

Patryk Barszcz

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Główny Urząd Statystyczny
ORCID 0000-0002-4025-8255

Pokolenie Millenialsów na rynku pracy w Polsce. Generacja *work-life-balance*?

Wprowadzenie- rys historyczny kategorii pokolenia

Termin pokolenie jest obecny w dyskursie naukowym od wielu wieków. Pierwsze badania pokoleń sięgają czasów greckiego historyka Cycerona i starożytnych pisarzy Heraklita i Homera¹. Problematyką tą zajmowali się także tacy badacze jak: chiński filozof – Lin Yutang oraz hebrajscy autorzy Starego Testamentu². Pierwsze wyraźne wzmianki o potrzebie dokładnego zdefiniowania pojęcia pokolenia pojawiły się w dziełach niemieckich naukowców. Leopold Ranke przewidywał, że po 1514 roku pojawi się w Europie nowa generacja, która w zdecydowany sposób odmieni oblicze historii. Autor ten jednak nie sformułował pierwszej naukowej definicji pokolenia³. Pojawiła się ona dopiero za sprawą rozważań innego niemieckiego filozofa nauki- Wilhelma Diltheya. Badacz ten terminem pokolenie określił zbiorowość osób żyjących w tym samym czasie, podlegających wpływowi tych samych wydarzeń, a dzięki temu podobnie odbierających rzeczywistość społeczną⁴. Do koncepcji W. Diltheya nawiązał niemiecki socjolog Karl Mannheim w pracach z zakresu socjologii młodzieży, definiując to pojęcie jako sumę wszystkich należących do kulturowego kręgu osób w mniej więcej równym wieku, doświadczającej podobnej sytuacji społeczno-historycznej,

¹ M. McQueen, *Pokolenie Y. Współistnienie czy współdziałanie. Nowe zasady komunikacji międzypokoleniowej*, Studio Emka, Warszawa 2016, s. 17.

² Tamże.

³ E. Karmolińska-Jagodzik, *Komunikacja międzypokoleniowa- rozważania wokół różnic kulturowych*, „Studia Edukacyjne” 2012 nr 21, s. 191-210.

⁴ K. Wyka, *Rozwój problemu pokolenia w:* (red.) K. Wyka, *Modernizm polski*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 1959.

co skutkuje podobieństwem systemów wartości oraz powiązanych z nimi postaw życiowych. Socjolog ten dokonał rozróżnienia między pokoleniem potencjalnym a rzeczywistym. Według niego, pokolenie potencjalne istnieje zawsze jako następstwo biologicznych generacji, natomiast pokolenie rzeczywiste ma świadomość własnej odrębności. Za czynnik spajający pokolenie rzeczywiste można uznać jak określa Mannheim pewien „wielki wstrząs duchowy” tj. ważne wydarzenie historyczne czy społeczne, przełomowy moment w historii danego społeczeństwa, który ukształtował świadomość należących do niego osób⁵. Angielski socjolog – Anthony Giddens przez pokolenie rozumiał ogół jednostek urodzonych i żyjących w tym samym czasie. O przynależności do pokolenia decyduje nie tylko rok urodzenia, ale również wspólnota doświadczeń kształtowanych przez konkretne społeczeństwo⁶. Problem pokolenia i pokoleniowości był także przedmiotem badań polskich naukowców. Historyk literatury-Kazimierz Wyka badając kolejne generacje polskich pisarzy stworzył w latach 30-tych XX wieku teorię pokolenia. Do generacji zaliczył on osoby w podobnym wieku biologicznym, złączone wspólną doświadczeń, w tym przede wszystkim tak zwanym zbiorowym odczuciem wspólnego pokoleniowego przeżycia⁷. Polska socjolożka Maria Ossowska, przedstawiła psychologiczno-historyczną definicję pokolenia. W jej ujęciu, generację tworzy grupa ludzi o wspólnych postawach wyznaczonych przez podobne przeżywanie wydarzeń historycznych⁸.

Polska socjolożka – Hanna Świda-Ziemia w swojej działalności naukowo-badawczej przeprowadziła szereg badań nad polskimi pokoleniami. Przedmiotem jej badań było m.in. pokolenie inteligentnej młodzieży powojennej, pokolenie robotników PRL czy też pokolenie młodych zwartego systemu totalitarnego⁹. W książce *Urwany lot. Pokolenie inteligentnej młodzieży powojennej w świetle listów i pamiętników z lat 1945-1948*, badaczka ta za pomocą metody biograficznej, tj. analizy dokumentów osobistych- pamiętników

⁵ K. Mannheim, *Problem pokoleń*, tłum. A. Mizińska-Kleczkowska, „Colloquia Communia” 1992/1993 nr 1/12, s. 136-169.

⁶ A. Giddens, *Socjologia*, PWN, Warszawa 2012, s. 1084.

⁷ K. Wyka, *Rozwój problemu...*, dz. cyt., s. 295.

⁸ M. Ossowska, *Koncepcja pokolenia*, „Studia Socjologiczne” 1963 nr 2, s. 51.

⁹ Zob. więcej: H. Świda-Ziemia, *Człowiek wewnątrz siebie: mechanizmy i konsekwencje minionej formacji: analiza psychosocjologiczna*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1997; zob. więcej: H. Świda-Ziemia H., *Urwany lot. Pokolenie inteligentnej młodzieży powojennej w świetle listów i pamiętników z lat 1945-1948*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 2003; zob. więcej: H. Świda-Ziemia H., *Młodość PRL. Portrety pokoleń w kontekście historii*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 2010.

dokonała charakterystyki młodzieży po II wojnie światowej. Niniejsza analiza ugruntowana została w kilku nurtach tradycji socjologicznej. Po pierwsze, w tradycji kategorii pokolenia, która stanowiła ważką kategorię koncepcji Wilhelma Diltheya. Po drugie, autorka skorzystała z pojęcia świadomości zbiorowej nadrzędnej wobec świadomości indywidualnej i posiadającej swój niezależny byt. Po trzecie, badaczka bazowała na analizie dokumentów osobistych¹⁰. Na potrzeby tej książki H. Świda-Ziemba przyjęła następującą definicję pokolenia: generację tworzą ludzie pewnych roczników posługujących się swoistym dla nich kodem znaczeń i posiadających wspólny horyzont światopoglądowy. Przytaczany kod znaczeń jest dla danego pokolenia „przezroczysty”, a dla innych generacji obcy. Stanowi on efekt procesu socjalizacji, w której przekazywana zostaje określona wiedza społeczna, doświadczenia historyczne oraz komunikacja wewnątrz pokoleniowa. Wobec powyższego, „horyzont światopoglądowy” pokolenia nie może być postrzegany jako wierne odtworzenie wiedzy społecznej przekazywanej w procesie socjalizacji. H. Świda-Ziemba wyznaje pogląd, że w związku z tym że każde środowisko ma odmienne treści socjalizacyjne i doświadczenia biograficzno-historyczne to pojęcie „pokolenie” powinno się odnosić wyłącznie do osób określonego środowiska¹¹ (Świda-Ziemba 2010:18). W publikacji *Młodość PRL- portrety pokoleń w kontekście historii* Świda-Ziemba scharakteryzowała pokolenia PRL-u wyszczególniając następujące generacje:

- „pokolenie ZMP-owskich wyznawców ideologii”¹².
- pokolenie „opozycji obyczajowej”¹³
- pokolenie „ZMP-owskich rewizjonistów”¹⁴
- generacja „małej reformy i wielkiego buntu”¹⁵.
- pokolenie „podmiotowości i więzi wspólnotowe”¹⁶

Polski filozof – Jan Garewicz także uważał, że czynnikiem pokoleńotwórczym są ważne dla danej grupy społecznej wydarzenia. Stanowią one pierwszą w życiu zbiorowość oraz doświadczane wspólnie świadome przeżycie, które formułują zbiorowość na kolejne lata, na przykład pokolenie, które było świadkiem walki za Ojczyznę w Powstaniu Warszawskim zawsze

¹⁰ H. Świda-Ziemba, *Młodość PRL...* dz. cyt., s. 19.

