

*dr Małgorzata Król<sup>1</sup>*

Katedra Zarządzania Organizacjami  
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

## **Dywersyfikacja form zatrudnienia a nierówności społeczne**

### WPROWADZENIE

Nierówności wydają się być immamentną cechą życia społeczno-gospodarczego nie tylko współczesnego, ale również tego w zamierzonych czasach. Źródeł nierówności upatrywać można w różnorodnych czynnikach sprawczych, które utrudniają, bądź wręcz uniemożliwiają niektórym grupom społecznym dostęp do ważnych dla nich i cenionych przez nich dóbr lub wartości.

Rozważając istotę nierówności społecznych, w literaturze przedmiotu – szczególnie socjologicznej – podkreśla się, że są to nierówności pod względem cech społecznych, a nie indywidualnych. Według P. Sztompki, odnoszą się one do sytuacji, w której ludzie nie są sobie równi, szczególnie z tytułu przynależności do odrębnych grup bądź zajmowania różnych pozycji społecznych. Ponadto wskazuje się, że żeby mówić o nierównościach, to przynależność do określonej grupy musi determinować nierówny dostęp do cenionych społecznie dóbr [Sztompka, 2003, s. 332]. Natomiast dla polityki społecznej „nierówności między podmiotami istnieją wówczas, gdy jedne z nich mają pewne cechy lub dysponują możliwościami w stopniu niejednakowym z innymi” [Rysz-Kowalczyk (red.), 2001, s. 101]. Precyzując, nierówności społeczne są efektem określonego porządku społecznego i charakteru struktury społecznej, a ich występowanie w znaczący sposób różnicuje zajmowane przez poszczególne grupy pozycje w społeczeństwie.

Ludzie są sobie nierówni m.in. pod względem ich statusu na rynku pracy, co jest uwarunkowane po stronie podażowej m.in. poziomem i rodzajem wykształcenia zawodowego, doświadczeniem zawodowym, stanem zdrowia, predyspozycjami i zdolnościami, cechami charakteru oraz motywacją do pracy zasobów pracy, natomiast po stronie popytowej szczególnie parametrami związanymi z miej-

---

<sup>1</sup> Adres korespondencyjny: Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, ul. 1 Maja 50, 40-287 Katowice, tel. +48 32 257 73 74, e-mail: małgorzata.krol@ue.katowice.pl.

scem pracy, takimi jak: treść i charakter pracy, rodzaj stanowiska pracy, jego usytuowanie w strukturze organizacyjnej, warunki pracy, poziom i struktura wynagrodzenia, wymiar i rozkład czasu pracy, czy okres zatrudnienia.

Celem artykułu jest wykazanie, że dokonujące się przekształcenia w sferze pracy związane z jednej strony z ograniczeniem stałego i pełnowymiarowego zatrudnienia, a z drugiej z coraz szerszym wykorzystywaniem zatrudnienia elastycznego, mogą wpływać na kształtowanie się nierówności społecznych.

Ponadto na potrzeby niniejszego opracowania sformułowano następującą hipotezę badawczą: wykonywanie pracy przez pracobiorców w ramach różnorodnych form zatrudnienia – tj. w ramach zatrudnienia typowego oraz elastycznego – może być źródłem nierówności społecznych. Założenie takie przyjęto, z uwagi na fakt, że wykorzystywane obecnie przez podmioty gospodarcze formy zatrudnienia są silnie zróżnicowane pod względem regulacji prawnych, formalnych powiązań organizacji i osoby wykonującej pracę, wzajemnych obowiązków oraz praw zainteresowanych stron, rozkładu ponoszonego przez strony ryzyka, a także przysługujących pracobiorcom uprawnień, co w rezultacie może wpływać na powstawanie i pogłębianie się nierówności społecznych wśród zasobów pracy.

