

Iwona Kukulak-Dolata

Uniwersytet Łódzki
e-mail: iwona.kukulak@uni.lodz.pl

NIESTANDARDOWE FORMY ZATRUDNIENIA JAKO JEDEN Z WYMIARÓW SEGMENTACJI RYNKU PRACY¹

NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT AS ONE OF THE DIMENSIONS OF LABOR MARKET SEGMENTATION

DOI: 10.15611/pn.2018.536.10

Streszczenie: Według teorii dualnego rynku pracy rynek składa się z dwóch oddzielnych segmentów. Jeden to segment „pierwotny”, na którym znajdują się atrakcyjne miejsca pracy, cechujące się wysokimi wynagrodzeniami, stabilnością oraz dobrymi warunkami zatrudnienia. Drugi segment to „wtórny”, charakteryzujący się niskimi zarobkami, wysoką rotacją, brakiem możliwości rozwoju. Zatrudnienie niestandardowe wprowadza pracowników na drugi segment rynku pracy. Prezentowane w artykule wyniki badań dowodzą, że przejścia pracowników między dwoma tradycyjnymi segmentami rynku pracy są ograniczone. Na ogół oznacza to, że pracownicy funkcjonują w „drugim segmencie rynku” pracy przez dłuższy okres swojej aktywności zawodowej. Oznacza to, że niestandardowe formy zatrudnienia są czynnikiem determinującym podział rynku pracy i utrwalają jego dualizację.

Słowa kluczowe: segmentacja rynku pracy, niestandardowe formy zatrudnienia.

Summary: According to the dual labor market theory, the market consists of two separate segments. One is the “primary” segment with attractive jobs characterized by high wages, stability and good employment conditions. The other segment is “secondary” characterized by low earnings, high turnover, and lack of opportunities for development. Non-standard employment based on a contract of employment for a limited period, a civil law contract or part-time work, introduces employees to the second segment of the labor market. The aim of the article is to present the scope of non-standard forms of employment in the Polish labour market. In Poland the number of non-standard employed workers is growing systematically. It points that analysed forms of employment are the feature of contemporary labour market and they determine its distribution. Transition through labour market segments is impeded. The article used the data from public statistics resources and the results of other research in this thematic field.

Keywords: segmentation of the labor market, non-standard forms of employment.

¹ Artykuł jest wynikiem analiz prowadzonych w projekcie „Segmentacja rynków pracy. Studium przypadku rynku polskiego” realizowanym w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych. Projekt jest finansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki (UMO-2016/23/B/HS4/02779).

1. Wstęp

Teorie segmentacji rynku pracy pokazują, że dzieli się on na określone segmenty, które są tworzone przez czynniki ekonomiczne, społeczne i polityczne; wskazują one również przyczyny segmentacji i cechy poszczególnych grup funkcjonujących na rynku pracy. Pierwsze conceptualizacje segmentacji rynku pracy wynikają z teorii tzw. dualnego rynku pracy [Doeringer, Piore 1972], zgodnie z którymi rynek składa się z dwóch oddzielnych segmentów. Pierwszy segment, „pierwotny”, charakteryzują stosunkowo wysoko płatne i stabilne miejsca pracy oraz dobre warunki zatrudnienia. Drugi segment, „wtórny”, cechują niskie zarobki i wysoka rotacja pracowników oraz brak możliwości ich awansowania.

Jak zauważa Battisti [2008], segmentacja nie jest obecnie determinowana przez indywidualne cechy pracownika, lecz przez cechy pracy. Teza ta znajduje potwierdzenie w wynikach badań przeprowadzonych w różnych krajach. Pokazują one, że elastyczność zatrudnienia i związane z nią niestandardowe formy zatrudnienia coraz silniej wpływają na dualizację rynku pracy, czyli na rynek charakteryzujący się dobrymi i złymi miejscami pracy [Hudson 2007]. Rzecz dotyczy zatrudnienia niestandardowego opartego na pracy na czas określony, umowach cywilnoprawnych czy pracach świadczonych w niepełnym wymiarze czasu pracy. W praktyce ujawnia się nowe zjawisko, określane przez Standinga jako tertiaryzacja, która polega na stosowaniu w przedsiębiorstwach różnych form elastyczności. Charakteryzuje je płynność podziału pracy, zmienne godziny pracy, możliwość łączenia różnych statusów pracowniczych i świadczenie pracy na kilka umów jednocześnie. Czynniki te kształtują pozycję pracowników na określonym segmencie rynku pracy [Standing 2011].

