

Renata Tomaszewska-Lipiec

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

Prekarna praca jako produkt współczesnej cywilizacji

W opracowaniu podjęto problematykę przeobrażeń współczesnego świata pracy, zwłaszcza elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy oraz rosnącego zapotrzebowania na pracowników portfolio. Rozważaniom poddano również rozwój tzw. „prekarnej pracy”, która stanowi bezpośrednią konsekwencję elastyczności płac, zatrudnienia i umiejętności. Ten upowszechniający się na całym świecie nowy rodzaj pracy stanowi wyzwanie dla systemu edukacji i jest powiązany z jego urynkownieniem.

Słowa kluczowe: pedagogika pracy, prekariat, praca, edukacja, elastyczność

Wprowadzenie

Istotę niniejszego opracowania dobrze oddaje teza sformułowana przez Zygmunta Freuda, iż coś się dzięki rozwojowi cywilizacji zyskuje, ale coś się w zamian traci (Freud, 2013). Odnosząc ją do tematu artykułu, Autorka podjęła problematykę przeobrażeń istoty pracy zawodowej, która na skutek postępującego procesu globalizacji, zmienia swój etyczny charakter; staje się coraz bardziej niepewna, tymczasowa, „prekarna”. W opracowaniu zaprezentowano również refleksję poświęconą edukacji, którą w pewnym sensie rozpatrywać można jako pułapkę prowadzącą do prekarnej pracy.

Elastyczny świat pracy – przyjaciel czy wróg?

Współczesna cywilizacja charakteryzuje się wielką dynamiką rozwoju, której skutkiem jest „niepewność” towarzysząca każdej ludzkiej biografii. Odwołując się do stanowiska U. Becka, można stwierdzić, iż żyjemy w świecie wyprodukowanego ryzyka, które jest ceną postępu (Beck, 2002). Analizując proces zmian, jakie przyniosła ze sobą pierwsza dekada XXI wieku, należy zwrócić uwagę na poważny ubytek „pewności”, która dawała ludziom psychiczny komfort codziennej egzystencji. Ta pewność dotyczyła praktycznie wszystkiego. Demokracji, która się miała rozszerzać i umacniać; gospodarki, która miała rosnąć, dając wszystkim coraz lepsze życie; jakości życia, która miała się nieustannie poprawiać oraz stosunków społecznych, a zwłaszcza wolności, których postęp był pewny, w miarę jak społeczeństwa miały się rozwijać; a nawet wiedzy, która

zdawała się niepodważalna i powszechnie akceptowana. W zamian za to pojawiła się „niepewność”, jako kluczowy element powszechnej świadomości (Żakowski, 2012).

Identyfikując problem niepewności i odnosząc go do tematu niniejszego opracowania, należy zauważyć, iż w sferze pracy dokonały się znaczące zmiany o charakterze jakościowym. Z punktu widzenia rozwoju cywilizacji można je oceniać jako bardzo postępowe. Praca stała się mniej uciążliwa, a znacznie bardziej bezpieczna. Poprawie uległy stosunki pracy, zwiększyło się wynagrodzenie. Jednocześnie coraz rzadziej stosuje się formy tradycyjnego zatrudnienia, szybciej zmienia się też struktura popytu na pracę. Analiza zakresu tych zmian pozwala na sformułowanie następujących prawidłowości:

1. Coraz wyraźniej oddziela się pojęcie „pracy” od pojęcia „zatrudnienia”. Inaczej mówiąc, coraz mniej pracy realizuje się poprzez stałe zatrudnienie.
2. Zatrudnienie także jest inne. Wymaga pracy bardziej zindywidualizowanej, do czego dostosowuje się jej charakter, organizację i warunki.
3. Wzrost konkurencyjności wywołany procesami globalizacji prowadzi do wzrostu elastyczności pracy sprzyjającej efektywniejszemu działaniu organizacji. Stosuje się rozwiązania umożliwiające szybszą wymianę pracowników oraz w większej skali zadaniowe i okresowe umowy o pracę.
4. Zmianie ulegają modele pracy w biografii ludzi. Model stałego zatrudnienia w okresie od ukończenia szkoły czy uczelni do momentu przejścia na emeryturę staje się anachroniczny. Przerwy w zatrudnieniu wykorzystywane są nie tyle na wychowanie dzieci, co na dokształcanie czy zmianę kwalifikacji. Okres aktywności zawodowej trwa dłużej. Wiek emerytalny przesuwa się na okres późniejszy (Golinowska, 2004, s. 33-34).

Zmiany te są coraz szybsze i coraz mniej poddają się predykcji. Ich kierunki na całym świecie są podobne, choć skala i tempo są związane z cechami specyficznymi dla każdego społeczeństwa. Niewątpliwie wspólną ich cechą wydaje się: utrata bezpieczeństwa socjalnego i wzrost sfery niepewności jednostek na wszystkich kontynentach.

Niepewność w świecie pracy wiąże się z faktem, iż coraz częściej mówi się i pisze o „końcu pracy” w klasycznym znaczeniu, obejmującym pełnoetatowe zatrudnienie, najczęściej na czas nieokreślony oraz ściśle wyznaczone zadania. W związku z zachodzącymi dynamicznie przeobrażeniami na znaczeniu zyskują *elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy*, obejmujące sposoby jej wykonywania odbiegające od tradycyjnego modelu pracy najemnej. Główną ich właściwością jest – zgodnie z nazwą – „elastyczność” czasu i miejsca pracy, stosunku pracy, relacji pracownika z pracodawcą, wynagrodzenia i zakresu pracy. W literaturze przedmiotu (np. Czepulis-Rutkowska, 2005) formy te określane są często jako *nowe i nietypowe*, bo charakterystyczne dla epoki postindustrialnej oraz dostosowane do potrzeb i możliwości nowej gospodarki. Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy – z założenia – stanowią optymalne rozwiązanie przede wszystkim dla osób, które nie mogą pracować w pełnym wymiarze godzin lub w jednym miejscu pracy, m.in. dla matek wychowujących dzieci, osób młodych, osób niepełnosprawnych, a także specjalistów i przedstawicieli wolnych zawodów. Ich stosowanie – również z założenia – pozwala pracodawcom lepiej dostosowywać się

do zmieniającego się popytu i obniżyć koszty prowadzenia swojej działalności, a pracownikom pogodzić obowiązki zawodowe z życiem prywatnym i osiągnąć większą satysfakcję z wykonywanej pracy.

Globalizacja i nowoczesne technologie tworzą nowe możliwości dotyczące tego, jak, kiedy i gdzie jest wykonywana praca. Praca jest tym, co się robi, a nie tym, gdzie się chodzi. W związku z tym uelastycznieniu podlega obecnie zarówno czas pracy, jak i miejsce jej wykonywania:

1) Elastyczny czas:

- a) Elastyczne godziny — opcja pozwalająca pracownikom ustalać ich czas pracy: elastyczne godziny, główne godziny pracy, godziny kaskadowe, czas w zamian (równoważny czas pracy), elastyczne przerwy, praca w niepełnym wymiarze godzin, zredukowany czas pracy, dzielenie pracy, dzielenie się pracą, praca na wezwanie.
- b) Elastyczne tygodnie — opcja pozwalająca pracownikom różnicować ich schemat pracy w obrębie tygodniowym: system skróconego tygodnia pracy, wymiana dni roboczych na pracę w weekendy, samodzielny wybór zmian, tydzień pracy — tydzień wolnego.
- c) Elastyczny rok — opcja, która pozwala pracownikom różnicować ich schemat pracy w obrębie roku: praca w czasie roku szkolnego, godziny wolne w roku, urlop w zamian.

