

Dr hab. Ryszard Szarfenberg
Instytut Polityki Społecznej
Uniwersytet Warszawski

Prekarność, prekaryjność, prekariat – krótkie wprowadzenie¹

(wersja 3.5, 03.01.16)

Terminy tytułowe pochodzą z języka angielskiego i francuskiego: ang. *precariousness*, *precarity*, fr. *Précarité*. Trzecie pojęcie to neologizm (ang. *precariat*) powstały z połączenia słów *precarity* (*précarité*) i proletariat. Pierwsze oznacza sytuację niepewną, niestabilną, gdy osobom, grupom lub całym społecznościom brakuje zabezpieczenia przed jej negatywnymi skutkami. Drugi składnik jest dobrze znany w języku polskim i oznacza robotników, pracowników najemnych ujętych łącznie jako jedna klasa społeczno-ekonomiczna o dużym znaczeniu politycznym.

Wszystkie tytułowe słowa są stosowane w polskiej literaturze akademickiej i w mediach od niedawna, z tym zastrzeżeniem, że słowo „prekarium” (w liczbie mnogiej prekaria, a też władztwo prekaryjne i prekarzysta) funkcjonuje w literaturze prawniczej w kontekście służebności gruntowych (Warciański 2013, s. 160-164). Historycy feudalizmu wskazują na znaczenie tej instytucji prawnej dla rozwoju feudalnych stosunków zależności (np. hasło Feudalism w: Sills 1968, s. 395).

Po przedstawieniu jednej z koncepcji powiązania pojęć prekarność i prekaryjność w kontekście teorii polityki społecznej, główna część artykułu będzie dotyczyć prekariatu². Pojęcie to oznacza przede wszystkim ludzi, którzy muszą utrzymać siebie i rodzinę z prac niskiej jakości, czyli niepewnych, tymczasowych, nisko płatnych, bez perspektyw awansu, bez zabezpieczeń, bez umowy itp. Skojarzenie z proletariatem podkreśla klasowy sens tego pojęcia. Prekariatowi traktowanemu jako nowa i rosnąca liczebnie klasa społeczna, przypisuje się duże znaczenie dla rozwoju nie tylko rynku pracy i jego instytucji, ale również polityki społecznej.

Prekarność i prekaryjność

W literaturze światowej podjęto już próbę wzajemnego usytuowania znaczenia obu pojęć (*precariousness* i *precarity*³, Butler 2009; w kontekście niepełnosprawności: Knight 2014). Prekarność wyraża wspólną wszystkim ludziom niepewność i ryzyko związane z ich cielesnością. Odpowiada ona za podatność ludzi na urazy, choroby, niepełnosprawność i śmierć. Ludzkie ciała z definicji są kruche, śmiertelne, wrażliwe na szkodliwe czynniki z otoczenia, a także działania i zaniechania innych. Z kolei prekaryjność oznacza to, jak w życiu poszczególnych ludzi i społeczności realizuje się uniwersalna dla

¹ Tekst powstał w ramach projektu Zakładu Teorii i Metodologii Polityki Społecznej oraz Zakładu Polityki Społecznej w Środowisku Lokalnym działających w Instytucie Polityki Społecznej UW. Za uwagi do wersji 2.0 dziękuję Alicji Pałęckiej.

² Jedną z polskich propozycji tłumaczenia tego słowa z angielskiego to „prekarianizm”. Tak przynajmniej wynikało z tłumaczenia tytułu na język angielski (Jarecki 2014). Lepszym zastosowaniem słowa „prekarianizm” jest zarezerwowanie go dla ideologii czy doktryn politycznych, w których prekarność, prekaryjność i prekariat są głównymi wątkami. Byłaby to analogia do sposobu utworzenia słowa liberalizm od „liberty”, czy utilitaryzm od „utility”. Z kolei słowo „prekaryzm” można by stosować dla określenia takiego ustroju, któremu zasadniczy sens nadają prekaryjne stosunki ekonomiczne i społeczne, analogicznie jak kapitalizm oznacza ustrój oparty na własności prywatnej kapitału. Prekaryzm oznaczałby mniej więcej to, co Zygmunt Bauman nazywał płynną nowoczesnością (Bauman 2006).

³ Dalej *precariousness* tłumaczona jest jako prekarność, a *precarity* jako prekaryjność, możliwa i może bardziej zgodna z oryginałem byłaby konwencja odwrotna. W pierwszych tekstach na ten temat w Polsce używano głównie rzeczownika prekarność i przymiotnika prekarny (Sowa 2010).

wszystkich prekarność. Działania lub zaniechania władz publicznych, stosunki władzy w relacjach międzyludzkich oraz nierówności społecznoekonomiczne wpływają na to, że ciała i życie jednych ludzi i społeczności są chronione lepiej, a innych dużo gorzej lub w ogóle. Jest to „politycznie wywoływana” obiektywna forma prekaryjności (Butler 2009 s. 25, 26). Jej subiektywnym wyrazem są poglądy, dlatego jedni powinni być lepiej chronieni niż inni przed zagrożeniami ze strony otoczenia i/lub ludzi. W takich ramach państwo może odegrać pozytywną rolę w poszanowaniu, ochronie i realizacji praw każdego do ochrony przed niezaspokojeniem podstawowych potrzeb, czyli przed obiektywnym wyrazem prekaryjności (Butler 2009, s. 29). Może też mieć pewne znaczenie w zakresie subiektywnych jej form, np. poprzez zakazy głoszenia poglądów dehumanizujących, odczłowieczających, które usprawiedliwiają obiektywną prekaryjność niektórych jednostek, zbiorowości lub społeczności.

Pytanie, czy te nowe pojęcia coś wnoszą do ugruntowanych już podejść w teorii polityki społecznej? Obrona ludzi przed niezaspokojeniem podstawowych potrzeb była uznawana za naczelne zadanie polityki społecznej (Supińska 2014, s. 27, pierwotnie 1991). Jej zasadniczą część to zabezpieczenie społeczne, którego najbardziej powszechną obecnie techniką, charakterystyczną dla współczesnej polityki społecznej, jest ubezpieczenie społeczne (Szubert 1987; Szumlicz 2005). Jednym z głównych pojęć w tym obszarze jest ryzyko społeczne (socjalne). Oznacza ono takie zdarzenia związane z ludzkim ciałem, jak choroba, uraz, niepełnosprawność, urodzenie dziecka, starość, śmierć jedyne go żywiciela rodziny. Ryzyko jest podstawą do tworzenia wspólnoty ubezpieczeniowej. Ubezpieczenie społeczne opiera się na kilku rodzajach solidarności, jego realizacja tworzy też nierówności i wykluczenia (Lehtonen, Liukko 2015), a więc może być interpretowane w perspektywie politycznie wywoływanej prekaryjności (wykluczanie pewnych ludzi czy zbiorowości ze wspólnoty ubezpieczeniowej).

Wizja człowieka jaka się stąd wyłania jest bardzo zbliżona do tej, którą proponowała Butler. Podstawowe potrzeby i ryzyka socjalne są bezpośrednio związane z ludzką cielesnością. W teorii polityki społecznej nie było to jednak tak bezpośrednio artykułowane. Warto więc nazwać to, co wydaje się oczywistością. Prekarność ludzkiego istnienia oraz jej zróżnicowane przejawy w postaci prekaryjności, zależne od władzy i nierówności społecznoekonomicznych. Warto też dodać, że taka wizja człowieczeństwa odbiega od standardowo przyjmowanej w filozofii liberalnej, w której nie ciało, a samowystarczalny i wolny rozum był głównym układem odniesienia (próba powiązania obu w ramach koncepcji *vulnerability* zob. MacIntyre 1999).

Pojęcie prekariatu koncentruje uwagę na tych jednostkach, zbiorowościach i społecznościach, które doświadczają w swoim życiu prekaryjności w większym stopniu niż inne. Ponadto podkreśla polityczne znaczenie zbiorowości prekariuszy, których może jednoczyć właśnie chroniczna niepewność sytuacji. Koncepcja Butler została już powiązana z ruchami i protestami społecznymi, które wybuchły w odpowiedzi na kryzys finansowy (Occupy), z uwzględnieniem koncepcji Guya Standinga, o której będzie mowa poniżej (Schram 2013).

Prekaryjność ze światem pracy można łączyć niezależnie od politycznych implikacji. Praca w różnych swoich formach i instytucjach ma fundamentalne znaczenie dla zaspokojenia podstawowych potrzeb i zabezpieczenia się na wypadek ryzyka. Dlatego też kluczowa jest analiza prekaryjności w wymiarze pracy, również poprzez skupienie uwagi na tych, którzy są w gorszej sytuacji (prekariat zatrudnieniowy, patrz kolejny punkt).

Prekariat w ujęciu Guya Standinga

Pojęcie prekariatu zostało spopularyzowane przez Guya Standinga. Jego książka pod znaczącym tytułem „Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa” została wydana po angielsku w 2011 r. i przetłumaczona już na wiele języków, w tym na polski (2014).

Standing nie jest autorem tytułowego pojęcia⁴. Wcześniej stosowali go już socjologowie francuscy w latach 80. dla syntetycznego określenia sytuacji pracowników tymczasowych (Barbier 2005).

W książce Standinga z 2011 przedstawiona została hipoteza, że globalizacja i reformy uelastyczniające rynek pracy (wprowadzane pod wpływem idei głoszonych przez część ekonomistów ze szkoły neoliberalnej) doprowadziły do nieprzewidywanych wcześniej zmian w globalnej strukturze klasowej współczesnych społeczeństw. Obecnie składa się ona z siedmiu hierarchicznie powiązanych warstw. Na szczycie jest „absurdalnie bogata” elita składająca się z „obywateli świata”, a po niej mamy salariat, czyli pracowników międzynarodowych korporacji, administracji publicznej ze stałym zatrudnieniem i licznymi benefitami (dodatkowe korzyści oferowane przez pracodawców). Obok salariatu występuje mniejsza grupa profesjonalistów i techników (*proficians*), którzy mają wysokie i zróżnicowane kwalifikacje, są bardzo mobilni i nie potrzebują stałego zatrudnienia. Poniżej nich mamy kurczącą się klasę robotniczą (proletariat), dla której – według Standinga – wprowadzono regulacje rynku pracy i zbudowano państwo opiekuńcze (*welfare state*). Pozostałe trzy grupy niżej w hierarchii to główny bohater jego książki – rozrastających się prekariat, a także odrębnie potraktowani bezrobotni i niedostosowani, żyjący na marginesie społeczeństwa (Standing 2014, s. 44–45).

