



Rafał Muster

BEZROBOTNI Z POKOLENIA *BABY BOOMERS* I POKOLENIA Z

RÓŻNICE GENERACYJNE A GOTOWOŚĆ
DO FUNKCJONOWANIA W REALIACH
ZMIENIAJĄCEGO SIĘ RYNKU PRACY
– NA PRZYKŁADZIE RUDY ŚLĄSKIEJ



UNIWERSYTET ŚLĄSKI
WYDAWNICTWO

RAFAŁ MUSTER

– socjolog, dr hab., prof. Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Habilitację uzyskał w 2016 roku na podstawie monotematycznego cyklu publikacji „Procesy zachodzące na rynku pracy – ze szczególnym uwzględnieniem województwa śląskiego. Diagnoza kategorii osób defaworyzowanych na rynku pracy”. Koordynator merytoryczny i uczestnik wielu projektów badawczych związanych z analizami procesów zachodzących na lokalnych i regionalnych rynkach pracy. Autor ośmiu opublikowanych raportów z badań rynku pracy i ponad stu artykułów z problematyki rynku pracy oraz zarządzania zasobami ludzkimi. Uczestnik licznych konferencji – zarówno o zasięgu ogólnopolskim, jak i międzynarodowym. Cyklicznie współpracuje z publicznymi służbami zatrudnienia w zakresie badań rynku pracy.

Bezrobotni z pokolenia Baby Boomers i pokolenia Z

Różnice generacyjne a gotowość do funkcjonowania
w realiach zmieniającego się rynku pracy –
na przykładzie Rudy Śląskiej

Rafał Muster

Bezrobotni z pokolenia Baby Boomers i pokolenia Z

Różnice generacyjne a gotowość do funkcjonowania
w realiach zmieniającego się rynku pracy –
na przykładzie Rudy Śląskiej

Recenzent
Katarzyna Głębicka-Auleytner



Wojewódzki Urząd Pracy
w Katowicach

Patron honorowy

Spis treści

Wstęp	7
Rozdział 1. Pokoleniowe zróżnicowanie pracowników	11
1.1. Pokolenie – ustalenia definicyjne	11
1.2. Charakterystyka wybranych pokoleń z perspektywy funkcjonowania w przestrzeni rynku pracy	13
1.2.1. Pokolenie Baby Boomers	13
1.2.2. Pokolenie Z	16
1.3. Problemy i wyzwania aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych poniżej 30 i powyżej 50 roku życia	18
Rozdział 2. Funkcjonowanie rynku pracy	23
2.1. Zmiany zachodzące na rynku pracy	23
2.2. Bezrobocie i rynek pracy jako przedmiot badań społecznych.....	25
2.3. Rola publicznych służb zatrudnienia w analizowaniu sytuacji na rynku pracy	30
Rozdział 3. Bezrobocie w Rudzie Śląskiej na tle procesów demograficznych	33
3.1. Ruda Śląska – portret demograficzny miasta.....	33
3.2. Bezrobocie jako problem społeczny w Rudzie Śląskiej	38
Rozdział 4. Różnice generacyjne a gotowość osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z do funkcjonowania w realiach zmieniającego się rynku pracy w Rudzie Śląskiej	45
4.1. Założenia metodologiczne oraz cele zrealizowanych badań wśród osób bezrobotnych	45
4.2. Analiza wyników badań przeprowadzonych wśród osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z	47
4.2.1. Cechy społeczno-demograficzne badanych osób bezrobotnych	47
4.2.2. Motywy rejestrowania się osób bezrobotnych w powiatowym urzędzie pracy.....	50
4.2.3. Powody rezygnacji z pracy	53

4.2.4. System wartości osób bezrobotnych	54
4.2.5. Przedstawiciele pokoleń Baby Boomers i Z w sytuacji poszukiwania pracy.....	55
4.2.6. Czynniki istotne dla pracodawców – opinie osób bezrobotnych	58
4.2.7. Plany osób bezrobotnych dotyczące podnoszenia kwalifikacji zawodowych	59
4.2.8. Możliwość rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej.....	60
4.2.9. Kompetencje cywilizacyjne osób bezrobotnych	61
4.2.10. Mobilność przestrzenna osób bezrobotnych	65
4.2.11. Opinie osób bezrobotnych o swoich atutach na rynku pracy	68
4.2.12. Aprobata i dezaprobata wybranych sytuacji w pracy.....	69
4.2.13. Dualność rynku pracy a oczekiwania osób bezrobotnych wobec pracodawców.....	70
4.2.14. Preferowane czynniki motywacji	75
4.2.15. Preferowane sposoby komunikacji	80
4.2.16. Lojalność respondentów wobec pracodawców	81
4.2.17. Wzajemne uczenie się starszych i młodszych pracowników – perspektywa funkcjonowania bezrobotnych w pokoleniowo zróżnicowanych zespołach pracowniczych	83
Rozdział 5. Podsumowanie i rekomendacje.....	89
5.1. Podsumowanie badań empirycznych	89
5.2. Rekomendacje	93
Zakończenie	95
Aneks – kwestionariusz wywiadu wykorzystany podczas badania osób bezrobotnych	97
Bibliografia	113
Literatura	113
Akty prawne	121
Źródła internetowe.....	121
Spis tabel i wykresów	123

Wstęp

Wiek jest jedną z kluczowych zmiennych różnicujących osoby w przestrzeni rynku pracy – dotyczy to nie tylko osób pracujących, ale także bezrobotnych. Zróżnicowanie wiekowe implikuje różne motywacje podejmowania i świadczenia pracy, ma wpływ na odmienne aspiracje zawodowe. Przekłada się także na różnice w oczekiwaniach względem pracodawców, inne czynniki motywujące, czy wreszcie determinanty satysfakcji z pracy. Wskazuje się na liczne przyczyny pozostawiania bez pracy osób młodszych oraz starszych wiekiem, ale także mówi się o różnych skutkach bezrobocia w zależności od kryterium wieku. W przypadku osób bezrobotnych czynnik pokoleniowego zróżnicowania będzie o tyle istotny, że może stanowić ważną zmienną wpływającą na potencjalne korzystanie z odpowiednich instrumentów i usług aktywizacji zawodowej – co wynika z obowiązujących przepisów określonych w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2021 r., poz. 1100, z późn. zm.). Uwzględnienie pokoleniowego zróżnicowania potencjalnych kandydatów na pracowników wpływa na wzrost efektywności wykorzystania środków publicznych podczas aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, ale – co ważne – jest także przejawem budowy partnerstwa pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przestrzeni rynku pracy.

O ile problem pokoleniowego zróżnicowania pracowników leży u podstaw licznych rozważań naukowych (por. np. Rogozińska-Pawełczyk, red., 2014; Wiktorowicz, Warwas, 2016; Mendryk, 2019), o tyle kwestie odnoszące się *sensu stricto* do różnorodności pokoleniowej osób bezrobotnych nie stanowią zbyt często przedmiotu badań empirycznych. Uzasadnione będzie stwierdzenie, że dotychczasowe badania realizowane wśród osób bezrobotnych nawiązywały do specyfiki funkcjonowania i problemów aktywizacji zawodowej poszczególnych kohort wiekowych osób bezrobotnych. Badania uwzględniające wiek bezrobotnych dotyczyły najczęściej albo specyfiki funkcjonowania młodszej części osób bezrobotnych, tj. do 25 lub 30 roku życia, albo – starszej, tj. osób po 50 roku życia. Tym samym wyniki realizowanych dotychczas projektów badawczych w głównej mierze miały na celu ukazanie specyfiki funkcjonowania określonej, tylko jednej kategorii wiekowej bezrobotnych. Nie dokonywano natomiast porównań międzygeneracyjnych, ponieważ projekty te *de facto* ogniskowały się wyłącznie na jednej kategorii wiekowej badanych bezrobotnych. Dlatego wydaje się uzasadnione postawienie tezy o deficycie badań, odnoszących się do problematyki generacyjnego zróżnicowania bezrobotnych – szczególnie w aspekcie ukazania oczekiwań różnych grup

wiekowych osób pozostających bez pracy wobec potencjalnych działań z zakresu aktywizacji zawodowej.

W literaturze przedmiotu funkcjonuje nawet termin „zarządzanie wiekiem”. Pojęcie to oznacza „realizację różnorodnych działań, które pozwalają na bardziej racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku” (Liwiński, Sztanderska, 2010: 3). W pracach poświęconych omawianemu tematowi możemy także znaleźć szereg przykładów tzw. dobrych praktyk zarządzania wiekiem (por. np. Waligóra, 2018). Tymczasem niewątpliwie zasadne będzie odniesienie tego pojęcia nie tylko do osób pracujących, ale także do bezrobotnych – przede wszystkim w kontekście ukazania problemów aktywizacji zawodowej i społecznej osób w różnym wieku, także w zakresie diagnozy ich oczekiwań wobec rynku pracy i pracodawców.

Wyniki tego typu analiz mają wymiar praktycznie użyteczny i mogą zostać wykorzystane jako podstawa formułowania wniosków przydatnych do realizacji działań z zakresu integracji i reintegracji zawodowej zróżnicowanych wiekowo bezrobotnych, zarówno na poziomie lokalnym, regionalnym, jak i krajowym. Pomoże to w dedykowaniu określonego wsparcia różnym grupom wiekowym potencjalnych pracowników. Uwzględniając specyfikę bezrobotnych, związaną ze zróżnicowaniem generacyjnym, trafniej będzie można tworzyć modele wsparcia kierowane do różnych grup wiekowych. To z kolei powinno zwiększyć wskaźniki efektywności podejmowanych działań o charakterze aktywizującym. Co więcej, jeżeli pracodawcy nie lekceważą oczekiwań pokoleniowo zróżnicowanych bezrobotnych, którzy poszukują pracy i stanowią istotny rezerwuariusz siły roboczej, to można spodziewać się w przyszłości wzrostu poziomu ich lojalności, zmniejszenia wskaźników fluktuacji oraz pełniejszej satysfakcji z pracy. Wzięcie pod uwagę zróżnicowanych oczekiwań bezrobotnych nie świadczy o podmiotowym traktowaniu osób pozostających bez pracy, które mają określone nastawienie względem przyszłego miejsca pracy, ale jest przejawem humanizacji stosunków pracy. Przy czym oczekiwania te wcale nie odnoszą się – jak sądzi część pracodawców – tylko do wymiaru finansowego, mają one bowiem zdecydowanie szerszy wymiar. Próba uwzględniania oczekiwań artykułowanych przez bezrobotnych jest przejawem dążenia do partnerstwa pomiędzy stroną popytową (pracodawcy) a stroną podażową (zasób siły roboczej) na rynku pracy. Uwzględnianie postulatów artykułowanych przez bezrobotnych poszukujących pracy wpłynie także na zmniejszenie wskaźników fluktuacji personelu oraz wzrost poziomu efektywności. Zatem korzyści odniosą także pracodawcy.

W monografii podjęto próbę ukazania różnic – na podstawie zrealizowanych badań empirycznych w Rudzie Śląskiej – pomiędzy oczekiwaniami wobec pracodawców u bezrobotnych z pokolenia Baby Boomers (urodzeni przed 1965 rokiem) oraz bezrobotnych z pokolenia Z (urodzeni po 1989). Tym samym starano się

ukazać różnice pomiędzy starszą a młodszą generacją osób bezrobotnych, które ze względu na metrykę urodzenia mogą doświadczać dyskryminacji w dostępie do ofert pracy, co dotyczy zwłaszcza osób z pokolenia Baby Boomers. Ta część pracy, odnosząca się do zaprezentowania wyników badań empirycznych, stanowi zasadniczą część publikacji. Wyniki zrealizowanych, reprezentatywnych badań socjologicznych stały się podstawą do sformułowania rekomendacji.

Można spodziewać się, że zmiany demograficzne związane z procesem starzenia się społeczeństwa w coraz większym stopniu będą determinować sytuację na rynku pracy – szczególnie w zakresie dostępności podaży zasobów pracy. Trendy demograficzne są jednoznaczne – wyraźnie można wskazać na rosnącą dostępność potencjalnych pracowników po 55 roku życia (por. Jamka, 2009: 44; Lewandowski, Rutkowski, red., 2017: 11; Chomątkowska, Żarczyńska-Dobiesz, 2018: 38; Kawka, 2018: 117). Z kolei zwiększający się udział ludności w wieku przedemerytalnym i emerytalnym, przy jednoczesnym zmniejszaniu się liczby młodzieży rozpoczynającej aktywność zawodową, wpłynie na konieczność przeorientowania strategii zatrudniania nowych pracowników przez pracodawców. Implikacją tych zjawisk będzie coraz powszechniejsze funkcjonowanie zespołów pracowniczych znacząco różniących się wiekiem i implementowanie procedur zarządzania wiekiem. Jak podkreśla się w literaturze przedmiotu, następujące bardzo szybko zjawiska demograficzne „uświadomią przedsiębiorcom, że nie jest to kolejny trend, ale bezdyskusyjna konieczność” (Koptiew, 2014: 237). Wydaje się zasadne postawienie tezy, że przy odpowiednio realizowanej polityce personalnej będzie można to wykorzystać jako czynnik zwiększenia przewagi konkurencyjnej, ponieważ członkowie tych zespołów będą się uzupełniać i wzajemnie uczyć od siebie.

Można przypuszczać, że przedsiębiorcy po kryzysie gospodarczym wywołanym globalną pandemią COVID-19 ponownie zwiększą zatrudnienie, poszukując nowych, potrzebnych pracowników także wśród osób bezrobotnych. Znajomość oczekiwań różnych grup wiekowych bezrobotnych wobec pracodawców i potencjalnego miejsca pracy przyniesie natomiast szereg korzyści zarówno pracodawcom, jak i pracownikom.

Zasadniczym celem książki jest przedstawienie wyników badań empirycznych, które były próbą ukazania problematyki pokoleniowego zróżnicowania osób bezrobotnych na rynku pracy. W szczególności analizowano, w jaki sposób wiek – jako zmienna niezależna – różnicuje gotowość do uczestnictwa w działaniach z zakresu aktywizacji zawodowej, a także wpływa na potencjalne motywy świadczenia pracy.

Monografia składa się z pięciu rozdziałów. W rozdziale pierwszym dokonano próby zdefiniowania pojęcia „pokolenie”. Scharakteryzowano także czynniki wyróżniające przedstawicieli pokolenia Baby Boomers oraz pokolenia Z głównie z punktu funkcjonowania ich w obszarze rynku pracy. Odniesiono się również do kwestii związanych z problemami aktywizacji zawodowej bezrobotnych należących do tych dwóch pokoleń. W rozdziale drugim omówiono zmiany zachodzące na

rynku pracy – przede wszystkim w aspekcie potencjalnego funkcjonowania osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z. W tej części monografii zjawisko bezrobocia przedstawiono także w kategoriach przedmiotu badań socjologicznych, wskazując na rolę publicznych służb zatrudnienia w analizach rynku pracy. Rozdział trzeci opisuje problem bezrobocia na lokalnym rynku pracy w Rudzie Śląskiej (gdzie przeprowadzono badania) na tle następujących procesów demograficznych. W rozdziale czwartym zaprezentowano natomiast cząstkowe wyniki zrealizowanego na lokalnym rynku pracy w Rudzie Śląskiej projektu badawczego dotyczącego problemu pokoleniowego zróżnicowania podaży zasobów pracy. Badania zostały zainicjowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej (PUP Ruda Śląska) i sfinansowane ze środków Funduszu Pracy. Autor niniejszej monografii był koordynatorem merytorycznym tego projektu badawczego¹. Jeden z segmentów badań odnosił się do osób bezrobotnych, a podstawową zmienną różnicującą był ich wiek. Gromadzone dane empiryczne były agregowane w cztery kategorie respondentów – reprezentantów pokoleń, tj. Baby Boomers, X, Y i Z. W monografii skoncentrowano się na ukazaniu różnic i podobieństw pomiędzy przedstawicielami najbardziej oddalonych od siebie (biorąc pod uwagę metrykę urodzenia) pokoleń Baby Boomers i Z, ponieważ to w ich przypadku różnice te są najbardziej widoczne. W rozdziale empirycznym przedstawiono m.in. oczekiwania osób bezrobotnych wobec pracodawców – szczególnie w aspektach zmieniającego się rynku pracy. W związku z tym, że zrealizowany projekt badawczy ma wymiar aplikacyjny i wyniki analiz mogą stanowić podstawę podejmowania działań z zakresu usprawniania mechanizmów rynku pracy, to w rozdziale piątym sporządzono katalog propozycji rekomendacji wraz z ich potencjalnymi adresatami.

¹ Autor od 2005 roku współpracuje z publicznymi służbami zatrudnienia, koordynując realizację licznych przedsięwzięć badawczych związanych z analizami rynku pracy. Efekty tych badań przedstawiono w raportach badawczych, które zostały opublikowane (por. Muster, 2007, 2009b, 2009c, 2014).

ROZDZIAŁ 1.

Pokoleniowe zróżnicowanie pracowników

1.1. Pokolenie – ustalenia definicyjne

W pracach dotyczących omawianego zagadnienia wyraźnie zaznacza się, że pojęcie pokolenie jest niejednoznaczne (por. Sidor-Rządkowska, 2018: 87). Przy czym jednocześnie akcentuje się, że „w ujęciu naukowym pojęcie pokolenie pojawiło się stosunkowo niedawno” (Karmolińska-Jagodzik, 2012: 191). Sięgając do *Słownika języka polskiego*, można znaleźć następujące określenie terminu pokolenie, definiowane jako „ogół ludzi urodzonych i żyjących w tej samej epoce, których postawy i światopogląd zostały ukształtowane przez wspólnotę doświadczeń; grupa ludzi mniej więcej w tym samym wieku” (Szymczak, red., 1979: 772). W zaktualizowanej, internetowej wersji *Słownika języka polskiego* zwraca się jeszcze uwagę na podobieństwo ukształtowania tych samych przeżyć, doświadczeń u osób zaliczanych do tego samego pokolenia.

Pokolenie – co podkreśla się w literaturze przedmiotu – to

grupa osób urodzonych mniej więcej w tym samym czasie, mających te same doświadczenia historyczne. Na podstawie podobnych, niepowtarzalnych doświadczeń przedstawiciele pokolenia wykazują pewne podobieństwa w sposobie działania i ideologii, co odróżnia ich od generacji wcześniejszych i późniejszych (Marshall, red., 2004: 240).

Anthony Giddens, dokonując eksplikacji terminu pokolenie, zauważa, że jest to „ogół jednostek urodzonych i żyjących w tym samym czasie. O przynależności do danego pokolenia decyduje nie tylko rok urodzenia, lecz także wspólnota doświadczeń kształtowanych przez konkretne społeczeństwo” (Giddens, 2012: 1084). Na podobne kwestie zwracają uwagę Justyna Wiktorowicz i Izabela Warwas, które pokolenie rozumieją jako „wszystkie należące do danego kręgu kulturowego osoby w mniej więcej równym wieku, które na podstawie wspólnej sytuacji historyczno-społecznej mają podobne postawy, motywacje, oczekiwania, nastawienie do świata i systemy wartości” (Wiktorowicz, Warwas, 2016: 19). Piotr Szukalski twierdzi natomiast, że za uprawnione będzie wymienne stosowanie terminów

pokolenie i generacja (Szukalski, 2012: 12). Zatem definicje pojęcia pokolenie akcentują nie tylko ramy graniczne urodzenia, ale także wyrażnie wskazują na wspólnotę doświadczeń, przeżyć wynikających z faktu doświadczania określonych wydarzeń i procesów społeczno-gospodarczych. Wprowadzenie tego terminu w obszar naukowej dyskusji wpłynęło na większe zainteresowanie problemem pokoleniowego różnicowania współczesnego społeczeństwa wśród przedstawicieli różnych dyscyplin naukowych, m.in. pedagogów, psychologów, socjologów, specjalistów od zarządzania i marketingu.

Mędzygeneracyjne różnicowanie pracowników w przestrzeni rynku pracy coraz częściej jest przedmiotem badań i analiz. Jednocześnie należy podkreślić, że kwestie pokoleniowego różnicowania osób bezrobotnych w zasadzie do tej pory nie były przedmiotem szerszej refleksji naukowej.

Analizując znaczenie pojęcia pokolenie z perspektywy rynku pracy, można zauważyć, że jest to

grupa osób mających podobną tożsamość społeczną, cele i wartości zawodowe, które łączą każdą z tych osób w jeden spójny zbiór. Są to ludzie mający podobne podejście do życia, czyli do miejsca i znaczenia takich kluczowych wymiarów życia, jak: rodzina, przyjaźń, miłość, zainteresowania, czy właśnie praca. W danym pokoleniu kształtuje się wspólnie podzielane podejście do autorytetów, organizacji, autonomii i poczucia wolności, uczestnictwa w grupach i zbiorowościach, w tym organizacyjnej, oczekiwań czerpania motywacji i satysfakcji z pracy (Kawka, 2018: 123).

Czasami pewne problemy przysparza wyznaczenie dat granicznych determinujących przynależność do konkretnych pokoleń, na co zwracają uwagę niektórzy badacze:

Wyróżnienie pokoleń jest kwestią przyjętej konwencji i w poszczególnych przypadkach może budzić wątpliwości. Dlatego też w literaturze znaleźć można różne klasyfikacje generacji, które różnią się od siebie nie tylko przyjętym nazewnictwem poszczególnych pokoleń, ale i datami oznaczającymi przyjście danego pokolenia na świat (Czerwińska, Striker, Wojtaszczyk, 2009: 118).

Joanna Ratajczak pisze natomiast: „Należy jednak pamiętać, że granice pomiędzy pokoleniami na rynku pracy są bardzo płynne, a o przynależności do danej generacji decyduje raczej światopogląd, system wartości i nastawienie do pracy, a nie sama data urodzenia” (Ratajczak, 2018: 207).

Pewne wątpliwości i dyskusje dotyczą w szczególności ustalania dat określających przynależność do młodszych pokoleń. Jednocześnie na liczne charakterystyki pokoleń, które odnajdujemy w literaturze przedmiotu, nie możemy patrzeć

bezrefleksyjnie. Do próby przypisywania wszystkim przedstawicielom określonych pokoleń danych tych samych cech należy podejść z dużą ostrożnością. Pokolenia są wewnętrznie zróżnicowane. Małgorzata Sidor-Rządkowska pisze:

Traktowanie przynależności generacyjnej jako głównego wyznacznika stosunku jednostki do pracy zawodowej byłoby ogromnym błędem. Błędem byłoby także ignorowanie wskazywanych odmienności. Racjonalne zarządzanie organizacją wymaga wypracowania zrównoważonego, wolnego od skrajności podejścia do kwestii zróżnicowania pokoleniowego pracowników firmy (Sidor-Rządkowska, 2018: 89).

Wewnętrzne zróżnicowanie reprezentantów poszczególnych pokoleń akcentuje także Dobrochna Hildebrandt-Wypych (por. 2009: 115). Jednakże niezależnie od pewnej różnorodności przedstawicieli pokoleń, wskazane jest, by pracodawcy, delegując obowiązki zawodowe czy tworząc systemy motywacyjne, brali pod uwagę międzypokoleniowe zróżnicowanie zasobów (por. np. Stachowska, 2019). Dla przykładu – osobom starszym wiekiem nie należy zlecać wykonywania ciężkich prac fizycznych, np. w budownictwie bądź przemyśle. W miarę możliwości ta grupa pracowników powinna być rotacyjnie kierowana do wykonywania innych prac.

Zakresy czasowe związane z przynależnością do określonych pokoleń, a także nawiązujące do ich nazewnictwa są przyjmowane umownie. Nie ma jednoznacznie zdefiniowanych przedziałów czasowych oraz jednego powszechnie przyjętego nazewnictwa, które odnosiłyby się do podziałów międzygeneracyjnych, aczkolwiek – co warto podkreślić – przedziały czasowe przynależności do określonych kategorii wiekowych w dużym stopniu są zbliżone do siebie. W celu ukazania problematyki pokoleniowego zróżnicowania osób bezrobotnych w pracy skoncentrowano się na przedstawieniu fragmentów badań dotyczących pozostających bez pracy respondentów z pokoleń Baby Boomers i Z.

1.2. Charakterystyka wybranych pokoleń z perspektywy funkcjonowania w przestrzeni rynku pracy

1.2.1. Pokolenie Baby Boomers

W literaturze przedmiotu na ogół nie odnajduje się większych różnic w określaniu przedziału czasowego definiującego przynależność do pokolenia Baby Boomers. Przyjmuje się, że do tego pokolenia przynależą osoby urodzone w 20 lat po zakończeniu II wojny światowej, tj. pomiędzy 1945 a 1965 rokiem. Można natomiast spotkać różne terminy odnoszące się do przedstawicieli tego pokolenia,

np. Me Generation, Baboo, Love Generation, Sandwich Generation (por. Seweryn, 2017: 106). Jednakże zdecydowanie najczęściej w celu charakterystyki osób urodzonych w tym czasie stosuje się termin Baby Boomers, dlatego też w niniejszej pracy konsekwentnie będzie używane to określenie.

Odnosząc się do polskich realiów, można zauważyć, że osoby urodzone w okresie powojennego wyżu demograficznego socjalizowane były do pracy w warunkach centralnie sterowanego rynku pracy. Przedstawiciele pokolenia Baby Boomers życie zawodowe rozpoczynali w okresie socjalizmu, co determinowało wysokie poczucie stabilizacji zawodowej, pewność zatrudnienia i duże wsparcie socjalne ze strony zakładu pracy – także dla członków ich rodzin. Jak zauważa Rafał Drozdowski, spośród „wszystkich cech specyficznych dla realnosocjalistycznego rynku pracy, zasada pełnego zatrudnienia – podobnie, jak zasada państwowej własności środków produkcji – miała zawsze status szczególny” (Drozdowski, 2002: 51). Tym samym można stwierdzić, że osoby chcące pracować nie miały w zasadzie problemu ze znalezieniem odpowiedniego zatrudnienia. Powszechną formą prawną świadczenia pracy była umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, co implikowało wysoki poziom stabilizacji na rynku pracy. Gospodarka centralnie planowana dawała pracującym – szczególnie w przemyśle – liczne benefity socjalne, z których korzystali także członkowie ich rodzin. Taka sytuacja często sprzyjała brakowi szacunku wobec pracy, która była powszechnie dostępna. W przypadku utraty miejsca pracy bez problemu można było znaleźć inne miejsce zatrudnienia.

Transformacja ustrojowa i gospodarcza zapoczątkowana pod koniec lat 80. XX wieku w Polsce w znacznym stopniu zmieniła zasady funkcjonowania pracowników w przestrzeni krajowego rynku pracy (por. np. Hardy, 2010). Część spośród tych osób utraciła pracę, w głównej mierze w wyniku procesów restrukturyzacyjnych, niejednokrotnie borykając się później z problemami ponownego wejścia na rynek pracy. Dla niektórych pracodawców doświadczenie zawodowe zdobywane w warunkach gospodarki centralnie sterowanej okazywało się czynnikiem stygmatyzującym potencjalnych kandydatów do pracy. Przedsiębiorcy negatywnie postrzegali nawyki zdobywane przez pracowników podczas pracy w warunkach socjalistycznego rynku pracy. Mogło to utrudniać ponowną reintegrację z rynkiem pracy tych osób, które utraciły zatrudnienie w wyniku procesów restrukturyzacyjnych. Tymczasem zaliczani do pokolenia Baby Boomers, w porównaniu z przedstawicielami młodszych generacji, mają liczne zalety, które pozytywnie powinny być odbierane przez pracodawców. Osoby te niechętnie zmieniają pracę, szanują przełożonych, są lojalne wobec współpracowników i pracodawców, z reguły dobrze czują się w strukturach hierarchicznych z czytelnymi regułami zarządzania. Jednocześnie przedstawiciele pokolenia Baby Boomers oczekują stabilizacji i bezpieczeństwa w sferze zatrudnienia (por. Wiktorowicz, Warwas, 2016: 27–28).

Niestety, pomimo wielu zalet, które są istotne z perspektywy pracodawcy, w literaturze przedmiotu podkreśla się, że osoby starsze wiekiem w przypadku

utraty pracy mają duże problemy z ponownym uzyskaniem odpowiedniego zatrudnienia (Muster, 2019a: 29). Pomimo ustawowego zakazu dyskryminacji kandydatów do pracy, m.in. ze względu na ich wiek, badania wskazują na problem defaworyzacji osób po 50 roku życia przez pracodawców w procesie rekrutacji i selekcji na wolne miejsca pracy (por. np. Muster, 2010a, 2014). Jest to w dużym stopniu związane także z niższym poziomem – w porównaniu do młodszych grup wiekowych pracowników – mobilności przestrzennej. Jak podkreśla Elżbieta Kryńska,

osoby znajdujące się w starszych grupach wieku na ogół charakteryzują się niską mobilnością (zawodową, edukacyjną, przestrzenną i międzyzakładową), co wpływa na zmniejszenie ich zdolności do elastycznego reagowania na zmiany zachodzące we współczesnych gospodarkach i na współczesnych rynkach pracy (Kryńska, 2012: 14–15).

Przedstawiciele starszego pokolenia w szczególności narażeni są na wykluczenie cyfrowe (por. Kryńska, Arendt, red., 2010; Muster, 2010b). W sytuacji dynamicznych zmian na rynku pracy, związanych m.in. z rewolucją technologiczną, problem niższych kompetencji cyfrowych będzie wpływać na pogłębiającą się marginalizację jednostek – nie tylko w obszarze zatrudnienia, ale także w innych sferach życia społecznego. W literaturze naukowej od lat podkreśla się trudną sytuację osób starszych na rynku pracy w związku z dużą dynamiką zmian następujących wewnątrz i zewnątrz organizacji.

Status ludzi starszych obniżał się wraz z pojawianiem się nowych technologii, zawodów i rozwiązań organizacyjnych oraz rozwojem powszechnej oświaty i mass mediów, które zastępowały starsze pokolenia w przekazywaniu młodszymi wiedzy o wspólnym dorobku zbiorowości (Klimczuk-Kochańska, 2010: 135).

Grażyna Spytek-Bandurska zwraca uwagę na trzy główne grupy czynników ograniczających zatrudnianie osób starszych. Po pierwsze wskazuje na cechy jednostki (relatywnie niski poziom wykształcenia, kłopoty z adaptacją do nowych warunków, zły stan zdrowia), po drugie – na organizację pracy i nowoczesne technologie (konieczność zdobywania nowych umiejętności i kwalifikacji, dynamiczne zmiany w otoczeniu wewnętrznym i zewnętrznym organizacji, nadmierne tempo pracy), i po trzecie – na uwarunkowania ekonomiczne i społeczne (bezrobocie, dyskryminacja ze względu na wiek, zapotrzebowanie rodzin na pracę starzejących się osób, np. związane z opieką nad dziećmi) (por. Spytek-Bandurska, 2012: 92). Ponadto wraz ze wzrostem wieku bezrobotnych zmniejsza się ich aktywność w poszukiwaniu pracy (por. Chirkowska-Smolak, 2000: 150). W badaniach realizowanych w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego wymienia się również

zaawansowany wiek jako jedną z kluczowych barier utrudniających podejmowanie pracy przez osoby bezrobotne (Turek, 2013: 85).

Dynamiczne zmiany zachodzące w otoczeniu wewnętrznym i zewnętrznym organizacji funkcjonujących na współczesnym rynku pracy mogą być czynnikami marginalizacji zawodowej i wykluczenia społecznego osób w wieku okołoemerytalnym. Bez dodatkowego, instytucjonalnego wsparcia w zakresie reintegracji zawodowej przedstawicieli pokolenia Baby Boomers problemy skutecznej aktywizacji zawodowej osób z tej kohorty wiekowej będą się pogłębiać. Jednakże – co należy podkreślić – warunkiem *sine qua non* efektywnej aktywizacji zawodowej bezrobotnych przedstawicieli pokolenia Baby Boomers będzie diagnoza możliwości świadczenia przez nich pracy oraz poznanie oczekiwań wobec pracodawców. Rozpoznanie potrzeb tej grupy bezrobotnych pomoże w określaniu katalogu działań wspomagających ich funkcjonowanie w przestrzeni rynku pracy.

1.2.2. Pokolenie Z

W literaturze przedmiotu możemy spotkać wielość określeń odnoszących się do młodszej części uczestników rynku pracy. Otóż przedstawiciele pokolenia Z nazywani są także generacją M (Multitasking), generacją C (Connected Generation) czy Net Generation (por. Murzyn, Nogiec, 2015: 375). Jednocześnie w pracach podkreśla się, że pokolenie Z jest „najbardziej podzieloną generacją, w sensie ekonomiczno-mentalno-kulturowym, od czasów zakończenia II wojny światowej” (Więcek-Janka, 2018: 30). Owo różnicowanie przejawia się czasami skrajnymi postawami względem edukacji, pracy i kariery zawodowej (por. Tomaszewska-Lipiec, 2018: 135). Nie oznacza to, że wśród innych pokoleń nie ma wewnętrznych podziałów – one są, ale nie wykazują tak istotnych różnic. Nie przeszkadza to jednocześnie próbie generalizacji i sprowadzenia do wspólnego mianownika niektórych cech uniwersalnych, które – oczywiście nieco uproszczając – możemy przypisać przedstawicielom tej generacji. Reprezentanci pokolenia Z sami podkreślają, że „ich cechą charakterystyczną jest niespotykane podzielną uwagę. Uważają, iż świetnie odnajdują się w kilku wydarzeniach równocześnie” (Ratajczak, 2018: 208). Stąd też czasami określa się ich jako tzw. pokolenie multitasking, czyli wielozadaniowe.

Próbując dokonać pewnego uogólnienia, można stwierdzić, że młode osoby mają większe szanse – w porównaniu do przedstawicieli starszych pokoleń – na realizację swoich planów i aspiracji edukacyjnych, chociażby ze względu na większe możliwości studiowania. Charakteryzując przedstawicieli młodego pokolenia, można także zauważyć, że nadal większość z nich mieszka z rodzicami, nawet jeżeli są aktywni zawodowo (por. Boguszewski, Piszczatowska-Oleksiewicz, oprac., 2017). Odkładają decyzje o założeniu rodziny czy posiadaniu dzieci, są bardziej tolerancyjni, nie mają oporu przed wchodzeniem w związki kohabitacyjne.

Bezsprzecznie jednym z zasadniczych wyznaczników charakteryzujących przedstawicieli pokolenia Z jest wysoki poziom kompetencji cywilizacyjnych. W szczególności odnosi się to do kompetencji związanych z użytkowaniem nowoczesnych technologii informatycznych, poszukiwaniem informacji w internecie. Można stwierdzić, że czynnie uczestniczą oni w budowie społeczeństwa informacyjnego: „Obok powszechnego wykorzystywania nowych mediów, cechą tej grupy jest także otwartość i łatwość użycia różnych urządzeń mobilnych i ich funkcji. Warto podkreślić też fakt, że generacja Z buduje relacje społeczne poprzez nowe technologie i media społecznościowe” (Frąckiewicz, 2018: 124). Co więcej, „sama technologia jest dla tego pokolenia narzędziem takim samym, jak inne przedmioty wykorzystywane w życiu codziennym” (Frąckiewicz, Grzesiuk, 2016: 207). Na zasadzie socjalizacji odwrotnej to oni uczą osoby starsze wiekiem przede wszystkim kompetencji związanych z korzystaniem z technologii informatycznych.

W Polsce osoby zaliczane do pokolenia Z pracę zawodową rozpoczynały w warunkach gospodarki wolnorynkowej, podczas gdy bezrobocie – jako problem społeczny – było zjawiskiem powszechnym, chociaż występowało ono z różnym nasileniem. Wskaźniki bezrobocia rosły po ostatnim kryzysie gospodarczym (2008–2009), ale od 2012 roku sytuacja na rynku pracy ulegała systematycznej poprawie. Pozytywne trendy spadku bezrobocia zostały zahamowane przez światowy kryzys epidemiczny, który do Polski dotarł w 2020 roku. Jednym z kluczowych problemów, z którym muszą sobie radzić na rynku pracy przedstawiciele młodszego pokolenia, jest ograniczona możliwość uzyskania stabilizacji w zatrudnieniu, co przekłada się na problem prekaryzacji (por. Standing, 2014).

„Zety” rozumieją, że otoczenie wewnętrzne i zewnętrzne organizacji szybko ulega zmianom. Akceptują je i potrafią się do nich szybko przystosować. Wyraźnie potwierdzają to badania empiryczne (por. np. Wagner, Strulak-Wójcikiewicz, 2019: 334). Ponadto, przedstawiciele młodego pokolenia sami chcą kreować zmiany, które są dla nich czymś naturalnym (por. np. Ratajczak, 2018: 208). Dlatego też sytuacja związana z koniecznością przejścia na pracę zdalną, co w tak licznych przypadkach było uwarunkowane zagrożeniem epidemicznym COVID-19, dla tych osób jest bezproblemowa, ponieważ szybko adaptują się do zmian. W literaturze przedmiotu podkreśla się dużą otwartość młodego pokolenia na nowości rynkowe (Frąckiewicz, Grzesiuk 2016: 206). W miejscu pracy oczekują szybkiej reakcji zwrotnej odnośnie do efektów wykonywanych zadań. Jednocześnie należy zaznaczyć, że reprezentanci pokolenia Z nie przywiązują się do określonego miejsca pracy. Jeżeli nie uzyskują satysfakcji z pracy, to w zasadzie bez problemu zmieniają pracodawcę, przez co czasami mogą być odbierani jako nieelojalni. Przedstawiciele tego pokolenia są bardzo pragmatyczni – jeżeli podejmują dalszą naukę (np. na uczelniach), to oczekują powiązania systemu kształcenia z rynkiem pracy. Liczą, że podjęty trud dalszej nauki przełoży się na poprawę ich statusu oraz sytuacji na rynku pracy, przede wszystkim w zakresie uzyskiwanych dochodów czy możliwości rozwoju zawodowego.

