

Pedagogika pracy

Dominika SOZAŃSKA, Norbert PIKUŁA
Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN w Krakowie

Uniwersalizm pracy ludzkiej

Universalism of human work

Słowa kluczowe: praca ludzka, nauki humanistyczne, rynek pracy, praca socjalna.

Key words: human work, humanities, labour market, social work.

Abstract

The authors discuss the most important issues of social policy and social work. Various definitions of work and the importance of work in a human life were presented firstly. Then, the issues related to the dignity of work were discussed. Finally, the authors characterized changes on the labour market and new challenges a social worker has to face.

Wprowadzenie

Człowiek, w przeciwieństwie do zwierząt, jest istotą zdolną do namysłu nad własnym działaniem. Niezwykle istotnym obszarem jego autorefleksji jest problematyka pracy ludzkiej. Biorąc pod uwagę wielość perspektyw, z jakich praca jest analizowana, można zaryzykować stwierdzenie, iż stanowi ona jeden z ważniejszych przedmiotów zainteresowania zarówno nauki, jak i zwykłych ludzi.

Pracą ludzką zajmuje się większość nauk humanistycznych – socjologia, filozofia teologia, prawo, pedagogika czy też ekonomia¹. Każda z tych dyscyplin we właściwy sobie sposób będzie badać podmiot pracy, jej formy, przemiany, znaczenie dla jednostki, dla społeczeństwa i dla systemu społecznego.

Refleksja nad pracą nie ogranicza się jedynie do refleksji naukowej, pojawia się także w codziennych dyskusjach i rozmowach zwykłych ludzi. Tu, jak pokazują bada-

¹ Pojęcie pracy występuje też w naukach ścisłych, jak fizyka, gdzie pracę można wyrazić poprzez iloczyn siły i drogi (Nowacki 2008a, s. 71).

nia społeczne² najczęściej pojawiają się problemy związane z zatrudnieniem, wynagrodzeniem i lękiem przez utratą pracy.

Można zatem powiedzieć, że kwestia pracy jest istotna dla każdego człowieka bez względu na to, czy jest naukowcem, pracodawcą czy pracobiorcą, czy jest zatrudniony czy też bezrobotny.

Dokładna analiza wszystkich wskazanych powyżej poziomów nie jest możliwa na gruncie jednego artykułu, dlatego też spośród tej niezwykle bogatej tematyki omówione zostaną jedynie te zagadnienia, które z punktu widzenia Autorów są najistotniejsze dla polityki społecznej i pracy socjalnej. W pierwszej kolejności przedstawione zostaną różne definicje pracy oraz znaczenie pracy w życiu człowieka. Dalej poruszone zostaną kwestie związane z godnością pracy. Następnie scharakteryzowane zostaną przemiany rynku pracy oraz nowe wyzwania, z jakimi musi się zmierzyć pracownik socjalny.

Kwestie definicyjne

Definicji pracy istnieje tyle, ile nauk i nurtów teoretycznych w ich ramach. Co więcej – sposób, w jaki jest rozumiana praca zmienia się zależnie od kontekstu społecznego i kulturowego.

Osobnym problemem jest zakres semantyczny pojęcia. Niestety język polski nie oddaje w pełni złożoności zjawiska. W języku angielskim mamy rozróżnienie na *work* i *labour* – pierwsze oznacza wytwarzanie wartości użytkowej drugie wymiennej. Łacina oferuje jeszcze więcej odcieni: *opus* – praca; dzieło; zajęcie; zatrudnienie; czynność; czyn; działanie; wysiłek; zadanie; służba; przedsięwzięcie; praca ręczna; rzemiosło; sztuka; wytwór, *labor* praca; trud; wysiłek; pracowitość, *faber* – rzemieślnik; (*homo faber* – człowiek wytwórca).

Pomimo tak wielu ujęć i perspektyw warto przytoczyć kilka definicji pracy:

Czesław Strzeszewski – „praca jest to wolna, choć naturalnie konieczna działalność człowieka, wyplývająca z poczucia obowiązku, połączona z trudem i radością, mająca na celu tworzenie użytecznych społecznie wartości duchowych i materialnych” (2004, s. 12).

