

Marek Bednarski

UNDEREMPLOYMENT – ŹRÓDŁA EKONOMICZNE I SKUTKI SPOŁECZNE

1. Uwagi wstępne

Ubóstwo i wykluczenie społeczne tradycyjnie były postrzegane jako fundamentalne zagrożenie zarówno z perspektywy jakości życia jednostki, jak i funkcjonowania całych społeczeństw. Zjawiska te, przynajmniej w krajach rozwiniętych po II wojnie światowej, związane były najczęściej z bezrobociem, czy – w skrajnej postaci – całkowitą utratą kontaktu z rynkiem pracy. Zatrudnienie, w zasadzie, chroniło przed wspomnianymi patologiami.

Ta sytuacja zaczęła się zmieniać począwszy od lat 70. XX wieku. Zaczęły bowiem powstawać w gospodarce „śmieciowe miejsca pracy” (*junk jobs*) a w konsekwencji – pojawienie się grupy „biednych pracujących” (*working poor*). Praca przestała być gwarancją ochrony przed ubóstwem i wykluczeniem społecznym.

W tym rozdziale próbuję pokazać ekonomiczne źródła tego zjawiska, które identyfikuję głównie z załamaniem się modelu fordowskiego w gospodarce. W rezultacie pojawiła się kategoria „liczego zatrudnienia” – *underemployment*, które nie chroni przed zasygnalizowanymi plagami. Stawiam tezę, że jego rozmiary są skutkiem wzrostu poziomu niepewności w procesie gospodarowania w modelu postfordowskim, którą pracodawcy chcą przerzucić na stronę pracowniczą.

W Polsce najbardziej dolegliwym wymiarem zjawiska *underemployment* jest zatrudnienie na czas określony, stąd będzie ono przedmiotem głębszych analiz, również na podstawie badań empirycznych.

Na zakończenie rozważań przedstawię będą skutki prezentowanych zjawisk, owocujące powstaniem nowej specyficznej klasy społecznej – prekariatu, a także możliwe działania państwa, które powinno przeciwdziałać niekorzystnym zjawiskom. *Underemployment* należy bowiem traktować w kategoriach zagrożenia spójności i stabilności społeczeństwa w dłuższej perspektywie, co wymaga interwencji na szczeblu centralnym.

2. Ład fordowski w gospodarce i źródła jego załamania

Ład fordowski w gospodarce, który najpełniejszy kształt uzyskał w krajach wysoko rozwiniętych po II wojnie światowej, był rezultatem spontanicznie kształtujących się zmian technologicznych i dostosowań do nich systemów or-

ganizacji pracy w przedsiębiorstwach, ale i celowych działań państwa starającego się, dla pokoju społecznego, zagwarantować satysfakcjonujące warunki życia pracującym. Od strony ekonomicznej istotą fordyzmu była masowa produkcja standardowych towarów w taylorowskim modelu organizacji pracy. Taka produkcja możliwa była w dużych przedsiębiorstwach, o oligopolistycznej pozycji na rynku, chronionym, przynajmniej w określonym stopniu, przed konkurencją zewnętrzną. Pozwalało to na czerpanie korzyści ze skali produkcji i dawało zdolność do tworzenia oraz wdrażania postępu technicznego, co owocowało stałym wzrostem wydajności pracy.

Ten porządek wspierało państwo stosownym ustawodawstwem pracy, a przede wszystkim skuteczną w owym czasie polityką stabilizacji koniunktury według wzorów keynesowskich.

Oczywiście, strukturze podaży musiała odpowiadać struktura popytu gospodarstw domowych. Pojawił się wówczas masowy konsument zainteresowany nabywaniem standardowych dóbr. Dodatkowo, na straży opisanego ładu, stały bardzo silne w owym czasie związki zawodowe [Czarzasty 2010, s. 48-66].

Ład fordowski, co istotne z rozważanej perspektywy, miał poważne konsekwencje dla rynku pracy i zatrudnienia. W tych warunkach bowiem poziom bezrobocia był względnie niski, a zatrudnienie, dla dużej części pracowników, było na całe życie w ramach pełnego etatu, z zadowalającą płacą i w miarę klarowną ścieżką rozwoju zawodowego. Ten przywilej nie dotyczył wprawdzie wszystkich. Najczęściej mężczyzn, głównych żywicieli rodzin, co jednak stabilizowało sytuację całych gospodarstw domowych. Nie korzystali również bezpośrednio z tego stanu rzeczy funkcjonujący na peryferyjnych rynkach pracy – głównie drobni przedsiębiorcy i ich pracownicy. Niemniej generalnie ład fordowski tworzył stabilną sytuację społeczną, pożądaną z perspektywy wielu uczestników gry ekonomicznej [Gardawski 2009].

System ten zaczął się jednak załamywać w latach 70. XX wieku, czego spektakularnym wyrazem był kryzys naftowy obnażający nieskuteczność, w nowych warunkach gospodarowania, keynesowskiej interwencji państwa. Wyrazem tego było zjawisko stagflacji, na które lekarstwem okazały się działania raczej po stronie podażowej a nie popytowej rynku.

Jednocześnie procesy kryzysowe zaczęły dotyczyć związków zawodowych. Doszło do spadku stopy uzwiązkowienia, co spowodowało ich kryzys finansowy. W rezultacie słabła siła związków w przetargu zbiorowym oraz ich zdolność do oddziaływania na partie polityczne [Być albo nie być..., 2012, s. 59].

W ten sposób uległy zachwianiu dwa podstawowe instytucjonalne filary ładu fordowskiego: na poziomie całej gospodarki skutecznie stabilizująca koniunkturę polityka państwa oraz, na poziomie przedsiębiorstwa, mechanizm przetargu zbiorowego, gwarantujący zatrudnionym odpowiedni udział w wytworzonej wartości dodanej.

Demontażowi ładu fordowskiego sprzyjały też procesy dekoncentracji zatrudnienia, czyli wzrost udziału pracujących w sektorze małych i średnich firm. Źródła tego zjawiska są wielorakie [Dominiak 2005]. Z jednej strony następowały zmiany po stronie popytu. Wraz z bogaceniem się społeczeństw nabywcy

oczekiwali, w większym stopniu, produktów zróżnicowanych niż standardowych. A to może zaoferować mała firma. Również zmiany związane z wdrażaniem technologii informatycznych i telekomunikacyjnych (ICT) zniwelowały przewagę dużych przedsiębiorstw związane z efektem skali.

Istotną rolę w procesie dekoncentracji zatrudnienia odegrała również serwicyzacja gospodarki [Serwicyzacja..., 2010]. W przeciwieństwie do sektorów rolnego i przemysłowego udział zatrudnionych w usługach w skali gospodarki narodowej rósł w rozważanym okresie. Proces ten był wspierany przez zmiany w organizacji produkcji, polegające na delegowaniu niektórych zadań z dużych przedsiębiorstw do małych, wyspecjalizowanych firm (*outsourcing*).

