

15. Praca jako wyzwanie globalne

Praca powinna być rozpatrywana jako możliwość i szansa stworzenia lepszej przyszłości dla siebie i społeczeństwa. Zatem jej znaczenie nie ogranicza się tylko do jednostkowych decyzji („pracuję” lub „nie pracuję”), ale postrzegana jest ona w dużo szerszym ujęciu. Papież Leon XIII w encyklice *Rerum Novarum* z 1891 roku stwierdził, że „hańbą (...) i nieludzkością jest, nadużywać ludzi jakby rzeczy jakiejś dla zysku i oceniać ich tylko według wartości, jaką przedstawiają ich mięśnie i ich siły”²⁵.

Wybrzmiały ze szczególną mocą w wieku XIX konflikt pomiędzy robotnikami i kapitalistami, w którym stawką była własność środków produkcji, wyrażał rewolucyjny dylemat, czy ludzie dysponujący sobą jako zasobem są w stanie zmienić obowiązujący ówczesnie ład społeczny opierający się na niesprawiedliwym wyzysku. Praca dzieci, praca ponad fizyczne siły i możliwości, brak opieki medycznej, upadek egzystencjalny utożsamiany z brakiem życiowych perspektyw, ale również zagrożenia dla środowiska naturalnego, to tylko jedne z nielicznych skutków rewolucji przemysłowej²⁶. Rozciągnięta na przestrzeni dekad przeobrażała stosunki pracy w wielu miejscach z przerażającą mocą, powodując zmiany szybkie, radykalne i nieodwracalne.

W Europie efektami zachodzących procesów było powstawanie nowych ośrodków przemysłowych (np. Łódź na terenie zaboru rosyjskie-

²⁵ Leon XIII, *Rerum Novarum*, Część 2, punkt 2, 15 maja 1891 roku.

²⁶ A. Bołdyrew, *Dziecko w rodzinie robotniczej w Królestwie Polskim na przełomie XIX i XX wieku: warunki życia i normy wychowania*, „Wychowanie w Rodzinie” 2013, nr 7, s. 189–193.

go), lub też zmiana charakteru istniejących miast (m.in. powstanie dzielnic robotniczych w miastach angielskich). W afrykańskich i azjatyckich koloniach oraz nowo utworzonych państwach w Ameryce Łacińskiej doszło natomiast do umocnienia lokalnych elit kompradorskich, które dzięki rozwojowi technologicznemu i kształtowaniu stosunków gospodarczych z globalnymi centrami rozwoju zapewniały dostatnie życie przede wszystkim swojej klasie.

Znaczny przyrost naturalny i realne możliwości migracyjne doprowadziły do powstania fal migracji zarobkowych (zob. rozdz. *Globalna mobilność – globalne wyzwania*). Przenoszenie się siły roboczej pomiędzy państwami, regionami czy kontynentami doprowadziło do nowych problemów związanych z asymilacją imigrantów. W wymiarze ekonomicznym uruchomione zostały mechanizmy rynkowe, które sprawiały, że popyt na siłę roboczą rósł w miarę stabilnie, ale jej podaż była tak naprawdę nieograniczona. Zastępowanie jednych ludzi drugimi i deprecjacja wartości pracy spowolnione zostały pod koniec XIX wieku przez reformy socjalne (m.in. w Niemczech za rządów Otto von Bismarcka wprowadzono system powszechnych ubezpieczeń społecznych) oraz tworzenie instytucji związkowych w ramach ruchu robotniczego²⁷. Masowe strajki (dla upamiętnienia wydarzeń z 1 maja 1886 roku w Chicago, kiedy policja spacyfikowała manifestację robotników, ustanowiono w 1890 roku Międzynarodowy Dzień Pracy), większa świadomość własnej roli w procesie wyborczym, a także zmiany w procesie wytwórczym (robotnicy stawali się również konsumentami dóbr) spowodowały stworzenie nowej sytuacji, w której klasa robotnicza zaczęła odgrywać większą rolę w kształtowaniu stosunków pracy.

