

Andrzej Patulski

Barbara Godlewska-Bujok

Katedra Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania
Zakład Społeczno-Prawnych Problemów Zatrudnienia
Uniwersytet Warszawski

PREKARIAT – NASTĘPNY ETAP ROZWOJU CZY RACZEJ PRZEJAW PRZEMOCY INSTYTUCJONALNEJ?¹

Abstract

Precariat – next stage of development or violence legitimated?

The authors discuss issues related to the phenomenon of precariat, its nature and consequences for the labor market, also pointing to the institutional sources of the precariat.

Słowa kluczowe: zatrudnienie, prekariat, rynek pracy, przemoc

Key words: employment, precariat, labour market, violence

Zarówno w Polsce, jak i w Europie stwierdzono formowanie się nowej kategorii społecznej zwanej prekariatem (odpowiednik proletariatu w społeczeństwie przemysłowym). Zdaniem Standinga² europejski prekariat składa się dziś z trzech grup. Pierwsza to odpowiednik przemysłowego lumpenproletariatu. Druga grupa to wykształceni młodzi ludzie, skazani na zatrudnienie w gorszych segmentach rynku pracy (zatrudnienie terminowe, praca tymczasowa, staże i praktyki absolwenckie, umowy cywilnoprawne itp.) lub bezrobotni (młodzi Polacy między 18. a 34. rokiem życia stanowią nieco ponad 41% zarejestrowanych bezrobotnych³, a bezrobocie wśród młodzieży jest ponad dwukrotnie wyższe od średniej krajowej). I trzecia, największa grupa, to starsi pracownicy fizyczni, których z etatów zepchnięto w zatrudnienie cywilnoprawne i samozatrudnienie albo długoterminowe

¹ Tekst opracowany na podstawie wystąpienia na Międzynarodowym Seminarium „Precarious work. Current reality and perspectives”, 23–24 marca 2017 r., Uniwersytet Łódzki, Łódź.

² G. Standing, *The Precariat. The New Dangerous Class*, London 2011. Zob. także W. Smoczyński, *Prekariusze wszystkich krajów*, Polityka, 7–13 września 2011, 37.

³ Dane Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, *Bezrobocie rejestrowane, luty 2017 r.*, http://psz.praca.gov.pl/documents/10828/4405545/Statystyki%20strukturalne%20lutu%202017_.zip/6c0b78ef-389a-4e78-bc9d-4cadb4a49b21?t=1490615495999 (dostęp: 19.09.2017).

bezrobocie. Ta grupa może – zdaniem ekonomistów i socjologów – stanowić zagrożenie dla globalnego kapitalizmu, gdyż z natury rzeczy stanowi elektorat partii skrajnych, a nasilenie ich działania możemy obserwować w ostatnich latach⁴.

Prekariat trudno nazwać klasą, a nawet grupą społeczną, i bardziej tu pasują terminy: niepewność⁵, niestabilność i brak poczucia bezpieczeństwa. Jest to kategoria społeczna charakteryzująca się poczuciem niepewności. To właśnie permanentne uczucie strachu i niepewności najwierniej charakteryzuje prekariuszy. Prekariat według G. Standinga to zatem kategoria ludzi pozbawionych zasad bezpieczeństwa społecznego, a w szczególności bezpieczeństwa na rynku pracy i bezpieczeństwa zatrudnienia⁶. W odniesieniu do młodych ludzi używa się także określenia *lost generation* (stracone pokolenie). *Nota bene*, nazwa ta określała pisarzy amerykańskich, którzy walczyli w Europie podczas wojny w latach 1914–1918. Obecnie określenie to powróciło po niemal 100 latach i odnosi się do osób urodzonych w okolicach 1989 r. Pokolenie to nie doświadczyło tragedii wojny, ale walczy z kryzysem gospodarczym i politycznym, co określane jest w literaturze jako doświadczenie pokoleniowe⁷. Wśród skutków kryzysu widocznych z dłuższej perspektywy najbardziej traumatyczne jest bezrobocie wśród młodzieży. Można zakładać, że bezrobotna młodzież będzie obniżać swoje wymagania płacowe oraz podejmować się mniej atrakcyjnych ofert zatrudnienia. Społecznym fenomenem stają się trzydziestolatkowie i czterdziestolatkowie, którzy mieszkają z rodzicami⁸. W skali makro część krajów UE staje wobec dylematu, czy oferujemy więcej gorszej pracy, czy więcej bezrobocia (co zresztą jest również udziałem polskiej polityki zatrudnienia). Nie zmienia to faktu, że w skali mikro szukającemu zatrudnienia oferuje się gorsze miejsca pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami.