Sygnalizowany wzrost udziału małych i średnich firm w gospodarce oznaczał wzrost niepewności w gospodarce. MŚP bowiem są w dużym stopniu uzależnione od bieżących, słabo, jak wspomniano, stabilizowanych przez państwo wahań koniunkturalnych, inaczej niż duże przedsiębiorstwa, posiadające oligopolistyczną pozycję na rynku. Jednocześnie pozycja osób pracujących w małych firmach jest gorsza niż w dużych. Nie ma tu reprezentacji zatrudnionych, trudniejsza jest kontrola przestrzegania prawa pracy a niestabilność firmy oznacza niestabilność zatrudnienia.

Podważaniu ładu fordowskiego sprzyjały też obserwowane w rozważanym czasie tendencje w zakresie postępu technicznego. Z jednej strony dostrzegalne było zjawisko spadku efektywności inwestowanego kapitału. W rezultacie osłabło tempo wzrostu wartości dodanej, co spowodowało zaostrzenie się sporu o jej podział i również spadek tempa wzrostu płac realnych [Czarzasty 2010]. Procesom tym towarzyszyło przyspieszenie procesów innowacyjnych i powstawanie gospodarki opartej na wiedzy [Kubielas 2009]. Coraz większą rolę w kreowaniu zmian zaczął odgrywać rynek, a więc również perspektywa popytowa, a nie tylko, jak to wskazywał Schumpeter, perspektywa podażowa, gdzie kluczową rolę odgrywała firma i pomysły przedsiębiorcy. Oznaczało to wzrost konkurencyjności i podwyższenie ryzyka w gospodarowaniu. Żadna firma nie mogła czuć się pewnie na rynku – na którym zawsze groziło jej pojawienie się jakiegoś innowatora. Przedsiębiorstwo musiało więc przewidywać te zagrożenia i samo stale tworzyć innowacje. Oczywiście obciążało to koszty firmy i destabilizowało sytuację zatrudnionych.

Najważniejszym jednak czynnikiem prowadzącym do załamania się ładu fordowskiego była globalizacja, czyli integracja państw i ludzi będąca skutkiem radykalnego obniżenia kosztów transportu i telekomunikacji oraz obniżenia sztucznych barier w przepływie dóbr, usług, kapitału, ludzi oraz wiedzy [Stiglitz 2004, s. 1-48]. Z jednej strony istotnie zwiększyło to dostępność rozmaitych towarów dla konsumentów, z drugiej jednak nasiliło radykalnie konkurencyjność i obniżyło stabilność rynków. Konkurencja zyskała wymiar międzynarodowy, a istotnym graczem stały się kraje o skrajnie niskich podatkach czy płacach. Swoboda przepływu kapitału pozwoliła na realokację przedsiębiorstw, wolność przepływu siły roboczej zachwiała lokalnymi rynkami pracy, na których pojawili się nowi, mniej wymagający czy lepiej wykształceni pracownicy. Wszelkie wahania na lokalnych rynkach walut, surowców, akcji zaczęły się

przenosić na cały świat. Z perspektywy przedsiębiorcy oznacza to, że każdy parametr ekonomiczny decydujący o jego egzystencji może w każdej chwili się zmienić, a skoki popytowe czy podażowe są wysoce prawdopodobne.

Wszystkie zasygnalizowane wyżej czynniki spowodowały, że w rozważanym okresie, w krajach wyżej rozwiniętych, doszło do zachwiania ładu fordowskiego w coraz większej części gospodarki. A porządek ten, tak dla pracodawców, jak i pracujących, oznaczał względną stabilność i wzrost.

Nowy porządek gospodarczy, zwany postfordowskim, nie ma jeszcze swojej teorii, bo jest dopiero w fazie kształtowania się, ale – jak pisze J. Gardawski – „powszechnie wymienianą cechą postfordyzmu pozostaje jednak elastyczność” [Gardawski 2009, s. 55]. Elastyczność zaś, której w nowej sytuacji rynek wymaga od firmy, oznacza niepewność, zmiany do których trzeba się dostosować. W tej sytuacji przedsiębiorca będzie szukał mechanizmów stabilizujących jego sytuację, sposobów na „podzielenie” się ryzykiem z innymi.

W świetle obserwacji realnych procesów gospodarczych i teorii je opisujących, przestrzeń, gdzie można przerzucić część nowego ryzyka, które opisano wcześniej, tworzy zatrudnienie. Przedsiębiorcy zatem starają się obarczyć pracowników dodatkową niepewnością, by stabilizować swoją sytuację. Niekiedy wręcz sygnalizują, że muszą tak postępować, bo oczekiwaną przez pracowników stabilnością nie dysponują. Oczywiście zatrudnieni bronią się przed taką „redystrybucją” niepewności wywierając presję na pracodawców, głównie za pośrednictwem związków zawodowych, czy też wykorzystując swoją pozycję rynkową. Związki jednak, jak wspomniano, słabły, a sytuacja rynkowa pracowników była silnie zróżnicowana. Swoją rolę w tym miało również do odegrania państwo, jako twórca i egzekutor prawa pracy. Ograniczanie stabilności zatrudnienia wymaga bowiem zmian również na tym obszarze jego aktywności.

I na tym polu działalność państwa szła w kierunku oczekiwań pracodawców. Uznano bowiem, co znalazło odbicie w odpowiednich dokumentach Rady Europy, Komisji Europejskiej i OECD, że to sztywność rynku pracy jest jednym z kluczowych źródeł bezrobocia [Wiśniewski 2013]. A zatem państwo powinno ograniczyć poziom regulacji rynku pracy, uelastyczyć go. Oznacza to szereg postulatów przerzucających ryzyko zmian koniunkturalnych na pracownika, czyniąc jednak, w opinii autorów zmian, łatwiejszym utrzymanie zatrudnienia, a jeśli się to nie uda – łatwiejszym przyjmowanie pracowników w nowych miejscach.

Sygnalizowana deregulacja dotyczy różnych działań [Kwiatkowski 2002, s. 294-300], ale z rozważanej perspektywy wskazać należy przede wszystkim ograniczenie uprawnień związków zawodowych, ułatwienie zwolnień, obniżenie poziomu świadczeń dla bezrobotnych, osłabienie roli płacy minimalnej czy uelastycznienie czasu pracy [Wiśniewski 2013, s. 20]. Wszystko to osłabia pozycję pracodawcy i umożliwia pogorszenie standardów zatrudnienia w myśl idei „lepsza praca gorsza niż żadna”.

W sumie proces zwiększania niepewności w zatrudnieniu na skutek zarysowanych powodów zachodził, a jego wyrazem było istotne poszerzenie *underemployment* – „lichego zatrudnienia”.

3. *Underemployment* – problem współczesnych rynków pracy

Problem *underemployment* nie dotyczy oczywiście całego zatrudnienia. Przerzucanie ryzyka związanego z gospodarowaniem na pracujących ma charakter selektywny. Sukces przedsiębiorstwa wiąże się bowiem z kwalifikacjami zaangażowanych tu zasobów ludzkich, co wymaga stabilizacji załogi i lepszego wykorzystania jej potencjału, a nie obniżania, za wszelką cenę, kosztów zatrudnienia. Ten postulat nie dotyczy jednak wszystkich pracowników, a stosowane tu przez pracodawców strategie wyjaśnia model elastycznej struktury firmy [Pocztowski 2007]. Zgodnie z nią zatrudnionych w firmie można podzielić na trzy grupy: osób posiadających kwalifikacje i dysponujących elastycznością pozwalającą wykonywać różne czynności, wyposażonych w umiejętności typowe, łatwo dostępne na rynku pracy oraz specjalistów potrzebnych tylko w szczególnych sytuacjach. I tylko wobec tych pierwszych, stanowiących rdzeń zatrudnienia, stosuje się stabilne, minimalizujące ryzyko zatrudnionego umowy. Pozostałych zatrudnia się w trybie umów elastycznych, wykorzystując przeszczerzeń stworzoną przez prawo pracy.

