

<http://dx.doi.org/10.18778/1429-3730.47.05>

dr Anna Niewiadomska*

PREKARIAT NA POLSKIM RYNKU PRACY PRÓBA INDENTYFIKACJI ZJAWISKA

PRECARIAT ON THE POLISH LABOR MARKET ATTEMPT TO INDENTIFY THE PHENOMENON

Abstract

It is assumed that the emergence of precariat on contemporary labor markets, is associated with the intensification the process of globalization, technological change and strengthening of neo-liberal strategies, accentuating the in particular the need to raising the innovation and competitiveness of economies. As a consequence gaining strength phenomenon precarious work identified with uncertain employment, without security and prospects, mainly temporary, often low-paid. The aim of the article is to identify the causes and scale of precariat on the Polish labor market. Used for this purpose available data Central Statistical Office, Eurostat and coming from the Social Diagnosis.

Keywords: labor market, flexible forms of employment, precariat, uncertainty

JEL classification: J01, J41, J28, F6

Wstęp

Nasilona dynamika przemian we współczesnym świecie sprawia, że gospodarka nabiera cech „gospodarki nietrwałości”. Dotyczy to zarówno form działalności gospodarczej, technologii, produktów, jak i miejsc pracy. W opinii prof. Elżbiety Mączyńskiej rosnąca dynamika postępu technologicznego wskazuje, że trend „nietrwałości” będzie się umacniał¹. Zmienność i nietrwałość widoczna jest w sposób szczególny na rynku pracy. Presja konkurencji w gospodarce sprawia, że rośnie znaczenie elastycznych form zatrudnienia, które umożliwiają pracodawcom dostosowanie się do zmiennego popytu na rynku oraz obniżenie kosztów działalności

* Wydział Ekonomii i Zarządzania, Uniwersytet Zielonogórski; a.niewiadomska@wez.uz.zgora.pl.

¹ E. Mączyńska, *Ekonomia a przełom cywilizacyjny*, „Studia Ekonomiczne” 2009, nr 3–4, s. 138–139.

gospodarczej. Dla pracowników atypowe formy zatrudnienia stwarzają szanse na pogodzenie pracy z życiem osobistym. Jednakże niepokojącym zjawiskiem jest wykorzystywanie postulatu uelastycznienia zatrudnienia do przerzucania niepewności i ryzyka na pracowników. W konsekwencji przybiera na sile zjawisko zatrudnienia prekaryjnego, utożsamianego z zatrudnieniem niepewnym, bez zabezpieczeń i perspektyw, głównie tymczasowego, często nisko opłacanego.

Termin „prekariat” pojawił się w polskiej literaturze stosunkowo niedawno, przykuwając coraz większą uwagę badaczy. Kwestia zatrudnienia prekaryjnego stała się jednym z elementów toczącego się obecnie dyskursu na temat elastyczności i bezpieczeństwa na współczesnym rynku pracy. Celem niniejszego opracowania jest próba określenia skali zjawiska prekaryjnego oraz jego przyczyn na przykładzie rynku pracy w Polsce. W toku analizy poddano weryfikacji następujące hipotezy badawcze:

1) Jednym ze źródeł prekariatu jest wzrost elastycznych form zatrudnienia, ułatwiających pracodawcom adaptację do zmiennych warunków rynkowych.

2) Zatrudnienie prekaryjne jest udziałem głównie osób młodych.

Punktem wyjścia analizy jest pytanie badawcze o istotę prekariatu oraz przyczyny jego występowania. W konsekwencji tak postawionego pytania dokonano analizy literatury przedmiotu, wskazując główne cechy przypisywane prekariatowi. Równocześnie odwołano się do wybranych teorii rynku pracy, wskazując na pewne mechanizmy sprzyjające procesowi prekaryzacji zatrudnienia. W celu określenia skali zjawiska wykorzystano dane statystyczne pozyskane z bazy on-line GUS, Eurostatu oraz raportów *Diagnoza Społeczna*. Analizie poddano wybrane wskaźniki rynku pracy, ilustrujące stan niepewności jednostki na rynku pracy.

Materiały i metodyka badań

Wysoka dynamika zmian zachodzących na współczesnym rynku pracy generuje szereg nowych wyzwań zarówno dla państwa, jak i badaczy tego obszaru. Prekariat stał się jedną z kwestii przykuwających coraz większą uwagę środowiska naukowego, z uwagi na jego skalę, złożoność oraz konsekwencje jej towarzyszące. W literaturze przedmiotu można spotkać różne podejścia do tego zagadnienia. Mając na uwadze złożoność oraz różnorodność interpretacji prekariatu, rozpoczęto rozważania od prezentacji tych, które pozwoliły na przybliżenie jego istoty oraz cech. Odwołano się również do wybranych teorii rynku pracy, w celu przybliżenia niektórych mechanizmów jego funkcjonowania sprzyjających prekaryzacji zatrudnienia. W dalszej części opracowania skupiono się na analizie wybranych wskaźników rynku pracy, z bazy on-line Eurostatu oraz Głównego Urzędu Statystycznego, które pozwoliły na określenia skali prekariatu. Przy ich interpretacji starano się wskazać również źródła zjawiska. Całość rozważań została podsumowana w postaci prezentacji wniosków końcowych.

Prekariat – różnorodność interpretacji

Rozpoczynając rozważania na temat prekariatu, należy mieć na uwadze fakt, że o ile sam termin zaistniał w polskiej literaturze stosunkowo niedawno, o tyle pierwsze wzmianki na ten temat pojawiły się w literaturze francuskiej w latach 80. XX wieku w odniesieniu do sytuacji pracowników tymczasowych i sezonowych. Na niestabilną sytuację jako źródło nowej kwestii socjalnej zwrócili uwagę na przełomie wieku XX i XXI m.in. Pierre Bourdieu, Serge Paugam oraz Robert Castel². „Prekariat” stał się pojęciem coraz częściej używanym do opisanego trudnej sytuacji pracowników tymczasowych, ubogich pracujących³, funkcjonującym w literaturze obok pojęć „prekarność”, „prekaryjność”. Wspólnym mianownikiem dla nich jest niepewność sytuacji i ryzyko.

Termin „prekariat” jest neologizmem powstałym z połączenia dwóch słów: *precarious* (niepewny) oraz „proletariat” (biedna klasa pracująca). W szerszym ujęciu określenie *precarious* może oznaczać sytuację, która z dużym prawdopodobieństwem ulegnie pogorszeniu, natomiast proletariat odnosi się do klasy tworzonej przez osoby nieposiadające własności. W tym ujęciu proletariat utożsamiany jest z klasą społeczną pozbawioną środków produkcji. „Prekariat” jest pojęciem odzwierciedlającym występujące w społeczeństwie nierówności społeczne, związanym z wykluczeniem społecznym.

Guy Standing, brytyjski ekonomista, ekspert Międzynarodowej Organizacji Pracy, w swojej książce pt. *The Precariat: The New Dangerous Class* postawił hipotezę o wyłanianiu się nowej, wewnątrznie zróżnicowanej grupy socjoekonomicznej o zasięgu globalnym nazwanej prekariatem⁴. Określił ją jako klasę społeczną, z tym, że „niepewność” – będąca jej podstawową cechą – nie odnosi się tylko do niepewnej i nisko płatnej pracy, ale obejmuje szereg dodatkowych elementów, które wyróżniają prekariat na tle innych klas społecznych⁵.

Wśród nich znajdują się:

- brak lub ograniczona możliwość korzystania z uprawnień i świadczeń pracowniczych, w tym także o charakterze niefinansowym (np. urlopu chorobowego), które zazwyczaj są dostępne lub znacząco bogatsze w przypadku stałych pracowników pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy;

² P. Bourdieu, *Contre-feux : propos pour servir a la résistance contre l'invasion néo-libérale*, Liber-Raisons d'agir, Paris 1998; S. Paugam, *Le salarié de la précarité*, Presses Universitaires de France, Paris 2000; R. Castel, *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé?*, Le Seuil, Paris 2003.