2) Elastyczne miejsce:

- a) Elastyczna lokalizacja — opcja, która pozwala pracownikom wykonywać zadania służbowe w miejscach innych niż wyznaczone miejsce pracy: telepraca, praca z domu, praca zdalna, telecommuting.
- b) Elastyczne miejsce wykonywania pracy — opcja, która pozwala pracownikom wykonywać pracę w siedzibie firmy, ale w różnych miejscach: gorące biurka (Tadeusiak-Jeznach, Gryczko, b.r.w., s. 21).

Za sprawą uelastyczenia czasu i przestrzeni gospodarka, rynek pracy i życie zawodowe uległy znaczącym zmianom. Jak wskazuje R. Sennett w *Korozji charakteru* (Sennett, 2006, s. 55-81, 112-113), przeszliśmy od świata pracy opartego na hierarchicznych piramidach do układu luźnych sieci. Ludzie, którzy decydują się na zmianę pracy, coraz częściej doświadczają „ruchów horyzontalnych”, w których zamiast poruszać się do góry, chodzą bokiem niczym krab. Dzieje się tak dlatego, iż nowoczesna korporacja, opierając się na elastyczności zatrudnienia, nawet już nie udaje, że oferuje pewność pracy. Ze względu na zwiększającą się przypadkowość karier, pojęcie „pewności pracy” zastąpione zostało przez przeświadczenie, iż bezpieczeństwo leży w byciu „zatrudnialnym” (Aldridge, 2006, s. 58-59). Według R. Sennetta rozwój elastycznego kapitalizmu, choć z założenia powinien umożliwić bardziej swobodne kształtowanie naszego życia, prowadzi do powstania nowych obciążeń i form ucisku, a także do korozji tych elementów charakteru człowieka, które odpowiadają za trwałość więzi międzyludzkich, czyniąc go wręcz jednostką amoralną. Elastyczność pracy powoduje jej niepewność, a jednocześnie występującą w niej sprzeczność. Z jednej bowiem strony oczekuje się od pracownika mobilności, otwartości na zmiany i podejmowania ryzyka, a z drugiej lojalności, zaangażowania, zaufania do swojej organizacji i realizowanych przez nią celów.

Wydaje się zatem, iż elastyczny kapitalizm jest „elastyczny” tylko o tyle, o ile wszyscy akceptujemy jego warunki i jesteśmy gotowi zrezygnować z tradycyjnego modelu pracy oraz pasywnego wzorca kariery zawodowej rozumianej jako strukturalna własność zawodu lub organizacji, a opartej na bezpieczeństwie i stabilności.

Na skutek zarysowanych przeobrażeń cywilizacyjnych, rzeczywiście powoli do przeszłości odchodzą tradycyjne modele organizacji czasu w ciągu życia, dotychczas dominujące w kulturze wielu społeczeństw europejskich. Obecnie pojawia się nowy model życiowej organizacji czasu uwarunkowany większą indywidualizacją aktywności zawodowej i elastycznym światem pracy preferującym „pracę atypową”. Model ten składa się z pięciu faz: (1) kształcenie/szkolenie, (2) prace podejmowane przed rozpoczęciem kariery (głównie różnego rodzaju prace dorywcze i/lub w niepełnym wymiarze podejmowane już w trakcie nauki, a przed rozpoczęciem „prawdziwej” kariery zawodowej), (3) kariera zawodowa, (4) okres przejściowy (zatrudnienie w celu uzupełnienia okresów potrzebnych do nabycia prawa do emerytury, kształcenie, prace w niepełnym wymiarze), (5) emerytura. O ile wcześniej struktura wykorzystania czasu w ciągu życia była ściśle fazowa (młodość-edukacja, wiek średni-praca, starość-wypoczynek), o tyle w wyłaniającym się nowym modelu, mimo tego, że nadal składa się on z faz, struktura ta jest bardziej paralelna. Charakteryzuje się on tym, że pracownicy łatwo zmieniają miejsca pracy oraz swoje funkcje zawodowe. Ceną tej swobody jest jednak to, iż nie mają oni w zasadzie prawnych gwarancji utrzymania czy też powrotu na wcześniejsze miejsce pracy. Oczekuje się, że w przyszłości trend ten będzie jeszcze bardziej wyraźny niż obecnie (Golinowska, 2004, s. 31-32).

Najbardziej rozwiniętą formę 5-fazowego modelu prezentuje poniższa tabela.

Tabela 1. Nowy model życiowej organizacji czasu w państwach europejskich

Organizacja czasu	Etapy życia					
	1 faza 0-15	Okres aktywności zawodowej (wiek)				5 faza starość >75/80+
		2 faza 15-25/30	3 faza 25/30-60		4 faza 60-75/80	
		25/30-40/45	40/45-55/60	55/60-65	65/75-80	
Biografia najbardziej złożona; przyszły model kombinacje mogą występować równoległe lub sekwencyjnie	Elastyczna praca (różne typy pracy: zmiana miejsc pracy połączona z przerwami w zarabkowaniu)					
				Przechodzenie na emeryturę (elastyczne)		
	Fazy samozatrudnienia połączone z pracą najemną					
	Fazy bezrobocia					
	Aktywność społeczna (opieka)					
	Kształcenie					
	Wypoczynek					

Źródło: S. Golinowska (red.) (2004). *W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004*. Warszawa: Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, s. 31.

W nawiązaniu do wskazanego modelu, będącego konsekwencją uelastyczniania czasu i miejsca pracy, powstaje pytanie: Czy zmiany zachodzące w świecie pracy są dla jednostki przyjazne, czy wrogie?

Z jednej strony, rzeczywiście wielu badaczy chwali elastyczność „nowej pracy”, przyjmując stanowisko, iż stanowi ona wyraz niebywałego postępu cywilizacyjnego.

Z drugiej jednak strony, z perspektywy pracownika, zauważyć można mankamenty elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy, wyrażające się m.in. następującymi zjawiskami: mniejszym bezpieczeństwem zatrudnienia; niższym wynagrodzeniem (przy niepełnym wymiarze czasu pracy); osłabionym kontaktem ze środowiskiem pracy i współpracownikami, a także utrudnionym dostępem do informacji, co się dzieje w firmie, co prowadzić może do mniejszego utożsamiania się z organizacją; trudnościami w wywiązywaniu się z obowiązków zawodowych w przypadku nowych, nieznanych wcześniej rozwiązań organizacyjnych; zatarciem granicy między czasem pracy a czasem wolnym; naruszeniem prywatności życia rodzinnego i zasad jego dotychczasowego funkcjonowania (*Elastyczne formy pracy*, 2007, s. 64).

