**Dla młodych ludzi praca zawodowa przestaje być centrum życia**

**Dylematem menedżerów jest dzisiaj odpowiedź na pytanie, kto ma się dostosować: rynek pracy do młodych, czy raczej to pokolenie wchodzące na rynek będzie musiało się adaptować? Młodzi z kolei stoją przed trudnymi wyborami, ale też mają swoje wymagania. Równocześnie w wielu państwach zachodnich osoby wchodzące na rynek pracy wpadają w pułapkę prekariatu, a świat pracy sam się dynamicznie zmienia, m.in. pod wpływem technologii. O wyzwaniach, jakie stoją przed nami z dr. Janem Czarzastym z Kolegium Ekonomiczno-Społecznego Szkoły Głównej Handlowej rozmawia Piotr Gozdowski.**

**Na podstawie danych z EUROSTATU możemy stwierdzić, że problem bezrobocia w wielu państwach Unii Europejskiej dotyczy głównie młodych, w niektórych regionach, zwłaszcza na południu Europy przekracza 50 proc. Czy Polskę ominął ten problem trwale, jeśli tak to dlaczego?**

Nie można stwierdzić z całą pewnością, że z tym problemem Polska nigdy się nie zmierzy, ale na razie wydaje się, że katastrofalne wskaźniki w rodzaju tych, które występują w krajach śródziemnomorskich u nas nie zaistnieją. Mamy niskie bezrobocie, chociaż jego stopa dla najmłodszego przedziału wieku aktywności ekonomicznej jest - zawsze zresztą była i nie jest to polska specyfika - wyższa niż ogólna. Wśród ludzi w wieku 15-24 lata wynosi 12%, ale już dla szerszego spektrum (15-29) tylko trochę ponad 7%. To bardzo dobre parametry na tle UE. Na razie cierpimy na zbyt niską podaż pracy, stąd nasilająca się imigracja zarobkowa, dla której niestety ciągle brak spójnej strategii.

**Występowanie zjawiska prekariatu jest niewątpliwie zjawiskiem negatywnym na współczesnym rynku pracy. Młodzi, wkraczający na rynek często pracują poniżej swoich kwalifikacji, bez pewności zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego. Na co mogą liczyć polscy prekariusze? Czy prekariat jest nowym bezrobociem strukturalnym?**

Najpierw wyjaśnijmy co to jest prekariat: z naszych ustaleń badawczych - opisujemy je wyczerpująco w książce *Oswajanie niepewności* pod red. Adama Mrozowickiego i moją, która ma ukazać się na przełomie roku - wynika, że nie jest to klasa społeczna, może kiedyś się nią stanie, ale na dziś nie jest. Prekariat to pewna rama odniesienia w dyskursie publicznym. Poza tym, nawet jeśli ludzie identyfikują się z prekariatem, to przeważnie pracują, więc porównanie do bezrobocia strukturalnego nie jest właściwe. Realne zjawiska to natomiast prekarność, prekaryjność, prekaryzacja pracy i praca prekaryjna. Po kolei: prekarność to ograniczenia ludzkiej cielesności i ryzyka, na jakie człowiek jest wskutek nich narażony (choroby, śmierć), prekaryjność to rozpad społecznych i ekonomicznych sieci bezpieczeństwa, które potęgują ryzyko związane z prekarnością, prekaryzacja pracy wskutek czego staje się ona prekaryjną to pozbawianie jej cech dających pracującemu poczucie stabilności i bezpieczeństwa. Nasi młodzi prekariusze generalnie nie buntują się przeciw prekaryzacji, jak wskazujemy w tytule, starają się ją oswajać. Na co, czy raczej na kogo mogą liczyć? Na siebie, rodzinę, przyjaciół. Instytucjonalne zabezpieczenie społeczne jest u nas słabe. Polskie *welfare state* - brzmi to w niezamierzony sposób ironicznie - to przykład modelu konserwatywnego w mocno okrojonej postaci. Trochę tak jak na południu Europy. Praca za pieniądze niepozwalające się utrzymać oznacza coraz większą skalę "gniazdowania", opóźniania wejścia w dorosłość, co dotyczy bardziej mężczyzn lub ucieczki w tradycyjne role rodzinne, szczególnie przez kobiety. Program 500plus nie stanowi tutaj głównego stymulatora, ale jest dodatkową zachętą.