Mamy zatem do czynienia z postępującym różnicowaniem zatrudnionych. A zgodnie z teoriami segmentacji [Layard, Nickell, Jackman 1991; Kryńska 1996] na rynku pracy mamy dwa sektory: zasadniczy i brzegowy. Ten pierwszy daje pracę stabilną, dobrze opłacaną, z ochronami socjalnymi, perspektywami awansu i szkoleń. Trafiają tu właśnie pracownicy należący do rdzenia zatrudnionych. Pozostałe grupy zasilają sektor brzegowy, gdzie wspomnianych atrybutów brak. Co gorsza, trafienie do sektora brzegowego bardzo utrudnia przejście do sektora zasadniczego. Jednostka jest stygmatyzowana przez gorszą pracę. Wskutek tego – pozbawiona szkoleń i rozwijających ją zadań – faktycznie przestaje się nadawać do wykonywania bardziej złożonych prac.

I właśnie zatrudnieni w sektorze brzegowym rynku pracy stają się ofiarami opisanych procesów pogłębiającej się niepewności w gospodarce. To im oferowane są formy pracy o elastycznym charakterze. Zwykle takie zajęcia, pozostające poza rdzeniem zatrudnienia w przedsiębiorstwie, kumulują jeszcze inne niekorzystne cechy i w rezultacie zatrudnienie ma tu charakter substandardowy. I takie właśnie zatrudnienie określone jest w literaturze przedmiotu jako *underemployment* – „praca licha”.

Zwykle wyróżnia się jej cztery atrybuty: niepełnoetatowość nie na życzenie zatrudnionego, niestabilność w czasie (praca na czas określony), rażąco niska płaca, niewykorzystywanie przez jednostkę posiadanych kwalifikacji [Frieske 2012, s. 11-12].

Praca niepełnoetatowa zazwyczaj jest traktowana jako wybór zatrudnionego, który ze względu na swoje potrzeby preferuje mniejszy wymiar obciążeń zdrowotnych. Często jako przykład wskazywane są tu kobiety, które tradycyjnie biorą na siebie obowiązki rodzinne. Tymczasem, jak wskazują badania [Głogosz 2007], wymiar etatu jest tu często funkcją potrzeb pracodawcy a nie pracownika.

Przymusowy niepełny etat oznacza nie tylko niższe dochody, ale może również prowadzić do niewykorzystania kwalifikacji czy pogorszenia perspek-

tyw rozwoju zawodowego, bo pracodawca może nie być zainteresowany inwestowaniem w pracownika, którego rola dla firmy jest marginalna. W ten sposób praca na niepełnym etacie, z przymusu, jest nie tylko stratą materialną dla jednostki, ale również, w pewien sposób, ją stygmatyzuje. Z perspektywy pracodawcy jednak pozwala przenieść ryzyko związane ze zmianami w popycie na zatrudnionego.

Skutki pobierania rażąco niskiej płacy, to jest niższej od połowy przeciętnego wynagrodzenia, są dla pracownika oczywiste. Oznacza to brak środków na godne życie dla rodziny, czego rezultaty ekonomiczne i społeczne są rozległe. Instrumentem prawnym, którym państwo może powstrzymać zjawisko „*working poor*”, jest płaca minimalna [Golnau 2007], ale skuteczność tego instrumentu jest ograniczona. Rządy niechętnie się nim posługują z obawy o usztywnienie rynku pracy i zwiększanie w ten sposób bezrobocia albo poszerzanie szarej strefy. Ponownie zatem, poprzez swobodne manewrowanie niskimi płacami, pracodawca może elastycznie reagować na zmiany kosztów wytwarzania czy cen swoich produktów.

Wreszcie trzeci atrybut – rażąco niepełne wykorzystanie kwalifikacji pracownika (*overeducation*) z perspektywy zatrudnionego oznacza frustrację i zmarnowany wysiłek, choć wskazuje się niekiedy na ewentualne korzyści, jakie nadmiar kwalifikacji może nieść dla budowy kapitału społecznego. Generalnie jednak zatrudnienie ludzi poniżej ich kwalifikacji znów zwiększa elastyczność pracodawcy. Może on bowiem zlecać pracownikowi zadania o różnym stopniu złożoności zależnie od aktualnej sytuacji rynkowej, unikając jednocześnie kosztów rekrutowania czy przyuczania do zawodu nowych ludzi.

Czwarty, najistotniejszy wymiar *underemployment* – praca na czas określony będzie rozważony oddzielnie. Niemniej i tu kluczowa jest łatwość zwalniania pracownika bez związanych z tym obciążeń, jak odprawy czy okresy wypowiedzenia pracy.

W każdym zatem wymiarze „liczego zatrudnienia” istnieje przeniesienie określonej części ryzyka gospodarowania na zatrudnionego, co ułatwia firmie dostosowanie się do rynku i prosperowanie. Koszty tych działań bezpośrednio ponosi pracobiorca, ale sukces przedsiębiorstwa jest i dla niego istotny, bo dzięki niemu utrzymuje miejsce pracy. Stąd trudno o jednoznaczną ocenę tego zjawiska.

Rozkład natężenia „liczego zatrudnienia” nie jest oczywiście przypadkowy, tak z perspektywy branżowej, jak i różnych grup społecznych [Mc Kay 2012]. Najczęściej zatrudnienie o niskim standardzie występuje w budownictwie, rolnictwie, handlu, usługach hotelarsko-turystycznych czy porządkowych. Branże te bowiem, ze względu na swoją specyfikę, wymagają pracy głównie sezonowej, dostosowanej do rytmu potrzeb odbiorcy. Skłania to pracodawców do zatrudniania na czas określony, na niepełne etaty, może prowadzić do konieczności wypełniania prostych zadań przez jednostki o wyższych kwalifikacjach. Jednocześnie większość wykonywanych w tych branżach prac nie wymaga zbyt dużych kwalifikacji, a pracownicy tu potrzebni są dostępni na rynku i oczekują zatrudnienia. Ich siła przetargowa wobec pracodawcy jest więc słaba, a zatem i niskie są wynagrodzenia.

Szukając z kolei grup społecznych najbardziej narażonych na „liche zatrudnienie” wskazać można pracowników najmłodszych i najstarszych, imigrantów z biedniejszych krajów (szczególnie o nieudokumentowanym statusie), niepełnosprawnych czy kobiety. W przypadku każdej z tych grup istnieją specyficzne powody, dla których dotyka ich *underemployment*. Najstarsi często szukają tylko dodatkowych dochodów do niskich emerytur; najmłodszy nie posiadają odpowiednich kwalifikacji, szczególnie w charakterze specjalistycznym; migranci nie znają języka ani swoich uprawnień, ograniczają ich regulacje prawne wobec cudzoziemców; kobiety obciąża macierzyństwo i dyskryminacja statystyczna.