Dla osób z pokolenia Z – biorąc pod uwagę ich funkcjonowanie na rynku pracy – „liczy się przede wszystkim pasja i to ją stawiają na pierwszym miejscu” (Więcek-Janka, 2018: 29). Oczekują możliwości łączenia pracy ze swoimi zainteresowaniami, ceniąc sobie jednocześnie czas wolny.

1.3. Problemy i wyzwania aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych poniżej 30 i powyżej 50 roku życia

Zgodnie z zapisami art. 49 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2021 r., poz. 1100, z późn. zm.) bezrobotni do 30 i powyżej 50 roku życia zaliczani są do kategorii osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Posiadanie statusu osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy skutkuje pierwszeństwem w korzystaniu z programów specjalnych oraz instrumentów aktywizacji zawodowej. Osoby bezrobotne określane w ustawodawstwie mianem w szczególnej sytuacji na rynku pracy mogą być aktywizowane zarówno w oparciu o środki krajowe, w głównej mierze z Funduszu Pracy, jak i środki unijne, pochodzące z Europejskiego Funduszu Społecznego. Zakładając pewne miary tolerancji, można przyjąć, że bezrobotnych poniżej 30 i powyżej 50 roku życia będziemy mogli zaliczyć odpowiednio do przedstawicieli pokolenia Z i Baby Boomers. Można przypuszczać, że ustawodawca, określając wybrane kategorie bezrobotnych jako osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy, kierował się istotnymi problemami tych osób w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia. Co więcej, pomimo licznych nowelizacji Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (zmiany odnosiły się także do definiowania osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy), kategoria osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia cały czas była przypisana do kategorii w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Z kolei najmłodsza kategoria bezrobotnych (do 30 roku życia) wskazana w art. 49 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy kilka lat temu została rozszerzona swoim zasięgiem o pięć lat, wcześniej ograniczała się jedynie do osób bezrobotnych poniżej 25 roku życia. Jak podkreśla się w literaturze przedmiotu, do „grup wymagających szczególnego wsparcia zostały zaliczone przede wszystkim dwie kategorie osób bezrobotnych wyodrębnione ze względu na wiek: osoby bezrobotne do 30 roku życia oraz osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia” (Staszewska 2016: 102).

Zasadnicze przesłanki ustanowienia młodych osób pozostających bez pracy jako kategorii w szczególnej sytuacji na rynku pracy związane były z faktem, że istotna część tych osób wchodzących w przestrzeń rynku pracy nie ma praktycznego doświadczenia zawodowego. Ponadto, pracodawcy podkreślają – szczególnie u bezrobotnych absolwentów – brak powiązania systemu edukacji z potrzebami rynku pracy. Te deficyty stanowią ważną barierę w podjęciu zatrudnienia przez osoby młode (Socha, Sztanderska, 2002). Problemy w znalezieniu pracy dotyczą

najczęściej osób młodych bez doświadczenia zawodowego (Giermanowska, 2017: 33). W związku z tym możemy mówić o negatywnych skutkach bezrobocia, dlatego niewątpliwie utrudnione jest oddzielne opisywanie implikacji tego zjawiska, które odnosząby się konkretnie tylko do wybranych, poszczególnych kategorii wiekowych osób bezrobotnych. Niemniej jednak wydaje się, że w przypadku istotnych różnic pokoleniowych wśród bezrobotnych zasadna będzie próba ukazania szczególnie dotkliwych skutków bezrobocia doświadczanych przez młodszą i starszą część pozostających bez pracy.

Ponad wszelką wątpliwość bezrobocie młodzieży skutkuje licznymi negatywnymi konsekwencjami w wymiarze nie tylko jednostkowym, ale i społecznym czy ekonomicznym. Konsekwencje bezrobocia młodych osób wielokrotnie były przedmiotem refleksji naukowej (por. np. Kryńska, 2002; Kabaj, 2012; Kaczmarczyk, 2016 i in.). Bezrobocie młodych osób przede wszystkim „utrudnia start życiowy i funkcjonowanie w społeczeństwie [...] oraz ich rozwój osobisty i zawodowy” (Jakimiuk, 2017: 194). Ponadto, do negatywnych konsekwencji pozostawania bez pracy osób młodych zaliczymy: narastającą frustrację w związku z ograniczonymi możliwościami świadczenia pracy, dezaktualizację nabytych podczas procesu kształcenia kwalifikacji zawodowych, pogłębiające się problemy z usamodzielnieniem ekonomicznym, zadłużanie się, lęk o przyszłość, odkładanie decyzji o zakładaniu rodziny i posiadaniu potomstwa, większą skłonność do identyfikacji z ugrupowaniami skrajnymi czy populistycznymi, większą skłonność do zażywania środków psychoaktywnych oraz migrację zagraniczną.

Z kolei u starszej części bezrobotnych wyjątkowo dotkliwymi implikacjami pozostawania bez pracy będą: poczucie osamotnienia, brak poczucia przydatności (zwłaszcza w sytuacji, gdy jednostka wcześniej świadczyła pracę przez dłuższy czas), ograniczone możliwości bądź brak możliwości wspierania finansowego swoich dzieci w procesie kształcenia i (lub) usamodzielniania, większa skłonność do nadużywania alkoholu, postępujący rozpad więzi rodzinnych, częstsze podejmowanie decyzji o rozwodzie oraz dezaktualizacja nabytych wcześniej kwalifikacji zawodowych.

Badania empiryczne wskazują także na większy problem z pogarszaniem się zdrowia psychicznego u starszej części bezrobotnych w porównaniu z nasileniem zjawiska u młodszych osób pozostających bez pracy (Kostrzewski, Worach-Kardas, 2013: 313) – w szczególności dotyczy to zaburzeń depresyjnych (Drela, 2014: 91).

Jednak w ostatnich latach w literaturze przedmiotu podkreśla się poprawę sytuacji młodych osób na rynku pracy (por. np. Jakimiuk, 2017). Młodzież już w latach 90. ubiegłego wieku była adresatem licznych programów nastawionych na ich aktywizację zawodową. Większość działań na rzecz młodzieży bezrobotnej i zagrożonej wykluczeniem z rynku pracy była i w dalszym ciągu jest realizowana przez publiczne instytucje rynku pracy, takie jak urzędy pracy i Ochotnicze Hufce Pracy (Giermanowska, Raćław, 2015). Twierdzenie o poprawie sytuacji młodych

osób na rynku pracy ma także swoje odzwierciedlenie w danych statystycznych. Jeszcze 10 lat temu najmłodsza część bezrobotnych (w statystyce publicznej są to osoby od 18 do 24 roku życia) była najliczniej reprezentowana w strukturze bezrobotnych. Osoby te stanowiły wówczas ok. 38% wszystkich bezrobotnych (por. Czarnik, Turek, 2012: 10). Szczególnie niekorzystny wpływ na sytuację młodych osób na rynku pracy ma kryzys gospodarczy. Wyraźnie było to widać podczas ostatniego kryzysu w latach 2008–2009 i kilka lat po jego zakończeniu. Z jednej strony pracodawcy nie zatrudniali wówczas nowych pracowników, zatem duże problemy w uzyskaniu zatrudnienia miały osoby przechodzące z systemu edukacji w przestrzeń rynku pracy. Z drugiej zaś – młodym osobom częściej nie przedłużano zatrudnienia bądź doświadczali oni zwolnień. Wpłynęło to na istotne zwiększenie udziału tych osób w strukturze bezrobocia (por. Muster, 2020a: 140). Magdalena Rękas, oprócz kwestii odnoszących się do spowolnienia gospodarczego, wskazuje na zmniejszenie eksportu oraz wprowadzane zmiany technologiczne jako na czynniki zmniejszające popyt na pracę, a w efekcie niekorzystnie wpływające na sytuację młodzieży na rynku pracy (por. Rękas, 2017: 219).

Jednakże – na co wskazują dane statystyczne – w ostatnich latach udział w strukturze wiekowej osób bezrobotnych w wieku od 18 do 24 roku życia uległ znaczącemu obniżeniu. Aktualnie osoby z tego przedziału wiekowego stanowią nie tak jak jeszcze 10 lat temu niemal 40% ogółu bezrobotnych, lecz ich udział w strukturze wiekowej pozostających bez pracy kształtuje się na poziomie kilkunastu procent.

Zatem, pomimo tego, że możemy wskazywać wiele czynników ograniczających możliwość podjęcia pracy przez młode osoby, to jednak najdynamiczniejszy spadek wskaźników bezrobocia po ostatnim kryzysie gospodarczym odnotowywany był właśnie wśród młodszej części pozostających bez pracy.

Można stwierdzić, że młodsza część bezrobotnych charakteryzuje się większą mobilnością zawodową w porównaniu do starszej populacji bezrobotnych. Szybciej adaptują się do zmieniających się warunków, co więcej – rozumieją nieuchronność zmian na rynku pracy, a w szczególności w otoczeniu wewnętrznym organizacji. Zmiany te determinują konieczność nieustannego dostosowywania się pracowników do nowych realiów technologicznych, organizacyjnych czy prawnych. Młode osoby charakteryzują się dużą elastycznością w tym zakresie, co jest odbierane przez pracodawców jako ich atut. Nie bez znaczenia dla pracodawców są także kwestie finansowe – młodszym pracownikom, ze względu na ich mniejsze doświadczenie zawodowe, pracodawcy zasadniczo oferują niższe stawki, często korzystają oni także z zawierania umów stażowych z publicznymi służbami zatrudnienia.

O ile w przypadku młodszej części bezrobotnych możemy jednoznacznie wskazać malejący ich udział w strukturze bezrobocia, o tyle w przypadku starszej części bezrobotnych mamy sytuację odwrotną – ich udział wśród pozostających bez pracy systematycznie rośnie. Biorąc pod uwagę liczby bezwzględne, można skonstatować,

że w okresie koniunktury gospodarczej wyraźnie szybciej zmniejszało się bezrobocie osób młodszych w porównaniu do dynamiki tego zjawiska wśród osób starszych. Taka sytuacja wynika nie tylko z demograficznego starzenia się populacji czy mniejszych szans osób starszych na podjęcie zatrudnienia – to także efekt realizowanej od trzech dekad polityki aktywizacji osób bezrobotnych, zogniskowanej na wspieraniu młodzieży na rynku pracy. Działania aktywizujące młode osoby bezrobotne, realizowane przez jednostki szczebla zarówno powiatowego, jak i regionalnego czy centralnego, wpłynęły na wyraźne obniżenie się wskaźników stopy bezrobocia u tej części pozostających bez pracy.

Mając na uwadze politykę aktywizacji zawodowej i reintegrację osób starszych wiekiem z rynkiem pracy, w literaturze przedmiotu podkreśla się, że:

Przełom w polityce wobec osób po 50 roku życia był w dużym stopniu związany z wstąpieniem Polski do UE w 2004 roku. Dopiero naciski ze strony UE na potrzebę zmiany polityki prowadzonej w stosunku do osób starszych, ze względu na zagrożenia demograficzne przyczyniły się do wprowadzenia zmian w polskiej polityce rynku pracy (Błaszczuk, 2016: 54–55).

Kluczowym czynnikiem wpływającym na przypisanie bezrobotnym po 50 roku życia statusu osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy był pogłębiający się problem w uzyskaniu przez nich odpowiedniego zatrudnienia. Badania potwierdzają również defaworyzację osób z tej kategorii wiekowej w dostępie do ofert pracy. Pracodawcy, pomimo ustawowego zakazu dyskryminacji kandydatów do pracy m.in. ze względu na kryterium wieku, częściej preferują zatrudnianie młodszych pracowników. Taka sytuacja ma miejsce głównie wtedy, gdy pracodawcy mogą dodatkowo otrzymać zwrot części kosztów zatrudnienia z tytułu przyjęcia do pracy osoby bezrobotnej. Świadczą o tym opinie nie tylko samych pracodawców, ale także przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia (por. np. Muster, 2010a: 250–255).

Ponadto, w porównaniu do młodszych bezrobotnych, niewystarczająco uwagi i środków poświęcono na reintegrację bezrobotnych w wieku 50+ ze strukturami rynku pracy. Zabrakło kampanii społecznych mających na celu zmianę wizerunku osób ze starszych przedziałów wiekowych – jako zasobów legitymujących się z punktu widzenia pracodawców licznymi atutami. Wprawdzie ustawodawca dekadę temu wprowadził kilka istotnych zmian legislacyjnych, mających na celu wzrost wskaźników aktywności zawodowej osób po 50 roku życia (Muster, 2009a: 31), takich jak brak konieczności odprowadzania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za osoby, które osiągnęły wiek o pięć lat niższy od ustawowego wieku emerytalnego, a w przypadku zwolnienia chorobowego pracowników po 50 roku życia przejęcie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych obowiązku wypłacania wynagrodzenia za czas choroby już po 14 dniach

(u osób młodszych okres ten wynosi 33 dni), jednakże te zmiany prawne miały raczej wymiar powierzchowny. Nie wpłynęły one na wzrost wskaźników aktywności zawodowej osób po 50 roku życia.

Zasadne będzie rekomendowanie, aby ulgi finansowe dla pracodawców zatrudniających osoby bezrobotne ze starszych przedziałów wiekowych były bardziej rozbudowane, a tym samym bardziej atrakcyjne dla przedsiębiorców. Jest to jeden z kluczowych warunków podejmowania skutecznych działań aktywizujących bezrobotnych po 50 roku życia, a w szczególności osoby znajdujące się w wieku okołoemerytalnym.

ROZDZIAŁ 2.

Funkcjonowanie rynku pracy

2.1. Zmiany zachodzące na rynku pracy

Można przyjąć, że stałą cechą rynku pracy jest jego zmienność. Następujące zmiany niezmiennie trudno przewidzieć, ponieważ często wynikają one z czynników zewnętrznych, niezależnych od pracodawców. Dlatego też nie tak łatwo ocenić zapotrzebowanie na potencjał kadrowy generowany przez podmioty komercyjne oraz instytucje budżetowe. Ponadto rynek pracy narażony jest także na wahania koniunkturalne.

Z kolei okres dekonunktury czy kryzysu gospodarczego w sposób bezpośredni oddziałuje na rynek pracy – przede wszystkim w zakresie ewentualnego zmniejszenia miejsc pracy i wzrostu wysokości wskaźników bezrobocia. Najlepszymi przykładami bardzo szybkiego wpływu załamania gospodarczego na rynek pracy jest kryzys z lat 2008–2009, zapoczątkowany problemami spłacania kredytów hipotecznych w Stanach Zjednoczonych, czy pandemia COVID-19. Zawody uważane dziś za deficytowe, których przedstawiciele nie powinni mieć problemów ze znalezieniem pracy, w krótkim czasie mogą okazać się nadwyżkowymi na określonym rynku pracy.

Same zmiany, które zachodzą w przestrzeni rynku pracy, obserwuje się na co najmniej kilku płaszczyznach. Można mówić o nich w wymiarze organizacyjnym, prawnym, społecznym oraz technologicznym. Światowa pandemia koronawirusa wpłynęła w sposób znaczący na zmianę paradygmatu wykonywania pracy. Okazało się, że część pracowników może z powodzeniem wykonywać swoje obowiązki zawodowe z domu, korzystając z zaawansowanych technologii przekazywania informacji. Brak kompetencji cywilizacyjnych, związanych z obsługą komputera i korzystaniem z internetu, będzie implikować pogłębiające się problemy w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia. Problem ten dotyczy przede wszystkim osoby starsze, które nierzadko narażone są na wykluczenie cyfrowe.

Istnieje duże prawdopodobieństwo, że model pracy zdalnej, który zaczęto wdrażać chętniej w związku z sytuacją zagrożenia pandemicznego, będzie się upowszechniał, ponieważ pracodawcy, a także część pracowników korzystnie odbierają taką formę wykonywania pracy. Rozwój usług oraz nowoczesnych

technologii informatycznych – w szczególności związanych z transferem informacji – wpłynie niewątpliwie na zwiększenie częstotliwości świadczenia pracy w domu. Dotyczy to oczywiście określonych branż i stanowisk, w których pracownik może wykonywać swoje obowiązki zawodowe poza miejscem pracy. Tego typu zmiany wpłyną na modyfikację struktur organizacyjnych, które w coraz większym stopniu będą miały wymiar sieciowy i wymagają odpowiedniego przygotowania nie tylko technologicznego, ale także kompetencyjnego, na ogół dotyczącego nowych form komunikacji i przesyłania informacji. Można spodziewać się dalszych zmian prawnych – głównie w zakresie prawa pracy, które będą odnosiły się do aspektów pracy zdalnej z wykorzystaniem narzędzi komunikacji internetowej.

Niewątpliwie obecny kryzys gospodarczy, wywołany światową pandemią COVID-19, przyczyni się do większego uświadomienia przez pracodawców cykliczności wahań koniunkturalnych, na które nie mają wpływu, a w sposób bezpośredni dotyczą ich firmy. Dotyczy to w coraz większym stopniu także gospodarki krajowej. W wyniku procesów globalizacji gospodarka światowa zaczyna bardziej przypominać system naczyń połączonych, przy czym kluczową rolę odgrywają silniejsze państwa. Proces włączania gospodarki krajowej i rynku pracy w orbitę wpływów międzynarodowych wyraźnie przyspieszył po wejściu Polski w strukturę Unii Europejskiej.

Niepewność przedsiębiorców co do przyszłości gospodarki będzie skutkowała odchodzeniem od zawierania z pracownikami umów na czas nieokreślony. Można oczekiwać powrotu pracodawców do częstszego oferowania nowym pracownikom świadczenia pracy w ramach form elastycznych. Rosnące wskaźniki bezrobocia, pogarszający się stan koniunktury gospodarczej, a w efekcie – zbliżające się widmo recesji zdecydowanie nie sprzyjają oferowaniu nowym pracownikom zatrudnienia w ramach umów o pracę na czas nieokreślony. Brak zgody poszukujących pracy na wykonywanie jej w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia również wpłynie na ograniczenie możliwości podjęcia pracy. Rosnące wskaźniki bezrobocia przekładają się na to, że mamy do czynienia nie z rynkiem pracownika, lecz z rynkiem pracodawcy, który jest silniejszy i dyktuje warunki zatrudnienia potencjalnemu pracownikowi – pracownik albo je zaakceptuje, albo nie będzie mógł świadczyć pracy. Z kolei częste funkcjonowanie pracowników na rynku pracy na podstawie umów niestandardowych, w tym także zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, wpłynie na wzrost udziału osób aktywnych zawodowo zagrożonych ubóstwem.

Kolejną zmianą, jakiej można się spodziewać, będzie wzrost udziału osób pracujących w sektorze usług i odchodzenie od przemysłu wydobywczego. Proces rezygnacji z węgla kamiennego na rzecz odnawialnych źródeł energii będzie odczuwalny w szczególności właśnie w Rudzie Śląskiej – wszak miasto to od wieków związane jest z górnictwem i hutnictwem.

Istotnym wyzwaniem, z którym będą zobligowani mierzyć się pracodawcy, jest pogłębiający się deficyt pracowników. Odczuwalny wzrost poziomu automatyzacji

procesów wytwarzania dóbr i usług wpływa na mniejsze zapotrzebowanie na określony rodzaj pracy, a tym samym na kapitał ludzki. Jednak w związku z powstawaniem nowych zawodów i specjalności oraz rozwojem usług można spodziewać się wzrostu deficytu podaży zasobów ludzkich na rynku pracy.

Trendy demograficzne są jednoznaczne – wszystkie modele prognostyczne wyraźnie wskazują na malejący udział osób w wieku przedprodukcyjnym i rosnący udział osób w wieku przedemerytalnym oraz poprodukcyjnym. Postępujące starzenie się społeczeństwa wpłynie natomiast na coraz częściej spotykane zespoły pokoleniowo zróżnicowane.

2.2. Bezrobocie i rynek pracy jako przedmiot badań społecznych

W socjologii, a także innych naukach społecznych, bezrobocie stanowi ważny problem badawczy, który od wielu lat i z uwzględnieniem różnych kryteriów poddawany jest teoretycznej, ale przede wszystkim empirycznej eksploracji. Oprócz socjologów zjawisko to – zarówno w wymiarze jednostkowym, jak i w szerszym, społeczno-gospodarczym kontekście – analizują ekonomiści, psycholodzy, pedagodzy, specjaliści pracy socjalnej czy politycy społeczni. Rola, jaką socjologowie przywiązują do zjawiska bezrobocia jako problemu społecznego, zaowocowała wyodrębnieniem się subdyscypliny socjologii bezrobocia.

„W dziedzinie badań bezrobocia – jak zauważa Krystyna Mlonek – nauka polska ma długą tradycję i oryginalny dorobek badawczy” (Mlonek, 1999: 62). Analizy dotyczące tego problemu prezentowano już w okresie międzywojennym (por. np. Znaniecki, 1992). Obszerne badania w tym zakresie prowadził Instytut Gospodarstwa Społecznego, stosując przede wszystkim metodę pamiętnikarską. Badania z wykorzystaniem tej metody zostały powtórzone w roku 2000 oraz 2018 przez pracowników Kolegium Społeczno-Ekonomicznego Szkoły Głównej Handlowej.

W okresie socjalizmu, podczas którego dominowało dążenie do realizacji założeń polityki pełnego zatrudnienia, także przeprowadzano badania obejmujące osoby pozostające poza sferą zatrudnienia. Jak czytamy w literaturze przedmiotu, w okresie powojennym: „Punktem odniesienia są wydarzenia październikowe 1956 roku, które sprawiły, że możliwe stało się m.in. ujawnienie prawdy o tzw. lokalnych nadwyżkach siły roboczej. Tym określeniem ówczesna polityka zatrudnienia i planistyka znakomicie zniekształcały fakt jawnego bezrobocia” (Mlonek, 1999: 74). Analizie bezrobocia zdecydowanie większą uwagę poświęcano po zmianie systemu ustrojowo-gospodarczego w 1989 roku. Zjawisko bezrobocia w związku z restrukturyzacją wielu branż i przedsiębiorstw oraz wprowadzeniem zasad wolnorynkowych stało się jednym z głównych problemów społecznych. Rezultaty badań nad problemem bezrobocia zaczęły być wykorzystywane w praktyce do aktywizowania zasobów ludzkich na lokalnych rynkach

pracy. Szczególnie wiele badań odnoszących się do problematyki bezrobocia i bezrobotnych realizowano po wejściu Polski w struktury Unii Europejskiej. Wynikało to m.in. z licznych możliwości aplikowania o środki finansowe na tego typu przedsięwzięcia w ramach funduszy europejskich (por. np. Muster, 2008b). Obecnie obserwuje się narastające zainteresowanie ze strony podmiotów komercyjnych (np. firmy planujące inwestycje) i instytucji publicznych (np. szkoły, jednostki szkoleniowe) danymi na temat rynku pracy – głównie w aspekcie struktury popytu na pracę i specyfiki podaży zasobów pracy.

Uogólniając, można stwierdzić, że w literaturze przedmiotu akcentuje się trzy podstawowe cele badania zjawiska bezrobocia. Pierwszy z nich ma wymiar poznawczy, czyli odnosi się do rozpoznania faktów i diagnozy badanej rzeczywistości społecznej. Drugi – wymiar aplikacyjny, a więc zakłada możliwość implementacji rezultatów badań do praktyki społeczno-gospodarczej. I wreszcie trzeci – publicystyczno-propagandowy, który związany jest z dążeniem do maksymalnego upowszechnienia wyników badań (por. Młonek, 1999: 63). Socjologów (por. Borkowski, Marcinkowski, 1999: 29) analizujących problematykę bezrobocia w szczególności interesują:

- a) demograficzno-społeczna struktura bezrobotnych i jej przemiany w czasie – zwykle w opisach tej struktury bierze się pod uwagę takie cechy jak: wiek, płeć, wykształcenie, stan rodzinny, zawód, miejsce zamieszkania, ewentualny staż pracy, czas pozostawania bez pracy;
- b) postawy i wzory zachowania bezrobotnych, ich potrzeby i warunki życia;
- c) wpływ bezrobocia na funkcjonowanie rodziny i osobowość jej członków;
- d) skutki bezrobocia dla społeczności lokalnej i lokalnego rynku pracy, a także kwestie regionalnego zróżnicowania stopy i typów bezrobocia;
- e) funkcjonowanie instytucji obsługi bezrobocia oraz szerszej sieci instytucji zaangażowanych w świadczenie pomocy bezrobotnym;
- f) treści, zakres i skuteczność instytucjonalnych programów przeciwdziałania bezrobociu;
- g) sposoby definiowania i wartościowania bezrobocia w społeczeństwie, kształtowanie się i treść stereotypów bezrobocia i bezrobotnych wśród pracodawców, pracowników, organizacji związkowych;
- h) koszty i konsekwencje bezrobocia w mikroskali społecznej, w tym konsekwencje bezrobocia dla systemu edukacyjnego kraju, polityki socjalnej i gospodarczej rządu.

Leszek A. Gruszczyński uzupełnia ten katalog o potrzebę badania

postaw bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem (w tym absolwentów) wobec zjawiska bezrobocia, gospodarki rynkowej i społecznych, politycznych konsekwencji tego zjawiska. Jakie są postawy wobec państwa i jego instytucji, wobec

ustroju demokratycznego? Jak ocenia się organizacje związkowe i parlamentaryzm? Jaki jest społeczny odbiór instytucji pomocowych i jak zmienia się system wartości zagrożonych kategorii społecznych? Inna grupa zadań to analizy poruszania się ludzi na rynku pracy, strategię radzenia sobie z bezrobociem, szanse aktywizacji zawodowej. Inna wreszcie grupa zagadnień to analizy położenia społecznego bezrobotnych i ich rodzin, konsekwencje bezrobocia dla struktury społecznej, dla aspiracji, stylu życia, dla zwartości rodzin, przemian autorytetu rodziców (Gruszczyński, 2006: 30–31).

Tym samym można wskazać liczne cele realizacji badań nad zjawiskiem bezrobocia i wśród bezrobotnych. Przede wszystkim należy jednak podkreślić maksymalne dążenie do praktycznej implementacji wyników badań w celu efektywniejszej realizacji zadań z zakresu aktywizacji społeczno-zawodowej osób bezrobotnych. Nietrudno jednak odnieść wrażenie, że badania nad problematyką bezrobocia częściej są realizowane i komentowane w mediach, gdy wskaźniki bezrobocia osiągają wysoki poziom, a samo zjawisko jawi się jako istotny problem społeczny. Z kolei w okresie koniunktury gospodarczej, wzrostu PKB i niskich wskaźników rejestrowanego bezrobocia zjawisko to oraz problemy osób pozostających bez pracy rzadziej stanowią przedmiot eksploracji badawczej i nie są uważane w mass mediach.

Warto także zwrócić uwagę na liczne cele badań rynku pracy, które mogą być prowadzone przez publiczne służby zatrudnienia funkcjonujące w naszym kraju. Należy jednak podkreślić, że analizy te nie mają charakteru badań podstawowych, lecz w głównej mierze wymiar aplikacyjny. Realizowane przedsięwzięcia badawcze – finansowane ze źródeł krajowych i unijnych – mają zdecydowanie wymiar praktycznie użyteczny. Wyniki tych badań mają zastosowanie praktyczne i mogą być wykorzystywane jako podstawa kreowania aktywnej polityki rynku pracy.

Uszczegóławiając, do najistotniejszych celów realizacji badań rynku pracy zalicza się (por. Muster, 2008b):

- a) *Efektywniejsze wykorzystanie środków finansowych (zarówno krajowych, w głównej mierze pochodzących z Funduszu Pracy, jak i unijnych) przeznaczanych na aktywizację rynku pracy.* Można przypuszczać, że instytucje statutowo odpowiedzialne za realizację zadań z zakresu aktywnej polityki rynku pracy w efektywniejszym stopniu skorzystają ze środków publicznych, pod warunkiem, że będą mieć informacje o zmieniającym się popycie na kwalifikacje zasobów ludzkich. Powinno to korzystnie wpłynąć na zwiększenie udziału osób, które po działaniach z zakresu aktywizacji rynku pracy znajdą odpowiednie zatrudnienie. Ponadto, na podstawie zrealizowanych badań popytu na pracę, będzie można wspierać branże i firmy, które po przeprowadzonych analizach okazały się rozwojowe i prawdopodobnie będą generować w przyszłości względnie trwałe miejsca pracy.

- b) *Tworzenie planów szkoleniowych dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy w oparciu o rzeczywiste potrzeby pracodawców.* Wyniki uzyskanych prac badawczych, w szczególności odnoszących się do analizy popytu na pracę, z powodzeniem będzie można wykorzystać w tworzeniu planów szkoleń dla osób pozostających bez pracy, biorąc przy tym pod uwagę zdiagnozowane potrzeby pracodawców. Z racji tego, że czas trwania większości organizowanych szkoleń nie przekracza kilku tygodni, instytucje odpowiedzialne za aktywizację zawodową bezrobotnych będą w stanie szybko zareagować na zmieniający się popyt rynkowy, co pozwoli – poprzez implementację odpowiednich działań – podjąć starania zmierzające do zapewnienia luk kadrowej i kompetencyjnej sygnalizowanych przez pracodawców. Przeszkolenie bezrobotnych z uwzględnieniem rzeczywistego zapotrzebowania rynkowego będzie niewątpliwie skutkowało wzrostem wskaźników zatrudnienia osób uczestniczących w działaniach z zakresu aktywizacji zawodowej.
- c) *Uzasadnienie przygotowywania wniosków konkursowych w celu pozyskiwania dodatkowych środków (także ze źródeł unijnych) na programy aktywizacji rynku pracy.* Nie ulega wątpliwości, że dobrze zdiagnozowana sytuacja na rynku pracy może w istotny sposób pomóc w pozyskiwaniu dodatkowych funduszy ograniczających problem bezrobocia. Jeżeli potrzeba realizacji projektu jest uzasadniona wynikami badań empirycznych, to wówczas podczas oceny merytorycznej projekt otrzymuje większą liczbę punktów, co zwiększa realne szanse na pozytywną ocenę i późniejszą realizację projektu. Warto podkreślić, że projekty aktywizacji zasobów pracy nie powinny być realizowane dla samej idei, ale bezwzględnie trafiać w zapotrzebowanie potencjalnych beneficjentów. Jeżeli wziąć pod uwagę wartość niektórych projektów, niejednokrotnie szacowaną na miliony złotych, to ich efekty mogą w realny sposób kształtować sytuację na lokalnych rynkach pracy, także w dłuższym horyzoncie czasowym.
- d) *Opiniowanie nowych kierunków kształcenia. Powiatowe rady rynku pracy opiniują otwieranie i likwidację kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych.* Praktyka funkcjonowania instytucji rynku pracy w zakresie opiniowania kierunków kształcenia polega na zasięgnięciu opinii przez członków powiatowej rady rynku pracy u pracowników powiatowego urzędu pracy. W rzetelnym sporządzaniu takiej opinii z pewnością mogą pomóc prowadzone (najlepiej cyklicznie) badania procesów zachodzących na zmieniającym się rynku pracy – szczególnie dotyczące popytu na pożądane kwalifikacje zasobów ludzkich. Jednak w tym przypadku należy zachować ostrożność, ponieważ proces kształcenia przygotowujący do pełnienia określonych ról zawodowych trwa co najmniej kilka lat. Dynamika zmian zachodzących w przestrzeni rynku pracy, głównie w układach lokalnych, jest natomiast bardzo duża. Można spodziewać się, że na podstawie cyklicznych

badania rynku służby zatrudnienia pozytywnie zaopiniują wprowadzenie określonego kierunku kształcenia. Tymczasem za kilka lat okaże się, że występuje zapotrzebowanie na zupełnie inaczej wykwalifikowane kadry. I odwrotnie – dzisiejsze zawody deficytowe w przyszłości mogą stać się zawodami nadwyżkowymi.

- e) *Tworzenie strategii rozwoju/zatrudniania*. Regularnie prowadzone badania w zakresie popytu i podaży na pracę mogą pomóc w kreowaniu strategii rozwoju, np. powiatu, a zatem analizy rynku pracy mogą wpłynąć na kształtowanie polityki rozwoju kompetencji zasobów ludzkich.
- f) *Uzyskiwanie informacji o dostępności zasobów ludzkich oraz poziomie ich kwalifikacji dla potencjalnych inwestorów*. Kompleksowa informacja o rynku pracy – przede wszystkim w zakresie kompetencji zasobów pracy – będzie przydatna nie tylko instytucjom odpowiedzialnym za realizację zadań dotyczących aktywnej polityki rynku pracy, ale także potencjalnym przyszłym inwestorom. Informacje o kwalifikacjach potencjalnych pracowników, otrzymane przez wspomniane podmioty, mogą być kluczową determinantą późniejszych decyzji inwestycyjnych.
- g) *Pomoc publicznym i komercyjnym służbom zatrudnienia w profesjonalizacji obsługi klientów*. Profesjonalna diagnoza rynku pracy i zachodzących na nim procesów jest warunkiem *sine qua non* sprawnej realizacji zadań przez instytucje rynku pracy. Klienci tych instytucji, oczekujący na pomoc w aktywizacji zawodowej, będą otrzymywać informacje, w którym kierunku powinni rozwijać swoje kwalifikacje – w taki sposób, aby były one zbieżne z oczekiwaniami pracodawców. Ponadto rzetelna analiza popytu na pracę wskaże osobom bezrobotnym i poszukującym pracy potencjalne miejsca poszukiwania zatrudnienia.
- h) *Profesjonalizacja działań z zakresu poradnictwa zawodowego*. Doradcy zawodowi pracujący w szkołach różnego typu i poziomu (także wyższych), dysponując cyklicznie gromadzoną informacją o rynku pracy, będą w stanie lepiej pomóc w trafniejszym dokonywaniu wyborów edukacyjnych. Taka wiedza może mieć również praktyczny wymiar przy wsparciu osób, które będą zmuszone się przekwalifikować.
- i) *Nawiązanie nowych kontaktów z partnerami rynku pracy*. Działania badawcze prowadzone przez publiczne służby zatrudnienia z pewnością przyczynią się do budowania pozytywnego wizerunku urzędów pracy w środowiskach lokalnych. Urzędy te, dzięki realizowanym przedsięwzięciom badawczym wśród lokalnych pracodawców, nie tylko nawiązują nowe kontakty, ale i odnawiają dotychczasowe, np. podczas badań popytu na pracę u pracodawców można zostawiać materiały marketingowe o działalności statutowej urzędów pracy. Takie podejście zmniejsza dystans pomiędzy urzędami pracy a pracodawcami, co skutkować będzie lepszym wizerunkiem publicznych służb zatrudnienia.

2.3. Rola publicznych służb zatrudnienia w analizowaniu sytuacji na rynku pracy

Na współczesnym, dynamicznie zmieniającym się rynku pracy coraz większego znaczenia nabierze proces profesjonalizacji badań i analiz trendów zmian następujących w obszarze zatrudnienia. Warunkiem *sine qua non* sprawnej i – przede wszystkim – efektywnej realizacji zadań z zakresu aktywnej polityki rynku pracy będzie posiadanie cyklicznie pozyskiwanej informacji o trendach zmiany struktury popytu i podaży na pracę.

Jak pokazuje praktyka, ważną rolę w naszym kraju w zakresie diagnozy zmian zachodzących na rynku pracy przypisuje się publicznym służbom zatrudnienia (por. Muster, 2013a). Wynika to na przykład z faktu, że do ustawowych zadań publicznych służb zatrudnienia należy analizowanie sytuacji na rynku pracy. Zgodnie z Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2021 r., poz. 1100, z późn. zm.) do zadań samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy zalicza się m.in.:

- a) opracowywanie badań, analiz i sprawozdań, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, oraz dokonywanie ocen dotyczących rynku pracy na potrzeby powiatowej rady rynku pracy i organów zatrudnienia (art. 9, ust. 1, pkt 9);
- b) badanie i analizowanie sytuacji na lokalnym rynku pracy w związku z postępowaniem o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca lub postępowaniem o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy (art. 9, ust. 1, pkt 17).

