

ROZDZIAŁ V

Bezpieczeństwo społeczno-ekonomiczne a proces prekaryzacji pracy

Wszyscy miliarderzy na świecie, którzy mają mniej niż 30 lat, odziedziczyli swoje fortuny. Jest to pierwsza fala „wielkiego transferu bogactwa”¹.

Ruphert Neate, *The Guardian*

Niezależnie od pochodzenia i rangi wszyscy prekariusze cierpią – ale każdy z nich cierpi samotnie, a cierpienie każdego to zasłużona, indywidualnie wymierzona kara za indywidualnie popełnione grzechy: niedostatek sprytu i wysiłku. Indywidualnie znoszone cierpienia są do siebie uderzająco podobne, niezależnie od tego, czy wywołuje je rosnąca sfera rachunków i faktur za naukę w pobieranej na wyższej uczelni, czy nędza poborów, stowarzyszona z niepewnością dostępnych posad i niedostępnością tych solidnych i pewnych².

Zygmunt Bauman

W odpowiedzi na opisane zjawiska zachodzące w ramach społeczeństw europejskich, a przede wszystkim polskiego społeczeństwa, warto zastanowić się, jaką wagę na polskiej scenie

¹ R. Neate, *All billionaires under 30 have inherited their wealth, research finds*, „The Guardian”, 3 kwietnia 2024, <https://www.theguardian.com/business/2024/apr/03/all-billionaires-under-30-have-inherited-their-wealth-research-finds>, data dostępu: 8.04.2024.

² G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Warszawa 2014, s. 221.

politycznej nadaje się między innymi bezpieczeństwu ekonomiczno-społecznemu czy wyzwaniom związanym z migracjami czy zmianami klimatycznymi. W tej części pracy (rozdziały piąty i szósty) przeanalizowana zostanie sytuacja społeczno-ekonomiczna w Polsce w kontekście bezpieczeństwa społeczno-ekonomicznego oraz propozycje odpowiedzi politycznej, zawarte w programach wyborczych polskich stronnictw politycznych. Do uszczegółowienia analizy wykorzystana została kategoria *prekariatu* i procesu *prekaryzacji* pracy oraz zbiór czynników wpływających na poziom bezpieczeństwa ekonomicznego.

Pojęcie *prekariatu*, łączące słowo „niepewność” (ang. *precarity* – wyrażenie odnoszone najczęściej do niepewności bytowej) z kategorią „proletariatu” (klasa pracująca, która nie posiada środków produkcji), jest kluczowe dla zrozumienia współczesnych dynamik na rynku pracy. Nie jest to jednak, jak *proletariat*, klasa społeczna, a raczej pojęcie pozwalające opisać problemy, z którymi zmagają się część osób pracujących. Grupa ta obejmuje osoby pozbawione długoterminowego bezpieczeństwa zatrudnienia i stabilnych dochodów. W skład *prekariatu* wchodzi więc zarówno osoby czasowo bezrobotne, utrzymujące się z dorywczych prac, osoby zatrudniane na krótkoterminowe umowy, osoby na tzw. śmieciówkach, osoby migrujące w poszukiwaniu zarobku, jak i pracujące na częściowe etaty lub zmuszane do podpisywania *in blanco* swojego wypowiedzenia wraz z umową o pracę³.

³ Ibidem. Standing zaznacza, że nie wszyscy *prekariusze* i nie wszystkie *prekariuszki* to osoby poszkodowane przez system, dla niektórych brak stabilności zatrudnienia jest wyborem.

Zestawiając powyżej cytaty z „The Guardian” z jednym z elementów definicji prekariatu według prof. Zygmunta Baumana, pragniemy pokazać pewne napięcia w ramach tej kategorii. Osoby objęte skutkami procesu prekaryzacji pracy mają wykształcenie, aspiracje i ambicje, jednak w obecnym kształcie systemów gospodarczych trudno im zgromadzić własny majątek lub znaleźć pracę zgodną z kwalifikacjami i gwarantującą poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia. Prekariuszki i prekariusze są karmieni historiami o spektakularnych sukcesach lub o skumulowanym majątku osób z pokolenia ich rodziców, dziadków lub niektórych rówieśników, które zderzane są z poczuciem własnej niemocy wobec sytuacji na rynku pracy czy rozwiązań systemowych. Taka sytuacja może prowadzić między innymi do poczucia braku sensu wykonywanej pracy lub zwiększonego poczucia niepokoju⁴.

W zaprezentowanej w rozdziale szóstym analizie kategorię prekariatu i proces prekaryzacji pracy (oraz pojęcia z nimi związane) potraktowano jako dyskursywną ramę. Tworząc model analityczny zamierzano wykazać, na ile istotną strategicznie i ideowo część dokumentów programowych ugrupowań politycznych w Polsce stanowią propozycje polityczne dotyczące zabezpieczeń osób pracujących (przede wszystkim w wieku produkcyjnym). Przełożenie siatki kategorii na wybrane dokumenty programowe pozwala zwrócić uwagę na akcenty, które polskie stronnictwa polityczne kładą na kwestie związane z bezpieczeństwem relacji pracy, zarówno w kwestiach deklaracyjnych, jak i w postaci konkretnych rozwiązań – czyli w jaki sposób starają

⁴ G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, op. cit., s. 66.

się zaadresować potencjalne potrzeby swoich elektoratów i trafić do wyobraźni wyborców.

W analizie wykorzystano dostępne dokumenty, takie jak: programy wyborcze, manifesty i deklaracje programowe wybranych ugrupowań politycznych (partii politycznych, ale również koalicji i komitetów wyborczych) w Polsce, opublikowane lub dostępne online w kontekście wyborów do Sejmu i Senatu obecnej kadencji (2023–2027), które odbyły się w dniu 15 października 2023 roku. Stronnictwa polityczne, które uwzględniono w analizie, tworzą najbardziej znaczące siły polityczne w Polsce, zdolne do zagospodarowania głównych grup elektoratu w Polsce, przy uwzględnieniu poglądów gospodarczych i społecznych. W analizie skoncentrowano się przede wszystkim na częściach programów politycznych poświęconych relacjom pracy. Do analizy dołączono również ciekawe propozycje przedstawione w innych rozdziałach programów.

Programy polityczne i deklaracje programowe to formy komunikacji politycznej prezentujące ogólny zestaw celów i obietnic ugrupowań, opierających się na uproszczeniach i nierzadko populistycznych treściach. W analizie nie uwzględniono działań Zjednoczonej Prawicy w latach 2015–2023, takich jak kampania nienawiści wobec osób LGBT+, ograniczanie praw kobiet czy łamanie zasad praworządności, ani szerszych działań kampanijnych wszystkich stronnictw, zarówno w mediach, jak i „w terenie”. Niektóre z omawianych zagadnień stały się już elementami wprowadzanych polityk rządowych, jednak również to nie jest tematem tej pracy.

5.1. Rozwój koncepcji prekariatu i proces prekaryzacji pracy

Rynki pracy państw najbardziej rozwiniętych gospodarczo, czyli państw tzw. Globalnej Północy, pod koniec lat 70. XX wieku przeszły szereg znaczących przemian⁵. Wprowadzanie szeregu rozwiązań, zmierzających do uelastycznienia zatrudnienia, i następująca po nich liberalizacja rynków pracy znane są w badaniach i opracowaniach jako proces „prekaryzacji pracy”. Pojęcie to obejmuje wzrost nierówności ekonomicznych, erozję tradycyjnej klasy robotniczej, rosnącą liczbę niepewnych form zatrudnienia (w tym umów tymczasowych, pracy na część etatu, umów śmieciowych, umów na godziny zerowe itp.), brak wystarczającego bezpieczeństwa pracy i ograniczone świadczenia społeczne, a często również automatyzację pracy, prywatyzację dóbr wspólnych i usług publicznych. Procesy te nasiliły się po kryzysie ekonomicznym 2008+, prowadząc do zwiększonego bezrobocia, wzrostu ubóstwa, kryzysu mieszkaniowego i wdrażania polityki zaciskania pasa (*austerity policies*), co wywołało masowe protesty społeczne⁶.

⁵ „Globalna Północ” to termin używany w naukach społecznych i politycznych do opisanie grupy państw o wysokim poziomie rozwoju gospodarczego, zaawansowanej infrastrukturze oraz znaczącym wpływem politycznym i ekonomicznym na świecie. Za: J. Kleinschmidt, *South as a Metageography of International Relations*, „Alternatives: Global, Local, Political”, May 2018, 43/2, <https://www.jstor.org/stable/26641446>, data dostępu: 19.04.2024.

⁶ E. Kania, *Buntowniczy prekariat? – geneza i dyfuzja „ramy precarności” a działania europejskich ruchów społecznych w pierwszej dekadzie XXI wieku*, [w:] B. Pająk (red.), *Wpływ społeczny – konteksty i zastosowania badawcze*, Poznań 2016.

Dyskusja akademicka na temat procesu prekaryzacji pracy miała kilka ważnych etapów, które warto nakreślić. Austriacki badacz André Gorz opisał na początku lat 80. XX wieku proces utraty dotychczasowych przywilejów i znaczenia przez klasę robotniczą oraz powstanie postindustrialnego neoproletariatu⁷. Pierre Bourdieu, podkreślając rolę globalizacji rynków finansowych i technologii, odniósł się bezpośrednio do pojęcia prekarności⁸. Martin Trow łączył wzrost prekarności z coraz większą liczbą absolwentów i absolwentek uczelni wyższych⁹. Na wzrost znaczenia pojęcia pracy niematerialnej (odnosi się do form pracy, które generują wartość poprzez wiedzę, komunikację, emocje i twórczość, zamiast produkcji materialnych dóbr) uwagę zwrócili z kolei Antonio Negri oraz Michael Hardt¹⁰. W rozwoju procesu prekaryzacji pracy ważną rolę odgrywało też pojęcie *kognitariatu*, terminu stworzonego przez Alvina Tofflera w 1983 roku, oznaczającego „klasę kreatywną”, która

⁷ E. Granter, J. Aroles, *Crisis and Utopia: André Gorz and the end of work*, „Journal of Cultural Studies”, 23/2, <https://doi.org/10.1177/1468795X231170368>, data dostępu: 2.05.2024.

