

PREKARIAT
A „POKOLENIE Y” –
ZJAWISKO PREKARYJNOŚCI
MŁODYCH
PRACOWNIKÓW*

Magdalena Andrejczuk**

Streszczenie: Pokolenia to grupy społeczne, które oprócz metryki urodzenia łączą wspólne przeżycia i doświadczenia. „Pokolenie Y” według literatury przedmiotu obejmuje osoby urodzone od połowy lat 80. do końca lat 90. Autorka proponuje własną typologię pokoleń w polskim społeczeństwie, w którym „pokolenie Y” określa jako: „pokolenie UE”, „pokolenie reformy”, „pokolenie Erasmusa”. Artykuł wskazuje na uwarunkowania towarzyszące „pokoleniu Y”, jak również na sytuację tej generacji na rynku pracy. Głównym założeniem pracy jest konfrontacja postaw młodych ludzi ze zjawiskiem prekariatu. Prekaryjność, czyli doświadczanie niepewnej sytuacji zawodowej, jest bowiem właściwe reprezentantom „pokolenia Y”. Autorka na podstawie badań empirycznych podejmuje próbę wyodrębnienia strategii radzenia sobie z sytuacją prekaryjną wśród młodych, które grupuje w kategorie: próżni, zawieszenia oraz poczekałni.

Kultura i Rozwój 2(3)/2017
ISSN 2450-212X
doi: 10.7366/KIR.2017.2.3.04

Słowa kluczowe: prekariat, prekaryjność, pokolenia, pokolenie Y, rynek pracy.

WPROWADZENIE

Zarządzanie pokoleniem Y (<http://www.bankier.pl/wiadomosc/Zarządzanie-pracownikami-pokolenia-Y-1873216.html> [dostęp: 8.04.2017]), *Korupcja w Polsce: pokolenie Y najczęściej dopuszcza się nadużyć* (<http://www.pulshr.pl/prawo-pracy/korupcja-w-polsce-pokolenie-y-najczesciej-dopuszcza-sie-naduzyc,42947.html> [dostęp: 8.04.2017]), *Jak stworzyć ogłoszenie o pracę, które przykuje uwagę pokolenia Y?* (<http://www.firma.egospodarka.pl/art/galeria/140420,Jak-stworzyc-ogloszenie-o-prace-kotore-przykuje-uwage-pokolenia-Y,2,47,1.html> [dostęp: 8.04.2017]), *Hoffice – najnowszy trend wśród pokolenia Y* (http://www.propertydesign.pl/design/185/hoffice_najnowszy_trend_wsrod_pokolenia_y,12316.html [dostęp: 8.04.2017]) – to tylko wybrane tytuły artykułów, które pojawiły się w mediach w 2016 i 2017 r. Teksty związane z „pokoleniem Y” obecne są w środkach masowego przekazu relatywnie często. „Pokolenie Y” funkcjonuje jako „słowo-wytrych” i przyciąga zarówno marketingowców kreujących strategie sprzedaży¹, jak również pracodawców poszukujących pracowników². Problem pokoleniowości obecny jest w sferze zainteresowań naukowych specjalistów z różnych dyscyplin, wspomnieć należy prace K. Mannheim’a (1992–1993, s. 161), A. Kłoskowskiej (1987), J. Garewicza (1983), H. Świdy-Ziemby (1995), B. Fatygi (1999), T. Szlendaka (2004), a także W. Września (2007; 2013). „Pokolenie Y” jest również tematem badań empirycznych wśród łódzkich studentów i absolwentów (Striker 2011; Bednarska-Wnuk 2012), a także

* Artykuł powstał w ramach projektu PREWORK (*Młodzi pracownicy prekaryjni w Polsce i Niemczech: socjologiczne studium porównawcze warunków pracy i życia, świadomości społecznej i aktywności obywatelskiej*), finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki oraz Deutsche Forschungsgemeinschaft, nr umowy NCN: UMO-2014/15/G/HS4/04476, DFG: TR1378/1-1. Jednym z komponentów badawczych projektu PREWORK są badania biograficzne młodych osób (w wieku 18–30 lat) doświadczających prekaryjnych warunków pracy w Polsce i Niemczech. Autorka artykułu jest członkinią zespołu badawczego.

** Mgr Magdalena Andrejczuk, Instytut Filozofii, Socjologii i Socjologii Ekonomicznej, Kolegium Ekonomiczno-Społeczne, Szkoła Główna Handlowa, ul. Wiśniowa 41, 02-520 Warszawa, magdalena.andrejczuk@gmail.com.

1 Wyodrębniła się nawet podkategoria „pokolenia Henry/Henryków”. „Henry (z ang. Henry: High Earner Not Rich Yet) to przedstawiciele grupy społecznej, rosnącej w siłę światopoglądowo i konsumencko. Na Zachodzie znanej od lat, w Polsce zbadanej przez GfK Polonia i Clue PR po raz pierwszy” (Badanie GfK, Clue PR 2017).

2 Wnioski w raporcie *Globalny raport: The 2017 Deloitte Millennial Survey* ze stycznia 2017 r. powstałym na podstawie badania zrealizowanego wśród grupy blisko 8 tys. przedstawicieli „pokolenia Y” z 30 krajów. Ankieta Deloitte została przeprowadzona we wrześniu 2016 r. Respondenci mieli wykształcenie wyższe oraz pracowali w dużych firmach sektora prywatnego (zatrudniających ponad 100 osób) (*Globalny raport: The 2017 Deloitte Millennial Survey 2017*). Z kolei w badaniu *Pierwsze kroki na rynku pracy* wzięło udział 1128 osób z Polski w wieku od 19 do 30 lat, będących studentami lub absolwentami szkół wyższych (*Badanie Pierwsze kroki na rynku pracy 2015*).

w pracy zbiorowej *Praca w XXI wieku. Wymiary formalne i nieformalne* (Kolasińska i in. 2017). Zjawiska transformacji rynku pracy oraz mentalności pracujących Polaków zostały zaś ujęte m.in. w badaniach J. Gardawskiego i zespołu (zob. Gardawski 1992; 1996; 2009).

Celem niniejszego artykułu jest krytyczna analiza i zestawienie kategorii „prekariatu” i „millenialsów” na podstawie dostępnej literatury przedmiotu, a także wstępnych refleksji powstałych w wyniku badań biograficznych przeprowadzanych w ramach projektu PREWORK³.

POKOLENIE JAKO KATEGORIA SPOŁECZNA

Definiowanie „pokolenia Y” należy rozpocząć od przywołania argumentów związanych z toczącą się w sferze naukowej dyskusją na temat dystyngowania kolejnych generacji. Według J. Garewicza przeżycia pokoleniowe łączą ludzi bez względu na przynależność do różnych frakcji i stron, budując wspólne punkty odniesienia (Garewicz 1983, s. 78). „Wspólnota pokoleniowa”, zgodnie z ujęciem B. Fatygi, czy też „pokolenia” to nic innego jak grupy, które ze względu na pewne wspólne okoliczności dorastania łączą te same cechy. „Pokolenie w znaczeniu socjologicznym to ludzie, którzy mają pewne doświadczenie kulturowe (wynikające z jakichś doniosłych wydarzeń, choć niekoniecznie), charakterystyczne dla większości z nich i konstruujące ich odrębność od innych kohort wiekowych” (Fatyga 1999, s. 126–145). Z kolei W. Wrzesień, będąc zwolennikiem orientacji kulturowej w definiowaniu pokoleń, przyjmuje, że „pokolenie to co prawda zbiorowość o cechach kategorii rówieśniczej, ale powstaje ona na bazie wspólnoty myśli i zachowań, stanowiących reakcję na <nową sytuację historyczną>, nawet nie proste następstwo wydarzeń historycznych. Zatem sam fakt, że ktoś urodził się w danym roku, jeszcze jego pokoleniowej przynależności nie przesądza” (Wrzesień 2007, s. 137).

