

Eugeniusz Niedzielski

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

Wydział Nauk Ekonomicznych

e-mail: koiz@uwm.edu.pl

Przyczyny i kierunki zmian w polityce społecznej i w pozycji pracownika na rynku pracy

Kod JEL: J58

Słowa kluczowe: rynek pracy, polityka społeczna, zatrudnienie

Streszczenie. W opracowaniu przedstawiono różne poglądy dotyczące roli pracy i zatrudnienia w kontekście historycznym i uwarunkowań współczesnych. Narastające dysproporcje dochodowe rodzą poczucie niesprawiedliwości i wykluczenia przez osoby bezrobotne oraz pracujące. Przy ogólnym długookresowym istotnym wzroście bogactwa (PKB) sytuacja dochodowa pracowników zmienia się nieznacznie. Nakładają się na to: niepewność i chwilowość zatrudnienia, ograniczone zabezpieczenie socjalne, rozwój bezumownych form zatrudnienia, samozatrudnienia i innych niekorzystnych dla pracobiorców procesów. Następstwem jest rozwój prekariatu, populizmu, migracji zarobkowych, a także coraz większa świadomość potrzeby zmiany polityki społecznej, Utrzymywanie dotychczasowych relacji pracodawca–pracownik jest bowiem niekorzystne dla obu stron.

Wprowadzenie

Twierdzenie, że praca w znaczeniu aktywności zawodowej jest naturalną potrzebą człowieka, zdaje się oczywiste. Nie bez sensu jest jednak pytanie o to, w jakich proporcjach praca jest następstwem przymusu, a w jakich przejawem naturalnej potrzeby aktywności i samorealizacji. Pracą można przecież karać. W jakimś zakresie praca rzeczywiście jest przymusem wynikającym z konieczności

zaspokojenia potrzeb egzystencjalnych. Jednak jakość życia najczęściej nie tylko od zaspokojenia tych potrzeb zależy. Hierarchia potrzeb jest osobniczo zróżnicowana i często zmienna w czasie. Wolność człowieka, czyli swoboda wyboru obszaru swej aktywności, w tym także pracy zawodowej, poza ograniczeniami zewnętrznymi zależy głównie od możliwości dysponowania zasobami niezbędnymi do zaspokojenia potrzeb. Praca zawodowa jest przede wszystkim źródłem dochodu, ten zaś określa możliwość i zakres zaspokajania innych, rzeczywistych potrzeb. Pracujemy bowiem nie po to, by zarabiać, lecz zarabiamy po to, by móc zaspokajać potrzeby nadające sens naszej aktywności (Świątkowski, 2017, s. 9).

Jeśli praca staje się potrzebą samoistną, eliminującą wszystkie inne potrzeby, to jest to sytuacja patologiczna określana jako pracoholizm. Z drugiej strony brak pracy (bezrobocie) powoduje oprócz konsekwencji społecznych i ekonomicznych wiele negatywnych skutków emocjonalnych, psychicznych i funkcjonalnych u osób wyalienowanych z rynku pracy (Grotowska-Leder, 2017, s. 2–4). Problemem coraz częściej znajdującym również odzwierciedlenie w literaturze fachowej jest godzenie pracy z życiem pozazawodowym (Abucewicz, Michalik, 2017, s. 36–37). Nie wszyscy bowiem chcą (lub mogą) pracować, nie wszyscy, którzy pracują, chcą pracować. Wskaźnik aktywności zawodowej, mimo niskiego aktualnie bezrobocia (6,8%) w naszym kraju, jest względnie niski. Z drugiej strony poziom zadowolenia z pracy osób aktywnych zawodowo często jest daleki od oczekiwań. Wynika to nie tylko z poziomu zarobków, ale też dehumanizacji stosunków pracy i częstego traktowania pracownika wyłącznie jako czynnika produkcji. Wyraża się to również w uciążliwości nienormowanego czasu pracy, dewiacji różnych form elastycznego zatrudnienia, całodobowej dyspozycyjności pracownika. Roczny czas pracy w Polsce wynoszący 1930 godzin należy do najdłuższych nie tylko w Europie. Godzenie pracy zawodowej z aktywnością pozazawodową jest coraz trudniejsze. Niniejsze opracowanie zawiera analizę relacji pracownik–pracodawca w ujęciu historycznym i sytuacji współczesnej ze wskazaniem przyczyn i kierunków zmian polityki społecznej.

Od niewolnictwa do... niewolnictwa?