Stosowane współcześnie przez podmioty gospodarcze spektrum form zatrudnienia jest obszerne i bardzo zróżnicowane, a w konsekwencji stanowi swoiste kontinuum więzi między organizacjami i pracobiorcami o różnym charakterze i sile powiązań [Gallagher, Connelly, 2008, s. 623]. W praktyce gospodarczej wykorzystywana jest zarówno typowa (standardowa) forma zatrudnienia, jak i liczne formy elastyczne (nietypowe). Typową formę zatrudnienia charakteryzuje: bezterminowa umowa o pracę, ośmiogodzinny dobowy wymiar czasu pracy, stałe godziny pracy, podporządkowanie pracownicze oraz wykonywanie pracy na ryzyko i w pomieszczeniach pracodawcy [Myjak, 2011, s. 155]. Cechy typowego zatrudnienia posiada tylko jedna forma, mianowicie nawiązywana zgodnie z regulacjami kodeksu pracy umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze godzin. Jeżeli którakolwiek ze wskazanych cech nie występuje, to świadczy to o odejściu od zatrudnienia typowego w kierunku elastycznego [Ghosh, Willinger, Ghosh, 2009, s. 434]. Biorąc pod uwagę aspekt prawny na elastyczne formy zatrudnienia składają się zarówno formy powstałe w wyniku uelastycznienia stosunku pracy, jak i oparte na innej podstawie niż stosunek pracy [Szyłko-Skoczny, 2004, s. 251]. Te pierwsze nawiązywane są w oparciu o regulacje kodeksu pracy i obejmują: umowę o pracę na czas określony, umowę o pracę w niepełnym wymiarze godzin, umowę na okres próbny, umowę na zastępstwo, umowę na czas wykonania określonej pracy oraz telepracę (e-pracę). Natomiast na drugą grupę składają się formy niepodlegające rygorom prawa pracy, takie jak np.: umowy cywilnoprawne (umowa-zlecenie, umowa o dzieło, umowa agencyjna), umowa o pracę nakładczą, praca tymczasowa, czy samozatrudnie-

nie. Różnorodność stosowanych form zatrudnienia w konsekwencji prowadzi do segmentacji pracowników zarówno na wewnętrznym, jak i na zewnętrznym rynku pracy, co uznać można za przejaw nierówności w obszarze zatrudnienia.

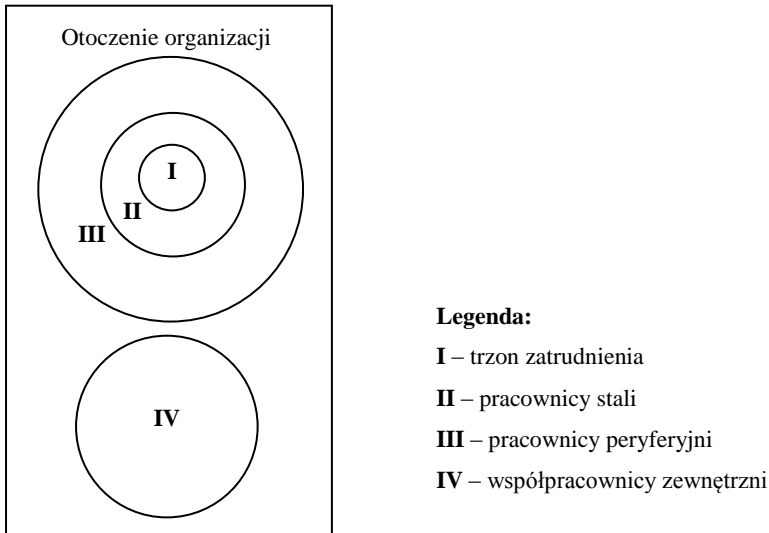
### NIERÓWNOŚCI NA WEWNĘTRZNYM RYNKU PRACY

Dynamiczny rozwój elastycznych form zatrudnienia rozpoczął się w Polsce w II połowie lat 90. XX wieku. Organizacje na coraz większą skalę zaczęły stosować nie tylko uelastycznione umowy o pracę, czy umowy cywilnoprawne, ale również, szczególnie w późniejszym okresie, pracę tymczasową, samozatrudnienie oraz – choć w mniejszym zakresie – telepracę. Obecnie elastyczne formy zatrudnienia są szeroko wykorzystywane głównie przez podmioty sektora prywatnego. W sektorze publicznym również stosowane są formy elastyczne, jednak na mniejszą skalę. Jak wynika z badań autorki przeprowadzonych wśród 266 różnych podmiotów gospodarczych funkcjonujących na obszarze województwa śląskiego w 2011 r., 58,8% pracobiorców wykonywało pracę na rzecz badanych organizacji w ramach form elastycznych, a pozostałych 41,2% w ramach formy typowej [Król, 2014, s. 154 i 236]. Przykład ten unaocznia zakres rozpowszechnienia form elastycznych, który prowadzi do przekształcenia rodzajowej (tj. rozpatrywanej głównie ze względu na wymiar czasu pracy, okres i podstawę prawną zatrudnienia [Pawlak, 2011, s. 149]) struktury zatrudnienia w organizacji.

