

mgr MAGDALENA DOBRZYŃSKA

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Kontakt: madob@ciop.pl

DOI: 10.5604/01.3001.0013.3193

# Od rewolucji technologicznej do transformacji socjoekonomicznej

## – niestandardowe formy wykonywania pracy w świecie Internetu



Fot. STori/Bigstockphoto

W artykule przeanalizowano przemiany na rynku pracy i upowszechnienie się niestandardowych form wykonywania pracy w kontekście czynników indywidualnych, społecznych i państwowych w dobie gospodarki cyfrowej. Omówiono niestandardowe formy wykonywania pracy pod kątem elastyczności rynku, kluczowej dla gospodarki cyfrowej i pracy z wykorzystaniem platform internetowych. Rozpatrzono ekspansję tych form wykonywania pracy z perspektywy jednostki, w szczególności indywidualizmu. Naświetlono kontekst społeczny zmian, akcentując zmiany ról społecznych. W ostatniej części nakreślono zmianę oczekiwań wobec współczesnego państwa dobrobytu.

*Słowa kluczowe: niestandardowe formy wykonywania pracy, elastyczny rynek pracy, praca z wykorzystaniem platform internetowych, państwo dobrobytu, gospodarka cyfrowa*

### From technological revolution towards socioeconomic transformation – non-standard forms of job execution in the digital age

The article analyses changes on modern labour market and an expansion of non-standard forms of job execution in the so-called digital economy, focusing on individual, social and public factors. The role of non-standard forms of job execution for labour market flexibility is developed, in the context of digital economy and online platform work. At micro level, the concept of individualism is considered. At social level, changing social roles are described. In the last part, the article focuses on transformation of modern state and public expectations.

*Keywords: non-standard employment, flexible labour market, online platforms, welfare state, digital economy*

### Wstęp

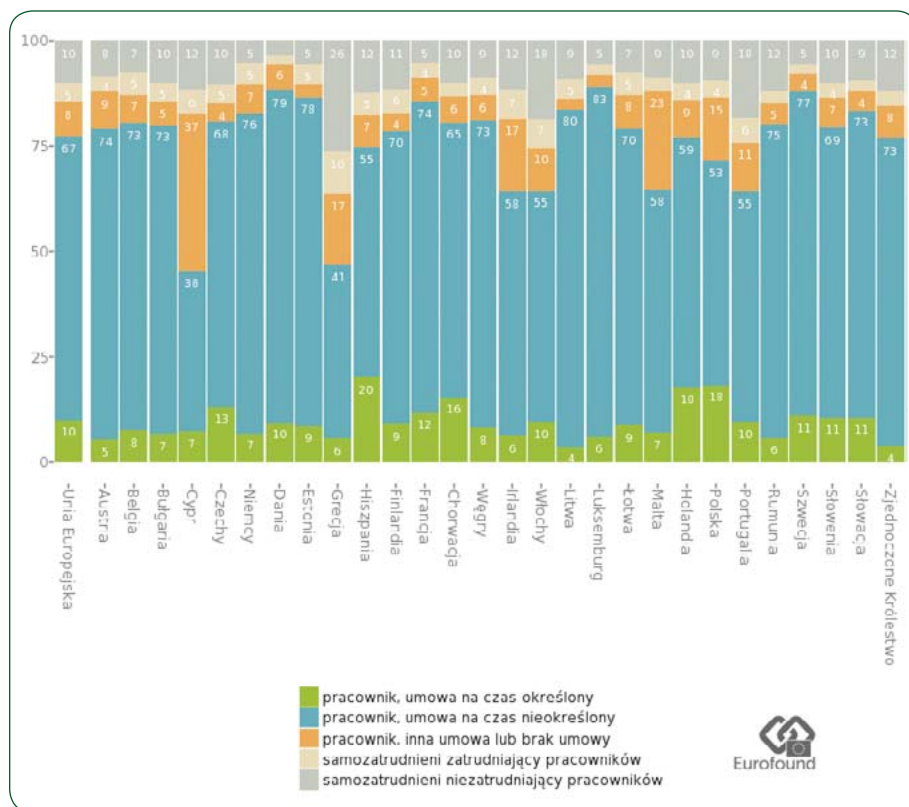
Według teorii długich cykli koniunkturalnych, rewolucja technologiczna nieuchronnie prowadzi do transformacji stosunków społeczno-ekonomicznych. Upowszechnianie się technologii w kolejnych sektorach skutkuje przekształceniami gospodarki, które z kolei wpływają na zmiany struktur społecznych, a te (przez oddziaływanie na proces polityczny), wymuszają powstanie nowych instytucji socjoekonomicznych [1].

