

## **Niepewność pracy w perspektywie uberyzacji gospodarki**

---

### **Wprowadzenie**

Wassily Leontief w 1983 r. zwracał uwagę na malejącą rolę ludzi w procesie produkcji<sup>1</sup>. O krok dalej poszedł Jeremy Ryfkin, który pod koniec XX w. straszył końcem pracy<sup>2</sup>. Chociaż prognozy tych autorów są niepełne i zbyt pochopne, można się zgodzić, że koniec pracy jest bliski, jednak nie pracy sensu stricte, ale rozumianej tradycyjnie, w formach, które jeszcze kilka lat temu wydawały się oczywiste. Pojawiające się nowe wyzwania i nowe rozwiązania dla gospodarki wymagają stawiania pytań, jak będzie wyglądać praca w najbliższych latach? Czy innowacje i przedsiębiorstwa przekraczające granice sektorów i gałęzi gospodarczych, biznesowe pomysły i poszukiwania zysków będą przyczynkiem do podważania dotychczasowego sposobu myślenia o pracy? Czy pewność zatrudnienia oczekiwana przez pracowników jest możliwa?

Odpowiedź na powyższe pytania jest niezwykle trudna. Już teraz można zauważyć, że XXI wiek staje się okresem, w którym coraz więcej osób na całym świecie zostaje pozbawionych pewności zatrudnienia, coraz częściej przedsiębiorstwa mają cechy koncepcji strategicznych niż fizycznych jednostek, a samo zatrudnienie przybiera formy atypowe. W związku z cyfryzacją i postępem technologicznym niektóre branże i sektory przestają istnieć, i chociaż pojawią się nowe, wymagają one innych umiejętności oraz mniejszego zaangażowania czynnika ludzkiego. Zauważalne w ostatnich latach zmiany na rynku pracy sprowadzają się między innymi do ewolucji relacji między pracownikami a pracodawcami. I mimo że zmiany te mogą prowadzić do rozwoju gospodarczego i społecznego kraju, to równocześnie sprzyjają pogłębianiu się niepewności. Praca jaką znamy zmienia się, chociaż jeszcze się nie kończy, wbrew przepowiedniom Ryfkina, podlega zasadniczym przeobrażeniom, które będą się pogłębiać w najbliższych latach.

Celem opracowania jest wskazanie na zmiany zachodzące na rynku pracy, w tym rosnącą niepewność, a także włączenie się do dyskusji na temat prekaryzacji rynku pracy, wynikającej z coraz mniejszej pewności stałego zatrudnienia. Praca ma również zdefiniować wyzwania i zagrożenia pojawiające się w wyniku uberyzacji gospodarki.

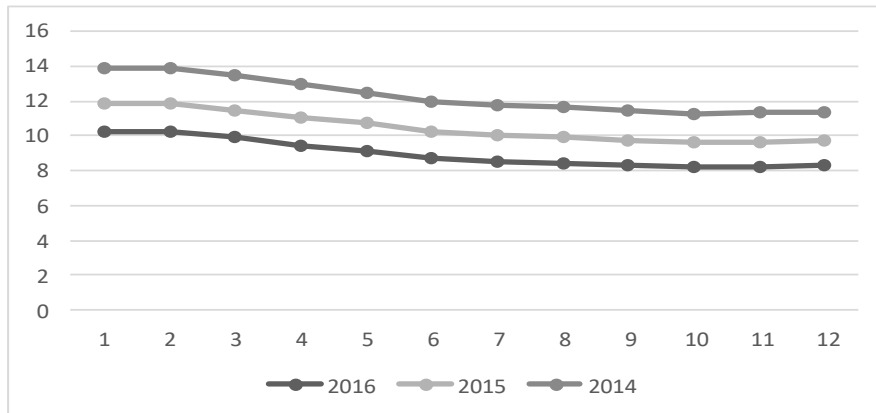
---

<sup>1</sup> W. Leontief, *The New New Age That's Coming is Already Here*, Bottom Lane/Personal 1983, t. 4, z. 8, s. 1.

<sup>2</sup> J. Ryfkin J., *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001.

### Uwarunkowania rynku pracy – zarys sytuacji

Według danych GUS, w styczniu 2017, zaledwie 8,6% dorosłych Polaków pozostawało bez pracy (badania Eurostat wskazują na 5,5% w IV kwartale 2016 roku). Trend spadkowy trwa od dłuższego czasu (rys. 1). Malejący poziom bezrobocia może świadczyć o poprawiającej się sytuacji społeczno-ekonomicznej w kraju. Jednak odczytywanie danych wyłącznie poprzez pryzmat stopy bezrobocia stanowi niepełny obraz rynku pracy. Brak całościowych analiz może prowadzić do błędnej polityki zatrudnienia i mniejszej troski o faktyczną aktywizację ludności.



Rysunek 1. Miesięczna stopa bezrobocia w Polsce w latach 2014-2016

Źródło: GUS, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-w-latach-1990-2016,4,1.html>

Spadający poziom bezrobocia, wraz z pogłębiającą się niepewnością zatrudnienia, wymaga zastanowienia, jak odczytywać sytuację na rynku pracy? Jakie wskaźniki mogą stanowić czytelny obraz sytuacji pracowników? Sama informacja o stopie bezrobocia jest niewystarczająca. Informuje bowiem wyłącznie o ilości osób pozostających w rejestrach Urzędu Pracy. Wnioskowanie o sytuacji na rynku pracy wymaga zwrócenia uwagi na współczynnik aktywności zawodowej. Jego analiza pozwala stwierdzić, że ilość osób pozostających bez pracy nie spada tak szybko jak oficjalne bezrobocie. W Polsce w trzecim kwartale 2016 roku zaledwie 56,3% dorosłych obywateli (15 lat i więcej), była aktywna zawodowo, a więc na 100 dorosłych osób, aż 44 nie pracowało lub ich praca nie miała charakteru ciągłego. Tak niski poziom aktywności nie dziwi, jeśli porówna się dane z UE, gdzie średnia jest niewiele wyższa niż w Polsce. Może jednak zastanawiać, gdy spojrzy się na wskaźniki Danii, Niemiec, Cypru, Łotwy, Holandii, Austrii, Szwecji, czy też Wielkiej Brytanii. W krajach tych współczynnik aktywności przekracza 60%. Związane jest to z niskim poziomem bezrobocia, a jednocześnie wysokim zatrudnienia. Kraje te reprezentują odmienne modele polityki społecznej, odznaczają się jednak wyższym stopniem elastyczności rynku pracy niż ma to miejsce w

Polsce<sup>3</sup>. Do Islandii, ze współczynnikiem aktywności zawodowej przekraczającym 85%, czy też Szwajcarii z niemal 70% miernikiem, trudno się porównywać.