Zdywersyfikowaną rodzajową strukturę zatrudnienia w organizacji już w latach 80. XX w. opisał J. Atkinson [1984, s. 30]. Przedstawił on obraz elastycznej firmy, w ramach której wyróżnił trzy grupy pracowników, mianowicie: rdzeń zatrudnienia, pracowników peryferyjnych (na których składają się pierwsze i drugie peryferia) oraz pracowników pozyskiwanych ze źródeł zewnętrznych. W polskiej literaturze spotkać można modyfikację tego ujęcia zaproponowaną przez M. Gabletę [Gableta, 2003, s. 127]. Autorka wyodrębniła również trzy grupy pracowników, jednak w zmienionej konfiguracji, tj.: pracowników stałych, a w ich ramach trzon zatrudnienia, pracowników peryferyjnych oraz współpracowników zewnętrznych (zob. rys. 1). Obie propozycje elastycznego modelu zatrudnienia opierają się na założeniu heterogeniczności statusu poszczególnych grup pracobiorców w organizacji.

Formy zatrudnienia stosowane w poszczególnych grupach różnią się między sobą nie tylko aspektem prawnym, czy siłą powiązań pracobiorcy z organizacją, ale także stabilnością zatrudnienia, wymiarem i rozkładem czasu pracy, poziomem wynagrodzeń, perspektywą rozwoju zawodowego i awansu, dostępnością do świadczeń pracowniczych itp. Zróżnicowanie atrybutów poszczególnych form zatrudnienia stanowić może źródło nierówności na wewnętrznym rynku pracy.

Pracownicy składający się na trzon zatrudnienia zatrudniani są w organizacjach w ramach umów na czas nieokreślony lub długoterminowych kontraktów. W związku z tym, grupy tej dotyczy bezpieczeństwo zatrudnienia, ale także wysokie wynagrodzenie, inwestowanie w rozwój zawodowy, dobre warunki pracy oraz partycypacja w zarządzaniu. Ich praca wiąże się często z odpowiedzialnością, uznaniem i prestiżem.



**Rysunek 1. Rodzajowa struktura zatrudnienia na wewnętrznym rynku pracy**

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Gableta, 2003, s. 127].

Również w ramach bezterminowych lub długoterminowych umów zatrudniani są pozostali pracownicy stali. Dla tej grupy pracowników charakterystyczne są: stabilność zatrudnienia, wysoki stopień ochrony, relatywnie wysokie wynagrodzenia, uprawnienia pracownicze oraz możliwość rozwoju zawodowego [Twiname, Humphries, Kearins, 2006, s. 335–355].

Dostęp do cenionych wartości związanych z pracą jest znacznie utrudniony w przypadku pracowników peryferyjnych. Zatrudniani są oni w ramach form krótkookresowych, szczególnie krótkoterminowych i niestabilnych umów o pracę – krótkich umów na czas określony, umów na czas wykonania określonej pracy, umów na zastępstwo, czy umów cywilnoprawnych – umowy-zlecenia, umowy o dzieło. Z uwagi na specyfikę form zatrudnienia stosowanych w tej grupie, uprawnienia pracownicze albo występują w ograniczonym zakresie (w przypadku terminowych umów o pracę), albo nie występują wcale (w przypadku umów cywilnoprawnych). Dla tej grupy charakterystyczny jest też brak pewności i stabilności zatrudnienia, a w konsekwencji i bezpieczeństwa socjalnego, a także ograniczony dostęp do szkoleń i awansów.