¹¹ Tamże, s. 18.

¹² Tamże, s. 98-109.

¹³ Tamże, s. 159-161.

¹⁴ Tamże, s. 272-302.

¹⁵ Tamże, s. 344-365.

¹⁶ Tamże, s. 486-494.

będzie różne od pokolenia, które ukształtowało się pod wpływem innego wydarzenia historycznego¹⁷.

Polski socjolog, Piotr Szukalski powołując się na zagranicznych badaczy: Judith Phillips, Kristine Ajrouch i Sarah Hillcoat-Nallétamby wyróżnia cztery podejścia do definiowania terminu pokolenia:

- antropologiczne- pokolenie tworzą spokrewnione jednostki posiadające wspólnego przodka, o tym samym dla wszystkich statusie rodzinnym;
- polityki społecznej- pokolenie stanowi grupa osób wyróżnionych na podstawie podobieństwa fazy cyklu życia, a co za tym idzie sytuacji życiowej (młodość, dorosłość, starość);
- demografii i ekonomii- odnosi się do grupy osób w zbliżonym wieku, urodzonych w podobnym okresie, badanym zwykle w okresie roku lub pięciu lat;
- socjologii- definicja ta nawiązuje do podobieństwa kulturowego wywołanego przez traumatyczne przeżycie, które wywarło znaczący wpływ na świadomość grupy osób wkraczających w dorosłość. Doświadczenie to określa przebieg życia i definiowania przez te osoby rzeczywistości społecznej w sposób odmienny niż w poprzednich pokoleniach (na przykład pokolenie Kolumbów, pokolenie Dzieci Kwiatów)¹⁸.
- W socjologii przyjmuje się, że pokolenie stanowi zbiorowość jednostek wyodrębnionych ze względu na specyficzny typ więzi społecznych łączących ludzi, w mniej więcej tym samym wieku, to znaczy mających za sobą podobne doświadczenia życiowe. Przynależność do pokolenia kształtuje się na gruncie przeżycia pokoleniowego, które ma charakter inicjacji, a także wpływa na późniejsze postrzeganie świata¹⁹. Jednakże, wydaje się, że na potrzeby prezentowanych rozważań, które dotyczą przede wszystkim relacji pomiędzy pracownikami różnych generacji na rynku pracy najbardziej adekwatne będzie przyjęcie definicji pokolenia zaproponowanej przez Anthony'ego Giddensa, który uważa, że pokolenie stanowi ogół jednostek urodzonych i żyjących w tym

¹⁷ J. Garewicz, *Pokolenie jako kategoria socjofilozoficzna*, „Studia Socjologiczne” 1983 nr 1, s. 75-87.

¹⁸ P. Szukalski, *Solidarność pokoleń. Dylematy relacji międzypokoleniowych*, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2012, s. 12-14.

¹⁹ B. Fatyga, *Pokolenie*, w: (red.) J. Bokszański, *Encyklopedia socjologii: suplement*, PWN, Warszawa 2005, s. 193-197.

samym czasie. O przynależności do pokolenia decyduje zarówno rok urodzenia jak i wspólnota doświadczeń kształtowanych przez konkretne społeczeństwo²⁰. Zdaniem autora do danej generacji winny być zaliczane zarówno osoby urodzone w podobnym okresie czasu, a także mające wspólne doświadczenia historyczne i kulturowe.

Współczesne pokolenia na rynku pracy w Polsce- charakterystyka, różnice, podobieństwa

Współczesne pokolenia zmieniają się znacznie szybciej niż dawniej. Wcześniej zmiana pokoleniowa następowała co 25-30 lat, a obecnie nowe pokolenia pojawiają się nawet co dekadę²¹. W związku z tym mamy do czynienia z sytuacją, w której w jednym czasie występuje pięć czy nawet sześć generacji. Ma to także przełożenie na sytuację na rynku pracy, gdzie spotykają się przedstawiciele wielu pokoleń²². Polska socjolożka- Barbara Fatyga uważa, że współczesne młode pokolenia nie określa tak jak to miało miejsce w przeszłości w kontekście innych pokoleń wspólnota traumy, tylko wspólnota zabawy, tworzenia podobnych ścieżek kariery zawodowej bądź też przynależność do młodzieżowych subkultur²³. Inna polska badaczka problematyki młodzieży, H. Świda-Ziemba na podstawie wyników swych badań stwierdziła, że obecnie młodzież nie ma świadomości swego przeżycia pokoleniowego i swoistości własnej sytuacji społecznej czy też odrębności od wcześniejszych pokoleń²⁴.

Obecnie w Polsce możemy spotkać reprezentantów pięciu generacji:

- Tradycjoniści (Pokolenie wojny i czasów międzywojennych, *The Silent Generation*)- 1922-1945;
- Baby Boomers (Pokolenie wyżu demograficznego) 1946-1964;
- Pokolenie X (*Post Boomers*) – 1964-1979;

²⁰ A. Giddens, *Socjologia...*, dz. cyt., s. 1084.

²¹ J. Kowalczyk-Anioł, E. Szafrńska, B. Włodarczyk, *Dialog międzypokoleniowy w turystyce*, w: (red.) J. Śledzińska, B. Włodarczyk., *Międzypokoleniowe aspekty turystyki*, Wydawnictwo PTTK „Kraj”, Warszawa 2014, s. 42.

²² J. Wiktorowicz., I. Warwas, *Pokolenia na rynku pracy*, w: (red.) J. Wiktorowicz, I. Warwas, M. Kuba, E. Staszewska, P. Woszczyk, A. Stankiewicz, J. Kliombka-Jarzyna, *Pokolenia- co się zmienia? Kompendium zarządzania multigeneracyjnego*, WoltersKluwer, Warszawa 2017, s. 20

²³ B. Fatyga, *Pokolenie...* dz. cyt., s. 193- 197

²⁴ H. Świda-Ziemba, *Obraz świata i bycia w świecie (z badań młodzieży licealnej)*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2000, s. 13-14.

- Pokolenie Y (Generacja Google, Pokolenie SMS) 1980-1995, w tym Milenialsi – 1980-2000;
- Pokolenie C (Pokolenie Z, Pokolenie XD, Pokolenie Internetu, Pokolenie Smartfona, *NextGen*) 1995-obecnie²⁵.

W książce *Pokolenia- co się zmienia? Kompendium zarządzania multigenracyjnego*²⁶, autorki: Justyna Wiktorowicz, Izabela Warwas, Magdalena Kuba, Ewa Staszewska, Patrycja Woszczyk, Aleksandra Stankiewicz, Justyna Kliombka-Jarzyna opisały proces zarządzania personelem wśród przedstawicieli wszystkich pokoleń obecnych na rynku pracy, począwszy od pokolenia Tradycjonalistów, skończywszy na generacji Z. W kompendium tym, autorki szczegółowo scharakteryzowały każdą z generacji obecną w życiu społecznym, skupiając się na mocnych i słabych stronach danego pokolenia, ukazując okres jego występowania, a także dokonując charakterystyki każdej generacji na rynku pracy.

