

2024

# OCENA I ANALIZA SYTUACJI OSÓB MŁODYCH NA KUJAWSKO-POMORSKIM RYNKU PRACY

## STRATEGIE DZIAŁANIA MŁODYCH



## RAPORT KOŃCOWY Z BADANIA:

---

# Ocena i analiza sytuacji osób młodych na kujawsko-pomorskim rynku pracy. Strategie działania młodych.

Raport opracowany przez:



**Instytut Badawczy IPC Sp. z o.o.**

ul. A. Ostrowskiego 9, 53-238 Wrocław

Aleksandra Szelezin – kierowniczka badania

Emilia Pokropińska

Daria Bojanowicz

Kinga Wójcik

Artur Kotliński

Jarosław Sawicki

Zamawiający:



**Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu**

ul. Szosa Chełmińska 30/32, 87-100 Toruń

## Spis treści

1	Wprowadzenie do badania .....	6
1.1	Cel i zakres badania .....	6
1.2	Zagadnienia badawcze.....	7
1.3	Koncepcja generacji.....	8
2	Metodologia badania i próba badawcza.....	10
2.1	Wykorzystane metody badań społecznych .....	10
2.2	Struktura próby w badaniu ankietowym.....	11
3	Wyniki analizy danych zastanych .....	13
3.1	Charakterystyka społeczno-demograficzna młodych na podstawie analizy danych zastanych.....	13
3.1.1	Wskaźniki demograficzne .....	13
3.1.2	Wskaźniki rynku pracy .....	18
3.1.3	Wykształcenie młodych mieszkańców woj. kujawsko-pomorskiego.....	29
3.2	Przegląd literatury przedmiotu.....	34
4	Wyniki analizy danych pierwotnych.....	37
4.1	Kwalifikacje i umiejętności młodych – przygotowanie do wymagań rynku pracy. 37	
4.1.1	Ocena przydatności posiadanych kwalifikacji i umiejętności .....	41
4.1.2	Kwalifikacje i umiejętności, które młodzi uważają za ważne przy szukaniu pracy .....	43
4.1.3	Postawy młodych wobec rozwoju zawodowego .....	46
4.2	Doświadczenia zawodowe młodych.....	52
4.2.1	Forma i okres zatrudnienia lub samozatrudnienia .....	52
4.2.2	Ocena istotności zgodności wykonywanej pracy z wykształceniem i zainteresowaniami młodych z woj. kujawsko-pomorskiego .....	56
4.2.3	Satysfakcja z wykonywanej pracy .....	59
4.2.4	Relacje międzypokoleniowe w miejscu pracy.....	63
4.2.5	Trudności młodych na rynku pracy .....	66
4.3	Plany zawodowe młodych .....	71

---

4.3.1	Aspiracje zawodowe młodych mieszkańców woj. kujawsko-pomorskiego	71
4.3.2	Postawa wobec prowadzenia własnej działalności gospodarczej	72
4.3.3	Główne motywy młodych do pracy	74
4.3.4	Priorytety młodych w miejscu pracy	78
4.3.5	Mobilność zawodowa czy stabilizacja?	85
4.3.6	Sposoby i efekty poszukiwania pracy przez młodych	88
4.3.7	Poczucie wpływu młodych na swoją sytuację zawodową	92
4.3.8	Potencjał kujawsko-pomorskiego rynku pracy w oczach młodych	94
4.4	Młodzi krytycznie o swojej generacji	99
5	Kluczowe wnioski i rekomendacje	103
6	Spis tabel, wykresów i map	106

## Wykaz skrótów

<b>WUP</b>	Wojewódzki Urząd Pracy
<b>PUP</b>	Powiatowy Urząd Pracy
<b>BDL</b>	Bank Danych Lokalnych
<b>GUS</b>	Główny Urząd Statystyczny
<b>NSP 2021</b>	Narodowy Spis Powszechny z roku 2021
<b>CATI</b>	Wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny ( <i>ang. computer-assisted telephone interviewing</i> )
<b>IDI</b>	Indywidualne wywiady pogłębione ( <i>ang. individual in-depth interview</i> )
<b>M</b>	Średnia arytmetyczna ( <i>ang. mean</i> )
<b>n</b>	wielkość próby badawczej
<b>IT</b>	technologie informacyjne ( <i>ang. information technology</i> )
<b>AI</b>	sztuczna inteligencja ( <i>ang. artificial intelligence</i> )

## 1 Wprowadzenie do badania

Przedmiotem Zamówienia było przeprowadzenie badania pt. „Ocena i analiza sytuacji osób młodych na kujawsko-pomorskim rynku pracy – strategii działania młodych”. Badanie zlecił Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, a wykonał Instytut Badawczy IPC Sp. z o.o. z Wrocławia. Zamówienie było realizowane w okresie od kwietnia do listopada 2024 roku.

### 1.1 Cel i zakres badania

Celem badania była jakościowa charakterystyka osób młodych na kujawsko-pomorskim rynku pracy. Ich szanse, trudności, perspektywy w planowaniu drogi zawodowej i wiązania planów zawodowych z województwem kujawsko-pomorskim. Poznanie motywów działania osób młodych.

Zakres badania objął zagadnienia, dzięki którym uzyskano obraz młodych osób na rynku pracy z ich własnej perspektywy, a podstawowym źródłem danych były wywiady kwestionariuszowe (CATI) i pogłębione (IDI). Badanie w pewnym stopniu posłużyło do weryfikacji opinii pracodawców o postawach młodych osób wobec pracy i życia. Naszym celem było dowiedzenie się czy opinie pracodawców na temat młodych pracowników nie są krzywdzące oraz jak swoje miejsce na rynku pracy postrzegają młodzi, którzy w niedalekiej przyszłości będą stanowić większość pracujących.

Zakres terytorialny badania objął obszar województwa kujawsko-pomorskiego. Analiza i interpretacja zebranego materiału badawczego uwzględniła zróżnicowanie lokalne (dane ilościowe pochodzące ze statystyki publicznej są prezentowane w podziale na powiaty). Analiza uwzględniła opis wskaźników odnoszących się do osób młodych w województwie. Daje ona obraz populacji na poziomie powiatów (m.in. wielkość populacji, cechy demograficzne, wskaźniki rynku pracy).

Charakterystyka osób młodych została przeprowadzona dla czterech grup respondentów ze wszystkich powiatów kujawsko-pomorskiego:

1. wyłącznie **pracujących** lub **prowadzących własną działalność gospodarczą**,
2. wyłącznie **uczących się** (w tym studiujących),
3. **bezrobotnych** (zarejestrowani i niezarejestrowani w PUP),
4. **biernych zawodowo** (nieuczący się w trybie dziennym, niepracujący, niezarejestrowany w PUP, nieposzukujący pracy).

Analizy przeprowadzono także oddzielnie dla różnych grup wiekowych (do 18 roku życia, 19-24 lata i powyżej 25 roku życia), ze względu na różne podejście młodych na różnym etapie

życia do nauki i pracy – znaczenie roli edukacyjnej i zawodowej zmienia się w zależności od wieku. Absolwenci szkół branżowych na ogół wchodzą na rynek pracy, absolwenci liceów i techników z reguły kontynuują edukację. Dla studentów praca to często finansowe wsparcie oraz zdobywanie doświadczenia w środowisku pracy.

## 1.2 Zagadnienia badawcze

Zebrane dane pierwotne i wtórne posłużyły rozwinięciu czterech zagadnień badawczych:

### 1. Doświadczenia zawodowe młodych (zatrudnienie/praktyki/staż)

- 1.1. forma i okres zatrudnienia lub samozatrudnienia, zawód/wykonywane czynności zawodowe – istotność zgodności pracy z wykształceniem/zainteresowaniami,
- 1.2. satysfakcja z pracy/praktyk/stażu,
- 1.3. relacje międzypokoleniowe, jak oceniają starszych współpracowników, czy czerpią od nich wiedzę, doświadczenie, czy pomagają w adaptowaniu się do miejsca pracy, ewentualne trudności w adaptacji na stanowisku pracy,
- 1.4. trudności młodych na rynku pracy, przyczyny bierności zawodowej.

### 2. Kwalifikacje i umiejętności młodych – przygotowanie do wymagań rynku pracy

- 2.1. ocena przydatności posiadanych kwalifikacji i umiejętności, ocena własnych szans na rynku pracy,
- 2.2. wskazanie jakie kwalifikacje i umiejętności są ważne przy szukaniu pracy,
- 2.3. postawa wobec rozwoju, czy podejmują działania zmierzające do podniesienia kompetencji, przekwalifikowania się, czy jest ważne, kto powinien szkolić, w jakim typie szkoleń czują się najlepiej, czy szkolenia to przeżytek.

### 3. Plany zawodowe młodych (w podziale na osoby, które pracują oraz osoby, które nie weszły jeszcze na rynek pracy)

- 3.1. aspiracje zawodowe, czy wiążą plany zawodowe z wyuczonym zawodem/posiadany doświadczeniem, postawa wobec prowadzenia własnej działalności gospodarczej,
- 3.2. główne motywy do pracy,
- 3.3. priorytety w miejscu pracy – co jest/będzie najważniejsze a co trudne do zaakceptowania – pracodawca, stanowisko, zadania, możliwość rozwoju, formy/rodzaj pracy, benefity, angażowanie się w pracę w czasie prywatnym,
- 3.4. mobilność zawodowa czy stabilizacja; czy przywiązują się do miejsca, czy łatwo podejmują decyzję o zmianie,

- 3.5. poszukiwanie pracy – formy rekrutacji, źródła informacji o ofertach, z których najczęściej korzystają, preferencje co do dokumentów aplikacyjnych (standardowe, nowoczesne),
- 3.6. poczucie sprawczości – poczucie osoby młodej czy ma wpływ na zatrudnienie, na ile to zależy od niej a na ile są to okoliczności zewnętrzne,
- 3.7. praca w kujawsko-pomorskim (potencjał rynku pracy w oczach młodych – motywacje do pozostania w województwie, argumenty poszukiwania zatrudnienia poza województwem), migracje.

#### 4. Wnioski i rekomendacje.

### 1.3 Koncepcja generacji

W niniejszym opracowaniu posługujemy się pojęciem generacji osadzonym na teorii pokoleń Straussa-Howe'a. Jest to koncepcja historii, według której dzieje zachodniego kręgu kulturowego powtarzają się w mniej więcej osiemdziesięcioletnich cyklach, dzielących się na cztery fazy. Pokoleniom wychowanym w określonej fazie cyklu przypisane są specyficzne cechy. Twórcami teorii pokoleń są amerykańscy historycy, William Strauss i Neil Howe, którzy opisali swoją koncepcję w książce pt. *Generations*<sup>1</sup>.

Pokolenia budzą duże zainteresowanie w kontekście rynku pracy. Zakłada się, że różnice między generacjami X, Y, Z czy Baby Boomers w zakresie postaw wobec pracy zawodowej wpływają na to, jak ludzie postrzegają swoją pracę i jak pracują oraz są wyzwaniem dla osób zarządzających współczesnym organizacjami. Należy jednak z dystansem traktować ten podział. O ile wspólnota doświadczeń i wartości wynikająca z dorastania w tym samym okresie historycznym ma wpływ na kształtowanie osobowości, to nie można zapominać o znaczeniu indywidualnych doświadczeń (socjalizacja) i uwarunkowań biologicznych (dziedziczenie cech). Nadawanie zbyt dużej wagi przynależności do poszczególnych pokoleń może prowadzić do nadmiernej generalizacji i stereotypów, a w dalszej kolejności do ageizmu. Niemniej wyżej wskazana typologia jest obecna w dyskursie publicznym, wielu opracowaniach dotyczących rynku pracy oraz w świadomości pracowników i pracodawców.

