

Ryn, 17.10.2025

Zakres podmiotowy ubezpieczeń społecznych a współczesny rynek pracy

Prof. Uł dr hab. Tomasz Duraj
Dr Marcin Krajewski

Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia WPiA UŁ
cnsz@wpia.uni.lodz.pl



Prekaryzacja współczesnego rynku pracy

- Początki prekaryzacji rynku pracy w Polsce sięgają przełomu lat 80. i 90. XX w. kiedy to mieliśmy do czynienia ze zmianą ustroju społeczno-gospodarczego i rozwojem niepracowniczych form zatrudnienia.
- Mówiąc o zatrudnieniu prekaryjnym należy mieć na myśli **zatrudnienie niepewne (niestabilne, pozbawione ochrony)**.



Prekaryzacja współczesnego rynku pracy

Prekaryzacja rynku pracy polega na funkcjonującej od lat stałej tendencji do odchodzenia od tradycyjnej formuły stabilnego stosunku pracy, który opiera się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na rzecz mniej stabilnych elastycznych form zatrudnienia, **bądź to w ramach stosunku pracy:**

- Terminowe umowy o pracę
- Zatrudnienie tymczasowe
- Praca zdalna

bądź to w ramach niepracowniczych form świadczenia pracy zarobkowej:

- Umowy o świadczenie usług
- Umowy o dzieło
- Umowa B2B (samozatrudnienie)
- Praca za pośrednictwem platform internetowych
- Outsourcing



Prof. Uł dr hab. Tomasz Duraj
tduraj@wpia.uni.lodz.pl

Dr Marcin Krajewski
marcin.krajewski@wpia.uni.lodz.pl

**Centrum Nietypowych Stosunków
Zatrudnienia WPiA Uł**
cnsz@wpia.uni.lodz.pl

Prekaryzacja współczesnego rynku pracy – przyczyny

- Konieczność poprawy konkurencyjności firm funkcjonujących na rynku;
- Ograniczenie kosztów prowadzonej działalności (w tym optymalizacja ubezpieczeniowa);
- Większa elastyczność zatrudnienia;
- Globalizacja gospodarki;
- Rozwój nauki;
- Rozwój nowoczesnych technologii i teleinformatyki (w tym AI);
- Nagłe zmiany koniunktury gospodarczej (kryzysy ekonomiczne, COVID-19, konflikty zbrojne).



Struktura zatrudnienia w Polsce (2025)

- Według ostatnich danych Głównego Urzędu Statystycznego w II kwartale 2025 roku **liczba pracujących w Polsce wynosiła 17 198 000. osób.**
- Dominującą grupą pracujących są pracownicy najemni – było ich **13 586 420** (79,0% ogółu pracujących w gospodarce narodowej)
- Pracujący na własny rachunek z pomagającymi członkami rodziny – było ich **3 439 600** (20,7% ogółu pracujących w gospodarce narodowej)



Cechy zatrudnienia prekaryjnego:

1. Brak stabilizacji zatrudnienia;
2. Brak stabilizacji warunków świadczenia pracy;
3. Brak gwarancji dochodu (stałej pensji gwarantowanej ustawowo);
4. Brak bezpieczeństwa w pracy – w zakresie ochrony życia i zdrowia;
5. Brak ochrony przed nadmierną eksploatacją w procesie świadczenia pracy;
6. Brak ochrony przed dyskryminacją i mobbingiem;
7. Brak gwarancji w zakresie awansów i podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
8. Brak gwarancji w zakresie ochrony interesów majątkowych (pełna odpowiedzialność majątkowa, stosowanie cywilnoprawnych form zabezpieczenia majątkowego);
9. Brak gwarancji w zakresie reprezentacji uprawnień zbiorowych.



Wyzwania współczesnego rynku pracy – prawo pracy

1. Prawo pracy nie nadąża za dynamicznym rozwojem nietypowych form świadczenia pracy zarobkowej;
2. Prawo pracy nie chroni w wystarczającym stopniu zatrudnienia prekaryjnego (naruszenie standardów prawa międzynarodowego i norm Konstytucji RP);
3. Brak systemowego i kompleksowego podejścia ustawodawcy;
4. Przypadkowość i fragmentaryczność przyjmowanych rozwiązań prawnych;
5. Niespójność kryteriów stosowania szcątkowych mechanizmów ochronnych (brak kryterium zależności ekonomicznej).
6. Nieskuteczność mechanizmów przeciwdziałających fikcyjnemu zatrudnieniu niepracowniczemu.

