

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 motywy 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).