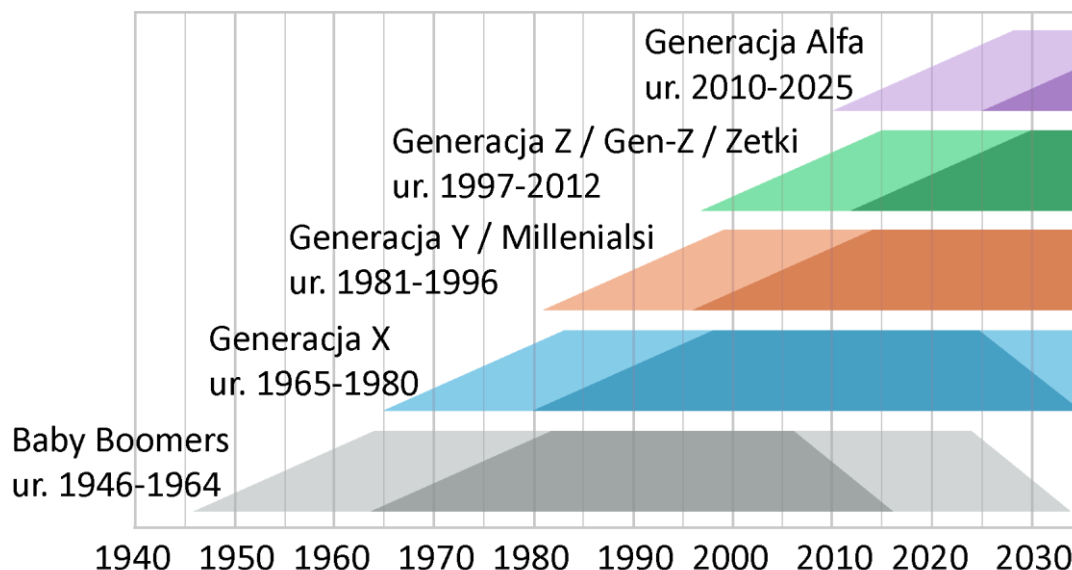
Celem niniejszej analizy jest charakterystyka młodych dorosłych i nastolatków, którzy obecnie wchodzi lub w niedalekiej przyszłości wejdą na kujawsko-pomorski rynek pracy. Z tego względu w opracowaniu będziemy posługiwać się koncepcją pokoleń. Grupa osób będąca podmiotem badania należy do Generacji Z. Na poniższym diagramie przedstawiliśmy oś czasu z nazwami generacji i przedziałami czasu przypisanego narodzinom ich członków.

---

<sup>1</sup> William Strauss, Neil Howe. *Generations. The history of America's future, 1584 to 2069*. Harpercollins, 1992.



Diagram 1 Oś czasu pokoleń



Źródło: opracowanie własne na podstawie [wikipedia.org](https://pl.wikipedia.org)

W naukach społecznych obecnych jest jeszcze parę wcześniejszych pokoleń (nieme pokolenie, pokolenie GI, stracone pokolenie). Jednak my skoncentrujemy się na pokoleniach obecnych aktualnie na rynku pracy:

- **Baby boomers (pokolenie powojennego wyżu)** – pokolenie ludzi urodzonych od roku 1946 do roku 1964. Jest to pokolenie wyróżnione ze względu na dużą liczbę urodzeń po II wojnie światowej. Roczники zaliczane do pokolenia baby boomers są pierwszym w skali świata pokoleniem, które licznie dożyło starości i sędziwej starości.
- **Generacja X (pokolenie X)** - określenie to dotyczy ludzi urodzonych w latach 60. i 70. XX wieku. W Polsce ludzi z pokolenia X nazywa się także pokoleniem PRL, w niektórych publikacjach określa się osoby urodzone w latach 1966–1975 jako pokolenie przełomu.
- **Generacja Y (pokolenie Y, Millenialsi)** - pokolenie ludzi urodzonych w okresie między 1981 a 1996. Kohorta demograficzna następująca po pokoleniu X. Nazywana jest również „pokoleniem Milenium”, „następną generacją”, a także „pokoleniem cyfrowym”. Wydarzeniem określającym tę generację jest dorastanie na przełomie tysiącleci, w okresie upowszechnienia Internetu.
- **Generacja Z (pokolenie Z, Gen-Z, Zetki)** - według większości źródeł to pokolenie urodzonych po 1997 roku. Nazywane jest również „generacją multitasking”, „pokoleniem internetowym”, „Post-Millenials”. Są to pierwsi ludzie dorastający we w pełni scyfryzowanym społeczeństwie.

## 2 Metodologia badania i próba badawcza

W przeprowadzonym procesie badawczym zastosowano triangulację metod i technik badawczych. Analizie poddano zarówno dane zastane, jak i dane pierwotne. Dane pierwotne pozyskano za pomocą metod ilościowych i jakościowych: ankiety telefonicznej CATI oraz indywidualnego wywiadu pogłębionego IDI (także przeprowadzonego telefonicznie).

### 2.1 Wykorzystane metody badań społecznych

Zastosowano następujące metody badawcze:

- **Analiza danych zastanych (desk research)**

W niniejszym badaniu analiza desk research została potraktowana jako przegląd zbioru źródeł, przedstawiony jako syntetyczne podsumowanie stanowiące kontekst dla interpretacji wyników badań pierwotnych (wywiadów kwestionariuszowych i pogłębionych).

Analizie poddaliśmy przede wszystkim dane pochodzące ze statystyki publicznej: dane Banku Danych Lokalnych GUS, dane z Narodowego Spisu Powszechnego 2021, dane powiatowych urzędów pracy z terenu woj. kujawsko-pomorskiego.

Poza tym w analizie wykorzystano raporty z badań przeprowadzonych w ostatnich latach w woj. kujawsko-pomorskim, a skoncentrowanych na perspektywie pracodawców i ich postrzeganiu pracowników i kandydatów do pracy z Generacji Z:

- Raport z badania pn. *Analiza dostosowania oferty zawodowych szkół ponadpodstawowych (technika i szkoły branżowe) do zapotrzebowania rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim* zrealizowany w listopadzie 2022 roku przez firmę badawczą Openfield Sp. z o.o., na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu.
- Raport z ekspertyzy pn. *Młodzi specjaliści z perspektywy kujawsko-pomorskich pracodawców* zrealizowany w listopadzie 2023 roku przez dr Katarzynę Ludwikowską i dr hab. Renatę Tomaszewską, reprezentującymi Katedrę Pedagogiki Pracy (Wydział Pedagogiki) Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy. Zamawiającym ekspertyzę był WUP w Toruniu.

## Ankieta telefoniczna CATI

Respondentami badania ankietowego w niniejszym zamówieniu byli mieszkańcy województwa kujawsko-pomorskiego w wieku od 16. do 29. roku życia włącznie. Udzielone przez nich informacje posłużyły ilościowemu opisowi sytuacji osób młodych na regionalnym rynku pracy – ich doświadczeń, planów i aspiracji.

- **Indywidualny wywiad pogłębiony**

Respondentami pogłębionego wywiadu indywidualnego były osoby młode zamieszkujące i pracujące w woj. kujawsko-pomorskim – zarówno osoby zatrudnione, jak i prowadzące własną działalność gospodarczą. Zrealizowaliśmy 10 wywiadów pogłębionych [**N=10**]. Respondenci zostali dobrani celowo na podstawie informacji o ich dotychczasowych doświadczeniach zawodowych. Badanie zostało przeprowadzone zdalnie – telefonicznie lub internetowo (w zależności od preferencji respondenta). Taka forma badania jest niezależna od miejsca przebywania moderatora i respondenta oraz pozwala na łatwiejsze dostosowanie terminu wywiadu. Tematem wywiadów pogłębionych były historie zatrudnienia osób, które odnoszą sukcesy zawodowe.

## 2.2 Struktura próby w badaniu ankietowym

Populację badania ankietowego w niniejszym zamówieniu stanowią mieszkańcy województwa kujawsko-pomorskiego w wieku od 16. do 29. roku życia włącznie. Badanie ilościowe zrealizowano na próbie **200** osób [**n=200**]. Każdą z czterech grup wyróżnionych ze względu na sytuację zawodową reprezentowało pięćdziesięciu respondentów:

- Grupa 1.** Wyłącznie pracujących lub prowadzących własną działalność gospodarczą – **50 osób**,
- Grupa 2.** Wyłącznie uczących się (w tym studiujących) – **50 osób**,
- Grupa 3.** Bezrobotni (zarejestrowani i niezarejestrowani w PUP) – **50 osób**,
- Grupa 4.** Bierni zawodowo (nieuczący się w trybie dziennym, niepracujący, niezarejestrowani w PUP, nieposzukujący pracy) – **50 osób**.

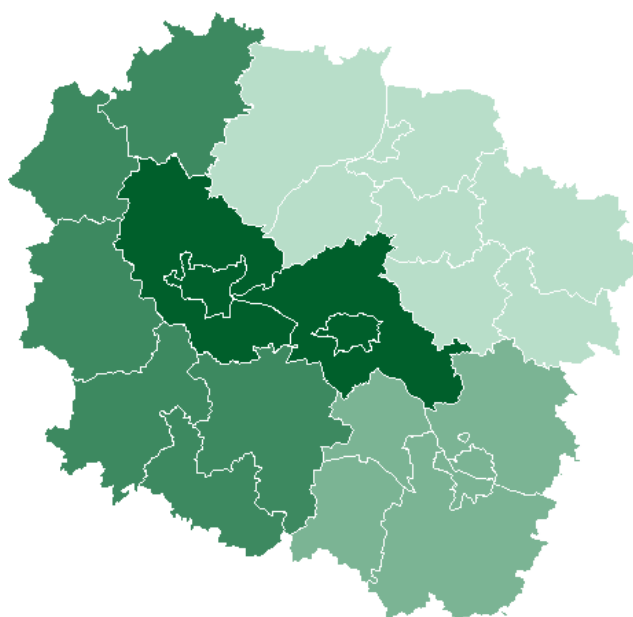
Struktura płci i wieku próby badawczej była zbliżona do struktury populacji. Natomiast rozkład zmiennej miejsca zamieszkania oraz sytuacji życiowej respondentów nie był proporcjonalny wobec populacji. W tym zakresie dobraliśmy stosunkowo równoliczne grupy. Umożliwiło to uzyskanie takich liczebności respondentów w poszczególnych grupach, które pozwoliły porównywać je między sobą.

Tabela 1 Struktura próby badawczej wg płci i grupy wieku respondentów

Grupy wieku	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%
od 16 do 18 lat (urodzeni w latach 2006-2008)	20	10,0	20	10,0	40	20,0
od 19 do 24 lat (urodzeni w latach 2000-2005)	40	20,0	40	20,0	80	40,0
od 25 do 29 lat (urodzeni w latach 1995-1999)	40	20,0	40	20,0	80	40,0
Ogółem (urodzeni w latach 1995-2008)	100	50,0	100	50,0	200	100,0

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

Tabela 2 Struktura terytorialna próby badawczej



Obszar	Powiaty	Wielkość próby
Północno-Wschodni	brodnicki, chełmiński, golubsko-dobrzyński, grudziądzki, rypiński, świecki, wąbrzeski, m. Grudziądz	50 (25,0%)
Południowo-Wschodni	aleksandrowski, lipnowski, radziejowski, włocławski, m. Włocławek	50 (25,0%)
Zachodni	inowrocławski, mogileński, nakielski, sępoleński, tucholski, żniński	50 (25,0%)
Centralny	bydgoski, toruński, m. Bydgoszcz, m. Toruń	50 (25,0%)
<b>OGÓŁEM</b>		<b>200</b> (100,0%)

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

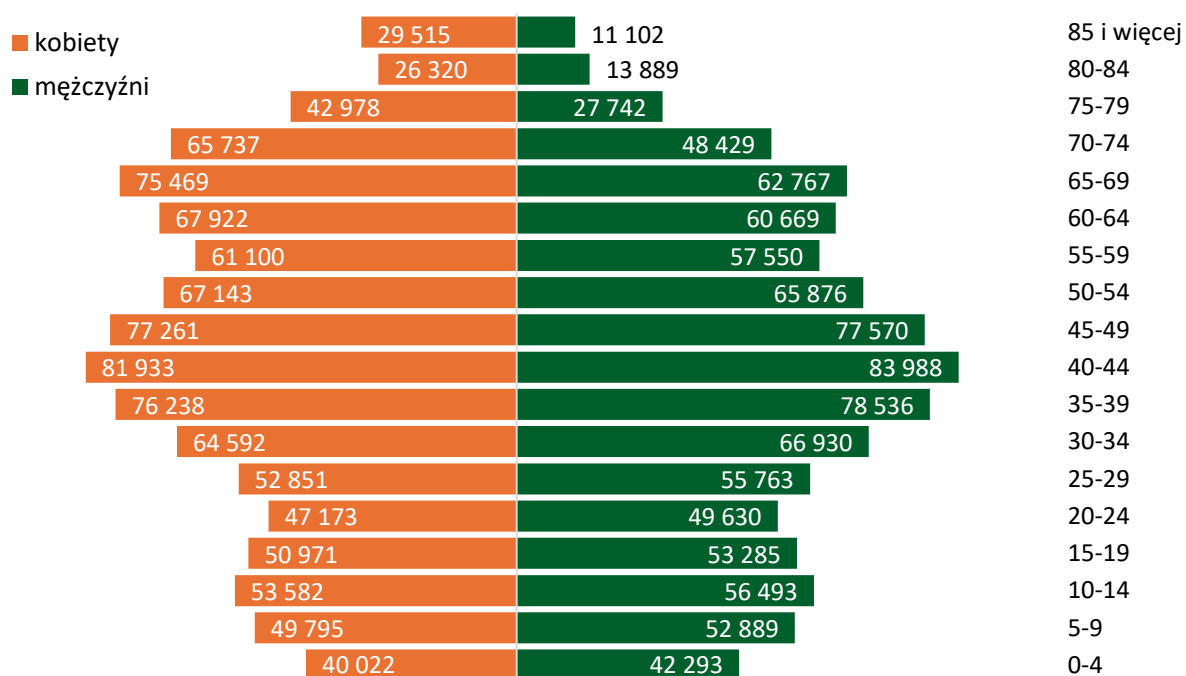
### 3 Wyniki analizy danych zastanych

#### 3.1 Charakterystyka społeczno-demograficzna młodych na podstawie analizy danych zastanych

##### 3.1.1 Wskaźniki demograficzne

Województwo kujawsko-pomorskie ma ogółem 1 996 tys. ludności.<sup>2</sup> Nieznaczną większość z nich – 51,6%, stanowią kobiety. Należy jednak zauważyć, że w poszczególnych grupach wiekowych stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn jest różny.