Definicja prekariatu sformułowana przez Standinga ma objąć wiele dotychczasowych kategorii uznawanych za będące w gorszej sytuacji na rynku pracy, np. ubogich pracowników, pracowników tymczasowych (brak stałych umów, brak ochrony przed zwolnieniem, brak urlopu), samozatrudnionych z przymusu, stażystów. Zasadnicze dla pojęcia prekariatu jest zrozumienie na czym polega jego przeciwieństwo, czyli bezpieczna i pewna praca, praca dobrej jakości. Standing wyróżnienia siedem form bezpieczeństwa związanego z pracą (Standing 2014, s. 49)⁵:

- 1) rynku pracy (polityka na rzecz pełnego zatrudnienia);
- 2) zatrudnienia (np. ochrona przed arbitralnym zwolnieniem);
- 3) miejsca pracy (szanse na zachowanie swojego miejsca w organizacji, na rozwój zawodowy związany z tym miejscem)⁶;
- 4) pracy (przede wszystkim BHP i regulacja czasu pracy);
- 5) reprodukcji kwalifikacji (szanse na ich zdobycie poprzez staże, praktyki);
- 6) dochodu (regulacje płac, w tym minimalnej, zabezpieczenie społeczne poprzez ubezpieczenie społeczne);
- 7) reprezentacji (prawo do zrzeszania się, strajku).

W kolejnej książce wyróżnił on 10 cech definicyjnych prekariatu (Standing 2015). Pierwsza z nich odnosiła się do stosunków produkcji i tu właśnie prekariat ma być pozbawiony wszystkich form bezpieczeństwa wyróżnionych wyżej, co ma uwarunkowania strukturalne w globalnym kapitalizmie. Druga dotyczyła stosunków dystrybucji i szeroko rozumianego dochodu (Standing nazywa go społecznym), składającego się z dochodów z kapitału, zarobków, benefitów firmowych oraz świadczeń społecznych. Prekariat ma być opłacany głównie poprzez niepewne zarobki i pozbawiony dostępu do reszty źródeł dochodu społecznego. Trzecia specyficzna właściwość prekariatu występuje w stosunkach z państwem, które polegają na tym, że traci on prawa osobiste, polityczne, ekonomiczne,

⁴ W polskich mediach można spotkać błędną opinię, że to on je wymyślił.

⁵ Dyskusja nad różnymi rodzajami bezpieczeństwa na rynku pracy toczyła się również w kontekście koncepcji flexicurity, ze względu na jego drugi człon.

⁶ Standing podkreśla różnice między bezpieczeństwem zatrudnienia a bezpieczeństwem miejsca pracy, podając przykład francuskiego przedsiębiorstwa, w którym wymuszano na pracownikach zmianę stanowiska i działu, bez zwolnień i naruszania bezpieczeństwa zatrudnienia.

społeczne i kulturalne (lub są one relatywnie słabsze w porównaniu z innymi klasami społecznymi⁷). W wywiadach Standing głównie odwołuje się do tych trzech zasadniczych cech definicyjnych.

Stąd kolejne cechy można uznać za pochodne w stosunku do trzech pierwszych: 1) brak poczucia związku z wykonywanymi pracami i związanej z pracą tożsamości zawodowej, 2) brak kontroli nad czasem (prace bez określenia wymiaru czasu z pełną gotowością na wezwanie do pracy), 3) traktowanie pracy wyłącznie jako źródła zarobków (alienacja lub wyobcowanie wobec pracy), 4) małe szanse na awans społeczny (niska mobilność społeczna), 5) nadmierne kwalifikacje w stosunku do wykonywanych prac, 6) życie w trudnej do zmierzenia i przewidzenia wielowymiarowej niepewności i brak lub niewystarczające zabezpieczenie w razie niekorzystnych zdarzeń (stąd trudność w objęciu ubezpieczeniem społecznym), 7) narażenie na pułapki ubóstwa wynikające z upowszechniania się kryteriów dochodowych w świadczeniach społecznych (niskopłatna i niepewna praca powoduje utratę świadczeń niewspółmierną do uzyskanych zarobków).

Niekiedy można spotkać zarzut, że koncepcja prekariatu oparta na kryterium niepewności pracy jest bezużyteczna, gdyż obejmuje wszystkich pracujących (np. Tyrowicz 2015). Ten zarzut wydaje się błędny, gdyż im więcej kryteriów definicyjnych określona grupa ma jednocześnie spełniać, tym większe prawdopodobieństwo, że udział tej grupy w populacji będzie niewielki. Dotyczy to w szczególności cech o charakterze negatywnym (np. brak czegoś pożądanego, czyli cecha niechciana przez większość ludzi). Argument ten oparty jest na analogii do badań nad wykluczeniem społecznym, marginalizacją i pogłębioną depryzacją materialną – żeby być zaliczonym do tej grupy należy mieć niezaspokojone z powodów finansowych co najmniej 4 z 9 potrzeb. Z badań tych wynika, że gospodarstw domowych, które mają niezaspokojonych jednocześnie 5, 6 i więcej jest coraz mniej.

Jeżeli więc definicja polega na tym, że osoba, aby być uznaną za prekariusza musi spełniać jednocześnie 10 kryteriów braku różnych dość powszechnie posiadanych cech, to można oczekiwać, że będzie to niewielka mniejszość lub, że w ogóle nikt nie spełni tak surowej definicji⁸.

Prawdopodobnie Standing nie bierze pod uwagę takich konsekwencji swojego podejścia definicyjnego, gdyż uznaje, że prekariat jest to zbiorowość bardzo zróżnicowana (podobnie jak inne duże zbiorowości nazywane klasami)⁹. Żeby uzyskać taką zbiorowość trzeba stosować kryteria definicyjne rozłącznie, czyli do prekariatu włączamy każdą osobę, która spełnia co najmniej jedno kryterium, a nie która spełnia wszystkie jednocześnie. Wówczas otrzymujemy dużą i bardzo zróżnicowaną zbiorowość, czyli osoby które spełniają poszczególne kryteria w różnych kombinacjach. Teraz problemem będzie to, że definicja obejmie zbyt wiele bardzo różniących się od siebie osób.

Standing przekonuje, że proces prekaryzacji warunków pracy i życia postępuje. Dotyka on w coraz większym stopniu nie tylko starą klasę robotniczą, ale również przedstawicieli salariatatu. Ma wpływ nie tylko na obiektywną zmianę sytuacji bardziej pewnych w mniej pewne, ale także na umysł oraz emocje. Ten pierwszy – pod wpływem wielozadaniowości i w konsekwencji rozproszenia uwagi – staje się coraz

⁷ Poza lumpenprekariatem (oczywiste nawiązanie do lumpenproletariatu), który ma być pozbawiony ich wszystkich.

⁸ Wywiad z J. Tyrowicz akurat miał tytuł „Prekariat nie istnieje”, choć bardziej do jej argumentu pasowałby tytuł „Wszyscy jesteśmy prekariatem”. Więcej stanowisk w tej dyskusji omawiają Arak i Lewicki (2015). Podobny problem pojawiał się w dyskusjach o definicji wykluczenia społecznego. Stąd pomysł na „test Lady Di”. Jeżeli księżniczka Diana zostanie włączona, w świetle wybranej definicji, do zbiorowości wykluczonych społecznie, gdyż była samotną matką i miała zaburzenia psychiczne, to ta definicja jest błędna (Gordon 2002, s. 12).

⁹ Trzy główne grupy to: 1) niskowkwalifikowane osoby pochodzące ze środowisk robotniczych, 2) tradycyjni „obywatele gorszej kategorii”, czyli imigranci, mniejszości etniczne, Romowie, uchodźcy, niektóre z osób niepełnosprawnych, osoby z przeszłością kryminalną, 3) ludzie młodzi po studiach, ale też po trzydziestce, podejmujący prace poniżej kwalifikacji i aspiracji.

bardziej niezdolny do głębszej refleksji nad współczesnością. A w przypadku emocji pojawia się syndrom czterech odczuć: gniewu, anomii, lęku i alienacji (cztery A od angielskich słów – *anger, anomie, anxiety, alienation*). Gniew i frustracja wynikają między innymi z braku szans na awans („miraż promocji”) mimo wytężonego wysiłku, który staje się samowyzyskiem. Standing podkreśla, że drugą stroną wszechobecnej elastyczności i niepewności jest syndrom czterech A oraz jego konsekwencje dla zdrowia psychicznego. Dyskurs wychwalający pracę jako panaceum na wszelkie problemy, w szczególności na niski poziom samopoczucia i samooceny, zderzony z całkowicie odmiennymi realiami prekaryjnych zajęć, prowadzi prekariuszy do zwątpienia w wartość pracy jako takiej, a także uczestnictwa w społeczeństwie w ogóle.

Książka Standinga ma charakter popularyzatorski i polityczny, a nie akademicki (ostatni rozdział zawiera liczne propozycje koniecznych reform¹⁰). Stąd też ograniczona jej wartość z perspektywy analiz ściśle naukowych. Sam jej autor przyznaje, że nie ma dobrych sposobów pomiaru zjawiska, ale też nie prowadzi on badań o charakterze jakościowym.

Podobny charakter ma druga wydana w Polsce książka o prekariacie. Napisał ją Jarosław Urbański, a jej tytuł również wskazuje na nowość i klasowość zjawiska: „Prekariat i nowa walka klas” (2014). Autor jest jednocześnie socjologiem i działaczem związkowym, deklaruje, że jego podejście należy do socjologii radykalnej, która nie zajmuje się badaniem zjawisk z zewnątrz, ale poprzez aktywny udział w bezpośrednim kontakcie z uczestnikami.