Jednocześnie – co warto podkreślić – zgodnie z literą prawa badania rynku pracy, realizowane na potrzeby i użytek poszczególnych urzędów pracy, można finansować ze środków budżetowych (art. 108, ust. 1, pkt 33 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Jednak praktyka funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia wskazuje także na częste korzystanie z funduszy unijnych, pozyskiwanych drogą konkursową na realizację inicjatyw z zakresu badań rynku pracy. Przy czym realizacja badań rynku pracy przez publiczne służby zatrudnienia wynika nie tylko z obowiązku ustawowego, ale również z oczekiwań licznych organizacji kooperujących z publicznymi służbami zatrudnienia. Zapotrzebowanie na posiadanie aktualnej informacji o sytuacji na rynku pracy i spodziewanych trendach zmian jest zgłaszane przez jednostki edukacyjne (m.in. szkoły praktycznej każdego poziomu i typu wprowadzające nowe kierunki i treści kształcenia), szkoleniowe i podmioty zajmujące się problematyką aktywizacji zasobów ludzkich. Pozyskiwana wiedza o procesach zachodzących w przestrzeni rynku pracy ma wymiar aplikacyjny i w praktyce może zostać wykorzystana przy wspieraniu działań z zakresu aktywnej polityki rynku pracy.

Niewątpliwą zaletą badań prowadzonych przez publiczne służby zatrudnienia jest możliwość porównywania rezultatów badań na poziomie poszczególnych powiatów czy województw. Wynika to z faktu stosowania tych samych założeń metodologicznych do analizowania sytuacji na lokalnych (powiatowych) i regionalnych (wojewódzkich) rynkach pracy. Bez merytorycznego wgłębiania się w aspekty metodologiczne badań, które na urzędy pracy nałożył ustawodawca, warto zasygnalizować, że w latach 2005–2015 publiczne służby zatrudnienia korzystały z Monitoringu Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych – obecnie jego odpowiednikiem jest Barometr Zawodów. Względem stosowanej w publicznych służbach metodologii badań rynku pracy (która jest narzucona przez ustawodawcę) można sformułować oczywiście pewne uwagi o charakterze krytycznym (por. np. Muster, 2013b, 2018a), jednak wskazywanie słabych stron metodologii gromadzenia informacji o podaży zasobów pracy i popycie na określone kwalifikacje nie jest celem niniejszej publikacji.

Mimo to należy docenić ogromną pracę wykonywaną przez pracowników publicznych służb zatrudnienia, którzy gromadzą i analizują informacje o rynku pracy. Tym bardziej że metodologia Barometru Zawodów, stosowana na poziomie każdego powiatu, pozwala dokonywać stosownych porównań w zakresie zapotrzebowania na kwalifikacje zasobów ludzkich. Wyniki Barometru przedstawiane są bardzo czytelnie w formie opracowań graficznych.

Ważnym badaniem prowadzonym za pośrednictwem publicznych służb zatrudnienia była ewaluacja efektywności realizowanych projektów z zakresu aktywizacji zawodowej dokonana w 2010 roku na poziomie wszystkich powiatów i w oparciu o te same założenia metodologiczne (por. Muster, 2013a). Co ciekawe, część jednostek publicznych służb zatrudnienia – m.in. Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej – inicjuje i skutecznie realizuje wiele projektów badawczych, które tematycznie znacząco wykraczają poza analizy wymagane obowiązującymi przepisami prawa. Dzięki tym ponadstandardowym, często innowacyjnym działaniom pracownicy urzędu odpowiedzialni za kształtowanie założeń aktywnej polityki rynku pracy otrzymują pełniejszą wiedzę o strukturze i procesach zachodzących na rynku pracy.

Przy okazji można zaznaczyć, że w strukturach powiatowych urzędów pracy nie funkcjonują wydzielone komórki organizacyjne, których pracownicy byłiby odpowiedzialni wyłącznie za realizację badań rynku pracy. Tym bardziej należy docenić dodatkowe inicjatywy podejmowane przez pracowników powiatowych urzędów pracy, które mają na celu gromadzenie informacji o rynku pracy. Tego typu wydziały, w których pracują osoby zajmujące się przede wszystkim analizami rynku pracy, znajdują się w strukturach wojewódzkich urzędów pracy. Można postulować utworzenie takich komórek organizacyjnych także na poziomie powiatowych urzędów pracy, co wpłynęłoby na profesjonalizację realizowanych badań.

ROZDZIAŁ 3.

Bezrobocie w Rudzie Śląskiej na tle procesów demograficznych

3.1. Ruda Śląska – portret demograficzny miasta

W niniejszym rozdziale opisano problemy demograficzne Rudy Śląskiej na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS). Pierwszym istotnym trendem, który w perspektywie najbliższych lat będzie w coraz większym stopniu wpływał m.in. na lokalny rynek pracy w Rudzie Śląskiej, jest systematycznie zmniejszająca się liczba mieszkańców miasta. Szczegółowe dane w tym zakresie przedstawiono poniżej (por. tab. 1).

Tabela 1. Liczba mieszkańców Rudy Śląskiej

Rok	Ogółem	Płeć	
		kobiety	mężczyźni
2019	137 360	71 044	66 316
2018	138 000	71 343	66 657
2017	138 578	71 580	66 998
2016	139 125	71 804	67 321
2015	139 844	72 159	67 685
2014	140 669	72 562	68 107
2013	141 521	72 983	68 538
2012	142 346	73 304	69 042
2011	143 024	73 540	69 484
2010	143 566	73 840	69 726
2009	143 394	73 591	69 803
2008	143 930	73 851	70 079
2007	144 584	74 168	70 416
2006	145 471	74 611	70 860
2005	146 582	75 093	71 489

2004	147 403	75 448	71 955
2003	148 361	75 921	72 440

Źródło: dane GUS.

O ile w roku 2003 w Rudzie Śląskiej mieszkało 148 361 osób, o tyle 16 lat później, w 2019 roku, liczba ta zmniejszyła się do 137 360 osób, czyli o 11 001 osób (o 7,4%). Przy czym, biorąc pod uwagę płeć, to większą dynamikę zmniejszania się liczby mieszkańców Rudy Śląskiej obserwujemy wśród mężczyzn. W analogicznym okresie (2003–2019) liczba mężczyzn w Rudzie Śląskiej zmniejszyła się o 6124 osób (o 8,5%), liczba kobiet zmniejszyła się natomiast o 4877 osób (o 6,4%).

Zmniejszająca się liczba mieszkańców Rudy Śląskiej związana jest m.in. z utrzymującym się od wielu lat bardzo niepokojącym zjawiskiem, czyli ujemnym przyrostem demograficznym (por. tab. 2). Świadczy to o tym, że w Rudzie Śląskiej mamy do czynienia ze zjawiskiem ubytku naturalnego ludności – liczba zgonów przewyższa liczbę urodzin.

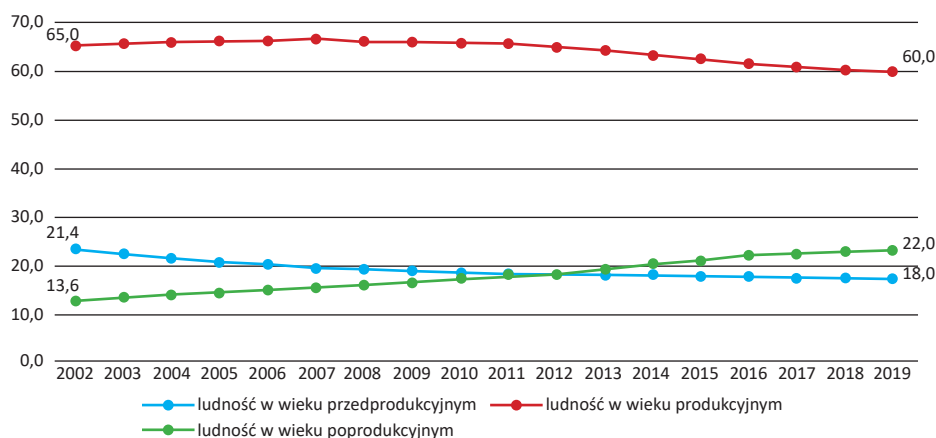
Tabela 2. Przyrost naturalny w Rudzie Śląskiej na 1000 ludności

Rok	Współczynnik przyrostu naturalnego
2019	– 1,80
2018	– 1,00
2017	– 1,60
2016	– 1,74
2015	– 2,70
2014	– 1,01
2013	– 1,04
2012	– 0,78
2011	– 0,82
2010	– 0,27
2009	– 0,50
2008	– 0,12
2007	– 1,40
2006	– 1,63
2005	– 1,69
2004	– 1,04
2003	– 1,47
2002	– 1,52

Źródło: dane GUS.

Jednocześnie, co warto podkreślić, w zasadniczy sposób zmienia się struktura wiekowa mieszkańców Rudy Śląskiej – zmniejsza się udział ludności w wieku przedprodukcyjnym (poniżej 18 roku życia) i produkcyjnym (kobiety od 18 do 59 roku życia i mężczyźni od 18 do 64 roku życia), a zwiększa się udział ludności w wieku poprodukcyjnym (kobiety w wieku 60 lat i więcej, mężczyźni w wieku 65 lat i więcej). Poniżej (por. wyk. 1) przedstawiono zmiany, jakie nastąpiły w tym zakresie w ostatnich kilkunastu latach w Rudzie Śląskiej.

Wykres 1. Udział ludności w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w strukturze ludności (w proc.)



Źródło: dane GUS.

Udział ludności w wieku produkcyjnym w latach 2002–2019 zmniejszył się z 65% do 60%. W analogicznym okresie zmniejszył się także udział ludności w wieku przedprodukcyjnym – z 21,4% do 18% – oraz znacznie zwiększył się udział ludności w wieku poprodukcyjnym – z 13,6% do 22%. Zatem aktualnie już co piąty mieszkaniec Rudy Śląskiej osiągnął wiek poprodukcyjny. Wnioskuje się, że udział osób w wieku poprodukcyjnym będzie się zwiększał systematycznie. Zgodnie z szacunkami GUS, w perspektywie najbliższych 30 lat co trzeci mieszkaniec województwa śląskiego będzie miał więcej niż 65 lat.

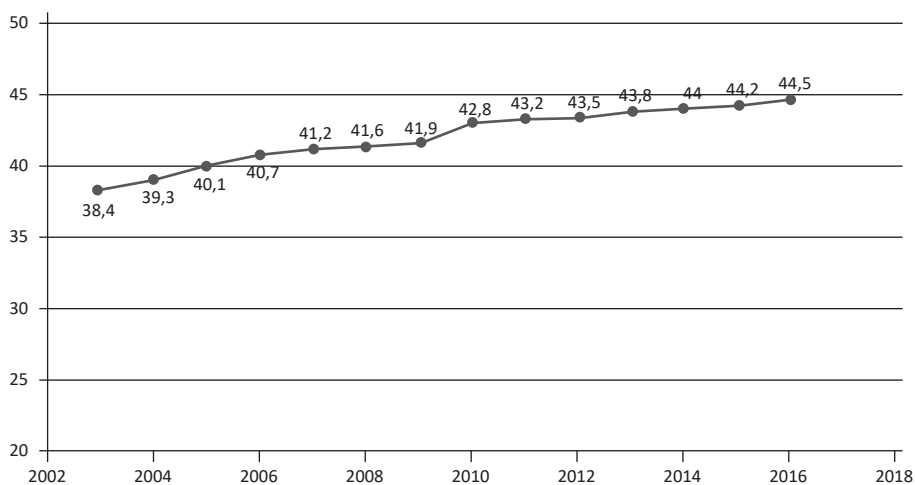
Przedstawiając szczegółowe dane statystyczne dotyczące zmieniającej się liczby ludności osób w wieku powyżej 45 lat, można stwierdzić, że szybko zwiększa się ich udział w strukturze mieszkańców. Szczegółowe dane przedstawiono w zestawieniach poniżej (por. tab. 3 i wyk. 2).

W latach 2003–2016 liczba mieszkańców Rudy Śląskiej, którzy przekroczyli 45 rok życia, zwiększyła się o 4889 osób – z 56 994 do 61 883, czyli o 8,6%, przy czym większą dynamikę przyrostu osób w tym przedziale wiekowym odnotowano wśród kobiet (wzrost o 9,4%) niż mężczyzn (wzrost o 7,6%).

Tabela 3. Liczba mieszkańców Rudy Śląskiej powyżej 45 roku życia

Rok	Ogółem	Płeć	
		kobiety	mężczyźni
2016	61 883	33 897	27 986
2015	61 865	33 899	27 966
2014	61 937	33 916	28 021
2013	61 951	33 862	28 089
2012	61 925	33 780	28 145
2011	61 784	33 648	28 136
2010	61 518	33 468	28 050
2009	60 151	32 800	27 351
2008	59 922	32 583	27 339
2007	59 575	32 393	27 182
2006	59 176	32 114	27 062
2005	58 811	31 907	26 904
2004	57 945	31 476	26 469
2003	56 994	30 973	26 021

Źródło: dane GUS.

Wykres 2. Udział osób powyżej 45 roku życia w ogólnej strukturze ludności w Rudzie Śląskiej (w proc.)

Źródło: dane GUS.

Z kolei w całościowej strukturze udział ludności w wieku powyżej 45 lat zwiększył się w Rudzie Śląskiej z 38,4% do 44,5%. Zmiany, które zachodzą w strukturze wiekowej mieszkańców Rudy Śląskiej, będą bezpośrednio wpływać na sytuację na lokalnym rynku pracy – szczególnie w zakresie dostępności podaży osób do pracy. Zmniejszający się na rynku udział osób w wieku produkcyjnym wpłynie na wzrost liczby ofert pracy na rynku i zmniejszenie się poziomu bezrobocia. Jednak w związku z ograniczoną dostępnością osób do pracy, część pracodawców może ograniczać swoją działalność biznesową.

Opisując sytuację demograficzną w Rudzie Śląskiej, odwołano się także do wskaźników obciążenia demograficznego. W pierwszej kolejności zwrócono uwagę na udział ludności w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym (por. tab. 4), a następnie – na udział ludności w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym (por. tab. 5).

Tabela 4. Wskaźnik obciążenia demograficznego – ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym

Rok	Ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym
2019	122,8
2018	120,7
2017	117,8
2016	115,8
2015	111,9
2014	108,5
2013	104,5
2012	100,9
2011	97,6
2010	94,5
2009	90,0
2008	87,1
2007	84,0
2006	79,9
2005	76,4
2004	72,3
2003	68,0
2002	63,5

Źródło: dane GUS.

Tabela 5. Wskaźnik obciążenia demograficznego – ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym

Rok	Ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym
2019	36,7
2018	35,3
2017	33,9
2016	32,5
2015	31,2
2014	29,9
2013	28,5
2012	27,4
2011	26,4
2010	25,7
2009	25,0
2008	24,4
2007	23,7
2006	23,2
2005	22,6
2004	22,1
2003	21,5
2002	20,9

Źródło: dane GUS.

Następujące zmiany demograficzne w Rudzie Śląskiej dynamicznie wpływają na kształt wskaźników obciążenia demograficznego. Stosunek ludności w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym w 2002 roku kształtował się na poziomie 63,5, by w 2019 roku wzrosnąć do 122,8, zatem w okresie 17 lat – aż o 93,4%. W dużym stopniu w Rudzie Śląskiej zwiększył się udział ludności w wieku poprodukcyjnym na każde 100 osób w wieku produkcyjnym – z 20,9% w 2002 roku do 36,7% w 2019 roku (wzrost o 75,6%).

3.2. Bezrobocie jako problem społeczny w Rudzie Śląskiej

Porównując problem bezrobocia na lokalnym rynku pracy w Rudzie Śląskiej do skali zjawiska w województwie śląskim i kraju, można zauważyć niższe wskaźniki stopy bezrobocia w tym mieście przemysłowym (por. tab. 6). Analizując problem

bezrobocia w Rudzie Śląskiej w odniesieniu do województwa oraz kraju, wzięto pod uwagę okres od 2008 roku do końca 2019. Okazało się, że w latach 2008–2013 wyraźnie wzrosły wskaźniki bezrobocia dla każdego z tych obszarów. Dla Rudy Śląskiej wskaźnik rejestrowanego bezrobocia wyniósł wówczas 9,4%, dla województwa śląskiego – 11,3%, a dla Polski – 13,4%. Świadczy to wyraźnie o coraz silniejszych związkach gospodarki rodzimej z gospodarką europejską i światową. Relacje te w szczególności zaczęły się zacieśniać po wejściu Polski do Unii Europejskiej. W globalizującym się świecie w coraz większym stopniu będzie się to przekładać na uzależnienie sytuacji na rodzimym rynku pracy od kondycji gospodarczej najbardziej rozwiniętych krajów. Po istotnym wzroście wskaźników rejestrowanego bezrobocia w latach 2008–2013 nastąpiła dynamiczna poprawa sytuacji na rynku pracy. Pod koniec 2019 roku Ruda Śląska miała bardzo niską stopę rejestrowanego bezrobocia, która wynosiła jedynie 2,6%. W województwie śląskim i dla całego kraju wskaźniki te były na wyższym poziomie i wynosiły odpowiednio 3,6% i 5,2%.

Tabela 6. Stopa bezrobocia – Ruda Śląska na tle województwa śląskiego i kraju (w proc.)²

Rok	Obszar		
	Ruda Śląska	woj. śląskie	kraj
2019	2,6	3,6	5,2
2018	3,0	4,3	5,8
2017	3,9	5,2	6,6
2016	5,3	6,6	8,2
2015	6,7	8,2	9,8
2014	7,8	9,6	11,5
2013	9,4	11,3	13,4
2012	9,0	11,1	13,4
2011	8,2	10,1	12,5
2010	8,1	9,9	12,3
2009	7,1	9,2	11,9
2008	5,0	6,9	9,5

Źródło: dane PUP Ruda Śląska.

Nawiązując do światowego kryzysu gospodarczego w latach 2008–2009, można się spodziewać zarówno w Rudzie Śląskiej, jak i całej Polsce wzrostu wskaźników rejestrowanego bezrobocia, tym razem – w wyniku kryzysu gospodarczego wywołanego pandemią COVID-19. Ponadto, w najbliższych latach Ruda Śląska będzie

² Dane według stanu na koniec grudnia.

mierzyć się ze skutkami procesów restrukturyzacji przemysłu wydobywczego, które dotkną bezpośrednio górników zatrudnionych w rudzkich kopalniach, ale także osoby pracujące w firmach kooperujących z górnictwem. Szacuje się, że jedno miejsce pracy w górnictwie generuje trzy miejsca pracy w przedsiębiorstwach kooperujących z tą branżą. W związku z tym – w przypadku wszczęcia projektów restrukturyzacji górnictwa – można oczekiwać istotnego przyrostu liczby bezrobotnych w Rudzie Śląskiej.

Według oficjalnych statystyk zamieszczonych na stronie Banku Danych Lokalnych (BDL) – w liczbach bezwzględnych – bez pracy pod koniec 2019 roku było 1151 mieszkańców Rudy Śląskiej, w tym 683 kobiet. Przemysłowy charakter lokalnego rynku pracy wpływa na wysoki udział kobiet w strukturze lokalnego bezrobocia, który od lat kształtuje się na poziomie ok. 60%. Poniżej (por. tab. 7) przedstawiono, jak w strukturze bezrobotnych kształtuje się udział osób do 30 i powyżej 50 roku życia. Te dwie kategorie wiekowe, które można wyodrębnić w oparciu o dane statystyki publicznej, w największym stopniu są zbliżone do przedstawicieli pokoleń Baby Boomers i Z. Jednocześnie warto podkreślić, biorąc pod uwagę politykę aktywizacji zasobów ludzkich, że bezrobotni do 30 i powyżej 50 roku życia zaliczani są do kategorii osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, co wpływa na możliwość korzystania z dodatkowych instrumentów aktywizujących.

Tabela 7. Udział kobiet oraz osób do 30 i powyżej 50 roku życia w strukturze bezrobocia w Rudzie Śląskiej (w proc.)

Rok	Liczba i udział w strukturze bezrobocia						
	ogółem	w tym kobiety	udział kobiet	w tym osoby do 30 roku życia	udział osób do 30 roku życia	w tym osoby powyżej 50 roku życia	udział osób powyżej 50 roku życia
2019	1 151	683	59,3	301	26,2	317	27,5
2018	1 275	779	61,1	379	29,7	339	26,6
2017	1 743	1 139	65,3	476	27,3	444	25,5
2016	2 335	1 462	62,6	679	29,1	643	27,5
2015	3 077	1 935	62,9	970	31,5	751	24,4

Źródło: dane BDL.

Analiza danych statystycznych wykazała, że w ostatnich latach zmniejsza się udział osób z młodszego pokolenia (z 31,5% w 2015 roku do 26,2% w 2019 roku) w strukturze bezrobotnych. Rośnie natomiast udział osób, które ukończyły 50 lat. Warto podkreślić, że pomimo zmniejszenia się liczby bezrobotnych z tych dwóch kategorii wiekowych, odnotowano – odnosząc się do całościowej struktury wiekowej bezrobotnych – pogarszającą się sytuację osób po 50 roku

życia, których udział systematycznie się powiększa. Na tej podstawie można wnioskować, że wskaźnik pogarszania się sytuacji na rynku pracy osób po 50 roku życia będzie wykazywać stałą tendencję wzrostową. Również badania wskazują na większą chęć zatrudnienia przez pracodawców osób młodszych (por. np. Muster, 2010a). Pomimo prawnego zakazu dyskryminacji kandydatów na pracowników, m.in. ze względu na kryterium wieku, pracodawcy chętniej oferują miejsca pracy osobom młodym.

Analizując poziom wykształcenia osób bezrobotnych z Rudy Śląskiej, można zauważyć, że 57,1% spośród nich legitymuje się wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym. Co dziesiąty badany (10,3%) ma wykształcenie ogólnokształcące, a co piąty (20,7%) – policealne bądź średnie zawodowe. Z kolei 11,9% bezrobotnych z Rudy Śląskiej ma dyplom ukończenia szkoły wyższej.

W ostatnich latach w Rudzie Śląskiej zaobserwowano zmieniającą się strukturę bezrobotnych, m.in. ze względu na poziom ich wykształcenia (por. tab. 8), przy istotnym ogólnym spadku ich liczby. Okazuje się, że w latach 2015–2019 zmniejszył się udział bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym i niższym oraz z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Zwiększył się natomiast udział bezrobotnych legitymujących się wykształceniem wyższym, średnim ogólnym oraz policealnym i średnim zawodowym (por. tab. 8).

Tabela 8. Struktura wykształcenia osób bezrobotnych z Rudy Śląskiej (w proc.)

Rok	Poziom wykształcenia				
	wyższe	policealne, średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne i poniżej
2019	11,9	20,7	10,3	25,5	31,6
2018	11,5	22,4	10,0	22,8	33,3
2017	12,0	20,3	9,3	24,2	34,1
2016	11,6	18,9	9,0	25,3	35,2
2015	10,4	20,0	8,4	26,9	34,2

Źródło: dane BDL.

Okres ostatnich lat charakteryzuje się w Rudzie Śląskiej bardzo pozytywnym trendem zmniejszania – nie tylko w liczbach bezwzględnych, ale także w całościowej strukturze lokalnego bezrobocia – liczby i udziału osób bezrobotnych pozostających bez pracy przynajmniej rok (por. tab. 9). O ile jeszcze w 2015 roku bez pracy co najmniej 12 miesięcy pozostawało 715 mieszkańców Rudy Śląskiej, o tyle w 2019 roku – już tylko 122. Ich udział w strukturze bezrobotnych zmniejszył się z 23,2% do 10,6%.

Tabela 9. Bezrobotni z Rudy Śląskiej zarejestrowani według czasu pozostawania bez pracy

Rok	Czas pozostawania bez pracy i udział w strukturze bezrobocia (w proc.)					
	do 6 miesięcy	udział w strukturze bezrobotnych	6–12 miesięcy	udział w strukturze bezrobotnych	powyżej 12 miesięcy	udział w strukturze bezrobotnych
2019	884	76,8	145	12,6	122	10,6
2018	899	70,5	133	10,4	243	19,1
2017	1 056	60,6	264	15,1	423	24,2
2016	1 380	59,1	386	16,5	569	24,4
2015	1 830	59,5	533	17,3	715	23,2

Źródło: dane BDL.

Na podstawie analizy ogólnodostępnych danych statystycznych można zauważyć dominację bezrobotnych legitymujących się niewielkim stażem pracy (por. tab. 10). Otóż 42,4% spośród bezrobotnych ma staż pracy wynoszący nie więcej niż 5 lat. Udział bezrobotnych mających udokumentowany staż pracy od 5 do 10 lat, od 10 do 20 lat lub powyżej 20 lat kształtował się natomiast dla każdego przedziału wiekowego na podobnym poziomie, wynosząc ok. 15%.

Tabela 10. Bezrobotni z Rudy Śląskiej według stażu pracy

Rok	Staż pracy i udział w strukturze bezrobocia (w proc.)							
	do 5 lat	udział w strukturze bezrobotnych	5–10 lat	udział w strukturze bezrobotnych	10–20 lat	udział w strukturze bezrobotnych	powyżej 20 lat	udział w strukturze bezrobotnych
2019	488	42,4	183	15,9	177	15,4	161	14,0
2018	557	43,7	175	13,7	168	13,2	178	14,0
2017	763	43,8	256	14,7	240	13,8	220	12,6
2016	1 019	43,6	356	15,2	284	12,2	354	15,2
2015	1 322	43,0	425	13,8	428	13,9	434	14,1

Źródło: dane BDL.

Poniżej przekrojowo przedstawiono (por. tab. 11), jak kształtował się udział bezrobotnych z Rudy Śląskiej w odniesieniu do ogólnej liczby ludności miasta w różnych przedziałach wiekowych. Dane statystyczne przedstawiono dla lat: 2010, 2013, 2016 i 2019.

Tabela 11. Udział osób bezrobotnych z Rudy Śląskiej zarejestrowanych według grup wieku w liczbie ludności w tym wieku (w proc.)

Rok	Grupy wiekowe				
	od 18 do 24 roku życia w liczbie ludności w tym wieku	od 25 do 34 roku życia w liczbie ludności w tym wieku	od 35 do 44 roku życia w liczbie ludności w tym wieku	od 45 do 54 roku życia w liczbie ludności w tym wieku	od 55 do 59/64* roku życia w liczbie ludności w tym wieku
2019	1,6	1,6	1,3	1,2	1,4
2016	3,1	3,2	2,4	2,2	2,6
2013	6,6	6,0	4,4	4,3	3,3
2010	7,3	5,2	3,4	3,3	1,9

* Dotyczy kobiet pomiędzy 45 a 59 rokiem życia oraz mężczyzn pomiędzy 59 a 64 rokiem życia.

Źródło: dane BDL.

Okazało się, że w największym stopniu udział bezrobotnych w liczbie ludności zmniejszył się wśród osób najmłodszych – u nich dynamika spadku udziału bezrobotnych w ogólnej liczbie ludności w 2010 roku wynosiła 7,3%, a w 2019 roku – 1,6%. Z kolei najmniejszą dynamikę spadku tego wskaźnika odnotowano wśród osób z najstarszego przedziału wiekowego.

Zgodnie z danymi Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej (por. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Rudzie Śląskiej w 2019 roku), pod koniec 2019 roku najwięcej bezrobotnych było zarejestrowanych w następujących zawodach: sprzedawcy sklepowi (ekspedienci) (N = 136), górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni (N = 33), kucharze (N = 28), pracownicy obsługi biurowej (N = 25), średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych (N = 24), ślusarze i pokrewni (N = 23), pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne (N = 23), fryzjerzy (N = 22), elektromechanicy i elektromonterzy (N = 20), mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych (N = 18), mechanicy pojazdów samochodowych (N = 16), kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani (N = 15), magazynierzy i pokrewni (N = 14), pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani (N = 14), krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni (N = 13), robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani (N = 13), malarze budowlani i pokrewni (N = 12), ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni (N = 12), piekarze, cukiernicy i pokrewni (N = 12) oraz pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani (N = 12).

ROZDZIAŁ 4.

Różnice generacyjne a gotowość osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z do funkcjonowania w realiach zmieniającego się rynku pracy w Rudzie Śląskiej

4.1. Założenia metodologiczne oraz cele zrealizowanych badań wśród osób bezrobotnych

Podczas wielopłaszczyznowych badań nad problematyką funkcjonowania i kooperacji przedstawicieli różnych pokoleń na rynku pracy starano się uzyskać odpowiedź na szereg pytań badawczych. Badania zostały przeprowadzone w okresie od sierpnia do września 2017 roku zarówno wśród osób bezrobotnych, jak i pracujących, a także pracodawców z Rudy Śląskiej. Jak już wspomniano we *Wstępie*, projekt badawczy zainicjował Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej. W niniejszej publikacji zaprezentowano częściowe wyniki tych badań, które obejmowały wyłącznie osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej. Grupa ta stanowi istotny rezerwuariat potencjalnych pracowników, mających określone oczekiwania, aspiracje – często zróżnicowane ze względu na kryterium wieku. Badania wśród pozostających bez pracy respondentów zasadniczo ogniskowały się wokół problemów aktywizacji zawodowej – w ten sposób starano się ukazać zróżnicowanie generacyjne osób bezrobotnych. Badaniami objęto łącznie 430 mieszkańców Rudy Śląskiej, którzy w momencie realizacji badań mieli status osób bezrobotnych. Warto podkreślić, że liczba respondentów stanowiła aż 22,2% ogółu osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej w momencie realizacji badań. Wyniki uzyskanych badań wśród osób bezrobotnych były agregowane ze względu na kryterium wieku respondentów, co pozwoliło na ukazanie pokoleniowego zróżnicowania osób bezrobotnych.

Na etapie doboru próby dokonano zróżnicowania wiekowego osób bezrobotnych ze względu na cztery zasadnicze kategorie wiekowe, tj. urodzeni przed 1965 rokiem (pokolenie Baby Boomers, N = 99), urodzeni w latach 1965–1979 (pokolenie X, N = 110), urodzeni w latach 1980–1989 (pokolenie Y, N = 129), urodzeni po 1989 roku (pokolenie Z, N = 92). Warto podkreślić, że próba badawcza

miała charakter reprezentatywny i została dobrana w sposób kwotowy – osobno dla każdej z czterech kategorii wiekowych, z uwzględnieniem (oprócz wieku) takich zmiennych jak płeć, poziom wykształcenia i czas pozostawania bez pracy. Dlatego uzasadnione będzie postawienie tezy, że wyniki tych badań można ekstrapolować na szerszą populację osób bezrobotnych.

W badaniach wykorzystano standaryzowany kwestionariusz wywiadu, który składał się z 37 pytań i metryczki (por. Aneks). Większość pytań miała charakter zamknięty i półotwarty, w dwóch przypadkach zastosowano pytania macierzowe jednokrotne. Bezrobotni udzielali odpowiedzi na pytania kwestionariuszowe podczas wizyty w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej. Osoby przeprowadzające wywiady zostały wcześniej szczegółowo poinstruowane odnośnie do zasad realizacji wywiadów standaryzowanych.

W monografii skoncentrowano się na próbie ukazania różnic pomiędzy dwiema skrajnymi kategoriami wiekowymi – pokoleniem Baby Boomers (N = 99) i pokoleniem Z (N = 92), dokonując jednocześnie rangowania uzyskiwanych odpowiedzi. Analiza całościowego materiału empirycznego wykazała, że w przypadku tych dwóch kohort wiekowych różnice w udzielanych odpowiedziach były największe. Diagnoza zróżnicowań jest o tyle istotna, że reprezentanci dwóch wspomnianych, ale znacząco różniących się pokoleń coraz częściej – z uwagi na postępujące procesy demograficzne (starzenie się społeczeństwa, niższy wskaźnik dzietności, a w związku z tym mniejszy napływ na rynek pracy osób młodych) – będą zobowiązani do współpracy.

Głównym celem badań była próba ukazania zróżnicowania osób bezrobotnych z tych dwóch pokoleń pod kątem aktywizacji zawodowej. Uwzględniając specyfikę pokoleniowego zróżnicowania, starano się wykazać podobieństwa i różnice pomiędzy najstarszą (pokolenie Baby Boomers) i najmłodszą (pokolenie Z) częścią respondentów. Pomocne w realizacji celu okazały się odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- a) Jakie są główne motywy rejestrowania się osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej?
- b) Jakie są powody rezygnacji z pracy przez osoby bezrobotne?
- c) Które wartości są szczególnie istotne dla osób bezrobotnych? Jaką rolę w ich systemie wartości pełni praca?
- d) W jaki sposób i z jaką częstotliwością badane osoby bezrobotne poszukują pracy?
- e) Jaka jest wiedza osób bezrobotnych na temat oczekiwań pracodawców wobec kandydatów do pracy?
- f) Jakie są plany osób bezrobotnych odnośnie do podnoszenia kwalifikacji zawodowych?
- g) Jaka jest gotowość osób bezrobotnych odnośnie do możliwości rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej?
- h) Jaki jest poziom kompetencji cywilizacyjnych osób bezrobotnych?

- i) Jakiej jest poziom mobilności przestrzennej osób bezrobotnych?
- j) Jakiej są opinie osób bezrobotnych na temat swoich atutów na rynku pracy?
- k) Jakiej są oczekiwania osób bezrobotnych wobec pracodawców?
- l) Jakiej działania pracodawców wpłynęłyby na wzrost poziomu lojalności osób bezrobotnych wobec pracodawców?
- m) Jak osoby bezrobotne postrzegają perspektywę funkcjonowania w pokoleniowo zróżnicowanych zespołach?

Warto dodać, że znajomość oczekiwań, aspiracji, mocnych i słabych stron osób bezrobotnych znacząco różniących się wiekiem może wpłynąć na wyższe wskaźniki skutecznej aktywizacji zawodowej oraz efektywniejsze wykorzystanie potencjału tych osób przez pracodawców. Wyniki badań mają zatem wymiar aplikacyjny i mogą zostać wykorzystane w praktyce gospodarowania czynnikiem ludzkim w organizacji – także w aspekcie budowy systemów motywacyjnych dedykowanych różnym kategoriom wiekowym.

4.2. Analiza wyników badań przeprowadzonych wśród osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z

4.2.1. Cechy społeczno-demograficzne badanych osób bezrobotnych

Analizę cech społeczno-demograficznych osób bezrobotnych, które uczestniczyły w badaniach zrealizowanych przez publiczne służby zatrudnienia z Rudy Śląskiej, przeprowadzono na podstawie wspomnianych już zmiennych, tj. roku urodzenia, płci, poziomu wykształcenia i czasu pozostawiania bez pracy.

Biorąc pod uwagę kryterium wieku, 23% ogółu badanych za pośrednictwem standaryzowanego kwestionariusza wywiadu stanowiły osoby urodzone przed 1965 rokiem (pokolenie Baby Boomers), 25,6% – osoby urodzone w latach 1965–1979 (pokolenie X), 30% – osoby urodzone w latach 1980–1989 (pokolenie Y), a 21,4% – osoby najmłodsze, urodzone po 1989 roku (pokolenie Z). Ze względu na największe różnice pomiędzy poszczególnymi kategoriami wiekowymi w pracy skoncentrowano się na ukazaniu zróżnicowania pomiędzy reprezentantami dwóch najbardziej wiekowo oddalonych pokoleń, czyli Baby Boomers i Z.

Uwzględniając płeć badanych (por. tab. 12), można zaobserwować pewną nadreprezentację kobiet – wynika to z dobranej próby badawczej, która odzwierciedla rzeczywistą strukturę osób bezrobotnych w analizowanych przedziałach wiekowych. Udział kobiet wśród badanych przedstawicieli pokolenia Baby Boomers kształtował się na poziomie 52,5%, a wśród bezrobotnych z pokolenia Z – na poziomie 66,3%. Nadreprezentacja kobiet w strukturze bezrobotnych w Rudzie Śląskiej jest pochodną przemysłowego charakteru miasta, co generuje określoną

strukturę branżową gospodarki lokalnej. Przekłada się to na zwiększenie liczby „męskich” miejsc pracy, związanych z wykonywaniem pracy fizycznej³. Ten czynnik oraz – choć już w zdecydowanie mniejszym zakresie – ciągle obecny w niektórych śląskich środowiskach tradycyjny model rodziny, w których mężczyzna pracuje i utrzymuje gospodarstwo domowe, przekładają się na niższe wskaźniki aktywności zawodowej wśród kobiet.

Tabela 12. Płeć badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z

Płeć	Pokolenie			
	Baby Boomers		Z	
	N	%	N	%
Kobieta	52	52,5	61	66,3
Mężczyzna	45	45,5	31	33,7
Brak wskazania	2	2,0	0	0,0
Suma	99	100,0	92	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

Dalej (por. tab. 13) przedstawiono strukturę badanych osób bezrobotnych ze względu na kryterium wykształcenia. Większość respondentów, reprezentujących zarówno pokolenie Baby Boomers, jak i pokolenie Z, legitymuje się wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym, co stanowi 69,7% przedstawicieli pokolenia Baby Boomers i 52,2% przedstawicieli pokolenia Z. Udział badanych z wykształceniem średnim ogólnym, średnim zawodowym i policealnym wyniósł odpowiednio 26,3% – w przypadku reprezentantów pokolenia Baby Boomers i 36,9% – w przypadku osób z pokolenia Z. Wykształceniem wyższym natomiast legitymowało się 4% osób z pokolenia Baby Boomers i niemal 11% badanych z pokolenia Z.

