

Młodzi w potrzasku oczekiwań i możliwości



DR AGNIESZKA LENARTOWICZ-ŁYSIK

Spółeczny Doradca Prezydenta RP

Życie w erze konsumpcjonizmu naturalnie przekłada się na podnoszenie aspiracji jego uczestników. Większość młodych Polaków twardo stąpa jednak po ziemi i wie, że nie każdemu, nie zawsze i nie od razu świat położy się u stóp. Byliby zadowoleni, mogąc „pracować, by żyć”, a nie „żyć, by pracować”. Realia polskiego rynku pracy często im to jednak uniemożliwiają. Przekłada się to na ich frustrację, spotęgowaną w dodatku wielką presją otoczenia, w tym również rodziców, na osiągnięcie sukcesu. To właśnie zderzenie wygórowanych oczekiwań z ograniczonymi możliwościami ich realizacji zdaje się dziś stanowić główną oś sporu między młodym, a starym pokoleniem.

Każde społeczeństwo jest złożone z wielu kolejnych pokoleń ludzi, które tworzą jego ciągłość w kontekście historyczno-politycznego trwania i ekonomicznego rozwoju. Młodsze generacje zawsze były przedmiotem troski generacji starszych, zstępných. „Aby Wam żyło się lepiej” – to właśnie często młodzież słyszy od swoich rodziców i dziadków.

Troska ta znajduje też wyraz w określonych oczekiwaniach. Rodzice – którzy w wielu przypadkach sami, dzięki swojej pracy, osiągnęli dużo lub bardzo dużo – oczekują, że ich dzieci osiągną więcej: zrobią lepszą karierę, będą więcej zarabiały, na więcej będzie ich stać. Tym bardziej, jeśli sporo zainwestowało się w ich edukację i rozwój. Możliwości wydają się być przecież jeszcze większe niż kiedyś. I to nie tylko w Polsce – świat stoi przecież otworem.

Nie taki świat młodych różowy

Tymczasem przez ostatnich kilka dekad rozumienie pojęcia „lepszego życia” zmieniało się w naszym kraju, będąc pochodną ewolucji w takich obszarach i wartościach, jak wolność, praca, rodzina. Młodym nie jest obecnie już tak łatwo odnieść sukces na miarę oczekiwań – zarówno swoich, jak i sygnalizowanych przez starsze generacje. A przecież w świecie konsumpcjonizmu

i kultu samorozwoju presja na sukces może wręcz przytłaczać. Dotyka się go „przez szybę” codziennie – w telewizji, w internecie, na billboardach, w kolorowych magazynach. Apartament, limuzyna, wakacje na Karaibach – wielu wierzy, że to wszystko jest na wyciągnięcie ręki. A czasem – że nawet nieszczerze będą się musieli wysilić, by do tego dojść.

“ **Młodym nie jest obecnie już tak łatwo odnieść sukces na miarę oczekiwań – zarówno swoich, jak i sygnalizowanych przez starsze generacje.**

Część młodych, dopiero co wchodzących w dorosłe, samodzielne życie, daje się na to nabrać. Chcą mieć od razu „wszystko”. A przynajmniej tyle, ile przywykli mieć pod troskliwym okiem rodziców. Stąd też zderzenie z dorosłą rzeczywistością bywa rozczarowujące: nie każdemu, nie zawsze i nie od razu świat kładzie się u stóp. Nie należy winić ich jednak za to tak bardzo. Każde chyba młode w swoim czasie pokolenie miało skłonności do odważnego definiowania własnych aspiracji. Takie są prawa młodości.

