



Fot. drobotdean/freepik.com

Generacje młodych osób na rynku pracy

Młodzi ludzie, stając u progu swojej kariery zawodowej, napotykają wyzwania oraz możliwości, które mają kluczowe znaczenie dla ich rozwoju – zarówno osobistego, jak i zawodowego. Praca stwarza im szansę na zdobywanie i utrzymywanie relacji międzyludzkich, a ponadto sprzyja samodecydowaniu i usamodzielnianiu się – jest to czas, gdy młodzi ludzie zaczynają zarządzać własnym życiem i kształtują swoją przyszłość. Dynamicznie zmieniający się globalny rynek pracy stawia jednak przed nimi liczne wyzwania, niekiedy złożone i wielowymiarowe. Wejście na ten rynek jest uwarunkowane choćby systemem edukacji, regulacjami rynku pracy czy aktualną sytuacją gospodarczą.

Jak wynika z badań naukowych, w tym przeprowadzonych przez Milczarek i Widerszal-Bazyl¹, młodzi pracownicy często mierzą się z trudnościami, takimi jak: niepewność co do własnych umiejętności, presja wykonywania pracy bez błędów oraz fizyczne zmęczenie i stres. Te wyzwania wynikają z braku doświadczenia i potrzeby adaptacji do nowego środowiska zawodowego. Ponadto australijskie badania przeprowadzone przez Law i współpracowników w 2020 r. wskazują na dodatkowe stresory wpływające na zdrowie psychiczne młodych pracowników: niekorzystne warunki pracy, praca w godzinach nadliczbowych, monotonia zawodowa, ograniczona różnorodność umiejętności, niska autonomia i niepewność zatrudnienia.

¹ M. Milczarek, M. Widerszal-Bazyl. Rok 2006 Europejskim Rokiem Młodych – problemy adaptacji w miejscu pracy. CIOP-PIB, 2006.

Według autorów „Raport Trend for Youth” z 2020 r.² kluczowymi wyzwaniami są obecnie zjawisko pracy nieformalnej, które dotyczy ponad 75% młodych pracowników, oraz problem ubóstwa w pracy, dotyczący prawie co trzecią osobę z tej grupy. Dodatkowo wśród głównych trudności, z którymi mierzą się młodzi ludzie, Giermanowska³ wymienia niestabilność zatrudnienia i niskie wynagrodzenia. Te problemy są częścią szerszego spektrum wyzwań, jakie przed młodymi ludźmi stawia obecny rynek pracy. Warto też dodać, że wykształcenie, choć nadal jest w cenie, nie zawsze zapewnia szybkie znalezienie satysfakcjonującej pracy, ponieważ pracodawcy często wymagają czegoś więcej niż tylko formalnego wykształcenia⁴. Tymczasem mamy do czynienia ze zjawiskiem NEET, czyli z młodymi ludźmi, którzy ani nie uczestniczą w edukacji, ani nie są zaangażowani w szkolenia zawodowe, ani nie posiadają pracy. Wiele osób w tej grupie ma co prawda wyższe wykształcenie, lecz pozostaje poza rynkiem pracy, ponieważ trudno im znaleźć zajęcie odpowiadające kwalifikacjom⁵. Subocz w przeglądzie literatury z 2022 r. wskazuje, że pandemia pogłębiła to zjawisko, w związku z czym w Europie ok. 17,6% młodych dorosłych w wieku 20–24 lata, 18,6% w wieku 25–29 lat i 18,2% w wieku 30–34 lata znalazło się poza rynkiem pracy oraz systemem edukacji i szkoleń zawodowych⁶.