Jednym z obszarów, w którym jak w soczewce odbijają się procesy społeczno-gospodarcze, jest rynek pracy, a z perspektywy przekształceń socjoekonomicznych szczególnie interesujący wydaje się rozwój niestandardowych form wykonywania pracy. Upowszechniają się one wprawdzie od lat 70. XX wieku, w ostatnich latach pojawiły się jednak nowe wyzwania na rynku pracy związane z gospodarką współdzielenia i pracą za pośrednictwem platform internetowych.

Artykuł ma na celu dokonanie analizy, na podstawie publikacji UE, jak niestandardowe formy zatrudnienia, w tym praca przez Internet, wpisują się we współczesne przekształcenia społeczno-ekonomiczne. W pierwszej jego części scharakteryzowano zjawisko pracy za pośrednictwem Internetu, przede wszystkim praca z wykorzystaniem platform internetowych. Następnie niestandardowe formy wykonywania pracy oceniono z perspektywy jednostki, społeczeństwa i państwa. Omówiono m.in. zagadnienia związane z indywidualizacją scenariuszy życiowych, wpływem przemian demograficznych i społecznych na podejmowanie pracy w niestandardowych formach zatrudnienia, rolę stosunków pracy w podtrzymywaniu lub zmianie dominującego modelu rodziny oraz wyzwaniami dla systemu zabezpieczenia społecznego i modelu polityki społecznej państwa dobrobytu.

### Praca za pośrednictwem platform online

Niestandardowe formy wykonywania pracy obejmują sytuacje inne niż tradycyjne, czyli takie,



Rys. 1. Struktura pracowników państw Unii Europejskiej ze względu na status zatrudnienia, bez uwzględnienia wymiaru czasu pracy w 2015 roku

Fig. 1. Employment structure based on the type of employment contract (working time arrangements excluded) in the European Union in 2015

Źródło: Europejskie badanie warunków pracy (2015), Eurofound <https://www.eurofound.europa.eu/pl/data/european-working-conditions-survey> [dostęp: 01.03.2019]

w których zatrudnienie przebiega na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, w stałych godzinach nieprzekraczających dobowego i tygodniowego czasu pracy oraz w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Tym samym do niestandardowych form wykonywania pracy zaliczamy zarówno pracę na czas określony, pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracę chałupniczą, telepracę, jak i współdzielenie pracy, outsourcing czy najnowsze formy zarobkowania – w ramach gospodarki współdzielenia i z wykorzystaniem platform internetowych. Różnice między poszczególnymi krajami w zakresie form i powszechności niestandardowych form wykonywania pracy na rynku pracy (rys. 1. i 2.) wynikają, po pierwsze, ze struktury gospodarczej i rozwoju technologii, po drugie z regulacji rynku pracy, po trzecie z regulacji systemu zabezpieczenia społecznego, a po czwarte – z tradycji i uwarunkowań historycznych.