³ Zob. szerzej R. Szarfenberg, *Prekarność, prekaryjność, prekariat – krótkie wprowadzenie*, <http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/prekariat3.5.pdf> (dostęp: 16.06.2016).

⁴ G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2014.

⁵ W. Kozek, *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013, s. 145.

- niepewność i niestabilność warunków pracy, co dotyczy m.in. zmiennych godzin pracy, zmiennego zakresu obowiązków do wykonania przez pracownika, nieprzewidywalnej wysokości dochodów;

- brak lub ograniczona możliwość przynależności i działalności w ramach związków zawodowych;

- brak jasności co do tożsamości pracodawcy, wynikająca z pojawienia się innych, oprócz „głównego przedsiębiorstwa”, podmiotów zatrudniających pracowników, takich jak agencje pracy tymczasowej, podwykonawcy czy franczyzobiorcy; w konsekwencji następuje rozmycie odpowiedzialności, kto za co odpowiada i kto powinien być rozliczany za przestrzeganie praw pracy;

- brak tożsamości opartej na pracy.

Standing zwrócił uwagę, że prekariat cechują m.in.:

- brak podstawowych form bezpieczeństwa w płaszczyźnie stosunków pracy;
- niepewne wynagrodzenie i pozbawienie dostępu do źródeł tzw. dochodu społecznego obejmującego dochody z kapitału, benefitów firmowych oraz świadczeń społecznych;

- utrata praw osobistych, politycznych, ekonomicznych, społecznych bądź ich osłabienie w porównaniu z innymi klasami społecznymi.

W jego opinii są to kluczowe cechy implikujące inne, w tym m.in. brak poczucia wśród prekariuszy związku z wykonywanymi pracami, traktowanie pracy wyłącznie jako źródła zarobków, brak lub niewystarczające zabezpieczenie w razie niekorzystnych zdarzeń, jak również narażenie na ryzyko ubóstwa wynikające z upowszechnienia kryteriów dochodowych przy ubieganiu się o świadczenia społeczne.

Międzynarodowa Organizacja Pracy podkreśla, że prekariat jest konsekwencją upowszechniania się wśród pracodawców praktyk polegających na przerzucaniu na pracowników ryzyka i odpowiedzialności za proces produkcji⁶. Można przy tym wskazać dwa podstawowe czynniki przyczyniające się do nasilenia niepewności będącej kluczową cechą prekariatu. Jednym z nich jest ograniczony czas trwania umów o pracę, drugi to rozmyty charakter stosunków pracy mający miejsce m.in. przy podwykonawstwie, zatrudnieniu za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej.

Porównywanie, czy też odnoszenie prekariatu do odrębnej klasy społecznej nasuwa pytanie o kryteria przynależności do niej. Jeśli przyjąć, że będą to cechy, które wyróżnił Standing, to można oczekiwać, że będzie to grupa niezbyt liczna bądź – jak podkreśla Ryszard Szarfenberg – nikt nie spełni tak surowej definicji⁷. Według Zygmunta Baumana tym, co „jednoczy” prekariat, nadając tej wielce różnorodnej

⁶ International Labour Office, *From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment*, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV), Geneva 2012.

⁷ R. Szarfenberg, *Prekarność, prekaryjność...*, s. 4.

zbiorowości pozór spójności, jest skrajne rozdrobnienie, rozproszenie, atomizacja⁸. Niezależnie od pochodzenia i rangi wszyscy prekariusze, wykonując swoją pracę w oparciu o tzw. elastyczne formy zatrudnienia, doświadczają niepewności.

Na zróżnicowanie prekariatu zwraca uwagę Standing, wskazując równocześnie typowe w jego opinii grupy przynależące do tej zbiorowości, a są nimi:

- nisko wykwalifikowane osoby pochodzące ze środowisk robotniczych,
- imigranci, mniejszości etniczne, Romowie, uchodźcy, część osób niepełnosprawnych,
- osoby młode po studiach, podejmujące pracę poniżej kwalifikacji i aspiracji.

Ujmowanie prekariatu jako klasy społecznej ze względu na jej duże zróżnicowanie budzi emocje i jest przedmiotem licznych dyskusji⁹. W jednym z artykułów Standing stwierdza, że niezależnie od kontrowersji, jakie wywołuje samo pojęcie i jego interpretacja, należy wzbogacić słownictwo, aby trafniej odzwierciedlało rzeczywistość XXI wieku, której bezsprzecznym elementem stała się niestabilna praca i brak bezpieczeństwa zatrudnienia, nawet przy istnieniu płac minimalnych. Terminy „wykluczenie społeczne” oraz „marginalizacja” są pomocne w zrozumieniu prekariatu i dynamiki współczesnego kapitalizmu. Jednakże należałoby w dyskursie i badaniach nie ograniczać się do pojęć i słownictwa, które było atrakcyjne przez większą część XX wieku, natomiast nie do końca odzwierciedla zjawiska i procesy w XXI wieku¹⁰.

Wraz z nasilonym tempem zmian zachodzących na współczesnych rynkach pracy rośnie zainteresowanie mechanizmem prekaryzacji osób. Proces prekaryzacji oznacza poddawanie jednostek presji i doświadczeniom prowadzącym do niepewnej egzystencji, przy braku szans na rozwój zawodowy. Z jednej strony prekariat jest zjawiskiem globalnym przybierającym różne formy oraz natężenie w zależności od kraju, regionu, specyfiki lokalnej gospodarki i rynku pracy. Z drugiej strony jest natomiast utożsamiany z heterogeniczną grupą obejmującą swym zasięgiem osoby funkcjonujące zarówno na formalnym rynku pracy, jak i w szarej strefie. W konsekwencji prekariuszami są nie tylko ludzie młodzi pracujący na tzw. „śmieciówkach”, ale również czasowo bezrobotni, migrujący w poszukiwaniu pracy, pracujący na częściowe etaty, osoby pracujące „na czarno”, osoby starsze, pracownicy dobrze wykształceni, lecz nisko płatni. Należy podkreślić, że część osób, które można określić prekariuszami, świadomie wybiera elastyczne formy zatrudnienia jako korzystne dla siebie.

W przeważającej jednak mierze prekariat jest postrzegany jako populacja osób doświadczających konsekwencji mniejszej ochrony zatrudnienia

⁸ Z. Bauman, *On The Unclass of Precarians*, „Social Europe Journal”, www.socialeurope.eu/2011/06/on-the-unclass-of-precarians/ (dostęp: 5.06.2016).

⁹ E.O. Wright, *Is The Precariat a Class?*, „Global Labour Journal” 2016, 7 (2), s. 123–135; E. Choonara, *Is There a Precariat?*, „Socialist Review”, October 2011; G. Standing, *The Precariat, Class and Progressive Politics: A Response*, „Global Labour Journal” 2016, 7 (2), s. 189–200.

¹⁰ G. Standing, *The Precariat...*, s. 200.

i niestabilności dochodów. Z tego też względu przedmiotem zainteresowania staje się nie tylko skala, przyczyny powstania prekariatu, ale również jego skutki. Skutki istnienia prekariatu jako problemu ekonomiczno-społecznego są liczne i złożone. Począwszy od załamania dzietności, poprzez emigrację, upowszechnienie wymuszonego ekonomicznie modelu życia osób młodych mieszkających z rodzicami, kończąc na stresie wynikającym z niepewnej egzystencji, którego wzrost istotnie zwiększa ryzyko wielu chorób, przestępstw, patologii społecznych.

