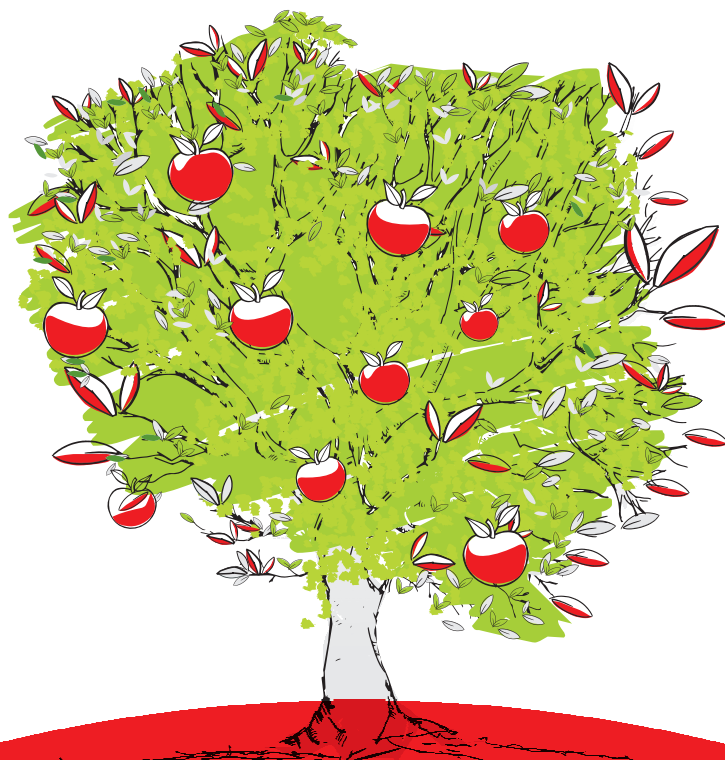




MŁODZI VS. STARZY – MIĘDZYPOKOLENIOWY KONFLIKT CZY PARTNERSTWO?

Po XI Kongresie Obywatelskim

Wolność i Solidarność nr 72



dr Bogusław
Grabowski

Młodzi postrzegają starszych jako generację w sposób nieuprawniony samozadowoloną. Z kolei starsi patrzą na młodych jako na pokolenie w sposób nieuprawniony roszczeniowe.



Katarzyna Zawodna

Młodzi ludzie są dziś już w domu wychowywani w poczuciu, że ich zdanie jest ważne. Tego samego oczekują w pracy.



Stefan Dunin-Wąsowicz

Kultura zarządcza w korporacjach, postfeudalne typy relacji w wielu małych i średnich przedsiębiorstwach, czy też obawa przed kontrolą oraz zmianą władzy w sektorze publicznym wywołują wśród młodych ciągłe poczucie niepewności.



dr Agnieszka
Lenartowicz-Lysik

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



dr Irena Wóycicka

Różne perspektywy pokoleń prowadzą czasem do buntu młodych. Nie ma w tym nic złego, dopóki przynosi to pozytywne skutki – tak było w przypadku rewolucji '68 w USA, jak również w Polsce, za sprawą „Solidarności”.



prof. Rafał Matyja

„Dojrzała Rzeczpospolita to państwo nie szamoczące się między sprzecznymi koncepcjami własnej roli międzynarodowej, lecz posiadające względnie stabilną wizję własnej racji stanu. To państwo nie szczyjące się nadmiernie swoimi osiągnięciami, lecz zauważające również swoje słabości”.



Piotr Głowacki

„Wspólnota – to możliwość powiedzenia *my*. Ale żeby *my* było autentyczne, musi być przeżyte przez wszystkich, których dotyczy. Tylko wtedy jest *my*, kiedy nasze świadomości są w jednym miejscu, w jednym czasie i są połączone jedną wspólną akcją”.



Katarzyna Zawodna

„Dojrzałość biznesu to konieczność odpowiadania na potrzeby obecnych, ale i przyszłych pokoleń. To też umiejętność budowania na tym, co jest w ludziach najlepsze. To samoświadomość, pokora i szacunek dla inności, umiejętność korzystania z tej inności i czerpania z niej tego, co najlepsze”.



Młodzi vs. starzy – międzypokoleniowy konflikt czy partnerstwo?

Po XI Kongresie Obywatelskim



GDAŃSK 2017

WOLNOŚĆ I SOLIDARNOŚĆ NR 72

© Copyright by
Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową
ul. Do Studzienki 63
80-227 Gdańsk
tel. 58 524 49 00
faks 58 524 49 08
www.ibngr.pl
e-mail: ibngr@ibngr.pl

Redakcja merytoryczna: **MARCIN WANDAŁOWSKI, JAN SZOMBURG JR**

Redakcja serii: JAN SZOMBURG
Redakcja językowa: ALICJA DĄBROWSKA-NOWACKA
Projekt graficzny okładki: BEATA PODWOJSKA

ISBN 978-83-7615-134-2

CIP – Biblioteka Narodowa

Młodzi vs. starzy - międzypokoleniowy konflikt czy
partnerstwo? : po XI Kongresie Obywatelskim
/ [redakcja merytoryczna Marcin Wandałowski, Jan
Szomburg Jr. ; Kongres Obywatelski]. - Gdańsk
: Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, [2017].
- (Wolność i Solidarność ; nr 72)

Spis treści

- 5 **Wprowadzenie**
- 9 **Rozmowa z Bogusławem Grabowskim**
Potrzebujemy partnerstwa międzypokoleniowego
- 19 **Rozmowa z Katarzyną Zawodną**
Zrozumieć młode pokolenie
- 25 **Stefan Dunin-Wąsowicz**
Młodzi wobec trójpółówki pracy
- 31 **Agnieszka Lenartowicz-Lysik**
Młodzi w potrzasku oczekiwań i możliwości
- 37 **Irena Wóycicka**
Bunt młodych budulcem lepszej Polski?
- 41 **Marcin Grynberg, Anna M. Kola**
O „starym” i „nowym” w nauce
- 47 **Rozmowa z Kubą Szrederem**
Zdegenerowani przez rynek pracy
- 55 **Rozmowa ze Stasiem Kłęskim**
Ból niespełnionych aspiracji
- 65 **Rozmowa z Michałem Michalskim**
Zdrowa frustracja napędem rozwoju?

Wprowadzenie

Tarcia między młodym a starym pokoleniem istnieją od zawsze. W wielu kulturach młodzi są utożsamiani z buntem, chęcią wprowadzania nowych porządków, niecierpliwością, z gorącymi głowami. Stare generacje to natomiast te doświadczone, mądre, stateczne, kierujące się bardziej rozsądkiem niż emocjami. Na ile jest to obraz stereotypowy, a na ile zbliżony do obecnej rzeczywistości?

Odpowiedzi na to pytanie mogą być różne, lecz wspólnym mianownikiem większości z nich będzie bez wątpienia stwierdzenie, że obydwa pokolenia postrzegają rzeczywistość w nieco innych barwach. Nie tylko w Polsce, ale i na całym świecie. Nie ma w tym niczego złego, dopóki to prowadzi do pozytywnych zmian.

Czy z buntu współczesnych młodych urodzi się coś nowego, dobrego? Jak na razie nie ma ku temu zbyt wielu przesłanek. Sporo przedstawicieli tej grupy emanuje rozczarowaniem i złością. Problemem staje się życie w permanentnej niepewności, która nierzadko wymusza przyjęcie takich postaw jak cynizm czy oportunizm. Dorosłe życie okazało się nie tak piękne, jak młodym obiecywano. Billboardowa rzeczywistość jest dla większości niemożliwa do osiągnięcia. A rodzice mówili przecież: „skończ studia i pracuj ciężko, a świat będzie u twoich stóp”. Czy jednak młodzi nie wzięli tych zapewnień zbyt dosłownie?

Frustracji młodych nie rozumieją starzy. Patrzą oni na nich – szczególnie w Polsce – jako na pokolenie w sposób nieuprawniony roszczeniowe. Młodzi narzekają, a nie doświadczyli przecież komuny, kolejek w sklepach, cenzury wypowiedzi. Urodzili się w czasach wolności, wysokiego komfortu życia, mogą swobodnie poruszać się po świecie. Starzy oczekują więc, że ich dzieci docenią „lepszą rzeczywistość” i wykorzystają szanse, o których kilkadziesiąt lat wcześniej można było co najwyżej pomarzyć. Tym bardziej jeśli sporo zainwestowali w edukację

i rozwój swoich córek, synów czy wnuków. Czy jednak obecny rynek pracy aby na pewno daje im tak wielkie możliwości?

Co zatem należy uznać za główne źródło współczesnych napięć międzypokoleniowych w Polsce? Czy chodzi o wygórowane oczekiwania starszego pokolenia względem młodych? A może zasadniczym problemem są zbyt wysokie – rozdmuchane do granic możliwości przez przemysł reklamowy i media – aspiracje młodych?

Niezależnie od tego, które ze stwierdzeń jest bliższe rzeczywistości, w interesie nas wszystkich leży porozumienie się. Sprawienie, by młodzi i starzy bardziej zwrócili się ku sobie, by dobrze wsłuchali się w to, co wzajemnie mówią o swoich potrzebach i aspiracjach. Tylko efektywny dialog jest receptą na wyjście z obecnego impasu i lepsze nakreślenie wspólnej wizji rozwoju Polski, która byłaby respektowana zarówno przez jednych, jak i drugich.

Marcin Wandałowski

Redaktor thinklettera Kongresu Obywatelskiego „Idee dla Polski”



BOGUSŁAW GRABOWSKI

jest członkiem Rady Programowej Kongresu Obywatelskiego. W latach 1998–2004 członek Rady Polityki Pieniężnej.

Potrzebujemy partnerstwa międzypokoleniowego

Rozmowa z Bogusławem Grabowskim

Konsensus społeczny trwa tak długo, jak długo zdecydowana większość uczestników życia społecznego, politycznego oraz gospodarczego akceptuje zastany porządek. Kiedy jest on natomiast kwestionowany – czy to poprzez zmiany polityczne, czy to poprzez silne protesty obywateli – istnieje potrzeba wypracowania nowego. Dziś w Polsce, ale i na Zachodzie, dotychczasowy ład załamuje się na co najmniej kilku płaszczyznach. Jedną z najważniejszych jest konflikt międzypokoleniowy. Młodzi postrzegają starszych jako generację w sposób nieuprawniony samozadowoloną. Z kolei starsi patrzą na młodych jako na pokolenie w sposób nieuprawniony roszczeniowe, domagające się pewnych przywilejów i gwarancji dobrobytu bez istotnego nakładu pracy. Z czego bierze się ten rozstrzał? W jaki sposób posklejać to pęknięcie?

Marcin Wandałowski: Polskie społeczeństwo można obecnie porównać do tafli lodu, na której pojawiają się kolejne pęknięcia. Spór zasadniczy dotyczy zwolenników dwóch największych opcji politycznych. Dochodzą do tego mniej zauważalne konflikty, np. między interesami mieszkańców miast i wsi, między tymi, którzy mają dostęp do zasobów, a tymi, którzy go nie posiadają. Czy Polakom potrzebne są dziś zatem nowe, akceptowane przez wszystkie strony reguły gry?

Bogusław Grabowski: Trudno powiedzieć, by społeczeństwa zachowywały się w myśl pewnych ustalonych reguł, wzajemnych uzgodnień zawieranych między sobą. To nie jest tak, że jakieś zasady się formalnie negocjuje, przyjmuje, a następnie respektuje się je w życiu społecznym i politycznym danego kraju. Niemożliwe jest też raczej opracowanie oficjalnego porozumienia, które reprezentowałoby in-

teresy wszystkich grup społecznych. Czegoś takiego po prostu nie da się zrobić. Niewątpliwie jednak przywołane przez pana napięcia mają dziś miejsce. Widać wyraźnie, że pewien stan społeczny i ekonomiczny, który obowiązywał do tej pory w Polsce, jest dziś przez wielu naszych rodaków kwestionowany.

Co to oznacza?

Polacy próbują po prostu logicznie uporządkować otaczającą ich rzeczywistość. Oczekują ustanowienia „nowego porządku”. Pozostaje pytanie, w jaki sposób go skonstruować. Konsensusu pomiędzy poszczególnymi grupami społecznymi nigdy nie wypracowuje się przez świadomy proces rozmów, negocjacji, wymiany po-

Konsensusu pomiędzy poszczególnymi grupami społecznymi nigdy nie wypracowuje się poprzez świadomy proces rozmów, negocjacji, wymiany poglądów. On kształtuje się sam. I trwa tak długo, jak długo panuje akceptacja zastanego porządku przez zdecydowaną większość uczestników życia społecznego, politycznego oraz gospodarczego.

głądów. On kształtuje się sam. I trwa tak długo, jak długo panuje akceptacja zastanego porządku przez zdecydowaną większość uczestników życia społecznego, politycznego oraz gospodarczego. Nie są oni nawet świadomi, że konsensus wypracował się

samoistnie i zapewnia pewien stan równowagi społecznej i ekonomicznej. Kiedy natomiast jest on kwestionowany, czy to poprzez zmiany polityczne – jak obecnie w Polsce – czy to poprzez bardzo silne zakłócenia społeczne, takie jak np. protesty pracownicze, istnieje potrzeba wypracowania nowego.

Na jakich płaszczyznach został zakwestionowany dotychczasowy ład?

Takich wymiarów jest co najmniej kilka. Najbardziej uwypuklane jest z pewnością załamanie się dotychczasowego konsensusu politycznego. I chodzi tu o coś znacznie głębszego niż jedynie o zmianę nazwy partii rządzącej. Zakwestionowano prowadzoną od lat politykę unikania problemów ideologicznych przez państwo, nieingerowania władzy ustawodawczej w tę sferę. Brak takiej ingerencji objawiał się w unikaniu wypracowywania ustaw bioetycznych, regulujących prawa mniejszości, np. seksualnych, kwestię *in vitro* czy związków partnerskich. Pod tym względem znajdujemy się w samym ogniu Europy. Taka polityka była jednak kompromisem pomiędzy oczekiwaniami dwóch wielkich grup społecznych – Polski bardziej narodowej, katolickiej i Polski promodernistycznej, bardziej liberalnej, otwartej na świat, zdecydowanie mniej narodowej i zapewne również mniej katolickiej. Dziś ten stan równowagi przechyla się w kierunku tej pierwszej.

Bardzo silne poparcie związków zawodowych dla ostatnich przemian politycznych pokazuje również potrzebę wypracowania i zaakceptowania nowego

konsensusu pomiędzy pracą a kapitałem, innymi słowy – między pracownikami a pracodawcami. Zdaniem tych pierwszych prawo pracy bywa dziś często nieprzestrzegane, zbyt duży jest udział tzw. umów śmieciowych, za niski jest poziom wynagrodzeń, w wielu regionach zbyt wysokie jest bezrobocie itd. Ewidentnie widać, że potrzeba nowego porozumienia na tym polu.

Jednakże zagadnieniem, na którym chciałbym się w tej rozmowie skupić szczególnie mocno, jest niezauważany przez wielu rozłam międzygeneracyjny. Pęknięcie to najlepiej obrazują wyniki ostatnich wyborów – zarówno prezydenckich, jak i parlamentarnych. W pierwszej turze elekcji na prezydenta ponad 70% głosujących w przedziale wiekowym 19–29 lat wskazało na kandydatów takich jak Andrzej Duda, Paweł Kukiz czy Janusz Korwin-Mikke. Kandydatura dotychczasowego prezydenta – Bronisława Komorowskiego – znalazła w tej grupie poparcie jedynie 12%. Podobny rozkład możemy zaobserwować w wynikach wyborów parlamentarnych. Stanowi to diametralną rozbieżność, gdy porównamy to z głosami oddawanymi przez pokolenie osób powyżej 50. roku życia. Wskazuje to na występowanie wielkiego dysonansu społecznego.

Czy jednak wyniki wyborów to wystarczający powód, by można było mówić o pęknięciu międzygeneracyjnym? Zawsze, w każdym chyba kraju na świecie, młodzi wiedzą swoje, a starsi swoje. Różnice w postrzeganiu świata wydają się być wśród nich czymś naturalnym...

Zgadzam się z tym, że podział międzypokoleniowy jest niezwykle trudny do identyfikacji. Poszczególne pokolenia nie grupują się przecież w pewne formy organizacji i nie dokonują protestów w zależności od numeru PESEL czy metryki urodzenia. Różnice interesów widać dopiero wówczas, gdy według kryteriów wiekowych zaczynamy grupować chociażby wyrażone w głosowaniu postawy polityczne. Określenie różnic międzygeneracyjnych jest tym trudniejsze, że niełatwo nawet zdefiniować to, czym jest pokolenie. Dawniej uznawano za nie generacje kolejnych roczników w odstępach 20–30 lat, według schematu: rodzice, dzieci, wnuki. W ostatnich latach rewolucja technologiczno-informacyjna oraz globalizacja sprawiły, że pokolenia coraz częściej definiowane są w sposób odmienny. Na przykład w zależności od tego, czy wychowywały się na podwórkach czy przed komputerem, w internecie. Różnica między nimi wcale nie musi wynosić 20 czy 30 lat, lecz np.

Podział międzypokoleniowy jest niezwykle trudny do identyfikacji. Poszczególne generacje nie grupują się przecież w pewne formy organizacji i nie dokonują protestów w zależności od numeru PESEL. W dobie rewolucji technologiczno-informacyjnej zmienia się także sama definicja pokolenia.

10. Tyle czasu wystarczyło, by wytworzyć ogromną rozbieżność, jeśli chodzi o odbieranie rzeczywistości, jej analizowanie, komunikowanie się z otoczeniem itp. Pojęcie pokolenia trzeba więc bez wątpienia zrelatywizować.

Wróćmy jednak do zagadnienia napięcia międzypokoleniowego. Czy jest ono obserwowane tylko w Polsce, czy również w innych społeczeństwach państw wysoko rozwiniętych?

Załamanie dotychczasowego konsensusu międzypokoleniowego dotyczy nie tylko Polski, ale i całego świata zachodniego. Najlepszym na to przykładem jest *Załamanie dotychczasowego konsensusu międzypokoleniowego dotyczy nie tylko Polski, ale i całego świata zachodniego. Najlepszym na to przykładem jest zaufanie, jakim młodsze pokolenia darzą populistów.* zaufanie, którym młodsze pokolenia darzą populistów. Wspomnę tu choćby o włoskim Ruchu Pięciu Gwiazd, greckiej Syrizie, Prawdziwych Finach czy Donaldzie Trumpie. Starsze generacje, których nie dotyka tak wysoki poziom bezrobocia czy bariery przedostania się na rynek pracy, rzadko kiedy popierają takie opcje.