Underemployment jest zatem poważnym problemem społecznym, tym poważniejszym, że jego skutki skupiają się głównie na wybranych grupach społecznych, często dyskryminowanych również na innych obszarach życia. Jednocześnie ograniczenie tego zjawiska musi być bardzo trudne, bo ma ono swoje solidne źródła w trudnych do regulacji procesach ekonomicznych.

4. Praca na czas określony – kluczowy wymiar „liczego zatrudnienia” w okresie postfordowskim

Underemployment, jak wspomniano, jest zjawiskiem wielowymiarowym. Obok wymiarów zasygnalizowanych wcześniej, w literaturze przedmiotu dodaje się jeszcze takie, jak: niemożność wyegzekwowania przez pracowników uprawnień zapisanych w prawie pracy czy istnienie ryzykownych warunków w zakresie BHP [Mc Kay 2012]. Nie mniej kluczowe znaczenie dla okresu postfordowskiego ma tutaj jeden wymiar – ograniczoność w czasie zawieranych umów o pracę. Warunkowany jest on bowiem prawie wyłącznie przez potrzebę przeniesienia ryzyka gospodarowania na pracobiorcę.

Problem pracy na czas określony jest powszechny [OECD 2002], ale w Polsce występuje szczególnie intensywnie [Flexicurity..., 2009]. Należy też zwrócić uwagę, że w takim właśnie trybie można świadczyć pracę stosując rozmaite formy prawne. Korzysta się tu z różnych form zatrudnienia pracowniczego, niepracowniczego oraz samozatrudnienia [Wratny 2003; Hajn 2003]. Specyficzną formę świadczenia pracy na czas określony oferują agencje pracy tymczasowej [Spytek-Bandurska, Szyłko-Skoczny 2008].

W ramach zatrudnienia pracowniczego na czas określony można zawierać umowy na czas próbny, na czas wykonywania określonej pracy i bez uzasadnienia – na dowolnie długi okres. Taka forma umowy pozwala na rozwiązanie umowy o pracę z dwutygodniowym wyprzedzeniem, bez podania przyczyny. Jest to typowy przykład, gdy przedsiębiorca zmniejsza swoje ryzyko gospodarowania kosztem pracobiorcy.

Podobny efekt daje zatrudnienie niepracownicze, szczególnie umowy cywilno-prawne, jak umowa o dzieło i umowa zlecenie. Powinny one nie być wykonywane pod nadzorem pracodawcy. Tymczasem badania wskazują [Bednarski, Frieske 2012, s. 37-38], że bywała tu sytuacja odwrotna, a zleceniobiorca był trwale związany ze zleceniodawcą. Ponadto umowa stanowiła dla tego pierwszego główne źródło utrzymania. I znów umowa cywilno-prawna okazywała się

sposobem na łatwe, zależne od potrzeb rynku, ściąganie jednostki do pracy lub rezygnację z niej. Dodatkowo pracodawca przerzucał na pracobiorcę szereg kosztów związanych z urlopami czy składkami na ubezpieczenie społeczne.

Inny sposób odchodzenia od tradycyjnej, sztywnej umowy o pracę jest stosowanie samozatrudnienia [Bąk 2009]. Zatrudnienie zostaje tu formalnie zamienione na podwykonawstwo, a więc relację dwóch samodzielnych podmiotów gospodarczych. Czasami jest to faktycznie typowy outsourcing pewnych zadań, ale czasami nadal chodzi o typową pracę podporządkowaną, a pseudo-firma pracownika tworzona jest na polecenie pracodawcy dla obniżenia jego kosztów i uelastyczenia relacji z osobą pozostającą dotąd w stosunku pracy.

Stosunkowo rozległa skala umów na czas określony w Polsce może się wiązać z relatywnie liberalnym prawem. W innych krajach Unii (Niemcy, Włochy, Francja) takie umowy są często limitowane i wymagają uzasadnienia, którego nie stanowi niepewność w odniesieniu do przyszłej koniunktury [Hajn 2003, s. 60]. Również prawo unijne sugeruje przeciwdziałanie dyskryminacji osób zatrudnionych terminowo [Matey-Tyrowicz 2003]. Próby zaostrzenia tego prawa w Polsce nie były konsekwentne i nie dały istotnych skutków. W rezultacie pracownicy z umowami na czas określony stanowią w Polsce największy odsetek wśród wszystkich zatrudnionych w stosunku do innych krajów Unii Europejskiej. U nas bowiem na czas określony w 2011 r. pracowało 27,1% zatrudnionych. Najbliżej Polski była Hiszpania ze wskaźnikiem 24,8%. O znaczeniu zjawiska w szerszej, europejskiej skali świadczy wielkość rozważanej relacji we Francji (15,1%), Niemczech (15%), czy we Włoszech (13,2%), choć w Wielkiej Brytanii analizowany udział wyniósł tylko 6,2%, zaś w krajach zbliżonych do Polski pod względem rozwoju i doświadczenia historycznego wielkość ta kształtowała się odpowiednio niżej (Węgry 9,8%, Czechy 9%, Słowacja 6,1%) [Kolek 2012]. Jak widać, natężenie problemu pracy na czas określony w Europie jest zróżnicowane – tak w krajach najwyżej rozwiniętych, jak i transformujących swoją gospodarkę. Niemniej nigdzie nie jest to zjawisko o charakterze marginalnym, ma więc silne, uniwersalne determinanty warunkowane rosnącą niepewnością procesów gospodarczych, choć natrafiają one na różne lokalne uwarunkowania ekonomiczne, prawne i społeczne, w tym związane z łatwością rozwiązywania umów na czas nieokreślony.

Praca na czas określony, jakkolwiek uwarunkowana zarysowanymi procesami na poziomie państwa czy wręcz procesów globalnych, konkretne skutki przynosi na poziomie jednostek i gospodarstw domowych. Są one zbliżone w różnych krajach europejskich. Wskazuje na to zarówno literatura międzynarodowa, jak i analizy oparte na polskiej edycji EU-SILC (*Statistics on Income and Living Conditions*) z lat 2005-2008 oraz na przeprowadzonych specjalnie badaniach jakościowych wśród pracodawców i osób zatrudnionych na czas określony. Pozwoliły one pozytywnie zweryfikować dla Polski hipotezy funkcjonujące w literaturze światowej, dotyczące skutków pracy na czas określony dla zatrudnionych i ich rodzin [Kiersztyn 2012, s. 93-121].

Przed wszystkim potwierdził się pogląd formułowany na podstawie doświadczeń europejskich i na gruncie teoretycznym uzasadniony przez przywo-

ływane wcześniej teorie segmentacyjne, że praca na czas określony to stosunkowo rzadko wstęp do trwałego i wartościowego zatrudnienia. Mamy tu raczej do czynienia ze stabilizacją jednostek w gorszym segmencie rynku pracy, gdzie niepewności dotyczącej horyzontu zatrudnienia towarzyszy jeszcze często brak awansu, co wiąże się z ograniczonym dostępem do szkoleń, oraz gorsze warunki pracy. Praca na czas określony bardziej stygmatyzuje jednostkę, niż stanowi próbę przed pełnowartościowym zatrudnieniem, choć oczywiście, szczególnie w przypadku młodych pracowników, nie musi być tak zawsze.

