


Karolina Messyasz*

 <https://orcid.org/0000-0003-4534-3739>

POKOLENIE Z NA RYNKU PRACY – STRUKTURALNE UWARUNKOWANIA I OCZEKIWANIA

Abstrakt. Głównym celem niniejszego artykułu jest wgląd w sytuację na rynku pracy oraz perspektywy zawodowe związane z wykształceniem i kwalifikacjami młodych Polaków, przedstawicieli tzw. pokolenia Z, czyli osób urodzonych po 1995 r. Przeglądu sytuacji dokonuję w oparciu o analizę danych zastanych oraz analizę rynku pracy i zatrudnienia osób młodych. Analiza ma na celu udzielenie odpowiedzi na pytania o to, jaką wartość dla młodych osób stanowi praca, jakie miejsce zajmuje w hierarchii wartości, jaki stosunek do pracy mają osoby młode, jak jest przez nie opisywana i ewaluowana, jakie warunki powinna spełniać. Drugim celem jest opis realiów pracy i zatrudnienia najmłodszego pokolenia. Analiza prowadzona jest przy zastosowaniu teorii ekologii politycznej oraz kategorii pokolenia, ale wyłącznie na poziomie wspólnoty położenia. W artykule staram się dokonać rekonstrukcji sposobu strukturalnego kształtowania życia i wyborów młodych ludzi, zakładając, że to kontekst społeczny w głównej mierze wpływa na postawy i poglądy młodych ludzi, stwarzając im określone możliwości strukturalne oraz wyposażając w konkretne zasoby.

Słowa kluczowe: pokolenie Z, praca, zatrudnienie, rynek pracy.

1. Wprowadzenie

Głównym celem niniejszego artykułu jest wgląd w sytuację na rynku pracy oraz perspektywy zawodowe związane z wykształceniem i kwalifikacjami młodych Polaków, przedstawicieli tzw. pokolenia Z, czyli osób urodzonych po 1995 r.¹ Ponadto analizuję wpływ przemian społeczno-gospodarczych na postrzeganie pracy i realizację kariery zawodowej. W praktyce oznacza to skupienie uwagi głównie na rocznikach 1995–2005, a zatem osobach w przedziale 15–25 lat,

* Dr, Katedra Socjologii Polityki i Moralności, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki, ul. Rewolucji 1905 r. 41/43, 90-214 Łódź, e-mail: karolina.messyasz@uni.lodz.pl

¹ Inną datę graniczną przyjmuje Pew Research Centre. Zgodnie z ich założeniami Generacja Z to osoby urodzone w latach 1997–2012.

które w chwili obecnej można zaliczyć do szeroko rozumianej kategorii młodzieży. Jest to specyficzna kategoria na rynku pracy, ponieważ część z jej reprezentantów znajduje się na progu tego rynku, część pracuje na nim dorywczo, a część pozostaje nadal w systemie edukacji. Wszędzie tam, gdzie dane to umożliwiają, analiza koncentruje się przede wszystkim na osobach właśnie w tym przedziale wiekowym. Jednak w statystyce publicznej oraz dostępnych badaniach przedmiotem zainteresowania czyni się różne kategorie wiekowe: 15–29 lat, 20–24 czy 18–24 lata, co oznacza, że czasem jestem zmuszona posiłkować się węższym bądź szerszym zasobem danych. Pokolenie Z to generacja wstępująca obecnie na rynek pracy oraz będąca w procesie edukacji, a jej postawy i poglądy będą wpływać na kształt przyszłego rynku pracy. Analiza ma przybliżyć mnie do odpowiedzi na pytania o to, jaką wartość stanowi dla młodych osób praca, jakie miejsce zajmuje w ich hierarchii wartości, jaki stosunek do pracy mają osoby młode, jak jest przez nie opisywana i ewaluowana, jakie warunki powinna spełniać, z drugiej zaś strony chcę pokazać realia zatrudnienia i pracy najmłodszego pokolenia. Na tym tle pragnę opisać możliwe oczekiwania i zachowania względem pracy, które w dużej mierze, w moim przekonaniu, kształtowane są przez warunki strukturalne. By dokonać właściwej interpretacji dostępnych danych, konieczne jest wskazanie szerszych przemian strukturalnych o charakterze społeczno-ekonomicznym, politycznym i kulturowym, zachodzących w społeczeństwie późnej nowoczesności, które warunkują rzeczywistość socjalizacyjną.

Metodą zastosowaną w niniejszej pracy jest przede wszystkim analiza danych zastanych – prac teoretycznych i badawczych, raportów, danych statystycznych oraz analiza rynku pracy i zatrudnienia osób młodych. Prowadzone na potrzeby tego artykułu analizy osadzone są w nurcie politycznej ekologii (*political ecology*). Podejście to zapewnia ramy dla wyjaśnienia procesów strukturyzacji życia codziennego. Zgodnie z nim więcej uwagi należy poświęcić próbie zrozumienia struktur, które kształtują proces dorastania. Szczególnie istotna jest rekonstrukcja sposobu strukturalnego kształtowania życia i wyborów młodych ludzi. Będę starała się pokazać, jak makroprocesy kształtują ich mikroświaty, a w szczególności jak mogą wpływać na zakres dostępnych opcji² (France 2016: 3). Przyjmuję, że młodzież to kategoria społeczna, której znaczenie i charakter rozpatrywać należy w kontekście zmieniających się struktur i sił późnokapitalistycznego społeczeństwa i gospodarki (Wallace, Kovatcheva 1998; Sukarieh, Tannock 2015). W niniejszym tekście posługuję się także kategorią pokolenia, która ma dość szerokie zastosowanie w naukach społecznych. Pokolenie rozpatruję wyłącznie w sensie obiektywnym, rezygnując z komponentu subiektywnego, związanego z poczuciem pokoleniowej przynależności, uświadomioną wspólnotą interesów. Tym samym abstrahuję od najwyższego stadium pokolenia w rozumieniu Karla Mannheim'a (tzw. jednostek pokoleniowych, czyli pokoleń w ścisłym sensie

² Tłumaczenie własne.

socjologicznym, rozumianych jako jednorodne światopoglądowo fragmenty pokoleniowej wspólnoty doświadczenia). Nie dysponując danymi wywołanymi odnoszącymi się do subiektywnej interpretacji pokoleniowych uwarunkowań, jestem w stanie rzetelnie orzekać jedynie o pierwszym poziomie wyróżnionym przez Mannheim, czyli pokoleniowym usytuowaniu społecznym (Mannheim 1992–1993). Tym samym analizuję „zewnętrzność” pokolenia Z czy też pokoleniotwórczą sytuację, pokoleniowość zewnętrzną (por. Wrzesień 2015). Poszukiwanie pokoleniowej wspólnoty wymagałoby innej konstrukcji tekstu. Przyglądam się natomiast temu, co ewentualnie może taką wspólnotę wytworzyć. Wyraźnie zaznaczam, w jakim zakresie korzystam z koncepcji pokolenia. Pokolenie rozumiem jako kategorię osób z określonych roczników, które poddawane są podobnym wpływom socjalizacyjnym. Moment urodzenia jest bowiem „synonimem modelu kulturowego, którego się doświadcza. [...] Wszystko to z kolei kształtuje systemy wartości, postawy czy styl pracy [...] ludzi w podobnym wieku” (Wątroba 2017: 20–21). Na kolejnych stronach staram się scharakteryzować kontekst społeczno-ekonomiczny pokolenia Z. Zakładam bowiem, że jesteśmy raczej przedmiotem procesów społecznych niż ich kreatorem. To, kim jesteśmy, jest w dużej mierze pochodną warunków, w jakich żyjemy, w tym naszej pozycji klasowej. Tym samym przydaję większe znaczenie *structure* niż *agency*, restaurowanemu podejściu klasowemu (por. zjawisko *epistemological fallacy*, o którym pisali Furlong, Cartmel 2007). Natomiast na ile zastane warunki są „wspólnie” akceptowane przez przedstawicieli danej generacji, na ile mamy do czynienia ze wspólną percepcją rzeczywistości, pozostaje kwestią dyskusyjną (zob. Roberts 2007; 2009a; Wyn, Woodman 2006; 2007; France, Roberts 2015) i wykracza poza możliwości interpretacyjne niniejszej analizy. Wybór młodzieży jako przedmiotu analizy podyktowany jest faktem, że jeśli pojawiają się nowe trendy społeczne, to w pierwszej kolejności są one widoczne w nadchodzącym pokoleniu młodych dorosłych (por. MacDonald 2011).