Praca prekarna w UE jest świadczona w „gorszych segmentach”, a polską specyfiką tej pracy jest najwyższy w UE odsetek pracowników zatrudnionych na czas określony (21,9% w 2015 r.)⁹. Wiele emocji budzą w tym kontekście tak zwane umowy śmieciowe (umowy zlecenia z uczniami i studentami do 26. roku życia oraz umowy o dzieło), które nie są obciążone narzutami na ZUS i ubezpieczenie zdrowotne. Z kolei jeżeli chodzi o segment samozatrudnionych, to szacuje się, że około 15% samozatrudnionych jest

⁴ Por. np. A. Gontarek, *Konsekwencje ekonomii neoliberalnej dla rozwoju społeczno-gospodarczego Unii Europejskiej*, Studia Europejskie 2016, 2, s. 89–110; S. Konopacki, *Kryzys demokracji europejskiej*, w: *Międzynarodowe studia polityczne i kulturowe wobec wyzwań współczesności*, T. Domański (red.), Łódź 2016, s. 135–149.

⁵ Więcej o niepewności B. Godlewska-Bujok, *Ryzyko wykluczenia i niepewność*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2008, 8, s. 2–7.

⁶ G. Standing, *The Precariat...*, s. 10.

⁷ W. Wrzesień, *Kilka uwag o pokoleniowej sytuacji współczesnej polskiej młodzieży*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 2016, 1 (LXXVIII), s. 230 i n.

⁸ M. Boni, K. Szafraniec, *Raport „Młodzi 2011”*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011, s. 35–50.

⁹ Employment statistics, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics#Part-time_and_fixed-term_contracts (dostęp: 30.03.2017).

zmuszanych przez pracodawców do założenia własnej firmy, co oznacza, że zasilają oni prekariat¹⁰.

W literaturze przedmiotu podkreśla się, że praca prekarna jest często wykonywana poniżej kwalifikacji prekariuszy i podlegają oni ponadto dyskryminacji płacowej¹¹. Pojawienie się w Polsce prekariuszy jest silnie związane wizerunkowo z młodymi wykształconymi ludźmi bez pracy. Pokazuje to, że tytuł zawodowy nie pomaga w znalezieniu dobrze płatnej pracy, a zdobyte wykształcenie nie jest argumentem do prowadzenia negocjacji dotyczących warunków przyszłego zatrudnienia.

Polski rynek pracy charakteryzuje się między innymi głęboką segmentacją, i – co nie jest wyłącznie polską specyfiką – niskim wskaźnikiem aktywności zawodowej, wysokim poziomem bezrobocia wśród młodzieży oraz trudnością w dostosowaniu oferty edukacyjnej szkół (zwłaszcza wyższych) do potrzeb rynku pracy. Przyczyn tego stanu rzeczy jest wiele i zapewne większość czynników ma charakter cywilizacyjny i wynika z globalizacji oraz procesów jej towarzyszących, wśród których wymienić można: offshoring, rozwój technologiczny, rozwój nauki, zmianę sposobu świadczenia pracy oraz poszukiwanie czynników poprawiających konkurencyjność, związanych przede wszystkim z optymalizacją kosztów pracy (outsourcing, w tym kapitałowy, kontraktowy i personalny). Stąd potrzeba sięgania nie tylko do niestandardowych form zatrudniania w ramach stosunku pracy, lecz także zatrudniania w ramach niepracowniczych form zatrudnienia promowanych przez unijną ideę *flexicurity*. Jednakże należy przyznać, że polską specyfiką jest daleko posunięta segmentacja rynku pracy uniemożliwiająca w praktyce swobodny transfer między segmentami. Zatrudnieni w atypowych formach – w ramach zarówno pracowniczego, jak i niepracowniczego zatrudnienia – narażeni są na zdecydowanie większe ryzyko utraty pracy niżeli pracownicy typowi oraz nie posiadają takich samych co oni uprawnień socjalnych. Często też mają utrudniony dostęp do szkoleń, a tym samym do możliwości podnoszenia kwalifikacji i awansu. Segmentacja na „gorszy” i „lepszy” rynek pracy ulega utrwaleniu nie tylko poprzez ustawodawstwo pracy, lecz także poprzez między innymi zjawisko pakietów socjalnych, wprowadzonych przez związki zawodowe w procesach restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstw branż energetycznych, paliwowych, stoczniowych, hutniczych, górniczych, motoryzacyjnych itp., czyli wszędzie tam, gdzie związki zawodowe tradycyjnie odgrywają dużą rolę. Z punktu widzenia makroekonomicznego brak rozwiązań socjalnych dla osób tracących pracę może zakończyć się poszerzeniem grona wykluczonych i niezadowolonych z rynkowej transformacji. Stąd świadomość negatywnych społecznie skutków uelastyczenia rynku pracy powinna prowadzić do próby znalezienia polskiej wersji *flexicurity*. Jednakże aby można ją było zbudować i zastosować, należy zapewnić pracownikom „nietypowym” oraz pracującym „niepracownikom” zblizoną, przynajmniej