Pojęcie prekariatu w kontekście historycznym

Pojęcie prekariatu jest nowe, nowa jest też próba ujęcia zróżnicowanej zbiorowości pracującej w niepewnych warunkach jako odrębnej klasy – różnej od proletariatu – o potencjalnie dużym znaczeniu politycznym. Prekariatem mogły jednak być również liczne pokolenia robotników we wczesnych manufakturach, a szczególnie w fabrykach w XVIII i XIX wieku (Vosko 2005, s. 4-11). Co do tego, że siły polityczne zainteresowały się tymi grupami w tamtych czasach nie ma wątpliwości (rozwój partii robotniczych). Standing sytuuje prekariat poza klasą robotniczą i jej zdobyczami w postaci prawa pracy i zabezpieczenia społecznego, ale zanim ostatecznie zbudowano te instytucje upłynęły dwa wieki rozwoju kapitalizmu przemysłowego. Czy w tym czasie proletariatus cieszył się jakimikolwiek instytucjami stabilizującymi stosunki pracy? Czy prace tego tradycyjnego proletariatus były prekaryjne, czy też nieprekaryjne? Weźmy pod uwagę koncepcję Karla Polanyiego (2011, zob. też Szarfenberg 2015) mówiącą, że praca w XIX wieku została utowarowiona (feudalne normy społeczne dotyczące stosunku pan - sługa, zastępowano normami wzorowanymi na modelu wolnej umowy między równymi podmiotami). Gdy powiążemy ten proces z prekaryzacją warunków pracy i życia robotników oraz faktem, że dopiero po II wojnie światowej nastąpił zasadniczy rozwój aktywnej polityki gospodarczej oraz prawa pracy i zabezpieczenia społecznego, to nasunie się wniosek, że proletariatus - zanim zbudowano państwo opiekuńcze - był również prekariatem. Stąd też strategia uelastyczniania prawa pracy i zmniejszania poziomu ochrony ze strony prawa pracy i zabezpieczenia społecznego może być interpretowana jako strategia zwiększenia utowarowienia i tym samym prekaryzacji (por. Skóra 2011).

Czy prekaryzacja pracy zwiększa się?

¹⁰ Ten wątek rozwija on w kolejnej książce „The Precariat Charter” (2014, tłumaczenie polskie 2015). Tytułowa „karta” to nawiązanie do historycznej Wielkiej Karty Swobód (Magna Carta) z 1215 r. Jedną z proponowanych reform to wprowadzenie bezwarunkowego dochodu podstawowego (*basic income*, zob. m.in. Szarfenberg 2014; 2015). Osoby zainteresowane akademicką wersją też Standinga odsyła on do książki z 2009 r. o elastyczności pracy.

Jedną z głównych tez Standinga dotyczyła tego, że prekariat staje się coraz bardziej liczny. Czy są na to dowody naukowe? Standing twierdzi, że prekariat to zjawisko nowe, które nie było dotąd badane. Typowe wskaźniki stosowane do zobrazowania trendów na rynku pracy uznaje on za bezużyteczne. Gdyby jednak przyjąć, że pojęcie stabilności pracy¹¹ (job stability) ma wiele wspólnego z prekariatem (zmniejszanie się stabilności pracy jako wskaźnik prekaryzacji), to sytuacja zmienia się. Do pomiaru tego konstruktów stosowano w USA głównie okres, na który zatrudniano pracowników (job tenure). Analizy danych na ten temat nie dawały jednoznacznych dowodów na pogorszenie się sytuacji. Gdy analizie poddano je z podziałem na płeć i sytuację rodzinną okazało się, że skracanie średniego okresu zatrudnienia zanotowano w stosunku do mężczyzn i niezamężnych kobiet, a wydłużanie w przypadku kobiet mężatek i mających dzieci, w coraz większym stopniu aktywnych na rynku pracy (Hollister, Smith 2013). Nie jest jednak pewne, czy analizy trendów dotyczących okresu zatrudnienia dobrze oddają niepewność pracy (Copeland 2012, s. 11).

Gdyby miarą uczynić zmienność zarobków (income risk) i przeanalizować dane administracyjne z systemu ubezpieczeń społecznych z długiego okresu, to wnioski byłyby odmienne - od końca lat 70. do 2011 w USA zmniejszała się zmienność zarobków. Było to niezgodne z wynikami analiz opartych na badaniach o charakterze sondażowym (Guvenen et al. 2014, s. 631-632). W tym przypadku również można zgłaszać wątpliwości, czy za pomocą zmienności zarobków możemy dobrze mierzyć trendy w zakresie prekaryjności zatrudnienia (im większa zmienność, tym większa niepewność).

Podsumowanie wyników pierwszej fali badań nad różnie mierzoną niepewnością pracy (*job insecurity*) z lat 1995-2003 zostało dokonane przez Francisa Greena (2006, s. 148-149). Część tych badań koncentruje się na subiektywnie odczuwanej niepewności pracy z wyodrębnianiem różnych jej komponentów, np. poznawczego (ocena poziomu ryzyka, że można stracić pracę) i afektywnego (ocena kosztów w związku z możliwą stratą pracy) [zob. Berglund, Furaker, Vulkan 2014]. Istnieje już kilka podsumowań tej konceptualizacji i badań (De Witte 2005; Greenhalgh, Rosenblatt 2010).

Interesujące są analizy Greena z uwzględnieniem refleksji nad mierzaniem niepewności pracy za pomocą subiektywnych ocen ryzyka utraty pracy oraz kosztów z tym związanych (sytuacja ex-ante) oraz obiektywnych wskaźników ex-post (Green 2006, s. 130-149).

Ostatnio formułowane są bezpośrednio koncepcje prekaryjnego zatrudnienia (*precarious employment*, dyskusja o pomiarze Olsthoorn 2014). W części badań używano terminu *contingent work* (Connelly, Gallagher 2004; tłumaczone w Polsce jako praca warunkowa zob. Kiersztyn 2007). Przedmiotem analiz były też prace marginalne (Sullivan 1978; Hodson 2000), nieformalne (Williams, Windebank 1998), peryferyjne (Simpson 1983).

Pojęciem obejmującym więcej wymiarów niż te związane z niestabilnością, niepewnością i prekaryjnością pracy, oraz nie tylko o charakterze negatywnym, jest ogólna jakość (warunków) pracy lub zatrudnienia (wprowadzenie zob. EAPN 2014). Dostępne są już koncepcje naukowego pomiaru z porównaniami międzynarodowymi (Leschke, Watt, Finn 2012; OECD 2014; Cazes, Hijzen, Saint-Martin 2015; dyskusja: Leschke, Watt 2014). W jednym z badań na podstawie analiz danych z wielu krajów europejskich wyróżniono pięć typów prac z uwzględnieniem ich jakości, w tym dwa typy prac prekaryjnych (nietrwałe i intensywne, Van Aerden i in. 2014). Złożona z czterech wymiarów koncepcja jakości pracy została również zaproponowana na podstawie powtarzanych co kilka lat badań w ramach Europejskiego Sondażu Warunków Pracy (European Working Conditions Survey) [Eurofund 2012;

¹¹ Używa go Pałęcka uzasadniając to jednak nie względami metodologicznymi, ale tym, że określenia „elastyczne” lub „śmieciovne” są zbyt wartościujące (2015). W literaturze dotyczącej rynku pracy stosowane są też przymiotniki: „nietypowe”, „atypowe”, „niestandardowe”, układem odniesienia jest umowa na podstawie Kodeksu pracy na czas nieokreślony.

Eurofund 2015]. Podsumowanie trendów w latach 1995-2010 w UE-15 i UE-27 nie przyniosło jednoznacznych wniosków, tzn. w niektórych wymiarach jakość pracy zmniejszała się, w innych zwiększała i trendy były zróżnicowane między krajami (Eurofund 2015).

Dla wnioskowania o tym, czy prekaryjne zatrudnienie rozszerza się użyteczne są badania nad przemianami struktury zatrudnienia pod względem jego jakości dla pracowników. Najważniejsze w kontekście tematyki prekariatu wydają się badania nad segmentacją rynku pracy, a w tym szczególnie procesy dualizacji lub polaryzacji tego rynku (Piore 1972; Osterman 1975; wczesny przegląd z uwzględnieniem elastyczności zob. Rosenberg 1991)¹². Hipoteza polaryzacji lub dualizacji rynku pracy oznacza, że ubywa prac średniej jakości, a przybywa prac w segmencie prac lepszych i gorszych. Jeżeli te ostatnie miałyby głównie prekaryjny charakter, to polaryzacji rynku pracy powinna towarzyszyć rosnąca prekaryzacja¹³.

Wypracowano już metodologię badania tej hipotezy, która opiera się na grupowaniu prac według wysokości zarobków. Pozwalało to analizować wzrost lub spadek liczby prac w gospodarce w podziale na ich jakość mierzoną zarobkami (Goos, Manning 2007, jako working paper 2003; Wright, Dwyer 2003). Wyróżniono pięć zgrupowań prac według jakości i badano jak rozkłada się między nimi ogólny przyrost lub spadek miejsc pracy, np. jeżeli w pewnym okresie przyrost miejsc pracy był największy w segmencie prac najlepszych, mniejszy w kolejnym, a najmniejszy w segmencie prac najgorszej jakości, to mamy do czynienia z pewnym wzorem (przyrost jakościowy). Polaryzacja może więc wystąpić nawet wtedy, gdy we wszystkich kategoriach prac miejsc pracy przybywa, ale w większym stopniu wzrost występuje w segmentach skrajnych. Metodologia ta najpierw została zastosowana do danych z USA. W pierwszym badaniu porównującym m.in. okresy wzrostu gospodarczego lat 60. i 90. stwierdzono, że w obu przypadkach stworzono wiele nowych miejsc pracy, ale w tym drugim okresie wyraźny był trend polaryzacyjny, w dodatku o charakterze rasowo-imigracyjnym, tzn. nowe prace niskiej jakości w usługach osobistych i w handlu podejmowali przede wszystkim nie-biali i imigranci, a nowe prace wysokiej jakości (np. prace w sektorze ICT) – głównie biali (Wright, Dwyer 2003). Wśród przyczyn wskazano zmniejszający się udział prac w przemyśle ciężkim. Podobne wyniki dotyczące polaryzacji w dłuższym okresie (1979-1999) uzyskano też dla Niemiec i Wielkiej Brytanii (Eurofund 2015, s. 32, 33), a także dla Szwecji (Adermon, Gustavsson 2015). Analiza danych z 16 krajów europejskich z lat 1993-2010 według nieco innej metodologii (m.in. podział na trzy zgrupowania prac, a nie na pięć) doprowadziła również do konkluzji o wyraźnym trendzie w kierunku polaryzacji rynku pracy, choć zróżnicowanym między krajami (Goos, Manning, Salomons 2014).