Jedną z najnowszych form pracy jest praca za pośrednictwem platform online – dynamicznych stron internetowych łączących funkcje cyfrowego rynku i przedsiębiorstwa. Jest to wirtualne miejsce spotkania się podaży i popytu na pracę, gdzie użytkownicy zdobywają informacje oraz zawierają relacje ekonomiczne i społeczne. Praca za pośrednictwem platform

online pojawiła się wraz z postępującą cyfryzacją i nowym zjawiskiem – tzw. gospodarką współdzielenia (ang. *collaborative economy, sharing economy*).

Jak czytamy w publikacji Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, w gospodarce współdzielenia aktywność ekonomiczna „organizowana jest za pośrednictwem platform współpracy, które umożliwiają wytworzenie otwartego rynku w celu krótkoterminowego użytkowania dóbr i usług zazwyczaj dostarczanych przez osoby indywidualne” [2]. Opiera się ona na trzech rodzajach podmiotów – oferujących usługi, użytkownikach i pośrednikach. Oferujący usługi to podmioty, które w sposób okazjonalny lub ciągły (profesjonalna, zstandardyzowana działalność) wnoszą zasoby, tzn. czas lub umiejętność. Użytkownicy usług to podmioty poszukujące tych zasobów. Z kolei pośrednicy to podmioty, które posługując się platformą internetową umożliwiają dokonywanie transakcji między dostawcami a użytkownikami usług. Przykładem takiej platformy jest Airbnb, łącząca osoby poszukujące noclegu z wynajmującymi krótkoterminowo kwatery prywatne, czy Freelancer – przeznaczona dla oferujących i poszukujących usług z zakresu m.in. tłumaczeń, grafiki, edycji tekstu czy pozycjonowania

stron. Platformy internetowe wykorzystywane są do świadczenia i pozyskiwania wielu rodzajów usług, np. do nauczania – wykorzystują je zarówno instytucje akademickie, jak i niezrzeszeni eksperci (odpowiednio Coursera i Skillshare).

Jedną z najbardziej kontrowersyjnych platform online jest Uber, która łączy prywatne osoby poszukujące transportu w mieście z właścicielami aut gotowymi je przewieźć. Specyfika usług świadczonych za jej pośrednictwem – przewóz osób – spowodowała, że działalność firmy stała się tematem debaty publicznej, powodem protestów ulicznych przedstawicieli korporacji taksówkarskich oraz przedmiotem sporów sądowych w zakresie kwalifikacji prowadzonej działalności gospodarczej – zarówno przed sądami krajowymi, jak i Trybunałem Sprawiedliwości Unii Europejskiej [2].

Model świadczenia usług oferowany przez Ubera, i szerzej, praca za pośrednictwem platform internetowych, stają się przyczynkiem do dyskusji o przekształcaniach współczesnej pracy, kierunku zmian rynku pracy oraz charakterze stosunków pracodawców i pracowników w kontekście ciągle dywersyfikujących się niestandardowych form zatrudnienia. Co więcej, osadzenie produkcji dóbr i usług w strukturze społecznej powoduje, że upowszechnienie się nowych technologii musi „doprowadzić do przeciwstawienia się istniejącym formom organizacyjnym, postawom kulturowym, zakorzenionym interesom i ustrojowi instytucjonalnemu” [1]. W tym kontekście istotne jest rozpatrzenie zachodzących na rynku pracy zmian z różnorodnej perspektywy – indywidualnej, społeczeństwa i państwa.

## Wyraz indywidualizmu

Z perspektywy jednostki upowszechnianie i rozszerzanie niestandardowych form wykonywania pracy w społeczeństwach wysoko rozwiniętych związane jest z upadkiem kolektywizmu – zmianami scharakteryzowanymi przez A. Giddensa jako „rosnący indywidualizm, erozja tradycji i dążenie do samorealizacji” [3]. Z jednej strony, każdy człowiek ma prawo do realizacji indywidualnego scenariusza życiowego. Z drugiej strony, każdy staje się osobiście odpowiedzialny za powodzenie realizowanego scenariusza, a uprawnienie do pomocy jako prawa wynikającego z przynależności do społeczeństwa (najczęściej równoważnego z obywatelstwem) zostaje ograniczone. Przykładem mogą być świadczenia dla osób bezrobotnych, które są warunkowane uprzednim okresem zatrudnienia czy obwarowane obowiązkiem uczestnictwa w programach szkoleniowych mających na celu zwiększenie szans na podjęcie pracy.

