

Katarzyna Cymbranowicz  
Cracow University of Economics  
Faculty of Economics and International Relations  
e-mail: [cymbrank@uek.krakow.pl](mailto:cymbrank@uek.krakow.pl)

## **Prekariat – nowe zjawisko na rynku pracy w Polsce\***

---

### **The Precariat – a New Phenomenon in the Labour Market in Poland**

Studies of the scale of unemployment in Poland and in Europe conducted in recent years lead to the conclusion that one of the largest and growing problems of the modern labour market is the unemployment rate among young people. An unfavourable phenomenon related to the problem that is increasingly appearing in public debate is the rising unemployment of graduates. Therefore, it is important to attempt to identify the phenomena in today's job market and one of them is the formation of a new type of employee on the labour market, the member of the precarious class.

The analysis aims to present the origins, nature and scale of the precariat phenomenon in Poland. The problem is described from the perspective of the labour market position of a selected social group, i.e. young people entering the labour market after finishing their education. The study attempted to identify factors that affect this phenomenon and the characteristics confirming the sense of its separation on the labour market.

**Keywords:** precariat, labour market, non-standard forms of employment

**JEL Classification:** E24, J31

---

---

\* Artykuł opublikowany w ramach projektu „Popularyzacja najnowszej wiedzy ekonomicznej wśród ludzi młodych” realizowanego z Narodowym Bankiem Polskim w ramach programu edukacji ekonomicznej.

Publikacja została dofinansowana ze środków MNiSW przyznanych Wydziałowi Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie na badania dla młodych naukowców oraz uczestników studiów doktoranckich.

## 1. Wprowadzenie

Prowadzone w ostatnich latach badania nad skalą oraz strukturą zjawiska bezrobocia, nierzadko skłaniają do wniosków, że jednym z największych i najszybciej narastających problemów jest bezrobocie wśród osób młodych, w tym osób posiadających wyższe wykształcenie. Ważną przesłanką do podjęcia tego tematu jest coraz większy zasięg tego zjawiska, zarówno w Polsce, jak i za granicą, a kształtowanie się nowego rodzaju klasy pracowników, zwłaszcza wśród osób dopiero wchodzących na rynek pracy, może w znaczący sposób wpływać na rozwój społeczny i gospodarczy kraju.

W pierwszej części artykułu poruszono problemy terminologiczne związane z takimi pojęciami, jak *prekariat*, praca *prekaryjna*, czy określeniami: *prekariusze* i *prekariuszki*. W drugiej części, zaprezentowano skalę zjawiska prekariatu w Polsce oraz możliwe perspektywy zmian na polskim rynku pracy w kontekście tego zjawiska. Przyjęto hipotezę badawczą, że w Polsce istnieje problem zatrudnienia prekaryjnego. W związku z powyższym, celem niniejszego artykułu jest przedstawienie genezy, istoty oraz skali tego zjawiska na polskim rynku pracy. Jego realizacja będzie możliwa dzięki studiom literatury krajowej i zagranicznej oraz przeprowadzonej analizie statystycznej wybranych wskaźników rynku pracy pozyskanych z bazy danych Europejskiego Urzędu Statystycznego (Eurostat).

## 2. Prekariat jako nowa klasa społeczna – problemy terminologiczne

Pojęcie prekariatu po raz pierwszy pojawiło się w naukach społecznych w latach 80. XX w., w celu określenia sytuacji pracowników tymczasowych i sezonowych<sup>1</sup>, choć bardziej popularne stało się dopiero w pierwsze dekadzie XXI w. Powstało ono z połączenia dwóch słów, tj.: *precarious* (niepewny) i *proletariat* (biedna klasa pracująca), i w swej obco brzmiącej formie weszło już na stałe do słownika języka polskiego.

Jednym z popularyzatorów tego coraz częściej pojawiającego się w dyskursie publicznym pojęcia jest profesor University of London, Guy Standing – brytyjski ekonomista, specjalista w zakresie bezpieczeństwa socjalnego i ekspert Międzynarodowej Organizacji Pracy. Prekariat z wielu powodów jest zbiorowością trudną do jednoznacznego zdefiniowania, co Standing podkreśla w książce wydanej w 2011 r. pt. *The Precariat: The New Dangerous Class*<sup>2</sup>, gdzie stawia hipotezę o wyłanianiu się nowej, odrębnej, wysoce zróżnicowanej wewnątrznie grupy socjoekonomicznej

---

<sup>1</sup> Pojęciem tym posługiwali się m.in.: Paul-Michel Foucault – francuski filozof, historyk i socjolog, Antonio Negri – włoski etyk, filozof i pisarz, Pierre-Felix Bourdieu – francuski socjolog, antropolog i filozof oraz Jurgen Habermas – niemiecki filozof i socjolog.

<sup>2</sup> Książka autorstwa Standinga została wydana po angielsku w 2011 r., a następnie przetłumaczona na wiele języków. W Polsce ukazała się w 2014 r. pod tytułem *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*.

o globalnym zasięgu, zwanej prekariatem<sup>3</sup>. Prekariat definiuje jako klasę społeczną<sup>4</sup>, której charakterystyczną cechą jest niepewność (ang. *precarious*, fr. *précarité* – niepewny). Stanowisko to popiera socjolog Filip Vostal z Czeskiej Akademii Nauk, który pojęcie prekariatu odnosi do *stanu, który nie jest pewny, bezpieczny bądź stabilny*<sup>5</sup>. Należy tu jednak podkreślić, że Standing nie sprowadza stanu „niepewności” wyłącznie do *ubogiej w treści, niepewnej i nisko płatnej pracy*<sup>6</sup>, ale zwraca uwagę na inne, równie istotne kwestie wyróżniające prekariat na tle innych klas społecznych. Obok braku pewności, stałości czy stabilności zatrudnienia oraz zapewnienia minimalnej ochrony pracy (dotyczy ona ludzi czasowo bezrobotnych, utrzymujących się z dorywczych prac, zatrudnianych na krótkoterminowe umowy, migrujących w poszukiwaniu zarobku), pojawia się znacznie ważniejsza kwestia dotycząca braku możliwości rozwoju kariery zawodowej – prekariusze są pozbawieni poczucia zawodowej tożsamości. Jego zdaniem tzw. praca prekaryjna<sup>7</sup> nie daje możliwości rozwoju, ponieważ

*prekariusze (...) wykonują zajęcia nieznanne tradycji społecznej, bez poczucia przynależności do społeczności zawodowej opartej na stałych praktykach, kodeksach etycznych oraz normach zachowań, wzajemności i braterstwa. Prekariuszki i prekariusze nie czują się częścią solidarnej społeczności pracowniczej, co sprawia, że funkcjonują w poczuciu alienacji i instrumentalnego traktowania*<sup>8</sup>.