2. Kontekst społeczno-ekonomiczny

Życie obecnego pokolenia, podobnie jak poprzednich, nie przebiega w próżni. Zgodnie z przyjętymi w tym tekście założeniami to kontekst społeczny w głównej mierze wpływa na postawy i poglądy młodych ludzi, stwarzając im określone możliwości strukturalne oraz wyposażając w konkretne zasoby. „Jeżeli uznamy, że młodzi ludzie nie istnieją w próżni, ale zmienili się w związku z codziennym kontekstem społecznym i kulturowym ich życia, to musimy rozważyć warunki społeczne i kulturowe, które ułatwiły takie zmiany”³ (Miles 2000: 49).

³ Tłumaczenie własne.

Wśród kluczowych dla życia współczesnej młodzieży procesów i zjawisk wymienić należy neoliberalizm, indywidualizację, wydłużenie procesu scholaryzacji, zmiany w procesie przejścia od edukacji do zatrudnienia, przeobrażenia rynku pracy młodych, zmianę roli i modelu państwa, wirtualizację i smartfonizację komunikacji społecznej. Ramę dla wymienionych wyżej procesów stanowi późna nowoczesność, której jednym z głównych parametrów egzystencjalnych jest indywidualizacja rozumiana jako nowa historycznie, specyficzna forma uspołecznienia, „kategorialna zmiana w stosunkach jednostki i społeczeństwa” (Beck 2002: 192). Oznacza ona, że kwestie takie jak edukacja, praca, zdrowie zostały przesunięte z poziomu problemów publicznych/społecznych na poziom jednostkowy, na którym to właśnie zadaniem jednostki jest podejmowanie decyzji, jak również ponoszenie za nie odpowiedzialności. Indywidualizacja, wbrew pozorom, nie oznacza pełnej swobody, jest jedną z technik dyscyplinowania społeczeństwa do określonych zachowań. To pozorna wolność jednostki w kreowaniu własnej biografii i pozornie wyborów dokonywanych na płaszczyźnie edukacji, konsumpcji czy pracy. Indywidualizacja jest potężnym regulatorem zarówno jednostkowej tożsamości, jak i życia społecznego, ponieważ, jak pisze Beck (2007), jest ona narzucona ludziom instytucjonalnie. W optyce Foucaulta (2008) indywidualizacja jest jedną z podstawowych logik, zgodnie z którymi młodzi ludzie są rządzeni i zachęcani do samodzielnego rządzenia.

Przemiany w obrębie państwa, edukacji, rynku pracy i zatrudnienia związane są z kolei z logiką neoliberalną, która nie sprowadza się wyłącznie do sfery gospodarki, ale jest formą ładu społecznego, w którym wymienione wyżej obszary mają swoje określone miejsce i rolę. To te struktury, a dokładniej ich treść mają największy wpływ na kształt kolejnych generacji. Dzięki nim proces społecznego generowania pożądanych osobowości i tożsamości staje się faktem. To one wpływają również na zakres podmiotowości/sprawczości (*agency*) poszczególnych grup i jednostek.

W efekcie zmian paradygmatu funkcjonowania edukacji i szerszego społecznego kontekstu wykształcenie wyższe pozostaje obecnie jedyną drogą do osiągnięcia dobrobytu, choć tytuł magistra nie gwarantuje już wysokiego standardu życia (Sukarieh, Tannock 2015: 120). Dłuższe pozostawanie młodych ludzi w procesie edukacji formalnej i nieformalnej, konieczność ciągłego doksztalcania się i uzupełniania kompetencji i umiejętności spowodowały, że okres przejścia z edukacji do zatrudnienia (*transition from school to work*) przestał mieć charakter linearny i nieodwracalny. Powodem tej sytuacji jest brak stabilizacji na rynku pracy oraz brak ciągłości zatrudnienia. Młodzi ludzie coraz częściej, w obliczu niedostatecznych środków, wracają do zamieszkiwania z rodzicami.

Zmiany w obszarze rynku pracy i zatrudnienia były efektem przemian o charakterze strukturalnym, których początek miał miejsce w latach 70. i 80. ubiegłego wieku. Mieliśmy wtedy do czynienia z dwoma głównymi procesami – przejściem w łonie nauk ekonomicznych od paradygmatu tzw. *welfare state*

(związanego z nazwiskiem J.M. Keynesa) do paradygmatu neoliberalnego (związanego z osobami M. Friedmana, F. von Hayeka) oraz przejściem w gospodarce od zatrudnienia w sektorze produkcji do zatrudnienia w sektorze usług i tzw. *knowledge industries*. Ta fundamentalna zmiana wywołała silny nacisk na redukcję kosztów pracy i uelastycznienie zatrudnienia oraz zmniejszenie uzwiązkowienia pracowników, co z kolei spowodowało prekaryzację ich warunków pracy i życia. Efektem było także mniejsze zapotrzebowanie na pracowników niewykwalifikowanych, którymi w większości były osoby młode, wcześniej opuszczające system edukacji (*minimum aged school-leavers*), co mocno ograniczyło rynek pracy młodzieży. W przypadku osób młodych przełożyło się to na zmianę całego procesu przejścia z dzieciństwa do dorosłości: wydłużenie okresu scholaryzacji i wejście większości młodzieży na tzw. wolną ścieżkę przejścia (*slow-track youth transition*), problemy z usamodzielnieniem, znalezieniem pracy, założeniem rodziny. Praca stała się rozdrobniona i niepewna, nowym rysem w biografiach pracowników są zaś częste zmiany jej miejsca (Bessant 2018; Roberts 2009a).

W latach 90. XX w., wraz z rozkwitem perspektyw postmodernistycznych, strukturalne wyjaśnienia wypadły z mody. Dużo większe znaczenie nadano jednostkowej sprawczości (*individual agency*), a rezultaty okresu przejścia coraz częściej wiązały się z takimi czynnikami jak zdolność osądu, odporność i umiejętność zarządzania życiem⁴ (Furlong 2013: 7–8). Pojawiła się tendencja do postrzegania zmian w sytuacji zawodowej młodzieży jako odzwierciedlenia słabej motywacji młodych ludzi, a nie uznania zmieniających się strukturalnie szans. Jednak, jak wskazuje coraz więcej badaczy, rzeczywiste dane przeczą takim narracjom (por. Furlong 2013; Furlong, Cartmel 2007; Roberts 2007; 2009a; Sukarieh, Tannock 2015; France 2007; 2016).