Elastyczność, a co za tym idzie, rozproszenie pracy w czasie i w przestrzeni, wydaje się najbardziej charakterystycznym megatrendem współczesnego świata pracy. Nie ma jednak wątpliwości, iż wpływa ona bardzo negatywnie na życie ludzi. Zwiększa poczucie niepewności, a nawet ryzyka; pozbawia jednostki elastyczności ich czasu, który staje się bardziej przepełniony niż kiedykolwiek wcześniej; nie sprzyja także podejmowaniu decyzji życiowych wymagających stabilizacji, jak choćby związanych ze sferą osobistą człowieka i bliskich mu osób. W ten również sposób to „praca wygrywa”. Nie ma bowiem wątpliwości, iż elastyczność w pracy powoduje stratę elastyczności w innych sferach życia. Jednocześnie od jednostki wymaga się ustawicznego dostosowywania się do zmian, których tempo przybrało wręcz zawrotną szybkość; dostosowywania się pod groźbą wykluczenia i marginalizacji. Adaptacyjność współczesnego człowieka uczyniono nawet jednym z czterech filarów „Europejskiej Strategii Zatrudnienia”, obok zatrudnialności, przedsiębiorczości i równości szans. Zdolność adaptacyjna pracowników i pracodawców to filar mający na celu propagowanie elastycznych form zatrudnienia, nowoczesnych sposobów zarządzania organizacją, a także edukację w celu ciągłego dopasowywania się do zmieniającej się sytuacji rynkowej, o której Autorka pisze w dalszej części opracowania.

Konkludując powyższą refleksję i skłaniając się do wniosku, iż nowy, elastyczny świat pracy jawi się jednostce bardziej jako wrogi niż przyjazny, można jednocześnie wyrazić obawę, czy możliwe jest, aby przez 50 lat swojego życia zawodowego była ona w stanie aktywnie adaptować się do elastyczności pracy.

W kierunku nowego typu zatrudnienia

Kontynuując prezentowaną refleksję, a także poszukując odpowiedzi na powyżej sformułowaną wątpliwość, tę część artykułu można rozpocząć od dwóch następujących spostrzeżeń:

1. Nastąpił podział zatrudnienia na tradycyjne i elastyczne.
2. Zmiany w sposobach i formach zatrudnienia skutkują zapotrzebowaniem na nowych, elastycznych i multizadaniowych pracowników, tzw. pracowników portfolio.

Nawiązując do pierwszego stwierdzenia, należy przypomnieć, iż *tradycyjny model zatrudnienia* można zdefiniować jako pracę w ramach stosunku pracy między pracownikiem a zatrudniającym go pracodawcą. Charakter takiego typowego zatrudnienia cechuje się przede wszystkim stosunkiem pracy nawiązanym na podstawie

bezterminowej umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu, w stałych godzinach, obejmującym powszechne dobowe i tygodniowe normy czasu pracy, świadczonym w określonym miejscu, z reguły w siedzibie pracodawcy i pod jego nadzorem. Natomiast w *modelu elastycznym* forma zatrudnienia i rodzaj umowy mogą być inne niż umowa o pracę na czas nieokreślony; wymiar czasu pracy może odbiegać od zatrudnienia na pełny etat; miejsce zatrudnienia może być inne niż siedziba pracodawcy; regularność zatrudnienia może być różna niż praca w określonych godzinach; a długość zatrudnienia może być inna niż długoletnie ciągłe zatrudnienie. Cechą tego modelu jest również to, że następuje odchodzenie od podporządkowania pracowników pracodawcy, na rzecz poszanowania autonomii i odpowiedzialności za pracę samodzielną (Wojewódzki Urząd Pracy, 2012).

Aktualnie w polskim prawie obowiązują dwa rodzaje świadczenia pracy: *zatrudnienie pracownicze* w ramach stosunku pracy podlegające przepisom Kodeksu pracy oraz innym przepisom prawa pracy, które obejmuje: umowy terminowe (na czas określony, próbny i czas wykonywania określonej pracy); zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu; pracę tymczasową; telepracę; pracę na wezwanie, dzielenie pracy oraz *zatrudnienie niepracownicze* będące formą wykonywania pracy, w której nie ma pracodawcy i pracownika, tylko zleceniodawca i zleceniobiorca. Najpopularniejszą formą zatrudnienia niepracowniczego są umowy cywilnoprawne (umowa o dzieło, umowa zlecenia, umowa agencyjna); praca nakładczą, praca rotacyjna, outsourcing i in. Stosunki niepracownicze dotyczą także jednostek wykonujących wolny zawód; samodzielnie prowadzących działalność gospodarczą oraz artystów. Nie ma tu zastosowania Kodeksu pracy, jest za to Kodeks cywilny, według którego reguluje się prawa i obowiązki stron (Wojewódzki Urząd Pracy, 2012).

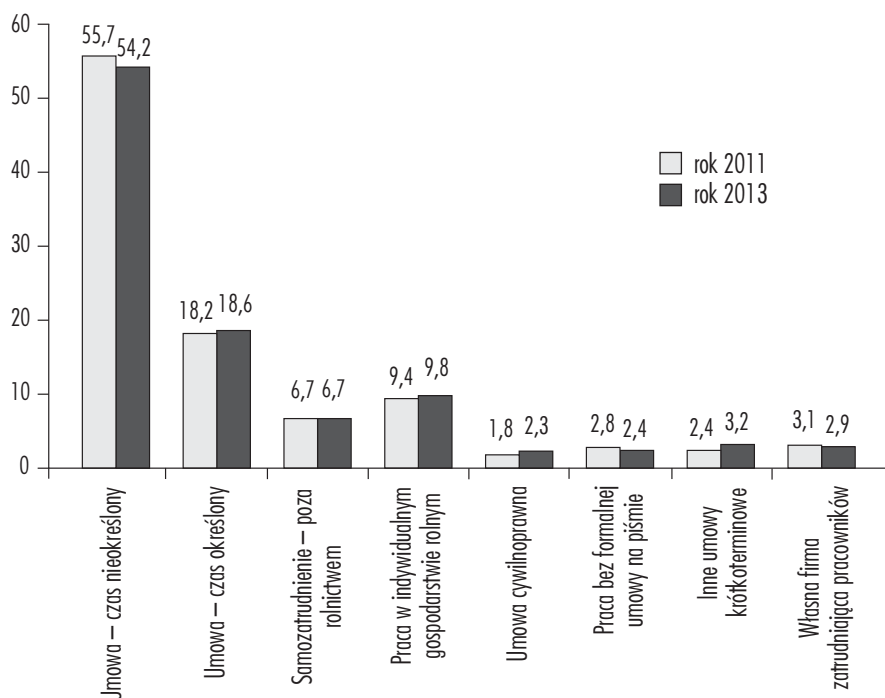
Dać należy, iż w modelu elastycznym stosuje się zarówno formy zatrudnienia pracowniczego, jak i niepracowniczego. Jak podkreślono we wcześniejszych rozważaniach, model ten staje się coraz bardziej powszechny, ponieważ w określonych okolicznościach odpowiada realiom rynku pracy bardziej niż tradycyjna umowa o pracę.

Odwołując się do danych statystycznych, warto przeanalizować, jak kształtują się oba wskazane rodzaje zatrudnienia – tradycyjne i elastyczne – na polskim rynku pracy.