Według badań przeprowadzonych przez agencję pracy tymczasowej HR Navigator wśród młodych ludzi, zwłaszcza wśród młodych mężczyzn poniżej 25. roku życia, coraz bardziej popularna staje się praca dorywcza. Mimo że wiąże się ona z różnymi ryzykami, pracownicy i pracodawcy znajdują korzyści w tej formie zatrudnienia, co według Kudełko i współpracowników przyczynia się także do wzrostu zainteresowania pracą tymczasową⁷. W tym kontekście warto jeszcze wspomnieć o zjawisku prekaryzacji i prekaryjnych warunkach pracy. Otóż osoby młode, wchodzące na rynek pracy, często spotykają się z niepewnymi i niestabilnymi warunkami zatrudnienia, poczuciem braku bezpieczeństwa, niepewnością co do przyszłości, niedopasowaniem kwalifikacji, dyskryminacją finansową i rotacyjnością zawodową, co właśnie jest charakterystyczne dla prekaryjnego zatrudnienia^{8,9}. Według Standinga¹⁰ oraz Mrozowickiego i Czarzastego¹¹ młodzi pracownicy są często ograniczeni w wyborze zatrudnienia i zależni od decyzji pracodawców. Gardawski i współpracownicy podkreślają, że aż 46,5% młodych Polaków w wieku 18–30 lat doświadcza pracy prekaryjnej, charakteryzującej się niepewnością, niskimi zarobkami i krótkoterminowym charakterem zatrudnienia. Mimo to niektórzy młodzi ludzie akceptują takie warunki i traktują je jako przejściowy etap, który oferuje inne korzyści, takie jak możliwość łączenia nauki z pracą czy realizowania pasji¹². Potwierdzają to również badania przeprowadzone przez Wonga i Au-Yeunga wśród młodych pracowników w Hong-Kongu, którzy mimo tymczasowości zatrudnienia i braku stałego przywiązania do miejsca pracy akceptują prekaryzację z uwagi na możliwe przyszłe korzyści¹³.

Z raportu ADP wynika, że 39% młodych pracowników ma obawy dotyczące wpływu automatyzacji na ich karierę i życie. Co więcej, blisko jedna czwarta z nich, bo ok. 23%, przewiduje, że w ciągu najbliższych pięciu lat ich praca zostanie zautomatyzowana. Mimo tych niepokojących prognoz większość młodych pracowników optymistycznie widzi swoją przyszłość zawodową¹⁴. Młodzi ludzie często wykazują się bowiem niezwykłą elastycznością i zdolnością adaptacji do zmieniających się warunków. Ich naturalna skłonność do szybkiego uczenia się i otwartość na nowe technologie to cenny atut, który może być wykorzystany na korzyść zarówno ich samych (np. zapewnić im lepsze perspektywy zawodowe i przyspieszyć rozwój zawodowy), jak i pracodawców.

Jak widać, bardzo ważne jest zrozumienie wyzwań, z jakimi mierzą się młodzi ludzie, i odpowiadanie na nie poprzez tworzenie środowiska, które wspiera rozwój młodych talentów. Pracodawcy (ale także instytucje edukacyjne, politycy itd.) powinni więc zapewnić młodym pracownikom dostęp do szkoleń i nowoczesnych narzędzi, a także stworzyć w miejscu pracy kulturę innowacji i ciągłego uczenia się – tak, by w pełni wykorzystać potencjał tych osób.

Oczywiście młode pokolenie na rynku pracy nie jest jednorodne, ponieważ tworzą je przedstawiciele pokolenia Y (osoby między 29. a 43. rokiem życia) oraz pokolenia Z (osoby między 13. a 28. rokiem życia). Warto przyjrzeć się im dokładniej, dlatego dalej przedstawiono ich charakterystykę.

Pokolenie Y

Pokolenie Y to inaczej: milenialsi, pokolenie sieci, cyfrowi tubylcy (*digital natives*), *Internet Generation*, pokolenie kłapek i iPodów, generacja Google, pokolenie SMS, europejscy poszukiwacze, generacja dlaczego (*Why Generation*), generacja poszukująca, generacja *Net*, generacja *next*, pokolenie Piotrusia Pana, pokolenie bumerangów^{15,16,17,18,19,20,21,22}. Według źródeł pokolenie Y obejmuje osoby urodzone w okresie od początku lat 80. do końca lat 90. XX w. Najczęściej w literaturze jako początek tego pokolenia wskazuje się 1980 r. lub 1981 r., a niektóre zbiory używają ogólnego określenia: „osoby urodzone po 1980 r.”²³, natomiast większość źródeł jako datę końcową podaje 1994 r. lub 1995 r.²⁴.