Ostatnim ważnym wymiarem zmian jest wirtualizacja i smartfonizacja (rozumiana jako wzrost znaczenia internetu mobilnego) rzeczywistości społecznej, w której żyją młodzi ludzie⁵. Oznacza to ciągłe bycie online oraz dominację mediów społecznościowych i wielkich platform (Netflix, YouTube, Facebook, Instagram itd.) jako nowych wychowawców młodego pokolenia. Bycie online nie jest już działaniem wyraźnie odrębnym od bycia offline. Możemy raczej mówić o różnych sposobach bycia online⁶. O ile inne pokolenia poznały technologie cyfrowe

⁴ Tłumaczenie własne.

⁵ Według badania EU Kids Online (Pyżalski i in. 2019) 82,5% badanych (N = 1249; 9–17 lat) korzysta codziennie lub częściej ze smartfonu/telefonu, by połączyć się z internetem. Według badania NASK (Bochenek, Lange 2019) najczęściej telefon/smartfon jest wykorzystywany do łączenia z internetem przez 93,9% badanych – 91,2% uczniów szkół podstawowych i gimnazjalnych i 97,4% – uczniów szkół ponadgimnazjalnych (N = 1005, 13 i 17 lat). W badaniu IQS *Świat Młodych 5* (2019) smartfon jest użytkowany do obsługi internetu przez 78% badanych (N = 2135; 15–29 lat).

⁶ Wnioski z seminarium „Obserwatorium młodych – Złowieni w sieć”, Fundacja Batorego, Warszawa 2020.

w trakcie swojego życia i dopiero z czasem nabywały umiejętności posługiwania się nimi, o tyle dla pokolenia Z sięc to kolejna agenda socjalizacyjna i przestrzeń konstruowania siebie. Przynosi to skutki w wymiarze społecznym, kulturowym, neurokognitywistycznym oraz pracy (por. Keen 2007; Bauman, Leoncini 2017; Carr 2010; Tapscott 1997).

3. Pokolenie Z – charakterystyka demograficzna

Okres transformacji ustrojowej to czas zmian o charakterze demograficznym, ze szczególnym uwzględnieniem wydłużenia okresu bezżenności, spadku dzietności, opóźniania momentu posiadania pierwszego dziecka, zwiększania odstępów między narodzinami kolejnych dzieci (Stańczak i in. 2015). Z danych można wywnioskować, że doszło do jakościowej zmiany w stylu życia młodych Polek i Polaków.

Coraz trudniej utrzymać zastępowalność pokoleń w Polsce. Podczas gdy współczynnik dzietności w 1980 r. wynosił 2,28, to w 2019 r. już tylko 1,41. Od wielu lat systematycznie rośnie wiek kobiet rodzących swoje pierwsze dziecko, w 1995 r. mediana wieku urodzenia pierwszego dziecka wynosiła niespełna 23 lata, obecnie – 27,3. To z kolei przekłada się na opóźnianie bądź rezygnację z kolejnego potomstwa. W okresie transformacji w Polsce zdecydowanie zwiększył się wiek nowożeńców. Mężczyźni żenią się średnio w wieku 29 lat, a mediana wieku dla kobiet wynosi ok. 27 lat. W obu przypadkach (wieku najczęstszego zawierania małżeństwa oraz najwyższej płodności kobiet) nastąpiło przesunięcie z grupy 20–24 na 25–29 lat (Stańczak i in. 2015).

Obserwowane zachowania w obszarze życia rodzinnego nie są podyktowane upadkiem wartości, lecz stanowią wynik presji nowych warunków ekonomicznych i społecznych. Wielu młodych ludzi nie dysponuje materialnymi zasobami umożliwiającymi założenie rodziny. Rośnie koszt wczesnego małżeństwa, którego zawarcie ogranicza możliwości inwestowania w siebie, mobilność i dyspozycyjność na rynku pracy (Giza-Poleszczuk 2007; Szlendak 2010).

Polskie społeczeństwo, podobnie jak inne społeczeństwa europejskie, starzeje się, a udział osób młodych w populacji spada. Odsetek osób w wieku 15–24 lata w Polsce od czasu transformacji ustrojowej był najwyższy w 2001 r. Osoby młode stanowiły 16,9% ogółu społeczeństwa. Obecnie wskaźnik ten jest niższy o ponad 5 pkt. proc. Co dziesiąty obywatel Polski to osoba młoda. W tym czasie odsetek seniorów systematycznie wzrastał, zwiększając się z 10% do 15,8%. Według prognoz ONZ w 2100 r. osoby powyżej 65. roku życia będą stanowiły 34%, a te w wieku 0–24 tylko 23%. Cały czas zwiększa się długość ludzkiego życia, w tym życia Polaków. Prognozy wskazują, że osoby urodzone po 1995 r. będą żyły o około 6–8 lat dłużej (w 2018 r. przeciętne trwanie życia mężczyzn w Polsce wyniosło 73,8 lat, natomiast kobiet 81,7 lat). Te dwa wskaźniki – zwiększający

się udział emerytów i wydłużenie ludzkiego życia – mogą spowodować konieczność wydłużenia czasu pracy kolejnych pokoleń (nawet o 10 lat). W 1990 r. na jednego seniora w wieku 65+ przypadało ponad 6 osób w wieku produkcyjnym (15–64 lata), w 2018 r. już tylko 4, a prognozy wskazują, że w 2050 r. będzie to poniżej 2 osób (Defratyka, Morawski 2019: 7).

Analizując liczbę urodzeń żywych, należy wskazać, że w latach 1995–2019 urodziło się zdecydowanie mniej dzieci niż w pokoleniu poprzedników (1980–1994). Najwyższa liczba urodzeń żywych została osiągnięta w 1995 r. i wyniosła ponad 433 tys. urodzeń. Szczyt wyżu demograficznego poprzedniej generacji przypadł z kolei na 1983 r. i wyniósł ponad 700 tys. urodzeń⁷. Oznacza to, że pokolenie Z jest pokoleniem zdecydowanie mniej licznym niż pokolenie Y, co przekłada się np. na podaż na rynku pracy.

Znaczący wpływ na życie obydwu pokoleń miały również zmiany w systemie edukacji. Od początku transformacji systematycznie rosła liczba studentów. Pokolenie Y, będące pokoleniem wyżu demograficznego, wkraczało na studia przy liczbie ponad 1,4 mln studiujących w roku 1999/2000. W roku akademickim 2005/2006 liczba studentów osiągnęła swoje apogeum, sięgając prawie 2 mln osób. Pokolenie Z podejmowało studia przy spadającej liczbie studentów (ponad 1,5 mln w roku akademickim 2013/2014 i ponad 1,2 mln w roku 2017/2018). Towarzyszyły mu natomiast rosnące wskaźniki osób posiadających wyższe wykształcenie, co z kolei przekłada się na podaż pracy.

W 1995 r. jedynie 7,7% osób w wieku produkcyjnym miało wyższe wykształcenie, w 2010 r. już co piąty obywatel Polski legitymował się dyplomem studiów wyższych, zaś w 2019 r. wskaźnik ten wzrósł do 27,2%. Jeśli wziąć pod uwagę kategorię wiekową 25–64 lata, to w 2007 r. 19% osób miało wyższe wykształcenie (licencjat lub studia magisterskie), podczas gdy w 2018 r. już 31% i był to poziom zbliżony do średniej unijnej (32%). Wart podkreślenia jest również współczynnik scholaryzacji netto pokazujący, ile procent osób z grupy wiekowej 19–24 lata jest na danym poziomie kształcenia. Obecnie już ponad co trzecia osoba z pokolenia Z w wieku 19–24 lata studiuje (Defratyka, Morawski 2019: 31).