W przeciwieństwie do Standinga, wielu nie zgadza się z tym, jakoby prekariat miał stanowić nową klasę społeczną, która wskutek rosnącej liczebności staje się coraz bardziej niebezpieczna<sup>9</sup>. Profesor Uniwersytetu Warszawskiego, Ryszard Szarfenberg – socjolog, przekonuje, że w ogóle tworzenie analogii między prekariatem a proletariatem nie jest do końca uzasadnione. Swoje stanowisko argumentuje tym,

<sup>3</sup> Polski tygodnik „Polityka” w artykule W. Smoczyńskiego zatytułowanym *Prekariusze wszystkich krajów z września 2011 r.* donosił, że: *W Europie rośnie nowa klasa społeczna bez perspektyw na dobrobyt i awans. Istnieje także w Polsce i ma swoją nazwę: prekariat.* W. Smoczyński, *Prekariusze wszystkich krajów*, „Polityka” 2011, nr 37 (2824), <http://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/swiat/1519162,1,prekariat-mlodzi-bez-perspektyw-nowa-klasa-spoeczna.read> (data dostępu: 01.07.2015).

<sup>4</sup> Nie jest to jednakże klasa społeczna w rozumieniu marksistowskim czy weberowskim.

<sup>5</sup> F. Vostal, *Prekaryjność socjologii. Notatki z Czech*, „Globalny Dialog” 2014, vol. 4, nr 3, s. 39.

<sup>6</sup> W. Kozek, *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013, s. 145.

<sup>7</sup> (...) [P]rekaryjne formy zatrudnienia są definiowane (Rodgers 1989) w odniesieniu do pewności, z jaką zatrudnienie może być utrzymane w dłuższym czasie, stopnia kontroli nad warunkami pracy, stopnia ochrony miejsca i warunków pracy przez stosowane przepisy oraz możliwość dochodzenia swoich praw i wysokość zarobków. W rozmaite charakterystyki i sposoby pomiaru prekaryjności wbudowuje się szereg cech dodatkowych, takich jak pozapłacowe świadczenia pracownicze, autonomię w wykonywaniu zadań w pracy, zgodność zatrudnienia z kwalifikacjami, bezpieczeństwo fizyczne i warunki zdrowotne, czy możliwość godzenia pracy zawodowej i życia rodzinnego (...). W nieco innej konwencji (nawiązując choćby do prac U. Becka) wskazuje się na charakterystyczne dla prekaryjnego zatrudnienia ryzyko dekwalfikacji, pogorszenia warunków pracy, utraty lub ograniczenia dochodu, szans na bycie reprezentowanym, zwolnienia etc. P. Poławski, *Generacja prekariuszy na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2012, nr 9, s. 16.

<sup>8</sup> G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, WN PWN, Warszawa 2014, s. 52–53.

<sup>9</sup> S. Jourdan, *Le précarier: «Une classe sociale en devenir»*, „Néo-libéralisme” 2012, [http://www. Bastamag.net/Le-precarier-Une-classe-sociale-en](http://www.Bastamag.net/Le-precarier-Une-classe-sociale-en) (data dostępu 01.07.2015).

że współcześnie nie mamy do czynienia z sytuacją, która *przyczyniłaby się do tworzenia klasy czy zwartej grupy, wokół której budowano by tożsamość, jak to było w przypadku proletariatu*<sup>10</sup>.

Zatem wydaje się zasadne postawienie pytania o to, jaka jest faktycznie relacja między prekariatem a proletariatem, między przedstawicielem jednej i drugiej zbiorowości. Podstawową różnicę między nimi wskazuje sam Standing twierdząc, że członkiem prekariatu (czyli prekariuszem), może stać się *właściwie każdy*<sup>11</sup>. Innymi słowy, oznacza to, że prekariat zasilają wszystkie grupy społeczne – to osoby, które są *sprekaryzowane*<sup>12</sup>, a więc poddane *presji i doświadczeniom prowadzącym do niepewnej egzystencji, życia w teraźniejszości, bez tożsamości zapewniającej poczucie bezpieczeństwa, jak również bez szansy rozwoju osiągniętego przez pracę i styl życia*<sup>13</sup>. Podsumowując, według Standinga prekariusz to proletariusz XXI w., czyli osoba, która funkcjonuje w warunkach ciągłej niepewności. Niepewność, o której pisze, nie ma charakteru jednowymiarowego. Wręcz przeciwnie, wyraża się ona w charakterystycznych dla prekariatu postawach, tzw. „4a” (ang. *anger, anomie, anxiety, alienation*), które oznaczają:

(...) *gniew i frustrację, zachowania niezgodne z ogólnie przyjętymi normami – w szczególności rozpad norm związanych z pracowaniem i niezatrudnialnością, poczucie niepokoju związane z brakiem balansu między pracą a życiem rodzinnym i niemożnością planowania oraz alienację – poczucie bezcelowości, także w pracy zarobkowej.*

Postawy te prowadzą do negatywnych skutków odczuwalnych w wymiarze społecznym i ekonomicznym.

Cytowany już Standing wyróżnia we współczesnej strukturze społecznej siedem odrębnych klas – są to<sup>14</sup>: elity (ang. *global citizens*), *salariat*, techniczni profesjonaliści (ang. *proficians*), klasa pracująca/pracownicy fizyczni, *prekariat* (ang. *precariat*), bezrobotni (ang. *unemployed*), niezatrudniani/nieprzystosowani społecznie (ang. *group of socially ill misfits*). Do powyższego podziału nawiązują przeprowadzone niedawno w Wielkiej Brytanii badania, które oparto na tradycyjnej klasyfikacji i skalach zawodów<sup>15</sup>. Podobnie jak u Standinga, wyróżniono siedem klas społecznych, w tym również prekariat jako odrębną klasę. Analizy te, w odróżnieniu od prowadzonych przez Standinga, pomijają jednak kwestie związane z samym pojęciem prekariatu i nie traktują aspektów niepewności oraz bezpieczeństwa pracy jako kluczowych.

<sup>10</sup> K. Hanyga, *Pęczniejący prekariat*, „Sprawy Nauki” 2012, nr 10 (173), [http://www.sprawynauki.edu.pl/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2305:prekaryzacja-w-ofensywie&catid=301&Itemid=30](http://www.sprawynauki.edu.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=2305:prekaryzacja-w-ofensywie&catid=301&Itemid=30) (data dostępu: 01.07.2015).