Wyniki badań pokazują również, że przejścia między dwoma tradycyjnymi segmentami (pierwotnym i wtórnym) rynku pracy są ograniczone. Na ogół oznacza to, że pracownicy mogą pozostawać na drugim, gorszym segmencie rynku pracy przez dłuższy okres swojej aktywności zawodowej. Przydział do odpowiedniego segmentu może przekładać się na obszary życia społecznego, w tym na jego jakość. Problem ten dostrzegł G. Standing [2011], który zdiagnozował skutki tego podziału w postaci nowej klasy społecznej, tzw. prekariatu.

Niestandardowe formy zatrudnienia są odpowiedzią na potrzeby przedsiębiorstw, które działają według zasady *just in time*, pozwalającej na reagowanie na zmienne potrzeby klientów, odbiorców różnych produktów, które implikują popyt na pracę w wymiarze ilościowym i jakościowym. Występująca tu elastyczność wpływa więc na elastyczność rynku pracy, na którą składa się elastyczność zatrudnienia, czasu pracy, płac i podaży pracy [Kucharski 2012]. W prezentowanym artykule elastyczność zatrudnienia jest przedstawiona pod kątem form świadczenia pracy. Według J. Męciny jest ich wiele i jednym z częściej stosowanych podziałów niestandardowych form zatrudnienia jest podział na formy funkcjonujące w ramach stosunku pracy oraz funkcjonujące poza stosunkiem pracy. Do pierwszej grupy zaliczana jest umowa na czas określony, a do drugiej umowy cywilnoprawne, w których wyróżnia-

ne są umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy agencyjne, kontrakty menedżerskie, samozatrudnienie [Męcina 2013]. W większości przypadków niestandardowe formy zatrudnienia oznaczają pracę o niższej jakości, z ograniczonym dostępem do szkoleń i świadczeń dodatkowych, takich jak płatny urlop, zasiłek chorobowy, ubezpieczenie na wypadek bezrobocia i emerytury, wyższy poziom niepewności w związku z ograniczoną ochroną w przypadku zerwania stosunku pracy i często niższe wynagrodzenie oraz mniejsze możliwości awansu. Wymienione cechy powodują, że osoby, które świadczą pracę na ich podstawie, są zaliczane do drugiego, gorszego segmentu rynku pracy [De la Porte, Emmenegger 2017].

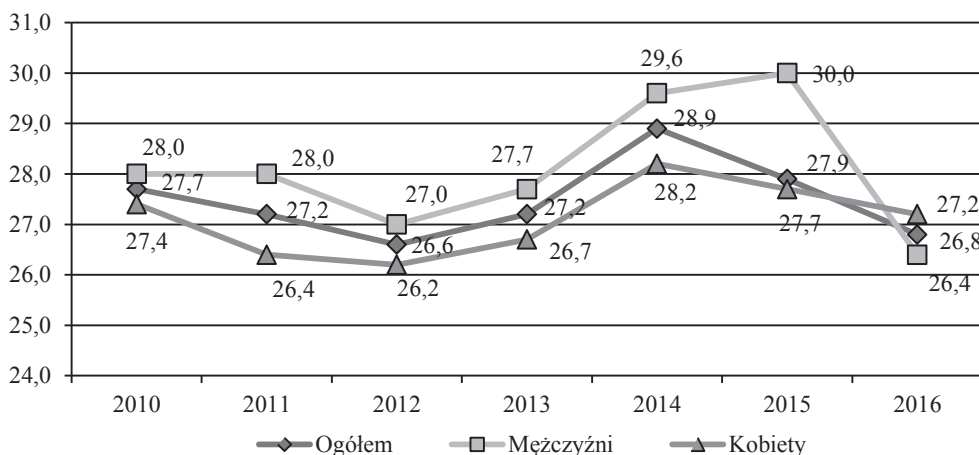
Wymienione formy zatrudnienia będą przedmiotem analizy w niniejszym artykule. Jego celem jest przedstawienie zakresu wykorzystania wybranych niestandardowych form zatrudnienia i grup pracowników, które są nimi najczęściej objęte. Przyjmujemy tezę, że elastyczne formy zatrudnienia są czynnikiem determinującym podział rynku pracy i utrwalają dualizację współczesnego rynku pracy w Polsce. Analizę przeprowadzono na podstawie danych zastanych, pochodzących z zasobów statystyki publicznej z lat 2010-2016, i wyników innych badań przeprowadzonych w tym obszarze tematycznym.