W tej perspektywie ewolucja form wykonywania pracy może być tłumaczona zmianami postaw, które odzwierciedlają m.in. przekształcenia aspiracji zawodowych, w szczególności kobiet [4]. Rozwój niestandardowych form zatrudnienia umożliwia godzenie ról zawodowych i pozazawodowych, pozwalając na realizowanie



wybranej ścieżki życiowej. Hierarchiczny awans w ramach pełnoetatowego i długoterminowego zatrudnienia u jednego pracodawcy zostaje zastąpiony możliwością rozwoju zawodowego przez horyzontalne przechodzenie między stanowiskami, zmianę miejsca zatrudnienia, przekwalifikowanie się, kształcenie ustawiczne, zmianę form zatrudnienia, wymiaru czasu pracy czy świadczenie pracy na odległość. Dzięki elastycznemu dostosowywaniu do popytu i podaży na rynku pracy, zatrudnienie niestandardowe ułatwia podejmowanie aktywności zawodowej. Jest to szczególnie istotne w społeczeństwach, które postrzegają pracę (zarobkową) nie tylko z perspektywy wymiaru ekonomicznego, ale również jako źródło satysfakcji osobistej, wyznacznik sukcesu społecznego i czynnik stratyfikacji społecznej.

Popularyzacja i urozmaicenie niestandardowych form wykonywania pracy to zjawiska związane m.in. z upowszechnianiem aktywności zawodowej kobiet, wydłużającym się okresem edukacji i wyższymi kwalifikacjami kadr, podwyższającym się wiekiem zakładania rodzin i obniżającą się dzietnością oraz z opóźnianiem wychodzenia z rynku pracy. W rezultacie aktywność zawodowa zajmuje coraz ważniejsze miejsce w życiu człowieka, wypełnia coraz więcej czasu, staje się źródłem celów życiowych i determinuje podejmowane decyzje. Z tej perspektywy niestandardowe formy zatrudnienia pozwalają swobodniej realizować się w sferze zawodowej, są źródłem autonomii w kształtowaniu sfery pracy, ale i ułatwiają godzenie pracy z innymi sferami życia.

Jednocześnie niestandardowe formy wykonywania pracy charakteryzuje większa podatność na wahania koniunktury oraz na konkurencyjność na rynku pracy, a rozszerzający się udział tych form zatrudnienia jest źródłem zmienności, niestabilności i wymuszonych aktywności na rynku pracy. Jeśli niestandardowa forma zatrudnienia nie jest wyborem, tylko koniecznością, często sytuuje człowieka w niestabilnych, niezapewniających mu bezpieczeństwa ekonomicznego i socjalnego warunkach. Upowszechnienie form wykonywania pracy, które nie gwarantują ani stałości stosunku pracy, ani jego wymiaru, ani wynagrodzenia (np. umowy zawierane bez określenia wymiaru czasu pracy (tzw. umowy zerogodzinowe, *zero-working hours contracts* czy praca za pośrednictwem platform internetowych), a są dominującym źródłem dochodów, może wzmacniać segmentację rynku pracy, blokując przejście do lepiej płatnych, dających możliwości awansu zawodowego i charakteryzujących się bezpieczeństwem socjalnym form wykonywania pracy.