⁸ P. Bourdieu, *Acts of Resistance Against The Tyranny of the Market*, Nowy Jork 1998.

⁹ M. Trow, *Problems in the Transition from Elite to Mass Higher Education*, „Carnegie Commission on Higher Education” 1973, <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED091983.pdf>, data dostępu: 24.05.2011; J. Brennan, *The social role of the contemporary university: contradictions, boundaries and change*, [w:] *Ten years on changing higher education in a changing world*, „Open University” 2004, <https://www.open.ac.uk/cheri/documents/ten-years-on.pdf>, data dostępu: 12.05.2011; M. Trow, *Reflections on the Transition from Elite to Mass to Universal Access: Forms and Phases of Higher Education in Modern Societies since WWII*, „Working Papers” 2005.

¹⁰ M. Hardt, A. Negri, *Rzecz-pospolita*, Kraków 2012.

„osiąga twórczy sposób pracy i wolność stereotypowo kojarzone ze wszystkimi pracownikami umysłowymi”¹¹. Judith Butler i Isabell Lorey dokonały (w niezależnych od siebie publikacjach) rozróżnień między kategoriami *precariousness* (niepewności), *precarity* (niestabilnej sytuacji bytowej) a dynamiką działań rządowych¹². Z kolei Enda Brophy i Grieg de Peuter prekarność zdefiniowali jako finansową i egzystencjalną niepewność, mającą swoje źródło w uelastycznianiu zatrudnienia¹³. Znaczenie i skalę wzrastających nierówności ekonomicznych kompleksowo prześledził natomiast Thomas Piketty¹⁴.

Kolejnym etapem akademickich dyskusji na temat procesu prekaryzacji pracy było spopularyzowanie kategorii „prekariat” w dyskursie akademickim, a następnie medialnym. Termin ten odnosi się do grupy społecznej o dość niejasnych granicach: osób często posiadających wyższe wykształcenie (choć nie tylko), które nie zaznały stabilności na rynku pracy ani bezpieczeństwa ekonomicznego, z jakim często miało do czynienia pokolenie ich rodziców¹⁵. Formy bezpieczeństwa w relacjach

¹¹ C. Newfield, *The structure and silence of the cognitariat*, „Eurozine,” <http://www.eurozine.com/articles/2010-02-05-newfield-en.html>, data dostępu: 12.05.2016.

¹² I. Lorey, *Governmental Precarisation*, „European Institute For Progressive Cultural Policies”, styczeń 2011, <http://eipcp.net/transversal/0811/lorey/en>, data dostępu: 30.09.2024; J. Butler, *For and Against Precarity*, „Occupy Theory”, grudzień 2011, https://occupyduniya.files.wordpress.com/2011/12/tidal_occupytheory.pdf, data dostępu: 30.09.2024.

¹³ E. Brophy, G. de Peuter, op. cit., *Immaterial Labour, Precarity, and Recomposition*, op. cit., s. 177.

¹⁴ T. Piketty, *Kapitał XXI wieku*, Warszawa 2015.

¹⁵ Należy zauważyć, że wielu autorów idealizowało relacje pracy w okresie zaawansowanego fordyzmu: choć w najbardziej rozwiniętych

pracy, przywoływane w tym kontekście, najczęściej odnoszą się do rozwiązań charakterystycznych dla zaawansowanego okresu fordyzmu (jak stabilna pozycja robotników czy możliwość utrzymania rodziny z jednej pensji) oraz do modelu „państwa opiekuńczego” (które stopniowo zostały rozmontowane przez reformy w duchu neoliberalnym), a także do współczesnych propozycji starających się dopasować rynki pracy do współczesnych realiów¹⁶.

Na temat kategorii prekariatu pisał między innymi Zygmunt Bauman, który wskazywał, że w skład prekariatu wchodzi osoby doświadczające większej niepewności bytowej niż poprzedzające je pokolenia, dotknięte poczuciem własnej niemocy i „niepewnością czy kruchością swej społecznej pozycji i nękani obawą jej utraty (strata pracy, dorobku, bankructwo, degradacja, odrzucenie)”¹⁷. W ujęciu Michaela Hardta i Antonio Negriego pojęcie

państwach dawały one klasie robotniczej stabilizację czy możliwość utrzymania się z jednej wypłaty, nie brały jednak pod uwagę patriarchalnych norm społecznych, ograniczonej roli kobiet i innych marginalizowanych grup społecznych w rynku pracy czy perspektywy postkolonialnej, za: B. Jessop, *Fordism and Post-Fordism: a Critical Reformulation*, „BobJessop.org”, 5 listopada 2013, <http://bobjessop.org/>, data dostępu: 10.04.2024.

¹⁶ G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Warszawa 2014; E. Brophy, G. de Peuter, *Immaterial Labour, Precarity, and Recomposition*, [w:] C. McKercher, V. Mosco (red.), *Knowledge Workers in the information society*, Lanham 2007, s. 178.

¹⁷ E. Kania, *Far away from the solid modernity*, wywiad z prof. Zygmuntem Baumanem, „R/evolutions: Global Trends and Regional Issues” 2013, 1/1, <http://revjournal.org/far-away-from-solid-modernity-interview-with-zygmunt-bauman>, data dostępu: 12.10.2014; Z. Bauman, *O nie klasie prekariuszy*, op. cit. Obecnie tekst dostępny jest na: <http://www.rozbrat.org/w-sieci/2561-o-nie-klasie-prekariuszy>, data dostępu: 29.05.2024.

prekariatu należy odnosić do utraty kontroli nad własnym czasem. Zauważyli oni, iż prekarność, mobilność i elastyczność są coraz silniej narzucane pracownikom i pracownicom przez „kapitalistyczne reżimy produkcji i wyzysku”¹⁸. Natomiast Franco „Bifo” Berardi utożsamiał prekarność z nowoczesnym niewolnictwem, a prekariat porównał do kasty niewolniczej¹⁹. Największy rozgłos zyskało opracowanie dotyczące kategorii prekariatu autorstwa brytyjskiego badacza, Guya Standinga.

5.1.1. Prekariat: koncepcja Guya Standinga

Definiując prekariat, Standing powołuje się na 3 kryteria: *brak pewności zatrudnienia*²⁰, *brak pewności dochodu społecznego*²¹ i *brak trwałej tożsamości opartej na pracy*²². Aby wyrazić zarysować ramy prekariatu, Standing wskazał dodatkowo 7 wymiarów bezpieczeństwa, którego brak jest wyznacznikiem

¹⁸ M. Hardt, A. Negri, *Rzecz-pospolita*, op. cit., s. 144.

¹⁹ F. „Bifo” Berardi, *Semiocapitalism and the pathologies of the post-alpha generation*, Londyn 2009, s. 33.

²⁰ *Brak pewności zatrudnienia* się z poczuciem zagrożenia, związanego z istnieniem rezerwowej armii pracy czy poczucia zastępowalności, czyli innymi słowami z obawą przed bezrobociem.

²¹ *Dochód społeczny* wiąże się z sześcioma czynnikami: produkcją własną, dochodem pieniężnym, nieformalnym wsparciem ze strony społeczności lokalnej, świadczeniami pracowniczymi zapewnianymi przez przedsiębiorstwa, świadczeniami z tytułu ubezpieczeń społecznych oraz osobistymi zyskami z tytułu oszczędności i inwestycji. Ibidem.

²² *Brak tożsamości opartej na pracy* wyznacza z kolei brak możliwości rozwoju kariery i utożsamiania się ze swoją pracą. Jest to brak „poczucia przynależności do społeczności zawodowej opartej na stałych praktykach, kodeksach etycznych oraz normach zachowań, wzajemności i braterstwa”, s. 16.

przynależności do tej grupy. Są to: (1) bezpieczeństwo rynku pracy, (2) bezpieczeństwo zatrudnienia, (3) bezpieczeństwo miejsca pracy, (4) bezpieczeństwo pracy, (5) bezpieczeństwo reprodukcji umiejętności, (6) bezpieczeństwo dochodu i (7) bezpieczeństwo reprezentacji²³.

Ponadto badacz wskazuje, iż prekariatowi – poza niestabilnymi warunkami na rynku pracy – dośkwiera kilka odczuć: gniew, anomia, niepokój i alienacja. Z *alienacją* mamy do czynienia, gdy nasze życie wydaje nam się pozbawione sensu, gdy mamy świadomość, że to, co robimy, „nie służy celom, które ceni się i szanuje”²⁴. *Gniew* powodowany jest świadomością niezaspokojenia ważnych potrzeb, *niepokój* natomiast Standing wiąże ze świadomością, iż w każdej chwili pozycja prekariusza czy prekariuszki może ulec drastycznemu pogorszeniu. *Anomię* brytyjski badacz definiuje jako apatię, „wynikającą z poczucia stałej klęski”²⁵.

²³ Standing wymienia jeszcze dwa czynniki, mające wpływ na tożsamość prekariatu: osłabione poczucie pamięci społecznej (dotyczącej poczucia przynależności do konkretnej wspólnoty społecznej, reprodukowanej przez pokolenia) oraz pojęcie sprekaryzowanego umysłu, za: G. Standing, *Prekariat. Nowa, niebezpieczna klasa*, op. cit., s. 49; G. Standing, *Defining the precariat, a class in the making*, „Eurozine”, 13 kwietnia 2013, s. 4. <http://www.guy-standing.com/files/documents/>; J. Bacasa, *The Contingency Plan: an Interview with Guy Standing*, „Occupy Wall Street”, <http://occupywallstreet.net/story/contingency-plan-interview-guy-standing>, data dostępu: 16.05.2015. *Defining the precariat_Eurozine_Apr_2013.pdf*, data dostępu: 14.07.2013.