Generacja Tradycjonalistów (1922-1945) inaczej zwana także *The Silent Generation* rodziła się i dorastała w okresie wielkiego kryzysu i II wojny światowej. W związku z tym, największe znaczenie dla tego pokolenia ma potrzeba bezpieczeństwa, która była i nadal jest wartością samą w sobie. Osoby z pokolenia wojny i czasów międzywojennych cechowało emocjonalne zaangażowanie i przywiązanie do organizacji, duże poczucie obowiązku i odpowiedzialności za powierzone im zadania. Dla członków tego pokolenia bardzo istotną rolę odgrywała także etyka i zasady moralne²⁷.

Pokolenie *Baby Boomers* datuje się na lata 1946-1964. Do tej kategorii przynależą ludzie urodzeni po II wojnie światowej, w okresie dynamicznej odbudowy gospodarki. Osoby należące do tej generacji z jednej strony cechuje nadzieja na lepszą przyszłość, z drugiej zaś musieli się oni zmagać z wieloma trudnościami codzienności jak: egzystowanie w ustroju socjalistycznym czy funkcjonowanie w czasach gospodarki centralnie planowanej. To pokolenie w kwestii pracy zawodowej najlepiej charakteryzuje hasło „pracuję, aby przetrwać”, traktują oni bowiem pracę jak obowiązek – najpierw pracowali w czasach socjalizmu, następnie uczestniczyli w transformacji ustrojowej, budując podwaliny gospodarki wolnorynkowej. Jednocześnie byli i nadal

²⁵ J. Wiktorowicz, *Międzypokoleniowy transfer wiedzy a wydłużanie aktywności zawodowej*, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2016.

²⁶ Zob. więcej: J. Wiktorowicz, I Warwas, M. Kuba., E. Staszewska., P. Woszczyk., A. Stankiewicz, J. Kliombka-Jarzyna, *Pokolenia- co się zmienia? Kompendium zarządzania multigenracyjnego*, WoltersKluwer, Warszawa 2017.

²⁷ B. Hysa, *Zarządzanie różnorodnością pokoleniową*, „Zeszyty naukowe Politechniki Śląskiej- seria: Organizacja i Zarządzanie” 2016 nr 97, s. 387.

są oni znacznie słabiej zaznajomieni z technologiami informatycznymi niż późniejsze pokolenia, co sprawia, że rzadziej wykorzystują media jako narzędzie komunikacji. W literaturze przedmiotu bywają określane jako *sandwich generation*, gdyż opiekują się zarówno swoimi dziećmi jak i starzejącymi się rodzicami²⁸. Do ich mocnych stron należą: niezależność, zaangażowanie, cierpliwość, odpowiedzialność, umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach, optymizm, myślenie w kategoriach globalnych, doświadczenie na rynku pracy, skłonność do poświęceń, a także relatywnie rzadkie zmienianie miejsca i stanowiska pracy. Do największych wad przedstawicieli pokolenia wyżu demograficznego zaliczane są: niechęć wobec swoich rówieśników, stawianie na pierwszym miejscu procesu a nie rezultatu, defensywne odnoszenie się do informacji zwrotnej, osądzanie tych, którzy myślą inaczej. Przedstawiciele tej generacji czują się także niekomfortowo w sytuacji konfliktu²⁹.

Następną generacją po pokoleniu Baby Boomers było Pokolenie X. Osoby należące do tej generacji urodziły się w latach 1965-1979. Ludzie ci dorastali w okresie kryzysu gospodarczego i wychowywali się na wielkich blokowiskach w cieniu strajków, łamanie autorytetów, obalania dotychczasowego ustroju politycznego. Przedstawiciele tej generacji w sferze pracy cechuje hasło „żyje żeby pracować”. Towarzyszy im niepewność, trudności ze stałym zatrudnieniem, a także brak punktów oparcia. Pokolenie to dobitnie przekonało się o tym, że ukończenie studiów na prestiżowej polskiej uczelni nie zawsze wystarcza do tego by mieć dobrą pracę. Jednakże brak dostępu do dobrego zatrudnienia nie zniechęciło ich, a wręcz przeciwnie stało się bodźcem do walki o własne miejsce w świecie. Ludzie ci poświęcają się życiu zawodowemu, jednocześnie zachowując wysoką etykę zawodową. Do mocnych stron pokolenia X można zaliczyć: lojalność wobec pracodawcy, samodzielność, kreatywność, równowaga, różnorodność, pragmatyzm. Dla członków generacji *Post Boomers* najważniejsze są następujące wartości: rozwój osobisty, niezależność, różnorodność, pracowitość, przedsiębiorczość, inicjatywa, elastyczność. Uważają oni, że sukces zawodowy można osiągnąć tylko ciężką pracą, dlatego potrafią poświęcić się pracy, rzetelnie wykonując swoje obowiązki zawodowe, często też podporządkowują pracy swoje życie prywatne. Są ukierunkowani na rezultaty, a w relacjach interpersonalnych zdecydowanie wolą kontakty twarzą w twarz. Warto nadmienić, że bezpieczeństwo i stabilność pracy są dla nich ważniejsze

²⁸ A. Miś, *Generational identity in organizations. Challenges for Human Resources Mangment*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2011 nr 224, s. 82-90.

²⁹ J. Wiktorowicz., I. Warwas, *Pokolenia na rynku...*, dz. cyt., s. 27-28.

niż dla kolejnych generacji, a awans pionowy jest przez nich bardziej ceniony niż poziomy. Ponadto, pragną autonomii, stawiania im jasnych celów. Wśród słabych stron wymienia się m.in. ich sceptyczne, pesymistyczne podejście do pracy i życia. Są także niecierpliwi, nieufni wobec władzy, bardzo czujni jeśli chodzi o niekompetencję i brak konsekwencji u współpracowników. Są mniej oddani organizacji niż Baby Boomersi, lecz bardziej lojalni niż kolejne pokolenia. Przedstawiciele tej generacji nie lubią hierarchii, ale uznają autorytet szefów. Są także słabszymi przywódcami niż członkowie kolejnych pokoleń. Obawiają się utraty pracy, są mniej mobilni, a szkolenie traktują jako kotwicę zatrudnienia³⁰

Po pokoleniu X, nastąpiła generacja Y, której lata występowania przypadają na dekadę lat 80-tych XX wieku. Należy podkreślić, iż jest to pierwsza generacja, która dorastała w wolnej Polsce. Osoby te wkraczały w dorosłość w nowym tysiącleciu. Cechą wspólną tego pokolenia jest dorastanie w gospodarce wolnorynkowej, korzystanie z nowoczesnych technologii oraz większa swoboda w wyjeżdżaniu zagranicę. Osoby należące do pokolenia X określanego również jako *Generacja Google* są bardzo dobrze wykształcone, a także mają szeroki wachlarz zainteresowań. Członkowie tej generacji wyznają takie wartości jak: ambicja, optymizm, kreatywność, różnorodność, edukacja, kształcenie, inicjatywa, innowacyjność. Pokolenie to stale poszukuje sławy i bogactwa i dlatego też jest nazywane mianem „ja dla mnie”. Przedstawiciele tej generacji nie lubią w pracy się nudzić, chętniej niż inne pokolenia podejmują nowe wyzwania zawodowe. Niezwykle istotna jest dla nich elastyczność czasu pracy, cenią sobie tak zwany *work life balance*, to jest równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. Jeśli praca ich interesuje, silnie się w nią angażują. Natomiast w przypadku, gdy praca ich nudzi, spontanicznie szukają nowej. Oczekują od pracodawców odpowiedniego wynagrodzenia za pracę, możliwości rozwoju kompetencji zawodowych, bliskich kontaktów z przełożonymi, płaskiej struktury organizacyjnej oraz otwartości na dyskusję. Autorytetem jest dla nich ktoś, kto wyróżnia się wysokimi kompetencjami, a nie pracownik, który wyłącznie zajmuje dane stanowisko, jak to miało miejsce w przypadku pokolenia X. Duże znaczenie odgrywa dla nich reputacja firmy, w której pracują i dobra atmosfera w pracy. Do słabych stron tego pokolenia można zaliczyć natomiast często nierealistyczne, zbyt wygórowane oczekiwania. Osoby należące do *Generacji Google* uważają, że mogą zmienić cały świat, jednakże nie są świadomi odpowiedzialności, jaka ciąży na wykonywanych przez nich zadaniach.