W kolejnym zestawieniu (por. tab. 14) przedstawiono wskazania respondentów dotyczące faktycznego czasu pozostawania bez pracy. Warto zaznaczyć, że często różnią się one od czasu przebywania w rejestrach bezrobotnych prowadzonych przez powiatowe urzędy pracy. Okres pozostawania bez pracy wskazywany przez bezrobotnych podczas badań trafniej oddaje realny czas pozostawania poza strukturą zatrudnienia – jest to związane m.in. z tym, że nie zawsze osoby pozostające bez pracy (szczególnie jeżeli nie mają ustanowionego prawa do zasiłku dla bezrobotnych) w całym tym okresie w sposób ciągły są zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotne.

³ Zgodnie z obowiązującymi regulacjami prawnymi nie można dyskryminować kandydatów do pracy m.in. ze względu na kryterium płci. Jednoznacznie mówią o tym krajowe i międzynarodowe akty prawne (por. Bodnar, red., 2020). Nie zmienia to jednak faktu, że na przemysłowych rynkach pracy mężczyźni mają większe szanse na uzyskanie zatrudnienia (por. np. Muster 2008a).

Tabela 13. Poziom wykształcenia badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z

Poziom wykształcenia	Pokolenie			
	Baby Boomers		Z	
	N	%	N	%
Niepełne podstawowe / niepełne gimnazjalne	4	4,0	8	8,7
Podstawowe/gimnazjalne	22	22,2	26	28,3
Zasadnicze zawodowe	43	43,5	14	15,2
Średnie ogólne	8	8,1	11	12,0
Średnie zawodowe	15	15,2	21	22,7
Policealne	3	3,0	2	2,2
Wyższe zawodowe	2	2,0	3	3,3
Wyższe magisterskie	2	2,0	7	7,6
Nie podano	0	0,0	0	0,0
Suma	99	100,0	92	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

Tabela 14. Czas pozostawania bez pracy badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z

Czas pozostawania bez pracy	Pokolenie			
	Baby Boomers		Z	
	N	%	N	%
Krócej niż 3 miesiące	12	12,1	31	33,8
Od 3 do 6 miesięcy	23	23,2	20	21,8
Od 7 do 12 miesięcy	10	10,1	7	7,6
Od roku do dwóch lat	13	13,1	14	15,3
Od trzech do czterech lat	7	7,1	6	6,5
Powyżej czterech lat	33	33,4	13	14,1
Nie podano	1	1,0	1	0,9
Suma	99	100,0	92	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

Na podstawie zaprezentowanego zestawienia można zaobserwować istotną zależność – bezrobotni respondenci młodszy wiekiem zdecydowanie rzadziej wskazywali, że pozostają bez pracy dłużej niż 12 miesięcy. W mniejszym stopniu – w porównaniu z respondentami starszymi wiekiem – dotyczy ich problem długotrwałego bezrobocia. W przypadku przedstawicieli pokolenia Z udział osób, które w momencie realizacji badań nie pozostawały w stosunku pracy co najmniej rok, kształtował się na poziomie 35,9%. Jeśli zaś mowa o respondentach z pokolenia Baby

Boomers, to udział tych osób wyraźnie wzrósł – do poziomu 53,6%. Może to być wskaźnikiem większych problemów związanych z reintegracją z rynkiem pracy przez starszą część badanych.

4.2.2. Motywy rejestrowania się osób bezrobotnych w powiatowym urzędzie pracy

Osoby bezrobotne wskazywały także główne czynniki, które wpłynęły na decyzję o zarejestrowaniu się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej. Analiza materiału empirycznego wykazała, że dla respondentów z pokolenia Baby Boomers najczęstszym powodem rejestracji była chęć uzyskania prawa do ubezpieczenia zdrowotnego oraz otrzymanie pomocy w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia. Młodsza część respondentów również jako najważniejsze wymieniała te same dwie przesłanki nabycia statusu bezrobotnego – ale w odwrotnej kolejności. Na pierwszym miejscu podawano możliwość skorzystania z pomocy pracowników publicznych służb zatrudnienia w zakresie pośrednictwa pracy, na drugim – objęcie ubezpieczeniem zdrowotnym. Zatem okazuje się, że te dwa motywy miały dominujące znacznie przy nabywaniu statusu bezrobotnego.

W tym miejscu należy podkreślić, że zgodnie z aktualnymi przepisami prawa obowiązkiem osób bezrobotnych jest poszukiwanie pracy. Bezrobotni są zobligowani do zgłaszania się do powiatowego urzędu pracy w wyznaczonym przez urząd terminie w celu przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy lub innej formy pomocy proponowanej przez urząd (por. art. 33, ust. 3 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Jednak, co warto odnotować, część osób bezrobotnych nie jest zainteresowana podjęciem pracy lub udziałem w różnych formach aktywizacji zawodowej. Szacunki wskazują, że udział bezrobotnych, którzy nie poszukują zatrudnienia, kształtuje się na poziomie ok. 50%. Innymi słowy, można przyjąć, że co drugi bezrobotny nie jest zainteresowany aktywizacją zawodową. Motywy rejestrowania się tych osób w urzędzie pracy związane są przede wszystkim z potrzebą uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego czy korzystaniem z różnych transferów społecznych. Taka postawa – o charakterze biernym i roszczeniowym wobec instytucji publicznych – nie sprzyja stosowaniu działań z zakresu aktywizacji zawodowej. Osoby te konsekwentnie, pomimo możliwych administracyjnych reperkusji w postaci utraty statusu bezrobotnego, będą uchylać się od podjęcia pracy. Można przypuszczać, że gdyby składka na ubezpieczenie zdrowotne u osób pozostających bez pracy nie była powiązana m.in. z koniecznością posiadania statusu bezrobotnego, wówczas znacząco obniżyłyby się wskaźniki rejestrowanego bezrobocia nie tylko w Rudzie Śląskiej, ale także w wymiarze regionalnym czy ogólnopolskim.

Wówczas w urzędach pracy rejestrowałby się tylko te osoby, które faktycznie poszukują pracy oraz możliwości uczestnictwa w działaniach z zakresu aktywizacji zawodowej.

Badania zrealizowane w Rudzie Śląskiej wykazały, że osoby najmłodsze, czyli przedstawiciele pokolenia Z, chętniej korzystały z działań wpisujących się w aktywną politykę rynku pracy. Osoby te, rejestrując się w urzędzie pracy, częściej niż respondenci z pokolenia Baby Boomers, kierowały się motywami związanymi z aktywną polityką rynku pracy (pośrednictwo pracy, szkolenia, pomoc urzędu w znalezieniu pracy subsydiowanej czy uzyskanie dotacji na działalność gospodarczą). Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawiono poniżej (por. tab. 15).

Tabela 15. Główne powody rejestrowania się osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej⁴

Wskazania	Rok urodzenia					
	przed 1965			po 1989		
	pokolenie Baby Boomers			pokolenie Z		
	N	%*	R	N	%	R
Objęcie ubezpieczeniem zdrowotnym	62	62,6	1	55	59,8	2
Pomoc urzędu w znalezieniu pracy	51	51,5	2	57	62,0	1
Prawo do zasiłku dla osób bezrobotnych	16	16,2	3	8	8,7	6
Korzystanie z usług doradców zawodowych	16	16,2	4	14	15,2	5
Korzystanie ze świadczeń z pomocy społecznej	15	15,2	5	6	6,5	7
Chęć uczestnictwa w szkoleniu	10	10,1	6	16	17,4	3
Pomoc urzędu w znalezieniu stażu / pracy subsydiowanej	5	5,0	7	16	17,4	3
Uzyskanie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej	1	1,0	8	3	3,3	8

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

Jednym z celów realizowanych badań była próba diagnozy czynników, które w opiniach samych osób bezrobotnych wpływają na pozostawanie bez pracy. To swojego rodzaju próba autorefleksji nad przyczynami pozostawania bez pracy. Odpowiedzi badanych w odniesieniu do dwóch analizowanych kategorii wiekowych przedstawiono w kolejnym zestawieniu (por. tab. 16).

⁴ Wartości procentowe przedstawione w tabeli nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

Tabela 16. Czynniki, które w opiniach osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z w zasadniczy sposób wpływają na pozostawanie bez pracy⁵

Wskazania	Rok urodzenia					
	przed 1965			po 1989		
	pokolenie Baby Boomers			pokolenie Z		
	N	%	R	N	%	R
Zbyt zaawansowany wiek	60	60,6	1	0	0,0	8
Zły stan zdrowia	40	40,1	2	4	4,3	7
Brak odpowiedniego wykształcenia	20	20,1	3	19	20,7	4
Zbyt długa przerwa w pracy	15	15,1	4	6	6,5	5
Brak odpowiednich ofert pracy	14	14,1	5	36	39,1	1
Brak doświadczenia zawodowego	8	8,1	6	28	30,4	3
Brak dyspozycyjności	5	5,1	7	5	5,4	6
Opieka nad dziećmi	2	2,0	8	29	31,5	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

W tym przypadku udało się zwrócić uwagę na istotne różnice pomiędzy wskazaniami respondentów z poszczególnych kategorii wiekowych. Najstarsze osoby bezrobotne z kategorii wiekowej Baby Boomers, identyfikując kluczowe powody pozostawania bez pracy, podkreślały przede wszystkim zbyt zaawansowany wiek (60,6%), zły stan zdrowia (40,1%) i brak odpowiedniego wykształcenia (20,1%). Z kolei w opiniach przedstawicieli pokolenia Z najważniejszymi czynnikami determinującymi fakt pozostawania bez pracy były brak odpowiednich ofert pracy (39,1%), opieka nad dziećmi (31,5%) oraz brak doświadczenia zawodowego (30,4%). Taki rozkład odpowiedzi może być podstawą budowy strategii aktywizacji zawodowej i integracji z rynkiem pracy osób bezrobotnych w różnych przedziałach wiekowych. Uzyskane odpowiedzi mogą także przyczynić się do tworzenia kampanii społecznych adresowanych również do pracodawców. Szczególnie byłoby to zasadne w kontekście wskazań bezrobotnych z pokolenia Baby Boomers – według tych osób ich wiek jest kluczowym czynnikiem ograniczającym możliwość podjęcia pracy, zatem przede wszystkim należałoby informować pracodawców, że zgodnie z obowiązującymi aktami prawnymi kandydatów do pracy nie można dyskryminować np. ze względu na kryterium wieku. Ponadto w tym przekazie można by przedstawiać szereg zalet reprezentantów tego pokolenia z perspektywy ich potencjalnego funkcjonowania w przestrzeni rynku pracy.

⁵ Wartości procentowe przedstawione w tabeli nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

4.2.3. Powody rezygnacji z pracy

Jak wykazała przeprowadzona analiza empiryczna, część osób ankietowanych miała w swojej biografii zawodowej epizod związany z rezygnacją z możliwości świadczenia pracy. Szczegółowe wskazania badanych przedstawiono poniżej (por. tab. 17).

Tabela 17. Powody rezygnacji z pracy wskazywane przez osoby bezrobotne z pokoleń Baby Boomers i Z⁶

Wskazania	Rok urodzenia					
	przed 1965			po 1989		
	pokolenie Baby Boomers			pokolenie Z		
	N	%	R	N	%	R
Oferowano za małe zarobki	17	17,2	1	27	29,3	2
Praca była za ciężka	15	15,2	2	14	15,2	4
Dojazd do pracy był zbyt długi/kosztowny	11	11,1	3	34	37,0	1
Nieodpowiednie godziny pracy (praca w weekendy, na zmiany)	7	7,1	4	17	18,5	3
Zła opinia o pracodawcy	7	7,1	4	9	9,8	6
Praca bez perspektyw rozwoju	6	6,1	6	10	6,5	7
Praca doraźna, bez perspektyw stabilizacji	5	5,1	7	6	6,5	7
Czas pracy był za długi	4	4,0	8	11	12,0	5

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

Badania nad tym obszarem problemowym wykazały pewne istotne różnice pomiędzy wskazaniami respondentów z poszczególnych kategorii wiekowych, którzy identyfikowali czynniki rezygnacji z pracy. Na tej podstawie można stwierdzić, że badani urodzeni przed 1965 rokiem jako kluczowe powody rezygnacji⁷ z pracy podawali niski poziom zarobków (17,2%), zbyt ciężką pracę (15,2%) oraz zbyt długi/kosztowny dojazd do pracy (11,1%). Z kolei osoby bezrobotne urodzone po 1989 roku o wiele częściej wskazywały, że zdarzyło się im zrezygnować z pracy. Wśród kluczowych powodów takiej decyzji wymieniano zbyt długi/kosztowny

⁶ W tabeli przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wskazali, że kiedykolwiek sami zrezygnowali z pracy. Respondenci mogli zaznaczyć kilka odpowiedzi.

⁷ O przyczynach rezygnacji z podejmowania pracy przez przedstawicieli czterech różnych pokoleń bezrobotnych (tj. Baby Boomers, X, Y, Z) – przy uwzględnieniu agregacji danych także ze względu na inne cechy społeczno-demograficzne respondentów – można przeczytać w jednym z artykułów autora niniejszej monografii (por. Muster, 2020c).

dojazd do pracy (37%), zbyt niskie zarobki (29,3%), a także nieodpowiednie godziny pracy, np. praca w weekendy, praca na zmiany (18,5%).

Na uwagę zasługuje dość częste wskazywanie jako kluczowego powodu rezygnacji z pracy zbyt długiego/kosztownego codziennego dojazdu do pracy przez najmłodszą część respondentów decydujących się na rezygnację z pracy. Może to być wskaźnikiem istotnego znaczenia życia pozazawodowego u młodego pokolenia na rynku pracy. Dla tych osób ważną rolę odgrywa możliwość realizacji swoich pasji i zainteresowań – powinni to uwzględniać pracodawcy w swoich strategiach rozwoju zasobów ludzkich. Pracodawcy muszą wziąć pod uwagę koncepcję *work life balance*, która zakłada równowagę pomiędzy życiem zawodowym a życiem osobistym pracownika. Brak poszanowania znaczenia czasu wolnego u młodszej części pracowników będzie skutkowało niezadowolaniem z pracy, a w konsekwencji – zmianą miejsca pracy.

4.2.4. System wartości osób bezrobotnych

Jedno z pytań skierowanych do osób bezrobotnych związane było z próbą diagnozy ich systemu wartości, a w szczególności – z określeniem roli i miejsca pracy w tym systemie. Na podstawie analizy materiału empirycznego można założyć, że dla wszystkich respondentów – niezależnie od wieku – najważniejsze wartości to zdrowie oraz dobre relacje z ludźmi (por. tab. 18). Należy podkreślić, że zdrowie czy szczęście rodzinne mają na ogół istotne znaczenie w systemie wartości – jednoznacznie potwierdzają to wyniki badań, które są realizowane w ramach badań ogólnopolskich (por. np. Boguszewski, oprac., 2019).

Biorąc pod uwagę system wartości tych dwóch tak bardzo wiekowo zróżnicowanych pokoleń, obserwuje się wysoki poziom zbieżności w udzielonych odpowiedziach. Oprócz dużego znaczenia przypisywanemu zdrowiu i dobrym relacjom z innymi ludźmi badani wyraźnie podkreślali rolę interesującej i dającej satysfakcję pracy oraz zadowolenia z życia rodzinnego.

Jak można zauważyć, zdrowie, dobre relacje z innymi ludźmi, interesująca i dająca satysfakcję praca oraz zadowolenie z życia to wartości, które mają istotne znaczenie dla wszystkich badanych bezrobotnych, niezależnie od metryki urodzenia. Taka informacja może być ważna dla pracodawców, którzy szczególnie powinni zdawać sobie sprawę z faktu, że większą wartość bezrobotni przypisują dobremu zdrowiu czy poprawnym relacjom z ludźmi niż pracy. Z kolei od samego posiadania stabilnego miejsca pracy, zarówno dla przedstawicieli pokolenia Baby Boomers, jak i pokolenia Z, ważniejsze jest wykonywanie pracy, która jest interesująca i daje poczucie satysfakcji.

Tabela 18. Wartości, które zdaniem badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z, są szczególnie cenne w życiu człowieka⁸

Wartości	Rok urodzenia					
	przed 1965			po 1989		
	pokolenie Baby Boomers			pokolenie Z		
	N	%	R	N	%	R
Zdrowie	66	66,7	1	60	65,2	1
Dobre relacje z ludźmi	48	48,4	2	47	51,1	2
Interesująca i dająca satysfakcję praca	40	40,4	3	27	29,3	4
Zadowolenie z życia rodzinnego	31	31,3	4	36	39,1	3
Dobrobyt materialny	22	22,2	5	15	16,3	6
Posiadanie pracy i jej bezpieczeństwo	17	17,2	6	16	17,4	5
Miła atmosfera w pracy	12	12,1	7	10	9,0	8
Postępowanie zgodne z Dekalogiem	4	4,0	8	1	0,9	9
Możliwość rozwoju zawodowego	3	3,0	9	13	14,1	7

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

4.2.5. Przedstawiciele pokoleń Baby Boomers i Z w sytuacji poszukiwania pracy

Jednym z ważniejszych zadań realizowanego badania była próba diagnozy, jaki rodzaj pracy byłby najbardziej odpowiedni dla osób bezrobotnych. W tym celu w pierwszej kolejności zadano pytanie dotyczące tego, czy osoby bezrobotne w ogóle poszukują pracy, co jest ich ustawowym obowiązkiem. Odpowiedzi badanych przedstawiono poniżej (por. tab. 19).

Jak wykazała analiza zgromadzonego materiału badawczego, młodsza część respondentów, tzw. Zetów, zdecydowanie częściej (70,7%) – wobec 52,6% badanych z pokolenia Baby Boomers – deklarowała poszukiwanie pracy. Do respondentów, którzy wskazali, że nie poszukują pracy, skierowano pytanie o podanie powodów tego stanu rzeczy. Starsi respondenci w głównej mierze wskazywali na zły stan zdrowia i zbyt zaawansowany wiek jako na czynniki determinujące brak aktywności w zakresie poszukiwania pracy. W przypadku młodszych respondentów zdecydowanie dominowała opieka nad dziećmi, która jest czynnikiem w zasadniczy sposób wpływającym na brak aktywności przy poszukiwaniu pracy.

⁸ Wartości procentowe przedstawione w tabeli nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

Tabela 19. Podział badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z ze względu na to, czy poszukują pracy

Wskazania	Pokolenie			
	Baby Boomers		Z	
	N	%	N	%
Tak	52	52,6	65	70,7
Nie	43	43,4	27	29,3
Brak wskazań	4	4,0	0	0,0
Suma	99	100,0	92	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

Zrealizowane badania pozwoliły także na diagnozę poziomu aktywności osób bezrobotnych w zakresie poszukiwania pracy (por. tab. 20). Analiza materiału badawczego wykazała wyższą częstotliwość poszukiwania pracy przez przedstawicieli młodszego pokolenia – 67,7% badanych reprezentantów pokolenia Z, którzy są zainteresowani podjęciem pracy, poszukuje jej codziennie lub kilka razy w tygodniu. W przypadku reprezentantów pokolenia Baby Boomers odsetek ten był niższy i kształtował się na poziomie 59,6%.

Tabela 20. Częstotliwość poszukiwania pracy przez badane osoby bezrobotne z pokoleń Baby Boomers i Z⁹

Wskazania	Pokolenie			
	Baby Boomers		Z	
	N	%	N	%
Codziennie	9	17,3	26	40,0
Kilka razy w tygodniu	22	42,3	18	27,7
Raz w tygodniu	11	21,2	7	10,8
Raz na dwa tygodnie	4	7,7	6	9,2
Mniej więcej raz w miesiącu	5	9,6	6	9,2
Rzadziej niż raz w miesiącu	1	1,9	2	3,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

⁹ W tabeli przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wcześniej wskazali, że poszukują pracy.

Co ważne, respondenci wskazywali nie tylko częstotliwość, ale także sposoby poszukiwania pracy. Szczegółowy rozkład uzyskanych odpowiedzi przedstawiono poniżej (por. tab. 21).

Tabela 21. Sposoby poszukiwania pracy przez badane osoby bezrobotne z pokoleń Baby Boomers i Z¹⁰

Wskazania	Pokolenie					
	Baby Boomers			Z		
	N	%	R	N	%	R
Za pośrednictwem internetu	22	42,3	1	57	87,7	1
Poprzez ogłoszenia prasowe	20	38,5	2	17	26,2	5
Sprawdzanie ofert w powiatowym urzędzie pracy	17	32,7	3	20	30,8	3
Pozyskiwanie informacji od znajomych	17	32,7	4	18	27,7	4
Odwiedzanie potencjalnych pracodawców	16	30,8	5	13	20,0	6
Wysyłanie CV do potencjalnych pracodawców	15	28,8	6	25	38,5	2
Sprawdzanie ofert w prywatnych agencjach zatrudnienia	2	3,8	7	0	0,0	7

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

Analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, że badani najchętniej poszukują pracy za pośrednictwem internetu, przy czym przedstawiciele młodszego pokolenia – jako podstawowy sposób poszukiwania pracy – wskazywali wirtualną przestrzeń dwukrotnie częściej niż reprezentanci starszego pokolenia. Dynamiczny rozwój internetu i narzędzi zdalnej komunikacji (także metod pracy) implikuje coraz powszechniejsze wykorzystywanie wirtualnej przestrzeni przez pracodawców podczas procesów rekrutacji i selekcji na wakujące miejsca pracy. Brak kompetencji w zakresie korzystania z internetu – także podczas poszukiwania pracy – w istotny sposób ogranicza możliwości podjęcia i wykonywania pracy. Deficyt tych konkretnych kompetencji cywilizacyjnych jest czynnikiem marginalizacji jednostek na współczesnym rynku pracy. Przedstawiciele pokolenia Baby Boomers częściej niż reprezentanci pokolenia Z wskazywali na bardziej tradycyjne sposoby poszukiwania pracy, np. poprzez ogłoszenia prasowe czy odwiedzanie potencjalnych pracodawców.

Jak wykazała analiza empiryczna, badane osoby bezrobotne (w każdej grupie wiekowej) zdecydowanie najrzadziej mówiły o poszukiwaniu pracy za pośrednictwem prywatnych agencji zatrudnienia.

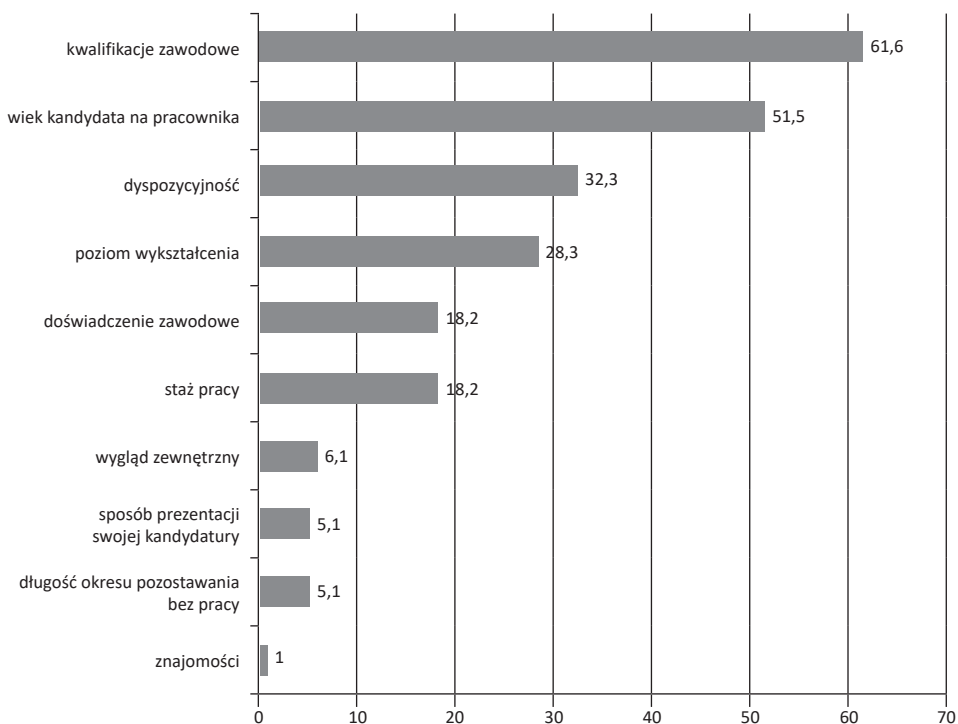
¹⁰ W tabeli przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wcześniej wskazali, że poszukują pracy.

4.2.6. Czynniki istotne dla pracodawców – opinie osób bezrobotnych

Interesująco przedstawiają się różnice pomiędzy wskazaniami ankietowanych osób bezrobotnych z różnych grup wiekowych odnośnie do percepcji czynników, na które według nich przede wszystkim zwracają uwagę pracodawcy przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu nowego pracownika. Szczegółowe dane dotyczące tej problematyki przedstawiono na kolejnych dwóch zestawieniach (por. wyk. 3 i 4).

W opiniach respondentów z pokolenia Baby Boomers, oprócz kwalifikacji zawodowych, dla pracodawców w szczególności liczą się wiek kandydata na pracownika, dyspozycyjność i poziom wykształcenia. Okazało się, że po raz kolejny najstarsza część respondentów akcentowała znaczenie dla pracodawców takiego kryterium jak wiek kandydata na pracownika. W świadomości tych osób ich wiek jest czynnikiem, który w wyraźny sposób ogranicza możliwość podjęcia pracy.

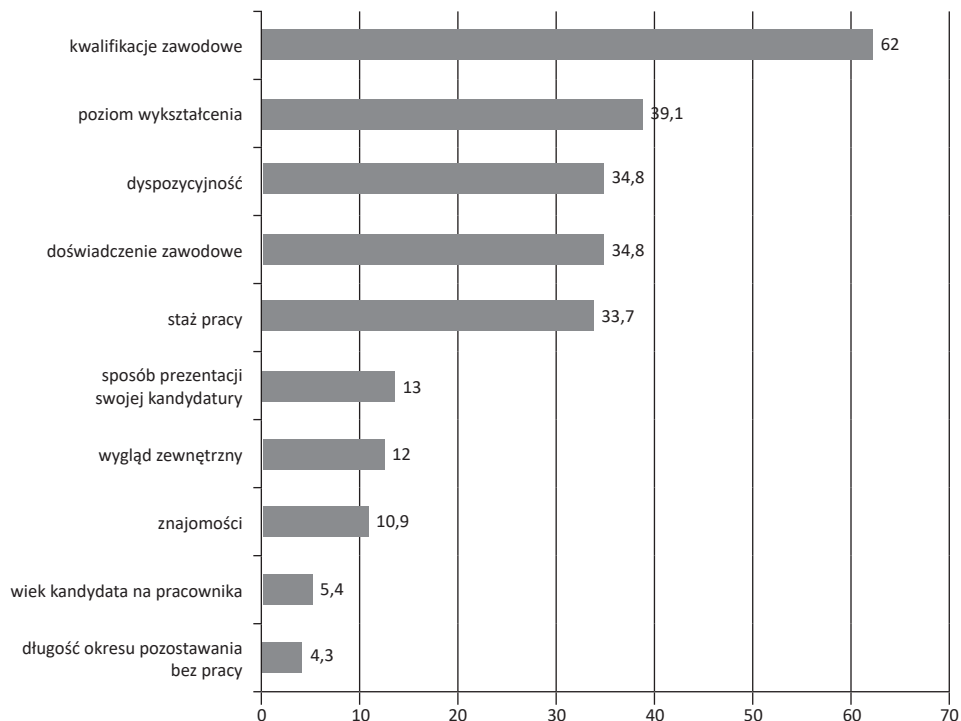
Wykres 3. Czynniki, na które zwracają uwagę pracodawcy, przyjmując nowych pracowników – opinie badanych osób bezrobotnych z pokolenia Baby Boomers (w proc.)¹¹



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

¹¹ Wartości procentowe przedstawione na wykresie nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

Wykres 4. Czynniki, na które zwracają uwagę pracodawcy, przyjmując nowych pracowników – opinie badanych osób bezrobotnych z pokolenia Z (w proc.)¹²



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

Z kolei przedstawiciele pokolenia Z, oprócz kwalifikacji zawodowych, wskazywali poziom wykształcenia, dyspozycyjność i doświadczenie zawodowe jako czynniki o zasadniczym znaczeniu dla pracodawców poszukujących nowych pracowników.

4.2.7. Plany osób bezrobotnych dotyczące podnoszenia kwalifikacji zawodowych

Istotnym zagadnieniem poruszonym podczas realizowanych badań była próba diagnozy, w jakim stopniu osoby bezrobotne są zainteresowane podnoszeniem kwalifikacji zawodowych. Okazało się, że jedynie 13,1% badanych z pokolenia Baby Boomers planuje podnieść swoje kwalifikacje zawodowe w ciągu kolejnych

¹² Wartości procentowe przedstawione na wykresie nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

12 miesięcy. W przypadku bezrobotnych z pokolenia Z odsetek ten był zdecydowanie wyższy i kształtował się na poziomie 48,9%.

Respondenci jednocześnie wskazywali, w jaki sposób planują podnieść swoje kwalifikacje zawodowe. Dzięki temu udało się zdiagnozować potrzeby szkoleniowe zarejestrowanych osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej. Wykazano, że respondenci z pokolenia Baby Boomers chcą uczestniczyć w szkoleniach związanych z technikami sprzedaży, obsługą kasy fiskalnej, komputera, uzyskaniem różnych kategorii prawa jazdy czy nauką języków obcych. Z kolei reprezentanci pokolenia Z podkreślali gotowość uczestnictwa w kursach z zakresu technik spawania, usług elektrycznych, obsługi kasy fiskalnej, usług kosmetycznych, wizażu i stylizacji oraz grafiki komputerowej. Ponadto wyrażano także chęć do uczestnictwa w szkoleniach językowych, z zakresu dietytyki czy treningu personalnego. Jednocześnie warto zwrócić uwagę na pewną różnicę pomiędzy przedstawicielami dwóch badanych pokoleń – młodsi bezrobotni byli także zainteresowani nabywaniem kwalifikacji w zawodach bardziej nowoczesnych, które stosunkowo niedawno pojawiły się na krajowym rynku pracy.

Do osób, które stwierdziły, że nie zamierzają podnieść swoich kwalifikacji zawodowych, skierowano pytanie z prośbą o podanie przyczyn tego stanu rzeczy. Okazało się, że wśród powodów braku zainteresowania podnoszeniem kwalifikacji zawodowych bezrobotni z pokolenia Baby Boomers wymieniali: deficyty środków finansowych; brak informacji o tym, jakie kwalifikacje są potrzebne na rynku; przekonanie, że podniesienie kwalifikacji zawodowych nie pomoże w znalezieniu pracy; brak czasu; przekonanie, że własne kwalifikacje są wystarczająco wysokie. Osoby z pokolenia Z, które nie planują podnieść kwalifikacji zawodowych, argumentowały swoją decyzję następującymi powodami: brak czasu; brak środków finansowych; przekonanie, że własne kwalifikacje są wystarczająco wysokie; brak motywacji do działania.

4.2.8. Możliwość rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej

Jednym ze sposobów aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych jest skorzystanie z instrumentu udzielania bezzwrotnej dotacji na rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej. Wysokość dotacji nie może przekroczyć sześciokrotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw (art. 46, ust. 1, pkt 2 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). W momencie realizacji badań (2017 rok) wysokość udzielanej dotacji kształtowała się na poziomie ok. 27 tys. zł. Dlatego też osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej wskazywały także, czy w ogóle rozważają możliwość rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej. Analiza materiału empirycznego wykazała, że jedynie 3% spośród respondentów z pokolenia Baby Boomers

wskazuje na potencjalną chęć rozpoczęcia działalności gospodarczej. Wśród osób bezrobotnych z pokolenia Z odsetek zainteresowanych własną działalnością gospodarczą był znacząco wyższy i wyniósł 20,7%.

Do wszystkich osób bezrobotnych, które wskazały, że nie są zainteresowane prowadzeniem działalności gospodarczej, skierowano pytanie z prośbą o podanie głównych powodów takiej decyzji. Respondenci urodzeni przed rokiem 1965 zwracali uwagę na brak środków finansowych, zły stan zdrowia i brak odpowiedniej wiedzy. Z kolei respondenci urodzeni po 1989 roku akcentowali przede wszystkim nadmierne ryzyko, dużą odpowiedzialność i to, że prowadzili już działalność, dlatego nie są zainteresowani ponownym otwieraniem własnej firmy.

4.2.9. Kompetencje cywilizacyjne osób bezrobotnych

Ważnym elementem zrealizowanego badania była próba diagnozy poziomu kompetencji cywilizacyjnych u osób bezrobotnych (por. Muster, 2019b). Do tych kompetencji zalicza się m.in. umiejętność obsługi komputera, korzystanie z zasobów internetu, znajomość co najmniej jednego języka obcego – najlepiej angielskiego, posiadanie prawa jazdy kategorii B i umiejętność poruszania się samochodem w ruchu miejskim.

Zasadniczo należy podkreślić, że posiadanie kompetencji cywilizacyjnych na odpowiednim poziomie znacznie pomaga w skutecznym znalezieniu odpowiedniego miejsca pracy. Z kolei ich brak utrudnia odnalezienie się jednostki na rynku pracy i może powodować marginalizację w przestrzeni rynku pracy. Deficyt kompetencji cywilizacyjnych sprzyja także pauperyzacji osób aktywnych zawodowo, a także utrudnia funkcjonowanie jednostki we współczesnym społeczeństwie – szczególnie jeżeli weźmie się pod uwagę dynamiczny rozwój e-usług (np. zakupy, rejestracja do lekarza, administracja).

Analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała, że zdecydowana większość badanych osób bezrobotnych nie potrafi w sposób komunikatywny posługiwać się językiem obcym, przy czym największe deficyty w tym zakresie mają osoby z pokolenia Baby Boomers. W przypadku tej kohorty wiekowej aż 84,8% respondentów wskazało, że nie zna żadnego języka obcego. U przedstawicieli pokolenia Z odsetek badanych, którzy nie potrafią posługiwać się językiem obcym, kształtował się zaś na nieco niższym poziomie, tj. 60,9%. Jednak można przypuszczać, że wśród respondentów udział osób, które nie potrafią komunikować się w języku obcym, jest na wyższym poziomie. Wynika to z faktu, że opinie bezrobotnych dotyczyły ich subiektywnej oceny posiadanych kompetencji w tym zakresie.

Osoby bezrobotne z pokolenia Baby Boomers podawały, że znają następujące języki obce: rosyjski (N = 6), angielski (N = 1), niemiecki (N = 1). Z kolei bezrobotni

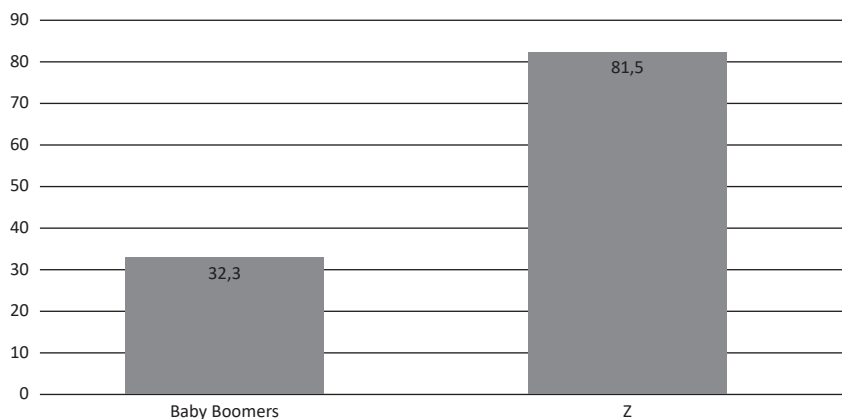
z pokolenia Z wskazywali, że w sposób komunikatywny potrafią posługiwać się takimi językami obcymi jak: angielski (N = 24), niemiecki (N = 2), holenderski (N = 1).

Kluczowe znaczenie w diagnozie poziomu kompetencji cywilizacyjnych odgrywała analiza udziału badanych z różnych grup wiekowych, którzy posiadają kompetencje dotyczące obsługi komputera oraz korzystania z internetu. W piśmiennictwie anglojęzycznym przyjęło się nawet określenie *digital literacy* (piśmienność cyfrowa). Termin ten oznacza umiejętność posługiwania się tym, co nazywamy narzędziami i usługami społeczeństwa informacyjnego (por. MNII, 2005). W literaturze przedmiotu dla określenia osób mających kompetencje pozwalające na pracę z komputerem, internetem oraz nowoczesnymi mediami używa się pojęcia „pokolenie N”. Jego nazwa pochodzi od angielskiego słowa *Network* (sieć). „N-ki” mają być efektem rewolucji informatycznej, rozwoju infostrad i sieci informacyjnych. Przedstawiciele pokolenia N są najczęściej dobrze wykształceni i świadomi tego, że informacja oraz wiedza stanowią dziś najcenniejsze wartości – przeliczane ekonomicznie i prestiżowo. Komputer jest zaś symbolem technicznego nośnika tych wartości (Szczepański, 2004: 7).