Praca pojawiła się wtedy, gdy pojawiła się działalność gospodarcza, czyli kiedy rozpoczęła się uprawa roli i osadnictwo, około 10 tys. lat temu. Osiadłe życie i uprawa roli stworzyły zapotrzebowanie na niewolników (Biezuńska-Małowist, Małowist, 1987, s. 29). Niewolnictwo w sensie legislacyjnym przetrwało prawie do końca XIX wieku, a w sensie praktycznym istnieje do dzisiaj. Odpowiednikiem niewolnictwa w Europie Środkowej i Wschodniej, w tym w Polsce, było rygorystyczne

poddaństwo chłopów pozbawionych wszelkich praw obywatelskich, a z licznymi obowiązkami wobec feudałów (z ich prawem pierwszej nocy włącznie!) (Leder, 2013, s. 101–103).

Zanikanie niewolnictwa i feudalizmu oraz rozwój industrializacji doprowadziły do pojawienia się proletariatu. Nadmiar podaży pracy nad popytem na nią powodował, że praca znów miała prawie niewolniczy charakter – długi, niekiedy 18-godzinny dzień pracy i głodowe zarobki. Na przykład w roku 1840 w Wielkiej Brytanii pracowało się 70 godzin tygodniowo (Woś, 2017b, s. 15). Dopiero opór proletariatu (strajki) i działalność związków zawodowych spowodowały rozszerzenie uprawnień pracowniczych i skrócenie czasu pracy. Rosła także świadomość współzależności rozmiarów popytu i podaży. Dążenie do zwiększenia produkcji (zysku) musiało znaleźć pokrycie w możliwościach nabywców. Pogorszenie płac i warunków zatrudnienia powoduje obniżenie konsumpcji, co zmniejsza popyt, a tym samym prowadzi do redukcji zatrudnienia i obniżki płac. Podstawy przeciwdziałania tym kryzysogennym tendencjom polegające na wykorzystaniu środków publicznych do pomocy rynkowi w tworzeniu dobrych miejsc pracy zawiera teoria J.M. Keynesa.

Minęło wiele lat i traumatycznych wydarzeń w postaci wojen światowych, rewolucji październikowej, wielkiego kryzysu gospodarczego, by robotnicy, a nie tylko właściciele kapitału, mogli też czerpać korzyści ze wzrostu dobrobytu. Po drugiej wojnie światowej dopuszczono pracowników do wpływania na losy przedsiębiorstw, a rynek został poddany kontroli politycznej. Wzrostowi gospodarczemu towarzyszył wzrost płac. Spowolnienie gospodarcze na przełomie lat 1960–1970 spowodowało uwolnienie kapitału i liberalizację rynku pracy. Liberalna (neoliberalna?) polityka M. Thatcher i R. Reagana wprowadziła obniżkę podatków i oddała gospodarkę niewidzialnej ręce rynku. Podatki dochodowe z 60% (bywało więcej) w latach 1960–1970 spadły do trzydziestu kilku procent obecnie (Woś, 2017b, s. 40). Ograniczyło to redystrybucję dochodów budżetowych oraz spowodowało wyraźny wzrost nierówności dochodowych i majątkowych. Jednocześnie następował wzrost zadłużenia budżetowego i rozwój rynków finansowych.

Finansjalizacja i globalizacja gospodarki ogranicza możliwości regulacyjne poszczególnych państw, czego efektem był między innymi kryzys lat 2007–2008. Gospodarka się jednak rozwijała. PKB w większości krajów w latach 1980–2008 wyraźnie wzrastał, jednocześnie jednak udział płac w dochodzie narodowym szybko się zmniejszał, na przykład w Irlandii w tym czasie o 15%, w Austrii o 10%, we Francji o 6%, w Niemczech o 4% (Woś, 2017b, s. 148). Wzrostowi produktywności gospodarek towarzyszyła stagnacja, a czasami spadek płac. Pracownicy stracili swą siłę przetargową. Dysonans między wzrostem produkcji (podaży) a stabilizacją

popytu był rekompensowany wzrostem zadłużenia ludności, rozwojem eksportu (globalizacja).

