

Kontakt dla mediów:

Luiza Nowicka, PARP

e-mail: luiza\_nowicka@parp.gov.pl

tel.: 880 524 959

Informacja prasowa  
Warszawa, 17.03.2023 r.

## **Cztery pokolenia na polskim rynku pracy**

**Polski rynek pracy znalazł się w ciekawym punkcie. Obecne są na nim cztery pokolenia – baby boomers oraz generacja X, Y i Z. Postęp technologiczny i społeczny nieustannie przyczynia się do dynamicznego rozwoju gospodarki opartej na nowych technologiach, które do tej pory były obce, zwłaszcza dla przedstawicieli najstarszego pokolenia. Co wyróżnia każdą z grup? Jakie mają motywacje do pracy? Czy różnorodność pokoleniowa w pracy to przepis na udany zespół?**

Pandemia spowodowała zmiany na rynku pracy. Firmy zaczęły utrzymywać nowe sposoby funkcjonowania i organizacji pracy. Eksperci z McKinsey & Co. obliczyli, że pandemia skróciła aż 43-krotnie czas potrzebny do wdrożenia zmian, związanych ze zdalną pracą i współpracą. Zmiany te spowodowały zapotrzebowanie na nowe kompetencje wśród pracowników. Jak wynika z raportu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości „Bilans Kapitału Ludzkiego 2022/2021. Raport z badania ludzkości w wieku 18-69 lat”, sytuacja na rynku pracy doprowadziła do wyraźnego zmniejszenia oczekiwań pracodawców co do doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy. Pożądanymi kompetencjami potencjalnych pracowników stały się przede wszystkim: terminowość, własna organizacja pracy, umiejętność pracy w stresie oraz odpowiedzialność. Pracodawcy szukają również osób, które cechuje łatwość uczenia się, pomysłowość, umiejętność analizy i wyciągania wniosków. Która z grup odnajdzie się na tak dynamicznie zmieniającym się rynku pracy?

### **Baby boomers nie chcą nic zmieniać, pokolenie Z podąża za trendami**

Baby boomers to najstarsza grupa obecna na rynku pracy. Są to przedstawiciele wyżu demograficznego, urodzeni w latach 1946-1964. Mają największe doświadczenie, osiągnęli pozycję zawodową, cenią sobie stabilizację i lojalność. Zbliżają się do wieku emerytalnego, są skłonni raczej do przekwalifikowania się niż zmiany pracodawcy. Jak wynika z raportu „Generacja dobrej kariery. Pokolenia o pracy w Polsce” grupy Pracuj.pl, są świadomi jak postępująca cyfryzacja wpływa na pracę. Co ciekawe, jako jedyni z czterech grup obecnych na rynku pracy, bardziej niż dobre zarobki cenią atmosferę wśród współpracowników.

Ludzie z generacji X urodzili się pomiędzy 1965 a 1980 rokiem. Ich kariery rozpoczynały się w trudnym okresie niestabilności gospodarczej i politycznej Polski, dlatego w pracy cenią przede wszystkim stabilizację i bezpieczeństwo. Podobnie jak baby boomersi, mają ogromne

doświadczenie zawodowe, jednak bardziej niż oni są skłonni do zmiany pracodawcy. Najczęściej pracują w usługach, najrzadziej w handlu.

Generacja Y, zwana również milenialsami, to pracownicy młodzi, ale posiadający już spore doświadczenie. Urodzeni pomiędzy rokiem 1981 a 1990, ich młodość i pierwsze kroki w karierze to czas wolności i rozwoju gospodarczego Polski. Są ciekawi świata, stawiają na wykształcenie i zdobywanie nowych doświadczeń. Potrafią posługiwać się nowoczesnymi narzędziami, rozumiejąc, że poszerzanie umiejętności przyczynia się do samorozwoju. Według badań Pracuj.pl, nie mają oporów do zmian specjalizacji, a życie prywatne stawiają nad zawodowe. To grupa, która przykłada najmniejszą uwagę do relacji z przełożonymi. Są najliczniejszą grupą pracowników w sektorze IT, a najmniej liczną w handlu.

Najmłodszym pokoleniem na rynku pracy jest generacja Z – urodzona po 1990 roku. To grupa, która dopiero zdobywa pierwsze doświadczenia zawodowe. Ponieważ dorastali w świecie nowych technologii, te nie mają dla nich tajemnic. Cechuje ich ambicja i otwartość na świat. Zauważalna jest ich postawa roszczeniowa i świadomość rosnącego tempa zmian na rynku pracy, przez co skłonni są do częstych zmian pracodawcy, jednak nie z powodu braku podwyżki. Potrafią poświęcić czas prywatny dla pracy, a uznanie ze strony pracodawcy i współpracowników jest dla nich bardzo ważne. Pracownicy z pokolenia Z są najliczniejszą grupą w sektorze handlu, pracują także w IT i usługach. Najrzadziej można ich spotkać w zawodach związanych z produkcją.

### **Zmiany na rynku pracy**

Eksperti w raporcie PARP zauważyli, że rynek pracy ewoluuje – obecnie umacnia się rola pracownika. Wydaje się to szczególnie istotne dla najmłodszych pokoleń, które są skłonne do szukania idealnego pracodawcy. Są oni najliczniejszą grupą pracującą na umowie na czas określony. Coraz więcej pracowników dostrzega istotność możliwości awansu i otwartych ścieżek rozwoju – staje się to powodem zmiany pracy. Przekłada się to na realną sytuację na rynku pracy – wśród pracowników generacji Y i Z aż 1 na 5 zdobyło awans, podczas gdy jedynie 1 na 80 baby boomersów mogło cieszyć się z rozwoju kariery. Analogicznie wygląda kwestia wzrostu wynagrodzenia. Zdecydowanie szybciej rosną wypłaty najmłodszych pokoleń. Są oni najbardziej optymistyczni co do znalezienia nowej pracy, a także najbardziej zadowoleni z obecnych zarobków.