Ostatnio zastosowano metodologię Wrighta i Dwyera dla danych z bardzo wielu krajów europejskich i pozaeuropejskich oraz w dłuższych okresach czasu (Eurofund 2015). Wśród ogólnych wniosków dla okresu 2007/8-2010 znalazł się taki, że w niektórych krajach nastąpił jakościowy wzrost miejsc pracy (Rosja), w innych wyraźna polaryzacja (UE i USA), a w pozostałych sytuacja była mieszana (Japonia). Wśród przyczyn tych trendów umieszczano nie tylko postęp technologiczny i globalizację, ale również destandardyzację stosunku zatrudnienia – wzrost udziału zatrudnienia odbiegającego od modelu kodeksowego etatu na czas nieokreślony. Taki trend dla świata rozwiniętego i w przypadku prac najgorszej jakości został potwierdzony w jednym z raportów Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO 2015).

Prekaryzacja w Polsce

¹² Podsumowanie literatury i badań z dłuższego okresu w USA zob. Kalleberg (2011).

¹³ W latach 90. Zwiększający się udział prac wymagających wyższych kwalifikacji wyjaśniano wpływem postępów w technologii na strukturę zatrudnienia (skill-biased technological/technical change SBTC), krytyczny przegląd Card, DiNardo 2002, w kontekście polaryzacji Goos, Manning 2007.

Jak na tym tle przedstawia się sytuacja Polski? Po II wojnie światowej następuje upaństwowienie gospodarki i wprowadzenie zasad centralnego planowania. Nowy ustroj oparty jest na gwarancji zatrudnienia i obowiązku pracy. W warstwie instytucjonalnej rozwijane jest prawo pracy i ubezpieczenia społeczne. Wraz z industrializacją rozwija się też liczebnie i świadomościowo wielkoprzemysłowa klasa robotnicza i państwo opiekuńcze typu socjalistycznego, oparte głównie na działalności socjalnej zakładów pracy. Czy w takiej sytuacji można było mówić o prekariacie? Ujmowanie zatrudnienia w kategoriach racjonalności ekonomicznej było już obecne w PRL (A. Rajkiewicz, M. Kabaj), choć rzeczywiste zakłady pracy starały się głównie o zdobycie i utrzymanie pracowników (Portet 2007). Już jednak w tamtym ustroju stwierdzano wiele zjawisk, które były zbliżone do tego, co również miało miejsce w latach 90. i późniejszych, np. stosowanie umów cywilnoprawnych, obchodzenie obowiązków narzucanych Kodeksem pracy, nieformalne zatrudnienie (potocznie fucha). Mogły one być podstawą dla przynajmniej części późniejszych rozwiązań i/ praktyk decydujących o tym, że polski rynek pracy zaczął być uznawany za najbardziej elastyczny w Europie (tamże)¹⁴.

Przywrócenie prywatnej własności kapitału oraz wprowadzenie na nowo zasad gospodarki wolnorynkowej spowodowało najpierw destrukcję podstaw instytucji socjalistycznych stabilizujących warunki pracy i zatrudnienia (gwarancja i obowiązek pracy, funkcje socjalne zakładów pracy). Prywatyzacji towarzyszy przyspieszona deindustrializacja i ekspansja usług (np. handel) oraz masowe bezrobocie i ubóstwo. W warstwie instytucjonalnej reformowano prawo pracy. W nowym ustroju zatrudniającym staje się przede wszystkim prywatny właściciel przedsiębiorstwa, a nie państwo czy spółdzielnia. W stosunkach zatrudnienia zaczynają być stosowane coraz częściej umowy kodeksowe na czas określony oraz umowy cywilnoprawne. Przybywa też samozatrudnionych niezatrudniających pracowników. Przedsiębiorstwa szybko wyzbywają się funkcji socjalnych, a państwo, samorząd i organizacje pozarządowe nie wypełniają skutecznie powstającej luki socjalnej. W takich warunkach rozkwita coś co można nazwać prekaryznością transformacyjną, która przeradza się w prekaryzność potransformacyjną rozpoznaną społecznie jako problem „umów śmieciowych” i prekariatu.

W Polsce już w latach 90. podejmowano temat segmentacji rynku pracy (Kryńska 1996¹⁵), ale szczególnie dużo uwagi skupiono na postrzeganych raczej pozytywnie tzw. elastycznych formach zatrudnienia (w szczególności Machol-Zajda 2001; zob. też Kryńska 2003). Rynek pracy w Polsce już przed 2005 r. określany był jako jeden z najbardziej elastycznych w Europie (np. Portet 2007, s. 119). Podobne opinie mieli polscy eksperci, np. E. Kryńska.

Bardziej krytyczne podejście pojawia się nieco później, chociaż zdawano sobie sprawę z powiązań między elastycznymi formami a zjawiskami negatywnymi na rynku pracy (np. Kryńska 2001, s. 113-116). W krytycznym nurcie analizie poddawano deregulację (ze znakiem zapytania na okładce, Frieske 2003), a także zestawiano ze sobą elastyczność zatrudnienia i bezpieczeństwo socjalne ze znakiem zapytania w tytule (Rymsza 2005). Prawniczo-socjologiczne ujęcie zagadnienia koncentrowało się na nietypowych formach zatrudnienia (Bąk 2009), w tym na instytucji pracy tymczasowej z rozpoznaniem zagrożeń z nią związanych (Spytek-bandurska, Szyłko-Skoczny 2009). Agencje pracy tymczasowej to firmy specjalizujące się w wypożyczaniu swoich pracowników innym firmom. Skutki społeczne i

¹⁴ Rozważania na temat tego, czy prekaryzacja zatrudnienia w Polsce była konsekwencją transformacji czy też przystąpienia do UE zob. Trappmann 2011.

¹⁵ W ramach tej problematyki wyróżnia się różne podziały rynku pracy, nie tylko ten o charakterze dualizacji czy polaryzacji (bardziej kompatybilny z koncepcją Standinga). W ostatnich latach podejmowano też interesujące analizy empiryczne segmentacji rynku pracy w Polsce (Sochańska-Kawiecka et al. 2013b).

ekonomiczne elastycznych form zatrudnienia były też badane empirycznie (np. Sochańska-Kawiecka 2013a).

Temat prac niskiej jakości podejmowany był w Polsce rzadziej i pojawia się w literaturze naukowej później niż bezrobocie i elastyczność rynku pracy. Początkowo jeszcze z wyrażeniami angielskimi *junk jobs* (śmieciowe miejsca pracy) i *working poor* (pracujący, którzy są jednak ubodzy), w kontekście analizy nisko kwalifikowanej i nisko płatnej pracy w usługach (Kozek, Kubisa, Ostrowski 2005). Kolejne słowo angielskie bezpośrednio zastosowane w tytule polskiego artykułu to *underemployment*, przetłumaczone jako niedostateczne lub nieadekwatne zatrudnienie (Kiersztyn 2007). Badanie to dotyczyło młodzieży, która okazała się bardziej zagrożona tego typu zjawiskiem, a autorka przestrzegała przed dalszym rozwojem w tym kierunku. Następnie badania koncentrują się na ubóstwie pracujących (Kuźmich 2011)¹⁶, pracach na czas określony (Bednarski, Frieske 2012¹⁷) i na niepewności zatrudnienia, w tym młodzieży (Kiersztyn 2014a, 2015).

Kiedy w Polsce pojawiło się określenie „umowy śmieciowe”¹⁸ i zaczęło być powszechnie stosowane nastąpiło domknięcie dyskursu wokół niestandardowych form zatrudnienia. Jedna strona przedstawiała je jako coś korzystnego (pozytywnie brzmiąca elastyczność), a druga przeciwnie (bardzo negatywna śmieciowość). Analiza obu tych dyskursów została niedawno przeprowadzona również w Polsce (Pałęcka 2015).

Wskaźniki ubóstwa pracowników w Polsce są wysokie na tle innych krajów, a udział prac na czas określony (w tym zatrudnienie na umowach cywilnoprawnych) bardzo dynamicznie zwiększał się w poprzedniej dekadzie (EC 2012). W dwóch międzynarodowych badaniach jakości zatrudnienia Polska miała jedno z najgorszych wyników (Leschke, Watt, Finn 2012; OECD 2014), choć w pierwszym pozycja Polski pomiędzy latami 2005 i 2010 poprawiła się na tyle, że kilka krajów było w gorszej sytuacji. Przy porównaniu lat 2011 i 2014 według metodologii badania przemian jakościowych na rynku pracy w Polsce zanotowano jeden z najwyższych przyrostów miejsc pracy netto, przy wzroście jakościowym. W segmentach prac niskiej jakości miejsc pracy ubyło, a przybyło ich w pozostałych, w tym najwięcej w kategorii najlepszej jakości (Eurofund 2015, s. 15). Po podziale miejsc pracy na stałe i tymczasowe wzór był zbliżony jeżeli chodzi o prace najwyższej jakości, największe różnica wystąpiła dla tych najgorszej jakości (ubyło prac stałych, ale przybyło prac tymczasowych, tamże, s. 29).

Na uwagę zasługuje próba pomiaru prekaryzacji polskiego rynku pracy dokonana niedawno z pomocą złożonego indeksu prekaryzacji miejsc pracy. Zawierał on potraktowane równoważnie: wskaźnik zatrudnienia, wskaźnik sztywności rynku pracy, odsetek pracujących na umowach tymczasowych, przeciętna liczba godzin przepracowanych przez pracowników w roku, udział płacy minimalnej w średniej, nierówności społeczne mierzone współczynnikiem Giniego, uzwiązkowienie i poziom bezrobocia. Po obliczeniu indeksu dla Polski i dla innych krajów europejskich dla lat 2003-2014 wyprowadzono wniosek, że prekaryzacja miejsc pracy w Polsce w tych latach zmniejszyła się najbardziej wśród krajów OECD, choć nadal jest powyżej średniej europejskiej (Arak, Lisiecki 2015, s. 45). Jest to jednak pośrednia metoda badania prekaryzacji, bez próby identyfikowania zbiorowości prekariuszy i śledzenia jej rozmiaru i cech w czasie.

Prekariat w strukturze klasowej?

¹⁶ O możliwych związkach między prekarnością a ubóstwem zob. Gieda 2014.