<sup>11</sup> G. Standing, op. cit., s. 137.

<sup>12</sup> *To niezręczne słowo jest analogiczne do sproletaryzowania, opisującego siły prowadzące do proletaryzacji robotników w XIX wieku.* Ibidem, s. 60.

<sup>13</sup> Ibidem, s. 60.

<sup>14</sup> Ibidem, s. 102–116.

<sup>15</sup> M. Savage, *A New Model of Social Class? Findings from the BBC's Great British Class Survey Experiment*, „Sociology” 2013, vol. 47, nr 2, s. 219–250.

Można stwierdzić, że prekariat zalicza się do wtórnego (ang. *secondary*), a nie do pierwotnego (ang. *primary*) segmentu rynku pracy:

*Prekaryjny segment rynku pracy to segment ludzi wykluczonych, funkcjonujących na jego obrzeżach i niezakorzenionych w korporacyjnym czy przemysłowym la-dzie zbiorowych stosunków pracy (...). Prekaryjne zatrudnienie jest – konsekwentnie – obecne w rozmaitych segmentach struktury społecznej i występuje w różnych grupach zawodowych, choć w różnym stopniu. Prekaryjność w tym sensie to cecha także świata pracy klasy kreatywnej oraz relatywnie dobrze wykształconych i wykwalifikowanych pracowników wiedzy, specjalistów bądź też niezależnych ekspertów zatrudnianych na kontraktach, którzy z pracownikami wtórnego segmentu rynku pracy dzielą nie tyle niewielką wysokość zarobków, co raczej związaną z czasowym charakterem zatrudnienia niestabilność dochodów i rozluźnienie ochrony socjalnej, gwarantowanej stosownymi przepisami pracownikom etatowym. Prekaryzacji w korporacyjnych realiach ulegają także te kategorie, które w polskich statystykach klasyfikowane są jako pracownicy umysłowi, a w literaturze anglojęzycznej jako white-collars – białe kołnierzyki<sup>16</sup>.*

Na temat „białych kołnierzyków” w Polsce, czyli tzw. *officeariatu*, pisała profesor Jolanta Szaban z Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie:

*(...) 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)<sup>17</sup>.*

W Polsce dyskusja na temat zjawiska, jakim jest *prekariat*, rozpoczęła się w chwili ukazania się raportu pt. „Młodzi 2011” autorstwa profesor Krystyny Szafrańc z Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu<sup>18</sup>. Ta wielowymiarowa diagnoza powstała w wyniku prac interdyscyplinarnego zespołu, który w latach 2010–2011 spotykał się w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów pod kierunkiem ministra

<sup>16</sup> P. Poławski, op. cit., s. 16–17.

<sup>17</sup> J. Szaban, *Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2013, s. 23.

<sup>18</sup> Publikacja jest szczegółowym opracowaniem wyników badań i analiz dotyczących wielu dziedzin życia i funkcjonowania młodych ludzi w Polsce: *Raport pokazuje zarówno potrzeby, problemy, jak i wewnętrzny potencjał młodego pokolenia*. Podstawą raportu „Młodzi 2011” było założenie, że młodzież stanowi jeden z głównych zasobów, na których można opierać strategię budowy nowoczesnego społeczeństwa i państwa, a także teza o dużym potencjale innowacyjnym tkwiącym w młodzieży, ważnym zwłaszcza wtedy (...), gdy przed społeczeństwem stoją wyzwania przeprowadzenia głębokich, gruntownych reform. Powyższe słowa nawiązują do nowego, strategicznego spojrzenia na rozwój społeczno-gospodarczy Polski, którą zapoczątkował inny raport sporządzony również pod kierunkiem ministra Michała Boniego, tj.: „Polska 2030 – wyzwania rozwojowe”. Cf. *Raport „Młodzi 2011”*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.

Michała Boniego. Jednym z głównych problemów poruszanych w raporcie jest sytuacja osób młodych na polskim rynku pracy. Z dokumentu wynika, że w Polsce odnotowuje się wzrost liczby tymczasowych umów o pracę. Jak wynika z danych statystycznych odsetek tego rodzaju umów w Polsce jest dwukrotnie wyższy niż w Unii Europejskiej, co powoli prowadzi do powstania również w naszym kraju dualnego rynku pracy:

*Jeden (wewnętrzny) zagospodarowują etatowi pracownicy nastawieni na stałe zatrudnienie i karierę proponującą awans oraz wzrastające dochody (tzw. insiders). Drugi – tymczasowi pracownicy, którzy żyją w niepewnej sytuacji, zagrożeni bezrobociem i słabymi perspektywami awansu zawodowego (tzw. outsiders). Dwoisty rynek pracy staje się szczególnie poważnym problemem dla ludzi młodych albo – może dla nich oznaczać trwale balansowanie w roli pracownika nieustannie stażującego<sup>19</sup>.*

Autorzy raportu „Młodzi 2011” podkreślają, że czasowe/tymczasowe formy zatrudnienia mają swoje zalety, ale i wady: *dają szansę startu w profesji (...), ale zarazem nie niosą satysfakcji w postaci spójnej, bilansującej się ścieżki kariery udziału w szkoleniach, odpowiedniego ubezpieczenia czy gwarancji odpowiednich dochodów, albo – co często jeszcze ważniejsze – długoterminowej pewności dochodów, które byłyby oznaką zdolności kredytowej dla banków<sup>20</sup>, szczególnie ważną w przypadku kredytów hipotecznych.* Autorzy raportu, porównując status osób młodych w XX i XXI wieku, dochodzą do wniosku, że obecna młodzież wchodząca na rynek pracy jest przeciętnie starsza, zdecydowanie lepiej wykształcona, ma bogatsze społeczne i kulturowe doświadczenie oraz inny stosunek do życia i pracy.

Reasumując, *prekariat*, co przed chwilą zostało wskazane, łączy w sobie kilka cech. Są to m.in.: młody wiek, zatrudnienie tymczasowe lub jego czasowy brak, niskie dochody, brak mieszkania, a także często brak rodziny lub niechęć do jej zakładania z uwagi na brak stabilizacji życiowej, co wpływa na brak perspektyw życiowych i formułowania planów finansowych na przyszłość.

### 3. Skala zjawiska prekariatu i perspektywy zmian

W tej części artykułu zostanie przedstawiony zarys aspektów społeczno-gospodarczych dotyczących prekariatu. Analizy będą jednak koncentrowały się przede wszystkim na położeniu i skali prekariatu w Polsce.