2. Praca na czas określony

Praca na czas określony zajmuje znaczącą pozycję wśród niestandardowych form zatrudnienia, którą może określać odsetek osób zatrudnionych na jej podstawie. O randze tej formy świadczą również porównania, w ramach których jest ona traktowana jako punkt odniesienia dla innych niestandardowych form zatrudnienia [ILO 2016]. Ogólnie rzecz ujmując, praca na czas określony jest umową o pracę, której koniec jest określony datą.

Według Eurostatu w krajach Unii Europejskiej w 2016 r. ponad 14% pracowników w wieku od 25 do 64 lat zatrudniono na czas określony. Zjawisko to było najbardziej rozpowszechnione wśród ludzi młodych, do 24. roku życia, dotyczyło bowiem 43,8% pracujących w tej grupie wiekowej. Znacznie niższy był udział osób w wieku od 25 do 54 lat (12,1%) oraz w grupie osób starszych, od 55 do 64 lat (6,7%) [Koukiadaki, Katsaroumpas 2017].

W Polsce umowy na czas określony są popularną formą zatrudnienia. Według danych Eurostatu i BAEL blisko 27% pracowników najemnych było zaangażowanych w firmach na ich podstawie. Dane statystyczne pokazują (rys. 1), że płeć nie jest czynnikiem determinującym świadczenie pracy w oparciu o czasową umowę. W grupie zatrudnionych kobiet odsetek objętych umowami na czas określony wahał się od 26,2% do 28,2%, natomiast wśród mężczyzn – 26,4% w 2016 r. i 30% rok wcześniej. Ta forma zatrudnienia jest w Polsce – podobnie jak w pozostałych krajach UE – symptomatyczna dla osób młodych. Wiek znajduje odzwierciedlenie w portrecie pracującego na czas określony w Polsce, który został opracowany przez



Rys. 1. Odsetek zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony (według BAEL IV kw.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Aktywność ekonomiczna... 2018].