³⁰ Tamże, s. 28-29.

Członkowie pokolenia Y niekiedy znacznie bardziej od oczekiwań pracodawcy cenią sobie własny komfort i wygodę. Warto zwrócić także uwagę na ich słabe umiejętności interpersonalne, które uwidaczniają się na przykład w sytuacji współpracy przy projekcie, w który zaangażowani są pracownicy reprezentujący generacje zróżnicowane wiekowo³¹.

Najnowszą generacją, dopiero wchodzącą na rynek pracy jest pokolenie C. W literaturze przedmiotu funkcjonują także takie synonimiczne określenia tej generacji jak: *pokolenie Z*, *pokolenie XD*, *Next Gen*. Są to ludzie urodzeni w latach 90-tych XX wieku. Jest to generacja wychowana wśród urządzeń nowej technologii, w tym: telefonów komórkowych, Internetu, laptopów, tabletów, itp. Nazwa tego pokolenia ma genezę w tym, że jego reprezentanci są: *connect*, *communicate*, *connected*, *communicating*, itd. Ci młodzi ludzie w zasadzie nie pamiętają czasów, w których Polska była poza strukturami Unii Europejskiej i nie znają świata bez elektronicznych gadżetów takich jak: komputer, telefon, Internet, a ich życie jest skoncentrowane na nowych technologiach. Ponadto, osoby te dużo sprawniej niż starsze generacje komunikują się za pośrednictwem mediów społecznościowych. Warto także podkreślić, że członkowie tej generacji pokolenia Z, łatwo przechodzą pomiędzy światem rzeczywistym a wirtualnym i ich zdaniem rzeczywistości te się przenikają. Niewątpliwie, do mocnych stron pokolenia XD należy zaliczyć: dużą otwartość na nowe doświadczenia, twórczość, innowacyjność. Wśród słabych stron tego pokolenia wymienia się między innymi: kłopoty z koncentracją, bardzo częste rozproszenie uwagi, powierzchowne dokonywanie analizy i oceny informacji, materialistyczne i konsumpcyjne traktowanie życia, duża niepewność egzystencjalna także w kwestii zawodowej, brak cierpliwości (chcą wiedzieć i mieć wszystko w jednej chwili). W życiu zawodowym przedstawiciele pokolenia NextGen chcą kierować się tymi samymi wartościami, co w sferze prywatnej-obie kariery stanowią dla nich jedność. Od pracodawców oczekują przede wszystkim szacunku do własnej osoby, dobrej atmosfery w pracy, możliwości rozwoju i szybkiego awansu zawodowego, godziwego wynagrodzenia oraz innych zawodowych udogodnień w postaci np. oferty kulturalnej czy sportowej w miejscu pracy³².

Millenialsi w pracy – mocne i słabe strony

Na wstępie, trzeba zasygnalizować, że w literaturze przedmiotu występuje rozbieżność poszczególnych badaczy tej problematyki, w kontekście dokładnych ram czasowych, do których jest zaliczana ta generacja. Niektórzy

³¹ Tamże, s. 31.

³² Tamże, s. 32.

autorzy twierdzą, że do pokolenia Millenialsów zaliczane są osoby urodzone w latach 1980-1995³³. Inni badacze tej materii uważają, że okres ten należy wydłużyć do późnych lat dziewięćdziesiątych³⁴. Autor pracy przyjmuje, że do generacji Millenialsów będą zaliczane osoby, które urodziły się w latach 1980- 2000. Szacuje się, że w Polsce obecnie liczba Millenialsów wynosi 11 mln³⁵. Stanowią oni prawie połowę osób w wieku produkcyjnym, a za kilka lat przewiduje się, że staną się główną siłą napędową polskiej gospodarki³⁶. Millenialsi są pokoleniem ludzi wysoko wykształconych, ambitnych i świadomych własnej wartości i posiadanych praw. Hasło przewodnie tego pokolenia – „*pracuję aby żyć*” informuje o tym, że praca stanowi dla Millenialsów jedynie dodatek do życia, w którym bardziej liczy się dobra zabawa niż ciągła gonitwa za osiągnięciem celów zawodowych. Dla tej generacji niezwykle istotna jest *work-life balance*, tj. równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. Osoby należące do tej generacji charakteryzuje znajomość problemów społecznych oraz duża tolerancyjność. Cechuje ich skrótowe, lecz logiczne myślenie, a napotkany problem zarówno w pracy jak i w życiu osobistym traktują jak kolejną grę strategiczną. Millenialsi perfekcyjnie radzą sobie z nowoczesnymi technologiami, w tym z obsługą najnowszej technologii laptopów, tabletów czy telefonów komórkowych. Preferują komunikację elektroniczną, a w pracy cenią sobie niezależność i nie lubią ograniczeń. Osoby te nie lubią także marnować czasu i bardzo często są dociekliwi³⁷. Jak wynika z Raportu Agencji Odyseja przeprowadzonego w listopadzie 2014 roku współczesnych Millenialsów charakteryzują następujące cechy: kult indywidualizmu, pewność siebie, otwartość i tolerancyjność, hedonizm, poszukiwanie nowości i zmiany, optymizm, wielozadaniowość (potrafią płynnie przejść błyskawicznie z jednego zadania do drugiego), zaangażowanie, permissywizm, kolekcjonowanie doświadczeń, wielozadaniowość, kolekcjonowanie doświadczeń, czy też zaawansowanie technologiczne i płynne, perfekcyjne wręcz korzystanie z mediów społecznościowych³⁸. Ich mocną

³³ J. Wiktorowicz, I. Warwas, M. Kuba, E. Staszewska, P. Woszczyk, A. Stankiewicz, J. Kliombka-Jarzyna *Pokolenia- co się zmienia?...*, dz. cyt., s. 30.

³⁴ M. McQueen, *Pokolenie Y...*, dz. cyt., s. 17.

³⁵ W. Staszewski, *Y to Polska właśnie*, „Newsweek-Polska” 2015 nr 13, s. 34-35.

³⁶ Tamże.

³⁷ J. Wiktorowicz, I. Warwas, *Pokolenia na rynku...*, dz. cyt., s. 30.