Jakie są zasadnicze przyczyny załamania się dotychczasowego konsensusu międzygeneracyjnego?

Globalne przyczyny są zidentyfikowane w miarę dobrze. Jest ich przynajmniej kilka. Przez ostatnie 2 tysiące lat następował ciągły, nieustanny proces wzrostu demograficznego ludności. Zauważmy, że jeszcze na początku lat 60. dzietność kobiet na Zachodzie wynosiła 2,3. Każda następna generacja była ludnościowo większa od poprzedniej. Ta tendencja została jednak w ostatnim czasie w świecie zachodnim załamana. Wspomniany współczynnik wynosi dziś już tylko 1,3, co oznacza, że mamy do czynienia ze starzeniem się społeczeństwa. Konsekwencją tego są i będą inne relacje populacyjne pomiędzy młodym a starym pokoleniem. W bardzo dużym stopniu wpłynie to na dynamikę wzrostu gospodarczego, podział dochodu narodowego czy obciążenie z tytułu korzyści oraz obowiązków społecznych i ekonomicznych pomiędzy generacjami.

A konkretniej?

Pokolenie niepracujące musi być utrzymywane przez pokolenie pracujące. Kiedy ktoś nie ma kapitału i nie pracuje, to może żyć tylko dzięki temu, że ktoś inny zapewnia mu na to środki. Dawniej ta część ludności, która pracowała, przekazywała około 10% tego, co wytworzyła, na rzecz utrzymania starszego pokolenia. Dziś w Polsce jest to już 14%, a na Zachodzie – nawet 18%. Za kilka-kilkanaście

lat młodzi będą przekazywali na ten cel nawet ponad 20% wynagrodzenia za swoją pracę. Ale to niejedyny problem. W ostatnich latach w wielu wysoko rozwiniętych gospodarkach – m.in. w Stanach Zjednoczonych oraz w znacznej części państw UE – odnotowano rekordowe poziomy zadłużenia publicznego. A dług zaciągnięty przez państwo ma przecież charakter ewidentnie międzygeneracyjny. Dzisiejsze młode pokolenie oraz ci, którzy przyjdą na świat po nich, będą musieli spłacać zobowiązania zaciągnięte przez swych rodziców oraz dziadków.

Pokolenie niepracujące musi być utrzymywane przez pokolenie pracujące. Dawniej ta część ludności, która pracowała, przekazywała około 10% tego, co wytworzyła, na rzecz utrzymania starszego pokolenia. Dziś w Polsce jest to już 14%, a na Zachodzie – nawet 18%.

Jaką jeszcze spuściznę obecne pokolenie 50–60-latków pozostawi po sobie młodym?

Niezwykle istotną, choć często niedostatecznie docenianą kwestią jest to, że doszliśmy do pewnej granicy korzystania z zasobów naturalnych. Wpływ człowieka na środowisko był w ostatnich latach bezprecedensowy. Niestety, spowodował szereg negatywnych skutków. Już dziś widać, że trzeba będzie podjąć bardzo kosztowne, długookresowe działania w zakresie ochrony klimatu oraz przyrody. Przeorientowanych będzie musiało zostać wiele interesów społecznych, ekonomicznych oraz politycznych. Młodsze pokolenie będzie ofiarą rabunkowej polityki względem środowiska, której dopuszczało się starsze. To właśnie młodszy będzie ponosił koszty ograniczenia korzystania z tych zasobów i dbania o unikanie dalszego zanieczyszczania. Innymi słowy: przy tym samym, a nawet większym wysiłku niż poprzednicy będą w zamian mogli otrzymać znacznie mniej.

Młodsze pokolenie będzie ofiarą rabunkowej polityki względem środowiska, której dopuszczało się starsze. To właśnie młodszy będą ponosił koszty ograniczenia korzystania z tych zasobów i dbania o unikanie dalszego zanieczyszczania.

Najciekawsze w tym wszystkim jest to, że choć często dyskutujemy o poszczególnych państwach i społeczeństwach, problemy te dotyczą tak naprawdę całego świata zachodniego...

Tu kłania nam się globalizacja, która również sama w sobie przyczyniła się do powstania opisywanego przeze mnie napięcia. W jej efekcie następuje wzrost koncentracji majątku, na czym zyskuje jedynie wąska, górna warstwa społeczeństw zachodnich. Traci na tym natomiast chociażby warstwa średnia. Przykładowo w 2008 r. stanowiła ona 62% amerykańskiego społeczeństwa, a obecnie jest to już jedynie 45%. Mamy tu do czynienia z bardzo ciekawą sytuacją. Z jednej bowiem

strony tylko dzięki globalizacji możliwe jest sprzedawanie tyłu iPhone'ów na całej kuli ziemskiej, z czego wielkie korzyści czerpie szefostwo spółki i jej akcjonariusze. Z drugiej natomiast przyczynia się też ona do outsourcowania wielu procesów przez największe koncerny do państw, gdzie jest taniej. Z sukcesu Apple'a korzysta więc amerykański zarząd oraz pracownicy w Chinach, Korei czy na Tajwanie. Młode pokolenie Amerykanów – nie licząc tych najzdolniejszych, którzy znajdują pracę na szczycie spółki – nie będzie w tym sukcesie partycypowało. Nie będą zatem mieli tak dużych możliwości jak ich rodzice, którzy zaczynali swoje kariery zawodowe w erze przedglobalizacyjnej.

Zejdźmy z poziomu globalnego do skali Polski. Czy przyczyny rozłamu międzypokoleniowego są u nas analogiczne jak na Zachodzie?

Część z tych czynników nie jest u nas tak silna jak za granicą. Przykładowo różnice w poziomie bezrobocia pomiędzy młodymi a starszymi nie są tak drastyczne jak na południu Europy. Przechodzimy przez spowolnienie gospodarcze, ale nie jest ono tak duże jak w gospodarkach zachodnich. Nie mamy też wreszcie aż tak

Pokolenie, które na własnej skórze odczuwało niedostatki materialne oraz ograniczenia wolnościowe w PRL-u, po 1989 r. przeżyło prawdziwy skok cywilizacyjny. Młodsze natomiast nie dość, że tego skoku nie doświadczyło, to jednocześnie często nie widzi nawet perspektyw na to, by rozwijać się w sposób stopniowy, liniowy.

poważnych problemów związanych z zanieczyszczeniem środowiska. Oprócz tych okoliczności łągających mamy też jednak do czynienia z pewnymi innymi, specyficznymi dla naszego kraju czynnikami. Najważniejszy z nich jest związany z do-

świadczeniem życia w komunizmie. Pokolenie, które na własnej skórze odczuwało niedostatki materialne oraz ograniczenia wolnościowe, po 1989 r. przeżyło prawdziwy skok cywilizacyjny. To generacja osób ubogich, pozbawionych praw człowieka oraz praw pracowniczych, które doznały niebywałego awansu materialnego oraz w zakresie swobód obywatelskich, takich jak prawa do przemieszczania się, wypowiedzania się, dostępu do źródeł kultury itp. To pokolenie, które w większości nie miało podstaw do kwestionowania rozwiązań społecznych i politycznych z ostatnich 25 lat, gdyż zostało ich beneficjentem.

Młode pokolenie przyzwyczało się natomiast do względnego dobrobytu...

Generacja młodych Polaków nie ma takiej bazy porównawczej, jak osoby starsze. Nie wiedzą, co to znaczy nieprzestrzeganie praw człowieka, bardzo niski status materialny czy puste półki w sklepach. Dorastali oni już w czasach gospodarki rynkowej, w kraju demokratycznym, z wolnymi mediami, możliwością wyjeżdżania

za granicę. W dodatku wszystko to było wspierane polityką integrowania Polski z Unią Europejską – mieli zatem możliwość uczestniczenia w wymianach studenckich, uzyskiwania zagranicznych stypendiów itp.

Dlaczego młodzi są dziś zatem tak sfrustrowani i chcą zanegować obecny ład?

Młode pokolenie uważa, że ma zdecydowanie mniejsze szanse rozwojowe niż pokolenie ich rodziców. Jednocześnie – zazwyczaj intuicyjnie, nie do końca świadomie – widzi ono, że perspektywa ta będzie dodatkowo zakłócana ponoszeniem wszystkich kosztów, jakie zostawi im po sobie starsza generacja. Spójrzmy chociażby na to, że po 1989 r. każda podejmowana w Polsce polityka społeczna czy ekonomiczna miała fundamentalne przesłanie ochrony interesów starszego pokolenia. Wcześniejsze emerytury, duży udział osób wychodzących z aktywności zawodowej przez system rentowy czy wreszcie świadczenia przedemerytalne dla pracowników upadających zakładów były działaniami mającymi chronić właśnie ludzi starszych. Wszystkie wydatki z tym związane szły w koszty finansów publicznych lub też zasilają dług publiczny, który spłacić będzie musiało pokolenie, którego nie było wówczas na świecie, bądź też które chodziło wtedy do przedszkola. Owszem, były też działania nakierowane na ludzi młodych, jak programy dotyczące żłobków, przedszkoli czy systemu edukacyjnego, lecz większość fundamentalnych rozwiązań prowadzących do znacznej redystrybucji dochodu narodowego miała na celu obronę interesów starszego pokolenia, nawet kosztem młodszego.

Młode pokolenie uważa, że ma zdecydowanie mniejsze szanse rozwojowe niż pokolenie ich rodziców. Jednocześnie – zazwyczaj intuicyjnie – widzi ono, że perspektywa ta będzie dodatkowo zakłócana ponoszeniem wszystkich kosztów, jakie zostawi im po sobie starsza generacja.

Mimo to młodzi mają dziś znacznie wyższy komfort życia niż ich rodzice, gdy byli w tym samym wieku...

Najważniejsze dla dobrostanu ludzi jest bezpieczeństwo materialne oraz ciągłe podnoszenie jakości życia. Gdy czujemy się bezpiecznie i widzimy, że nasze perspektywy – jeśli nawet nieznacznie – ale jednak się poprawiają, to jesteśmy względnie zadowoleni. Apogeum tego szczęścia następuje, gdy doświadczamy pewnego skoku cywilizacyjnego. Takie nieliniowe wzrosty czasem w ekonomii się zdarzają. Nie są one zaplanowane i trudno je przewidzieć. Mogą być skutkiem np. zakończenia wojny, absorpcji kolejnej fali postępu technicznego lub przemysłowego czy – tak jak to miało miejsce w Polsce – przejścia z komunizmu do gospodarki wolnorynkowej. W ich efekcie następuje nagle cudowny skok

w sferze materialnej czy wolnościowej. Starsze pokolenie Polaków taki awans cywilizacyjny przeżyło i jest z tego niezmiernie zadowolone. Młodsze natomiast nie dość, że tego skoku nie doświadczyło, to jednocześnie często nie widzi nawet perspektyw na to, by rozwijać się w sposób stopniowy, liniowy. Rodzi to w nich frustrację.

Czy obydwa pokolenia rozumieją nawzajem swoje punkty wyjścia, czy są w stanie się ze sobą komunikować?

Niestety nie. Młodzi postrzegają starszych jako generację w sposób nieuprawniony samozadowoloną. Z kolei starsi patrzą na młodych jako na pokolenie w sposób nieuprawniony roszczeniowe, domagające się pewnych przywilejów i gwarancji dobrobytu bez istotnego nakładu pracy. Kiedy spytać 50-letniego przedsiębiorcę, który mało zarabiał i żył na niskim poziomie w czasach socjalizmu, a w latach 90. założył firmę i dziś jest człowiekiem zamożnym, to będzie on święcie przekonany,

Młodzi postrzegają starszych jako generację w sposób nieuprawniony samozadowoloną. Z kolei starsi patrzą na młodych jako na pokolenie w sposób nieuprawniony roszczeniowe, domagające się pewnych przywilejów i gwarancji dobrobytu bez istotnego nakładu pracy.

że wszystko to osiągnął dzięki własnej ciężkiej pracy i wrodzonej przedsiębiorczości. Niechętnie będzie wiązał swój sukces z awansem cywilizacyjnym Polski. Swojemu dziecku powie więc: „Jak się będziesz

starał tak jak ja, to będziesz miał to, co ja. Nie narzekaj, tylko bierz się do pracy”. Nie będzie zauważał, że on sam startował z innego poziomu. Nie będzie rozumiał frustracji młodych związanych z tym, że nie mają szans na taki awans, jak ludzie z jego pokolenia. Ani tego, że na początku lat 90., gdy polski rynek w większości branż był słabo zagospodarowany, znacznie łatwiej było założyć firmę, która odniesie duży sukces.

Diagnozę chyba już znamy. Co zatem zrobić, by posklejać to pęknięcie?

Jak już mówiłem, nie ma instytucjonalnych form reprezentacji poszczególnych pokoleń, trudno nawet postawić linię graniczną między nimi. Dlatego też nikt nie zastanawia się, jakie przyjąć kryteria przy ocenianiu polityk społeczno-ekonomicznych, by budowały one nowy konsensus. Przyznam szczerze, że nie jestem w stanie wskazać dobrego remedium. Jestem natomiast przekonany, że warto uświadamiać ludzi o istniejącym problemie. Przedstawić im zbiór pojęć i tok opisywania rzeczywistości, tak by mogli przez ten filtr patrzeć na otaczający ich świat i wyciągać wnioski.

Jakie to mogą być wnioski?

Takie, że nie będziemy żyli w kraju spokojnym i stabilnym, dopóki konsensus społeczny – również i na płaszczyźnie międzygeneracyjnej – nie zostanie przywrócony. Wydaje mi się, że szczególne zadanie stoi tu przed beneficjentami dotychczasowej konfiguracji, a zatem osobami starszymi, dojrzałymi. Dobrze by było, gdyby zrozumiały

Dobrze by było, gdyby osoby ze starszego pokolenia zrozumiały i uświadomiły sobie swoją uprzywilejowaną pozycję i były zdolne do podjęcia z młodymi partnerstwa łączącego harmonijnie interesy i kompetencje obydwu stron.

one i uświadomiły sobie swoją uprzywilejowaną pozycję i były zdolne do podjęcia z młodymi partnerstwa łączącego harmonijnie interesy i kompetencje obydwu stron. To się nie uda, jeżeli reprezentanci generacji dzisiejszych 50–60-latków będą nadal koncentrowali się na przeszłości i mówili: „A ja przeżyłem komunizm”. Potrzeba nam spojrzenia wprzód. Zrozumienia dylematów i rozterek młodszego pokolenia. Tak, by znalazło to później odzwierciedlenie w wypracowywaniu wszystkich polityk: społecznych, ekonomicznych, edukacyjnych, zdrowotnych, a także w innym podejściu do redystrybucji dochodu narodowego.

Jak by to mogło wyglądać w praktyce?

Trudno mi to jednoznacznie określić, gdyż mamy do czynienia z sytuacją bezprecedensową. Do tej pory zawsze chyba dzieci słyszały od rodziców, że „nasze życie było ciężkie, ale ty, synku, będziesz miał już łatwiej”. Dziś po raz pierwszy w historii czegoś takiego powiedzieć się nie da. Sam często mówię, że cieszę się z tego, że w tym momencie mam tyle lat, ile mam. Nie chciałbym być dziś w wieku dwóch lat i mieć całego życia przed sobą. Tak bardzo nasz świat się skomplikował.

Rozmawiał Marcin Wandałowski



KATARZYNA ZAWODNA

od stycznia 2016 r. jest prezesem Skanska Commercial Development Europe. Odpowiedzialna za strategię i działalność firmy w obszarze innowacyjnych inwestycji biurowych na terenie czterech szybko rozwijających się rynków Europy Środkowo-Wschodniej: Polski, Czech, Rumunii i Węgier. Absolwentka Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Wiceprzewodnicząca Rady Programowej Kongresu Obywatelskiego.

Zrozumieć młode pokolenie

Rozmowa z Katarzyną Zawodną

Młodzi Polacy to ludzie świetnie wykształceni, ambitni, pomysłowi. Poczucie własnej wartości wynieśli już z domu, gdzie byli traktowani po partnersku, a ich zdanie było brane pod uwagę. Tego też właśnie oczekują od pracodawcy. Tylko te firmy, które rozumieją, że młode pokolenie jest jedną ze stron w dyskusji i wsłuchują się w jego głos, mają szansę na uwolnienie drżającego w nim potencjału.

Marcin Wandałowski: Jakiej pracy oczekują dziś w Polsce młodzi ludzie i jak ich oczekiwania zaspokoić?

Katarzyna Zawodna: Współcześni młodzi Polacy to ludzie świadomi swojej wartości, mający określone aspiracje i niesamowity potencjał. Aby w pełni wykorzystać te atuty – i tym samym zatrzymać w firmie pracowników zaangażowanych, pracowitych, pomysłowych – musimy zrozumieć ich potrzeby i spróbować na nie odpowiedzieć.

Cóż to za potrzeby?

Młodzi chcą mieć sporą samodzielność w sposobie działania. Wystarczy im tylko wskazać cel. Zależy im na realizowaniu zadań odpowiedzialnych, ponieważ takie ich motywują. Nie znoszą monotonii – rzadko kiedy chcą przyjść do biura na 8 godzin i „odbębnić swoje”. Zależy im na elastycznym czasie pracy. Reprezentanci młodego pokolenia to wreszcie osoby, dla których bardzo ważne jest to, dla kogo pracują oraz wśród jakich ludzi. Chcą być traktowani podmiotowo i z szacunkiem.

Co dobry pracodawca może zrobić, by te potrzeby zaspokoić? Trudno chyba zapewnić każdemu świeżo upieczonemu absolwentowi studiów pracę niemożliwą, kreatywną, odpowiedzialną, z elastycznymi godzinami. Na takie stanowiska pracuje się zazwyczaj kilka lat...

Najgorsze, co może zrobić pracodawca, to zabić entuzjazm młodych ludzi. Wówczas będą oni myśleli tylko o tym, by przesiedzieć swoje, dodać wpis do CV i poszukać czegoś bardziej interesującego. Mądry pracodawca jest w stanie budować przedsiębiorstwo na mocnych stronach swoich pracowników – rozumiejąc ich

Młodzi ludzie są dziś już w domu wychowywani w poczuciu, że ich zdanie jest ważne. Tego samego oczekują w pracy.

potrzeby, motywacje, sposób pracy, a także mając na uwadze różnice międzypokoleniowe oraz ich skutki.