Co zatem oznacza zestawienie obu informacji? Z jednej strony niski wskaźnik bezrobocia, z drugiej niski wskaźnik aktywności zawodowej pozwala przyjąć, że znaczny odsetek osób posiada pracę w formie nietypowej, rozumianej jako formy inne niż umowa o pracę oparta na przepisach Kodeksu pracy, w tym przede wszystkim nierejestrowanej<sup>4</sup>. A. L. Kallenberg zwraca uwagę, że w ostatnich latach niestandardowe formy zatrudnienia (umowy cywilnoprawne, praca na czas określony, wynajem pracowników), wyraźnie nabrały na znaczeniu<sup>5</sup>, statystyki pozwalają przyjąć prawdziwość tych stwierdzeń. Niestandardowe formy zatrudnienia w Polsce stanowią nadal niski poziom w porównaniu z Europą Zachodnią - rekordziści to Holendrzy i Skandynawowie z najwyższymi wskaźnikami zatrudnienia.

Według GUS (2016) blisko 1,1 mln osób pracuje w formie nietypowej, co stanowi 6,9% ogółu wszystkich pracujących. Z całej zbiorowości osób wykonujących jakąkolwiek pracę, około 700 tys. osób (4,4% ogółu pracujących) wykonywało taką pracę jako główną. Wśród osób, którzy wykonywali pracę nietypową jako główną, blisko 2/3 pracowało w formie umowy zlecenia, niemal co dziesiąty w ramach umowy o dzieło, a co szósty w formie samozatrudnienia (rys. 2). Warto zaznaczyć, że 80,2% pracowała w tej formie nie z własnego wyboru. Biorąc pod uwagę cechy demograficzne częściej tę formę deklarowali mężczyźni (53,1%), mieszkańcy miast (78,7%), osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (6,7%) oraz osoby w wieku 15-24 lata (13,1%). Zagrożeniem bezpieczeństwa i stabilizacji ekonomicznej ludności korzystających z tych umów jest bezsprzeczne. Szerokiej praktyce ich stosowania sprzyjają przepisy, bowiem tego rodzaju umowy nie podlegają uregulowaniu przez ustawy szczególne. Umowy te nie podlega szczególnej ochronie wynikającej z kodeksu pracy, w tym zwłaszcza co do gwarantowanego minimalnego miesięcznego wynagrodzenia, a także wielu uprawnień dotyczących urlopu, wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, prawa do odpraw, czy też ekwiwalentu za pracę w godzinach nadliczbowych. Podobna sytuacja dotyczy umowy o dzieło, która jest typową umową rezultatu, w której jedna strona zobowiązuje się do wykonania dzieła, druga zaś do zapłaty umówionego wyna-

---

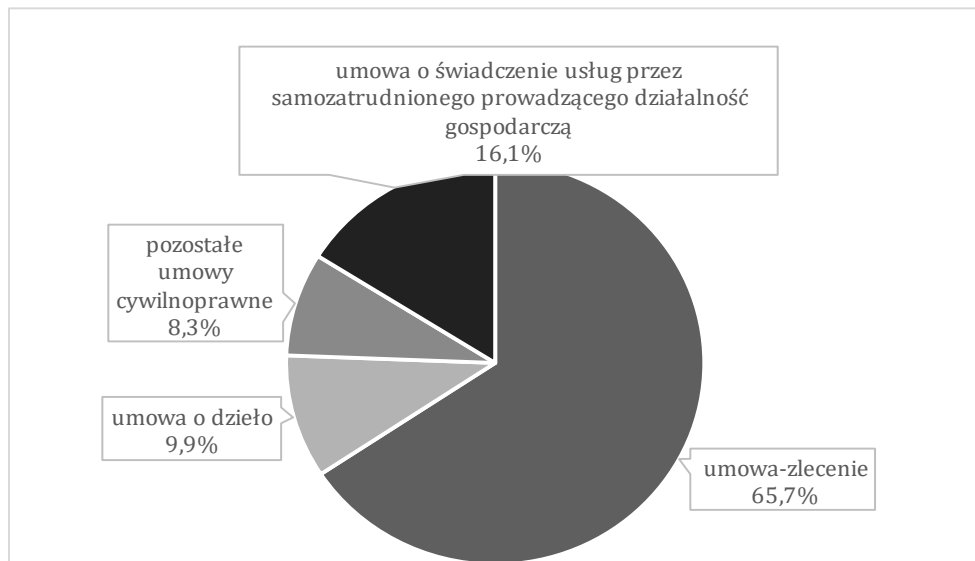
<sup>3</sup> E. Rollnik-Sadowska, *Transformation of European labour market policy models-exemplified by Denmark, Germany and the United Kingdom*, Optimum. Studia Ekonomiczne, 2015 nr 5, s. 38-51. U. Kobylińska, A. Kozłowski, E. Rollnik-Sadowska, J. Samul, *Sytuacja osób młodych w województwie podlaskim*, Politechnika Białostocka, Białystok 2016, s. 31-37.

<sup>4</sup> Warto zaznaczyć, że według BAEL, pracujący to osoby, które wykonywały przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód. Niski wskaźnik aktywności oznacza więc, że jest niski udział bezrobotnych, ale też pracujących wśród ludności w wieku produkcyjnym, w tym na podstawie różnych typach umów.

<sup>5</sup> A.L. Kalleberg, *Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work*, "Annual Review of Sociology" 2000, t. 26, s. 341-365.