¹⁰ *Mit umów śmieciowych*, Rzeczpospolita, 3 kwietnia 2013.

¹¹ M. Dobrzyński, *Prekariat jako produkt pracy niepewnej*, w: *Rozwój potencjału społecznego organizacji – wyzwania w XXI wieku. Księga jubileuszowa z okazji siedemdziesiątej rocznicy urodzin Profesora Mariana Dobrzyńskiego*, Warszawa 2012, s. 34 i n.

w części, ochronę w dziedzinie warunków zatrudnienia jak zatrudnionym w systemie tradycyjnym. Wymaga to jednak takiego przeobrażenia polskiego modelu zatrudnienia, aby zasada pewności miejsca pracy (*job security*), związana z powszechną ochroną trwałości stosunku pracy, ustąpiła modelowi opartemu na pewności zatrudnienia związanemu ze społeczną ochroną miejsc pracy (*employment security*). Innymi słowy, wzmocnieniu zabezpieczenia osób objętych nietypowymi formami zatrudnienia powinno towarzyszyć ograniczenie tradycyjnej powszechnej i szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy w ramach typowych form zatrudnienia (tzw. realokacja praw i przywilejów). Powinno to sprzyjać ograniczeniu segmentacji rynku pracy. Zważywszy, że zbyt daleko idące ograniczenie dotychczasowych przywilejów pracowników typowych może być trudne do przeprowadzenia z politycznego punktu widzenia, należy rozważyć wariant mniej radykalny polegający na ustanowieniu czegoś w rodzaju wspólnej platformy praw pracujących, zarówno pracowników, jak i niepracowników, którzy nie są w stanie dać sobie rady samodzielnie na rynku pracy (zleceniobiorcy, stażyści, osoby skierowane do pracy tymczasowej itp.)¹². Taka wspólna platforma mogłaby objąć różne kwestie, tym bardziej że coraz bardziej widać – przynajmniej w ustanawianych przepisach – zbliżanie katalogu uprawnień pracowników i niepracowników. Wystarczy choćby zwrócić uwagę na przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 304 kp), uprawnienia związane z rodzicielstwem (art. 175¹ kp i n.) czy kwestie dotyczące minimalnego wynagrodzenia. Podzielić należy poglądy doktryny, że pracujący „niepracownicy” mają przynajmniej w części prawo do wsparcia Państwa (wspólnoty) jak pracownicy, jeśli ich rzeczywista sytuacja jest zbliżona do sytuacji pracowników¹³. Taka wspólna platforma pozwalałaby na korektę mechanizmów rynkowych w interesie pracujących „niepracowników”, wprowadzając na wzór prawa pracy pewne standardy minimalne, co niewątpliwie sprzyjałoby przeciwdziałaniu wykluczeniu.