Wyzwania współczesnego rynku pracy – prawo ubezpieczeń społecznych

1. Gospodarka typu *GIG economy*, jako zjawisko, które określane jest przyszłością zatrudnienia, wymaga przyjęcia odpowiednich rozwiązań co do przebudowy zakresu podmiotowego ubezpieczeń społecznych, w tym w szczególności uwzględnienia krótkotrwałej, często jednoczesnej kooperacji z kilkoma podmiotami, z których żaden nie musi mieć charakteru dominującego. Oznacza to potrzebę uwzględnienia sytuacji osób posiadających równolegle kilka tytułów do ubezpieczeń.

2. Na współczesnym rynku pracy naturalnym zjawiskiem jest i będzie powstawanie nowych form zatrudnienia, których celem jest poszukiwanie sposobów minimalizacji kosztów pracy. Obejmowanie tych form zakresem dedykowanych im regulacji prawnych okazuje się jednak mało efektywne, ponieważ podlegają one dynamicznym przeobrażeniom w krótkim czasie, podczas gdy proces legislacyjny nie jest w stanie nadążyć za tempem tych zmian. Ponadto część z nich pozostaje wciąż nie w pełni rozpoznana. W konsekwencji obecnie obowiązujące regulacje prawne nie są w stanie zapewnić wykonawcom takiego zatrudnienia odpowiedniego poziomu ochrony.



Wyzwania współczesnego rynku pracy – prawo ubezpieczeń społecznych

3. Obecny zakres podmiotowy systemu ubezpieczeń społecznych prowadzi do silnej segmentacji rynku pracy oraz zróżnicowania poziomu ochrony osób pozostających w szeroko rozumianych formach zatrudnienia. Na ten problem zwrócono uwagę w Krajowym Planie Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO), w ramach kamienia milowego A71G KPO. Czynniki demograficzne, a także rosnący udział pracowników cudzoziemskich, mogą w przyszłości prowadzić do przenoszenia części ciężaru ochrony socjalnej poza system ubezpieczeń społecznych.

4. Oprócz osób poszukujących stabilnych form zatrudnienia, na współczesnym rynku pracy coraz liczniej pojawia się grupa osób niezainteresowanych tradycyjnymi modelami pracy. Dla tej populacji priorytetem staje się bieżąca konsumpcja lub zaufanie do alternatywnych systemów zabezpieczenia, często kosztem bezpieczeństwa oferowanego w ramach publicznych systemów ubezpieczeń społecznych.

5. Samozatrudnienie stanowi zjawisko niejednorodne. Ze względu na znaczne zróżnicowanie dochodów w tej grupie zawodowej państwo często obniża wysokość składek lub przejmuje finansowanie ich części. W efekcie prowadzi to jednak do deformacji rynku pracy oraz powstawania niekorzystnych zjawisk, takich jak pozorne czy prekaryjne samozatrudnienie.



Prof. dr hab. Tomasz Duraj
tduraj@wpia.uni.lodz.pl

Dr Marcin Krajewski
marcin.krajewski@wpia.uni.lodz.pl

**Centrum Nietypowych Stosunków
Zatrudnienia WPiA UŁ**
cnsz@wpia.uni.lodz.pl

Pożądane kierunki przebudowy zakresu podmiotowego ubezpieczeń społecznych

ZATRUDNIENIE Scalenie tytułów ubezpieczenia obejmujących osoby zatrudnione i objęcie ich jednolitymi zasadami podlegania ubezpieczeniom społecznym (włącznie do tej kategorii osób fałszywie samozatrudnionych oraz wykonawców umów o dzieło) - szeroka kumulacja podstaw wymiaru składki

SAMOZATRUDNIENIE Zachowanie odrębnych preferencyjnych zasad ustalania podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne z tytułu działalności pozarolniczej, a jednocześnie wyłączenie z tego tytułu do ubezpieczeń osób samozatrudnionych zależnych ekonomicznie

TYTUŁY DO UBEZPIECZEŃ FINANSOWANE BUDŻETOWO Tytuły, których podstawę wymiaru składki stanowi minimalne wynagrodzenie lub kwota pobieranego świadczenia – powinny pozostać bez zmian

DOBROWOLNE UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE Obecnie obowiązująca regulacja nie wymaga zmian





**FACULTY OF LAW
AND ADMINISTRATION**
University of Lodz

Dziękujemy za uwagę