A. Kiersztyn i J. Dzierzgowski [2012]. Z ich obserwacji wynika, że najwyższy odsetek pracowników czasowych występuje wśród osób młodych, 18-24 lata, i w 2008 r. wyniósł on 24,6%, co było znacznie wyższym wskaźnikiem w porównaniu z odsetkiem tej grupy wiekowej świadczącej pracę na podstawie umowy na czas nieokreślony (5,8%). Może to potwierdzać tezę, że umowy na czas określony traktuje się jako formę zatrudnienia w początkowej fazie kariery zawodowej. Dotyczą one każdej osoby, która po raz pierwszy wchodzi na rynek pracy. Oznacza to, że pracownicy w pierwszej fazie zatrudnienia wchodzi automatycznie do drugiego segmentu rynku pracy. W związku z tym pojawia się pytanie, czy ta forma zatrudnienia może być pomostem do stałych miejsc pracy? Wydaje się, że nie, na co wskazują wyniki różnych eksploracji. Wynika z nich, że istnieje duże ryzyko, iż młodzi ludzie są „uwięzieni” w szeregu czasowych pracowników [European Commission 2012]. Na ryzyko to wskazuje również Kiersztyn, z której obserwacji wynika, że pracownicy, którzy byli wcześniej zatrudnieni na czas określony i którym udało się po 3 latach uzyskać pracę stałą, w kolejnych latach ponownie przechodzili do zatrudnienia tymczasowego, bezrobocia bądź bierności zawodowej. Zdaniem Kiersztyn nie można wykluczyć, że dla tej grupy pracowników większym problemem jest utrzymanie zatrudnienia niż wejście do segmentu rynku, na którym oferuje się stałą pracę [Kiersztyn 2012]. Na problem trudności przejścia pracowników zatrudnionych czasowo do pierwszego segmentu rynku pracy nawiązują również wyniki badań przeprowadzonych w innych krajach. Do podobnych wniosków doszli Giesecke i Grob [2003], którzy przeprowadzili analizy regresji dla Niemiec. Wynikało z nich, że pracownicy zatrudnieni na czas określony są bardziej narażeni na podjęcie po raz kolej-

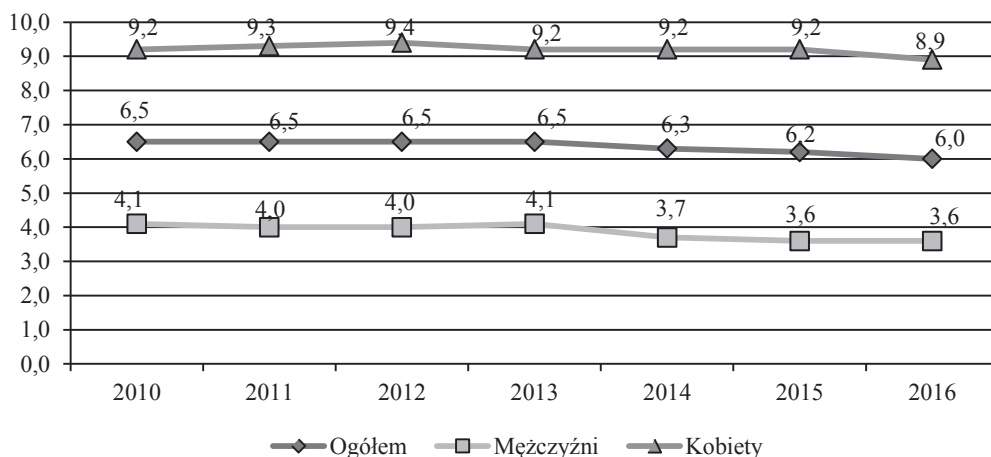
ny pracy o podobnym charakterze. Ponadto zdiagnozowali, że ta forma zatrudnienia związana jest z większym ryzykiem bezrobocia. Ryzyko takie zostało również zidentyfikowane dla polskiego rynku pracy [Arak i in. 2014].

Analizując pracę na czas określony w kontekście segmentacji rynku pracy, nie można pominąć kwestii wynagrodzeń. Problem tu dostrzegany dotyczy różnicy w poziomie wynagrodzenia, a raczej stawki godzinowej, między osobami zatrudnionymi na czas określony i nieokreślony. W tym wypadku typ umowy przekłada się na poziom wynagrodzenia. Jak zauważają Fournier i Koske [2012], niższe wynagrodzenie i wyższe ryzyko ubóstwa dotyczy pracujących na czas określony niż pracowników o podobnych kwalifikacjach zatrudnionych na stałe. Zjawisko to zostało również opisane w analizach OECD, z których wynika, że średnia różnica w zarobkach ze względu na typ umowy (po wyłączeniu wpływu liczby godzin pracy, poziomu wykształcenia, wieku i płci) wynosi od 15 do 40% [OECD 2012]. Kwestia ta znajduje również odzwierciedlenie w Polsce, a pisze o niej m.in. A. Kiersztyn. Z wyników jej badań wynika, że w Polsce w latach 2005-2008 różnica w poziomie wynagrodzenia między pracownikami świadczącymi pracę na czas określony i nieokreślony wynosiła ponad 30% [Kiersztyn 2012].

