

Magdalena Knapieńska

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Wydział Ekonomii,
Katedra Makroekonomii i Historii Myśli Ekonomicznej
magdalena.knapinska@ue.poznan.pl

PREKARIAT JAKO ZJAWISKO WYSTĘPUJĄCE NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY W POLSCE I UNII EUROPEJSKIEJ

Streszczenie: Celem artykułu jest zdefiniowanie nowego pojęcia prekariatu, które opisuje położenie na rynku pracy pewnych grup społecznych. Podjęto tu próbę zidentyfikowania determinant tego zjawiska i cech charakterystycznych potwierdzających sens jego wyodrębnienia na rynku pracy. W części pierwszej opracowania podjęto próbę zdefiniowania pojęcia prekariatu w świetle literatury przedmiotu. W części drugiej wskazano na ekonomiczne cechy zjawiska i skalę jego zasięgu na obszarze Polski, a w części trzeciej – na obszarze Unii Europejskiej. Wreszcie w części czwartej dokonano oceny zjawiska występowania prekariatu na współczesnym rynku pracy. Ostateczne wnioski wynikające z przeprowadzonych analiz ujęto w podsumowaniu opracowania.

Słowa kluczowe: rynek pracy, ekonomia, segmentacja rynku pracy, dualny rynek pracy.

Klasyfikacja JEL: J10, J11.

THE PRECARIAT AS A PHENOMENON OF THE MODERN LABOUR MARKET IN POLAND AND IN THE EUROPEAN UNION

Abstract: The aim of this article is to define *precariat*, a new notion which describes the status of some social groups in the labour market. An attempt has been made to identify the determinants of this phenomenon as well as its characteristic features, which justify demarcating this group in the labour market. In the first part of the

article the notion of precariat is defined in the light of the literature. In the second part, its economic features and scope in Poland are discussed, while the third part focuses on the EU labour market. Finally, in the fourth part, the occurrence of the phenomenon of the precariat in the modern labour market has been assessed. The conclusions stemming from the analysis are included in the final part of the article.

Keywords: labour market, economics, labour market segmentation, dual labour market.

Wprowadzenie

Rynek pracy, będąc jednym z rynków czynników produkcji, jest przedmiotem wielu analiz i badań prowadzonych zarówno przez ekonomistów, jak i przez socjologów czy politologów. Rynek, na którym przedmiotem transakcji jest czas pracy bądź gotowość do pracy osób reprezentujących pewien zasób kapitału ludzkiego, umiejętności, czy wykształcenie formalne, niewątpliwie jest rynkiem, który trudno jest opisać i analizować przez pryzmat wyłącznie analiz ilościowych. W grę bowiem wchodzi tu również zachowania podmiotów: osób, związków zawodowych, związków pracodawców oraz państwa. Ta specyfika rynku pracy prowadzi do pojawiania się na nim pewnych właściwych tylko temu rynkowi zjawisk.

Ważną przesłanką do podjęcia tematu występowania prekariatu w Polsce i Unii Europejskiej jest coraz większy zasięg tego zjawiska w krajach unijnych. Przemiany, jakie towarzyszą gospodarce, polegające na przykład na rozwoju nowoczesnych technologii, form komunikowania się czy przekazywania efektów pracy prowadzą niewątpliwie do zmiany relacji na rynku pracy. Zmianie ulegają także kompetencje poszukiwane i pożądane przez pracodawców, co powoduje, że tradycyjny model kształcenia nie zaspokaja już potrzeb nowoczesnego rynku pracy. Być może efektem tego jest powstanie nowej grupy społecznej, jaką jest prekariat.

Prowadzone dotychczas badania nad skalą zjawiska bezrobocia i jego strukturą często skłaniały do wniosków, że jednym z większych i narastających problemów współczesnego bezrobocia jest bezrobocie wśród osób młodych. Niekorzystnym zjawiskiem jest także nieznacznie wzrastające zjawisko bezrobocia absolwentów studiów wyższych, choć tu należy pamiętać, że wciąż większość bezrobotnych to jednak osoby bez wyższego, a nawet i średniego wykształcenia. Badania bezrobocia w Polsce i Unii Europejskiej prowadzą ku potrzebie wyjaśniania przyczyn występowania wysokiego bezrobocia wśród osób młodych, choć niekiedy jest ono związane z wysoką liczebnością osób

w danej grupie wiekowej, co wiąże się z wyższym demograficznym. Jednak potrzeba wyjaśniania bezrobocia osób młodych jest ogromna z uwagi na jego destrukcyjny wpływ na młode pokolenie. Dlatego też ważnym i godnym uwagi problemem jest próba identyfikacji zjawisk występujących na współczesnym rynku pracy, a jednym z nich jest wykształcenie się na rynku pracy grupy nazywanej prekariatem.

Pojęcie prekariatu

„W ostatnich latach, tak jak w europejskim, również i w polskim dyskursie publicznym o elastycznym zatrudnieniu pojawiło się pojęcie umów śmieciowych czy pracy śmieciowej (*junk jobs*). Guy Standing użył na określenie tego zjawiska terminu prekariat [Standing 2011], wskazując na takie jego aspekty jak uboga w treści, niepewna i nisko płatna praca, wiążąc to z pojęciem nowej klasy dualnego rynku pracy, to znaczy prekariatu, pozbawionego praw, jakie posiadają pracujący na standardowych umowach” [Kozek 2013, s. 145].

Pojęcie prekariatu jest związane z biedą pracujących, jest to zatem grupa pracujących, która wskutek rosnącej liczebności staje się klasą coraz bardziej niebezpieczną. Jak pisze G. Standing – to miliony ludzi, którzy żyją w niepewności, są niepewni na rynku pracy, niepewni co do mieszkania, a większość z nich jest niepewna swojej tożsamości [Standing 2012]. Samo określenie powstało z połączenia dwóch angielskich słów: *precarious* (niepewny) i *proletariat* (biedna klasa pracująca) [Szaban 2013, s. 23] i weszło już do słownika języka polskiego, choć w swej obco brzmiącej formie.