Praca na czas określony wiąże się też, jak wskazują cytowane badania, z niskimi płacami i różnymi atrybutami wykluczenia społecznego. Nie są to zaskakujące tezy, jeśli uznać, że praca na czas określony oznacza często zajęcie na brzegowym rynku pracy. Płace tu są niższe niż na rynku zasadniczym. Tezy o związku niskich płac z zatrudnieniem na czas określony nie podważa nawet argument, że są one adekwatne do niższych kwalifikacji, bo jak wspomniano, w segmencie brzegowym pracownik się nie rozwija, a nawet może tu dojść do regresu jego kompetencji zawodowych.

W segmencie tym praca może oznaczać również brak szeregu uprawnień, wykluczających pracującego z uczestnictwa w ważnych instytucjach. Istotny, w świetle badań, będzie przede wszystkim utrudniony dostęp do kredytu. Banki nie chcą go udzielać osobom o niejasnej perspektywie zatrudnienia. Z punktu widzenia gospodarstw domowych, szczególnie młodych, kluczowe znaczenie mają kredyty na zakup nieruchomości, najczęściej mieszkań. Odcięcie od nich osób pracujących na czas określony to bardzo poważna forma dyskryminacji [Teisseyre 2012].

Inna forma wykluczenia dotyczy perspektyw emerytalnych jednostki [Oczki 2012]. Wprawdzie umowa o pracę na czas określony i umowa-zlecenie wymagają opłacenia stosownych składek, to jednak nie dotyczy to umowy o dzieło. Ponadto w przypadku samozatrudnienia znaczna część osób odprowadza jedynie składkę minimalną, co oznacza w przyszłości bardzo niską emeryturę. Jeśli dodać do tego jeszcze występujące między poszczególnymi zajęciami okresy bezrobocia, to perspektywa dochodowa zatrudnionych na czas określony w okresie starości rysuje się bardzo niekorzystnie. Chyba, że sami oni zadbają o odpowiednie oszczędności, co jednak w Polsce nie jest zjawiskiem powszechnym.

Wreszcie cytowane badania podjęły kwestię związków między pracą na czas określony a zjawiskiem „*working poor*”. Ta nie jest już taka prosta. Wprawdzie, jak pokazano, najczęściej trwale upośledza ona jednostkę pod względem materialnym, to jednak status „biednego pracującego” wiąże się z sytuacją jego gospodarstwa domowego [Kiersztyn 2012]. Dobra pozycja dochodowa głównego żywiciela rodziny może chronić pracującego na czas określony przed ubóstwem. Tak dzieje się, na przykład, z młodymi „gniazdującymi” przy lepiej sytuowanych rodzicach. Niemniej praca na czas określony stanowi istotny czynnik ryzyka ubóstwa gospodarstwa domowego.

Praca na czas określony, z jej zarysowanymi wyżej negatywnymi konsekwencjami, jest w Polsce adresowana do dających się określić grup osób, na co wskazuje analiza oparta na EU-SILC [Kiersztyn, Dzierżowski 2012, s. 67-92].

I tak, najczęściej trafiają tu młodzi, którzy nie posiadają jeszcze odpowiednich kwalifikacji ale i, w mniejszym stopniu, starsi. W przypadku tych ostatnich zatrudnienie czasowe wiąże się zwykle z dorabianiem do emerytury. Na czas określony zatrudnia się też raczej pracowników o niższym wykształceniu i gorszych kwalifikacjach zawodowych. Jest też popularniejsze w tych gałęziach, gdzie jest niższa kapitałochłonność i cykliczność popytu, a więc często w usługach. Istotne jest też pozostawanie bezrobotnym w roku poprzedzającym badanie, chociaż ten fakt można też interpretować jako zależność pracy na czas określony od stażu u obecnego pracodawcy a nie tylko w związku ze stygmatyzującym działaniem braku zatrudnienia.

Generalnie cytowane badania pokazały, że faktycznie praca na czas określony najczęściej jest adresowana do grup społecznie upośledzonych, o gorszej pozycji na rynku pracy.

Równoległe wskazuje się również na pozytywne dla zatrudnionego aspekty tej formy pracy. Niekiedy pozwala ona, na przykład, lepiej dostosowywać pracę do własnych kwalifikacji i jeszcze je poszerzać. Zjawisko to może jednak dotyczyć tylko niewielkiej grupy osób o bardzo wysokich kwalifikacjach. Prawdziwe zatem są tu raczej konstatacje wskazujące, że destabilizujące pozycję jednostki skutki omawianej formy zatrudnienia przynoszą zdecydowanie więcej szkód niż korzyści [Sennett 2006].

Taki wniosek, w odniesieniu do kluczowego wymiaru *underemployment*, jakim jest praca na czas określony, pokazuje, jakie niebezpieczeństwa społeczne niesie ten fenomen. Z drugiej jednak strony na jego rzecz działa jeden, choć bardzo ważny argument. Wspomniane formy zatrudnienia chronią miejsca pracy, stabilizując pozycję firmy wobec sygnalizowanej wcześniej niepewności w gospodarowaniu. Gorsza praca jest lepsza niż żadna. Nie zmienia to jednak faktu, że „liche zatrudnienie” wywołuje procesy, które mogą przynieść poważne, negatywne konsekwencje. Jednym z istotniejszych może być powstanie specyficznej grupy społecznej określanej w literaturze przedmiotu mianem prekariatu.

5. Prekariat – zagrożenie dla społeczeństwa przyszłości?

W literaturze ekonomicznej i socjologicznej zawsze można było znaleźć rozmaite modele, za pomocą których próbowano opisać, pod różnymi kątami widzenia, strukturę społeczeństwa. Zarysowane wcześniej procesy, radykalnie zwiększające niepewność w gospodarowaniu, zaczynają prowadzić, przynajmniej w odniesieniu do klasy pracującej, do wyodrębnienia się dwóch grup społecznych, w którym kryterium podziału staje się dostęp do stabilnego, „obudowanego” odpowiednimi gwarancjami socjalnymi i dochodowymi, zatrudnienia. Odpowiada to – ale tylko do pewnego stopnia – segmentacyjnym teoriom podziału rynku pracy na sektor zasadniczy i brzegowy. Ta druga grupa, skazana na „gorsze”, bardziej niepewne zatrudnienie tworzy, w zasadniczej części, prekariat. Biorąc pod uwagę również rysujące się tu tendencje na przyszłość, problemem jest istotne powiększanie się tej grupy zatrudnionych [Standing 2009].