²⁴ J. Sowa, *Prekariat – globalny proletariat w epoce pracy niematerialnej*, [w:] J. Sokołowska (red.), *Robotnicy opuszczają miejsca pracy*, Łódź 2010.

²⁵ G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, op. cit., s. 66.

Dodatkowe kategorie definicyjne, wybrane przez Standinga, to *relatywna deprywacja* i *dysonans stanu/statusu*²⁶. Poczucie relatywnej deprywacji jest w kontekście prekariuszek i prekariuszy związane z przyrównywaniem ich sytuacji na rynku pracy do sytuacji ich rodziców czy dziadków, która z pozoru mogła wydawać się bardziej stabilna²⁷. Dysonans stanu/statusu odczuwany jest natomiast przez osoby wykształcone, które zmuszone są akceptować pracę o statusie lub zarobkach poniżej ich oczekiwań i kwalifikacji²⁸. Prekariat cechuje też minimalny poziom zaufania do kapitału finansowego i państwa, które nie jest już w stanie pełnić swoich funkcji socjalnych w oparciu o model, jaki funkcjonował w poprzednich dekadach.

Guy Standing wskazuje, że obecnie w państwach najlepiej rozwiniętych można wyróżnić siedem najmocniej zarysowanych grup społecznych, które precyzyjniej ilustrują również wzrost nierówności społeczno-ekonomicznych. Są to: plutokracja, elita, salariat, proficians (zawodowcy), tradycyjna klasa robotnicza, prekariat oraz osoby pozostające poza marginesem społeczeństwa. Na szczycie symbolicznej piramidy zaproponowanej przez badacza znajduje się *plutokracja*. Składa się z kilku „superobywateli” posiadających nieformalną, olbrzymią władzę i bogactwo, nierzadko zdobywane za pomocą nielegalnych

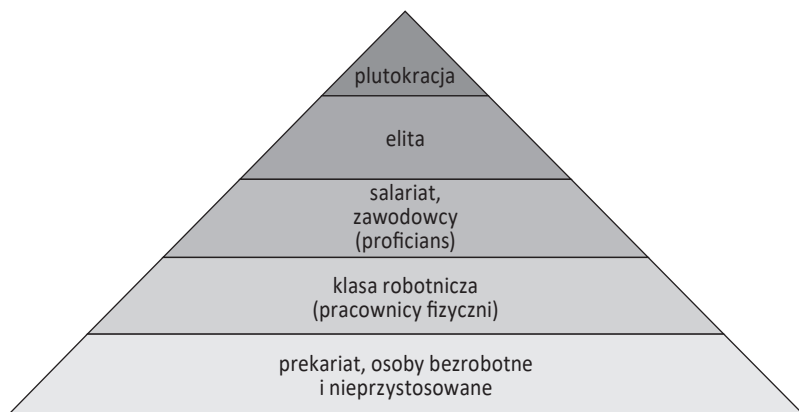
²⁶ *Dissonance of state* (dysonans stanu) w niektórych źródłach tłumaczony jest jako dysonans statusu. Dlatego zdecydowałam się na powyższą pisownię.

²⁷ J. Bacasa, *The Contingency Plan: an Interview with Guy Standing*, op. cit.

²⁸ G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, op. cit., s. 48.

środków²⁹. W hierarchii zaproponowanej przez Standinga globalna *elita* znajduje się niedaleko plutokracji, jednakże najczęściej związana jest z konkretnym państwem³⁰. Zdaniem Standinga *elita*, będąca przejawem globalnych nierówności, może wywierać wpływ na rządy państw i ich politykę (zmniejszania wpływów rządów, zmniejszania podatków od wysokich dochodów), często domagając się, które to działanie przeplata „hojnymi gestami filantropii”³¹. Standing podkreśla, że bezradni wobec *elity* okazali się politycy – zarówno socjaldemokraci, jak i partie centroprawicowe³².

Rysunek 11. Grupy społeczne – podział zaproponowany przez Guya Standinga, za: *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, op. cit.



²⁹ G. Standing, *The Precariat and Class Struggle*, „RCSS Annual Review”, 15 października 2015, s. 2, http://www.guystanding.com/files/documents/rccsar-585-7-the-precariat-and-class-struggle_as_published.pdf, data dostępu: 12.04.2014.

³⁰ G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, op. cit., s. 55.

³¹ Ibidem.

³² Ibidem.

Poniżej elity Standing usytuował grupę zwaną *salariatem*. Przywilejem tej grupy są dobre warunki zatrudnienia: stabilna pensja, zatrudnienie na pełen etat i świadczenia pracownicze³³. Salariat pracuje w dużych korporacjach, agencjach rządowych i administracji publicznej. Na równi z salariatem Standing sytuuje *zawodowców (proficians)* – grupa, która „łączy tradycyjne idee *profesjonalisty i technika*, lecz obejmuje zbiór umiejętności, pozwalających im uzyskać wysokie dochody z tytułu kontraktów jako konsultanci lub pracujący niezależnie na własny rachunek”³⁴. Grupa ta nie odczuwa sentymentu wobec stabilnego, długoterminowego zatrudnienia w jednym przedsiębiorstwie, gdyż pracuje projektowo. Jest mobilna i elastyczna z wyboru. Niżej w skali dochodu sytuują się dawni przedstawiciele i przedstawicielki tradycyjnej *klasy robotniczej*, czyli pracownicy fizyczni czy pracownicy industrialni. Grupa ta straciła na znaczeniu, odkąd „ruchy pracownicze robotników przemysłowych zostały zdziśiatkowane i straciły poczucie społecznej solidarności”³⁵. Na samym dole tej piramidy Standing sytuuje właśnie *prekariat*, który sąsiaduje z „armią bezrobotnych i osobną grupą źle przystosowanych społecznie ludzi żyjących na marginesie społeczeństwa”³⁶.

Zdaniem Standinga można wyróżnić trzy główne grupy prekariatu. Pierwsza składa się z osób wywodzących się z dawnych społeczności robotniczych (w przypadku Polski można do niej zaliczyć również osoby mieszkające na terenach wsi i małych miasteczek). Są to zazwyczaj osoby słabo wykształcone, które

³³ G. Standing, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, op. cit., s. 55.

³⁴ Ibidem, s. 10.

³⁵ Ibidem, s. 11.

³⁶ Ibidem.

odczuwają relatywną deprywację i frustrację względem utraconej pozycji z przeszłości (prawdziwej lub wyimaginowanej). Standing nazywa ich *atawistami*, choć można to uznać za nazwę negatywnie stygmatyzującą, dlatego na potrzeby tego rozdziału będę używać kategorii: grupa tradycyjna. Grupa ta, zdaniem Standinga, jest podatna na populistyczne głosy skrajnej prawicy i za swoje problemy jest skłonna obwiniać przedstawicieli pozostałych podgrup prekariatu. Standing wskazuje, że grupa tradycyjna reaguje na prawicowy populizm między innymi ze względu na brak progresywnej alternatywy, która docierałaby do ich aspiracji, a nie potęgowała strach i poczucie braku bezpieczeństwa. Druga podgrupa prekariatu składa się z imigrantów, imigrantek i mniejszości – osób o silnym poczuciu relatywnej deprywacji, niemających wizji przyszłości, a często nawet domu. Standing nazywa je *nostalgistami* i podkreśla, iż grupa ta jest stosunkowo bierna, za wyjątkiem sytuacji, w których coś może być bezpośrednim zagrożeniem i staje się iskrą dla ich zbiorowego gniewu. Trzeciej podgrupie, grupie *transformacyjnej*, poświęcano w opracowaniach dotyczących prekariatu najwięcej uwagi. Są to osoby najczęściej wykształcone, które doświadczają frustracji i relatywnej deprywacji w związku z niestabilnymi formami zatrudnienia lub pracą poniżej aspiracji. Tę grupę Standing nazywa bohemą i zauważa, że jest ona najbardziej progresywną częścią prekariatu³⁷.

5.1.2. Koncepcje prekariatu – osie krytyki

Zarówno wcześniej przywołane etapy procesu prekaryzacji pracy, jak i omówiona poniżej propozycja Guya Standinga spotkały

³⁷ G. Standing, *The Precariat and Class Struggle*, op. cit., s. 4–6.

się z kilkoma osiami krytyki. Po pierwsze podkreślano, że dyskursy te zwykle koncentrują się na potrzebach i wyzwaniach stojących przed uniwersalnym podmiotem: zwykle białym mężczyzną z państwa globalnej Północy³⁸. Autorom i autorkom zarzucano też koncentrowanie się na państwach najlepiej rozwiniętych, europocentryzm, jak i pomijanie kontekstów postkolonialnych i globalnych³⁹. Jak ujął to argentyński badacz, Ronaldo Munck: „zarówno twórcy koncepcji pracy niematerialnej, Guy Standing, jak i inni badacze i badaczki kategorii prekariatu są „beztrosko nieświadomi tego, iż z perspektywy globalnego Południa jest to kolonialna konstrukcja teoretyczna w klasycznym, europocentrycznym wydaniu”⁴⁰.

W koncepcjach krytycznych skupiano się też na przywiązaniu nadmiernej uwagi do pracy niematerialnej i frakcji transformacyjnej prekariatu, przy równoczesnym umniejszaniu znaczenia pracy w przemyśle czy rolnictwie⁴¹. Wskazywano też na tendencję do idealizowania okresu późnego fordyzmu⁴²:

³⁸ R. Munck, *The Precariat: a view from the South*, „Third World Quarterly” 2013, 5/34, s. 751.

³⁹ E. Kania, *Prekariat i proces prekaryzacji pracy. Nowe kierunki zmian społeczno-ekonomicznych w świecie*, Toruń 2020, s. 246–287.

⁴⁰ R. Munck, *The Precariat: a view from the South*, op. cit.

⁴¹ Ibidem; E. Kania, *Prekariat i proces prekaryzacji pracy*, op. cit.