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

grodzienia. Umowa o dzieło nie stanowi tytułu ubezpieczeniowego, z wyjątkiem sytuacji, gdy wykonawca wykonuje usługę dla swojego pracodawcy. Jest ona korzystna dla pracodawcy ze względów podatkowych, gdyż przedmiotem umowy jest dzieło w rozumieniu prawa autorskiego<sup>6</sup>.



Rysunek 2. Struktura pracujących w nietypowych formach zatrudnienia w ramach pracy głównej według rodzaju umowy

Źródło: GUS (2016), Pracujący w nietypowych formach zatrudnienia, Notatka informacyjna GUS, Warszawa.<sup>7</sup>

Analiza umów o pracę w formach nietypowych nie jest prosta. Umowa tego typu może być realizowana równolegle z inną pracą, może też być główną, jak i dodatkową. Wielowariantowość odpowiedzi respondentów powoduje utrudnienia w szacowaniu skali zjawiska. Dodatkowo, część ankietowanych w obawie przed stygmatyzacją nie przyznaje się do tej formy zatrudnienia. Jest to niejednokrotnie efekt pejoratywnego podejścia w massmediach i określania tych umów mianem „śmieciowych”. Zarówno wśród pracujących w formach atypowych, dla których praca ta ma charakter główny, jak i tych, dla których jest ona dodatkowa, znajdują się osoby, dla których przybrana forma jest efektem coraz powszechniejszego zjawiska zwanego uberyzacją gospodarki.

<sup>6</sup> S. Kalinowski, *Poziom życia ludności wiejskiej o niepewnych dochodach*, WN PWN, Warszawa 2015.

<sup>7</sup> GUS, *Pracujący w nietypowych formach zatrudnienia*, Notatka informacyjna GUS, Warszawa 2016.

### **Czym jest uberyzacja?**

Pojęcie uberyzacja jest neologizmem, który jest konsekwencją powstania takich serwisów jak Uber, czy Airbnb, które zmieniły charakter branży usługowej. Sam termin pochodzi od amerykańskiej firmy Uber, która jest autorem aplikacji kojarzącej osobę oferującą usługi przejazdowe z klientami. Usługę tę może świadczyć każdy kto ma samochód, wolny czas i odrobinę chęci. Zatem uberyzacja stwarza szansę rozpoczęcia własnej działalności, umożliwia otrzymanie dochodu osobom, które nie posiadają pracy lub ich zarobki są niższe od potrzeb.

W szerszym znaczeniu uberyzacja jest elementem ekonomii współdziałania (ekonomii dzielenia, sharing economy). Polega na otrzymywaniu dochodów w zamian za dzielenie się posiadanymi dobrami trwałymi, czasem wolnym, twórczością, wolnymi środkami pieniężnymi. Terminem tym przyjęto nazywać każdą działalność w ramach gospodarki na żądanie (on-demand economy). Definiuje się ją jako mikroaktywność gospodarczą, która dostarcza produkty lub usługi w momencie zgłoszenia przez klienta zapotrzebowania na nie. Zatem uberyzacja jest elementem rozproszonych sieci w ramach jednostek i społeczności. Ma na celu zacieranie granicy między producentem i konsumentem poprzez wchodzenie tych grup we wzajemne interakcje poprzez współdzielenie przestrzeni oraz sieci online i platformy P2P. Rachel Botsman i R. Rogers twierdzą, że są one zbudowane na rozproszonej władzy i zaufaniu w ramach społeczności w przeciwieństwie do scentralizowanych instytucji<sup>8</sup>. Uberyzację można zatem traktować jako formę pracy niestandardowej, którą cechuje niepewność, nieprzewidywalność i nieciągłość.

### **Zakłócające innowacje**

Uberyzacja gospodarki, a w efekcie miejsc pracy, jest konsekwencją zakłócających innowacji (disruptive technologies). Pojęcie to do języka wprowadził Clayton Christensen. Jego teoria niszczących technologii powstała w wyniku obserwacji światowych gigantów. Christensen zwrócił uwagę, że zakłócające innowacje kreują nowe rynki, poprzez takie produkty lub usługi, które są „aktualnie gorsze od istniejących, w szczególności w stosunku do istniejącej, dominującej wartości dla klienta”<sup>9</sup>. Koncentrują się na tworzeniu obustronnych wartości (dla firmy i klientów), poprzez ograniczenie czynników nasilających konkurencję<sup>10</sup>. Zatem rozwój innowacji sprzyja nie tylko samej poprawie technologii wytwarzania<sup>11</sup>, ale również kreuje zmiany na poszczególnych rynkach, w tym na rynku pracy. Szczególna eksplozja technologii zakłócających nastąpiła

---

<sup>8</sup> R. Botsman, R. Rogers, *What's Mine is Yours: The rise of collaborative consumption*, Collins, London 2011.

<sup>9</sup> C.M. Christensen, *The Ongoing Process of Building a Theory of Disruption*, „The Journal of Product Innovation Management” 2006, nr 23.

<sup>10</sup> A. Sus, *Kluczowe czynniki sukcesu współczesnych organizacji: perspektywa innowacji*, „Zarządzanie i Finanse” 2013, r. 11, nr 4, cz. 1, s. 367-376.

<sup>11</sup> P. Prus, J. Berg, *Innowacyjność wybranego produktu na przykładzie Hoop Polska*, „Roczniki Naukowe Stowarzyszenia Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu” 2013, t. 15, z. 5, s. 236-240; P. Prus, M. Mejszelis, *Zrównoważony rozwój rolnictwa w świetle teorii dyfuzji i adaptacji innowacji*,

w okresie rozwoju internetu. Znamiennym przykładem jest nie tylko wspomniany Uber, czy Airbnb, ale również Blablacar, Handy, czy też Wikipedia.