³⁸ A. Dostatnia, <https://www.slideshare.net/MobileInstituteEU/omg-czyli-jak-mowic-do-polskich-milenialsow-raport-z-badania>, Warszawa 2014 [dostęp: 14.11. 2019]. http://effectiveness.pl/wp-content/uploads/2016/02/RAPORT_Mlodzi_na_ryнку_pracy_FIN.pdf: [dostęp: 15.11.2019].

stroną jest również optymistyczne podejście do pracy i życia. Co więcej, Millenials nie boją się zmian i są otwarci na nawet najbardziej niespodziewane zmiany w życiu, jednocześnie bardzo szybko adaptują się do nowej rzeczywistości. Pokolenie to już od najmłodszych lat, za sprawą różnych projektów grupowych, czy prezentacji wykonywanych podczas nauki w szkołach i na uczelniach było wręcz zmuszane do sporządzania różnych zadań grupowych. Dlatego też w opinii autora niniejszego artykułu nie powinno dziwić ich entuzjastyczne nastawienie do pracy w zespole i projektów grupowych wykonywanych w firmie. Millenialsów cechuje także większa mobilność zawodowa niż poprzednie generacje. Ponadto, przedstawiciele tego pokolenia w sposób komunikatywny, a niekiedy nawet i biegły posługują się językami obcymi, co znacznie ułatwia im nawiązywanie relacji globalnych, z którymi nie mają najmniejszych problemów. Ponadto, z aprobatą podchodzą do możliwości podjęcia pracy poza granicami Polski, chętnie także uczestniczą w zagranicznych delegacjach. Millenials jak każde pokolenie oprócz mocnych stron mają także i te słabe. Wśród największych wad tej generacji wymienia się przede wszystkim mniejszą lojalność w stosunku do pracodawców, co skutkuje większością rotacją kadr. Millenials znacznie częściej niż poprzednie pokolenia zmieniają miejsce zatrudnienia. Negatywną stroną tego pokolenia jest także permanentna potrzeba nadzoru i ustrukturyzowania pracy ze strony przełożonych. Pracodawcy mówiąc o wadach Millenialsów przywołują także brak doświadczenia zawodowego, zwłaszcza w pracy z trudnym klientem³⁹. W grudniu 2015 roku i styczniu 2016 roku przeprowadzono wśród 300 studentów spośród wszystkich lat studiów Uniwersytetu Wrocławskiego badanie metodą indywidualnych wywiadów on Line (CAWI). Diagnoza ta została zrealizowana przez SW Research Agencja Badań Rynku i Opinii. Głównym celem badania było zdiagnozowanie postaw młodego pokolenia, które stoi u progu kariery zawodowej, wobec rynku pracy. Badacze chcieli odpowiedzieć na następujące pytania badawcze: czy i jak bardzo ankietowani czują się przygotowani do wejścia na rynek pracy, co robią a czego potrzebują, aby być gotowym do rozpoczęcia kariery zawodowej, jakiego wsparcia oczekują od pracodawcy oraz jak wyobrażają sobie pracę swoich marzeń. Z niniejszego badania wynika, iż Millenials są wprawdzie pełni wiary we własne możliwości, ale na starcie zawodowej kariery czują się zagubieni. Prawie 38% studentów będących na ostatnim roku studiów obawia się zakończenia edukacji i podjęcia pierwszych kroków na trudnym rynku pracy, 35% ma wiele wątpliwości, których nie jest w stanie rozstrzygnąć

³⁹ J. Wiktorowicz., I. Warwas, *Pokolenia na rynku...*, dz. cyt., s. 30.

samodzielnie, a jedynie co ósmy badany student ma pewność co do swojej dalszej zawodowej przyszłości⁴⁰. Do słabych punktów tej generacji zaliczana jest również niecierpliwość i duża roszczeniowość, gdyż oczekują szybkiej kariery i awansu zawodowego. Millenialsi poza tym mają spore trudności w podejmowaniu decyzji. Pewną niedoskonałością tego pokolenia jest również częste zamykanie się w świecie mediów i eksperymentalne uczenie się jest oprócz tego częste zamykanie się w świecie mediów i eksperymentalne uczenie się. Jest to generacja, która oczekuje od pracodawcy precyzyjnego wyznaczania celów i pomocy w rozwoju zawodowym. Można domniemywać, że takie oczekiwania mają związek z nadopiekuńczością ich rodziców, którzy przeważnie planowali im życie w najdrobniejszych szczegółach. Z drugiej strony, są to ludzie, którzy nadzwyczaj cenią sobie niezależność i nie lubią ograniczeń. Niektórych Millenialsów może cechować też niska etyka pracy⁴¹. Millenialsi żyją dziś w nieporównanie trudniejszych i bardziej stresujących czasach niż ich dziadkowie i rodzice będąc w ich wieku. Jest to pokolenie, które zmagają się ze stresem spowodowanym, umowami śmieciowymi, brakiem pracy, a także wpływem mediów społecznościowych. Przewiduje się, że pokolenie Millenialsów może być pierwszą generacją, której stan zdrowia będzie, a w niektórych przypadkach już jest gorszy od ich rodziców⁴².

W poniższej tabeli dokonano porównania trzech generacji (Baby-Boomers, X, Y) w poszczególnych sferach rzeczywistości społecznej⁴³. Na podstawie stosunku do pracy analizowanych pokoleń można zaryzykować stwierdzenie, że z pokolenia na pokolenie stosunek do pracy ewoluuje i ulega znaczącym przemianom. W pokoleniu BabyBoomers panowało przekonanie, że niezwykle trudno znaleźć pracę. Przedstawiciele kolejnej generacji- X wychodzili z założenia, że będą pracować, jeśli będą musieli to robić, natomiast Millenialsi uważają, że w czasach, w których przyszło im żyć pracy jest pod dostatkiem i jeżeli ktoś naprawdę chce ją znaleźć to na pewno sztuka ta mu się uda. Na przestrzeni lat zmieniał się również stosunek pracowników do pracodawców. Pokolenie BabyBoomers uważało, że sukces zawodowy można osiągnąć stopniowo, wspinając się krok po kroku po szczeblach zawodowej kariery. Ich następcy- członkowie generacji X uważali z kolei, że lojalność wobec pracodawcy może doprowadzić ich do zdobycia

⁴⁰ Za: http://effectiveness.pl/wp-content/uploads/2016/02/RAPORT_Mlodzi_na_ryнку_pracy_FIN.pdf [dostęp: 15.11.2019].

⁴¹ Tamże.

⁴² Za: P. Sadowski, <https://www.focus.pl/artykul/millenialsi-maja-gorzej-niz-ich-rodzice-dotyczy-to-rowniez-ich-zdrowia-180620031540> [dostęp: 23.11.2019].

⁴³ M. McQueen, *Pokolenie Y...*, dz. cyt., s. 49.

najwyższych stanowisk w organizacji. Millenialsi mają bardzo roszczeniowe podejście do pracy i w przypadku, gdy pracodawca nie wyrazi zgody na ich urlop to prawdopodobnie niedługo zmienią pracę. Jeśli chodzi o stosunek analizowanych generacji do zmiany pracy to *Baby Boomersi*, zwani także Pokoleniem Wyżu Demograficznego nie lubili częstych zmian zatrudnienia, generacja X nie była zbyt wielkimi entuzjastami zmiany, ale ją aprobowała, Millenialsi zaś nie tyle nie lubią, nie akceptują co wręcz żądają częstych zmian pracy i w sytuacji, gdy dane warunki zatrudnienia przestają im odpowiadać to momentalnie zaczynają szukać nowej pracy⁴⁴.

Pokolenie *Baby Boomers* komunikowało się ze światem za pośrednictwem telefonu rodziców, *post Boomersi* używali już osobistych aparatów, a głównym źródłem komunikacji Millenialsów stał się telefon komórkowy, e-mail i chat. Członkowie Pokolenia Wyżu Demograficznego mają spore trudności w korzystaniu z nowych technologii i w większości przypadków potrzebują pomocy ze strony młodszych pokoleń, generacja X sprawnie posługuje się nowinkami technologicznymi, natomiast Millenialsi są już prawdziwymi mistrzami w tej kwestii⁴⁵.

⁴⁴ Tamże.

⁴⁵ Tamże.