Oskar Lange – „praca jest zespołem czynności wykonywanych w procesie produkcji, a mających na celu wytwarzanie dóbr, tj. przedmiotów służących do zaspokojenia potrzeb ludzkich” (1966, s. 19).

Jan Szczepański – „praca pozwala na rozwój potencjalnych zdolności człowieka, wytwarza przyzwyczajenia, obyczaje, reguły etyczne obowiązujące przy wykonywaniu zawodu, kształci określone typy osobowości – słowem praca przekształca nie tylko obrabiane surowce, lecz także rozwija człowieka” (1972, s. 61).

² Praca jest w hierarchii wartości na trzecim miejscu po zdrowiu i pieniądzu. Co ciekawe, w badaniu z 2014 roku wyprzedza rodzinę, która w porównaniu z poprzednimi latami traci na znaczeniu CO STANOWI O UDANYM ŻYCIU? (2014) Komunikat CBOS NR 167/2014, opracowanie Rafał Boguszewski, Warszawa, grudzień 2014, www.cbos.pl dostęp 11 I 2015 s.3 Por. *Nastroje społeczne w maju* (2014) Komunikat CBOS NR 72/2014, opracował Rafał Boguszewski, www.cbos.pl dostęp 21 XII 2014.

Tadeusz W. Nowacki – „praca jest rodzajem działalności człowieka, której wynikiem zamierzonym jest produkt, wytwór kultury lub usługa” (2008b, s. 31).

Innym przykładem może być opisowa definicja kardynała Josepha Höffnera (1999, s. 133–147). Według niego praca to:

- *Konieczność* – człowiek poprzez swoją cielesność jest zmuszony do przetwarzania świata przyrody w celu zaspokojenia swoich potrzeb,
- *droga do rozwoju człowieka* – przez pracę człowiek jest w stanie realizować swoje talenty, urzeczywistniać swoje człowieczeństwo,
- *kształtowanie i opanowanie świata* – człowiek pracując, przekształca świat, stając się niejako partnerem Boga w dziele stworzenia,
- *służba* – ponieważ nikt nie jest samowystarczalny, praca na rzecz innych ludzi jest konieczna, pomaga zaspokoić im ich potrzeby, zarówno te materialne i cielesne, jak i duchowe, estetyczne czy poznawcze. Specyficznym rodzajem służby jest działalność polityczna³ i gospodarcza,
- *pokuta* – zarówno praca fizyczna, jak i intelektualna niesie ze sobą trud i wysiłek.

Cechą wspólną przytoczonych tu definicji (jak również tych, które nie zostały tu wspomniane⁴) jest traktowanie pracy jako działalności specyficznie ludzkiej. Ze względu na swój podmiot praca będzie działalnością celową i zamierzoną, a nie bezrefleksyjną i instynktowną, jak w przypadku zwierząt. Będzie nie tylko zaspokajać potrzeby człowieka, ale i doskonalić go i rozwijać moralnie (Strzeszewski 2004, s. 16). Będzie stanowić uzewnętrznieniem jego zdolności twórczych i społecznych (Wiatrowski 2005, s. 80–81).

Kolejnym kątem, pod jakim można analizować pracę ludzką jest jej rola w życiu jednostki. W pierwszej kolejności praca daje dochód pozwalający na zaspokojenie potrzeb materialnych, buduje poczucie własnej wartości i tożsamości, umożliwia kontakty międzyludzkie, strukturalizuje czas, dzieląc go na część przeznaczoną na aktywność zawodową i tę przeznaczoną na wypoczynek lub świętowanie. Pozwala też praktycznie wykorzystać umiejętności i wiedzę (Giddens 2004).

Jak każda działalność człowieka, tak i praca ma swój wymiar społeczny – podział pracy i komplementarność zawodów pozwala funkcjonować całemu społeczeństwu od jego mikrostruktur, takich jak rodzina, po całe systemy gospodarcze (Fel 2007, s.124–127). Praca służy włączaniu w główny nurt życia społecznego, zapobiegając ubóstwu i wykluczeniu. Stosunki pracy tworzą więzi społeczne i budują solidarność międzyludzką na poziomie narodu i państwa. Powstałe w wyniku pracy dobra stają się tworzywem budującym rynki lokalne i światowe (Gocko 2004, s. 953).