Zakłócające innowacje są odpowiedzią na potrzeby klienta, poszukującego łatwiejszych dróg realizacji własnych potrzeb, szybkości realizacji, czy też efektywności działań. Stanowią efekt poszukiwania nisz rynkowych i swojego miejsca w gospodarce osób, które nie posiadają znacznego kapitału. Jego zaletą jest znaczna egalitarność i możliwość korzystania przez szerokie grupy społeczne. Wymagania te spowodowały, że szczególną podatność na trend wykazał segment usług, w tym w szczególności mikro i małe przedsiębiorstwa. Znamienne jednak jest to, że termin uberyzacja pochodzi nie od takich małych firm, ale od jednego z największych start-upów.

### **Wpływ uberyzacji na gospodarkę i rynek pracy**

Sektor tzw. ekonomii współdziałania zyskuje w ostatnich latach na znaczeniu. PwC dokonała szacunku przychodów tego sektora w porównaniu z tradycyjnymi usługami. Na podstawie badań określiła, że w 2013 roku 15 bln złotych stanowił udział w sektorze ekonomii dzielenia się, a 240 bln złotych w sektorze tradycyjnym. Według prognoz, w 2025 roku globalny przychód z ekonomii współdzielenia w pięciu kluczowych obszarach – usługach finansowych, transporcie, hotelarstwie i turystyce oraz obsadzie etatów wyniesie 335 mld dolarów<sup>12</sup>.

Rozwój serwisów w ramach ekonomii współdziałania rodzi wiele pytań. Jakie konsekwencje i zagrożenia, a z drugiej strony, jakie rodzi szanse ekonomia współdziałania? Czy uberyzacja niesie większe korzyści, czy zagrożenia na rynku? Odpowiedź na te pytania nie wydaje się prosta, i w pewnej mierze wynika z uproszczeń rzeczywistości, nie mniej jednak warto spróbować uzmysłowić sobie, co może być konsekwencją omawianego zjawiska.

Co interesujące, podmioty ekonomii współdziałania, takie jak Uber, Airbnb, Blablacar, Handy nie posiadają realnego majątku, nic nie tworzą i nie zatrudniają pracowników. Wszelkie aktywa dostarczane są przez użytkowników, co ogranicza koszty funkcjonowania tych serwisów. Jednocześnie państwo pozbawione jest podatków, a podatki w formie niewielkich opłat przekazywane są za granicę. Nie trudno sobie wyobrazić, że uszczuplone możliwości budżetowe w konsekwencji będą prowadzić do ograniczania wydatków na cele społeczne, ale również na rozwój państwa. K. Niklewicz zauważa, że Uber to symbol trendu podmywającego bezpieczeństwo gospodarcze. Zwraca uwagę, że w zamian za poczucie nowoczesności i iluzję mniejszych cen, osoby korzystające z podmiotów ekonomii współdziałania sprzyjają obniżaniu dochodów państwa<sup>13</sup>. Zwiększona konkurencja prowadzi do obniżania cen i spadku zysków.

---

„Roczniki Naukowe Stowarzyszenia Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu” 2003, t. 5, z. 4, s. 249-253.

<sup>12</sup> PwC, *(Współ)dział i rządź! Twój nowy model biznesowy jeszcze nie istnieje*, <https://www.pwc.pl/pl/pdf/ekonomia-wspoldzielenia-1-raport-pwc.pdf> (10.10.2016.)

<sup>13</sup> K. Niklewicz, *Uberpułapka*, Instytut Obywatelski, <http://www.institutobywatelski.pl/23764/komentarze/nauka-i-praca/uberpułapka-2> (02.11.16.)

Spadek cen możliwy jest wyłącznie poprzez ograniczenie kosztów. Przedsiębiorstwa ekonomii współdziałania nie płacąc podatków (lub ograniczając ich wielkość do minimalnych poziomów), są w większym stopniu w stanie zmniejszać ceny, tym samym trudno jest mówić o uczciwej konkurencji. Uberyzacja zatem w konsekwencji może sprzyjać presji na ograniczenia wynagrodzenia w dotychczasowych miejscach pracy.

Osoby świadczące usługi w ramach ekonomii współdziałania nie płacą podatku, wobec czego można mówić tu o typowym paradoksie „jazdy na gapę”. Kierowcy Ubera czy Blablacar nie zrzucają się na utrzymanie infrastruktury, z której korzystają w takim samym stopniu, jak ma to miejsce w przypadku transportu publicznego, czy korporacji taksówkarskiej.

W perspektywie lat uberyzacja może sprzyjać zmniejszaniu ilości miejsc pracy. Fasady nowoczesnych rozwiązań biznesowych powodują, że zagrożone jest bezpieczeństwo pracy wśród osób, które dotychczas działały na zasadach konkurencyjnych. Tworzy się prosta logika, rozwój firm zuberyzowanych prowadzi do ograniczania zatrudnienia w firmach standardowych, a to z kolei prowadzi do wzrostu bezrobocia. Większe bezrobocie to z jednej strony niewykorzystane zasoby ludzkie, z drugiej zaś mniejszy popyt wewnętrzny. Zmniejszenie popytu prowadzi zaś do ograniczonej konsumpcji i konieczności ograniczania produkcji w innych działach. Taki mechanizm ma charakter spiralny.

W wyniku uberyzacji usługi z różnorakiego zakresu mogą świadczyć wszyscy, którzy posiadają odpowiednią aplikację w telefonie. Z jednej strony sytuacja ta stwarza możliwości dodatkowego dochodu osobom, które nie realizują potrzeb w wystarczającym stopniu, z drugiej strony realizacja usługi nie jest pewna, a sama praca nabiera charakteru prekaryjnego. Wykonywanie usług, kiedy i jak się chce, stwarza pewne ryzyko, że praca będzie miała charakter nieciągły, a otrzymywane dochody będą trudne do określenia w długiej perspektywie. Najważniejsze dla potencjalnych pracodawców staną się takie cechy jak chęć i umiejętność dostosowania się do zmian, umiejętność kreowania innowacji, interdyscyplinarność umiejętności, czy też możliwości dostosowania czasu do potrzeb realizacji zadań.