Ogólnie generację Y postrzega się jako pokolenie, które wyrosło w epoce dynamicznego rozwoju technologicznego, w tym ekspansji internetu, smartfonów oraz mediów społecznościowych. Ich naturalna zręczność w obszarze cyfrowym sprawia, że często nazywa się ich pierwszymi cyfrowymi tubylcami, którzy sprawnie przyswajają nowinki technologiczne i włączają je w swoje codzienne życie. Ta generacja cechuje się otwartością na zdobywanie nowych doświadczeń i efektywną pracę zespołową, z naciskiem na rozwijanie

² Global Employment Trends for Youth 2020. Technology and the future of jobs. International Labour Organization. Genewa: International Labour Office, 2020.

³ E. Giermanowska. Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, 2013.

⁴ A. Jeran. Niedoceniania młodość? Młodzi dorośli na rynku pracy. Polityka Społeczna. 2016, 4: 8–14.

⁵ Ł. Tomczyk i in. NEET – młodzi dorośli poza rynkiem pracy i systemem edukacyjnym. Edukacja Dorosłych. 2018, 1: 133–146.

⁶ E. Subocz. Wpływ pandemii COVID-19 na sytuację osób młodych na europejskim rynku pracy – wybrane aspekty. Edukacja Ustawiczna Dorosłych. 2022, 2: 43–54.

⁷ J. Kudełko i in. Praca dorywcza jako jedna z elastycznych form zatrudnienia – studium przypadku agencji pracy tymczasowej HR Navigator. Prace Komisji Geografii Przemysłu Polskiego Towarzystwa Geograficznego. 2022, 36(1): 59–72.

⁸ A. Mrozowicki, J. Czarzasty. Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi. Cz. I. Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2020.

⁹ J. Czarzasty (red.). Niepewność, czyli normalność? Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi. Cz. II. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2020.

¹⁰ G. Standing. The precariat. The new Dangerous Class. Londyn: Bloomsbury Academic, 2011.

¹¹ Tamże.

¹² J. Gardawski i in. Młodzi pracownicy prekaryjni w Polsce i Niemczech. Analiza strategii życiowych, świadomości politycznej oraz aktywności obywatelskiej. 2020.

¹³ V. Wong, A-Y. Tat Chor. Autonomous precarity or precarious autonomy? Dilemmas of young workers in Hong Kong. The Economic and Labour Relations Review. 2019, 30(2): 241–261.

¹⁴ The Workforce View in Europe 2019. ADP, 2019.

¹⁵ A. Smolbik-Jęczmień. Rozwój kariery zawodowej przedstawicieli pokolenia X i Y w warunkach gospodarki opartej na wiedzy. Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy. 2013, 36: 228–238.

¹⁶ M. Baran, M. Kłos. Pokolenie Y – prawdy i mity w kontekście zarządzania pokoleniami. Marketing i Rynek. 2014, 5: 923–929.

¹⁷ E. Mazur-Wierzbicka. Kompetencje pokolenia Y – wybrane aspekty. Studia i Prace WNEiZ UŚ. 2015, 39(3): 307–320.

¹⁸ M. Wasylewicz. Transformacja sposobu komunikowania się pokolenia x, y, z – bilans zysków i strat. Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Pedagogika. 2016, 13: 133–141.

¹⁹ P. Barszcz. Pokolenie Millenialsów na rynku pracy. Generacja work-life-balance. Studia z Teorii Wychowania. 2020, 1(30): 37–58.

²⁰ K. Czykier. Ludzie starzy w percepcji adolescentów. Środowiskowa analiza porównawcza. [W:] A. Rzymek-Frąckiewicz, T. Wilk (red.), Problematyczność rozwoju człowieka w obszarze edukacji i kultury współczesnej. Socjopedagogiczne szkice polemiczne. Akapit Wydawnictwo Edukacyjne, 2020.

²¹ A. Wasiluk, M. Bańkowska. Przesłanki dotyczące wyboru miejsca pracy przez pracowników pokolenia X, Y i Z. Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze. 2021, 8(14): 138–159.