W firmach często pracują przecież cztery generacje pracowników. Styl pracy każdej z nich jest inny. Menedżerowie powinni umieć znaleźć konsensus i pokazać wartość każdego z tych pokoleń.

Jak powinni podchodzić do młodych pracowników?

Młodzi ludzie już w domu są wychowywani w poczuciu, że ich zdanie jest ważne. Są traktowani jako partnerzy, współdecydujący – razem z rodzicami – o wielu rzeczach. Tego samego oczekują w pracy. Pracodawcy powinni umieć im to zapewnić – zadając im pytania, angażując ich, słuchając ich zdania, dając możliwość kwestionowania zastanej rzeczywistości. Ale też oczekując od nich uczciwej pracy – zgodnie z zasadą, że nie tylko generują pomysły, ale mają też cierpliwość, aby go wdrożyć. Samą kreatywnością nikt bowiem jeszcze nic nie zbudował. Największa w tym rola menedżera, który nie może ograniczać się do odgórnego wydawania poleceń. Powinien być partnerem, być dostępny, chętny do rozmowy.

Niezbędny jest zatem swego rodzaju balans między kreatywnością, cierpliwością i ciężką pracą. Czy młodzi potrafią go zachować, czy też może jednak „odbijają” co rusz w stronę kreatywności?

Żyjemy w czasach *instant* – ludzie chcą mieć wszystko naraz, zaraz, natychmiast. Wiele młodych osób jest przyzwyczajonych do tego, że każda ich potrzeba musi zostać szybko zaspokojona. Są niezależni, ambitni, świetnie wykształceni i chcą osiągnąć sukces od razu. Gdy po roku pracy okazuje się, że nie dostają kolejnego awansu, że wciąż nie mają możliwości prowadzenia pewnych projektów samodzielnie, rodzi to w nich frustrację. W pracy uczą się pokory. W tym wypadku duża odpowiedzialność leży również po stronie liderów, przełożonych – którzy mają motywować młodych ludzi, wykorzystywać to, co jest w nich najlepsze,

ale też umieć pokazać, że na rezultaty trzeba trochę poczekać. Że czasem warto ostudzić trochę głowę, schować do szuflady swoje ambicje i skupić się na konsekwentnej, nieraz żmudnej pracy. Smak końcowego sukcesu wynagrodzi ten wysiłek po kilkakroć.

Wspominała pani o kilku generacjach pracujących razem w jednej firmie. Jakie są relacje między nimi?

Poprzez wzajemne interakcje każdy od każdego może się czegoś nauczyć. Reprezentanci *baby boomers* czy pokolenia X – cechujący się dość dużą ceremonialnością, poszanowaniem dla tytułów, dla wieku – uczą się od młodych świeżego spojrzenia, otwartości, wykorzystywania burzy mózgów, traktowania po partnersku. Młodzi mogą natomiast korzystać z mądrości i doświadczenia starszych, uczyć się patrzenia na świat w szerszej perspektywie. Jest to wzajemny mentoring.

Praca uczy młodych pokory. Tego, że czasem warto ostudzić trochę głowę, schować do szuflady swoje ambicje i skupić się na konsekwentnej, nieraz żmudnej pracy. Smak końcowego sukcesu wynagrodzi ten wysiłek po kilkakroć.

Dobrze jest włączać młodych oraz starych do wspólnej pracy?

Im mniejsza jest różnica wieku, tym mniej różnic pokoleniowych i łatwiej o dobrą komunikację. Mimo to jednak jestem zdecydowaną zwolenniczką budowania różnorodnych wiekowo zespołów. Każdy może wynieść dla siebie z takiej relacji pewną wartość dodaną. Uważam, że zespoły powinno się dobierać na zasadzie uzupełniania – a nie dublowania – siebie nawzajem.

Czy sądzi pani, że tego typu podejście można zaszczepić w każdym przedsiębiorstwie?

Wszystko zależy od typu firmy, jej kultury organizacyjnej, sposobu, w jaki się pracuje. Skanska – podobnie jak większość skandynawskich organizacji – cechuje się bardzo płaską strukturą. Szef nie jest od innych lepszy tylko dlatego, że jest szefem. Jest po prostu bardziej doświadczony, ma inny zakres obowiązków, ale jest partnerem, do którego można podejść i z którym można porozmawiać. W firmach, które są mocno zhierarchizowane, zarząd nie wie, co dzieje się w organizacji, nie wie, co jest ważne dla pracowników, czym oni żyją.

Czy w firmach o płaskiej strukturze mniej jest negatywnych zjawisk, takich jak wysługiwanie się starszych młodszymi, płacenia przez nich frycowego itp.?

Zdecydowanie mniej. Tylko firmy, które rozumieją, że młode pokolenie jest partnerem, jedną ze stron w dyskusji, mają szansę na uwolnienie potencjału swoich

pracowników. Inaczej ci młodzi ludzie uciekną. Nie będą chcieli np. czekać na awans, który należy się za wysługę lat, a nie za osiągnięcia. Firma natomiast straci coś bardzo ważnego – świeże spojrzenie i możliwość zrozumienia dużej części swoich klientów. Wielu z nich to przecież również ludzie młodzi. Szalenie istotne jest móc wysłuchiwać siebie nawzajem. Im większa jest natomiast hierarchiczność, tym mniejsza szansa na usłyszenie tego głosu, a w konsekwencji – na osiągnięcie sukcesu.

Rozmawiał Marcin Wandałowski



STEFAN DUNIN-WĄSOWICZ

jest ekonomistą i finansistą, specjalistą w dziedzinie strategii przemysłowych. Członek Rady Programowej Kongresu Obywatelskiego, członek zarządu Towarzystwa Opieki nad Ociemniałymi w Laskach oraz prezes zarządu Efekt Technologies. Przez wiele lat menedżer wyższego szczebla w międzynarodowych korporacjach w Stanach Zjednoczonych i na terenie Europy.

Młodzi wobec trójpółowki pracy

Pomimo bezprecedensowego rozwoju polskiej gospodarki na przestrzeni ostatnich niemal trzech dekad perspektywy zawodowe znacznej części młodego pokolenia wcale nie są świetlane. Specyficzna kultura zarządcza w korporacjach, postfeudalne typy relacji w wielu małych i średnich przedsiębiorstwach, czy też obawa przed kontrolą oraz zmianą władzy w sektorze publicznym wywołują wśród młodych ciągły stres oraz poczucie niepewności. Jak sprawić, by mieli oni większe szanse na znalezienie pracy budującej ich poczucie wartości oraz dającej możliwość rozwoju zawodowego i społecznego?

Strukturalną gospodarki, która wykształciła się w Polsce w ostatnich 25 latach, można generalnie podzielić – pomijając rolnictwo wraz z jego specyfiką – na trzy podstawowe segmenty. W każdym z nich relacje pracy oraz stosunek do młodych ukształtowały się w różny sposób. Warto przyjrzeć się każdemu z osobna.

Polska trójpółowka

Pierwszy segment to „korporo” – zarówno zagraniczne, jak i polskie, przejmujące zachodnie techniki zarządzania. Razem z globalizacją oraz związanymi z nią ciągłymi procesami dostosowawczymi zmiana i stan niepewności usadowiły się w życiu korporacyjnym jako trwałe zjawiska. Oddziałują one bardzo mocno na pracowników, którzy często nie mają jasności co do swojej roli w firmie czy też kryteriów oceny swej pracy oraz rozwoju. Dwa ostatnie z tych czynników zostały zresztą uzależnione od mniej lub bardziej określonych uwarunkowań zewnętrz-

nych. Formy zatrudnienia i wynagradzania są dobierane w taki sposób, aby ten stan utrzymywać. Stąd umowy okresowe czy zwiększona część wynagrodzenia zmiennego uzależnionego od kryteriów zewnętrznych, nad którymi pracownik często nie ma kontroli. To także praca w trybie projektowym – „dzisiaj robisz ten projekt, jutro będzie inny, na razie nieokreślony, a być może nie będzie żadnego”. Pracodawcy zależy na tym, by pracownik był w ciągłej gotowości. Młodzi w tego typu przedsiębiorstwach pełnią rolę ciągłych stażystów, ciągle uczących się, ciągle za mało doświadczonych, poddawanych zmiennym kryteriom oceny. Możliwości rozwoju, przedstawiane w każdym ogłoszeniu o pracę jako atut pracodawcy, w rzeczywistości często pozostają iluzoryczne.

Drugi segment rynku pracy to małe i średnie przedsiębiorstwa, powstałe w większości w latach 90. ubiegłego wieku. To często firmy rodzinne, które prowadzi jednoosobowo szef lub szefowa albo małżeństwo. Małe zakłady produkcyjne, firmy usługowe, sklepy. Ulokowane z reguły na przedmieściach dużych miast,

Zmiana i stan niepewności usadowiły się w życiu korporacyjnym jako trwałe zjawiska. Oddziałują one bardzo mocno na pracowników, którzy często nie mają jasności co do swojej roli w firmie czy też kryteriów oceny oraz rozwoju.

ale także rozproszone po całej Polsce. Tworzący je przedsiębiorcy zazwyczaj nie posiadali wzorców ani wykształcenia, które dawałyby wiedzę, jak zarządzać pracownikami. Przenieśli

więc wzorce z rodzin, z doświadczenia zdobytego w podobnych firmach za granicą lub też – co gorsza – z kultury organizacyjnej końca PRL. Brak doświadczenia zarówno technicznego, jak i zarządczego tych ludzi skutkował i często nadal skutkuje niższą wydajnością pracy. Jest to kompensowane dłuższym czasem pracy oraz niższymi wynagrodzeniami. W relacjach pomiędzy szefem a pracownikami znajdujemy brak zaufania, a czasem nawet pogardę. W przypadku gdy lokalny rynek pracy jest słabo rozwinięty, tworzą się często relacje *quasi-feudalne*, związujące pracowników z tymi firmami. Brak alternatyw wymusza na nich akceptację uprzedmiotowienia, a pracodawcy pozwala na niedotrzymywanie podstawowych obowiązków wobec pracowników w zakresie czasu pracy i regularnie wypłacanego, godnego wynagrodzenia. O dbałości o ich potrzeby w zakresie ubezpieczenia społecznego nawet nie wspominając. Nic więc dziwnego, że młodzież z takich przedmieść oraz małych miast pragnie się wyrwać. Za ciężko wypracowane – swoje własne lub rodziców – pieniądze kończą płatne, choć często mało wartościowe studia, żeby tylko dostać się do dużego miasta. Tam czeka już na nich mityczny, korporacyjny „Mordor”.

Trzeci wreszcie segment to sektor publiczny. Tu niepewność jest związana głównie z brakiem stałych, uznawanych przez wszystkie partie polityczne za-

sad przy zmianie władzy, a także ze strachem przed kontrolami. W sektorze publicznym, a często również w spółkach skarbu państwa, dominuje też mechanizm awansowania w oparciu o staż pracy. Bazuje on na założeniu, że im dłużej pracownik

jest w danym miejscu zatrudniony, tym więcej umie i powinien być lepiej wynagradzany. Często jednak – choć nie jest tak we wszystkich zawodach – o jakości i ilości pracy decyduje tak naprawdę nie tyle doświadczenie czy liczba rozwiązanych problemów, ile ciekawość i gotowość do uczenia się oraz przyswajania nowych technologii. Podtrzymywany przez hierarchię i związki zawodowe system oparty o staż i starszeństwo jest z perspektywy młodego pokolenia pracowników głęboko demotygujący.

Gdy lokalny rynek pracy jest słabo rozwinięty, w małych i średnich przedsiębiorstwach tworzą się często relacje quasi-feudalne związujące pracowników z tymi firmami. Brak alternatyw wymusza na nich akceptację uprzedmiotowienia, a pracodawcy pozwala na niedotrzymywanie podstawowych obowiązków.

Jak wyjść z pata?

Czy stać nas na wyjście z „polskiej trójpółki” tak, by młodzi mieli większe szanse na znalezienie pracy, która tworzy poczucie wartości oraz daje możliwość rozwoju zawodowego i społecznego? Na to pytanie nie ma jednoznacznej odpowiedzi ani prostej recepty.

Pewną wskazówką może jednak być to, że dotychczasowa wizja dobrobytu, oparta na ciągłym kreowaniu iluzji potrzeb oraz niekończącej się spirali produkcji i konsumpcji przedmiotów i usług, zdaje się wyczerpywać. Ubożająca klasa średnia czy coraz szersze grupy wykluczonych są na to najlepszym dowodem. W moim odczuciu istotną szansą na zmianę dotychczasowego ładu może być powstanie nowej ekonomii –

Dotychczasowa wizja dobrobytu, oparta na ciągłym kreowaniu iluzji potrzeb oraz niekończącej się spirali produkcji i konsumpcji przedmiotów i usług, wyczerpuje się.

w której możliwy będzie szerszy udział dzisiaj wykluczonych oraz młodego pokolenia – opartej na zastępowaniu posiadania danego przedmiotu przez wspólne jego użytkowanie. Może to w efekcie doprowadzić do zasadniczej zmiany relacji także pomiędzy uczestnikami rynku pracy – na skalę, którą trudno nam jest sobie nawet wyobrazić. Konsekwencją tego procesu będzie powstanie większej ilości dobrej, tworzącej poczucie wartości i podmiotowości, pracy. Byłoby to jednak już dziś pod dostatkiem.

Nadejścia nowej ekonomii oraz jej skutków nie przyspieszy państwo. Może je ono co najwyżej opóźnić, wprowadzając paliatywne, dezaktywizujące rozwiązania społeczne, zadłużające równocześnie tych samych młodych, którym instrumenty te mają pomóc. Swoją sytuację może zmienić tylko i wyłącznie samo młode pokolenie – to ono będzie odpowiedzialne za stworzenie nowej, cyfrowej ekonomii współposiadania oraz przedsiębiorstw działających na nowych zasadach, spełniających aspiracje zawodowe pracowników.



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.

Młodzi w potrzasku oczekiwań i możliwości

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 starszym 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, zstępnych. „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 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” zmieniło 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.

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 rzeczywisto-

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

ścią 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 pokolenie miało w swoim czasie 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 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 tzw. 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 pociąga 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. Względny finansowy i nieśmiertelny „układ”, z nowoczesną nazywaną *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

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”.

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 związanych z nim 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”.

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.



IRENA WÓYCICKA

jest ekonomistką. Była wiceminister pracy i polityki socjalnej oraz sekretarz stanu w Kancelarii Prezydenta Bronisława Komorowskiego. Autorka licznych publikacji w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, ubóstwa i wykluczenia społecznego oraz polityki rodzinnej.

Bunt młodych budulcem lepiej Polski?

Konflikt między pokoleniami jest wkomponowany w życie każdej generacji. Jest on zjawiskiem korzystnym tak długo, jak długo prowadzi do pozytywnych zmian. Tak było w przypadku rewolucji '68 w USA czy „Solidarności” w Polsce. Nie doszłoby do nich, gdyby nie młode pokolenia oraz ich surowe, krytyczne spojrzenie na rzeczywistość. Dziś jednak nic nie wskazuje na to, by bunt młodych mógł przynieść coś dobrego. Wielu zamyka się we własnym świecie, zwraca się ku populistom, buduje swoją tożsamość na wykluczeniu i nienawiści do innych. Czy stać nas na to, by frustrację i rozczarowanie generacji młodych przekierować na lepsze tory?

Konflikt między pokoleniami jest wkomponowany w życie każdej generacji. Młodzi widzą świat, w który wchodzi inaczej niż pokolenie starsze, które pozwoli ograniczyć swoją aktywność. Ci pierwsi nie mają jeszcze doświadczeń, ale też związanych z nimi ograniczeń: uważają, że wszystko można i trzeba szybko zmienić, są radykalni. Drudzy z kolei posiadają bogate doświadczenie życiowe i dostrzegają ograniczenia, które często prowadzą do konkluzji: „nic się nie da zrobić”.

Różne postrzeganie świata przez poszczególne pokolenia prowadzi czasem do buntu młodych. Nie ma w tym nic złego, dopóki przynosi to pozytywne skutki – tak było w przypadku rewolucji '68 w USA, która doprowadziła do wycofania amerykańskich wojsk z Wietnamu. Tak było również w przypadku polskiej „Solidarności”, która przyczyniła się do zmian geopolitycznych na ogromną skalę. Czy stanie się tak i tym razem?

Konflikt wzmocniony transformacją

Naturalną różnicę w doświadczeniach pokoleń wzmocnia w Polsce przełom ustrojowy z 1989 r. Generacje wcześniejsze od tych, które urodziły się w latach osiemdziesiątych oraz później dzieli ogromna różnica związana z transformacją, socjalizacją do innego ustroju, innego ładu społecznego, innych punktów odniesienia. To, jak mi się wydaje, tłumaczy fakt, że mamy dziś do czynienia z fundamentalnym problemem porozumienia między dwoma pokoleniami Polaków. Najlepszym tego wyrazem były obchody 25-lecia Wolności w 2014 r. Podczas gdy duża część pokolenia „Solidarności” podsumowywała wtedy swoje osiągnięcia, młode pokolenie, dorastające już w wolności, patrzyło na to z obojętnością lub sceptycyzmem.

Różne perspektywy pokoleń prowadzą czasem do buntu młodych. Nie ma w tym nic złego, dopóki przynosi to pozytywne skutki – tak było w przypadku rewolucji '68 w USA, jak również w Polsce, za sprawą „Solidarności”.

Podczas gdy duża część pokolenia

Początki obecnego stulecia nie były przychylne dla młodych ludzi. W publicystyce pokolenie wchodzące w dorosłość w XXI wieku nazywa się często pokoleniem straconym. Jest w tej nazwie trochę prawdy. Nie chodzi w niej jedynie o indywidualne losy, ale o potencjał tej generacji, który nie został w pełni wykorzystany dla rozwoju Polski.