Problem pracy w XXI wieku

Zróznicowanie w ramach międzynarodowego rynku pracy w XXI wieku nadal występuje. Z jednej strony można wyróżnić kraje rozwinięte,

²⁷ B. Danowska-Prokop, *Narodziny prawa socjalnego*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2017, nr 51, s. 133.

gdzie ochrona praw pracowników jest znaczna (m.in. wiele krajów europejskich, Ameryka Północna oraz Urugwaj w Ameryce Południowej – zob. ramka z przykładem) oraz pozostałe, w których sytuacja pracowników nie podlega realnej ochronie ze strony państwa, pracodawców lub związków zawodowych. Jednocześnie zróżnicowanie to zyskało w ostatnich latach specyficzne oblicze. Produkcja przemysłowa była i w dalszym ciągu jest skutecznie przenoszona z państw europejskich do krajów, w których koszty pracy są zdecydowanie niższe. Jednocześnie wiele zawodów dotychczas dobrze wynagradzanych, takich jak np. hutnicy, górnicy, stoczniovcy, znajduje się w trudnej sytuacji, gdyż wykonujący te profesje nie są w stanie znaleźć pracy, w której ich kwalifikacje okażą się przydatne. Mogą się przekwalifikować, ale bez programów wsparcia i uruchomienia stałego modelu edukacji ustawicznej jest to niezwykle trudne. W *Strategii lizbońskiej* Unia Europejska zapisała potrzebę dostosowania polityki zatrudnienia do zmieniających się uwarunkowań²⁸.

Innym czynnikiem, który oddziałuje na rynek pracy, są postępujące procesy robotyzacji i automatyzacji produkcji oraz usług, które

Podstawowe prawa pracownicze to nadal przywilej tylko części świata

Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych (ITUC) podała, iż w 2019 roku w najgorszej sytuacji byli pracownicy w regionie Bliskiego Wschodu i Afryki Północnej. Szczególnie negatywny jest przypadek Arabii Saudyjskiej, którą Konfederacja oskarża o narażanie imigrantów zarobkowych na wyzysk oraz znęcanie się fizyczne i psychiczne, które porównać można do pracy przymusowej. Praca imigrantów wciąż w dużej mierze oparta jest na specyficznym systemie sponsoringu *al-kafala*. Pracownik nie może zmienić pracy czy wyjechać z kraju bez pozwolenia „sponsora”. Bardzo często pracownicy ci narażeni są na przejawy dyskryminacji, a nawet przemocy ze strony Saudyjczyków. Dlatego też system *al-kafala* uważany jest za współczesną odmianę niewolnictwa. W 2019 roku główną grupę imigrantów zarobkowych w Arabii Saudyjskiej stanowili Indonezyjczycy (ok. 1,5 mln osób) oraz Filipińczycy (ok. 1 mln osób). W październiku 2018 roku szeroko komentowana była egzekucja indonezyjskiej pokojówki Tuti Tursilawati. Indonezję skazano na karę śmierci za zabicie pracodawcy w 2011 roku, który usiłował ją zgwałcić. Równie dramatyczna sytuacja jest w Katarze, który będzie gospodarzem Mistrzostw Świata w piłce nożnej w 2022 roku. Imigranci zarobkowi stanowią ok. 90% siły roboczej w tym kraju. Dziennikarskie śledztwo, przeprowadzone przez reporterów niemieckiego nadawcy publicznego WDR, wykazało śmierć blisko 1400 pracowników, głównie z Nepalu, przy budowie stadionów piłkarskich.

²⁸ Strategia lizbońska, http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm [dostęp: 18.07.2019].

Nic nie zdarza się przypadkiem, Tiziano Terzani, 2014

Nieżyjący już włoski reporter, który zasłynął relacjami z terenów, gdzie toczyły się konflikty zbrojne, ze szczególnym uwzględnieniem Azji, przedstawia w książce *Nic nie zdarza się przypadkiem* swój ogląd świata, w którym wyzysk jednych przez drugich przyjmuje kształt moralnej niesprawiedliwości. Praca staje się narzędziem wykorzystywania możliwości i szansy, które los i szczęście sprezentowało konkretnym osobom, a nie wynika z norm ustanowionych przez wszystkich. Tiziano Terzani przygląda się i opisuje zasady rządzące systemem kastowym w Indiach, sytuacją Latynosów w USA, czy też uniwersalną zależnością konsumpcyjną na całym świecie. Tanie towary ktoś musi wytwarzać tanio, by ktoś inny mógł je tanio kupić, przez co sam mechanizm konsumpcji zakłada w sobie pierwiastek wyzysku, który dziś, jak uważał Terzani, połączył metafizycznie Zachód ze Wschodem.