Na współczesnym rynku pracy kompetencje te nabierają szczególnego znaczenia. Osoby nimi dysponujące i systematycznie je uzupełniające mają szanse na to, że nie wypadną z torów pędzącej światłowodami współczesności (Gawron, Muster, 2008: 30). Z jednej strony jest to związane z dynamicznymi zmianami technologicznymi, rewolucyjnym rozwojem internetu, a co za tym idzie – zmieniającym się modelem pracy. Rola i znaczenie nowoczesnych technologii informatycznych w procesie pracy wzrosły szczególnie w wyniku światowej pandemii COVID-19. Z drugiej strony rynek ofert pracy na stałe przeniósł się do przestrzeni wirtualnej. Pracodawcy, publiczne i komercyjne służby zatrudnienia, podczas poszukiwania pracowników na wakujące miejsca pracy, powszechnie korzystają z internetu, dlatego deficyt tych kompetencji jest czynnikiem marginalizującym i wykluczającym osoby na współczesnym rynku pracy. Ponadto jest on powiązany z problemem pauperyzacji pracowników (por. Muster, 2012). Warto podkreślić, że zgodnie z prawem sformułowanym przez Ernesta J. Wilsona społeczny koszt wykluczenia osób, które nie korzystają z internetu, rośnie proporcjonalnie do intensywności korzystania z wirtualnej przestrzeni przez osoby włączone do niej. Oznacza to, że im większa cyfrowa luka, tym więcej płacimy za ten stan jako całe społeczeństwo. Problem cyfrowej rozpadliny (*digital gap*) nie ma zatem wymiaru czysto technicznego, lecz mieści się w kategoriach społeczno-politycznych (Bendyk, 2007: 210).

Badania zrealizowane wśród osób bezrobotnych wykazały bardzo silną zależność – im wyższy wiek respondentów, tym mniejszy odsetek spośród nich potrafi obsługiwać komputer. W przypadku osób bezrobotnych urodzonych po roku 1989 odsetek osób, które deklarują znajomość obsługi komputera, kształtował się na poziomie 81,5%. Wśród respondentów urodzonych przed 1965 rokiem udział osób mających kompetencje do pracy z komputerem zmniejszył się natomiast do poziomu 32,3% (por. wyk. 5).

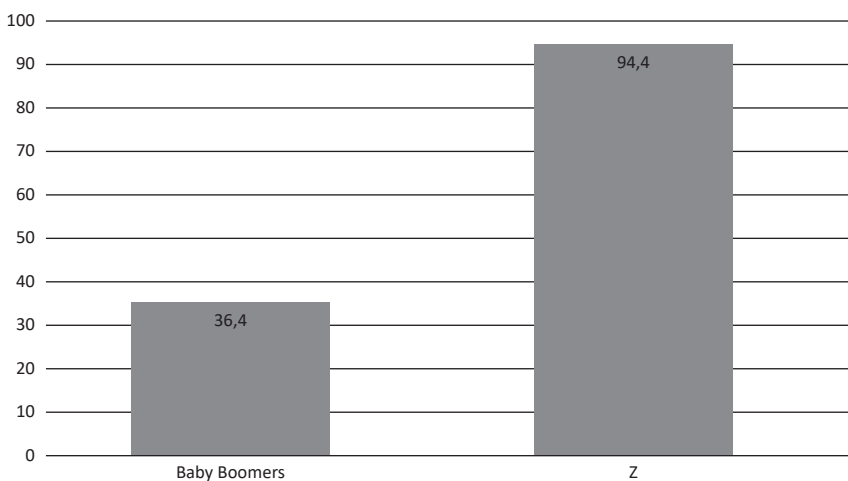
Wykres 5. Udział badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z, które deklarują umiejętność obsługi komputera, np. znajomość programów Word, Excel (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

Podobną zależność zaobserwowano wśród badanych osób bezrobotnych w kontekście korzystania przez nich z internetu. Przedstawiciele pokolenia Baby Boomers najrzadziej wskazywali (36,4%), że użytkują wirtualną przestrzeń. Udział osób z pokolenia Z korzystających z internetu osiągnął natomiast poziom 94,4% (por. wyk. 6).

Wykres 6. Udział badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z, korzystających z internetu (w proc.)

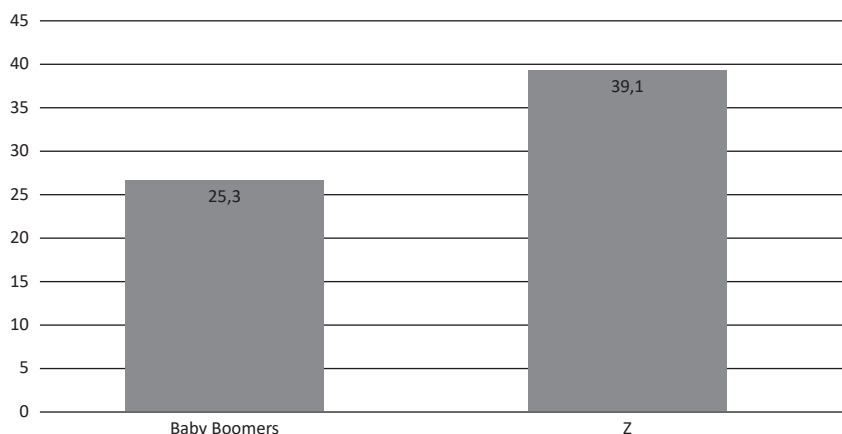


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

Umiejętność obsługi komputera, a w szczególności korzystanie z internetu aktualnie jest jedną z kluczowych kompetencji cywilizacyjnych. Deficyt tych kompetencji przyczynia się do marginalizacji jednostki na rynku pracy, jest czynnikiem utrudniającym znalezienie pracy, a także jej ewentualną zmianę.

Na kolejnej grafice (por. wyk. 7) przedstawiono udział badanych ze względu na posiadanie prawa jazdy kategorii B oraz deklarowaną czynną umiejętność prowadzenia samochodu.

Wykres 7. Udział badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z, które mają prawo jazdy kategorii B oraz deklarują czynną umiejętność prowadzenia samochodu (w proc.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

Podobnie jak w przypadku innych kompetencji cywilizacyjnych, mniejszy udział osób mających prawo jazdy kategorii B odnotowano wśród przedstawicieli najstarszych wiekiem. Okazało się, że jedynie co czwarty respondent z pokolenia Baby Boomers (25,3%) ma formalne uprawnienia do kierowania samochodem. Udział bezrobotnych z pokolenia Z, którzy w momencie badania posiadali prawo jazdy kategorii B, kształtował się zaś na poziomie 39,1%. Ograniczone możliwości mobilności przestrzennej jednostki we współczesnych realiach rynku pracy to także czynnik utrudniający podjęcie pracy. Tym bardziej że pracodawcy – szczególnie reprezentujący mniejsze podmioty – wymagają od pracowników wykonywania licznych, zróżnicowanych zawodowo obowiązków, często związanych także z koniecznością przemieszczania się samochodem.

4.2.10. Mobilność przestrzenna osób bezrobotnych

Podczas przeprowadzania badań ankietowych wśród osób bezrobotnych poruszano także zagadnienia dotyczące mobilności przestrzennej. W tym celu przeanalizowano, ile czasu bezrobotni mogą potencjalnie przeznaczyć na codzienny, wahadłowy dojazd do pracy. Okazuje się bowiem, że „migracje wahadłowe są najbardziej masową formą przemieszczeń przestrzennych; polegają one na regularnym i powtarzalnym przenoszeniu się z miejscowości zamieszkania do miejscowości leżącej w innej jednostce administracyjnej w związku z pracą lub nauką” (Rajkiewicz, red., 2007: 304). Jak dodaje Rafał Wiśniewski:

Dosłowne znaczenie terminu *dojazdy* oznacza regularne, tj. powtarzalne w czasie z pewną częstotliwością, przemieszczanie się do jakiegoś miejsca. Dojeżdżającym jest więc każda osoba, która przemieszcza się z jednego punktu do drugiego, np. na trasie dom–praca–dom lub dom–szkoła–dom, wykorzystując przy tym różne środki transportu, w tym również osoby przemieszczające się pieszo (Wiśniewski, 2013: 32).

Dojazdy do pracy niewątpliwie przyczyniają się do równoważenia rynku pracy – z miejscowości, w których jest mniejsza podaż miejsc pracy, do miejscowości z większą podażą miejsc pracy (Kaczmarek, Mikuła, 2010). Te same procesy można także zaobserwować na obszarze jednej gminy. Wskazuje się również na powszechną prawidłowość, tzn. „gotowość do codziennych dojazdów do pracy poza miejscowość zamieszkania zwiększa się wraz ze wzrostem wykształcenia i poziomem kompetencji zawodowych pracowników” (Muster, 2018b: 86). Śledząc ekonomiczne i przestrzenne skutki migracji wahadłowych, należy zaznaczyć, że rosnący poziom koncentracji obszarów, do których coraz liczniej dojeżdża się codziennie do pracy, z jednej strony powoduje

wzrost cen nieruchomości, czyli eroduje możliwości stałych migracji (koszty mieszkania), z drugiej strony rosnąca specyfikacja i efektywność wiąże się z wyższym poziomem wynagrodzeń, czyli wzrostem atrakcyjności dojazdów nawet z większych odległości. Coraz większa skala dojazdów na danym kierunku wiąże się z poprawą zakresu i jakości transportu publicznego. Dzięki inwestycjom infrastrukturalnym poprawia się również dostępność drogowa. Wszystko to ułatwia przemieszczanie i generuje zwiększenie ich skali (Guzik, 2011: 6).

W literaturze przedmiotu podkreśla się także negatywne skutki wahadłowych dojazdów do pracy, do których można zaliczyć czasochłonność, wypadki komunikacyjne i związane z nimi późniejsze koszty leczenia oraz likwidacji szkód komunikacyjnych, a także zanieczyszczenie środowiska naturalnego (por. Muster, 2018b: 86).

Radosław Bul prognozuje, że „dalsze zwiększanie się długości trwania dojazdów może skutkować wzrostem niezadowolenia społecznego i jeszcze większym wykorzystaniem transportu indywidualnego w migracjach wahadłowych” (Bul, 2014: 190). Implikacją tego zjawiska będzie nasilanie się zatorów na drogach w określonych porach dnia, tym bardziej że w najbliższych latach można spodziewać się intensyfikacji wahadłowych dojazdów do pracy. Ma to związek z suburbanizacją zatrudnienia. W literaturze anglosaskiej zjawisko to określane jest jako *suburbanisation of jobs* (suburbanizacja miejsc pracy), *decentralisation of employment* (decentralizacja zatrudnienia) czy *job sprawl* (rozlewanie się zatrudnienia) – wiąże się ono z koncentracją miejsc pracy w określonych dzielnicach, mających charakter przemysłowy czy usługowo-administracyjny (Rakowska, 2014: 49).

Można spodziewać się postępujących procesów suburbanizacji zatrudnienia w naszym kraju, ponieważ „rozwój gospodarczy i funkcjonalny miasta sprawia, że dynamicznie rozwijają się także jego przedmieścia, które mogą być celem dojazdów do pracy” (Wiśniewski, 2013: 150). Niewątpliwie jednym z problemów mających swe źródło w procesach suburbanizacji zatrudnienia jest utrudniony dojazd komunikacją publiczną do generowanych, nowych miejsc pracy na przedmieściach. Dlatego szanse na znalezienie odpowiedniej pracy z pewnością będą wzrastać wśród tych osób bezrobotnych, które reprezentują wysoki poziom mobilności przestrzennej, wyrażający się gotowością do codziennego dojazdu do miejsca zatrudnienia. Przy czym można założyć, że wraz ze wzrostem akceptowalnego czasu przeznaczanego na codzienny dojazd do pracy wzrosną szanse na znalezienie przez osoby bezrobotne odpowiedniego miejsca pracy.

Na podstawie analizy materiału badawczego można stwierdzić, że zdecydowana większość ankietowanych osób bezrobotnych deklaruje możliwość codziennego, wahadłowego dojeżdżania do pracy. Jednak czas, jaki osoby te mogą przeznaczyć na dojazd z miejsca zamieszkania do pracy, jest – zgodnie ze wskazaniami – krótki i nie powinien przekraczać 20 minut (por. tab. 22).

Badania wykazały relatywnie nieduży poziom mobilności przestrzennej osób bezrobotnych, co może stanowić istotną barierę w skutecznej aktywizacji zawodowej. Niezależnie od kryterium wieku, bezrobotni najczęściej wskazywali, że mogą poświęcić nie więcej niż 20 minut na codzienny dojazd do pracodawcy. Ponadto zaledwie 21,1% deklarujących poszukiwanie pracy respondentów z pokolenia Baby Boomers i 12,3% bezrobotnych z pokolenia Z wyraziło gotowość do codziennego dojazdu do miejsca zatrudnienia, jeśli czas dojazdu wynosiłby więcej niż 40 minut.

Kolejne pytanie skierowane do respondentów miało na celu poznanie opinii na temat ewentualnej przeprowadzki do innego miasta w kraju w związku z podjęciem tam pracy (por. tab. 23). Osoby bezrobotne w niewielkim stopniu są zainteresowane przeprowadzką do innego miasta, jeśli miałyby możliwość podjęcia tam pracy. Przeprowadzona analiza wykazała, że nie ma istotnych różnic pomiędzy kategoriami wiekowymi osób bezrobotnych dotyczących ewentualnej przeprowadzki do innego miasta w kraju w celu świadczenia pracy.

Tabela 22. Podział badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z, uwzględniając czasu, jaki mogą przeznaczyć na codzienny dojazd do pracy¹³

Wskazania	Rok urodzenia			
	przed 1965		po 1989	
	pokolenie Baby Boomers		pokolenie Z	
	N	%	N	%
Do 20 minut	21	40,5	27	41,6
21–40 minut	15	28,8	22	33,8
41–60 minut	6	11,5	6	9,2
Powyżej 60 minut	5	9,6	2	3,1
Brak możliwości codziennego dojazdu do pracy	4	7,7	3	4,6
Trudno powiedzieć	1	1,9	5	7,7
Suma	52	100,0	65	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

Tabela 23. Podział badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z ze względu na deklarowaną możliwość przeprowadzki do innego miasta w kraju w celu podjęcia pracy¹⁴

Wskazania	Rok urodzenia			
	przed 1965		po 1989	
	pokolenie Baby Boomers		pokolenie Z	
	N	%	N	%
Tak	10	19,2	12	18,5
Nie	36	69,3	41	63,0
Trudno powiedzieć	6	11,5	12	18,5
Suma	52	100,0	65	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

Na podstawie badań przeanalizowano także gotowość osób bezrobotnych z różnych kategorii wiekowych do świadczenia pracy poza granicami kraju. Okazało się, że niezależnie od kryterium wieku zdecydowana większość osób bezrobotnych nie jest zainteresowana wyjazdem do pracy poza granice kraju. Spośród badanych

¹³ W tabeli przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wcześniej wskazali, że poszukują pracy. Respondenci, którzy nie byli zainteresowani świadczeniem pracy, jeżeli wiązałoby się to z codziennymi dojazdami, jako powody takiego stanu rzeczy wskazywali brak samochodu oraz opiekę nad dziećmi.

¹⁴ W tabeli przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wcześniej wskazali, że poszukują pracy.

przedstawicieli pokolenia Baby Boomers tylko 6,1% stwierdziło, że mogłoby podjąć pracę poza granicami Polski – głównie w Niemczech i Holandii. Z kolei w przypadku respondentów z pokolenia Z jedynie 3,3% rozważa możliwość podjęcia pracy poza granicami kraju – przede wszystkim w Niemczech i Wielkiej Brytanii.

4.2.11. Opinie osób bezrobotnych o swoich atutach na rynku pracy

Osoby bezrobotne, uczestniczące w badaniach, poproszono także o wskazanie swoich głównych atutów, które definiowały w kategoriach zalet na rynku pracy. Przedstawiciele pokolenia Baby Boomers, zachęcani niejako do autorefleksji, wśród swoich mocnych stron, które mogłyby stanowić wartość dla potencjalnych pracodawców, wymieniali przede wszystkim doświadczenie zawodowe, pracowitość, punktualność, terminowość, rzetelność, dokładność, komunikatywność, dyspozycyjność i kwalifikacje zawodowe. Respondenci z pokolenia Z zwracali natomiast uwagę na komunikatywność, zorientowanie na osiągnięcie celu, determinację oraz umiejętność szybkiego reagowania na zmiany. Takie wskazania reprezentantów dwóch wiekowo zróżnicowanych pokoleń mogą świadczyć o dużym potencjale do zagospodarowania przez ewentualnych pracodawców. Można przypuszczać, że zdefiniowane atuty wpłyną na stworzenie przestrzeni do kooperacji między osobami różniącymi się wiekiem.

W badaniach zwrócono także uwagę na jeden z istotnych atutów pracowników na współczesnym, dynamicznie zmieniającym się rynku pracy, jakim jest umiejętność realizacji wielu zadań w krótkim czasie. W literaturze przedmiotu definiuje się ją jako *multitasking* (wielozadaniowość). Jak wykazała przeprowadzona analiza (por. tab. 24), większość pozostających bez pracy respondentów stwierdziła, że potrafi realizować wiele zadań jednocześnie.

Tabela 24. Podział badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z ze względu na opinie, czy potrafią realizować wiele zadań jednocześnie

Wskazania	Rok urodzenia			
	przed 1965		po 1989	
	pokolenie Baby Boomers		pokolenie Z	
	N	%	N	%
Tak	61	61,6	74	80,4
Nie	35	35,4	17	18,5
Brak wskazań	3	3,0	1	1,1
Suma	99	100,0	92	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

Uzyskane odpowiedzi wyraźnie pokazują, że młodsza część bezrobotnych lepiej może sobie radzić z wielozadaniowością. Konkretyzując – 61,6% badanych z pokolenia Baby Boomers wskazało, że potrafi wykonywać wiele zadań jednocześnie. W przypadku przedstawicieli z pokolenia Z odsetek osób, które cechuje *multitasking*, okazał się znacząco wyższy i wyniósł 80,4%.

4.2.12. Aprobata i dezaprobata wybranych sytuacji w pracy

Podczas badań respondenci ustosunkowywali się także do hipotetycznych sytuacji związanych z wykonywaniem pracy – poprzez aprobatę bądź potępienie określonych zachowań.

Przedstawiciele pokolenia Baby Boomers, spośród wskazanych sytuacji, które mogą wystąpić w miejscu pracy, w największym stopniu potępiają spóźnianie się do pracy, załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy oraz korzystanie w godzinach pracy z internetu w celach niezwiązanych z pracą (por. tab. 25). Taka postawa badanych może świadczyć o dużej dyscyplinie osób ze starszego pokolenia, co – z perspektywy funkcjonowania na rynku pracy – jest ich dużą zaletą. Wymienione wartości i zachowania z pewnością są wysoce cenione przez pracodawców. Co ważne, w przypadku reintegracji z rynkiem pracy, mogą one być przekazywane młodszymi współpracownikom.

Tabela 25. Opinie badanych osób bezrobotnych z pokolenia Baby Boomers dotyczące ustosunkowania się wobec określonych sytuacji w pracy

Opis sytuacji	Skala ocen					
	akceptuję		jest mi to obojętne		potępiam	
	N	%	N	%	N	%
Odmowa wykonania zadań przez pracownika, które nie należą do jego obowiązków, ale pracownik ma kompetencje, by je wykonać	40	40,4	35	35,4	23	23,2
Rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy, by wykazać się większą efektywnością	22	22,2	24	24,2	53	53,5
Korzystanie w godzinach pracy z internetu w celach niezwiązanych z pracą	8	8,1	19	18,2	71	71,7
Spóźnianie się do pracy	1	1,0	4	4,0	93	93,9
Załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy	2	2,0	5	5,0	90	90,9
Praca w domu „po godzinach” pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia	12	12,1	21	21,2	66	66,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

Reprezentanci pokolenia Z, podobnie jak osoby starsze, wyraźnie nie aprobują spóźniania się do pracy. Jednak jako drugą – w przeciwieństwie do przedstawicieli pokolenia Baby Boomers – wymieniają i potępiają pracę w domu „po godzinach” bez dodatkowego wynagrodzenia. Zdecydowanie rzadziej młodszy respondenci nie akceptowali natomiast korzystania w godzinach pracy z internetu w celach niezwiązanych z wykonywaniem obowiązków zawodowych (por. tab. 26).

Tabela 26. Opinie badanych osób bezrobotnych z pokolenia Z dotyczące ustosunkowania się wobec określonych sytuacji w pracy

Opis sytuacji	Skala ocen					
	akceptuję		jest mi to obojętne		potępiam	
	N	%	N	%	N	%
Odmowa wykonania zadań przez pracownika, które nie należą do jego obowiązków, ale pracownik ma kompetencje, by je wykonać	25	27,2	48	52,2	19	20,7
Rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy, by wykazać się większą efektywnością	20	21,7	30	32,6	42	45,7
Korzystanie w godzinach pracy z internetu w celach niezwiązanych z pracą	13	14,1	38	41,3	41	44,6
Spóźnianie się do pracy	3	3,3	7	7,6	82	89,1
Załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy	11	12,0	30	32,6	51	55,4
Praca w domu „po godzinach” pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia	10	10,9	24	26,1	58	63,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

4.2.13. Dualność rynku pracy a oczekiwania osób bezrobotnych wobec pracodawców

Jedną z istotniejszych części realizowanego badania wśród osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z była próba empirycznej diagnozy oczekiwań przedstawicieli tych grup wiekowych wobec pracodawców. Jest to o tyle ważne, że realne partnerstwo pomiędzy pracodawcami a pracownikami powinno polegać na uwzględnianiu wzajemnym oczekiwań – wówczas pojawi się realna szansa na pełniejszą integrację pracowników z organizacją.

W związku z tym do uczestniczących w badaniach osób bezrobotnych skierowano szereg pytań dotyczących ich oczekiwań w stosunku do pracodawców. Pozostający bez pracy respondenci (niezależnie od kryterium wieku) bardzo wyraźnie podkreślali swoje oczekiwania odnośnie do potrzeby uzyskania stabilności na rynku pracy. Analiza zgromadzonego materiału badawczego jednoznacznie wykazała, że

większość z nich chciałaby pracować w ramach stabilnej umowy – najlepiej zawartej na czas nieokreślony (por. tab. 27).

Tabela 27. Oczekiwania badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers odnośnie do formy prawnej dotyczącej świadczenia pracy¹⁵

Wskazania	Pokolenie			
	Baby Boomers		Z	
	N	%	N	%
Stabilna umowa – najlepiej na czas nieokreślony	38	73,1	50	76,9
Czasowy kontrakt	2	3,8	2	3,1
Nie ma to dla mnie znaczenia	12	23,1	13	20,0
Suma	52	100,0	65	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

Niewielka gotowość do podjęcia pracy w ramach elastycznych form zatrudnienia może być czynnikiem utrudniającym skuteczną aktywizację zawodową osób bezrobotnych. Kryzys gospodarczy i niepewność pracodawców odnośnie do sytuacji ekonomicznej mogą skutkować powrotem do częstszego korzystania z elastycznych form zatrudniania personelu. Taki model rynku pracy pozwala pracodawcom na szybsze dostosowywanie podaży zasobów pracy do popytu na ich pracę. W dobie panującego kryzysu gospodarczego można spodziewać się niechęci pracodawców do oferowania nowym pracownikom nie tylko świadczenia pracy w ramach umowy zawartej na czas nieokreślony, ale w ogóle w ramach umowy o pracę.

Na podstawie zrealizowanych badań można stwierdzić, że osoby bezrobotne wyraźnie oczekują możliwości wykonywania pracy w ramach rynku pierwotnego (tzw. rdzeniowego). Respondenci, niezależnie od kryterium wieku, w zasadzie nie są zainteresowani poszukiwaniem i późniejszym podjęciem pracy w oparciu o oferty z rynku wtórnego (tzw. peryferyjnego). Podział na rdzeń i peryferia odnosi się do teorii dualnego rynku pracy. Koncepcje te powstały w Stanach Zjednoczonych na przełomie lat 60. i 70. XX wieku, a samą teorię dualności rynku pracy przypisuje się autorstwu Michaela J. Piore'a i Petera B. Doeringera. Pierwotnie prace tych badaczy były próbą wyjaśnienia przyczyn ubóstwa pracowników zamieszkujących biedne dzielnice wielkich metropolii. W późniejszym okresie teorie te rozszerzono o analizy poświęcone innym grupom defaworyzowanym w przestrzeni rynku pracy (por. Zwiech, 2013: 142). Jednocześnie Wiesława Kozek zaznacza, że teorię tę krytykowano z uwagi na jej uproszczony charakter: „Modelowi

¹⁵ W tabeli przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wcześniej wskazywali, że poszukują pracy.

dualnego rynku pracy zarzucano powierzchowny deskryptywizm i znaczną niespójność poszczególnych elementów” (Kozek, 2014: 113).

Jednak, pomimo krytyki, koncepcja ta w czytelny sposób przedstawia różnice pomiędzy lepszą i gorszą – dla pracowników – częścią rynku pracy i stosunkowo często jest przywoływana w pracach badaczy zajmujących się problematyką dyskryminacji i uprzywilejowania osób w obszarze zatrudnienia. Jak pisze Marek Leszczyński: „Podstawową hipotezą koncepcji dualnego rynku pracy jest twierdzenie, że rynek pracy jest podzielony na dwie części, w których pracownicy i pracodawcy działają na podstawie odmiennych zasad postępowania i które charakteryzują się różnymi, możliwymi do określenia cechami” (Leszczyński, 2007: 24). Fundamentalne założenia dualnego rynku pracy odnoszą się do jego – swojego rodzaju symbolicznego – funkcjonowania w aspekcie dwóch różnych prędkości. Mamy do czynienia z lepszym i gorszym rynkiem pracy w kontekście nie tylko możliwości realizacji kariery zawodowej, ale w ogóle w aspekcie funkcjonowania jednostki w organizacji. Rdzeniową część rynku tworzą firmy i instytucje sektora publicznego, spółki giełdowe, większe firmy, podmioty w dobrej kondycji finansowej. Do sektora peryferyjnego zaliczamy zaś niewielkie podmioty o niestabilnej sytuacji rynkowej, często uzależnionej od sezonowości wytwarzanych dóbr i usług. W przypadku tych podmiotów często mówi się o braku w nich związków zawodowych bądź o niewystarczającej ich ochronie. Kozek, powołując się na badania amerykańskich socjologów i ekonomistów, uszczegóławia dualność rynku pracy, podkreślając, że „do sektora centralnego należy przypisać górnictwo, wydobywanie ropy i gazu, handel hurtowy, przemysł metalurgiczny, samochodowy, budownictwo, natomiast do sektora peryferyjnego – przemysł tekstylny, włókienniczy, skórzaný, meblowy” (Kozek, 2013: 116).

Uogólniając, można stwierdzić, że tzw. pracownicy rdzeniowi mają uprzywilejowaną sytuację na rynku pracy w porównaniu do tzw. pracowników peryferyjnych, dlatego badane osoby bezrobotne poszukują ofert szczególnie na rynku rdzeniowym. Jak zauważają Agnieszka Kamińska, Piotr Lewandowski i Karol Pogorzelski, z pojęciem wtórnego, peryferyjnego rynku pracy koresponduje szereg niekorzystnych rozwiązań dla strony podaźowej, czyli dla pracowników – to przede wszystkim ten personel uzyskuje niższe wynagrodzenie w porównaniu do pracowników mających umowy o pracę na czas nieokreślony. Taki charakter pracy nie daje poczucia stabilności, co ma także wiele implikacji społecznych. Brak stabilizacji zatrudnienia „może wpłynąć na inne aspekty życia, takie, jak decyzje o zakładaniu rodziny i posiadaniu dzieci” (Kamińska, Lewandowski, Pogorzelski, 2014: 5). To zaś z kolei przekłada się na niskie wskaźniki dzietności i jest powiązane z problemem depopulacji. Ponadto, osoby funkcjonujące na obrzeżach rynku pracy oraz wykonujące niskopłatne i niedające stabilizacji zawodowej zajęcia, a także perspektyw rozwoju zawodowego w szczególności narażone są na argumentację różnych ugrupowań populistycznych. Zwraca na to uwagę Elżbieta Kryńska, pisząc, że

prekariusze podatni są na retorykę namawiającą do zmian naruszających istniejący porządek w kierunku niepożądanym (por. Kryńska, 2017: 18). Pracujący w ramach form elastycznych mają mniejszy dostęp do różnego rodzaju świadczeń (por. Kamińska, Lewandowski, Pogorzelski, 2014: 5–6). Jako przykład można wskazać np. świadczenia socjalne (m.in. dodatki świąteczne, refundacja części kosztów urlopu), nagrody jubileuszowe czy dodatkowe wynagrodzenie roczne. Niewątpliwie brak takich świadczeń wpływa na postrzeganie tego typu pracy jako mniej atrakcyjnej. Z kolei w przypadku pracowników rdzeniowych obserwuje się sytuację odwrotną – osoby te osiągają wyższe zarobki, otrzymują szereg świadczeń socjalnych, odczuwają większe poczucie stabilizacji zawodowej i często przysługuje im ochrona związkowa. Pracownicy ci mają lepsze perspektywy rozwoju zawodowego w porównaniu do pracowników peryferyjnych – zarówno poprzez podnoszenie kwalifikacji zawodowych, jak i zmianę stanowiska na wyższe w strukturze organizacji. Możliwość rozwoju i awansu jest szczególnie pożądana przez młodszy, wchodzący na rynek pracy personel, dlatego też ta grupa wyraźnie nie akceptuje peryferyjnych miejsc pracy.

Badania rynku pracy w Rudzie Śląskiej wykazały, że – wbrew obiegowym opiniom – osoby młode, nawet pozostające bez pracy, w niewielkim stopniu są zainteresowane pracą w ramach elastycznych form zatrudnienia, ponieważ oczekują szybkiej stabilizacji i umowy o pracę. Warto jednak podkreślić, że osoby starsze wiekiem, mające status bezrobotnych, również nie są zainteresowane ofertami pracy peryferyjnej. Realia rynku pracy w zakresie dostępności ofert pracy – w porównaniu do oczekiwań bezrobotnych niezależnie od ich przynależności pokoleniowej – są natomiast rozbieżne. Mamy do czynienia ze zdecydowanie większą dostępnością do ofert z wtórnego niż pierwotnego rynku pracy. Implikuje to potencjalnie szybszą możliwość podjęcia pracy peryferyjnej przez osoby bezrobotne. Jednak badani bezrobotni, na ogół niezależnie od wieku, w niewielkim stopniu są zainteresowani ofertami pracy z rynku wtórnego. Dotyczy to także osób o relatywnie niskich kwalifikacjach zawodowych. Tym samym zachodzi niebezpieczeństwo wystąpienia zjawiska tzw. bezrobocia oczekującego. Bezrobocie to jest efektem oczekiwania przez część pozostających bez pracy na oferty zatrudnienia w sektorze pierwotnym (rdzeniowym). Pomimo możliwości podjęcia pracy w sektorze wtórnym (peryferyjnym) bezrobotni nie są tym zainteresowani (por. Kryńska, 1998: 43). Jak podkreśla się w literaturze przedmiotu: „Oczekiwanie na podjęcie lepiej płatnej pracy, pracobiorcy traktują jako inwestycję, której kosztem jest poświęcenie wynagrodzenia, jakie mogliby otrzymywać w sektorze wtórnym na rzecz wysoko płatnego miejsca pracy” (Sewastianowicz, 2004: 20). To zjawisko należy rozpatrywać co najmniej w dwóch wymiarach. Z jednej strony brak aktywności zawodowej będzie wpływać na dezaktualizację posiadanych kwalifikacji zawodowych. Z drugiej strony, na co warto zwrócić uwagę, jeżeli bezrobotny podejmie pracę w oparciu o ofertę z rynku peryferyjnego, może później

doświadczając problemów z przejściem do zatrudnienia rdzeniowego. Niewątpliwie migracja z sektora gorszego do lepszego jest pożądana przez podaż zasobów pracy, ale – co istotne – w dużym stopniu utrudniona. Jest to związane m.in. z mniejszą dostępnością miejsc pracy w sektorze pierwotnym, ale także z faktem, że procedury formalnego wejścia w struktury tych podmiotów są rozbudowane, czasem kilkietapowe. Jednocześnie należy podkreślić, że podjęcie pracy w podmiotach rdzeniowych lub w ramach miejsc pracy rdzeniowych niejednokrotnie wynika nie tyle z określonego poziomu posiadanych kompetencji zawodowych, ile z kapitału społecznego kandydata – jego znajomości i ewentualnych rekomendacji.

Badane osoby bezrobotne ustosunkowywały się także do znaczenia wybranych składników pracy (por. tab. 28). Szczegółowa analiza materiału badawczego wykazała pewne różnice pomiędzy wskazaniami przedstawicieli z pokoleń Baby Boomers i Z. Do składników pracy, które mają największe znaczenie, starsi respondenci zaliczyli: pracę blisko miejsca zamieszkania, satysfakcję z wykonywanej pracy, dobre relacje ze współpracownikami, dobre relacje z przełożonymi, zadowalające zarobki, szybko zauważalne efekty wykonywanej pracy. Z kolei młodszy respondenci jako najważniejsze składniki pracy wymienili: zadowalające zarobki, dobre relacje ze współpracownikami, dobre relacje z przełożonymi, satysfakcję z wykonywanej pracy, odpowiednie godziny pracy oraz poczucie stabilności zatrudnienia.

Tabela 28. Opinie badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z na temat znaczenia wybranych składników pracy (suma odpowiedzi „ważne” i „bardzo ważne”)

Wskazania	Pokolenie					
	Baby Boomers			Z		
	N	%	R	N	%	R
Praca blisko miejsca zamieszkania	96	97,0	1	83	90,2	7
Satysfakcja z wykonywanej pracy	92	92,9	2	87	94,6	4
Dobre relacje ze współpracownikami	91	91,9	3	90	97,8	2
Dobre relacje z przełożonymi	91	91,9	3	89	96,7	3
Zadowalające zarobki	91	91,9	3	91	98,9	1
Szybko zauważalne efekty wykonanej pracy	91	91,9	3	82	89,1	10
Poczucie stabilności zatrudnienia	90	90,9	7	85	92,4	6
Samodzielność w podejmowaniu decyzji w pracy	86	86,8	8	80	87,0	11
Odpowiednie godziny pracy	85	85,8	9	87	94,6	4
Częste otrzymywanie informacji zwrotnej od przełożonego odnośnie do efektów pracy	81	81,8	10	83	90,2	7
Możliwość łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym	77	77,8	11	72	78,3	15

Osiągnięcie sukcesu na rynku pracy	73	73,8	12	80	87,0	11
Wykonywanie odpowiedzialnej pracy	77	71,9	13	83	90,2	7
Uczestnictwo w szkoleniach	65	65,7	14	78	84,8	14
Możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych	65	65,7	14	80	87,0	11
Praca na sprzęcie wysokiej jakości	59	59,6	16	61	66,4	17
Awans w pracy	60	56,1	17	66	71,8	16
Uczestnictwo w naradach, zebraniach w pracy	55	55,6	18	52	56,6	18
Rywalizacja w miejscu pracy ze współpracownikami o jak najlepsze efekty w pracy	48	48,5	19	40	43,5	19

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

Zestawiając odpowiedzi przedstawicieli pokolenia Baby Boomers i pokolenia Z, można zaobserwować, że młodsza generacja częściej niż dojrzałsi wiekiem respondenci zwracała uwagę na znaczenie takich składników pracy jak: osiągnięcie sukcesu na rynku pracy, wykonywanie odpowiedzialnej pracy, uczestnictwo w szkoleniach, możliwość podniesienia kwalifikacji zawodowych czy awans w pracy.

Reprezentanci młodego pokolenia bezrobotnych wyraźnie akcentowali chęć rozwoju zawodowego w strukturach organizacji, w której rozpoczną pracę, dlatego brak takiej możliwości wpłynie na niezadowolenie z pracy, a w efekcie – na chęć zmiany pracodawcy. Powinni to uwzględniać pracodawcy podczas kreowania zasad polityki zatrudniania i rozwoju personelu. Wówczas można spodziewać się niższych wskaźników fluktuacji młodszych pracowników oraz większej dyscypliny i efektywności ich pracy.

4.2.14. Preferowane czynniki motywacji

Podczas realizacji badań respondentów pytano także o czynniki materialne i pozamaterialne, które w ich odczuciu mają kluczowe znaczenie przy motywowaniu pracownika do efektywniejszej pracy. Wskazania respondentów dla potencjalnych pracodawców mogą mieć wymiar aplikacyjny. Praktyczna użyteczność wyników tych badań może pomóc przy tworzeniu różnych systemów motywacyjnych (w wymiarze materialnym i pozamaterialnym), dedykowanych zróżnicowanym grupom wiekowym pracowników i uwzględniających ich oczekiwania. Ponadto, w przypadku zmniejszania się podaży zasobów pracy, informacje o preferowanych czynnikach materialnej i pozamaterialnej motywacji mogą zostać również wykorzystane przez pracodawców przy formułowaniu ofert pracy. Z jednej strony będzie to przejaw humanizacji stosunków pracy, w których pracownik traktowany jest przedmiotowo, z drugiej zaś docelowo przełoży się na wzrost wskaźników efektywności pracowników. Takie podejście do pracowników powinno także wpłynąć na wzrost satysfakcji z pracy.