Niestety, problemem zarządzania zasobami ludzkimi na polskim (i częściowo europejskim) rynku pracy jest nadal dominujące podejście do personelu jako źródła kosztów, a nie składnika zasobów przedsiębiorstwa o strategicznej wartości dla firmy. Stąd nierzadko *knowledge workers* („pracownicy wiedzy”), a zwłaszcza absolwenci wyższych uczelni ze względu na ich usytuowanie w „gorszych” segmentach, nie są w stanie zapewnić przedsiębiorstwu trwałej unikatowości, a tym samym długookresowej przewagi konkurencyjnej. A zatem możliwość wykorzystania nietypowych form zatrudnienia powinna być pochodną nowoczesnego prawa pracy zapewniającego elastyczność pracy z jednej strony oraz redukującą segmentację rynku pracy i rozmiary pracy

¹² Nie chodzi tu o top menedżerów zatrudnionych na podstawie cywilnoprawnych kontraktów menedżerskich, samozatrudnionych faktycznie niezależnych, którzy świadczą usługi na rzecz wielu podmiotów, czy wolne zawody, dla których umowa o dzieło jest narzędziem obniżenia tak zwanego klina podatkowego.

¹³ Por. A. Sobczyk, *Prawo i człowiek pracujący – między ochroną godności a równości*. Referat na XIX Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Poznań 15–17 maja 2013; Z. Hajn, *Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – prawo pracowników czy prawo ludzi pracy?*, w: *Zbiorowe prawo pracy w XXI wieku*, A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), Gdańsk 2010, s.183.

nierejestrowanej z drugiej, tak by zabezpieczyć potrzeby i interesy nie tylko pracodawców, ale i pracowników oraz innych świadczących pracę osób.

Zjawisko prekariatu – przynajmniej w Polsce – może być uznane za wynik segmentacji rynku pracy, ale również jako rezultat długotrwałej polityki zatrudnienia w latach 90. i przed przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej, sprowadzającej się do filozofii „pracy za wszelką cenę”, bez zwracania uwagi na podstawy prawne zatrudnienia, i – co istotniejsze – bez uwzględnienia skutków prowadzonej polityki w perspektywie długo-okresowej, jak również wartości społecznych i humanistycznych przypisanych pracy¹⁴.

Jednocześnie wydaje się, że aksjologiczna warstwa współczesnego stosunku pracy zdradza pewne cechy, które mogą nie sprzyjać powstawaniu relacji opartych na sprawiedliwym czy równym traktowaniu, a więc nie ułatwiają traktowania osób wykonujących pracę jako podmiotów partnerskich czy źródła wartości przedsiębiorstwa, a raczej – o czym było wyżej – powodują traktowanie osób wykonujących pracę jako źródło kosztów. Taki stosunek do pracowników jako źródła kosztów potencjalnie powoduje pokusę obniżania tych kosztów przy jednoczesnym dążeniu do maksymalizacji zysków.

Przy takim podejściu warto przyrzeć się konstrukcji stosunku pracy. Ma ona historyczne korzenie, które można wywodzić z najstarszych form pracy podporządkowanej¹⁵. Niektóre z pozostałości tych najstarszych form pracy podporządkowanej można zauważyć w konstrukcji art. 22 kp. Oprócz umówionego rodzaju pracy, miejsca i czasu jej wykonywania cechą stosunku pracy jest kierownictwo. Nawiasem mówiąc, kierownictwo pracodawcy jest cechą stosunku pracy, która została wprowadzona do Kodeksu pracy w połowie lat 90. XX w., zastępując wykonywanie pracy na rzecz zakładu pracy, co może i powinno być traktowane jako symbol zmiany paradygmatu pracy, a nie tylko jako wynik transformacji ustrojowej. Ponadto kierownictwo pracodawcy jest istotną konstrukcją, która określa rodzaj relacji z punktu widzenia pracodawcy. Może być traktowane również jako realizacja funkcji organizacyjnej prawa pracy. Tymczasem z punktu widzenia pracownika ten sam związek można opisać jako podporządkowanie. Samo podporządkowanie jest cechą, która może mieć niekorzystny czy wręcz szkodliwy charakter, zwłaszcza w odniesieniu do strony pracowniczej stosunku pracy, ponieważ może powodować czy wzmacniać poczucie niemożności współdecydowania lub braku podmiotowości¹⁶, a w rzeczywistości zmniejsza ciężar współodpowiedzialności za stosunek pracy po stronie pracownika, w całości przenosząc go na pracodawcę (trzeba zaznaczyć, że nie chodzi tu o kwestie ryzyka gospodarczego przedsięwzięcia, ale raczej

¹⁴ Por. B. Godlewska-Bujok, *Skuteczność prawa zatrudnienia*, Warszawa 2015, s. 47 i n.