w globalnym świecie przyniosą jeszcze szybsze zmiany w sferze zatrudnienia. Coraz więcej zawodów – np. kierowcy samochodów ciężarowych, tłumacze, księgowi – może zostać efektywnie zastąpionych przez algorytmy. Oznacza to, że już niebawem praca nie będzie dana raz na zawsze (miejsce i forma pracy będzie się zmieniać), ale także zawód wykonywany, posiadane kwalifikacje i uzyskane kompetencje będą ulegały erozji i przeobrażeniu. Jeremi Rifkin w książce *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej* już w 2001 roku dostrzegł potencjalne zagrożenia w przyspieszeniu zmian zachodzących w sektorze

przemysłowym i tworzeniu się nowych usług. Na przełomie milenium prawie miliard ludzi pozostało bez pracy, co było wynikiem najgorszym od czasów kryzysu z lat 30. XX wieku. Kolejny raz tworzenie nowych miejsc pracy i popyt na siłę roboczą był mniejszy niż jej podaż. Podstawową różnicą było wytworzenie bezrobocia strukturalnego, wynikającego z niemożliwości lub niechęci do podjęcia pracy w wymiarze lokalnym lub regionalnym w państwach rozwiniętych²⁹. W państwach Europy Środkowo-Wschodniej było to związane z transformacją gospodarczą i przeobrażeniem sektorowym wielu dziedzin społecznego funkcjonowania, ale w wymiarze globalnym problem ten przyjął nazwę *trzeciej rewolucji przemysłowej*³⁰. Jeremi Rifkin zwrócił uwagę na siłę tej

²⁹ J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, tłum. E. Kania, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001.

³⁰ J. Rifkin, *Trzecia rewolucja przemysłowa: Jak lateralny model władzy inspiruje całe pokolenia i zmienia oblicza władzy*, tłum. K. Różycka, A. Olesiejuk, Wydaw-

zmiany, którą utożsamiał komputer osobisty i jego możliwości obliczeniowe. Praca, którą wykonywali np. księgowi za pomocą kalkulatorów, została zastąpiona przez arkusze kalkulacyjne i wyspecjalizowane systemy ERP.

Oszczędność czasu, środków i zasobów spowodowała, że zaczęto dążyć do optymalizacji kosztów za pomocą włączania do globalnego systemu nowych ośrodków, posiadających pracowników o użytecznych kompetencjach. W ciągu jednej dekady indyjskie Bangalore stało się indyjską „doliną krzemową” i światowym centrum obsługi klientów anglojęzycznych. Dla globalnych korporacji przesyłanie danych z wykorzystaniem szybkich łącz internetowych stanowi kluczowy element podziału pracy pomiędzy swoje filie. Przykładowo, dokumentacja medyczna wytworzona w Stanach Zjednoczonych i zapisana w formie dźwiękowej może zostać szybko udostępnia pracownikom *call center* w Indiach. Tam jest odsłuchiwana, przepisywana, a następnie przesyłana do akceptacji przez lekarzy w kraju-zleceniodawcy. Wydawało się, że komplementarność pracowników (lekarza i obsługi dokumentacyjnej) stworzy długoletni model współpracy kompetencyjnej pomiędzy krajami centrum a peryferiami. Jednakże proces, opisany przez Rifkina przed dwudziestoma laty, aktualnie uległ przeobrażeniu na skutek pojawienia się *czwartej rewolucji przemysłowej*, opartej na systemach automatycznego przetwarzania danych³¹.

Niezwykle szybko okazało się, iż ilość danych wytwarzana w światowej gospodarce jest tak duża, iż opłacalne staje się podjęcie prac nad stworzeniem mechanizmów optymalizacyjnych za pomocą algorytmów i większej mechanizacji tego sektora (zob. rozdz. *Big Data*). Dla pracowników z centrum obsługi klientów w Indiach konkurentami w niedalekiej przyszłości nie będą, jak jeszcze niedawno mogło się wydawać, mniej kosztujący pracownicy z Filipin lub RPA³², ale maszyny, które są

nictwo Sonia Draga, Katowice 2012.

³¹ M. Olender-Skorek, *Czwarta rewolucja przemysłowa a wybrane teorie ekonomii*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2017, nr 51, s. 41–42.