## Kontekst społeczny

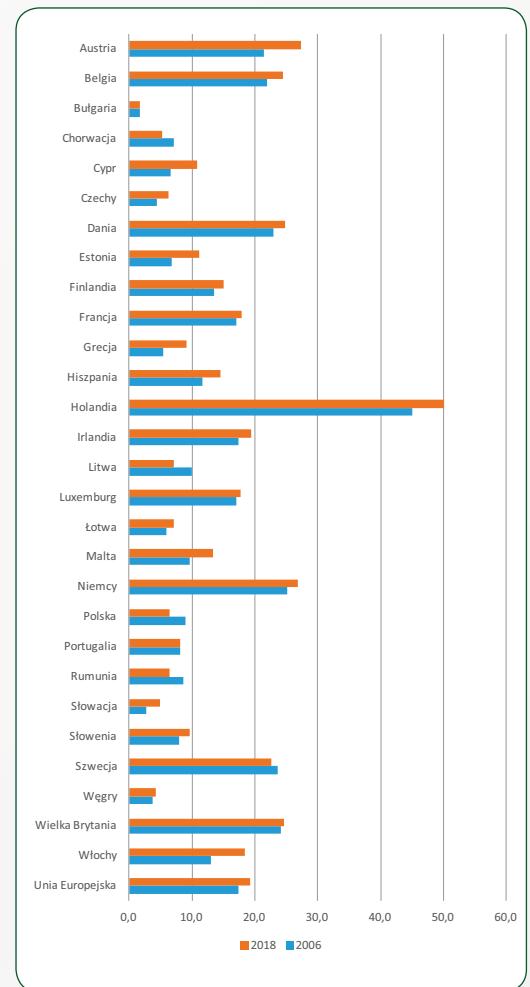
Wzrost znaczenia niestandardowych form wykonywania pracy może być rozpatrywany także w kontekście postępującego różnicowania się społeczeństw wysoko rozwiniętych państw

dobrobytu (*welfare state*). Stają się one coraz bardziej zróżnicowane nie tylko ze względu na wykształcenie czy poziom dochodów pozostających do dyspozycji gospodarstwa domowego, ale też etnicznie, religijnie, światopoglądowo. Towarzyszy temu „znaczące zróżnicowanie strategii życiowych, a w konsekwencji zwiększona różnorodność oczekiwań co do pożądanej oferty rozwiązań wspólnotowych i co do gotowości osobistej partycypacji w ich finansowaniu” [5]. Dotychczasowa gwarancja pomocy jednostce na podstawie przynależności do społeczeństwa, czyli głównie przez obywatelstwo, obwarowywana jest dodatkowymi warunkami, wśród których najważniejszym jest podejmowanie aktywności na rynku pracy. Z tej perspektywy „coraz bardziej zróżnicowane społeczeństwa wykazują prawdopodobnie mniejszą chęć dzielenia się swoimi dobrami niż miało to miejsce u zarania państwa opiekuńczego” [3].

W wyniku starzenia się społeczeństw wysoko rozwiniętych maleje udział osób w wieku produkcyjnym w populacji i konieczne staje się wypracowywanie i wprowadzanie rozwiązań dostosowanych do odmiennej od dotychczasowej struktury wieku pracowników. Niestandardowe formy zatrudnienia umożliwiają tworzenie takich rozwiązań, jak stopniowe wychodzenie z rynku pracy osób w wieku okołoemerytalnym, podejmowanie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy czy zmiana zakresu świadczonej pracy dzięki większej elastyczności funkcjonalnej zatrudnienia. Ponadto pozwalają na wypracowanie rozwiązań ułatwiających podejmowanie aktywności zawodowej przez osoby z grup szczególnie zagrożonych bezrobociem, w tym w wieku 50+. Pozwala to na przedłużanie aktywności zawodowej, która jest postrzegana nie tylko w kategoriach ekonomicznych, ale też społecznych.