Zmiany na rynku pracy są nieuniknione, a pewność zatrudnienia jest w coraz większym stopniu ograniczona. Gwarancje zatrudnienia są coraz rzadsze, tak jak bezterminowe umowy. Według Eurostat w drugim kwartale 2016 roku, odsetek osób zatrudnionych na czas określony w Unii Europejskiej wśród wszystkich pracowników wyniósł 14,3%. W Polsce wskaźnik ten kształtuje się na najwyższym poziomie wśród krajów Wspólnoty i wynosi 28,2%. Niewiele niższy odsetek jest w Hiszpanii (25,8%), Chorwacji (23,4%), Portugalii (22,6%) i Holandii (20,4%). Na przeciwnym biegunie jest Rumunia (1,4%), Litwa (2,5%), Łotwa i Estonia (po 3,9%). Można przyjąć, że udział osób zatrudnionych nie świadczy o sytuacji na rynku pracy w danym kraju, nie mniej jednak stanowi istotny czynnik określający ten rynek w kategoriach pewności zatrudnienia.

Wraz z uberyzacją gospodarki na znaczeniu zaczęły zyskiwać elastyczne i atypowe formy zatrudnienia – praca na niepełny etat, wykonywana zdalnie, czy tymczasowa. Ciągłe zmiany pracy, brak stałości i ciągłości zatrudnienia powodują, że szansa na awans zawodowy jest mniejsza. R Sennet wskazuje, że świat pracy zmienił się z hierarchicznego do układu luźnych sieci. Pracownicy zamiast awansów, a więc ruchów w górę, „chodzą bokiem niczym krab”, doświadczając ruchów horyzontalnych<sup>14</sup>. Zdaniem K.W. Frieske, jeśli praca na nietypowych warunkach jest niepewna i łączy się z utratą podmiotowości i świadomością nieprzewidywalności własnej sytuacji, to jednocześnie nie może stanowić swoistej gry z rynkiem pracy czy pracodawcą, w której możliwy jest awans, podwyżka lub umowa na czas nieokreślony. Według autora są to dwie przeciwstawne strony zjawiska underemployment<sup>15</sup>. Jednocześnie, jeśli umowy „produkują” niepewność i sprzęgniętą z nią nieprzewidywalność, to prowadzą do obniżenia bezpieczeństwa, zarówno w wymiarze jednostkowym, jak i społecznym. Zatem kojarzenie pracy z kalkulującym się ryzykiem nie jest niebezpieczne, dopiero jeśli praca nabiera niepewności, prowadzi do procesów marginalizacji.

Brak bezpieczeństwa pracy jest również efektem rosnącej elastyczności zatrudnienia. Pewność stałej umowy o pracę zostaje zastąpiona nowymi formami zatrudnienia. Należy zaznaczyć, że pojęcie nietypowe zatrudnienie nie ma jednolitego charakteru<sup>16</sup>, a poszczególne formy organizacyjne często krzyżują się zakresami semantycznymi. Czynnikiem, który je łączy, jest ich substandardowość, sprzyjająca gorszej pozycji jednostek na rynku<sup>17</sup>. Warto jednak zwrócić uwagę, że obszar niepewności, wynikający z poszczególnych form zatrudnienia, jest zróżnicowany. Próby gradacji pewności uzyskiwania dochodów, bez dokładnego przyjrzenia się charakterowi wykonywanej pracy, są wątpliwe, jednak dokonując pewnych uogólnień, można przyjąć, że stosunkowo największym poziomem pewności w ramach umów pracowniczych charakteryzują się osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu, najmniejszym zaś pracujący na wezwanie. Spośród wszystkich możliwych form zatrudnienia najmniejszą pewnością dochodów charakteryzuje się praca „na czarno”, traktowana jako szczególny przypadek pracy substandardowej, pozbawiającej pracownika jakichkolwiek praw. Biorąc pod uwagę specyfikę wiejskiego rynku pracy przyjęto, że zatrudnienie w ramach

---

<sup>14</sup> R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Warszawskie Wydawnictwo Literackie MUZA, Warszawa 2006, s. 55-81.

<sup>15</sup> K.W. Frieske, *Zamienił strzyjek... „społeczne” na „rynkowe”*, [w:] M. Bednarski, K.W. Frieske (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPISS, Warszawa 2012, s. 31.

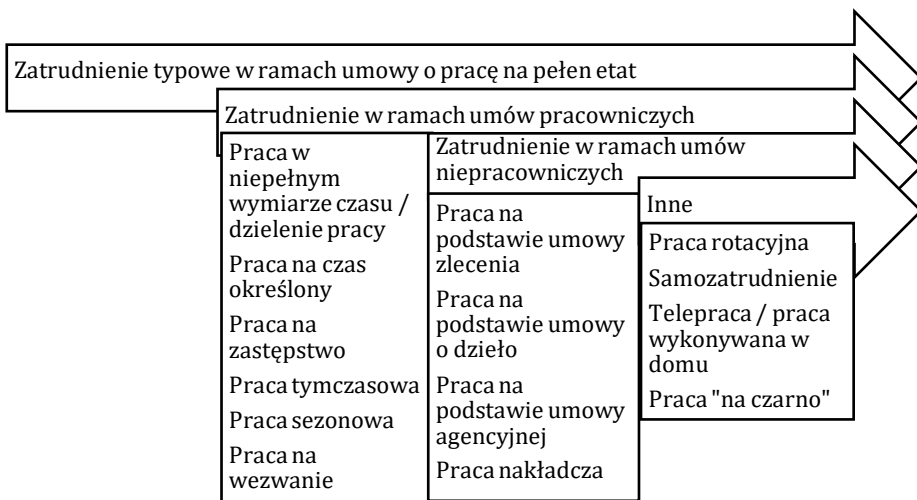
<sup>16</sup> R. Auriga, *O formach i społecznych konsekwencjach elastyczności pracy*, „Polityka Społeczna” 2003, nr 10, s. 8-13; Szyłko-Skoczny M., *Zmiany w modelu pracy*, „Studia Ekonomiczne” 2014, nr 167/14, s. 74-183.