Rozbudzone, wysokie aspiracje młodego pokolenia zderzały się z trudną rzeczywistością. Trudności w wejściu na rynek pracy wiązały się nie tylko z wysokim bezrobociem, ale również z upowszechnianiem się umów czasowych. Już w 2007 r. Polska stała się ich czempionem w skali całej Unii Europejskiej. W 2015 r., zgodnie z danymi Eurostatu, ponad połowa młodych pracowników w wieku 15–29 lat pracowała na umowach czasowych, w tym również umowach pozakodeksowych, bez jakiegokolwiek ochrony zatrudnienia i bezpieczeństwa socjalnego. To najwyższa wartość wskaźnika, obok Hiszpanii, Portugalii i Słowenii. Co więcej, według badania GUS około 13% osób w wieku do 25 lat pracowało w 2014 r. na umowach cywilno-prawnych, które stanowiły jedyne ich źródło dochodu.

Trudności z wejściem na rynek pracy i znalezieniem stabilnego zatrudnienia przekładają się na brak jasnych perspektyw zawodowych i trudności w stabilizacji życiowej. Niestabilne zatrudnienie zamyka często młodym ludziom drogę do awansu zawodowego, własnego mieszkania, założenia rodziny, opóźnia decyzje o posiadaniu dziecka. Wielu młodych przedłuża wspólne zamieszkiwanie z rodzicami i pozostaje na ich częściowym utrzymaniu. „Gniazdownictwo” – jak nazywa się to zjawisko – nasila się również w innych krajach Europy i jest wyraźnie związane z niestabilnym zatrudnieniem oraz z zagrożeniem ubóstwem.

Wysiłek, który się nie zwrócił

Generacje młodych wchodzących na rynek pracy w XXI wieku zrobiły wiele, by osiągnąć sukces, jaki był udziałem starszego o 10 lat pokolenia, które w okresie transformacji uzyskało – dzięki wykształceniu i otwartości na nową rzeczywistość – ogromne możliwości awansu zawodowego, zastępując szybko poprzednie pokolenia. Ponad połowa młodych kobiet i 1/3 młodych mężczyzn posiada dziś dyplom ukończenia studiów wyższych, który miał, tak jak ich poprzednikom, gwarantować stabilną pracę oraz szybki awans zawodowy, dobrą pozycję społeczną i materialną.

Jednak – mimo tego wysiłku – droga do sukcesu okazała się trudna, jeśli nie niemożliwa. Eksplozji edukacyjnej, która rozpoczęła się w latach 90. poprzedniego wieku, radykalnie podnoszącej poziom wykształcenia młodych ludzi, towarzyszyło obniżenie jakości edukacji, a ospałe struktury szkolnictwa wyższego i zawodowego nie dostosowały kształcenia do potrzeb rynku pracy. W rezultacie, wysiłek – często finansowy całej rodziny (blisko połowa młodzieży studiowała na studiach płatnych) – przynosił rozczarowanie i zagubienie.

Niebezpieczne tory buntu

Jest więc wiele powodów do tego, by buntować się przeciw zastanej rzeczywistości i ją zmieniać. Jednak nic na razie nie wskazuje, by bunt młodych Polaków miał dziś przynieść coś dobrego. Reakcja to cicha odmowa, zamykanie się we własnym świecie. To brak chęci uczestnictwa we wspólnocie – czego przykładem jest wysoka akceptacja dla niepłacenia danin publicznych (według badań CBOS połowa młodych ludzi akceptuje uchylanie się od płacenia podatków). To poparcie dla radykalnych partii antystemowych, które nie proponują nic poza burzeniem tego, co jest. To budowanie tożsamości młodych ludzi na zasadzie wykluczenia i nienawiści do innych, czego wyrazem jest uczestnictwo w ruchach radykalnie narodowych.

Współczesny świat jest pełen wyzwań. Nie sposób na nie odpowiedzieć bez udziału młodego pokolenia. Potrzebne są więc znalezienie form dialogu i współpracy międzypokoleniowej oraz wzajemna akceptacja przy poszanowaniu różnic. Kluczem do rozładowania napięć międzypokoleniowych może być tylko i wyłącznie dialog.

Młodzi Polacy mają dziś wiele powodów, by buntować się przeciw zastanej rzeczywistości i ją zmieniać. Nic jednak na razie nie wskazuje, by ich bunt mógł przynieść coś dobrego. Ich reakcją jest odmowa uczestnictwa we wspólnocie oraz budowanie własnej tożsamości na zasadzie wykluczenia i nienawiści do innych.



ANNA M. KOLA

jest adiunktem w Katedrze Pracy Socjalnej na Wydziale Nauk Pedagogicznych UMK w Toruniu. Badaczka elitarnych uniwersytetów na całym świecie. Propagatorka i inicjatorka wielu projektów społecznych w III sektorze, Obywatelka Nauki.



MARCIN GRYNBERG

jest biologiem, adiunktem w Instytucie Biochemii i Biofizyki PAN. Współzałożyciel ruchu społecznego Obywatele Nauki.

O „starym” i „nowym” w nauce

W sektorze nauki mamy dziś do czynienia z łączeniem tego, co istnieje w niej od zawsze, z tym, co jest w niej nowe, często zapożyczone ze świata zachodniego. To „stare” i „nowe” nie ma związku z wiekiem osób pracujących na uczelniach czy w instytucjach badawczych, lecz ze sposobem traktowania świata, ludzi, pieniędzy oraz postrzeganiem swojej roli zarówno w systemie nauki, jak i w samej nauce. Co łączy, a co różni te dwa podejścia? Jakie są tego skutki?

Wsobność „starego” modelu

Tym, co charakteryzuje „stary” model uprawiania nauki, jest swoista „wsobność”, objawiająca się hierarchicznym układem, w którym w sposób bardzo konwencjonalny rządzi kierujący jednostką profesor (mistrz, autorytet, nauczyciel dla młodych). Układ ten bazuje na konwenansach, wykształcających trwałe struktury, w których każdy ma swoje miejsce i swoją rolę do odegrania (i kapitał społeczny, i ekonomiczny do zbiecia w zespołowych grantach czy publikacjach). Pojawiają się też w nim działania zakulisowe, niejawne, często o charakterze patologii akademickiej, tj. wzajemne recenzowanie sobie książek czy artykułów bez odwołania się do merytorycznej wartości, czy też mobbing. Praca zespołu opiera się więc na istniejących już strukturach wewnątrz instytucji, które nie są zainteresowane osobami spoza tych struktur. Są one trwałe, bowiem istnieje duża tendencja do formalizacji sposobów pracy. Powoduje to nie tylko zamykanie się na nowych członków zespołu, ale skutkuje także długim czasem integrowania się nowych osób w środowisku czy w zespole.

Członkowie tego układu wyrażają niechęć do kontaktów zawodowych, do wspólnego publikowania, networkingu, co wynika ze znacznej nieufności wobec innych, będących dla grupy pozornie konkurencją. Podobnie traktuje się w tym

*„Stary” układ bazuje na hierarchii
wykształcającej trwałe struktury, w której każdy
ma swoje miejsce i swoją rolę do odegrania.*

modelu kontakty z biznesem i prze-
mysłem, postrzegając je jako ryzy-
kowne i niepotrzebne. Ponadto ist-
niejąca w niniejszym modelu relacja

mistrz – uczeń może prowadzić do uczenia młodych pracowników nauki takich samych nawyków. Proces kształcenia odbywa się tu w sposób bardzo tradycyjny, bez zrozumienia tak ważnych umiejętności jak popularyzacja nauki i wiedzy.

Niepewność „nowego” modelu

Model „stary” spotyka się w rzeczywistości akademickiej z „nowym”, cechującym się przede wszystkim dużą dynamiką i zmiennością. Dla młodych świat naukowy jawi się jako tymczasowy, a dominuje w nim niepewność jutra. Znaczy to tyle, że w rzeczywistości nie można planować życia, bowiem fetyszyzowana mobilność każe młodym myśleć o sobie w kategoriach współczesnych nomadów nauki. W rzeczywistości jednak są jej pariasami. Mało kto z nich wierzy, że w Polsce można uprawiać naukę na dobrym poziomie, wątpią nawet w swoje możliwości i kompetencje. Wynikać to może z faktu, że w starym modelu ścieżki kariery akademickiej były jasno wytyczone, dziś – zamazane, nieokreślone i bez jasnej przyszłości.

Tymczasowość i niepewność równoważone są jednak większą otwartością we wszelkich obszarach życia akademickiego i naukowego: przy zatrudnianiu, ocenie projektów naukowych, zarządzaniu ludźmi, ustalaniu polityki naukowej i reguł nią rządzących. Skutkuje to bardziej równorzędnym traktowaniem pracowników, co związane jest z ich kompetencjami czy kulturą osobistą, nie zaś z pozycją na

*Dla młodych świat naukowy jawi się jako
tymczasowy, a dominuje w nim niepewność
jutra. Znaczy to tyle, że w rzeczywistości nie
można planować życia, bowiem fetyszyzowana
mobilność każe młodym myśleć o sobie
w kategoriach współczesnych nomadów nauki.*

drabinie (czytaj: miejscem w struktu-
rze jednostki). Badacze są otwarci nie
tylko na współpracę między sobą –
rozumieją bowiem konieczność dzia-
łań zespołowych – ale też na kontakty
z przemysłem czy biznesem. Widzą

w tym konieczność przestawienia się na inny język, który będzie zrozumiały dla szerokiej publiczności. Stąd tak ważne staje się zrozumienie wagi popularyzacji nauki po to, by móc zapraszać do swojego grona nowych adeptów, by zdobywać akceptację społeczną dla zadań i celów nauki. Może to też skutkować swoistą pato-

logią wypaczania innowacyjności, czyli nakazem szukania ciągle nowych rozwiązań dla np. już rozwiązanych spraw.

Przyszli pracownicy naukowcy są w tym modelu tak kształceni i socjalizowani, by posiadać łatwość integracji ze społecznością akademicką oraz by dbać o swój ciągły i sukcesywny rozwój naukowy, bez skupiania się na celach pobocznych (co skutkuje zaburzeniem równowagi między pracą a życiem osobistym). Z tego powodu realizowane przez nich projekty oparte są na działaniach dających wyniki w krótkim czasie. Bazują często na budowanych *ad hoc* nieformalnych strukturach, a bywają kierowane przez osoby nieprzygotowane do zarządzania zespołami. To zaangażowanie w różnego rodzaju projekty, ale też niepełne kompetencje przyczyniają się do realnych problemów ze znalezieniem młodych pracowników, nawet na wysoko płatne stanowiska.

Badacze w „nowym” modelu są otwarci nie tylko na współpracę między sobą, ale też na kontakty z przemysłem czy biznesem.

Cechy wspólne dwóch modeli

„Stara” oraz „nowa” nauka mają też pewne wspólne mianowniki. Obydwa modele bazują na znanej od starożytności relacji mistrz – uczeń, choć nie zawsze jest ona tak samo rozumiana. Bywa wypaczana, może powodować patologie (nepotyzm, kolesiostwo, brak merytoryczności), ale z drugiej strony – gdyby nie mądrzy nauczyciele, utrudniona byłaby transmisja wiedzy, umiejętności i kompetencji w różnych obszarach.

Inną wspólną cechą obu modeli jest widoczny i odczuwalny brak równowagi między pracą, nauką a życiem rodzinnym, którą Anglosasi nazywają *work-life balance*. Nie od dziś wiadomo, jak wiele kosztują odkrycia naukowe (i wcale nie chodzi tu jedynie o koszt finansowy). Poświęcenie nauce – będące osobistą decyzją badacza, ale i wynikające z wymogów stawianych pracownikowi przez pracodawcę – może być destrukcyjne dla jego zdrowia, życia osobistego i rodzinnego. Szczególnie dotyka to kobiety, o czym pisze np. Aleksandra Derra w swojej książce *Kobiety (w) nauce*. Muszą one pracować ciężiej, więcej, dodatkowo osiągają mniej niż mężczyźni, jeśli chodzi m.in. o granty, stopnie i awanse naukowe, poziom zarobków. Cechą łączącą obydwa modele jest też to, że młodych pracowników nauki spotyka zazwyczaj los finansowych pariasów, niemogących się nawet starać o kredyt na mieszkanie.

Relacja mistrz – uczeń z jednej strony może powodować pewne patologie, np. nepotyzm, lecz z drugiej strony – gdyby nie mądrzy nauczyciele, utrudniona byłaby transmisja wiedzy, umiejętności i kompetencji w różnych obszarach.

Wnioski z dwubiegunowości

Opisane wyżej dwa modele stanowią przeciwległe bieguny sytuacji, w jakich mogą znajdować się dziś naukowcy. Tworzą swoiste *spectrum*, w którym mieszczą się rozmaite problemy i kwestie. Mają one charakter zarówno indywidualny, jak i instytucjonalny. Bez względu na to, który model dominuje, naukę i edukację akademicką należy traktować jako system służący rozwojowi państwa. Byłoby dobrze, gdyby – pomimo wszelkich podziałów – na pierwszym miejscu obowiązywało w nim myślenie w kategoriach racjonalności oraz społecznej odpowiedzialności. Tylko w takich uwarunkowaniach system nauki może się przełożyć na budowę prawdziwego dobra wspólnego.



KUBA SZREDER

jest adiunktem w Akademii Sztuk Pięknych w Warszawie. W 2009 r. zainicjował Wolny Uniwersytet Warszawy, z którym przeprowadził szereg programów badawczych dotyczących współczesnych systemów produkcji kulturowej. Autor książki *ABC Projektariatu*.

Zdegenerowani przez rynek pracy

Rozmowa z Kubą Szrederem

Młodzi na rynku pracy nie są – wbrew stereotypom – tymi „egoistycznymi i bezwzględnyymi” sami z siebie. Elastyczny rynek pracy wywołuje niepewność i lęk, które wymuszają przyjęcie takich postaw jak cynizm czy oportunizm. Są one naturalną ludzką reakcją na sytuację życiowej niestabilności, życie w stanie tymczasowości, nieustanny strach przed zwolnieniem z pracy, konieczność ciągłego konkurowania o zatrudnienie oraz świadomość braku sieci wsparcia, zapewniających miękkie lądowanie w przypadku ewentualnego niepowodzenia. Jak zmienić ten stan rzeczy?

Marcin Wandałowski: Jakie postawy polski rynek pracy wymusza na wchodzących dziś na niego młodych pracownikach?

Kuba Szreder: Wysoka elastyczność, jaką cechuje się obecnie rynek pracy w Polsce, powoduje konieczność bardzo silnego konkurowania o zatrudnienie. Młodzi Polacy rywalizują między sobą o często nawet tymczasowe zaczepienie się w jakichkolwiek strukturach pozwalających im na przeżycie. Naturalnie uaktywniają się w nich postawy takie jak oportunizm, cynizm, ujmowanie wszelkich systemów etycznych jako arbitralne. Dochodzi do tego strach przed zwolnieniem z pracy, lęk przed utratą nawet namiastki życiowej stabilizacji. Uczucia i reakcje współczesnych młodych są czymś zupełnie normalnym – tak ludzie zachowują się w sytuacji zagrożenia.

Czy można powiedzieć, że spora część młodych Polaków wchodzi dziś w skład grupy społecznej zwanej – odwołując się do Guya Standinga – prekariatem?

Tak. *Precarious* to po angielsku „niepewny”. Taki właśnie stan cechuje wielu spośród dzisiejszych młodych. Spora część z nich nie wie, czy nadal będzie pracowała

w tym samym miejscu za dwa lata, rok czy nawet kilka miesięcy. Często są zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin albo na umowach tymczasowych. Pracodawca przerzuca na pracowników swoje koszty operacyjne związane z funkcjonowaniem na globalnym rynku, to oni mają głównie ponosić ryzyko. Nie wie, jak się będzie jego przedsiębiorstwu wiodło za kilka miesięcy i boi się wiązać z pracownikami na dłuższy czas. Wciąż to on generuje zyski, a cierpi pracownik.

Zdaniem Standinga prekariat wytworzył się właśnie w efekcie dużego uelastycznienia rynku pracy. Procesy takie jak globalizacja, deindustrializacja czy konkretne działania polityczne mające na celu zwiększenie elastyczności rynku pracy doprowadziły do odejścia od modelu w miarę stabilnego zatrudniania pra-

Młodzi Polacy rywalizują między sobą o często nawet tymczasowe zaczepienie się w jakichkolwiek strukturach pozwalających im na przeżycie.

Naturalnie uaktywniają się w nich postawy takie jak oportunizm, cynizm czy ujmowanie wszelkich systemów etycznych jako arbitralne.

cowników, który w poprzednich generacjach zdominował zarówno gospodarki zachodnioeuropejskie, jak i socjalistyczne. Najlepszym przykładem obrazującym ówczesne podejście był tzw. salaryman – osoba, która

wiązała się z daną organizacją praktycznie na całe życie. Był on żywym elementem m.in. japońskiej kultury korporacyjnej. Teraz coraz trudniej o takie przykłady.

Niepewność czy elastyczność, która staje się niechcianą niezależnością, prekarnością, dotyka w ogromnej większości ludzi uboższych. Może to powodować pauperyzację osób, które stanowiły wcześniej klasę średnią. W Polsce klasa ta stanowi obecnie pewien stabilny, dość niewielki procent społeczeństwa, i już się nie rozszerza. Na Zachodzie zaś, gdzie była bardzo rozległa, dziś się natomiast kurczy.

Czy zatem – jeśli chodzi o sytuację na rynku pracy – obecne pokolenie jest w gorszej sytuacji niż pokolenie jego rodziców w tym samym czasie?

W Polsce niespotykane dużą prekarną presję spowodowały przemiany 1989 r. Sytuacja wielu ówczesnych pracowników uległa raptownemu, zdecydowanemu pogorszeniu. Na początku transformacji spośród masy wychodzących z socjalizmu ludzi o podobnym statusie materialnym i społecznym część wybiła się, wchodząc w krąg osób zamożnych, lecz znakomita większość przesunęła się w kierunku braku perspektyw, prekarności. Doprowadziło to do głębokiej hierarchizacji społeczeństwa. Na drugim biegunie znalazła się bowiem grupa osób pracujących w prestiżowych zawodach, posiadających unikatowe umiejętności bądź też kapitał społeczny, które pozwoliły im na wzbogacenie się, na dokonanie prawdziwego skoku cywilizacyjnego. Podkreślę jednak – była to tylko pewna grupa, kropla w morzu polskiego społeczeństwa.

Przykład Polski, ze względu na zmianę ustrojową, jest dość specyficzny. Szczególnie początki tego procesu nie były łatwe, lecz z czasem wielu naszych rodaków osiągnęło wyraźny awans materialny. To jednak temat na oddzielną rozmowę. Jakże natomiast zmiany zaszły w ciągu ostatnich dwóch dekad na bardziej dojrzałych rynkach pracy, np. amerykańskim, brytyjskim?