Rozwój i upowszechnienie niestandardowych form wykonywania pracy może nie tylko odpowiadać na nowe tendencje gospodarczo-społeczne, ale wspierać podtrzymywanie tradycyjnych instytucji społecznych. Na przykład charakterystyczny dla Wielkiej Brytanii wzorzec rodziny, w której głównym żywicielem jest mężczyzna, a kobieta realizuje się zawodowo w mniejszym ekonomicznie i czasowo stopniu, pozostaje (pomimo niewątpliwej dywersyfikacji form), dominującym modelem życia społecznego [6]. Upowszechnienie niestandardowych form zatrudnienia na brytyjskim rynku pracy pozwala kobietom na podejmowanie aktywności zawodowej w zakresie pozwalającym na godzenie innych ról społecznych, ambicji i oczekiwań. W rezultacie wzmacnia sytuację ekonomiczną gospodarstw domowych, wspiera rozwój kapitału ludzkiego, promuje aktywność zawodową kobiet, a jednocześnie wspiera realizację obowiązków rodzicielsko-opiekuńczych.

Taki kierunek rozwoju rynku pracy zdaje się pozostawać w zgodzie z zasadą, według której „w ostatnich wiekach rozwijały się przede wszystkim te społeczeństwa, które potrafiły modyfikować



Rys. 2. Odsetek zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w 2006 i 2018 w krajach Unii Europejskiej

Fig. 2. Persons employed part-time – percentage of the total employment in 2006 and 2018 in the European Union

Źródło: Eurostat, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> [dostęp: 7.06.2019]

wać swoje struktury, nie czyniąc z nich przeszkód do coraz szerszego wykorzystywania nadwyżek, (...) tworząc lepsze warunki do wykonywania wydajnej pracy dla większej liczby obywateli”, a jednocześnie pozwala na zachowywanie kulturowo i historycznie ukształtowanego i oczekiwanego modelu stosunków społecznych [4].

## Rola państwa

Upowszechnianie się niestandardowych form wykonywania pracy powoduje zwiększenie odpowiedzialności jednostki za swój dobrostan w długookresowym horyzoncie czasowym. W porównaniu z tradycyjnymi formami, w których stabilny stosunek pracy stanowił podstawę zabezpieczenia społecznego gwarantowanego przez realizowany w państwie dobrobytu model polityki społecznej, niestandardowe formy pracy charakteryzuje większa podatność na wahania koniunktury oraz na konkurencyjność na rynku pracy. Ponadto, zatrudnienie niestandardowe stanowi słabszą podstawę do uprawnień z zabez-

pieczenia społecznego – zarówno od ryzyka bezrobocia, jak i innych rodzajów ryzyka socjalnego.

Jest to szczególnie widoczne w państwach, w których system zabezpieczenia społecznego bazuje na metodzie innej niż zabezpieczeniowa, gwarantującej niezależne od składki i przynależnie wszystkim członkom społeczeństwa świadczenie (dominującą w krajach skandynawskich). W systemach zbudowanych na zasadzie metody ubezpieczeniowej (związanej z obligatoryjnością opłacania składki; np. w Niemczech), albo pomocowej (przynależność świadczenia jest uznanie, tj. zależy od spełnienia określonych kryteriów; np. w krajach anglosaskich), upowszechnienie niestandardowych form zatrudnienia powoduje „wypadanie” istotnej części społeczeństwa z systemu zabezpieczenia społecznego. W konsekwencji praca na podstawie zatrudnienia niestandardowego przesuwana na jednostkę odpowiedzialność za radzenie sobie w sytuacji wystąpienia ryzyka socjalnego (przede wszystkim zdarzeń, które skutkują obniżeniem możliwości zarobkowania), takiego jak utrata pracy czy niepełnosprawność, rodzicielstwo czy dożycie sędziwego wieku.