W kolejnym zestawieniu (por. tab. 29) przedstawiono opinie badanych osób bezrobotnych dotyczące materialnych czynników motywacji, które ich zdaniem mają najważniejsze znaczenie. Jak wykazały badania, najstarsi respondenci do najważniejszych czynników materialnej motywacji zaliczyli: przyznanie wyższej stawki zasadniczej (75,8%), przyznanie wyższych premii uznaniowych (39,4%), finansowanie systemu ubezpieczeń i programów emerytalnych (37,4%), finansowanie opieki medycznej (34,4%), finansowanie wczasów (9,1%). Młodszy respondenci wymieniali natomiast: przyznanie wyższej stawki zasadniczej (68,5%), przyznanie wyższych premii uznaniowych (45,7%), organizowanie pracownikom szkoleń i konferencji (26,1%), finansowanie opieki medycznej (25%), finansowanie wczasów (17,8%).

Tabela 29. Czynniki motywacji, które są szczególnie istotne w opiniach badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z¹⁶

Wskazania	Rok urodzenia					
	przed 1965			po 1989		
	pokolenie Baby Boomers			pokolenie Z		
	N	%	R	N	%	R
Przyznanie wyższej stawki zasadniczej	75	75,8	1	63	68,5	1
Przyznanie wyższych premii uznaniowych	39	39,4	2	42	45,7	2
Finansowanie systemu ubezpieczeń i programu emerytalnego	37	37,4	3	15	16,3	6
Finansowanie opieki medycznej	36	34,4	4	23	25,0	4
Finansowanie wczasów	9	9,1	5	23	17,8	5
Fundowanie stypendiów dla dzieci najlepszych pracowników	5	5,1	6	10	10,9	8
Udzielanie preferencyjnych kredytów	5	5,1	6	4	4,3	9
Udział w zyskach firmy	5	5,1	6	3	3,3	10
Możliwość korzystania z samochodu służbowego	4	4,0	9	11	12,0	7
Organizowanie szkoleń i konferencji dla pracowników	4	4,0	9	24	26,1	3
Nieodpłatne udostępnianie części akcji firmy	3	3,0	11	2	2,2	11

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

Nie powinno wzbudzać zaskoczenia, że respondenci – zarówno z pokolenia Baby Boomers, jak i Z, wskazując preferowane czynniki materialnej motywacji, w pierwszej kolejności oczekiwali wzrostu stawki zasadniczej oraz wyższych

¹⁶ Wartości procentowe przedstawione w tabeli nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

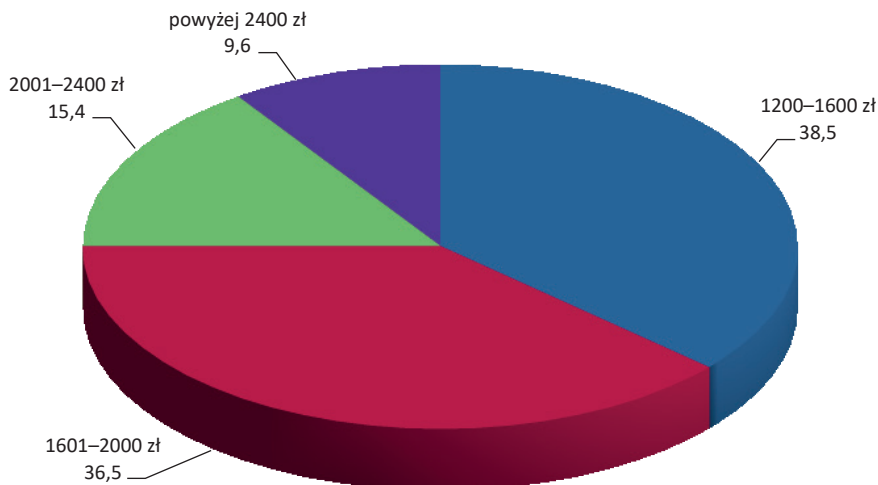
premii uznaniowych. Przy czym dla bezrobotnych (niezależnie od przynależności pokoleniowej) kluczowym bodźcem materialnym jest przede wszystkim wyższa stawka zasadnicza. Wynika to z faktu późniejszego comiesięcznego otrzymywania podwyższonego wynagrodzenia. Podwyżka pensji wpływa na wzrost poczucia własnej wartości. Tymczasem istota premiowania finansowego polega na fakultatywności – pracownik może otrzymać dodatkową gratyfikację.

Badania wykazały również, że bezrobotni starsi wiekiem częściej oczekiwali finansowania systemu ubezpieczeń i programu emerytalnego, spodziewali się także możliwości korzystania z dodatkowej opieki medycznej finansowanej przez pracodawców. Z kolei młodsza część bezrobotnych respondentów zdecydowanie częściej niż reprezentanci pokolenia starszego oczekuje możliwości uczestnictwa w konferencjach i szkoleniach. Ponadto bezrobotna młodzież chętniej wskazywała na takie czynniki motywujące jak finansowanie wczasów czy fundowanie przez pracodawców specjalnych stypendiów dla dzieci najlepszych pracowników.

Do osób bezrobotnych, które deklarowały poszukiwanie pracy, skierowano również pytanie o oczekiwane wynagrodzenie netto, za które zdecydowałiby się podjąć pracę w wymiarze pełnego etatu (por. wyk. 8 i 9). Badania były realizowane w okresie, kiedy najniższe wynagrodzenie wynosiło 2000 zł brutto (ok. 1550 zł netto). Szczegółowa analiza materiału empirycznego wykazała, że dla osób starszych wynagrodzenie satysfakcjonujące, za które byłyby w stanie podjąć pracę, mogłoby nie przekraczać kwoty 1600 zł netto. Najprawdopodobniej wynikało to z większej świadomości realiów płacowych u osób starszych wiekiem. Okazało się, że w przypadku przedstawicieli pokolenia Baby Boomers odsetek respondentów zainteresowanych podjęciem pracy za takie wynagrodzenie kształtował się na poziomie 38,5%. W przypadku respondentów z pokolenia Z udział tych osób wyniósł 30,8%. Osoby młodsze częściej oczekiwałyby jednak na początek wynagrodzenia powyżej 2400 zł netto (por. Muster, 2019c: 49).

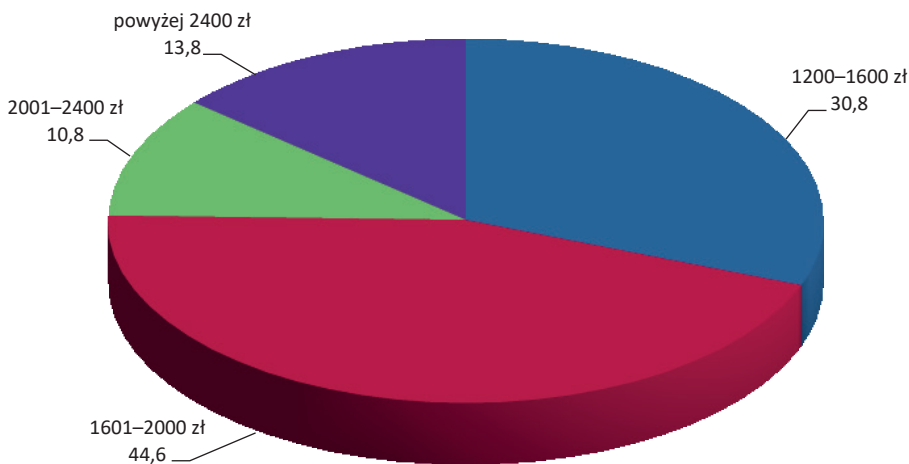
Zrealizowane badania empiryczne wśród osób bezrobotnych były także podstawą do formułowania wniosków odnośnie do pożądaných czynników pozamaterialnej motywacji – również w podziale na różne kategorie wiekowe respondentów (por. tab. 30). Analiza zgromadzonego materiału pokazała, że z zaproponowanej listy kafeteryjnej respondenci (niezależnie od kryterium wieku), wskazując najważniejsze czynniki pozamaterialnej motywacji, w szczególności zwrócili uwagę na następujące motywy: traktowanie pracowników w sposób kulturalny i z szacunkiem, umożliwienie pracownikom awansu, częste chwalenie i docenianie wiedzy pracowników, pozwolenie pracownikom na własną organizację pracy. Z tą jednak różnicą, że młodsze osoby bezrobotne wyraźnie wskazywały na znaczenie możliwości awansu jako pożądanego czynnika motywacji pozamaterialnej. Przedstawiciele starszej grupy respondentów częściej natomiast podkreślali konieczność pozwolenia pracownikom na własną organizację pracy.

Wykres 8. Oczekiwane minimalne wynagrodzenie netto, za które osoby bezrobotne z pokolenia Baby Boomers zdecydowałyby się podjąć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (w proc.)¹⁷



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

Wykres 9. Oczekiwane minimalne wynagrodzenie netto, za które osoby bezrobotne z pokolenia Z zdecydowałyby się podjąć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (w proc.)¹⁸



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

¹⁷ Na wykresie przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów z pokolenia Baby Boomers, którzy wcześniej wskazali, że poszukują pracy.

¹⁸ Na wykresie przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów z pokolenia Z, którzy wcześniej wskazali, że poszukują pracy.

Tabela 30. Czynniki pozamaterialnej motywacji, które są szczególnie istotne w opiniach badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z¹⁹

Wskazania	Rok urodzenia					
	przed 1965			po 1989		
	pokolenie Baby Boomers			pokolenie Z		
	N	%	R	N	%	R
Traktowanie pracowników w sposób kulturalny i z szacunkiem	75	75,8	1	64	69,6	1
Umożliwienie pracownikom awansu	36	36,4	2	60	65,2	2
Częste chwalenie i docenianie wiedzy pracowników	36	36,4	2	40	43,5	3
Pozwolenie pracownikom na własną organizację pracy	31	31,3	4	21	22,8	4
Udzielanie upomnień i nagan źle pracującym osobom	9	9,1	5	13	14,1	5
Zapewnianie pracownikom poczucia stałości zatrudnienia	7	7,1	6	11	12,0	6
Umożliwienie pracownikom komunikowania się z kierownictwem w sposób bezproblemowy	6	6,1	7	3	3,3	8
Przydzielanie pracownikom trudniejszych zadań do wykonania	4	4,0	8	2	2,2	9
Systematyczne ocenianie efektów pracy	3	3,0	9	6	6,5	7
Zwiększenie udziału pracowników w zarządzaniu firmą	2	2,0	10	0	0,0	10
Budowanie przeświadczenia, że pracuje się w firmie o dużej renomie	1	1,0	11	0	0,0	10

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

Wskazania badanych bezrobotnych diagnozujące pożądane czynniki pozamaterialnej motywacji stanowią cenną wskazówkę dla pracodawców w zakresie budowy systemów i strategii motywowania do efektywniejszej pracy. Uwzględnienie pokoleniowego zróżnicowania i dedykowanie określonym kategoriom wiekowym pracowników rozmaitych czynników motywacji powinno wpłynąć na wzrost ich efektywności i lojalności, a także satysfakcji z pracy.

¹⁹ Wartości procentowe przedstawione w tabeli nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi

4.2.15. Preferowane sposoby komunikacji

Jedno z pytań skierowanych do respondentów podczas badań dotyczyło również najbardziej preferowanych sposobów komunikacji (por. tab. 31). Starsza część osób bezrobotnych wymieniła w pierwszej kolejności rozmowę osobistą. Popularnością cieszyły się również rozmowa telefoniczna i kontakt za pośrednictwem SMS-ów. Badani z młodszego pokolenia jako najważniejszy sposób komunikacji podawali natomiast rozmowę telefoniczną. Na kolejnych miejscach znalazły się rozmowa osobista i kontakt za pośrednictwem SMS-ów. Analiza wykazała istotną korelację – im niższy wiek respondenta, tym częściej osoby bezrobotne komunikują się za pomocą SMS-ów oraz poczty elektronicznej.

Tabela 31. Wskazania badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z dotyczące preferowanych sposobów komunikacji

Wskazania	Rok urodzenia					
	przed 1965			po 1989		
	pokolenie Baby Boomers			pokolenie Z		
	N	%	R	N	%	R
Rozmowa osobista	69	69,7	1	51	55,4	2
Rozmowa telefoniczna	63	63,6	2	63	68,5	1
Za pośrednictwem SMS-ów	28	28,3	3	41	44,6	3
Za pośrednictwem poczty e-mail	11	11,1	4	29	31,5	4
Za pośrednictwem MMS-ów	2	2,0	5	2	2,2	8
Za pośrednictwem Messengera	2	2,0	5	14	15,2	5
Za pośrednictwem mediów społecznościowych (np. Facebooka)	2	2,0	5	10	10,9	6
Za pośrednictwem Skype'a	1	1,0	8	4	4,3	7
Za pośrednictwem WhatsAppa	0	0,0	9	2	2,2	8
Za pośrednictwem Gadu-Gadu	0	0,0	9	2	2,2	8

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

Osoby bezrobotne wskazywały także na to, czy korzystają ze smartfona. Okazało się, że widoczna jest bardzo wyraźna zależność – im niższy wiek badanych osób bezrobotnych, tym częściej korzystają oni ze smartfona. Otóż o ile w przypadku respondentów z pokolenia Baby Boomers jedynie 28,3% osób bezrobotnych używa smartfona, o tyle udział ten rośnie aż do 81,5% w przypadku osób z pokolenia Z.

Badaniach wykazały również inną istotną zależność – im niższy wiek respondenta, tym dłuższy okres korzystania ze smartfona. Precyzując, przedstawiciele

starszego pokolenia korzystają ze smartfona średnio od czterech i pół roku, podczas gdy średni okres posiadania smartfona wśród przedstawicieli młodszego pokolenia to niemal siedem lat.

4.2.16. Lojalność respondentów wobec pracodawców

Podczas realizacji badań wśród przedstawicieli pokoleń Baby Boomers i Z analizowano również problematykę lojalności osób bezrobotnych wobec potencjalnych pracodawców. W tym celu zadano respondentom kilka pytań dotyczących podejmowania ewentualnych działań w hipotetycznej sytuacji zagrożenia bankructwem ich pracodawcy (por. tab. 32) oraz zakresu działań, jakie powinni podjąć pracodawcy w celu zwiększenia poziomu lojalności pracowników. Pracodawcy powszechnie narzekają na wysokie wskaźniki fluktuacji – szczególnie młodych osób, co generuje dodatkowe koszty związane z koniecznością ponownego uruchomienia procedur rekrutacji i selekcji, adaptacji nowego pracownika do miejsca pracy i jego przeszkolenia. Dlatego też podczas badań wśród bezrobotnych dokonano próby analizy zachowań różnych grup wiekowych w sytuacji zagrożenia bankructwem potencjalnego pracodawcy. Starano się także zdiagnozować czynniki, które mogłyby wpłynąć na wzrost poziomu lojalności bezrobotnych wobec potencjalnych pracodawców, co w efekcie obniżałoby problem fluktuacji.

Uwzględniając możliwe działania osób bezrobotnych w przypadku zagrożenia bankructwem firmy, w której potencjalnie będą pracować, okazuje się, że zmienna niezależna, jaką jest kryterium wieku, w zasadzie nie wpłynęła na zróżnicowanie udzielonych odpowiedzi. Respondenci jednoznacznie wskazali, że w przypadku zagrożenia bankructwem potencjalnego przedsiębiorstwa, w którym byłoby zatrudnieni, staraliby się przede wszystkim wcześniej zmienić pracę, aczkolwiek częstotliwość tych odpowiedzi była wyraźnie większa wśród młodszych roczników niż starszych. W dalszej kolejności badani podkreślali gotowość do zmniejszenia zarobków, jednak w tych odpowiedziach zaobserwowano pewną korelację – im młodszy badani, tym mniejszy odsetek z nich deklarował zgodę na zmniejszenie zarobków. Osoby bezrobotne zwracały także uwagę na pomoc, której oczekiwałyby ze strony publicznych służb zatrudnienia w kontekście znalezienia nowego miejsca pracy.

Podobnie rozłożyły się odpowiedzi ankietowanych (niezależnie od wieku) dotyczące wskazania działań, jakie powinien podejmować pracodawca względem pracowników w celu zwiększenia poziomu ich lojalności. W zasadzie udzielone odpowiedzi ogniskowały się wokół zagadnień związanych z potrzebą współpracy z pracodawcą, który jest sprawiedliwy, wyrozumiały i odnosi się z szacunkiem do pracowników. Jednak bardzo wyraźnie akcentowano również kwestie finansowe i oczekiwania terminowej wypłaty wynagrodzenia, które będzie przedstawiało dla respondentów określoną wartość.

Tabela 32. Potencjalne działania badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers w przypadku zagrożenia bankructwem firmy, w której będą w przyszłości pracować²⁰

Wskazania	Rok urodzenia					
	przed 1965			po 1989		
	pokolenie Baby Boomers			pokolenie Z		
	N	%	R	N	%	R
Starałabym/starałbym się wcześniej zmienić miejsce pracy	46	46,5	1	61	66,3	1
Zgodziłabym/zgodziłbym się na zmniejszenie zarobków	28	28,3	2	11	12,0	2
Oczekiwałabym/oczekiwałbym pomocy ze strony powiatowego urzędu pracy w znalezieniu nowego zatrudnienia	13	13,1	3	10	10,9	3
Oczekiwałabym/oczekiwałbym wsparcia dla przedsiębiorstwa ze strony Ministerstwa Finansów	12	12,1	4	4	4,3	5
Domagałabym/domagałbym się zmiany i rozliczenia kierownictwa firmy	11	11,1	5	8	8,7	4

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

Uszczegóławiając odpowiedzi udzielone przez osoby bezrobotne dotyczące wskazania potencjalnych działań pracodawców, które zwiększyłyby poziom lojalności wobec nich, badani przedstawiciele z pokolenia Baby Boomers wymieniali: uczciwość, szczerość, obiektywizm i lojalność pracodawcy wobec pracowników (N = 44); okazywanie życzliwości i szacunku pracownikom (N = 19); motywowanie, docenianie i chwalenie pracowników (N = 7); terminowe wypłacanie godnego wynagrodzenia (N = 16); zapewnienie dobrych warunków pracy (N = 2); wywiązywanie się ze swoich zobowiązań wobec pracowników (N = 3); niewykorzystywanie pracowników ponad ich siły (N = 1). Z kolei respondenci z pokolenia Z, wskazując na działania pracodawców, które mogłyby wpłynąć na wzrost poziomu lojalności wobec ostatnich, zwracali uwagę na: uczciwość, szczerość, obiektywizm i lojalność pracodawcy wobec pracowników (N = 44); okazywanie życzliwości i szacunku pracownikom (N = 18); motywowanie, docenianie i chwalenie pracowników (N = 14); terminowe wypłacanie godnego wynagrodzenia (N = 8); zapewnianie pracownikom możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych (N = 5); zapewnianie pracownikom stabilności zatrudnienia (N = 4); niewyzyskiwanie pracowników (N = 4); dobrze wykonywanie swoich obowiązków jako pracodawców (N = 3); zapewnianie dobrej atmosfery w miejscu pracy (N = 3).

²⁰ Wartości procentowe przedstawione w tabeli nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Na podstawie wskazań bezrobotnych respondentów wyłonił się obraz pożądanego pracodawcy, który przede wszystkim charakteryzuje się uczciwością i obiektywnością. Inne cechy szczególnie często podkreślane przez badanych, które mogłyby wpłynąć na wzrost poziomu ich lojalności wobec przyszłych pracodawców, dotyczą życzliwości i okazywania szacunku.

4.2.17. Wzajemne uczenie się starszych i młodszych pracowników – perspektywa funkcjonowania bezrobotnych w pokoleniowo zróżnicowanych zespołach pracowniczych

Procesy demograficzne związane ze starzeniem się społeczeństwa w coraz większym stopniu będą determinować sytuację panującą na rynku pracy – przede wszystkim w aspekcie dostępności pracowników. Dotyczy to zasadniczo wszystkich wysokorozwiniętych społeczeństw, chociaż szczególnie intensywne starzenie się społeczeństwa obserwuje się w krajach Europy Zachodniej i Środkowo-Wschodniej. Jednak, jak zauważają badacze, proces ten jest fenomenem globalnym, przy czym np. w naszym kraju będzie on przebiegać dość dynamicznie (Zrałek, 2015: 201). Modele demograficzne, odnoszące się także do Polski, jednoznacznie wskazują na istotny – w perspektywie najbliższych kilkunastu lat – przyrost ludności nie tylko w wieku poprodukcyjnym, ale także przedemerytalnym (Jóźwiak, 2013). Damian Puślecki podkreśla natomiast, że podobnie „jak w wielu krajach Europy Zachodniej sytuację demograficzną Polski cechuje spadek dzietności (wyrażający się niskim współczynnikiem dzietności) oraz wzrost przeciętnego trwania życia ludności. Oba te czynniki prowadzą nieuchronnie do zjawiska starzenia się polskiego społeczeństwa” (Puślecki, 2016: 79). Co więcej, prognozy Eurostatu wskazują, że Polska będzie należała do tych krajów europejskich, w których wartość mediany wieku w latach 2050–2060 będzie najwyższa (Zasępa, 2015: 96).

Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego wraz z systematycznym wzrostem udziału osób w wieku niemobilnym oraz poprodukcyjnym rośnie mediana wieku. Przywołując prognozy GUS, można zauważyć, że w 2050 roku w Polsce udział osób w wieku przedprodukcyjnym (poniżej 18 roku życia) wyniesie 13,5%, podczas gdy udział osób w wieku produkcyjnym mobilnym (osoby pomiędzy 18 a 44 rokiem życia) i produkcyjnym niemobilnym (kobiety pomiędzy 45 a 59 rokiem życia, mężczyźni pomiędzy 59 a 64 rokiem życia) będzie się kształtował odpowiednio na poziomie 25,4% i 27,2%. Biorąc pod uwagę ekonomiczne grupy wieku, najliczniej w populacji reprezentowane będą osoby w wieku poprodukcyjnym, których udział w 2050 roku wyniesie aż 33,8% (GUS, 2014a: 41). Mediana wieku populacji zwiększy się natomiast z obecnych 39 lat do 52 lat w 2050 roku (GUS, 2014b: 127). W literaturze przedmiotu podkreśla się, że w najbliższych latach na rodzimym rynku pracy będziemy mieli do czynienia

z bezprecedensowym po 1989 roku niedoborem podaży zasobów pracy. Zjawisko to „może spowodować, że część pracodawców będzie miała problemy z zaspokajaniem potrzeb kadrowych i zmuszona będzie ograniczać działalność gospodarczą. W skali całego kraju sytuacja taka osłabi wzrost gospodarczy” (Sipurzyńska-Rudnicka, 2018: 110). Zatem zmiany struktury wiekowej społeczeństwa w sposób bezpośredni będą wpływać na rynek pracy oraz na funkcjonowanie firm i instytucji (por. Borowiec, 2015). Pogłębiający się proces starzenia społeczeństwa i systematyczne ograniczanie możliwości przechodzenia na wcześniejsze świadczenia emerytalne przedstawiciele różnych grup zawodowych przełoży się na to, że w organizacjach coraz częściej pracownicy będą funkcjonować w zespołach pokoleniowo zróżnicowanych (Muster, 2020b).

W tych samych zespołach coraz częściej wspólnie będą pracować osoby znacznie różniące się wiekiem. Z jednej strony będzie to młodzież wchodząca na rynek pracy, z drugiej zaś – osoby w wieku okołomerytalnym. Ponadto można się spodziewać, że część osób pobierających świadczenia emerytalne nadal będzie wykazywała aktywność zawodową. Dzięki tej aktywności seniorzy będą mogli zaspokajać szereg potrzeb zarówno o materialnym, jak i pozamaterialnym charakterze, o czym wspomina też Michał Kubiak: „Obserwowany w Polsce proces starzenia się populacji sprzyja akcentowaniu potrzeb i roli odgrywanej w społeczeństwie przez seniorów” (Kubiak, 2018: 101). Jednocześnie należy podkreślić, że zjawisko starzenia się populacji współwystępuje z coraz lepszym stanem zdrowia osób starszych i większym poziomem ich aktywności, także w sferze zawodowej. Nie tylko będzie to wpływać na rynek pracy, ale można oczekiwać, że zwiększy się udział osób starszych, którzy także po osiągnięciu wieku emerytalnego będą wykazywać się aktywnością na rynku pracy.

Niewątpliwie wiek pracowników jest jedną z kluczowych determinant różniących postawy wobec pracy, wartości, posiadane kompetencje, aspiracje czy lojalność wobec współpracowników i pracodawcy (Muster, 2019a). Inaczej do tych kwestii podchodzą osoby dwudziestoletnie, inaczej zaś osoby sześćdziesięcioletnie. Zasadnicze będzie postawienie pytania, czy pogłębiające się pokoleniowe zróżnicowanie zespołów pracowniczych stanie się szansą na rozwój organizacji, czy też zagrożeniem dla ich sprawnego funkcjonowania. Pytanie to jest o tyle istotne, że dla „współczesnych organizacji praca zespołowa to ważne źródło budowania przewagi konkurencyjnej, a konieczność ciągłego zwiększania efektywności pracy sprawia, że ta forma organizacji pracy spotyka się z coraz większym zainteresowaniem” (Chomątowska, Smolbik-Jęczmień, 2013: 194). Dlatego też ważną częścią realizowanych badań była próba diagnozy ewentualnego funkcjonowania osób bezrobotnych w zróżnicowanych wiekowo zespołach pracowniczych. Między innymi pytano respondentów, czego mogą się nauczyć młodszy pracownicy od pracowników starszych (por. tab. 33) i odwrotnie – czego mogą się nauczyć starsi pracownicy od młodszych (por. tab. 34).

Analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała, że wszyscy respondenci – niezależnie od kryterium wieku – podawali odpowiedzialność jako cechę, której mogą nauczyć się młodszy pracownicy od starszych. Podsumowując natomiast odpowiedzi poszczególnych kategorii wiekowych respondentów, okazuje się, że dla osób bezrobotnych z pokolenia Baby Boomers najważniejsze są odpowiedzialność, lojalność wobec pracodawcy i współpracowników oraz praca w zespole. Z kolei przedstawiciele pokolenia Z, oprócz odpowiedzialności, wskazywali na pracę w zespole i dokładność jako na cechy i umiejętności, których mogą się nauczyć od starszych pracowników. Badani najrzadziej zwracali uwagę na podejmowanie ryzyka, optymizm i korzystanie z nowoczesnych technologii.

Tabela 33. Opinie osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z dotyczące tego, czego młodszy pracownicy mogą nauczyć się od starszych pracowników²¹

Wskazania	Rok urodzenia					
	przed 1965			po 1989		
	pokolenie Baby Boomers			pokolenie Z		
	N	%	R	N	%	R
Odpowiedzialność	64	64,6	1	41	44,6	1
Lojalność wobec pracodawcy i współpracowników	53	53,5	2	31	33,7	4
Praca w zespole	33	33,3	3	33	35,9	2
Zaangażowanie w pracę	29	29,3	4	27	29,3	6
Dokładność	22	22,2	5	33	35,9	2
Radzenie sobie ze stresem	15	15,2	6	30	32,6	5
Wydajność/efektywność	13	13,1	7	24	26,1	7
Korzystanie z nowoczesnych technologii	13	13,1	7	14	15,2	8
Optymizm	5	5,0	9	10	10,9	9
Podejmowanie ryzyka	2	2,0	10	3	3,3	10

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

Nie powinno wzbudzać zaskoczenia, że na pytanie o to, czego starsi pracownicy mogą nauczyć się od młodszych, badani z każdej kategorii wiekowej najczęściej wymieniali korzystanie z nowoczesnych technologii. Uczestniczące w badaniach osoby bezrobotne z pokolenia Baby Boomers podkreślały również optymizm i lojalność wobec pracodawcy i współpracowników. Respondenci z pokolenia Z wskazywali natomiast, że młodszy personel może nauczyć się od starszych pracowników

²¹ Wartości procentowe przedstawione w tabeli nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

przede wszystkim odpowiedzialności, bardzo często zwracano również uwagę na pracę w zespole i dokładność.

Tabela 34. Opinie osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z dotyczące tego, czego starsi pracownicy mogą nauczyć się od młodszych pracowników²²

Wskazania	Rok urodzenia					
	przed 1965			po 1989		
	pokolenie Baby Boomers			pokolenie Z		
	N	%	R	N	%	R
Korzystanie z nowoczesnych technologii	63	63,6	1	61	66,3	1
Optymizm	29	29,3	2	37	40,2	2
Lojalność wobec pracodawcy i współpracowników	20	20,2	3	9	9,8	9
Podejmowania ryzyka	18	18,2	4	26	28,3	3
Praca w zespole	18	18,2	4	20	21,7	4
Odpowiedzialność	17	17,2	6	12	13,0	7
Zaangażowanie w pracę	13	13,1	7	16	17,4	6
Radzenie sobie ze stresem	10	10,1	8	20	21,7	5
Wydajność/efektywność	6	6,1	9	5	5,4	10
Dokładność	6	6,1	9	11	12,0	8

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań PUP Ruda Śląska.

Pokoleniowe zróżnicowanie przedstawicieli zespołów pracowniczych jest szansą dla rozwoju firm komercyjnych, instytucji non profit, jednostek budżetowych, o czym pisze Anna Lubrańska: „Im bardziej zróżnicowane pod względem wiekowym zasoby pracownicze, tym większa elastyczność przedsiębiorstwa wobec potrzeb rynku pracy, oczekiwań klientów, lepsza adaptacja do zmian otoczenia, wyższa konkurencyjność” (Lubrańska, 2016: 75). Starsi pracownicy mogą uczyć młodszy personel rzetelnego podejścia do obowiązków zawodowych i sumienności w pracy. Wszystkie kwestie odnoszące się do społecznych aspektów funkcjonowania jednostki w społecznym środowisku pracy, związane z dyscypliną, kulturą pracy czy lojalnością – zarówno wobec współpracowników, jak i przełożonych oraz pracodawcy – z powodzeniem mogą być przekazywane młodszym osobom przez starszych pracowników (Muster, 2020b).

Z kolei starszy personel może nabywać od młodszych pracowników – na zasadzie socjalizacji odwrotnej – kompetencje związane z użytkowaniem nowoczesnych

²² Wartości procentowe przedstawione w tabeli nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

technologii czy korzystaniem z internetu. Jak słusznie stwierdziła Katarzyna Zamorska: „Rozwój postępu naukowego i technologicznego, zwłaszcza w dziedzinie informatyki [...] miał wpływ na organizację pracy i zarządzania, przyczyniając się jednocześnie do zupełnie odmiennego niż dotychczas sposobu wytwarzania i dystrybucji dóbr i usług” (Zamorska, 2017: 74). Cyfrowy świat – także w sytuacji pracy – jest naturalną płaszczyzną funkcjonowania młodego pokolenia. Starsze osoby mogą natomiast mieć problemy z odnalezieniem się w realiach nowoczesnych technologii, dlatego można i należy starać się stwarzać w obszarze organizacji możliwość nauczania starszych pracowników przez młodszy personel kwestii odnoszących się m.in. do spraw wykorzystania zaawansowanych technologii informatycznych w procesie pracy. Kwestie te omawia z szerszej perspektywy Magdalena Musiał-Karg:

W związku z dynamicznie rozwijającymi się technologiami IT, powszechnym dostępem do Internetu, a także unowocześnieniem każdej dziedziny ludzkiego życia (e-handel, e-administracja, e-społeczeństwo, e-bankowość, e-book itd.) można domniemywać, że również wyborcy będą chcieli unowocześnić procedury demokratyczne w ten sposób, by stawały się one bardziej dostępne i wygodne (Musiał-Karg, 2015: 93).

Zatem rola młodego pokolenia w socjalizacji starszych pracowników nie musi ograniczać się tylko do kwestii związanych z pracą, lecz ma zdecydowanie szerszy kontekst społeczny. Pracownicy różniący się wiekiem mogą się wzajemnie uzupełniać w pracy, w różnych obszarach funkcjonowania, a zespoły wiekowo zróżnicowane będą szansą na rozwój organizacji. Przy czym, w procesie przekazywania wiedzy różnym grupom wiekowym pracowników należy wziąć pod uwagę, że pokolenie Baby Boomers preferuje tradycyjne metody nauczania, z kolei młodszy pracownicy z pokolenia Z mają wysokie kompetencje wirtualne, co można także wykorzystać w procesie ich szkolenia (por. Hysa, 2016: 393–394).

Zrealizowane badania na lokalnym rynku pracy w Rudzie Śląskiej wykazały, że istotne wiekowe zróżnicowanie pracowników nie wpływa na różnice w percepcji tego, czego mogą uczyć się wzajemnie od siebie pracownicy z różnych grup wiekowych. Zespoły wiekowo zróżnicowane są wartością dla współczesnych organizacji, a ich członkowie – na zasadzie komplementarności mogą się wzajemnie uzupełniać w procesie pracy. Tym bardziej, że taki model zespołów pracowniczych jest spójny z unijnymi dokumentami strategicznymi (Muster, 2020b). Jak konstatuje Małgorzata Michalewska-Pawlak, Komisja Europejska „kładzie szczególny nacisk na rozwój, ale też wykorzystanie potencjału wszystkich grup [wiekowych – R.M.], które dzięki odpowiednio prowadzonej polityce inwestycyjnej mogą być użyteczne na rynku pracy i w społeczeństwie na każdym etapie swojego życia” (Michalewska-Pawlak, 2017: 99).

ROZDZIAŁ 5.

Podsumowanie i rekomendacje

5.1. Podsumowanie badań empirycznych

Na podstawie zgromadzonego materiału empirycznego i jego szczegółowej analizie przedstawionej w niniejszej pracy sformułowano szereg wniosków, które zaprezentowano poniżej. Co istotne, część z nich – ze względu na swój aplikacyjny charakter – może stanowić podstawę do podjęcia działań z zakresu aktywizacji zawodowej

Najważniejsze wnioski:

- a) Dla respondentów z pokolenia Baby Boomers (urodzeni przed 1965 rokiem) najczęstszymi czynnikami, które wpłynęły na decyzję o zarejestrowaniu się w urzędzie pracy, były chęć uzyskania prawa do ubezpieczenia zdrowotnego oraz otrzymanie pomocy w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia. Przedstawiciele pokolenia Z (urodzeni po 1989 roku) również jako najważniejsze wymieniali te same dwie przesłanki nabycia statusu bezrobotnego – ale w odwrotnej kolejności. Na pierwszym miejscu podawano możliwość skorzystania z pomocy pracowników publicznych służb zatrudnienia w zakresie pośrednictwa pracy, na drugim – objęcie ubezpieczeniem zdrowotnym.
- b) Część osób bezrobotnych miała w swojej biografii zawodowej epizod związany z rezygnacją z możliwości świadczenia pracy. Urodzeni przed 1965 rokiem jako kluczowe powody rezygnacji z pracy podawali niski poziom zarobków, zbyt ciężką pracę oraz zbyt długi/kosztowny dojazd do pracy. Z kolei osoby bezrobotne urodzone po 1989 roku dwukrotnie częściej wskazywały, że zdarzyło się im zrezygnować z pracy. Wśród kluczowych powodów takiej decyzji wymieniano zbyt długi/kosztowny dojazd do pracy, zbyt niskie zarobki oraz nieodpowiednie godziny pracy, np. praca w weekendy, praca na zmiany.
- c) Dla badanych osób bezrobotnych istotne znaczenie miały również zadowolenie z życia rodzinnego czy interesująca i dająca satysfakcję praca, która jest ważniejsza od samego posiadania stabilnego zatrudnienia.
- d) Respondenci z pokolenia Z zdecydowanie częściej – wobec badanych z pokolenia Baby Boomers – deklarowali poszukiwanie pracy. Starsi respondenci w głównej mierze wskazywali na zły stan zdrowia i zbyt zaawansowany wiek jako na czynniki determinujące brak aktywności w zakresie poszukiwania zatrudnienia. W przypadku młodszych respondentów zdecydowanie dominowała opieka nad dziećmi, która jest czynnikiem w zasadniczy sposób wpływającym na brak aktywności przy poszukiwaniu pracy.