⁴² Słowo *fordyzm* pochodzi od systemu masowej produkcji opracowanego na początku XX wieku przez Henry’ego Forda (Ford Motor Company) w Stanach Zjednoczonych, który zrewolucjonizował przemysł dzięki zastosowaniu taśmy montażowej oraz specjalizacji pracy, co pozwoliło na produkcję dużej liczby standaryzowanych produktów przy niższych kosztach. W późniejszych latach tym mianem zaczęto określać model gospodarczy z okresu po II wojnie światowej, który charakteryzował się wzrostem gospodarczym napędzanym przez masową produkcję i konsumpcję,

w opracowaniach czy esejach na temat procesu prekaryzacji pracy często porównuje się obecną sytuację prekariuszek i prekariuszy ze stabilną sytuacją na rynku pracy, jakiej doświadczali pracownicy w państwach globalnej Północy w latach 40.–70. XX wieku. Jednak fordyzm, nawet w swoim schyłkowym, zaawansowanym etapie, był okresem, którego filary stanowiły normy społeczne opresyjne wobec kobiet i mniejszości⁴³. Bo czy można za dobry przykład uznać relacje pracy we wczesnych latach 50. XX wieku w Stanach Zjednoczonych, skoro w tym czasie w wielu zakładach pracy nadal powszechne były tzw. *marriage bars*, regulacje nakazujące zwolnienie lub niezatrudnianie kobiet zamężnych, a gwarancję praw wyborczych w całych Stanach osoby czarne czy natywni Amerykanie zyskali dopiero w 1965 roku na podstawie Voting Rights Act?⁴⁴ Ponadto model fordowski (oraz związany z nim względny dobrobyt państw najlepiej

a także kompromisem instytucjonalnym pomiędzy zorganizowaną pracą a dużymi korporacjami. System ten przyczynił się do długotrwałego boomu gospodarczego, jednak w latach 70. XX wieku zaczął napotykać na kryzysy, takie jak stagnacja i nasycenie rynku. Za: B. Jesop, *Fordism*, „Britannica Money”, <https://www.britannica.com/money/Fordism>, data dostępu: 31.05.2024; *Post-fordism*, „Britannica”, <https://www.britannica.com/topic/Post-Fordism>; data dostępu: 31.05.2024.

⁴³ G. Baca, *Legends of Fordism: Between Myth, History, and Foregone Conclusions*, „Social Analysis” 2004, 48/3, s. 169–178; R. Seymour, *Concept of the ‘Precariat’ And Its Misuses*, „New Left Project”, 10 lutego 2012, http://www.newleftproject.org/index.php/site/article_comments/we_are_all_precarious_on_the_concept_of_the_precariat_and_its_misuses, data dostępu: 10.06.2014.

⁴⁴ C. Goldin, *Career and Family: Women’s Century Long Journey Toward Equity*, Oxford 2023; *Voting Rights Act*, „Britannica”, 23 maja 2023, <https://www.britannica.com/event/Voting-Rights-Act>, data dostępu: 30.05.2024.

rozwiniętych gospodarczo w tym okresie) opierał się na nieproporcjonalnym obciążeniu kobiet nieodpłatną pracą opiekuńczą i na eksploatacji pracy w koloniach⁴⁵. Badaczki wskazywały też na odwrócone proporcje: historycznie to prekaryjna⁴⁶ (a nie stabilna i oparta na systemie zabezpieczeń) sytuacja pracowników była dla ludzkości standardem. Jak wskazywano: w skali globalnej niestabilna sytuacja „jest i zawsze była typowym doświadczeniem pracy w kapitalizmie”⁴⁷.

W podejściach krytycznych podkreślano też niewystarczającą uwagę poświęconą przedstawieniu pojęcia prekariatu z perspektywy feministycznej. Na ten aspekt zwróciły uwagę między innymi Sylvia Federici, Isabel Lorey, Laura Fantone, Angela Mitropoulos czy – na polskim gruncie naukowym – Ewa Majewska⁴⁸. Autorki te wskazały między innymi, że w związku z tym opracowania poświęcone procesowi prekaryzacji pracy analizują sytuację połowicznie, marginalizując systemową

⁴⁵ A. Mitropoulos, *Precari-us?* „European Institute for Progressive Cultural Policies”, marzec 2005, <http://eipcp.net/transversal/0704/mitropoulos/en>, data dostępu: 25.05.2016.

⁴⁶ We wcześniejszych pracach w tym zakresie używałam sformułowania praca „prekarna”.

⁴⁷ Ibidem.

⁴⁸ E. Majewska, *Prekariat i dziewczyna. Fetyszym towarowy i emancypacja dziś*, „Praktyka Teoretyczna”, grudzień 2015, <https://pressto.amu.edu.pl/index.php/prt/article/view/4682>, data dostępu: 10.03.2020; L. Fantone, *Precarious changes: Gender and Generational Politics in Contemporary Italy*, „Feminist Review” 2007, nr 87. Na sytuację grup nieheteronormatywnych zwróciła z kolei uwagę Judith Butler. Za: E. Kania, *Exercising freedom*, wywiad z Judith Butler, „R/evolutions: Global Trends and Regional Issues”, czerwiec 2013, http://revjournal.org/wp-content/uploads/REV1/global_trends/02rev1_gt_butler.pdf, data dostępu: 30.07.2024.

dyskryminację kobiet⁴⁹. Laura Fantone ironizowała nawet, iż nad zagadnieniem prekariatu i procesem prekaryzacji pracy zaczęto debatować na szerszą skalę dopiero wtedy, gdy jego konsekwencje uderzyły w grupę dotychczas uprzywilejowaną – białych mężczyzn z państw najlepiej rozwiniętych⁵⁰. Badaczki podkreślały też marginalizowanie w analizach znaczenia nieodpłatnej pracy opiekuńczej kobiet. Jak pisała Silvia Federici: „praca domowa, mimo iż jest pracą nieodpłatną, przyczynia się do akumulacji kapitału, dowiadujemy się dzięki niej czegoś ważnego o naturze kapitalizmu jako systemu produkcji. Ustalamy, że kapitalizm zbudowany jest na ogromie nieodpłatnej pracy, co oznacza, że nie jest zbudowany wyłącznie lub przede wszystkim na stosunkach kontraktowych czy umowach”⁵¹.

W podejściach krytycznych podkreślano też między innymi niespójności definicyjne czy mało pogłębione podejście do analizy danych w opracowaniach dotyczących prekariatu⁵².

⁴⁹ L. Fantone, *Precarious changes: Gender and Generational Politics in Contemporary Italy*, „Feminist Review” 2007, nr 87; S. Federici, *Precarious Labor and Reproductive Work*, „Caring Labour: an Archive”, 27 lipca 2010, <https://caringlabor.wordpress.com/2010/07/29/silvia-federici-precarious-labor-and-reproductive-work>, data dostępu: 15.04.2015; 14.03.2019.

⁵⁰ L. Fantone, *Precarious changes*, op. cit. Podobne spostrzeżenie mieli E. Brophy i G. de Peuter, którzy pisali, że prekarność stała się problemem po części dlatego, że „młodzi, biali mężczyźni pracujący w fabrykach, biurach, na uniwersytetach nie odziedziczyli fordowskiego bezpieczeństwa, które zakładali, że będzie ich udziałem, za: E. Brophy, G. de Peuter, op. cit., *Immaterial Labour, Precarity, and Recomposition*, op. cit., s. 177.

⁵¹ S. Federici, *Prekariat. Perspektywa feministyczna*, „Biblioteka Online Think Tanku Feministycznego”, Warszawa 2010, s. 9, <http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/f0096federici.pdf>, data dostępu: 30.09.2024.

⁵² E. Kania, *Prekariat i proces prekaryzacji pracy*, op. cit.

5.2. Prekariat a polski rynek pracy: trzy fale procesu prekaryzacji pracy

Większość opracowań dotyczących procesu prekaryzacji pracy odnosi się do analizy sytuacji w państwach Globalnej Północy, czyli najczęściej w Europie Zachodniej czy Stanach Zjednoczonych. Z uwagi na odmienne trajektorie polityczne i ekonomiczne oraz przemiany po 1989 roku, proces prekaryzacji pracy w Polsce miał nieco inną genezę i dynamikę. Jego początki związane były z równoległymi do przemian politycznych reformami uwalniającymi polską gospodarkę.

Pierwszą fazę prekaryzacji pracy w opracowaniach dotyczących Polski wiąże się przede wszystkim z latami 90. XX wieku⁵³. W początkowych latach transformacji gospodarczej Polki i Polacy zostali skonfrontowani z brakiem nowoczesnej infrastruktury, niedoinwestowanym przemysłem, niestabilnością polityczną, słabymi instytucjami państwa oraz brakiem alternatywnego planu reform. Największym wyzwaniem była jednak gospodarka znajdująca się w katastrofalnym stanie. Jak ujął to Michał Sutowski, rząd Tadeusza Mazowieckiego z Leszkiem Balcerowiczem jako ministrem finansów po poprzednikach odziedziczył „poczwórną pętlę na szyi: nierównowagi rynkowej, galopującej inflacji, długu zagranicznego i deficytu budżetowego”⁵⁴.

⁵³ M. Karolak, *Společno-ekonomiczne konteksty prekaryzacji pracy młodych w Polsce*, [w:] A. Mrozowski, J. Czarzasty (red.), *Oswajanie Niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*, Warszawa 2020.

⁵⁴ W sierpniu 1989 roku inflacja osiągnęła poziom 39,5%, w październiku 54,8%, za: M. Sutowski, *Najwyższa pora, by plan Balcerowicza odkryć grubą linię*, „Krytyka Polityczna”, 3 stycznia 2020, <https://krytykapoli->

Sytuację dodatkowo komplikowała presja ze strony Międzynarodowego Funduszu Walutowego, który uzależniał dalszą pomoc od wprowadzania radykalnych reform systemowych w duchu ortodoksyjnej polityki neoliberalnej⁵⁵. Jeffrey Sachs, jeden z doradców ekonomicznych ruchu „Solidarność”, oraz David Lipton, ekonomista MFW, zalecali, aby Polska przeszła jak najszybszą, radykalną transformację („terapię szokową”) w kierunku „normalnego kapitalizmu”⁵⁶.