¹⁷ Jeden z rozdziałów miał w tytule słowo „prekariat”, a sprawozdanie z wyników badań w periodyku naukowym „Polityka Społeczna” miało tytuł „Prekariat?” (IPiSS 2012).

¹⁸ Krytyka terminu „umowy śmieciowe” jako szkodliwego zob. Szyłko-Skoczny 2014, s. 177. O umowach prekaryjnych zob. Godlewska-Bujok (2014), Kiersztyn (2014a i 2015).

Dla Standinga ważne było umiejscowienie prekariatu jako odrębnej klasy w strukturze społecznej. Badania nad nią w Polsce są bardzo dobrze rozwinięte, prowadzono je już w czasach PRL. Analizy te są jednak oparte na klasyfikacji i skalach zawodów (Domański et al. 2012), która raczej pomija problematykę powiązaną z pojęciem prekariatu i nie traktuje różnych aspektów bezpieczeństwa i niepewności pracy jako kluczowych. Jeżeli już wychodzono poza ten schemat, dotyczyło to kategorii podklasy (długotrwale niezatrudnienie i jednocześnie ubóstwo), którą Standing uważał za odrębną w stosunku do prekariatu (zob. Domański 2002).

Niedawno przeprowadzono badania w Wielkiej Brytanii oparte na krytyce podejścia klasyfikacyjnego (Savage et. al. 2013). W ich wyniku wyróżniono siedem klas w brytyjskim społeczeństwie, w tym również najniżej umiejscowiony prekarium. Zastosowane zmienne dla określenia struktury klasowej (dochód, wartość majątku, społeczne kontakty, kapitał kulturowy) nie były jednak związane ze zjawiskami kluczowymi w opisie tej klasy przez Standinga (wielowymiarowe bezpieczeństwo i zabezpieczenie pracujących oraz jego brak).

Wpływ prekaryjnych prac na emocje i zdrowie psychiczne

Standing podkreślał związek między prekaryjnością a stanem umysłu i emocjami oraz zdrowiem psychicznym. Czy badania potwierdzają tę hipotezę?

W trzech badaniach na dużych próbach w Australii, Wielkiej Brytanii i w Holandii dowiedziono, że osoby pracujące w niepewnych warunkach (ogólniej prace niskiej jakości w kilku wymiarach) są tak samo narażone na zaburzenia psychiczne jak osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo osoby niepełnosprawne (Butterworth i in. 2011, Butterworth i in. 2013, ten Have, van Dorsselaer, de Graaf 2015).

Przegląd 27 badań z 2005 r. wskazywał na ujemny związek między tymczasową pracą a zdrowiem psychicznym, choć z wątpliwościami co do kierunku przyczynowości (Virtanen i in. 2005). Kolejny przegląd z 2015 r. wskazywał na to, że niepewność pracy ma porównywalne do braku pracy skutki negatywne dla dobrostanu i zdrowia psychicznego (Kim 2015). Niektóre z badań nawiązujących do wątpliwości dotyczących kierunku przyczynowości i na danych z długiego okresu wskazywały, że to raczej problemy ze zdrowiem psychicznym powodują tymczasowość zatrudnienia (dane panelowe z lat 1991-2008 dla UK, Dawson i in. 2015). Ważna była również konstatacja, że poczucie niepewności pracy wpływa negatywnie na zdrowie mających stałą, jak i tymczasową pracę (Virtanen, Janlert, Hammarstorm 2011). Stwierdzano też różnice w zależności od płci i wsparcia rodziny w przypadku młodych pracowników, m.in. negatywny wpływ niepewnego zatrudnienia na zdrowie mężczyzn bez wsparcia rodziny i – co ciekawe – wpływ dodatni na zdrowie kobiet, które miały wsparcie rodziny (Carrieri i in. 2014). Pod względem konceptualnym badania te rozwijają się. Rozbudowana teoria łącząca prekaryjne zatrudnienie ze zdrowiem została zaproponowana niedawno - prekaryjne zatrudnienie jako społeczna determinanta zdrowia (Benach i in. 2014).

Standing podkreślał jak bardzo niezgodne z rzeczywistością mogą być wyobrażenia o jednoznacznie dobrych skutkach podejmowania wszelkiej pracy. Teza ta znajduje potwierdzenie w wielu badaniach nad związkami między jakością i niepewnością pracy a dobrostanem i zdrowiem psychicznym.

Prekaryjność a demografia

W koncepcji Standinga nie pojawia się aspekt demograficzny prekariatu, choć autor ten uznawany jest za jednego z pierwszych, który zaproponował teorię globalnej feminizacji zatrudnienia (Vosko 2000, s. 35). W teorii tej łączy on między innymi wzrost wskaźników zatrudnienia kobiet z upowszechnieniem

się deregulacji rynku pracy i pracy prekaryjnej również w zawodach męskich (Standing 1989; Standing 1999).

Jedną z hipotez jest taka, że prekaryjne warunki pracy mają negatywny wpływ na decyzje prokreacyjne i tym samym na dzietność. Załóżmy, że pary odkładają decyzje o posiadaniu dzieci do czasu uzyskania stabilizacji ekonomicznej (potwierdzenie w Polsce zob. Matysiak 2009). Jeżeli więc prekaryjne warunki pracy obejmowałyby coraz większe grupy ludności i coraz dłuższe okresy życia (od początku kariery zawodowej), to należałoby spodziewać się spadku dzietności.

Głównym przedmiotem zainteresowania demografów jest od dawna związek między pracą kobiet a dzietnością. Przewidywano, że rosnącej aktywności zawodowej kobiet będzie towarzyszył spadek dzietności. O ile początkowo badania empiryczne potwierdzały tę hipotezę, to w ostatnich dekadach jej zaprzeczają – większa dzietność jest w tych krajach, w których jest też większa aktywność zawodowa kobiet (krytyczne omówienie tej korelacji zob. Matysiak, Vignoli 2008).

Połączmy trend feminizacji zatrudnienia z trendem jego prekaryzacji, jak to zrobił Standing. Prace kobiet od początku feminizacji były bardziej prekaryjne, a ponadto ten nowy model zatrudnienia podmywa standardowy model stosunku zatrudnienia mężczyzn (Vosko 2000, s. 42-44). Pytanie więc, czy prekaryzacja pracy, za którą odpowiada w dużej części feminizacja zatrudnienia wpływa ograniczająco na dzietność. Na pierwszy rzut oka przeczy temu prawidłowość, że w ostatnich dekadach w krajach wysoko rozwiniętych wzrostowi wskaźników zatrudnienia kobiet towarzyszy wyższa dzietność (przy ogólnym jej spadku).

Szczególnie interesujący jest przypadek Włoch, w których wskaźnik dzietności bardzo się obniżył i jednocześnie postępuje proces prekaryzacji rynku pracy. W kilku analizach potwierdzono negatywny wpływ prekaryjności w kilku wymiarach (pracy, dochodu, warunków mieszkaniowych) na intencje prokreacyjne przy kontroli wpływu innych czynników (Modena, Sabatini, 2012; Modena, Rondinelli, Sabatini 2014; Vignoli, Rinesi, Mussino 2013). Potwierdzono go również w stosunku do kobiet, które miały już jedno dziecko, gdyż to właśnie decyzje o rodzeniu kolejnych dzieci były kluczowe dla spadku dzietności (Fiori, Rinesi, Pinnelli et al. 2013). W konkluzjach autorki rozważały kilka rozwiązań, które zmniejszyłyby poczucie niepewności ekonomicznej i w ten sposób wpłynęłyby pozytywnie na intencje prokreacyjne związane z drugim i trzecim dzieckiem, a w związku z tym również na dzietność zrealizowaną. Negatywny wpływ niestabilnego zatrudnienia na zrealizowaną dzietność został też potwierdzony we Francji, znanej z silnej polityki rodzinnej (Ciganda 2015). Przegląd badań skoncentrowany na tym zagadnieniu, dał między innymi taki wynik: kobiety na tymczasowych umowach w południowej Europie miały najmniejszą częstość drugich dzieci (Adsera 2011).

O reformach ograniczających prekaryzację mowa będzie niżej, wśród nich są też uwzględnione reformy polityki rodzinnej i pomocy społecznej. W niektórych badaniach, dotyczących wpływu takich reform (wprowadzenie kredytów podatkowych dla rodzin pracujących i zwiększenie świadczeń dla ubogich rodzin bez osób pracujących w Wielkiej Brytanii), potwierdzono jej dodatni wpływ na dzietność kobiet w parach (wzrost o 15%) i brak takiego wpływu na kobiety samotne (Brewer, Ratcliffe, dSmith 2012).

Polityczne implikacje prekariatu

W pojęciu prekariatu umieszczano duży potencjał polityczny. Z jednej strony podkreślano, że prekaryjność nie jest nieuniknionym zrzędzeniem bezosobowych procesów rozwoju (*politics of*

precarity, Lee, Kofman 2012¹⁹), z drugiej wiązano prekariat z masowymi protestami i ruchami społecznymi ostatnich 10 lat (Casas-Cortes 2014; Schram 2013). Związki między prekaryjnymi warunkami pracy i życia a postawami, poglądami i zachowaniami politycznymi wydają się dotąd mało zbadane empirycznie. W badaniach nad preferencjami politycznymi ludzi młodych w Grecji, w warunkach dużej skali prekaryzacji, stwierdzono, że 14% popierało skrajną prawicę, a 27% skrajną lewicę (Gouglas 2013). Można interpretować te wyniki jako wstępne potwierdzenie tego, że młody prekariat może być skłonny do popierania sił radykalnych, groźnych dla zastanego porządku. Mamy jednak badania, które dowodzą, że sprekaryzowane młode pokolenie staje się mniej obywatelskie (Kiersztyn 2014). Wyłania się stąd obraz radykalizacji części prekariatu, co przy apatii pozostałych może mieć skutki polityczne.