D. Hildebrandt-Wypych pokolenie zestawia z problematyką młodzieży: „Pokolenie jest kategorią, która – zarówno w myśleniu potocznym, jak i badaniach naukowych – pełni funkcję porządkującą coraz bardziej złożoną i wielowymiarową problematykę młodzieży. [...] Kategoria pokolenia daje możliwość połączenia indywidualnej, instytucjonalnej i społecznej perspektywy badawczej” (Hildebrandt-Wypych 2009, s. 112). Idąc dalej, młodzi i dorośli ludzie funkcjonują w zupełnie różnych porządkach kulturowych (Fatyga 2001, s. 98). Jednocześnie pokoleniowość ma charakter subiektywny i relacyjny, tzn. opiera się często na nieświadomionej przynależności do wspólnoty rówieśniczej (rozumianej w kategorii *Gemeinschaft* F. Tönniesa) (por. Tönnies 1988).

—
Pokoleniowość ma charakter subiektywny i relacyjny, tzn. opiera się często na nieświadomionej przynależności do wspólnoty rówieśniczej

GENERACJE X, Y, Z

Od lat 60. podejmowane są próby usystematyzowania wspólnych cech i kategorii właściwych kolejnym grupom pokoleniowym (por. Deverson, Hamblett 1965; Strauss,

³ Strona projektu: prework.eu (dostęp: 19.04.2017).

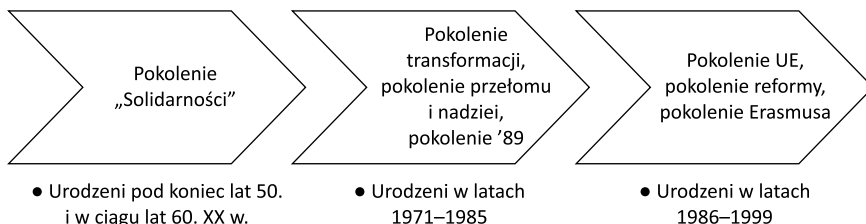
Howe 2000; Strauss, Howe 1991; Seemiller, Grace 2016). W literaturze przedmiotu kolejne grupy pokoleniowe są często grupowane w następujące kategorie (Fry 2016):

1. *Veterans*, inaczej *Radio Babies*, *The Silent Generation* – urodzeni w latach 1930–1945.
2. *Baby Boomers*, tzw. boomersi, tj. urodzeni w latach 1946–1969.
3. *Generation X – Baby Busters*, ale też „pokolenie przełomu”, „pokolenie Pepsi”, „pokolenie globalne”, „pokolenie końca wieku”, „pokolenie 2000” – urodzeni w latach 1970–1979.
4. *Generation Y – Millennials* (generacja Y, millenialsi), zwani „pokoleniem Milenium”, „następną generacją”, „pokoleniem cyfrowym” oraz „pokoleniem kłapek i iPodów” – urodzeni w latach 1980–2000.
5. *Generation Z* – określone „generacją multitaskingową”, „cichym pokoleniem”, „generacją @”, „Generation V”, „Generation C” – urodzeni po 2000 r.

Ze względu na fakt, że powyższe pojęcia mają charakter generalny, można uznać, iż pokoleniowość jest pochodną procesów globalizacji, ponieważ generacje te są wyodrębniane w różnorodnych konfiguracjach we wszystkich „ponowoczesnych” społeczeństwach. Jednocześnie kategorie te są traktowane w różnych kontekstach kulturowych i społecznych jako symbol stylu życia, podejmowanych wyborów, wartości i zachowań. Tym samym przyporządkowują osoby urodzone w poszczególnych latach do wspólnej kategorii generacyjnej, jednocześnie zaś uwydatniają różnice pomiędzy poszczególnymi kohortami.

Jak zauważa H. Świda-Ziemia, pokolenie to „młodzież, której okres dojrzewania przebiegał w podobnej sytuacji społeczno-kulturowej” (Świda-Ziemia 1995, s. 50). Dlatego też często w typologii pokoleniowej pojawiają się subkategorie i neoplemiona (por. Szafraniec 2003; Fatyga 2001). Wskazują one na wewnętrzną wielorakość i różnorodność poszczególnych grup wiekowych. W polskich realiach są to przykładowo: „pokolenie JPII”, „pokolenie '89”, ale też specyficzne subkultury: „hipsterzy”, „lemingi”, czy też grupy kulturowe: „emo”, „yuppie”. Według W. Września „dynamika zmian społeczno-kulturowych, jakie zachodzą w naszym kraju po roku 1989, sprzyjała diagnozowaniu zjawisk <pokoleniowych>” (Wrzesień 2007, s. 132).

Ze względu na specyfikę procesów społeczno-gospodarczych, które po 1989 r. zachodzą w Polsce, warto zastanowić się nad właściwą tej specyfice typologią pokoleń. W związku z powyższym można opracować podział mający na celu wypułkowanie przełomowych dla kolejnych kohort wydarzeń oraz uwarunkowań, wokół których budowana jest wspólna tożsamość pokoleniowa. W ramach tego podziału proponuję kategorie: „pokolenie <<Solidarności>>”, „pokolenie transformacji” oraz „pokolenie UE” (por. rys. 1).



Rysunek 1. Podział na pokolenia aktywne na rynku pracy w polskim społeczeństwie

Źródło: opracowanie własne.

„Pokolenie «Solidarności»”, czyli urodzeni pod koniec lat 50. i w ciągu lat 60., to grupa mająca dwadzieścia i mniej lat podczas powstawania „Solidarności”, festiwalu „Solidarności” oraz okresu stanu wojennego (por. Krasnodębski 2011). Ich moment wchodzenia w dorosłość związany był z powstawaniem ruchu społecznego, o czym wspomina np. Touraine: „przez szesnaście miesięcy ogromna większość Polaków utożsamiała się z ruchem reprezentującym sprawiedliwość, odpowiedzialność i dumę; w zespoleniu przeżywała szczęśliwe chwile odzyskania godności” (Touraine 2010, s. 296).

„Pokolenie transformacji”, „pokolenie przełomu i nadziei”, „pokolenie ‘89’” to osoby urodzone w latach 70. i na początku 80., których wchodzenie w dorosłość przypadło na okres transformacji ustrojowej w Polsce. Bezpośredni świadkowie wydarzeń związanych z Okrągłym Stołem, uczestnicy pierwszych wyborów, ale także osoby młodsze, które dopiero rozpoczynały edukację w okresie III RP.

„Pokolenie UE”, „pokolenie reformy”, „pokolenie Erasmusa” – grupa, której wchodzenie w dorosłość przypadało na okres wejścia Polski do Unii Europejskiej. Beneficjenci otwartych granic (uczestnicy programu Erasmus, ale też pierwsza duża fala emigrantów zarobkowych). Osoby, które dotknęła reforma edukacji, kolejne roczniki uczące się w gimnazjach.