W szczególności analizowanie grupy określanej mianem prekariatu wpływa z nowoczesnych koncepcji podziału współczesnych społeczeństw na grupy, w której to klasyfikacji prekariat znalazł swoje osadzenie. W literaturze przedmiotu cytowany Standing wyróżnia kilka współcześnie występujących klas społecznych, które korespondują z weberowską koncepcją typów idealnych. Są to mianowicie globalne elity składające się z głównych udziałowców i zarządzających korporacjami, salariat – kategoria o stabilnym zatrudnieniu, dobrych warunkach pracy i relatywnie wysokich wynagrodzeniach, pracownicy administracji publicznej i korporacyjni urzędnicy, proficians – niezależni eksperci i ludzie wolnych zawodów, konsultanci zatrudniani na kontraktach; klasa pracująca – kwalifikowani robotnicy i pracownicy usług, z rozsądnymi zarobkami i dzięki unionizacji objęci systemem świadczeń socjalnych; prekariat – zajmujący nisko płatny, niestabilny i nieobjęty systemem świadczeń

socjalnych segment rynku pracy; bezrobotni i niezatrudnianiu – ludzie poza pracą i przynajmniej w części niezakorzeni w ładzie budowanym w pracy i wokół zatrudnienia [Standing 2009, s. 102–116]. Charakterystyczna dla układu, który wykazuje jeszcze cechy podziałów typowe dla fordyzmu, jest dynamika prowadząca do dychotomizacji pracy najemnej na „salarariat” i „prekariat” według kryterium bezpieczeństwa zatrudnienia i stabilności (a nie tylko i nie przede wszystkim wysokości) zarobków, przy czym w każdym przypadku chodzi także o ograniczony dostęp do świadczeń rozmontowanego państwa opiekuńczego [Poławski 2012, s. 129].

Z kolei niezależnie od zubożalego z reguły prekariatu w Polsce pojawiła się także nowa kategoria „białych kołnierzyków” (*white collars*) – *officeariat* – czyli osoby wykonujące proste prace biurowe za niskie wynagrodzenie. Prace tego rodzaju może w zasadzie wykonywać każdy, bez specjalnego przygotowania. Mówi się nawet, że najczęściej wykonują ją tzw. *duci* (od słów: „do it”), osoby zdesperowane, by podjąć jakąkolwiek pracę i z trudem utrzymujące się z tego rodzaju zajęć. W szeregu innych państw europejskich kategoria ta występuje rzadziej ze względu na specyfikę sytuacji urzędników, których status jest niekiedy bardzo wysoki w porównaniu z polskim (np. w Niemczech, we Francji, Portugalii, Grecji) [Szaban 2013, s. 23].

W Polsce wskazuje się, że kontekstem prekariatu jest fakt dwukrotnie wyższego od średniej bezrobocia wśród osób w wieku 18–34 lata. Prekariat w aspekcie zubożonych treści pracy przejawia się w tym, że połowa młodych pracowników wykonuje pracę niezgodną z kierunkiem wykształcenia, 62 % młodych pracuje na kontraktach czasowych, a ponad 60% młodych pracowników jest zatrudnianych nie na umowy o pracę, lecz na kontraktach cywilnoprawnych [Kozek 2013, s. 145].

Jak zauważył M. Boni, czasowe formy zatrudnienia, umowy o dzieło i zlecenia, niekiedy wymuszanie samozatrudnienia – dają szansę startu w profesji i mogą być atrakcyjne na początku, ale zarazem nie niosą satysfakcji w postaci spójnej, bilansującej się ścieżki kariery w przyszłości, nie gwarantują udziału w szkoleniach, ubezpieczenia czy odpowiednich dochodów albo – co często jeszcze ważniejsze – długoterminowej pewności dochodów, które byłyby oznaką zdolności kredytowej dla banków, szczególnie ważną w przypadku kredytów hipotecznych [Raport 2011].

Młodzi wchodzący na rynek pracy w Polsce są zbiorowością zróżnicowaną pod względem oczekiwań zawodowych – różni ich także rodzaj przebytej edukacji i poziom uzyskanego wykształcenia, dotychczasowe kontakty z rynkiem pracy, wiek, sytuacja rodzinna. Są wśród nich zarówno ci, którzy ciągle

jeszcze uczą się lub studiują, jak i ci, którzy ukończyli edukację; ci, którzy już pracowali i ci bez żadnego doświadczenia zawodowego. Wielu spośród nich jest zatrudnianych na kontrakty tymczasowe i zarazem niepewnych własnego losu, a część ma jednak stałą pracę i może ze spokojem budować swoją karierę zawodową. Są wreszcie i tacy, którzy mają już własne rodziny, a są i single, czyli osoby samotne. Wszyscy oni różnią się od młodej siły roboczej minionych dekad – są przeciętnie starsi, zdecydowanie lepiej wykształceni, mają bogatsze społeczne i kulturowe doświadczenie oraz inny stosunek do życia i pracy [*Raport 2011*].

Identyfikacja zatem grupy osób należącej obecnie do prekariatu nie może być oparta jedynie na kryterium wieku ani jedynie na kryterium zamożności. Wydaje się zatem, że pojęcie prekariatu łączy w sobie kilka cech współwystępujących, a są to: młody wiek, niskie dochody, zatrudnienie tymczasowe lub jego czasowy brak, brak perspektyw życiowych i planów finansowych na przyszłość, brak mieszkania, często brak rodziny i niechęć do jej zakładania z uwagi na brak stabilizacji życiowej. W dalszej części opracowania pojęcie prekariatu będzie odnoszone do tych cech, ale analizy będą dotyczyć głównie aspektów ekonomicznych położenia i skali prekariatu w Polsce i Unii Europejskiej.

Ekonomiczna analiza zjawiska prekariatu w Polsce

Podejmując się analizy ekonomicznych uwarunkowań współczesnego prekariatu, należy wskazać na główne zmienne opisujące ten stan społeczny. Otóż warto tu za Standingiem wskazać na trzy grupy czynników związanych z zatrudnieniem prekaryjnym. Po pierwsze, prekariat jest jednocześnie kategorią ludzi, którzy z rozmaitych powodów mają ograniczone prawa i możliwości ich realizacji. W tym sensie prekariat jest odnoszony do grupy osób wyłączonych z rynku pracy – nie tylko nieposiadających dostępu do zasobów, ale także mających ograniczone możliwości korzystania z uprawnień socjalnych i praw obywatelskich. Dyskusja nad prekariatem powtarza w gruncie rzeczy wątki, które pojawiały się w dyskusjach nad społecznym wykluczeniem oraz – w literaturze ekonomicznej – nad dualizmem rynku pracy, który miałby się składać z segmentu pierwotnego i wtórnego. Wtórny rynek pracy to właśnie rynek pracy prekaryjnej, niewymagającej szczególnych umiejętności, niestabilnej, gorzej płatnej, niewykształcającej nawyków i norm dobrej pracy i w gruncie rzeczy niewymagającej ich [Poławski 2012, s. 130–131].