Społecznemu wymiarowi pracy towarzyszy też jej aspekt moralny. Praca jest postrzegana jako wartość i obowiązek wobec siebie i społeczeństwa. Wobec osób zdolnych do pracy, a uchylających się od jego realizacji stosowane są sankcje zarówno

³ Por. Nota doktrynalna dotycząca pewnych kwestii związanych z udziałem i postawą katolików w życiu politycznym, Vademecum dla polityków, Kongregacja Nauki Wiary [24 XI 2002] 2003, Kraków: Wydawnictwo M.

⁴ Por. Zygmunt Wiatrowski (2005), *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz: Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego.

społeczne, jak i religijne. Wypełnianie obowiązku rozwija w człowieku takie cnoty jak odpowiedzialność, pracowitość, sumienność, wytrwałość, solidarność (Gocko 2004, s. 951).

Godność pracy ludzkiej

Na szczególną godność pracy zwróciło uwagę chrześcijaństwo. Odrzuciło ono starożytną pogardę dla pracy jako czynności niewolnika i nadało jej nowy wymiar aksjologiczny (Gocko 2004, s. 944).

Zarówno Stary, jak i Nowy Testament przedstawiają pracę jako coś naturalnego i stanowiącego nieodłączną część ludzkiej egzystencji. Pracował sam Jezus, pracowali Apostołowie. Samo stworzenie świata przedstawione zostało jako praca, po której Bóg odpoczywał. Człowiek stworzony na Jego obraz i podobieństwo miał wręcz nakaz pracy: „kto nie chce pracować, niech też nie je” – napisze św. Paweł z Tarsu (2 Tes 3,10).

Logiczną konsekwencją pracy było istnienie stosunków pracodawca – pracobiorca oraz płacy. Biblia mówi, że „zasługuje robotnik na swoją zapłatę” (Łk 10,7) i „każdy według własnego trudu otrzyma należną mu zapłatę” (1 Kor 3,8). Tak więc pracownik powinien być sprawiedliwie wynagrodzony za swój trud. Z pracy wynika istnienie własności i związanej z nią odpowiedzialności za posiadane dobra. Każdy właściciel będzie musiał zdać sprawę z tego, jak ich używał oraz czy nie zastąpiły mu one celu nadrzędnego, jakim jest troska o zbawienie duszy.

Podkreślana przez Kościół godność pracy wynika z katolickiej koncepcji osoby ludzkiej. Człowiek stworzony na obraz i podobieństwo Boga tak jak On jest rozumny i twórczy, a tym samym zdolny do racjonalnych i celowych działań (*Katechizm Kościoła Katolickiego*, 1994, 1701–1715). Akt pracy jest zatem aktem osobowym wyrażającym indywidualność i podmiotowość osoby ludzkiej. Praca jest współdziałaniem z Bogiem w jego stwórczym dziele.

Jak pisze Jan Paweł II: „Człowiek dlatego ma czynić sobie ziemię poddaną, ma nad nią panować, ponieważ jako «obraz Boga» jest osobą, czyli bytem podmiotowym uzdolnionym do planowego i celowego działania, zdolnym do stanowienia o sobie i zmierzającym do spełnienia siebie. Jako osoba jest tedy człowiek podmiotem pracy. Jako osoba pracuje, wykonuje różne czynności przynależące do procesu pracy, a wszystkie one, bez względu na ich charakter, mają służyć urzeczywistnianiu się jego człowieczeństwa, spełnianiu osobowego powołania, które jest mu właściwe z racji samegoż człowieczeństwa. (...) z tym całym trudem – a może nawet poniekąd z jego powodu – praca jest dobrem człowieka. (...) dobrem «godziwym», czyli odpowiadającym godności człowieka, wyrażającym tę godność i pomnażającym ją” (Jan Paweł II *Laborem exercens* 1981, 6, 9, dalej LE).

Papież zauważa także, iż praca może być narzędziem kary i ucisku oraz wyzysku ekonomicznego. Aby praca nie była dla człowieka degradująca, stosunki pracy muszą mieć miejsce w społecznym ładzie pracy, którego zasady będą szanowały godność i podmiotowość człowieka. Tylko wtedy praca zachowa swój osobowy charakter i będzie rozwijać i uszlachetniać (LE 9).