Specyficzną grupą na wewnętrznym rynku pracy są współpracownicy zewnętrzni. *De facto* nie są oni pracownikami danej organizacji, tylko podmiotem zewnętrznym. Organizacja zleca tej grupie pracowników wykonanie określonych prac. Do pozyskania współpracowników zewnętrznych wykorzystuje się przede wszystkim outsourcing, pracę tymczasową i samozatrudnienie. Ze względu na podmiot zatrudniający oraz powiązanie pracobiorców z organizacją jest to grupa wysoce zróżnicowana. Status pracowników outsourcingowych i ich uprawnienia, przywileje, możliwości zależą od formy ich zatrudnienia w firmie macierzystej. Pracownicy tymczasowi formalnie są zatrudniani przez agencję pracy tymczasowej w ramach umowy o pracę na czas określony lub umowy na czas wykonania określonej pracy [*Ustawa o zatrudnianiu...*, art. 7]. W praktyce umowy te zawierane są na bardzo krótkie okresy (nierzadko krótsze niż tydzień). Pracownikom tymczasowym z tytułu formy zatrudnienia w agencji pracy tymczasowej przysługują pewne uprawnienia pracownicze, np. urlop wypoczynkowy [*Ustawa o zatrudnianiu...*, art. 10]. Jednak pracownik tymczasowy nie ma zwykle dostępu do szkoleń rozwojowych oraz możliwości awansu. Ostatnia z wymienionych grup to osoby samozatrudnione. Wykonują one pracę na własny rachunek, w związku z czym trudno jest w ich przypadku rozpatrywać takie kwestie jak rozwój zawodowy, czy kariera w organizacji, prawa i przywileje pracownicze.

W kontekście powyższych rozważań, ze względu na silne zróżnicowanie form zatrudnienia, a w ich konsekwencji ukształtowania się segmentacji wewnątrzorganizacyjnego rynku pracy, można mówić o występowaniu nierówności pomiędzy poszczególnymi grupami pracobiorców. Analizując wewnętrzny rynek pracy zdiagnozować można różnice występujące między funkcjonującymi grupami pracobiorców przede wszystkim w zakresie dostępności do:

- stabilnego zatrudnienia,
- wyższych wynagrodzeń, premii, nagród,
- szkoleń pracowniczych,
- awansu,
- stanowisk kierowniczych,
- płatnych urlopów wypoczynkowych,
- płatnych zwolnień lekarskich,
- płatnych urlopów macierzyńskich, wychowawczych.

## NIERÓWNOŚCI NA ZEWNĘTRZNYM RYNKU PRACY

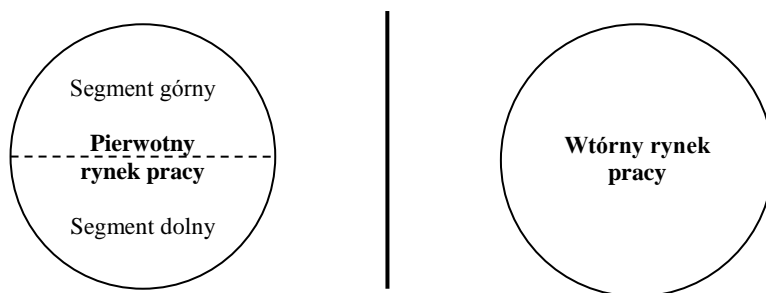
Segmentacja wewnętrznego rynku pracy znajduje swoje odzwierciedlenie na rynku zewnętrznym. Segmentacja zewnętrznego rynku pracy jest konsekwencją silnego zróżnicowania pracobiorców i miejsc pracy oraz odmiennych warunków pracy oferowanych przez organizacje na poszczególnych stanowiskach pracy [Cörvers, Euwals, de Grip, 2012, s. 83]. Następuje ona w efekcie zmniejszania

się w popycie na pracę udziału miejsc pracy stabilnych i gwarantujących ochronę pracowniczą, na rzecz niestabilnych miejsc pracy, których istnienie w dużym stopniu zależne jest od wahań koniunktury gospodarczej. Stabilność bądź niestabilność miejsc pracy znajduje przełożenie na stosowane przez podmioty gospodarcze formy zatrudnienia. A zatem można powiedzieć, że rozwój elastycznych form zatrudnienia prowadzi do nasilenia zjawiska segmentacji rynku pracy.