2.1. Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy

Czynnikiem mającym wpływ na dualizację rynku pracy jest wymiar czasu pracy, na jaki jest zatrudniony pracownik, czyli czy pracuje w pełnym, czy niepełnym wymiarze czasu pracy. Według założeń teorii dualnego rynku pracy miejsca pracy w niepełnym wymiarze godzin są bardziej skoncentrowane na wtórnym rynku pracy. W Polsce praca w niepełnym wymiarze czasu pracy dotyczy tylko 6% populacji pracowników najemnych i wskaźnik ten jest znacznie niższy w porównaniu ze średnim jego poziomem w Unii Europejskiej (19,2%). Według European Foundation [2011] jedną z głównych przyczyn małej popularności tej formy zatrudnienia w Polsce jest niski poziom dochodów, co implikuje brak osiągnięcia zadawalającego standardu życia.

Z wielu obserwacji wynika, że praca w niepełnym wymiarze czasu pracy nie jest jednorodna, ale Horemans i Marx [2013] definiują kilka typowych dla niej cech. Po pierwsze zauważają, że praca w niepełnym wymiarze czasu jest bardziej powszechna dla kobiet. W Polsce występuje podobna zależność. Odsetek kobiet świadczących pracę w niepełnym wymiarze czasu jest ponad dwukrotnie wyższy niż mężczyzn. W latach 2010-2015 dla kobiet przekraczał wartość 9%, a w 2016 r. wyniósł 8,9%. Natomiast dla mężczyzn w latach 2010-2012 wskaźnik ten wyniósł ok. 4%, a w kolejnych latach ok. 3,6% (rys. 2). Po drugie, różnice w odsetku pracujących w niepełnym wymiarze czasu w przekroju płci powiększają się w krajach UE [Eurostat 2017]. W Polsce zjawisko to też występuje, ale w mniejszym natężeniu. Po trzecie, praca w tym wymiarze czasu nie zawsze jest swobodnym wyborem pracowników. Wiele osób



Rys. 2. Odsetek pracowników najemnych świadczących pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (wg BAEL IV kw.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Aktywność ekonomiczna... 2018].

decyduje się na ten rodzaj pracy, ponieważ nie ma innej możliwości zatrudnienia. Zjawisko to również jest dostrzegane na polskim rynku pracy i dotyczyło ponad 37% pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w 2013 r., natomiast w 2016 r. odsetek ten był mniejszy i wyniósł 27,1%. Na niską jakość pracy niepełnoetatowej zwrócono również uwagę w wynikach badań przeprowadzonych w ostatnim okresie dla Parlamentu Europejskiego. Umożliwiły one zidentyfikowanie cech dla pracy w niepełnym wymiarze godzin, tj. niskie wynagrodzenie, niskie bezpieczeństwo pracy, brak postępów w karierze, brak szkoleń [European Parliament 2016].

2.2. Praca na podstawie umów cywilnoprawnych

Świadczenie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych jest regulowane w Polsce przez przepisy Kodeksu cywilnego. Obejmuje ono umowy–zlecenia, umowy o dzieło, kontrakty menedżerskie i pozostałe umowy cywilnoprawne oraz tzw. samozatrudnienie, czyli świadczenie usług przez osobę prowadzącą własną działalność gospodarczą.