¹⁵ Por. T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. I, *Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986, s. 16 i n. Por. też S. Williams, D. Adam-Smith, *Contemporary Employment Relations*, Oxford 2010, s. 5 i n.; A. Fox, *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations*, London 1974.

¹⁶ Por. np. R.C. Herrenkohl, G.T. Judson, J.A. Heffner, *Defining and measuring employee empowerment*, *The Journal of Applied Behavioral Science* 1999, 35 (3), s. 373–389; S. Fernandez, T. Moldogaziev, *Using employee empowerment to encourage innovative behavior in the public sector*, *Journal of Public Administration, Research and Theory* 2013, 23 (1), s. 155–187; H.A. Doughty, *Employee empowerment: Democracy or delusion?*, *The Innovation Journal* 2004, 9 (1), s. 1–24.

o jakość stosunku pracy jako takiego), tym samym pozbawiając pracownika tej cechy podmiotowej, która właśnie miała być częścią stosunku pracy jako relacji teoretycznie równorzędnych podmiotów (z Kodeksem pracy jako instrumentem niwelowania nierównowagi pozycji stron stosunku pracy). Tym samym może nastąpić utrata poczucia identyfikacji z miejscem pracy, której brak właśnie jest immanentną cechą pracy niepewnej, prekaryjnej. W takiej sytuacji zatrudnienie pracownika zależy w pełni od decyzji (woli) pracodawcy, co wzmacniane jest dodatkowo przez stosowane powszechnie instrumenty zatrudnieniowe zaliczane do atypowych, a więc niezapewniające standardu zatrudnienia.

W teorii konfliktu¹⁷ każda relacja z występującym jako jej cecha elementem podporządkowania jest relacją potencjalnie konfliktową, a w konsekwencji może prowadzić do wystąpienia zjawiska przemocy: fizycznej, psychicznej, a przede wszystkim ekonomicznej i instytucjonalnej. Stosunek pracy, czy raczej może w tym kontekście stosunek zatrudnienia, taką sytuacją potencjalnie konfliktową jest i przemoc jest trwale wpisana w stosunek pracy/zatrudnienia. I właśnie ze zjawiska konfliktu – sprzeczności interesów stron, a dalej ze zjawiska segmentacji rynku pracy (traktowanej jako wynik kosztowego podejścia do zatrudniania i polityki rynku pracy, wzmacnianej przez pozastandardowe instrumenty zatrudnienia) można by wywieść przemocowy charakter prekariatu. Strukturalna przewaga ekonomiczna pracodawców i słabość instytucji dialogu społecznego powodują, że pracownicy nie są w stanie zniwelować przewagi ekonomicznej. Dalej, przemoc ekonomiczna jest trudniejsza do zrozumienia niż przemoc fizyczna, choćby z tego powodu, że nie jest unaocznionym jednorazowym aktem agresji. Jest raczej całym łańcuchem faktów i powiązań, zdarzeń, za które trudno jednoznacznie przypisać odpowiedzialność.

Przewaga ekonomiczna strony zlecającej pracę, jej dominacja, przy relatywnie słabych mechanizmach ochronnych wobec osób wykonujących pracę w warunkach pracy atypowej, wskazuje na właśnie przemocowy charakter takich stosunków. Ten przemocowy charakter jest szczególnie widoczny w łatwości wypowiedzania umów cywilnoprawnych i innych cechach, które nie spełniają standardów zatrudnienia, braku stabilności i niepewności. Ta łatwość pokazuje również, że biznes i zysk nieraz są ważniejszymi uwarunkowaniami niż życie i dobrostan współobywateli. Prekaryjność staje się normą, pochodzącą z cechującej się przewagą ekonomiczną jednej ze stron struktury rynku pracy i przekonań, jak powinny być kształtowane relacje zawodowe.

Warto pamiętać, że kultura przemocy w dużej mierze dotyczy modeli biznesowych opartych na przewadze ekonomicznej, a z taką właśnie mamy do czynienia. Ponadto możemy dostrzec istotne elementy przewagi ekonomicznej w stosunkach pracy, a także w umowach cywilnoprawnych, która przez to może być traktowana jako źródło przemocy strukturalnej. W opinii Galtunga o przemocy strukturalnej można mówić, gdy podejmowane działania polityczne, ustanawiane prawa lub praktyki instytucjonalne w sposób systematyczny i bez uzasadnienia pozbawiają ludzi podstawowych potrzeb¹⁸.