³² M. Leonard, *Jak rozumieć pracę dzieci i jak sobie z nią radzić: problemy i perspektywy*, w: G. McCann, S. McCloskey (red.), *Lokalnie – globalnie. Kluczowe zagadnienia studiów nad rozwojem*, tłum. K. Makaruk, T. Krzyżanowski, Wydawnictwo Polska Akcja Humanitarna, Warszawa 2010, s. 177.

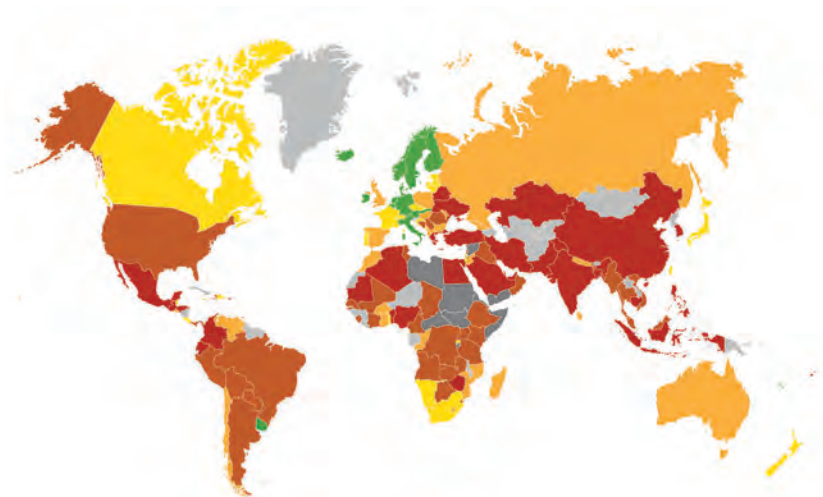
w stanie wykonać tę pracę na podobnym poziomie jakościowym w czasie wielokrotnie krótszym, a ich efektywność zwrotna (m.in. możliwość wykorzystania efektów pracy w dalszym łańcuchu procesowym) jest kilkukrotnie wyższa. Barię – podobnie jak w ubiegłych dekadach, przed wprowadzeniem rozwiązania w życie – nie jest poczucie odpowiedzialności za los pracowników ze strony globalnych koncernów, ale stosunkowo wysokie koszty wprowadzenia w życie rozwiązań optymalizacyjnych w oparciu o algorytmy³³.

Wyzwania współczesności

Jednym z największych wyzwań, przed jakim staje świat pracy, jest postępujący brak pewności, stałości, stabilności i poczucia bezpieczeństwa, który określa się mianem prekariatu. Pojęcie to odnosi się zarówno do opisu sytuacji ludzi na rynku pracy, jak i stanu świata. Genezy powstania prekariatu upatruje się w drapieżnym rozwoju globalnego kapitalizmu, opartego na dążeniu do zmniejszania kosztów produkcji i co się z tym wiąże przenoszenia ryzyka i odpowiedzialności za procesy produkcyjne na pracowników. Cechami charakterystycznymi prekariatu są m.in. niepewność zatrudnienia, niepewność i niestabilność warunków pracy, ograniczona możliwość przynależności do związków zawodowych (w niektórych państwach prawo zabrania wstępowania do związku zawodowego pracownikom bez stałej umowy o pracę), brak pewności, do tożsamości pracodawcy (np. zatrudnianie pracowników przez agencje pracy tymczasowej). Prekariat będzie więc miał, jak pisze Guy Standing w *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa* zarówno twarz nastolatka podejmującego pracę w wirtualnym świecie, jak i migranta pracującego w szarej strefie czy samotnej matki, zatrudnionej przez agencję pracy i oddelegowanej do pracy na kasie w hipermarkecie³⁴.

³³ M. Olender-Skorek, *Czwarta rewolucja przemysłowa...*, s. 45.

³⁴ G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, tłum. P. Kaczmarski, M. Karolak i inni, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2014.

Poziom przestrzegania praw pracowniczych wg indeksu ITUC Global Rights Index

Źródło: ITUC Global Rights Index.

Mapa przedstawia ocenę indeksu *ITUC Global Rights Index* dotyczącego praw pracowniczych. Poszczególne kraje oceniane są na podstawie 97 wskaźników, których sumaryczna ocena zaprezentowana jest na skali 1–5. 1 (zielony kolor) odnosi się do najlepszej oceny, a 5 (ciemnoczerwony kolor) odnosi się do najgorszego ratingu.