Prekariat w świetle wybranych teorii rynku pracy

Jak wskazano wcześniej prekariat może być interpretowany z jednej strony jako klasa społeczna, z drugiej zaś jako zjawisko występujące na rynku pracy.

Współczesne rynki pracy są obszarem dynamicznych zmian zachodzących między ich uczestnikami. Proces dokonujących się ruchów związany jest z powstawaniem nowych miejsc, ich redukcją, zatrudnianiem oraz zwalnianiem pracowników. W świetle teorii rynku pracy wywodzących się z neoklasycznej szkoły ekonomicznej¹¹ zarówno pracodawcy, jak i pracownicy postępują zgodnie z zasadą maksymalizacji korzyści – zasadą znajdującą się u podstaw zachowania tzw. *homo oeconomicus*. Zgodnie z założeniami rynek pracy stanowi homogeniczną całość, w której alokacja siły roboczej jest regulowana przez mechanizm rynkowy, zaś głównym regulatorem jest płaca pełniąca funkcję „oczyszczania rynku”. W teorii przyjęto założenie, że wszelkie zaburzenia równowagi na rynku pracy mają charakter przejściowy. Oznacza to, że popyt na pracę i podaż pracy można zrównać poprzez poziom płacy realnej. Brak jest barier utrudniających racjonalną alokację zasobów na rynku pracy, bezrobocie zaś ma charakter dobrowolny i przejściowy.

Obserwacja procesów zachodzących na współczesnych rynkach pracy jednoznacznie wskazuje na istnienie szeregu rozbieżności z założeniami neoklasycznej koncepcji rynku pracy. Wynikają one m.in. z istnienia instytucjonalnych czynników wpływających na sytuację na rynku pracy. Znajdują się wśród nich: płaca minimalna, regulacje dotyczące prawnej ochrony zatrudnienia, zasiłki dla bezrobotnych. Poszukując odpowiedzi na pytania dotyczące przyczyn występowania zatrudnienia prekaryjnego, warto odnieść się do kwestii wpływu prawnej ochrony zatrudnienia na sytuację na rynku pracy w warunkach negatywnego szoku ekonomicznego.

Podstawowym celem prawnej ochrony zatrudnienia jest zwiększenie stabilności zatrudnienia pracowników i bezpieczeństwa ich dochodów. U podstaw ustawodawstwa w zakresie ochrony zatrudnienia leży przeświadczenie, że we współczesnej, dynamicznej gospodarce rynkowej podlegającej nieustannym szokom pozycje dwu stron stosunku pracy są niejednakowe (pozycja pracowników jest słabsza

¹¹ E. Kwiatkowski, *Neoklasyczne teorie zatrudnienia. Tradycja i współczesność*, PWN, Warszawa 1988, s. 65.

od pozycji pracodawców) i dlatego konieczna jest pewna ochrona pracowników¹². Jak podkreśla Eugeniusz Kwiatkowski, obok restrykcyjności ochrony zatrudnienia istotną rolę w kształtowaniu przystosowań na rynku pracy odgrywa również stopień elastyczności płac i czasu pracy¹³. Ogólnie rzecz ujmując, elastyczność w ujęciu makroekonomicznym jest traktowana jako sposób osiągnięcia równowagi na rynku pracy, który podlega zakłóceniom pod wpływem szoków popytowych, podażowych i strukturalnych¹⁴.

W przypadku elastycznych płac i elastycznego czasu pracy w warunkach nierestrykcyjnych regulacji ochrony zatrudnienia przystosowania rynku pracy do negatywnego szoku ekonomicznego polegają nie na redukcji liczby pracujących, lecz na dostosowaniu płac i czasu pracy. Negatywny szok aktywności wiąże się zazwyczaj ze spadkiem cen i rozmiarów produkcji, co odbija się negatywnie na przychodach przedsiębiorstwa. W konsekwencji dostosowania mogą polegać na redukcji czasu pracy i redukcji płac, przy zachowaniu stabilności zatrudnienia i bezrobocia. Mimo iż jednostka nie traci pracy, to jednak spada poziom jej wynagrodzeń, co może sprzyjać obniżeniu bezpieczeństwa finansowego istotnego przy ocenie procesu prekaryzacji. Jeśli prawne regulacje ochrony zatrudnienia są dość restrykcyjne, wówczas przedsiębiorcy w warunkach negatywnych szoków ekonomicznych, dostosowując się do nich, nie sięgają do redukcji zatrudnienia, jednakże spadek zysków w sposób istotny wpływa na ograniczenie popytu na pracę. Należy podkreślić, że prawna ochrona zatrudnienia wpływa nie tylko na wielkość i zmienność zatrudnienia, ale również na jego strukturę. Z uwagi na to, że ochrona zatrudnienia dotyczy zatrudnionych na czas nieokreślony, w konsekwencji w tym przypadku szczególnego znaczenia nabierają nietypowe formy zatrudnienia, m.in. zatrudnienie na czas określony czy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Uelastycznienie czasu pracy powinno chronić pracowników przed zwolnieniami w okresach pogarszającej się koniunktury oraz umożliwiać zatrudnienie większej liczbie pracowników. Jak podkreśla Kwiatkowski, powołując się na prace Mieczysława Kabaja oraz Zenona Wiśniewskiego, praktyczne efekty stosowania niestandardowych regulacji w zakresie czasu pracy są niewspółmierne do oczekiwań¹⁵.

Prekariat może być rozpatrywany w powiązaniu z teorią dualnego rynku pracy – u jej podstaw znajduje się założenie, że rynek pracy jest podzielony na dwie części, w których pracownicy i pracodawcy działają na podstawie zupełnie odmiennych zasad postępowania i które charakteryzują się różnymi możliwościami do zidentyfikowania cechami. Podstawą wyodrębnienia poszczególnych

¹² E. Kwiatkowski, P. Włodarczyk, *Wpływ prawnej ochrony zatrudnienia na rynek pracy w warunkach negatywnego szoku ekonomicznego*, „Gospodarka Narodowa” 2012, nr 11–12, s. 3.

¹³ *Ibidem*, s. 10–11.

¹⁴ E. Kwiatkowski, *Elastyczność popytu na pracę w teoriach rynku pracy*, [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, IPiSS, Warszawa 2003, s. 20.

¹⁵ *Ibidem*, s. 21.

segmentów rynku pracy (pierwotnego i wtórnego) są zróżnicowanie kryteria, w tym m.in. dostępność miejsc pracy dla osób poszukujących, wysokość wynagrodzenia, poziom stabilizacji zawodowej czy też możliwość rozwoju zawodowego. Koncepcja dualnego rynku pracy wprowadza rozróżnienie „dobrych miejsc pracy” – przypisanych generalnie sektorowi pierwszemu – i „miejsc pracy złych” – związanych z sektorem drugim¹⁶. Segment pierwotny obejmuje stabilne i dobrze opłacane miejsca pracy. Pracownicy zatrudnieni w tej części rynku pracy mają gwarancję stabilności pracy, możliwości awansu i rozwoju zawodowego. Swobodny dostęp do ofert pracy w segmencie pierwotnym wiąże się z koniecznością spełnienia ściśle określonych kryteriów, jednakże z uwagi na atrakcyjność oferowanych miejsc pracy jest preferowany przez pracobiorców. Natomiast w segmencie wtórnym znajdują się miejsca pracy o mniejszym prestiżu. Ich liczba w gospodarce zmienia się w zależności od wahań koniunkturalnych, dodatkowo mniejsza ich atrakcyjność sprzyja wysokiej fluktuacji pracowników.

Prekariat wraz z niepewnością i niestabilnością zatrudnienia, niskim poziomem wynagrodzenia wpisuje się w obraz tej części dualnego rynku pracy.