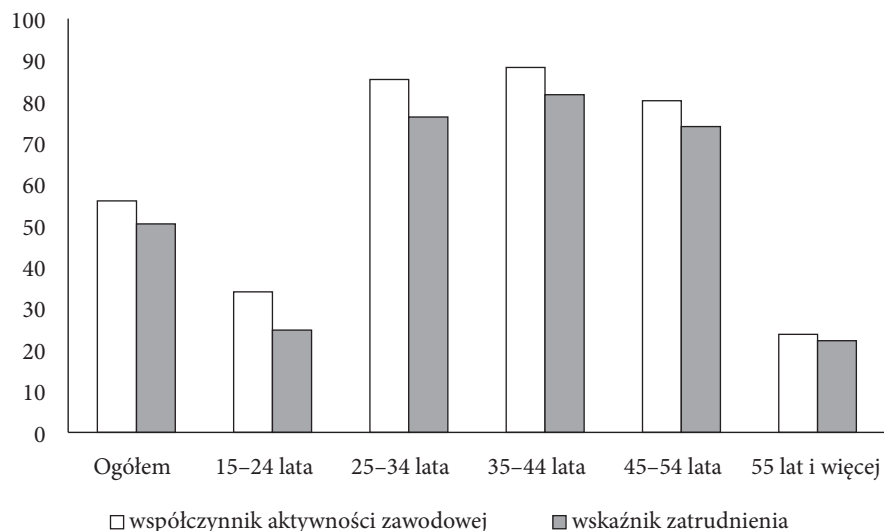
Po drugie, prekariat jest charakteryzowany w odniesieniu do niepewności i jej kumulowania się w różnych wymiarach bezpieczeństwa na rynku pracy. Chodzi o następujące kategorie czynników:

- *labor market security* – możliwość zarobkowania dzięki pracy najemnej i wejścia na rynek pracy (tzw. zatrudnialność),
- *employment security* – adekwatna ochrona przed zwolnieniem,
- *job security* – ochrona przed dekwalfikacją, możliwość pracy w wyuczonym zawodzie,
- *work security* – bezpieczne warunki pracy,
- *skill reproduction security* – możliwości podnoszenia kwalifikacji,
- *income security* – gwarancje adekwatnego dochodu (np. dochód minimalny/płaca minimalna),
- *representation security* – szanse na reprezentację i ochronę praw, np. przez związki zawodowe [Standing 2011].

Wreszcie po trzecie, zdaniem Standinga, na prekariat należy patrzeć w perspektywie procesów. Chodzi z jednej strony o sprzęgnięty ze zmianami na rynku pracy i transformacją *welfare state* – proces wyłaniania się prekariatu i dychotomizacji struktury społecznej, a z drugiej – o charakterystyczne ścieżki „prekaryzowania się” pracowników, ścieżki kariery zawodowej analogiczne do ścieżek awansu, jednak prowadzące w kierunku coraz mniejszego bezpieczeństwa i większej niepewności dochodów, zatrudnienia, mniejszych szans na realizację uprawnień [Poławski 2012, s. 131].

Chcąc wyodrębnić z zasobów pracy dostępnych w polskiej gospodarce grupę zwaną prekariatem, należy zatem bliżej przyjrzeć się danym na rysunku 1. Jeśli założyć, że obecnie prekariat stanowią osoby młode, to można przyjąć, że są to osoby w wieku 15–24 oraz 24–35 lat. Jak wskazują dane rysunku 1, w grupach tych zaobserwowano największą różnicę między współczynnikiem aktywności zawodowej a wskaźnikiem zatrudnienia. Samo ich rozróżnianie ma związek z nieco odmienną zasadą ich wyliczania. Otóż współczynnik aktywności zawodowej to udział osób zatrudnionych i bezrobotnych w ogólnej liczbie osób w danej grupie wiekowej. Natomiast wskaźnik zatrudnienia to odsetek osób zatrudnionych w liczbie osób w danej grupie wiekowej.

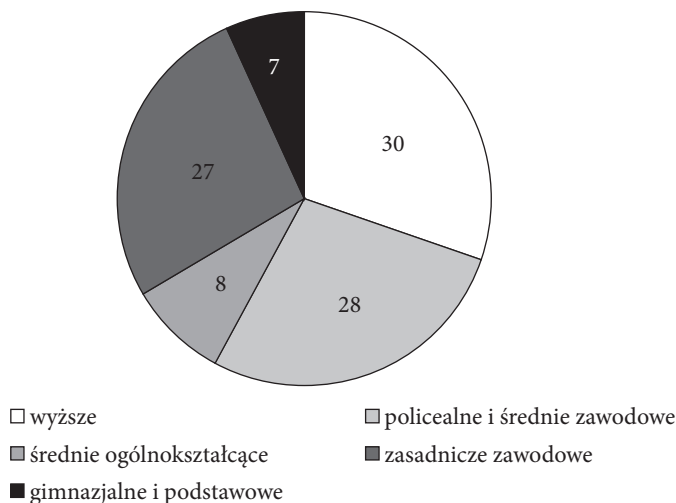
Niewątpliwie pozytywnym aspektem jest to, że po 24. roku życia istotnie wzrastają oba te mierniki, co oznacza jednak wejście na rynek pracy osób młodych. Wraz ze wzrostem liczby lat maleje różnica między współczynnikiem aktywności zawodowej a wskaźnikiem zatrudnienia, co odnosi się do adekwatności umiejętności, doświadczenia zawodowego, które to pozwalają jednak osobom na znalezienie pracy i w miarę trwałe zatrudnienie.



Rysunek 1. Współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia według wieku w Polsce w 2012 roku (w %)

Źródło: [Mały rocznik statystyczny 2013, s. 144]

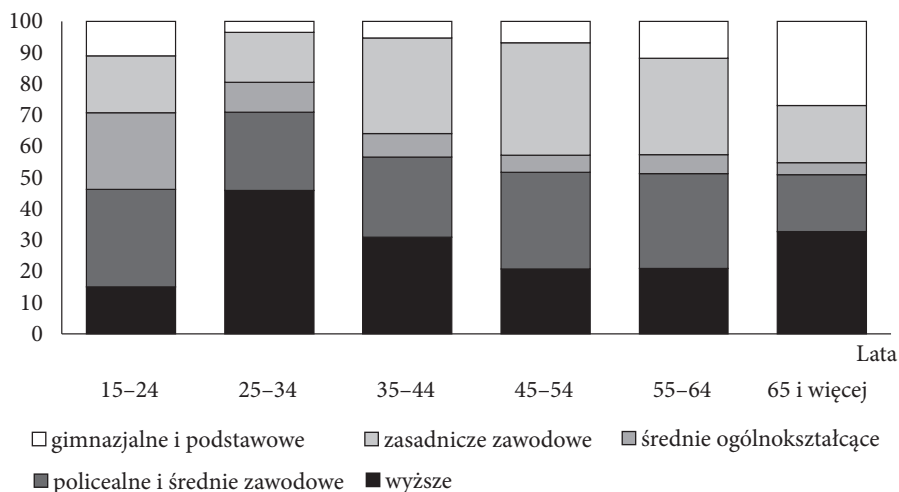
Z kolei analizując zbiorowość pracujących, można wskazać na ich strukturę ze względu na poziom wykształcenia, co przedstawiono na rysunku 2. Jak widać, w 2012 roku najliczniejszą zbiorowością wśród pracujących były osoby z wykształceniem wyższym, nieznacznie niższe odsetki reprezentowali pracujący z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz zasadniczym zawodowym. Te trzy grupy wyłonione pod względem wykształcenia obejmują zarazem łącznie blisko 90% wszystkich osób pracujących, co niewątpliwie pokazuje, że w gospodarce jest zapotrzebowanie zarówno na wykształcenie wyższe, jak i średnie oraz zasadnicze zawodowe. Jest to zatem wniosek, który intuicyjnie jest rozumiany w społeczeństwie co tłumaczy tak wysoki odsetek studiujących w populacji osób dwudziestoletnich. Osoby z wyższym wykształceniem stanowią bowiem największą część osób pracujących, choć nie należy także zapominać, że często to zatrudnienie wiąże się z pracą na pograniczu wyuczonego zawodu i nie ma większego związku z kwalifikacjami i wiedzą zdobytą podczas kształcenia akademickiego. Bardzo często praca wykonywana jest poniżej kwalifikacji, zawody, które jeszcze kilkanaście lat temu były zdominowane przez pracowników z wykształceniem średnim, są wykonywane przez absolwentów szkół wyższych.