Różni autorzy akcentują rozmaite elementy jako główne przy definiowaniu pracy prekaryjnej [Poławski 2012, s. 129-132]. Niemniej zawsze pojawia się kwestia pewności zatrudnienia w długim czasie i możliwości pełnego korzystania z przysługujących praw. Istotne jest też bezpieczeństwo i higiena pracy, stopień kontroli nad warunkami jej wykonywania i występujący tu poziom autonomii, dopasowanie pracy do kwalifikacji, wysokość zarobków i dodatkowych świadczeń, a także możliwość łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Ważna jest również dynamika występujących tu procesów. Na ile jest to tylko przerwa w „dobrej” pracy, do której po jakimś okresie zajęć prekaryjnych się wraca, a na ile – strefa bez wyjścia, w której już się pozostaje. W tym kontekście należy też zwrócić uwagę na dynamikę tego zjawiska – staje się ono naprawdę niebezpieczne, gdy licznych pracujących czeka tylko droga od pracy „lepiej” do prekaryjnej albo, gdy jako młodzi podejmują pracę prekaryjną i przy niej już pozostają. Wówczas na bazie „lichego”, prekaryjnego zatrudnienia, zaczyna się rysować swoista społeczna podklasa ludzi luźno związanych z miejscem pracy, stale ją zmieniających, mających w życiorysie przerwy na bezrobocie czy zajęcia w szarej strefie. Opuszczenie tej klasy staje się bardzo trudne, jeśli nie niemożliwe. W ten sposób problem pozornie ekonomiczny, związany z funkcjonowaniem rynku pracy, przekształca się w problem szerszy, strukturyzujący społeczeństwo w nowy sposób.

Badania polskiego społeczeństwa wykonywane z tej perspektywy prowadzą do interesujących konkluzji [Poławski 2012, s. 129-147]. Okazuje się bowiem, że prekariat w naszym kraju jest silnie zróżnicowany, głównie ze względu na wiek. Z jednej bowiem strony istnieją osoby starsze, które odznaczają się cechami tradycyjnej klasy niższej – słabym wykształceniem, niskimi płacami i prestiżem zawodowym, funkcjonowaniem na gorszym, brzegowym rynku pracy. Są one jednocześnie mało mobilne. Stabilność zatrudnienia to dla nich istotna wartość, tak z uwagi na przywiązanie do tradycyjnych jego form, w których funkcjonowali wcześniej przez długi okres, jak i występujące u tych osób zobowiązania, na przykład o charakterze rodzinnym. Są one skłonne w zamian za stabilność zatrudnienia czy nawet obniżenie zarobków oferować lojalność wobec pracodawcy i kolegów. Osoby te zdecydowanie źle się czują w swojej niepewnej zawodowo sytuacji.

Druga grupa prekariuszy to osoby młodsze, dla których świat niepewności, elastycznych form zatrudnienia jest przestrzenią naturalną. Nie muszą to być wcale ludzie o niskich dochodach czy kwalifikacjach. Mogą dążyć do sukcesu, dokształcać się, przemieszczać w przestrzeni, zmieniać miejsce zatrudnienia i status na rynku pracy nie tylko dlatego, że muszą, ale również dlatego, że chcą. Elastyczne formy zatrudnienia mogą im wręcz odpowiadać, bo nie tworzą zobowiązań wobec pracodawcy. Ich strategią życiową jest sukces indywidualny. Ten stan rzeczy powoduje jednak, że nie są mocno osadzeni w strukturach społecznych opartych na miejscu pracy i uprawianym zawodzie. W tym sensie pozostają prekariuszami, jednostkami nie zakorzenionymi w przestrzeni związanej z pracą.

Prekariat stanowi zatem formację społeczną bardzo zróżnicowaną wewnątrz. Różne występujące tu podgrupy w różnym stopniu wyczerpują opisane wcześniej kryteria przynależności do niej. Jedno kryterium jednakże pozostaje uniwersalne – niepewność, niestabilność zatrudnienia. Może to wywoływać postawy aspołeczne – gniew, alienację, odrzucenie ogólnie obowiązujących norm [Standing 2009]. Przy tym postawy te mogą ujawniać się na bieżąco, jako reakcja na pojawiające się problemy. Za przykład tego mogą posłużyć obserwowane ruchy „oburzonych”. Ze względu na wspomniane zróżnicowanie kategorii prekariuszy nie tworzą one ruchów politycznych z programem i przywództwem, ale ujawniają stan świadomości społecznej.

Zarysowane problemy mogą również przynieść destrukcyjne skutki w przyszłości. Opisana wyżej grupa młodych prekariuszy może akceptować swoje niezakorzenie do czasu. W pewnym momencie pojawią się zobowiązania wobec innych pokoleń (dzieci, rodziców), zwiększy się ryzyko chorób, urealni perspektywa emerytury. W całej pełni ujawnią się wtedy koszty statusu prekariusza. I wówczas może nastąpić wybuch buntu społecznego.

Poszerzanie się warstwy prekariuszy stanowi więc istotne zagrożenie jakości życia ludzi – zarówno tych, którzy do tej grupy trafią, jak i całego społeczeństwa destabilizowanego przez istotnie nierówny status pracujących obywateli. Wymaga to przedsięwzięcia odpowiednich środków zaradczych.

6. Jak ograniczyć „liche zatrudnienie” w gospodarce?

Przywołane tu informacje oraz uogólnienia teoretyczne potwierdzają postawioną na wstępie tezę, że „liche zatrudnienie” (*underemployment*), powodujące powstawanie formacji społecznej prekariuszy, jest pochodną wzrostu niepewności w gospodarce uderzającej w pracodawców, którzy starają się stabilizować swoją sytuację przenosząc niepewność na pracowników. Czy możliwe jest wyjście z tego błędnego koła?

Formalnie rzecz biorąc, można sobie również wyobrazić trzy płaszczyzny działania: próby stabilizacji warunków gospodarowania przez państwo (lub państwa w skali międzynarodowej), przejmowanie przez państwo części ryzyka gospodarczego i zdejmowanie go w ten sposób z przedsiębiorców oraz poszukiwanie na poziomie firmy optymalnej dystrybucji ryzyka przez uzgodnienia między pracodawcami i pracownikami.

Postulat pierwszy jest bardzo trudny do spełnienia. Zarysowane wcześniej procesy globalizacji, serwicyzacji, powstawania gospodarki opartej na wiedzy, ekspansji małych i średnich firm mają charakter światowych trendów i trudno się z nich wyłączyć pod rygorem utraty konkurencyjności oraz obniżenia poziomu życia obywateli. Globalizacja, a więc ściślejsza integracja państw i ludzi, bierze się przecież, jak wspomniano, z radykalnej obniżki kosztów transportu i telekomunikacji, którym dopiero towarzyszy znoszenie sztucznych barier przepływu ludzi, dóbr, usług, kapitału i wiedzy. Ład międzynarodowy z kolei ukształtował się zgodnie z modelem anglosaskim opartym na przekonaniu o racjonalności jednostki (systemowo może mylić się tylko państwo) i doskona-

łości systemu rynkowego. Efektywność i innowacyjność gwarantuje tu silna motywacja pracodawcy [Orłowski 2010]. Zmiany tego ładu mogą być dokonywane tylko przez mocne organizacje (Bank Światowy, WTO, MFW) o charakterze międzynarodowym, ale ich skuteczność jest ograniczona. Nie ma mechanizmu ani instytucji zajmującej się koordynacją całości [Morawski 2010].