Zaproponowany plan przemian, zwany planem Balcerowicza, zaczęto wprowadzać w życie z dniem 1 stycznia 1990 roku. W zamian za dostosowanie się do wskazówek MFW, ustanowiono fundusz stabilizacyjny w wysokości 1 mld dolarów. Skupiano się na reformie finansów państwa w celu odzyskania równowagi budżetowej, wprowadzeniu mechanizmów rynkowych oraz na zmianie struktury własnościowej gospodarki poprzez prywatyzację i zniesienie ograniczeń w obrocie nieruchomościami. Z perspektywy makroekonomicznej międzynarodowe instytucje ekonomiczne i ekonomiści, w tym Sachs, oceniali proces transformacji w Polsce jako niezaprzeczalny sukces⁵⁷.

W ocenach tych pomijano jednak kontekst społeczny: transformacja wiązała się równocześnie z drastycznym pogorszeniem sytuacji materialnej części społeczeństwa oraz z wytworzeniem

tyczna.pl/kraj/30-lat-planu-balcerowicza-michal-sutowski/, data dostępu: 9.04.2024.

⁵⁵ J. Sachs, *How to Help the Solidarity Government Succeed; Aid for Poland*, 26 września 1989, jeffsachs.org, data dostępu: 30.04.2024.

⁵⁶ J. Sachs, *Shock Therapy in Poland: Perspectives of Five Years*, 6 kwietnia 1994, jeffsachs.org, data dostępu: 30.04.2024.

⁵⁷ Ibidem.

obszarów biedy i strukturalnego wykluczenia. Pierwszą falę niepewności w relacjach pracy definiuje głęboka restrukturyzacja ekonomiczna i niekontrolowana prywatyzacja, które doprowadziły do radykalnego wzrostu bezrobocia i spadku dochodów społeczeństwa. Na przestrzeni lat 1989–1993 średnie realne płace spadły o 29%, a stopa bezrobocia wzrosła z 0,3% na początku 1990 roku do 16,4% pod koniec 1993 roku⁵⁸. Bezrobocie wśród młodych (15–24 lata) osiągnęło szczytową wartość w okresie grudzień 1993–luty 1994 (36,0%)⁵⁹. Osłabieniu w latach 90. uległa również związkowa reprezentacja pracownicza oraz działania prowadzące do wzmacniania dialogu społecznego, idea dóbr wspólnych czy poszanowania własności państwowej⁶⁰.

Obecnie samo użycie sformułowania „terapia szokowa” prowadzi na myśl brak poszanowania dla dobrostanu społecznego. Zdaję sobie sprawę, że łatwo jest oceniać czyjeś działania sprzed ponad 30 lat z perspektywy współczesnej wiedzy i obserwacji ich wyniku. Niemniej, w kontekście planu Balcerowicza to, co „przedstawiano jako szansę na wprowadzenie uczciwej konkurencji w warunkach gospodarki rynkowej”, w rzeczywistości

⁵⁸ *Unemployment rate 1990–2024*, „Statistics Poland”, 27 maja 2024, <https://stat.gov.pl/en/topics/labour-market/registered-unemployment/unemployment-rate-1990-2024,3,1.html>, data dostępu: 30.05.2024.

⁵⁹ *Stopa bezrobocia młodych*, „RynekPracy.org”, 22 lutego 2024, <https://rynekpracy.org/statystyki/stopa-bezrobocia-młodych/>, data dostępu: 30.03.2024.

⁶⁰ Mateusz Karolak, *Społeczno-ekonomiczne konteksty prekaryzacji pracy młodych w Polsce*, op. cit.; M. Rolski, *Krytyka Planu Balcerowicza w Ujęciu Grzegorza Kołodki oraz Tadeusza Kowalika*, „Studia Ekonomiczne” 2013, nr 130, s. 88–100.

dla wielu osób pracujących „wiązało się z pierwszymi w życiu doświadczeniami niepewności zatrudnienia oraz niepewności rynku pracy”⁶¹.

Druga fala procesu prekaryzacji pracy w literaturze wiązana jest z okresem końca dekady lat 90. do roku 2008. Był to okres wielkich sukcesów dla polskiej polityki, związany między innymi z przystąpieniem do NATO (1998) czy Unii Europejskiej (2004). Równocześnie Polska zmagала się z serią problemów gospodarczych, takich jak stopa bezrobocia, która w tym okresie wahała się od poziomu 10,4% pod koniec roku 1998 do rekordowych 20,7% osiągniętych w lutym 2003 roku. W pierwszym kwartale 2003 roku bezrobocie wśród osób w wieku 15–24 lata osiągnęło rekordowe 46,5%⁶². Najbardziej symptomatyczną zmianą dla drugiej fali prekaryzacji pracy była legalizacja większej liczby elastycznych form zatrudnienia (wzrost z 5,6% w 2000 do 22,4% w 2004 roku) przy utrzymaniu niskich kosztów pracy. Była to strategia mająca służyć przeciwdziałaniu wysokiemu bezrobociu, przyciągnięciu inwestorów zagranicznych oraz przystosowaniu prawa pracy do oczekiwań i prawa Unii Europejskiej⁶³. Uelastycznienie zatrudnienia dotknęło głównie osób młodych i było paralelne do umasowienia szkolnictwa wyższego i procesu wzmożonej emigracji⁶⁴.

⁶¹ M. Karolak, *Společno-ekonomiczne konteksty prekaryzacji pracy młodych w Polsce*, op. cit.

⁶² *Unemployment rate 1990–2024*, „Statistics Poland”, op. cit.

⁶³ Ibidem, za: *Eurostat Labour Force Survey*, „Eurostat”, <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, data dostępu: 7.12.2019.

⁶⁴ M. Karolak, *Společno-ekonomiczne konteksty prekaryzacji pracy młodych w Polsce*, op. cit.

Trzecia fala procesu prekaryzacji pracy wiązana jest z kryzysem ekonomicznym 2008+ i metodami przeciwdziałania jego skutkom, do roku 2014 włącznie. Okres ten zaowocował upowszechnieniem umów cywilnoprawnych czy zniesieniem sześciomiesięcznego zakazu zatrudniania pracowników agencji pracy tymczasowej przez firmy, w których doszło do zwolnień grupowych w czasie ostatnich sześciu miesięcy⁶⁵. W efekcie tych zmian odsetek osób w wieku 15–24 lata na umowach na czas określony wzrósł do 72,2%. W okresie 2010–2014 liczba umów cywilnoprawnych wzrosła trzykrotnie (546 700 do 1,4 mln)⁶⁶. Stopa bezrobocia w tym okresie oscylowała między 9,5% (grudzień 2008) i 14,4% (luty 2013)⁶⁷.

5.3. Prekariat a polski rynek pracy: perspektywa współczesna

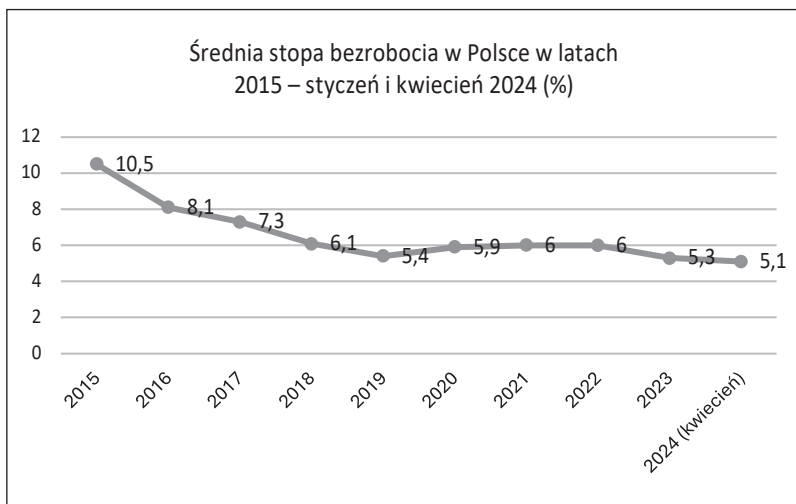
Z perspektywy współczesnej warto przyjrzeć się kluczowym czynnikom wpływającym na sytuację osób pracujących w Polsce. W ostatnich latach wiele wskaźników ekonomicznych uległo stabilizacji lub poprawie. Stopa bezrobocia od roku 2015 utrzymywała się na poziomie poniżej 10%. W latach 2020–2024 (styczeń i luty) wynosiła średnio 5,7%.

⁶⁵ Ibidem.

⁶⁶ Ibidem.

⁶⁷ *Unemployment rate 1990–2024*, „Statistics Poland”, 27 maja 2024, <https://stat.gov.pl/en/topics/labour-market/registered-unemployment/unemployment-rate-1990-2024,3,1.html>, data dostępu: 30.05.2024.

Wykres 1. Średnia stopa bezrobocia w Polsce w latach 2015 – styczeń i kwiecień 2024⁶⁸



Polska przez długi czas znajdowała się wśród państw o najniższej płacy minimalnej. W pierwszej połowie 2018 roku Polska po raz pierwszy dołączyła do grupy państw, w których płaca minimalna przekracza 500 euro miesięcznie⁶⁹.

⁶⁸ Ibidem.

⁶⁹ *Minimum wages*, „Eurostat”, http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Wages_and_labour_costs, 25 maja 2016; <https://businessinsider.com.pl/finanse/makroekonomia/inflacja-w-polsce-wzrost-cen-w-i-kw-2020-r-a-rpp/tbehxwd>; *Monthly Minimum Wages*, „Eurostat”, data dostępu: 22.02.2020; https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en, data dostępu: 8.03.2020.

Tabela 1. Miesięczna płaca minimalna w wybranych państwach Unii Europejskiej (EUR); za: Monthly minimum wages – bi-annual data, „Eurostat”, 20.05.2024, <https://ec.europa.eu/eurostat>, 21.05.2024.