²² M. Jankowska. Kto rządzi na rynku pracy? Konfrontacja stosunku pokolenia Y do pracy z oczekiwaniami pracodawców. Zeszyty Naukowe ZPSB FIRMA i RYNEK. 2021, 2(60): 123–133.

²³ A. Smolbik-Jęczmień, dz. cyt.; M. Baran, M. Kłos dz. cyt.; P. Barszcz, dz. cyt.; K. Czykier dz. cyt.; M. Jankowska, dz. cyt.

²⁴ M. Baran, M. Kłos, dz. cyt.; A. Wasiluk, M. Bańkowska, dz. cyt.; M. Jankowska, dz. cyt.

umiejętności i elastyczność w dostosowywaniu się do zmieniających się warunków pracy.

Mileniali kształtowali się w bardziej zglobalizowanym i zintegrowanym świecie, co przekłada się na ich dążenie do integracji i równości. Charakteryzują się społeczną świadomością i aktywnością w takich obszarach, jak ochrona środowiska, prawa człowieka czy sprawiedliwość społeczna. Dużą wagę przywiązują do kwestii zmian klimatu i zrównoważonego rozwoju. Są zmotywowani do wywierania pozytywnego wpływu na świat, poszukują więc marek i organizacji, które odzwierciedlają ich wartości.

W kwestii kariery zawodowej osoby z pokolenia Y często wybierają ścieżki alternatywne w stosunku do poprzednich pokoleń – otwierają własne firmy lub pracują jako freelancerzy, kładąc nacisk na kreatywność, autonomię i możliwość wywarcia realnego wpływu. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym jest dla nich priorytetem. Dążą do spełnienia zawodowego, ale zależy im także na rozwoju osobistym. Mileniali cenią doświadczenia życiowe, dobre samopoczucie oraz czas spędzony z rodziną i przyjaciółmi. Jednocześnie wielu z nich zmagają się z wyzwaniami finansowymi, takimi jak wysokie koszty życia i niepewność ekonomiczna, co wpływa na ich podejście do finansów i opóźnia takie etapy życiowe, jak zakup domu czy założenie rodziny.

Podstawowe cechy charakterystyczne dla pokolenia Y obejmują: otwartość, kreatywność, elastyczność, wielozadaniowość, zaangażowanie, pewność siebie, świadomość własnej wartości, samorozwój oraz dążenie do szybkiego osiągnięcia sukcesów zawodowych^{25, 26, 27, 28}.

Według dostępnej literatury pracownicy z pokolenia Y w porównaniu ze starszymi kolegami są mniej lojalni wobec pracodawców i większą wagę przykładają do edukacji. W pracy mileniali kierują się głównie poczuciem sensu i autentyczności – dobrze więc, gdy praca jest związana z ich pasją. Ponadto są nastawieni na ciągły rozwój i nowe doświadczenia oraz nie boją się popełniać błędów, dlatego łatwo im przychodzi zmiana pracy w poszukiwaniu lepszych warunków.

W badaniu przeprowadzonym przez Włodarczyk i Sikorską w 2017 r. mileniali wskazali, że najważniejszymi czynnikami przy wyborze pracy są dla nich możliwość rozwoju, wynagrodzenie i przyjazna atmosfera²⁹.

Pokolenie Z

Pokolenie Z – określane też jako: zetki, post-mileniali, *iGen*, *Gen Z*, *Centennials*, generacja C (*connected/change/communicating*), pokolenie internetu, pokolenie smartfona, *NextGen*, *iGeneration*, *Gen Tech*, *Post Gen*, pokolenie płatków śniegu – to osoby urodzone między połową lat 90. a połową 2010 r. Najczęściej początek tej generacji datuje się na 1995 r.³⁰ lub opisowo: „osoby urodzone po 1990 r.”^{31, 32}. Datę końcową najczęściej ustala się na granicy 2010 r.³³.