Według danych Eurostat w 2017 roku w Unii Europejskiej na umowach innych niż umowa o pracę zatrudnionych było aż 27 mln osób. Najwyższy wskaźnik był w Hiszpanii (26,8%), Polsce (26,1%), Portugalii (22,0%), Holandii (21,5%) oraz Chorwacji (20,6%). Z kolei najniższy odsetek tak zatrudnionych był w Rumunii (1,2%), na Litwie (1,7%), Łotwie (3,0%) oraz w Estonii (3,1%). W najbogatszych krajach Europy (Szwajcarii, Norwegii, Luksemburgu i Niemczech) na tzw. Umowach śmieciowych pracowało od 8,5% do 12,9% zatrudnionych. Praca na czas określony dotyczy głównie osób młodych w wieku 15–24 lata. W Hiszpanii aż 73,3% młodych pracowników nie miało stałej umowy o pracę. Podobnie wysoki odsetek młodych osób zatrudnionych na czas określony był także w Polsce (68,2%) i Portugalii (65,9%).

Prekariat łączy nie tylko niepewność i strach przed jutrem, ale coraz częściej gniew i sprzeciw wobec sytuacji, w jakiej funkcjonuje coraz większa rzesza pracowników (zob. rozdz. *Alterglobalizm i krytyka procesów globalizacji*). W Hiszpanii przyjął on postać *Rewolucji Indignados* (Rewolucji Oburzonych). W połowie maja 2011 roku na ulice Madrytu i innych dużych miast Hiszpanii wyszli młodzi ludzie w proteście wobec sytuacji społeczno-politycznej oraz dróg wyjścia z kryzysu opartych na „uelastycznieniach” stosunków pracy i cięciach budżetowych. Javier Moreno, redaktor naczelny „El Pais”, komentując wydarzenia na ulicach hiszpańskich miast, stwierdził, iż „żadna siła długo nie zdoła zagospodarować tych zbuntowanych młodych. To niewiadoma”³⁵. I rzeczywiście, żadna z tradycyjnych formacji politycznych w Hiszpanii nie zagospodarowała *Indignados*, za to oni sami stali się nową falą, szczególnie na poziomie samorządowym. Jedną z liderek ruchu *Indignados*, Ada Colau, została burmistrzem jednego z najbardziej progresywnych miast w Europie *la Rosa de Foc* (*Róży Ognia*), czyli Barcelony³⁶.

Pojawiające się w różnych zakątkach świata ruchy, podobne do hiszpańskich *Indignados*, pokazują iż globalna społeczność nie znalazła póki co konkretnego rozwiązania, co zrobić z ludźmi, którzy z dnia na dzień tracą pracę, a ich możliwości przekwalifikowania są niewielkie. Problem w szczególności dotyczy dwóch kategorii osób: pracowników ze znacznym stażem pracy (tj. powyżej 30 lat pracy), którym do emerytury brakuje kilku lub kilkunastu lat, a więc nie opłaca się ich przekwalifikowywać, oraz pracowników zamieszkujących tereny, gdzie dotychczas zlokalizowane były mega- (pod względem wielkości) i monofabryki (pod względem produkowanego asortymentu). Pierwsza grupa składa się z bardzo dobrze wykwalifikowanych pracowników, posiadających wysokie kompetencje, ale uznawanych za zbyt starych, by podjąć trud dostosowania się. Druga grupa z kolei mieszka w niedogodnym miejscu, zazwyczaj pozbawionym transportu publicznego, przez co podróż do miejsca pracy przestaje się opłacać³⁷.

³⁵ T. Bielecki, *Bunt oburzonych*, „Gazeta Wyborcza” 23.05.2011.

³⁶ T. Skowronek, *Miejska rewolucja w Hiszpanii*, „Przegląd” 2018, nr 31.

³⁷ P. Churski, *Model polaryzacyjno-dyfuzyjny w przemianach polityki spójności–konsekwencje dla ukierunkowania polityki rozwoju*, „Rozwój Regionalny i Polityka Regionalna” 2014, nr 1, s. 21–22.

Przez zasieki do pracy, czyli droga Palestyńczyków do pracy w Izraelu

Źródło: commons.wikimedia.org.