W 2014 r.² świadczenie pracy w ramach umów cywilnoprawnych zadeklarowało 1087 tys. osób, co stanowiło 6,9% ogółu wszystkich pracujących. Większość osób objętych tą formą zatrudnienia stanowili mężczyźni – 55,4%. Dla 64% z tej grupy

² Zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych nie jest w sposób ciągły rejestrowane przez statystykę publiczną. W artykule odniemiemy się do danych pochodzących z badania modułowego, jakie przeprowadzono w IV kwartale 2014 r. W badaniu modułowym obserwacja dotyczyła miesięcy styczeń–wrzesień 2014 r.

umowy cywilnoprawne związane były z wykonywaniem pracy głównej, a 36% umożliwiały świadczenie pracy dodatkowej. Wśród osób, dla których umowy cywilnoprawne były podstawową formą zatrudnienia, dominowały umowy zlecenia (65,7%). Na drugim miejscu plasowały się osoby pracujące jako samozatrudnieni (16,1%). Natomiast 9,9% wykonywało pracę na podstawie umów o dzieło [GUS 2016].

W populacji objętych umowami cywilnoprawnymi uwagę zwraca bardzo duży odsetek osób (80,2%), dla których ta forma zatrudnienia nie była dobrowolnym wyborem, lecz przymusem. Problem ten w najszerszym zakresie był odnotowany wśród osób pracujących na umowę–zlecenie (84,3%). Natomiast w grupie osób pracujących w oparciu o umowy o dzieło i pozostałe umowy cywilnoprawne odsetek ten był niższy (65,4%). Przymusowy charakter samozatrudnienia deklarowało 51,3% osób z tej grupy. Oznacza to, że w przypadku ponad połowy samozatrudnionych pracodawca uzależniał powierzenie pracy od założenia przez nich własnej firmy [GUS 2016].

Przedstawione dane statystyczne dowodzą, że w 2014 r. ok. 7% ogółu pracujących było związanych z rynkiem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych. Dla trzech czwartych z tej grupy zawarte umowy nie miały charakteru dobrowolnego, co oznacza, że pracownicy byli zainteresowani innymi formami zatrudnienia. Ich niechęć do analizowanych umów wynika z ograniczeń w dostępie do urlopu, zasiłku chorobowego czy możliwości korzystania ze szkoleń, a więc z przynależności do drugiego segmentu rynku pracy.

3. Zakończenie

W Polsce praca w ramach niestandardowych form zatrudnienia dotyczy coraz większej grupy pracowników najemnych. Rozprzestrzenianie się ich zmienia relacje między pracownikami a pracodawcami, czyniąc pracowników bardziej zależnymi od pracodawców. Występują one we wszystkich krajach i systemach ekonomicznych, choć w różnym stopniu i skali.

W świetle pozyskanych danych statystycznych cechą wyróżniającą niestandardowe formy zatrudnienia jest umowa na czas określony. Odsetek osób pracujących na jej podstawie w ostatnich latach wzrósł i jego wysoki poziom wyróżnia Polskę na tle innych krajów Unii Europejskiej. Ta forma zatrudnienia najczęściej proponowana jest osobom młodym, rozpoczynającym karierę zawodową; natomiast płeć nie jest czynnikiem determinującym jej świadczenie. Praca na część etatu zasadniczo utrzymuje swój poziom w wolumenie zatrudnienia i jest symptomatyczna dla kobiet, których odsetek jest dwukrotnie wyższy niż mężczyzn. Natomiast udział umów cywilnoprawnych był zdiagnozowany dla jednego okresu ze względu na brak systematycznej obserwacji tego zjawiska. Cechą pracy wykonywanej na podstawie takich umów jest niski poziom wynagrodzeń, monotonia, utrudniony rozwój zawodowy. Występuje ona na ogół na dole hierarchii zawodowej w sektorze usług. Zjawisko

tego rodzaju zatrudnienia pojawia się najczęściej wśród pracowników zatrudnionych w marketach, restauracjach, barach typu *fast food*.

Analizowane formy niestandardowego zatrudnienia przyporządkowują pracowników do drugiego, „gorszego” segmentu rynku pracy, na którym zatrudnienie jest mniej pewne niż zatrudnienie na czas nieokreślony, oraz cechuje się niższą jakością, co znajduje odzwierciedlenie w warunkach pracy. Tym, którzy funkcjonują na „wtórnym rynku pracy”, jest trudno przejść do segmentu pierwotnego, „lepszych miejsc pracy”, a ci pracownicy, którzy do niego wchodzi, mają problemy z utrzymaniem się na nim. Z analiz wynika, że niestandardowe formy zatrudnienia są cechą współczesnego rynku pracy i mogą być jednym z czynników determinujących jego podziały.