Ostatnio ten obszar został wzbogacony o kolejne badania. Wyniki dla danych z Niemiec potwierdziły, że pracujący w atypowych warunkach bardziej niż standardowi pracownicy popierali niewielkie partie lewicowe (Die Linke, Zieloni), czyli jak można się domyślać bardziej radykalne niż SPD (Marx, Picot 2014). Pod pewnymi względami różnili się oni też od bezrobotnych - głównie większym poziomem uczestnictwa w wyborach. Podważało to nieco teorię wyjaśniającą różnice w preferencjach i zachowaniach politycznych pozycją wobec rynku pracy (teoria insider-outsider). Na danych z 15 państw UE potwierdzono, że pracownicy tymczasowi popierają partie o profilu nowej lewicy, które są za większą redystrybucją i jednocześnie mają bardziej przyjazny stosunek do pracujących w niestandardowych warunkach (Marx 2014). Kolejny krok w tych badaniach uczyniono łącząc kilka teorii wyjaśniających relacje między gorszą pozycją na rynku pracy (*disadvantage workers*) a zachowaniami politycznymi (Emmenegger, Marx, Schraff 2015).

Z przeprowadzonych w Polsce sondaży przedwyborczych w 2015 r. można próbować wyciągać wstępne wnioski co do tego, jakie partie popierają osoby zaliczane do prekariuszy. Pracujący bez umowy (było to tylko 33 osób w próbie) zamierzali głosować w kolejności na PiS, PO, Kukiz'15 (pierwsza trójka). Wśród osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej kolejność najpopularniejszej trójki była inna: PO, PiS, Kukiz'15 (w przypadku ostatniej jednak odsetek był dużo mniejszy i równy odsetkowi odpowiedzi trudno powiedzieć). Jeżeli chodzi o zatrudnionych na umowy o pracę na czas określony na pierwszym miejscu znalazła się partia Kukiz'15, a następnie PiS i PO (CBOS, s. 7)²⁰.

W Polsce polityczne znaczenie prekariatu zostało już rozpoznane praktycznie. Jedną z nowych partii politycznych (Razem) bezpośrednio deklaruje, że chce reprezentować interesy prekariuszy (Baran 2015; Moll 2015). Stowarzyszenie Polska Społeczna, identyfikujące się z ruchem społecznym, zorganizowało Kongres Prekariatu (28 marca 2015)²¹. Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza zorganizował kampanię *My Prekariat*, z takimi wydarzeniami jak Dni Akcji Prekarnej, Dzień Prekariatu (23 maja)²².

Przeciwdziałanie prekaryzacji rynku pracy

Standing proponuje pakiet niekiedy bardzo radykalnych reform (w tym bezwarunkowy dochód podstawowy), aby sprostać wyzwaniom, jakie wiążą się - według niego - z powiększającym się

¹⁹ W artykule przywoływano w celach interpretacyjnych pracę Karla Polanyiego. Ruchy społeczne protestujące przeciwko prekaryzacji zatrudnienia jako samoobrona społeczeństwa przed próbą utowarowienia wszystkich jego aspektów (patrz Szarfenberg 2015a).

²⁰ W komunikacie był też podział preferencji wyborczych według formy zatrudnienia i zadowolenia z niego.

²¹ Materiały wideo i kilkadziesiąt postulatów dostępne są na stronie: <http://polskaspoeczna.pl/wideo-i-postulaty-z-kongresu-prekariatu/>.

²² Strona kampanii: <https://myprekariat.wordpress.com/>.

prekariatem. W głównym nurcie dominuje jednak przekonanie o słuszności strategii flexicurity (np. Kryńska 2009; Colin, Palier 2015), uzupełnionej polityką aktywnej integracji skierowaną do osób na marginesie rynku pracy (KE 2007). Oznacza ona przeprowadzanie reform zmniejszających uprawnienia i ochronę osób zatrudnionych przy zwiększaniu zakresu i intensywności aktywnych programów rynku pracy, które mają na celu wspomaganie i przyspieszanie powrotu do zatrudnienia. Zatrudnienie to nie oznacza już standardowego stosunku zatrudnienia, ale różne mniej lub bardziej tymczasowe zajęcia, nawet niekoniecznie o charakterze pracy (np. obowiązkowe zajęcia reintegracyjne jako warunek otrzymania zasiłku)²³. Podejście to uzasadniane jest różnymi teoriami, np. w nowych warunkach globalizacji ekonomicznej ochrona zatrudnienia prowadzi do zwiększonego i przedłużającego się bezrobocia (np. teoria insider-outsider, czyli ochrona już zatrudnionych kosztem tych na marginesie rynku pracy). Zmniejszona pewność utrzymania zatrudnienia ma być zrekompensowana zwiększoną pewnością, że w razie utraty będzie można znaleźć szybko nowe o podobnej jakości (o tym, w jaki sposób dokonać ewaluacji tego rodzaju twierdzeń zob. Green 2011; Berglund, Furaker, Vulkan 2014).

Strategia flexicurity i aktywnej integracji uzupełnia szersze podejście nastawione na znoszenie barier dla przedsiębiorczości (Colin, Palier 2015; Jessop 1993). Krytyka tej strategii przeciwstawia jej między innymi podejście nastawione na jakość zatrudnienia (Keune, Serrano 2014; Skóra 2011)²⁴ i aktywną politykę społeczną, która ma być odmienna od „prymitywnego workfare state” czy „amerykańskiej koncepcji workfare”²⁵. Ta ostatnia rozumiana jest jako warunkowanie świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej, do których uprawnione są osoby bezrobotne (lub szerzej nieaktywne zawodowo w wieku produkcyjnym, w tym niepełnosprawne). Polega ono na tym, że warunkiem otrzymania pomocy finansowej jest podejmowanie określonych działań, a w razie złamania warunków, stosowane są sankcje socjalne, np. zawieszanie zasiłków na pewien czas (Szarfenberg 2016).

W Polsce ślady przeciwdziałania procesom prekaryzacji stosunków zatrudnienia są już widoczne w latach 2002 i 2003, gdy zmieniano Kodeks pracy (Portet 2007). Po roku 2010 poza zwiększeniem aktywności Państwowej Inspekcji Pracy w kontrolach prawidłowego stosowania umów cywilnoprawnych, przeprowadzono niedawno kolejne zmiany w regulacjach umów kodeksowych na czas określony oraz umów cywilnoprawnych. Po stronie aktywnej polityki rynku pracy również wdrażano reformę, która w intencjach ma zwiększyć skuteczność programów tego typu (m.in. zlecenie aktywizacji podmiotom niepublicznym, zob. Męcina 2013; Grewiński 2015).

W obszarze styku polityki rynku pracy i pomocy społecznej wprowadzono zatrudnienie socjalne (zajęcia z reintegracji społecznej i zawodowej w specjalnych instytucjach będące warunkiem otrzymywania świadczenia integracyjnego), oraz prace społecznie użyteczne (ograniczone czasowo proste prace dla jednostek samorządu w zamian za zasiłki). Prace społecznie użyteczne zostały ostatnio połączone z usługami reintegracyjnymi (program aktywizacja i integracja). Oznacza to, że warunkiem otrzymania zasiłku o charakterze quasi-wynagrodzenia (stawka godzinowa niższa niż wynikająca z płacy minimalnej) jest również uczestnictwo w dodatkowych zajęciach. W planach było również zaostrenie polityki wobec osób bezrobotnych, które pobierały świadczenia z pomocy społecznej, w

²³ Powiązanie między prekaryzacją pracy a polityką społeczną zob. Vosko 2000, rozdział 7. Ważna w tym kontekście jest też teza Karla Polanyiego, z której wynikało, że reforma pomocy społecznej w Wielkiej Brytanii w 1834 r. była jedną z podstaw utowarowienia pracy. Zrywała ona z subsydiowaniem niskich płac (model parafii Speenhamland) i czyniła warunkiem pomocy ciężką pracę w domu pracy za zasiłki niższe niż najniższe nawet płace.

²⁴ O regulacji rynku pracy jako instrumencie podnoszenia jakości zatrudnienia Lee, McCann 2011.

²⁵ Odróżnienie aktywnej polityki społecznej od „prymitywnego workfare state” zob. Miżejewski 2006, aktywnej integracji od mobilizacji do pracy w wydaniu „amerykańskiej koncepcji workfare” zob. Rymśa, Karwacki 2015, s. 103-105.

szczegółności obowiązkowy kontrakt socjalny jako warunek uzyskania świadczeń pieniężnych (MPiPS 2013). Reforma ta jednak nie została przeprowadzona ze względu na zablokowanie jej przez Ministerstwo Finansów w związku z jej kosztami.

Wśród dalej idących propozycji dotyczących prawa pracy, które nie zostały na razie zrealizowane jest przede wszystkim koncepcja jednolitej umowy o pracę (Arak, Lewandowski, Żakowiecki 2014; Godlewska-Bujok 2015). Polega ona w uproszczeniu na usunięciu podziału na umowy na czas nieokreślony i określony w Kodeksie pracy. Uprawnienia pracownicze wzrastałyby wraz z długością stażu u danego pracodawcy. Pierwotnie propozycje takich reform zgłaszano we Francji, następnie w Hiszpanii i we Włoszech (Casale, Perulli 2014).

Podsumowanie

Warto zastanowić się czy pojęcia prekarność i prekaryjność w ujęciu Judith Butler nie powinny być włączone do teorii polityki społecznej i rozwijane jako jej najgłębsze, filozoficzne uzasadnienie. W tym kontekście prekariat zyskuje uogólniony sens, jako ta zbiorowość, która jest mniej chroniona obiektywnie i subiektywnie. Ma to związek z działaniami i zaniechaniami władz publicznych, a także nierównościami społeczno-ekonomicznymi w społeczeństwie i pomiędzy społeczeństwami. Takie ujęcie ma tę wadę, że koncentruje uwagę na raczej negatywnie zabarwionych procesach i stanach (niepewność, niestabilność etc.). Praca ludzka odbywa się w różnych warunkach i na różnych zasadach, stąd też pełna analiza powinna uwzględniać całe spektrum możliwości. Takie podejście uzyskujemy koncentrując uwagę na jakości pracy oraz strukturze prac pod tym względem.