Jedną z bardziej znanych koncepcji segmentacji zewnętrznego rynku pracy jest opracowana w latach 60. XX w. w USA koncepcja dualnego rynku pracy. Zakłada ona podział rynku pracy na dwa segmenty, „w których pracownicy i pracodawcy działają w oparciu o odmienne zasady postępowania i które charakteryzują się różnymi cechami” [Kryńska, 2000, s. 21]. Efektem tego podziału jest wyodrębnienie dwóch segmentów na zewnętrznym rynku pracy, tj.: pierwotnego (pierwszego, pierwszorzędnego) oraz wtórnego (drugiego, drugorzędnego) (zob. rys. 2). W poszczególnych segmentach rynku identyfikowane są miejsca pracy o odmiennych cechach. I tak, na rynku pierwotnym występują „dobre” miejsca pracy, które są atrakcyjne dla pracobiorców, natomiast na rynku wtórnym – „złe” miejsca pracy, znacznie mniej atrakcyjne. Atrybutem „dobrych” miejsc pracy jest stabilność zatrudnienia, niskie ryzyko utraty pracy, ochrona prawna pracownika, relatywnie (względem rynku wtórnego) wyższe i stałe wynagrodzenie, możliwość rozwoju zawodowego i awansowania oraz stabilne warunki pracy. Należy jednak pamiętać, nawiązując do późniejszych modyfikacji omawianej koncepcji, że rynek pierwotny nie jest homogeniczny, gdyż występują na nim zarówno niejednorodne miejsca pracy, jak i niejednorodni pracobiorcy. W związku z powyższym dokonuje się jego dalszego dychotomicznego podziału na: segment górny (niezależny), który oferuje miejsca pracy wymagające inicjatywy i kreatywności (np. menedżerowie, wolne zawody) oraz segment dolny (podporządkowany), na którym wymagana jest przede wszystkim dyscyplina pracy i niezawodność (stanowiska wykonawcze). Z kolei cechami rynku wtórnego są: niższe i niestałe wynagrodzenie, niewielkie możliwości rozwoju i awansu zawodowego, mniej korzystne warunki pracy oraz niestabilne zatrudnienie i wysokie ryzyko utraty pracy. Ze względu na gorsze warunki pracy sektor wtórny identyfikowany jest z grupą pracowników „pokrzywdzonych” [Kryńska, 2000, s. 22–23].

Przemieszczanie się pracowników między rynkiem pierwotnym i wtórnym ma ograniczony charakter. Przyczyną są występujące bariery wejścia na rynek pierwotny, na które składają się przede wszystkim: ściśle zdefiniowane kryteria zatrudniania pracowników, dokładnie sprecyzowane ścieżki awansu zawodowego, a także sformalizowane procedury okresowych ocen pracowniczych oraz derekrutacji pracowników [Kryńska, 1996, s. 97–98]. W efekcie zaobserwować można dwa zjawiska. Po pierwsze, zmniejsza się pierwotny rynek pracy (tendencja analogiczna do zmniejszania się udziału pracowników stałych na rynku wewnętrznym), a rozszerza rynek wtórny (analogicznie do wzrostu udziału pra-

owników peryferyjnych i współpracowników zewnętrznych). Po drugie, pogłębia się izolacja obu rynków i rozszerza zakres dyskryminacji pracowników [Kryńska, 2001, s. 114]. Występujące pomiędzy wyodrębnionymi segmentami zróżnicowanie miejsc pracy, głównie pod względem czasu trwania umowy (bezterminowe – długoterminowe – krótkoterminowe) oraz poziomu i struktury wynagrodzeń prowadzi do powstawania i pogłębiania się zjawiska biedy wśród pracobiorców, polaryzacji społeczeństwa, a nawet wykluczenia społecznego. W tym kontekście wskazuje się na zjawisko „nowego ubóstwa”, które dotyka osoby pracujące (biedni wśród zatrudnionych) m.in. w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz w ramach form niegwarantujących stabilności zatrudnienia. Bardzo ograniczona możliwość przemieszczania się pracowników pomiędzy segmentami rynku jest szczególnie niebezpieczna, ponieważ powoduje utrwalanie istniejących nierówności społecznych oraz tworzenie się nowych [Szyłko-Skoczny, 2007, s. 220]. Zjawisko to może przyczyniać się do powstawania tzw. rynku pracy o dwóch prędkościach, czyli takiego, na którym część pracowników, ze względu na formę zatrudnienia, w ramach której wykonują pracę, jest objęta ochroną, natomiast pozostali świadczą pracę w oparciu o umowy niezapewniające im bezpieczeństwa zatrudnienia i ochrony [Gazon, 2008, s. 68].