**Elastyczne formy pracy i zaawansowana technologia, umożliwiają pracę zdalną, a także wykonywanie zleceń dla różnych pracodawców. W efekcie, każdego dnia można pracować dla kogoś innego. Czy to trwale przeobrazi rynek pracy?**

Już przeobraża, czego dowodem jest praca platformowa oraz hybrydyzacja pracy w ujęciu kontraktowym tzn. na jakich podstawach prawnych się ją świadczy. Dla wykonawców (de facto pracowników, ale w sensie formalnym nie) nie przynosi ona wiele dobrego, poza pewnymi rodzajami działalności, związanymi ze specyficznymi wysoko wycenianymi przez rynek kwalifikacjami. To, że każdego dnia można pracować dla kogoś innego oznacza, mówiąc inaczej, że z dnia na dzień jesteśmy zmuszani pracować dla kogoś innego, bezustannie szukać i konkurować z ludźmi z uboższych krajów, gotowymi przyjąć zlecenie za znacznie mniejsze pieniądze, nieopłacalne dla Polaka, nie mówiąc o mieszkańcach Europy Zachodniej. A coraz więcej miejsc pracy znika pod wpływem automatyzacji. Nie tylko miejsca pracy, ale i zawody są zagrożone. Można to sobie przetestować np. na stronie *Will robot take your job?* Oczywiście, wyniki należy traktować z przymrużeniem oka, ale daje nam to pewne wyobrażenie o tym, jak może wyglądać "świat bez pracy”.

**Tymczasowość pracy dotyka również najwyższej klasy specjalistów i menedżerów, coraz więcej wartościowych, z punktu widzenia rynku pracy, pracowników preferuje prace „interimów”, wybierając kilkumiesięczny kontrakt i rezygnując z profitów, które można czerpać ze stałych umów. Skąd ten trend?**

Raczej wybierają formę zatrudnienia freelancerskiego, jako tzw. kontraktorzy, bo to jest racjonalne: zarabiają z reguły więcej, wg stawek dziennych, niż wykonujący podobne czy te same obowiązki pracownicy najemni. A co, do profitów ze stałych umów, to brak im urlopu, ale to daje się rozwiązać, znajdując zastępstwo, czasem ubezpieczenia zdrowotnego, ale to też nie jest regułą, bo często od swojego klienta lub agencji zatrudnienia je dostają, no i emerytury. W mojej opinii wobec ponurych perspektyw powszechnego systemu emerytalnego, oszczędzanie na starość na własną rękę wydaje się rozsądne.

**Wielu pracodawców stara się rekrutować i za wszelką cenę utrzymać pracowników, oferując m.in. coraz doskonalsze warunki w miejscu pracy i gwarantując rozwiązania, które mają ułatwić równowagę typu worklife-balance. Czy jest szansa na to, by rynek pracy przyszłości nie opierał się głównie na pracy zdalnej?**

Rynek pracy podlega co raz szerszej i głębszej segmentacji, która postępuje i będzie postępować. W rdzeniu tego rynku na pewno pracodawcy będą dbali o pracownika, starali się go przyciągać nie tylko zarobkami, ale i jakością pracy, na którą wielki wpływ ma worklife-balance. Na peryferiach, poszerzającym się obszarze pracy prekaryjnej, tak nie będzie, główną motywacją pozostanie płaca. Postęp techniczny z pewnością będzie się przekładał na dalszą ekspansję pracy zdalnej, ale czy całkiem ją wyprze? Nie jestem przekonany.

**Technologia wspiera pracowników prawie w każdej branży, niewiele jest dziś stanowisk, przy których nie używa się procesorów. Jaki to ma wpływ na rynek pracy? Czy rozwój technologiczny kreuje nowe trendy na rynku pracy?**

Jak wspominałem wcześniej, rozwój technologii wielu ludzi pozbawia i będzie pozbawiać pracy. Nie każdy się przekwalifikuje, trzeba się pogodzić z tym, że spory segment populacji nie będzie miał stałej pracy. Społeczeństwa muszą poważnie myśleć o jakiejś formie dochodu podstawowego, inaczej grożą nam wstrząsy społeczne. Inna sprawa, że pomijając aspekt ekonomiczny dla wielu młodych ludzi praca zawodowa przestaje być centrum ich życia i głównym filarem tożsamości, umieją odnajdywać się w życiu poza pracą.