4. Praca jako wartość w pokoleniu Z

Wizerunek poszczególnych generacji budowany jest poprzez systemy wartości i przekonania, odnoszące się do środowiska pracy, poglądów i praktyk politycznych czy religijnych, wzorów konsumpcji oraz wizji rodziny i życia zbiorowego. Na system wartości wpływa niewątpliwie zróżnicowanie ekonomicznych i społecznych warunków egzystencji, które przekładają się na odmienną szansę życiowych (Wątroba 2017: 34–36). Od lat 70. ubiegłego stulecia świat pracy

⁷ Opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

uległ znaczącym przemianom. W ciągu ostatnich dekad zarówno ekonomiści, jak i pracownicy uznali stabilność zatrudnienia za zjawisko z przeszłości, ponieważ umowy na czas określony i mobilność pracowników pomiędzy firmami stały się normą. Miejsca pracy w przemyśle usługowym i niestandardowym charakteryzują się zazwyczaj niższym wynagrodzeniem, niższymi świadczeniami i mniejszym bezpieczeństwem pracy niż stanowiska pełnoetatowe lub w innych sektorach (Wray-Lake i in. 2011). Przyjęte w tym tekście założenia kierują mnie ku przekonaniu, że jednostki przywiązują wagę do różnych aspektów pracy głównie w oparciu o kontekst społeczno-ekonomiczny, jak również własną pozycję społeczną. W świetle tak doniosłych zmian ekonomicznych związanych z modyfikacją treści tego, czym jest praca, zakładam, że znaczenie, jakie młodzież przypisuje swojemu przyszłemu życiu zawodowemu, również zmieniło się w czasie. Chciałabym przyjrzeć się, jakie miejsce w jej hierarchii wartości zajmuje praca, jaki stosunek do pracy mają osoby młode, jak jest przez nie opisywana i ewaluowana, jakie warunki powinna spełniać, jakie formy zatrudnienia są preferowane. To, w jaki sposób osoby na początku lub blisko początku kariery zawodowej podchodzą do pracy i jak postrzegają ją w kontekście swojego życia osobistego, jest ważne, gdyż wpływ wydarzeń historycznych w okresie młodości ma tendencję do utrzymywania się w czasie jako tzw. efekty pokoleniowe (*cohort effects*). Ponadto młodzież stanowi przyszłą siłę roboczą, a znaczenia, jakie nadaje zatrudnieniu, stanowią pewną podstawę do zrozumienia, czego oczekuje po przejściu do świata pracy (Mannheim 1952; Wray-Lake i in. 2011).

Częściowy opis tego zagadnienia przynosi cykliczne badanie CBOS-u „Młodzież” (z lat 1994–2018)⁸, w którym młodzi ludzie pytani są m.in. o cele i dążenia. Uczniowie z dostępnej kafeterii wybierają trzy najważniejsze. Okazuje się, że dążenia młodzieży od wielu lat pozostają dość podobne – trzy pierwsze miejsca zajmują miłość i przyjaźń, udane życie rodzinne i dzieci oraz ciekawa praca. Interesująco przedstawia się jednak dynamika zmian pomiędzy wymienionymi celami. Zdecydowanie zauważalne jest coraz większe przywiązywanie wagi do wartości, jakimi są miłość i przyjaźń (39% w 1994 r. wobec 52% w 2018 r.). Spada natomiast znaczenie udanego życia rodzinnego i dzieci (z 48% w 1994 r. do 42% w 2018 r.). Wydaje się, że dane te odzwierciedlają przemiany związane z procesem wykorzeniania ze struktur tradycyjnych typu rodzina oraz angażowania się w relacje bardziej zindywidualizowane, intymne (por. Giddens 2006). Równie ciekawie wyglądają dane dotyczące celów i dążeń związanych z pracą. Coraz mniejsze znaczenie przydawane jest ciekawej pracy, zgodnej z zainteresowaniami (52% wskazań w 1994 r. wobec 40% wskazań w 2018 r.). Zyskuje za to chęć osiągnięcia wysokiej pozycji zawodowej, zrobienia kariery – wzrost o 14 pkt. proc. (z 19% w 1994 do 33% w 2018 r.) – oraz zdobycia majątku i wysokiej

⁸ W badaniu udział biorą uczniowie ostatnich klas szkół średnich. Badanie ma charakter reprezentatywny.

pozycji materialnej – wzrost o 8 pkt. proc. (z 25% w 1994 r. do 33% w 2018 r.). Jednocześnie nastąpił spadek zainteresowania niezależnością w pracy – z 10% w 1994 r. do 7% w 2018 r. Wyniki te zdają się wskazywać, że o ile sama praca pozostaje ważną wartością w życiu młodych ludzi, to zyskuje ona bardziej pragmatyczny niż autoteliczny charakter. Można przypuszczać, że celem pracy nie jest realizacja zainteresowań czy pasji, ale kariera zawodowa i osiągnięcie wysokiego statusu materialnego. Stanowi to odzwierciedlenie panującego dyskursu dotyczącego oczekiwanych wyborów młodych ludzi w sferze edukacji i pracy. Wybory te powinny być pragmatyczne i związane z zapotrzebowaniem na rynku pracy. Nieco głębszy wgląd zyskujemy, gdy przyjrzymy się wspomnianym danym w podziale na typ szkoły. I tak ciekawa praca jest najważniejsza dla uczniów liceów ogólnokształcących (46%), zrobienie kariery dla uczniów szkół zawodowych (39%), z kolei osiągnięcie wysokiej pozycji materialnej – dla uczniów techników i liceów profilowanych (38%) (CBOS 2018).

Z badania „Pokolenie Z w finansach i na rynku pracy”⁹ dowiadujemy się, że przy wyborze miejsca pracy najważniejszym kryterium dla przedstawicieli pokolenia Z jest dobra atmosfera i relacje z ludźmi (50%), a następnie dobra lokalizacja i szybki dojazd do pracy (44%). Stabilność zatrudnienia (40%) zajmuje dopiero trzecie miejsce, podczas gdy dla osób z pokolenia X – pierwsze (54%). Rośnie znaczenie elastycznego czasu pracy. Dla najmłodszej generacji jest on dużo ważniejszy (27%) niż dla poprzedników – pokolenia Y (24%) i pokolenia X (19%). Podobnie przedstawia się stosunek do możliwości rozwoju i zdobywania nowych umiejętności (Z – 30% vs. Y – 22% vs. X – 20%). Znacząco spadło także zainteresowanie zatrudnieniem na umowę o pracę. Kryterium to jest ważne tylko dla 30% osób w wieku 15–24 lata, wobec 47% przedstawicieli pokolenia Y i 50% reprezentantów pokolenia X. Można założyć, że jest to wpływ odmiennej sytuacji życiowej, ponieważ wraz z wiekiem rośnie potrzeba stabilizacji finansowej, co przekładać się może na pożądaną formę zatrudnienia. Jednak może być to również efekt oddziaływania dyskursu współgenerującego postawy, o których była mowa kilka akapitów wyżej. Większa zgodność pomiędzy osobami z pokolenia X, Y i Z występowała w odpowiedziach na pytanie, co jest ważniejsze w pracy. Pracownicy wolą mieć wyższe zarobki niż więcej wolnego czasu, preferują pracę w osobnym pokoju niż *open space*, ważniejsza jest dla nich różnorodność wykonywanych zadań niż praca nad jedną konkretną rzeczą. Równomiernie rozłożyły się natomiast głosy dotyczące pracy w zespole i pracy indywidualnej oraz biura i *home office* (Defratyka, Morawski 2019: 32–33).