K. Szafranec w ramach przeprowadzonych badań zwraca uwagę, że grupa określona tutaj jako „pokolenie «Solidarności»” w orientacji życiowej nastawiona była na sukces, natomiast kolejne pokolenie, dzieląc tę potrzebę, większą wagę przywiązywało do wartości szczęścia osobistego i rodzinnego. Oba pokolenia jednak zgodnie przyznają, że gospodarka rynkowa i wolność demokracji to optymalne warunki do osiągnięcia sukcesu (Szafranec 2011, s. 22–26). Z kolei dystans pokoleniowy, który się wytworzył w tych generacjach, wynika przede wszystkim ze zmęczenia „pokolenia «Solidarności»”, ale też dużych oczekiwań, które „pokolenie transformacji” miało wobec możliwości awansu społecznego. Z kolei postawy pokolenia najmłodszego różnią się od dwóch pozostałych.

UWARUNKOWANIA WYODRĘBNIENIA SIĘ „POKOLENIA Y”

Ze względu na obszerność tematu pokoleń, które współwystępują obecnie w Polsce na rynku pracy, dalsza część artykułu będzie obejmować charakterystykę pokolenia, które urodziło się po 1986 r. Pokolenie to jest bliskie „generacji Y”, czyli „mille-nialsom”, która według W. Września obejmuje urodzonych w latach 1984–1997 (Wrzesień 2007, s. 131–151), choć często grupę tę rozszerza się na okres urodzenia w latach 1980–2000. W zaproponowanej autorskiej typologii reprezentuje „pokolenie UE/reformy/Erasmusa”, natomiast w typologii międzynarodowej „pokolenie Y”.

Procesy i zjawiska, których intensywność towarzyszyła rozwojowi tej kohorty, ujęte są w pojęciach płynności, refleksyjności, ryzyka oraz w sytuacji kapitulacji wobec nieustrukturalizowanego oraz nieprzewidywalnego świata (Szafranec 2011, s. 29). Cechy te wynikają z procesów globalizacji i ponowoczesności, w tym późnej ponowoczesności (por. Giddens 2001), wykształcenia się społeczeństwa ryzyka (por. Beck 2002), płynnej nowoczesności (por. Bauman 2007). Równocześnie pojawienie się społeczeństwa informacyjnego, sieciowego, technokratycznego (por. Castells 2007), konsumpcjonizmu (por. Bell 1975), a także wejście w fazę późnego kapitalizmu związanego z indywidualizacją oraz detradycjonalizacją (Giddens 2001) to elementy, które kształtowały i kształtują współczesne społeczeństwo, łącznie z „pokoleniem Y”. Kulturowe sprzeczności kapitalizmu, w tym rozwój

techniki, nowych technologii, a także dynamiczne tempo zmian społecznych są symptomatyczne dla „pokolenia Y”.

K. Szafranec wiąże „millenialsów” z syndromem „porzuconej generacji”, a także „socjalizacji pod własnym nadzorem” (Szafranec 2011, s. 33). Wyodrębnia takie cechy charakterystyczne tej kohorty, jak: opóźniona stabilizacja życiowa (związana ze strategią jak najdłuższego pozostania w systemie edukacji i opóźnienia wejścia na rynek pracy), kryzys adolescencyjny, wspólne wartości afiliacyjne: udane życie rodzinne, szczęście osobiste, przyjaźnie i traktowanie pracy zawodowej jako wartości instrumentalnej, ale też jako źródła osobistej satysfakcji, wysokich dochodów i gwarancji odpowiedniego poziomu życia, równocześnie zaś daje się zauważyć aspiracyjne i instrumentalne traktowanie przez młodych wykształcenia, które powinno przynosić w przyszłości określone profity, i dystans wobec aspiracji edukacyjnych (por. Szafranec 2011). „Pokolenie Y” charakteryzuje masowy awans edukacyjny i rosnący kapitał intelektualny, który objawia się relatywnie wysokim wskaźnikiem wyższego wykształcenia w tej grupie wiekowej. Według raportu OECD w 2015 r. 43% Polaków w wieku 25–34 lat miało wyższe wykształcenie, podczas gdy średnia dla OECD to 42%, natomiast tylko 28% dorosłych (pomiędzy 25. a 64. rokiem życia) obywateli Polski ukończyło studia wyższe (OECD 2016).

„Pokolenie Y”
charakteryzuje masowy
awans edukacyjny
i rosnący kapitał
intelektualny, który
objawia się relatywnie
wysokim wskaźnikiem
wyższego wykształcenia
w tej grupie wiekowej

„POKOLENIE Y” A RYNEK PRACY

W procesie definiowania „pokolenia Y” M. Pańków w raporcie z badań młodych ludzi zwraca uwagę, że symptomatyczne jest „występowanie cech świadomości charakterystycznych dla <<pokolenia Y>>, a więc tej generacji, która dorastała w okresie transformacji i, zastawszy nowe realia społeczeństwa postindustrialnego oraz stanowiące konsekwencje restrukturyzacji gospodarki problemy ekonomiczne, dostosowywała do nich swoje kwalifikacje i oczekiwania względem warunków zatrudnienia” (Pańków 2012, s. 68).

Wśród cech, które J. Jabłonowska wyodrębnia w grupie „millenialsów” w kontekście kariery zawodowej, są m.in.:

odżegnywanie się od zewnętrznych autorytetów, powiązane z poczuciem siły i indywidualizmu; pragnienie swobody, wolności i samodzielności na co dzień, tj. elastycznej organizacji pracy, nie ujętej w ramy „od–do”, jednocześnie brak odpowiedzialności za podejmowane zadania; oczekiwanie, że wszystko będzie się działo szybko, ale też szybkie popadanie w stan znudzenia i zniecierpliwienia; wybitna zdolność do wykonywania wielu czynności jednocześnie; traktowanie kariery jako osobistego planu rozwoju [...]; brak konsekwencji w realizacji obranej ścieżki rozwoju; pragmatyzm i adaptacyjność, chęć bycia potrzebnym i świadomość zobowiązania do hołdowania wartościom na rzecz lokalnej społeczności, a nawet całego społeczeństwa (Jabłonowska 2014, s. 219–229).

W charakterystyce „pokolenia Y” D. Majka-Rostek zwraca zaś uwagę na:

znajomość nowych technologii, niezależność, duże znaczenie rozwoju osobistego, przygotowanie do działań w ramach gospodarki globalnej i wielokulturowego

środowiska, wielozadaniowość czy umiejętność pracy zespołowej [...], [a także – M.A.] [...] niechęć do podporządkowania się regułom, egoizm i roszczeniowość wobec pracodawcy, potrzeba ciągłej stymulacji i informacji zwrotnej, trudności w bezpośredniej komunikacji interpersonalnej, przedkładanie własnego komfortu zamiast poświęcania się dla pracodawcy oraz brak lojalności i utożsamiania się z miejscem pracy (Majka-Rostek 2014, s. 150).

W kontekście sytuacji młodych na rynku pracy warto „pokolenie Y” zestawić z kategorią prekaryjności, która dotyka w większości właśnie reprezentantów tej grupy społecznej.