**Wykres 1 Piramida wieku ludności woj. kujawsko-pomorskiego, rok 2023**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Wśród ludności poniżej 45. roku życia przeważają mężczyźni. W każdej z grup od 0 do 44 lat jest ich średnio o 2,5 tys. więcej niż kobiet. Wśród 45-49 latków proporcje płci się wyrównują, a w każdej z kolejnych grup wiekowych stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn systematycznie zwiększa się. Wśród osób między 15. a 29. rokiem życia jest o 5% więcej mężczyzn niż kobiet (różnica wynosi około 7,7 tys.).

W poniższej tabeli przedstawiono liczbę osób w wieku od 16 do 29 lat zamieszkujących poszczególne powiaty woj. kujawsko-pomorskiego oraz ich udział w ogóle ludności. Nominalnie zdecydowanie najwięcej osób w danym przedziale wiekowym zamieszkuje

<sup>2</sup> Zgodnie z danymi BDL GUS za rok 2023.

Bydgoszcz – 41,5 tys. W sposób oczywisty wynika to z faktu, że jedno z większych miast województwa jest jego najbardziej zaludnionym miastem. Z kolei biorąc pod uwagę stosunek liczby młodych mieszkańców wobec ogółu ludności, najwięcej osób między 16. a 29. rokiem życia zamieszkuje powiat lipnowski – 16,8%. Relatywnie wysoki odsetek mieszkańców w tym wieku odnotowano także w powiatach golubsko-dobrzyńskim (16,2%) i grudziądzkim (16,1%). Stosunkowo najniższy udział osób między 16. a 29. rokiem życia w ogóle ludności obserwujemy w miastach na prawach powiatu (12,5% we Włocławku, 12,7% w Bydgoszczy, 12,8% w Grudziądzu i 13,2% w Toruniu). Poza tym Toruń jest jedynym powiatem woj. kujawsko-pomorskiego, w którym liczba kobiet w analizowanej grupie wiekowej jest wyższa od liczby mężczyzn w analogicznym wieku. W pozostałych powiatach przeważa liczba mężczyzn. Największa dysproporcja pomiędzy populacją kobiet a populacją mężczyzn w wieku od 16 do 29 lat występuje w powiecie grudziądzkim (różnica rzędu 10%).

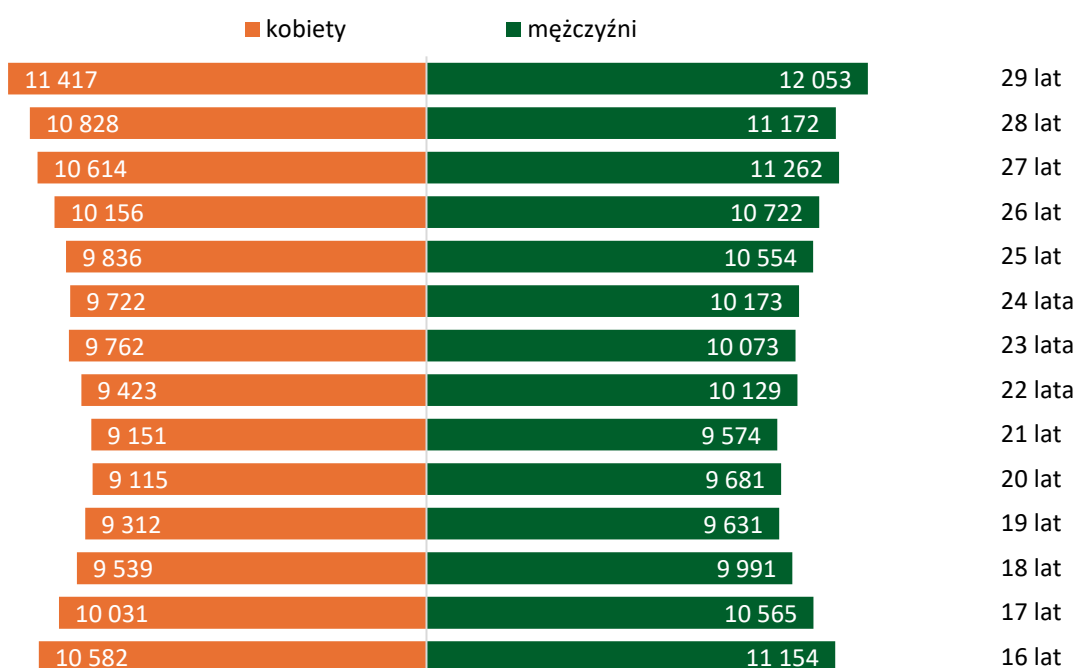
**Tabela 3 Liczba mieszkańców w wieku od 16 do 29 lat w powiatach woj. kujawsko-pomorskiego, w podziale na płeć, rok 2023**

Powiat	Kobiety od 16. do 29. roku życia		Mężczyźni od 16. do 29. roku życia		Ogółem osoby od 16. do 29. roku życia	
	liczba	% w ogóle ludności	liczba	% w ogóle ludności	liczba	% w ogóle ludności
aleksandrowski	3 740	7,0	4 106	7,7	7 846	14,7
brodnicki	5 705	7,3	6 320	8,1	12 025	15,5
bydgoski	9 266	7,3	9 798	7,7	19 064	15,0
Bydgoszcz	20 699	6,3	20 838	6,4	41 537	12,7
chełmiński	3 675	7,5	3 841	7,8	7 516	15,3
golubsko-dobrzyński	3 361	7,8	3 645	8,4	7 006	16,2
Grudziądz	5 567	6,3	5 751	6,5	11 318	12,8
grudziądzki	2 983	7,6	3 320	8,5	6 303	16,1
inowrocławski	9 973	6,6	10 605	7,0	20 578	13,7
lipnowski	5 037	8,0	5 504	8,8	10 541	16,8
mogileński	3 147	7,2	3 307	7,6	6 454	14,8
nakielski	6 196	7,5	6 627	8,0	12 823	15,5
radziejowski	2 659	7,0	2 898	7,7	5 557	14,7
rypiński	3 072	7,5	3 375	8,2	6 447	15,7
sępoleński	2 989	7,7	3 151	8,1	6 140	15,8
świecki	6 941	7,3	7 369	7,8	14 310	15,1
Toruń	12 997	6,7	12 625	6,5	25 622	13,2
toruński	8 629	7,5	9 237	8,1	17 866	15,6
tucholski	3 520	7,5	3 696	7,9	7 216	15,4
wąbrzeski	2 440	7,5	2 547	7,9	4 987	15,4
Włocławek	6 159	6,1	6 463	6,4	12 622	12,5
włocławski	5 912	7,2	6 506	7,9	12 418	15,1
żniński	4 821	7,1	5 205	7,7	10 026	14,8
woj. kujawsko-pomorskie	139 488	7,0	146 734	7,4	286 222	14,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Wykres 2. zawiera dane na temat liczby kobiet i mężczyzn z woj. kujawsko-pomorskiego według pojedynczych roczników. Uwzględniono osoby w wieku od 16 do 29 lat. Wykres przyjmuje kształt klepsydry – najliczniejsze roczniki stanowią jej szczyt (łącznie 23,5 tys. osób w wieku 29 lat, 22,0 tys. w wieku 28 lat i 21,9 tys. w wieku 27 lat) oraz podstawę (21,7 tys. osób w wieku 16 lat). Najmniej liczne roczniki reprezentują osoby mające 20 i 21 lat (po około 18,7 tys. osób).

**Wykres 2 Piramida wieku ludności od 16 do 29 lat, wg płci i pojedynczych roczników w województwie kujawsko-pomorskim, rok 2023**



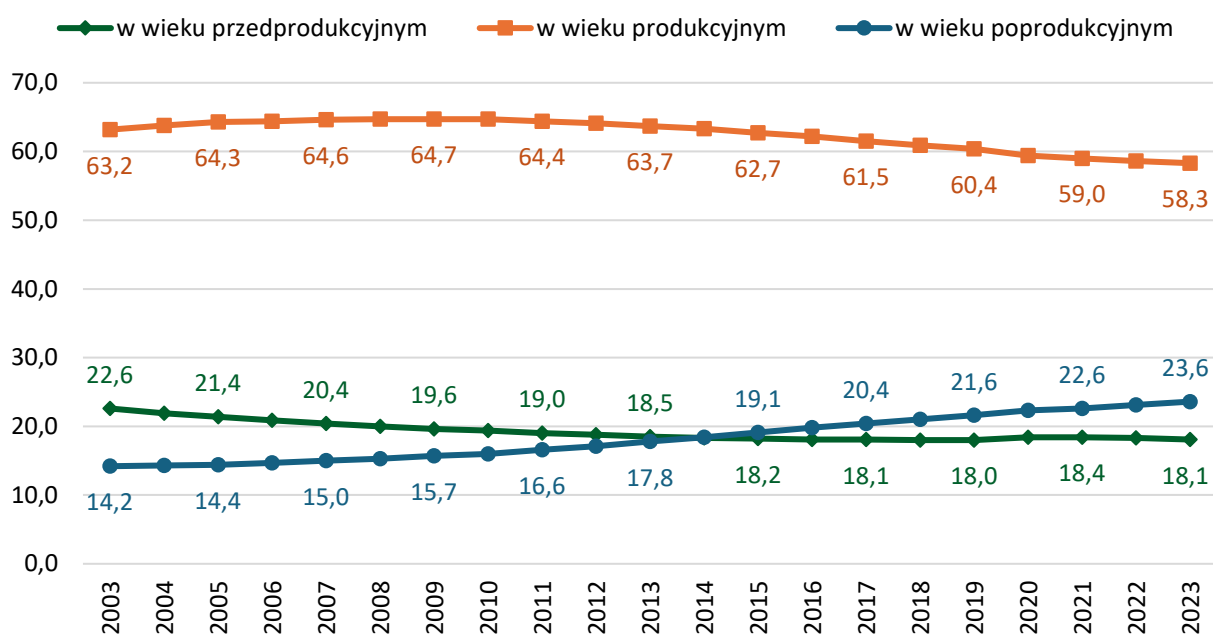
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Narodowego Spisu Powszechnego 2021, GUS

Na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat znacząco zmieniły się proporcje struktury ludności pod względem ekonomicznych grup wieku. W woj. kujawsko-pomorskim odsetek mężczyzn w wieku przedprodukcyjnym zmalał z 23,9% w 2003 do 19,2% w roku 2023. W analogicznym okresie procent mężczyzn w wieku produkcyjnym zmniejszył się o 2,8 punktu procentowego (z 66,6% do 63,8%), a odsetek mężczyzn w wieku poprodukcyjnym wzrósł aż o 7,6 p. proc. (z 9,4% do 17,0%).

W populacji kobiet dynamika struktury ludności jest znacznie bardziej alarmująca. Z powodu o 5 lat niższej niż u mężczyzn granicy wieku emerytalnego oraz dłuższego czasu trwania życia, kobiet w wieku poprodukcyjnym jest niemal dwa razy więcej niż kobiet poniżej 18. roku życia. Natomiast kobiet w wieku aktywności zawodowej (18-60 lat) jest o ponad 10 p. proc. mniej niż mężczyzn w wieku produkcyjnym.

Procent kobiet w wieku produkcyjnym zmalał z 59,9% w roku 2003 do 53,1% w roku 2023 (spadek o 6,9 p. proc.). W analogicznym czasie odsetek kobiet w wieku przedprodukcyjnym spadł z 21,4% do 17,0% (zmiana o 4,3 p. proc.), a odsetek kobiet w wieku poprodukcyjnym zwiększył się z 18,7% w 2003 do 29,9% w 2023 (wzrost o 11,2 p. proc.).