Główną oznaką sukcesu w życiu zawodowym są wysokie zarobki. Przedstawiciele najstarszej badanej kohorty stawiają na stabilną pracę w znanej firmie lub

⁹ Próba ogólnopolska licząca N = 1652 osób w wieku 15–54. Struktura próby dobrana wg reprezentacji w populacji dla płci, wieku i wielkości miejscowości zamieszkania. Metoda: CAWI. Termin realizacji: 29 kwietnia – 9 maja 2019 r. Pokolenie Z (osoby w wieku 15–24 lata) stanowiły N = 461 osób.

instytucji bardziej (53%) niż kohorta najmłodsza (44%). Tym, co przede wszystkim odróżnia osoby z trzech generacji, jest posiadanie własnego dochodowego biznesu jako miara sukcesu zawodowego. Uważa tak 30% przedstawicieli pokolenia Z, 27% osób z pokolenia Y i tylko 20% reprezentantów X-ów (Defratycka, Morawski 2019: 34–35). Wydaje się, że i tutaj mamy do czynienia z wpływem rzeczywistości, w jakiej dorastali najmłodsi. Są oni pierwszym pokoleniem wychowanym całkowicie w czasach gospodarki rynkowej, ukształtowanej pod wpływami neoliberalnymi. Dominująca narracja przesiąknięta jest pojęciami *self-made mana*, przemysłów kreatywnych, mitem Doliny Krzemowej, co skutkuje popularnością start-upów i chęcią prowadzenia własnego biznesu. Coraz więcej młodych ludzi pragnie zarabiać na własnym blogu, kanale na YouTube czy koncie na Instagramie (por. Pyżalski i in. 2018; Hatałska 2016). Można zakładać, że w przyszłości znacznie więcej osób z pokolenia Z będzie chciało prowadzić własną firmę niż w przypadku ich poprzedników, choć samozatrudnienie jest i tak bardzo popularne w Polsce.

5. Realia pracy i zatrudnienia pokolenia Z

Należy pamiętać, że sytuacja osób młodych na rynku pracy jest trudniejsza niż ogółu osób w wieku produkcyjnym. Wskaźniki bezrobocia w warunkach polskich pozostają zazwyczaj dwukrotnie wyższe, zaś wskaźniki zatrudnienia – niższe. Przeciętny moment, w którym młodzi Polacy wchodzą na rynek pracy, wypada 4 lata po osiągnięciu pełnoletności (Pańków 2012: 4). Poszczególne roczniki wchodziły na rynek pracy w bardzo odmiennych warunkach strukturalnych. Pokolenie Y doświadczyło wówczas skrajnie niesprzyjającej sytuacji, kiedy bezrobocie wśród osób w wieku 15–24 lata sięgnęło rekordowego poziomu 45,5% (2002) i 46,5% w roku następnym (2003). Swoją rolę odegrał także czynnik demograficzny – pokolenie Y to, o czym pisałam wcześniej, pokolenie wyżu demograficznego, zatem na rynek pracy wkroczyła bardzo liczna kohorta. Następane lata również upływały pod znakiem wysokiego bezrobocia młodzieży, jednak z tendencją spadkową, która zatrzymała się w 2008 r. na poziomie 18,9%, kiedy doszło do kryzysu finansowego. Wówczas stopa bezrobocia zaczęła ponownie rosnąć aż do 2013 r., kiedy bez pracy pozostawała blisko 1/3 osób w wieku 15–24 lata (29,9%). Obecnie stopa bezrobocia wśród młodych jest rekordowo niska i wynosi zaledwie 8,7%. A zatem pokolenie Z wchodzi na rynek pracy przy dobrej koniunkturze gospodarczej i niskim bezrobociu, co przekłada się na zupełnie inne możliwości. Mniej optymistycznie przedstawiają się dane dotyczące grupy w wieku 25–34 lata. W tej kategorii odsetek zarejestrowanych bezrobotnych utrzymywał się na zbliżonym poziomie przez cały okres od 2010 r.¹⁰ (29,2%

¹⁰ Od tego momentu dostępne są dane z podziałem na kategorie wiekowe.

w 2010 i 27,3% w 2019). Natomiast w grupie 15–24 lata odsetek zarejestrowanych bezrobotnych systematycznie spadał od 2010 r. (21,9%), osiągając w 2019 r. poziom 12,3%¹¹.

Rosną wskaźniki zatrudnienia, które są najwyższe dla najstarszej z młodych kategorii, czyli osób w wieku 30–39 lat (83,3% w 2020 r. w stosunku do 76,6% w 1995 r.). W przedziale 15–29 lat ponad połowa osób pozostaje zatrudniona (50,8% w 2020 r., 40,7% w 1995 r.), najmniej osób pracuje w kategorii wiekowej 15–24 lata (31,7% w 2020 r., w stosunku do 27,3% w 1995 r.), co związane jest z pozostawianiem znacznej części z nich w systemie edukacji formalnej. Najniższe wskaźniki odnotowano w 2003 r. Było to odpowiednio 19,6% dla kategorii 15–24 lata, 34,7% dla kategorii 15–29 lat i 72,6% dla grupy 30–39 lat¹².

Pomimo tak optymistycznych danych nie należy jednak zapominać, że pokolenie Z startuje w dużo bardziej konkurencyjnym środowisku, gdzie coraz większy odsetek osób może pochwalić się wyższym wykształceniem – często ukończeniem dwóch kierunków – co przekłada się na zjawisko spadającej premii za ukończenie studiów (*the falling graduate premium*). Dodatkowo mamy obecnie do czynienia z początkiem kolejnego kryzysu gospodarczego wywołanego epidemią SARS-Cov2, którego skutki dla rynku pracy są trudne do oszacowania. Jak pokazuje doświadczenie poprzednich kryzysów, skutki spowolnienia gospodarczego uderzają zazwyczaj w pierwszej kolejności w ludzi młodych, często zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych bądź na umowach tymczasowych, z niewielkim doświadczeniem zawodowym, co jest następstwem ich nadreprezentacji w sektorze usług o podwyższonym ryzyku utraty pracy (*high-risk service sector industries*).

Aspektem, który wyróżnia młodych spośród innych kategorii demograficznych, są formy zatrudnienia. Powszechnym zarówno w Polsce, jak i w większości krajów zachodnich zjawiskiem jest znacznie większy udział elastycznych typów umów wśród młodych pracobiorców (Pańków 2012: 5). Zaczęły one pojawiać się coraz częściej w Europie Zachodniej od przełomu lat 70. i 80., kiedy „nastąpiła erozja tradycyjnych rozwiązań z zakresu zbiorowych i indywidualnych stosunków pracy, związanych z epoką przemysłową” (Pańków 2012: 16). Obecnie „te formy ryzyka w równym stopniu dotyczą [...] rozwiniętych i rozwijających się postkomunistycznych krajów, gdzie [...] prowizoryczne zatrudnienie stało się naturalnym elementem społecznego tła” (Szafraniec i in. 2017: 148). W 2007 r. udział kontraktów tymczasowych wśród zatrudnionych w kategorii 15–24 lata wyniósł 65,7%, w 2009 r. – 62% oraz 66% w 2011. Były to jedne z najwyższych wskaźników w Unii Europejskiej (wyprzedzała nas jedynie Słowenia). Średnia unijna (EU-27) dla tej grupy wynosiła 41,1% w 2007 i 40,2%

¹¹ Opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL. Dane dla kategorii 15–24 lata pochodzą ze stycznia każdego roku.