Co pojęcie prekariatu w ujęciu Standinga wniosło do już ukształtowanych lub kształtujących się nurtów badań nad strukturą społeczną, segmentacją i dualizacją (polaryzacją) rynku pracy, jakością zatrudnienia czy niepewnością pracy? Po pierwsze, wzmocniło uzasadnienie dla tych badań, choć rozwijały się niezależnie od koncepcji prekariatu. Po drugie, spopularyzowało wiele hipotez, a w szczególności tę o politycznym znaczeniu zmian na rynku pracy. Po trzecie, sam Standing i inni próbują pobudzać wspólną tożsamość różnych zbiorowości i mobilizować je do samoorganizacji i aktywności społeczno-politycznej. W paradygmacie krytycznych nauk społecznych otwiera to przestrzeń dla badań poprzez działanie. Po czwarte, koncepcja Standinga inspirowała do dyskusji nad uniwersalnymi receptami w zakresie polityki społecznej, które miałyby jednocześnie łączyć elastyczność i bezpieczeństwo na rynku pracy (flexicurity, workfare, aktywna polityka społeczna).

Literatura zalecana

- Standing, G. (2015). *Karta prekariatu*. Warszawa: PWN.
- Standing, G. (2014). *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Warszawa: PWN.
- Urbański, J. (2014). *Prekariat i nowa walka klas*. Warszawa: Książka i Praca.
- Bednarski, M., Frieske, K.W. (2012). *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*. Warszawa: IPiSS.
- Godlewska-Bujok, B. (2014). *Prekariat a umowy prekaryjne. Głos w dyskusji*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 9.
- Rewizorski, M. (2013). *Poza neoliberalną wizją globalizacji: narodziny i rozprzestrzenianie się prekariatu w Europie*. W: K. Głąbicka i M. Kubiak red. *Umędzynarodowienie polskiej polityki społecznej – aspekty globalne i europejskie*. Gdańsk: Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej.

Literatura wykorzystana (poza zalecaną)

- Adsera, A. (2011). Where Are the Babies? Labor Market Conditions and Fertility in Europe. *European Journal of Population / Revue européenne de Démographie*, Volume 27, Issue 1, s. 1 – 32.
- Arak, P., Lewicki, G. (2015). *Polski prekariat*. Pressje, teka 40-41.
- Arak, P., Lewandowski, P., Żakowiecki, P. (2014). *Fikcja zatrudniania w Polsce - Propozycje wyjścia z impasu*. IBS Policy Paper 01.
- Baran, J. (2015). Baran: Jesteśmy partią prekariatu. Wywiad portalu Jagielloński24 z Jakubem Baranem, członkiem Zarządu Krajowego Partii Razem. <http://jagiellonski24.pl/2015/06/08/baran-jestesmy-partia-prekariatu/>
- Barbier, J.-C. (2005). *La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale*. “Revue française de sociologie”, vol. 46, nr 2.
- Bąk, E. (2009). *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*. Warszawa: C. H. Beck.
- Benach, J. i in. (2014). *Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health*. “Annual Review of Public Health” 35.
- Berglund, T., Furåker, B., Vulkan, P. (2014). Is job insecurity compensated for by employment and income security? *Economic and Industrial Democracy*, Volume 35, Issue 1, s. 165 – 184.
- Brewer, M., Ratcliffe, A., dSmith, S. (2012). Does welfare reform affect fertility? Evidence from the UK. *Journal of Population Economics*, Volume 25, Issue 1, s. 245 – 266.
- Butler, J. (2009). *Frames of War: When Is Life Grievable?* London, New York: Verso.
- Butterworth, P. i in. (2011). *The psychosocial quality of work determines whether employment has benefits for mental health: results from a longitudinal national household panel survey*. “Occupational and Environmental Medicine”, vol. 68, nr 11.
- Butterworth, P. i in. (2013). *Common mental disorders, unemployment and psychosocial job quality: is a poor job better than no job at all?* “Psychological Medicine”, vol. 43, nr 8.

Card, D., DiNardo, J. E. (2002). Skill-Biased Technological Change and Rising Wage Inequality Some Problems and Puzzles. *Journal of Labor Economics*, Vol. 20, No. 4, s. 733-783.

Carrieri, V. i in. (2015). *Insecure, Sick And Unhappy? Well-Being Consequences of Temporary Employment Contracts*. W: S. W. Polachek, K. Tatsiramos red. *Factors Affecting Worker Well-Being: The Impact of Change in the Labor Market*. Research in Labor Economics, vol. 40. Emerald Group Publishing Limited.

Casale, G., Perulli, A. (2014). *Towards the Single Employment Contract*. Oxford: Hart Publishing.

Casas-Cortés, M. (2014). *A Genealogy of Precarity: A Toolbox for Rearticulating Fragmented Social Realities in and out of the Workplace*. "Rethinking Marxism: A Journal of Economics, Culture & Society", vol. 26, nr 2.

Cazes, S., Hijzen, A., Saint-Martin, A. (2015). Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 174. Paris: OECD Publishing.

CBOS (2015). Forma zatrudnienia a poglądy społeczno-polityczne. Komunikat z badań nr 140.

Ciganda, D. (2015) Unstable work histories and fertility in France: An adaptation of sequence complexity measures to employment trajectories. *Demographic Research*, Volume 32, s. 843 - 876.

Colin, N., Palier, B. (2015). The Next Safety Net: Social Policy for a Digital Age. *Foreign Affairs*, numer lipiec/sierpień.

Connelly, C.E., Gallagher, D.G. (2004). *Emerging Trends in Contingent Work Research*. "Journal of Management", vol. 30, nr 6.

Copeland, C. (2012). *Employee Tenure Trends, 1983–2012*. Employee Benefit Research Institute.

Dawson, C. i in. (2015). *Is temporary employment a cause or consequence of poor mental health? A panel data analysis*. „Social Science & Medicine” vol. 134.

De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *South African Journal of Industrial Psychology*, Volume 31, Issue 4.

Domański, H. (2002). *Ubóstwo w społeczeństwach postkomunistycznych*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

Domański, H. et al. (2012). *Metodologia badań nad stratyfikacją społeczną*. Warszawa: Scholar.

EAPN (2014). *Jakość pracy i zatrudnienia*. Przewodnik EAPN. Bruksela: European Anti-Poverty Network.

EC (2012). *Employment and Social Developments in Europe 2011*. European Commission, European Union, 2012.

Emmenegger, P., Marx, P., Schraff, D. (2015). *Labour market disadvantage, political orientations and voting: how adverse labour market experiences translate into electoral behavior*. "Socio-Economic Review" 13(2).

Eurofund (2012). *Trends in job quality in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurowfund (2015). *Upgrading or polarisation? Long-term and global shifts in the employment structure: European Jobs Monitor 2015*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Fiori, F., Rinesi, F., Pinnelli, A. Prati, S. (2013). Economic Insecurity and the Fertility Intentions of Italian Women with One Child. *Population Research and Policy Review*, Volume 32, Issue 3, s. 373 – 413.

Frieske, K.W. red. (2003). *Deregulacja rynku pracy*. Warszawa: IPISS.

Giełda, M. (2014). *Prekarność a ubóstwo*. w: J. Blicharz, L. Klat-Wertelecka, E. Rutkowska-Tomaszewska red., *Ubóstwo w Polsce*. Wrocław: E-Wydawnictwo. Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa. Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego.

Godlewska-Bujok, B. (2015). *O co chodzi w jednolitej umowie o pracę?* „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 6.

Goos, M., Manning, A. (2007). Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 89, No. 1, s. 118-13.

Goos, M., Manning, A., Salomons, A. (2014). *Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring*. „*American Economic Review*”, 104(8).

Gordon, D. (2002). Measuring Poverty and Social Exclusion in Britain. “The Dynamics of Poverty: Social Omnibus Or Underclass Wagon?”, Conference Central European University, Budapest, May 24-25, 2002.

Gouglas, A. (2013). *The Young Precariat in Greece: What happened to “generation 700 Euros”?* European Perspectives – Journal on European Perspectives of the Western Balkans, vol. 5, nr 1 (8).

Green, D. (2011). Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impact unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics*, Volume 30, Issue 2, pp. 265 – 276.

Green, D. (2006). *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton: Princeton University Press.

Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (2010). *Evolution of Research on Job Insecurity*. “*International Studies of Management and Organization*” vol. 40, nr 1.

Grewiński, M. red. (2015). *Polityka rynku pracy W poszukiwaniu polskiego modelu kontraktacji*. Warszawa-Opole: WSP im. J. Korczaka.

Hausner, J. (2003). *Jak wyhodować pracę? Rozmowa z Jerzym Hausnerem*. Gazeta Wyborcza nr 17, wydanie z dnia 2003/01/21.

Hodson, R. red. (2000). *Marginal employment*. Stamford: JAI Press.

ILO (2015). *World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs*. Genewa: International Labour Office.

IPISS (2012). *Prekariat? “Polityka Społeczna” numer tematyczny*, nr 9.

Jarecki, W. (2014). *Prekarianizm w Polsce - skala zjawiska, skutki i perspektywy*. „*Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym*” 17(3).

Jessop, B. (1993). Towards a Schumpeterian Workfare State? Preliminary remarks on post-Fordist political economy. *Studies in Political Economy*, 40, 7-39.

Kalleberg, A.L. (2011). *The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. Russell Sage Foundation.

KE (2007). Komunikat Komisji Europejskiej - Modernizacja ochrony socjalnej na rzecz większej sprawiedliwości społecznej i spójności gospodarczej: dalsze propagowanie aktywnej integracji osób najbardziej oddalonych od rynku pracy COM/2007/0620. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007DC0620&from=PL>

Keune, M., Serrano, A. (2014). *Deconstructing Flexicurity and Developing Alternative Approaches: Towards New Concepts and Approaches for Employment and Social Policy*. New York: Routledge.

Kiersztyn, A. (2007). *Underemployment: nowe zjawisko czy nowy termin?* „Polityka Społeczna”, nr 10.

Kiersztyn, A. (2014). *Prekariat i postawy obywatelskie Polaków*. „Polityka Społeczna” nr 4.

Kiersztyn, A. (2014a). *Niepewność zatrudnienia. Kto jej doświadcza? Czy to stan chwilowy?*, Zespół Porównawczych Analiz Nierówności Społecznych, Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, Warszawa.

Kiersztyn, A. (2015). *Niepewne uczestnictwo – młodzi na polskim rynku pracy w latach 2008–2013*, Zespół Porównawczych Analiz Nierówności Społecznych, Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, Warszawa.

Knight, A. (2014). *Disability as Vulnerability: Redistributing Precariousness in Democratic Ways*. “The Journal of Politics”, vol. 76, nr 1.

Kozek W., Kubisa J., Ostrowski P. (2005). *Bliżej junk job niż working poor. Nisko kwalifikowana nisko płatna praca w usługach w Polsce*. „Polityka Społeczna”, nr 10.