Konsekwencją takiego postrzegania pracy jest charakterystyczne dla katolickiej myśli społecznej uznanie pierwszeństwa pracy przed kapitałem: „...praca jest zawsze przyczyną sprawczą, naczelną, podczas gdy «kapitał» jako zespół środków produkcji pozostaje tylko *instrumentem*” (LE 12, pisownia oryginalna). Innymi słowy samo działanie człowieka jest ważniejsze niż jego skutek.

Przemiany rynku pracy

Problematyka pracy nabiera szczególnego znaczenia w kontekście przemian, jakie zachodzą w globalnej gospodarce. Przejście od społeczeństwa industrialnego do informacyjnego i post-informacyjnego oraz gwałtowny postęp technologiczny niosą za sobą nie tylko zmiany w formie pracy, lecz także przeformułowanie stosunku pracodawca–pracobiorca.

Spółeczeństwo przemysłowe, oparte na gospodarce rynkowej, zapewniało pracobiorcom wiele korzyści płynących z zatrudnienia. Guy Standing (2014, s. 49) wymienia tu:

- bezpieczeństwo na rynku pracy – możliwość pracy zarobkowej, realizacja postulatów polityki pełnego zatrudnienia,
- bezpieczeństwo zatrudnienia – ochrona przed arbitralnym zwolnieniem, regulacje zatrudniania i zwalniania, nakładanie kar na pracodawców nieprzestrzegających reguł,
- bezpieczeństwo miejsca pracy – utrzymanie wartości umiejętności oraz szansa na awans społeczny,
- bezpieczeństwo pracy – ochrona przed wypadkami, obowiązkowe przestrzeganie przepisów BHP, ograniczenie czasu pracy i nietypowych godzin pracy, odszkodowania za wypadki,
- bezpieczeństwo reprodukcji umiejętności – nauka zawodu, praktyki, szkolenia zawodowe,
- bezpieczeństwo dochodu – zapewnienie adekwatnego stałego dochodu, chronionego przez regulacje prawne, jak choćby te dotyczące płacy minimalnej,
- bezpieczeństwo reprezentacji – możliwość działania w związkach zawodowych, posiadanie prawa do strajku.

W społeczeństwie współczesnym – postindustrialnym i informacyjnym bezpieczeństwo i pewność zatrudnienia odeszły bezpowrotnie. W czasie gospodarki opartej na wiedzy, gdzie podstawowym towarem staje się informacja, sposób pracy diametralnie się zmienił. Zasadniczą rolę odgrywa praca intelektualna. W związku z tym wzrosło znaczenie wiedzy teoretycznej oraz konieczność umiejętności obsługi nowych technologii. Rozwój sektora usług wymusił zmianę składu zawodowego – odejście od pracowników fizycznych na rzecz zawodów wymagających wysokich kwalifikacji (Mendras 1997, Giddens 2004, 2013).

Anthony Giddens (2013, s. 266–288), charakteryzując przemiany, jakie zaszły w zachodnich wysoko rozwiniętych społeczeństwach, zwraca uwagę na takie nowości jak praca w domu, praca na odległość, spadek znaczenia związków zawodowych, praca w zespołach zadaniowych, złożonych ze specjalistów z różnych dziedzin, przej-

ście z systemów niskiego zaufania (nadzór nad pracownikami) do systemów wysokiego zaufania, gdzie pracodawcy dają pracownikom dużą swobodę w realizacji zadań.

Rozwój sektora usług, charakterystyczny dla społeczeństwa postindustrialnego, również wywarł duży wpływ na pracę i jej organizację. Realizacja usług rządzi się innymi prawami niż operowanie przedmiotami. Jak pisze Urszula Jeruszka (2008, s. 273), usług nie można magazynować, można je ocenić dopiero po wykonaniu, co pociąga za sobą konieczność opracowania standardu świadczenia usług, wymusza dyspozycyjność i bezpośredni kontakt z klientem, a to wymaga kompetencji społecznych.

Inną ważną cechą współczesnej gospodarki jest elastyczność zatrudnienia. Według neoliberałów taka forma relacji pracodawca i pracobiorca niesie wiele korzyści – pozwala firmom na redukcję kosztów pracy, na dopasowywanie umiejętności pracowników do bieżących zadań i przenoszenie działalności tam, gdzie jest to bardziej opłacalne.

