

pre
WORK

Młodzi pracownicy prekaryjni w Polsce i Niemczech.

Analiza strategii życiowych,
świadomości politycznej oraz aktywności obywatelskiej

Young Precarious Workers in Poland and Germany.

Insights into life strategies,
political consciousness and activism

Liderzy projektu

Project leaders:

Juliusz Gardawski
Adam Mrozowski
Vera Trappmann

Badacze

Researchers:

Magdalena Andrejczuk
Jacek Burski
Jan Czarzasty
Aleksandra Drabina-
-Różewicz
Jule-Marie Lorenzen
Mateusz Karolak
Agata Krasowska
Denis Neumann
Alexandra Seehaus



Spis treści

- 3 01. Wprowadzenie
- 4 02. Co rozumiemy przez prekaryjność?
- 6 03. Niestandardowe formy zatrudnienia w Polsce i Niemczech
- 8 04. Jak powinna wyglądać gospodarka? Doświadczenie prekaryjnego zatrudnienia a wizje gospodarki dobrze urządzonej
- 12 05. Oswajanie niepewności, czyli strategii radzenia sobie z prekaryzacją pracy
- 15 06. „Dajcie spokój z polityką!” Świadomość polityczna ludzi młodych
- 17 07. „Nie składamy broni”. Zbiorowa mobilizacja przeciwko prekaryjnemu zatrudnieniu
- 19 08. Kim są tacy jak ja? Świadomość klasowa pracowników prekaryjnych
- 21 09. Główne wnioski i implikacje dla polityk publicznych
- 22 10. Gdzie dowiem się więcej?

01.

Wprowadzenie

Celem projektu naukowego PREWORK było zbadanie konsekwencji rozwoju niskopłatnych i niestabilnych warunków pracy dla sposobów myślenia o gospodarce, społeczeństwie i polityce młodych pracowników w Polsce i w Niemczech.

Od początku XXI wieku życie młodych pracowników coraz częściej wiąże się z doświadczeniem biedy i niepewności. W wielu miejscach doprowadziło to do wzrostu popularności populistycznych idei prawicowych, podczas gdy w innych poskutkowało szeroką mobilizacją ruchów lewicowych.

Celem projektu naukowego PREWORK – "Młodzi pracownicy prekaryjni w Polsce i Niemczech: socjologiczne studium porównawcze warunków pracy i życia, świadomości społecznej i aktywności obywatelskiej" – było zbadanie konsekwencji rozwoju niskopłatnych i niestabilnych warunków pracy, a zatem „prekaryzacji zatrudnienia”, dla sposobów myślenia o gospodarce, społeczeństwie i polityce oraz strategii życiowych młodych pracowników w Polsce i w Niemczech.

W obu badanych krajach dyskusja nad prekaryzacją pracy ludzi młodych wiąże się z konsekwencjami globalnego spowolnienia gospodarczego

pod koniec lat 2000. To właśnie wtedy – m.in. ustami Guya Standinga, autora słynnego studium „Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa” - zastanawiano się, czy i w jakim zakresie młodzi stać się mogą swoistą awangardą nowych ruchów społecznych kontestujących zastany porządek ekonomiczny i polityczny. Poruszając podobny problem w naszych badaniach, stawialiśmy sobie pytanie o to, w jakim stopniu prekaryzacja rzeczywiście przekłada się na świadomość społeczną, indywidualne sposoby radzenia sobie w życiu i aktywność zbiorową ludzi młodych. Innymi słowy, czy jest ona oswojona, czy też raczej kontestowana?

Na nasz projekt złożyły się trzy równoległe moduły badawcze:

(1) analiza danych zastanych dotyczących warunków życia i pracy młodych Polaków i Niemców; (2) oryginalne badania empiryczne nad mentalnością społeczno-ekonomiczną młodych ludzi w Polsce i w Niemczech (próby reprezentatywne Polaków i Niemców w wieku 18–30 lat, technika CATI, liczebność n=1000 w każdym kraju), (3) badania jakościowe z wykorzystaniem metody biograficznego wywiadu narracyjnego autorstwa Fritza Schütze na próbie 123 (60 osób w Niemczech, 63 osoby w Polsce) młodych ludzi doświadczających niskopłatnej pracy lub tymczasowych form zatrudnienia, stażystów lub osób przejściowo bezrobotnych.

Projekt realizowany był w latach 2016-2020 dzięki finansowaniu Narodowego Centrum Nauki oraz Deutsche Forschungsgemeinschaft (umowa NCN: UMO-2014/15/G/HS4/04476, DFG: TR1378/1-1) przez cztery instytucje: Instytut Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego, Instytut Filozofii, Socjologii i Socjologii Ekonomicznej Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, Freie Universität Berlin i Leeds University Business School.

Niniejsza broszura stanowi podsumowanie kluczowych obserwacji ze zrealizowanych badań.

02.

Co rozumiemy przez prekaryjność?

Cztery wymiary prekaryzacji, które przyjęliśmy w naszych badaniach:

- (1) niska oraz zazwyczaj nieregularna pod względem częstotliwości oraz wysokości płaca
- (2) wysoki poziom niepewności zatrudnienia (pracy)
- (3) ograniczony dostęp do zabezpieczeń społecznych
- (4) brak lub słaba reprezentacja interesów zbiorowych w stosunkach pracy

W naszym projekcie interesowała nas przede wszystkim prekaryjność spowodowana transformacją rynku pracy i warunków zatrudnienia. Naszym podstawowym punktem odniesienia w definiowaniu prekaryjności była sytuacja rozmówców na rynku pracy. Założyliśmy, że zagrożeni prekaryjnością są wszyscy młodzi ludzie, których zatrudnienie nie zapewnia im wystarczających dochodów lub rozmaitych praw i zabezpieczeń, charakterystycznych dla umowy o pracę na czas nieokreślony.

Wysokość wystarczającego dochodu oraz zakres praw i zabezpieczeń spo-

łecznych dla pracowników zależy od sytuacji w danym społeczeństwie. Prekaryjność nie jest absolutna i odnosi się do przyjętej w danym społeczeństwie definicji norm i standardów. W naszych badaniach za punkt odniesienia przyjęliśmy 2/3 mediany zarobków netto w 2016 roku w obu państwach tj. około 2000 zł w Polsce i 1168 euro w Niemczech.

Przegląd istniejących badań pozwolił nam na podział istniejących definicji według dwóch podstawowych kryteriów: jedno- lub wielowymiarowości prekaryjnego zatrudnienia oraz znaczenia czynników obiektywnych i subiektywnych w jego definiowaniu. Jednowymiarowe definicje zazwyczaj utożsamiają pracę prekaryjną z niestandardowymi formami zatrudnienia, tj. każdą pracą zarobkową wykonywaną na podstawie innej niż umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu i na czas nieokreślony. To upraszczające podejście ułatwia krytykę całej koncepcji, jednak czasami jest niezbędnym krokiem w próbach oszacowania skali zjawiska prekaryzacji. Niemniej, w większości badań – zarówno jakościowych, jak i ilościowych – sięga się do definicji wielowymiarowych, co pozwala uchwycić i wskazać różne aspekty oraz wewnętrzne zróżnicowanie prekaryjnego zatrudnienia. Cztery powracające wymiary prekaryzacji, które również przyjęliśmy w naszych badaniach to: (1) niska oraz zazwyczaj nieregularna pod względem częstotliwości oraz wysokości płaca; (2) wysoki poziom niepewności zatrudnienia (pracy); (3) ograniczony dostęp do zabezpieczeń społecznych; (4) brak lub słaba reprezentacja interesów zbiorowych w stosunkach pracy. Nasza definicja prekaryjności była

zatem wielowymiarowa i odnosiła się do społecznie zdefiniowanego standardu życia i pracy. Powyższe podejście ukierunkowało naszą strategię doboru próby i pomogło zdecydować, kto należy do sprekaryzowanej grupy i w związku z tym mógłby zostać naszym rozmówcą lub rozmówczynią.