Przedsiębiorstwa konkurują głównie ceną, czyli niskimi kosztami. Dotyczy to przede wszystkim kosztów pracy. Pozycja przetargowa pracowników jest ograniczana malejącą (zanikową) rolą związków zawodowych, automatyzacją, robotyzacją i informatyzacją (cyfryzacją) procesów wytwórczych, migracjami siły roboczej, „uberyzacją” rynku pracy, alokacją działalności do krajów o niższych kosztach pracy. W efekcie beneficjentami wzrostu gospodarczego jest uprzywilejowana, stosunkowo mała grupa zaliczana do klasy wyższej i górnej sfery klasy średniej. Na przykład w Stanach Zjednoczonych „wielu obywateli najbogatszego kraju świata zarabia, realnie licząc, mniej niż w latach 70. i 80.” (Kołodko, 2008, s. 223). I to przy wyraźnym wzroście produktywności pracy. W kolejnych latach nierówności społeczne również w większości innych krajów istotnie się pogłębiły. Płace minimalne pozostawały długo na niezmiennym poziomie, a udział osób żyjących w biedzie wzrasta. Rzeczywistość wskazuje, że szanse na wyrwanie się z biedy są ograniczone. Dochód kolejnego pokolenia najczęściej jest funkcją dochodów poprzedniej generacji. Obala to mit „równych szans” i potwierdza Mateuszową zasadę „kto ma dużo, dostanie jeszcze więcej”.

Z różnych względów (osobowych, zasobowych, sytuacyjnych itp.) nie każdy będzie przedsiębiorcą, Zdarzają się kariery według powiedzenia „od pucybuta do milionera”, ale to są tylko przypadki. Los większości ludzi uzależniony jest od dostępności i warunków pracy najemnej. Nieprawdziwe okazały się również hasła, że na ogólnym rozwoju korzystają wszyscy (Sroczyński, 2015, s. 114). Wręcz przeciwnie, bogaci mają coraz więcej, a nierówności dochodowe zbliżają się do wartości krytycznej. Na przykład do 1% najbogatszych Amerykanów trafia 24% PKB (Sowa, 2016, s. 90). W krajach unijnych dysproporcje nie są tak wielkie, jednak dostęp biednych do pozytywnych efektów rozwoju gospodarczego jest ograniczony. Wprawdzie liczba osób żyjących poniżej minimum egzystencji w skali ogólnoswiatowej i krajowej się zmniejsza (w Polsce w 2014 r. udział gospodarstw poniżej tego minimum wynosił 7,4%), to jednak następuje wyraźna koncentracja kapitału (Filar, 2015, s. 184).

Wzrost wydajności pracy nie znajduje pokrycia we wzroście płac. „W 1980 roku płace brutto w krajach rozwiniętych stanowiły 70% PKB, a obecnie to zaledwie 55%, w Polsce jeszcze mniej” (Sroczyński, 2015, s. 241). W dłuższej perspektywie jest to bardzo niekorzystne nie tylko dla pracowników, ale także dla pracodawców, bowiem ogranicza innowacyjność, a tym samym konkurencyjność firm. Prowadzi również do luki popytowej określanej mianem pułapki płynności. Dlaczego zatem pracownicy traktowani jako „wolni najmici”, „czasownicy” mają ograniczony,

malejący udział w efektach wzrostu produktywności i ogólnego wzrostu bogactwa? Są to następstwa dominacji neoliberalnej polityki gospodarczej i ograniczonej roli państwa w redystrybucji dochodów. Narastające nierówności dochodowe, coraz trudniejsze do akceptacji, są źródłem różnych form protestów i ruchów społecznych znajdujących też wyraz w populistycznych ofertach politycznych i ich niebezpiecznych następstwach w postaci nacjonalizmu, awersji do migracji zarobkowych itp.

Nierówności dochodów są nieuniknione, wręcz pożądane, problem w tym, jaki jest ich akceptowalny poziom (Balcerowicz, 2017, s. 97). W pełni wolnorynkowa gospodarka utrwaliła postawy przedsiębiorców wyrażające się brakiem skłonności do dzielenia się dobrobytem (Sroczyński, 2015, s. 187). Świadomość tego, że kierowanie polega na realizowaniu własnych celów cudzymi rękami, jest ograniczona. Przedsiębiorcy są skłonni przypisywać sukces swoich firm wyłącznie sobie, a tym samym owoce tego sukcesu też tylko im się należą. Na rynku pracy powszechne jest myślenie folwarczne wyrażające się w postawach „ja jestem pracodawcą, przedsiębiorstwo jest moje i ja tu wyznaczam zasady” (Woś, 2017a, s. 42).