Zetki od urodzenia funkcjonują w świecie zdominowanym przez cyfrowe technologie. Osoby te od najmłodszych lat są zaznajomione ze smartfonami i podobnymi urządzeniami, z internetem i mediami społecznościowymi, co sprawia, że są niezwykle biegłe w korzystaniu z nowoczesnych

technologii. Charakterystyczna dla nich jest globalna perspektywa i akceptacja różnorodności, obejmująca różne kultury, rasy, orientacje seksualne i tożsamości płciowe. Pokolenie Z cechuje też zaangażowanie w aktywizm społeczny, poszukiwanie marek i firm, które odzwierciedlają jego wartości, oraz silna tendencja do przedsiębiorczości. Zetki kierują się pragnieniem niezależności, chcą wyrażać własną osobowość i kreować nowe możliwości. Są wyjątkowo zdolne, zaradne i inteligentne. Cenią indywidualność, posiadają unikalny styl i zainteresowania, są otwarte na nowe doświadczenia, potrafią wielozadaniowo zarządzać informacjami i nieustannie poszukują nowych danych. Jednocześnie *Gen Z* często postrzega się jako pokolenie niecierpliwe, co manifestuje się w ich podejściu do kariery zawodowej. Osoby z pokolenia Z niekoniecznie poszukują stałego miejsca pracy, często też oczekują szybkiego awansu zawodowego i to właśnie ta dynamika wpływa na ich podejście do pracy i życia zawodowego³⁴. Ich zamiłowanie do otrzymywania wartościowych treści oraz potrzeba swobody twórczej i swobody wyboru manifestują się również w miejscu pracy. Zetki preferują pracę indywidualną, w której mogą wykorzystywać technologie. W odróżnieniu od pokolenia Y generacja Z ma trudności z adaptacją do narzuconych warunków pracy i bardziej niż możliwości awansu ceni sobie wynagrodzenie i benefity, dobre warunki pracy i atmosferę^{35, 36, 37, 38}. Z kolei Stachowska podkreśla, że wśród pokolenia Z główną motywacją do podjęcia studiów jest przekonanie o większych szansach na zatrudnienie w pożądanej branży i na rozwój osobisty³⁹.

Oprócz indywidualizmu i dążenia do unikatowości zetki mają tendencję do konkurencji i odkładania zadań rozwojowych na później. Ponieważ interesują się różnorodnymi tematami i chętnie angażują się w wiele projektów równocześnie, są bardziej skłonne do pracy w modelu *gig economy*. Świat wirtualny jest dla nich często ważniejszy niż rzeczywistość, a ich zdolności do pracy z wieloma aplikacjami i szybka adaptacja do zmian sprawiają, że mają duże oczekiwania wobec swojej kariery zawodowej⁴⁰. Wielu przedstawicieli generacji Z interesuje się założeniem własnej działalności lub podążaniem niekonwencjonalnymi ścieżkami kariery. Jako pokolenie, które od najmłodszych lat żyje w ekspozycji publicznej związanej z technologiami, zetki wydają się bardziej wrażliwe, co uwidacznia się w zwiększonych problemach z lękiem i ze zdrowiem psychicznym⁴¹.

Badania przeprowadzone przez Kuklę i Nowacką wykazały, że dla pokolenia Z praca nie jest najważniejszą wartością – priorytet mają rodzina, miłość i zdrowie. W ich mniemaniu praca jest przede wszystkim źródłem zarobku, a nie ścieżką do samorealizacji^{42, 43}.

Badania porównawcze pracowników z pokolenia Y i Z

Centrum Innowacji ProLearning w swoim raporcie pt. „Zmiany pokoleniowe na rynku pracy-XYZ” porównało (na podstawie badania ankietowego przeprowadzonego w okresie od lutego do kwietnia 2017 r. z udziałem 371 osób polskiego pochodzenia) oczekiwania, motywacje i wartości życiowe różnych pokoleń na rynku pracy⁴⁴. Jeśli chodzi o młodych pracowników, to pokolenia Y i Z jako swoje priorytety wskazują rodzinę i zdrowie, ale

²⁵ A. Smolbik-Jęczyński, dz. cyt.; E. Mazur-Wierzbicka dz. cyt.; M. Baran, M. Kłos, dz. cyt.; K. Czykier, dz. cyt.; P. Barszcz, dz. cyt.; A. Wasiluk, M. Bańkowska, dz. cyt.