Upowszechnienie niestandardowych form wykonywania pracy rozpatrywane jest także z punktu widzenia zmieniającej się roli państwa. Dominujący we współczesnej globalnej gospodarce model neoliberalnych stosunków ekonomicznych stymuluje deregulację rynków pracy i promuje niestandardowe formy zatrudnienia. Ponadto liberalizacja stosunków pracy odpowiada strukturalnym zmianom wysoko technologicznej gospodarki usługowej o globalnym łańcuchu dostaw i odbiorców, zwiększa mobilność kapitału ludzkiego i dostosowuje się do coraz bardziej zróżnicowanej aktywności gospodarczej. Państwa wycofują się z regulowania rynku pracy np. w imię realizacji strategii prowadzących do zdobycia lub zwiększenia przewagi konkurencyjnej, pod naciskami organizacji międzynarodowych, a także w wyniku przekształceń modelu polityki społecznej i przechodzenia od modelu państwa dobrobytu – *welfare state*, do państwa wspierającego pracę – *workfare state*.

O ile bowiem *welfare state* to „takie państwo, dla którego bezpieczeństwo społeczne stanowi cel i treść, obejmuje wszystkich obywateli i stanowi realizację obywatelskich praw społecznych”, to państwo skłaniające do pracy – *workfare state* – warunkuje zapewnienie bezpieczeństwa socjalnego aktywnością na rynku pracy [7]. Konieczność podejmowania pracy uzasadniana jest jej znaczeniem w życiu jednostki, rolą w budowaniu bogactwa i rozwoju społeczeństw oraz znaczeniem zapobiegania korzystaniu z dobrodziejstw państwa dobrobytu bez wnoszenia solidarnego wkładu.

W efekcie, bezpieczeństwo społeczne warunkowane jest podejmowaniem aktywności zawodowej. Szczególne znaczenie ma uzależnienie pomocy od aktywności na rynku pracy w sytuacji zajęcia ryzyka socjalnego. Dotyczy to zarówno pracy uprzedniej wobec zajęcia ryzyka, jak i pomocy z podjęciem pracy. Co więcej,

o ile jednym z celów państwa dobrobytu jest dążenie do zagwarantowania pełnego zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, to *workfare state* w dążeniu do podejmowania pracy przez wszystkich, akceptuje i promuje niestandardowe formy zatrudnienia.

Tak jak *welfare state* było odpowiedzią na procesy uprzemysłowienia, tak *workfare state* postrzegane jest jako odpowiedź na wyzwania związane z globalną, wysoce konkurencyjną gospodarką z dominującym sektorem usług. Z jednej strony poszukiwanie nowych rozwiązań jest wyrazem dostosowywania się instytucji państwa do neoliberalnego modelu gospodarki globalnej. Stanowi aktywną reakcję na malejącą konkurencyjność i niski wzrost gospodarczy państw rozwiniętych i ma doprowadzić do stanu, gdzie wszyscy, którzy są do tego zdolni, pracują. Z drugiej strony, działania te podejmowane są w kontekście powiązania świadczeń zabezpieczenia społecznego z pracą. Tym samym, uniwersalna podstawa do pomocy, jaką było w państwach dobrobytu obywatelstwo, zostaje uzupełniona przez kryterium zatrudnienia – uprzedniego lub bezpośrednio powiązanego z pobieraniem świadczenia. W konsekwencji pojawia się dodatkowe obwarowanie uprawnień do świadczenia.

## Podsumowanie

Rozszerzający się zakres niestandardowych form wykonywania pracy jest następstwem, ale i źródłem zmienności i deregulacji charakterystycznych dla świata współczesnego. Nieuprawnione byłoby bowiem oczekiwanie, że rynek pracy i stosunki zatrudnienia nie będą podlegały zmianom, jakich doświadczają inne obszary życia społecznego.

Niestandardowe formy pracy odzwierciedlają przemiany zachodzące w gospodarce, a szczególnie w dziedzinie technologii komunikacyjnych i informacyjnych. Pod ich wpływem przekształceniu ulegają style życia i pracy, a wartości określające społeczeństwo wysoko rozwinięte poddawane są redefinicji. Niestandardowe formy wykonywania pracy odpowiadają też na wzrastające znaczenie swobodnego kształtowania scenariuszy życiowych w kontekście wypełniania ról społecznych związanych między innymi z aktywnością kobiet na rynku pracy, zmianą modelu rodziny, przedłużającym się procesem kształcenia i zachodzącymi procesami demograficznymi. Z drugiej strony, zatrudnienie niestandardowe odzwierciedla potrzeby pracodawców dostosowujących się do wymagań globalnej, wysoce konkurencyjnej i opartej na innowacjach gospodarki.