Giddens (2013) i Standing (2014) zwracają uwagę na negatywny aspekt tego zjawiska. Kariera zawodowa nie przypomina już spójnej ścieżki, lecz staje się serią zatrudnień, zadań do wykonania. Zamiast tradycyjnego *Curriculum Vitae* pracownik przedstawia portfolio, zawierające charakterystykę zadań i projektów, w których brał udział. Według Giddensa prowadzi to do korozji charakteru – zanikają takie cnoty jak lojalność, zaufanie czy też zdolność do osiągnięcia dalekosiężnych celów. Standing (s. 48) dodaje do tego brak tożsamości opartej o pracę. Najbardziej dotkliwym skutkiem jest według obydwu autorów brak pewności zatrudnienia i co za tym idzie, niepewność jutra.

Według Standinga przemiany na rynku pracy doprowadziły do wyłonienia się nowych kategorii pracowników – salariatu – osób zatrudnionych na etat i cieszących się takimi przywilejami jak regularna pensja czy świadczenia pracownicze i prekariatu definiowanego jako klasa złożona z ludzi pracujących na umowy, na godziny, otrzymujących wynagrodzenia za wykonane zadanie, bez pewnego dochodu i bez poczucia solidarności z konkretną grupą zawodową (Standing, s. 46). Innymi słowy jest to klasa żyjąca w „reżimie elastyczności” (Urbański 2014, s. 51).

Współczesne wyzwania dla pracy socjalnej

Z punktu widzenia polityki społecznej i pracy socjalnej, praca w każdym swoim wymiarze stanowi klucz do zaspokojenia potrzeb człowieka. Na poziomie jednostki czy też rodziny, łącząc się z dochodem i aktywnością sprzyja aktywizacji i włączaniu w życie społeczne, zapobiega ubóstwu i wykluczeniu. W makroskali zatrudnienie (także jako niski poziom bezrobocia) przekłada się na sprawne funkcjonowanie gospodarki, zwiększenie dobrobytu, poprawę jakości świadczeń i zabezpieczeń społecznych.

Biorąc pod uwagę zmiany, jakie zaszły w gospodarce, społeczeństwie i formie pracy należy się spodziewać, iż pojawią się także nowe kwestie, z którymi będzie musiała zmierzyć się praca socjalna.

Pierwszym problemem będzie starzenie się ludności, co wpłynie na cały system zabezpieczeń społecznych. „Zmniejszy się liczba pracowników, szczególnie tych w wieku średnim, którzy są najważniejszą grupą z punktu widzenia wpływów z po-

datków, a zwiększy liczba osób w obecnym wieku emerytalnym. Będzie to oznaczało wzrost wydatków na emerytury i spadek przychodów do budżetu. Bez wydłużenia okresu aktywności zawodowej państwo nie będzie w stanie zagwarantować wypłaty świadczeń emerytalnych” (Turek, 2012, s. 74).

Pojawią się nowe przyczyny ubóstwa. Nieustająca zmienność i płynność gospodarki sprawi, iż zdobyte wykształcenie oraz kompetencje będą po jakimś czasie nieadekwatne w stosunku do potrzeb rynku i wymagań pracodawcy. Nacisk na elastyczność, w tym elastyczność form zatrudnienia, będzie zwiększał liczbę prekariuszy, a ci pozbawieni stałego dochodu, mogą zasilać szeregi *working poor*.

Osobnym wyzwaniem będzie kwestia imigrantów. Łatwość podróżowania i otwarcie granic sprzyjają mobilności. Niestety bariery formalno-prawne, kulturowe i językowe sprawiają, iż migranci wciąż częściej są narażeni na wykluczenie.

Na koniec warto zadać sobie pytanie, jakie będzie postrzeganie godności pracy ludzkiej w erze braku stabilizacji i tożsamości opartej na zatrudnieniu. Zgodnie z teorią żadna praca, jako aktywność ludzka nigdy nie straci swojej godności. Jednak nowe warunki mogą wpłynąć na postrzeganie godności pracy. Można postawić hipotezę mówiącą, że brak łatwo uchwytneho rezultatu pracy, brak systematyczności i ciągłości, niewystarczające wynagrodzenie mogą nieść ryzyko utraty sensu pracy oraz poczucia godności osobistej, a co za tym idzie erozji cnót z nią związanych.