Z raportu *Diagnoza społeczna 2013* (Czapiński, Panek, 2013, s. 125) wynika, iż tylko 54,2% pracowników było zatrudnionych na podstawie umów na czas nieokreślony, które wykazują ponadto tendencję spadkową. Polska wyróżnia się wśród innych państw członkowskich Unii Europejskiej stosowaniem umów na czas określony, których udział zwiększył się z 18,2% do 18,6%. Rośnie także liczba osób świadczących pracę jedynie na podstawie umów cywilnoprawnych – z 1,8% do 2,3% oraz innych umów krótkookresowych – z 2,4% do 3,2%.

Odsetek pracujących według różnych rodzajów umów zaprezentowano na wykresie 1.

Jak można wnioskować z przytoczonych danych, choć jeszcze wiele kontrowersji wzbudza kwestia elastycznych form pracy, takich jak umowy cywilnoprawne (pogardliwie nazywane „śmieciowymi”), to ich udział w polskiej gospodarce zwiększa się. Nie podejmując pogłębionej analizy zalet i wad tej formy prawnej, na podstawie danych *Bilans Kapitału Ludzkiego* (Czarnik, Turek, 2014, s. 34-42) można określić skalę występowania tego rodzaju umów w populacji osób w wieku produkcyjnym.



Wykres 1. Odsetek pracujących według różnych rodzajów umów w 2011 i 2013 r.

Źródło: J. Czapiński, T. Panek (red.) (2013). *Diagnoza społeczna 2013. Warunki jakości życia Polaków*. Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego, s. 126.

Z raportu BLK *Aktywność zawodowa i wykształcenie Polaków* wynika, podobnie jak z wcześniej przytoczonej *Diagnozy*, iż dominującą formą zatrudnienia pozostaje umowa o pracę – w ten sposób zatrudnionych było w 2013 roku, według tego źródła, ok. 44,9% osób. Umowy cywilnoprawne realizowała mniej więcej jedna osoba na czterech, co daje ogółem 1 mln 775 tys. Polaków, mniej więcej po równo kobiet i mężczyzn¹. Wśród osób zatrudnionych w ten sposób dominowali specjaliści (21,8%), pracownicy handlu i usług (20,1%) oraz robotnicy niewykwalifikowani (19,2%). Pod względem stażu pracy i sytuacji rodzinnej osoby z umowami

¹ Jak wskazują autorzy tego raportu, jeśli jednak wykluczymy tych, którzy w okresie badania realizację umów cywilnoprawnych mieli już za sobą (większość) – pozostaje tylko 630 tys. osób aktualnie zatrudnionych w ten sposób. Jeśli tę grupę ograniczymy do tych, którzy pracę wykonywaną w ramach umowy o dzieło lub zlecenie uważali za swoją główną pracę, to liczba pracowników „topnieje” do niespełna 350 tys. Okazuje się bowiem, że znaczna część osób (ok. 30%) zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych uzyskuje równocześnie zarobki z regulamej pracy etatowej (a dalsze prawie 10% – z innych źródeł poza etatem). Z mniej więcej 190 tys. osób zatrudnionych w okresie badania równocześnie w ramach etatu i na podstawie umowy o dzieło/zlecenie jedynie 16,6 tys. (niespełna 10%) uważało pracę wykonywaną w ramach umowy cywilnoprawnej za swoje główne źródło zarobkowania.

cywilnoprawnymi są bardzo podobne do etatowców – wyraźnie częściej można jednak spotkać wśród nich osoby z wyższym wykształceniem (częstość 1,5 razy większa) bądź aktualnie uczące się (częstość 8 razy większa).

Z kolei z raportu *Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków* (Czarnik, Turek, 2012, s. 10) na podstawie deklaracji badanych osób można wnioskować, iż umowy cywilnoprawne zdecydowanie najczęściej występują w grupie osób najmłodszych – taką formę zatrudnienia zadeklarowało prawie 20% osób poniżej 25. roku życia i 7% osób od 25. roku wzwyż. W porównaniu do osób zatrudnionych wyłącznie na umowę o pracę, zatrudnieni jedynie na umowę cywilnoprawną: są przeciętnie o ok. 8 lat młodszy; zdecydowanie częściej są stanu wolnego i zdecydowanie rzadziej mają dzieci na utrzymaniu; prawie 10-krotnie częściej nadal się uczą (zwłaszcza studiując) – co trzecia osoba zatrudniona na umowę cywilnoprawną nadal się kształci (28% mężczyzn, 33% kobiet), podczas gdy w grupie osób pracujących etatowo nadal uczących się jest zaledwie 4%.

Jak wynika z zaprezentowanego materiału empirycznego, zauważyć można, iż obok modelu tradycyjnego zatrudnienia, coraz silniej rozwija się nowy typ oparty na elastyczności pracy. Tym samym również, coraz większa liczba pracowników jest zmuszona do podejmowania m.in. zatrudnienia niepracowniczego. Należy także zwrócić uwagę, iż zatrudnienie to, a zwłaszcza umowy cywilnoprawne, dotyczy w większym stopniu osób młodych, uczących się, studiujących.

Kontynuując refleksję i rozwijając drugie stwierdzenie sformułowane w tej części artykułu, warto podjąć wątek wzrastającego zapotrzebowania gospodarki na pracowników elastycznych. W nawiązaniu do procesu segmentacji rynku pracy i podziału ogółu zatrudnionych na część zasadniczą, czyli trzon, oraz część marginesową, zauważyć również można, iż oczekiwania wobec elastyczności zatrudnionych są zróżnicowane.

Oczekiwania wobec elastyczności pracowników z rynku pierwotnego dotyczą głównie istoty pracy, a więc konieczności korzystania ze wszystkich dostępnych zasobów wiedzy; kreowania nowych dyscyplin, które w danym momencie odpowiadają na potrzeby rzeczywistości technologicznej, ekonomicznej, społecznej; wychodzenia poza uznane ramy działania. Pracownikom z rynku pierwotnego pracodawcy starają się zapewnić optymalne warunki pracy, w tym i umów, tak aby zapewnić im bezpieczeństwo pracy. Nie oznacza to jednak, iż na rynku tym przeważają umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracownicy mogą decydować się także na inne formy zatrudnienia, które w ich rozumieniu są dla nich bardziej korzystne (np. kontrakt, umowa o dzieło, samozatrudnienie). Elastyczności wymaga się także od pracowników rynku wtórnego. W tym przypadku dotyczy ona najczęściej korzystania z elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy, ale w sposób jednostronny – przez pracodawcę; pracownikom oferując jedynie życie w ciągłej płynności i niestałości. Celem korzystania z innych niż standardowe formy umów jest obniżenie kosztów pracy, szczególnie dotyczących ubezpieczenia społecznego i zwolnień. Elastyczność dotyczy tu jedynie popytu na pracę, wymuszając całkowitą sztywność podaży pracy (Matusiak, Kuciński, Gryzik, 2009, s. 60-61).