### **Studia i odpowiednie kwalifikacje gwarancją zatrudnienia**

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego, w roku akademickim 2021/2022, na polskich uczelniach studiowało 1 218 166 osób. W roku 2000 było ich 1 584 804, a w 2009 – 1 900 014. Przyczyną zmniejszającej się liczby studentów są nie tylko zmiany demograficzne. Jak wynika z opracowania PARP, w 2021 r. zaobserwowano, że wśród osób w wieku 18-24 lata zwiększył się odsetek niepracujących i nieuczących się, ale także niepodejmujących dodatkowej aktywności edukacyjnej. To niepokojący trend, ponieważ wykształcenie wciąż jest czynnikiem zapobiegającym bezrobociu, zwłaszcza w przypadku kobiet. W raporcie stwierdzono, że wykształcenie wyższe daje przewagę na rynku pracy pod względem

bezpieczeństwa zatrudnienia i typowego wynagrodzenia oraz wykorzystania wiedzy nabytej w toku edukacji w pracy zawodowej. Biorąc pod uwagę dwoistość polskiej gospodarki – z jednej strony duże znaczenie sektora budownictwa, przemysłu, z drugiej rosnąca rola branży technologicznej – przygotowanie zawodowe na poziomie średnim czy zasadniczym, pozwalające na wykonywanie prac na stanowiskach robotników wykwalifikowanych i operatorów maszyn oraz urządzeń, może być gwarancją dobrej perspektywy zatrudnienia.

– Rynek pracy to prężnie zmieniające się środowisko, a ciągłe podnoszenie własnych kompetencji i umiejętności to gwarancja stabilnego rozwoju kariery. Wychodząc naprzeciw różnorodnym potrzebom i doświadczeniom poszczególnych pokoleń na rynku pracy, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości przygotowała bogatą ofertę kursów i szkoleń w ramach Akademii PARP. To doskonała okazja do zdobycia nowych umiejętności zawodowych, ale także kompetencji osobistych, przydatnych w relacjach ze współpracownikami z różnych grup wiekowych. W ofercie mamy 59 bezpłatnych szkoleń, które cieszą się ogromnym zainteresowaniem – odnotowaliśmy już prawie 385 tysięcy zapisów na kursy Akademii PARP, a ponad 14 tysięcy osób zaproponowało nowe tematy szkoleń. To pokazuje, że takie przedsięwzięcia są potrzebne – mówi **Michał Polański**, dyrektor Departamentu Wsparcia Przedsiębiorczości PARP.

Warto zauważyć, że pracownicy z pokolenia Y i Z wciąż mają najmniejszą szansę na wykonywanie pracy zgodnej z ich wykształceniem, przy czym nie dotyczy to osób po studiach wyższych. Najbardziej niezadowoloną z przydatności wiedzy grupą są baby boomersi, których cechuje bardzo niski stopień posiadania wykształcenia wyższego. Wśród osób aktywnych zawodowo aż 92% z pokolenia Y i Z może pochwalić się dyplomem uczelni wyższej, analogicznie tylko 64% – z najstarszego pokolenia.

### **Wielopokoleniowość w pracy – mieszanka wybuchowa czy zespół idealny?**

Każda grupa pokoleniowa to inny charakter, przyzwyczajenia, podejście do życia. Czy praca w tak skrajnie zróżnicowanym środowisku przynosi korzyści, czy raczej kłopoty? Jak wynika z raportu „Pokolenia na polskim rynku pracy” autorstwa Grafton Recruitment Polska, heterogeniczne wiekowo zespoły to klucz do sprawnie funkcjonującej firmy. Patrząc na obecną sytuację demograficzną, w obliczu starzejącego się społeczeństwa, zatrudnianie osób z różnych grup pokoleniowych może być nieuniknione. Według najnowszych danych GUS, w IV kwartale 2022 roku, wśród osób w wieku 15-89, osoby aktywne zawodowo stanowiły 58,2%. Wskaźnik ten zwiększył się zarówno w porównaniu z III kwartałem 2022 r. – o 0,4 p. proc., jak i IV kwartałem 2021 r. – o 0,2 p. proc. Jedyną grupą, w której odnotowano wzrost stopy bezrobocia były osoby najmłodsze w wieku 15-24 lata.

– Statystyki nie kłamią. Malejąca liczba ludności i poprawa jakości życia prowadzą do starzenia się społeczeństwa i zmniejszenia odsetka aktywnych zawodowo. Jednym z kluczowych rozwiązań pogłębiającego się niedoboru pracowników jest wdrażanie polityki różnorodności w firmach i aktywizacja starszego pokolenia na dużo większą skalę niż obecnie. Warto pamiętać, że 50+ to nie tylko rosnąca grupa, ale wbrew utartym opiniom –

nadal otwarta na wyzwania zawodowe, mająca wartościowe doświadczenia, którymi chce się dzielić społeczność – wyjaśnia Ewa Michalska, Dyrektor ds. Usług Regulacyjnych Grafton Recruitment.

– Różnice między pokoleniami były, są i zawsze będą. Przedstawiciele każdego z nich wnoszą inne umiejętności, doświadczenia, odmienne postawy, sposoby komunikowania, a także zainteresowania czy energię. Warto patrzeć na pokolenia nie przez pryzmat często krzywdzących stereotypów, ale potencjału wynikającego zarówno z podobieństw, jak i dzielących ich różnic – zauważa Danuta Protasewicz, Regional Manager Grafton Recruitment.

[Więcej informacji o aktualnej ofercie Akademii PARP znaleźć można na stronie internetowej projektu.](#)