Rozmawialiśmy głównie z młodymi ludźmi w wieku od 18 do 35 lat, którzy pracowali w niestandardowych formach zatrudnienia, tzn.

- na czas określony, a zatem z minimalnym bezpieczeństwem zatrudnienia;
- w niskopłatnych pracach na część etatu, a zatem ze znikomym bezpieczeństwem dochodów;
- na podstawie umów cywilno-prawnych lub samozatrudnionych, pozbawionych dostępu do szeregu zabezpieczeń społecznych;
- poprzez agencje pracy tymczasowej, które nie zapewniały pełni praw pracowniczych oraz bezpieczeństwa rozwoju umiejętności.

Ponieważ naszymi rozmówcami byli młodzi ludzie, którzy w wielu przypad-

kach byli na etapie kończenia edukacji i wchodzenia na rynek pracy, za istotne uznaliśmy również moment podjęcia przez nich pracy (na przestrzeni całego życia) i długość ich prekaryjnego zatrudnienia. To w jakim stopniu niestabilna praca prowadzi do niepewnej sytuacji życiowej, zależy od tego jak długo i w jakim momencie życia stanowi podstawę utrzymania. W niektórych przypadkach młodzi ludzie dobrowolnie wybierali niestandardowe formy zatrudnienia, traktując je jako dogodne rozwiązanie przejściowe, jednak czasami przedłużało się ono, mimowolnie przechodząc w normalność.

W badaniach chodziło nam o uchwycenie nie tylko tego, w jakim stopniu konkretna forma zatrudnienia wpływa na szeroko rozumiane warunki pracy i życia w chwili obecnej, ale także o zakres w jakim umożliwia ona lub ogranicza zdolność młodych ludzi do planowania przyszłości i realizacji osobistych planów życiowych. Przyjęliśmy, że prekaryjność może utrudniać lub uniemożliwiać długofalowe planowanie lub realizację planów ze względu na ograniczenia wynikające z sytuacji na rynku pracy.

Wymiary pracy prekaryjnej	Ujęcia jednowymiarowe	Ujęcia wielowymiarowe
Dominujące kryteria prekaryjności		
Subiektywne (podmiotowe)	<ul style="list-style-type: none"> ■ poczucie niepewności zatrudnienia 	<ul style="list-style-type: none"> ■ niska i nieregularna płaca
Obiektywne	<ul style="list-style-type: none"> ■ niestandardowe zatrudnienie 	<ul style="list-style-type: none"> ■ niepewność pracy ■ ograniczony dostęp do zabezpieczeń społecznych ■ ograniczona reprezentacja interesów zbiorowych

Źródło: opracowanie własne

03.

Niestandardowe formy zatrudnienia w Polsce i Niemczech

Coraz więcej młodych Polaków i Niemców pracuje na podstawie innej niż umowa o pracę na czas nieokreślony

Sytuacja ludzi młodych na rynku pracy nigdy nie należała do najlepszych, jednak od początku XXI wieku, a zwłaszcza po kryzysie 2008 roku zarówno w Polsce jak i w Niemczech doszło do jej istotnego pogorszenia. Najdobitniejszym wyrazem tych zmian, oprócz relatywnie wysokiej stopy bezrobocia, stał się rosnący udział tzw. niestandardowych form zatrudnienia. Oznacza to, że coraz więcej młodych Polaków i Niemców pracuje na podstawie innej niż umowa o pracę na czas nieokreślony, a spektrum możliwych form zatrudnienia zaczęło rozciągać się między umową o pracę na czas nieokreślony, która formalnie zapewnia największy poziom bezpieczeństwa a gwarantującymi je w najmniejszym stopniu samozatrudnieniem, oraz umowami cywilno-prawnymi w Polsce i tzw. *Minijobs* w Niemczech.

Prawdziwą zmorą polskiego rynku pracy stały się umowy czasowe, a zwłaszcza umowy cywilno-prawne. W rekordowym 2015 r., co drugi pracujący Polak (54,3%) w wieku 15–29 lat był zatrudniony na podstawie umowy tymczasowej*. Obecnie trend ten uległ odwróceniu i w 2018 r. odsetek pracujących tymczasowo młodych Polaków wynosił 46,3% wciąż jednak pozostając jednym z najwyższych w Unii Europejskiej. Co ważne, główną deklarowaną przyczyną podejmowania przez młodych Polaków pracy na czas określony pozostawała niemożliwość znalezienia zatrudnienia na czas nieokreślony (48,4% w 2018 r.). Z kolei w Niemczech w 2018 r. 36,4% zatrudnionych między 15. a 29. rokiem życia pracowało na umowy na czas określony, ale jedynie 7% z nich twierdziło, że wynika to z braku alternatywy. Te istotne różnice między krajami wynikają z kształtu niemieckiego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego, zakładającego odbycie programu szkoleniowego/stażowego w trakcie nauki (VET). W związku z tym, że system ten zatrzymuje ponad milion młodych Niemców w szkołach i programach szkoleniowych, działa jako ochrona przed niestandardowymi formami zatrudnienia. Jednak ponad jedna czwarta wszystkich osób w niemieckim systemie szkolnictwa zawodowego jest zarejestrowana w systemie przejściowym, w którym choć podnoszą poziom swoich kwalifikacji oraz zwiększają szanse na rozpoczęcie praktyki zawodowej, nie realizują programu edukacyjnego dającego pełne kwalifikacje. Osoby te z dużym prawdopodobieństwem napotkają dalsze trudności w systemie

* Dane w tej części pochodzą z Eurostatu (BAEL/LFS).

zawodowym i na rynku pracy, a zapewniana im przez system ochrona okazuje się wyłącznie tymczasowa.

Popularna w Polsce praca na umowę zlecenie czy umowę o dzieło nie zapewnia nawet minimalnego bezpieczeństwa zatrudnienia (ochrony przed zwolnieniem), nie podlega regulacjom kodeksu pracy (brak regulacji czasu pracy oraz prawa do urlopu), a jeszcze do niedawna nie gwarantowała żadnych zabezpieczeń społecznych, w tym ubezpieczenia zdrowotnego, rentowego czy emerytalnego. Co więcej, osoby pracujące na tej podstawie aż do 2019 r. nie miały

praca przestała chronić młodych ludzi przed biedą

formalnej możliwości przystępowania do związków zawodowych. Wszystko to w powiązaniu ze stosunkowo niskimi zarobkami sprawiło, że umowy cywilnoprawne stały się w Polsce synonimem prekaryjnego zatrudnienia, a w dyskursie publicznym zaczęto je określać mianem umów śmieciowych. To właśnie ludzie młodzi stanowią grupę o stosunkowo największym udziale pracujących nieposiadających umowy o pracę (niebędących w stosunku pracy). Przyczyniło się do tego również coraz popularniejsze zatrudnienie przez agencje pracy tymczasowej. Aż czterech na dziesięciu pracowników tymczasowych w Polsce to ludzie poniżej 26. roku życia, którzy pracują przede wszystkim na podstawie umów cywilno-prawnych. W Niemczech prawie połowa wszystkich pracowników agencyjnych ma mniej niż 35 lat.

Szczególną cechą niemieckiego rynku pracy jest marginalne zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy (*geringfügige Beschäftigung*). Obejmuje ono tzw. *Minijobs*, czyli prace na niepełny etat,

za które wynagrodzenie wynosi maksymalnie 450 euro miesięcznie. Dochody z *Minijobs* zasadniczo nie podlegają opodatkowaniu, nie odprowadza się od nich również pełnej składki na ubezpieczenie społeczne, a składki na państwowy system emerytalny pozostają opcjonalne.

Osobną kategorię stanowią osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy, w 2018 r. było to 25,5% niemieckich i 14,5% polskich pracujących 15–24-letków.