Oczywiście państwo ma do dyspozycji cały repertuar polityki gospodarczej [Acoella 2002] zarówno o charakterze makroekonomicznym (polityka fiskalna i pieniężna) jak i mikroekonomicznym (przemysłowa, rolna, przestrzenna i inne), ale wobec integracji Polski ze światowym systemem ekonomicznym może ona, lepiej lub gorzej, amortyzować wstrząsy zewnętrzne, lecz nie wyizoluje od nich gospodarki krajowej w zasadniczy sposób.

Natomiast państwo może podjąć próbę przejęcia na siebie, ze środków podatnika, konsekwencji socjalnych przyznania pracodawcom dużej swobody w zakresie reagowania na zmiany i przenoszenia ich konsekwencji na pracowników. Kluczowe znaczenie ma tutaj polityka *flexicurity*, a więc elastyczność dla właścicieli firm połączona z bezpieczeństwem zatrudnionych.

Polityka *flexicurity* polega na tym, że państwo, przez liberalne prawo pracy, zapewnia pracodawcom łatwość zwalniania pracowników, zatrudniania robotników tymczasowych czy na umowy terminowe. Jednocześnie zaś prowadzi aktywną politykę rynku pracy, kształcąc bezrobotnych, kojarząc ich z miejscami pracy, a w przypadku gdy mimo to pozostaną oni bez zatrudnienia – oferując im wysokie zasiłki. Oznacza to rezygnację ze strony pracujących z bezpieczeństwa miejsca pracy (pojawia się swoboda zwalniania) na rzecz bezpieczeństwa zatrudnienia (łatwość ponownego podjęcia pracy) i bezpieczeństwa dochodowego (wysokie zasiłki). Taka polityka wymaga spełnienia dwóch warunków. Przede wszystkim potrzebne jest zaufanie stron dialogu społecznego – związków zawodowych, pracodawców i państwa – bo, szczególnie pracobiorcy, muszą wierzyć, że liberalizmowi rynku pracy faktycznie będzie towarzyszyć polityka bezpieczeństwa socjalnego. A jest to przede wszystkim polityka kosztowna, obciążająca podatnika.

Największe doświadczenie w realizacji modelu *flexicurity* ma Dania [Rutkowski 2009]. Ale i inne bogate państwa starają się iść podobną drogą, choć Holendrzy eksponują tu atypowe formy zatrudnienia, a Niemcy – elastyczność wewnątrz firmy. Jeśli chodzi o Polskę [Flexicurity..., 2009], to problemem są zarówno koszty tej polityki, jak i niski poziom kapitału społecznego.

Nieco inną perspektywę oferuje koncepcja przejściowych rynków pracy [Zawadzki 2005]. Są to rozwiązania pozwalające, po okresach pełnego zatrudnienia, na wykonywanie innych pożytecznych zajęć, tak by jednak powrócić do pełnej aktywności zawodowej. Może więc pojawić się w karierze zawodowej faza bezrobocia, doksztalcania, pracy w gospodarstwie domowym, na część etatu, pobierania renty czy wolontariatu. Istota sprawy polega na tym, żeby nie dać się zmarginalizować, trafiając na stałe do brzegowego systemu rynku pracy, ale by wrócić do pełnowartościowego zatrudnienia.

Takie podejście wymaga, podobnie jak w przypadku polityki *flexicurity*, aktywności państwa. W przypadku jednak przejściowych rynków pracy akcentu-

je się okresowość wsparcia. Zakłada się bowiem, że przyczyny problemów jednostki wygasną (również dzięki wsparciu polityki rynku pracy czy polityki społecznej) a jednocześnie, że pomoc państwa zakończy się z chwilą polepszenia sytuacji danego człowieka. Polityka przejściowych rynków pracy może więc być tańsza od typowej polityki *flexicurity*.

Badania empiryczne prowadzone w Polsce [Bednarski 2012, s. 36-66] pokazują, że w grupie zatrudnionych na czas określony występują symptomy funkcjonowania na przejściowych rynkach pracy, choć w niewielkim stopniu można tu dostrzec pomoc państwa. Generalnie polska polityka rynku pracy w niewielkim stopniu asekuruje zatrudnionych przed wszelkim ryzykiem, które jest na nich przerzucane przez działających w warunkach niepewności pracodawców. Oni sami, a przynajmniej niektórzy z nich, starają się występować w różnych rolach i bronić przed trwałym osadzeniem w sektorze brzegowym rynku pracy.

Jak widać w świetle powyższych rozważań, działania państwa na różnych obszarach tylko w ograniczonym stopniu mogą dać efekty zmniejszające niepewność gospodarowania i w konsekwencji „liche zatrudnienie” oraz rozrastanie się klasy społecznej prekariuszy. Stąd pomysł, by szukać rozwiązań na poziomie przedsiębiorstwa poprzez optymalizację dystrybucji ryzyka między pracodawców a przedsiębiorców, która może być rozumiana jako dążenie do zwiększenia odsetka zatrudnionych na czas nieokreślony, co jednak nie zachwieje stabilnością firmy. Taki proces wymaga jednak dialogu społecznego na poziomie przedsiębiorstwa, a więc obecności tutaj przedstawicielstw pracowniczych. Literatura przedmiotu wskazuje na trzy formy partycypacji pracowniczej – pośrednią, bezpośrednią i przedstawicielską [Rudolf, Skorupińska 2012], a ponadto wymienia się w niej, choć nieformalną, bo nie określoną przepisami, partycypację związków zawodowych [Bednarski, Wratny 2005]. Każda z nich może służyć rozwiązywaniu problemu dystrybucji niepewności.

I tak, związki zawodowe mogą działać zgodnie z zasadami wymiany społecznej [Ostrowski 2009]. W zamian za dobra, którymi w imieniu pracowników dysponują (przewaga informacyjna, która może być wykorzystana przeciw pracodawcy), mogą żądać poszerzenia stabilnych form zatrudnienia. Problemem, w Polsce i nie tylko, jest jednak słabość związków zawodowych – w wielu firmach nie istnieją one lub są słabe i trudno im występować jako wiarygodna strona kontraktu.

Podobnie słabe są instytucje partycypacji pośredniej (w Polsce – rady pracowników) czy finansowej (przedstawicielstwa pracowników w radach nadzorczych spółek). Mogą one stanowić dla pracodawcy źródło informacji, ale nie mają oni uprawnień formalnych ani siły, by uczestniczyć w wymianie korzyści z pracodawcą [*Zatrudnienie na czas...*, 2010].

Interesująca może być natomiast z rozważanej perspektywy partycypacja bezpośrednia, która oznacza delegowanie od przełożonego na rzecz pracownika prawa do podejmowania określonych decyzji [Rudolf, Skorupińska 2012, s. 41-66]. Przy tym partycypacja bezpośrednia, aby mogła zaistnieć, musi leżeć też w interesie pracodawcy. I to właśnie może tworzyć płaszczyznę dla poszukiwania optymalnej dystrybucji ryzyka, bo trudno oczekiwać dobrego funkcjonowa-

nia, na przykład autonomicznych zespołów pracowników, gdy standardy ich zatrudnienia są niskie.