¹² Opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

w 2009 r. (Szafraniec 2011: 167). Obecnie w Polsce (dane za 2018 r.) nadal odnotowuje się jedno z najwyższych odsetków osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony (23,9%). Obok Polski w czołówce znajduje się także Hiszpania (26,4%) i Portugalia (21,5%) (Employment and Social Developments in Europe 2019). Wśród młodych osób w wieku 15–24 lata w 2017 r. prawie połowa (44,2%) ze wszystkich pracujących w tej grupie była zatrudniona na czas określony (#MłodziPrzyGłosie 2018: 17). Młodzi Polacy (15–29 lat) wskazywali, że głównym powodem zgody na tymczasowe formy zatrudnienia jest niemożność znalezienia stałej pracy (54,6%). Należy jednak zauważyć, że rośnie odsetek młodych Europejczyków, którzy nie chcą stałego zatrudnienia – w 2008 r. było to 11,6%, zaś w 2017 r. 14,2% wśród osób zatrudnionych na czas określony. W Polsce odnotowuje się jeszcze większą dynamikę młodych preferujących elastyczne formy zatrudnienia. W 2008 r. wybierało je 7,2%, zaś w 2017–17,2%, co oznacza blisko 2,5-krotny wzrost (Kutwa 2018: 92–95). Potwierdzają to dane z badania #MłodziPrzyGłosie¹³, w którym ankietowani 18- i 19-latkowie wykazywali gotowość na nowe doświadczenia. Elastyczność czasu pracy (praca w różnych godzinach) i praca zdalna, spoza biura, powoli stają się normą coraz bardziej cenioną zarówno przez młodych pracowników, jak i pracodawców. Coraz mniej ceni się zaś stabilność zatrudnienia.

Kolejnym wskaźnikiem charakteryzującym rynek pracy młodych jest samozatrudnienie. W Polsce w 2014 r. według danych Eurostatu samozatrudnionych wśród osób poniżej 25. roku życia było zaledwie 6%. Z najnowszego badania „Workforce View in Europe 2019” wynika, że w Polsce rośnie odsetek osób, które na własną działalność patrzą raczej przychylnie. Samozatrudnienie jako dobry pomysł na swoje życie ocenia 26,5% ankietowanych. Jeszcze dwa lata temu ów odsetek wynosił tylko 19,6%. W tym przypadku różnimy się od pozostałych obywateli UE. Liczba pracowników, którzy poważnie rozważają przejście na samozatrudnienie, spadła do 15,2% (Workforce View 2019). Warto jednak zwrócić uwagę, że

samozatrudnienie w postkomunistycznych krajach częściej jest formą przetrwania niż obiecującego biznesu i budowania rodzimego kapitału. Jest również rozwiązaniem administracyjnym nastawionym na redukcję oficjalnych wskaźników bezrobocia i zabiegiem części pracodawców, chcących obniżyć koszty pracy. Wszystkie te okoliczności sprawiają, że samozatrudnienie bardzo często obraca się w pseudosamozatrudnienie (Szafraniec i in. 2017: 153).

¹³ Wyniki raportu #MłodziPrzyGłosie oparte są na badaniach ilościowych i jakościowych zrealizowanych w czerwcu 2018 r. W ramach badania jakościowego przeprowadzono zogniskowane wywiady grupowe z młodymi osobami z trzech miejscowości w Polsce: Bydgoszczy, Nowego Sącza oraz Poddębic. Badanie ilościowe zostało przeprowadzone metodą CAWI na ogólnopolskiej próbie reprezentatywnej 1200 osób w wieku 18–26 lat. Próba bazowa odpowiadała strukturze populacji pod względem płci, wieku, wykształcenia oraz województwa, a wyniki zostały zważone.

Jak pokazują powyższe dane, obecny rynek pracy wydaje się dość stabilny, z niską stopą bezrobocia i wysokimi wskaźnikami zatrudnienia, pozostaje jednak naznaczony prekaryzacją. Charakteryzują go bowiem problemy związane z tworzeniem atypowych miejsc pracy i rozwijaniem biznesu jako alternatywy dla deficytów klasycznego zatrudnienia (np. system kontraktów tymczasowych, praca dorywcza, samozatrudnienie). Młode osoby często postrzegają takie formy zatrudnienia jako „wolnościowe”. Należy pamiętać, że umowy elastyczne zawierane są na czas wykonania określonego zadania i nie uwzględniają typowego pakietu socjalnego bądź uwzględniają go częściowo (Szafranec i in. 2017: 166–168). Jak słusznie zauważa Jakub Sawulski (2019), to umowa o pracę na czas nieokreślony daje prawdziwą wolność, ponieważ gwarantuje urlop wypoczynkowy, macierzyński czy, jeśli się na to zdecydujemy, kredyt hipoteczny. To ten sposób zatrudnienia powinien być docelowy i właściwy na dobrze działającym rynku pracy. Umowy czasowe są natomiast pułapką, z której trudno się dostać szczególnie tzw. ubogim pracującym.

6. Podsumowanie

W poniższym podsumowaniu będę starała się odnieść do postawionych we wstępie pytań i pokusić o przypuszczenia dotyczące możliwych zachowań młodych osób na rynku pracy. Jak zatem kształtują się realia pracy i zatrudnienia przedstawicieli najmłodszej generacji?

Zgodnie z przyjętymi we wstępie założeniami specyfika poszczególnych pokoleń formowana jest pod wpływem kombinacji czynników ekonomicznych, społecznych, kulturowych i technologicznych. To określony kontekst tworzy warunki strukturalne, w jakich funkcjonują młodzi ludzie, co z kolei przekłada się na sposób postrzegania siebie i swojej przyszłości, choć nie w jednakowy dla wszystkich sposób. Dzisiejsza młodzież nie zna świata poza „postindustrialnymi, postfordowskimi gospodarkami i globalnym neoliberalizmem. Podobnie jak telefon komórkowy i Internet, te cechy środowiska naturalnego są traktowane po prostu jako sposób, w jaki rzeczy się mają, a nie jako nowości”¹⁴ (Roberts 2007: 267–268). Ramy rynku pracy i zatrudnienia w Polsce wyznaczają przede wszystkim związki z neoliberalizmem. Nie jest on wyłącznie projektem ekonomicznym, ale także programem politycznym promowanym przez państwo (Harvey 2005: 3). W Polsce dyskurs i praktyki neoliberalne były początkowo sposobem na odejście od reżimu sowieckiego, jednak z czasem zostały znormalizowane jako jedyny sposób na prowadzenie gospodarki. Stawianie na rozwiązania neoliberalne w praktyce politycznej oznaczało dla młodzieży przekształcenie ich doświadczeń instytucjonalnych i form ochrony. „W rezultacie można powiedzieć, że polska

¹⁴ Tłumaczenie własne.

młodzież nieustannie musi zarządzać swoim życiem w warunkach gospodarki silnie rynkowej, z coraz mniejszą ochroną socjalną ze strony państwa¹⁵ (France 2016: 215). W związku z procesami tak długiego trwania i brakiem silnie zarysowanych alternatyw polityczno-ekonomicznych współczesnej polskiej młodzieży trudno „wyjść” poza paradygmat neoliberalny. Ma on niebagatelny wpływ zarówno na kształt rynku pracy i reguł nim rządzących, jak i na sposób postrzegania oraz definiowania wartości pracy przez najmłodsze roczniki.