Jeśli przyjmiemy założenie, iż obecnie prekariat stanowią osoby młode, to można przyjąć, że są to osoby w wieku 15–34 lat. Dane zestawione w tabeli 1. wskazują, iż w Polsce na przestrzeni ostatnich jedenastu lat systematycznie wzrastała stopa zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym, tj. z poziomu 51,4% w 2004 r. do poziomu 61,7% w 2014 r. (zbliżonego do średniej unijnej). Mimo to

<sup>19</sup> Ibidem, s. 169.

<sup>20</sup> Ibidem, s. 394.

wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15–64 lat w 2014 r. nadal był niższy niż w UE-28 (o 3,1 p.p.). Jednak warto podkreślić, że nawet w okresie kryzysu gospodarczego wskaźnik stopy zatrudnienia w Polsce wzrastał – w 2014 r. osiągnął poziom 61,7%. W UE-28 można zaobserwować tendencję zgoła odwrotną. Od momentu wybuchu kryzysu gospodarczego w 2008 r. wskaźnik ten systematycznie obniżał się do poziomu ok. 64%. Tendencja spadkowa została odwrócona w 2014 r., kiedy odnotowano najwyższy wzrost stopy zatrudnienia do poziomu 64,2%, a więc najbardziej zbliżonego do tego z 2008 r. (zob. tabela 1). Biorąc pod uwagę tylko osoby młode, wydaje się, że w kontekście zatrudnienia ich sytuacja jest lepsza. Co prawda w Polsce odsetek osób zatrudnionych w wieku 15–19 lat na tle UE-28 nadal jest niższy (zob. tabela 1), ale za to w przypadku pozostałych grup wiekowych jest mniej więcej na zbliżonym poziomie, a w niektórych przypadkach nawet wyższy (od 2008 r. w grupie wiekowej 25–29 i 30–34 lat).

Tabela 1. Średnioroczna stopa zatrudnienia wg wieku w Polsce i w UE-28 w latach 2004–2014 (w %)

Kategoria	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
PL	6,0	6,2	5,9	6,2	6,1	5,6	5,7	4,9	4,5	4,2	4,3
UE-28	18,2	18,6	18,5	19,0	18,8	17,0	16,0	15,4	14,9	14,7	14,7
PL	35,0	37,2	40,1	43,4	46,6	46,1	44,7	42,3	41,9	41,0	43,8
UE-28	52,3	52,5	53,6	54,7	54,8	51,5	50,3	49,5	48,3	47,7	48,4
PL	65,6	67,6	70,8	73,7	76,3	75,0	73,8	73,9	73,1	73,0	74,7
UE-28	72,9	73,1	74,5	75,3	75,6	73,2	72,4	72,1	71,2	70,5	71,2
PL	74,2	74,3	76,4	79,4	80,8	80,9	79,8	79,3	79,0	78,5	79,6
UE-28	78,2	78,2	78,9	79,8	80,2	78,2	77,7	77,5	76,9	76,5	77,2
PL	51,4	52,8	54,5	57,0	59,2	59,3	58,9	59,3	59,7	60,0	61,7
UE-28	62,7	63,4	64,3	65,2	65,7	64,4	64,1	64,2	64,1	64,1	64,8

Zródło: Opracowanie własne na podstawie bazy Eurostat: *Employment rates by sex, age and nationality (%)* (data dostępu: 10.07.2015).

W kontekście zatrudnienia interesującym wydaje się analiza struktury pracujących ze względu na poziom wykształcenia. W tabeli 2. zestawiono dane z roku 2014 dla Polski. Jak widać, najliczniejszą zbiorowością wśród osób zatrudnionych były osoby z wykształceniem wyższym (32,5%), nieznacznie niższy udział stanowili pracujący z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz zasadniczym zawodowym (26,6%). Wskazuje to, że w Polsce jest zapotrzebowanie zarówno na wykształcenie wyższe, jak i średnie oraz zasadnicze zawodowe. Ponadto, osoby z wyższym wykształceniem stanowią największą część osób pracujących, choć należy mieć na uwadze fakt, że często to zatrudnienie wiąże się z pracą na pograniczu wyuczonego zawodu i nie ma większego związku ze zdobytą wiedzą podczas kształcenia akademickiego oraz kwalifikacjami, jakie zdobywa absolwent szkoły wyższej. Jak twierdzi K. Wężyk prekariat to *pierwsza klasa w historii mająca zbyt wysokie kwalifikacje w stosunku do zadań, które wykonuje*<sup>21</sup>. Należy to rozumieć również w ten sposób, że

<sup>21</sup> K. Wężyk, *Wykłęty lud ziemi, o jakim Marksowi się nie śniło*, „Gazeta Wyborcza” 2014, 22–23 listopada, nr 271, [http://wyborcza.pl/magazyn/1,142071,17000733,Wyklety\\_lud\\_ziemi\\_o\\_jakim\\_Markso\\_wi\\_sie\\_nie\\_snilo.html](http://wyborcza.pl/magazyn/1,142071,17000733,Wyklety_lud_ziemi_o_jakim_Markso_wi_sie_nie_snilo.html) (data dostępu: 01.07.2015).

zawody, które jeszcze kilkanaście lat temu były zdominowane przez osoby posiadające wykształcenie średnie, obecnie są wykonywane właśnie przez absolwentów szkół wyższych.

Tabela 2. Struktura pracujących wg poziomu wykształcenia i wieku w Polsce w 2014 r. (w %)

Wiek	Ogółem (w %)	Z wykształceniem				
		wyższym	policealnym i średnim za- wodowym	średnim ogół- noksztalca- cym	zasadniczym zawodowym	gimnazjal- nym i podsta- wowym
15-24	6,8	16,3	32,5	20,8	20,6	9,8
25-34	27,1	47,3	23,5	10,6	14,9	3,7
35-44	27,4	36,2	23,8	7,8	27,7	4,5
45-54	22,1	22,7	29,3	5,7	36,2	6,1
55-64	15,0	20,2	31,1	5,8	33,7	9,2
65 lat i więcej	1,6	39,3	22,7	5,1	17,6	15,3
ogółem	100,00	32,5	26,6	8,6	26,4	5,9

Źródło: *Mały rocznik statystyczny Polski 2015*, GUS, Warszawa 2015, s. 123.