Inną teorią, która może wnieść wiedzę w zakresie prekariatu utożsamianego z zatrudnieniem niepewnym, jest teoria niepisanych kontraktów, której założenia przedstawiono w połowie lat 70. XX wieku¹⁷. Jej zasadniczym elementem jest przekonanie, że sytuacja na rynku pracy jest efektem zawieranych przez pracodawców i pracowników cichych umów stanowiących uzupełnienie formalnych umów dotyczących np. wynagrodzenia oraz stabilności zatrudnienia. W świetle tej teorii niepisane kontrakty mają charakter dobrowolny i zakładają uznanie prawa firmy do zwolnień pracowników w okresie osłabienia koniunktury za gwarancję do stabilnych płac pracowników. Tego typu porozumienia z punktu widzenia pracownika oznaczają stabilną płacę, a więc bezpieczeństwo dochodów, przez cały okres zatrudnienia, jednakże rodzi ryzyko utraty pracy w okresie złej koniunktury, co sprzyja procesowi prekaryzacji jednostki.

Przyjmuje się, że pojawienie się i upowszechnienie prekariatu wiąże się z nasileniem procesu globalizacji, zmian technologicznych oraz z umocnieniem neoliberalnych strategii akcentujących w sposób szczególny potrzebę podnoszenia innowacyjności i konkurencyjności gospodarek. Co więcej, prymat konkurencyjności odnoszony jest nie tylko do przedsiębiorstw, ale również państw, które, aby zyskać przewagę na globalnym rynku, muszą promować rozwiązania sprzyjające zmniejszaniu kosztów produkcji, w tym kosztów pracy.

Jak podkreśla Grażyna Krzyminiewska: „Proces powstania i stałego zwiększania się zbiorowości prekariuszy jest efektem jednoznacznego wdrażania

¹⁶ E. Kryńska, *Segmentacja rynku pracy: podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1996, s. 95.

¹⁷ A. Manning, *Implicit Contract Theory*, [w:] *Current Issues in Labour Economics*, red. D. Sapsford, Z. Tzannatos, Palgrave MacMillan, London 1990.

neoliberalnego modelu wolnego rynku do wszystkich wymiarów życia społecznego i gospodarczego, w którym nadrzędnym celem staje się ustanowienie reguł nakierowanych na maksymalizację konkurencyjności¹⁸.

Występowanie na współczesnym rynku pracy prekariatu – czy też kategorii *working poor* – stwarza potrzebę opracowania rozwiązań, które mogłyby ograniczyć skalę tego zjawiska. Ramy niniejszego opracowania nie pozwalają na dogłębną analizę tego zagadnienia, niemniej jednak warto wspomnieć, że prekariat przykuwa uwagę głównie w kontekście konsekwencji mu towarzyszących. Z ekonomicznego punktu widzenia upowszechnienie prekariatu może oznaczać obniżenie efektywności pracy z uwagi na towarzyszącą mu krótkookresową perspektywę działania jednostki oraz niską lojalność wobec pracodawcy, jak również niską płacę. W konsekwencji może to prowadzić do wzrostu deficytu budżetowego w związku z mniejszymi wpływami do systemu emerytalnego oraz publicznej ochrony zdrowia (niższe składki do ZUS oraz NFZ), przy równoczesnym wzroście obciążeń związanych z realizacją polityki społecznej. Rosnący udział zatrudnienia prekaryjnego na danym rynku pracy i towarzyszące mu niezadowolenie społeczne sprzyja nasileniu tendencji migracyjnych. Ponadto funkcjonowanie w prekariacie z czasem może prowadzić do nasilenia szerokiego spektrum negatywnych konsekwencji psychologicznych.

Wyniki badań – polski kontekst prekariatu

Podjmując próbę identyfikacji zjawiska prekariatu w Polsce, należy zaznaczyć, iż dane, które zostały wykorzystane w niniejszym opracowaniu, pozwalają jedynie na zarysowanie skali zjawiska. Złożoność interpretacji prekariatu powoduje trudność w określeniu, kto może być uznany za prekariusza, niemniej jednak w niniejszym opracowaniu dokonano wyboru kilku wskaźników rynku pracy, które pozwoliły przybliżyć to zjawisko.

Wychodząc z założenia, iż stabilność pracy jest jednym z kluczowych elementów w ocenie prekariatu, na początek poddano analizie dane obrazujące strukturę pracujących według głównego typu kontraktu, na którego podstawie jest świadczona praca. Warto zaznaczyć, że problemem jest uzyskanie kompletnych danych pokazujących, na jakich umowach zatrudnieni są Polacy. Cennym źródłem informacji w tym zakresie są dane pochodzące z GUS oraz z cyklicznie prowadzonych badań panelowych na temat warunków i jakości życia Polaków *Diagnoza Społeczna*. Wyniki *Diagnozy Społecznej 2015* potwierdzają, że na polskim rynku pracy dominują umowy na czas nieokreślony (tabela 2).

¹⁸ G. Krzyminiewska, *Prekariat nowym interesariuszem ekonomii społecznej*, Szczecin 2015, s. 34, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania*, nr 41, t. 2.

Tabela 2. Struktura zatrudnienia w Polsce według form zatrudnienia (w %) w roku badania

Wyszczególnienie	2007	2009	2011	2013	2015
Umowa – czas nieokreślony	54,2	55,4	55,7	54,1	55,3
Umowa – czas określony	16,8	16,8	18,1	18,6	18,8
Samozatrudnienie – poza rolnictwem	6,7	6,7	6,7	6,7	6,2
Praca w indywidualnym gospodarstwie domowym	7,8	8,4	9,4	9,9	9,6
Umowa cywilnoprawna	2,2	1,9	1,8	2,2	1,5
Praca bez formalnej umowy na piśmie	2,3	1,6	2,8	2,4	2,6
Inne umowy krótkookresowe	2,7	2,8	2,4	3,2	3,5
Własna firma zatrudniająca pracowników	3,2	2,8	3,1	3,0	2,5

Źródło: P. Strzelecki, K. Sączuk, I. Grabowska, I.E. Kotowska, *Rynek pracy, [w:] Warunki i jakość życia Polaków. Diagnoza Społeczna 2015, red. J. Czaplinski, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2015, s. 130.*

Z analizy danych obrazujących udział pracujących w polskiej gospodarce według kontraktu, na którego podstawie świadczona jest praca, wynika, że w badanych latach ok. 55% wszystkich osób pracowało na podstawie umowy na czas nieokreślony. Równocześnie można zauważyć w strukturze zatrudnienia rosnący udział umów czasowych, głównie umów na czas określony. Zaobserwowana tendencja wpisuje się w obraz zmian zachodzących na współczesnym rynku pracy. Odwołując się do danych Eurostatu, można dodatkowo zauważyć, że odsetek osób pracujących na umowach czasowych jest w Polsce zdecydowanie wyższy od średniej unijnej we wszystkich grupach wiekowych (tabela 3).

Tabela 3. Udział zatrudnionych w oparciu o umowy czasowe w ogólnej liczbie zatrudnionych w danej grupie wieku w % (dane średnioroczne)

Wyszczególnienie	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
15–24 lata											
UE-28	36,8	37,8	38,3	37,5	37,6	39,2	39,4	39	39,5	40,3	40,5
Polska	51,5	55,4	56,4	54,7	54,2	56,2	56,8	57,5	59,7	63,2	64,4
20–64 lata											
UE-28	10,6	11,1	11,1	10,9	10,5	10,8	11	10,7	10,7	11	11,2
Polska	18,9	20,4	21,4	20,4	20,1	20,7	20,5	20,6	20,8	22,1	21,9
55–64 lata											
UE-28	4,8	5,1	5,2	5,2	5,2	5,3	5,2	5,1	5	5,1	5,1
Polska	9,2	11,2	12,6	14,4	14,9	14,4	13,2	12,6	12,3	13,1	12,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (dostęp: 16.06.2016).