**Wykres 3 Dynamika struktury ludności wg ekonomicznych grup wieku, woj. kujawsko-pomorskie, lata 2003-2023 (w %)**



\*granica wieku produkcyjnego i poprodukcyjnego: u mężczyzn – 65 lat, u kobiet – 60 lat

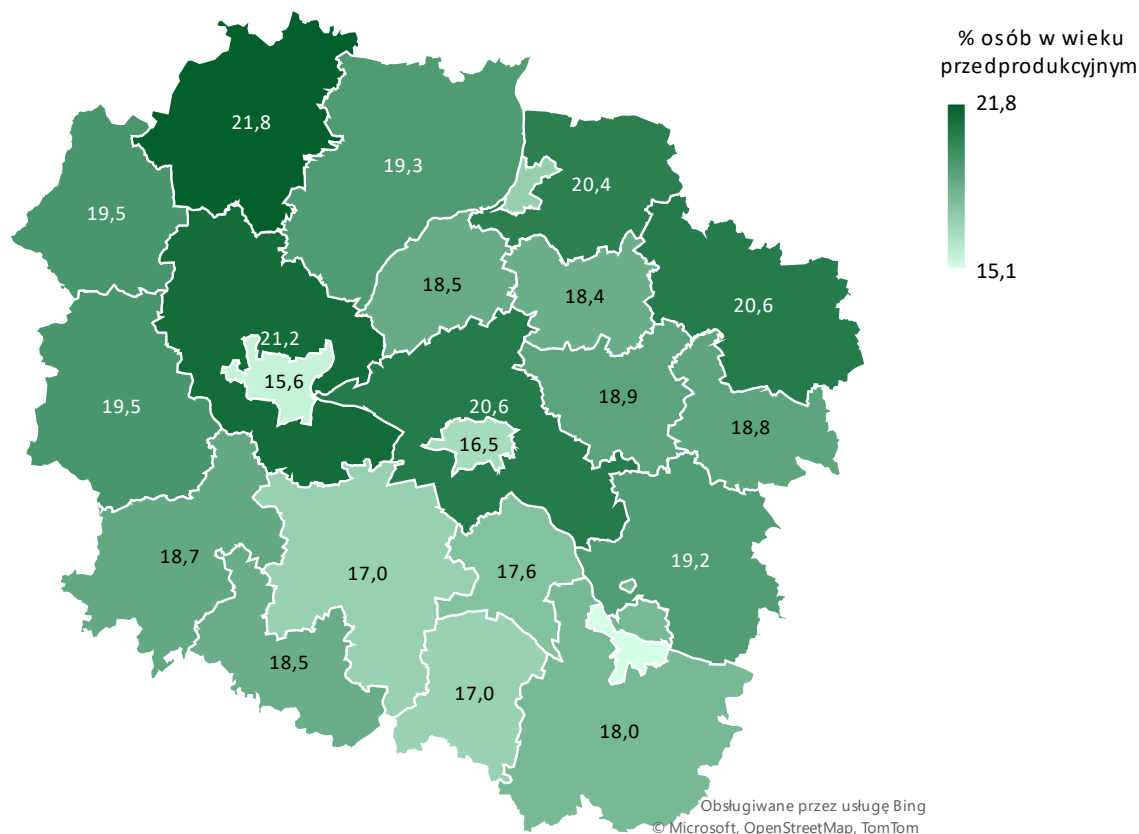
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Ogółem woj. kujawsko-pomorskie zamieszkuje 1 163,3 tys. osób w wieku produkcyjnym. Liczba ta stanowi 58,3% populacji regionu. Analizując wskaźniki demograficzne dwie dekady wstecz, można odnotować, że najbardziej korzystną sytuację mieliśmy w roku 2008. Wtedy to procent ludności w wieku produkcyjnym był najwyższy (64,7%), co piąty mieszkaniec był osobą poniżej 18. roku życia, a procent osób w wieku emerytalnym był stosunkowo niski (15,3%). Od tamtego czasu odsetek osób w wieku produkcyjnym zmalał o 6,4 p. proc., odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym - o 1,9 p. proc., a udział osób w wieku poprodukcyjnym w ogóle populacji regionu wzrósł o 8,3 p. proc. Od wspomnianego roku 2008, omawiane wskaźniki demograficzne ulegają systematycznemu pogorszeniu.

W populacji mieszkańców woj. kujawsko-pomorskiego najwyższy odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym (17 lat i mniej) odnotowano w powiatach tucholskim i bydgoskim (odpowiednio 21,8% i 21,2%). Z kolei wartości najniższe występują we Włocławku – 15,1% i w Bydgoszczy – 15,6%.



**Mapa 1** Udział osób w wieku przedprodukcyjnym w ogólnej populacji powiatów woj. kujawsko-pomorskiego, rok 2023, w %



\*m. Włocławek – 15,1%; m. Grudziądz – 17,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

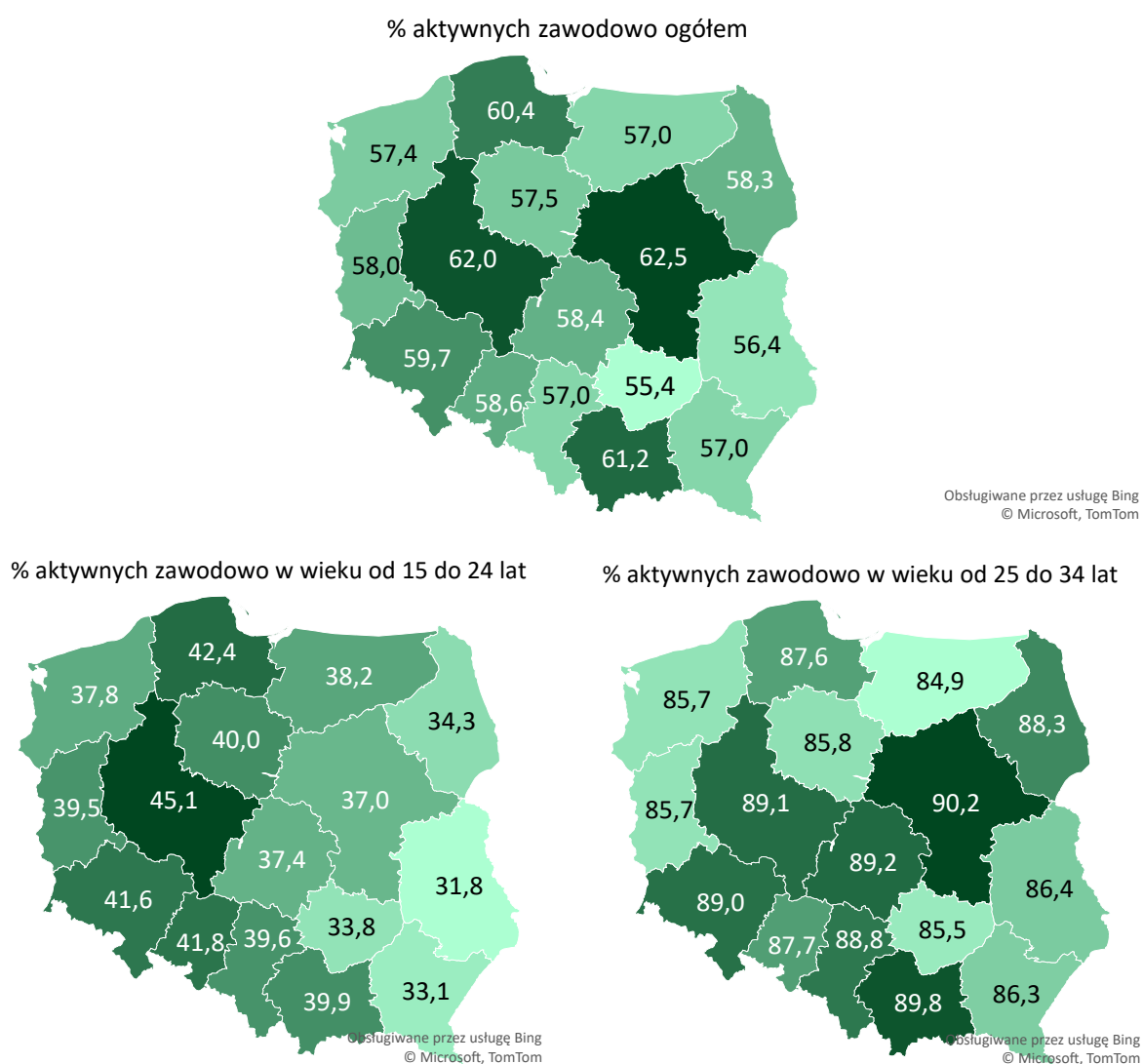
Analiza dynamiki struktury ludności regionu w podziale na ekonomiczne grupy wieku prowadzi do jednoznacznej konkluzji. Społeczeństwo starzeje się. Udział ludności w wieku przedprodukcyjnym systematycznie maleje, a spadek ten wraz ze wzrostem odsetka osób w wieku poprodukcyjnym skutkuje wyraźnym spadkiem udziału osób w wieku produkcyjnym. Postęp cywilizacyjny i rozwój medycyny powodują wzrost średniej długości życia. Z kolei uwarunkowania gospodarcze i przemiany kulturowe przyczyniają się do zmniejszenia liczby urodzeń. Przyrost naturalny w Polsce i w regionie jest z roku na rok coraz niższy.

Z tego względu ważnym jest, by polityka rynku pracy wobec osób młodych była prowadzona sposobem umożliwiającym im godzenie życia zawodowego z życiem prywatnym. Zakładaniu i powiększaniu rodziny sprzyja poczucie bezpieczeństwa ekonomicznego. Dlatego niezwykle istotnym zadaniem jest wsparcie młodych rodziców (szczególnie matek) w powrocie do pracy. Jest to obszar, w którym procesy zachodzące na rynku pracy są zależne od dostępu do opieki nad dziećmi do lat trzech i wychowania przedszkolnego.

### 3.1.2 Wskaźniki rynku pracy

Zgodnie z danymi Narodowego Spisu Powszechnego z roku 2021 (NSP 2021), ogólna liczba ludności aktywnej zawodowo w Polsce to 17 903 881<sup>3</sup>, w tym 9,56 mln mężczyzn (53,4% ogółu aktywnych zawodowo) i 8,35 mln kobiet (46,6%). W woj. kujawsko-pomorskim łączna liczba osób aktywnych zawodowo to 925 308 (504 257 mężczyzn i 421 051 kobiet).

**Mapa 2 Współczynnik aktywności zawodowej w regionach, ogółem wśród ludności powyżej 15. roku życia oraz w grupach wiekowych 15-24, 25-34, rok 2021, w %**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Narodowego Spisu Powszechnego 2021, GUS

Aby ocenić pozycję woj. kujawsko-pomorskiego na tle pozostałych regionów Polski, liczbę osób aktywnych zawodowo odniesiono do ogólnej liczby ludności w określonym wieku, zamieszkujących na określonym obszarze. Według danych NSP 2021, najwyższy

<sup>3</sup> Liczba ta obejmuje osoby powyżej 15. roku życia.

**współczynnik aktywności zawodowej** odnotowano w województwach mazowieckim (62,5%) i wielkopolskim (62,0%), a najniższy w woj. świętokrzyskim (55,4%). Kujawsko-pomorskie osiągając wartość współczynnika równą 57,5% lokuje się na 10. miejscu wśród 16 województw.

Odnosząc się do przedmiotu naszego badania – sytuacji osób młodych na regionalnym rynku pracy, sprawdziliśmy jaki jest odsetek osób aktywnych zawodowo w poszczególnych grupach wiekowych. Przedziały, którymi operuje Główny Urząd Statystyczny nie uwzględniają granicy wieku 16 i 29 lat. Dlatego zaprezentowane dane odnoszą się do grup w wieku od 15 do 24 lat oraz od 25 do 34 lat.

40,0% ludności woj. kujawsko-pomorskiego w wieku od 15 do 24 lat to osoby aktywne zawodowo. Pod względem wielkości tego współczynnika, region zajmuje dość wysokie – 5. miejsce w skali kraju (średnia wartość dla Polski to 38,7%). Pod względem aktywności zawodowej ludności między 25. a 34. rokiem życia region osiąga znacznie niższy wynik – 12. miejsce. Należy jednak zauważyć, że w tej grupie wiekowej współczynnik aktywności zawodowej nie jest mocno zróżnicowany w poszczególnych województwach. W skali kraju ma wartość 88,2%, natomiast w woj. kujawsko-pomorskim – 85,8%.