Sytuacja na rynku pracy wyrażająca się dużym bezrobociem także skłaniała do wykorzystywania niskich kosztów pracy jako głównego źródła konkurencyjności. Dążenie do obniżenia kosztów pracy upowszechniło różne formy niestałego zatrudnienia, ograniczenia praw pracowniczych (urlopy, nadgodziny itp.), rozszerzenia szarej strefy zatrudnienia, utrzymywania niskiego poziomu płac. Relacje pracodawcy z pracownikami zmieniły się, przybrały formę relacji zleceniodawcy i zleceniobiorcy (Orczyk, 2017, s. 5). Stosunki pracy, często związane z realizacją tymczasowych projektów, są regulowane umowami cywilnoprawnymi, co oznacza także ograniczenie ochrony socjalnej i zabezpieczeń społecznych. W efekcie w „gospodarce fuchy” rozrasta się klasa sprekaryzowanej siły roboczej skazanej na nieciągłość i niepewność zatrudnienia, z ograniczonym wsparciem socjalnym lub całkowitym brakiem tego wsparcia (Michoń, 2017, s. 43).

Dominacja rynku dóbr w ostatnich dziesięcioleciach wywołała niepokój w sferze społecznej. Źródłem tego niepokoju jest odczuwanie ograniczenia szans poprawy przez pracę sytuacji bytowej dużych grup społecznych (Orczyk, 2017, s. 4). Bardzo trudną sytuację mają młode osoby wchodzące na rynek, wykorzystywane poprzez konieczność odbywania darmowych staży bez gwarancji dalszego zatrudnienia, zmuszanych do samozatrudnienia, opłacanych poniżej stawek minimalnych często bez wynagrodzeń za nadgodziny, zatrudnianych poniżej kwalifikacji itp. Aspiracje młodych osób rzadko znajdują pokrycie w możliwościach tworzonych przez rynek pracy. W efekcie między innymi nie maleje migracja zarobkowa młodzieży. Praca za granicą również rzadko jest zgodna z poziomem i kierunkiem wykształcenia, jednak zapewnia wyższe zarobki niż w kraju (Szulc, Wójcicki, 2017, s. 37; Fejfer,

2017, s. 37). Badania wykazują, że bycie bezrobotnym w okresie młodości lub wykonywanie pracy niskopłatnej w niepożądanym wymiarze lub charakterze powoduje obniżenie poziomu subiektywnego dobrostanu w przyszłości (efekt blizny) (Michoń, 2017, s. 43).

Współczesne stosunki pracy, będące w części skutkiem globalizacji, finansjalizacji gospodarki i światowej konkurencyjności, decentralizacji polityki społecznej, dominacji ekonomii wzrostu i konsumeryzmu nad gospodarką społecznie odpowiedzialną, cechuje wiele nieprawidłowości o negatywnych skutkach społecznych (Holko, 2017, s. 21). Ponieważ „z niewolnika nie ma pracownika”, w dłuższym okresie będące pochodnymi tej sytuacji negatywne postawy pracownicze przełożą się na pogorszenie sytuacji pracodawców.

Co dalej?

Świadomość potrzeby zmian w polityce społecznej, w tym na rynku pracy, wyraźnie narasta. Powszechnie wskazuje się na potrzebę rozszerzenia regulacyjnej roli państwa w zakresie stosunków pracy oraz kształtowania i redystrybucji dochodu narodowego. Potrzeba przyśpieszenia zmian w polityce gospodarczej i społecznej wynika z narastającego niepokoju społecznego będącego między innymi następstwem powiększających się nierówności dochodowych, braku poczucia stabilności warunków życia, zagrożenia możliwości realizacji kariery zawodowej, prekaryzacji. Na dotychczasowe przyczyny i przejawy niekorzystnego stanu polityki społecznej nakładają się będą nowe zagrożenia wynikające z postępu technicznego i organizacyjnego. Robotyzacja, automatyzacja, informatyzacja będą wpływały na rozmiary i strukturę zatrudnienia (Sowa, 2016, s. 222–223). Według niektórych prognoz z obecnych 16,5 mln miejsc pracy w Polsce można zautomatyzować 7,5 mln. Dotyczy to zwłaszcza takich sektorów, jak produkcja żywności, rolnictwo, górnictwo, transport, magazynowanie, handel. Roboty (boty) znajdą także szerokie zastosowanie w bankowości, gastronomii, a nawet w medycynie. W ciągu 45 lat roboty mogą prześcignąć ludzi w inteligencji. Nawet jeśli te prognozy się nie sprawdzą, to proces zastępowania żywej pracy fizycznej, a także umysłowej przez pracę uprzedmiotowioną będzie następował. Jednocześnie będą zanikały niektóre stanowiska pracy i będą powstawały nowe (np. obsługa robotów, programowanie). Problem w tym, jakie będą proporcje pomiędzy ubytkiem a przyrostem liczby miejsc pracy.