W ostatnich latach, wskutek kryzysu gospodarczego, pogorszyła się sytuacja osób będących w najtrudniejszym położeniu na rynku. W tabeli 3. zebrano dane opisujące, w jaki sposób kształtowała się średnioroczna stopa bezrobocia wśród osób młodych (w wieku od 15. do 34. roku życia) w Polsce i w UE-28 na przestrzeni jedenastu lat, tj. od roku 2004 do 2014. Można zauważyć, że do wybuchu kryzysu w 2008 r. wskaźnik ten sukcesywnie się zmniejszał osiągając w każdej z wyróżnionych grup wiekowych niższe wartości. Na tle UE-28 Polska wypada bardzo dobrze, gdyż wskaźnik ten na przestrzeni czterech lat zmniejszył się o kilkanaście punktów procentowych (od 10,1 p.p. dla grupy wiekowej 30–34 lat do 23,5 p.p. dla grupy wiekowej 20–24 lat). W 2009 r. sytuacja zmieniła się i przez mniej więcej cztery lata (w niektórych przypadkach pięć lat), średnioroczna stopa bezrobocia zwiększała się. Warto jednak zaznaczyć, że obecnie w Polsce jest ona nadal niższa niż na początku pierwszej dekady XXI w., podczas gdy w UE-28 jest wyższa niż przed laty. W 2014 r. bez pracy było 22,2% osób poniżej 25. roku życia w UE-28, a 23,9% w Polsce, czyli o ok. 50% więcej niż w 2008 r. (odpowiednio: 15,6% i 17,3%). Niewątpliwie wśród najbardziej poszkodowanych przez kryzys gospodarczy są osoby młode<sup>22</sup>.

Stopa bezrobocia w UE-28 dla osób w grupie wiekowej 15–64 lat obniżyła się do poziomu 7,1% w 2008 r., a następnie zaczęła rosnąć, osiągając 10,4% w 2014 r. W Polsce zmiany były korzystniejsze. Stopa bezrobocia spadła z ponad 19,4% w 2004 r. do 7,2% w roku 2008, po czym wzrosła do 9,1% w 2014 r. Znacznie gorsza była sytuacja osób mających poniżej 25 lat. W tej grupie wiekowej stopa bezrobocia w UE-28 spadła z ponad 18,7% w 2004 r. do niecałych 15,6% w 2008 r.,

<sup>22</sup> Cf. Komunikat z badań CBOS, *Ocena sytuacji na rynku pracy i poczucie zagrożenia bezrobociem*, CBOS, Warszawa 2015, nr 53, [http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2015/K\\_053\\_15.PDF](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2015/K_053_15.PDF) (data dostępu: 01.07.2015).



po czym wzrosła do 22,2% w 2014 r. Z kolei w Polsce stopa bezrobocia najmłodszych uczestników rynku pracy spadła z prawie 40,1% w 2004 r. do 17,3% w 2008 r. i wzrosła do ponad 23,9% w 2014 r. Należy dodać, że zapewne stopa bezrobocia wśród tych osób w Polsce byłaby wyższa, jednak są to już w większości osoby z niżu demograficznego.

Tabela 3. Średnioroczna stopa bezrobocia wg wieku w Polsce i w UE-28 w latach 2004–2014 (w %)

Kategoria	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
PL	37,8	35,7	30,8	22,2	20,1	27,4	30,5	33,5	37,7	37,0	35,9
UE-28	20,6	21,5	21,5	20,1	20,4	24,9	26,4	27,3	28,7	28,3	26,7
PL	40,4	37,0	29,6	21,6	16,9	19,8	22,8	24,9	25,3	26,3	22,7
UE-28	18,1	17,8	16,0	13,9	13,9	18,3	19,3	19,9	21,5	22,2	20,9
PL	22,6	20,2	15,3	10,6	8,2	9,8	12,0	12,0	13,1	13,6	11,8
UE-28	11,4	11,0	9,9	8,7	8,6	11,4	12,6	12,7	13,9	14,6	13,6
PL	16,0	14,9	11,6	8,2	5,9	6,5	7,9	8,1	8,4	8,7	8,0
UE-28	8,5	8,3	7,6	6,8	6,6	8,8	9,6	9,8	10,8	11,2	10,5
PL	19,4	18,0	14,0	9,7	7,2	8,3	9,7	9,8	10,2	10,5	9,1
UE-28	9,3	9,1	8,3	7,3	7,1	9,0	9,7	9,8	10,6	11,0	10,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy Eurostat: *Unemployment rates by sex, age and nationality (%)* (data dostępu: 10.07.2015).

Dane zestawione w tabeli 4. pokazują, w jaki sposób w ostatnich latach kształtowała się średnioroczna stopa bezrobocia długookresowego (49,6% w 2014 r. – wzrost o 12,4 p.p. od 2008 r.). Warto zauważyć, że w UE-28 osoby bezrobotne są niemalże w połowie niezatrudniane przez okres ponad 12 miesięcy. W Polsce odsetek ten wyniósł w latach 2011–2014 ponad 40% i, podobnie jak w UE-28, ma tendencję wzrostową (42,7% w 2014 r. – wzrost o 9,2 p.p. od 2008 r.).

Tabela 4. Średnioroczna stopa bezrobocia długookresowego w procencie wszystkich bezrobotnych wg wieku w Polsce i w UE-28 w latach 2004–2014 (w %)

Kategoria	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
PL	31,7	22,5	16,2	13,6	b.d.	11,3	11,7	15,4	13,0	15,4	17,2
UE-28	21,0	20,1	20,6	18,0	15,8	17,8	20,5	21,0	22,3	22,2	22,6
PL	45,6	47,8	46,1	37,3	24,1	22,7	21,9	28,0	33,2	34,0	33,3
UE-28	35,2	35,4	34,3	30,7	26,6	25,8	32,1	34,0	36,6	38,5	40,4
PL	51,1	56,6	53,6	45,5	29,4	26,7	28,9	32,9	37,8	41,7	40,4
UE-28	39,9	41,0	41,1	36,8	31,0	28,4	35,3	38,6	40,6	43,6	44,2
PL	52,5	56,2	59,1	54,9	35,7	28,8	28,8	37,2	39,9	42,1	43,0
UE-28	43,7	44,7	44,7	42,0	35,0	31,0	39,3	42,3	43,8	45,9	48,8
PL	53,7	57,7	56,2	51,4	33,5	30,3	31,1	37,2	40,3	42,5	42,7
UE-28	45,0	46,2	46,0	42,9	37,2	33,3	40,0	43,0	44,5	47,3	49,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy Eurostat: *Long-term unemployment (12 months or more) as a percentage of the total unemployment, by sex, age and nationality (%)* (data dostępu: 10.07.2015).