Kategorię elastycznego pracownika można częściowo scharakteryzować, posługując się określeniem A. Giddensa „pracownik z portfolio”, oznaczającym ludzi posiadających szereg umiejętności zawodowych i rekomendacji z poprzednich miejsc pracy, którymi będą się oni posługiwać w życiu zawodowym. „System portfolio” oznacza jednostki z tęczką pełną kwalifikacji, z łatwością zmieniające jedną pracę czy zawód na inne

(Giddens, 2004, s. 436, 440). Dodać należy, iż to Ch. Handy, aby wykreować na nowo koncepcję pracy, wprowadził pojęcie „portfela pracy”, pozwalające opisać, w jaki sposób różne elementy pracy wykonywanej w naszym życiu pasują do siebie, tworząc wyważoną całość. Handy wyróżnił pięć podstawowych typów pracy wchodzących w skład portfela: pracę za pensję i pracę za honorarium będące formami płatnej pracy; pracę w domu, pracę charytatywną oraz naukę przez pracę będące pracą wykonywaną bez wynagrodzenia. Jak przewiduje przytaczany badacz, w przyszłości praca portfelowa będzie ewoluowała w kierunku wykonywania kilku prac w niepełnym wymiarze godzin, gdyż pieniądze przychodzą obecnie z wielu źródeł i na różne sposoby, a pracownicy coraz częściej nie należą do żadnej organizacji, ani nikogo innego (Handy, 1998, s. 147-166).

W polskiej literaturze przedmiotu szczegółowej charakterystyki pracownika portfolio dokonała A. Lipińska-Grobelny. Zdaniem tej autorki pracownik portfolio, w pewnym uproszczeniu, łączy elastyczne formy czasu i organizacji pracy. Zjawisko to bywa określane w nomenklaturze prawniczej „zatrudnieniem hybrydowym” polegającym na równoległym zawieraniu z jedną osobą większej liczby umów. Pracownik portfolio to osoba, która dysponuje kilkoma „portfelami prac”, czyli pracuje dla więcej niż jednego pracodawcy: na podstawie o umowy o pracę; pozostaje w jednym stosunku pracy i pracuje dodatkowo na umowę cywilnoprawną; pozostaje w jednym stosunku pracy i jest samozatrudniona; jest samozatrudniona i realizuje różne umowy cywilnoprawne dla różnych klientów. Powyższy opis stanowi uzasadnienie do traktowania pracy portfolio jako przykładu dywersyfikacji form i czasu pracy. Mamy tu bowiem do czynienia z elastycznością zatrudnienia i elastyczną organizacją czasu pracy (Lipińska-Grobelny, 2013, s. 136-139).

Konkludując tę część rozważań, uznać można, że rozwój nowego, elastycznego typu zatrudnienia staje się coraz bardziej powszechny, w związku z czym jednostka będzie zmuszona podejmować działania w celu sprostania temu wyzwaniu.

Prekarna praca pułapką systemu edukacji?

Jedną z najważniejszych konsekwencji wynikających z rozwoju elastycznego modelu zatrudnienia jest niewątpliwie pojawienie się tzw. *prekarej pracy*, oznaczającej pracę niepewną, bez zabezpieczeń i perspektyw, głównie tymczasową, często również nisko płatną. Określenie to wywodzi się ze słowa „prekariat” – neologizmu powstałego z połączenia słów „precarious” oznaczającego sytuację niepewną i niestabilną oraz „proletariat”. Prekariusze to właśnie ludzie wykonujący prekarną pracę, którzy muszą się z niej utrzymać.

Pojęcie „prekariat” zostało wprowadzone przez amerykańskiego profesora Guya Standinga (Standing, 2011), który rozumie przez nie nową, groźną klasę społeczną, niebezpieczną dla porządku społecznego i politycznego. Autor ten zaproponował nowy paradygmat stratyfikacji społecznej, którego podstawą uczynił tezę o coraz większej fragmentaryzacji struktury społecznej na skutek globalizacji. Choć dawne klasy utrzymują się nadal w niektórych częściach świata, to współcześnie jego zdaniem wyodrębnić można siedem grup:

1. Elitę składającą się z małej liczby absurdalnie bogatych globalnych obywateli, którzy panują nad światem i są zdolni wywierać wpływ na rządy państw.

2. Salarjat obejmujący zatrudnionych na stabilny pełen etat, ulokowanych zwłaszcza w wielkich korporacjach, agencjach rządowych i administracji publicznej.
3. Pracowników wolnych zawodów, pod wieloma względami równorzędnych do salariatu określanych mianem *proficians*, którzy pracują niezależnie, na własny rachunek, bez potrzeby długoterminowego i pełnoetatowego zatrudnienia w jednej firmie.
4. Pracowników fizycznych stanowiących rdzeń dawnej „klasy robotniczej”. Dodać należy, iż liczebność tej grupy systematycznie zmniejsza się.
5. Prekariat obejmujący tzw. prekariuszy, czyli osoby zatrudnione na podstawie elastycznych form zatrudnienia.
6. Osoby bezrobotne, których brak pracy rozpatrywać można jako część życia w prekariacie.
7. Wykluczonych społecznie nazywanych również lumpen-prekariuszami (Standing, s. 9-10).

Pojawienie się prekarnego zatrudnienia stanowi konsekwencję procesu globalizacji i „utowarowienia” wszystkich aspektów naszego życia oraz jest bezpośrednim efektem postępującej od lat 80. XX wieku elastyczności płac, zatrudnienia, miejsc pracy i umiejętności. Uelastycznianie świata pracy doprowadziło do wzrostu liczby osób o mniejszej, bezpieczniejszej formie zatrudnienia. W ten również sposób miliony ludzi zarówno z zamożnych, jak i wschodzących gospodarek rynkowych weszły w skład prekariatu. Prekariusze to pracownicy o statusie „tymczasowy” – bez gwarancji, że za 5 lat, miesięcy czy choćby tygodni będą zajmować się tym samym. Rozwijając wątek prekariatu, należy dodać, iż pojęcie to obejmuje nie tylko osoby pracujące w ramach elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy, ale tym samym cierpiące na brak siedmiu form zabezpieczeń związanych z pracą – w przeciwieństwie do proletariatu, dla którego po II wojnie światowej zbudowano system bezpieczeństwa socjalnego. Gwarancje te dotyczą: zabezpieczenia rynku pracy, a więc zobowiązania „pełnego zatrudnienia” i możliwości wykonywania pracy zarobkowej; zabezpieczenia zatrudnienia; zabezpieczenia miejsca pracy; bezpieczeństwa w pracy; zabezpieczenia reprodukcji umiejętności; zabezpieczenia dochodu, a także zabezpieczenia reprezentacji, czyli posiadania kolektywnego głosu na rynku pracy (Standing, s. 7-8, 13-14).

Jednym ze sposobów przedstawienia prekariusza jest opisanie go jako „denizen”. Denizen to ktoś, kto z takiego czy innego powodu ma ograniczone prawa, np. obywatelskie, kulturalne, socjalne, ekonomiczne i polityczne; to obywatel gorszej kategorii, niepełny obywatel, *quasi*-obywatel, półobywatel. Dające się wywieść z czasów rzymskich pojęcie „denizen” zazwyczaj określało obcokrajowców posiadających prawo pobytu i handlu, jednak bez pełni praw obywatelskich. Pojęcie to zostało rozszerzone w tym przypadku na życie korporacyjne, z różnego typu pełnoprawnymi „obywatelami”, jak salariat z prawem głosu w firmie, obejmującym decyzje i działania oraz „denizenami korporacji”, a więc pracownikami tymczasowymi, dorywczymi, podwykonawcami zewnętrznymi, zleceniobiorcami, którzy posiadają niewiele uprawnień i praw (Standing, s. 19-20).