Bariery wejścia na pierwotny rynek pracy

**Rysunek 2. Segmentacja zewnętrznego rynku pracy**

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Kryńska, 2000, s. 21–23].

W ostatnich latach, za sprawą G. Standinga, pracowników niemających stałego zatrudnienia (etatu), czyli funkcjonujących na wtórnym rynku pracy, zaczęto określać mianem *prekariatu* [Standing, 2011]. Prekariat jest to kategoria pracowników, którą charakteryzuje m.in.: niestabilność zatrudnienia (brak bezterminowych/długoterminowych umów i ochrony przed zwolnieniem), niepewność dochodu (brak zagwarantowanej płacy minimalnej), brak dostępu do ubezpieczeń społecznych oraz brak perspektyw związanych z rozwojem kariery. Do tej grupy zalicza się pracowników tymczasowych, sezonowych, wykonujących pracę w niepełnym wymiarze godzin, czy pozornie samozatrudnionych [Giermanowska, 2013, s. 109–110].

Jak wynika z powyższej analizy, segmentacja zewnętrznego rynku pracy również generuje nierówności społeczne. Są to przede wszystkim nierówności w zakresie dostępu do:

- pierwotnego rynku pracy,
- awansu społecznego i ekonomicznego,
- bezpieczeństwa socjalnego,
- infrastruktury społecznej,
- kredytów bankowych,
- dóbr kultury.

Rozwiązaniem, które mogłoby przyczynić się do zmniejszenia nierówności społecznych na zewnętrznym rynku pracy wydaje się być koncepcja *flexicurity*, obrazująca równowagę między elastycznością a bezpieczeństwem na rynku pracy [Flaschel, Greiner, Luchtenberg, 2012, s. 107]. Wyraża się ona w dążeniu do kompromisu przy równoczesnym wysokim poziomie elastyczności i bezpieczeństwa [Iancu, Popescu, Popescu, 2011, s. 121]. Koncepcja *flexicurity* (według modelu duńskiego) składa się z trzech głównych elementów, mianowicie: elastycznego rynku pracy, aktywnych programów rynku pracy oraz hojnego systemu opieki społecznej [Andersen, 2012, s. 118]. *Flexicurity*, pomimo że promuje stosowanie elastycznych form zatrudnienia, może przyczyniać się do łagodzenia nierówności społecznych i ograniczania marginalizacji określonych grup zasobów pracy za sprawą dwóch pozostałych elementów, tj.: aktywnych programów rynku pracy (np. poprzez poszerzanie i podnoszenie kompetencji zawodowych) oraz systemu opieki społecznej gwarantującego bezpieczeństwo socjalne w okresach niewykonywania pracy zawodowej.

## ZAKOŃCZENIE

Odwołując się ponownie do definicji nierówności społecznych, zgodnie z którą przynależność do określonej grupy – w analizowanym przypadku grupy pracowników identyfikowanej na wewnętrznym i zewnętrznym rynku pracy – determinuje nierówny dostęp do cenionych społecznie dóbr i wartości, można stwierdzić, że poszczególne grupy pracownicze ze względu na formę zatrudnienia mają ograniczony dostęp do określonych dóbr, co świadczy o występowaniu nierówności w obszarze zatrudnienia. Jeśli przyjąć, że w obszarze zatrudnienia cenionymi dobrami/wartościami są: stabilność zatrudnienia, wysokie/godziwe wynagrodzenie, rozwój zawodowy i rozwój kariery, czy dostępność do świadczeń pracowniczych, to z przeprowadzonej analizy wynika, że wyróżnione grupy pracowników mają niejednakowe możliwości dostępu do nich. Oznacza to, że forma, w ramach której zatrudnieni są pracownicy różnicuje ich pomiędzy sobą i może być czynnikiem generującym nierówności społeczne.