**Jak będzie wyglądała rekrutacja dzisiejszej młodzieży, która niebawem trafi na rynek pracy? Dziś już kilkulatkowie mają dostęp do sieci, potrzebują silnych bodźców, reagują głównie na zadania zawierające elementy grywalizacyjne, którymi można podzielić się w mediach społecznościowych. Z drugiej strony widać, jak zmienia się rekrutacja: odbywa się często przez media społecznościowe, przy pomocy komunikatorów, bez użycia CV czy kontaktu twarzą w twarz.**

To zależy, do jakiej pracy rekrutujemy. Jeśli do prac związanych z interakcjami społecznymi, takich, gdzie niezbędna jest empatia np. pracy opiekuńczej, której zasięg i znaczenie systematycznie się w świecie rozwiniętym zwiększa z powodów demograficznych, to wg mnie osobisty kontakt z kandydatem jest konieczny. W wielu przypadkach można z niego jednak zrezygnować: jeśli szukamy człowieka o konkretnych, twardych kwalifikacjach, pracującego samodzielnie w strukturach sieciowych - analityka finansowego, specjalisty IT - to czemu nie? A socjalizacja dzieci w świecie cyfrowym praktycznie od chwili narodzin powoduje, że taka forma kontaktów międzyludzkich staje się dla nich czymś oczywistym.

**Jak zmieniają się relacje między pracodawcami a młodymi pracownikami, jeśli menedżerowie mogą nawet przez lata nie widzieć członków zespołu? Czy obserwujemy narodziny całkowicie nowych więzi, określających choćby cechy menedżera, lidera czy doświadczonego specjalisty?**

Technika i nowe środki komunikacji mają wpływ na więzi społeczne, nie tylko w miejscu pracy, ale to banalne stwierdzenie. Powtórzę, w zależności od specyfiki pracy brak osobistego kontaktu czasem może być obojętny dla sprawności działania zespołu, a czasem całkowicie go sparaliżować.

**Jak przyciągnąć do pracy w biurze dzisiejszych nastolatków, którzy są zainteresowani głównie wyzwaniami? Jak powinien zmienić się świat i środowisko pracy, by efektywniej wykorzystywać potencjał młodych pracowników?**

Praca w biurze - jeśli zaliczymy do tego usługi świadczone bez osobistego kontaktu z klientem - jest udziałem większości czynnych zawodowo. Tak więc dzisiejsi nastolatkowie będą musieli się do tych warunków adaptować. Jednak można i trzeba urozmaicać pracę biurową, aby zapobiegać wypaleniu zawodowemu. Praca biurowa w wielu wypadkach nie musi być rutynowa, mechaniczna. Wyznaczanie ścieżki rozwoju, rotowanie zadań, praca w trybie projektowym, to wszystko w jakimś stopniu chroni przed znużeniem i zniechęceniem.

*Prekariat - to połączenie słów precariuos (ang. niepewny) i proletariat. Ma opisywać rodzącą się klasę społeczną, składającą się z ludzi młodych, która w świecie pracy, zmieniającej się pod wpływem globalizacji i rozwoju technologii, traci pewność zatrudnienia. Za tym idzie to, że wchodząc w życie społeczne są pozbawieni bezpieczeństwa i stabilizacji, która cechowała poprzednie pokolenia. Przy czym dotyczy to spraw fundamentalnych, takich jak umowa o pracę, powszechna bezpłatna opieka medyczna, czy emerytury. Prekariusze mają o wiele trudniejszy dostęp to stałych form zatrudnienia, co za tym idzie, w najlepszym wypadku dobrowolnie opłacają składki na ubezpieczenia społeczne, co mocno utrudnia dostęp do usług zdrowotnych, czy społecznych, a wielu z nich go pozbawia.*

*Za twórcę pojęcia „prekariat” uważa się Guya Standinga, brytyjskiego naukowca z Uniwersytetu w Bath. Wskazuje on, że prekariusze są pozbawieni nie tylko gwarancji pracy i dochodu, ale nikt nie zabezpiecza przed zmianami rynku pracy, ani przed tym, że trudno jest przejść okres nabywania umiejętności praktycznych i zastosowania nabytej wiedzy w kolejnych miejscach pracy i stanowiskach, na których nie mogą wykorzystać wyuczonych kompetencji. Przez niestabilność i możliwość szybkiej zmiany pracy, mają utrudnioną możliwość zrzeszania się, nie tylko w związki zawodowe, ale i organizacje branżowe, co skutkuje brakiem utożsamiania się z wykonywanym zawodem, oraz mocno utrudnia podnoszenie kwalifikacji. Prekariat może dotyczyć różnych grup zawodowych.*

*Autor wywiadu: Piotr Gozdowski*

*Udzielający wywiadu: dr. Jan Czarzasty z Kolegium Ekonomiczno-Społecznego Szkoły Głównej Handlowej*

*Artykuł powstał przy współpracy z Narodowym Bankiem Polskim w ramach programu edukacji ekonomicznej*