Kolejnym ważnym problemem, odnoszącym się w szczególności do sytuacji osób młodych na rynku pracy, jest ograniczoność czasowa zatrudnienia (zob. tabela 5). W ostatnich latach można dostrzec wyraźny wzrost występowania na rynku pracy ofert zatrudnienia na czas określony, czyli tzw. niestandardowych form zatrudnienia (w tym tzw. umów śmieciowych, ang. *junk jobs*). Tendencja ta i jej społeczno-gospodarcze konsekwencje są przedmiotem kontrowersji, powstaje bowiem pytanie o to, czy pracę tymczasową powinno się traktować w kategoriach szansy, czy może zagrożenia<sup>23</sup>. Zwiększanie elastyczności rynków pracy, organizacji pracy i stosunków pracy przy jednoczesnym uwzględnianiu kwestii godzenia pracy z życiem prywatnym, bezpieczeństwa zatrudnienia oraz ochrony socjalnej zgodnie z koncepcją *flexicurity*<sup>24</sup> stanowi szansę zwłaszcza dla osób młodych rozpoczynających karierę zawodową, ale tylko wówczas, gdy tzw. niestandardowe formy zatrudnienia są jedynie przejściowym etapem na drodze do uzyskania stałego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na pełny etat, na czas nieokreślony<sup>25</sup>.

W Polsce istnieją szczególnie powody do niepokoju, bowiem odsetek pracowników zatrudnionych na umowę na czas określony jest wysoki i przewyższa średnią unijną o mniej więcej 50%. W UE-28, wśród wszystkich osób pracujących w wieku 15–64 lat, zatrudnionych na czas określony jest ok. 14%. Tendencja ta utrzymuje się, bowiem w latach 2004–2014 umowę na czas określony miało od 13,2% do 14,6% osób w wieku 15–64 lat. Z kolei w Polsce taki sam rodzaj umowy miało ponad 25% pracowników, przy czym najmniejszy ich odsetek odnotowano w 2004 r. (22,5%), a największy w 2014 r. (28,3%).

---

<sup>23</sup> Między badaczami od lat trwa spór o to, czy praca na czas określony stanowi wstęp do stabilnego zatrudnienia, czy też raczej ślepy zaułek. Z jednej strony, przywołuje się argument, że umowy na czas określony umożliwiają pracodawcy przetestowanie nowego pracownika przed zatrudnieniem go na stałe. Z drugiej jednak strony, brak długoterminowej więzi między pracodawcą a pracownikiem może sprawić, że temu pierwszemu nie będzie się opłacało inwestować w doskonalenie zawodowe osób zatrudnionych na czas określony, co pociągnęłoby za sobą mniejsze szanse awansu. W rezultacie zatrudnienie tymczasowe mogłoby się stać dla pracownika pułapką, z której z biegiem czasu coraz trudniej byłoby mu się wydobyć. A. Kiersztyn, *Niepewność zatrudnienia. Kto jej doświadcza? Czy to stan chwilowy?*, Zespół Porównawczych Analiz Nierówności Społecznych, Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 2014, s. 6.

<sup>24</sup> K. Cymbranowicz, *Flexicurity – A New Tool for Human Resources Management* [w:] *Knowledge – Economy – Society: Contemporary Tools of Organizational Resources Management*, red. P. Lula, T. Rojek, Faculty of Management of the Cracow University of Economics – Foundation of the Cracow University of Economics, Cracow 2014, s. 203–212.

<sup>25</sup> *Niestandardowe zatrudnienie jest dla wielu pracowników raczej ślepym zaułkiem niż przejściowym etapem na drodze do uzyskania stałej pracy* – twierdzą autorzy raportu POLPAN pokazującego zmiany na rynku pracy. Eksperti sprawdzili w 2013 r., co się dzieje z osobami, które w 2008 r. miały niestandardową formę zatrudnienia. Okazało się, że po pięciu latach pracy na umowie cywilnej czy czasowej tylko niespełna 37 proc. ankietowanych zdobyło umowę na czas nieokreślony. 5 proc. przeszło na samo-zatrudnienie. A pozostali – niemal 60 proc.! – nadal poznawali uroki umów cywilnych, czasowych lub wcale nie pracowali (21 proc.). A. Popiołek, A. Kielbasiński, *Młodzi bez etatu i bez szans. Stracone pokolenie?*, „Gazeta Wyborcza” 2014, 31 marca, nr 75, [http://wyborcza.pl/1,76842,15713351,Mlodzi\\_bez\\_etatu\\_i\\_bez\\_szans\\_Stracone\\_pokolenie\\_.html](http://wyborcza.pl/1,76842,15713351,Mlodzi_bez_etatu_i_bez_szans_Stracone_pokolenie_.html) (data dostępu 01.07.2015).

Tabela 5. Pracownicy mający umowę na czas określony w procencie wszystkich pracujących wg wieku w Polsce i w UE-28 w latach 2004–2014 (w %)

Kategoria		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
PL	15-19	84,5	88,0	89,6	86,2	85,7	91,4	86,8	88,8	89,5	91,6	93,5
UE-28		50,6	53,1	54,3	55,6	54,2	55,6	56,9	56,9	56,1	57,0	58,2
PL	20-24	58,1	62,8	65,0	63,6	60,4	59,1	62,4	63,7	64,7	66,8	69,6
UE-28		33,3	35,7	36,5	36,6	35,7	35,8	38,1	38,4	38,3	38,6	39,2
PL	25-29	33,8	38,8	38,2	39,1	36,1	36,2	37,9	39,4	40,4	40,9	43,5
UE-28		19,1	20,9	21,5	21,3	20,9	20,2	21,2	22,1	22,0	22,4	22,9
PL	15-64	22,5	25,6	27,3	28,2	26,9	26,4	27,2	26,8	26,8	26,8	28,3
UE-28		13,2	14,0	14,5	14,6	14,1	13,5	13,9	14,0	13,7	13,7	14,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy Eurostat: *Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex and age (%)* (data dostępu: 10.07.2015).