Rysunek 2. Struktura pracujących ze względu na poziom wykształcenia w 2012 roku (w %)

Źródło: [Mały rocznik statystyczny 2013, s. 151]

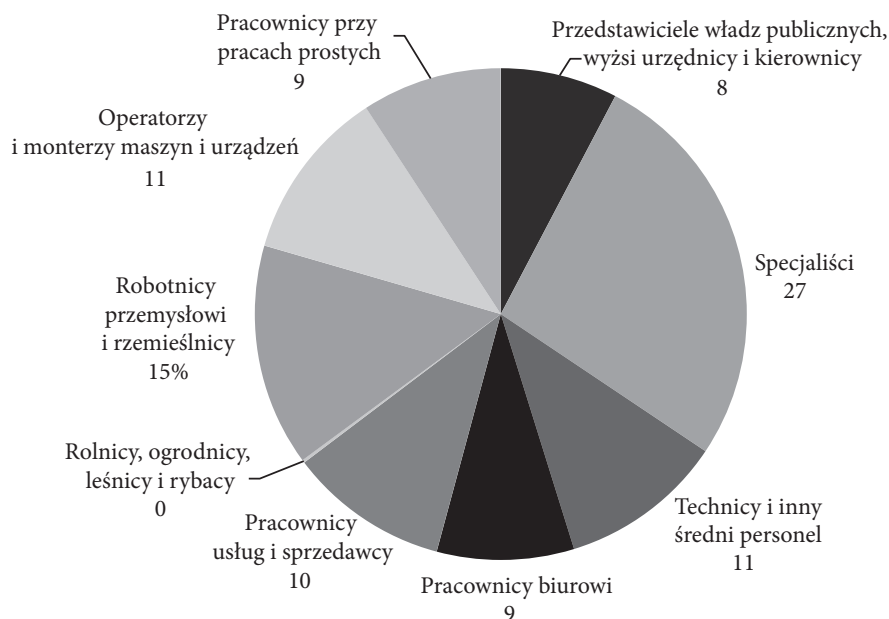
Warto tu ponadto spojrzeć na dane rysunku 3, zgodnie z którymi nieco inaczej wyglądała struktura pracujących pod względem poziomu wykształcenia w poszczególnych grupach wiekowych.



Rysunek 3. Struktura pracujących ze względu na poziom wykształcenia i wiek w 2012 roku (w %)

Źródło: [Mały rocznik statystyczny 2013, s. 151]

Dane prezentowane na rysunku 3 wskazują, że w grupie osób w wieku 25–34 lata największa była liczebność osób z wykształceniem wyższym (prawie 46%). Natomiast wśród osób starszych wiekowo najliczniejsze były grupy pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym, a ich udział w zbiorowości pracowników w wieku 34–45 lat, 45–54 lata, czy 55–64 lata był rzędu 30–36%. Wskazuje to na istotną zmianę struktury wykształcenia u młodszych badanych – dziś dzieci osób z niskim wykształceniem mogą niemal bez trudu wykształcić się na poziomie wyższym. Występująca tu różnica pokoleniowa jest istotną cechą prowadzącą być może do powstania prekariatu. Rodzice z niskim wykształceniem nie są w stanie przekazać swoim dzieciom umiejętności prowadzenia kariery zawodowej adekwatnej do posiadanego przez nich wykształcenia i stąd być może młode osoby z dyplomami magistra utrzymują się z pracy w charakterze sprzedawców czy w usługach niemających wiele wspólnego z profilem posiadanego wykształcenia.



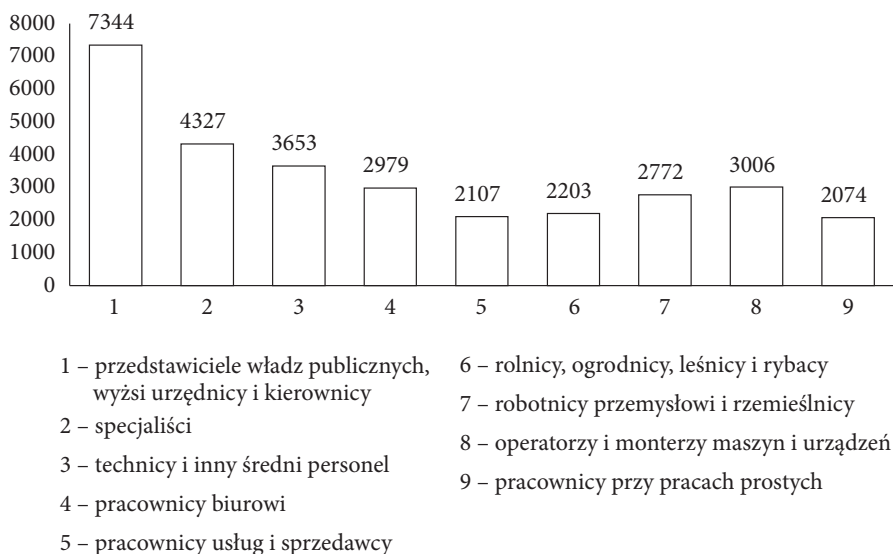
Rysunek 4. Struktura pracujących ze względu na grupy zawodowe 2010 roku (w %)

Źródło: [Mały rocznik statystyczny, 2013, s. 184]

Warto przeanalizować grupy zawodowe reprezentowane przez pracujących w polskiej gospodarce. Stosowne dane zamieszczono na rysunku 4. Jak wynika z jego danych, najliczniej reprezentowaną w gospodarce grupą są pracownicy

określani jako specjaliści, następnie są to robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz pracownicy usług i sprzedawcy. Ponadto można tu zauważyć dość równomierny podział pracujących na takie grupy zawodowe, jak: pracownicy usług i sprzedawcy, pracownicy biurowi, technicy i inny średni personel, pracownicy przy pracach prostych oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Są to grupy zawodowe, w których mogą się lokować prekariusze – osoby o niepewnym statusie na rynku pracy. Jednakże z pewnością nie wszyscy pracownicy do tej grupy należą, gdyż niektórzy mogą cechować się pewnością zatrudnienia i wysokimi zarobkami. Specjaliści natomiast to grupa osób, które wykorzystują swoje wysokie kompetencje i czerpią pożytki z wysokich kwalifikacji, które zdobywały w procesie edukacyjnym oraz na ścieżce kariery zawodowej i w tej grupie raczej rzadko występuje zjawisko prekariatu.