Państwo	2004/1	2009/1	2014/1	2018/1	2019/1	2022/01	2023/01	2024/1
Bułgaria	61,36	122,7	173,8	260,7	286,3	332,3	398,5	477
Rumunia	68	149,2	190,11	407,9	466	515,3	606,12	663,24
Węgry	201,9	268,1	341,7	444,7	464,2	541,7	578,7	697
Czechy	206,7	297,7	309,9	477,8	518,97	651,7	717,4	764
Polska	175,3	307,21	404,4	502,75	523,1	654,8	745,6	977,53
Hiszpania	573,3	728	752,9	858,6	1 050	1 125,8	1 166,7	1323
Francja	1 215,1	1 321	1 445,4	1 498,5	¹ 521,22	1 603	1 709,3	1 766,9
Niemcy	–	–	–	1506	1 561	1 634	1997	2054
Wielka Brytania*	1 054,2	995,3	1 251	1 399,9	1 453,8	–	–	–

Źródło: Opracowanie własne.

* Dane z Wielkiej Brytanii obejmują okres do roku 2020.

W przypadku średniej płacy godzinowej w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 10 osób Polska nadal znajduje się pośród 6 państw Unii Europejskiej, w których średnia płaca godzinowa jest najniższa (przed Bułgarią, Rumunią, Węgrami, Łotwą i Chorwacją). Poniżej porównanie sytuacji w 7 wybranych państwach europejskich oraz średnia unijna.

Tabela 2. Szacowane średnie godzinowe zarobki brutto (EUR) w wybranych państwach Unii Europejskiej, w przedsiębiorstwach zatrudniających 10 lub więcej pracowników za: Labour cost levels by NACE Rev. 2 activity, „Eurostat”, <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/>, data dostępu: 19.05.2024.

	2008	2016	2020	2021	2022	2023
EU – 27 (od 2020)	21,6	25,6	28,4	28,8	30,2	31,8
EU – 28 (2013–2020)	21,9	26,0	:	:	:	:
Rumunia	4,2	5,3	8,2	8,5	9,5	11
Węgry	7,8	7,8	9,8	10,3	10,7	12,8
Polska	7,6	8,7	10,9	11,5	12,5	14,5
Czechy	9,2	10,3	14,6	15,1	16,4	18
Hiszpania	19,4	21,2	23	22,9	23,3	24,6
Niemcy	27,9	32,8	36,8	37,2	39,4	41,3
Francja	31,2	34,6	38,8	39,3	40,8	42,2

Z wyliczeń na podstawie danych udostępnionych przez Główny Urząd Statystyczny wynikało również, że w 2016 roku co szósta osoba mieszkająca w Polsce była zatrudniona w oparciu o umowy cywilnoprawne⁷⁰. Co więcej, dla większości osób objętych takim rodzajem kontraktu umowa zlecenie lub umowa o dzieło była jedynym źródłem dochodu. Wiąże się to z pozbawieniem dużej części siły roboczej prawa do wielu uprawnień

⁷⁰ S. Czubkowska, J.K. Kowalski, *W końcu to policzono: co szósty Polak pracuje na śmieciówce*, „Gazeta Prawna”, 30 października 2014, <http://serwis.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/832119,umowy-co-szosty-polak-pracuje-na-smeciwce.html>, data dostępu: 25.05.2016.

i świadczeń (brak minimalnego wynagrodzenia za nadgodziny, brak prawa do płatnego urlopu, urlopu macierzyńskiego, zwolnienia chorobowego itp.). Większość osób zatrudnionych na umowach śmieciowych deklarowała, iż przejście na tę formę zatrudnienia nie było decyzją dobrowolną, a wynikało z nacisków ze strony pracodawców⁷¹. W 2020 roku Polska spadła o 10 pozycji w rankingu elastyczności zatrudnienia, w związku z zaostrożaniem regulacji dotyczących zatrudnienia na czas określony⁷². Według analizy eksperymentalnych danych Głównego Urzędu Statystycznego, w ostatnim dniu września 2023 roku pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych wykonywało w Polsce 2,35 mln osób. Spośród nich 992,6 tys. osób równolegle wykonywało pracę kwalifikującą je do pracujących w gospodarce narodowej⁷³. W tej grupie 51,3% stanowiły kobiety. Umowy tego rodzaju były głównie wykorzystywane w sektorze prywatnym, który skupiał 89,5% wszystkich zleceniobiorców⁷⁴.

⁷¹ Ibidem.

⁷² A. Cieślak-Wróblewska, *Kodeks pracy zbyt sztywny. Polska spadła w rankingu*, „Rzeczpospolita”, 30 stycznia 2020, <https://www.rp.pl/Praca/301309874-Kodeks-pracy-zbyt-sztywny-Polska-spadla-w-rankingu.html>, data dostępu: 20.02.2020.

⁷³ *Rocznik Statystyczny Pracy 2023*, „Główny Urząd Statystyczny”, 11 grudnia 2023, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-pracy-2023,7,8.html>, data dostępu: 11.05.2024.

⁷⁴ *Wykonujący pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych w Polsce we wrześniu 2023 r.*, „Główny Urząd Statystyczny”, 15 maja 2024, <https://stat.gov.pl/statystyki-eksperymentalne/kapital-ludzki/wykonujacy-prace-na-podstawie-umow-zlecenia-i-pokrewnych-w-polsce-we-wrzesniu-2023-r-,16,3.html>, data dostępu: 30.05.2024.

Tabela 3. Średnia liczba godzin przepracowanych tygodniowo w wybranych państwach EU (w głównej pracy) na przestrzeni lat⁷⁵

TIME	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022	2023
EU 27 (od 2020)	38.3	38.0	37.8	37.6	37.6	37.6	37.4	37.5	37.4
Polska	41.3	40.9	40.9	41.0	40.9	40.6	40.3	40.4	40.2
Bułgaria	41.7	41.2	40.8	40.8	40.8	40.7	40.5	40.2	40.1
Rumunia	40.8	40.4	40.4	40.2	40.1	39.9	39.9	40.2	40.1
Czechy	41.9	41.5	41.1	40.7	40.6	40.5	40.3	39.8	39.6
Węgry	40.2	39.8	39.5	39.8	39.8	39.8	39.5	39.6	39.6
Hiszpania	39.3	38.8	38.2	38.0	37.8	37.8	37.5	37.8	37.7
Francja	38.2	38.1	38.0	37.4	37.5	37.4	37.6	37.4	37.3
Niemcy	35.9	36.0	35.9	35.7	35.6	35.5	35.3	35.3	35.1
Dania	35.8	35.3	35.2	35.0	34.9	34.8	34.7	35.4	34.9

Polki i Polacy przodują w Unii Europejskiej pod kątem liczby przepracowanych tygodniowo godzin⁷⁶. Dane Eurostatu z 2022 roku pokazują, że średnia liczba przepracowanych tygodniowo

⁷⁵ Ibidem.

⁷⁶ *Ile godzin pracuje się w Europie? Polska wśród krajów, w których najczęściej*, „TVN24”, 11 kwietnia 2014, <http://tvn24bis.pl/wiadomosci-gospodarcze,71/ile-godzin-pracuje-sie-w-europie-polska-wsrod-krajow-w-ktorych-najwiecej,417623.html>, data dostępu: 25.05.2016; *How many hours do Europeans work per week?*, „Eurostat”, 25 stycznia 2018, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180125-1>, data dostępu: 25.02.2019; *Average number of usual weekly hours of work main job*, „Eurostat” https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours_of_work_-_annual_statistics, data dostępu: 20.05.2024.

godzin (w „głównej pracy”) w UE wynosiła 37,5 godziny. Najdłuższe tygodnie pracy odnotowano w Grecji (41,7 godziny), Polsce (40,4 godziny), Rumunii i Bułgarii (po 40,2 godziny). Najkrótsze (godzinowo) tygodnie dotyczyły Holandii (33,2 godziny), Niemiec (35,3 godziny) i Danii (35,4 godziny)⁷⁷. Również biorąc pod uwagę dane z 2023 roku, wśród państw członkowskich dłużej pracują tylko osoby z Grecji (40,9 godzin).

Dodatkowo, według Eurostatu, w 2023 roku średnio 7,1% zatrudnionych osób w UE przepracowywało długie godziny w głównym miejscu swojego zatrudnienia (kategoria ta odnosi się do pracowników, którzy zazwyczaj spędzają 49 godzin lub więcej tygodniowo w pracy). W Unii Europejskiej przodowała w tej kwestii Grecja (11,6%), następnie Cypr (10,4%) i Francja (10,1%). Najniższe wskaźniki odnotowano w Bułgarii (0,4%), na Litwie i Łotwie (po 1,1%). W Polsce odsetek ten wynosił 7,5%⁷⁸. Ciekawej analizy na podstawie danych Eurostatu (które nie są już dostępne online) dostarcza też portal „Trading Economics”. Według danych z grudnia 2021 w Polsce 0,7 miliona osób pracowało w dwóch miejscach („posiadało drugą pracę”). Dla porównania we Francji – 1,2 miliona, w Niemczech – 1,7 miliona, na Węgrzech – 56 tysięcy⁷⁹.

⁷⁷ *How much time per week do Europeans usually work?*, „Eurostat”, 20 września 2023, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230920-1>, data dostępu: 15.05.2024.

⁷⁸ *EU workers: 7,1% worked 49 hours or more a week in 2023*, „Eurostat”, 1 maja 2024, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240501-1#:~:text=In%202023%2C%207.1%25%20of%20employed,more%20per%20week%20at%20work>, data dostępu: 15.05.2024.