W tym aspekcie warto podkreślić, że klasa prekaryjna jest najsilniej reprezentowana w najmłodszych grupach wiekowych. Niewątpliwie praca w oparciu o umowę na czas określony dominuje wśród osób młodych, ponieważ jest przez nich akceptowana. Jest to związane z tym, iż młodzi dopiero wchodzi na rynek pracy. Nie bez znaczenia jest też fakt, że dopiero wówczas *de facto* przyuczają się do uprawianego przez siebie zawodu zdobywając „pierwsze szlify”<sup>26</sup>. Ten rodzaj zatrudnienia ma być niejako wstępem do pracy na tzw. etacie, ale jak widać z danych zestawionych w tabeli 5., ta forma zatrudnienia staje się obecnie normą. Na przestrzeni ostatnich jedenastu lat w UE-28, z wyjątkiem roku 2008 oraz 2009, można zaobserwować stały wzrost odsetka pracowników zatrudnionych na czas określony. Dla osób poniżej 25. roku życia w UE-28 wskaźnik ten utrzymuje się na poziomie od 37,6% do 43,4%. Na tym tle Polska wypada zdecydowanie gorzej, zwłaszcza, że od 2008 r. utrzymuje się tendencja zwykła, a odsetek pracowników zatrudnionych na czas określony przewyższa średnią unijną – od 60,6% w 2004 r. do 71,2% w 2014 r. Odwołując się do danych zebranych w tabeli 3., bardzo wysoki odsetek osób pracujących na podstawie takich umów w najmłodszej grupie wiekowej (15–19 lat) można tłumaczyć z jednej strony brakiem potrzeby posiadania stabilnej pracy przez młodych ludzi, a z drugiej nadużywaniem tej formy zatrudnienia przez pracodawców. Prawdziwy niepokój może jednak budzić prawie dwukrotnie wyższy w Polsce niż w UE-28 odsetek osób w kolejnych grupach wiekowych (20–24 i 25–29 lat), gdyż w tym wieku stabilność pracy i pewność zarobkowania staje się jedną z podstawowych potrzeb zawodowych i życiowych.

Odwołując się do polskich realiów, W. Kaleta w artykule pt. *Prekariat to ogromny problem: Kto utrzyma ludzi po umowach śmieciowych, gdy przyjdzie czas ich emerytur?* pisze, że osoby młode są bardzo często zatrudniane na przedłużają-

<sup>26</sup> Cf. Komunikat z badań CBOS, *Polacy w pracy. Warunki zatrudnienia, gotowość zmian*, CBOS, Warszawa 2014, nr 132, [http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2014/K\\_132\\_14.PDF](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2014/K_132_14.PDF) (data dostępu: 01.07.2015).

cych się stażach, okresach próbnych czy umowach na czas określony<sup>27</sup>. Praktyka taka jest bardzo częsta, ponieważ traktuje się ją jako „sprawdzenie” pracownika w nowym miejscu oraz przyuczanie do wykonywania określonych obowiązków. Założeniem wykonywania takiego rodzaju pracy jest w dalszej perspektywie „awans”, czyli propozycja zatrudnienia na tzw. etacie. W rzeczywistości sytuacja wygląda tak, że po upływie określonego w umowie czasu pracy, pracownik nie „awansuje” – pracodawca proponuje kolejną umowę na takich samych warunkach jak poprzednia, bądź też rezygnuje z jego usług zwalniając go. W takich przypadkach nie dość, że młody człowiek pozostaje bez perspektywy stałej pracy, która mogłaby ustabilizować jego sytuację życiową, to w ogóle zostaje jej pozbawiony. Jest to niewątpliwie niebezpieczne zjawisko, które prowadzi do pogłębiania się problemów natury gospodarczej (bierność zawodowa, bezrobocie krótko- i długookresowe, ubóstwo) i społecznej (marginalizacja, wykluczenie).

Kolejnym, ważnym problemem, z którym spotykają się obecnie osoby podejmujące zatrudnienie jest praca w pełnym i niepełnym wymiarze czasu. Pod tym względem sytuacja w Polsce wygląda lepiej niż w UE-28 (zob. tabela 6).

Tabela 6. Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy wg wieku w Polsce i w UE-28 w latach 2004–2014 (w %)

Kategoria		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
PL	15-19	57,0	59,7	56,0	50,4	42,7	43,8	47,5	49,7	53,5	50,0	50,2
UE-28		40,5	40,6	42,3	42,3	44,3	46,3	47,8	49,0	50,6	50,5	49,7
PL	15-24	20,9	22,5	19,3	17,2	14,2	14,3	15,5	15,4	16,7	16,2	15,4
UE-28		23,9	24,7	25,3	25,5	26,2	27,8	29,1	29,8	31,2	32,0	31,8
PL	15-29	13,4	13,9	11,9	10,9	9,1	8,9	9,5	9,2	9,7	9,7	9,7
UE-28		17,8	18,5	18,9	18,9	19,3	20,3	21,3	21,9	22,8	23,6	23,6
PL	15-64	9,6	9,8	8,9	8,5	7,7	7,7	7,7	7,3	7,2	7,1	7,1
UE-28		16,7	17,2	17,5	17,5	17,5	18,0	18,5	18,8	19,2	19,6	19,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy Eurostat: *Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%)* (data dostępu: 10.07.2015).

W UE-28 od 2004 r. można zaobserwować tendencję wzrostową udziału osób w wieku 15–64 lat zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy od 16,7% w 2004 r. do 19,6% w 2014 r., tj. wzrost o 2,9 p.p. na przestrzeni ostatnich jedenastu lat. Z kolei w Polsce występuje odwrotna tendencja – od 9,6% w 2004 r. do 7,1% w 2014 r., tj. spadek o 1,7 p.p. Istotne znaczenie z perspektywy identyfikacji prekariatu w Polsce ma struktura osób młodych, pracujących w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy. Biorąc pod uwagę tylko te osoby okazuje się, że w Polsce ich sytuacja jest lepsza niż w UE-28. Co prawda, w Polsce odsetek osób zatrudnionych

<sup>27</sup> W. Kaleta, *Prekariat to ogromny problem: Kto utrzyma ludzi po umowach śmieciowych, gdy przyjdzie czas ich emerytur?*, portal internetowy „pulsHR.pl” 29.06.2015, <http://www.pulshr.pl/prawo-pra-cy/prekariat-to-ogromny-problem-kto-utrzymywa-mlodych-na-umowach-smieciowych-gdy-przyjdzie-czas-emerytur,27043,1.html> (data dostępu: 01.07.2015).

w niepełnym wymiarze czasu pracy w wieku 15–19 lat na tle UE-28 nadal jest nieco wyższy, ale za to w przypadku pozostałych grup wiekowych jest zdecydowanie niższy (zob. tabela 6).