Należy także dodać, że praca przestała w sposób oczywisty chronić młodych ludzi przed biedą. W 2018 roku ubóstwem zagrożonych było 13,4% pracujących Niemców oraz 11,4% pracujących Polaków w wieku 18-24 lat. Co ważne, w Niemczech odsetek ten rośnie nieznacznie nawet wśród starszych i wynosi 13,6% dla grupy pracujących 25-29 latków. W Polsce szczególnie zagrożone ubóstwem są osoby pracujące na podstawie umów tymczasowych (w 2017 r. było to 9,1% w stosunku do 4% zatrudnionych na czas nieokreślony) oraz pracujący w niepełnym wymiarze godzin (21,7% w 2017 r. w porównaniu z 9% wśród pracujących na cały etat).

Nieodłącznym elementem krótkotrwałych prac są przeplatające je momenty bezrobocia, jednak wśród bezrobotnych Polaków poniżej 25. roku życia jedynie 7,4% posiadało prawo do zasiłku, a tylko nieliczni mogli liczyć na otrzymanie innej formy pomocy na rynku pracy. Wg. Eurostatu w 2018 roku żadnej zinstytucjonalizowanej formy pomocy (np. w postaci działań aktywizacyjnych lub zasiłku) nie otrzymywało aż 58,9% w Polsce i 34,3% w Niemczech zarejestrowanych bezrobotnych w wieku 15-24 lat, którzy pozostawali bez pracy od 6 do 11 miesięcy.

04.

Jak powinna wyglądać gospodarka? Doświadczenie prekaryjnego zatrudnienia a wizje gospodarki dobrze urządzonej

46,5% młodych Polaków i 29,8% młodych Niemców uznało, że pracowało w warunkach prekaryjnych

46,5%

29,8%

Badania ilościowe przeprowadzone w 2016 roku w Polsce i Niemczech na reprezentatywnych próbach osób w wieku 18-30 lat pozwoliły porów-

nać doświadczenia, postawy i opinie młodych, biorąc pod uwagę nie tylko ich kraj zamieszkania, ale również doświadczenie niestandardowego zatrudnienia.

Chociaż niewielu, bo jedynie 13,5% młodych Polaków zadeklarowało, że kiedykolwiek zetknęło się z pojęciem „prekariatu”, to aż 46,5% uznało, że pracowało w prekaryjnych warunkach rozumianych jako zatrudnienie na niskopłatnych umowach krótkoterminowych. Tak duża rozbieżność świadczyć może o nieprzyjęciu się w Polsce powszechnej świadomości dyskursu o prekaryjności i związanym z tym nikłym potencjałem wykorzystania go w mobilizacji przeciw negatywnym konsekwencjom niestandardowych form zatrudnienia. W Niemczech pojęcie prekariatu jest bardziej rozpowszechnione, jednak wciąż o terminie tym słyszała mniejszość, bo tylko 28,3% młodych respondentów. Podobny odsetek młodych Niemców (29,8%) zadeklarował, że ma za sobą doświadczenie pracy w warunkach prekaryjnych, grupy te niekoniecznie są jednak ze sobą zbieżne.

Doświadczenie pracy prekaryjnej okazało się też nie mieć istotnego wpływu na poczucie szczęścia wśród młodych w obu krajach. W Polsce aż 81,4% osób, które kiedykolwiek w życiu pracowało na podstawie niskopłatnych umów krótkoterminowych deklarowało, że czuje się raczej lub bardzo szczęśliwa (83,7% wśród osób bez takiego doświadczenia). Różnica ta była nieznacznie większa w Niemczech, gdzie trzech na czterech (76,1%) respondentów z doświadczeniem prekaryjnego

zatrudnienia deklarowała, że jest szczęśliwa, wobec 83,2% osób bez takiego doświadczenia.

Ciekawe wnioski wynikają z analizy podzielanych przez młodych pracujących Polaków i Niemców wizji gospodarki dobrze urządzonej, czyli oczekiwania jak zorganizowany powinien być system ekonomiczny danego kraju. W trakcie badań nie pytaliśmy respondentów wprost o stosunek do określonego systemu gospodarczego jako całości, ale przedstawialiśmy im różnorodne zasady ekonomiczne, pytając o stopień ich akceptacji. I tak ze stwierdzeniem, że zasada konkurencji jest dobra dla gospodarki zgodziło się 73,8% młodych Niemców oraz 78,4% Polaków, a niespełna połowa pracujących młodych w obu krajach (48,7% w Niemczech oraz 46,8% w Polsce) uważa, że związki zawodowe powinny mieć wpływ na sprawy ważne dla gospodarki. W efekcie analiz statystycznych wyodrębniono dominujące – choć nie jedyne – wizje gospodarki dobrze urządzonej.

W Polsce jest to wizja gospodarki rynkowej, zapewniającej stabilną pracę etatową (88,2%), w której prowadzona jest polityka chroniąca polskie przedsiębiorstwa i banki przed zagranicznym kapitałem (79,7%). Młodzi oczekują również, że z podatków finansowane będą ośrodki rozwijające w Polsce nowoczesne technologie (77,7%), a jednocześnie budżet

prawie połowa pracujących młodych w obu krajach uważa, że związki zawodowe powinny mieć wpływ na sprawy ważne dla gospodarki

powinien zapewniać wszystkim obywatelom bezpłatną służbę zdrowia (72,1%). Paradoksalnie, stosunkowo duży odsetek młodych Polaków (46,4% w porównaniu z 21,6% Niemców) zgadza się, co do tego, że należy radykalnie obniżyć podatki i pozwolić, aby obywatele sami finansowali usługi np. edukacyjne i zdrowotne. O tym, że młodzi Polacy nie do końca ufają państwu świadczy przekonanie ponad połowy z nich (55,3%) o potrzebie likwidacji obligatoryjnego systemu emerytalnego. Jednocześnie egalitaryzm i partycypacja pracownicza w zarządzaniu (46,8%) – kluczowe idee „Solidarności” z lat 1981–1980 – są wciąż popierane przez niemal połowę respondentów.

W Niemczech dominuje wizja społecznej gospodarki rynkowej wraz z partycypacją pracowników w zarządzaniu (74,3%) i dążeniem do społecznej równości m.in. poprzez wyrównywanie różnic w dochodach (66,9%). Ponadto młodzi Niemcy cenili wysoko te same wartości, które cenili Polacy: praca w warunkach stałych kontraktów dla wszystkich chętnych (72,6%) i bezpłatną służbę zdrowia (73,9%). Zdecydowana większość Niemców popierała swobodny przepływ pracowników w ramach Europy (87,2% w porównaniu z 69,6% Polaków). Ostatnią pozycję w rankingu zajmuje poparcie dla likwidacji obowiązkowego systemu emerytalnego (11,9%).

Kluczowym z punktu widzenia naszych badań pytaniem było, to na ile niestandardowe formy zatrudnienia wpływają na oczekiwany przez młodych kształt gospodarki. Tym

razem nie opieraliśmy się już jednak na deklarowanym doświadczeniu prekaryjności, ale na formie pracy zarobkowej. W Polsce stosunkowo duże rozbieżności w opiniach pojawiły w przypadku respondentów pracujących na umowie-zleceniu, którzy częściej od respondentów z innych grup popierali rozwiązania tradycyjne, egalitarno-etatystyczne i partycypację pracowniczą. W Niemczech zaobserwowano odrębności normatywnej wizji gospodarki w przypadku grupy przedsiębiorców i wolnych zawodów. Podzielana przez nich wizja jest stosunkowo najbardziej wolnorynkowa, jednak wciąż w mniejszym stopniu niż w przypadku młodych polskich pracodawców. Hipoteza o wpływie prekaryjnego statusu na wizję gospodarki dobrze urządzona potwierdza się w przypadku niemieckiej młodzieży uczestniczącej w płatnych praktykach, a także, chociaż w nieco mniejszym zakresie, wśród zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej. Respondenci z tych grup oczekują na bardziej egalitarną i społeczną gospodarkę, bliższą modelowi „klasycznej” społecznej gospodarki rynkowej.