Tabela 1. Porównanie generacji w różnych obszarach życia społecznego

Lp.	TEMAT	Pokolenie Baby Boomers	Pokolenie X	Millenialsi
1	Występowanie	1946-1964	1965-1980	1980-2000
2	Stosunek do pracy	Trudno znaleźć pracę	Będę pracował jeśli będę musiał	Pracy jest na pęczki
3	Lojalność	Będę się wspinać po szczeblach kariery zawodowej	To może prowadzić do zdobycia najwyższych stanowisk	Jeśli nie będę mógł wziąć wolnego dnia – odejdę
4	Edukacja	Powiedz mi co mam zrobić	Pokaż mi jak to zrobić	Pokaż mi dlaczego mam to zrobić
5	Zmiana	Nie lubią	Akceptują	Żądają
6	Łączność	Telefon rodziców	Telefon osobisty	Komórka, mail, chaty
7	Nowe technologie	Nie znają się na nich	Posługują się nimi swobodnie	Mistrzowie

Źródło: opracowanie własne na podstawie: A. McQueen 2016: 49.

Pokolenie Millenialsów na rynku pracy w Polsce – ofiary systemu edukacyjnego czy beneficjenci nowoczesnych form pracy?

Młodzi ludzie na początku swojej kariery zawodowej często napotykają wiele barier utrudniających im podjęcie danej pracy bądź uzyskanie awansu zawodowego. Bariery te stanowią tak zwane problemy systemowe. W 2014 roku powstał raport z badań ilościowych i jakościowych wykonanych w ramach badania „Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy” na potrzeby projektu systemowego „Mazowieckie obserwatorium rynku pracy III”, na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. Na podstawie analizy niniejszej diagnozy można wysnuć wniosek, że trudności spotykające młodych ludzi na rynku pracy mają genezę już w czasach edukacji zarówno w szkołach ponadgimnazjalnych (ponadpodstawowych) jak i na studiach wyższych, gdzie uczniowie nie nabywają umiejętności praktycznych tak niezbędnych i cenionych przez przyszłych pracodawców. Polscy uczniowie mają problemy z zadaniami, w których trzeba się wykazać samodzielnością myślenia, formułowaniem własnych wniosków i szukaniem nowych rozwiązań⁴⁶. Na tej podstawie można stwierdzić, że współczesny polski system edukacji jest niedopasowany do wymagań rynku pracy. Kolejną

⁴⁶ Za: http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/Raport_finalny_z_badiana_NEET_okl.pdf [dostęp: 24.11.2019].

niedogodnością, którą napotykać młodzi ludzie rozpoczynający karierę zawodową jest segmentacja rynku pracy. Zazwyczaj jest on podzielony na stabilny rynek pracowników etatowych, którzy są zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę dającą im stabilne zatrudnienie oraz pracowników tymczasowych, którzy pracują na podstawie umów zleceń, które charakteryzują się niepewnością zatrudnienia. Zatem, można zaryzykować stwierdzenie, że absolwenci szkół wyższych mają mniejsze szanse na uzyskanie stałej umowy o pracę niż ich starsi koledzy. W przypadku pracowników tymczasowych istnieje realne zagrożenie bezrobociem, co zdecydowanie zwiększa ryzyko startu w dorosłe życie⁴⁷. Następnym utrudnieniem, z którym muszą się zmierzyć absolwenci szkół wyższych jest niechęć pracodawców do zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego i dofinansowania inicjacji zawodowej młodych osób. Poszukują oni osób z doświadczeniem, którego młodzi dorosli wchodzący na rynek pracy jeszcze nie mają. Poza tym przedsiębiorcy podając główny powód niezatrudniania Millenialsów wskazują na wysokie koszty pracownicze związane z zatrudnieniem (ubezpieczenia społeczne i chorobowe)⁴⁸. Barię dla młodych ludzi jest także trudna sytuacja na lokalnych rynkach zatrudnienia przejawiająca się w długotrwałym i wysokim poziomie bezrobocia⁴⁹. Ryzyko objęcia bezrobociem dotyczy głównie osób, które zamieszkują tereny oddalone od głównych szlaków komunikacyjnych, z utrudnionym dostępem do usług publicznych⁵⁰. Problem stanowi również niski poziom zainteresowania młodzieży uczestnictwem w kursach doszkalających. Często wśród tej grupy społecznej panuje przeświadczenie, że ukończenie danego kierunku studiów zapewni im wymarzoną pracę⁵¹. Millenialsów wchodzący na rynek pracy narzekają także na nieproporcjonalne wynagrodzenie w stosunku do wykonywanej pracy. Pracodawcy z kolei zwracają uwagę na brak u młodych ludzi kompetencji społecznych takich jak: odpowiedzialność, dyscyplina, uczciwość⁵². Pewnym ograniczeniem dla

⁴⁷ E. Krause, *Zjawisko NEET czyli o młodzieży trzy razy nic*, „Problemy Profesjologii” 2016 nr 2, s. 74.

⁴⁸ M. Pasternak-Malicka, *Aktywność zawodowa młodych osób na rynku pracy i ich skłonność do podejmowania nieformalnego zatrudnienia*, „Ekonomia i zarządzanie” 2014 nr 3, s. 129.

⁴⁹ M. Socha, U. Sztanderska, *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, PWN, Warszawa 2002, s. 213

⁵⁰ E. Krause, *Zjawisko NEET...*, dz. cyt., s. 74.

⁵¹ M. Pasternak-Malicka, *Aktywność zawodowa młodych osób...*, dz. cyt. s. 129.

⁵² Za: A. Hagno: <http://jestpraca24.pl/szansy-i-zagrozenia-mlodego-pokolenia-na-ryнку-pracy>, 588 (dostęp: 06.12.2019).

osób stawiających pierwsze kroki na rynku pracy jest nieefektywne działanie instytucji wsparcia rynku pracy jak np. Powiatowych Urzędów Pracy⁵³.

Poza szeregiem problemów z którymi muszą się zmierzyć młodzi ludzie na starcie ich kariery zawodowej, Millenialsi mogą także liczyć na liczne udogodnienia. Można domniemywać, że najważniejszym czynnikiem sprzyjającym dla pokolenia Millenialsów w sektorze zatrudnienia jest korzystna koniunktura gospodarcza. Jak wynika z danych Głównego Urzędu Statystycznego, bezrobocie w Polsce z miesiąc na miesiąc pada⁵⁴. Warto także odnotować, że zwiększa się podaż pracy dla młodych pracowników, co sprawia, że mają oni szeroki dostęp do oferty zatrudnienia i mogą dokonać wyboru najkorzystniejszej dla nich oferty⁵⁶. Zdaniem autora pracy pokolenie Millenialsów w porównaniu do generacji X odznacza się dużą atrakcyjnością dla pracodawców ze względu na posiadanie takich cech osobowości jak: kreatywność, innowacyjność, wysokie wykształcenie, dobra znajomość języków obcych i nowych technologii. Ponadto niezwykle ważny jest też tzw. „efekt świeżości” młodego pokolenia w sektorze zatrudnienia. Możliwość podjęcia nowej pracy stanowi dla młodych ludzi nie lada wyzwanie. Mogłoby się wydawać, że absolwenci uczelni niemający doświadczenia zawodowego będą w negatywny sposób oceniać swoje szanse na znalezienie pracy. Niektórzy z nich są jednak optymistycznie nastawieni do podjęcia nowego zatrudnienia, co niewątpliwie stanowi ich atut, gdyż traktują oni pracę bez uprzedzeń i negatywnych przyzwyczajzeń, a już sama możliwość rozpoczęcia kariery zawodowej bywa ekscytująca i zazwyczaj oznacza także rozpoczęcie nowego etapu w ich życiu. Współcześnie, rynek pracy oferuje pracownikom coraz więcej możliwości zatrudnienia. Coraz powszechniejsze stają się zdalne formy zatrudnienia takie jak telepraca – tj. regularne wykonywanie pracy poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, najczęściej za pośrednictwem komputera bądź telefonu komórkowego⁵⁷ oraz freelancing- tzn. wykonywanie zadań doraźnie, tj. co jakiś czas na podstawie innej umowy niż umowa o pracę. Osoby wykonujące taki rodzaj pracy bywają potocznie nazywane mianem „wolnych strzelców”, gdyż nie ogranicza ich

⁵³ Tamże.