Dwa główne problemy strukturalne, z którymi mierzy się młodzież wchodząca obecnie na rynek pracy, to „nadmierne wykształcenie”/„przeedukowanie” (*overeducation, overqualification*) i „nieadekwatne zatrudnienie” (*underemployment*), będące „dla młodzieży w XXI wieku globalną normalnością na rynku pracy” (Roberts 2009b: 4). Dotyczą one głównie osób z wyższym wykształceniem, których systematycznie przybywa w społeczeństwie. Skutkuje to podejmowaniem przez nie pracy wymagającej niewielkich kompetencji oraz spychaniem rówieśników o niższych kwalifikacjach i wykształceniu na margines bezrobocia.

Rozdźwięk między wykształceniem i kwalifikacjami a możliwością ich wykorzystania w pracy sprawia, że [...] sytuacja tego pokolenia przypomina wchodzenie po ruchomych schodach jadących w dół – często muszą ciągle podnosić swoje kwalifikacje, by jedynie pozostać na tym samym stopniu swojej kariery zawodowej (Wątroba 2017: 206–207).

Okazuje się zatem, że problemem współczesnych społeczeństw nie są wyłącznie osoby przedwcześnie opuszczające system edukacji (beneficjenci tzw. *fast-track transition*), NEET-s, ale również osoby realizujące tzw. wolną ścieżkę edukacyjną (*slow-track transition*). To właśnie problem masowego zatrudnienia poniżej kwalifikacji zasługuje w nadchodzącym okresie na znacznie większą uwagę w zakresie badań nad młodzieżą i jej polityką (Roberts 2009a: 365).

Pozostałe czynniki, które charakteryzują rynek pracy młodych, to względnie niska stopa bezrobocia i wysokie wskaźniki zatrudnienia. Należy jednak zaznaczyć ogromny udział umów cywilnoprawnych i krótkoterminowych, które stanowią jedną z głównych barier strukturalnych w osiąganiu dorosłości. Obecnie dla większości młodych ludzi trajektoria życia zawodowego charakteryzuje się rosnącym udziałem pracy w niepełnym wymiarze godzin bez perspektywy uzyskania „prawdziwej pracy”. Oznacza to istotną zmianę w doświadczeniu bycia młodym – posiadanie szeregu prac w niepełnym wymiarze godzin stało się nową i stałą normą. Jest to zmiana polegająca na przejściu do nowego doświadczenia, w którym dążenie do godnej pracy i kariery zostało w dużej mierze zastąpione żonglowaniem wieloma miejscami pracy w niepełnym wymiarze godzin, serią bezpłatnych staży i pracami, do których posiada się za wysokie kwalifikacje (Bessant 2018: 792). Zjawisko to powoduje, że lęk przed bezrobociem zostaje zamieniony na generalizację niepewności zatrudnienia (Beck 2002; Standing 2011), co

¹⁵ Tłumaczenie własne.

z kolei przekłada się na brak poczucia stabilności życiowej wśród młodych ludzi, niemożność podejmowania długoterminowych planów, brak pewności, że wyższe wykształcenie czy ciężka praca przyniosą należną gratyfikację. Jednocześnie atypowe formy niepełnego zatrudnienia umożliwiają wejście na rynek pracy i zdobycie doświadczenia (Szafraniec i in. 2017: 168). Duża część prac to *de facto* „prace dla absolwentów”, ponieważ osoby niebędące absolwentami nie są w stanie ich zdobyć. Osoby niebędące absolwentami stają się coraz mniej uprzywilejowane na rynku pracy i mierzą się z rosnącą presją na zdobywanie wyższych kwalifikacji, aby „nadażyć”, nawet jeśli zyski będą maleć w porównaniu z poprzednimi kohortami (MacDonald 2011: 435). Jak twierdzą Wyn i Woodmann, współczesne środowisko społeczne będzie stawiać coraz większe wymagania młodym ludziom, aby aktywnie kształtowali swoje życie, planując przyszłość i reagując na to, co rynek ma do zaoferowania (Wyn, Woodmann 2007: 377).

W tym miejscu należy zapytać, jak wygląda reakcja pokolenia Z na zastane warunki pracy i zatrudnienia. Czy mamy do czynienia z adaptacją, czy z kontestacją? Wydaje się, że dominuje akceptacja zastanych warunków i zachowania adaptacyjne. Wskazują na to deklaracje młodych ludzi. Są oni przekonani, że mogą w tej sytuacji kształtować swoje własne życie i zarządzać nim. Akceptują świat taki, jakim jest. Nie kwestionują konkurencyjności, a odpowiedzialność za siebie przyjmują w sposób oczywisty i bezkrytyczny (por. Roberts 2007; Mørch i in. 2018). Jednym z przejawów takiej postawy jest coraz mniejsze znaczenie stabilności zatrudnienia rozumianej jako stałe godziny pracy i umowa o pracę. Młodzi ludzie preferują elastyczne formy zatrudnienia czy samozatrudnienie, kojarzą im się bowiem z wolnością i decydowaniem o sobie, co skutecznie zakorzeniła w nich neoliberalna narracja. Poza stworzeniem określonych ram instytucjonalnych i gospodarczych neoliberalizm, jako praktyka dyscyplinująca, dąży do wykreowania określonych postaw i przekonań, mających wzmocnić późnokapitalistyczną gospodarkę i wbudowywać ją w jednostkę. Najbardziej pożądaną postawą w optyce polityki neoliberalnej jest tzw. osobowość przedsiębiorcza (*entrepreneurial self, independent entrepreneur*), rozumiana jako projekt „wymyślenia siebie”, w którym ludzie coraz częściej zachowują się jak przedsiębiorstwa o spójnych markach na coraz bardziej niepewnym i konkurencyjnym rynku pracy (Beck 2002; Kelly 2006). Socjalizacja do takich postaw i promocja przedsiębiorczości młodzieży dokonuje się za pośrednictwem rozmaitych agend socjalizacyjnych, organizacji, programów, grantów i dotyczy różnych obszarów życia jednostki, nie tylko gospodarczego (Sukarieh, Tannock 2015). Wydaje się, że w warunkach polskich przebiegła ona z sukcesem. Dochodzimy bowiem do paradoksu, w którym im bardziej prekarne stają się warunki pracy, im mniejsza renta płynie z wykształcenia, im mniej wpływa ono na pozycję społeczną, tym mocniej młodzi ludzie wierzą w rozwiązania neoliberalne, które wygenerowały obecny stan rzeczy.