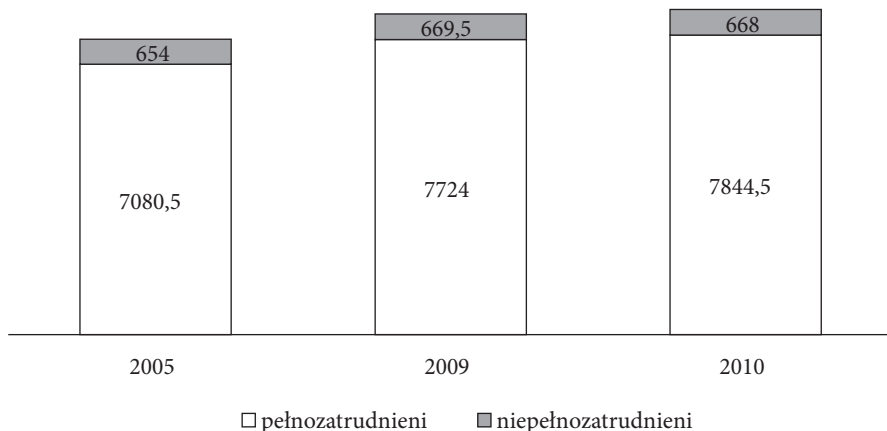
Na uwagę ponadto zasługuje analiza relacji przeciętnych wynagrodzeń w analizowanych grupach zawodowych, co zobrazowano na rysunku 5. Najlepiej opłacani są przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy. Na drugim miejscu znaleźli się specjaliści, w której to grupie zawodowej można mówić o dużym zróżnicowaniu wynagrodzeń i form zatrudnienia. Stosunkowo zbliżony poziom wynagrodzeń odnotowano w grupie: technicy i inny personel średni; operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, a także pracownicy biurowi oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.



Rysunek 5. Przeciętne wynagrodzenia brutto w grupach zawodowych w 2010 roku (w zł)

Źródło: [Mały rocznik statystyczny 2013, s. 184]

Najniżej opłacani są natomiast pracownicy zatrudnieni w charakterze wykonywania prac prostych, pracownicy usług i sprzedawcy oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, przy czym ta ostatnia grupa zawodowa jest również mało liczna. Prekariat można zatem lokalizować przede wszystkim w nisko opłacanych grupach zawodowych, takich jak: pracownicy przy pracach prostych oraz pracownicy usług i sprzedawcy.



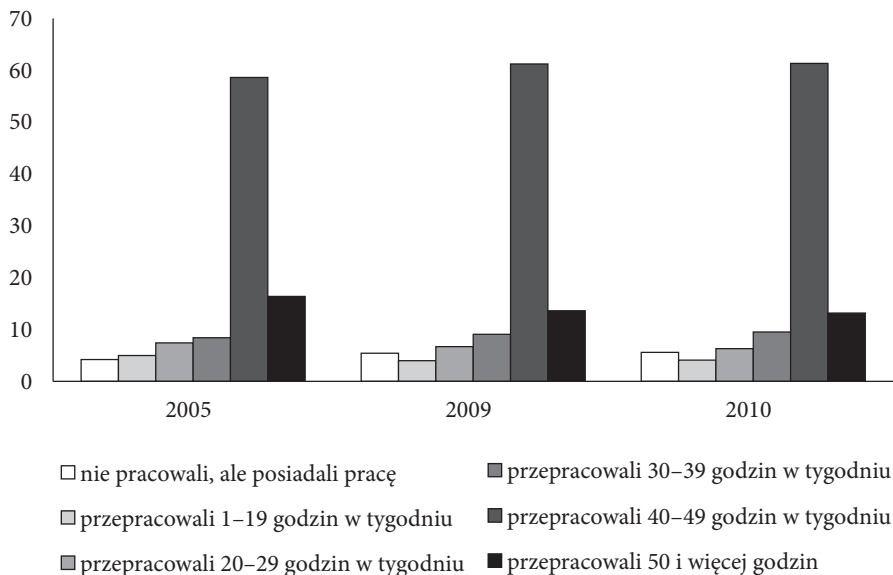
Rysunek 6. Zatrudnieni w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce (w tys. osób)

Źródło: [Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej, 2011, s. 229]

Istotne znaczenie dla identyfikacji prekariatu w Polsce ma także struktura pracujących pod kątem zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy. Liczba osób pełnozatrudnionych w badanym okresie wzrastała, podobnie jak liczba osób niepełnozatrudnionych, przy czym w 2010 roku ta ostatnia liczba nieznacznie spadła. Zatem można powiedzieć, że w badanym okresie nie dokonywały się jakieś znaczące zmiany w strukturze pracujących wyodrębnianej ze względu na pełny i niepełny etat.

Natomiast dane rysunku 7 wskazują, że w zbiorowości pracujących w Polsce dominowały osoby, które przeciętnie w danym roku pracowały 40–49 godzin tygodniowo i liczba tych osób wykazywała tendencję wzrostową. Spadała natomiast liczba osób, które przepracowały 50 i więcej godzin tygodniowo. Wzrostem liczebności charakteryzowała się ponadto grupa osób, które przepracowały średnio 30–39 godzin tygodniowo, oraz tych, które nie pracowały, ale miały pracę. Dane te wskazują, że na polskim rynku pracy – jak pisze W. Kozek – istniejąca struktura czasu pracy może być interpretowana jako charakterystyczna dla społeczeństwa na dorobku, starającego się osiągnąć

pewne cele materialne kosztem czasu wolnego i odpoczynku. Nie jest to jednak jednoznaczne, gdyż w dyskursie publicznym często podnoszone są kwestie niemożności utrzymania równowagi praca-życie z powodu nadmiernych wymagań prywatnych pracodawców w stosunku do pracowników najemnych, gdy chodzi o czas pracy [Kozek 2013, s. 36].