⁷⁹ *European Union – Employed persons with a second job: 25 years or over*, „Trading Economics”, <https://tradingeconomics.com/european-union/em->

Inną kwestią, wpływającą na prekaryjną sytuację wielu Polek i Polaków, była i jest emigracja zarobkowa, która eskalowała po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku. Trudno dokładnie określić liczbę wyjeżdżających, gdyż jedynie część wyjazdów była rejestrowana⁸⁰. Pierwsza seria badań, które obejmowały migrację poakcesyjną, wskazywała, że migracja w okresie 1 maja 2004 roku–1 stycznia 2007 roku objęła około 1 milion 100 tysięcy Polek i Polaków. Główny Urząd Statystyczny oszacował, że 1 stycznia 2007 roku „1 milion 950 tysięcy stałych mieszkańców Polski przebywało ponad 2 miesiące za granicą”⁸¹. Takie szacunki to na ogół dane przybliżone, ze względu na to, że wyjazdy za granicę na pobyt czasowy i powroty zwykle nie są zgłaszane w jednostkach ewidencji ludności. Niektórzy badacze, jak na przykład Marek Okólski, przypominają, że dane GUS należy traktować jako „dolną granicę przedziału, w którym mieści się faktyczna liczba [migrantów i migrantek]”⁸². Cechy, które odróżniały migrację po przystąpieniu do Unii Europejskiej od poprzednich jej fal to: młody wiek wyjeżdżających (więcej niż połowa to osoby poniżej 40. roku życia), stosunkowo wysoki odsetek wyjeżdżających bez zobowiązań rodzinnych, coraz

ployed-persons-with-a-second-job-25-years-or-over-eurostat-data.html, data dostępu: 16.05.2024.

⁸⁰ J. Godlewska, *Migracje i imigranci w Polsce – skala, podstawy prawne, polityka*, Ekspertyza przygotowana w ramach projektu „EAPN Polska – razem na rzecz Europy Socjalnej”, <http://www.eapn.org.pl/expert/files/Migracje%20i%20imigranci%20w%20Polsce-skala,%20podstawy%20prawne,%20polityka.pdf>, data dostępu: 25.05.2016.

⁸¹ Ibidem.

⁸² Ibidem.

wyższy poziom wykształcenia wyjeżdżających oraz coraz lepsza znajomość języków obcych⁸³.

Dane GUS z 2023 roku dotyczące stałego (czyli przekraczającego 12 miesięcy) pobytu w innym kraju wskazują na ponad 1,5 miliona Polaków i Polek przebywających za granicą w 2022 roku, przy czym liczba ta systematycznie maleje od 2017 roku⁸⁴. Państwa, w których pracuje najwięcej osób, które wyemigrowały z Polski, to kolejno Wielka Brytania i Niemcy, a następnie Holandia i Irlandia. W 2023 roku na emigrację na pobyt stały wyjechało z Polski 9105 osób, w tym ponad 3 tysiące do Niemiec i ponad 2,2 tys. do Wielkiej Brytanii.

Tabela 4. Szacunek emigracji z Polski na pobyt czasowy powyżej 12 miesięcy w latach 2017–2022

	Liczba osób przebywających zagranicą na pobyt stały w milionach					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022 ^a
OGÓŁEM	1,690	1,634	1,633	1,531	1,547	1,523

Znaczący wpływ na obecny charakter rynku pracy w Polsce miała też fala migrantek i migrantów z Ukrainy. Zainteresowanie Polską znacząco zwiększyło się wśród Ukraińców i Ukrainek w 2014 roku w związku z pogarszającą się sytuacją ekonomiczną

⁸³ Ibidem, s. 71–73.

⁸⁴ *Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji długookresowych w latach 2017–2022*, „Główny Urząd Statystyczny”, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/migracje-zagraniczne-ludnosc/informacja-o-rozmiarach-i-kierunkach-emigracji-dlugookresowych-w-latach-2017-2022,18,1.html>, data dostępu: 18.05.2024.

w ich kraju oraz eskalującym konfliktem zbrojnym. Szacunki NBP z 2017 roku wskazywały na ok 900 tysięcy obywateli i obywaterek Ukrainy przebywających w Polsce⁸⁵. Charakterystyczny dla tej fali migracji był napływ osób w wieku produkcyjnym (średnia wieku poniżej 40 lat). Ukraińcy i Ukrainki, którzy przybyli do Polski w tym czasie, wykonywali przede wszystkim prace proste, niewymagające wysokich kwalifikacji, a często poniżej swoich kwalifikacji. Szacuje się, że 3/4 pracowników z Ukrainy zajmowało stanowiska niższego szczebla⁸⁶. W dużych miastach osiedlały się częściej osoby z wyższym wykształceniem, a część emigracji przyjechała do Polski w celu zdobycia edukacji bądź kontynuacji studiów. Według raportu Urzędu Statystycznego Ukrainy z 2017 roku Polska pozostawała najważniejszym państwem docelowym migracji osób z Ukrainy: blisko 40% całej emigracji z Ukrainy przyjechało do Polski⁸⁷.

Sytuacja zmieniła się w 2022 roku po brutalnej napaści Rosji na Ukrainę i otwarciu granic dla osób uciekających z Ukrainy. Według Głównego Urzędu Statystycznego 31 marca 2023 r. w Polsce przebywało 997,7 tysiąca mieszkańców Ukrainy obje-

⁸⁵ I. Chmielewska, G. Dobroczek, A. Panuciak, *Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce – raport z badania. Badanie zrealizowane w 2017 r.*, „Narodowy Bank Polski”, Warszawa 2018, https://www.nbp.pl/aktualnosci/wiadomosci_2018/obywatele-Ukrainy-pracujacy-w-Polsce-raport.pdf.

⁸⁶ *Roczna pensja w dwa i pół miesiąca. Oto dlaczego Ukraińcy pracują w Polsce*, „Forbes”, 18 lipca 2019, <https://www.forbes.pl/gospodarka/zarobki-ukraincow-w-polsce-sa-do-pieciu-razy-wyzsze-niz-na-ukrainie/hw8xnqk>, data dostępu: 21.02.2020.

⁸⁷ I. Chmielewska, G. Dobroczek, A. Panuciak, *Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce – raport z badania. Badanie zrealizowane w 2017 r.*, op. cit.

tych ochroną czasową, z czego 65% stanowiły kobiety⁸⁸. Łącznie ważne zezwolenia na pobyt w Polsce posiada 1,4 miliona osób pochodzących z Ukrainy⁸⁹. W 2023 roku Ukrainki i Ukraińcy stanowili również 69% wszystkich obcokrajowców pracujących w Polsce (697,9 tysiąca). Wykazano, że uczestnictwo osób z Ukrainy w polskim rynku pracy podnosi polskie PKB o 0,3–0,9 punktu procentowego rocznie⁹⁰. Niestety, regularnie odnotowywano liczne, niekiedy tragiczne w skutkach, przypadki łamania praw pracowniczych pracowników i pracownic z Ukrainy przez polskich pracodawców⁹¹. Ponadto wskazuje się

⁸⁸ *Mieszkańcy Ukrainy objęci ochroną czasową*, „Główny Urząd Statystyczny”, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/migracje-zagraniczne-ludnosci/mieszkancy-ukrainy-objeci-ochrona-czasowa,19,1.html>, data dostępu: 20.05.2024.

⁸⁹ *Obywatele Ukrainy w Polsce – aktualne dane migracyjne*, „Urząd do Spraw Cudzoziemców”, 24 lutego 2024, <https://www.gov.pl/web/udsc/obywatele-ukrainy-w-polsce--aktualne-dane-migracyjne2>, data dostępu: 20.05.2024.

⁹⁰ M. Bielach, *Ukraińcy zmienili polski rynek pracy i zwiększyli PKB*, „Obserwator Finansowy”, 10 czerwca 2019, https://www.obserwatorfinansowy.pl/tematyka/makroekonomia/wskazniki-ekonomiczne/ukraincy-zmienili-polski-rynek-pracy-i-zwiekszyli-pkb/?smclient=ee5ed24c-cd33-4f08-9ad4-0bd7b4eead67&utm_source=salesmanago&utm_medium=email&utm_campaign=default, data dostępu: 21.02.2020.

⁹¹ K. Nowakowska, *Pracodawcy wykorzystują Ukraińców. Lawinowy wzrost skarg do PIP*, „Gazeta Prawna”, 17 stycznia 2018, <https://serwis.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1098177,pracodawcy-wykorzystuja-ukraincow-lawinowy-wzrost-skarg-do-pip.html>, data dostępu: 21.02.2020; P. Żytnicki, *Ukraińiec zasłabł w pracy. Polska szefowa porzuciła go w lesie. Mężczyzna nie żyje*, „Wyborcza.pl Poznań”, 24 czerwca 2019, <https://poznan.wyborcza.pl/poznan/7,36001,24928385,zwloki-mlodego-ukrainca-w-lesie-wywiozla-go-polska-szefowa.html>, data dostępu: 21.02.2020; A. Lehmann,

na problem w postaci skomplikowanych i czasochłonnych procedur legalnego zatrudniania pracowników z zagranicy. W debacie publicznej pojawiły się głosy, że czynniki opisane powyżej oraz w wielu przypadkach niskie wynagrodzenia mogą wpłynąć na odpływ pracowników z Ukrainy przebywających w Polsce do Niemiec czy Czech⁹². Ostatnio eksperci wskazują też na możliwość odpływu pracowników z Ukrainy z Polski w kontekście konieczności odbudowy powojennej. Pozostałe grupy pracowników z zagranicy w Polsce to osoby pochodzące z Białorusi, które stanowią 11,5% cudzoziemców pracujących w Polsce, z Gruzji – 2,7%, z Indii – 1,8%, a z Mołdawii – 1,4%⁹³.

Warto zaznaczyć, że w 2016 roku saldo migracji w Polsce (po raz pierwszy w udokumentowanej historii) stało się dodatnie i liczba osób przybywających do Polski systematycznie wzrasta. GUS szacuje, że na koniec października 2023 r. udział cudzoziemców w ogólnej liczbie wykonujących pracę wyniósł 6,6%, przybywających z ponad 150 państw⁹⁴. W 2023 roku do

Nie żyje Oksana Kharchenko – Ukrainka, której pracodawca nie pomógł, gdy miała udar, „Wyborcza.pl Poznań”, 13 stycznia 2020, <https://poznan.wyborcza.pl/poznan/7,36001,25593369,nie-zyje-oksana-kharchenko-ukrainka-ktorej-pracodawca-nie.html>, data dostępu: 21.02.2020.