Zdaniem G. Standinga prekariat oznacza z jednej strony odrębną grupę socjoekonomiczną; klasę w procesie tworzenia. Składa się ona z osób o minimalnym poziomie zaufania do kapitału i państwa, czym różni się

od salariatu. Jej pozycja jest specyficzna, posiada „okrojony status”, a struktura „dochodu społecznego” nie odwzorowuje dawnych pojęć klasy czy zawodu. Zdaniem przytaczanego autora większość pracujących tymczasowo lub w niepełnym wymiarze czasu pracy jest bliska znalezienia się w prekariacie, ponieważ tacy pracownicy mają bardzo słabe związki ze stosunkami produkcji, posiadają niskie dochody w porównaniu z wykonującymi podobną pracę na stałe i niewielkie możliwości zawodowe. Oczywiście posiadanie tymczasowego zajęcia nie zawsze musi być oznaką pracy bez perspektyw i jest korzystne, jeśli daje satysfakcję i możliwość realizacji kariery zorientowanej na projekty, w której przechodzi się od jednego krótkoterminowego zadania do kolejnego. Inną pokrywającą się częściowo z prekariatem grupą są „niezależni wykonawcy” i „wykonawcy zależni”, choć nie można tu postawić znaku równości z prekariatem, ponieważ wielu wykonawców jest pod pewnymi względami zabezpieczonych i posiada silną tożsamość zawodową. Niemniej jednak trzeba pamiętać, że osoby przydzielane przez innych do zadań, nad którymi mają znikomą kontrolę, są szczególnie narażone na duże ryzyko popadnięcia w „prekarność”. Kolejną grupą powiązaną z prekariatem są pracownicy call center, którzy stali się symbolem globalizacji, życia w zaprogramowanym elektronicznie świecie i pracy wyalienowanej. Następną grupę tworzą stażyści, czyli świeżo upieczeni absolwenci, studenci czy nawet osoby przed rozpoczęciem studiów, które przez jakiś czas pracują za bardzo małą stawkę lub za darmo, wykonując drobne prace biurowe. Wskazane drogi prowadzą potencjalnie do prekariatu. Należy jednak podkreślić, iż nie wszyscy członkowie tych głównych grup wykazują jednoznacznie cechy wystarczające, by wskazywać ich przynależność do nowej kształtującej się klasy. Być może interesującym sposobem zakreslenia takiej granicy jest tzw. „dysonans statusu”, po pojęciem którego rozumieć można ludzi z relatywnie wysokim formalnym wykształceniem, zmuszonych akceptować pracę o statusie lub zarobkach poniżej ich oczekiwań i kwalifikacji, co przypuszczalnie prowadzi do ich sfrustrowania i oportunistu. G. Standing sam przyznaje, że nie ma dobrych wskaźników dla prekariatu, ale jednocześnie twierdzi, że współcześnie należy doń (lub jest nim zagrożona) co najmniej jedna czwarta osób dorosłych na świecie (Standing, s. 9-13, 20-22, 33).

Nie wdając się w polemikę z zaproponowaną przez tego autora stratyfikacją społeczną i wyróżnionym przez niego prekariatem, dla celów niniejszego opracowania „prekaryzację” rozpatrywać należy nie tyle w odniesieniu do klasy społecznej, ile jako pewne zjawisko lub proces, odnoszony właśnie do pracy zawodowej i wcześniej zaprezentowanych rozważań na temat elastycznego świata pracy i nowego typu zatrudnienia. Polemika taka wymagałaby bowiem odrębnej refleksji, tym bardziej iż w świetle stanowiska G. Standinga pojęciem prekariatu określić można zarówno wielu wykształconych absolwentów uczelni wyższych, jak i pracowników naukowych pracujących na umowach czasowych. Tę nową klasę tworzy przecież zarówno młodzież, jak i osoby dorosłe, z różnych środowisk wiejskich i miejskich, ze zróżnicowanym wykształceniem i z różnymi stażami pracy, ale za to charakteryzujący się brakiem stałego zatrudnienia.

Dlatego też w drugim rozumieniu pojęć „prekariat” i „prekarność” rozważać można brak trwałej tożsamości opartej na pracy. Jak pisze o tym przytaczany autor:

Oprócz niepewności pracy i niepewności dochodu społecznego członkowie prekariatu doświadczają braku tożsamości opartej na pracy. Jeśli już są zatrudnieni, to ich praca nie daje możliwości rozwoju kariery. Wy-

konują zajęcia nieznanne tradycji społecznej, bez poczucia przynależności do społeczności zawodowej opartej na stałych praktykach, kodeksach etycznych oraz normach zachowań, wzajemności i braterstwa. Prekariuszki i prekariusze nie czują się częścią solidarnej społeczności pracowniczej, co sprawia, że funkcjonują w poczuciu alienacji i instrumentalnego traktowania. Nie wisi nad nimi „widmo przyszłości”, które dałoby im świadomość, że to, co mówią, robią czy czują dziś, będzie miało silny lub trwały wpływ na ich długofalowe relacje. Prekariat wie, że nie ma widma przyszłości, tak samo jak nie ma przyszłości dla tego, co robi (Standing, s. 15).

Z powyższego wynika, iż elastyczność i niepewność zatrudnienia jest dotkliwa podobnie jak sam brak pracy, a być może dotkliwsza jeszcze bardziej. Ludzie są niespokojni i zestresowani, a przy tym „nie dość” lub „nazbyt” wykwalifikowani w swojej pracy. Żyją w ciągłym niepokoju i lęku, w obawie, że z dnia na dzień mogą ją stracić, co nie pozostaje bez wpływu na ich zachowania w życiu osobistym, rodzinnym oraz na zdrowie fizyczne i psychiczne. W przypadku zdrowia psychicznego i emocji pojawia się syndrom czterech odczuć: gniewu, anomii, lęku i alienacji (cztery A od angielskich słów – anger, anomie, anxiety, alienation). Ludzie tacy stają się „sprekaryzowani”, co oznacza, że są poddawani presji i doświadczeniom prowadzącym do niepewnej egzystencji, życia w teraźniejszości, bez tożsamości zapewniającej poczucie bezpieczeństwa, jak również bez szansy rozwoju osiąganego przez pracę i styl życia. Podejmują niezabezpieczone formy pracy, która nie daje żadnych szans na poczucie tożsamości zawodowej ani budowanie kariery (Standing, s. 22, 27).

Odwołując się do danych statystycznych z raportu „Key Data on Education in Europe 2012”, można szacować, iż średnio 10-15% pracowników na terenie Unii Europejskiej w wieku 25-64 lata ma podpisane umowy tymczasowe. Te ogólne dane skrywają różnice między państwami – najmniejszy odsetek takich umów odnotowuje się m.in. w Estonii, na Litwie, Malcie i w Rumunii, a najwyższy – w Hiszpanii, Polsce i Portugalii. W tych ostatnich państwach około jedna czwarta siły roboczej jest zatrudniona na czas określony (EACEA P9 Eurydice, 2012, s. 185-186).