<sup>17</sup> A. Martens, F. McGinnity, V. Gash, *The Cost of Flexibility at the Margin. Comparing the Wage Penalty for Fixed-term Contracts in Germany and Spain using Quantile Regression*, „Review of Labour Economics and Industrial Relations” 2007, t. 21, z. 4-5 s. 637-666; J. Shen, *Recent Trends in Gender Wage Inequality in the United States*, „Journal of Sociological Research” 2014, t. 5, z. 1, s. 32-49.



umów pracowniczych charakteryzuje się większą pewnością dochodów niż w ramach umów niepracowniczych (rys. 3).

Pomimo wielu zalet elastycznych form wykonywania pracy: zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw, dostosowanie produkcji firm do zmieniającego się popytu, kształtowanie kosztów sprzyjających zatrudnieniu, lepsze dostosowanie do potrzeb rynku pracy – po stronie pracodawców oraz możliwość aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych i dysfunkcyjnych, możliwość wyboru własnej ścieżki zawodowej na początku kariery, zdobywanie doświadczenia zawodowego oraz kompetencji i nawiązywanie kontaktów dzięki pracy w wielu przedsiębiorstwach, ułatwienie łączenia pracy z życiem prywatnym (w tym wychowywanie dzieci), możliwość dostosowania czasu pracy i miejsca jej wykonywania – po stronie pracowników, formy elastyczne sprzyjają niepewności, obniżaniu poziomu wynagrodzenia oraz mniejszej pewności zatrudnienia. Utrudniają też szanse podnoszenia poziomu własnego kapitału, utrudniają dokształcanie, czy też awans zawodowy, tym samym obniżają szanse jednostek na rynku pracy. Można zatem formy te potraktować jako pośrednie. E. Kryńska uważa, że elastyczne formy pracy mogą tworzyć subpopulację osób pokrzywdzonych, w większym stopniu niż pozostałe grupy narażonych na negatywne konsekwencje wynikające z miejsca na rynku pracy<sup>18</sup>.



Rysunek 3. Gradacja stosunków pracy w kontekście niepewności zatrudnienia

Źródło: S. Kalinowski, op. cit.

Inną konsekwencją uberyzacji jest ograniczenie umów zawieranych na długi okres lub bezterminowo. Konieczność ciągłego przystosowywania się do nowej pracy może sprzyjać dalszej defaworyzacji osób i grup, które już nie potrafią sprostać wyzwaniom współczesnego rynku. Permanentne zmiany miejsc pracy oraz wymaganie

<sup>18</sup> E. Kryńska, *Elastyczne formy zatrudnienia*, [w:] E. Kryńska (red.), *Stymulacja ruchliwości pracowniczej. Metody i instrumenty*, IPiSS, Warszawa 2001, s. 104.

ciągłej adaptacyjności może powodować dalszą niepewność. Sama zaś niepewność, w koncepcji ekonomii psychologicznej, traktowana jest zarówno jako efekt, jak i przyczyna niższej konkurencyjności, a w rezultacie wykluczenia społecznego i ekonomicznego. Sprzyjają one między innymi podporządkowaniu i zależności ekonomicznej od pracodawcy<sup>19</sup>. To podporządkowanie przejawia się również krótszym terminem wypowiedzenia, czy brakiem premii, a brak stałego zatrudnienia sprzyja ograniczaniu zakresu pakietów socjalnych.

Niepewność omówionych form wynika również z nietrwałości zatrudnienia i braku poczucia stabilności zawodowej. Pracownicy są narażeni na zwiększony stres wynikający z nastawienia na zwiększoną rywalizację pomiędzy współpracownikami, ale również będące tego konsekwencją trudności sprostania wymaganiom i oczekiwaniom zarówno pracodawcy, jak i rynku pracy.

Konsekwencją uberyzacji jest monopolizacja. Konkurencja wydaje się złudna, gdy zyski przejmują nie pracownicy, ale firma, która stworzyła aplikację. Zatem powtarzane przekonanie, że powstawanie tych form działalności sprzyja zwiększonej konkurencyjności, nie jest prawdziwe. Niskie koszty stałe, połączone z niską ceną powodują eliminację konkurencji. Nietrudno sobie wyobrazić, że silny uczestnik rynku będzie w stanie eliminować pozostałych graczy rynkowych, co w konsekwencji będzie powodować ograniczoną konkurencję, a w dłuższej perspektywie może prowadzić do wzrostu cen, ewentualnie trudności sprostaniu konkurencji potencjalnym nowym uczestnikom rynkowym. Monopolizacji sprzyja również rozwój narzędzi informatycznych i komunikacyjnych, który umożliwia koordynowanie działań firmy z zagranicy. Zatem monopolizacja może zacząć przybierać nie tylko formę monopoli krajowych, ale przede wszystkim silnych marek globalnych.

Wraz z uberyzacją gospodarki następuje rozproszenie pracy w czasie i przestrzeni. Taka sytuacja powoduje, że okresy pracy i wypoczynku są ściśle ze sobą powiązane. Brak poczucia stabilności sytuacji życiowej powoduje pozbawienie stabilizacji. Zmiana charakteru pracy i możliwość wykonywania jej zdalnie może sprzyjać również zwiększonej automatyzacji procesów produkcyjnych, a tym samym konieczność zwalniania osób, których przydatność jest najmniejsza. Zwykle pracy pozbawiane są osoby o najniższych kwalifikacjach, bez umiejętności obsługi skomplikowanych technologii. Tym samym uberyzacja może być szkodliwa dla grup już teraz defaworyzowanych. Część zawodów o niskiej stopie zwrotu kosztów zostanie całkowicie zmarginalizowanych, może też zostać przesuniętych do sfery zatrudnienia nieformalnego. Warto jednak zauważyć, że obok likwidacji miejsc pracy, pojawią się nowe, o odmiennym charakterze. Rodzi się jednak pytanie, czy wszystkie grupy społeczne będą w stanie skorzystać z nowych możliwości stwarzanych przez rynek?

Taka sytuacja może prowadzić do polaryzacji społeczeństwa – na grupę, która potrafi zrobić użytek z nowych rozwiązań, oraz tych, którzy nie posiadają takich umiejętności. W tym kontekście pojawia się problem biednych pracujących (*working poor*). E.