Bibliografia

- Bauman Z., Leoncini T. (2018), *Płynne pokolenie*, przeł. S. Żuchowski, Wydawnictwo Czarna Owca, Warszawa.
- Beck U. (2002), *Spoleczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, przeł. S. Cieřła, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Beck U. (2007), *Beyond Class and Nation: Reframing Social Inequalities in a Globalizing World*, „The British Journal of Sociology”, nr 58(4), s. 679–705.
- Bessant J. (2018), *Young Precariat and a New Work Order? A Case for Historical Sociology*, „Journal of Youth Studies”, t. 21, nr 6, s. 780–798.
- Bochenek M., Lange R. (red.) (2019), *Nastolatki 3.0. Raport z ogólnopolskiego badania uczniów*, NASK, Warszawa, <https://www.nask.pl/pl/raporty/raporty/2593,Raport-z-badan-quotNastolatki-30quot-2019.html> (dostęp: 7.05.2020).
- Carr N. (2010), *The Shallows: What the Internet Is Doing to Our Brains*, W.W. Norton & Company, New York–London.
- CBOS (2019), *Młodzież 2018*, „Opinie i Diagnozy”, nr 43.
- Defratyka A., Morawski I. (2019), *Pokolenie Z w finansach i na rynku pracy. Jak pokolenia Z, X i Y różnią się w świetle danych i badań*, Spotdata, <https://media.spotdata.pl/aktualnosci/pr/444122/pokolenie-z-w-finansach-i-na-rynku-pracy> (dostęp: 1.05.2020).
- Employment and Social Development in Europe* (2019), Eurostat, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/747fefaf1-d085-11e9-b4bf-01aa75ed71a1/language-en> (dostęp: 2.03.2020).
- Foucault M. (2008), *The Birth of Biopolitics, Lectures at the College de France, 1978–1979*, Palgrave Macmillan, London.
- France A. (2007), *Understanding Youth in Late Modernity*, Open University Press, London.
- France A. (2016), *Understanding Youth in the Global Economic Crisis*, Policy Press, Bristol.
- France A., Roberts S. (2015), *The problem of social generations: a critique of the New Emerging Orthodoxy in Youth Studies*, „Journal of Youth Studies”, nr 18(2), s. 215–230.
- Furlong A. (2013), *Youth Studies. An Introduction*, Routledge, New York.
- Furlong A., Cartmel F. (2007), *Young People and Social Change. New Perspective*, Open University Press, Maidenhead.
- Giddens A. (2006), *Przemiany intymności. Seksualność, miłość i erotyzm we współczesnych społeczeństwach*, przeł. A. Szulżycka, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Giza-Poleszczuk A. (2007), *Rodzina i system społeczny*, [w:] M. Marody (red.), *Wymiary życia społecznego*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa, s. 290–317.
- Harvey D. (2005), *A Brief History of Neoliberalism*, Oxford University Press, Oxford.
- Hatałska N. (2016), *Rola blogerów i youtuberów we współczesnym świecie. Raport*, Blog Forum Gdańsk / Urząd Miejski w Gdańsku, Gdańsk.
- Keen A. (2007), *Kult amatora. Jak internet niszczy kulturę*, przeł. M. Bernatowicz, K. Topolska-Ghariani, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- Kelly P. (2006), *The Entrepreneurial Self and „Youth at-risk”: Exploring the Horizons of Identity in the Twenty-first Century*, „Journal of Youth Studies”, t. 9, nr 1, s. 17–32.
- Kutwa K. (2018), *Polski i europejski rynek pracy. Dla młodych?*, [w:] K. Szafraniec (red.), *Młodzi 2018*, A PROPOS Serwis Wydawniczy Anna Sikorska-Michalak, Warszawa, s. 83–101.
- MacDonald R. (2011), *Youth transitions, unemployment and underemployment. Plus ça change, plus c'est la même chose?*, „Journal of Sociology”, t. 47(4), s. 427–444.
- Mannheim K. (1952), *The Problem of Generations*, [w:] K. Mannheim, *Essays in the Sociology of Knowledge*, Routledge, Londyn.

- Mannheim K. (1992–1993), *Problem pokoleń*, „Colloquia Communia”, nr 1(12), s. 136–169.
- Miles S. (2000), *Youth Lifestyles in a Changing World*, Open University Press, Maidenhead.
- #MłodziPrzyGłosie. *Co wpływa na decyzje zawodowe młodych ludzi?* (2018), Deloitte.
- Mørch S., Pultz S., Stroeback P. (2018), *Strategic Self-management: The New Youth Challenge*, „Journal of Youth Studies”, nr 21(4), s. 422–438.
- Pańków M. (2012), *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Pyżalski J., Batorski D., Michalska B. (2018), *Internet i otoczenie komunikacyjne*, [w:] K. Szafraniec (red.), *Młodzi 2018: Cywilizacyjne wyzwania, edukacyjne konieczności*, A PROPOS Serwis Wydawniczy Anna Sikorska-Michalak, Warszawa, s. 29–43.
- Pyżalski J., Zdrodowska A.E., Tomczyk Ł., Abramczuk K. (2019), *Polskie badanie EU Kids Online 2018. Najważniejsze wyniki i wnioski*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Adama Mickiewicza, Poznań, https://fundacja.orange.pl/files/user_files/EU_Kids_Online_2019_v2.pdf (dostęp: 6.05.2020).
- Roberts K. (2007), *Youth Transitions and Generations: A Response to Wyn and Woodman*, „Journal of Youth Studies”, nr 10(2), s. 263–269.
- Roberts K. (2009a), *Opportunity structures then and now*, „Journal of Education and Work”, nr 22(5), s. 355–368.
- Roberts K. (2009b), *Youth in Transition: Eastern Europe and the West*, Palgrave, London.
- Sawulski J. (2019), *Pokolenie '89: młodzi o polskiej transformacji*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa.
- Standing G. (2011), *The Precariat: The New Dangerous Class*, Bloomsbury, London.
- Stańczak J., Stelmach K., Urbanowicz M. (2015), *Spadek liczby małżeństw i urodzeń żywych w Polsce*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Sukarieh M., Tannock S. (2015), *Youth Rising? The Politics of Youth in the Global Economy*, Routledge, New York.
- Szafraniec K. (2011), *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa.
- Szafraniec K., Domalewski J., Wasielewski K., Szyborski P., Wernerowicz M. (2017), *Zmiana warty. Młode pokolenia a transformacje we wschodniej Europie i Azji*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Szlendak T. (2010), *Socjologia rodziny. Ewolucja, historia, zróżnicowanie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Świat Młodych 5 (2019), Grupa IQS, Warszawa.
- Tapscott D. (1997), *Growing Up Digital: The Rise of the Net Generation*, McGraw-Hill, New York.
- Wallace C., Kovatcheva S. (red.) (1998), *Youth in society: The construction and deconstruction of youth in East and West Europe*, Macmillan, Basingstoke.
- Wątroba W. (2017), *Transgresje międzypokoleniowe późnego kapitalizmu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.
- Workforce View in Europe* (2019), ADP, https://www.adp.pl/_local/workforce-view-2019/ADP_WhitePaper2019_210319_PL_digi_A4.pdf (dostęp: 7.05.2020).
- Wray-Lake L., Syvertsen A.K., Briddell L., Osgood D.W., Flanagan C.A. (2011), *Exploring the Changing Meaning of Work for American High School Seniors From 1976 to 2005*, „Youth & Society”, nr 43(3), s. 1110–1135.
- Wrzesień W. (2015), *Pokoleniowość współczesnej polskiej młodzieży*, „Władza Sądzenia”, nr 7, s. 37–55.
- Wyn J., Woodman D. (2006), *Generation, Youth and Social Change in Australia*, „Journal of Youth Studies”, nr 9(5), s. 495–514.
- Wyn J., Woodman D. (2007), *Researching Youth in a Context of Social Change: A Reply to Roberts*, „Journal of Youth Studies”, nr 10(3), s. 373–381.

GENERATION Z ON THE LABOUR MARKET – STRUCTURAL CONDITIONS AND EXPECTATIONS

Abstract. The main aim of this article is to provide an insight into the situation on the labour market and professional perspectives related to the education and qualifications of young Poles, representatives of the so-called Z generation (people born after 1995). I review the situation on the basis of an analysis of the existing data and an analysis of the labour market and youth employment. The aim of the analysis is to answer questions about the value of work for young people, its place in the hierarchy of values, attitude to work, how it is described and evaluated by them, what conditions it should meet. The second objective is to describe the reality of work and employment of the youngest generation. The analysis is carried out using political ecology theory and the category of generation, but only at the level of the generation location. In the article I try to reconstruct the way of structural shaping of young people's lives and choices, assuming that it is the social context that mainly influences young people's attitudes and views, creating specific structural opportunities and providing them with specific resources.

Keywords: generation Z, work, employment, labour market.