Na sytuację na rynku pracy będą w coraz większym stopniu wpływały procesy demograficzne wyrażające się w depopulacji i starzeniu się społeczeństw większości krajów rozwiniętych. Ubytki zasobów pracy w tych krajach są rekompensowane

migracjami ludności z krajów biedniejszych. Migranci najczęściej podejmują się pracy na stanowiskach nieatrakcyjnych dla miejscowej ludności i z reguły na zdecydowanie mniej korzystnych warunkach. Narastający ostatnio nacjonalizm (nowy nacjonalizm) może ograniczać możliwości przepływu zasobów pracy, a to z kolei wymusi zmiany na krajowych rynkach pracy i zmiany polityki społecznej (Kołodko, Koźmiński, 2017, s. 176–183; Król, 2012, s. 150). Polityka ta powinna zabezpieczać wszystkim obywatelom niezbędne minimum egzystencji niezależnie od tego, czy świadczą oni pracę, czy nie, a to oznacza zgodną z tym celem redystrybucję dochodu narodowego. Zmniejszenie nierówności społecznych wymaga zmiany polityki podatkowej. W gospodarce neoliberalnej powszechna była tendencja do obniżania i wyrównywania podatków, co pomnażało dochody bogatych, a ograniczało szanse poprawy sytuacji biednych. Dominował bowiem pogląd, że niskie podatki sprzyjają rozwojowi gospodarczemu. Tylko zapomniano o współzależności podaży i popytu. Dla poprawy tych relacji konieczne jest wprowadzenie zmian w systemie podatkowym, w tym na przykład podatku majątkowego, spadkowego, zróżnicowania stawek podatkowych.

Świadomość potrzeby zmian w polityce społeczno-gospodarczej wyraźnie narasta między innymi wskutek różnych przejawów niezadowolenia społecznego. To niezadowolenie generuje niekorzystne procesy i zjawiska, jak rozwój populizmu i nacjonalizmu, ale także próby wdrożenia pozytywnych rozwiązań. Do tych ostatnich można zaliczyć upowszechnianie się ekonomii dzielenia się (współużytkowania), wdrażanie polityki dochodu gwarantowanego, ograniczanie komina dochodowego, podnoszenie płacy minimalnej. Podejmuje się próby wprowadzenia dochodu gwarantowanego oraz ograniczenia wykorzystywania rajów podatkowych do unikania płacenia podatków. Nie powiodły się próby wprowadzenia w skali ogólnowiatowej podatku od transakcji kapitałowych, tak zwanego podatku Tobina, który miał służyć przeciwdziałaniu biedzie i niwelowaniu nierówności społecznych (Kołodko, Koźmiński, 2017, s. 155). Wśród przedsiębiorców upowszechnia się przekonanie, że okres niskiego udziału wynagrodzeń w dochodzie narodowym się kończy, a tym samym kończy się możliwość konkurowania jedynie niskimi kosztami pracy. Podejmuje się również próby porządkowania prawa pracy i ograniczenia przedmiotowego traktowania pracownika. W miejsce bezumownego zatrudnienia lub tak zwanych umów śmieciowych może się upowszechnić umowne zatrudnienie na część etatu zapewniające pracownikowi także świadczenia socjalne. Pracodawcy będą musieli również uwzględnić radykalną zmianę w stosunku do pracy najmłodszego pokolenia (25–30 lat). Przedstawiciele tego pokolenia nie godzą się na „frycowe” zarobki, a wręcz twierdzą, że praca nie jest w życiu najważniejsza (Sowa, 2017, s. 16).