Jak też już wcześniej wspomniano, jedną z konsekwencji upowszechnienia się elastycznych form zatrudnienia jest polaryzacja społeczeństwa i utrwalanie się segmentacji pracobiorców na wewnętrznym i zewnętrznym rynku pracy na pracowników o stabilnym zatrudnieniu, wysokich kwalifikacjach i wysokich dochodach oraz pracowników o niestabilnym zatrudnieniu, niskich kwalifikacjach i niskich dochodach [Szyłko-Skoczny, 2004, s. 261].

Nawiązując do sformułowanej we wprowadzeniu hipotezy badawczej stanowiącej, że wykonywanie pracy przez pracobiorców w ramach różnorodnych form zatrudnienia – tj. w ramach zatrudnienia typowego oraz elastycznego – może być źródłem nierówności społecznych, należy stwierdzić, że na podstawie przeprowadzonej analizy hipoteza ta została zweryfikowana pozytywnie.

## LITERATURA

- Andersen T.M., 2012, *A Flexicurity Labour Market in the Great Recession: The Case of Denmark*, "De Economist", Vol. 160, Issue 2.
- Atkinson J., 1984, *Manpower Strategies for Flexible Organisation*, "Personnel Management", Vol. 16.
- Cörvers F., Euwals R., de Grip A., 2012, *Flexibility of the Labour Market*, "De Economist", Vol. 160, Issue 2.
- Flaschel P., Greiner A., Luchtenberg S., 2012, *Labor Market Institutions and the Role of Elites in Flexicurity Societies*, "Review of Political Economy", Vol. 24, No. 1.
- Gableta M., 2003, *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*, Wyd. Akademii Ekonomicznej, Wrocław.
- Gallagher D.G., Connelly C.E., 2008, *Nonstandard Work Arrangements: Meaning, Evidence and Theoretical Perspectives* [w:] *The SAGE Handbook of Organizational Behavior. Volume I. Micro Approaches*, red. J. Barling, C.L. Cooper, SAGE, Los Angeles, London, New Delhi, Singapore.
- Gazon J., 2008, *Ani bezrobocie, ani opieka społeczna. Od wyboru etycznego do ekonomicznej realizacji*, WN PWN, Warszawa.
- Ghosh D., Willinger G.L., Ghosh S., 2009, *A firm's external environment and the hiring of a non-standard workforce: implications for organisations*, "Human Resource Management Journal", Vol. 19, No. 4.
- Giermanowska E., 2013, *Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka. Instytucjonalna analiza kontraktów zatrudnienia*, Wyd. UW, Warszawa.
- Iancu A., Popescu L.F., Popescu V., 2011, *The Economic Effectiveness of the Flexicurity Policy in the EU*, "Economics, Management, and Financial Markets", Vol. 6(2).
- Król M., 2014, *Elastyczność zatrudnienia w organizacji*, Wyd. CeDeWu, Warszawa.
- Kryńska E., 2001, *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa.
- Kryńska E., 2000, *Mobilność zasobów pracy w wybranych teoriach rynku pracy* [w:] *Mobilność zasobów pracy. Analiza i metody stymulacji*, red. E. Kryńska, IPiSS, Warszawa.
- Kryńska E., 1996, *Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Wyd. UŁ, Łódź.

- Myjak T., 2011, *Wpływ formy zatrudnienia na zachowania organizacyjne*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń.
- Pawlak Z., 2011, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie*, Wyd. Poltext, Warszawa.
- Rysz-Kowalczyk B. (red), 2001, *Leksykon polityki społecznej*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa.
- Standing G., 2011, *The Precariat: The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic, London–New York.
- Sztompka P., 2003, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wyd. Znak, Kraków.
- Szyłko-Skoczny M., 2004, *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*. IPS UW, Warszawa.
- Szyłko-Skoczny M., 2007, *Problemy społeczne w sferze pracy [w:] Polityka społeczna*, red. G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny, WN PWN, Warszawa.
- Twinae L.J., Humphries M., Kearins K., 2006, *Flexibility on whose terms?*, "Journal of Organizational Change Management", Vol. 19, No. 3.
- Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2003 r., nr 166, poz. 1608 z późn. zm.).