PREKARIAT WŚRÓD MŁODYCH

Prekariat cechuje niepewność rozumiana jako brak możliwości antycypowania zdarzeń i sytuacji oraz brak stabilności

Prekariat (por. Standing 2014; 2015; K. Dörre i in. 2009; Hardy 2015) cechuje niepewność rozumiana jako brak możliwości antycypowania zdarzeń i sytuacji oraz brak stabilności. Są to kategorie subiektywne oraz relacyjne, odnoszą się do pewnego stanu rzeczy, są definiowane w porównaniu do sytuacji „innych”. Prekariat ze względu na swoje uwarunkowania ma charakter efemeryczny i jest nieprzewidywalny. Według G. Standinga jest to odrębna grupa socjoekonomiczna oraz klasa w procesie tworzenia, wynik procesu „globalizacji, która spowodowała fragmentyzację struktur klasowych” (Standing 2014, s. 44). Szczególnie definiowanie prekariatu jako klasy spotyka się z krytyką (Szarfenberg 2016). Prekariat

jest kategorią, którą G. Standing umiejscawia (rys. 2) między bezrobotnymi oraz pracownikami fizycznymi (dawniej określanymi jako proletariatu). Jednocześnie zaś wyróżnia trzy właściwe mu cechy: niepewność pracy, niepewność dochodu oraz brak tożsamości opartej na pracy, czyli brak tożsamości zawodowej (Standing 2014, s. 52).



Rysunek 2. Kategorie społeczne według G. Standinga

Źródło: opracowanie własne (na podstawie: Standing 2014).

„Proletariatem epoki globalizacji” określa prekariat J. Sowa i definiuje go jako:

brak pewności, stałości i stabilności. To chroniczna niemożliwość przewidzenia przyszłości i nieustanny lęk, że przyniesie ona tylko pogorszenie sytuacji. Jest to kondycja kruchej i niepewnej egzystencji, na jaką skazana jest spora część

światowej populacji, również w krajach kapitalistycznego rdzenia. Dotyczy ona ludzi czasowo bezrobotnych, utrzymujących się z dorywczych prac, zatrudnianych na krótkoterminowe umowy, migrujących w poszukiwaniu zarobku, pracujących na częściowe etaty lub zmuszanych do podpisywania *in blanco* swojego wypowiedzenia wraz z umową o pracę (praktyka dość częsta w wielkich korporacjach). Oznacza życie pełne niepewności i trudne do zaplanowania, życie, w którym kilkakrotnie trzeba zmieniać nie tylko miejsce pracy, ale również zawód, a nawet najlepsze stanowisko stracić można z dnia na dzień (Sowa 2011, s. 108).

Jako główne przyczyny rosnącej prekaryjności społeczeństwa G. Standing wni system oparty na konkurencyjności, merytokracji oraz elastyczności (płac, ilościowej i funkcjonalnej) (Standing 2014, s. 73).

Trudno oszacować skalę prekariatu w Polsce; jest to z pewnością problem. Prof. K. Mączyńska w wywiadzie z G. Sroczyńskim przyznaje:

W Polsce bagatelizuje się problem. Pod koniec lutego Komisja Europejska opublikowała cenzurkę dla Polski. Zostaliśmy mocno skarceni za lekceważenie spraw społecznych, za umowy śmieciowe. *Rekordowa segmentacja rynku pracy* – tak o nas piszą, bo mamy już prawie 30 proc. śmieciówek. Krytykują nas też za rosnącą rzeszę tzw. biednych pracujących, czyli ludzi, którzy chociaż mają pracę, nie są w stanie wiązać końca z końcem. Tak mało się im płaci. Procesy światowe nas nie ominą. Problem nierówności również. Kłopoty, z którymi zmagają się dziś kraje bogatsze, dylematy rozważane na Zachodzie, są również naszymi dylematami (Sroczyński 2015).

Z danych Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że w ponad 22 tys. podmiotów skontrolowanych w 2015 r. przez ten urząd 31% osób zatrudnionych było na podstawie umów cywilnoprawnych (Główny Inspektorat Pracy 2015, s. 133). Z kolei główne wnioski z raportu M. Pańkowska „Młodzi na rynku pracy. Raport z badania” są następujące:

- Niższe wskaźniki zatrudnienia młodych w stosunku do wyższych wiekowo kategorii pracobiorców występują zarówno w Polsce, jak i w Unii Europejskiej.
- Wyższy poziom bezrobocia wśród młodych: ponad dwa razy wyższy w grupie 15–24 niż wśród osób w wieku 15–74 w UE; przeszło dwa i pół razy wyższy w Polsce.
- [...]
- Relatywnie szybsze tempo pogarszania się sytuacji osób młodych w Polsce w stosunku do innych państw UE.
- Przeciętny na tle UE udział NEETs⁴ wśród młodych w Polsce, ale bardzo duży udział umów terminowych wśród młodych w Polsce.
- Przepisy prawa pracy sprzyjające nadużyciom w stosowaniu umów terminowych.
- Niewielki udział zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce wśród młodych na tle innych państw UE.
- Większość młodych zatrudnionych w Polsce w niepełnym wymiarze czasu pracy zadowolona z tego rozwiązania (Pańków 2012, s. 89).

4. Ang. *not in employment, education and training* – wg M. Pańkowska „młode osoby zarówno nieuczące się, jak i nieaktywne zawodowo oraz niekorzystające ze szkoleń” (zob. Pańków 2012, s. 5).

M. Pańków zwraca uwagę, że dla pełnej oceny sytuacji młodych na rynku pracy w Polsce użyteczną kategorią okazuje się tzw. NEETs, czyli grupa postrzegana jako wyzwanie w Unii Europejskiej, generująca wysokie koszty społeczne. NEETs zaliczyć można do subkategorii prekariatu. Z kolei A. Mrozowicki dostrzega proces „normalizacji prekaryzacji”, czyli przyjęcia elastycznej, fragmentaryzowanej kariery zawodowej jako właściwy młodemu pokoleniu (Mrozowicki 2016).

STRATEGIE „MILLENNIALSÓW” NA RYNKU PRACY

Dalsza część pracy oparta jest na wstępnej analizie materiału empirycznego, który stanowią wywiady biograficzne z polskimi pracownikami prekaryjnymi do 30. roku życia przeprowadzone w ramach projektu PREWORK⁵, a także materiału zebranego podczas swobodnych rozmów z grupą pracowników. Wspomniane badania projektu PREWORK obejmują w sumie 60 wywiadów przeprowadzonych w woj. dolnośląskim, mazowieckim i łódzkim (niniejsza analiza dotyczy 45 rozmów) oraz 10 dodatkowych, swobodnych rozmów z mieszkańcami województwa mazowieckiego i podlaskiego w wieku 18–30 lat, które zostały przeprowadzone jako uzupełnienie badań biograficznych.

Pytania, które stawiane są w tej części analizy, dotyczą tego, czy prekariat jako grupę społeczną można uznać za desygnat „pokolenia Y” oraz czy sytuacja na rynku pracy w Polsce jest czynnikiem warunkującym zachowania i postawy przedstawicieli tej grupy. W swoich badaniach nad prekariatem G. Standing wyodrębnił 10 cech definicyjnych owego zjawiska: charakterystyczna pozycja w stosunkach produkcji; specyficzna pozycja w stosunkach dystrybucji; szczególny stosunek do państwa; brak tożsamości zawodowej; brak kontroli nad czasem; oderwanie od pracy zarobkowej; niska mobilność społeczna; zbyt wysokie kwalifikacje; niepewność; pułapki ubóstwa i pułapki prekaryjności (Standing 2015, s. 21–34). „Pokolenie Y” ma w tym obrazie szczególne miejsce. Procesy takie jak: komercjalizacja i utowarowienie edukacji, niższe dochody w porównaniu do rodziców, osłabiona pozycja negocjacyjna na rynku pracy (brak doświadczenia) i brak możliwości uzyskania dodatkowych świadczeń firmowych dotyczą szczególnie tej grupy.