---

<sup>19</sup> J. Wiśniewski, *Różnorodne formy zatrudnienia*, Wyd. Dom Organizatora, Toruń 2010, s. 55-70.

Polak do tej grupy zalicza osoby aktywne zawodowo, które wykonują niskopłatną pracę<sup>20</sup>. Ich gorsza pozycja przejawia się w braku przywilejów przysługujących bezrobotnym, a jednocześnie ich dochody są na tyle niskie, że nie wystarczają na godziwe życie. Elementem charakteryzującym biednych pracujących jest praca nierokująca rozwoju, która wzmacnia poczucie wykluczenia społecznego oraz brak stabilności zarówno na płaszczyźnie ekonomicznej, jak i społecznej<sup>21</sup>. Efektem uberyzacji jest instrumentalność wykonywanej pracy i jej prekaryjność. Łączy to wspomniane grupy z innymi zbiorowościami wtórnego segmentu rynku pracy, np. z *freeters* oraz osobami o niepewnych dochodach.

Uberyzacja jest również konsekwencją dążenia do maksymalizacji zysków, a w konsekwencji zatrudniania pracowników lub wyłącznie korzystania z zasobów bez ich zatrudniania, w takiej formie, która gwarantuje maksymalizację zysków, jednocześnie ograniczając koszty i potencjalne obciążenia. Brak pracy powoduje, że pracownik ma wyłącznie pozorną formę wyboru zatrudnienia. Wybór takiej, a nie innej formy zarobkowania wynika z chęci uzyskania jakiegokolwiek pracy. Takie podejście jest krótkowzroczne i przyczynia się do wchodzenia w spiralę uberyzacji. Z jednej strony samodegradacja własnego stosunku pracy, w celu osiągnięcia wyższych lub jakichkolwiek zarobków, powoduje ograniczenie zatrudnialności pracownika. Brak doświadczenia, a także rozminięcie się umiejętności oferowanych przez pracownika z oczekiwaniem pracodawcy powoduje, że jednostka ma niewielkie szanse na zdobycie pracy w formie tradycyjnej. Tym samym konsekwencją uberyzacji jest zmniejszenie gwarancji zatrudnienia w przyszłości.

Rosnące znaczenie form niepewnych, w połączeniu z relatywnie niższą konkurencyjnością jednostek wykonujących pracę tego rodzaju oraz z wysokim prawdopodobieństwem wykluczenia społecznego, sprzyja coraz większemu dysparytetowi dochodów i wydatków. Relatywnie gorsza sytuacja na rynku pracy łączy się nie tylko z niestabilnością zatrudnienia, ale również wypychaniem na margines rynku pracy. Długookresowe funkcjonowanie w takiej formie powoduje nie tylko wspomniany już brak zatrudnialności, ale przede wszystkim pozbawienie stosownych norm, postaw i wartości koniecznych do funkcjonowania na pierwotnym rynku pracy<sup>22</sup>.

Powstaje szereg pytań, czy uberyzacja gospodarki to faktycznie ułatwienie dla wielu konsumentów, czy pułapka miejsc pracy? Innym rodzącym się pytaniem jest, czy uberyzacja będzie sprzyjać powstawaniu nowych miejsc pracy? Czy powstawanie aplikacji nie będzie sprzyjać powstawaniu nowych zawodów, takich jak kreator indywidualnych marek, professional triber (menedżer na zlecenie), wykładowców na zlecenie, specjalistów indywidualnego podejścia do życia, osoba obsługująca nowe inteligentne

---

<sup>20</sup> E. Polak, *Problem ubóstwa a polityka kształtowania dochodów w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej – wybrane aspekty*, „Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy” 2011, nr 18, 98-111.

<sup>21</sup> S. Kalinowski, W. Łuczka, *Biedni pracujący w Unii Europejskiej – wybrane problemy*, „Roczniki Naukowe Stowarzyszenia Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu” 2015, t. 17, z. 5, s. 112-117.

<sup>22</sup> P. Poławski, *Generacja prekariuszy na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2012, nr 9, s. 16-23.

domy, obsługa czipów przyskroniowych itp. Jednak, by stworzyć możliwości kreowania nowych zawodów, niezbędna jest współpraca między biznesem, a uczelniami, które z wyprzedzeniem powinny kształcić studentów w zawodach przyszłości. Pozwoliłoby to zmniejszyć niepewność pracy w dłuższej perspektywie. Niezbędne jest również szybkie reagowanie na potrzeby rynku i tworzenie specjalności i zawodów, które będą odpowiadały wyzwaniom stojącym przed nowym rynkiem pracy.

### Zakończenie

Warto zwrócić uwagę na uberyzację gospodarki oraz prekaryzację miejsc pracy w kategoriach teorii gier. Wybór poszczególnych opcji zatrudnienia (zarówno przez pracodawcę, jak i pracobiorcę) jest zależny od możliwego do uzyskania wyniku, a ten jest konsekwencją możliwości uzyskania dochodów oraz ich relacji do warunków uzyskania. Jest to forma gry o sumie niezerowej, zwykle z jednostronnym podporządkowaniem, w której preferencje wyboru zależą, z jednej strony od możliwej satysfakcji jednostek, z drugiej zaś od obiektywnych możliwości zatrudnienia na określonych zasadach. Utrzymując metaforę gry, można zauważyć, że zepchnięcie do sfery pracy prekaryjnej jest efektem nieznanomości jej reguł przez część społeczeństwa, a także braku odpowiednich zasobów pozwalających w tej grze uczestniczyć (niewystarczające zasoby kapitału ludzkiego). Najbardziej popularna przez lata forma nawiązywania stosunku pracy na podstawie umowy o pracę, w ostatnich latach ulega systematycznemu osłabieniu. Coraz bardziej złożony i dynamiczny rynek zatrudnienia powoduje, że częściej umowy zawierane są w formach cywilnoprawnych, ewentualnie mają charakter samozatrudnienia. Chociaż niejednokrotnie forma atypowa ma wymiar pożądany, z reguły jednak jej elastyczność jest wymuszona. W konsekwencji uberyzacja gospodarki prowadzi do powstania dwóch grup społecznych – tych, którzy potrafią z niej skorzystać, i pozostałych, ulegających marginalizacji i pozbawieniu szans realizacji potrzeb.