Zakończenie

Wskazane zmiany w gospodarce i strukturze pracy doprowadziły do kryzysu zatrudnienia. Praca etatowa staje się rzadkim dobrem, dostępnym dla nielicznych. Nowa klasa społeczna, jaką jest prekariat, stwarza nowe wyzwania dla polityki społecznej. Skutki tych przemian zostały w tym artykule zaledwie zarysowane. Jednak najważniejsze pytanie – jak te zmiany ukształtują w przyszłości człowieka, jego rozwój i system wartości – wciąż pozostaje otwarte.

Bibliografia

1. *Co stanowi o udanym życiu?* (2014), Komunikat CBOS NR 167/2014, opracowanie Rafał Boguszewski, Warszawa, grudzień 2014, www.cbos.pl dostęp 11 I 2015.
2. Fel S. (2007), *Dlaczego praca ludzka stanowi klucz do całej kwestii społecznej?* w: Mazur J. OSPPE (red.), *Praca kluczem polityki społecznej*. Materiały sympozjum w 25-lecie wydania encykliki *Laborem Exercens* Jana Pawła II, Lublin: Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II.
3. Giddens A., *Socjologia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.
4. Giddens A., Sutton P.W. (2013), *Sociology*, Seventh Edition, Cambridge: Polity Press.
5. Gocko SDB J. (2004), *Praca w: Szlachta B. (red.) Słownik społeczny*, Kraków: Wydawnictwo WAM.
6. Höffner J. (Kardynał), (1999), *Chrześcijańska nauka społeczna*, Warszawa: Fundacja ATK.
7. Jan Paweł II *Laborem exercens* [1981], (1982) „ZNAK”, nr 332–334 (7–9).

8. Jeruszka U. (2008), *Przemiany w sferze pracy we współczesnym świecie w kontekście potrzeby edukacji permanentnej*, w: Gerlach R., *Edukacja i praca. Konteksty – wyzwania – antynomie*, Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
9. *Katechizm Kościoła Katolickiego* (1994), b.a. Poznań: PALLOTTINUM.
10. Lange O. (1966), *Ekonomia polityczna*, Warszawa: PWN.
11. Mendras H. (1997), *Elementy socjologii*, Wrocław: Wydawnictwo Siedmioróg.
12. *Nastroje społeczne w maju* (2014), Komunikat CBOS nr 72/2014, opracował R. Boguszewski, www.cbos.pl dostęp (21 XII 2014).
13. Nota doktrynalna dotycząca pewnych kwestii związanych z udziałem i postawą katolików w życiu politycznym, Vademecum dla polityków, Kongregacja Nauki i Wiary [24 XI 2002] (2002), Kraków: Wydawnictwo M.
14. Nowacki T.W. (2008a), *Praca ludzka. Analiza pojęcia*, Radom: Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy.
15. Nowacki T.W. (2008b), *Rozmyślenia nad pojęciem pracy*, w: Gerlach R., *Edukacja i praca. Konteksty – wyzwania – antynomie*, Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
16. Standing G. (2014), *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
17. Strzeszewski C. [1978] (2004), *Praca ludzka. Zagadnienia społeczno-moralne*. W XXV. rocznicę powstania Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Solidarność. Wydanie internetowe na podstawie wydania Towarzystwa Naukowego Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 1978 opracował: T. Wójcik.
18. Szczepański J. (1972), *Elementarne pojęcia socjologii*, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
19. Turek K., *Starzenie się ludności jako wyzwanie dla gospodarki, rynku pracy, polityki i obywateli*, w: *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku, Górniak J. (red.), Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, www.parp.gov.pl (dostęp 13 XII 2014).
20. Urbański J. (2014), *Prekariat i nowa walka klas*, Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.

dr Dominika SOZAŃSKA

dr hab. Norbert PIKUŁA, prof. UP

Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN w Krakowie

Wydział Pedagogiczny

Instytut Pracy Socjalnej

Os. Stalowe 17

31-922 Kraków