²⁶ K. Gadomska-Lila. Pokolenie Y wyzwaniem dla zarządzania zasobami ludzkimi. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*. 2015, 1: 25–39.

²⁷ J. Gajda. Analiza wybranych aspektów oczekiwań zawodowych przedstawicieli pokoleń Y i Z. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*. 2019, 5(130): 93–112.

²⁸ S. Stachowska. Podejście przedstawicieli pokolenia Z do własnego rozwoju i przyszłej kariery zawodowej – perspektywa studentów. *ZN WSH Zarządzanie*. 2019, 4: 45–63.

²⁹ K. Włodarczyk, J. Sikorska. Aspiracje zawodowe młodych osób na polskim rynku pracy. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*. 2017, 310: 201–214.

³⁰ M. Wasylewicz, dz. cyt.; P. Barszcz, dz. cyt.; A. Wasiluk, M. Bańkowska, dz. cyt.

³¹ R. Waśko. Wybrane aspekty różnicujące pokolenie X, Y i Z w kontekście użytkowania nowych technik i Internetu. [W:] Z. Rykła, J. Kinal (red.), *Socjologia codzienności jako niebanalności*. Rzeszów: Stowarzyszenie Naukowe Przestrzeń Społeczna i Środowisko, 2016.

³² K. Czykier, dz. cyt.

³³ M. Wasylewicz, dz. cyt.; A. Wasiluk, M. Bańkowska, dz. cyt.; M. Jankowska, dz. cyt.

³⁴ R. Waśko, dz. cyt.; K. Czykier, dz. cyt.; P. Barszcz, dz. cyt.; A. Wasiluk, M. Bańkowska, dz. cyt.

³⁵ M. Hardey. Generation C: Content, Creation, Connections and Choice. *International Journal of Market Research*. 2011, 53(6): 749–770.

³⁶ J. Gajda, dz. cyt.; S. Stachowska, dz. cyt.

³⁷ R. Muster. Pokolenie „Z” na współczesnym rynku pracy w opiniach pracodawców. *Humanizacja Pracy*. 2020, 1: 131–146.

³⁸ A. Dolot. Co motywuje do pracy pokolenie Z – wybrane zagadnienia – wyniki badań empirycznych. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*. 2017, 8(3): 227–242.

³⁹ S. Stachowska, dz. cyt.

⁴⁰ A. Waszkiewicz. Praca zdalna po pandemii COVID-19 – preferencje pokoleń BB, X, Y, Z. *E-mentor*. 2022, 5: 36–52.

⁴¹ P. Stohnij. Koniec alfabetu. Jak być liderem nowej generacji. *Niedrzewica Duża: Writers On The Storm*, 2020.

⁴² D. Kukla, M. Nowacka. Charakterystyka podejścia do pracy przedstawicieli pokolenia Z – preferowany model życia a praca zawodowa. Cz. 1. *Polish Journal of Continuing Education*. 2019, 3: 120–130.

⁴³ D. Kukla, M. Nowacka. Charakterystyka podejścia do pracy przedstawicieli pokolenia Z – preferowany model życia a praca zawodowa. Cz. 2. *Polish Journal of Continuing Education*. 2019, 4: 176–182.

⁴⁴ Zmiany pokoleniowe na rynku pracy – XYZ. Centrum Innowacji ProLearning, 2017.

nico różnią się w obszarze zawodowym. Pokolenie Z w większym stopniu niż Y koncentruje się na pracy, z jednoczesnym naciskiem na czas wolny i osobisty rozwój – w przeciwieństwie do pokolenia Y, które najbardziej ceni aspekty finansowe i karierę. W kontekście oczekiwań wobec pracodawców oba pokolenia oczekują szacunku i dobrej atmosfery w pracy. Ważna jest także równowaga między życiem prywatnym a zawodowym, przy czym pokolenie Y bardziej się koncentruje na postawionych celach zawodowych.