Narzędziem, którego celem jest przeciwdziałanie wykluczeniu młodych osób na rynku pracy, są staże. Z doświadczeń stażystów wynika, że często ta forma zatrudnienia jest ukrytym etatem, natomiast zakres obowiązków i odpowiedzialności jest analogiczny do wymagań stawianych pracownikom etatowym. Staże są formą zastępczą, ale dla pracodawców pozwalającą na uzupełnienie braków kadrowych; ze względu na swoją strukturę dają możliwość „omijania prawa” i wielokrotnego (z odpowiednią przerwą) zatrudnienia tej samej osoby w danej instytucji czy firmie. Z kolei staże z urzędów pracy pojawiły się w narracjach rozmówców z projektu PREWORK m.in. jako przykłady kombinowania zarówno pracodawców, jak i pracowników oraz jako wykorzystanie tego instrumentu wsparcia do różnego rodzaju aberracji. Nie bez powodu G. Standing o stażach wyraża się jako o „prekaryjnym substytucie zatrudnienia na stałe” i wylicza, że jest to: odroczone

5 Zespół projektowy w Polsce składa się z następujących osób: prof. dr hab. Juliusz Gardawski (lider), dr hab. Adam Mrozowicki (kierownik zespołu, UW), dr Jan Czarzasty (SGH), dr Agata Krasowska (UWr), mgr Magdalena Andrejczuk (SGH), mgr Mateusz Karolak (UWr), mgr Olga Drabina (UWr), mgr Jacek Burski (UŁ). Dotychczasowi współpracownicy: mgr Olga Czeranowska (UW) Katarzyna Jarguz (UWr), Karolina Szczepaniak (UWr).

bezrobocie, tymczasowość, brak perspektyw, niskopłatność zajęcia (albo wręcz bezpłatny charakter pracy) i w końcu brak praw pracowniczych (Standing 2015, s. 165–168).

Z prowadzonych w ramach projektu PREWORK badań biograficznych w grupie młodych osób, które doświadczają prekaryjności, wynika ich złożona sytuacja na rynku pracy. Przede wszystkim przedstawiciele „millenialsów” można określić jako permanentnie oczekujących na zmiany.

Przede wszystkim przedstawiciele „millenialsów” można określić jako permanentnie oczekujących na zmiany

Spotkałem znajome, z którymi studiowałem i pracowałem w tym biurze, z którego mnie zwolnili po 2 miesiącach. Pytały się, co u mnie słycać. To był siódmy miesiąc życia w Warszawie, może dziewiąty. [...] Przez osiem miesięcy w Warszawie miałem cztery prace, dwa mieszkania i tylko osiem miesięcy byłem w Warszawie. Oczywiście to było dla wszystkich bardzo zabawne, ale nie tak sobie wyobrażałem szukanie pracy [...] w Warszawie. Że się odbijam od jednego miejsca do drugiego i tak naprawdę wszędzie jest tak nie za bardzo, ale jakoś płacą, coś się robi, ale może nie do końca to jest to, co by się chciało (Marcin, 27 lat).

Ich doświadczenia oraz doświadczenia ich znajomych związane są przede wszystkim z pracami tymczasowymi, niepewna rzeczywistość zaś staje się dla nich powszechnością.

Większość [znajomych – przyp. M.A.] pracuje na umowy zlecenie. Niezależnie od tego, czy jest to poważna praca czy niepoważna. Z takiego mojego grona to jedna koleżanka pracuje w korpo, na umowę o pracę, a tak to raczej są to zlecenia albo umowa o dzieło. Na bardzo różnych stanowiskach tak naprawdę, dosyć mieszane towarzystwo i jednak niestabilne formy zatrudnienia królują. Może też przez to właśnie, że większość ludzi dokoła w ten sposób pracuje, to nie ma tego powolnego poczucia niezgody i tego buntu, że nie tak powinno być. Że jest prawo, które mnie chroni, i są prawa, które mi się po prostu należą, myślę, że tak jest w środowisku, no, to jak wszyscy, no to ja też? (Maja, 24 lat).

Porównując się ze starszym pokoleniem, młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy czy znajdujący się na nim relatywnie krótko, zdają sobie sprawę z trudności, jakie mogą napotkać.

Niektórzy [znajomi – M.A.] mają pracę, niektórzy nie mają pracy i nawet nie chcą mieć pracy, niektórzy starają się po prostu znaleźć cokolwiek, żeby sobie dorobić. To zależy już od osoby; no, jesteśmy też już w takim wieku, że powoli szukamy jednak pracy na stałe, więc już się bardziej zaczyna dla nas taka właśnie walka o to, żeby na tym rynku pracy się wybić, więc no jak ktoś chce, to coś robi w tym kierunku, jak nie, no to siedzi na dupie w domu i nic nie robi (Norbert, 23 lata).

Osoby młode i aktywne na rynku pracy dzielą się na kategorie „zatrudnionych” i „prekariuszy”. Ci pierwsi to ludzie, którym „się udało”: stała praca, kredyt na mieszkanie, dodatkowe benefity związane z umową o pracę są często punktem odniesienia dla grupy drugiej – „prekariuszy”, którzy pracę w charakterze tymczasowym wykonują bez względu na wykształcenie. Prekariusze są świadomi swojego położenia oraz relatywnie niewielkich możliwości zmiany tej sytuacji.

Z jednej strony, jak to ktoś kiedyś powiedział, w tym kraju nie ma pracy dla ludzi z moim wykształceniem. Co jest prawdziwe i trochę mnie zniechęca do poszukiwania pracy. Gdzieś tam mam świadomość, że niełatwo będzie znaleźć pracę satysfakcjonującą człowiekowi bez studiów, nawet niegłupiemu i z jakimś tam wachlarzem umiejętności. Ale wiem, że już na samym wstępie dyskredytuje edukacja, więc jednak liczę w dużym stopniu na znajomości, które gdzieś tam mam. A z drugiej strony wydaje mi się, że nie powinienem mieć dużego problemu ze znalezieniem pracy, chociażby w przysłowiowej Biedronce, Lidlu czy czymś takim (Jarek, 29 lat).

„Przysłowiowa Biedronka, Lidl czy coś takiego” często jest pracą poniżej kwalifikacji, jednak ze względu na stałe wynagrodzenie i dodatkowe benefity interesuje młodych ludzi. Inny badany przyznaje:

Zostałem w tej Biedronce, podoba mi się, jest fajnie, jest ciężko, czasami bywają dni szalone, ale ludzie mi odpowiadają, są bardzo pozytywni, są w porządku wobec mnie, no i ja też staram się taki być, no i dzięki temu chcę tu zostać. [...] Może na przykładzie. Ja pracuję praktycznie non stop, czasem mam w tygodniu jeden dzień wolny, czasem nawet i to nie, jak się da. Nadgodziny robię na życzenie, jak chcą, to zostaję, [mam – M.A.] blisko do domu, więc nie ma problemu, żebym został dłużej [...], no, ale kierowniczką jest wobec mnie w porządku. Jak potrzebuję wolne czy potrzebuję coś innego, to zawsze mam na życzenie, współpracownicy też są w porządku (Radek, 29 lat).