### Bibliografia

- R. Auriga, *O formach i społecznych konsekwencjach elastyczności pracy*, „Polityka Społeczna” 2003, nr 10, s. 8-13.
- R. Botsman, R. Rogers, *What's Mine is Yours: The rise of collaborative consumption*, Collins, London 2011.
- C.M. Christensen, *The Ongoing Process of Building a Theory of Disruption*, “The Journal of Product Innovation Management” 2006, nr 23.
- K.W. Frieske, *Zamienił strzyjek... „społeczne” na „rynkowe”*, [w:] M. Bednarski, K.W. Frieske (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPiSS, Warszawa 2012, s. 31.
- GUS, *Pracujący w nietypowych formach zatrudnienia*, Notatka informacyjna GUS, Warszawa 2016.
- S. Kalinowski, W. Łuczka, *Biedni pracujący w Unii Europejskiej – wybrane problemy*, „Roczniki Naukowe Stowarzyszenia Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu” 2015, t. 17, z. 5, s. 112-117.
- S. Kalinowski, *Poziom życia ludności wiejskiej o niepewnych dochodach*, WN PWN, Warszawa 2015.

- A.L. Kalleberg, *Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work*, "Annual Review of Sociology" 2000, t. 26, s. 341–365.
- A. Kiersztyn, *Niepełnoetatowość zatrudnienia. Kto jej doświadcza? Czy to stan chwilowy?*, Zespół Porównawczych Analiz Nierówności Społecznych, Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 2014.
- U. Kobylińska, A. Kozłowski, E. Rollnik-Sadowska, J. Samul, *Sytuacja osób młodych w województwie podlaskim*, Politechnika Białostocka, Białystok 2016, s. 31-37.
- E. Kryńska, *Elastyczne formy zatrudnienia*, [w:] E. Kryńska (red.), *Stymulacja ruchliwości pracowniczej. Metody i instrumenty*, IPiSS, Warszawa 2001, s. 104.
- W. Leontief, *The New New Age That's Coming is Already Here*, Bottom Lane/Personal 1983, t. 4, z. 8, s. 1.
- A. Martens, F. McGinnity, V. Gash, *The Cost of Flexibility at the Margin. Comparing the Wage Penalty for Fixed-term Contracts in Germany and Spain using Quantile Regression*, "Review of Labour Economics and Industrial Relations" 2007, t. 21, z. 4–5 s. 637-666
- K. Niklewicz, *Uberpułapka*, Instytut Obywatelski, <http://www.institutobywatelski.pl/23764/komentarze/nauka-i-praca/uberpułapka-2> (02.11.16.)
- E. Polak, *Problem ubóstwa a polityka kształtowania dochodów w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej – wybrane aspekty*, „Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy” 2011, nr 18, 98-111.
- P. Poławski, *Generacja prekariuszy na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2012, nr 9, s. 16-23.
- P. Prus, J. Berg, *Innowacyjność wybranego produktu na przykładzie Hoop Polska*, „Roczniki Naukowe Stowarzyszenia Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu” 2013, t. 15, z. 5, s. 236-240.
- P. Prus, M. Mejszelis, *Zrównoważony rozwój rolnictwa w świetle teorii dyfuzji i adaptacji innowacji*, „Roczniki Naukowe Stowarzyszenia Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu” 2003, t. 5, z. 4, s. 249-253.
- PwC, *(Współ)działaj i rządź! Twój nowy model biznesowy jeszcze nie istnieje*, <https://www.pwc.pl/pl/pdf/ekonomia-wspoldzielenia-1-raport-pwc.pdf> (10.10.2016.)
- E. Rollnik-Sadowska, *Transformation of European labour market policy models-exemplified by Denmark, Germany and the United Kingdom*, Optimum. Studia Ekonomiczne, 2015 nr 5, s. 38-51.
- J. Ryfkin J., *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001.
- R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Warszawskie Wydawnictwo Literackie MUZA, Warszawa 2006, s. 55-81.
- J. Shen, *Recent Trends in Gender Wage Inequality in the United States*, "Journal of Sociological Research" 2014, t. 5, z. 1, s. 32–49.
- A. Sus, *Kluczowe czynniki sukcesu współczesnych organizacji: perspektywa innowacji*, „Zarządzanie i Finanse” 2013, r. 11, nr 4, cz. 1, s. 367-376.
- Szylko-Skoczny M., *Zmiany w modelu pracy*, „Studia Ekonomiczne” 2014, nr 167/14, s. 74-183.
- J. Wiśniewski, *Różnorodne formy zatrudnienia*, Wyd. Dom Organizatora, Toruń 2010, s. 55-70.

## EMPLOYMENT PRECARIOUSNESS IN THE PERSPECTIVE OF UBERISATION OF THE ECONOMY

**Summary:** The article discusses the problems of employment precariousness in the perspective of uberisation of the economy. It attempts to answer the following questions: What will employment look like in the nearest years? Will innovations and enterprises crossing the borders be-

tween sectors and branches of the economy, business ideas and the search for profit trigger undermining the current perception of work? Is it possible to guarantee employment security, which is workers' expectation? What are the consequences and dangers and on the other hand, what are the chances resulting from collaborative economy? Does uberisation involve greater benefits or dangers to the market? The article is a contribution to the vital and topical issues of increasing employment precariousness as well as increasing atypicality of employment forms. The author paid attention to the danger of an increasing number of substandard employment positions. The article stresses the fact that the increasing significance of precarious employment forms combined with relatively lower competitiveness of individuals doing these jobs and the high risk of social exclusion favour the increasing disparity between income and expenses. The main goals of the article were to indicate changes occurring in the employment market, including increasing precariousness, and to join the discussion on precarisation of the employment market due to decreasing permanent employment security. Another goal of the study was to define challenges and threats appearing in the nearest years due to uberisation of the economy and the growing number of precarious jobs.

**Key words:** uberisation of economy, precariat, employment precariousness.