⁵⁴ Za: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-latach-1990-2018,4,1.html>. (dostęp: 06.12.2019).

⁵⁵ W pierwszym kwartale 2018 roku bezrobocie w Polsce oscylowało na poziomie 6,6%, w drugim kwartale wynosiło 5,8%, a w trzecim przybrało wartość 5,7%.

⁵⁶ Tamże.

⁵⁷ Za: D. Hermann-Marciniak, <https://kadry.infor.pl/zatrudnienie/telepraca/716777,-Co-to-jest-telepraca.html> (dostęp: 11.12.2019).

stały grafik pracy oraz przymus wykonywania pracy w siedzibie organizacji. Co ciekawe, pierwszy terminu freelancer użył Walter Scott w książce „Ivanhoe” do opisania średniowiecznego najemnego wojownika⁵⁸

Konkluzja – generacja *work-life-balance*?

W niniejszym artykule przedstawiono casus Millenialsów- jednej z najmłodszych, a zarazem najliczniejszych obecnie generacji na rynku pracy. Warto zaznaczyć, iż najmłodszy Millenials, tj. urodzeni pod koniec lat 90-tych XX wieku i w 2000 roku dopiero co niedawno rozpoczęli swoją karierę zawodową, bądź też niebawem podejmą pierwszą w życiu pracę. Głównym celem podjętych rozważań było scharakteryzowanie tej generacji pod kątem cech osobowościowych i zawodowych w odniesieniu do pozostałych pokoleń występujących współcześnie w sektorze zatrudnienia, ukazując mocne i słabe strony tego pokolenia, trudności z którymi musi się ono zmagać stawiając pierwsze kroki na rynku pracy oraz udgodnienia w postaci nowoczesnych i elastycznych form zatrudnienia. W opinii Autora, w przypadku pokolenia Millenialsów, inaczej niż choćby w kontekście przedstawicieli pokolenia Baby Boomers czy generacji X, którzy swoją tożsamość zbudowali w oparciu o ważne wydarzenia historyczne takie jak II wojna światowa, powstanie „Solidarności” oraz stan wojenny, nie można mówić o wydarzeniu historycznym czy kulturowym jako o czynniku zespalającym daną generację. W związku z tym, wydaje się, że pokolenie Millenialsów można zakwalifikować do kategorii pokoleń potencjalnych, powstałych w wyniku następstwa następstwo biologicznych generacji. Bynajmniej nie oznacza to jednak, że generacja Millenialsów pozbawiona jest swoistych cech jednostkowych. Wyjątkowość i specyficzność tej generacji polega na tym, że jest to pokolenie, które dorastało w już pełni wolnym i demokratycznym kraju, stąd też wydaje się, że wynika ich niezależność, kult indywidualizmu oraz permisywizm.

Próbując odpowiedzieć na pytanie postawione w tytule pracy, tj. czy można postrzegać pokolenie Millenialsów jako generację *work-life-balance*, tj. pokolenie potrafiące w przystępny sposób łączyć pracę z życie zawodowym stwierdza się, że jest to pierwsze z pokoleń obecnych na rynku pracy, dla którego praca nie stanowi wartości autotelicznej, naczelnej. Wprawdzie pracę traktują oni poważnie, ale nie jako najważniejszą kwestię w życiu. Główna maksyma tego pokolenia – „*pracuję aby żyć*” w przeciwieństwie do nadrzędnej dewizy generacji X „*żyję aby pracować*” informuje o tym, że praca stanowi dla Millenialsów jedynie dodatek do życia, w którym ważniejsze od ciągłej

⁵⁸ Za: <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-zostan-freelancerem> (dostęp: 12.12.2019).

pogoni za realizacją celów zawodowych jest szczęśliwe i stabilne życie prywatne oraz spełnianie marzeń. Millenialsi niezwykle cenią sobie równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. Wydają się, że szereg licznych nowoczesnych udogodnień dostępnych na rynku pracy takich jak elastyczne formy zatrudnienia w postaci wykonywania obowiązków w niepełnym wymiarze czasu pracy, np. na $\frac{1}{2}$, $\frac{3}{4}$ etatu, telepraca- tj. praca zdalna, *Freelancing* zachęcają wręcz Millenialsów do poszukiwania równowagi między życiem prywatnym a zawodowym. Wobec możliwości korzystania z nowoczesnych form zatrudnienia, korzystnej sytuacji gospodarczej i cyklicznie spadającego bezrobocia, nie powinna także dziwić duża roszczeniowość, mała lojalność wobec pracodawców czy też nikłe przywiązanie do wykonywanej pracy i miejsca pracy. Millenialsi wyznają zasadę, że „pracy jest na pęczki” i jeżeli przestaną im odpowiadać bieżące warunki pracy, np. gdy pracodawca nie udzieli im urlopu w terminie, o który proszą bądź też, gdy wykonywana praca im się znudzi to bez wahania rozpoczną poszukiwania innej firmy. Z jednej strony w obliczu szerokiego dostępu do zatrudnienia, pokolenie to można postrzegać jako generację, która „rozdaje karty” na współczesnym rynku pracy, jako beneficjentów nowoczesnych, zdalnych form zatrudnienia. Z drugiej zaś strony, generacja ta wciąż musi się zmagać ze sporymi utrudnieniami w sferze zatrudnienia, zwłaszcza w przypadku pracowników stawiających pierwsze kroki na rynku pracy. Poniekąd można zaryzykować stwierdzenie, że Millenialsi są ofiarami systemu edukacyjnego, ponieważ absolwenci studiów na starcie kariery zawodowej często nie posiadają cennionych umiejętności praktycznych, których nie nabyli podczas procesu kształcenia w szkole i na studiach, a które są wymagane przez pracodawców. Wygórowane żądania pracodawców oraz segmentacja rynku pracy poprzez oferowanie niekorzystnych z punktu widzenia osób zatrudnionych umów zleceń czy umów o dzieło stanowi poważną barierą w początkowych etapach aktywności zawodowej młodych ludzi, ponieważ pracując w oparciu o umowę zlecenie nie nabywają oni praw do świadczeń emerytalnych i zdrowotnych oraz muszą zmagać się ze zjawiskiem Prekariatu, niepewności zatrudnienia, gdyż nie wiedzą czy ich umowa zostanie przedłużona. Wprawdzie, absolwenci uczelni mają znacznie więcej możliwości na rynku pracy niż poprzednie generacje i bardzo szeroki dostęp do oferty pracy, co sprawia, że mogą wybrać najbardziej odpowiadającą im ofertę zatrudnienia, to wciąż jednak wysnuwają nieproporcjonalne żądania finansowe w stosunku do ich pozycji zawodowej i doświadczenia na rynku pracy. Wątpliwości Autora pracy budzi także sam stosunek młodych ludzi do podjęcia zatrudnienia, gdyż z jednej strony są oni optymistycznie nastawieni do rozpoczęcia nowej pracy, z drugiej

natomiast niechętnie uczestniczą w kursach podnoszących ich kompetencje zawodowe, bezgranicznie wierząc, że ukończenie danego kierunku studiów jest równoznaczne ze zdobyciem wymarzonej pracy.

Reasumując, w obliczu przedstawionych powyżej wniosków, w opinii Autora artykułu pokolenie Millenialsów można uznać za generację ceniącą sobie zasadę *work-life-balance* w sferze zatrudnienia.