Zakres stosowania mniej stabilnych form pracy jest skorelowany z wiekiem, co potwierdzają dane obrazujące udział osób młodych w wieku do 24 lat pracujących na umowy czasowe. W przypadku Polski dotyczyło to w 2015 roku ponad 64% pracujących w tym przedziale wiekowym, tj. o ponad 24 punkty procentowe więcej, niż wynosiła średnia dla państw członkowskich UE. W pewnym stopniu jest to zjawisko naturalne, gdyż osoby w tym przedziale wiekowym są na etapie kształcenia, w którym praca ma charakter czasowy i stanowi raczej sposób na zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych aniżeli pełnowymiarowej aktywności zawodowej. Natomiast nie ulega wątpliwości, że osoby młode, wchodzące na rynek pracy, w praktyce doświadczają mniejszej ochrony zatrudnienia, świadcząc pracę w oparciu o umowy odmienne niż dająca największą stabilność umowa o pracę na czas nieokreślony.

Zwraca uwagę również wyższy od średniej unijnej udział osób starszych zatrudnianych w Polsce na terminowe kontrakty. O ile w UE wspomniany odsetek w badanym okresie kształtował się na poziomie ok. 5%, o tyle w przypadku Polski był średnio wyższy o kilka punktów procentowych. Umowy czasowe nie gwarantują stabilności zatrudnienia, stąd sprzyjają prekaryzacji jednostki. Analiza danych zawartych w tabelach 2 oraz 3 nasuwa pytanie o przyczyny rosnącej popularności tej formy zatrudniania w Polsce.

Analiza literatury przedmiotu wskazuje, że z jednej strony umowy terminowe są korzystne dla pracodawcy, gdyż obniżają potencjalne koszty rotacji pracowników, co sprzyja łatwiejszemu podejmowaniu decyzji o tworzeniu miejsc pracy, wpływając na zmniejszanie bezrobocia. Z drugiej strony utrwalane są wzorce krótkookresowego zatrudniania pracowników bez inwestycji w ich szkolenie. Nie opłaca się bowiem szkolić pracowników tymczasowych.

Badania międzynarodowe pokazują, że odsetek zatrudnionych na czas określony zależy istotnie od¹⁹:

- poziomu zasiłków dla bezrobotnych oraz pozapłacowych kosztów pracy, czyli tzw. klina płacowego – umowy czasowe są relatywnie tańsze, bo w przypadku konieczności ograniczenia zatrudnienia przedsiębiorcy mogą szybko rozwiązać taką umowę, zaś zwalniani pracownicy nie otrzymują żadnych odpraw lub są one znacznie niższe niż w przypadku stałych umów o pracę;

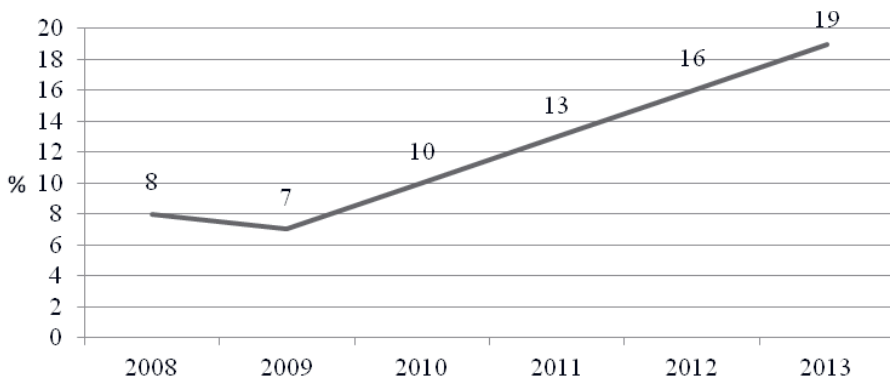
- zakresu swobody gospodarczej – im łatwiejsze jest powstawanie nowych przedsiębiorstw, tym silniejsza staje się konkurencja rynkowa, a w efekcie pracodawcy częściej wybierają umowy o pracę, które zapewnią im wysoką elastyczność w dostosowywaniu się do dynamicznie zmieniającego się otoczenia gospodarczego; pracodawcy wybierają umowy czasowe, chcąc zaoszczędzić na przyszłych kosztach zwalniania tych pracowników w przypadku pogorszenia koniunktury; odnotowuje się szybki rozwój sektora usług, w którym zatrudnianie pracowników na czas określony jest częstsze niż w pozostałych sektorach gospodarki;

¹⁹ W. Wojciechowski, J. Banaszewski, *Jak ograniczyć w Polsce liczbę umów na czas określony i wzmocnić tempo rozwoju gospodarki?*, Forum Obywatelskiego Rozwoju, Analiza nr 7, 2011.

– ograniczeń i kosztów zwalniania pracowników zatrudnionych na stałe – im większa jest ochrona przed zwolnieniem pracowników zatrudnionych na stałe, tym przedsiębiorcy mają silniejsze bodźce do zatrudniania pracowników na czas określony;

– zakresu niepewności gospodarczej – duże ryzyko w prowadzeniu działalności gospodarczej, wynikające np. z niepewnych perspektyw rozwoju, może wzmacniać bodźce przedsiębiorców do zatrudniania pracowników na podstawie umów na czas określony.

Mali i średni przedsiębiorcy w Polsce często stosują umowy o pracę na czas określony ze względu na swobodę, jaką te umowy dają – mają one krótki okres wypowiedzenia i pracodawca może rozwiązać je, nie podając przyczyn. Równie atrakcyjne dla przedsiębiorców są umowy cywilnoprawne, tj. umowy zlecenie oraz o dzieło. Zgodnie z Kodeksem cywilnym²⁰ umowa o dzieło to umowa skutku – czyli przyjmujący zamówienie zobowiązany jest do wykonania konkretnego dzieła, podczas gdy przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania określonej czynności. Umowa zlecenia to zatem umowa o świadczenie usług, zwana umową starannego działania. Liczy się w niej nie tyle efekt pracy, ale samo działanie. To, co może być interpretowane jako przejaw prekaryzacji polskiego rynku pracy, to fakt, iż część umów mających znamiona umowy o pracę zostaje zastępowana przez pracodawców umowami cywilnoprawnymi (rysunek 1).



Rysunek 1. Umowy cywilnoprawne zawierane zamiast umów o pracę (%)

Źródło: Państwowa Inspekcja Pracy.

Kontrole Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) wykazały, że wśród skontrolowanych umów cywilnoprawnych w latach 2008–2013 rósł udział tych, które zostały zawarte w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Inspektorzy PIP

²⁰ Kwestie umów cywilnoprawnych są uregulowane w przepisach Kodeksu cywilnego (1964: art. 627–646, art. 734–751).

ustalili, że w pierwszym półroczu 2014 roku w 1,1 tys. firm pracownicy byli zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych, choć powinni podpisać umowy o pracę. W 2012 roku firm zastępujących etaty umowami podlegającymi rygorom Kodeksu cywilnego było 1,3 tys., a w 2013 roku – 1,9 tys. Sukcesywnie rosła też liczba pracowników, których te nadużycia dotknęły. W 2011 roku było to 7,3 tys. osób, rok później 8,9 tys., a w 2013 – 9,5 tys.²¹

Rozpatrując umowy cywilnoprawne w kontekście procesu prekaryzacji, należy podkreślić, że z punktu widzenia pracownika dają one szanse na podjęcie pracy oraz osiąganie dochodów, jednakże często niskich i niepewnych. Dodatkowo w przypadku umowy o dzieło należy mieć na uwadze fakt, iż taka umowa wygasa wraz z niezdolnością do pracy przyjmującego zlecenie. Jeżeli więc pracownik zatrudniony na umowie o dzieło straci zdolność do wykonywania pracy (np. choroba uniemożliwiająca pracę), to według prawa jego umowa jest nieważna. To bardzo istotna kwestia – zwłaszcza jeżeli weźmie się pod uwagę fakt, że umowy o dzieło nie są oskładkowane, a więc korzystający tylko z tej formy zatrudnienia pracownik traci źródło dochodu. W przypadku umowy zlecenia jest ona oskładkowana. Osoba pracująca na taką umowę podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu. Dobrowolnie może także odprowadzać składki na ubezpieczenie chorobowe. Jednakże praca na umowie zleceniu nie wlicza się do stażu pracy. W konsekwencji pracownicy, którzy zamiast z czasem zyskiwać prawa, tracą je, doświadczając równocześnie chronicznej niepewności.