Taki właśnie hedonistyczny obraz „młodych roszczeniowych” idzie w świat, lecz bywa często bardzo mocno spłaszczany oraz upraszczany. Większość młodych jest świadomych, że nie da się – i to nie tylko w Polsce, ale i nawet w większości państw Zachodu – mieć od razu „wszystkiego”. Potencjalnego sukcesu nie chcą oni też osiągać za wszelką cenę, zaniedbując pozostałe płaszczyzny życia. W czasach względnego dobrobytu i pewnego stanu materialnego posiadania, który bywa otrzymany lub wypracowany już samodzielnie, poszukują oni coraz częściej innych doznań i wartości. Dość popularne jest określanie tego pokolenia jako „pracującego, by żyć”, nierzadko w wersji „zwolnionej” czyli tzw. *slow-life*. W odróżnieniu od generacji rodziców, którzy „żyli, by pracować”, w mocnym kulcie pieniądza i sukcesu zawodowego.

Wydaje się, że podejście „pracującego, by żyć”, nawet w wersji zwolnionej, nie jest czymś, co świadczyłoby o roszczeniowości bądź też o wygórowanych oczekiwaniach młodych Polaków. Mieszkanie, a nie apartament, ośmioletnie auto zamiast nowej limuzyny, Bułgaria zamiast Karaibów, spokojne życie z rodziną zamiast ważnych delegacji biznesowych po całym świecie – czy to naprawdę tak dużo? W teorii nie. W praktyce – dla wielu nie do osiągnięcia.

Brutalny jak rynek pracy

W bardzo dużej mierze jest to spowodowane sytuacją na rynku pracy. Choć malejące wskaźniki bezrobocia wskazywałyby, że obecnie jest w Polsce o pracę coraz łatwiej, to dostępną

ofertę, również dla osób o dobrych kwalifikacjach, cechuje w dużej mierze *niskopłacyzm*. I – jak wskazują eksperci – niekoniecznie chodzi tu o wysokość płacy minimalnej, ale o to, że bardzo wiele osób pracuje za wynagrodzenie niewiele wyższe, niegwarantujące niestety zbyt dużej samodzielności w utrzymaniu się.

Kolejną niesprzyjającą osiągnięciu – nawet niezbyt „rozdmuchanego” sukcesu zawodowo-finansowego – cechą pracy oferowanej na polskim rynku jest jej niestabilność. Zatrudnienie na umowę o pracę, zwłaszcza na czas nieokreślony, nie zdarza się często. Znacznie powszechniej oferowane są umowy zlecenia, umowy do projektów, zatrudnienie przez agencje pracy tymczasowej. O ile młodym początkowo zwykle odpowiada luźny charakter zobowiązań, o tyle z czasem dostrzegają jednak ograniczenia i problemy, jakie pociągają za sobą permanentność niestabilnego zatrudnienia. Młodzi nie boją się zmian – traktują je jako normalny element swojego życia, ale jeśli występują one w nadmiarze, bywają nimi zmęczeni, wręcz zniechęceni. Niestabilność zatrudnienia, wzmocniona dodatkowo *niskopłacyzmem*, odracza też u młodych podejmowanie poważniejszych decyzji życiowych, takich jak wyprowadzka od rodziców, małżeństwo czy zakładanie rodziny.

“ **Młodzi nie boją się zmian – traktują je jako normalny element swojego życia, ale jeśli występują one w nadmiarze, bywają nimi zmęczeni, wręcz zniechęceni.**

Ważną kwestią są też kiepskie perspektywy na awans młodych już pracujących – brak realnych ścieżek rozwoju, a także słabe kompetencje ich przełożonych. Młodzi pracownicy firm oraz instytucji coraz częściej skarżą się, że nie mogą zgłaszać swoich pomysłów, że ich inicjatywa jest z góry skreślana, że nie mogą współuczestniczyć w procesach decyzyjnych. Że nie są traktowani po partnersku, a raczej autorytarnie i jako potencjalne zagrożenie dla realizacji celów organizacji opisanych „słupkami” i „wskaźnikami”. A wykonaniu tychże – przynajmniej zdaniem szefostwa – każda nadmierna autonomia może zaszkodzić.

Rynek pracy rozczarowuje również wielu młodych pozornością wolności w wyborze własnej drogi. Względy finansowe i nieśmiertelne „układy”, z nowoczesna nazywane *networkingiem*, znacząco weryfikują i ograniczają pole ich wyborów.