W obu krajach zaobserwowaliśmy również wysoką zgodność ekonomicznych deklaracji wśród osób pracujących na stałym kontrakcie i na kontrakcie czasowym, co może

potwierdzać tezę o normalizacji umów o pracę na czas określony w świadomości młodych osób. Kiedy jednak zapytaliśmy o preferowaną formę zatrudnienia, to tylko nieliczni pracujący na kontraktach czasowych (0,6% w Polsce i 6,5% w Niemczech) przyznali, że chcieliby zachować dotychczasową formę umowy.

Co ciekawe, podczas gdy większość pracujących tymczasowo Niemców (61,1%) chciałaby otrzymać umowę o pracę na czas nieokreślony (41,9% wśród Polaków) i tylko nieliczni chcieliby zostać pracodawcami (6,5%) lub przejść na samozatrudnienie (19,4%) to łącznie ponad połowa znajdujących się w analogicznej sytuacji Polaków (56,3%) najchętniej zrezygnowałaby z pracy najemnej (umowy o pracę) i wybrałaby samozatrudnienie (30%) lub chciałaby zostać pracodawcami (26,3%).

O ile w skoordynowanej gospodarce rynkowej Niemiec prekaryzacja nie przekreśliła wizji standardowego zatrudnienia pełnoetatowego, do którego kontrakty czasowe mają być „pomostem”, o tyle w Polsce prekaryjność normalizowana jest przez liberalną ideę przedsiębiorczości, która upowszechniła się po 1989 roku.

Poparcie młodych pracujących Polaków i Niemców dla poszczególnych zasad wskaźnika gospodarki dobrze urządzonej

Treść zasady:	Procent odpowiedzi pozytywnych			
	PL	GER	GER Wsch.	GER Zach.
1. Zasada konkurencji jest dobra dla gospodarki.	78,4	73,7	79,5	72,6
2. Pracodawcy powinni mieć prawo zwalniać – bez odszkodowań – pracowników, dla których nie ma pracy w danym momencie.	20,5	12,8	28,0	10,0
3. Powinno się zezwalać kapitałowi zagranicznemu na kupowanie bez ograniczeń krajowych przedsiębiorstw.	16,2	15,1	8,4	16,3
4. Powinno się popierać swobodny przepływ pracowników z jednego kraju do innego w ramach Europy.	69,6	87,2	87,8	87,1
5. Należy radykalnie obniżyć podatki i pozwolić, aby obywatele sami finansowali usługi edukacyjne, zdrowotne itp.	46,4	21,6	22	21,6
6. Należy zlikwidować powszechny, obowiązkowy system emerytalny i pozwolić, aby obywatele sami decydowali czy chcą oszczędzać na emeryturę.	55,3	11,9	13,2	11,7
7. Powinno się dofinansowywać z pieniędzy podatników zakładanie firm przez ludzi rozpoczynających działalność gospodarczą.	56,2	48,1	53,7	47,0
8. Powinno się finansować z pieniędzy podatników ośrodki badawcze rozwijające w kraju najnowocześniejsze technologie.	77,7	55,6	60,2	54,7
9. Powinno się tworzyć sprzyjające warunki dla rozwoju krajowych przedsiębiorstw i banków, lepsze niż dla zagranicznych przedsiębiorstw i banków.	79,7	41,9	41,0	42,1
10. Związki zawodowe powinny mieć wpływ na sprawy ważne dla gospodarki kraju.	46,8	48,7	43,4	49,8
11. Pracownicy wykonawczy powinni mieć wpływ na zarządzanie firmami, w których są zatrudnieni.	46,9	74,3	61,0	76,7
12. Państwo powinno regulować gospodarkę, tzn. tworzyć plany gospodarcze, kontrolować ceny, określać poziom płac.	40,1	31,3	14,6	34,4
13. Polityka podatkowa powinna dążyć do zmniejszenia różnicy między zarobkami ludzi.	53,4	66,9	61,0	68,0
14. Powinno się zapewniać wszystkim obywatelom bezpłatną służbę zdrowia	72,1	73,9	65,1	75,5
15. Pracownicy, którzy chcą być zatrudnieni na stałe (na umowę na czas nieokreślony) powinni mieć zagwarantowaną stałą umowę.	88,2	72,6	78,0	71,6

Źródło: sondaże CATI w Polsce (N=1000) i Niemczech (N=1000), przedział wieku 18-30 l., pracujący w Polsce n=574; w Niemczech n=528, połączono odpowiedzi pozytywne („Zdecydowanie tak“ i „Raczej tak“)

05.

Oswajanie niepewności, czyli strategie radzenia sobie z prekaryzacją pracy

W naszych badaniach szukaliśmy odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób procesy prekaryzacji są doświadczane i oceniane przez młodych ludzi w Polsce i w Niemczech w kontekście całości ich doświadczeń życiowych. W świetle względnie wysokiego deklarowanego poziomu satysfakcji życiowej młodych w obu krajach, interesowało nas z jednej strony w jakich warunkach prekaryjność staje się problemem biograficznym, tworząc potencjał do jej indywidualnej lub zbiorowej kontestacji; z drugiej strony, w jakich okolicznościach obiektywna prekaryjność zostaje subiektywnie oswojona i „znormalizowana” jako oczywisty i nieunikniony element współczesnej biografii zawodowej. Na podstawie analizy 123 historii życia młodych Polaków i Niemców wyodrębniliśmy sześć typów strategii życiowych pracowników prekaryjnych. Typy te różnią się między sobą oczekiwaniami wobec pracy zarobkowej jako takiej, znaczeniami/sensami su-

biektywnie nadawanymi obiektywnemu doświadczeniu pracy prekaryjnej, a także rolami jakie w tych procesach odgrywają zasoby ekonomiczne, społeczne, kulturowe i emocjonalne.

Typ robotniczy

łączy względnie ograniczone lub zdewaluowane na rynku pracy zasoby edukacyjne z pragnieniem stabilnej pracy, która będzie dobrze płatna „od poniedziałku do piątku, na jedną zmianę”. W typie tym praca postrzegana jest jako centralny element biografii. Jest ona źródłem integracji społecznej, nadaje sens życiu i stanowi podstawę uzyskiwania zasobów ekonomicznych niezbędnych do realizacji celów pozazawodowych. Prekaryzacja oznacza zatem tutaj nie tylko niepewność ekonomiczną, ale również erozję stabilnych punktów odniesienia we wspólnocie. Postrzegane jako konieczność migracje zarobkowe, zaostrejająca się konkurencja na rynku pracy i w miejscu pracy, a także wyraźne, w odczuciu badanych, różnice statusowe sprawiają, że subiektywne poczucie symbolicznego wykluczenia staje się dla nich bardziej dotkliwe. W odpowiedzi strategia ta zakłada samoograniczenie potrzeb i aspiracji życiowych, a także poszukiwanie wsparcia w rodzinie, która zastępuje nieefektywne państwo i sfragmentyzowaną wspólnotę.