Kwestia rosnącej atrakcyjności umów cywilnoprawnych dla części pracodawców wynika z wysokich obciążeń pozapłacowych etatu oraz sztywnego prawa pracy, zatem wzrost oskładkowania tych umów nie wpłynie na wzrost zatrudnienia. Natomiast można postawić tezę, że jeśli przedsiębiorcy nie będą mogli ze względów ekonomicznych dłużej oferować pracy na umowę cywilnoprawną, nie będą jej oferować w ogóle. Stąd postuluje się redukcję kosztów związanych z zatrudnianiem na etat, a nie wzrost obciążenia fiskalnego umów cywilnoprawnych.

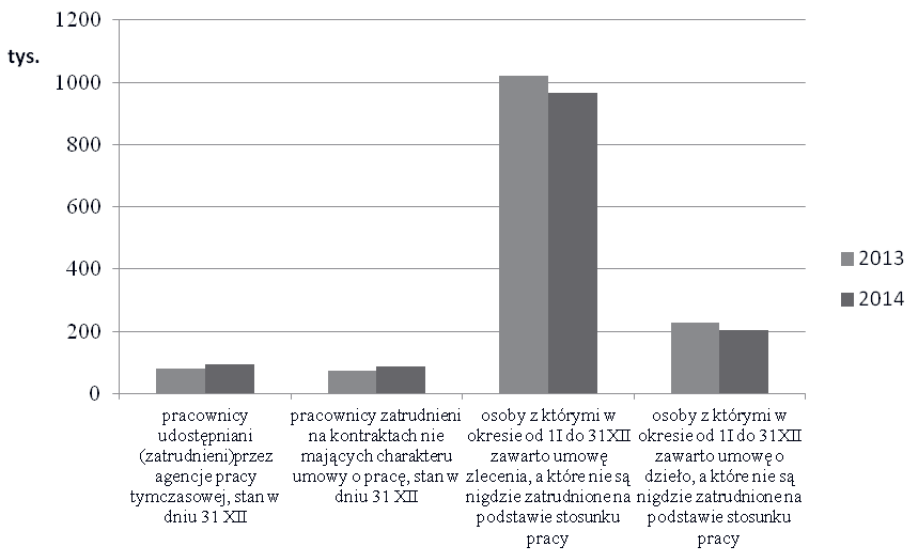
Z danych GUS wynika, że w 2014 roku ok. 1,3 mln Polaków pracowało na podstawie umów zlecenia lub o dzieło²². Z kolei według Ministerstwa Finansów mniej więcej 1 mln osób rozliczało swoje podatki wyłącznie na podstawie umów zlecenia i o dzieło, które były wykonywane osobiście²³. Oznacza to, że we-

²¹ Dane PIP podane za: B. Sendrowicz, *Plaga zleceń, które powinny być etatami*, http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90443,17046891,Plaga_zlecen_ktore_powinny_byc_etatami.html (dostęp: 20.06.2016).

²² *Wybrane zagadnienia rynku pracy. Dane za 2014 rok*, GUS, Warszawa 2015, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/wybrane-zagadnienia-ryнку-pracy-dane-za-2014-rok,9,3.html> (dostęp: 20.06.2016).

²³ *Informacja dotycząca rozliczenia podatku dochodowego od osób fizycznych za 2014 rok*, Ministerstwo Finansów, Warszawa 2015, www.finanse.mf.gov.pl/documents/766655/2970107/Informacja (dostęp: 20.06.2016).

dług danych resortu finansów ok. 6% Polaków pracowało tylko na umowach cywilnoprawnych, a według szacunków GUS to ok. 8% pracujących. Co ciekawe, według danych GUS liczba ta się zmniejszyła o 100 tys. – czyli o 1 punkt procentowy – między 2013 a 2014 rokiem, ale jednocześnie znacząco wzrosła liczba pracowników na umowach na czas określony. W 2014 roku przeszło 3,5 mln Polaków pracowało na umowach terminowych – zarówno cywilnoprawnych, jak i o pracę – co jest wzrostem o 230 tys. w ciągu roku.

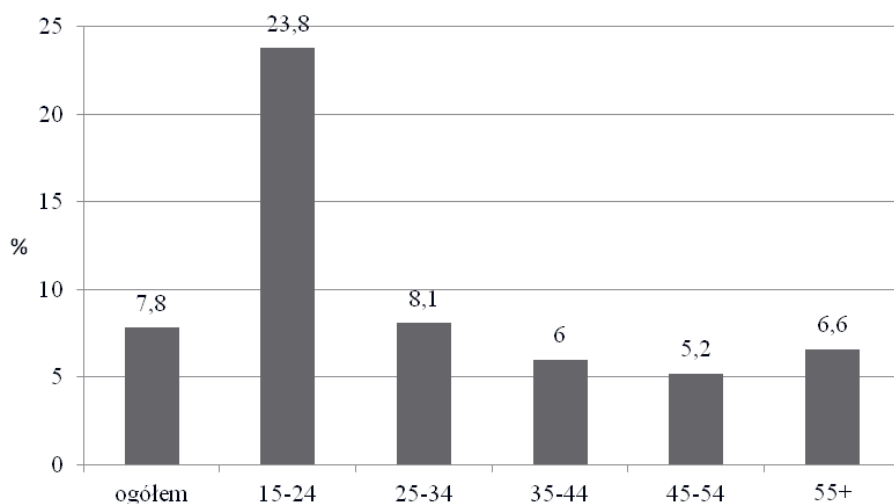


Rysunek 2. Pracownicy udostępniani przez agencje pracy tymczasowej zatrudnieni na kontraktach oraz osoby, z którymi w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia zawarto umowę zlecenie lub o dzieło

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS: <http://stat.gov.pl/> (dostęp: 18.06.2016).

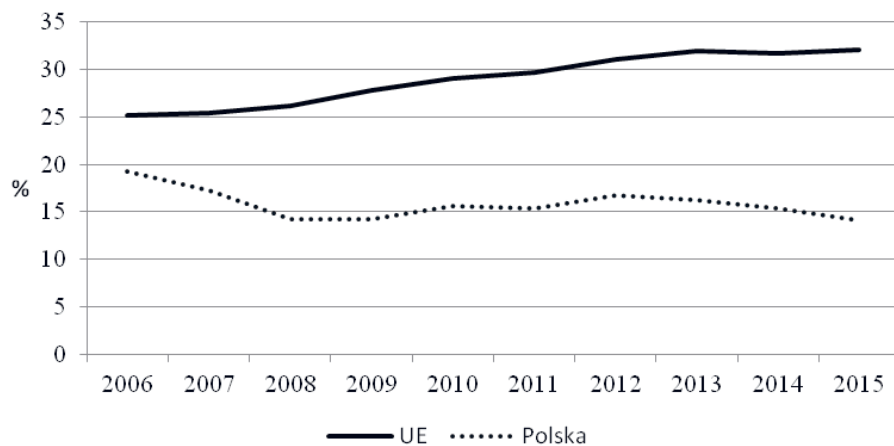
Jak wspomniano wcześniej, im młodsze osoby, tym częściej występuje zjawisko świadczenia pracy w oparciu o umowy czasowe, w tym umowy cywilnoprawne. Zgodnie z danymi zawartymi w raporcie *Młodzi 2011* umowa tymczasowa była proponowana ponad 55% osób zatrudnianych po raz pierwszy²⁴. W konsekwencji w Polsce umocnił się podział na rynku pracy, który doprowadził do zaistnienia grupy uprzywilejowanych pracowników etatowych oraz grupy ludzi pozbawianych większości praw pracowniczych (rysunek 3).