—
Młodzi ludzie nie wyobrażają sobie pracy w jednym miejscu przez całe życie, „nudy” lub braku możliwości rozwoju, również jeśli reprezentują salariat

—
Wspólnym tematem dla „pokolenia Y”, szczególnie w grupie 25–30-latków, jest kwestia usamodzielnienia się

Uzupełnieniem badań biograficznych są wnioski empiryczne z rozmów i obserwacji uczestników przeprowadzonych przez autorkę niniejszego artykułu w grupie osiemnasto-trzydziestolatków. Z tej introspekcji wyłania się obraz młodych osób, które są niepewne swojej sytuacji zawodowej, doświadczają niestabilności i braku poczucia bezpieczeństwa materialnego i psychologicznego pomimo stałej umowy o pracę. Jednocześnie młodzi ludzie nie wyobrażają sobie pracy w jednym miejscu przez całe życie, „nudy” lub braku możliwości rozwoju, również jeśli reprezentują salariat (definiowany poprzez stabilne warunki finansowe oraz umowę o pracę).

Przykładowe sytuacje, które wzmacniają hipotezę o odrębności pokoleniowej i charakterystycznym stosunku do miejsca pracy wśród „pokolenia Y”: absolwentka architektury, fotografka, graficzka (28 lat) odmawia podjęcia pracy w biurze projektowym ze względu na „przychodzenie rano do biura i pracę 8 godzin przy komputerze”. Druga sytuacja: pracownica (umowa o pracę) korporacji w Warszawie (27 lat) po roku zatrudnienia rozpoczyna poszukiwania nowej pracy, deklaruje, że sytuacja, w której jej okres wypowiedzenia wynosiłby trzy miesiące, jest dla niej niekomfortowa. Trudniej było jej zmienić pracodawcę, a „szybko się nudzi i nie chce

przywiązać się tylko i wyłącznie do jednego miejsca pracy”.

Obraz „pokolenia Y” związany z miejscem pracy jest niejednoznaczny, bo niejednoznaczne są możliwości i sytuacje, w których znajdują się młodzi ludzie. Wspólnym

tematem dla „pokolenia Y”, szczególnie w grupie 25–30-latków, jest kwestia usamodzielnienia się. Jest to również jeden z celów, a także punkt odniesienia dla przedstawicieli prekariatu. Usamodzielnienie się wiąże się m.in. z kupnem mieszkania, a co za tym idzie – z kredytem hipotecznym. Badani w projekcie PREWORK przyznają, że „nie mają szans”, „nie stać” ich na takie rozwiązanie, w grupie salariatu (z którymi przeprowadzane były na ten temat oddzielne rozmowy) możliwości kredytowe są zaś zróżnicowane. Obserwując migracje wewnętrzne w Polsce oraz coraz większą mobilność młodych ludzi, którzy wyjeżdżają ze swoich domów na studia lub w poszukiwaniu pracy (określanych również w mediach i mediach społecznościowych „słoikami”), przyjąć można, że grupa osób poszukująca mieszkań na własność będzie rosła. Z raportu rządowego programu „Mieszkanie dla młodych” wynika, że w 2015 r. ponad 13 tys. osób skorzystało z tej dotacji, w tej grupie ponad połowa małżeństw i ponad 90% osób samotnych była bezdzietna (Raport Mieszkanie dla młodych, 2015). Grono zainteresowanych posiadaniem własnego mieszkania jest w Polsce duże. Mieszkanie kojarzy się z posiadaniem, osiągnięciem⁶, można je wręcz uznać za emblemat przynależności do aspirującej klasy średniej.

Z zebranych obserwacji autorki artykułu wynika, że możliwość uzyskania kredytu na zakup mieszkania w gronie młodych osób zależy od sytuacji zatrudnienia. Przykładowo kredyt hipoteczny uzyskała pracownica organizacji pozarządowej (29 lat) z umową o pracę na czas określony, ale już pracownica dużej firmy (29 lat) z powodu umowy o pracę na zastępstwo według banku „nie ma wymaganej zdolności kredytowej”. Z kolei przedstawiciele prekariatu (umowy o dzieło, zlecenie) mają wyłącznie dostęp do tzw. pożyczek „chwilówek”, chyba że są przedstawicielami wolnych zawodów (zarówno prawnicy, jak i programiści prowadzący własną działalność gospodarczą, wykazujący wysokie zarobki, są dla banków wiarygodną grupą kredytową). Instytucje finansowe arbitralnie dyktują warunki kredytów, co jest dla młodych osób, które coraz częściej pracują na umowach tymczasowych, umowach o dzieło czy zlecenie, barierą oraz powoduje wśród nich poczucie względnej deprywacji.

PODSUMOWANIE. POKOLENIE W PRÓŻNI, ZAWIESZENIU, POCZEKALNI

„Pokolenie Y” jest w swojej strukturze zróżnicowane pod kątem możliwości (wyszkolenia, umiejętności, doświadczenia), a także formy zatrudnienia, jednak ze względu na uwarunkowania społeczno-gospodarcze relatywnie częściej doświadcza prekaryjności. Równocześnie jest to pokolenie nastawione na zmiany, które potrafi artykułować swoje oczekiwania i precyzować aspiracje, permanentnie używa nowych technologii, mediów społecznościowych i doświadcza również pewnych właściwych jej strategii życiowych. Sytuacje „rzucania pracy” w korporacji i przenoszenia się na „prowincję”, wyprawy dookoła świata lub w dalekie, egzotyczne miejsca, a także praca zdalna z tych miejsc, zakładanie przedsiębiorstw typu start-up czy aktywność społeczna, wolontariat to wybrane przykłady takich strategii. „Pokolenie Y” szuka także swojej niszy, zainteresowań, pasji. W wywiadach w ramach projektu PREWORK, ale również w pozostałych rozmowach przeprowadzonych przez autorkę

6 Sytuację mieszkaniową w Polsce opisuje m.in. F. Springer w książce *13 pięter* (Springer 2015).

artykułu wyłania się grupa osób, która poza pracą ma swoje „hobby”, dodatkowe zajęcie, jak np. prowadzenie bloga, kolekcjonowanie oryginalnych przedmiotów, szycie, uprawianie wyczynowo sportu (np. bieganie maratonów) itd. Hobby staje w niektórych przypadkach również źródłem dodatkowego dochodu.

Trajektoria losów młodych prekariuszy wynika z różnych uwarunkowań: pochodzenia, wykształcenia, cech osobowościowych, „braku szczęścia”, życiowych trudności, jednak wspólna jest dla nich sytuacja społeczno-gospodarcza, która warunkuje mniejsze możliwości znalezienia „stałej pracy”. Często mityczna „stała praca” jest po prostu synonimem pracy z odpowiednimi zarobkami oraz stabilnością zatrudnienia, a tym samym uosobieniem „sukcesu” lub „powodzenia w życiu”. Często pojawia się ona w narracjach młodych obok dobrych relacji w miejscu pracy jako desygnat „godnej pracy”. Wydawać by się mogło, że „pokolenie Y”, opisywane w literaturze, szczególnie zaś występujące w mediach jako „przyszłościowe, dynamiczne, mobilne, nowoczesne, z potencjałem”, predestynowane jest do rozwoju i szybkiej kariery. Jednak bezrobocie, NEETs, a w końcu prekariat są zdecydowanie bliższe tej grupie. W związku z tym procesy zachodzące w gospodarkach, na które zwraca uwagę m.in. G. Standing, nabierają znaczenia w perspektywie sytuacji młodych osób na rynku pracy.