Nie przeczę, że nasza gospodarka na przestrzeni ostatnich prawie 30 lat doświadczyła wielkiego rozwoju. Siłą rzeczy wielu Polaków stało się jego beneficjentami pod względem materialnym, co jednak nie rozłożyło się równomiernie. Niemniej jednak równolegle wyznaczaliśmy pewne trendy w obniżaniu standardów ochrony pracowników czy dotyczące negatywnych aspektów uelastyczniania rynku pracy. Sytuacja dzisiejszych młodych jest konsekwencją sytuacji pracownika na tym rynku.

O ile w Polsce – w efekcie wielkich przemian – zmiany, o których wspominałem, dokonały się bardzo szybko, skokowo, o tyle na Zachodzie w ostatnich dekadach szły one w tym samym kierunku, tyle że powoli. To pierwszy z czynników łagodzących. Drugim jest to, że społeczeństwa tych państw są o wiele bardziej zamożne od naszego.

Nie zmienia to jednak faktu, że tam również obserwuje się szereg niepokojących zjawisk...

Często te zmiany dotyczą młodzieży i nie mam na myśli tylko wysokiego wskaźnika bezrobocia. Kiedy odchodzi na emeryturę człowiek, który miał stabilne zatrudnienie, pracodawca oferuje zazwyczaj mającej go zastąpić osobie zupełnie inne warunki pracy. O ile w ogóle kogoś na to miejsce poszukuje. Firma może przecież nagle przenieść swój zakład do Azji. W latach 70. było inaczej – praca, choć często znojna i nieznośna, wiązała się na Zachodzie z wysokimi zarobkami. Tych miejsc pracy już nie ma – przeniesiono je do Chin czy do Polski. Pracownicy zatrudnieni na taśmie Volkswagena w naszym kraju nie dostaną jednak oczywiście 3 tys. euro, jak Niemcy, lecz 600 euro. Kiedy płaca minimalna zostanie w danym państwie podwyższona, to koncern zastanowi się nad relokacją gdzieś, gdzie jest taniej. Z tego też powodu ludzie nie zatrudniają się na kontrakty stałe, lecz tymczasowe. W razie recesji firma będzie mogła dzięki temu szybko zareagować na zmiany rynkowe.

Wspominał pan wcześniej o zatrudnianiu w niepełnym wymiarze godzin. A zatem jak to jest – czy młodzi ludzie są dziś, jak wskazują niektórzy, przepracowani, czy wręcz przeciwnie – „niedopracowani”?

Zatrudnianie w niepełnym wymiarze godzin miało w założeniu sprzyjać pracownikowi. Jednak praca w niepełnym wymiarze tak naprawdę wymaga od nich peł-

nego zaangażowania. Płaci się za pół etatu, a pracuje na cały. Aby się utrzymać, młodzi ludzie muszą nieraz podejmować dwie czy trzy prace. Pracują ponad swoją miarę. Nie pojawia się więc tu sprzeczność, którą pan zasugerował.

W tym kontekście wyłania się kolejny ważny temat – kwestia staży. W wielu prestiżowych zawodach od młodych pracowników przez dość długi czas wymaga

W wielu prestiżowych zawodach od młodych pracowników przez dość długi czas wymaga się pracy za nic, bądź za symboliczne wynagrodzenie. W efekcie zawody takie są dziś dostępne praktycznie tylko dla ludzi, którzy mogą np. liczyć na wsparcie rodziny. W ten sposób dokonuje się reprodukcja systemów klasowych.

ga się pracy za nic, bądź za bardzo niskie, symboliczne wynagrodzenie. Przybiera to formę różnego typu staży, praktyk, współpracy, cwiartek etatu itp. W efekcie zawody takie są dziś dostępne praktycznie tylko dla ludzi, którzy mogą sobie pozwolić na nie-

otrzymywanie pensji. Którzy mogą liczyć np. na wsparcie rodziny. W ten sposób dokonuje się reprodukcja systemów klasowych, to znaczy dostęp do bardziej prestiżowych zawodów mają tylko młodzi ludzie z klasy średniej.

Kto powinien pójść na ratunek młodym? Państwo? A może w gospodarce rynkowej młodzi ludzie powinni być zdani na pastwę losu?

Wysoka elastyczność rynku pracy przekłada się na indywidualizację ryzyka. Mamy dziś w Polsce do czynienia z bardzo osłabionymi albo wręcz nieistniejącymi sieciami wsparcia. Chodzi mi o sieci, które pozwalają np. na zachowanie solidarności między pracownikami, na jakiś kontrakt międzygeneracyjny. Wszystko to w okresie ostatnich 30 lat uległo znacznemu osłabieniu. W takiej sytuacji człowiek zostaje pozostawiony sam sobie. Nie dziwi więc, że staje się jeszcze bardziej nastawiony na swój własny, egoistyczny interes.

Czym są takie sieci wsparcia?

To może być szereg różnych inicjatyw. Na przykład związki zawodowe. Powodują one, że pracownicy wchodzą w jakąś solidarność, zawierają między sobą pewien pakt. Mogą negocjować na rynku pracy jako grupa, a nie pojedyncze bolidy o nikomej sile przebicia. Osłabienie roli takich związków prowadzi do tego, że ludzie konkurują ze sobą na śmierć i życie o fatalną nieraz pracę, zamiast walczyć o to, by warunki pracy były atrakcyjniejsze.

Doskonale widać to na polu sztuki. Sektor ten nigdy nie był uzwiązkowiony, gdyż nie było tu nigdy żadnego wielkiego zakładu pracy. Mamy więc dziś do czynienia z grupą zatomizowanych artystów, którzy konkurują między sobą o to, by zorganizować gdzieś wystawę czy dostać jakiś projekt. Konkurencja między

nimi wymusza obniżanie własnych kosztów, czyli godzenie się na pracę nieraz zupełnie za darmo. To jeden z efektów braku solidarności. Sam pochodzę z tego środowiska i zachęcam osoby w nim funkcjonujące, by nie zgadzały się na „jakiegokolwiek” warunki, by nie konkurowały ze sobą za wszelką cenę, lecz by wspólnie walczyły o ustanowienie pewnych standardów. Nie jest to łatwe – wielu myśli: „Po co, z myślą o innych, mam rezygnować z możliwości wystawienniczej, nawet jeśli zapłacą mi za to bardzo mało, skoro 50 innych osób z takiej oferty skorzysta, nie myśląc w ogóle o mnie?”.

Takie sytuacje obniżają też poziom wzajemnego zaufania. Po co mam współpracować ze swoim kolegą, skoro jest on moim konkurentem i może podkraść mój pomysł? A nuż wykorzysta kontakt, jaki ze mną nawiązał i zostawi mnie na lodzie? Nikt z nikim nie chce się niczym dzielić. A w sektorze takim jak sztuka powoduje to duży spadek kreatywności, która zawsze jest wypadkową społecznej wymiany. Ludzie od wieków dzielili się pomysłami, z których rodziły się kolejne przekształcenia oraz ciekawe, innowacyjne rozwiązania. A teraz dominuje podejście: ciszej jedziesz, dalej zajedziesz.

Jakie jeszcze formy mogą przybierać opisywane przez pana sieci wsparcia?

Mogą to być systemy wsparcia zapewniane przez państwo. Między innymi zabezpieczenia na wypadek utraty pracy. Tak by ludzie nie czuli się zdani wyłącznie na siebie. By mieli większe możliwości zawalczenia o standardy w miejscu pracy czy budowę sieci solidarności z innymi pracownikami. Gdy jednak ma się przed sobą widmo bezrobocia, nieraz długotrwałego, oraz świadomość ni-jakiego wsparcia ze strony państwa, trudno jest podejmować takie starania. Taka sytuacja sprzyja temu, by ludzie myśleli tylko i wyłącznie o własnym interesie. To kończy się fatalnie zarówno dla rynku pracy, jak i dla tych ludzi oraz ogólnego klimatu społecznego. Powoduje wspomniane wcześniej: erozję zaufania, cynizm, oportunizm, strach.

Ludzie pozostawieni sami sobie nie mają też szacunku dla państwa. Nie mają ochoty na nie łożyć. Unikają płacenia podatków, twierdząc, że państwo służy tylko bogatym elitom, że nie jest ono dla nich. Nie zapewnia bowiem bezpieczeństwa, nie dba o stabilność tych, którzy są na samym końcu hierarchii.

Ludzie pozostawieni sami sobie nie mają szacunku dla państwa. Nie mają ochoty na nie łożyć. Uważają, że służy ono tylko bogatym elitom, że nie jest ono dla nich. Nie zapewnia bowiem bezpieczeństwa, nie dba o stabilność tych, którzy są na samym końcu hierarchii.

Czy jest to jeden z powodów emigrowania Polaków do państw Zachodu?

Bez wątpienia. Na migracje często patrzymy jako na ruch masowy, a koniec końców jest to przecież suma indywidualnych wyborów ludzi, którzy zazwyczaj są w Polsce pozbawieni perspektyw. Zjawisko to jest zresztą bardzo niebezpiecz-

Na migracje często patrzymy jako na ruch masowy, a koniec końców jest to suma indywidualnych wyborów ludzi. Zjawisko to jest bardzo niebezpieczne – wpływa na rozbijanie więzi międzypokoleniowych.

ne – wpływa bowiem na rozbijanie więzi międzypokoleniowych. Gdy ktoś mieszka w tym samym miejscu, w którym się urodził, wtedy często jego dziećmi opiekują się dziadkowie,

później dziadkami dzieci itd. To istotny element więzów solidarności. Emigracja takie więzy bardzo osłabia. Ludzie nie mają jednak zbytniego wyboru – w poszukiwaniu pracy i godnego życia są zmuszeni do krążenia po świecie.

Czy swoją rolę w wytwarzaniu postaw solidarnościowych wśród młodych mogłaby mieć polska szkoła?

Pewne zachowania są bez wątpienia produkowane na poziomie edukacji. Dziś na przykład żyjemy w micie merytokracji i indywidualnego sukcesu. Polska młodzież jest uczona, że ciężka praca i samodoskonalenie są gwarantem przyszłego sukcesu. W rzeczywistości jednak, w warunkach ultrakonkurencyjnych rynków, na których zwycięzca bierze wszystko, znakomita większość jego uczestników zamiast piąć się do góry – spada w dół. Jeśli mamy tysiąc konkurentów, a tylko jeden z nich zwycięży, to przegranymi zostanie 999 osób. Wszyscy wokół wmawiają jednak, że to ty możesz być tą jedną wybraną. System jest tak urządzony, że nie bierze się nawet pod uwagę, że tą jedną wybraną osobą można wcale nie zostać.

Tymczasem zamiast myśleć o tej jednej osobie, w większym stopniu powinno się skupiać na pozostałych 999. Jak ci ludzie mają sobie poradzić? Jak funkcjonować? Jak budować ze sobą więzi solidarności zamiast się ścigać? W dzisiejszych uwarunkowaniach nie jest to łatwe. Jest to jednak konieczne, by przerwać błędne koło, z którym mamy dziś do czynienia.

Rozmawiał Marcin Wandałowski



STAŚ KLĘSKI

jest twórcą fanpage'a „Magazyn Porażka”.

Ból niespełnionych aspiracji

Rozmowa ze Stasiem Klęskim

Dzisiejsi 20–30-latkowie słyszeli w domu, w szkole i w telewizji, że gdy ukończą studia i będą ciężko pracowali, czekać ich będzie życie jak w amerykańskim filmie. Uwierzyli w to. Zderzenie z rzeczywistością okazało się jednak brutalne. Obiecany im świat widzą tylko na billboardach, a na co dzień skupiają się na zaciskaniu pasa oraz zębów. Z gniewu – na nieuczciwego pracodawcę czy zepsutą pralkę, przez której naprawę trzeba będzie odłożyć o kilka miesięcy kupno zimowej kurtki. Czy świat młodych Polaków faktycznie rysuje się dziś w tak ciemnych barwach, jak w historiach przedstawianych w „Magazynie Porażka”?

Marcin Wandałowski: W opisie fanpage’a „Magazynu Porażka” możemy przeczytać, że jest on kierowany do tych, którym nie wyszło, czyli do prawie wszystkich. Czy to były słowa trochę na przekór, czy też faktycznie uważa pan, że większość młodych Polaków to ludzie, którym „nie wychodzi”?

Stas Klęski: Wśród obecnych młodych istnieje duża rozbieżność pomiędzy tym, kim myśleli, że będą, a tym, kim w rzeczywistości są. Uczucie porażki czy niedającego się przełamać marazmu dotyka wielu osób. Nie jest to oczywiście porażka rozumiana w kategoriach głodu, lecz poczucie niezaspokojonych aspiracji i nieosiągniętych celów. Widać to doskonale na moim fanpage’u. Większość jego fanów to ludzie w wieku 25–35 lat, którzy zetknęli się z rynkiem pracy i zobaczyli, jak wygląda rzeczywistość. Okazuje się, że nie jest tak pięknie, jak im obiecywali rodzice, nauczyciele,

Młodzi ludzie są źli, bo widzą, jak wygląda rzeczywistość. Okazuje się, że nie jest tak pięknie, jak im obiecywano. Nie wystarczy ciężko pracować, by do czegoś dojść.

politycy, liderzy opinii, mądre głowy w telewizji. Nie wystarczy ciężko pracować, by do czegoś dojść. Jest to strukturalny problem Polski – mamy zbyt mało miejsc pracy, które mogą zapewnić godne życie, zwłaszcza młodym. Ludzie myślą, że jak skończą studia i pójdą do roboty, to już pierwszy angaż zapewni im przyzwoity byt. A więc taki, który im umożliwi opłacenie rachunków i wyjście raz na jakiś czas do kina. Zazwyczaj okazuje się jednak, że to wszystko nieprawda.

Znam to z autopsji. Kiedy wychodzi się z domu od rodziców, to już pal ichto wydatki na jedzenie, ale opłacenie rachunków oraz wynajmu mieszkania potrafi młoda osobę dobić. Nieco lepiej mają ci, którzy chociaż odziedziczyli mieszkanie po dziadkach...

Nie uciekniemy od tego, że jest to kwestia klasowa. Istnieją w naszym społeczeństwie swego rodzaju wyspy złożone z osób, które odziedziczyły pewien kapitał ekonomiczny i kulturowy. Wiedzą oni, że gdy zacisną zęby, będą mieli niezłe oceny na studiach, udzielą się w dwóch fundacjach, to później jakoś pójdzie. Wiele przydatnych rzeczy, jak np. nauka języków czy umiejętność rozpoznawania trendów, gdzie trafiać, by ułożyła im się ścieżka kariery zawodowej, wynieśli z domu. Dla wielkomiejskiej klasy średniej są to bardzo często kwestie przezroczyście, niewidoczne. Dochodzi do tego wątek ekonomiczny – rodzice kupili i urządzili im mieszkanie albo odziedziczyli je po babci, a bliscy złożyli się na jego remont. Tacy ludzie nie musieli się nigdy martwić o to, że gdy zepsuje się pralka, trzeba będzie wziąć chwilówkę. Na to nakłada się pewien klasowo-bucerski egoizm – „Ja mogłem, to ty też możesz. Nie będę płacił na darmozjadów, trzeba było więcej pracować”. Nie mówię, że dotyka to wszystkich, absolutnie nie. Ale znacznej części, być może nawet większości „mieszkańców” owej wyspy. Osoby takie, choć stanowią nie tak znowu wielki element całego społeczeństwa, potrafią jednak w pewien sposób dyktować i narzucać kody kulturowe oraz sposób rozumienia świata pozostałej części Polaków. Oceanowi zwykłych ludzi, którzy ledwo wiążą koniec z końcem. Dla których niewielka awaria wspomnianej pralki oznacza pogorszenie stanu życia przez kilka następnych miesięcy. Na tym polega prawdziwe doświadczenie irytującej beznadziejności i marazmu w Polsce. Tym właśnie żywi się „Magazyn Porażka”.

Jak sam pan mówi, źródłem frustracji u młodych nie jest generalnie bieda, lecz brak możliwości zrealizowania swoich aspiracji. Pokolenie to jest złe, bo obiecano mu wiele, a rzeczywistość rysuje się w znacznie ciemniejszych barwach. Winią za to państwo, nauczycieli, rodziców – wszystkich po trochu. Czy nie jest to jednak

przypadkiem zrzucanie winy na kogoś innego? Kiedy zdaje się maturę, ma się przecież 18–19 lat. Jest się dorosłym człowiekiem, który sam może decydować o swojej przyszłości...

Często spotykam się z opiniami, że obecni sfrustrowani trzydziestolatkowie mogli wcześniej lepiej kalkulować, wybrać lepszy kierunek studiów, zdecydować się na inną specjalizację itp. Myślę jednak, że to bzdura. W wieku, kiedy dokonuje się wyborów, które zaważają o kształcie dorosłego życia, ludzie nie mają jeszcze rozwiniętych zdolności analitycznych. Rzeczy takie jak orientacja w aktualnych realiach rynku pracy przychodzą często dopiero po studiach. W jaki zatem sposób 18- czy 19-letni człowiek ma podjąć decyzję, która zdefiniuje mu ścieżkę zawodową? Ma śledzić branżowe foresighty rynku pracy, analizować obecne trendy oraz ekstrapolować na ich podstawie to, co może się wydarzyć w horyzoncie dekad? To oczekiwanie względem niespełna dwudziestolatków jest absolutnie absurdalne. Dochodzi do tego prosta rzecz: jako ludzie nie jesteśmy racjonalnie kalkulującymi maszynami, lecz jednostkami, które żyją zanurzone w kliszach, w pewnych opowieściach. Jedną z opowieści lat 90. było to, że wszystko będzie rosnać, a kluczem do zerwania owoców rozwijającej się gospodarki będzie skończenie studiów i ciężka praca. Tak nam mówiono w szkole, w domu, tak nam mówili politycy i eksperci. W jaki zatem sposób mieliśmy się przed tym bronić? Każdy z nas miał śledzić foresighty rynku pracy?