Podsumowanie

Przewidywanie przyszłości jest zawsze trudne, a szczególnie w czasach skumulowanej zmienności i niepewności ograniczającej możliwość predykcji stanów przyszłych. Oczywiście jest tylko to, że zmiany polityki społecznej i relacji pracodawca–pracownik są konieczne i nieuchronne. Dotyczy to także różnych aspektów zagadnień i problemów poruszanych w tym opracowaniu. Teraźniejszość ukształtowana przez przeszłość zawiera wiele zagrożeń dla przyszłości wynikających między innymi z wykazanych dysfunkcji rynku pracy i polityki społecznej. Zmiany muszą obejmować redystrybucję dochodów, poprawę zabezpieczeń praw pracowniczych, w tym praw socjalnych. Świadomość potrzeby zmian staje się coraz powszechniejsza i zaczyna znajdować odzwierciedlenie w decyzjach politycznych, na przykład w ograniczaniu zatrudnienia bezumownego czy wprowadzaniu konstytucji biznesu. Można mieć nadzieję, że są to zapowiedzi głębszych, koniecznych zmian na rynku pracy, w polityce społecznej i w relacjach pracownik–pracodawca.

Bibliografia

- Abucewicz, M., Michalik, S. (2017). Nierówności i wykluczenie społeczne w epoce społeczeństwa postindustrialnego. *Polityka Społeczna*, 7, 36–37.
- Balcerowicz, L. (2017). *Wolność. Rozwój. Demokracja*. Warszawa: Wyd. Czerwone i Czarne.
- Biezuńska-Małowist, I., Małowist, M. (1987). *Niewolnictwo*. Warszawa: Czytelnik.
- Fejfer, K. (2017). *Zawód. Opowieści o pracy w Polsce. To o nas*. Warszawa: Wyd. Czerwone i Czarne.
- Filar, P. (2015). *Między zieloną wyspą a dryfującą krą*. Kraków: Arche.
- Grotowska-Leder, J. (2017). Rynek pracy młodych Polaków w perspektywie cyklu życia na tle UE ogółem i wybranych krajów unijnych. *Polityka Społeczna*, 7, 2–4.
- Holko, M. (2017). Postkeynesowska krytyka decentralizacji polityki społecznej i urynkowania usług publicznych. *Polityka Społeczna*, 1, 21.
- Kołodko, G. (2008). *Wędrujący świat*. Warszawa: Prószyński i S-ka.
- Kołodko, G., Koźmiński, A. (2017). *Nowy pragmatyzm kontra nowy nacjonalizm*. Warszawa: Prószyński i S-ka.
- Król, M. (2012). *Europa w obliczu końca*. Warszawa: Wyd. Czerwone i Czarne.
- Leder, A. (2013). *Prześlona rewolucja*. Warszawa: Wyd. Krytyki Politycznej.
- Michoń, P. (2017). Wpływ bezrobocia na subiektywny dobrostan osób młodych w Polsce. *Polityka Społeczna*, 8, 43.
- Orczyk, J. (2017). Indywidualizacja i elastyczność. Nowa cywilizacja pracy. *Polityka Społeczna*, 8, 5.
- Sowa, A. (2017). Pokolenie NIE. *Polityka*, 47, 16.

- Sowa, J. (2016). *Inna Rzeczpospolita jest możliwa*. Warszawa: Grupa Wydawnicza Foksal Sp. z o.o.
- Sroczyński, G. (2015). *Świat się chwieje*. Warszawa: Agora.
- Szulc, A., Wójcicki, A. (2017). Pokolenie porażka. *Newsweek*, 41, 37.
- Świątkowski, A.M. (2017). Status pracy i jej pożytków. *Polityka Społeczna*, 1, 9.
- Woś, R. (2017a). Pracy się nie sprzedaje. *Polityka*, 40 (3130), 15.
- Woś, R. (2017b). *To nie jest kraj dla pracowników*. Warszawa: Grupa Wydawnicza Foksal Sp. z o.o.

Causes and Directions of Changes in Social Policy and in the Position of the Employee on the Labour Market

Keywords: labour market, social policy, employment

Summary. The paper presents various views on the role of work and employment in the context of the historical and contemporary conditions. Increasing income disparities give rise to feelings of injustice and exclusion by the unemployed and by the working people. With a general long-term significant increase in wealth (GDP), the income situation of employees is changing only slightly. This is due to uncertainty and temporary employment, limited social security, the development of non-contractual forms of employment, self-employment and other disadvantageous work processes for the employees. As a consequence the precariousness, populism and labor migration are developing and the awareness of the change in social policy is growing. Keeping the employer-employee relationship up to date can be detrimental to both parties.

Translated by Magdalena Raczyńska

Cytowanie

Niedzielski, E. (2018). Przyczyny i kierunki zmian w polityce społecznej i w pozycji pracownika na rynku pracy. *Marketing i Zarządzanie*, 1 (51), 299–307. DOI: 10.18276/miz.2018.51-29.