—
Zestawiając strategie reakcji na sytuację prekaryjności młodych osób, można zaproponować trzy kategorie: próżnię, zawieszenie i poczekalnię

Reasumując, „pokolenie Y” doświadcza prekaryjności, bo struktura społeczna i procesy gospodarcze dyktują takie, a nie inne warunki na rynku pracy. Jednocześnie prekaryjność rozumiana w kategoriach zmiany i elastyczności jest wpisana w charakterystykę „pokolenia Y”, którego odrębność zbudowana jest na zdolności do dostosowywania się do różnych okoliczności. Zestawiając strategie reakcji na sytuację prekaryjności młodych osób, można zaproponować trzy kategorie: próżnię, zawieszenie i poczekalnię. W poniższym podsumowaniu zostaną one wyłącznie zarysowane. Ich rozwinięcie możliwe będzie równoległe z analizą i wnioskami z prowadzonych badań.

Osoby w „próżni” są świadome możliwości, które stały się udziałem pokoleń starszych od nich, oraz wewnątrzpokoleniowych rozbieżności, ale pozbawione są szans i możliwości (pomimo posiadanego wykształcenia) na zaspokojenie własnych oczekiwań i aspiracji. Próżnia wynika z połączenia czynników zewnętrznych: braku kapitału kulturowego, określonego miejsca zamieszkania, charakteru wykonywanego zawodu (związanego m.in. z niskim prestiżem) czy niskopłatnych prac.

Osoby w „zawieszeniu” są nieruchome, tzn. mają relatywnie mało możliwości zmiany swojej sytuacji, tkwią w prekaryjności, godząc się częściowo na podyktowane warunki, unikają konfrontacji. Posługując się kategorią A. Mrozowickiego, „znormalizowały prekariat” (Mrozowicki 2016).

„Pokolenie w poczekalni” zaś charakteryzuje się tym, że swoją sytuację traktuje jako tymczasową, oczekuje zmian i wyjścia z obecnego położenia. Wewnętrzna determinacja, przekonanie o przyszłej przemianie oraz sprzyjające okoliczności mogą umożliwić przejście na „właściwe miejsce”.

Opisane strategie traktować należy bardziej jako typy idealne niż charakterystyki konkretnych ludzi. Nie są to charakterystyki cech osobowościowych ani modele psychologiczne, lecz postawy wobec własnej sytuacji prekaryjnej. Co więcej, jedna

osoba może w danym momencie znajdować się w próżni, aby w innym zmienić swoją strategię na poczekalnię.

Wracając do zestawienia „pokolenia Y” oraz prekariatu, warto zwrócić uwagę, że obie grupy są sobie bliskie ze względu na zbliżoną sytuację na rynku pracy. Jeśli jednak „pokolenie Y” traktujemy jako „pracowników wysoko wykwalifikowanych, pewnych siebie i świadomych swojej wartości na rynku pracy. Mających dobre wykształcenie, bardzo dobrą znajomość języków obcych oraz nowoczesnych technologii. [...] Przejawiających duże zaangażowanie w pracę, którą postrzegają jako interesującą i dającą satysfakcję” (Gadomska-Lila 2015, s. 29), trudno stwierdzić, że są to grupy bliskoznaczne. Z analizy literatury przedmiotu wynika, że pojęcie „pokolenie Y” niesie ze sobą pozytywne konotacje (Baran, Kłos 2014), z kolei prekariat jest nacechowany negatywnymi asocjacjami. Z tego też powodu podważyć można tezę związaną z rozumieniem prekariatu jako grupy społecznej w kategorii desygnatu „pokolenia Y”.

Z kolei odpowiadając na pytanie, czy sytuacja na rynku pracy w Polsce jest czynnikiem warunkującym zachowania i postawy przedstawicieli „pokolenia Y”, można pozwolić sobie na stwierdzenie, że złożoność procesów zachodzących na rynku pracy i w społeczeństwie jest powiązana z kształtowaniem się „pokolenia Y”. Zaproponowana typologia („pokolenie UE”, „pokolenie reformy”, „pokolenie Erasmusa”), uwzględniająca przełomowe wydarzenia w życiu tej grupy społecznej, to równocześnie asumpt kształtowania się takich cech, jak aktywność, mobilność, otwartość na zmiany.

BIBLIOGRAFIA

- Baran, M., Kłos, M. (2014). Pokolenie Y – prawdy i mity w kontekście zarządzania pokoleniami. *Marketing i Rynek*, 5 (CD), 923–929.
- Bauman, Z. (2007). *Płynne życie* (tłum. T. Kunz). Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Beck, U. (2002). *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności* (tłum. S. Cieśla). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Bednarska-Wnuk, I. (2012). Elastyczność zawodowa w percepcji przedstawicieli pokolenia Y. W: *Sukces w zarządzaniu kadrami: elastyczność w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, t. 2: *Problemy zarządzania -psychologiczne*. Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 249, 86–94.
- Bell, D. (1975). *Nadejście społeczeństwa postindustrialnego. Próba prognozowania społecznego*. Warszawa: Instytut Badania Współczesnych Problemów Kapitalizmu.
- Castells, M. (2007). *Spółczesność sieci* (tłum. M. Marody i in.). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Deverson, J., Hamblett, Ch. (1965). *Generation X*. London: Tandem Books.
- Dörre, K., Castel, R. (red.) (2009). *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung: Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt am Main [u.a.]: Campus-Verlag.
- Fatyga, B. (1999). *Dzicy z naszej ulicy. Antropologia kultury młodzieżowej*. Warszawa: ISNS UW.
- Fatyga, B. (2001). *Pseudo-kultura i pseudo-tożsamość, czyli czego nie przewidziała Margaret Mead*. W: B. Fatyga, A. Tyszkiewicz (red.). *Normalność i normalka. Próba zastosowania pojęcia normalności do badań młodzieży*. Warszawa: Ośrodek Badań Młodzieży.
- Gadomska-Lila, K. (2015). Pokolenie Y wyzwaniem dla zarządzania zasobami ludzkimi. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 1, 25–39.
- Gardawski, J. (1992). *Robotnicy 1991. Świadomość ekonomiczna w czasach przełomu*. Warszawa: Fundacja im. Friedricha Eberta w Polsce.
- Gardawski, J. (1996). *Przyzwolenie ograniczone. Robotnicy wobec rynku i konkurencji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, Friedrich Ebert Stiftung.