¹⁷ Por. np. J. Reykowski, *Sprzeczność interesów jako źródło konfliktów*, Nauka 2011, 3, s. 7–38.

¹⁸ J. Galtung, *Violence, peace, and peace research*, Journal of Peace Research 1969, 6 (3), s. 167–191.

Wydaje się, że w społeczeństwie, w którym praca jest osią współczesnego życia, praca jest taką podstawową potrzebą. Pozostaje pytanie, czy zmiana paradygmatu pracy ma czasowy, czy stały wymiar i w jaki sposób niwelować cechy decydujące o przewadze ekonomicznej, która w konsekwencji może prowadzić do nieprzewidywalnych skutków społecznych.

Prekariat jest prawdopodobnie następnym etapem rozwoju rynku pracy, choć warto zastanowić się nad tym, jak ten kolejny etap będzie kształtować stosunki pracy – czy pogłębi segmentację rynku pracy, czy może raczej będzie prowadzić do ujednoczenia stosunków pracy. Ale na to pytanie na razie raczej nie ma jednoznacznej odpowiedzi.

Najważniejsze, jak się wydaje, jest to, że zaczynamy rozumieć, iż nie ma powrotu do pewności miejsca pracy (*job security*). Trudno bowiem wyobrazić sobie możliwości znalezienia skutecznej recepty na wady i dysfunkcje rynku pracy.

Bibliografia

- Boni M., Szafraniec K., *Raport „Młodzi 2011”*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.
- Dobrzyński M., *Prekariat jako produkt pracy niepewnej*, w: *Rozwój potencjału społecznego organizacji – wyzwania w XXI wieku. Księga jubileuszowa z okazji siedemdziesiątej rocznicy urodzin Profesora Mariana Dobrzyńskiego*, Warszawa 2012.
- Doughty H.A., *Employee empowerment: Democracy or delusion?*, *The Innovation Journal* 2004, 9 (1).
- Fernandez S., Moldogaziev T., *Using employee empowerment to encourage innovative behavior in the public sector*, *Journal of Public Administration, Research and Theory* 2013, 23 (1).
- Fox A., *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations*, London 1974.
- Galtung J., *Violence, peace, and peace research*, *Journal of Peace Research* 1969, 6 (3).
- Godlewska-Bujok B., *Ryzyko wykluczenia i niepewność*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2008, 8.
- Godlewska-Bujok B., *Skuteczność prawa zatrudnienia*, Warszawa 2015.
- Gontarek A., *Konsekwencje ekonomii neoliberalnej dla rozwoju społeczno-gospodarczego Unii Europejskiej*, *Studia Europejskie* 2016, 2.
- Hajn Z., *Prawo zrzeszania się w związkach zawodowych – prawo pracowników czy prawo ludzi pracy?*, w: *Zbiоровe prawo pracy w XXI wieku*, A. Wypych-Żywicka, M. Tomaszewska, J. Stelina (red.), Gdańsk 2010.
- Herrenkohl R.C., Judson G.T., Heffner J.A., *Defining and measuring employee empowerment*, *The Journal of Applied Behavioral Science* 1999, 35 (3).
- Konopacki S., *Kryzys demokracji europejskiej*, w: *Międzynarodowe studia polityczne i kulturowe wobec wyzwań współczesności*, T. Domański (red.), Łódź 2016.
- Mit umów śmieciowych*, *Rzeczpospolita*, 3 kwietnia 2013.
- Reykowski J., *Sprzeczność interesów jako źródło konfliktów*, *Nauka* 2011, 3.
- Sobczyk A., *Prawo i człowiek pracujący – między ochroną godności a równości*. Referat na XIX Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Poznań 15–17 maja 2013.

Smoczyński W., *Prekariusze wszystkich krajów*, Polityka, 7–13 września 2011, 37.

Standing G., *The Precariat. The New Dangerous Class*, London 2011.

Williams S., Adam-Smith D., *Contemporary Employment Relations*, Oxford 2010.

Wrzesień W., *Kilka uwag o pokoleniowej sytuacji współczesnej polskiej młodzieży*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 2016, 1 (LXXVIII).

Zieliński T., *Prawo pracy. Zarys systemu*, cz. I, *Ogólna*, Warszawa–Kraków 1986.