⁹² *Ukraińcy mogą za chwilę wyjechać. Pojadą do Czech i Niemiec*, „Business Insider”, 11 czerwca 2019, <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/ukraincy-pracujacy-w-polsce-czy-wyjada-do-niemiec/38fcykz>, data dostępu: 21.02.2020.

⁹³ *Cudzoziemcy wykonujący pracę w Polsce w październiku 2023 roku*, „Główny Urząd Statystyczny”, 9 kwietnia 2024, <https://stat.gov.pl/statystyki-eksperymentalne/kapital-ludzki/cudzoziemcy-wykonujacy-prace-w-polsce-w-pazdzierniku-2023-roku,15,11.html>, data dostępu: 20.05.2024.

⁹⁴ Ibidem.

Polski przybyło na stały pobyt 16,7 tysiąca osób, a 9,9 tysiąca wyemigrowało z kraju. Wśród osób emigrujących do Polski najwięcej (88,9%) przybyło z państw europejskich, 5% z Azji, 4,8% z Ameryki Północnej i Południowej, 1% z Afryki i 0,3% z Australii i Oceanii. Główne państwa pochodzenia emigrantów do Polski na stały pobyt w 2023 roku to Ukraina, a następnie Niemcy, Wielka Brytania i Stany Zjednoczone⁹⁵. Zmiany te można wiązać między innymi z sytuacją polityczną za granicą i procesami remigracyjnymi.

Innym wyzwaniem, związanym z obecnością pracowników imigranckich w Polsce, może być kwestia „starzejącego się społeczeństwa”. Według danych GUS z 2021 roku, w 2050 roku populacja 60+ ma stanowić aż 40% ludności w Polsce, co będzie stanowić duży problem zarówno z perspektywy systemów emerytalnych, systemów opieki, jak i podaży siły roboczej⁹⁶.

⁹⁵ *Główne kierunki emigracji i imigracji na pobyt stały w latach 1966–2023*, „Główny Urząd Statystyczny”, 8 lipca 2023, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/migracje-zagraniczne-ludnosc/glowne-kierunki-emigracji-i-imigracji-na-pobyt-staly-w-latach-1966-2023,4,2.html>, data dostępu: 20.05.2024.

⁹⁶ *GUS: Polska starzeje się coraz szybciej, Sytuacja osób starszych w Polsce w 2021 roku*, „Główny Urząd Statystyczny”, 30 listopada 2021, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/osoby-starsze/osoby-starsze/sytuacja-osob-starszych-w-polsce-w-2021-roku,2,4.html>, data dostępu: 20.05.2024; M. Kucharczyk, *GUS: Polska starzeje się coraz szybciej*, 30 grudnia 2021, <https://www.euractiv.pl/section/praca-i-polityka-spoeczna/news/gus-starzy-ludzie-starzy-zus-emerytury-60-emeryci-rencisci-emerytura-renta/>, data dostępu: 30.05.2024.

Kolejnym z wyzwań na polskim rynku pracy jest też sytuacja pracujących kobiet. Według danych Eurostatu średnia nieskorygowana luka płacowa na 2022 rok (*gender pay gap*) dla 27 państw członkowskich Unii Europejskiej wynosiła 12,7%, a dla Polski 7,8% (1% dla sektora publicznego i 14% dla sektora prywatnego)⁹⁷. Dane Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń za rok 2023 wskazywały natomiast na lukę wynoszącą 14,9%⁹⁸. Znacznie szerzej skalę nierówności ukazuje wskaźnik *gender overall earnings gap* (biorący pod uwagę nie tylko średnie wynagrodzenie za godzinę pracy kobiet i mężczyzn, ale też średnią liczbę opłacanych przepracowanych godzin pracy w miesiącu i stopę zatrudnienia dla danej grupy wiekowej wśród kobiet i mężczyzn)⁹⁹. W roku 2014 (ostatni rok publikacji tego wskaźnika przez Eurostat), kiedy luka płacowa w Polsce wynosiła 7,7%, *gender overall earnings gap* wynosił aż 31,5% (średnia unijna wynosiła ponad 38%)¹⁰⁰. Różnica w wynagrodzeniach jest w Polsce większa wśród osób

⁹⁷ *Gender pay gap statistics*, „Eurostat”, marzec 2024, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU, data dostępu: 20.05.2024.

⁹⁸ *Luka płacowa w 2023 roku*, „Wynagrodzenia.pl”, 29 stycznia 2024, <https://wynagrodzenia.pl/arttykul/luka-placowa-w-2023-roku>, data dostępu: 20.05.2024.

⁹⁹ *Gender pay gap in unadjusted form*, „Eurostat”, 28 lutego 2024, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20__custom_11480411/default/table?lang=en, data dostępu: 21.05.2024.

¹⁰⁰ E. Kania, *Uniwersalna koncepcja prekariatu? Wybrane aspekty krytyki feministycznej*, s. 68, [w:] N. Lubik-Reczek (red.), *Kobiety w ponadpaństwowej przestrzeni publicznej*, Toruń 2020.

pracujących w niepełnym wymiarze godzin (10%). Według danych Eurostatu największa różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (27,6%) dotyczy sektora finansów i rachunkowości oraz informacji i komunikacji (24,8%), w którego zakres wchodzi między innymi sektor IT. OBW wskazuje natomiast, że problem ten w największym zakresie dotyczy osób najlepiej wykształconych (wykształcenie wyższe magisterskie inżynierskie – 28%) i na stanowiskach dyrektorskich (27,5%). Najmniejsza luka płacowa w Polsce występuje wśród osób posiadających wykształcenie gimnazjalne, średnie i pomaturalne oraz pracujących na stanowiskach juniorskich i niższego stopnia¹⁰¹.

Szacowany okres aktywności zawodowej kobiet w Polsce zwiększył się w latach 2010–2022 z 29 lat do 32 lat (pomimo obniżenia wieku emerytalnego kobiet do 60 lat od 2017 roku). Dla porównania średni szacowany czas aktywności zawodowej kobiet w Unii Europejskiej wzrósł w tym samym okresie z 31 lat do 34. Od 2010 roku obniżył się też odsetek kobiet biernych zawodowo (w wieku 25–54 lata) z 23% do 17% w 2022 roku. Mimo tego Polki wciąż plasują się jednak w pierwszej dziesiątce wśród krajów UE pod względem najkrótszego czasu pozostawania na rynku pracy¹⁰².

¹⁰¹ Luka płacowa w 2023 roku, „Wynagrodzenia.pl”, op. cit.

¹⁰² Za: I. Andruszkiewicz podczas prezentacji *Razem w społeczeństwie. Perspektywa kobiet*, prezentacja w Senacie RP, Warszawa, 12 czerwca 2024, „You Tube”, <https://m.youtube.com/watch?v=Jlr6oFQMT9s>, dane za: *Raport SDG-2023, Kobiety na drodze zrównoważonego rozwoju*, „Główny Urząd Statystyczny”, https://raportsdg.stat.gov.pl/Raport_SDG_2023.pdf?trk=public_post_comment-text, data dostępu: 20.07.2024.

Ekspertki wskazują, że obecność kobiet na polskim rynku pracy oraz jego recepcja wyznaczone są w głównej mierze przez transformację systemową i regulacje między innymi w zakresie wieku emerytalnego¹⁰³. Na sytuację kobiet na rynku pracy istotnie wpływa też często trudny powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka oraz nieproporcjonalne obarczenie ich nieodpłatną pracą opiekuńczą¹⁰⁴. Przez obowiązki związane z pracą opiekuńczą, globalnie, kobiety decydują się na zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin znacznie częściej niż mężczyźni¹⁰⁵. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w Polsce maleje również wraz ze wzrostem liczby posiadanych przez nie dzieci. GUS zbadał, że w Polsce wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 25–49 lat ogółem wyniósł w 2022 roku 81%, a kobiet w tej samej grupie wieku będących matkami małego dziecka (w wieku poniżej 6. roku życia) – 71%. W przypadku mężczyzn ta różnica jest znacznie mniejsza – wskaźnik zatrudnienia mężczyzn ogółem w wiekowej 25–49 lat wyniósł 91%, a mężczyzn będących ojcami małego dziecka – 85%¹⁰⁶.

¹⁰³ I. Andruszkiewicz, *Polityka równości. Polskie realia*, Poznań 2017, s. 169.

¹⁰⁴ C. Goldin, *Career and Family* (...), op. cit.

¹⁰⁵ A. Silim, A. Stirling, *Women and Flexible Working. Improving Female Employment. Outcomes in Europe*, Londyn 2014, s. 11.

¹⁰⁶ Za: I. Andruszkiewicz podczas prezentacji *Razem w społeczeństwie. Perspektywa kobiet*, op. cit., dane za: *Raport SDG-2023, Kobiety na drodze zrównoważonego rozwoju*, op. cit.

Znaczący wpływ na sytuację osób pracujących w Polsce może mieć też podejście do reprezentacji pracowniczej, nowych form pracy związanych z rozwojem technologii i sztucznej inteligencji oraz elastyczniejsze formy zatrudnienia, rozpowszechnione w trakcie pandemii COVID-19¹⁰⁷.

¹⁰⁷ M. Rayner, *AI: 3 ways artificial intelligence is changing the future of work*, „World Economic Forum”, 13 sierpnia 2023; <https://www.weforum.org/agenda/2023/08/ai-artificial-intelligence-changing-the-future-of-work-jobs/#:~:text=URL%3A%20https%3A%2F%2Fwww.weforum.org%2Fagenda%2F2023%2F08%2Fai>, data dostępu: 2.05.2024; D. Milmo, *AI revolution puts skilled jobs at highest risk, OECD says*, „The Guardian”, 11 lipca 2023, <https://www.theguardian.com/technology/2023/jul/11/ai-revolution-puts-skilled-jobs-at-highest-risk-oecd-says?ref=htkutia.com>, data dostępu: 2.05.2024.