Typ profesjonalny

opisuje – w sferze pracy – strategię wiążącą ze sobą względnie wysokie zasoby kapitału kulturowego z poszukiwaniem stabilności za-

trudnienia, dobrych zarobków oraz możliwości rozwoju zawodowego. Praca posiada tu wartość autoteliczną jako źródło nie tylko zarobków, ale i statusu społecznego wyznaczanego również przez dyplomy szkół wyższych. W typie tym istnieją ścisłe i jasne granice pomiędzy życiem zawodowym i życiem poza pracą, a oczekiwany wzór normalnej biografii to praca białych kołnierzyków np. w urzędzie, w usługach publicznych czy w dużej korporacji. Aspiracje zawodowe zderzają się jednak z rzeczywistością zatrudnienia określonego przez niepewność i niestabilność, podważając możliwości biograficznego planowania i realizacji zinstytucjonalizowanych wzorów działania w sferze pracy. Taki stan rzeczy często związany jest z doświadczeniami wielokrotnych nieodpłatnych i niskopłatnych staży i praktyk zawodowych. W typie tym prekaryzacja pracy jest bądź to tymczasowo legitymizowana jako przykry, ale konieczny etap na drodze do stabilnego zatrudnienia; bądź to odrzucana i krytykowana, zwłaszcza wśród osób po trzydziestce, sfrustrowanych przedłużającym się oczekiwaniem na stabilizację.

Typ kreatywny

cechuje odrzucenie fordowskiego modelu zatrudnienia, który postrzegany jest jako zbyt sztywny, biurokratyczny i ograniczający indywidualną samorealizację i autonomię. Oczekiwana praca powinna mieć sens, przynosić nowe inspiracje oraz pozwalać na elastyczne kształtowanie relacji pomiędzy życiem zawodowym i pozazawodowym. Kreatywność powiązana jest z wysoką,

autoteliczną wartością pracy, która znajduje się w centrum strategii życiowych. Częstym motywem jest wybór pracy w III sektorze lub w ramach projektów w branży kultury i sztuki ze względu na to, że przynajmniej w teorii oferuje wolność od ograniczeń i rutyny. W praktyce strategia ta często wiąże się ze znacznymi kosztami biograficznymi tj. wysoką niepewnością zatrudnienia, niskimi zarobkami oraz rozmyciem granicy między pracą i niepracą. Elastyczności postrzegana jest jednak jako norma, a jej negatywne konsekwencje jako konieczny koszt robienia tego, co się kocha. Wrażliwość na niesprawiedliwość społeczną oraz biograficzne koszty krótkoterminowej pracy projektowej sprawiają, że to właśnie w obrębie tego typu można odnaleźć przejawy najwyraźniej wyartykułowanej krytyki prekaryzacji pracy, a także bezpośrednio utożsamianie się z prekariatem jako grupą.

Typ brikolażu

zwany również typem przedsiębiorczym charakteryzuje się wysokim stopniem akceptacji elastyczności i instrumentalnym stosunkiem do pracy, która postrzegana jest przede wszystkim jako źródło zarobkowania. W sferze pracy typ ten opiera się na poszukiwaniu nowych możliwości i eksperymentowaniu z różnymi formami zatrudnienia, co pozwala na maksymalizację korzyści ekonomicznych. Doświadczenia zawodowe obejmują różnorodne, często niezwiązane ze sobą prace lub próby rozwijania własnego biznesu, zwykle bez wystarczających zasobów ekonomicznych. Strategie życiowe

w obrębie typu przedsiębiorcy łączą silną wiarę w indywidualne sprawstwo z dążeniem do optymalnego, z jednostkowego punktu widzenia, przystosowania się do istniejących reguł gry, raczej niż dążenia do ich zmiany. Pomimo deklarowanego rozdziału życia prywatnego od zawodowego, w praktyce granica ta zaciera się ze względu na pracę po godzinach, dorabianie w „wolnym czasie” czy w przypadku drobnych przedsiębiorców – bycie cały czas w gotowości i „pod telefonem”. Pomimo napotykanymi trudności dominuje przekonanie, że w ostatecznym rozrachunku wysiłki i zaradność życiowa są wynagradzane. Ważnym elementem strategii indywidualnych – szczególnie w warunkach polskich – stanowi czasowa migracja zarobkowa.

Typ zablokowany

cechuje połączenie doświadczenia bezsilności i głębokiej dezorganizacji życiowej z ograniczonymi zasobami każdego rodzaju. Część z naszych rozmówców pozostawała w sytuacji „zawieszenia” pomiędzy edukacją a pełnym zatrudnieniem, co wynikało z poczucia, że w obliczu niepewności na rynku pracy lepiej wycofać się z definitywnych wyborów związanych z przyszłością zawodową. W typie tym trudnościami na rynku pracy często towarzyszą poważne problemy rodzinne czy zaburzenia psychologiczne. Pojawia się wówczas poczucie, że rozwiązanie problemów zawodowych wymaga najpierw porażenia sobie z kłopotami osobistymi. Rozmówcy w typie zablokowanym

są świadomi niedogodności związanych z prekaryjnym zatrudnieniem i otwarcie je krytykują, jednak nie są w stanie podjąć skutecznych działań w celu zmiany swojej sytuacji. Przewyciężenie tego impasu wymaga często aktywnego wsparcia instytucjonalnego, np. ze strony instytucji rynku pracy, socjalnych czy zdrowotnych, pomocy ze strony znaczących innych. Nasze badania wskazują, że obiektywna prekaryjność w połączeniu z prekarną sytuacją życiową poza pracą znacząco utrudniają wyjście z zablokowania i realizację innych, bardziej proaktywnych strategii życiowych.

Typ wycofany

opisuje strategię życiową, w której praca zarobkowa utraciła – bądź też nigdy nie zyskała – istotnej biograficznie wartości. O ile w typie tym pojawia się planowanie biograficzne, o tyle kluczowe projekty życiowe ulokowane są poza sferą zatrudnienia: w sferze rodzinnej, do której niektórzy badani wycofują się w wyniku wczesnego rodzicielstwa; w ramach alternatywnych wobec świata regularnej pracy zarobkowej wspólnot, w tym również spółdzielni i komun, czy też w postaci pracy nieformalnej, dorywczej, wykonywanej niejako obok głównych pasji życiowych. Wycofanie ze świata pracy, pomimo ponoszonych przez narratorów kosztów biograficznych, nie jest jednak postrzegane jako problem, ale jako sposób na wyzwolenie od obowiązków i kontroli.

06.

„Dajcie spokój z polityką!” Świadomość polityczna ludzi młodych

Relacja między prekaryjnym zatrudnieniem a polityczną świadomością i zaangażowaniem młodych stanowi istotny przedmiot analiz naukowych i publicystycznych. Powszechnie mówi się o ograniczonej partycypacji ludzi młodych w konwencjonalnej polityce i niskich wskaźnikach zaufania do elit politycznych, zauważa się również, że prekaryzacja zatrudnienia może potęgować ich alienację polityczną. Niektórzy badacze, uważają jednak, że destabilizacja zatrudnienia sprzyja mobilizacji pracowników. W takim ujęciu prekaryjna młodzież ma stanowić swoistą awangardę ruchów społecznych kontestujących zarówno neoliberalne rozwiązania, jak i ograniczenia autonomii i samorealizacji w ramach państwa dobrobytu opartego na standardowym zatrudnieniu. Czy zatem młodzi Niemcy i Polacy w pracach prekaryjnych są bardziej zaangażowani od swoich rówieśników, czy raczej wycofują się w sferę prywatną?

Ogólnie rzecz biorąc zebrany przez nas materiał potwierdził tezę o politycznym wycofaniu młodych osób. Badania sondażowe wykazały też, że zatrudnienie w formie innej niż umowa na czas określony nie jest istotnie skorelowane z poziomem zainteresowania polityką, deklarowanymi poglądami politycznymi czy stosunkiem do demokracji:

- Jedynie 49,9% respondentów w Polsce i 55% w Niemczech zadeklarowało zainteresowanie polityką, przy czym ponad dwukrotnie mniej młodych Polaków (7,5%) niż Niemców (17,2%)

5,2% Niemców oraz 1,9% Polaków określiło swoje poglądy jako skrajnie lewicowe

uznało, że polityka jest dla nich szczególnie ważna („bardzo się interesuję”). Wywiady biograficzne

pokazały, że brak uznania dla polityki jako sfery godnej i wartej zaangażowania wynika przede wszystkim z niechęci do polityki parlamentarnej, postrzeganej jako domena wyobcowanych elit i nieczystych interesów.