Przedstawione wyżej analizy dotyczyły przede wszystkim sytuacji osób młodych na rynku pracy w Polsce na tle pozostałych państw członkowskich UE na przestrzeni ostatnich jedenastu lat. W przedstawionej analizie starano się skoncentrować uwagę na zagadnieniu *prekaryjności* pracy w ramach tzw. niestandardowych form zatrudnienia i konsekwencji, jakie to zjawisko ze sobą niesie. Szanse i zagrożenia w wymiarze społeczno-gospodarczym związane z występowaniem zjawiska prekariatu na rynku pracy w Polsce są jednak tematem zasługującym na osobne opracowanie.

#### 4. Zakończenie

Problem dawniej określany prostym terminem „bezrobocia wśród młodych” wraz z pogłębianiem się światowego kryzysu gospodarczego przybrał rozmiary dużo szersze i doczekał się własnego miana, jakim stał się prekariat. Podobieństwo do słynnego terminu *proletariat* nie jest oczywiście przypadkowe. Jednakże słowo to oraz powiązane z nim zjawisko stosunkowo niedawno zagościło na stałe w terminologii społecznej i gospodarczej, dlatego nie sposób jeszcze ustalić, czy klasa *prekariuszy* może również wywrzeć tak wielki wpływ na współczesną rzeczywistość, jak niegdyś klasa robotnicza.

Występowanie zjawiska prekariatu jest na współczesnym rynku pracy niewątpliwie zjawiskiem negatywnym. W perspektywie dalszego rozwoju rynku pracy nie tylko w Polsce, ale również w Unii Europejskiej, zagadnienia związane z dalszymi losami klasy określanej mianem prekariatu mają szansę okazać się niezwykle istotne. Zjawisko to dotyczy wszakże szerokiej grupy społecznej, która najczęściej dopiero wchodzi na rynek pracy, a zatem w niedalekiej przyszłości zacznie na nim dominować i będzie wywierała nań największy wpływ. W tym wypadku kluczowe może okazać się nabyte przez nich doświadczenie oraz umiejętności zawodowe lub też ich deficyt, wynikający ze zniechęcenia brakiem perspektyw rozwoju, szansy na wykonywanie stałej, opłacalnej pracy czy nawet niemożliwością zapewnienia sobie stabilnego życia prywatnego i rodzinnego. Pogłębiające się podziały społeczne mogą doprowadzić do zwiększania się klasy prekariuszy, do których dołączać będą wciąż nowe, młode osoby po zakończeniu edukacji. Zjawisko to zatem zasługuje na szczególną uwagę nie tylko ze względu na aktualną sytuację pracowników, ale też potencjalne zagrożenia dla ustabilizowanego rynku pracy w przyszłości.

#### Bibliografia

Cymbranowicz K., *Flexicurity – A New Tool for Human Resources Management* [w:] *Knowledge – Economy – Society: Contemporary Tools of Organizational Resources Management*, red. P. Lula, T. Rojek, Faculty of Management of the Cracow University of Economics – Foundation of the Cracow University of Economics, Cracow 2014.

- Hanyga K., *Pęczniejący prekariat*, „Sprawy Nauki” 2012, nr 10 (173), [http://www.sprawy-nauki.edu.pl/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2305:prekaryzacja-w-ofensywie&catid=301&Itemid=30](http://www.sprawy-nauki.edu.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=2305:prekaryzacja-w-ofensywie&catid=301&Itemid=30).
- Jourdan S., *Le précarier : « Une classe sociale en devenir »*, „Néo-libéralisme” 2012, <http://www.bastamag.net/Le-precarier-Une-classe-sociale-en>.
- Kaleta W., *Prekariat to ogromny problem. Kto utrzyma ludzi po umowach śmieciowych, gdy przyjdzie czas ich emerytur?*, portal internetowy „pulsHR.pl” 29.06.2015, <http://www.pulshr.pl/prawo-pracy/prekariat-to-ogromny-problem-kto-utrzymywa-mlodych-na-umowach-smieciowych-gdy-przyjdzie-czas-emerytur,27043,1.html>.
- Kierszyn A., *Niepewność zatrudnienia. Kto jej doświadcza? Czy to stan chwilowy?*, Zespół Porównawczych Analiz Nierówności Społecznych, Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 2014.
- Komunikat z badań CBOS, *Ocena sytuacji na rynku pracy i poczucie zagrożenia bezrobociem*, CBOS, Warszawa 2015, nr 53, [http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2015/K\\_053\\_15.PDF](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2015/K_053_15.PDF).
- Komunikat z badań CBOS, *Polacy w pracy. Warunki zatrudnienia, gotowość zmian*, CBOS, Warszawa 2014, nr 132, [http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2014/K\\_132\\_14.PDF](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2014/K_132_14.PDF).
- Kozek W., *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013.
- Poławski P., *Generacja prekariuszy na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2012, nr 9.
- Popiołek A., A. Kiełbasiński, *Młodzi bez etatu i bez szans. Stracone pokolenie?*, „Gazeta Wyborcza” 2014, 31 marca, nr 75, [http://wyborcza.pl/1,76842,15713351,Mlodzi\\_bez\\_etatu\\_i\\_bez\\_szans\\_\\_Stracone\\_pokolenie\\_.html](http://wyborcza.pl/1,76842,15713351,Mlodzi_bez_etatu_i_bez_szans__Stracone_pokolenie_.html).
- Raport „Młodzi 2011”, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.
- Savage M., *A New Model of Social Class? Findings from the BBC's Great British Class Survey Experiment*, „Sociology” 2013, vol. 47, nr 2.
- Smoczyński W., *Prekariusze wszystkich krajów*, „Polityka” 2011, nr 37 (2824), <http://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/swiat/1519162,1,prekariat-mlodzi-bez-perspektyw-no-wa-klasa-spoleczna.read>.
- Standing G., *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, WN PWN, Warszawa 2014.
- Szaban J., *Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2013.
- Vostal F., *Prekaryjność socjologii. Notatki z Czech*, „Globalny Dialog” 2014, vol. 4, nr 3.
- Wężyk K., *Wyklęty lud ziemi, o jakim Marksowi się nie śniło*, „Gazeta Wyborcza” 2014, 22–23 listopada, nr 271, [http://wyborcza.pl/magazyn/1,142071,17000733,Wyklety\\_lud\\_ziemi\\_\\_o\\_jakim\\_Marksowi\\_sie\\_nie\\_snilo.html](http://wyborcza.pl/magazyn/1,142071,17000733,Wyklety_lud_ziemi__o_jakim_Marksowi_sie_nie_snilo.html).