### Streszczenie

Różnorodność form zatrudnienia – forma typowa oraz liczne formy elastyczne – stosowanych przez współczesne organizacje prowadzi do segmentacji zarówno wewnętrznego, jak i zewnętrznego rynku pracy. Na rynku wewnętrznym wyróżnia się w związku z tym trzy grupy pracowników, tj.: pracowników stałych (w tym trzon zatrudnienia), pracowników peryferyjnych oraz współpracowników zewnętrznych. Grupy te różnią się między sobą statusem prawnym zatrudnienia oraz charakterem i siłą powiązań pracowników z organizacją, co w konsekwencji generuje różnice pomiędzy wskazanymi grupami pracowników przede wszystkim w zakresie dostępności do stabilnego zatrudnienia, wyższych wynagrodzeń, premii, nagród, szkoleń pracowniczych, awansu zawodowego, stanowisk kierowniczych, płatnych urlopów wypoczynkowych, macierzyńskich, wychowawczych, płatnych zwolnień lekarskich. Natomiast na zewnętrznym rynku pracy, zgodnie z koncepcją dualnego rynku pracy, wyodrębnia się segment pierwotny oraz wtórny. Z tym pierwszym identyfikowane są „dobre” miejsca pracy, a z tym drugim – „złe” miejsca pracy. Cechą „dobrych” miejsc pracy jest stabilność zatrudnienia, ochrona prawna pracownika, wyższe wynagrodzenia, możliwość rozwoju i awansu. W przeciwieństwie do nich, „złe” miejsca pracy tych atrybutów nie posiadają. W rezultacie segmentacja zewnętrznego rynku pracy generuje nierówności w zakresie dostępu m.in. do: pierwotnego rynku pracy, awansu społecznego i ekonomicznego, bezpieczeństwa socjalnego, infrastruktury społecznej, kredytów bankowych, czy dóbr kultury. Nawiązując do definicji nierówności społecznych, zgodnie z którą przynależność do określonej grupy – w analizowanym przypadku grupy pracowników identyfikowanej na wewnętrznym i zewnętrznym rynku pracy – determinuje nierówny dostęp do cenionych społecznie dóbr i wartości, można stwierdzić, że wyodrębnione ze względu na formę zatrudnienia grupy pracownicze mają ograniczony dostęp do określonych dóbr, co świadczy o występowaniu nierówności w obszarze zatrudnienia.

*Słowa kluczowe:* zatrudnienie, elastyczne formy zatrudnienia, wewnętrzny rynek pracy, zewnętrzny rynek pracy, nierówności społeczne

## **Employment Forms Diversification and the Social Inequality**

### *Summary*

Diversity of employment forms – the typical and numerous flexible forms – used by contemporary organizations causes the segmentation of the internal and external labour market. On the internal market there are three groups of employees, i.e.: permanent workers (including the core workers), peripheral employees and external collaborators. These groups differ between themselves in the legal status of employment and the character and power of the connection of employees with the organization what in consequence is generating differences among shown groups mainly in the availability to: stable employment, higher remuneration, bonus, awards, trainings, professional promotion, managerial positions, paid holiday, maternity, paternal and sick leaves. However on the external labour market, according to the dual labour market concept, a primary and secondary sectors are emerging. With the first one are being identified „good” places of work, and with the second – „bad” ones. The feature of the „good” places of work there are: stability of employment, legal protection of employee, higher remuneration, professional development and promotion. In contrast with them, „bad” places of work doesn't have these attributes. As a result the segmentation of the external labour market is generating inequalities in the access to the: primary labour market, social advance and economical promotion, social safety, social infrastructure, bank loans and cultural assets. With reference to the definition of social inequalities, according to which membership in the specific group – in the analyzed case of the group of employees identified on the internal and external labour market – determines the unequal access to valued socially goods and values, we can say that employee groups distinguished on account of the employment form have a poor access to determined goods what is proving about the inequality in the area of employment.

*Keywords:* employment, flexible employment forms, internal labour market, external labour market, social inequality

JEL: J21