- Na prośbę o umiejscowienie swoich poglądów politycznych na skali, na której 0 oznacza lewicę, a 10 – prawicę, najliczniejsze grupy Polaków (46,5%) i Niemców (38%) wskazały na poglądy „ani lewicowe, ani prawicowe”. Różnice pojawiają się jednak wśród osób o zadeklarowanej orientacji

6,9% młodych Polaków i 1,6% Niemców uznało się za skrajnie prawicowych

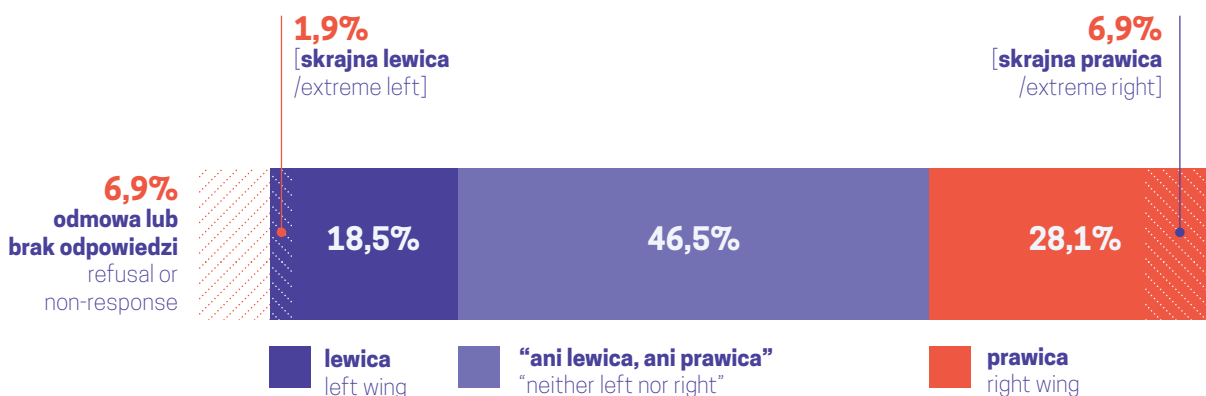
politycznej. O ile 39,2% Niemców wskazało na poglądy bliższe lewicowym (w tym 5,2% uznało się za skrajnie lewicowych), w Polsce było to już tylko 18,5% (w tym 1,9% skrajnie). Nad Wisłą dużo więcej młodych osób niż nad Renem określiło swoje poglądy jako prawicowe (28,1%), w tym aż 6,9% osób uznało się za zdecydowanie prawicowych. W Niemczech odsetek ten wyniósł 18,7%, przy stosunkowo niewielkim udziale (1,6%) osób o poglądach skrajnie prawicowych.

- Prawie co piąty młody Polak (18,9%) i co dziesiąty młody Niemiec (9,5%) nie sądzi, że ważne jest, by kraj, w którym mieszkają, rządzony był w sposób demokratyczny.

Potwierdza to dotychczasowe obserwacje o przesunięciu świadomości politycznej polskiej młodzieży na prawo, a także wzmocnieniu się prawicowej orientacji politycznej wśród młodzieży niemieckiej. O ile wśród osób zaangażowanych w ru-

chy lewicowe zaobserwowaliśmy przewartościowanie kategorii polityczności, o tyle wśród rozmówców realizujących prawicową odmianę obywatelskiej partycypacji dominowały poglądy antysystemowe, łączące krytykę klasy politycznej i liberalnych elit z aktywnością w ruchach i organizacjach społecznych o charakterze konserwatywnym.

Szczególny przypadek działalności obywatelskiej stanowi zaangażowanie w związki zawodowe, w którym sprawy związane z pracą stają się ważnym motywem mobilizacji zbiorowej. Pomimo niewielkiej aktywności związkowej wśród naszych rozmówców, badania nie potwierdziły ogólnej niechęci do związków zawodowych. Bardziej typowa okazała się prezentowana wobec związków obojętność i ich „reformatorska” krytyka, zasadzająca się na poczuciu, że związki zawodowe, w obecnej formie, nie reprezentują interesów młodych pracowników sprekaryzowanych, choć niektóre z ich działań są popierane.



Deklarowane poglądy polityczne młodych Polaków

Declared political preferences of young Poles

[Źródło: sondaże CATI w Polsce (N=1000) i Niemczech (N=1000), przedział wieku 18-30 l.]

07.

„Nie składamy broni”. Zbiorowa mobilizacja przeciwko prekaryjnemu zatrudnieniu

Nasi młodzi rozmówcy bardzo rzadko podejmowali zbiorowe działania na rzecz zmiany swojej prekaryjnej sytuacji. Wśród tych, którzy zdecydowali się na taki krok i zaangażowali się w działalność związków zawodowych, można zauważyć pewne wspólne elementy biografii. Pomaga to zrozumieć dlaczego niektórzy godzą się, a inni sprzeciwiają niestabilnym warunkom pracy.

W naszej próbie badawczej wszyscy niemieccy i większość polskich aktywistów cechowało się wysokim poziomem kapitału kulturowego (wyższe wykształcenie), a praca odgrywała w ich życiu bardzo istotną rolę. Grupa ta posiadała związaną z wykonywaną pracą tożsamość, należeli do niej np. akademicy, pracownicy kultury czy lekarze. Niemal nie zaobserwowaliśmy przypadków, w których mobilizowały się osoby nieutożsamiające się ze swoim zajęciem. Aktywiści żywili silnie zakorzenione i oparte na ich osobistych doświadczeniach poczucie

niesprawiedliwości społecznej. Byli przekonani, że swoim działaniem mogą doprowadzić do zmiany i osiągnąć zamierzone cele. Co ciekawe, wielu aktywistów w burzliwy sposób wyprowadziło się z domu rodzinnego. Wygląda na to, że odrzucenie stylu życia rodziców, wiązało się ze wzmożoną aktywnością polityczną. Dużą rolę odegrały również czynniki i okoliczności przyciągające przyszłych aktywistów, m.in. krytyczne środowiska studenckie, subkultury, rozmaite autorytety, ale też bogaty pejzaż ideologiczny oferujący młodym ludziom niekiedy łatwe i proste, ale jednak możliwe rozwiązania.

Przyjrzyjmy się historii 28-letniego Noah z Niemiec, który przerwał studia i rozpoczął praktykę jako stolarz.



Swoją pracę uważa za działalność niemalże artystyczną, co zapewnia mu silną tożsamość

zawodową. Dla Noah ważne są nie tak bardzo warunki pracy, co kapitalistyczny sposób produkcji, który odrzuca jako całość. Dlatego też zdecydował się dołączyć do kooperatywy, w której wszyscy po równo dzielą się swoimi dochodami. W konsekwencji są mniej zależni od swoich indywidualnych i niestabilnych zleceń, nie muszą też nieustannie pracować. Istotnym momentem w politycznej biografii Noah było rozstanie z rodzicami. W trakcie

burzliwego rozwodu rodziców Noah dosłownie uciekł w subkulturę punk i zamieszkał na ulicy. Kiedy skończył 18 lat prawie przez dwa lata podróżował na rowerze po Europie i studiował lewicową literaturę. Jego złe doświadczenia z nukleranym modelem rodziny skłoniły go do poszukiwania alternatywy we wspólnocie i kolektywnych strukturach. Noah mieszka obecnie w zorientowanej lewicowo komunie i jest silnie zaangażowany w działania anarchistycznego związku zawodowego. Jego polityczne zaangażowanie w sferze pracy jest wyrazem zerwania z nieudanym modelem życia jego rodziców.

Inna droga zaprowadziła do aktywizmu 27-letnią Dagmarę z Polski.



Jak sama podkreśla, pochodzi z wielkomiejskiej inteligentnej rodziny, która jednak rozpadła się gdy była dzieckiem.