Wykres 7. Pracujący według liczby godzin przepracowanych w tygodniu

Źródło: [Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej, 2011, s. 230]

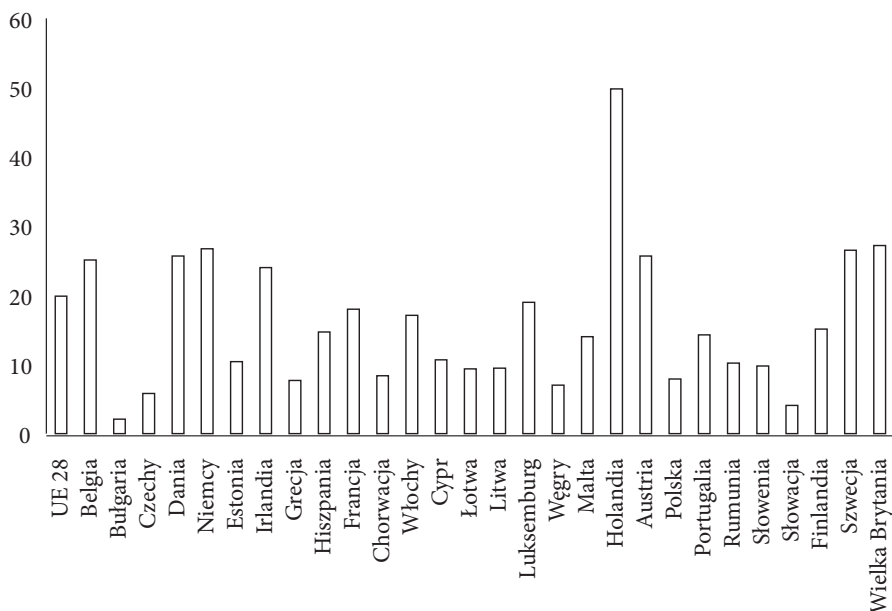
Ekonomiczna analiza zjawiska prekariatu w Unii Europejskiej

W UE-27 udział procentowy pracowników, którzy swoją podstawową pracę wykonywali w niepełnym wymiarze godzin, zwiększył się z 16,2% w 2001 roku do 19,5% w 2011 roku. Najwyższy odsetek osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy odnotowano w Holandii (49,1% w 2011 r.), a następnie kolejno w Zjednoczonym Królestwie, Niemczech, Szwecji, Danii i Austrii – w każdym z tych państw na niepełny etat pracowała ponad jedna czwarta (od 25% do 27%) zatrudnionych. Taki sposób zatrudnienia jest natomiast stosunkowo rzadki w Bułgarii (2,4% zatrudnionych) i na Słowacji (4,1%).

Współczynniki zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy różnią się znacząco w zależności od płci. W 2011 roku w UE-27 na niepełny etat zatrudniona była prawie jedna trzecia (32,1%) pracujących kobiet, dużo więcej niż w przypadku mężczyzn (9,0%). W 2011 r. trzy czwarte (76,7%) wszystkich kobiet zatrudnionych w Holandii pracowało w niepełnym wymiarze godzin – jest to najwyższy odsetek wśród państw członkowskich UE.

Z kolei w 2009 roku w UE-27 udział pracowników zaangażowanych na podstawie umowy na czas określony spadł do 13,6%, ale w 2010 roku wzrósł do 13,9%, a w 2011 roku – do 14,0%. Natomiast już w 2011 roku ponad jedna czwarta pracowników w Polsce i Hiszpanii miała umowę na czas określony, a w Portugalii ich odsetek był zbliżony do tego poziomu (22,2%). W pozostałych państwach członkowskich UE udział pracowników zatrudnionych na umowę na czas określony wynosił od 18,2% w Holandii do zaledwie 2,8% na Litwie i 1,5% w Rumunii. Tak znaczne rozbieżności między państwami członkowskimi pod względem skłonności do zatrudniania na czas określony mogą, przynajmniej po części, stanowić odzwierciedlenie praktyk krajowych, podaży i popytu na rynku pracy, przewidywań pracodawców dotyczących potencjalnej sytuacji w koniunkturze oraz elastyczności, z jaką pracodawcy mogą zatrudniać lub zwalniać pracowników [<http://epp.eurostat.ec>].

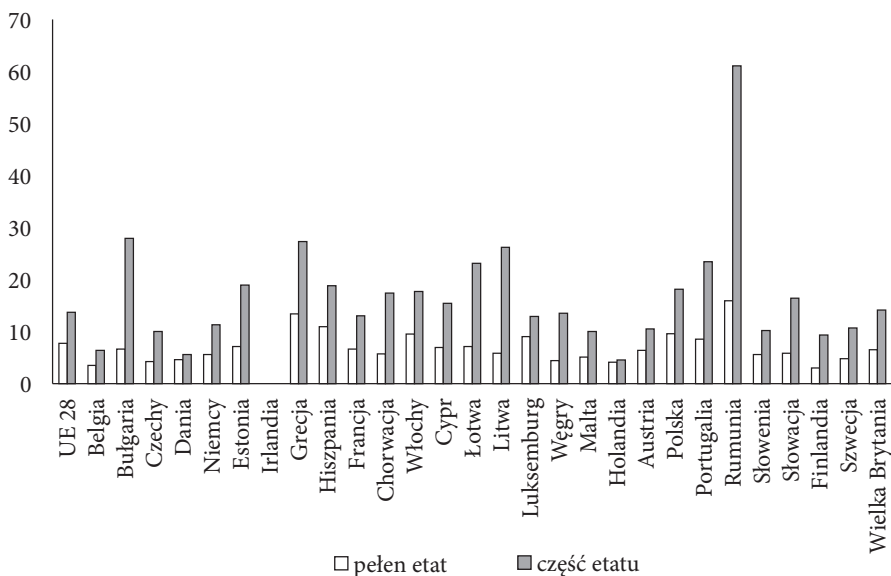
Ciekawych informacji dostarcza porównanie sytuacji w zakresie zatrudnienia prekaryjnego w krajach Unii Europejskiej, gdzie zjawisko to również występuje i gdzie zostało już zdiagnozowane. W szczególności warto się bliżej przyjrzeć, jak wygląda zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ten rodzaj zatrudnienia jest niewątpliwie pokłosiem reform rynków pracy, które zostały przeprowadzone na skutek wdrażania idei *flexicurity* w Unii Europejskiej i są efektem uelastyczniania rynku pracy. Szczegółowe dane dotyczące zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy zawarto na rysunku 8. Jak wynika z jego danych, kraje przodujące w zakresie wdrażania idei *flexicurity*, cechują się najwyższym odsetkiem pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy, a są to: Holandia, Wielka Brytania, Szwecja, Dania, Niemcy i Austria. Najmniejsze udziały osób pracujących w niepełnym wymiarze odnotowano w 2012 roku w Bułgarii, Słowacji, Czechach i na Węgrzech. Taka sytuacja pokazuje, że kraje wysoko rozwinięte mogą „oferować” swoim pracownikom niepełny wymiar czasu pracy i jednocześnie pracownicy ci mogą cieszyć się równowagą w zakresie *work life balance*, natomiast kraje nowoprzyjęte cechują się niskimi wynagrodzeniami i tam niepełny wymiar czasu pracy z reguły nie jest świadomym wyborem, lecz koniecznością związaną z niemożnością znalezienia pracy na pełen etat.