Poszukiwania optymalnego poziomu zatrudnienia na czas nieokreślony w ramach całego zatrudnienia może się odbywać oczywiście i bez udziału pracowników, na co wskazują badania empiryczne [Bednarski 2012, s. 36-65]. Menedżerowie starają się zbudować stabilny rdzeń załogi w przedsiębiorstwie, co jest niezbędne dla jego długookresowego sukcesu. Kryterium optymalizacji jest wtedy jednak wyłącznie interes pracodawcy.

Jak widać z zaprezentowanych tu rozważań, nie ma jednego prostego sposobu, by ograniczać *underemployment* we współczesnym świecie i w konsekwencji hamować proces powstawania grupy społecznej prekariuszy. Państwa powinny działać na wielu obszarach: szukać sposobów jakiegokolwiek przynajmniej regulacji rynków międzynarodowych, stabilizować rynki krajowe, godzić się na bardziej elastyczne działania przedsiębiorców na rynku pracy, dając jednocześnie ochronę bezrobotnym czy osobom pracującym w warunkach dużej niepewności, a także sprzyjać dialogowi społecznemu w firmach. Nie zmieni to jednak faktu, że póki utrzymują się dotychczasowe trendy ekonomiczne, wiele osób będzie zmuszone funkcjonować na rynku pracy w przestrzeni niestabilnej. Szeroko rozumiana edukacja będzie musiała przygotowywać ludzi do radzenia sobie w takich warunkach, by nie dać się zmarginalizować w niekorzystnych momentach kariery, zasilając grupę prekariuszy ale szukać powrotu do lepszych segmentów rynku pracy.

Bibliografia

- Acocella N. (2002), *Zasady polityki gospodarczej: wartości i metody analizy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Bąk E. (2009), *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, C.H. Beck, Warszawa.
- Bednarski M. (2012), *Zatrudnienie na czas określony. Perspektywa pracodawców*, w: M. Bednarski, K.W. Frieske, red., *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPiSS, Warszawa.
- Bednarski M., Frieska K.W. (2012), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPiSS, Warszawa.
- Bednarski M., Wratny J., (red.) (2010), *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, IPiSS, Warszawa.
- Czarczasty J. (2010), *Stosunki pracy w handlu wielkopowierzchniowym w Polsce*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- Czarczasty J., Książkiewicz I., (red.) (2012), *Być albo nie być. Świat postfordowski a związki zawodowe*, Friedrich Ebert Stiftung, Warszawa.
- Dominiak P. (2005), *Sektor MŚP we współczesnej gospodarce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

- Frieske K.W. (2012), *Wstęp*, w: M. Bednarski, K.W. Frieske, red. *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPiSS, Warszawa.
- Gardawski J. (2009), *Struktura świata pracy w okresie transformacji*, w: J. Gardawski, red., *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Głogosz D. (2007), *Kobiety zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu. Skutki dla życia rodzinnego i zawodowego*, IPiSS, Warszawa.
- Golnau W. (2007), *Znaczenie płacy minimalnej dla funkcjonowania rynku pracy*, Wydawnictwo UG, Gdańsk.
- Kiersztyn A. (2012), *Analiza ekonomicznych konsekwencji zatrudnienia na czas określony dla jednostek i gospodarstw domowych*, w: M. Bednarski, K.W. Frieske, red., *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPiSS, Warszawa.
- Kiersztyn A., Dzierzgowski J. (2012), *Portret zatrudnionego w nietypowych formach*, w: M. Bednarski, K.W. Frieske, red., *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPiSS, Warszawa.
- Kolek A. (2013), *Nietypowe formy zatrudnienia – analiza statystyczna zjawiska*, referat wygłoszony na konferencji „Nietypowe formy zatrudnienia – fakty i mity”, Instytut Polityki Społecznej UW, 6.03.2013, Warszawa.
- Kryńska E. (1996), *Segmentacja rynku pracy*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
- Kryńska E., (red.) (2009), *Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje*, MPiPS, Warszawa.
- Kubielas S. (2009), *Innowacje i luka technologiczna w gospodarce globalnej opartej na wiedzy*, Wydawnictwa UW, Warszawa.
- Kwiatkowski E. (2002), *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Layard R., Nickell S., Jackman R. (1991), *Underemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford.
- Lichniak I., (red.) (2010), *Serwicyzacja polskiej gospodarki*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- Matey-Tyrowicz M. (2003), *Nietypowe formy zatrudnienia – dyrektywy i praktyka w UE*, w: K.W. Frieske, red., *Deregulacja polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa.
- Mc Kay S. (2012), *Niepełna praca*, referat wygłoszony na konferencji „Europa 2020: Walka z ubóstwem i społecznym wykluczeniem pracowników”, NSZZ Solidarność – EZA, 20-22.04.2012, Warszawa.
- Morawski W. (2010), *Konfiguracje globalne. Struktury, agencje, instytucje*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Oczki J. (2012), *System emerytalny w Polsce a zatrudnienie w nietypowych formach*, w: M. Bednarski, K.W. Frieske, red., *Zatrudnienie na czas*

- określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska, IPiSS, Warszawa.
- OECD (2002), *Employment Outlook 2002*, Paris.
- Orłowski W.M. (2010), *Świat po kryzysie. Dylematy nowego ładu gospodarczego*, w: G. Kołodko, red., *Globalizacja, kryzys i co dalej?*, Poltext, Warszawa.
- Ostrowski P. (2009), *Powstawanie związków zawodowych w sektorze prywatnym w Polsce*, C.H. Beck – Friedrich Ebert Stiftung, Warszawa.
- Poławski P. (2012), *Prekariat: Stabilizacja w gorszym segmencie rynku pracy*, W: M. Bednarski, K.W. Frieske, red., *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPiSS, Warszawa.
- Rudolf S., Skorupińska K. (2012), *Bezpośrednie formy partycypacji pracowniczej*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
- Rutkowski W. (2009), *Współczesne państwo dobrobytu. Ekspansja, kryzys, spory*, Wydawnictwa UW, Warszawa.
- Sennett R. (2006), *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Muza, Warszawa.
- Spytek-Bandurska G., Szyłko-Skoczny M. (2009), *Praca tymczasowa. Szanse i zagrożenia*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa.
- Standing G. (2011), *The Precariat: the New Dangerous Class*, Bloomsburg Academic, New York.
- Stiglitz J.E. (2004), *Globalizacja*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Teisseyre P. (2012), *Wpływ zatrudnienia na czas określony na szanse partycypacji na rynku nieruchomości*, w: M. Bednarski, K.W. Frieske, red., *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPiSS, Warszawa.
- Wiśniewski Z., Wojdyło-Preisner M. (2013), *Profilowanie bezrobotnych wymagających szczególnego wsparcia na lokalnym rynku pracy*, Wydawnictwo Naukowe UMK, Toruń.
- Wratny J. (2003), *Nietypowe formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa pracy*, w: K.W. Frieske, red., *Deregulacja polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa.
- Zawadzki K. (2005), *Przejęciowe rynki pracy. Koncepcja, implementacje, perspektywy*, Wydawnictwa UMK, Toruń.