W przypadku wskaźników rynku pracy, zmienną silnie różnicującą populację jest płeć. Ze względu na uwarunkowania prawne (wiek emerytalny) oraz kulturowe (stereotypowe przypisanie kobiet do pełnienia obowiązków domowych i wychowawczych) wartości współczynnika aktywności zawodowej są znacznie wyższe w populacji mężczyzn niż wśród kobiet. W roku 2021, w grupie wiekowej 15-24 lata odsetek aktywnych zawodowo kobiet zamieszkujących woj. kujawsko-pomorskie wyniósł 35,5%. Analogiczna wartość w populacji mężczyzn była o 8,8 p. proc. wyższa (44,3%). Jeszcze bardziej wyraźna jest różnica aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w grupie wieku od 25 do 34 lat. Tu wartości omawianych współczynników wynoszą odpowiednio 79,8% i 91,7% (patrz tabela 4.).

Analizie poddaliśmy także zróżnicowanie terytorialne w ramach regionu. Rozkład wartości wskaźników aktywności zawodowej w powiatach woj. kujawsko-pomorskiego jest różny w zależności od tego, o jakiej grupie wiekowej mówimy. Najbardziej to zróżnicowanie widać w przypadku Bydgoszczy i Torunia. W miastach tych jest relatywnie najwyższy odsetek aktywnych zawodowo osób między 25. a 34. rokiem życia (odpowiednio 89,7% i 88,7%). Z kolei wartości omawianych wskaźników w grupie osób od 15 do 24 lat należą w tych miastach do najniższych w województwie (odpowiednio 37,8% i 36,9%).

Mimo tego, możliwe jest wskazanie powiatów, w których wskaźniki aktywności zawodowej młodych (z obu analizowanych grup) są generalnie wysokie: sępoleński i mogileński, oraz takich, w których wartości wskaźników są generalnie niskie: aleksandrowski i lipnowski.

Tabela 4 Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 15 – 34 lata w powiatach woj. kujawsko-pomorskiego, rok 2021, w %

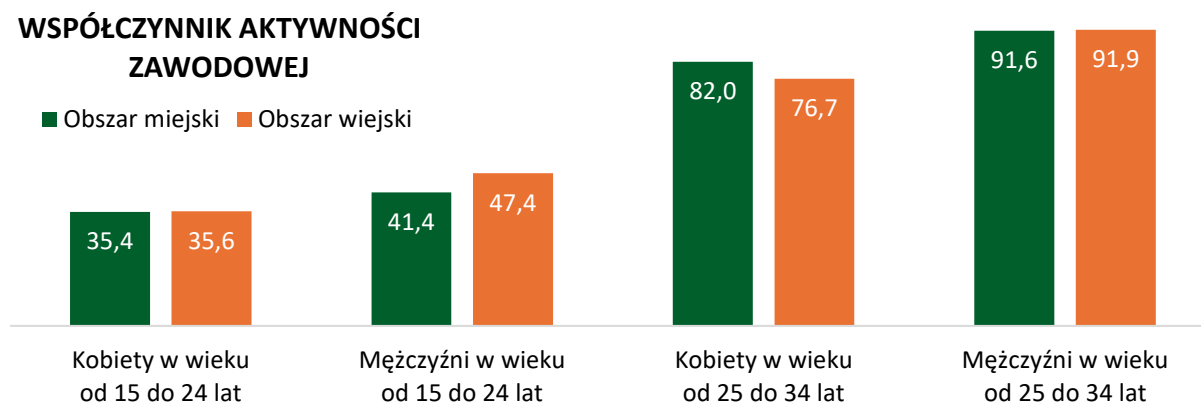
Powiat	Mężczyźni						Kobiety						Ogółem					
	15-24 lat			25-34 lat			15-24 lat			25-34 lat			15-24 lat			25-34 lat		
	miasto	wieś	ogółem	miasto	wieś	ogółem	miasto	wieś	ogółem	miasto	wieś	ogółem	miasto	wieś	ogółem	miasto	wieś	ogółem
aleksandrowski	38,5	49,1	45,1	88,9	89,7	89,4	32,8	33,8	33,4	78,6	75,6	76,8	35,8	41,9	39,6	83,6	83,0	83,2
brodnicki	47,0	56,1	52,6	91,9	91,3	91,6	39,1	39,2	39,2	78,3	75,3	76,7	43,1	48,2	46,2	85,1	83,7	84,3
bydgoski	44,5	37,6	39,0	92,1	92,4	92,4	36,1	29,9	31,1	80,6	82,7	82,2	40,5	33,9	35,2	86,6	87,5	87,3
Bydgoszcz	39,9	nd.	39,9	92,9	nd.	92,9	35,6	nd.	35,6	86,6	nd.	86,6	37,8	nd.	37,8	89,7	nd.	89,7
chełmiński	46,6	50,4	49,2	90,6	92,1	91,6	36,8	40,9	39,6	75,3	75,4	75,3	41,8	45,7	44,4	83,1	84,1	83,8
golubsko-dobrzyński	47,3	47,7	47,6	92,4	90,9	91,4	31,3	34,1	33,2	78,5	75,5	76,6	39,4	41,3	40,7	85,5	83,4	84,1
Grudziądz	42,7	nd.	42,7	90,9	nd.	90,9	36,9	nd.	36,9	78,8	nd.	78,8	39,8	nd.	39,8	84,8	nd.	84,8
grudziądzki	45,1	45,6	45,5	93,6	92,4	92,6	39,5	36,0	36,4	71,1	74,0	73,7	42,3	41,2	41,3	82,8	83,5	83,4
inowrocławski	42,9	49,1	45,4	91,2	91,7	91,4	36,1	37,4	36,6	77,7	76,8	77,3	39,6	43,4	41,1	84,6	84,6	84,6
lipnowski	37,7	44,5	42,7	85,7	88,6	87,8	33,6	33,7	33,7	70,8	71,3	71,2	35,7	39,2	38,3	78,5	80,8	80,2
mogileński	49,4	52,4	51,4	93,1	94,7	94,1	40,3	37,8	38,6	78,3	74,9	76,2	45,0	45,3	45,2	85,9	85,4	85,6
nakielski	42,9	49,2	46,7	91,5	92,2	91,9	38,1	38,1	38,1	78,0	75,5	76,5	40,6	43,8	42,5	84,8	84,3	84,5
radziejowski	43,3	46,0	45,4	89,0	91,4	90,9	30,1	33,2	32,5	73,1	77,3	76,3	36,8	40,0	39,3	81,3	84,8	84,0
rypiński	45,7	51,3	49,5	92,1	93,0	92,7	30,1	35,8	33,8	73,9	74,7	74,4	38,1	44,0	42,0	83,1	84,5	84,0
sępoleński	48,9	54,7	52,4	91,8	92,6	92,3	39,2	42,2	40,9	80,4	76,8	78,2	44,1	48,8	46,8	86,3	85,1	85,6
świecki	42,6	52,6	49,9	91,7	92,5	92,3	36,2	39,4	38,5	78,9	78,2	78,4	39,4	46,3	44,4	85,5	85,7	85,6
Toruń	39,1	nd.	39,1	91,6	nd.	91,6	34,8	nd.	34,8	86,0	nd.	86,0	36,9	nd.	36,9	88,7	nd.	88,7
toruński	46,4	40,1	40,8	90,1	92,6	92,2	36,5	31,8	32,3	70,5	78,6	77,6	41,6	36,1	36,7	80,7	85,6	84,9
tucholski	44,2	50,9	49,3	91,1	91,8	91,6	32,8	40,5	38,7	79,1	77,1	77,6	38,7	45,9	44,1	85,3	84,8	84,9
wąbrzeski	46,3	54,5	51,5	92,0	91,7	91,8	37,7	41,0	39,8	75,8	76,0	75,9	42,2	48,0	45,9	83,8	84,4	84,1
Włocławek	37,9	nd.	37,9	90,0	nd.	90,0	33,3	nd.	33,3	80,3	nd.	80,3	35,7	nd.	35,7	85,2	nd.	85,2
włocławski	38,4	45,8	44,6	86,6	91,6	90,7	28,1	32,0	31,3	75,7	75,5	75,5	33,3	39,3	38,3	81,2	84,0	83,5
żniński	42,8	54,4	49,9	91,9	92,2	92,1	34,7	37,3	36,3	75,0	72,9	73,7	39,0	46,2	43,4	83,8	82,9	83,2
woj. kujawsko-pomorskie	41,4	47,4	44,3	91,6	91,9	91,7	35,4	35,6	35,5	82,0	76,7	79,8	38,5	41,7	40,0	86,8	84,6	85,8
Polska	39,6	45,7	42,4	92,3	92,3	92,3	35,1	34,6	34,9	86,0	81,0	84,0	37,4	40,4	38,7	89,1	86,9	88,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Narodowego Spisu Powszechnego 2021, GUS

Drugim czynnikiem różnicującym terytorialnie wskaźniki rynku pracy jest podział na obszar miejski i wiejski. Jednak istotne różnice widoczne są dopiero w skali poszczególnych powiatów, a nie całego regionu. W zdecydowanej większości powiatów woj. kujawsko-pomorskiego współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku od 15 do 24 lat jest wyższy na obszarach wiejskich niż miejskich. Wyjątki stanowią powiaty bydgoski i toruński (w przypadku kobiet także powiaty grudziądzki i mogileński), w których odsetek aktywnych zawodowo jest wyższy w miastach niż na obszarach wiejskich – wśród mężczyzn średnio o 6,6 p. proc., a wśród kobiet średnio o 4,2 p. proc.

W grupie mężczyzn między 25. a 34. rokiem życia jedynym powiatem, w którym odsetek aktywnych zawodowo istotnie różni się między obszarem miejskim a wiejskim jest powiat włocławski (różnica wynosi 5,0 p. proc. na korzyść mieszkańców wsi). Natomiast w grupie kobiet w tym wieku możemy zaobserwować większe zróżnicowanie między powiatami. Na obszarach miejskich powiatów sępoleńskiego i mogileńskiego udział aktywnych zawodowo kobiet jest o około 3,5 p. proc. wyższy niż na obszarach wiejskich. Przeciwna sytuacja – istotnie wyższy odsetek aktywnych zawodowo kobiet na obszarach wiejskich niż miejskich, występuje w powiatach toruńskim (różnica 8,1 p. proc.) i radziejowskim (różnica 4,2 p. proc.).

**Wykres 4 Współczynnik aktywności zawodowej młodych kobiet i mężczyzn, na obszarze miejskim i wiejskim woj. kujawsko-pomorskiego, rok 2021, w %**



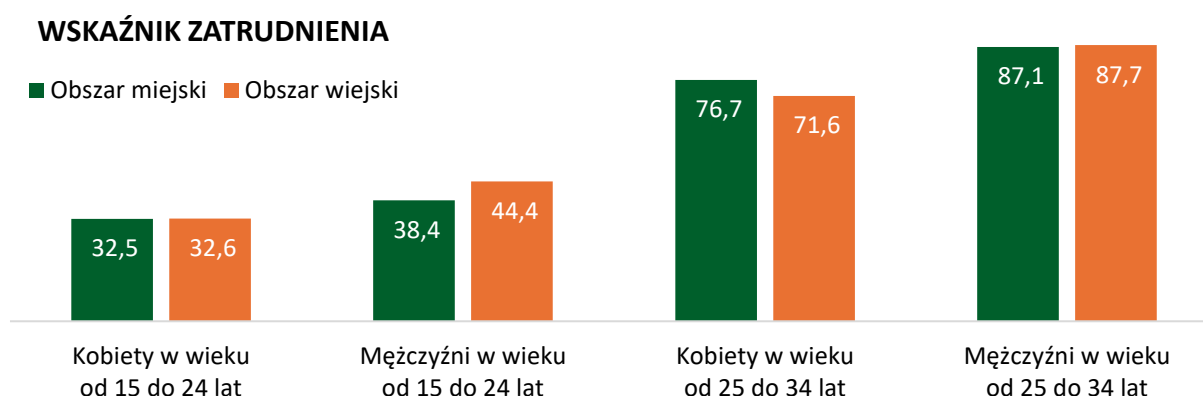
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Narodowego Spisu Powszechnego 2021, GUS

Drugim wskaźnikiem rynku pracy, któremu poświęciliśmy naszą analizę jest **wskaźnik zatrudnienia**. Oblicza się go jako procentowy udział liczby pracujących w liczbie ludności (ogółem lub danej grupy). Przy wyliczaniu wskaźnika zatrudnienia, w mianowniku nie uwzględnia się osób o nieustalonej aktywności ekonomicznej. Wartość tego wskaźnika dla danego okresu informuje o liczbie osób pracujących przypadającej na każde 100 osób w danej grupie (wyróżnianej np. ze względu na płeć, wiek lub miejsce zamieszkania).<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Za: Narodowy Spis Powszechny 2021, GUS

Zgodnie z danymi Narodowego Spisu Powszechnego z roku 2021, populacja pracujących mężczyzn zamieszkujących woj. kujawsko-pomorskie wynosi 481,5 tys. W populacji kobiet liczba ta wynosi 399,3 tys. osób. Pracujące osoby w wieku od 25 do 34 lat stanowią łącznie 22,3% ogółu osób pracujących w regionie (bez istotnej różnicy w populacji kobiet i mężczyzn). Natomiast łączna liczba pracujących pomiędzy 15. a 24. rokiem życia stanowi 8,1% ogółu pracujących (8,5% w populacji mężczyzn i 7,7% w populacji kobiet).