Z powyższego raportu wynika optymistyczny wniosek, iż wskaźnik pracowników tymczasowych spada wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia, co sugeruje, że to osoby słabiej wykształcone będą częściej doświadczać niepewności zatrudnienia. Czy wniosek ten nie jest jednak zbyt dalekosiężny?

W tym kontekście rozważań warto odnieść pojęcie prekarnego zatrudnienia do edukacji. Prekariusze boleśnie przekonują się bowiem, iż ideały wpajane w dzieciństwie i młodości wskazujące, iż praca jest powinnością i obowiązkiem człowieka, a drogą do pracy jest systematyczna edukacja, zderzają się z odmiennymi realiami elastycznego świata pracy. Prowadzi to do zwątpienia w wysoką wartość pracy i edukacji, a także sens uczestnictwa w życiu społecznym we wszystkich jego wymiarach.

Można zaryzykować tezę, iż edukacja zastawia na młodzież pułapkę prekarności, skoro komercjalizacja kształcenia na wszystkich poziomach jest dziś zjawiskiem globalnym. W przypadku Polski tezę tę można odnieść zwłaszcza do szkolnictwa wyższego.

Choć tak wielu młodym ludziom tworzy się obecnie szanse edukacyjne, to na rynku pracy – przez całe ich życie zawodowe – towarzyszyć im będzie niepewność. W skład prekariuszy wchodzić będzie wykształceni,

absolwenci z tytułami licencjata, inżyniera, magistra, osoby kontynuujące naukę i łączące ją ze stażami zawodowymi czy po prostu młodzi ludzie, którzy zakończyli już edukację i wkroczyli bądź starają się wkroczyć na rynek pracy.

Jakie zatem znaczenie mają w tym aspekcie następujące zjawiska, a częściowo i osiągnięcia:

1. W okresie lat 2000-2009 w państwach Unii Europejskiej populacja studentów studiów wyższych wzrosła średnio o 22% (roczny wskaźnik wzrostu to 2,7%), osiągając na początku 2010 roku prawie 19,5 mln osób. Pomimo tego ogólnego wzrostu liczby absolwentów, coraz wyższy staje się odsetek posiadających zbyt wysokie kwalifikacje w stosunku do zatrudnienia, które znajdują. Więcej niż jeden na pięciu absolwentów studiów legitymuje się zbyt wysokimi kwalifikacjami do swojej pracy. Jednocześnie, co istotne, absolwenci studiów wyższych – w skali europejskiej – wchodzą na rynek pracy trzy razy szybciej niż osoby mające ukończoną szkołę średnią. Czas przejścia do pierwszego zatrudnienia to 5 miesięcy (EACEA P9 Eurydice, 2012, s. 12, 16).

2. W krajach Unii Europejskiej udział osób w przedziale wiekowym 30-34 lata legitymujących się dyplomem wyższej uczelni wyniósł w 2012 roku 36% w porównaniu z 34% w 2010 roku i 28% w 2005 roku. Zgodnie z przyjętą strategią „Europa 2020”, za siedem lat wskaźnik ten powinien wynieść przynajmniej 40%. Polska z wynikiem 39,1% uplasowała się nieco powyżej unijnej średniej. Cel wyznaczony naszemu krajowi w ramach strategii „Europa 2020” jest o 5,9 punktu procentowego wyższy – do 2020 roku przynajmniej 45% Polaków powinno legitymować się dyplomem wyższej uczelni (*Wyższe wykształcenie Polaków na tle Unii Europejskiej*, 2013).

3. Nie ma również wątpliwości, iż najbliższa przyszłość Europy leży w rękach 94 mln Europejczyków w wieku od 15 do 29 lat. Rynek pracy najbardziej doświadcza jednak właśnie tych młodych ludzi – w 2011 roku zatrudnionych było zaledwie 34% z nich, co stanowiło najniższy odsetek kiedykolwiek zarejestrowany przez Eurostat. Od początku kryzysu gospodarczego z 2008 roku rynek pracy stał się coraz mniej przyjazny dla młodzieży – bezrobocie w tej grupie wzrosło o 1,5 mln, osiągając w 2011 roku poziom 5,5 mln, czyli 21% w skali Unii (Mascherini, Salvadore, Meierkord, Jungblut, 2012). W przypadku Polski statystyka ta kształtuje się następująco: w skali kraju co dziewiąty bezrobotny posiada dyplom wyższej uczelni, a w dużych miastach co czwarta taka osoba pozostaje bez zatrudnienia (*Bezrobotny jak magister. Liczba bezrobotnych z dyplomem bije rekordy*, 2012).

4. W 2012 roku Polska przeznaczyła na edukację 5,8% PKB. Średnie koszty generowane na ucznia, niezależnie od szczebla drabiny edukacyjnej, wahały się w granicach 5,6 tys. dolarów rocznie, czyli około 17,7 tys. zł. Koszt nauki studenta uczelni wyższej czy studiów doktoranckich wyniósł średnio 7,7 tys. dolarów rocznie, czyli 24,4 tys. zł. Należy dodać, iż kwoty te są znacznie mniejsze niż w większości krajów OECD (OECD, 2012).

Przytoczone dane sygnalizują tendencję do przekształcania systemu szkolnictwa w stały element społeczeństwa rynkowego. Przesuwa się tym samym rolę edukacji w kierunku formowania „kapitału ludzkiego” i przygotowania do pracy. Jak pisze G. Standing, jest to jeden z najobrzydliwszych aspektów globalizacji. System edukacji przedstawia się jako przemysł, jako źródło zysków przynoszące również zarobki z eksportu, jako obszar konkurencji pomiędzy państwami, uniwersytetami i szkołami klasyfikowanymi według wskaźników

efektywności. Szkoły i uniwersytety przejęli administratorzy narzucający dostosowany do rynku „model biznesowy”. Ogólnym celem tego globalnego przedsięwzięcia jest wytwarzanie towarów zwanych „certyfikatami” i „absolwentami”. Utowarowienie edukacji jest zdaniem autora chorobą społeczną, która ma swoją wysoką cenę. Dążenie systemu kształcenia do pomnożenia „kapitału ludzkiego” nie stworzyło bowiem lepszych perspektyw pracy. Wykształcenie sprzedawane jako dobro inwestycyjne, które nie przynosi ekonomicznego zwrotu, jest zatem dla większości kupujących po prostu oszustwem. Jeśli edukację sprzedaje się jako dobro inwestycyjne, jeśli podaż certyfikatów nie ma końca i jeśli te nie przynoszą obiecanego zysku, czyli dostępu do dobrych prac i wysokiego zarobku, prowadzić to będzie do rozgoryczenia, rozczarowania i gniewu w skali światowej (Standing, s. 92-98).

Wydaje się nawet, iż proces ten już się rozpoczął, a za jego wyraz można uznać kształtujące się coraz intensywniej tzw. pokolenie NEET (not in employment, education or training), czyli „młodzieży bez pracy, nauki, szkolenia”. Pokolenie to powoli staje się wskaźnikiem wycofania z rynku pracy, i ze społeczeństwa w ogóle.