Warto mieć też na uwadze, że w nieco dłuższej perspektywie – kiedy polski rynek pracy dotkną zmiany technologiczne tzw. rewolucji 4.0 – sytuacja młodych może ulec dodatkowemu pogorszeniu wskutek realnej redukcji ilości dostępnej pracy. Nowe rozwiązania technologiczne pozwolą bowiem na zautomatyzowanie kolejnych zawodów i wprowadzenie nowych modeli biznesowych, takich jak *crowdsourcing* w miejsce *outsourcingu*. Być może zmiana ta jest już

u naszych progów. Świadczyć o tym mogą przykłady państw takich jak Holandia, Kanada czy Indie, gdzie już teraz prowadzone są dyskusje nad wprowadzeniem bezwarunkowego dochodu podstawowego jako remedium na „brak pracy dla wszystkich”. W Finlandii ma już nawet miejsce eksperymentalne mikrowdrożenie takich rozwiązań.

Konflikt katalizatorem pozytywnej zmiany?

Czy można powiedzieć, że wygórowane oczekiwania starszego pokolenia oraz niedostosowane do nich możliwości, jakie oferuje młodym Polakom współczesny rynek pracy, doprowadziły do wytworzenia się w Polsce napięcia międzypokoleniowego?

Z pewnością percepcja rzeczywistości obydwu generacji bywa w wielu aspektach rozbieżna. W takim rozumieniu faktycznie można mówić o pewnego rodzaju konflikcie. Ważne jednak, by podnoszenie jego kwestii nie miało na celu antagonizowania tych dwóch grup, lecz skupiało uwagę stron na ich wzajemnej relacji, na poszukiwaniu porozumienia. W praktyce zarządzania organizacjami konflikt bywa wręcz stymulowany jako ten, który katalizuje konstruktywne zmiany. Może więc mówmy: „owszem, mamy do czynienia z międzypokoleniowym konfliktem, ale ma on na celu to, by młodzi i starzy bardziej zwrócili się ku sobie. By dobrze wsłuchali się w to, co pokolenia wzajemnie mówią o swoich potrzebach i aspiracjach”.

“ **Mówmy: „owszem, mamy do czynienia z międzypokoleniowym konfliktem, ale ma on na celu to, by młodzi i starzy bardziej zwrócili się ku sobie. By dobrze wsłuchali się w to, co pokolenia wzajemnie mówią o swoich potrzebach i aspiracjach”.**

Dostrzec można, że taki dialog ma już miejsce. W pewnej perspektywie owe różnice i dystans wydają się zmniejszać. Przede wszystkim coraz więcej reprezentantów starego pokolenia weryfikuje dziś swoje oczekiwania względem młodych. Widząc starania swoich synów, córek czy wnuków, a także nieadekwatne do ich wysiłków efekty, uświadamiają sobie często, że to w dużej mierze właśnie oni sami namówili swoich potomków do uczestniczenia w wyścigu szczurów. Stąd też pojawiają się z ich strony apele, wręcz prośby: „zwolnij”, „załóż rodzinę”, „daj nam wnuka”, „a może wróćcie do Polski?”. Są przecież w życiu rzeczy znacznie ważniejsze od rozwoju zawodowego za wszelką cenę.

O Autorce

Dr Agnieszka Lenartowicz-Łysik jest społecznym doradcą Prezydenta RP oraz przedstawicielem Prezydenta RP w Radzie Dialogu Społecznego. Zawodowo związana z Regionem Śląsko-Dąbrowskim NSZZ „Solidarność” w Katowicach. Jest autorem lub współautorem kilku publikacji, w tym: „Rokowania zbiorowe. Praktyczne aspekty, dobre praktyki”, „Zagrożenia psychospołeczne jako przedmiot rokowań zbiorowych”. Absolwentka Akademii Ekonomicznej w Katowicach.