**Wykres 5** Wskaźnik zatrudnienia młodych kobiet i mężczyzn, na obszarze miejskim i wiejskim woj. kujawsko-pomorskiego, rok 2021, w %



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Narodowego Spisu Powszechnego 2021, GUS

Wartości wskaźnika zatrudnienia są zbliżone do wartości współczynnika aktywności zawodowej. Wynika to z faktu, że większość populacji osób aktywnych zawodowo jest tworzona przez osoby pracujące. Aktywnymi zawodowo są także osoby zarejestrowane jako bezrobotne. W grupach tworzonych przez osoby w wieku przedprodukcyjnym wskaźnik zatrudnienia jest tożsamy ze współczynnikiem aktywności zawodowej (młodzi mogą się rejestrować jako bezrobotni będąc osobami pełnoletnimi).

Na kolejnej stronie opracowania przedstawiliśmy tabelę rozkładu wartości wskaźnika zatrudnienia w powiatach woj. kujawsko-pomorskiego – ogółem oraz w podziale na mieszkańców obszaru miejskiego i wiejskiego. Na tle regionu pozytywnie wyróżniają się powiaty sępoleński i brodnicki. Natomiast najniższe wartości wskaźnika zatrudnienia odnotowano w powiatach lipnowskim, radziejowskim oraz we Włocławku.

Specyficzna sytuacja zachodzi w Bydgoszczy i Toruniu. W miastach tych wskaźniki zatrudnienia mężczyzn w wieku od 15 do 24 lat należą do najniższych w regionie, natomiast wartości wskaźników zatrudnienia osób między 25. a 34. rokiem życia (zarówno kobiet jak i mężczyzn) należą do najwyższych w województwie. Wyjątkowe są także powiaty bydgoski i toruński. Jako jedyne charakteryzują się wyższym wskaźnikiem zatrudnienia osób między 15. a 24. rokiem życia na obszarach miejskich niż na obszarach wiejskich.

Tabela 5 Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15 – 34 lata w powiatach woj. kujawsko-pomorskiego, rok 2021, w %

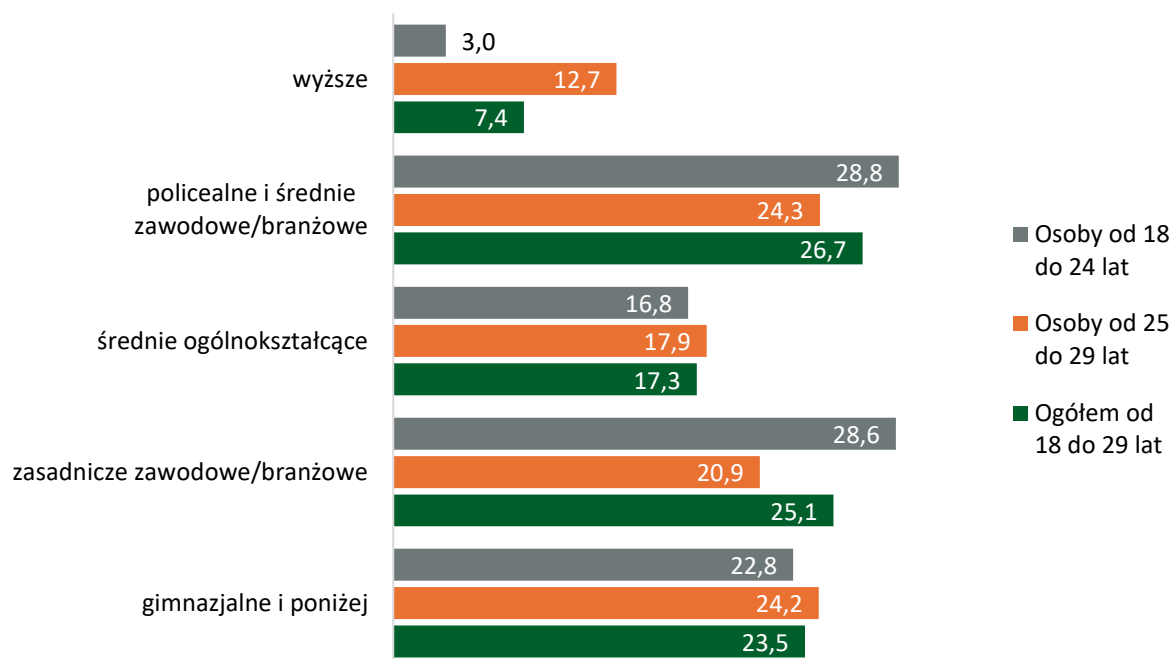
Powiat	Mężczyźni						Kobiety						Ogółem					
	15-24 lat			25-34 lat			15-24 lat			25-34 lat			15-24 lat			25-34 lat		
	miasto	wieś	ogółem	miasto	wieś	ogółem	miasto	wieś	ogółem	miasto	wieś	ogółem	miasto	wieś	ogółem	miasto	wieś	ogółem
aleksandrowski	33,3	45,2	40,8	81,4	85,0	83,6	28,1	31,1	30,0	69,9	71,0	70,5	30,9	38,6	35,7	75,5	78,3	77,2
brodnicki	44,0	53,1	49,6	88,0	88,1	88,1	35,7	36,3	36,0	73,3	71,0	72,1	40,0	45,3	43,2	80,6	79,9	80,2
bydgoski	41,7	35,7	36,9	88,2	89,2	89,0	34,6	28,3	29,5	76,3	79,1	78,5	38,3	32,1	33,3	82,4	84,1	83,8
Bydgoszcz	37,9	nd.	37,9	89,9	nd.	89,9	33,6	nd.	33,6	83,1	nd.	83,1	35,8	nd.	35,8	86,4	nd.	86,4
chełmiński	44,0	48,5	47,0	87,0	88,3	87,9	34,4	38,0	36,8	70,9	71,9	71,5	39,3	43,3	42,0	79,2	80,5	80,1
golubsko-dobrzyński	42,0	45,1	44,2	84,5	87,2	86,3	26,9	31,3	29,8	69,0	71,0	70,3	34,5	38,6	37,3	76,8	79,3	78,4
Grudziądz	39,0	nd.	39,0	85,2	nd.	85,2	33,3	nd.	33,3	72,6	nd.	72,6	36,2	nd.	36,2	78,9	nd.	78,9
grudziądzki	40,9	42,5	42,4	86,2	88,0	87,7	34,9	33,2	33,4	62,7	68,1	67,4	37,9	38,2	38,2	74,9	78,3	77,9
inowrocławski	38,5	44,3	40,9	85,2	86,7	85,7	32,1	33,2	32,5	70,4	70,4	70,4	35,4	38,9	36,8	78,0	78,9	78,3
lipnowski	33,1	40,7	38,7	78,7	82,8	81,7	28,8	30,4	30,0	63,3	64,7	64,3	31,0	35,7	34,5	71,3	74,6	73,7
mogileński	45,4	48,3	47,3	87,7	89,2	88,7	34,7	33,0	33,6	70,2	68,7	69,3	40,2	40,9	40,7	79,1	79,6	79,4
nakielski	39,1	46,2	43,4	86,3	87,8	87,2	34,8	35,6	35,3	71,9	70,2	70,9	37,1	41,0	39,5	79,2	79,5	79,4
radziejowski	39,0	41,3	40,8	83,8	86,1	85,6	25,8	29,6	28,7	64,6	68,2	67,3	32,5	35,8	35,1	74,5	77,8	77,0
rypiński	40,7	48,3	45,9	84,4	88,5	87,1	26,6	32,0	30,2	65,4	69,1	67,7	33,8	40,7	38,4	75,1	79,5	77,9
sępoleński	46,1	53,1	50,3	86,4	88,1	87,4	36,1	39,6	38,1	75,8	71,2	73,1	41,1	46,7	44,4	81,4	80,1	80,6
świecki	39,7	49,8	47,1	88,0	88,8	88,6	32,6	36,1	35,1	73,1	73,7	73,5	36,1	43,2	41,3	80,7	81,5	81,3
Toruń	36,8	nd.	36,8	87,8	nd.	87,8	32,8	nd.	32,8	81,8	nd.	81,8	34,8	nd.	34,8	84,7	nd.	84,7
toruński	44,4	37,1	37,9	85,7	89,1	88,6	31,9	29,4	29,6	65,9	74,2	73,2	38,4	33,4	33,9	76,2	81,6	80,9
tucholski	40,9	47,5	45,9	85,9	88,4	87,7	29,4	37,5	35,6	73,1	72,5	72,7	35,4	42,7	40,9	79,7	80,8	80,5
wąbrzeski	43,1	51,0	48,1	86,1	86,3	86,2	32,8	37,2	35,6	70,5	70,2	70,3	38,1	44,4	42,1	78,2	78,8	78,6
Włocławek	34,6	nd.	34,6	83,7	nd.	83,7	30,0	nd.	30,0	72,5	nd.	72,5	32,4	nd.	32,4	78,2	nd.	78,2
włocławski	34,9	42,6	41,3	80,1	86,4	85,3	24,3	29,4	28,5	69,0	70,0	69,8	29,6	36,4	35,2	74,5	78,7	77,9
żniński	40,3	52,2	47,6	88,1	89,9	89,2	32,3	34,0	33,3	69,6	68,9	69,2	36,5	43,5	40,8	79,2	79,8	79,5
woj. kujawsko-pomorskie	38,4	44,4	41,3	87,1	87,7	87,4	32,5	32,6	32,6	76,7	71,6	74,6	35,5	38,7	37,1	81,9	80,0	81,1
Polska	36,8	42,6	39,5	88,2	88,3	88,2	32,7	32,0	32,4	81,8	76,8	79,9	34,8	37,5	36,0	85,0	82,8	84,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Narodowego Spisu Powszechnego 2021, GUS

W opisie **struktury bezrobocia** w powiatach województwa kujawsko-pomorskiego posłużyliśmy się danymi Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu. Agreguje on i upowszechnia dane przekazywane przez powiatowe urzędy pracy z regionu. Według stanu na koniec roku 2023, woj. kujawsko-pomorskie zamieszkiwało ogółem 54 376 zarejestrowanych bezrobotnych. Większość z nich (57,5%) stanowiły kobiety. 52,6% ogółu zarejestrowanych to osoby długotrwale bezrobotne. Z kolei osoby do 29. roku życia (włącznie) stanowiły jedną czwartą (25,1%) populacji osób bezrobotnych w woj. kujawsko-pomorskim (w tym: 7 391 osób w wieku 18-24 lata i 6 242 osoby w wieku 25-29 lat). Poniżej znajduje się graficzna prezentacja struktury społeczno-demograficznej tej grupy.

Udział osób między 18. a 24. rokiem życia w ogólnej liczbie młodych bezrobotnych jest nieco niższy od odsetka osób między 25. a 29. rokiem życia (45,8% wobec 54,2%). Pod względem wykształcenia, w populacji zarejestrowanych bezrobotnych z woj. kujawsko-pomorskiego dominują osoby posiadające wykształcenie zawodowe/branżowe (25,1% osób z zasadniczym zawodowym/branżowym oraz 26,7% osób z policealnym i średnim zawodowym /branżowym). Osoby z wykształceniem wyższym stanowią 7,4% ogółu bezrobotnych w wieku do 29 lat (3,0% w grupie 18-24 lata i 12,7% w grupie 25-29 lat).