- c) Zaobserwowano wyższą częstotliwość poszukiwania pracy przez przedstawicieli młodszego pokolenia – 67,7% badanych reprezentantów pokolenia Z, którzy są zainteresowani podjęciem pracy, wskazywało, że poszukuje jej codziennie lub kilka razy w tygodniu. W przypadku reprezentantów pokolenia Baby Boomers odsetek ten był niższy i kształtował się na poziomie 59,6%.
- d) Badani najczęściej poszukiwali pracy za pośrednictwem internetu, przy czym przedstawiciele młodszego pokolenia wirtualną przestrzeń wskazywali dwukrotnie częściej niż reprezentanci starszego pokolenia. Zdecydowanie najrzadziej ankietowane osoby bezrobotne z każdej grupy wiekowej mówiły o poszukiwaniu pracy za pośrednictwem prywatnych agencji zatrudnienia.
- e) W opiniach respondentów z pokolenia Baby Boomers dla pracodawców – oprócz kwalifikacji zawodowych – w szczególności liczą się wiek kandydata na pracownika, dyspozycyjność i poziom wykształcenia. Z kolei przedstawiciele pokolenia Z, oprócz kwalifikacji zawodowych, wskazywali na poziom wykształcenia, dyspozycyjność i doświadczenie zawodowe jako na czynniki o zasadniczym znaczeniu dla pracodawców poszukujących nowych pracowników.
- f) Jedynie 13,1% badanych z pokolenia Baby Boomers planowało podnieść swoje kwalifikacje zawodowe w ciągu kolejnych 12 miesięcy. W przypadku bezrobotnych z pokolenia Z odsetek ten był znacznie wyższy i kształtował się na poziomie 48,9%.
- g) Zdecydowana większość badanych osób bezrobotnych nie potrafi w sposób komunikatywny posługiwać się językiem obcym. Największe deficyty w tym zakresie mają osoby urodzone przed 1965 rokiem. W przypadku tej kohorty wiekowej aż 84,8% respondentów wskazało, że nie zna języka obcego. Wśród osób urodzonych po 1989 roku odsetek badanych, którzy nie potrafią posługiwać się żadnym językiem obcym, kształtował się na nieco niższym poziomie, tj. 60,9%.
- h) W badaniach zaobserwowano istotną zależność dotyczącą obsługi komputera – im wyższy wiek respondentów, tym mniejszy odsetek spośród nich doświadcza trudności w pracy z komputerem. W przypadku bezrobotnych urodzonych po roku 1989 odsetek osób, które deklarowały znajomość obsługi komputera, kształtował się na poziomie 81,5%. Wśród respondentów urodzonych przed 1965 rokiem udział osób posiadających kompetencje do pracy z komputerem zmniejszył się natomiast do poziomu 32,3%. Podobną zależność zaobserwowano wśród badanych osób bezrobotnych w kontekście korzystania przez nich z internetu. Spośród przedstawicieli pokolenia Baby Boomers 36,4% respondentów wskazywało, że użytkuje wirtualną przestrzeń. Udział osób z pokolenia Z korzystających z internetu osiągnął natomiast poziom 94,4%.

- i) Jedynie co czwarty respondent z pokolenia Baby Boomers, czyli 25,3% badanych z tej kohorty wiekowej, miał formalne uprawnienie do kierowania samochodem. Udział bezrobotnych z pokolenia Z, którzy w momencie badania posiadali prawo jazdy kategorii B, kształtował się zaś na poziomie 39,1%.
- j) Niezależnie od kryterium wieku, bezrobotni najczęściej wskazywali, że mogą poświęcić nie więcej niż 20 minut na codzienny dojazd do pracodawcy. Ponadto, zaledwie 21,1% deklarujących poszukiwanie pracy respondentów z pokolenia Baby Boomers i 12,3% bezrobotnych z pokolenia Z wyraziło gotowość do codziennego dojazdu do miejsca zatrudnienia, jeśli czas dojazdu wynosiłby więcej niż 40 minut. Warto podkreślić, że respondenci z obu pokoleń w niewielkim stopniu byli zainteresowani możliwością podjęcia pracy, jeśli wiązałoby się to z przeprowadzką do innego miasta w kraju bądź za granicę.
- k) Przedstawiciele pokolenia Baby Boomers wśród swoich mocnych stron, które mogłyby stanowić wartość dla potencjalnych pracodawców, wymieniali przede wszystkim: doświadczenie zawodowe, pracowitość, punktualność, terminowość, rzetelność, dokładność, komunikatywność, dyspozycyjność i kwalifikacje zawodowe. Respondenci z pokolenia Z zwracali natomiast uwagę na: komunikatywność, zorientowanie na osiągnięcie celu, determinację, umiejętność szybkiego reagowania na zmiany. Takie wskazania reprezentantów dwóch wiekowo zróżnicowanych pokoleń świadczą o dużym potencjale do zagospodarowania przez ewentualnych pracodawców. Można przypuszczać, że zdefiniowane atuty wpłyną na stworzenie przestrzeni do kooperacji między osobami różniącymi się wiekiem.
- l) Najstarsi respondenci spośród wskazanych sytuacji, które mogą wystąpić w miejscu pracy, w największym stopniu potępiali spóźnianie się do pracy, załatwianie spraw prywatnych w godzinach pracy oraz korzystanie w godzinach pracy z internetu w celach niezwiązanych z pracą. Młodszy reprezentanci osób bezrobotnych, podobnie jak osoby starsze, wyraźnie nie aprobowali spóźniania się do pracy. Jednak jako drugą hipotetyczną sytuację – w przeciwieństwie do przedstawicieli pokolenia Baby Boomers – wymieniali i potępiali pracę w domu „po godzinach” bez dodatkowego wynagrodzenia. Zdecydowanie rzadziej młodszy respondenci nie akceptowali natomiast korzystania w godzinach pracy z internetu w celach niezwiązanych z wykonywaniem obowiązków zawodowych.
- m) Pozostający bez pracy respondenci (niezależnie od kryterium wieku) bardzo wyraźnie podkreślali swoje oczekiwania odnośnie do potrzeby uzyskania stabilności na rynku pracy. Analiza zgromadzonego materiału badawczego jednoznacznie wykazała, że większość z nich chciałaby pracować w ramach stabilnej umowy – najlepiej zawartej na czas nieokreślony.

- n) Do składników pracy, które mają największe znaczenie, starsi respondenci zaliczyli: pracę blisko miejsca zamieszkania, satysfakcję z wykonywanej pracy, dobre relacje ze współpracownikami, dobre relacje z przełożonymi, zadowalające zarobki, szybko zauważalne efekty wykonywanej pracy. Z kolei młodszy respondenci jako najważniejsze składniki pracy wymienili: zadowalające zarobki, dobre relacje ze współpracownikami, dobre relacje z przełożonymi, satysfakcję z wykonywanej pracy, odpowiednie godziny pracy, poczucie stabilności zatrudnienia.
- o) Najstarsi respondenci do najważniejszych czynników materialnej motywacji zaliczyli: przyznanie wyższej stawki zasadniczej, przyznanie wyższych premii uznaniowych, finansowanie systemu ubezpieczeń i programów emerytalnych, finansowanie opieki medycznej, finansowanie wczasów. Młodszy respondenci wymieniali natomiast: przyznanie wyższej stawki zasadniczej, przyznanie wyższych premii uznaniowych, organizowanie pracownikom szkoleń i konferencji, finansowanie opieki medycznej, finansowanie wczasów.
- p) Respondenci (niezależnie od kryterium wieku), wskazując najważniejsze czynniki pozamaterialnej motywacji, w szczególności zwrócili uwagę na następujące motywy: traktowanie pracowników w sposób kulturalny i z szacunkiem, umożliwienie pracownikom awansu, częste chwalenie i docenianie wiedzy pracowników, pozwolenie pracownikom na własną organizację pracy. Z tą jednak różnicą, że młodsze osoby bezrobotne wyraźnie wskazywały na znaczenie możliwości awansu jako pożądanego czynnika motywacji pozamaterialnej. Przedstawiciele starszej grupy respondentów częściej natomiast podkreślali konieczności pozwolenia pracownikom na własną organizację pracy.
- q) Wśród najbardziej preferowanych sposobów komunikacji starsza część osób bezrobotnych wymieniła w pierwszej kolejności rozmowę osobistą. Popularnością cieszyły się również rozmowa telefoniczna i kontakt za pośrednictwem SMS-ów. Badani z młodszego pokolenia jako najważniejszy sposób komunikacji podawali natomiast rozmowę telefoniczną. Na kolejnych miejscach znalazły się rozmowa osobista i kontakt za pośrednictwem SMS-ów.
- r) W przypadku pytań o zakres konkretnych działań, które powinni podjąć pracodawcy w celu zwiększenia poziomu lojalności pracowników, udzielone odpowiedzi ogniskowały się wokół zagadnień związanych z potrzebą współpracy z pracodawcą, który jest sprawiedliwy, wyrozumiały i odnosi się z szacunkiem do pracowników. Jednak bardzo wyraźnie akcentowano również kwestie finansowe i oczekiwania terminowej wypłaty wynagrodzenia, które będzie przedstawiało dla respondentów określoną wartość.
- s) Wszyscy respondenci (niezależnie od kryterium wieku) podawali odpowiedzialność jako cechę, której mogą nauczyć się młodszy pracownicy od starszych. Dla osób bezrobotnych z pokolenia Baby Boomers najważniejsze są

ponadto lojalność wobec pracodawcy i współpracowników oraz praca w zespole. Przedstawiciele pokolenia Z, oprócz odpowiedzialności, wskazywali natomiast na pracę w zespole i dokładność jako na cechy i umiejętności, których mogą się nauczyć od starszych pracowników. Z kolei starszy personel może nabywać od młodszych pracowników – na zasadzie socjalizacji odwrotnej – kompetencje związane z użytkowaniem nowoczesnych technologii czy korzystaniem z internetu. Opinię taką wyrazili przedstawiciele obu badanych kohort wiekowych.

5.2. Rekomendacje

Na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych wśród osób poniżej 30 i powyżej 50 roku życia można sformułować szereg rekomendacji, dzięki czemu zrealizowany projekt będzie miał wymiar praktycznie użyteczny. Można założyć, że wdrożenie istotnej części tych rekomendacji wpłynie na poprawę sytuacji na rynku pracy tych dwóch grup bezrobotnych. Jednocześnie należy zaakcentować, że odbiorcami proponowanych rekomendacji mogą być ustawodawca, publiczne służby zatrudnienia, bezrobotni, pracodawcy oraz jednostki samorządu terytorialnego.

Najważniejsze rekomendacje:

- a) Dostosowanie proponowanych szkoleń dla osób bezrobotnych z uwzględnieniem, z jednej strony, cyklicznie diagnozowanych potrzeb pracodawców, z drugiej – predyspozycji i oczekiwań bezrobotnych (adresat rekomendacji: publiczne służby zatrudnienia).
- b) Realizacja szkoleń i warsztatów (szczególnie dla bezrobotnych z pokolenia Baby Boomers) związanych z obsługą komputera (np. znajomość programów Word, Excel), a także w zakresie korzystania z internetu (obsługa poczty elektronicznej, umiejętność wyszukiwania informacji – zwłaszcza na temat aktualnych ofert pracy); jest to uzasadnione zarówno postępującą automatyzacją, jak i przenoszeniem się procesu rekrutacji do wirtualnej przestrzeni, czy też częstszym korzystaniem pracodawców ze zdalnej formy wykonywania pracy (adresat rekomendacji: publiczne służby zatrudnienia).
- c) Uświadamianie (szczególnie przedstawicielom pokolenia Baby Boomers) konieczności cyklicznego podnoszenia/uzupełniania kwalifikacji zawodowych, co jest związane z dużą dynamiką zmian zachodzących w otoczeniu wewnętrznym i zewnętrznym organizacji (adresat rekomendacji: publiczne służby zatrudnienia).
- d) Rozwój instrumentów wspierających przemieszczanie się przestrzenne osób bezrobotnych decydujących się na codzienny dojazd do pracy – badania wykazały niski poziom mobilności przestrzennej bezrobotnych zarówno

- z pokolenia Z, jak i Baby Boomers (adresat rekomendacji: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej).
- e) Utworzenie na poziomie powiatu obserwatorium lokalnego rynku pracy i cykliczna realizacja wielopłaszczyznowych badań rynku pracy – szczególnie w zakresie diagnozy popytu na pracę (adresaci rekomendacji: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, jednostki samorządu terytorialnego, publiczne służby zatrudnienia).
 - f) Oddzielenie nabywania prawa do ubezpieczenia zdrowotnego od statusu bezrobotnego – wówczas można przypuszczać, że w rejestrach bezrobotnych będą jedynie te osoby, którym rzeczywiście zależy na poszukiwaniu odpowiedniego zatrudnienia i uczestnictwie w działaniach z zakresu aktywizacji zawodowej (adresat rekomendacji: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej).
 - g) Prowadzenie kampanii społecznych mających na celu informowanie pracodawców o atutach osób w wieku 50+, a także o zakazie dyskryminacji kandydatów do pracy m.in. ze względu na kryterium wieku.
 - h) Zwiększenie dostępności do instytucji opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola), co powinno wpłynąć na wzrost wskaźników aktywności zawodowej – szczególnie wśród kobiet z pokolenia Z, które mają małe dzieci, oraz wśród kobiet z pokolenia Baby Boomers, które opiekują się wnukami.
 - i) Zachęcanie pracodawców do tworzenia zespołów pracowniczych zróżnicowanych pokoleniowo (rekrutowanych także spośród osób bezrobotnych) – osoby te będą się wzajemnie uzupełniać i uczyć od siebie (adresaci rekomendacji: pracodawcy, publiczne służby zatrudnienia).
 - j) Uwzględnienie zróżnicowanych motywów podejmowania zatrudnienia przez osoby bezrobotne z pokoleń Baby Boomers i Z oraz czynników motywujących do pracy przedstawicieli tych obu kohort wiekowych (adresat rekomendacji: pracodawcy).

Zakończenie

Uwzględnienie zróżnicowania pokoleniowego przez pracodawców w odniesieniu do wykonywania określonych ról zawodowych jest nie tylko przejawem humanizacji stosunków pracy w organizacji, ale również budowania więzi i partnerstwa pomiędzy pracodawcami a pracownikami. Osoby bezrobotne, zainteresowane podjęciem pracy, stanowią istotny rezerwuar pracowników do potencjalnego wykorzystania na rynku pracy, dlatego jak najbardziej wskazane będzie zwrócenie uwagi na ich aspiracje, oczekiwania, czy też predyspozycje do wykonywania określonej pracy – wynikające także z przynależności do danej kategorii wiekowej. Znajomość specyfiki pokoleniowego zróżnicowania reprezentantów strony podażowej na rynku pracy można wykorzystać podczas kreowania zasad polityki rozwoju personelu czy tworzenia systemów motywacyjnych dedykowanych różnym grupom wiekowym pracowników.

Międzygeneracyjny mentoring powinien przynieść szereg korzyści – zarówno pracownikom, jak i organizacji. Można spodziewać się, że osoby zaangażowane w przekaz międzypokoleniowy będą się czuły docenione i dowartościowane możliwością dzielenia się wiedzą. Jednocześnie należy podkreślić, że zespoły pracownicze zróżnicowane wiekowo w coraz większym stopniu będą obecne we współczesnych organizacjach, co wynika z kilku zasadniczych przesłanek. Po pierwsze, ma to związek z demograficznym starzeniem się społeczeństwa, po drugie – z ograniczeniem w istotnym stopniu możliwości przechodzenia na wcześniejsze świadczenia emerytalne, co w bezpośredni sposób wpływa na wydłużenie okresu aktywności zawodowej. Po trzecie – ze wzrostem przeciętnej długości życia, o czym świadczy np. coraz większa aktywność seniorów, także na rynku pracy. I po czwarte – z niskimi świadczeniami emerytalnymi. Wszystkie wskazane czynniki niewątpliwie spowodują, że w jednym zespole pracowniczym będzie można spotkać osoby różniące się wiekiem nawet o kilkadziesiąt lat.

Jednak owo zróżnicowanie wiekowe należy postrzegać jako szansę na rozwój organizacji. Ze względu na rozmaite kompetencje osoby ją tworzące mogą się uzupełniać, dzielić wiedzą i umiejętnościami. Starsze pokolenia są niezdolne do wielozadaniowości oraz do przetwarzania ogromnych ilości danych, dlatego będą wymagać pomocy młodszych pracowników (por. Mazurek, 2019: 177). Młodszy pracownicy z kolei mogą uczyć się od starszych wiekiem pracowników dyscypliny, obowiązkowości, rzetelności. Uwzględnienie zróżnicowanych oczekiwań i aspiracji

osób bezrobotnych względem pracodawców i ofert pracy wpłynie na wzrost efektywności wskaźników ich aktywizacji zawodowej, a w przypadku podjęcia pracy, która w większym stopniu będzie dostosowana do oczekiwań bezrobotnych, najprawdopodobniej przełoży się także na niższe wskaźniki fluktuacji personelu oraz większą satysfakcję z pracy. Zmniejszająca się podaż zasobów pracy powinna być czynnikiem wpływającym na przywiązywanie większej uwagi przez pracodawców do oczekiwań osób poszukujących zatrudnienia. Jak podkreśla się w literaturze przedmiotu: „Świadome kształtowanie i wdrażanie strategii zarządzania wiekiem może zwiększać jakość warunków pracy z punktu widzenia pracownika, jego motywację do pracy i ostatecznie, poprawiając jego wydajność, stanowi pomoc w osiągnięciu celów finansowych i pozafinansowych przedsiębiorstwa” (Citikowski, Garwolińska, 2018: 462). Procedurami zarządzania wiekiem należy obejmować wszystkich pracowników organizacji, a nie tylko najstarszy personel. Przy czym ten sam mechanizm – uwzględnienia pokoleniowego zróżnicowania – powinien dotyczyć także osób bezrobotnych podczas podejmowania prób ich aktywizacji zawodowej.

Zmiany zachodzące w przestrzeni rynku pracy – szczególnie związane z odchodzeniem od przemysłu, automatyzacją procesów produkcji i rosnącym znaczeniem usług – nie będą sprzyjały aktywizacji zawodowej bezrobotnych ze starszych roczników. Brak wypracowania modeli reintegracji tych osób z rynkiem pracy, które byłyby odpowiedzią na oczekiwania przedsiębiorców, będzie skutkował postępującą ich marginalizacją i pogłębiającymi się problemami w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia. Młodszy bezrobotni, co także wykazały badania empiryczne, są w lepszej sytuacji na rynku pracy i ich szanse na znalezienie zatrudnienia są zdecydowanie większe w porównaniu do starszej części pozostających bez pracy. Dlatego też zasadne będzie przeznaczanie większych nakładów na instrumenty i programy aktywizacji bezrobotnych z pokolenia Baby Boomers.

Aneks – kwestionariusz wywiadu wykorzystany podczas badania osób bezrobotnych



POWIATOWY URZĄD PRACY W RUDZIE ŚLĄSKIEJ
ul. Ballestremów 16
41-700 Ruda Śląska
tel. +48 (32) 771 59 00, fax +48 (32) 771 59 88
e-mail: karu@praca.gov.pl

Szanowni Państwo,

Celem badań ankietowych, które aktualnie przeprowadza Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej, jest **poznanie oczekiwań osób pozostających bez pracy wobec pracodawców oraz diagnoza barier utrudniających aktywizację zawodową**. Poznanie opinii osób bezrobotnych m.in. o faktycznych przeszkodach w uzyskaniu pracy pozwoli służbom zatrudnienia PUP Ruda Śląska na realizacji takich programów aktywizujących lokalny rynek pracy, które spełniać będą Państwa oczekiwania.

Badania, w których Państwo biorą udział, są częścią analizy lokalnego rynku pracy w Rudzie Śląskiej. Zwracamy się zatem z prośbą o podanie informacji, które posłużą do opracowania szczegółowego raportu o tutejszym rynku pracy.

Wypowiedzi oczywiście są w pełni anonimowe i będą służyły wyłącznie do celów naukowo-poznawczych.

Badania koordynuje dr hab. Rafał Muster – socjolog z Uniwersytetu Śląskiego (e-mail: rafal.muster@us.edu.pl).

Dziękujemy za współpracę i zrozumienie.

Dyrekcja i pracownicy
PUP Ruda Śląska
Ruda Śląska, sierpień–wrzesień 2017 r.

Pyt. 1	Co Pani/Pana zdaniem jest szczególnie ważne w życiu człowieka? <i>(prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi)</i> a) dobre relacje z ludźmi b) interesująca i dająca satysfakcję praca c) dobrobyt materialny d) zadowolenie z życia rodzinnego e) zdrowie f) postępowanie zgodne z Dekalogiem g) miła atmosfera w pracy h) posiadanie pracy i jej bezpieczeństwo i) możliwość rozwoju zawodowego j) inne (jakie?)
Pyt. 2	Jakie są Pani/Pana główne atuty / mocne strony na rynku pracy? <i>(prosimy krótko opisać)</i>
Pyt. 3	Jakie są główne przyczyny Pani/Pana rejestracji w PUP Ruda Śląska? <i>(prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi)</i> a) objęcie ubezpieczeniem zdrowotnym b) pomoc urzędu w znalezieniu pracy c) prawo do zasiłku dla osób bezrobotnych d) pomoc urzędu w znalezieniu stażu / pracy subsydiowanej e) korzystanie ze świadczeń z pomocy społecznej f) chęć uczestnictwa w szkoleniu g) korzystanie z usług doradców zawodowych h) uzyskanie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej i) inne (jakie?)

Pyt. 4	Czy poszukuje Pani/Pan pracy? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i> a) tak (prosimy przejść do pytań: 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 i następnych) b) nie (prosimy odpowiedzieć na poniższe pytanie, a następnie przejść do pytania 15 i pytań następnych) Dlaczego nie poszukuje Pani/Pan pracy? <i>(prosimy zaznaczyć właściwe odpowiedzi)</i> b1) opieka nad dziećmi b2) posiadam inne źródło dochodu b3) zły stan zdrowia b4) brak dla mnie ofert pracy b5) planowany wyjazd za granicę b6) pracodawcy mało płacą b7) zbyt zaawansowany wiek b8) inne (jakie?)
Pyt. 5	Preferuje Pani/Pan świadczenie pracy w ramach: <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i> a) czasowych kontraktów b) stabilnej umowy – najlepiej na czas nieokreślony c) nie ma to dla mnie znaczenia
Pyt. 6	Poszukując pracy, w szczególności zwraca Pani/Pan uwagę na: <i>(prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi)</i> a) dobry wizerunek firmy b) możliwość otrzymania umowy o pracę c) bliskość miejsca zamieszkania d) korzystne warunki finansowe e) dodatkowe świadczenia socjalne f) możliwość rozwoju zawodowego g) odpowiednie godziny pracy h) możliwość otrzymania samochodu służbowego i) inne (jakie?)

Pyt. 7	Jak często poszukuje Pani/Pan pracy? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i> a) codzienne b) kilka razy w tygodniu c) raz w tygodniu d) raz na dwa tygodnie e) mniej więcej raz w miesiącu f) rzadziej (jak często?)
Pyt. 8	Za jakie minimalne wynagrodzenie netto („na rękę”) zgodziłaby się Pani / zgodziłby się Pan podjąć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i> a) 1200–1600 zł b) 1601–2000 zł c) 2001–2400 zł
Pyt. 9	W jaki sposób najczęściej poszukuje Pani/Pan pracy? <i>(prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi)</i> a) poprzez ogłoszenia prasowe b) wysyłając CV do potencjalnych pracodawców c) odwiedzając potencjalnych pracodawców d) za pośrednictwem internetu e) pozyskując informacje od znajomych f) sprawdzając oferty w powiatowym urzędzie pracy g) sprawdzając oferty w prywatnych agencjach zatrudnienia h) inne sposoby (jakie?)

Pyt. 10	Jeżeli podejmie Pani/Pan pracę, prosimy wskazać, jakie będą Pani/Pana najważniejsze oczekiwania wobec pracodawcy? <i>(prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi)</i> a) satysfakcjonująca pensja b) możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych c) możliwość awansu na wyższe stanowisko d) elastyczny czas pracy e) świadczenie pracy w ramach umowy o pracę f) samochód służbowy g) świadczenia socjalne (np. wczasy „pod gruszą”, dodatki świąteczne itp.) h) pakiet świadczeń medycznych (np. refundacja wybranych badań) i) dodatkowe dni płatnego urlopu j) inne (jakie?)
Pyt. 11	Czy byłaby Pani / byłby Pan w stanie podjąć pracę, gdyby wiązało się to z koniecznością codziennego dojazdu do pracy? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i> a) <i>tak (prosimy odpowiedzieć na poniższe pytanie)</i> Ile czasu mogłaby Pani / mógłby Pan poświęcić na codzienny dojazd do pracy? a1) do 20 minut a2) 21–40 minut a3) 41–60 minut a4) powyżej 60 minut b) nie (dlaczego?) c) trudno powiedzieć
Pyt. 12	Czy byłaby Pani/ byłby Pan w stanie podjąć pracę w innej miejscowości w kraju, gdyby wiązało się to z koniecznością przeprowadzki? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i> a) tak b) nie c) trudno powiedzieć

Pyt. 13	Czy byłaby Pani / byłby Pan w stanie podjąć pracę poza granicami kraju? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i> a) tak (w jakim kraju / w jakich krajach?) b) nie c) trudno powiedzieć
Pyt. 14	Jak długo mogłaby Pani / mógłby Pan pracować w ramach umów innych niż umowa o pracę (np. na zasadach umowy zlecenia)? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i> a) krócej niż miesiąc b) od 1 do 3 miesięcy c) od 4 do 6 miesięcy d) od 7 do 12 miesięcy e) dłużej niż rok f) w ogóle nie jestem zainteresowana/zainteresowany świadczeniem pracy w ramach innych umów niż umowa o pracę
Pyt. 15	Czy rozważała Pani / rozważał Pan możliwość rozpoczęcia działalności gospodarczej? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i> a) tak (jaka branża?) b) nie (dlaczego?) c) trudno powiedzieć
Pyt. 16	Jak Pani/Pan uważa – dlaczego aktualnie pozostaje Pani/Pan bez pracy? <i>(prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi)</i> a) zbyt zaawansowany wiek b) brak odpowiednich ofert pracy c) brak odpowiedniego wykształcenia d) brak doświadczenia zawodowego e) opieka nad dziećmi f) zły stan zdrowia g) brak dyspozycyjności h) zbyt długa przerwa w pracy i) inne (jakie?)

Pyt. 17	Na co Pani/Pana zdaniem zwraca uwagę pracodawca, przyjmując nowego pracownika? <i>(prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi)</i> a) kwalifikacje zawodowe b) dyspozycyjność c) poziom wykształcenia d) znajomości e) staż pracy f) wiek kandydata na pracownika g) sposób prezentacji swojej kandydatury h) wygląd zewnętrzny i) długość okresu pozostawania bez pracy j) doświadczenie zawodowe k) inne (jakie?).....
Pyt. 18	Czy zamierza Pani/Pan w najbliższym roku podnieść swoje kwalifikacje? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i> a) tak (prosimy przejść do pytań 19, 21 i następnych) b) nie (prosimy przejść do pytania 20 i pytań następnych) c) trudno powiedzieć (prosimy przejść do pytania 21 i pytań następnych)
Pyt. 19	W jaki sposób zamierza Pani/Pan w najbliższym roku podnieść swoje kwalifikacje zawodowe? <i>(prosimy zaznaczyć właściwe odpowiedzi)</i> a) kursy, szkolenia (jakie?) b) dalsza nauka (prosimy opisać)..... c) inne (jakie?).....

Pyt. 20	Dlaczego nie zamierza Pani/Pan w najbliższym roku podnieść swoich kwalifikacji zawodowych? <i>(prosimy zaznaczyć właściwe odpowiedzi)</i> a) brak czasu b) podniesienie kwalifikacji i tak mi nie pomoże w znalezieniu pracy c) brak środków finansowych d) brak szkoleń, które mnie interesują e) brak chęci f) moje kwalifikacje są wystarczająco wysokie g) nie wiem, jakie kwalifikacje są potrzebne na rynku pracy h) inne (jakie?)
Pyt. 21	Czy posiada Pani/Pan prawo jazdy kategorii B i deklaruje czynną umiejętność prowadzenia samochodu? a) tak b) nie
Pyt. 22	Czy potrafi Pani/Pan posługiwać się w sposób komunikatywny przynajmniej jednym językiem obcym? a) tak a1) język/języki (jakie?) b) nie
Pyt. 23	Czy potrafi Pani/Pan obsługiwać komputer (np. programy Word, Excel)? a) tak b) nie
Pyt. 24	Czy korzysta Pani/Pan na co dzień z internetu? a) tak b) nie

Pyt. 25	Czy zdarzyło się, że mogła Pani / mógł Pan podjąć pracę, ale zrezygnowała Pani / zrezygnował Pan z oferty pracy? <i>(prosimy zaznaczyć właściwe odpowiedzi)</i> a) oferowano za małe zarobki b) praca była za ciężka c) czas pracy był za długi d) dojazd do pracy był zbyt długi/kosztowny e) nieodpowiednie godziny pracy (praca w weekendy, na zmiany) f) praca bez perspektyw rozwoju g) praca doraźna, bez perspektyw stabilizacji h) zła opinia o pracodawcy i) inne (jakie?)																																																										
Pyt. 26	Poniżej znajduje się lista kilkunastu stwierdzeń. Prosimy ocenić każde z nich poprzez wstawienie znaku x w odpowiednich miejscach. <table border="1" data-bbox="270 791 1083 1583"> <thead> <tr> <th data-bbox="270 791 321 900" rowspan="2">Lp.</th><th data-bbox="321 791 648 900" rowspan="2">Treść stwierdzenia</th><th colspan="4" data-bbox="648 791 1083 828">Skala ocen</th></tr> <tr> <th data-bbox="648 828 749 900">bardzo ważne</th><th data-bbox="749 828 850 900">ważne</th><th data-bbox="850 828 976 900">nieważne</th><th data-bbox="976 828 1083 900">w ogóle nieważne</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="270 900 321 946">1</td><td data-bbox="321 900 648 946">Awansowanie w pracy</td><td data-bbox="648 900 749 946"></td><td data-bbox="749 900 850 946"></td><td data-bbox="850 900 976 946"></td><td data-bbox="976 900 1083 946"></td></tr> <tr> <td data-bbox="270 946 321 1019">2</td><td data-bbox="321 946 648 1019">Wykonywanie odpowiedzialnej pracy</td><td data-bbox="648 946 749 1019"></td><td data-bbox="749 946 850 1019"></td><td data-bbox="850 946 976 1019"></td><td data-bbox="976 946 1083 1019"></td></tr> <tr> <td data-bbox="270 1019 321 1192">3</td><td data-bbox="321 1019 648 1192">Utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami, bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego</td><td data-bbox="648 1019 749 1192"></td><td data-bbox="749 1019 850 1192"></td><td data-bbox="850 1019 976 1192"></td><td data-bbox="976 1019 1083 1192"></td></tr> <tr> <td data-bbox="270 1192 321 1264">4</td><td data-bbox="321 1192 648 1264">Utrzymywanie dobrych relacji z przełożonymi</td><td data-bbox="648 1192 749 1264"></td><td data-bbox="749 1192 850 1264"></td><td data-bbox="850 1192 976 1264"></td><td data-bbox="976 1192 1083 1264"></td></tr> <tr> <td data-bbox="270 1264 321 1337">5</td><td data-bbox="321 1264 648 1337">Uzyskiwanie zadowalających zarobków</td><td data-bbox="648 1264 749 1337"></td><td data-bbox="749 1264 850 1337"></td><td data-bbox="850 1264 976 1337"></td><td data-bbox="976 1264 1083 1337"></td></tr> <tr> <td data-bbox="270 1337 321 1410">6</td><td data-bbox="321 1337 648 1410">Praca w odpowiadających mi godzinach</td><td data-bbox="648 1337 749 1410"></td><td data-bbox="749 1337 850 1410"></td><td data-bbox="850 1337 976 1410"></td><td data-bbox="976 1337 1083 1410"></td></tr> <tr> <td data-bbox="270 1410 321 1483">7</td><td data-bbox="321 1410 648 1483">Praca na sprzęcie wysokiej jakości</td><td data-bbox="648 1410 749 1483"></td><td data-bbox="749 1410 850 1483"></td><td data-bbox="850 1410 976 1483"></td><td data-bbox="976 1410 1083 1483"></td></tr> <tr> <td data-bbox="270 1483 321 1583">8</td><td data-bbox="321 1483 648 1583">Możliwość korzystania z zaawansowanych technologii informatycznych</td><td data-bbox="648 1483 749 1583"></td><td data-bbox="749 1483 850 1583"></td><td data-bbox="850 1483 976 1583"></td><td data-bbox="976 1483 1083 1583"></td></tr> </tbody> </table>	Lp.	Treść stwierdzenia	Skala ocen				bardzo ważne	ważne	nieważne	w ogóle nieważne	1	Awansowanie w pracy					2	Wykonywanie odpowiedzialnej pracy					3	Utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami, bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego					4	Utrzymywanie dobrych relacji z przełożonymi					5	Uzyskiwanie zadowalających zarobków					6	Praca w odpowiadających mi godzinach					7	Praca na sprzęcie wysokiej jakości					8	Możliwość korzystania z zaawansowanych technologii informatycznych				
Lp.	Treść stwierdzenia			Skala ocen																																																							
		bardzo ważne	ważne	nieważne	w ogóle nieważne																																																						
1	Awansowanie w pracy																																																										
2	Wykonywanie odpowiedzialnej pracy																																																										
3	Utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami, bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego																																																										
4	Utrzymywanie dobrych relacji z przełożonymi																																																										
5	Uzyskiwanie zadowalających zarobków																																																										
6	Praca w odpowiadających mi godzinach																																																										
7	Praca na sprzęcie wysokiej jakości																																																										
8	Możliwość korzystania z zaawansowanych technologii informatycznych																																																										

Pyt. 26 Poniżej znajduje się lista kilkunastu stwierdzeń. Prosimy ocenić każde z nich poprzez wstawienie znaku × w odpowiednich miejscach.

Lp.	Treść stwierdzenia	Skala ocen			
		bardzo ważne	ważne	nieważne	w ogóle nieważne
9	Poczucie stabilności zatrudnienia				
10	Uczestnictwo w naradach, zebraniach w pracy				
11	Uczestnictwo w szkoleniach				
12	Uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy				
13	Możliwość łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym				
14	Praca blisko miejsca zamieszkania				
15	Osiągnięcie sukcesu na rynku pracy				
16	Rywalizacja w miejscu pracy ze współpracownikami o jak najlepsze efekty w pracy				
17	Możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych				
18	Częste otrzymywanie informacji zwrotnej od mojego przełożonego, czy moja praca wykonywana jest poprawnie				
19	Szybko zauważalne efekty wykonanej pracy				
20	Samodzielność w podejmowaniu decyzji w pracy				
21	Punktualność w pracy				
22	Dokładność w pracy				

Pyt. 27	Jakie według Pani/Pana są najlepsze materialne sposoby motywowania pracowników do efektywniejszej pracy? <i>(prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi)</i> a) przyznanie wyższej stawki zasadniczej b) możliwość korzystania z samochodu służbowego c) przyznanie wyższych premii uznaniowych d) finansowanie wczasów e) fundowanie stypendiów dla dzieci najlepszych pracowników f) udzielanie preferencyjnych kredytów g) nieodpłatne udostępnianie części akcji firmy h) udział w zyskach firmy i) finansowanie systemu ubezpieczeń i programu emerytalnego j) finansowanie opieki medycznej k) organizowanie szkoleń i konferencji dla pracowników l) inne (jakie?)
Pyt. 28	Jakie według Pani/Pana są najlepsze pozamaterialne sposoby motywowania pracowników do efektywniejszej pracy? <i>(prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi)</i> a) umożliwienie pracownikom awansu b) traktowanie pracowników w sposób kulturalny i z szacunkiem c) pozwolenie pracownikom na własną organizację pracy d) częste chwalenie i docenianie wiedzy pracowników e) przydzielanie pracownikom trudniejszych zadań do wykonania f) udzielanie upomnień i nagan źle pracującym osobom g) zwiększenie udziału pracowników w zarządzaniu firmą h) systematyczne ocenianie efektów pracy i) umożliwienie pracownikom komunikowania się z kierownictwem w sposób bezproblemowy j) budowanie przeświadczenia, że pracuje się w firmie o dużej renomie k) zapewnianie pracownikom poczucia stałości zatrudnienia l) inne (jakie?)

Pyt. 29	Jaki jest Pani/Pana stosunek do wskazanych poniżej zachowań pracowników?			
Zachowania pracowników	Skala ocen			
	akceptuję	jest mi to obojętne	potępiam	
1	Odmowa wykonania zadań przez pracownika, które nie należą do jego obowiązków, ale pracownik ma kompetencje, by je wykonać			
2	Rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy, by wykazać się większą efektywnością			
3	Korzystanie w godzinach pracy z internetu w celach niezwiązanych z pracą			
4	Spóźnianie się do pracy			
5	Załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy			
6	Praca w domu „po godzinach” pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia			
Pyt. 30	Czego Pani/Pana zdaniem mogą nauczyć się młodszy pracownicy od pracowników starszych wiekiem? <i>(prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi)</i> a) lojalności wobec pracodawcy i współpracowników b) odpowiedzialności c) korzystania z nowoczesnych technologii d) podejmowania ryzyka e) optymizmu f) radzenia sobie ze stresem g) zaangażowania w pracę h) pracy w zespole i) wydajności/efektywności j) dokładności k) inne (jakie?)			