Kryńska, E. red. (2009). *Flexicurity w Polsce diagnoza i rekomendacje. Raport końcowy z badań*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy.

Kryńska, E. (1996). *Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Kryńska, E. (2001). *Dylematy polskiego rynku pracy*. Warszawa: IPiSS.

Kryńska, E. red. (2003). *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*. Warszawa: IPiSS.

Kuźmich, E., (2011). *Bieda pracujących, czyli working poor po polsku*. W: M. Popow i in. red. *Oblicza biedy we współczesnej Polsce*. Gdańsk: Doktoranckie Koło Naukowe „Na Styku”.

Lee, C. K., Kofman, Y. (2012). *The Politics of Precarity: Views Beyond the United States*, “Work and Occupations”, vol. 39, nr 4.

Lee, S.-H., McCann, D. M. (2011). *Regulating for Decent Work: New Directions in Labour Market Regulation*. Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Lehtonen, T.-K., Liukko, J. (2015). *Producing Solidarity, Inequality and Exclusion Through Insurance*. “Res Publica”, vol. 21, nr 2.

Leschke J. Watt, A., Finn M. (2012). *Job quality in the crisis – an update of the Job Quality Index (JQI)*. Working Paper 2012.07. Brussels: European Union Trade Institute.

- Leschke, J., Watt, A. (2014). *Challenges in Constructing a Multi-dimensional European Job Quality Index*. "Social Indicators Research", vol. 118, nr 1.
- Machol-Zajda, L. red. (2001). *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm*. Warszawa: IPISS.
- MacIntyre, A. (2001). *Dependent Rational Animals: Why Human Beings Need the Virtues*. Chicago: Open Court.
- Marx, P. (2014). *Labour market risks and political preferences: The case of temporary employment*. "European Journal of Political Research" 53(1).
- Marx, P., Picot, G. (2013). *The party preferences of atypical workers in Germany*. "Journal of European Social Policy" 23(2).
- Matysiak, A. (2009). Employment first, then childbearing: Women's strategy in post-socialist Poland. *Population Studies*, Volume 63, Issue 3, s. 253 – 276.
- Matysiak, A., Vignoli, D. (2008). Fertility and Women's Employment: A Meta-Analysis. *European Journal of Population*, Volume 24, Issue 4, s. 363 - 384
- Męcina, J. (2013). *Niewykorzystane zasoby. Nowa polityka rynku pracy*. Warszawa: ASPRA-JR.
- Miżejewski C. (2006). Partnerstwo publiczno-społeczne w polityce społecznej Polski. *Problemy Polityki Społecznej*, nr 9.
- Modena, F., Rondinelli, C., Sabatini, F. (2014). Economic Insecurity and Fertility Intentions: The Case of Italy. *Review of Income and Wealth*, Volume 60, Issue S1, s. 233–255.
- Modena, F., Sabatini, F. (2012). I would if I could: precarious employment and childbearing intentions in Italy. *Review of Economics of the Household*, Volume 10, Issue 1, s. 77 – 97.
- Moll, Ł. (2015). *Prekariat Razem, czyli jak my to robimy? Praktyka Teoretyczna*, <http://www.praktykateoretyczna.pl/lukasz-moll-prekariat-razem-czyli-jak-my-to-robimy/>.
- MPiPS (2013). Założenia do zmian w ustawie o pomocy społecznej. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. <https://www.mpips.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnych/projekty-ustaw/pomoc-spoeczna/projekt-zalozen-projektu-ustawy-o-zmianie-ustawy-o-pomocy-spoecznej-oraz-niektorych-innych-ustaw/>
- OECD (2014). *OECD Employment Outlook*. Paris: OECD.
- Olsthoorn, M. (2014). *Measuring Precarious Employment: A Proposal for Two Indicators of Precarious Employment Based on Set-Theory and Tested with Dutch Labor Market-Data*. "Social Indicators Research", vol. 119, nr 1.
- Osterman, P. (1975). *An Empirical Study of Labor Market Segmentation*. "Industrial and Labor Relations Review", vol. 28, nr 4.
- Pałęcka, A. (2015). Niestabilne zatrudnienie jako problem społeczny w Polsce. „Humanizacja Pracy” 1(279).
- Piore, M.J. (1972). *Notes for a theory of labor market stratification*. Department of Economics, Working Paper, Cambridge: M.I.T.
- Polanyi, K. (2011) [1944]. *Wielka transformacja*. Warszawa: PWN

Rosenberg, S. (1991). From Segmentation to Flexibility: A Selective Survey. Review of Radical Political Economics, Volume 23, Issue 1-2, pp. 71 – 79.

Rymsza, M. red. (2005). *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

Rymsza, M., Karwacki, A. (2015). Aktywna polityka społeczna jako innowacyjne poszukiwanie „złotego środka” – na kanwie polskich doświadczeń w obszarze aktywizacji. W: M. Grewiński, A. Karwacki red. *Innowacyjna polityka społeczna*. Warszawa: Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. J. Korczaka.

Savage, M. et al. (2013). *A New Model of Social Class? Findings from the BBC's Great British Class Survey Experiment*. "Sociology", vol. 47, nr 2.

Schram, S. F. (2013). *Occupy Precarity*. "Theory & Event", vol. 16, nr 1.

Skóra, M. (2011). Strategia flexicurity a powstanie Kategorii Prekariatu. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Nauki Społeczne*, Tom 4 nr 213, s. 44-57.

Sochańska-Kawiecka, M. et al. (2013a). *Elastyczne formy zatrudnienia – skutki społeczne i ekonomiczne. Raport końcowy*. Wrocław: Dolnośląskie Obserwatorium Rynku Pracy.

Sochańska-Kawiecka, M. et al. (2013b). *Segmentacja rynku pracy, a odmienny kapitał społeczny, kulturowy i ekonomiczny mieszkańców Dolnego Śląska. Raport końcowy*. Wrocław: Dolnośląskie Obserwatorium Rynku Pracy.

Sowa, J. (2010). Prekariat – globalny proletariat w epoce pracy niematerialnej. w: J. Sokołowska red. *Robotnicy opuszczają miejsca pracy*. Łódź: Muzeum Sztuki.

Spytek-Bandurska, G., Szyłko-Skoczny, M. (2009). *Praca tymczasowa - szanse i zagrożenia*. Warszawa: Elipsa.

Standing, G. (1989). Global feminization through flexible labor. *World Development*, World Development, Volume 17, Issue 7, pp. 1077 – 1095.

Standing, G. (1999). Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited. *World Development*, World Development, Volume 27, Issue 3, pp. 583 – 602.

Standing, G. (2009). *Work After Globalization: Building Occupational Citizenship*. Cheltenham: Edward Elgar.

Standing, G. (2014). *Precariat Charter. From Denizens to Citizens*. London: Bloomsbury Academic.

Sullivan, T. (1978). *Marginal Workers, Marginal Jobs: The Underutilization of American Workers*. University of Texas Press.

Supińska, J. (2014) [1991]. *Dylematy polityki społecznej*. Warszawa: ASPRA-JR.

Szarfenberg, R. (2014). *Rosnąca rola warunkowości w pomocy społecznej a dochód powszechny*. „Praktyka Teoretyczna”, 2(12).

Szarfenberg, R. (2015). *Minimalny dochód gwarantowany (MDG), bezwarunkowy dochód podstawowy (BDP), płaca minimalna (PM) – krótkie wprowadzenie*. Maszynopis.

Szarfenberg, R. (2016). *Sankcje socjalne (sankcje zasiłkowe, sankcje świadczeniowe)*. Maszynopis.

- Szarfenberg, R. (2015a). *Utowarowienie i odtowarowienie (komodyfikacja, dekomodyfikacja, rekomodyfikacja) – krótkie wprowadzenie*. Maszynopis.
- Szubert, W. (1987). *Ubezpieczenie społeczne. Zarys systemu*. Warszawa: PWN.
- Szumlicz, T. (2005). *Ubezpieczenie społeczne. Teoria dla praktyki*. Bydgoszcz-Warszawa: Branta.
- Szylko-Skoczny, M. (2014). Zmiany modelu pracy. *Studia Ekonomiczne / Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach*, nr 167, Polityka społeczna wobec przemian demograficznych, s. 174–183.
- ten Have, M., van Dorsselaer, S., de Graaf, R. (2015). *The association between type and number of adverse working conditions and mental health during a time of economic crisis (2010–2012)*. "Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology", vol. 50, nr 6.
- Trappmann, V. (2011). *Precarious employment in Poland – a legacy of transition or an effect of European integration?* EMACON, Employment and economy in Central and Eastern Europe, nr 1.
- Tyrowicz, J. (2015). Prekariat nie istnieje. Wywiad przeprowadzony przez Łukasza Pawłowskiego. *Kultura Liberalna* nr 338, (26/2015), 30 czerwca.
- Van Aerden, K., Moors, G., Levecque, K., Vanroelen, C. (2014). *Measuring Employment Arrangements in the European Labour Force: A Typological Approach*. "Social Indicators Research", vol. 116, nr 3.
- Vignoli, D., Rinesi, F., Mussino, E. (2013). A Home to Plan the First Child? Fertility Intentions and Housing Conditions in Italy. *Population, Space and Place*, Volume 19, Issue 1, s. 60 – 71.
- Virtanen, M. i in. (2005). *Temporary employment and health: a review*. "International Journal of Epidemiology", 34(3).
- Virtanen, P., Janlert, U., Hammarström, A. (2011). *Exposure to temporary employment and job insecurity: a longitudinal study of the health effects*. "Occupational and Environmental Medicine", vol. 68, nr 8.
- Vosko, L. F. (2000). *Temporary Work: The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship*. Toronto: University of Toronto Press.
- Vosko, L. F. red. (2005). *Precarious Employment: Towards an Improved Understanding of Labour Market Insecurity*. W: L. F. Vosko red. *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*. Montreal: McGill-Queen's University Press.
- Williams, C.C., Windebank, J. (1998). *Informal Employment in the Advanced Economies: Implications for Work and Welfare*. London: Routledge.
- Wright, E. O., Dwyer, R. E. (2003). *The patterns of job expansions in the USA: The patterns of job expansions in the USA*. „Socio-Economic Review” 1(3).