Sam doskonale pamiętam, że po maturze wiele osób mówiło: „Idź na politechnikę, bo po niej jest dobra praca”. Dziś faktycznie trudno spotkać absolwenta uczelni technicznej, który miałby problem ze znalezieniem pracy na co najmniej przyzwoitym poziomie. A co robili moi rówieśnicy? Część poszła na politechnikę, lecz większość na przysłowiowe już wręcz „europeistyki i socjologie”, choć przestrzegano ich, że po tych kierunkach mogą mieć w przyszłości problem. Skończyli te studia, wyszli z kokonu ochronnego i rzeczywiście trudno im jest znaleźć pracę za 2000 zł na rękę. Czy decydując o swojej przyszłości faktycznie byli tak bezbronni? Czy tego nie można było przewidzieć?

Ale jeśli wszyscy młodzi zamiast na politologię czy dziennikarstwo poszliby na studia inżynierskie, to nasza gospodarka nie byłaby w stanie wykreować dla nich wystarczającej liczby miejsc pracy. Pod koniec lat 90. w modzie były kierunki takie jak ekonomia czy marketing. Eksperci zapewniali, że ci, którzy je skończą, będą

mieli zagwarantowane zatrudnienie. Wszyscy dobrze wiemy, jak trafne były ich przepowiednie. Chcę zwrócić uwagę na to, że mamy dziś w Polsce do czynienia z wielkim problemem systemowym, a nie z problemami indywidualnych wyborów poszczególnych ludzi. Na Zachodzie żyje się dobrze, bo są tam systemowe rozwiązania, które to zapewniają. Dlatego też berlińska sprzątaczką zarabia tyle, co polski menedżer średniego szczebla. Młodym Niemcom czy Francuzom nie dlatego żyje się lepiej niż ich rówieśnikom w Polsce, że w wieku 20 lat bardziej się starali bądź też lepiej rozumieli otaczający ich świat. Dlatego jestem daleki od obarczania młodych Polaków odpowiedzialnością za to, że mają problem na rynku pracy. Wskazywanie ich palcem niczego nie zmieni. Pamiętam siebie, gdy kończyłem liceum. Byłem człowiekiem z małej miejscowości, który nic nie wiedział o świecie. Takich ludzi jest w Polsce mnóstwo. Nie przeskoczmy tego. Stąd też uważam, że powinniśmy myśleć o tym, w jaki sposób stworzyć bardziej inkluzywny system, który „wciągałby” młodych ludzi i gwarantował im możliwie godne życie, a nie jedynie przerzucał na nich winę. Model nieodwołujący się do kapitalizmu o ostrych zębach, lecz do kapitalizmu łagodniejszego, dla wszystkich.

Jakie są największe kamyczki, które można wrzucić do polskiego ogródka systemowego? Czy chodzi tu o same niskie płace, czy także o proponowaną młodym formę zatrudnienia – wielką popularność tzw. umów śmieciowych?

Kształt rynku pracy jest moim zdaniem największą w Polsce patologią post-transformacyjną. Sposób, w jaki jest skonstruowany, daje pracodawcy wręcz nieprzyzwoitą przewagę nad pracownikiem. Nie jest to tylko i wyłącznie moje przekonanie. Według badań niezależnych instytucji w grupie małych i średnich przedsiębiorstw powszechnie mamy do czynienia ze strukturami bardzo pionowymi, wodzowskimi. To jest jeszcze spuścizna feudalizmu, dworskich zachowań z parobkami i panem, który sprawuje nad nimi paternalistyczną opiekę i traktuje ich z lekceważeniem. To jest straszne. Przyczynia się do tego zaniedbanie kwestii kontroli samych pracodawców. Państwowa Inspekcja Pracy ma bardzo ograniczone możliwości w tym zakresie. Kiedyś z kolegą przeprowadziliśmy dla Fundacji

Sposób, w jaki skonstruowany jest polski rynek pracy, daje pracodawcy wręcz nieprzyzwoitą przewagę nad pracownikiem.

Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych wyliczenie, z którego wynikało, że polskie mikrofirmy są kontrolowane średnio raz na 35 lat. Czyli *de facto*

nigdy, bo ich przeżywalność to średnio kilka lat. Po 35 latach mało która z nich istnieje, a jeśli istnieje, to nie jest już zazwyczaj mikrofirmą. A tam dzieją się rzeczy, w które aż trudno czasem uwierzyć. Wie pan sam o tym zresztą, z doświadczenia

lub chociaż z opowieści. Co zrobić, kiedy pracodawca już trzeci miesiąc z rzędu nie płaci? Iść do innej mikrofirmy, gdzie spotka nas to samo?

Czy nie jest jednak tak, że poziom bezrobocia jest dziś w Polsce jednym z najniższych w historii i można po prostu się postarać o znalezienie lepszej pracy? Choć mam tu oczywiście na uwadze, że w warunkach małej miejscowości jest o to zapewne znacznie trudniej...

Znowu dochodzimy do problemu wypowoci. Część osób w dużych miastach ma możliwość fluktuacji między pracodawcami. Zazwyczaj są nimi korporacje, które bardzo dehumanizują ludzi, lecz jednocześnie oferują cywilizowane warunki zatrudnienia: umowę o pracę, przyzwoite zarobki, multisporty i inne dodatki. Rzeczywiście istnieje coraz większa grupa osób, które mogą sobie pozwolić na odejście z jednego korpo i przejście do kolejnego. To ich nie zaboli. Chcę jednak zwrócić uwagę, że znacznie więcej młodych osób takiej możliwości nie ma. Jest to całe morze młodych Polaków, którego często nie widać z niewielkich wysp zamieszkałych przez zadowoloną z siebie klasę średnią.

Jestem daleki od potępiania korporacji w czambuł. Owszem, one mają specyficzną kulturę pracy: alienującą, zabijającą kreatywność, opartą na sztywnych regułach. Człowiek czuje się jak trybik w maszynie, ale może pozwolić sobie na przyzwoite życie, wypad do ciepłych krajów i kupno PlayStation.

Korporacje nie są więc takie straszne, jak się często mówi?

Jestem daleki od potępiania ich w czambuł. Owszem, one mają specyficzną kulturę pracy: alienującą, zabijającą kreatywność, opartą na sztywnych regułach. Człowiek czuje się jak trybik w maszynie, ale może pozwolić sobie na przyzwoite życie, wypad do ciepłych krajów i kupno PlayStation. Podkreślę jednak raz jeszcze, że w korporacjach nadal pracuje stosunkowo niewielu Polaków. Większość zatrudnionych jest w sektorze MSP.

Cały czas powraca temat aspiracji. Czy młodzi w Polsce nie oczekują po prostu zbyt wiele? Czy jest gdzieś na świecie takie miejsce, gdzie młodzi ludzie kończący studia od razu dostają pracę godną, pewną, dobrze płatną, która nie odczłowiecza i jest twórcza, rozwijająca?

Oczywiście, że jest to pewne marzenie, które wykreował przemysł reklamowy. Napsuł on nam strasznie dużo krwi – zbudował aspiracje i dążenia, których nie mamy szans zrealizować. I nawet jeśli sporo osób powie „he he he, naiwniaku, trzeba było nie wierzyć w reklamy”, to przecież nie zmienia to faktu, że działają one

na nas, wpływają na nasze rozumienie świata, opowiadają jakieś historie, które stają się naszymi dążeniami. Gdyby tak nie było, to korporacje nie pompowałyby w piony marketingu tak wielkich pieniędzy. Wracając do rynku pracy, w Niemczech i Austrii obowiązuje dualny system kształcenia: już w szkole średniej spora część uczniów zaczyna pracować w wyuczonym zawodzie u konkretnego pracodawcy. Człowiek staje się specjalistą w danej dziedzinie, np. murarzem, blachar-

Przemysł reklamowy wykreował marzenia, których nie da się zrealizować. Młodym trudno jest wyrzucić stworzone przezeń obrazy ze swojej świadomości.

rzem, technikiem, a jednocześnie układa sobie już życie. Może kupić motor czy samochód. A gdy w Polsce rozmawiam z ludźmi w tym wieku, notuję tylko porażki. Piszą do mnie

absolwenci studiów, którzy pracują, a mimo to od kilku lat nie są w stanie kupić sobie kurtki czy butów na zimę. Jest to upokarzające dla członków społeczności, która uważa się za kulturę europejską. Co by nam pomogło? Większa równość. Istnieją badania naukowe dowodzące, że w krajach, gdzie rozwarstwienie społeczne jest mniejsze, niższe są też aspiracje. Z kolei w państwach bardzo indywidualistycznych aspiracje są znacznie wyższe, co przekłada się później na frustrację wielu ludzi. Wolałbym, żeby Polska rozwijała się według tego pierwszego wzoru. By nie było u nas takiego parcia na sukces i oskarżania ludzi o to, że im nie wyszło. W kraju mniej indywidualistycznym, a bardziej równościowym faktycznie żadna praca nie hańbi, nie jest degradująca społecznie. A jak u nas patrzy się na pracowników fizycznych – „proli”, „roboli”, „fizoli”? To naprawdę żenujące.

Wydaje się, że oprócz samej frustracji młodych mamy też w Polsce problem natury międzygeneracyjnej. Młodzi Polacy postrzegają świat inaczej niż ich starsi rodacy. Dobitnie pokazują to wyniki ostatnich wyborów parlamentarnych oraz prezydenckich. Czy pana zdaniem starsze pokolenie rozumie dziś tych młodszych? Czy też raczej traktuje ich z niechęcią i pobłażaniem na zasadzie: „Nie wiemy, o co wam chodzi, my w waszym wieku nie mieliśmy tyle co wy, zachowujecie się jak rozwydrzone smarkacze”...

To rzeczywiście jest problem. Starsze generacje miały w Polsce z pewnością ciężiej, gdy były w tym wieku, co my. Choć np. w Stanach Zjednoczonych, gdzie zarobki klasy średniej stoją w miejscu od kilku dekad, nie jest to już tak oczywiste. Mówi się nawet, że pokolenie millenialsów będzie tam pierwszym, które będzie miało gorzej niż ich rodzice. W Polsce tak jednak nie jest. Trudno się dziwić osobom starszym, które nie rozumieją tego, że dzisiejsi 20–30-latkowie marudzą na umowy śmieciowe. To oni przecież zaznali prawdziwej biedy, to oni nie mieli

wolności słowa. Ich wątpliwości są w pełni uzasadnione. Niemniej warto zawsze pamiętać o tym, że my dorastaliśmy w innym już świecie. Nie pamiętamy papierów toaletowych noszonych na szyjach, kartek na mięso, węgorki, które ułatwiały zdobycie pralki, i stania godzinami w kolejkach. Dorastaliśmy w narracyjnym kręgu cywilizacyjnym Europy Zachodniej. Tego najlepszego miejsca do życia na Ziemi. Tych kilkaset milionów osób, które tu żyją – w tym my – należy do najbogatszych Ziemi. Gdy się z kimś porównujemy, nigdy nie patrzymy na Etiopczyków, Boliwijczyków czy nawet Ukraińców, lecz na Amerykanów, Niemców czy Anglików. Pewnie też dlatego dorastaliśmy w przekonaniu, że będziemy żyli na takim poziomie jak mieszkańcy tych państw. Na to wszystko nakłada się też to, że widzimy, jak żyją nasi rodacy, którzy osiedli na Zachodzie i często wykonują proste prace fizyczne, wydawałoby się czasem, że wręcz im urągające. Mogą sobie pozwolić na wycieczki, kupno samochodu, pójście do restauracji. Nie żyją od pierwszego do pierwszego, jak my.

Trudno się dziwić osobom starszym, które nie rozumieją tego, że dzisiejsi 20–30-latkowie marudzą na umowy śmieciowe. To oni zaznali prawdziwej biedy, to oni nie mieli wolności słowa. Niemniej jednak warto zawsze pamiętać o tym, że my dorastaliśmy w innym już świecie, w przekonaniu, że będziemy żyli jak Amerykanie czy Niemcy.

Czy pana zdaniem pokolenie obecnych 20–30-latków ma jeszcze jakąś szansę na to, by wyjść ze swojej frustracji, czy też jest to już stracone pokolenie i dziś powinniśmy skupiać się na tym, by w tę frustrację nie wpadły kolejne generacje Polaków?

To jest szersze pytanie, o prekariat. Co zrobić z tą klasą społeczną, która cały czas rośnie na świecie. Która ma bardzo niestabilne zatrudnienie i nie najlepsze perspektywy na przyszłość. Osobiście upatrywałbym szans w działaniach o charakterze politycznym, systemowym, a nie indywidualnym. Indywidualne działanie może przynieść owoce jedynie dla najbardziej pracowitych oraz najzdolniejszych. A ze statystycznego punktu widzenia nie wszyscy jesteśmy najbardziej pracowici i najzdolniejsi. Dla pozostałych potrzebne są rozwiązania o charakterze kolektywnym.

Coś w stylu dochodu gwarantowanego, o którym pan kiedyś wspominał?

Tak, jest to coś, co mnie pociąga. Choć wiem, że nie każde rozwiązanie jest idealne. To również nie jest. Kiedy jednak widzę, choćby na przykładzie Stanów Zjednoczonych, z jak dużą mamy dziś do czynienia koncentracją kapitału, która zbiega się w czasie z automatyzacją wielu procesów leżących w gestii pracowników niskiego oraz średniego szczebla, wydaje mi się, że to wszystko nie idzie w dobrą

stronę. Zresztą automatyzacja nie dotyczy tylko osób pracujących przy prostych pracach. Zagrożone są wszystkie zawody, które dają się zalgorytmizować. Jeżeli twoja praca polega na wykonywaniu pewnych rutynowych czynności, które można ująć w języku kodu – no cóż, powinieneś się martwić. Przecież od przynajmniej kilku lat istnieją boty, które piszą newsy dziennikarskie, czy też programy eksperckie pomagające prawnikom i lekarzom. Taki los czeka też kierowców. Oczywiście, w ich miejsce pojawiają się kolejne zawody, ale co z milionami tych osób, które stracą robotę? Znowu możemy mieć na świecie do czynienia z garstką ludzi, którzy będą posiadali kapitał i kontrolę nad maszynami wykonującymi dużą część prac. Oznaczać to może poszerzanie się grupy ludzi, którzy będą gospodarce niepotrzebni, bądź też będą pracowali poniżej swoich aspiracji. Co z nimi – albo nawet nami – będzie? Nie wiadomo. Dochód gwarantowany jest natomiast pomysłem na to, by budować popyt na rzeczy, które będą produkowały te roboty, które zabiorą nam pracę. Bo roboty nie będą przecież kupowały rzeczy od innych robotów.

Czy nie ma pan jednak obawy, że wprowadzenie dochodu gwarantowanego będzie oznaczało dalsze zadłużanie się gospodarek i pogarszanie sytuacji kolejnych pokoleń, które te długi w jakiś sposób będą musiały spłacić?

Rosnące zadłużenie wynika nie tylko z tego, że państwa „fundują” usługi publiczne, ale również z rezygnacji ze ściągania podatków. Ile razy słyszeliśmy o politykach obiecujących zmniejszenie stawek podatkowych, bądź też przemykających oko na ich niepłacenie przez duże korporacje, w obawie, że uciekną z danego kraju? Rzeczy, które kiedyś były zapewniane przez państwa z podatków, dziś są zapewniane z długów. To nie do końca jest tak, że poprzednie pokolenia się „nachapały”, zaciągając zobowiązania, które my będziemy musieli spłacić. To tylko część prawdy. Tamte pokolenia „poluzowały” przede wszystkim pobór podatków – nie tylko od osób fizycznych, ale i przedsiębiorców, korporacji. Widać to świetnie na przykładzie naszego kraju, gdzie od lat 90. stawki podatkowe CIT i PIT lecą na łeb na szyję, wzrasta za to VAT. Nominalnie pobór podatków rośnie, jeśli jednak ująć to procentowo, w odniesieniu do PKB – maleje.

A zatem, na zakończenie: co pan będzie radził swoim dzieciom? Czy będzie się pan starał nie powielać błędów pokolenia naszych rodziców, którzy zapewniali nas, że ciężko pracując, kończąc studia i znając język angielski, możemy być pewni, że świat będzie stał u naszych stóp?

Nie mam dzieci i jak na razie nie planuję, więc na szczęście jestem dziś wolny od takich dylematów. Warto chyba jednak mówić najmłodszym, że te Ferrari i pod-

miejskie rezydencje z reklam to fajne rzeczy, ale niekoniecznie powinny być marzeniem wszystkich. Celem życiowym wcale nie musi być zostanie milionerem.

Do dobrego, spełnionego życia wystarczy być „multitysiącerem” – mieć robotę, najlepiej rozwijającą, i robić w życiu różne ciekawe rzeczy. Żeby życie było szczęśliwe, wcale nie musi być superdostatnie. Ale żeby to osiągnąć, musimy stworzyć system, który

nie będzie zostawiał ludzi za burtą i który nie będzie mówił: „no, chłopie, skoro jesteś biedny, to widocznie jesteś leniuchem”. Przecież to nieprawda.

Warto dziś mówić dzieciom, że celem życiowym wcale nie musi być zostanie milionerem. Do dobrego, spełnionego życia wystarczy być „multitysiącerem” – mieć robotę, najlepiej rozwijającą, i robić w życiu różne ciekawe rzeczy. Żeby życie było szczęśliwe, wcale nie musi być superdostatnie.

Rozmawiał Marcin Wandałowski



MICHAŁ MICHALSKI

jest kulturoznawcą, twórcą fanpage'a „Zdelegalizować coaching i rozwój osobisty” oraz współtwórcą komiksu *Patriota Mariusz*.

Zdrowa frustracja napędem rozwoju?

Rozmowa z Michałem Michalskim

Młodzi Polacy nie porównują się dziś do swoich rodziców, lecz do społeczeństw zachodnioeuropejskich. Nie mają wybujałych aspiracji. Wiedzą, że polska gospodarka nie stanie się z dnia na dzień niemiecką, a nasz system socjalny nie będzie nagle gwarantował takiego wsparcia jak szwedzki. Oczekują jednak pewnego minimum, chociaż namiastki tego, co jest na Zachodzie, bo teraz nie ma nawet tego. Paradoksalnie, powinniśmy cieszyć się z ich frustracji. Bo czyż to nie z kwestionowania rzeczywistości wynika chęć do zrobienia czegoś, by było lepiej? Jeśli osiadziemy na laurach i wpadniemy w samozadowolenie – bo przecież pod pewnymi względami żyjemy w lepszych warunkach niż nasi rodzice czy dziadkowie – nic się w Polsce nie zmieni.