W 2018 roku – według palestyńskiego Centralnego Biura Statystycznego – w Izraelu bądź izraelskich osiedlach pracowało 121 tys. Palestyńczyków, ale tylko połowa z tej grupy, ok. 64 tys., pracowała legalnie. Każdego dnia Palestyńczycy posiadający pozwolenie na pracę pokonują jeden z 13 punktów kontrolnych, a pozostali przekraczają granicę tajnymi kanałami, co wiąże się z ryzykiem aresztowania bądź nawet śmierci.

Przeciętne wynagrodzenie, na które może liczyć Palestyńczyk, to ok. 60 euro dziennie, ale koszt pozwolenia na pracę wynosi 600 euro miesięcznie. Pozwolenie na pracę mogą uzyskać tylko osoby będące w związku małżeńskim i posiadające przynajmniej jedno dziecko. Dlatego też rozwinął się czarny rynek, ale wówczas koszt pozwolenia uzyskanego poza legalnym źródłem może być jeszcze wyższy. Aby dostać się na czas do pracy, pierwsi pracownicy ustawiają się o 3 nad ranem. Mimo to, ze względu na skrupulatne kontrole graniczne, dojazd do pracy potrafi trwać kilka godzin. W Izraelu pracuje co szósty mieszkaniec Zachodniego Brzegu, w którym bezrobocie sięga 30%*.

* <https://www.equaltimes.org/it-s-not-a-life-palestinian?lang=en#.XSBtvmCP7IU> [dostęp: 21.07.2019].

Rozwiązaniem, jakie próbowano wdrożyć m.in. w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, było tworzenie specjalnych stref ekonomicznych, w ramach których przedsiębiorstwa z zagranicy (najczęściej duże) zyskiwały preferencyjne warunki prowadzenia działalności gospodarczej. Strategia SSE w krótkim okresie czasu przynosi wzrost miejsc pracy niewymagających posiadania kwalifikacji wyższego rzędu, tym samym pracownicy, którzy w przeszłości wykonywali inny zawód, są poddani psychicznej presji pracy poniżej swoich możliwości. Po drugie, stanowi przykład nieuczciwej konkurencji na lokalnych i regionalnych rynkach, gdyż mniejsze firmy nie mogą liczyć na ten rodzaj wsparcia. Najważniejsza jednakże okazuje się tymczasowość rozwiązania, gdyż w momencie, gdy wsparcie ze strony państwa kończy się, inwestor jest w stanie przenieść produkcję lub oferowane usługi w inne miejsce na świecie, gdzie biznes będzie bardziej opłacalny³⁸. Gdy dodamy do listy również warunki pracy panujące w zakładach funkcjonujących w ramach stref przemysłowych, okaże się, że w sferze społecznej inwestycje te mogą generować wyższe koszty niż zyski (zob. rozdz. *Globalny kapitalizm i jego oblicza*).

Innym pomysłem strukturalnych zmian na rynku pracy było wykorzystanie procesu migracji i zarządzanie siłą roboczą w obrębie poszczególnych państw. W przeszłości robotnicy z południa Włoch podejmowali pracę w bardziej uprzemysłowionej północnej części kraju, lecz w dłuższej perspektywie nierównowaga pomiędzy rozwojem poszczególnych regionów skutkuje wzrostem nierówności w innych obszarach, m.in. edukacyjnym, zdrowotnym, czy przede wszystkim pogorszeniem jakości życia³⁹. Niemniej jednak, mając na uwadze dane na temat mobilności społecznej, szczególnie międzynarodowe migracje ludzi w celach zarobkowych, państwa będą musiały wypracowywać modele włączania nowych imigrantów we własne gospodarki.

³⁸ M. Wysocka, *Wpływ specjalnych stref ekonomicznych na poziom zatrudnienia w Polsce*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2018, nr 107, s. 373–375.

³⁹ I. Bokszczanin-Gołaś, *Trójwymiarowy kryzys we Włoszech*, „Polski Przegląd Dyplomatyczny” 2018, nr 2, s. 125–127.