Bibliografia:

- Fatyga B., *Pokolenie*, w: (red.) J. Bokszański, *Encyklopedia socjologii: suplement*, PWN, Warszawa 2005.
- Garewicz J., *Pokolenie jako kategoria socjofilozoficzna*, „*Studia Socjologiczne*” 1983 nr 1, s. 75-87.
- Giddens A., *Socjologia*, PWN, Warszawa 2012.
- Hysa B., *Zarządzanie różnorodnością pokoleniową*, „*Zeszyty naukowe Politechniki Śląskiej- seria: Organizacja i Zarządzanie*” 2016 nr 97, s. 385-398.
- Karmolińska-Jagodzick E., *Komunikacją międzypokoleniową- rozważania wokół różnic kulturowych*, „*Studia Edukacyjne*” 2012 nr 21, s. 191-210.
- Kowalczyk-Anioł J., Szafrńska E., Włodarczyk B., *Dialog międzypokoleniowy w turystyce*, w: (red.) Śledzińska J., Włodarczyk B., *Międzypokoleniowe aspekty turystyki*, Wydawnictwo PTTK „Kraj”, Warszawa 2014, s. 41-54.
- Krause E., *Zjawisko NEET czyli o młodości trzy razy ni*, „*Problemy Profesjologii*” 2016 nr 2, s. 68-81.
- Mannheim K., *Problem pokoleń*, tłum. A. Mizińska-Kleczkowska, „*Colloquia Communia*” 1992/1993 nr 1/12, s. 136-169.
- Miś A., *Generational identity in organizations. Challenges for Human Resources Management*, „*Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*” 2011 nr 224, s. 82-90.
- McQueen M., *Pokolenie Y. Współistnienie czy współdziałanie. Nowe zasady komunikacji międzypokoleniowej*, Studio Emka, Warszawa 2016.
- Ossowska M., *Koncepcja pokolenia*, „*Studia Socjologiczne*” 1963 nr 2, s. 47-51.
- Pasternak-Malicka M., *Aktywność zawodowa młodych osób na rynku pracy i ich skłonność do podejmowania nieformalnego zatrudnienia*, „*Ekonomia i zarządzanie*” 2014 nr 3, s. 127-143.
- Socha M., Sztanderska U., *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, PWN, Warszawa 2002.
- Staszewski W., *Y to Polska właśnie*, „*Newsweek-Polska*” 2015 nr 13, s. 32-37.

- Szukalski P., *Solidarność pokoleń. Dylematy relacji międzypokoleniowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2012.
- Świda-Ziemba H., *Człowiek wewnątrznie zniewolony: mechanizmy i konsekwencje minionej formacji: analiza psychosocjologiczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1997.
- Świda-Ziemba H., *Obraz świata i bycia w świecie (z badań młodzieży licealnej)*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2000.
- Świda-Ziemba H., *Urwany lot. Pokolenie inteligenckiej młodzieży powojennej w świetle listów i pamiętników z lat 1945–1948*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 2003.
- Świda-Ziemba H., *Młodzież PRL. Portrety pokoleń w kontekście historii*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 2010.
- Wiktorowicz J., *Międzypokoleniowy transfer wiedzy a wydłużanie aktywności zawodowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2016.
- Wiktorowicz J., Warwas I., *Pokolenia na rynku pracy*, w: J. Wiktorowicz, I. Warwas, M. Kuba, E. Staszewska, P. Woszczyk, A. Stankiewicz, J. Kliombka-Jarzyna, *Pokolenia – co się zmienia? Kompendium zarządzania multigenracyjnego*, WoltersKluwer, Warszawa 2017, s. 19-33.
- Wiktorowicz J., Warwas I., Kuba M., Staszewska E., Woszczyk P., Stankiewicz A., Kliombka-Jarzyna J., *Pokolenia- co się zmienia? Kompendium zarządzania multigenracyjnego*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
- Wyka K., *Rozwój problemu pokolenia* w: (red.) K. Wyka, *Modernizm polski*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 1959.

Źródła internetowe:

- Dostatnia A., <https://www.slideshare.net/MobileInstituteEU/omg-czyli-jak-mowic-do-polskich-milentialsow-raport-z-badania> [dostęp: 14.11.2019].
- http://effectiveness.pl/wp-content/uploads/2016/02/RAPORT_Mlodzi_na_ryнку_pracy_FIN.pdf: [dostęp: 15.11.2019].
- Hermann-Marciniak D., <https://kadry.infor.pl/zatrudnienie/telepraca/716777,-Co-to-jest-telepraca.html> [dostęp: 11.12.2019].
- <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-zostan-freelancerem> [dostęp: 12.12.2019]
- Hagno A., <http://jestpraca24.pl/szanse-i-zagrozenia-mlodego-pokolenia-na-ryнку-pracy,588> [dostęp: 05.12.2018].
- http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/Raport_finalny_z_badania_NEET_okl.pdf. [dostęp: 24.11.2019]
- Sadowski P., (2018), <https://www.focus.pl/arttykul/milleniarsi-maja-gorzej-niz-ich-rodzice-dotyczy-to-rowniez-ich-zdrowia-180620031540> [dostęp: 23.11.2019].

<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-latach-1990-2018,4,1.html> (dostęp: 06.12.2019).

<http://jestpraca24.pl/szanse-i-zagrozenia-mlodego-pokolenia-na-ryнку-pracy,588>. [dostęp: 06.12.2019].

Generation of Millennials on the labor market in Poland.

Is it a *work-life-generation*?

This article presents the casus of Millennials generation in labour market. The topic of this article is situated in aspects of generation and it is connected with such sociological subdiscipline as: sociology of education, youth and sociology of work. In this article, it was presented the current generation in society such as: Traditionalist generation, Baby Boomers, X generation, Y generation, XD generation in terms of characteristics of its in labour market. The main aim of this work was to present characteristic of Millennials generation in comparison to other current generations in social life and job market, such as: social change, edycation, job, loyalty to employer and attitude to new technology. The main interest was advantages and disadvantages of Millennials, opportunities and dangers in job market. In sum up, Author try to answer to question in title of article: Is it a generation of winners or losers?

Keywords: generation, Millennials, labour market, Y generation, *work-life-balance*.

Pokolenie Millenialsów na rynku pracy w Polsce.

Genracja *work-life-balance*?

Niniejszy artykuł porusza tematykę pokolenia Millenialsów na rynku pracy i lokuje się w problematyce pokoleń i pokoleniowości w ujęciu socjologicznym, stanowiąc punkt zainteresowania takich subdyscyplin socjologii jak: socjologia edukacji, socjologia młodzieży i socjologia pracy. W artykule dokonano charakterystyki pokoleń funkcjonujących współcześnie w życiu społecznym, począwszy od pokolenia tradycjonalistów i BabyBoomersów, poprzez generację X i Y, skończywszy na pokoleniu Millenialsów i pokoleniu C pod względem ich cech na rynku pracy. Głównym celem pracy było

scharakteryzowanie pokolenia Millenialsów w odniesieniu do innych formacji generacyjnych funkcjonujących w życiu społecznym oraz na rynku pracy, biorąc pod uwagę takie aspekty jak: stosunek do zmiany społecznej, do edukacji, do pracy, lojalność wobec pracodawcy oraz nastawienie do nowych technologii. Główny punkt zainteresowań stanowiły mocne i słabe strony oraz bariery i szanse pokolenia Millenialsów w sferze zatrudnienia oraz próba odpowiedzi na postawione w tytule artykułu pytanie badawcze: czy pokolenie Millenialsów można zaliczyć do generacji *work-life-balance*?

Słowa kluczowe: pokolenie, Millenialsi, rynek pracy, generacja Y, *work-life-balance*.