Marcin Wandalowski: Dość powszechne jest dziś przekonanie, że młodzi Polacy są pokoleniem sfrustrowanych. Do tego stopnia, że stanowią inspirację dla twórców blogów i fanpage'ów, które lajkują dziesiątki tysięcy internautów. Gdy patrzę jednak na swoich znajomych w wieku 20–30 lat, nie widzę, by byli na skraju załamania. Jak to wygląda twoim zdaniem?

Michał Michalski: To, jak czują się ludzie, nie zawsze ma bezpośrednie przełożenie na ich sytuację bytową czy perspektywy rozwojowe. Mogę przecież czuć się świetnie, siedząc po uszy w problemach. To jest moje odczucie, którego nikt nie może kwestionować. Wielu młodych ludzi, w szczególności jeszcze studiujących, pozytywnie odbiera otaczającą ich rzeczywistość, bo po pierwsze są młodzi, po drugie – nie o wszystkim jeszcze wiedzą, a po trzecie – nie lubią się przejmować. I nie chodzi mi o to, że gdy ktoś jest młody, to jest głupi. To po prostu kwestia

priorytetów. Pamiętam doskonale, co mnie zajmowało, czym się przejmowałam i o czym myślałam, będąc studentem. Z pewnością nie było to myślenie w kategoriach: „Czy znajdę dobrą pracę? Czy utrzymam rodzinę?”.

Z czasem jednak kończy się studia i staje na początku własnej ścieżki zawodowej. To właśnie ten moment jest dla wielu młodych szczególnie newralgiczny.

Wtedy bowiem często następuje zderzenie optymistycznego nastawienia młodych z nie do końca rysującą się w różowych barwach rzeczywistością. Wtedy dopiero przekonują się, jak drogie jest w Polsce życie. Najlepszym na to dowodem są odczucia społeczne dotyczące podniesienia podatku dla grupy najbogatszych Polaków. Wydaje mi się, że sam pomysł nie jest przedmiotem wielkich kontrowersji dopóki nie słyszymy, że najbardziej zamożni rodacy to ci, którzy zarabiają powyżej 5 tys. zł na rękę. Nie jest to jednak przecież wymysł władz, lecz statystyka. Obywatele o takich zarobkach stanowią górne 10 procent społeczeństwa. Czy są to jednak w istocie prawdziwi bogacze? Zdecydowanie nie, jest to klasa średnia. To pokazuje, jak bardzo nasze społeczeństwo jest biedne. Czy bowiem za 5 czy 6 tys. zł można żyć jak król? W Warszawie na pewno nie. Wynajmując mieszkanie, płacąc często za studia, czy posiadając jakiegokolwiek dodatkowe zajęcia, dość ciężko wyżyć z niższym budżetem. Jestem świadomy, że dysponując takimi pieniędzmi

Polacy zarabiający co najmniej 5 tys. zł na rękę należą według statystyk GUS do grupy 10 procent najzamożniejszych rodaków. Czy są to jednak w istocie prawdziwi bogacze? Zdecydowanie nie, jest to klasa średnia. To pokazuje, jak bardzo nasze społeczeństwo jest biedne.

i żyjąc w mniejszym mieście bądź na wsi, stać by nas było na więcej, jednak czy na tyle, by czuć się osobą bardzo zamożną? Nie sądzę. Te 6 tys. zł na czysto to za naszą zachodnią granicą czy w Skandynawii psie pieniądze.

Nikt tam raczej nie zarabia mniej. Za taką kwotę przeżyjesz w Warszawie, ale w Sztokholmie, Wiedniu czy Londynie będzie ci znacznie trudniej. Tylko że o ile koszty życia tam są trochę wyższe, to zarobki są wyższe już znacznie. Analizując na chłodno: Polacy są w skali Europy biedni i nie mają dziś zbyt wielu perspektyw, by to się zmieniło.

Telewizja i reklamy, w których każdy trzydziestolatek ma swój dom, samochód i chodzi uśmiechnięty, zakłamują więc nam nieco rzeczywistość?

Młodzi, zamożni Polacy z perspektywami na przyszłość są jedynie wysepką na morzu wszystkich naszych rodaków. Ale wysepką najgłośniejszą. To oni głosują w wyborach, udzielają się publicznie, wyrażają głośno swoje poglądy. Natomiast ludzie, którzy są sfrustrowani do granic możliwości – wyemigrowali, albo też siedzą cicho.

Zbyt są zajęci wiązaniem końca z końcem, aby mieć czas czy ochotę na to, by pokazywać swoją złość publicznie i nią zarażać. I tak nie wierzą, że to by coś zmieniło.

Cały czas rozmawiamy o emocjach – czy ktoś jest zadowolony, czy nie; czy ktoś jest zły, czy nie. Gdybyśmy natomiast spróbowali stanąć twardo na ziemi – czy nie jest po prostu tak, że oczekujemy zbyt wiele? Obecne młode pokolenie – również ci, którzy pracują za niewielkie pieniądze na śmieciówkach – i tak ma znacznie lepsze warunki życia oraz większe możliwości rozwoju niż pokolenie ich rodziców, nie mówiąc nawet o dziadkach.

Ale dzisiejsi młodzi nie chcą porównywać się do rodziców, lecz do innych krajów oraz społeczeństw. Patrzą z zazdrością na to, jak żyje się w miejscach, do których emigrują nasi rodacy. Jeśli natomiast chodzi o poziom aspiracji – nie uważam, by były one wybujałe. Młodzi Polacy nie oczekują tego, że polska gospodarka stanie się nagle potentatem pokroju niemieckiej. Nie oczekują takich świadczeń socjalnych, jakie są w Szwecji. Oczekują pewnego minimum. Rzeczy, które są powszechne na Zachodzie. I nie dziwi, że w kraju o największym rozregulowaniu rynku pracy oraz jednym z najniższych poziomów wynagrodzeń ludziom trudno dziś liczyć na cokolwiek więcej.

Aspiracje młodych Polaków nie są dziś wydumane. Nie oczekują oni tego, że polska gospodarka stanie się nagle potentatem pokroju niemieckiej. Nie oczekują takich świadczeń socjalnych, jakie są w Szwecji. Oczekują pewnego minimum. Rzeczy, które są powszechne na Zachodzie.

Czy ciągle porównywanie się z krajami zachodnimi nie jest jednak dawaniem przyzwolenia na malkontenctwo, na bycie wiecznie niezadowolonym? Zawsze gdy pod względem ekonomicznym będziemy stawiali obok siebie Amerykanów czy Anglików, powodów do zmartwień nam nie zabraknie...

Ale czy to nie z tego – jak to nazywasz – malkontenctwa wynika chęć do zrobienia czegoś, by było lepiej? Jeśli osiadziemy na laurach i wpadniemy w samozadowolenie – bo przecież pod pewnymi względami żyjemy w lepszych warunkach niż nasi rodzice czy dziadkowie – to nic się nie zmieni. Mówiąc o malkontenctwie, nie chodzi mi oczywiście o to, by codziennie się nad sobą użalać i płakać nad swym losem. Dobre nastawienie, nieoznaczające ani ignorancji względem problemów, ani też zbytniego samozadowolenia, jest niezwykle ważne. „Jest lepiej, niż mogłoby być” – tak powinniśmy myśleć. Ale jest to trudne, szczególnie gdy mieszka się w małej, wynajmowanej norze, a zarabia tyle, że starcza od pierwszego do 25-go i nie ma się nawet żadnej gwarancji, że w przyszłym miesiącu będzie się tę pracę nadal miało.

Samym dobrym podejściem nie zmienimy jednak naszej sytuacji...

Oczywiście, że nie. Nie mam też żadnej recepty, która zagwarantowałaby nam taką zmianę. Niemniej jednak uważam, że jako społeczeństwo dużo zyskalibyśmy na wyjściu z indywidualizmu, który panuje w Polsce od 1989 r. „Ja jestem najważniejszy” – tak myśli wielu z nas. Tymczasem człowiek nie jest samotną wyspą, która poradzi sobie w morzu innych ludzi. Jesteśmy znacznie silniejsi w grupie. Widać to nawet na przykładzie prawa pracy, w którym pojedynczy człowiek nie ma żadnej siły przebicia. Nauczmy się organizować w grupy, współpracować ze sobą. Może to przybierać formę zakładania działalności – czy to komercyjnych, czy społecznych, wolontaryjnych. Jakichkolwiek – byleby wspólnie, razem, a nie samemu przeciw innym. Życie w pojedynkę będzie się stawało coraz trudniejsze. Spójrzmy chociażby na wydłużający się czas potrzebny do uciulania pieniędzy na mieszkanie czy samochód. Wyjście z indywidualizmu rozumiem też jako zainteresowanie się otoczeniem – świadome wzięcie udziału w wyborach, przeczytanie programu partii politycznej, na którą chce się oddać głos, a nie kierowanie się jedynie tym, co powiedzą w telewizji. Wierzę, że zsumowanie takich małych wysiłków w pewnej skali może się przyczynić do wzmocnienia, stymulacji pozytywnych procesów społeczno-gospodarczych w naszym kraju.

Byłaby to zupełna zmiana podejścia – nasze pokolenie nasłuchiwało się, że kończąc studia i ciężko pracując, poradzimy sobie w życiu nawet w pojedynkę...

Polska ma statystycznie jedno z najlepiej wykształconych społeczeństw w Europie. Jest to moim zdaniem w dużej mierze rezultat tego, że młodzi Polacy od kilkunastu lat są pod presją przekonania, że każdy powinien skończyć studia. Na Zachodzie takiej presji nie ma. Nie sądzę, by rodzice mówili tam swoim dzieciom, że jeśli nie pójdą studiować, to będą mieli problem ze znalezieniem dobrej pracy. Nie chcę powiedzieć, że zostaliśmy przez naszych rodziców czy nauczycieli oszukani, bo oni z pewnością chcieli dobrze. Za ich czasów osoba z wykształceniem wyższym

Nie chcę powiedzieć, że zostaliśmy przez naszych rodziców czy nauczycieli oszukani, bo oni mówiąc nam, byśmy studiowali, z pewnością chcieli dobrze. Za ich czasów osoba z wykształceniem wyższym faktycznie miała znacznie większe szanse. Można jednak chyba stwierdzić, że wszyscy – i młodzi, i starzy – daliśmy się nabrać.

faktycznie miała znacznie większe szanse. Można jednak chyba stwierdzić, że wszyscy – i młodzi, i starzy – daliśmy się nabrać. To też oczywiście w dużej mierze kwestia rynku pracy. Jeśli miejsc pracy jest więcej niż ludzi, pracodawca obniża wymagania.

U nas tak nie było i nadal nie jest, dlatego też wymogi pracodawców są wysokie, często wręcz absurdalnie. Ileż to razy napotykaliliśmy oferty pracy, w których firma

poszukuje energicznego i kreatywnego absolwenta studiów z pięcioletnim stażem pracy na wysokim stanowisku. Znającego w dodatku trzy języki obce. I to nie na stanowisko kierownicze, lecz najprostsze biurowe. Siłą rzeczy absolwentowi politologii ze średnią znajomością języka angielskiego i bez doświadczenia zawodowego jest w takich warunkach trudniej o znalezienie dobrego zatrudnienia. Wszyscy mówili mu, żeby zdał maturę i skończył studia, bo inaczej będzie stał na ulicy w pomarańczowej kamizelce. On to zrobił, a mimo to ta kamizelka nadal mu grozi.

Tak bardzo utożsamiamy sukces i życiowe szczęście z bogactwem, że gdy widzimy kogoś, kto nie wykonuje ani zajęcia dobrze płatnego, ani też prestiżowego, nie mamy do niego szacunku.

No właśnie – w Polsce sprzątanie ulic czy wszelkiego typu zajęcia fizyczne są często traktowane jako wręcz ujmą dla człowieka. Osoba taka może spotkać się z pogardą. Na Zachodzie takie podejście jest spotykane raczej rzadko. Co jest tego powodem?

Są dwa powody. Po pierwsze, sprząając ulice w Niemczech czy w Szwecji można nie tylko z tego wyżyć, ale i coś odłożyć. Po prostu żyć godnie. W Polsce natomiast pensja sprząającego nie zapewnia ani godnego życia, ani nawet zwykłego utrzymania. A my tak bardzo utożsamiamy sukces i życiowe szczęście z bogactwem, że gdy widzimy kogoś, kto nie wykonuje ani zajęcia dobrze płatnego, ani też prestiżowego, nie mamy do niego szacunku. Amerykańska kultura, która w tak wielkim stopniu wpływała w ostatnich dekadach na naszą świadomość, wpoila nam wiarę w sukces do tego stopnia, że wszystko, co nie jest historią Wilka z *Wall Street*, uważamy za niegodne. Gdy widzimy robotnika drogowego czy stróża, od razu włącza nam się myślenie: „O, nie powiodło mu się, pewnie głupi albo leniwy. Na pewno sam sobie winien”. Po drugie, kraje, o których najczęściej rozmawiamy, jak Niemcy, Szwecja, ale także Stany Zjednoczone, są protestanckie i ich mieszkańców cechuje protestancki etos pracy, w którym praca jest najważniejszą rzeczą w życiu, drogą do zbawienia i wszelkiego szczęścia. Nieistotne, czy ktoś jest wierzący, czy nie – ten etos i tak jest w nim głęboko zakorzeniony, a wraz z nim szacunek do wszystkich ludzi pracujących i każdej pracy. I to nie powinno dziwić, bo przecież nieważne czy mówimy o sprząającym ulicę, czy o prawniku. Ci ludzie poprzez swoją pracę dbają o siebie, o rodzinę, o społeczeństwo.

Rozmawiał Marcin Wandałowski

K O N G R E S



OBYWATELSKI

**INFORMACJA
O KONGRESACH
OBYWATELSKICH**

zorganizowanych w latach 2005–2016

I KONGRES OBYWATELSKI

2005 r. (700 uczestników)



W stronę rozwoju opartego na wartościach i dialogu

Sesje tematyczne I Kongresu Obywatelskiego

- Wartości, tożsamość i rozwój
- Jakich elit potrzebuje Polska?
- Wizja rozwoju
- Edukacja dla rozwoju
- Migracja – szanse i zagrożenia
- Jaka demokracja i państwo?
- Jak formować nowe pokolenie Polaków?
- Zdrowe i przejrzyste finanse publiczne
- Jakie regulacje dla gospodarki?
- Nauka dla gospodarki i społeczeństwa
- Polska w Europie i świecie



II KONGRES OBYWATELSKI

2007 r. (1130 uczestników)

Rozwój przez wspólnotę i konkurencyjność

Sesje tematyczne II Kongresu Obywatelskiego

- Czy potrafimy wybić się na nowoczesne państwo – jak je rozumiemy?
- Kultura i demokracja w Polsce wobec rewolucji komunikacyjnej
- Jakie korzyści z migracji Polaków dla modernizacji Polski?
- Czy potrzebujemy polskich przedsiębiorstw globalnych?
- Jakiej solidarności potrzebujemy? Solidarność między pokoleniami, solidarność wobec biednych i wykluczonych, solidarność przedsiębiorstwie – jaka jest, jaka być powinna?
- Jakie wartości będą cenić Polacy w roku 2020?
- Wizja rozwoju polskiej gospodarki w kontekście globalizacji
- Enklawy modernizacji Polski. Jak powstają, jak działają, czy są wzorcem i drogą rozwoju całego kraju?
- Polskie metropolie – wyzwania globalizacji a spójność terytorialna
- Czy i jakiej polityki rodzinnej potrzebujemy? Czy polityka rodzinna jest dobrą odpowiedzią na spadek dzietności?

III KONGRES OBYWATELSKI

2008 r. (800 uczestników)



Jaka modernizacja Polski?

Sesje tematyczne III Kongresu Obywatelskiego

- Jakie symbole Polski?
- Edukacja dla modernizacji i rozwoju
- Jaka reforma nauki i szkół wyższych?
- Drogi do dobrego rządzenia
- Jak stworzyć regiony z krwi i kości?
- Jak budować infrastrukturę dla skoku cywilizacyjnego?
- Jaka modernizacja obszarów wiejskich?



IV KONGRES OBYWATELSKI

2009 r. (1000 uczestników)

Razem wobec przyszłości

Sesje tematyczne IV Kongresu Obywatelskiego

- Portret młodego pokolenia
- Jakie Razem Polaków w XXI wieku?
- Wspólnota tożsamości, zasad czy działań?
- Priorytety edukacji Polaków w XXI w.
- Jakie szkolnictwo wyższe do roku 2030?
- Priorytety rozwoju gospodarczego do roku 2030
- Jak uczynić regiony motorami modernizacji i rozwoju Polski?
- Kultura przestrzeni wobec presji rynku

V KONGRES OBYWATELSKI

2010 r. (900 uczestników)



Idea Polski XXI wieku. *Podmiotowi Polacy – Podmiotowa Polska*

Sesje tematyczne V Kongresu Obywatelskiego

- Rozwój, ale jaki? Cele i zasady rozwoju
- Jaka wspólnotowość Polaków w XXI w.?
- Jak poprawić rządzenie Polską w XXI w.? Jak zapewnić ciągłość i horyzontalność rządzenia oraz partycypację obywatelską?
- Drogi rozwoju kulturowego Polaków
- Przestrzeń dla komunikacji i dialogu Polaków. Warunki konieczne dla dobrej komunikacji i dialogu Polaków
- Interesy Polski w Europie i na świecie
- Rozwój lokalny. Bariery i stymulanty
- Edukacja XXI w. Cele, miejsca, metody
- Polskie style życia. Między miastem a wsią
- Talenty Polaków. W czym możemy być najlepsi?



VI KONGRES OBYWATELSKI

2011 r. (1100 uczestników)

Jaki rozwój, jaka edukacja w XXI wieku – Wielkie Przewartościowanie

Sesje tematyczne VI Kongresu Obywatelskiego

- Po co nam społeczeństwo?
- Zrównoważony rozwój Polski – jak zrealizować niechciany cel?
- Jak odnieść sukces na rynku globalnym?
Strategie i kompetencje przedsiębiorstw oraz państwa
- Czy rolnictwo i przemysł spożywczy mogą być
szansą rozwojową Polski w XXI wieku?
- Szanse młodego pokolenia – czas na strategię zbiorowe?
- Czy potrzebujemy „przewrotu kopernikańskiego” w edukacji?
- Potencjał edukacji pozaszkolnej – jaki jest, jak go wykorzystać?
- Jak wykorzystać środki UE do budowy kapitału ludzkiego
i społecznego w latach 2014–2020?