Podsumowanie

Praca w XXI wieku stała się wyzwaniem globalnym. Jej sens, czyli zapewnienie godziwego życia dla siebie, najbliższych oraz całego społeczeństwa, traci na znaczeniu w sytuacji tak dużej jej fluktuacji i zmian, którym podlega samo zjawisko. Przedstawione w rozdziale spektrum: bezrobocie, problem strukturalnego niedopasowania, wyzysk i postępująca automatyzacja, ukazuje skalę wyzwań, przed którymi stoi społeczność globalna. Nie można zapominać o ważnych wątkach, które w dyskusji również wybrzmiewają, a związane są z realizacją bardziej sprawiedliwej polityki zatrudnienia. Idea parytetów, która realizowana jest w praktyce przede wszystkim tam, gdzie podstawowe problemy świata pracy nie występują (np. w krajach skandynawskich), jest istot-

Prawa pracownicze w Urugwaju jedne z najlepszych na świecie

Od lat krajem, w którym prawa pracownicze są jednym z fundamentów funkcjonowania państwa, jest Urugwaj. W raporcie International Trade Union Confederation z 2019 roku Urugwaj wraz z 11 krajami europejskimi zaliczony został do grupy państw, w których najlepiej respektowane są prawa pracownicze. Urugwajczycy mogą liczyć na standardy znane z krajów Unii Europejskiej dotyczące minimalnego wynagrodzenia, wymiaru pracy, płatnego urlopu czy płatności za nadgodziny. Ponadto pracownikom przysługuje *Aguinaldo*, odpowiednik polskiej trzynastki. Artykuł 57 urugwajskiej Konstytucji gwarantuje pracownikom organizowanie się w związki zawodowe oraz prawo do strajku. Osiągnięcia w zakresie praw pracowniczych to z jednej strony powód do dumy niezwykle silnego w Urugwaju ruchu związkowego, a z drugiej cel ataku neoliberalnych formacji politycznych i gospodarczych. Szczególnie kwestia praw pracowniczych nabrała znaczenia w 2019 roku, gdy Urugwaj czekają zarówno elekcja prezydenta, jak i parlamentu. W maju 2019 roku największa centrala urugwajskich związków zawodowych Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), posiadająca ok. 120 tys. członków, wezwała do strajku generalnego, którego celem było wyrażenie sprzeciwu wobec postulatów neoliberalnej prawicy w kwestii deregulowania rynku pracy, rezygnacji z pracowniczych układów zbiorowych oraz tzw. uelastycznienia kodeksu pracy, czyli w praktyce osłabienia ochrony pracowników. W strajku wzięło udział ok. 700 tys. osób, przy czym należy pamiętać, iż w Urugwaju mieszka 3,3 mln osób. O pozycji jednego ze światowych liderów w zakresie poszanowania praw pracowniczych świadczą także działania na arenie międzynarodowej. W 2012 roku Urugwaj jako pierwszy kraj ratyfikował Konwencję dotyczącą praw pracowników domowych, której przepisy w głównej mierze nakierowane są na ochronę praw kobiet. Szacuje się, iż w samym Urugwaju jest ok. 120 tys. pracowników domowych, którym od 2006 roku przysługują podobne prawa jak pozostałym grupom pracowniczym.

na, ale w skali globalnej niemożliwa do spełnienia bez podjęcia działań podstawowych. Być może warto podjąć dyskusję w wymiarze globalnym nad ideą tzw. dochodu podstawowego, zapewniającego minimum egzystencji osobom, których praca już teraz jest zbędna. Wyraźnie widać, iż praca, definiowana kiedyś jako niezbędny element ludzkiej egzystencji, w XXI wieku będzie stanowiła jeden z wielkich, trudno rozwiązywalnych problemów globalnych.



Słowniczek

Automatyzacja – proces związany z zastępowaniem pracy fizycznie wykonywanej przez człowieka na rzecz optymalizacji zarządczej, najczęściej za pośrednictwem algorytmów i technologicznych możliwości realizacji usług w nowy, dotychczas niespotykany, sposób (np. logistyka i łańcuch dostaw w oparciu o system bazodanowy).

Czas pracy – norma wyrażona w godzinach, którą pracownik spędza na realizacji zadań w pracy. W Polsce 8-godzinny czas pracy w wymiarze dobowym został uregulowany już w 1918 roku. W Unii Europejskiej nie ma jednolitego wymiaru dobowego (każdy kraj ma własne regulacje), lecz przyjęto normę miesięczną zaangażowania zawodowego, która wynosi 276 godzin.

Pracownik / Pracodawca – strony stosunku pracy, w którym pracownik oferuje pracę, a pracodawca korzysta z pracy pracownika, oferując mu zapłatę za wykonywaną pracę. Na przestrzeni lat proces ten ulega znacznym przeobrażeniom ze względu na zmieniające się uwarunkowania gospodarcze, społeczne i polityczne.