Rysunek 8. Pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy jako odsetek pracujących ogółem w 2012 roku (w %)

Źródło: [<http://epp.eurostat.ec>]

Z kolei przeanalizowania wymaga kwestia zagrożenia ubóstwem, które może się pojawić w związku z wykonywaniem pracy na niepełny etat. Stosowne dane zawarto na rysunku 9. Jak z nich wynika, we wszystkich analizowanych krajach unijnych odsetek zagrożonych ubóstwem jest wyższy w przypadku niepełnego zatrudnienia niż w przypadku osób pełnozatrudnionych. Największa różnica w tych odsetkach występuje w krajach takich, jak: Bułgaria, Rumunia, Łotwa Litwa, Polska czy Portugalia. Najmniejsza zaś różnica między położeniem pracujących na pełen i niepełny etat występuje w Holandii, Danii, Luksemburgu czy Belgii. Wynika z tego, że płace oferowane w tych ostatnich krajach są na tyle wysokie, że nawet praca w niepełnym wymiarze nie powoduje zagrożenia ubóstwem. Z drugiej strony powodem braku tego zagrożenia jest również to, że jak wyżej stwierdzono, są to kraje wdrażające ideę *flexicurity*, która wszak wiąże się z uelastycznianiem rynku pracy, ale także i z rozwijaniem zabezpieczeń socjalnych i hojnego państwa opiekuńczego. Może to zatem wskazywać na rzeczywiście dużą „opłacalność” dla społeczeństwa wdrożenia *flexicurity*, gdyż różnica jest tu dość wyraźnie widoczna.



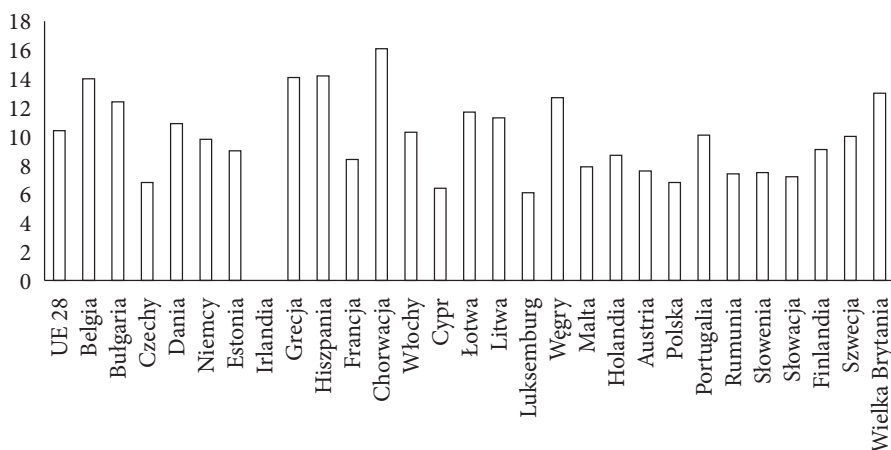
Rysunek 9. Pracujący zagrożeni ubóstwem w zależności od wymiaru etatu w 2012 roku (w %)

Źródło: [http://epp.eurostat.ec]

Dodatkowo można tu zwrócić uwagę na skalę i odsetek gospodarstw domowych stanowiących gospodarstwa osób należących do prekariatu, które można zilustrować jako gospodarstwa domowe w nikłym stopniu żyjące z pracy¹. Szczegółowe dane zawarto na rysunku 10. Jak wynika z tych danych, najwyższe odsetki żyjących w gospodarstwach domowych o niskim udziale w pracy odnotowano w 2012 roku w Chorwacji, Hiszpanii, Grecji i Belgii. Natomiast najniższy odsetek takich gospodarstw występuje w Luksemburgu, na Cyprze, w Czechach, Polsce i na Słowacji. Jak widać, grupy wyodrębnionych krajów są dość różnorodne pod względem wielkości, PKB na mieszkańca, elastyczności rynku pracy. W niektórych z tych krajów praca jest dominującą formą uzyskiwania dochodów i stąd tak wysoki odsetek tych gospodarstw domowych, ale z drugiej strony może zasiłki socjalne są na tyle niskie, że praca daje jednostkom zdecydowanie wyższe dochody. Wreszcie kraje o niskim odsetku żyjących z pracy to kraje, w których może występować hojny system zasiłków, ale także i kraje, w których obywatele żyją z dochodów z kapitału

¹ W szczególności Eurostat definiuje tę grupę jako osoby żyjące w gospodarstwach domowych z niskim udziałem pracy, czyli gospodarstwa domowe osób w wieku od 0 do 59 lat, w których osoby dorosłe pracowały w roku ubiegłym krócej niż 20% potencjalnego czasu pracy pełnoetatowej.

i posiadanego majątku. Trudno tu jednoznacznie wskazać, które z tychże krajów są dotknięte zjawiskiem prekariatu w większym stopniu. Można jedynie wskazać, że część osób żyjących w gospodarstwach o niskim udziale w pracy to mogą być gospodarstwa domowe prekariuszy.



Rysunek 10. Osoby żyjące w gospodarstwach domowych z niskim udziałem w pracy w 2012 roku (w %)

Źródło: [<http://epp.eurostat.ec>]

Ocena występowania zjawiska prekariatu na współczesnym rynku pracy

Współczesny rynek pracy tworzy przestrzeń silnie zróżnicowaną, gdzie – jak pisze M. Bednarski – obok pełnowartościowych miejsc zatrudnienia istnieją na znaczącą skalę tzw. śmieciowe miejsca pracy (*junk jobs*), które kreują niebezpieczną z ekonomicznego i społecznego punktu widzenia grupę „biednych pracujących” (*working poor*). Całość zasygnalizowanego zjawiska opisuje kategoria substandardowego zatrudnienia (*undereployment*) [Bednarski 2012, s. 36]. Grupa społeczna prekariatu jest właśnie elementem takiego zatrudnienia i w literaturze przedmiotu właśnie w ten sposób jest przedstawiana.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że powstanie zjawiska prekariatu jest poniekąd efektem wdrażania koncepcji *flexicurity*, a przynajmniej jednego z jej filarów, jakim jest elastyczny rynek pracy. W literaturze przedmiotu podkreśla się zarazem, że elementami elastycznego rynku pracy są elastyczność zatrudnienia, czasu pracy, płac i podaży pracy. Jak podkreśla E. Kwiatkowski, istotne

znaczenie dla elastyczności zatrudnienia ma stopień rozwoju nietypowych form zatrudnienia. Chodzi tutaj o zatrudnienie na zasadzie kontraktu dotyczącego wykonania konkretnego zadania, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnienie na podstawie umów na czas określony, pracę na wezwanie, pracę dorywczą, pracę w domu czy zatrudnienie na stałe pracowników przy zmiennym czasie pracy [Kwiatkowski 2002, s. 286]. Stosowanie tychże form zatrudnienia, nazywanych nietypowymi, pozwala pracodawcy na łatwiejsze zatrudnianie i zwalnianie pracowników, a pracownikowi na lepsze możliwości znalezienia nowej pracy w sytuacji jej utraty. Owa elastyczność rynku pracy posiada zatem zalety widoczne zarówno z perspektywy pracodawcy, jak i pracownika.