VII KONGRES OBYWATELSKI

2012 r. (1300 uczestników)



Postawy i umiejętności kluczem do rozwoju Polaków i Polski

Sesje tematyczne VII Kongresu Obywatelskiego

- Innowacyjność i konkurencyjność polskich przedsiębiorstw – gdzie leży pies pogrzebany?
- Przyszłość polskiej edukacji – scenariusze rozwoju
- Jaki etos w administracji – służba publiczna, menedżerski profesjonalizm czy przestrzeganie procedur?
- Co znaczy „człowiek kulturalny” – w poszukiwaniu źródeł postaw i umiejętności
- Społeczna odpowiedzialność uczelni – jak ją rozumieć, jak realizować?
- Budowa wspólnot lokalnych – jakich kompetencji potrzebuje a jakich uczy?
- Strategiczne projekty energetyczne – czy stać nas na dialog i porozumienie?

Warsztaty:

- Jaki klucz kompetencyjny dla rozwoju innowacyjności młodych Polaków?
- Jak być podmiotowym w cyberświecie?



VIII KONGRES OBYWATELSKI

2013 r. (1100 uczestników
1000 wejść na transmisję on-line)

Jaka modernizacja Polski – od budowy infrastruktury do nowych postaw i zachowań?

Sesje tematyczne VIII Kongresu Obywatelskiego

- Jaka wizja rozwoju Polski – cele, zasady, sekwencja
- Drogi do innowacyjnej Polski
- Polska ekspansja na Europę i świat – czy i jak to zrobić?
- Oddolny „przezwrot kopernikański” w edukacji – na ile to możliwe i jak to zrobić?
- Obywatelska modernizacja Polski – jak wykorzystać tę szansę?
- Więcej spójności, mniej segregacji – jak to zrobić?
- Praca w Polsce – jak zbudować lepszy rynek pracy?
- Miasta przyjazne mieszkańcom – jak uczynić je dobrym miejscem do życia?
- Konflikt jako dobro wspólne?
- Drogi do lepszego państwa – lekcje z historii

IX KONGRES OBYWATELSKI

2014 r. (1000 uczestników)



Polska jutra. Jak rozwinąć nasze skrzydła?

Sesje tematyczne IX Kongresu Obywatelskiego

- Narodowy Coaching w edukacji, kulturze i biznesie – jak rozwinąć nasze skrzydła?
- Jak budować pomosty pomiędzy Polakami?
- Rola polskich czempionów w pobudzaniu innowacyjności i ekspansji zagranicznej małych i średnich przedsiębiorstw
- Umiędzynarodowienie uczelni – jak to zrobić dobrze?
- Jaki rozwój polskich miast – czas na nową doktrynę?
- System sprawiedliwości dla obywateli – jak to zrobić?
- Jak włączyć emigrację do rozwoju Polski?

Pokaz filmu *Alphabet* (reż. Erwin Wagenhofer, Austria/Niemcy, 2013)
połączony z dyskusją, zorganizowany we współpracy z Akademią Dokumentalną



X KONGRES OBYWATELSKI

2015 r. (900 uczestników)

Polska jutra. Możemy być lepsi

Sesje tematyczne X Kongresu Obywatelskiego

- Na jakich wartościach oprzeć rozwój Polski?
- Polska gospodarka – czas na ekosystemy rozwoju
- Edukacja dla rozwoju. Jakich postaw i kompetencji potrzebujemy i jak je rozwijać?
- Cyfrowa szansa – co zrobić, aby zaawansowane usługi IT stały się polską specjalizacją?
- Sport dla zdrowia, rozwoju osobistego i budowy więzi społecznych
- Jakiej przestrzeni publicznej potrzebujemy?
- Polska lokalna – jak się rozwijać?
- Czas na godną pracę i lepszy rynek pracy
- Las – źródło tożsamości, edukator i kreator więzi
- Co możemy zaoferować Europie i światu?

XI KONGRES OBYWATELSKI

2016 r. (1200 uczestników)



Dojrzała Polska – lepsza Polska!

Sesje tematyczne XI Kongresu Obywatelskiego

- Dojrzałe elity – co to znaczy i jak je budować?
- Młodzi i starzy – wyjdźmy z hipokryzji i stereotypów
- Edukacja do dojrzałości – co to znaczy i jak to robić?
- Cyfrowa rewolucja w polskiej gospodarce.
Przemysł 4.0 – ekonomia współdzielenia – Big Data
- Biznes i nauka – na co postawić? Jak zapewnić równowagę i synergię rozwoju?
- Jak budować wspólnoty lokalne – w oparciu o tożsamość, interesy, czy wspólne projekty?
- Rewitalizacja naszych miast – kierunki i mechanizmy
- Przyroda – przestrzeń aktywności Polaków
- Unia Europejska i migracje – polskie interesy i współodpowiedzialność

Pokaz filmu *Lo i stało się. Zaduma nad światem w sieci* (reż. Werner Herzog)



KONGRES OBYWATELSKI

2005–2016

Razem w jedenastu Kongresach wzięło udział:

810

panelistów

ponad 11 100

uczestników, przedstawicieli administracji centralnej i lokalnej, NGO's, biznesu, środowisk naukowych, organizacji studenckich, młodzieży oraz społeczeństwa obywatelskiego z różnych części Polski

Materiały kongresowe i więcej o kongresach na stronie

www.kongresobywatelski.pl

RADA PROGRAMOWA KONGRESU OBYWATELSKIEGO



dr Jan Szomburg

Przewodniczący Rady Programowej Kongresu Obywatelskiego, Prezes Zarządu Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową



Bogdan Rogala

Wiceprzewodniczący Rady Programowej Kongresu Obywatelskiego, Wiceprezes Philips Lighting Poland Sp. z o.o.



Witold Radwański

Wiceprzewodniczący Rady Kongresu Obywatelskiego, Prezes Zarządu Krokus Private Equity Sp. z o.o.



Katarzyna Zawodna

Wiceprzewodnicząca Rady Programowej Kongresu Obywatelskiego, Prezes Zarządu Skanska CDE Sp. z o.o.



Stefan Dunin-Wąsowicz

Prezes Zarządu Efekt Technologies Sp. z o.o.



prof. Maciej Duszczyk

Prorektor ds. naukowych, Uniwersytet Warszawski



Robert Firmhofer

Dyrektor Centrum Nauki Kopernik



dr Bogusław Grabowski

Członek Rady Polityki Pieniężnej w latach 1998–2004



Andrzej Halesiak

Dyrektor w Biurze Analiz Makroekonomicznych Banku Pekao SA



prof. Iwona Hofman

Prezes Polskiego Towarzystwa Komunikacji Społecznej



prof. Dariusz Jemielniak

Akademia Leona Koźmińskiego,
Rada Powiernicza Wikimedia Foundation



Sławomir Jędrzejczyk

Wiceprezes Zarządu ds. finansowych PKN ORLEN SA



Jacek Kajut

Prezes Zarządu VECTOR



Wojciech Kłosowski

niezależny ekspert samorządowy, specjalista w zakresie zagadnień
rozwoju lokalnego



Luk Palmen

Prezes InnoCo Sp. z o.o.



Marcin Skrzypek

działacz społeczno-kulturalny w Lublinie, TNN Ośrodek Brama Grodzka

PUBLIKACJE KONGRESU OBYWATELSKIEGO

- *Lepsze życie Pomorzan. Pasje – Obywatelska wspólnota – Europa*, Gdańsk 2016
- *Na jakich wartościach oprzeć rozwój Polski?* Gdańsk 2016
- *Polska lokalna – jak się rozwijać?* Gdańsk 2016
- *Kompetencje przyszłości – jakich postaw i umiejętności potrzebujemy?* Gdańsk 2016
- *Polska jutra – możemy i chcemy być lepsi*, Gdańsk 2016
- *Jakość życia Pomorzan*, Gdańsk 2016
- *Jak włączyć emigrację do rozwoju Polski?* Gdańsk 2015
- *Czempiony dla innowacyjności Polski*, Gdańsk 2015
- *Wymiar sprawiedliwości – jak go zbliżyć do obywateli?* Gdańsk 2015
- *Jak budować pomosty między Polakami?* Gdańsk 2015
- *Jak rozwinąć nasze skrzydła? Narodowy Coaching*, Gdańsk 2015
- *Energia Pomorzan – skąd ją czerpać i jak z niej korzystać?* Gdańsk 2014
- *Polska ekspansja na Europę i świat – jak to zrobić?* Gdańsk 2014
- *Jak napędzić obywatelską modernizację Polski?* Gdańsk 2014
- *Drogi do innowacyjnej Polski*, Gdańsk 2014
- *Jak odbudować polskie społeczeństwo?* Gdańsk 2014
- *Czy konflikt może być dobrem wspólnym?* Gdańsk 2014
- *Jaka modernizacja Polski: od budowy infrastruktury do nowych postaw i zachowań?* Gdańsk 2014
- *Przewrót kopernikański – oddolnie zmieniamy polską edukację*, Gdańsk 2014
- *Pomorskie miasta – jak je kształtować dla dobra wspólnego?* Gdańsk 2013
- *Dobro wspólne – lepsza jakość życia*, Gdańsk 2013
- *Postawy i umiejętności kluczem do rozwoju Polaków i Polski*, Gdańsk 2013
- *Jaka przyszłość polskiej edukacji*, Gdańsk 2012
- *Budowa wspólnot lokalnych – jakich kompetencji uczy, a jakich potrzebuje?* Gdańsk 2012
- *Kultura organizacyjna kluczem do innowacji i konkurencyjności przedsiębiorstw*, Gdańsk 2012
- *Forum rozwoju charakterów i postaw*, Gdańsk 2012
- *Jaki etos w administracji – służba publiczna, menedżerski profesjonalizm czy przestrzeganie procedur?* Gdańsk 2012

- *Kultura – Polityka – Rozwój. O kulturze jako „dźwigni” rozwoju społecznego polskich metropolii i regionów*, Gdańsk 2012
- *Pomorze – jakie wartości, jaki rozwój?* Gdańsk 2012
- *Rozwój i edukacja. Wielkie przewartościowanie*, Gdańsk 2011
- *Jakich metakompetencji potrzebują Polacy. Przesłania Forum Kompetencji VI Kongresu Obywatelskiego*, Gdańsk 2011
- *Jak wykorzystać środki UE do budowy kapitału ludzkiego i społecznego w latach 2014–2020?* Gdańsk 2011
- *Jak wykorzystać potencjał edukacji pozaszkolnej w Polsce?* Gdańsk 2011
- *Pakt dla szkoły. Zarys koncepcji kształcenia ogólnego*, Gdańsk 2011
- *Przyszłość na 3+. Głos uczniów*, Gdańsk 2011
- *Podmiotowość dla rozwoju*, Gdańsk 2011
- *Rozwój lokalny. Bariery i stymulanty*, Gdańsk 2010
- *Talenty Polaków*, Gdańsk 2010
- *Polskie style życia. Między miastem a wsią*, Gdańsk, 2010
- *Jak poprawić komunikację i dialog Polaków?* Gdańsk 2010
- *Jak poprawić rządzenie Polską w XXI wieku?* Gdańsk 2010
- *Jaka wspólnotowość Polaków w XXI wieku?* Gdańsk 2010
- *Cele i zasady rozwoju*, Gdańsk 2010
- *Jak uszlachetnić nasze Polski*, Gdańsk 2010
- *W poszukiwaniu wizji Polski XXI wieku. Forum Idei*, Gdańsk 2010
- *Idea polskich miast*, Gdańsk 2010 r.
- *Jaka podmiotowość Polski w XXI wieku?* Gdańsk 2010
- *Edukacja dla rozwoju*, Gdańsk 2010
- *Co nas łączy, a co dzieli? Opinie Polaków*, Gdańsk 2009
- *Polska rodzina. Jaka jest, jak się zmienia?* Gdańsk 2009
- *Jak uczynić regiony motorami rozwoju i modernizacji Polski*, Gdańsk 2009
- *Priorytety edukacji Polaków w XXI wieku – wydanie z okazji IV Kongresu Obywatelskiego*, Gdańsk 2009
- *Jakie szkolnictwo wyższe o roku 2030? – wydanie z okazji IV Kongresu Obywatelskiego*, Gdańsk 2009
- *Priorytety rozwoju gospodarczego do roku 2030 – wydanie z okazji IV Kongresu Obywatelskiego*, Gdańsk 2009
- *Jakie Razem Polaków w XXI wieku? Wspólnota tożsamości, zasad czy działań?* Gdańsk 2009
- *Portret młodego pokolenia*, Gdańsk 2009
- *Polacy – w pułapce autotereotypów?* Gdańsk 2009

- *W poszukiwaniu portretu Polaków*, Gdańsk 2009
- *Edukacja dla modernizacji i rozwoju* – z okazji III Kongresu Obywatelskiego, Gdańsk 2008
- *Jaka reforma nauki i szkół wyższych* – z okazji III Kongresu Obywatelskiego, Gdańsk 2008
- *Jak tworzyć regiony z krwi i kości* – z okazji III Kongresu Obywatelskiego, Gdańsk 2008
- *Infrastruktura dla skoku cywilizacyjnego* – z okazji III Kongresu Obywatelskiego, Gdańsk 2008
- *Jaka modernizacja obszarów wiejskich* – z okazji III Kongresu Obywatelskiego, Gdańsk 2008
- *Najnowsza fala emigracji – szansa czy zagrożenie dla modernizacji Polski?* – z okazji III Kongresu Obywatelskiego, Gdańsk 2008
- *Przeskoczyć samych siebie. Rewolucja innowacyjna w polskiej nauce i dydaktyce* – z okazji III Kongresu Obywatelskiego, Gdańsk 2008
- *Drogi do dobrego rządzenia* – z okazji III Kongresu Obywatelskiego, Gdańsk 2008
- *Spółeczna gospodarka rynkowa w dobie globalizacji*, Gdańsk 2008
- *Modernizacja Polski. Kody kulturowe i mity*, Gdańsk 2008
- *W poszukiwaniu kompasu dla Polski* – Po II Kongresie Obywatelskim, Gdańsk 2007
- *Rozwój poprzez wspólnotę i konkurencyjność* – z okazji II Kongresu Obywatelskiego, Gdańsk 2007
- *Pomorskie wartości i tożsamości – dziś i jutro*, Gdańsk 2007
- *W stronę wspólnoty regionalnej*, Gdańsk 2006
- *Media a rozwój wspólnoty regionalnej*, Gdańsk 2006
- *Czy kultura może być dźwignią rozwoju Pomorza?* Gdańsk 2006
- *Młodzi o Pomorzu*, Gdańsk 2006
- *Migracje – Szanse czy zagrożenia?* Gdańsk 2005 – z okazji Kongresu Obywatelskiego
- *Jak poprawić dialog Polaków*, Gdańsk, 2005 – z okazji Kongresu Obywatelskiego
- *Jakie elity są potrzebne Polsce*, Gdańsk 2005 – z okazji Kongresu Obywatelskiego

Publikacje można pobrać nieodpłatnie ze strony

www.kongresobywatelski.pl/dorobek/ksiazki



Maciej Grabski

„Przedsiębiorcy chcą odpowiedzialnie kształtować przyszłość. Odpowiedzialność oznacza zwrócenie się ku uniwersalnym wartościom, zacieśnianie więzi społecznych, wspieranie lokalnych społeczności. To świadoma edukacja, zakotwiczona w tradycji, ale i otwarta na to, co innowacyjne i co może zmienić świat na lepsze. W przyszłości zawsze jesteśmy z tym, kim jako ludzie staliśmy się na przestrzeni lat, z naszymi doświadczeniami, dokonaniem. Biznes, choć koncentruje się na wyniku, nie może zapominać o najważniejszym. O ludziach i odpowiedzi na ich potrzeby. I nigdy nie powinien iść na skróty”.



Piotr Małachowski

„Sport to wspianała szkoła samodzielności. Zaczynając przygodę z treningami w młodym wieku – podróżując, poznając nowych ludzi – mamy szansę usamodzielniać się na wielu płaszczyznach. Dowiadujemy się jak wiele zależy od naszej postawy i współpracy z innymi. Nabierając doświadczenia w rywalizacji sportowej, stajemy się dojrzałymi w codziennych sprawach”.



prof. Jerzy Bralczyk

„Język dojrzały to ten, który potrafi wszystko, który potrafi wyrazić wszystko i jest samodzielny. Dojrzały to też często antonim niedojrzałego. Kiedy mówimy o kimś, że jest niedojrzały, to go trochę krytykujemy, ale też wyrażamy nadzieję, że dojrzeje”.



dr Marcin Grynberg

„Stare” i „nowe” w nauce nie ma związku z wiekiem osób pracujących na uczelniach czy w instytucjach badawczych, lecz ze sposobem traktowania świata, ludzi, pieniędzy oraz postrzeganiem swojej roli zarówno w systemie nauki, jak i w samej nauce.



dr Anna M. Kola



Michał Michalski

Aspiracje młodych Polaków nie są dziś wydumane. Nie oczekują oni tego, że polska gospodarka stanie się nagle potentatem pokroju niemieckiej. Oczekują pewnego minimum. Rzeczy, które są powszechne na Zachodzie.



Staś Klęski

Młodzi ludzie są żli, bo widzą, jak wygląda rzeczywistość. Okazuje się, że nie jest tak pięknie jak im obiecywano. Nie wystarczy ciężko pracować, by do czegoś dojść.



dr Kuba Szreder

Młodzi Polacy rywalizują między sobą o często nawet tymczasowe zaczepienie się w jakichkolwiek strukturach pozwalających im na przeżycie. Naturalnie uaktywniają się w nich postawy takie jak: oportunizm, cynizm czy egoizm.



DROGOWSKAZY PROCESU DOJRZEWANIA POLAKÓW I POLSKI

Od kultury przetrwania do kultury rozwoju

1. *Zrozumienie siebie*
2. *Samoakceptacja*
3. *Podmiotowość*
4. *Otwartość na krytykę*
5. *Odpowiedzialność*
6. *Dalekowzroczność*
7. *Racjonalność myślenia i działania*
8. *Umiejętność porozumiewania się*
9. *Otwartość na inność*
10. *Troska o przyrodę*

WYDAWCA



PARTNERZY STRATEGICZNI



SKANSKA

PARTNERZY XI KO



Politechnika
Warszawska



ISBN: 978-83- 7615-134- 2