Ekspansja niestandardowych form wykonywania pracy jest konsekwencją rozwoju gospodarczego i społecznego, z jakim mamy do czynienia od lat 70. XX wieku, a szczególnie zintensyfikowanego przez rozwój technologiczny przełomu tysiącleci i postępującą cyfryzację różnych dziedzin gospodarki. Akceptacja dla nich jest z jednej strony konsekwencją przekonania, że sukces w globalnej gospodarce jest możliwy tylko poprzez zwiększanie konkurencyjności. Wy-

nika ponadto z wartości dodanej, jaką przynosi zatrudnienie niestandardowe odpowiadające na potrzeby będące pochodną specyfiki realizowanych współcześnie modeli życia i scenariuszy życiowych.

Równocześnie problemy wynikające z upowszechniania i różnicowania się niestandardowych form wykonywania pracy powodują, że są one coraz częściej przedmiotem nie tylko debaty publicznej, ale i protestów społecznych. W tym kontekście szczególnie ważne jest, by pamiętać, że chociaż niestandardowe formy wykonywania pracy wpływają na jednostki, struktury społeczne i instytucje państwowe, to przez przynależność do obszaru ekonomii, pozostają w sferze wpływów człowieka. Jako takie podatne są zatem na przekształcenia, w myśl zasady, że „ekonomia jest wytworem człowieka, a nie siłą natury, a to co zostało stworzone, może zostać przystosowane” [8]. Mogą tym samym zostać dostosowane tak, by najlepiej służyć wzmocnieniu kondycji współczesnego człowieka, społeczeństwa i państwa.

## BIBLIOGRAFIA

- [1] Automation, digitalisation and platforms: Implications for work and employment. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxemburg 2018.
- [2] Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU. European Risk Observatory Discussion paper. EU-OSHA Publications Office of the European Union, Luxemburg 2017.
- [3] Polityka społeczna. Teorie, pojęcia, problemy. [Social policy. Theories, concepts, problems] [red.] LAVALETTE, M., PRATT A., Difin 2010.
- [4] ORCZYK, J. *Zmiany na rynku pracy a stosunki pracy i polityka społeczna* [w:] *Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*. [Changes on the labour market vs. work relations and social policy] [in:] *Housekeeping work resources in the beginning of the 21st century. Macroeconomic and regional aspects*. [red.] HORODENSKI, R., SADOWSKA-SNARSKA, C. IPISS, Białystok-Warszawa 2009.
- [5] KSIĘŻOPOLSKI, M. *Czas na państwo opiekuńcze! [It's high time for the welfare state!]* [w:] *Człowiek w pracy i polityce społecznej*. [in:] *Human in work and social policy* [red.] SZAMBELAŃCZYK, J., ŻUKOWSKI, M. Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego, Poznań 2010.
- [6] O'REILLY, J., MACINNES, J., NAZIO, T., and ROCHE, J. *The United Kingdom: From flexible employment to vulnerable workers* [w:] *Gender and the Contours of Precarious Employment*, [red.] VOSKO, L., MACDONALD, M. and CAMPBELL, I., NY: Routledge, 2009.
- [7] PONIKOWSKI, B., ZARZECZNY, J. *Uwarunkowania współczesnej polityki społecznej*. [Conditions of the modern social policy] Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2002.
- [8] *Social Policy: a Conceptual and Theoretical Introduction*. [red.] LAVALETTE, M., PRATT, A. SAGE Publications, Londyn 2001.

*Publikacja opracowana na podstawie wyników IV etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w latach 2017-2019 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.*