Liczba osób w wieku 15-29 lat bez jakiegokolwiek zajęcia regularnie zwiększa się. W Unii Europejskiej wzrosła ona z 13% w 2008 roku do 15,9% w 2013 roku, a w Polsce z 12,7% do 16,2% w tym samym okresie. Warto zaznaczyć, że w 2008 roku odsetek „NEET-sów” w żadnym kraju nie przekroczył 20%. W 2013 roku takich państw było już pięć (Grecja – 28,9%, Włochy – 26%, Bułgaria – 25,7%, Hiszpania – 22,5% oraz Chorwacja – 20,9%) (*Nie pracują, nie uczą się, wegetują*, 2014). Jak podaje Eurofound, polscy „NEET-si” kosztują ponad 5 mld euro rocznie, a na jednej tylko takiej osobie gospodarka i państwo tracą 37 tys. zł. Realny koszt ich utrzymania to 1,5% naszego PKB – jeden z wyższych wyników w Europie, znacznie powyżej średniej (Mascherini i in., 2012).

Konkludując zatem ostatnią część prezentowanych rozważań, w nawiązaniu do refleksji na temat prekarnego rynku pracy, a także promowania i wspierania idei inwestowania w kapitał ludzki poprzez edukację, nie sposób oprzeć się wrażeniu, iż pojawia się wątpliwość o sens podejmowania intensywnych wysiłków edukacyjnych. Oczywiście, z jednej strony nie ma wątpliwości, iż „lepiej być wykształconym, niż nim nie być”. Z drugiej jednak strony przyznać należy, iż słuszność mają młodzi ludzie – wychowywani od dzieciństwa w duchu nauki; przekonywani przez rodziców i nauczycieli, iż powinni dobrze się uczyć i „inwestować w siebie” – kiedy wkraczając na rynek pracy, zmuszeni podjąć „prekarną pracę”, nie potrafią zrozumieć, dlaczego tak się stało.

Zakończenie

Jeśli przyjąć stanowisko Guya Standinga, to wraz z postępującym procesem globalizacji i uelastyczniania zatrudnienia liczba osób podejmujących prekarną pracę będzie systematycznie rosła na całym świecie. Sytuacja ta prowadzić również będzie do pogłębiania się dysfunkcyjnych aspektów tego zjawiska. Oznacza to, iż prekariuszem może stać się każdy z nas, gdyż nie ma już dziś chyba jednostek, które w warunkach dynamiki współczesnej cywilizacji i elastycznego świata pracy posiadałyby poczucie długotrwałego bezpieczeństwa. Istnieje tym samym obawa, czy edukacja, w której uczestniczyliśmy i uczestniczyć mamy przez dalszą część naszego życia, ochroni nas przed tym niebezpieczeństwem?

Bibliografia

- Aldridge A. (2006). *Konsumpcja*. Warszawa: Wyd. „Sic!”
- Beck U. (2002). *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*. Warszawa: Wyd. Naukowe „Scholar”.
- Bezrobotny jak magister. Liczba bezrobotnych z dyplomem bije rekordy* (2012). Zaczepnięte 20 sierpnia 2014. Strona internetowa http://forsal.pl/artykuly/613840,bezrobotny_jak_magister_liczba_bezrobotnych_z_dyplomem_bije_rekordy.html
- Czapiński J., Panek T. (red.) (2013). *Diagnoza społeczna 2013. Warunki jakości życia Polaków*. Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego.
- Czarnik S., Turek K. (2012). *Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Czarnik S., Turek K. (2014). *Aktywność zawodowa i wykształcenie Polaków*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Czepulis-Rutkowska Z. (2005). *Nietypowe formy zatrudnienia a zabezpieczenie społeczne. Czy realizowana jest koncepcja flexicurity? W: Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo społeczne. Flexicurity po polsku?*, red. M. Rymusza. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- EACEA P9 Eurydice (2012). *Key Data on Education in Europe*. Brussels: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency.
- Elastyczne formy pracy. Poradnik dla pracodawców* (2007). Białystok: Wyd. WSE.
- Freud Z. (2013). *Kultura jako źródło cierpień*. Warszawa: Aletheia.
- Gerlach R. (2012). *Pozaszkolna edukacja zawodowa wobec zmian cywilizacyjnych. Nowe trendy i wyzwania*. Bydgoszcz: Wyd. UKW.
- Giddens A. (2004). *Socjologia*. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN.
- Golinowska S. (red.) (2004). *W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004*. Warszawa: Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju.
- Handy Ch. (1998). *Wiek przewyżnionej rozumu*. Warszawa: Business Press.
- Lipińska-Grobelny A. (2013). Pracownik portfolio – analiza współczesnej wieloletowości. *Organizacja i Kierowanie*, nr 2 (155).
- Mascherini M., Salvatore L., Meierkord A., Jungblut J.M. (2012). *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*. Luxembourg, Publications Office on the European Union 2012: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Matusiak K.B., Kuciński J., Gryzik A. (2009). *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Nie pracują, nie uczą się, wegetują. Pokolenie NEET-sów rządzi Europą*. (2014). Zaczepnięte 30 sierpnia 2014. Strona internetowa <http://forsal.pl/artykuly/814013,nie-pracuja-nie-ucza-sie-wegetuja-pokolenie-neet-sow-rzadzi-europa.html>
- OECD (2012). *Education at a Glance 2012*, Indicators, OECD Publishing.
- Sennett R. (2006). *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*. Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie „MUZA SA”.
- Standing G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic.

Standing G. *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. translated by Paweł Kaczmarski and Mateusz Karolak is licensed under a Creative Commons Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne 3.0 Polska License. [<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/pl/>] Zaczepnięte 30 sierpnia 2014.

Strony internetowe:

– www.praktykateoretyczna.pl/prekariat/01_Prekariat_Rozdz.1.pdf

– www.praktykateoretyczna.pl/prekariat/02_Prekariat_Rozdz.2.pdf

– www.praktykateoretyczna.pl/prekariat/03_Prekariat_Rozdz.3.pdf

Tadeusiak-Jeznach K., Gryczko A.N. (b.r.w.). *Nowy świat pracy*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (2012). *Elastyczne formy zatrudnienia*. Warszawa: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie.

Wyższe wykształcenie Polaków na tle Unii Europejskiej – statystyki. (2013). Zaczepnięte 20 sierpnia 2014. Strona internetowa <http://forsal.pl/artykuly/696706,wyzsze-wyksztalzenie-polakow-na-tle-unii-europejskiej-statystyki.html>

Żakowski J. (2012). *Bezcielesne ofiary kryzysu. Niezbędnik Inteligenta. Polityka*. Wydanie specjalne, nr 1.

Summary

Precarious work as a product of modern civilization

This paper discusses the problem of transformations of the contemporary world of work, especially flexible forms of employment and work organization, and the growing demand for portfolio workers. Considerations involve also the development of the so-called ‘precarious work’, which is a direct consequence of the flexibility of salary, employment and skills. The worldwide increase in this new kind of work is a challenge for the education system and is associated with its marketization.

Key words: pedagogy of work, precariat, work, education, flexibility