Rozwód rodziców wiązał się dla niej z koniecznością przeprowadzki na wieś, gdzie doświadczyła izolacji i wykluczenia zarówno w sferze relacji społecznych jak i edukacji. Gdy decyduje się podjąć studia filozoficzne w dużym mieście, może liczyć jedynie na bardzo ograniczone finansowe wsparcie ze strony rodzi-

ny, co wiąże się dla niej z koniecznością utrzymania się z różnych dorywczych prac. Okres studiów to dla niej również czas wzmacniania lewicowych poglądów i pierwszych prób zaangażowania politycznego. Kiedy zaczęła pracować w wegetariańskiej restauracji Dagmarze podobało się, że pracuje z ludźmi o podobnym do niej światopoglądzie. Jednak praca w „gastro” od początku wiązała się dla niej z brakiem umowy o pracę, doświadczeniem długich godzin pracy, niskimi płacami i naruszeniami praw pracowniczych. Nieskuteczność bezpośredniej interwencji u właścicieli restauracji, istnienie zgranej, w znacznym stopniu politycznie uświadomionej załogi, a wreszcie wsparcie z zewnątrz w postaci zaangażowanego w działania związku zawodowego aktywisty, przyczyniły się do decyzji o podjęciu działań zbiorowych przeciw pracodawcy. Bezpośrednim impulsem do strajku było zwolnienie jednego z pracowników, szefa zmiany. Protest, motywowany żądaniem przywrócenia zwolnionego kolegi, podwyżki stawek godzinowych, likwidacji monitoringu w pracy i zagwarantowania pracownikom umów o pracę, był wydarzeniem bezprecedensowym w branży gastronomicznej w Polsce. Został on nagłośniony w mediach społecznościowych, a jego celem, jak mówi Dagmara, była również mobilizacja innych pracowników w gastronomii. Sama narratorka przystąpienie do strajku relacjonuje w liczbie mnogiej („my”), co świadczy o zwrocie w kierunku działania zbiorowego.

08.

Kim są tacy jak ja? Świadomość klasowa pracowników prekaryjnych

Od czasów ostatniego kryzysu gospodarczego obserwujemy wzrost nierówności społecznych pod względem dochodów, zdrowia i szans życiowych. Choć nasi młodzi rozmówcy szczególnie mocno odczuli kryzys gospodarczy, wzrost nierówności ekonomicznych wyjaśniali przede wszystkim w kategoriach osiągnięć indywidualnych. Unikali zbiorowych autoidentyfikacji w kategoriach klasowych, z wyjątkiem odniesień do szeroko rozumianych klas średnich, a w bardzo ograniczonej liczbie przypadków do klasy pracującej lub prekariatów. W przypadku klas ludowych tożsamości klasowe uznawane były często za stygmatyzujące i „deprecjonujące”, i wiązano je z indywidualnymi niepowodzeniami. W obu krajach za podstawowy czynnik wpływający na wyższą lub niższą pozycję społeczną danej osoby, uznawano przede wszystkim

jej indywidualne zasługi. Niektórzy wskazywali jednak na trudności w znalezieniu adekwatnej kategorii grupowej do opisu swojej sytuacji. Tylko nieliczni respondenci wskazywali na systemowe źródła nierówności. Zdaniem naszych rozmówców bogaci byli raczej nagradzani za swój wysiłek, a biedni nie byli wystarczająco zdeterminowani, aby zmienić swoją sytuację. Nagradzany wysiłek to zdaniem niemieckich respondentów przede wszystkim inwestycja we własną edukację, podczas gdy dla młodych Polaków równie ważna jest przedsiębiorczość i zaradność. Wiara w merytokrację oraz przedsiębiorczość prowadzi do indywidualizacji struktury społecznej i reprodukcji systemu klasowego.

Definicja

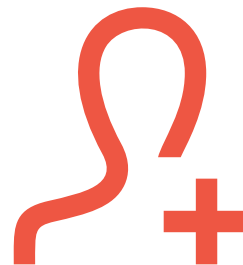
Ocena zachowania innych - jako sprawiedliwego lub niesprawiedliwego - może być uznana za emocjonalny wyraz położenia klasowego. Rozgraniczenia moralne ujawniają, jak jednostki postrzegają i oceniają siebie oraz swoje pozycje względem innych. Ujęcie analizy klasowej, które skupia się na wyjaśnieniach i uzasadnieniach istniejących nierówności, pozwala przyrzeć się sposobom w jaki są one utrwalane, reprodukowane lub podważane.

Wizja klasy:**„Ludzie tacy jak ja”**

Większość młodych Niemców i Polaków uważała się za klasę średnią. Uznanie się za przeciętnego było albo sposobem na uniknięcie utożsamiania się z innymi klasami (jak w przypadku rozmówców z Polski), albo odwoływało się do bycia umiarkowanym i poszukiwania równowagi pomiędzy tym, co się posiada i chciałoby się mieć, czy też robieniem „za dużo” i „za mało”. Znalezienie się w środku hierarchii oznaczało brak głodu, ale też brak luksusów.

**„Ludzie poniżej”**

W obu krajach jednostki, które znajdowały się poniżej pozycji społecznej naszych rozmówców, były ich zdaniem same sobie winne, poprzez nieadekwatne działania i brak większych ambicji. Moralizatorskie utożsamianie się ze środkiem zazwyczaj wiązało się z deprecjonowaniem osób z niższych klas społecznych jako leniwych i podejmujących błędne decyzje, a zatem odpowiedzialnych za własne niepowodzenia. Stałe dążenie do poprawy warunków życia i „zapracowanie na awans”, stały się założoną normą społeczną. Uznano zatem, że znalezienie się w klasie niższej to wynik braku ambicji i niechęci do zmian.

**„Ludzie powyżej”**

Wyższe pozycje społeczne były postrzegane głównie w kategoriach ekonomicznych. Oceny moralne koncentrowały się jednak przede wszystkim na stylu życia i wzorach konsumpcji bogatych. Bogactwo, ilekroć się do niego odnosiło, było określane mianem „nadmiaru”. Jedynie mniejszość naszych rozmówców wyrażała zasadniczą krytykę bogactwa materialnego jako takiego. W nielicznych przypadkach, głównie w polskiej próbie, pojawiły się także przykłady pozytywnej moralizacji podziałów klasowych, skupienia się na zasługach i indywidualnych osiągnięciach, które legitymizowały wyższą pozycję. Osoby z wyższych warstw społecznych były postrzegane wówczas jako wzór do naśladowania; ludzie, którzy dzięki swojej zaradności i przedsiębiorczości zapracowali na swoją wysoką pozycję w społeczeństwie.

09.

Główne wnioski i implikacje dla polityk publicznych

► Pomimo różnic pomiędzy badanymi krajami, sposoby radzenia sobie z sytuacją na rynku pracy przez badanych przez nas polskich i niemieckich rozmówców są zaskakująco podobne. Wyrażają one tendencje do „znoszenia”, „oswajania” i „normalizacji” prekaryjności oraz radzenia sobie z nią za pomocą strategii indywidualnych.

► Sprekaryzowana młodzież „amortyzuje” zmiany na rynku pracy przez szereg indywidualnych strategii życiowych, np. opóźnienie opuszczania domu rodzinnego (tzw. gniazdowanie), ucieczkę w tradycyjne role rodzinne, redefiniowanie na nowo granic między pracą zawodową i życiem pozazawodowym czy też emigrację. Gdy wszystko inne zawodzi (rodzina, państwo, grono przyjaciół), pozostają jeszcze rozwiązania terapeutyczne, które faktycznie były doświadczeniem znacznej części naszych rozmówców.

► Młodzi ludzie często nie radzili sobie skutecznie z problemami na rynku pracy, ponieważ byli przytłoczeni różnymi problemami osobistymi. W związku z tym pracownicy socjalni

nie powinni koncentrować się wyłącznie na szkoleniach i poziomie kompetencji klientów, ale również starać się zapewnić im odpowiednio wcześniej adekwatną pomoc.