Różnic międzypokoleniowych wśród młodych pracowników poszukiwano także w raporcie Deloitte z 2023 r., podsumowującym wyniki ankiety online (udostępnionej na przełomie listopada i grudnia 2022 r.), którą wypełniło ponad 22 tys. respondentów z całego świata⁴⁵. Okazało się, że osoby z pokolenia Y i Z są zadowolone ze swojego miejsca pracy – głównie z powodu spójnej z pracodawcą wizji w odniesieniu do inności i różnorodności społecznej oraz wdrożonych rozwiązań mających na celu poprawę klimatu i środowiska. Dla obu pokoleń w życiu najbardziej istotni są przyjaciele i rodzina, a w kontekście pracy kwestie finansowe są najważniejsze, choć pokolenie Z nieco bardziej optymistycznie wierzy w poprawę swoich zarobków w przyszłości. Równocześnie warto odnotować, że młodzi pracownicy według raportu wciąż obawiają się bezrobocia z uwagi na coraz większe koszty życia – tutaj lekką przewagę w tych odczuciach ma pokolenie Y (42%) w porównaniu z pokoleniem Z (35%). W związku z tym spora część milenialsów – 46% (kontra 38% zetek) – przyznaje się do podejmowania innych prac w celu zwiększenia swoich zarobków.

Podsumowanie

Pokolenia Y i Z różnią się – od wartości przez style pracy po stosunek do technologii i komunikacji. Milenialsi dorastali w czasie szybkich zmian technologicznych, ale pamiętają jeszcze świat przed erą cyfrową. Cenią sobie elastyczność, równowagę między życiem zawodowym i prywatnym oraz mają tendencję do poszukiwania pracy zgodnej z ich wartościami osobistymi. Z kolei pokolenie Z nie zna świata bez internetu, smartfonów i mediów społecznościowych, dlatego komfortowo się czuje z szybkimi zmianami

technologicznymi i ciągłą komunikacją online, może być za to mniej skłonne do tradycyjnych form pracy i komunikacji. Zrozumienie tych różnic i znajdowanie wspólnych punktów z pozostałymi generacjami pracowników jest kluczem do efektywnej pracy zespołowej i uzyskania harmonii w miejscu pracy. Autorzy, m.in. Opalińska⁴⁶, Czyczerska⁴⁷ i Stohnij⁴⁸, podkreślają, że świadomość tych różnic jest niezbędna do efektywnej komunikacji i współpracy między różnymi generacjami pracowników oraz pracodawcami. Sugeruje się, że pracodawcy powinni stworzyć środowisko pracy, które uwzględni i docenia różnorodność generacyjną, promując jednocześnie otwartość na różne punkty widzenia i sposoby pracy. Tylko dzięki zrozumieniu i docenieniu unikalnych cech i wartości każdego pokolenia można zbudować zespoły, które są produktywne, a jednocześnie zadowolone ze swojej pracy. Przyszłe badania nad młodymi pracownikami powinny zaś uwzględniać przede wszystkim różnice pokoleniowe, ale także zagrożenia i możliwości poszczególnych generacji.

mgr Aleksandra Stachura-Krzyształowicz
Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
Kontakt: alsta@ciop.pl

Opracowano na podstawie wyników VI etapu programu wieloletniego pn. „Rządowy Program Poprawy Bezpieczeństwa i Warunków Pracy” (projekt nr IV-PN-01 pt. „Ocena psychospołecznych warunków pracy, dobrostanu i jakości życia młodych pracowników”), finansowanego w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych ze środków Narodowego Centrum Badań i Rozwoju. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

⁴⁶ A. Opalińska. W poszukiwaniu komunikacji między pracownikami a pracodawcami: analiza porównawcza pokoleń funkcjonujących na współczesnym rynku pracy. Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze. 2018, 9: 139–152.

⁴⁷ K.M. Czyczerska, A.J. Ławnik, E. Szlenk-Czyczerska. Współczesny rynek pracy w Polsce a generacja. Różnice między pokoleniami X, Y oraz Z. Rozprawy Społeczne. 2020, 14(3): 102–125.

⁴⁸ J. Stohnij, dz. cyt.

⁴⁵ 2023 Gen Z and Millennial Survey. Deloitte, 2023.



Fot. drobotdean/freepik.com