- Gardawski, J. (red.) (2009). *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Garewicz, J. (1983). Pokolenie jako kategoria socjofilozoficzna. *Studia Socjologiczne*, 1, 75–87.
- Giddens, A. (2001). *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności* (tłum. A. Szulżycka). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Hardy, J. (2015). The Institutional, Structural and Agential Embeddedness of Precarity. *Warsaw Forum of Economic Sociology*, 6:1(11), 7–25.
- Hildebrandt-Wypych, D. (2009). Pokolenia młodzieży – próba konceptualizacji. *Przegląd Pedagogiczny*, 2(10), 105–124.
- Jabłonowska, L. (2014). *Student oriented business education labour culture*. W: A. Zakrzewska–Bielawska, S. Flaszewska (red.), *Kulturowe uwarunkowania kreowania wiedzy i innowacji w organizacjach*. Łódź: Politechnika Łódzka.
- Kłoskowska, A. (1987). Socjologia młodzieży. Przegląd koncepcji. *Kultura i Społeczeństwo*, 2.
- Kolasińska, E., Róg–Ilnicka, J., Mrozowicki, A. (red.) (2017). *Praca w XXI wieku. Wymiary formalne i nieformalne*. Gdańsk: Wydawnictwo Naukowe Katedra.
- Krasnodębski, Z. (2011). *Koniec pokolenia Solidarności*. W: J. Kloczkowski (red.), *Polska Solidarności. Kontrowersje, oblicza, interpretacje*. Kraków: Ośrodek Myśli Politycznej.
- Majka-Rostek, D. (2014). *Pokolenie Y i jego wizerunki*. W: P. Żuk, P. Żuk (red.), *O różnorodności kulturowej w monokulturowej Polsce*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Mannheim, K. (1992–1993). Problem Pokoleń. *Colloquia Comunia*, 1–12.
- Mrozowicki, A. (2016). Normalisation of Precariousness? Biographical Experiences of Young Workers in the Flexible Forms of Employment in Poland. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 12(2), 94–112 (www.przegladsocjologiijakosciowej.org).
- Pańków, M. (2012). *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Seemiller, C., Grace, M. (2016). *Generation Z goes to college*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sowa, J. (2011). *Prekariat – proletariat epoki globalizacji*. W: J. Sokołowska (red.), *Robotnicy opuszczają miejsca pracy*. Łódź: Muzeum Sztuki w Łodzi.
- Springer, F. (2015). *13 pięter*. Warszawa: Wydawnictwo Czarne.
- Sroczyński, G. (2015). Równiej. Co właściwie zrobił Piketty? Rozmowa z Prof. Elżbietą Mączyńską. *Gazeta Wyborcza*, 6 czerwca.
- Standing, G. (2014). *Prekariat. Nowa, niebezpieczna klasa* (tłum. K. Czarnecki i in.). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Standing, G. (2015). *Karta prekariatu* (tłum. P. Juskowiak i in.). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Strauss, W., Howe, N. (1991). *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. New York: Harper Perennial.
- Strauss, W., Howe, N. (2000). *Millennials Rising: The Next Great Generation*. New York: Vintage Books.
- Striker, M. (2011). Współczesny rynek pracy a oczekiwania pokolenia Y wobec zatrudnienia – wyniki badań empirycznych. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 223, 30–38.
- Szafraniec, K. (2003). *Anomia okresu transformacji a orientacje normatywne młodzieży. Perspektywa międzygeneracyjna*. W: J. Mariański (red.), *Kondycja moralna społeczeństwa polskiego*. Kraków: Wyd. WAM i Komitetu Socjologii PAN.
- Szafraniec, K. (2011). *Młodzi 2011*. Warszawa: KPRM.
- Szarfenberg, R. (2016). *Prekarność, prekaryjność, prekariat – krótkie wprowadzenie (wersja 3.5, 03.01.16)*, <http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/prekariat3.5.pdf> (dostęp: 10.04.2017).
- Szlendak, T. (2004). *Supermarketyzacja. Religia i obyczaje seksualne młodzieży w kulturze konsumpcyjnej*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Świda-Ziamba, H. (1995). *Wartości egzystencjalne młodzieży lat dziewięćdziesiątych*. Warszawa: ISNS UW.

- Tönnie, F. (1988). *Wspólnota i stowarzyszenie. Rozprawa o komunizmie i socjalizmie jako empirycznych formach kultury* (tłum. M. Łukasiewicz). Warszawa: PWN.
- Touraine, A. (2010). *Solidarność. Analiza ruchu społecznego 1980–1981* (tłum. A. Krasieński). Gdańsk: Europejskie Centrum Solidarności.
- Wrzesień, W. (2007). Czy pokoleniowość nam się nie przydarzy? Kilka uwag o współczesnej polskiej młodzieży. *Nauka*, 3.
- Wrzesień, W. (2013). *Krótką historią młodzieżowej subkulturowości*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Netografia

- Badanie GfK, Clue PR. (2017). <http://www.gfk.com/pl/aktualnosci/report/pokolenie-henrykow-w-najnowszym-badaniu-gfk-i-clue-pr/> (dostęp: 16.04.2017).
- Badanie: *Globalny raport: The 2017 Deloitte Millennial Survey* (2017). <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/human-capital/articles/spadek-poczucia-bezpieczenstwa-wsrod-pokolenia-y-2017-millennial-survey.html> (dostęp: 12.04.2017).
- Badanie: *Pierwsze kroki na rynku pracy* (2015). <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/human-capital/articles/pierwsze-kroki-na-ryнку-pracy-2015.html> (dostęp: 12.04.2017).
- Fry, R. (2016). *Millennials overtake Baby Boomers as America's largest generation*. <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2016/04/25/millennials-overtake-baby-boomers/> (dostęp: 1.04.2017).
- Główny Inspektor Pracy (2015). *Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy – 2015*, <https://www.pip.gov.pl/pl/o-urzedzie/sprawozdania-z-dzialalnosci/74654,sprawozdanie-glownego-inspektora-pracy-z-dzialalnosci-panstwowej-inspekcji-pracy-2015.html> (dostęp: 7.04.2017).
- <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Zarzadzanie-pracownikami-pokolenia-Y-1873216.html> (dostęp: 7.05.2017).
- <http://www.firma.egospodarka.pl/art/galeria/140420,Jak-stworzyc-ogloszenie-o-pracownikach-przykuje-uwage-pokolenia-Y,2,47,1.html> (dostęp: 7.05.2017).
- http://www.propertydesign.pl/design/185/hoffice_najnowszy_trend_wsrod_pokolenia_y,12316.html (dostęp: 7.05.2017).
- <http://www.pulshr.pl/prawo-pracy/korupcja-w-polsce-pokolenie-y-najczesciej-dopuszczaja-sie-naduzyc,42947.html> (dostęp: 7.05.2017).
- OECD. (2016), *Education at a Glance 2016: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2016-en> (dostęp: 16.04.2017).
- Raport Rządowego programu „Mieszkanie dla młodych” https://www.bgk.pl/files/public/Pliki/dla_mediow/Dane_liczbowe_programu_Mieszkanie_dla_Mlodych/MdM_II_Q_2015.pdf (dostęp: 7.05.2017).

Precarity and ‘Generation Y’ – the Phenomenon of Precariousness of Young Workers

Abstract: Generations share common experiences. According to the literature of the subject, ‘Generation Y’ includes people born between the mid-1980s and the 1990s. The author proposes her own typology of generations in Polish society. She proposed to define ‘The Millennials’ as: ‘Generation of the EU’, ‘Generation of reform’ and ‘Generation Erasmus’. The article points to the conditions of the ‘Generation Y’ on the Polish labour market. The main aim of the present work is to confront attitudes of young people with the phenomenon of precariat. ‘The Millennials’ are suffering

the precariousness. The author, based on empirical research, attempts to extract strategies for coping with the precarious situation among young people as: vacuum, motionless and waiting room.

Keywords: precarity, precariousness, generation, Generation Y, labour market.