Literatura

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2010-2016*, GUS, Warszawa 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, <http://stat.gov.pl/publikacje/publikacje-a-z/szukaj.html?letter=> (20.04.2018).
- Arak P., Lewandowski P., Żakowiecki P., 2014, *Fikcja zatrudnienia w Polsce. Propozycje wyjścia z impasu*, IBS Policy Paper, no 1.
- Battisti M., 2008, *Reassessing Segmentation in the Italian Labour Market*, LUISS Dipartimento di Scienze economiche e aziendali, Quaderno, no. 149.
- De la Porte C., Emmenegger P., 2017, *The Court of Justice of the European Union and fixed-term work: Putting a brake on labour market dualization*, Journal of European Social Policy, no 27 (3).
- Doeringer P., Piore M., 1972, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass.
- European Parliament, 2016, *Precarious Employment in Europe Part 1: Patterns, Trends and Policy Strategy*, Study for the EMPL Committee, IP/A/EMPL/2014-14, PE 587.285.
- European Commission, 2012, *Employment and Social Developments in Europe 2012*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011, *Part – time work in European*, Luxembourg.
- Eurostat, 2017, *Europe 2020 Indicators – Employment*, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_employment#cite_note-12 (10.03.2018).
- Fournier J.M., Koske I., 2012, *The determinants of earnings inequality evidence from quantile regressions*, OECD Journal, Economic Studies.
- Giesecke J., Grob M., 2003, *Temporary Employment: Chance and or Risk*, European Sociological Review, no 19.
- Gray R., Owen D., Sopher M.J., 1998, *Setting up a control system for your organization*, Nonprofit World, vol. 16, no 3, s. 65-76.
- GUS, 2016, *Pracujący w nietypowych formach zatrudnienia*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/pracujacy-w-nietypowych-formach-zatrudnienia,11,1.html> (10.03.2018).
- Horemans J., Marx I., 2013, *Should We Care about Part-Time Work from a Poverty Perspective? An Analysis of the EU15 Countries*, [w:] Koch M., Fritz M. (red.), *Non-Standard Employment in Europe: Paradigms, Prevalence and Policy Responses*, Palgrave Macmillan, Houndmills.
- Hudson K., 2007, *The new labor market segmentation: Labor market dualism in the new economy*, Social Science Research, vol. 36, s. 286-312.

- ILO, 2016, International Labour Organisation, *Non-standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*, International Labour Office, Geneva, s. 20.
- Kiersztyn A., 2012, *Aanaliza ekonomicznych konsekwencji zatrudnienia na czas określony dla jednostek i gospodarstw domowych*, [w:] M. Bednarski, K. Frieske (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPiSS, Warszawa.
- Kiersztyn A., Dzierzgowski J., 2012, *Portret zatrudnionego na czas określony. Wyniki analiz ilościowych*, [w:] Bednarski M., Frieske K. (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPiSS, Warszawa.
- Koukiadaki A., Katsaroumpas I., 2017, *Temporary contracts, precarious employment, employees' fundamental rights and EU employment law*, European Parliament's Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Brussels, s. 41.
- Kucharski M., 2012, *Koncepcja flexicurity a elastyczne formy zatrudnienia na polskim rynku pracy*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa.
- Męcina J., 2013, *Niewykorzystane zasoby. Nowa polityka rynku pracy*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa, s. 74.
- OECD, 2012. *Inequality in labour income – What are its drivers and how can it be reduced?*, OECD Economics Department Policy Notes, no 8, s. 4.
- Standing G., 2011, *The Precariat: The New Dangerous Class*, London, Bloomsbury Academic, New York, s. 98.