**Wykres 6 Zarejestrowani bezrobotni do 29. roku życia włącznie w woj. kujawsko-pomorskim – wg wieku i wykształcenia, rok 2023, w %**



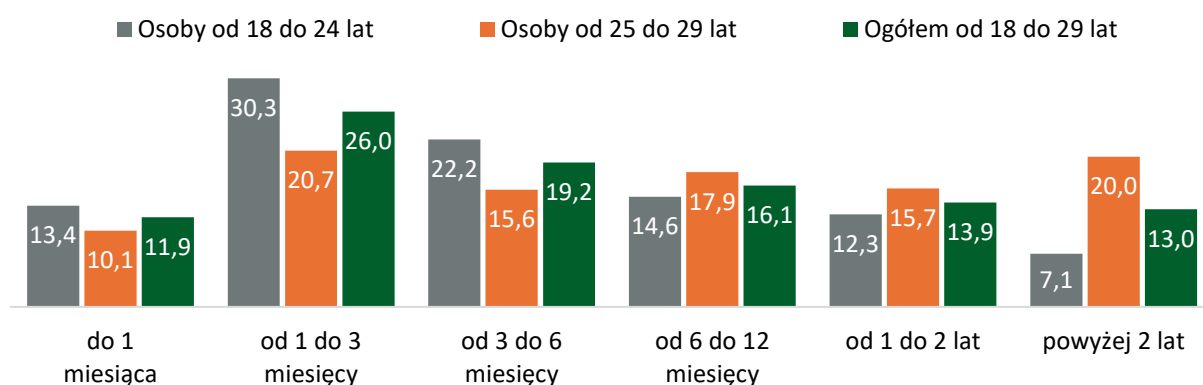
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP w Toruniu

Co piąty bezrobotny w wieku od 25 do 29 lat (20,0%) to osoba pozostająca bez pracy przez okres dłuższy niż 24 miesiące. Natomiast łącznie 35,7% bezrobotnych w tej grupie wiekowej pozostaje bez zatrudnienia przez czas dłuższy niż 12 miesięcy. Wśród osób od 18. do 24. roku



życia odsetek bezrobotnych przez czas dłuższy niż 2 lata wynosił 7,1%, a łączny procent bezrobotnych przez co najmniej rok wynosił 19,4%. Doświadczenie publicznych służb zatrudnienia pokazuje, że im dłużej trwa okres pozostawania bez pracy, tym trudniej powrócić danej osobie na rynek pracy.

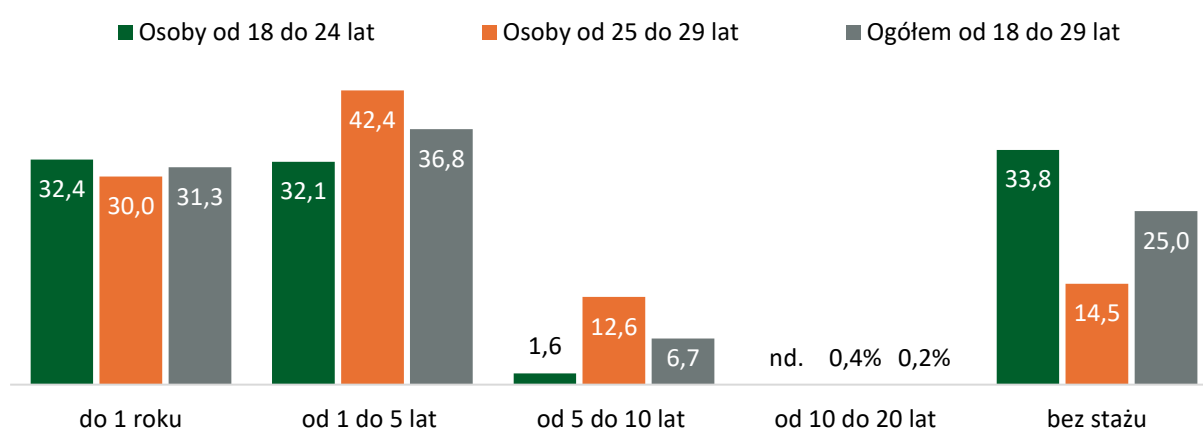
**Wykres 7 Zarejestrowani bezrobotni do 29. roku życia włącznie w woj. kujawsko-pomorskim – wg wieku i czasu pozostawania bez pracy, rok 2023, w %**



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP w Toruniu

Ze względu na młody wiek, osoby do 29. roku życia rzadko dysponują zasobem, którym jest duże doświadczenie zawodowe. Większość z nich posiada staż pracy krótszy niż 5 lat. Z kolei zupełnym brakiem doświadczenia zawodowego charakteryzuje się aż 25,0% tej grupy.

**Wykres 8 Zarejestrowani bezrobotni do 29. roku życia włącznie w woj. kujawsko-pomorskim – wg wieku i stażu pracy ogółem, rok 2023, w %**

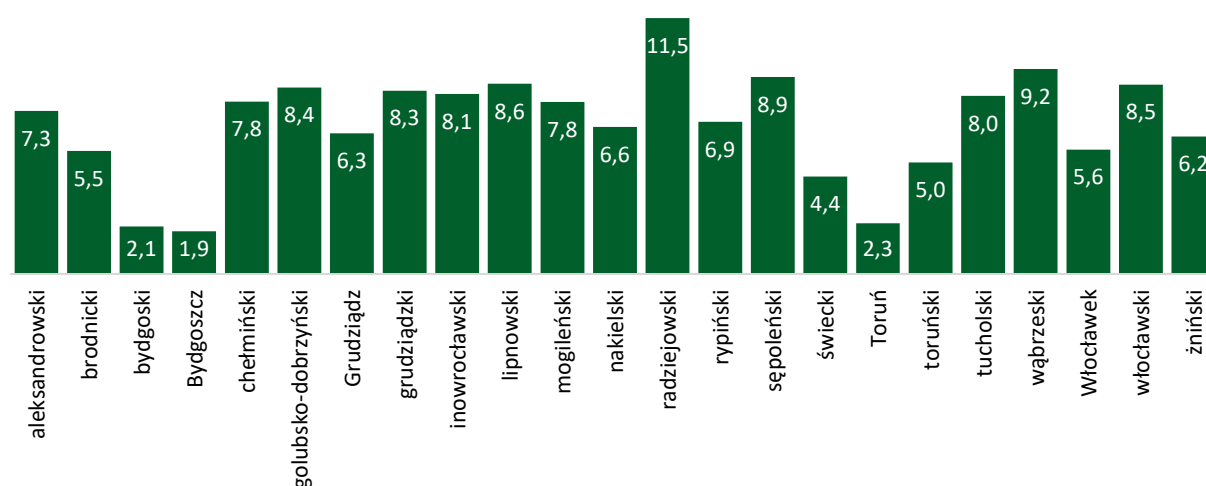


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP w Toruniu

Na potrzeby porównania sytuacji wewnątrz regionu obliczyliśmy wskaźnik bezrobocia wśród młodych mieszkańców poszczególnych powiatów (osoby od 18. do 34. roku życia). Jest to stosunek liczby zarejestrowanych bezrobotnych w wieku od 18 do 24 lat oraz od 25 do 34 lat do ogólnej liczby ludności w tych przedziałach wiekowych. Bazowaliśmy na danych za rok

2023. Dodatkowo uwzględniliśmy podział na płeć. W młodszej z analizowanych grup ma ona mniejsze znaczenie, jednak wśród osób między 25. a 34. rokiem życia można zauważyć istotnie wyższy poziom bezrobocia wśród kobiet niż wśród mężczyzn.

**Wykres 9** Wskaźnik bezrobocia wśród młodych mieszkańców powiatów województwa kujawsko-pomorskiego (osoby w wieku od 18 do 34 lat), rok 2023, w %



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Zdecydowanie najniższe bezrobocie dotyczy młodych mieszkańców Bydgoszczy (wartość wskaźnika równa 1,9%), Torunia (2,3%) i powiatu bydgoskiego (2,1%). Z kolei najwyższą wartość wskaźnika odnotowano w powiecie radziejowskim (11,5%). Relatywnie wysokie wyniki w zakresie poziomu bezrobocia młodych uzyskały także powiaty: wąbrzeski (9,2%), sępoleński (8,9%) i lipnowski (8,6%).

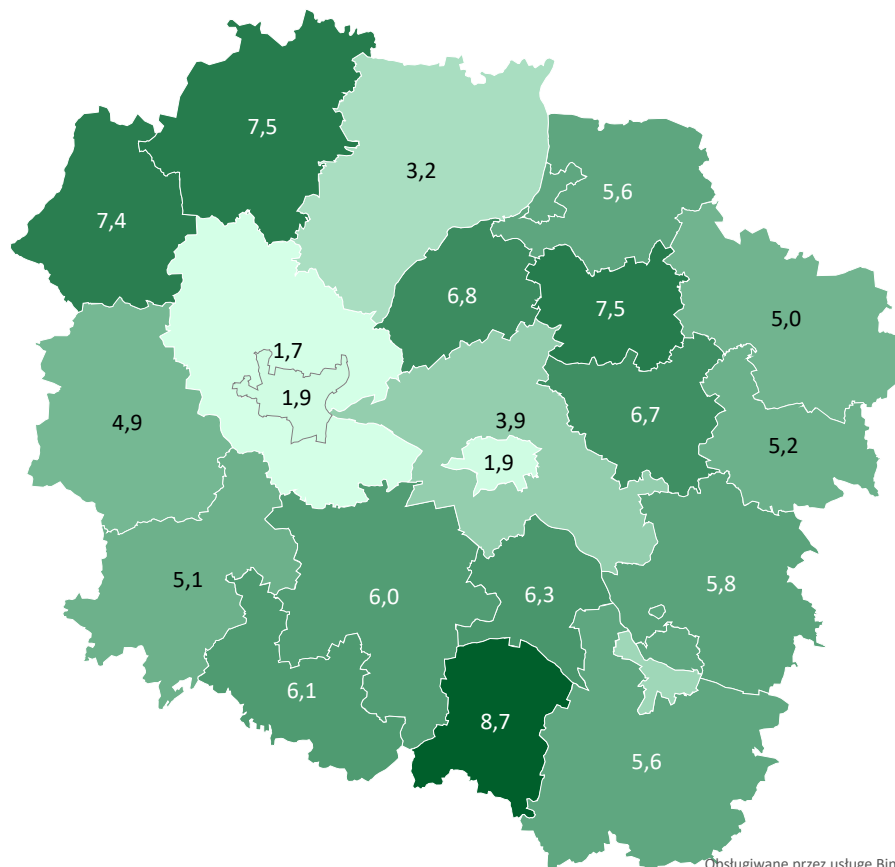
We wszystkich powiatach poziom bezrobocia dotyczący analizowanych grup wiekowych jest wyższy wśród kobiet niż wśród mężczyzn. W przypadku osób od 18. do 24. roku życia największe różnice widać w powiatach świeckim i grudziądzkim – wskaźnik bezrobocia kobiet jest niemal dwukrotnie wyższy od wartości wskaźnika wśród mężczyzn w analogicznym wieku. Nominalna różnica wysokości wskaźników obydwu płci wynosi średnio 2,6 p. proc. (maksymalnie 5,2 p. proc. w powiecie grudziądzkim).

Znacznie większe zróżnicowanie poziomu bezrobocia ze względu na płeć jest widoczne wśród przedstawicieli starszej z analizowanych grup – osób między 25. a 34. rokiem życia.

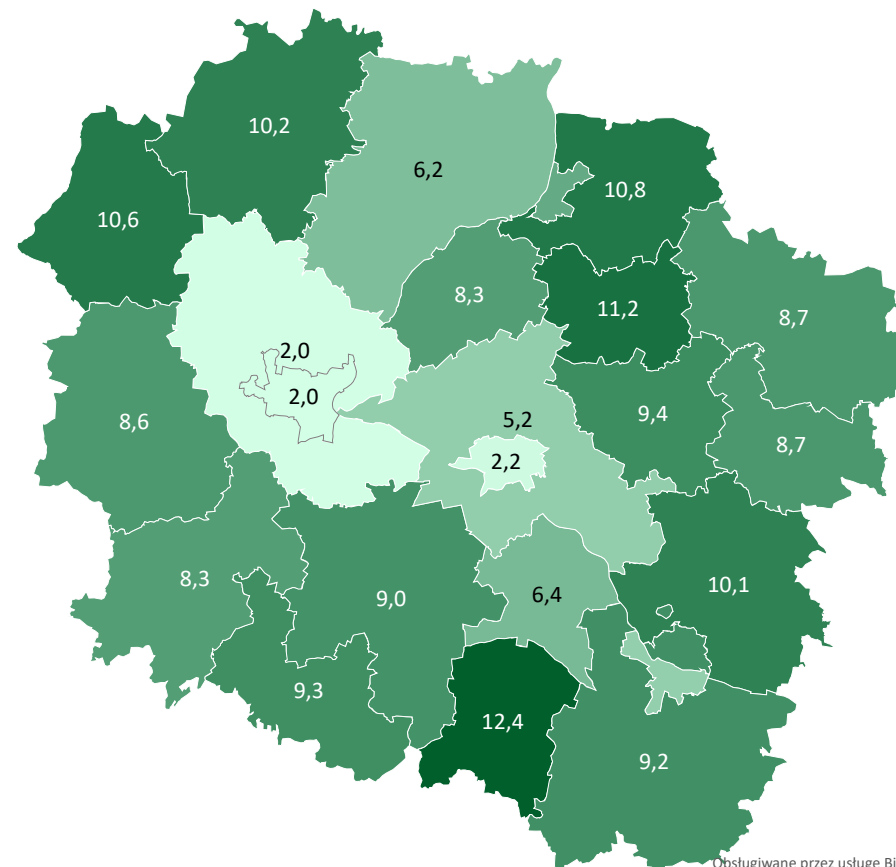
W 19 spośród 23 powiatów wartość wskaźnika bezrobocia jest ponad dwukrotnie wyższa w grupie kobiet. Największe różnice odnotowano w powiatach rypińskim, mogileńskim i żnińskim. Nominalna różnica wysokości wskaźników bezrobocia kobiet i mężczyzn w grupie 25-34 lata wynosi średnio 6,0 p. proc. (maksymalnie 10,0 p. proc. w powiecie radziejowskim i 9,5 p. proc. w powiecie wąbrzeskim).