Pyt. 31	Czego Pani/Pana zdaniem mogą nauczyć się starsi pracownicy od pracowników młodszych wiekiem? <i>(prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi)</i> a) lojalności wobec pracodawcy i współpracowników b) odpowiedzialności c) korzystania z nowoczesnych technologii d) podejmowania ryzyka e) optymizmu f) radzenia sobie ze stresem g) zaangażowania w pracę h) pracy w zespole i) wydajności/efektywności j) dokładności k) inne (jakie?)
Pyt. 32	Czym jest dla Pani/Pana sukces? <i>(prosimy krótko opisać)</i>
Pyt. 33	Proszę sobie wyobrazić sytuację, że firma, w której Pani/Pan pracuje, przechodzi kryzys i jest na skraju bankructwa. Jak Pani/Pan się zachowa? <i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i> a) starałabym/starałbym się wcześniej zmienić miejsce pracy b) zgodziłabym/zgodziłbym się na zmniejszenie zarobków c) domagałabym/domagałbym się zmiany i rozliczenia kierownictwa firmy d) oczekiwałabym/oczekiwałbym wsparcia dla przedsiębiorstwa ze strony Ministerstwa Finansów e) oczekiwałabym/oczekiwałbym pomocy ze strony powiatowego urzędu pracy w znalezieniu nowego zatrudnienia f) inne zachowanie (jakie?)
Pyt. 34	Jakie działania powinien podejmować pracodawca, aby pracownik był wobec niego lojalny? <i>(prosimy krótko opisać)</i>

Pyt. 35	Czy potrafi Pani/Pan realizować w pracy wiele zadań jednocześnie? a) tak b) nie
Pyt. 36	Jaki sposób komunikacji Pani/Pan preferuje? <i>(prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi)</i> a) za pośrednictwem SMS-ów b) za pośrednictwem MMS-ów c) rozmowę telefoniczną d) za pośrednictwem Skype'a e) za pośrednictwem poczty e-mail f) rozmowę osobistą g) za pośrednictwem Messengera h) za pośrednictwem WhatsAppa i) za pośrednictwem Gadu-Gadu j) za pośrednictwem mediów społecznościowych (np. Facebooka) k) inne (jakie?)
Pyt. 37	Czy korzysta Pani/Pan ze smartfona? a) tak (jak długo? – prosimy podać wartość w latach) b) nie

Na koniec prosimy Państwa o podanie kilku informacji o sobie, które zostaną wykorzystane jedynie w celu statystycznego opracowania zebranych materiałów badawczych.

METRYCZKA

M1. Rok urodzenia:

- M1a) przed 1965 r.
- M1b) 1965–1979
- M1c) 1980–1989 (proszę przejść do pytania M2)
- M1d) po 1989 r. (proszę przejść do pytania M2)

M2. Pytanie skierowane do osób urodzonych w latach 1980–1989 oraz po 1989 roku:

Czy nadal mieszka Pani/Pan z rodzicami?

- M2a) tak
- M2b) nie

M3. Płeć:

- M3a) kobieta
- M3b) mężczyzna

M4. Poziom wykształcenia:

- M4a) niepełne podstawowe / niepełne gimnazjalne
- M4b) podstawowe/gimnazjalne
- M4c) zasadnicze zawodowe
- M4d) średnie ogólne
- M4e) średnie zawodowe
- M4f) policealne
- M4g) wyższe zawodowe
- M4h) wyższe magisterskie
- M4i) inne (jakie?)

M5. Czas pozostawania bez pracy:

- M5a) krócej niż 3 miesiące
- M5b) od 3 do 6 miesięcy
- M5c) od 7 do 12 miesięcy
- M5d) od roku do dwóch lat
- M5e) od trzech do czterech lat
- M5f) powyżej czterech lat

M6. Profil pomocy:

- M6a) I profil
- M6b) II profil
- M6c) III profil
- M6d) bez profilu

Raz jeszcze bardzo dziękujemy Pani/Panu za poświęcony czas.

Bibliografia

Literatura

- Bendyk E., 2007: *Neokracja: utopia czy ład społeczny?* W: *E-edukacja.net*. Red. M. Dąbrowski, M. Zając. Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, Warszawa, s. 207–211.
- Błaszczak B., 2016: *Sytuacja osób starszych na rynku pracy w Polsce*. „Gerontologia Polska”, nr 24, s. 51–57.
- Bodnar A., red., 2020: *Ochrona przed dyskryminacją w Polsce. Stan prawny i świadomość społeczna. Wnioski i rekomendacje RPO*. „Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich”, nr 30, s. 1–78.
- Boguszewski R., oprac., 2019: *Rodzina – jej znaczenie i rozumienie*. „Komunikat z Badań CBOS”, nr 22, s. 1–9.
- Boguszewski R., Piszczatowska-Oleksiewicz M., oprac., 2017: *Pełnoletnie dzieci mieszkające z rodzicami*. „Komunikat z Badań CBOS”, nr 98, s. 1–12.
- Borkowski T., Marcinkowski A., 1999: *Bezrobocie w perspektywie socjologicznej*. W: *Socjologia bezrobocia*. Red. T. Borkowski, A. Marcinkowski. Wydawnictwo „Śląsk”, Katowice, s. 9–30.
- Borowiec A., 2015: *Analiza zmian demograficznych na rynku pracy w kontekście pokolenia 50+*. „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania”, nr 39, t. 3, s. 11–23.
- Bul R., 2014: *Migracje wahałowe ludności w aglomeracji poznańskiej*. Bogucicki Wydawnictwo Naukowe, Poznań.
- Chirkowska-Smolak T., 2000: *Aktywność bezrobotnych w świetle psychologicznych modeli poszukiwania pracy*. „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, nr 4, s. 147–166.
- Chomątowska B., Smolbik-Jęczyński A., 2013: *Zespoły wielopokoleniowe wyzwaniem dla współczesnego organizatora pracy w warunkach nowej gospodarki*. „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Ekonomiczne Problemy Usług”, nr 105 (763), s. 193–202.
- Chomątowska B., Żarczyńska-Dobiesz A., 2018: *Bariery dzielenia się wiedzą przez przedstawicieli pokolenia „Baby Boomers”*. „Przedsiębiorstwo we Współczesnej Gospodarcie – teoria i praktyka”, nr 1, s. 35–45. <https://www.doi.org/10.19253/rem.2018.01.003>.
- Citkowski M., Garwolińska M., 2018: *Strategia zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie jako odpowiedź na wyzwania rynku pracy*. „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, t. 19, z. 8, cz. 1, s. 461–474.
- Czarnik S., Turek K., 2012: *Aktywność zawodowa Polaków. Praca zawodowa, wykształcenie, kompetencje*. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
- Czerwińska J., Striker M., Wojtaszczyk K., 2009: *Zrozumieć pokolenie Y – wyzwanie dla zarządzania zasobami ludzkimi*. W: *Kulturowe uwarunkowania zarządzania kapitałem ludzkim*. Red. M. Juchnowicz. Oficyna Wolters Kluwer Business, Kraków, s. 118–134.

- Drela K., 2014: *Socjologia i inne nauki o pracy i bezrobociu*. „Firma i Rynek”, nr 1 (46), s. 87–99.
- Drozdowski R., 2002: *Rynek pracy w Polsce. Recepcja, oczekiwania, strategie dostosowawcze*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, Poznań.
- Frąckiewicz E., 2018: *Pokolenie 60+ a pokolenie Z na rynku nowoczesnych usług bankowych*. „Zarządzanie i Finanse. Journal of Management and Finance” R. 16, nr 3, cz. 3, s. 121–133.
- Frąckiewicz E., Grzesiuk A., 2016: *Refleksje nad metodami badań w obszarze promocji SMS-owej wśród pokolenia Z*. „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 459, s. 204–213. <http://doi.org/10.15611/pn.2016.459.19>.
- Gawron G., Muster R., 2008: *Spółeczeństwo informacyjne w mikroskali. Komputer i Internet w życiu młodzieży szkół ponadgimnazjalnych oraz wśród wymagań pracodawców na tyskim rynku pracy*. „Humanizacja Pracy”, nr 6 (246), s. 27–38.
- Giddens A., 2012: *Socjologia*. Przeł. A. Szulżycka. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Giermanowska E., 2017: *Wsparcie młodzieży zagrożonej wykluczeniem z rynku pracy i bezrobotnej. Refleksje na marginesie działalności Ochotniczych Hufców Pracy*. „Acta Universitatis Lodziensis, Folia Sociologica”, nr 62, s. 31–46. <http://dx.doi.org/10.18778/0208-600X.62.03>.
- Giermanowska E., Raćław M., 2015: *Polityka społeczna wobec edukacji i zatrudnienia młodych niepełnosprawnych*. W: *Niedokończona emancypacja. Wejście niepełnosprawnych absolwentów szkół wyższych na rynek pracy*. Red. E. Giermanowska i in. Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa, s. 159–184.
- Gruszczyński Leszek A., 2006: *Bezrobocie i rynek pracy jako przedmiot badań socjologicznych*. W: *Edukacja całościowa – kompetencje cywilizacyjne a regionalny rynek pracy*. Red. B. Pactwa, P. Rojek-Adamek. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Nauk Społecznych, Tychy, s. 25–31.
- GUS, 2014a: *Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014–2050*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- GUS, 2014b: *Prognoza ludności Polski na lata 2014–2050*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- GUS, 2019: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2018 r.* Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Guzik R., 2011: *Dojazdy do pracy w województwie małopolskim 2006–2011*. Wojewódzki Urząd Pracy, Kraków.
- Hardy J., 2010: *Nowy polski kapitalizm*. Przeł. A. Czarnacka. Instytut Wydawniczy Książka i Prasa, Warszawa.
- Hildebrandt-Wypych D., 2009: *Pokolenia młodzieży – próba konceptualizacji*. „Przegląd Pedagogiczny”, nr 2, s. 105–124.
- Hysa B., 2016: *Zarządzanie różnorodnością pokoleniową*. „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej”, nr 97, s. 385–398.
- Jakimiuk B., 2017: *Bezrobocie wśród polskiej młodzieży i jego dynamika*. „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J. Paedagogia-Psychologia”, t. 30, nr 4, s. 193–203. <http://dx.doi.org/10.17951/j.2017.30.4.193>.

- Jamka B., 2009: *Zarządzanie wiekiem 50+ jako wyzwanie współczesnych przedsiębiorstw*. W: *Zarządzanie zasobami ludzkimi a zdolności adaptacyjne przedsiębiorstw. Trudne obszary*. Red. B. Jamka, S. Konarski. Cz. 2. Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa, s. 33–56.
- Jastrzębska A., Jastrzębska W., 2012: *Wykluczenie cyfrowe – przyczyny, zagrożenia i bariery jego pokonania. Studium przypadku. „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”*, nr 25, s. 91–104.
- Jóźwiak J., 2013: *Demograficzne uwarunkowania rynku pracy w Polsce*. W: *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*. Red. M. Kiełkowska. Instytut Obywatelski, Warszawa, s. 8–23.
- Kabaj M., 2012: *Wpływ systemów kształcenia zawodowego na zatrudnienie i bezrobocie młodzieży. Projekt programu wdrożenia dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Kaczmarczyk K., 2016: *Bierność i bezrobocie młodzieży w Polsce*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Kaczmarek U., Mikuła Ł., 2010: *Mobilność siły roboczej na rynku pracy aglomeracji poznańskiej*. W: *Rynek pracy i mobilność siły roboczej w aglomeracji poznańskiej*. Red. P. Churski. Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań, s. 131–150.
- Kamińska A., Lewandowski P., Pogorzelski K., 2014: *Dualny rynek pracy, płaca minimalna i nierówności*. „IBS Policy Paper”, nr 02, s. 1–9.
- Karczewicz E., Sikora A, red., 2019: *Absencja chorobowa w 2018 roku*. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa.
- Karmolińska-Jagodzick E., 2012: *Komunikacja międzypokoleniowa – rozważania wokół różnic kulturowych*. „Studia Edukacyjne”, nr 21, s. 191–210.
- Kawka T., 2018: *Determinanty zmian na rynku pracy w czasach nowej gospodarki*. „Zarządzanie i Finanse. Journal of Management and Finance”, R. 16, nr 1, cz. 2, s. 117–131.
- Klimczuk-Kochańska M., 2010: *Wpływ zmian demograficznych na rynek pracy*. W: *Uwarunkowania rynku pracy w Polsce. Aspekty regionalne*. Red. R.C. Horodeński, C. Sadowska-Snarska. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku–Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Białystok–Warszawa, s. 121–140.
- Koptiew D., 2014: *Sytuacja grup defaworyzowanych na rynku pracy w Polsce – osoby młode versus osoby starsze*. „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, t. 15, z. 11, cz. 1, s. 233–247.
- Kostrzewski S., Worach-Kardas H., 2013: *Skutki długotrwałego bezrobocia dla zdrowia i jakości życia osób w starszym wieku produkcyjnym*. „Nowiny Lekarskie”, t. 82, nr 4, s. 310–317.
- Kozek W., 2014: *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*. Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Kryńska E., 1998: *Wybrane teorie rynku pracy a prognozowanie*. W: *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*. Red. E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, s. 22–69.
- Kryńska E., 2002: *Studia i co potem? Bezrobocie wśród absolwentów szkół wyższych*. „Polityka Społeczna”, nr 5–6, s. 6–10.

- Kryńska E., 2012: *Praca dla osób starszych. Solidarne społeczeństwo, bezpieczna rodzina*. „Biuletyn Forum Debaty Publicznej”, nr 12, s. 12–18.
- Kryńska E., 2017: *Ekonomiczny kontekst problemu społecznego – przypadek prekariatu*. „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje”, nr 36 (1), s. 13–26.
- Kryńska E., Arendt Ł., red., 2010: *Wykluczenie cyfrowe na rynku pracy*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Kubiak M., 2018: *Gminne rady seniorów z perspektywy gminnej polityki senioralnej*. „Wrocławskie Studia Politologiczne”, t. 25, s. 101–117. <https://doi.org/10.19195/1643-0328.25.7>.
- Leszczyński M., 2007: *Dostęp do rynku pracy w kontekście teorii segmentacyjnych*. „Acta Scientifica Academiae Ostroviensis”, nr 29, s. 19–36.
- Lewandowski P., Rutkowski J., red., 2017: *Starzenie się ludności, rynek pracy i finanse publiczne w Polsce*. Przedstawicielstwo Komisji Europejskiej w Polsce, Warszawa.
- Liwiński J., Sztanderska U., 2010: *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie*. Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Lubrańska A., 2016: *Zespoły zróżnicowane wiekowo w organizacji*. „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3–4, s. 67–80.
- Marshall G., red., 2004: *Słownik socjologii i nauk społecznych*. Przeł. A. Kapciak i in. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Mazek I. i in., 2014: *Profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych. Podręcznik dla pracowników powiatowych urzędów pracy*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
- Mazurek M., 2019: *Generation Z as a Challenge for the Traditional Corporate Culture in Poland*. „Kwartalnik Kolegium Ekonomiczno-Społecznego. Studia i Prace”, nr 1 (37), s. 167–180. <http://doi.org/10.33119/KKESSiP/2019.1.8>.
- Mendryk I., 2019: *Uczestnictwo w organizacji w perspektywie różnorodności wiekowej*. Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.
- Michalewska-Pawlak M., 2017: *Unia Europejska wobec paradygmatu inwestycji społecznych*. „Wrocławskie Studia Politologiczne”, t. 23, s. 93–107. <https://doi.org/10.19195/1643-0328.23.7>.
- Mlonek K., 1999: *Tradycje badań bezrobocia w Polsce – zagadnienia metodologiczne*. W: *Socjologia bezrobocia*. Red. T. Borkowski, A. Marcinkowski. Wydawnictwo „Śląsk”, Katowice, s. 61–77.
- MNII, 2005: *Strategia kierowania rozwoju informatyzacji Polski do roku 2013 oraz perspektywiczna prognoza transformacji społeczeństwa informacyjnego do roku 2020*. Ministerstwo Nauki i Informatyzacji, Warszawa.
- MPiPS, 2003: *Zalecenia metodyczne do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych*. Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej–Departament Rynku Pracy, Warszawa.
- Murzyn M., Nogieć J., 2015: *Deklarowane wartości w opinii przedstawicieli wybranych pokoleń*. „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu”, R. 3, nr 15, s. 373–380.

- Musiał-Karg M., 2015: *Głosowanie elektroniczne jako alternatywna metoda uczestniczenia w wyborach – opinie Polaków*. „Preferencje Polityczne”, nr 10, s. 87–107.
- Muster R., 2007: *Diagnoza kierunków rozwoju rynku pracy w Rudzie Śląskiej*. Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej, Ruda Śląska.
- Muster R., 2008a: *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy w opiniach pracodawców. Równo-uprawnienie czy dyskryminacja?* W: *Czynniki integracji i reintegracji zawodowej kobiet na regionalnym rynku pracy*. Red. G. Gawron, B. Pactwa. Śląskie Wydawnictwa Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Nauk Społecznych im. ks. Emila Szramka, Tychy.
- Muster R., 2008b: *Cele prowadzenia badań rynku pracy. Możliwości wykorzystania Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013 w zakresie monitorowania rynku pracy*. „Humanizacja Pracy”, nr 1 (241), s. 173.
- Muster R., 2009a: *Problemy aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w wieku 50 plus*. „Humanizacja Pracy”, nr 3–4 (249–250), s. 23–37.
- Muster R., 2009b: *Diagnoza kierunków rozwoju rynku pracy w powiecie tarnogórskim*. Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowskich Górach, Tarnowskie Góry.
- Muster R., 2009c: *Diagnoza rynku pracy w Chorzowie*. Powiatowy Urząd Pracy w Chorzowie, Chorzów.
- Muster R., 2010a: *Szanse bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy na podjęcie zatrudnienia. Diagnoza grup defaworyzowanych przez pracodawców*. W: *Lokalne sieci wsparcia*. Red. M. Gagacka, K. Głębicka. Wydawnictwo Politechniki Radomskiej im. Kazimierza Pułaskiego, Radom, s. 248–263.
- Muster R., 2010b: *Problem wykluczenia cyfrowego osób bezrobotnych w świetle badań empirycznych*. W: *Agora czy Hyde Park? Internet jako przestrzeń społeczna grup mniejszościowych*. Red. Ł. Kaprańska, B. Pactwa. NOMOS, Kraków, s. 79–93.
- Muster R., 2012: *Pracujący biedni na rynku pracy. Procesy uelastyczniania zatrudnienia a zjawisko pauperyzacji pracowników*. „Studia Socjologiczne”, nr 3 (206), s. 29–47.
- Muster R., 2013a: *Metodologiczne aspekty prowadzenia badań ewaluacyjnych w publicznych służbach zatrudnienia – przykład dobrej praktyki analizy efektów interwencji na lokalnych rynkach pracy*. W: *Wprowadzenie do badań ewaluacyjnych. Aspekty teoretyczne i praktyczne na podstawie doświadczeń badawczych*. Red. K. Faliszek. Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, Toruń, s. 187–219.
- Muster R., 2013b: *Wyodrębnianie zawodów deficytowych i nadwyżkowych instrumentem dostosowania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy? Refleksja krytyczna*. „Studia Ekonomiczne Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 161, s. 83–91.
- Muster R., 2014: *Diagnoza lokalnego rynku pracy miasta Gliwice i powiatu gliwickiego*. Powiatowy Urząd Pracy w Gliwicach, Gliwice.
- Muster R., 2018a: *Sytuacja absolwentów socjologii na rynku pracy w badaniach publicznych służb zatrudnienia a analiza ich losów zawodowych. Zarys problemu w województwie śląskim*. „Górnośląskie Studia Socjologiczne. Seria Nowa”, t. 9, z. 1, s. 138–151.
- Muster R., 2018b: *Dojazdy do pracy mieszkańców Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii – próba analizy zjawiska*. „Górnośląskie Studia Socjologiczne. Seria Nowa”, t. 9, z. 2, s. 81–99.

- Muster R., 2019a: *Wiek bezrobotnych jako czynnik różnicujący gotowość podjęcia pracy i uczestnictwa w działaniach z zakresu aktywizacji zawodowej*. „Polityka Społeczna”, nr 5–6, s. 29–34.
- Muster R., 2019b: *Generational Differentiation of the Unemployed and Their Civilisational Competences Level in Ruda Śląska*. „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje”, nr 43 (3), s. 81–102.
- Muster R., 2019c: *Pokoleniowe zróżnicowanie osób bezrobotnych a oczekiwania wobec pracodawców w świetle badań empirycznych*. „Humanizacja Pracy”, nr 2 (296), s. 39–52.
- Muster R., 2020a: *Zjawisko NEET na europejskim rynku pracy – zarys problemu*. „Górnośląskie Studia Socjologiczne. Seria Nowa”, t. 11, s. 134–148. <https://doi.org/10.33077/uw.24511617.ms.2020.1.212>.
- Muster R., 2020b: *Generationally Diversified Labor Groups in Contemporary Labor Market. A Chance or a Threat for Organizations?* „Polish Political Science Yearbook”, nr 49 (2), s. 170–188. <https://doi.org/10.15804/ppsy2020210>.
- Muster R., 2020c: *Pokoleniowe zróżnicowanie bezrobotnych a powody rezygnacji z podjęcia pracy – na podstawie badań lokalnego rynku pracy w Rudzie Śląskiej*. W: *Jakość pracy a stan więzi społecznych. Monografia poświęcona pamięci prof. Władysława Jachera w dziesiątą rocznicę śmierci*. Red. Ł. Trembaczowski. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- PUP Ruda Śląska, oprac., 2020: *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Rudzie Śląskiej w 2019 roku*. Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej, Ruda Śląska.
- Puślecki D., 2016: *Polityka wsparcia rodziny czy stymulowanie wzrostu demograficznego w Programie Rodzina 500 plus*. „Przegląd Politologiczny”, nr 3, s. 79–91. <https://doi.org/10.14746/pp.2016.21.3.5>.
- Rajkiewicz A., red., 2007: *Polityka społeczna*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Rakowska J., 2014: *Codziennie dojazdy do pracy jako ekonomiczne kryterium rządowych klasyfikacji i delimitacji obszarów (na przykładzie USA i Kanady)*. „Studia Regionalne i Lokalne”, nr 3 (57), s. 46–59. <http://doi.org/10.7366/1509499535703>.
- Ratajczak J., 2018: *Pozyskiwanie i utrzymanie w organizacji pracowników z pokolenia Z w kontekście ich oczekiwań wobec pracodawcy*. „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 512, s. 206–215. <http://doi.org/10.15611/pn.2018.512.19>.
- Rękas M., 2017: *Dodatkowe instrumenty rynku pracy kierowane do ludzi młodych w Polsce i ich wykorzystanie po 2014 r.* „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 310, s. 215–224.
- Rogozińska-Pawełczyk A., red., 2014: *Pokolenia na rynku pracy*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Sadowska-Snarska C., 2011: *Sytuacja osób w wieku 50+ na podlaskim rynku pracy. W: Uwarunkowania utrzymania aktywności zawodowej osób pracujących po 50. roku życia*. Red. C. Sadowska-Snarska, R.C. Horodeński. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok, s. 11–32.

- Sewastianowicz M., 2004: *Współczesne teorie bezrobocia*. „Rynek Pracy”, nr 6, s. 1–26.
- Seweryn R., 2017: *Pokolenie Baby Boomers na rynku turystycznym na przykładzie odwiedzających Kraków*. „Marketing i Zarządzanie”, nr 2 (48), s. 105–116. <https://www.doi.org/10.18276/miz.2017>.
- Sidor-Rządkowska M., 2018: *Zarządzanie różnorodnością pokoleniową we współczesnych organizacjach*. „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania US”, nr 51/2, s. 87–96. <https://doi.org/10.18276/sip.2018.51/2-08>.
- Sipurzyńska-Rudnicka, K., 2018: *Przyszłość demograficzna Polski a rynek pracy*. „Wrocławskie Studia Politologiczne”, t. 24, s. 104–118. <https://doi.org/10.19195/1643-0328.24.8>.
- Socha M., Sztanderska U., 2002: *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Spytek-Bandurska G., 2012: *Aktywizacja zawodowa osób w fazie późnej dojrzałości i starszych w Polsce*. „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje”, nr 17, s. 91–112.
- Stachowska S., 2019: *The Approach of the Representatives of the Z Generation to Their Own Development and Future Professional Career – Student Perspective / Podejście przedstawicieli pokolenia Z do własnego rozwoju i przyszłej kariery zawodowej – perspektywa studentów*. „Zeszyty Naukowe WSH. Zarządzanie”, nr 4, s. 45–63. <https://www.doi.org/10.5604/01.3001.0014.0304>.
- Standing G., 2014: *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Przeł. K. Czarnecki, P. Kaczmarek, M. Karolak. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Staszewska E., 2016: *Nowe instrumenty rynku pracy na rzecz aktywizacji zawodowej grup defaworyzowanych na rynku pracy w świetle Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica”, nr 6 (326), s. 99–119. <http://dx.doi.org/10.18778/0208-6018.326.07>.
- Szczepański M.S., 2004: *Zamiast przedmowy: ludzie z sieci i cnoty obywatelskie*. W: *Praca i zarządzanie w sieciach*. Red. A. Matczewski. Śląskie Wydawnictwa Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Nauk Społecznych im. ks. Emila Szramka, Tychy.
- Szukalski P., 2012: *Solidarność pokoleń. Dylematy relacji międzypokoleniowych*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Szymczak M., red., 1979: *Słownik języka polskiego*. T. 2: L–P. Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
- Tomaszewska-Lipiec R., 2018: *Zmiany pokoleniowe a rozwój kariery zawodowej*. „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, t. 19, z. 8, cz. 3, s. 121–136.
- Turek K., 2013: *Starzenie się ludności jako wyzwanie dla gospodarki, rynku pracy, polityki i obywateli*. W: *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce. Raport podsumowujący III edycję badań BKL z 2012 roku*. Red. J. Górniak. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, s. 74–105.
- Wagner N., Strulak-Wójcikiewicz R., 2019: *Poziom zaufania do nowych modeli biznesowych opartych na koncepcji platformy współpracy wśród przedstawicieli pokolenia Z*. „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, t. 20, z. 6, cz. 2, s. 321–336.

- Walentek D., 2019: *Koncepcja Work Life Balance a efektywność pracy*. „Archiwum Wiedzy Inżynierskiej”, t. 4, nr 1, s. 19–21.
- Waligóra Ł., 2018: *Zarządzanie wiekiem. Prezentacja wybranych praktyk*. „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 362, s. 263–277.
- Więcek-Janka E., 2018: *Dlaczego w Polsce tak rzadko sukcesy w firmach rodzinnych przebiegają pomyślnie. Rzecz o generacjach BB, X, Y, Z*. „Przedsiębiorczość i Zarządzanie”, t. 19, z. 7, cz. 1, s. 23–40.
- Wiktorowicz J., Warwas I., 2016: *Pokolenia na rynku pracy*. W: *Pokolenia – co się zmienia? Kompendium zarządzania multigeneracyjnego*. Red. J. Wiktorowicz i in. Wolters Kluwer, Warszawa, s. 19–37.
- Wiśniewski R., 2013: *Społeczno-demograficzne uwarunkowania dojazdów do pracy do Białegostoku*. Instytut Geografii i Przestrzennego Zagospodarowania PAN im. Stanisława Leszczyckiego, Warszawa.
- Zamorska, K., 2017: *Rola nauk społecznych w projektach programów i reform społecznych*. „Wrocławskie Studia Politologiczne”, t. 23, s. 66–78. <https://doi.org/10.19195/1643-0328.23.4>.
- Zasępa B., 2015: *Prognozy demograficzne dla Polski do roku 2050 — analiza wybranych aspektów procesu starzenia się populacji*. „Studia Politicae Universitatis Silesiensis”, t. 14, s. 81–104.
- Znanecki F., 1992: *Socjologia bezrobotnych*. „Kultura i Społeczeństwo”, nr 1, s. 3–13.
- Zrałek M., 2015: *Polityka miejska wobec wyzwań starzejącego się społeczeństwa*. „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 223, s. 197–205.
- Zwiech P., 2013: *Nierówności społeczno-ekonomiczne w świetle teorii segmentacji rynku pracy*. „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” R. 75, z. 2, s. 139–150. <https://doi.org/10.14746/rpeis.2013.75.2.11>.

Akty prawne

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., uchwalona przez Zgromadzenie Narodowe w dniu 2 kwietnia 1997 r., przyjęta przez Naród w referendum konstytucyjnym w dniu 25 maja 1997 r., podpisana przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 16 lipca 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 8, poz. 483).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1668).

Źródła internetowe

<https://barometrzawodow.pl>

<https://sjp.pwn.pl/szukaj/pokolenie.html>

www.gus.pl

www.stat.gov.pl

Spis tabel i wykresów

- Tabela 1. Liczba mieszkańców Rudy Śląskiej
- Tabela 2. Przyrost naturalny w Rudzie Śląskiej na 1000 ludności
- Tabela 3. Liczba mieszkańców Rudy Śląskiej powyżej 45 roku życia
- Tabela 4. Wskaźnik obciążenia demograficznego – ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym
- Tabela 5. Wskaźnik obciążenia demograficznego – ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym
- Tabela 6. Stopa bezrobocia – Ruda Śląska na tle województwa śląskiego i kraju (w proc.)
- Tabela 7. Udział kobiet oraz osób do 30 i powyżej 50 roku życia w strukturze bezrobocia w Rudzie Śląskiej (w proc.)
- Tabela 8. Struktura wykształcenia osób bezrobotnych z Rudy Śląskiej (w proc.)
- Tabela 9. Bezrobotni z Rudy Śląskiej zarejestrowani według czasu pozostawania bez pracy
- Tabela 10. Bezrobotni z Rudy Śląskiej według stażu pracy
- Tabela 11. Udział osób bezrobotnych z Rudy Śląskiej zarejestrowanych według grup wieku w liczbie ludności w tym wieku (w proc.)
- Tabela 12. Płeć badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z
- Tabela 13. Poziom wykształcenia badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z
- Tabela 14. Czas pozostawania bez pracy badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z
- Tabela 15. Główne powody rejestrowania się osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej
- Tabela 16. Czynniki, które w opiniach osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z w zasadniczy sposób wpływają na pozostawanie bez pracy
- Tabela 17. Powody rezygnacji z pracy wskazywane przez osoby bezrobotne z pokoleń Baby Boomers i Z
- Tabela 18. Wartości, które zdaniem badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z, są szczególnie cenne w życiu człowieka

-
- Tabela 19. Podział badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z ze względu na to, czy poszukują pracy
- Tabela 20. Częstotliwość poszukiwania pracy przez badane osoby bezrobotne z pokoleń Baby Boomers i Z
- Tabela 21. Sposoby poszukiwania pracy przez badane osoby bezrobotne z pokoleń Baby Boomers i Z
- Tabela 22. Podział badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z, uwzględniając czasu, jaki mogą przeznaczyć na codzienny dojazd do pracy
- Tabela 23. Podział badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z ze względu na deklarowaną możliwość przeprowadzki do innego miasta w kraju w celu podjęcia pracy
- Tabela 24. Podział badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z ze względu na opinie, czy potrafią realizować wiele zadań jednocześnie
- Tabela 25. Opinie badanych osób bezrobotnych z pokolenia Baby Boomers dotyczące ustosunkowania się wobec określonych sytuacji w pracy
- Tabela 26. Opinie badanych osób bezrobotnych z pokolenia Z dotyczące ustosunkowania się wobec określonych sytuacji w pracy
- Tabela 27. Oczekiwania badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers odnośnie do formy prawnej dotyczącej świadczenia pracy
- Tabela 28. Opinie badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z na temat znaczenia wybranych składników pracy (suma odpowiedzi „ważne” i „bardzo ważne”)
- Tabela 29. Czynniki motywacji, które są szczególnie istotne w opiniach badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z
- Tabela 30. Czynniki pozamaterialnej motywacji, które są szczególnie istotne w opiniach badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z
- Tabela 31. Wskazania badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z dotyczące preferowanych sposobów komunikacji
- Tabela 32. Potencjalne działania badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers w przypadku zagrożenia bankructwem firmy, w której będą w przyszłości pracować
- Tabela 33. Opinie osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z dotyczące tego, czego młodszy pracownicy mogą nauczyć się od starszych pracowników
- Tabela 34. Opinie osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z dotyczące tego, czego starsi pracownicy mogą nauczyć się od młodszych pracowników
-
- Wykres 1. Udział ludności w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w strukturze ludności (w proc.)
- Wykres 2. Udział osób powyżej 45 roku życia w ogólnej strukturze ludności w Rudzie Śląskiej (w proc.)

-
- Wykres 3. Czynniki, na które zwracają uwagę pracodawcy, przyjmując nowych pracowników – opinie badanych osób bezrobotnych z pokolenia Baby Boomers (w proc.)
- Wykres 4. Czynniki, na które zwracają uwagę pracodawcy, przyjmując nowych pracowników – opinie badanych osób bezrobotnych z pokolenia Z (w proc.)
- Wykres 5. Udział badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z, które deklarują umiejętność obsługi komputera, np. znajomość programów Word, Excel (w proc.)
- Wykres 6. Udział badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z, korzystających z internetu (w proc.)
- Wykres 7. Udział badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z, które mają prawo jazdy kategorii B oraz deklarują czynną umiejętność prowadzenia samochodu (w proc.)
- Wykres 8. Oczekiwane minimalne wynagrodzenie netto, za które osoby bezrobotne z pokolenia Baby Boomers zdecydowałyby się podjąć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (w proc.)
- Wykres 9. Oczekiwane minimalne wynagrodzenie netto, za które osoby bezrobotne z pokolenia Z zdecydowałyby się podjąć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (w proc.)

Redakcja i korekta

Anna Tyka

Projekt okładki

Natalia Łukomska

Łamanie

Wostok-Design Jakub Popłoński | www.wostok-design.com

Redaktor inicjujący

Michał Kompała

Nota copyrightowa obowiązująca do 30.04.2023

Copyright © 2022 by Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego

Wszelkie prawa zastrzeżone

Sprzysyamy otwartej nauce. Od 1.05.2023 publikacja dostępna na licencji Creative Commons

Uznanie autorstwa-Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-SA 4.0)



Wersja elektroniczna monografii zostanie opublikowana w formule wolnego dostępu
w Repozytorium Uniwersytetu Śląskiego www.rebus.us.edu.pl.



<https://orcid.org/0000-0001-8255-7803>

<https://doi.org/10.31261/PN.4055>

Muster, Rafał

Bezrobotni z pokolenia Baby Boomers
i pokolenia Z : różnice generacyjne a gotowość
do funkcjonowania w realiach zmieniającego się
ryнку pracy – na przykładzie Rudy Śląskiej /
Rafał Muster. Wydanie 1. - Katowice :
Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2022

ISBN 978-83-226-4056-2

(wersja drukowana)

ISBN 978-83-226-4057-9

(wersja elektroniczna)

Wydawca

Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego
ul. Bankowa 12B, 40-007 Katowice
www.wydawnictwo.us.edu.pl
e-mail: wydawnictwo@us.edu.pl

Druk i oprawa:

Volumina.pl Daniel Krzanowski
ul. Księcia Witolda 7–9
71-063 Szczecin

Wydanie I. Arkuszy drukarskich: 8,0. Arkuszy wydawniczych: 9,0. Publikację wydrukowano na papierze offsetowym 90g. PN 4055.
Cena 24,90 zł (w tym VAT).

W monografii dokonano próby ukazania różnic – na podstawie badań zrealizowanych w Rudzie Śląskiej – pomiędzy oczekiwaniami osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers (urodzeni przed 1965 rokiem) i Z (urodzeni po 1989 roku) wobec pracodawców. Odniesiono się również do kwestii związanych z problemami aktywizacji zawodowej bezrobotnych należących do tych dwóch kohort wiekowych. Badania empiryczne, przeprowadzone na reprezentatywnych próbach młodszych i starszych osób bezrobotnych, pozwoliły na sformułowanie szeregu rekomendacji dotyczących podejmowania działań z zakresu aktywizacji społeczno-zawodowej osób pozostających bez pracy oraz na rzecz efektywniejszego wykorzystania ich potencjału przez pracodawców.

The monograph attempts to show – on the basis of research carried out in Ruda Śląska – the differences between the expectations towards employers and the issues of professional activation of the unemployed from the Baby Boomers generation (born before 1965) and the unemployed from the Z generation (born after 1989). Empirical research was carried out on representative samples of the unemployed and allowed for the formulation of a number of recommendations relating to undertaking activities in the field of professional activation. The differences between younger and older unemployed have been shown in terms of expectations towards employers and the labor market, and in terms of potential participation in activities related to professional activation.

Patronat honorowy:



Wojewódzki Urząd Pracy
w Katowicach

Cena 24,90 zł (w tym VAT)



9

788322 640579

Więcej o książce