²⁴ K. Szafranec, *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.



Rysunek 3. Udział zatrudnionych na umowy cywilnoprawne w zależności od wieku (%) w 2014 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Sz. Czarnik, K. Turek, *Polski rynek pracy – aktywność zawodowa i struktura wykształcenia, t. III: Edukacja a rynek pracy*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015, s. 32.



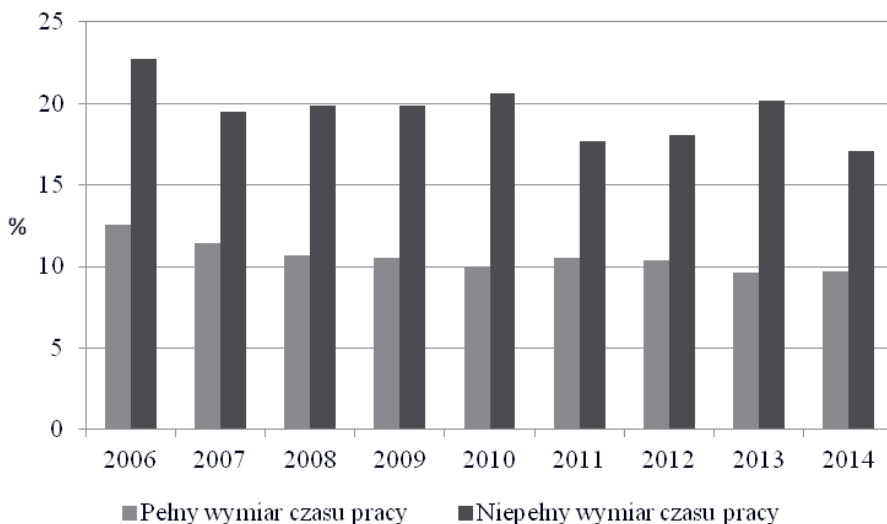
Rysunek 4. Pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy jako odsetek pracujących ogółem w Polsce i UE w latach 2006–2015 (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (dostęp: 16.06.2016).

Rodzaj umowy z pracodawcą nie jest jedynym kryterium jakości zatrudnienia²⁵. Niepewność na rynku pracy to również brak bezpieczeństwa zatrudnienia i perspektyw na awans, niskie dochody, częsta rotacja zatrudnienia. Popularność elastycznych form zatrudnienia z pewnością pogarsza niestabilną sytuację zawodową młodych, ale nie jest jej jedyną przyczyną.

Istotne znaczenie dla identyfikacji prekariatu w Polsce ma również analiza danych obrazujących udział pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy (rysunek 4).

Jak wynika z danych zaprezentowanych na rysunku 4, udział Polaków pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy jest niższy o kilkanaście punktów procentowych od średniej dla państw członkowskich Unii Europejskiej. Można przy tym zauważyć, że w UE udział pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy wzrósł z 25,2% w 2006 roku do 32,1% w 2015 roku. Natomiast w tym samym okresie w Polsce odnotowano spadek wspomnianego wskaźnika z 19,3% w 2006 roku do 14,1% w 2015 roku. Warto dodać, że w przypadku polskiego rynku pracy niepełny wymiar czasu pracy często nie jest świadomym wyborem, lecz koniecznością związaną z niemożnością znalezienia pracy na pełen etat. Praca w niepełnym wymiarze zwiększa ryzyko zagrożenia ubóstwem, co potwierdzają dane ujęte na rysunku 5.

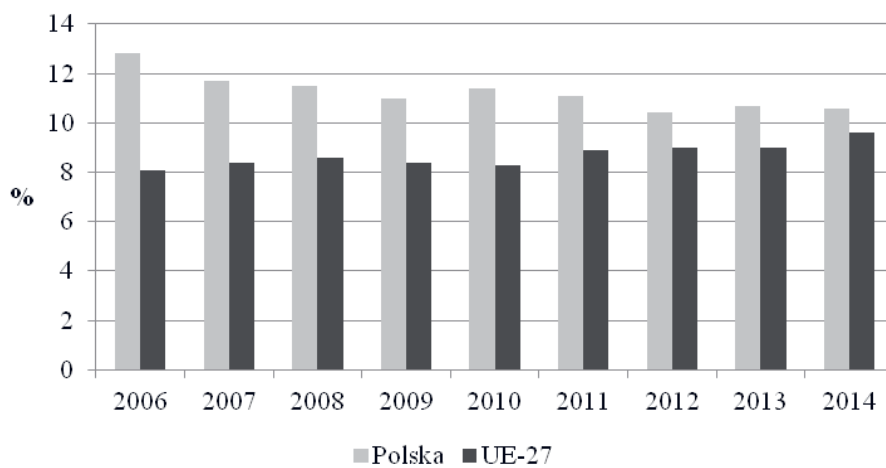


Rysunek 5. Pracujący zagrożeni ubóstwem w zależności od wymiaru czasu pracy w Polsce w latach 2006–2014 (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (dostęp: 16.06.2016).

²⁵ Należy dodać, że wśród pracujących na czasowych kontraktach jest pewna grupa osób z dobrymi zarobkami, dla których jest to rozwiązanie jak najbardziej korzystne i satysfakcjonujące.

Przejawem prekaryzacji rynku pracy jest udział wśród zatrudnionych grupy tzw. biednych pracujących. Z danych zaprezentowanych na rysunku 6 wynika, że w badanym okresie udział pracujących Polaków o dochodach poniżej progu zagrożenia ubóstwem zmniejszył się o 2,2 punkty procentowe. Jest to pozytywny trend, biorąc pod uwagę odnotowany w tym samym czasie wzrost udziału biednych pracujących w Unii Europejskiej²⁶.



Rysunek 6. Pracujący o dochodach do dyspozycji poniżej progu zagrożenia ubóstwem w Polsce i UE w latach 2006–2014 (w %)

Źródła: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (dostęp: 18.06.2016).

Niemniej jednak liczba zatrudnionych osiągających dochody poniżej progu zagrożenia ubóstwem w Polsce kształtowała się w latach 2006–2014 na poziomie nieco wyższym od średniej dla państw UE.

Podsumowanie

Polski rynek pracy, podobnie jak inne rynki europejskie, podlega presji wynikającej z nasilenia procesu globalizacji, który przebiega w warunkach wysokiej dynamiki postępu technologicznego. Prekariat jako stan braku pewności, stałości i stabilności, oznaczający chroniczną niemożliwość przewidzenia przyszłości i nieustanny lęk, że przyniesie ona tylko pogorszenie obecnej sytuacji, staje się udziałem części pracujących. Przytoczone wybrane teorie rynku pracy wskazują,

²⁶ Należy mieć na uwadze fakt, iż każdy kraj sam określa ustawowy próg ubóstwa, wobec czego progi są bardzo zróżnicowane w całej Unii Europejskiej.

że prekaryzacja jest procesem złożonym, nie ulega jednak wątpliwości, że prekariat wraz z niepewnością i niestabilnością zatrudnienia, niskim poziomem wynagrodzenia wpisuje się w obraz dualnego rynku pracy.