Jednocześnie jednak należy podkreślić, że komponentem idei *flexicurity* jest także hojne państwo opiekuńcze z zapewnieniem bezpieczeństwa socjalnego obywatelom w razie utraty pracy. Ten filar *flexicurity* jest często nieznany i niedoceniany przez pracodawców oraz członków związków zawodowych. Wreszcie trzecim elementem omawianej tu idei jest aktywna polityka rynku pracy, która ma pomóc w ponownym wejściu na rynek pracy i odejściu ze statusu beneficjenta pomocy społecznej. Te trzy filary duńskiego modelu *flexicurity* muszą występować jednocześnie i być wdrażane jednocześnie, tak aby nie doszło do powstania karykatur skoncentrowanych na tylko jednym elemencie tej ciekawej koncepcji.

Występowanie zjawiska prekariatu jest niewątpliwie zjawiskiem negatywnym na współczesnym rynku pracy. Jego komponenty w postaci niskiej aktywności zawodowej osób młodych, pracy poniżej swoich kwalifikacji, bez pewności zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego powodują, że zwłaszcza w grupie młodych na rynku pracy jest ono postrzegane negatywnie. Jednocześnie można zauważyć, że w gospodarce występuje także nieco inne zjawisko, jakim jest tzw. *freelancing* – czyli również praca bez umowy na etat, a łącząca zlecenia dla różnych podmiotów, które to zlecenia polegają na wykonywaniu usług wysoce specjalistycznych i często wysokopłatnych (np. w branży IT, z zakresu programowania itp.). Zestawienie takich dwóch nowoczesnych zjawisk wskazuje, że współcześni pracownicy nie zawsze pożądamy stosunku pracy opartego na umowie o pracę. Wiele jest ponadto przykładów wysokiego cenięcia samozatrudnienia i prowadzenia własnej działalności gospodarczej jako większej szansy na wykorzystanie pełni swych możliwości zawodowych.

Przedstawione wyżej analizy, jakkolwiek dotyczyły potencjalnych zagadnień i zjawisk, w których można było dopatrzyć się istnienia prekariatu, pokazują zarazem, jak trudno jednoznacznie zaklasyfikować dane zjawisko i uznać je za przejaw występowania prekariatu na rynku pracy w Polsce czy krajach Unii Europejskiej.

Podsumowanie

W Polsce mamy do czynienia z przemianami na rynku pracy, które w głównej mierze dotyczą osób młodych. Grupa osób w wieku od 25 do 34 lat charakteryzuje się wyższym niż inne poziomem wykształcenia, ale nie zawsze przekłada się to na możliwości znalezienia wysokopłatnej pracy na pierwotnym rynku pracy o pewnym i bezpiecznym zatrudnieniu. Ponadto wśród osób młodych widoczne są – co wynika z literatury – nieco inne postawy związane z podejmowaniem wyborów życiowych pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym oraz życiem w pojedynkę i w rodzinie.

Jeśli chodzi o liczebność zatrudnionych w poszczególnych grupach zawodowych, to można zaobserwować dość równomierne „rozłożenie” zasobów ludzkich pomiędzy średni i niski szczebel w zarządzaniu, tj. zawody związane z pracownikami usług i sprzedaży, techników, operatorów maszyn i urządzeń. Ponadto relacje wynagrodzeń wskazują, że w wymienionych grupach wynagrodzenia są niższe niż w bardziej uprzywilejowanych grupach specjalistów czy wyższych urzędników i kierowników. Jest to niewątpliwie wniosek wskazujący na niekorzystną sytuację młodych pracowników, którzy przede wszystkim znajdują niskopłatne zatrudnienie na wtórnym rynku pracy i trudno im „przenieść” się na rynek pierwotny.

Dominującą w Polsce formą zatrudnienia jest jednak nadal praca w pełnym wymiarze godzin pracy, a średni czas przepracowany w ciągu roku to blisko 40 godzin tygodniowo, co plasuje nasz kraj w gronie krajów „na dorobku” i decyduje o dość niskiej wydajności pracy.

Z kolei na obszarze Unii Europejskiej można zauważyć, że występuje dość wyraźna dychotomia między krajami bogatymi a nowymi krajami członkowskimi w zakresie badanych zmiennych. Paradoksalnie kraje o większej elastyczności na rynku pracy, które wcześniej wdrożyły ideę *flexicurity*, cechują się zarazem wyższym odsetkiem osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, a jednocześnie niższym odsetkiem mierzącym zagrożenie ubóstwem.

Podane wyżej cechy współczesnego rynku pracy jednoznacznie wskazują, że na rynku tym występują zmiany związane z przemianami struktur gospodarczych, zmianami technologicznymi i technicznymi. Inną grupą czynników warunkujących sytuację na rynku pracy jest niewątpliwie sytuacja w koniunkturze, która ma wpływ na wymiar i charakter popytu na pracę zgłaszanego przez pracodawców. Wreszcie istotną determinantą sytuacji na rynku pracy są także zmiany społeczne i kulturowe, które przejawiają się w postrzeganiu roli pracy w życiu człowieka. Poszukiwanie równowagi między pracą zawodową

a życiem prywatnym i rodzinnym staje się coraz częstszą przesłanką mającą wpływ na wybór między czasem pracy i czasem wolnym. Dlatego też zjawisko prekariatu jest jednym z tych zjawisk na rynku pracy, na które miały wpływ bardzo różnorodne czynniki, i to zarówno o charakterze ekonomicznym, jak i społecznym i socjologicznym.

Bibliografia

- Bednarski, M., 2012, *Zatrudnienie na czas określony. Perspektywa pracodawców*, w: Bednarski, M., Frieske, K.W. (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, s. 36–66.
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> [dostęp: 3.02.2014].
- Kozek, W., 2013, *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Kwiatkowski, E., 2002, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Mały rocznik statystyczny Polski 2013*, 2013, GUS, Warszawa.
- Poławski, P., 2012, *Prekariat: stabilizacja w gorszym segmencie rynku pracy*, w: Bednarski, M., Frieske, K.W. (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, s. 122–147.
- Raport „Młodzi 2011”*, 2011, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa.
- Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2011*, 2011, GUS, Warszawa.
- Standing, G., 2009, *Work after Globalization: Building Occupational Citizenship*, Edward Elgar, Northampton, MA.
- Standing, G., 2011, *The Precariat: the New Dangerous Class*, Policy Network, 24 May.
- Standing, G., 2012, *The Precariat Is Growing Angry*, <http://boilingfrogs.info/2012/11/08/guy-standing-precariat-angry> [dostęp: 03.02.2014].
- Szaban, J., 2013, *Rynek pracy w Polsce i Unii Europejskiej*, Difin, Warszawa.