► Oswojona niepewność oznacza, że przynajmniej część młodych ludzi przestaje postrzegać prekaryjność jako problem indywidualny i społeczny, choć jej skutki dotyczą ich osobiście. W celu ochrony praw pracowników prekaryjnych, konieczne jest stworzenie bardziej inkluzywnych systemów zabezpieczeń społecznych, prawa pracy i instytucji rynku pracy (w tym związków zawodowych).

► Normalizacja „prekaryjności” ma jednak biograficzne, społeczne i polityczne granice, a pod jej powierzchnią już teraz pojawiają się formy mikrooporu i kontestacji. W wywiadach z młodymi ludźmi obecna jest krytyka lokalnych i ogólnokrajowych „układów”, braku szacunku w miejscu pracy, niedostatków merytokracji i alienacji klasy politycznej. W narracjach aktywistów i aktywistek, widać również wyraźnie poszerzanie pola polityki na nowe obszary życia codziennego, takie jak praca, zamieszkanie czy nawet sport. W tym sensie, „oswojona niepewność” może być podstawą, na której polityka wymyślana jest na nowo, nawet jeśli zjawisko to dotyczy niewielkiej grupy młodych działaczy i działaczek (jak np. w przypadku kibiców stających się aktywistami ruchów narodowych).

► W badanym pokoleniu zyskują na znaczeniu wartości postmaterialistyczne, co również może tworzyć podstawę do szerokiego oporu wobec nierówności społecznych. Brakuje jednak atrakcyjnej oferty ideologicznej dla młodych ludzi, szczególnie ze strony lewicy.

10.

Gdzie dowiem się więcej?

Where to find out more?

In Polish:

Mrozowski, A., Czarzasty J. (red.) (2020). *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Czarzasty, J., Trappmann, V., Mrozowski, A., Andrejczuk, M. (2018). *Prekaryjność po polsku i niemiecku: świadomość ekonomiczna i strategie ludzi młodych*. [w:] J. Czarzasty & Cz. Kliszko (red.) *Świat (bez) pracy: od fordyzmu do czwartej rewolucji przemysłowej* (s. 395-418). Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.

Gardawski, J. (2017). *Klasy społeczno-ekonomiczne a normatywne wizje gospodarki*. *Kultura i Rozwój* 1(2), 73-117.

In English:

Burski, J. (2019). *The Coping Strategies in Biographies of Polish Middle Class Representatives of (Post)Transformation Period*. *Qualitative Sociology Review* 15(4), 194-210.

Karolak, M., Mrozowski, A. (2017). *Between Normalisation and Resistance. Life Strategies of Young Precarious Workers*. *Warsaw Forum of Economic Sociology* 8(1), 17-32.

Krasowska, A., Drabina-Różewicz, A. (2017). *Biographical Experience of Work by Young Precarious Workers in Poland*. *Warsaw Forum of Economic Sociology* 8(1), 33-50.

Mrozowski, A. (2019) *Precarity and Counter-Movements in the European Semi-Peripheries: the Case of Poland*. In: B. Sommer, S. Schmalz (eds.) *Precariousness: Confronting Crisis and Precariousness: Organised Labour and Social Unrest in the European Union* (pp. 169-188). London: Rowman & Littlefield Publishers.

Mrozowski, A., Karolak, M., Krasowska, A. (2018). *Lost in Transitions? Biographical Experiences and Life Strategies of Young Precarious Workers in Poland*. *Kultura i Społeczeństwo* 62(4), 69-89.

Mrozowski, A., Trappmann, V., Kajta, J., Seehaus, A. (2019). *Who is a right-wing supporter? On the biographical experiences of young right-wing voters in Poland and Germany*. *Przeegląd Socjologii Jakościowej* 15(4), 212-235.

In German:

Lorenzen J.M., Neumann, D., Seehaus, A., Trappmann, V. (2019). *Rechtspopulismus und das junge Prekariat: potentielle AfD WählerInnen?* In: K. Becker, Dörre, K., Spirek, P.R (eds.), *Arbeiterbewegung von rechts? Ungleichheit, Verteilungskämpfe, populistische Revolte* (pp. 137-156). Frankfurt am Main: Campus.

Seehaus, A., Trappmann, V. (2019). *Die Mitte als klassenloser Ort? Wie Jugendliche moralisieren und Prekarisierung rechtfertigen.* In S. Joller, M. Stanisavljevic (eds.), *Moralische Kollektive* (pp. 249-276). Cham: Springer.

Więcej publikacji znajduje się na stronie projektu

More publications are available on the project website:

www.prework.eu

**Badania po stronie polskiej
były realizowane wspólnie
przez Szkołę Główną Handlową
w Warszawie oraz Instytut
Socjologii Wydziału Nauk
Społecznych Uniwersytetu
Wrocławskiego**

The research in Poland has been conducted by Warsaw School of Economics and the Institute of Sociology, Faculty of Social Sciences, University of Wrocław

Członkowie polskiego zespołu:

/ Members of the Polish team:

Lider / Leader:

prof. Juliusz Gardawski

Lider zespołu wrocławskiego:

/ Leader of the Wrocław team:

prof. UWr dr hab. Adam Mrozowicki

Badacze / Researchers:

mgr Magdalena Andrejczuk

dr Jacek Burski

dr Jan Czarzasty

mgr Aleksandra Drabina-Różewicz

dr Mateusz Karolak

dr Agata Krasowska

Badacze w początkowym etapie projektu /

Researchers in the early stage of the project:

dr Olga Czeranowska

Katarzyna Jarguz

Karolina Szczepaniak

**Badania po stronie niemieckiej
były realizowane przez Leeds
University Business School oraz
Freie Universität Berlin**

The research in Germany has been conducted by Leeds University Business School and Free University Berlin.

Członkowie niemieckiego zespołu

/ Members of the German team:

Lider / Leader:

prof. Vera Trappmann

Badacze / Researchers:

Denis Neumann

Alexandra Seehaus

Badaczka na początkowych etapach projektu

/ Researcher in the early stages of the project:

dr Jule-Marie Lorenzen.

Specjalne podziękowania dla

/ Special thanks go to:

prof. Katharina Bluhm and Ina Mischke,

FU Berlin.

Redakcja / Editorial:

dr Mateusz Karolak

Korekta / Proofreading:

dr Keleigh Coldron

Skład / Layout:

Katarzyna Kobierska



**Materiały pochodzenia
leśnego wykorzystane
w tym produkcie
pozyskano z recyklingu.**

**Etykieta FSC® na tej
publikacji gwarantuje
odpowiedzialne korzy-
stanie ze światowych
zasobów leśnych.**

The forest-based material
in this product is recycled.

The FSC® label on this
publication ensures
responsible use of the
world's forest resources.

**Broszura powstała w ramach finansowanego przez Narodowe Centrum
Nauki oraz Deutsche Forschungs-gemeinschaft projektu PREWORK („Młodzi
pracownicy prekaryjni w Polsce i Niemczech: socjologiczne studium
porównawcze warunków pracy i życia, świadomości społecznej i aktywności
obywatelskiej”), nr umowy NCN: UMO-2014/15/G/HS4/04476, DFG: TR1378/1-1.**

This leaflet was prepared within the project PREWORK (“Young Precarious Workers
in Poland and Germany: A Comparative Sociological Study on Working and Living
Conditions, Social Consciousness and Civic Engagement”) funded by the National
Science Center in Poland and the German Research Foundation (DFG), the NCN
project number UMO-2014/15/G/HS4/04476, the DFG project number TR1378/1-1.

Warszawa – Wrocław – Berlin – Leeds 2020

DFG Deutsche
Forschungsgemeinschaft

N NATIONAL SCIENCE CENTRE
POLAND