Analiza wybranych wskaźników rynku pracy w kontekście oceny skali prekariatu w Polsce pozwoliła na wyciągnięcie kilku wniosków. Po pierwsze, biorąc pod uwagę stabilność zatrudnienia, można co prawda zauważyć dominację trwałego stosunku pracy, niemniej jednak utrzymuje się stosunkowo wysoki udział Polaków zatrudnionych na podstawie umów na czas określony, które z racji swojej tymczasowości nie sprzyjają stabilizacji sytuacji zawodowej. Co więcej, Polska od wielu lat znajduje się w czołówce krajów odnotowujących rosnący udział pracujących w oparciu o tę formę zatrudnienia.

Po drugie, analiza danych zastanych wykazała, że zatrudnienie prekaryjne jest udziałem w przeważającej mierze osób młodych, co potwierdza jedną z hipotez. Przejawem prekaryzacji rynku pracy jest również to, że część umów mających znamiona umowy o pracę zostaje zastępowana przez pracodawców umowami cywilnoprawnymi. Tego rodzaju praktyki ujawnione przez kontrole Państwowej Inspekcji Pracy stanowią potwierdzenie drugiej hipotezy badawczej o tym, że jednym ze źródeł prekariatu jest wzrost popularności wśród pracodawców elastycznych form zatrudnienia, z uwagi na niższe ich koszty.

Po trzecie, z zaprezentowanych danych wynika również, że udział pracujących Polaków o dochodach poniżej progu zagrożenia ubóstwem, mimo odnotowanej w ostatnich latach tendencji spadkowej, dotyczy ponad 10% zatrudnionych. W konsekwencji coraz większy segment stanowią pracownicy, których można określić mianem prekariuszy, zatrudnionych na wysoce niestabilnych warunkach pracy, często bez odpowiednich zabezpieczeń socjalnych i przy niskich wynagrodzeniach.

Przeprowadzona analiza oraz wnioski z niej płynące wskazują na potrzebę przeprowadzenia pogłębionych badań na temat prekariatu w Polsce. Jak wspomniano, już samo pojęcie prekariatu jest stosunkowo szerokie, w konsekwencji można do niego włączyć osoby będące nieustannie gdzieś pomiędzy biedą a bogactwem oraz pracą a bezrobociem, które łączy permanentne poczucie zagrożenia i niepewności co do przyszłości. Potrzeba diagnozy zjawiska prekariatu jest istotna nie tylko ze względów poznawczych, ale przede wszystkim w kontekście identyfikacji działań i rozwiązań, które umożliwiłyby ograniczenie negatywnych skutków towarzyszących jego istnieniu.

Bibliografia

- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, Dz.U. Nr 16, poz. 93, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19640160093> (dostęp 18.06.2016).
- Bauman Z., *On The Unclass of Precarians*, „Social Europe Journal”, www.social-europe.eu/2011/06/on-the-unclass-of-precarians/ (dostęp: 5.06.2016).

- Baza danych Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (dostęp: 16.06.2016).
- Baza danych GUS, <http://stat.gov.pl/> (dostęp: 18.06.2016).
- Bourdieu P., *Contre-feux : propos pour servir a la résistance contre l'invasion néo-libérale*, Liber-Raisons d'agir, Paris 1998.
- Castel R., *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé?*, Le Seuil, Paris 2003.
- Choonara E., *Is There a Precariat?*, „Socialist Review”, October 2011, <http://socialistreview.org.uk/362/there-precariat> (dostęp: 20.06.2017).
- Czarnik Sz., Turek K., *Polski rynek pracy – aktywność zawodowa i struktura wykształcenia*, t. III: *Edukacja a rynek pracy*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015.
- Informacja dotycząca rozliczenia podatku dochodowego od osób fizycznych za 2014 rok*, Ministerstwo Finansów, Warszawa 2015, www.finanse.mf.gov.pl/documents/766655/2970107/Informacja, (dostęp: 20.06.2016).
- International Labour Office, *From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment*, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV), Geneva 2012.
- Kozek W., *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013.
- Kryńska E., *Segmentacja rynku pracy: podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1996.
- Krzyminiwska G., *Prekariat nowym interesariuszem ekonomii społecznej*, Szczecin 2015, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania*, nr 41, t. 2.
- Kwiatkowski E., *Elastyczność popytu na pracę w teoriach rynku pracy*, [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, IPiSS, Warszawa 2003.
- Kwiatkowski E., *Neoklasyczne teorie zatrudnienia. Tradycja i współczesność*, PWN, Warszawa 1988.
- Kwiatkowski E., Włodarczyk P., *Wpływ ochrony zatrudnienia na rynek pracy w warunkach negatywnego szoku ekonomicznego*, „Gospodarka Narodowa” 2012, nr 11–12, s. 1–23.
- Manning A., *Implicit Contract Theory*, [w:] *Current Issues in Labour Economics*, red. D. Sapsford, Z. Tzannatos, Palgrave MacMillan, London 1990.
- Mączyńska M., *Ekonomia a przełom cywilizacyjny*, „Studia Ekonomiczne” 2009, nr 3–4, s. 137–156.
- Paugam S., *Le salarier de la précarité*, Presses Universitaires de France, Paris 2000.
- Rybińska A., *Prekariat – „wyklęty lud” XXI wieku. Rozmowa z Guy'em Standingiem*, <http://rebelya.pl/post/7889/prekariat-wyklęty-lud-xxi-wieku-rozmowa-z-guyem> (dostęp: 16.06.2016).
- Sendrowicz B., *Plaga zleceń, które powinny być etatami*, http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90443,17046891,Plaga_zleceń_ktore_powinny_byc_etatami.html (dostęp: 20.06.2016).
- Standing G., *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2014.
- Standing G., *The Precariat, Class and Progressive Politics: A Response*, „Global Labour Journal” 2016, nr 7 (2), s. 189–200.
- Strzelecki P., Saczuk K., Grabowska I., Kotowska I.E., *Rynek pracy*, [w:] *Warunki i jakość życia Polaków. Diagnoza Społeczna 2015*, red. J. Czaplński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2015.
- Szafranec K., *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.
- Szarfenberg R., *Prekarność, prekaryjność, prekariat – krótkie wprowadzenie*, <http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/prekariat3.5.pdf> (dostęp: 16.06.2016).
- Wojciechowski W., Banaszewski J., *Jak ograniczyć w Polsce liczbę umów na czas określony i wzmocnić tempo rozwoju gospodarki?*, Forum Obywatelskiego Rozwoju, Analiza nr 7, 2011.

Wright E.O., *Is The Precariat a Class?*, „Global Labour Journal” 2016, nr 7 (2), s. 123–135.

Wybrane zagadnienia rynku pracy. Dane za 2014 rok, GUS, Warszawa 2015, <http://stat.gov.pl/ob-szary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/wybrane-zagadnienia-rynku-pracy-dane-za-2014-rok,9,3.html> (dostęp: 20.06.2016).

Streszczenie

Przyjmuje się, że pojawienie się prekariatu na współczesnych rynkach pracy wiąże się z nasileniem procesu globalizacji, zmian technologicznych oraz umocnieniem neoliberalnych strategii akcentujących w sposób szczególny potrzebę podnoszenia innowacyjności i konkurencyjności gospodarek. W konsekwencji przybiera na sile zjawisko zatrudnienia prekaryjnego utożsamianego z zatrudnieniem niepewnym, bez zabezpieczeń i perspektyw, głównie tymczasowego, często nisko opłacanego. Celem artykułu jest identyfikacja przyczyn i skali prekariatu na polskim rynku pracy. Wykorzystano w tym celu dostępne dane statystyczne GUS, Eurostatu oraz te pochodzące z *Diagnozy Społecznej*.

Słowa kluczowe: rynek pracy, elastyczne formy zatrudnienia, prekariat, niepewność