Robotyzacja – proces zastępowania pracy ludzkiej przez roboty, ale także przez programy komputerowe (np. do obsługi klientów). Robotyzacja mocno wkracza nawet w profesję dziennikarską. Na portalach internetowych część tekstów, szczególnie ekonomicznych i sportowych, jest obecnie pisanych po angielsku przez roboty.

Samozatrudnienie – realne wykonywanie pracy przy wykorzystaniu możliwości prowadzenia działalności gospodarczej. W wielu krajach dozwolona forma optymalizacji kosztów pracy po stronie pracodawców, choć nierzadko prowadząca do wyczerpania pracowników, gdy zostają zmuszeni do rezygnacji z etatu, tracąc jednocześnie osłonę socjalną (m.in. wyższe składki na ubezpieczenie społeczne oraz ochronę stosunku pracy).

Związek zawodowy – forma zrzeszenia pracowników, mająca na uwadze ochronę interesów danych grup zawodowych lub pracujących w konkretnym miejscu pracy. Poziom uzwiązkowienia w Europie wynosi średnio ok. 20%, przy czym najwyższy jest w krajach skandynawskich (ok. 70%), w Polsce od wielu lat jest to ok. 10–12%.



Kalendarium

- 1884 – w Niemczech wprowadzono powszechne ubezpieczenie od wypadków przy pracy.
- 1889 – pierwsze obchody Dnia Pracy, upamiętniające majowy strajk robotników w Chicago w 1886 roku.
- 1891 – papież Leon XIII wydaje encyklikę *Rerum Novarum*, w której przedstawia stanowisko Stolicy Apostolskiej na temat funkcjonowania świata pracy, wyznaczając chrześcijańską przestrzeń pracy, odrzucając zarówno propozycje marksistów, jak i kapitalistów.
- 1919 – utworzenie Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO – *International Labour Organization*).
- 1980 – w Polsce powstaje Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”.
- 1984 – protesty górniczych związków zawodowych w Wielkiej Brytanii, wywołane planem likwidacji całego sektora przemysłu przez rząd Margaret Thatcher. Protesty zakończyły się porażką związków zawodowych.



Problemy do dyskusji

1. Czym dla Ciebie jest (lub będzie) praca?
2. Jak będzie wyglądać praca w XXI wieku, biorąc pod uwagę sytuację różnych grup społecznych oraz różne stanowiska pracy?
3. Jakie mogą być skutki postępującej automatyzacji i robotyzacji dla rynku pracy na świecie?
4. Czy studia wyższe powinny umożliwiać uzyskanie wiedzy czy zawodu?



Dodatkowa literatura

- Bauman Z., Bauman I., Kociatkiewicz J, Kostera M., *Zarządzanie w płynnej nowoczesności*, tłum. A. Rasmus-Zgorzelska, Wydawnictwo Fundacja Bęc Zmiana, Warszawa 2018.
- Brandt R.L., *Jednym kliknięciem. Historia Jeffa Bezosa i rosnącej potęgi Amazon.com*, tłum. M. Witkowska, Wydawnictwo Onepress, Warszawa 2012.
- Ehrenreich B., *Za grosze pracować i (nie)przeżyć*, Wydawnictwo W.A.B., Warszawa 2006.
- Sennett R., *Korozja Charakteru: osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, tłum. J. Dzierzgowski, Ł. Mikołajewski, Wydawnictwo Literackie Muza, Warszawa 2006.
- Silver B., *Globalny proletariat. Ruchy pracownicze i globalizacja po 1870 r.*, tłum. M. Starnowaski, Biblioteka Le Monde Diplomatique, Warszawa 2009.
- Standing G., *Prekariat: nowa niebezpieczna klasa*, tłum. P. Kaczmarek, M. Karolak, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2014.

Reportaż Fundacji HumanDoc Kambodża – pracownicy przemysłu odzieżowego

Reportaż o łamaniu praw pracowników przemysłu tekstylnego w Kambodży. Kambodża to jedna z największych szwalni świata. Tysiąc fabryk, milion pracowników, co piąty pracujący obywatel w 15 milionowym południowo-azjatyckim państwie. Produkcja toreb, ubrań i butów dla największych światowych marek stanowi 80% eksportu, ponad 20% PKB.