Mapa 3 Wskaźnik bezrobocia wśród kobiet i mężczyzn między 18. a 24. rokiem życia, woj. kujawsko-pomorskie, rok 2023, w %

**MĘŻCZYŹNI 18-24 lata**



**KOBIETY 18-24 lata**

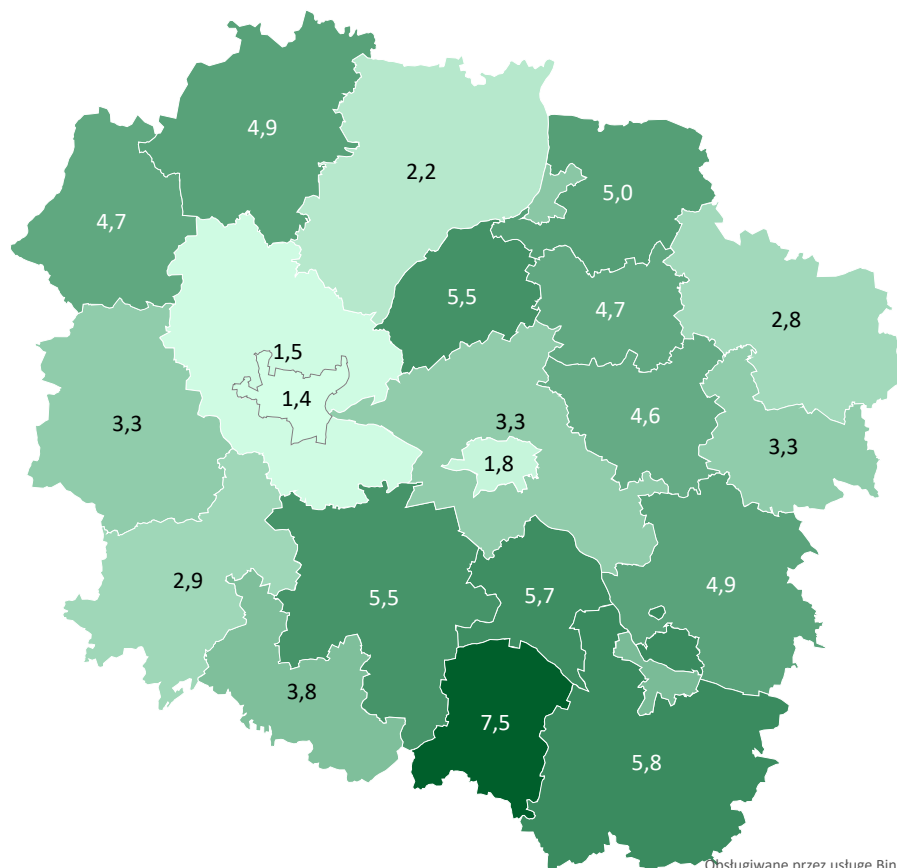


\*MĘŻCZYŹNI: Włocławek – 3,5%; Grudziądz – 5,6%; KOBIETY: Włocławek – 5,2%; Grudziądz – 7,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

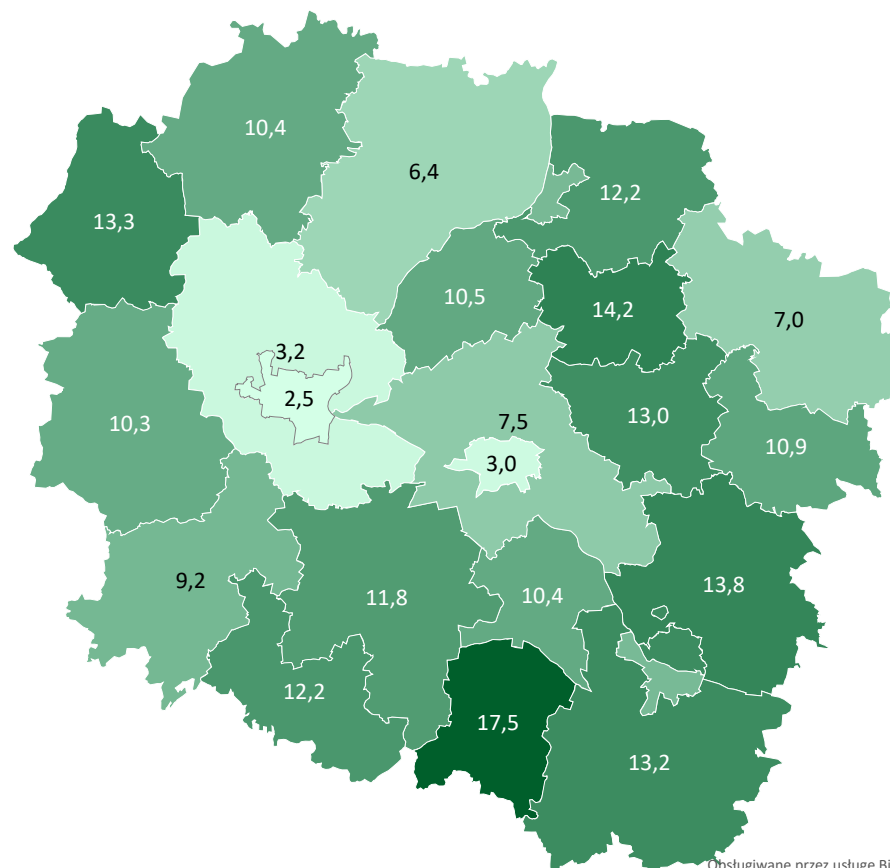
Mapa 4 Wskaźnik bezrobocia wśród kobiet i mężczyzn między 25. a 34. rokiem życia, woj. kujawsko-pomorskie, rok 2023, w %

**MĘŻCZYŹNI 25-34 lata**



Obsługiwane przez usługę Bing  
© GeoNames, Microsoft, TomTom

**KOBIETY 25-34 lata**



Obsługiwane przez usługę Bing  
© GeoNames, Microsoft, TomTom

\*MĘŻCZYŹNI: Włocławek – 4,0%; Grudziądz – 3,5%; KOBIETY: Włocławek – 9,0%; Grudziądz – 9,0%

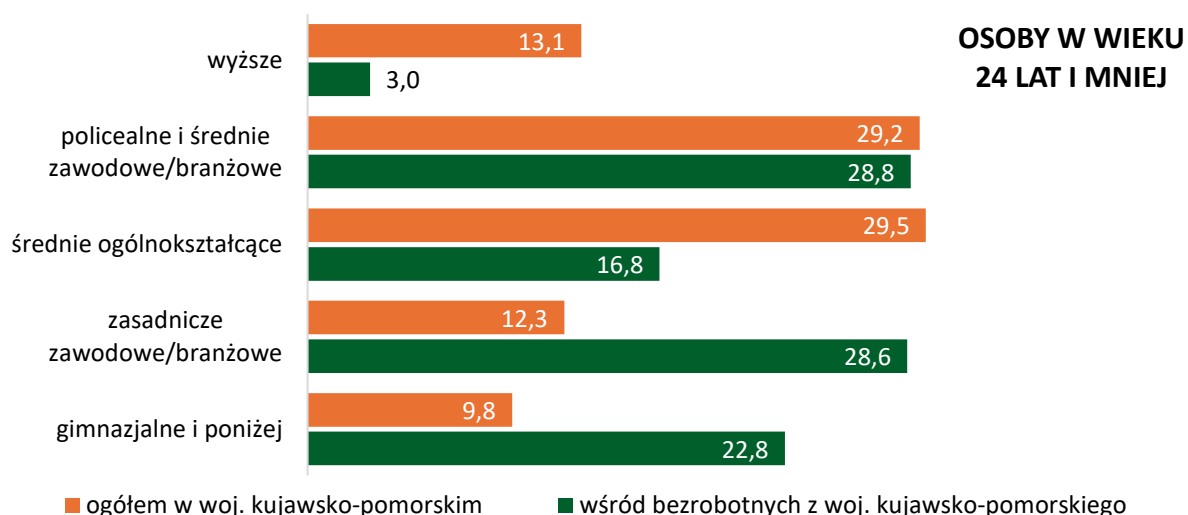
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

### 3.1.3 Wykształcenie młodych mieszkańców woj. kujawsko-pomorskiego

Struktura wykształcenia populacji młodych mieszkańców woj. kujawsko-pomorskiego znacznie odbiega od struktury wykształcenia osób bezrobotnych w analogicznej grupie wieku. Na poniższych wykresach przedstawiono porównania w podziale na dwie grupy wieku – osoby poniżej 25. roku życia oraz osoby w wieku od 25 do 29 lat. W obydwu kategoriach wiekowych porównaliśmy ze sobą strukturę wykształcenia bezrobotnych oraz ogółu populacji regionu.

Należy podkreślić, że w przypadku młodszej grupy przedstawione dane mają jedynie poglądowy charakter, ponieważ struktury wiekowe porównywanych grup nie odpowiadają sobie całkowicie. Dane WUP w Toruniu dotyczące bezrobotnych obejmują osoby od 18. do 24. roku życia, natomiast dane z Narodowego Spisu Powszechnego (NSP 2021) odnoszą się do osób w wieku od 20 do 24 lat.

**Wykres 10** Struktura wykształcenia mieszkańców woj. kujawsko-pomorskiego w wieku 24 lat i mniej, porównanie grupy bezrobotnych z ogółem populacji w danym wieku, w %

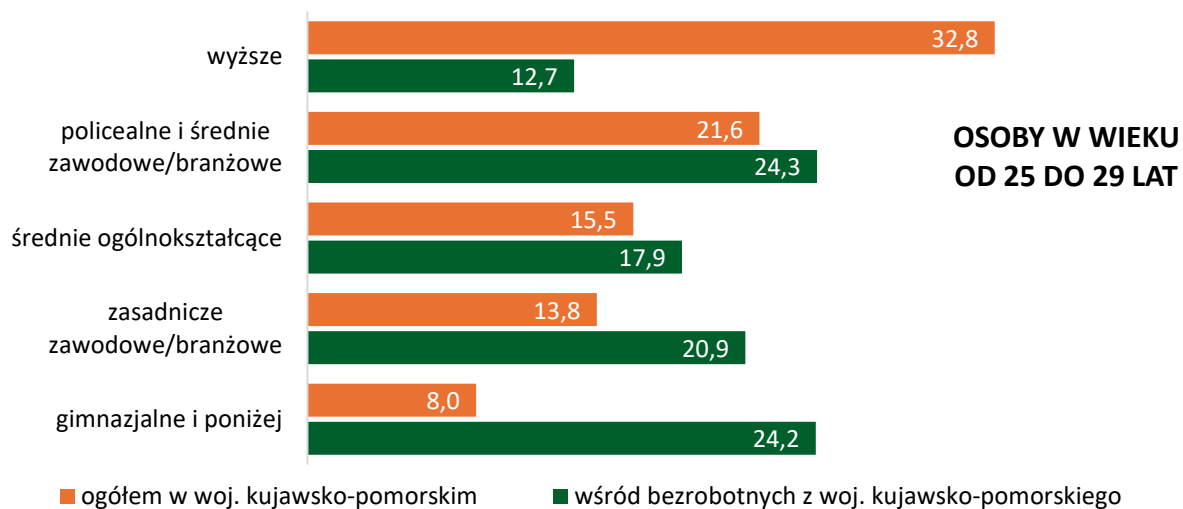


\*Wskazane grupy nie są w pełni porównywalne. Dane WUP w Toruniu obejmują osoby od 18. do 24. roku życia, natomiast dane NSP 2021 dotyczą osób po 19. roku życia (od 20 do 24 lat)

Źródło: dane na temat ogółu ludności – NSP 2021; dane na temat młodych bezrobotnych – WUP w Toruniu, rok 2023

Grupę młodych bezrobotnych na tle ogółu ludności regionu w danym wieku wyraźnie wyróżnia niski odsetek osób z wyższym wykształceniem oraz znacznie większy udział osób z najniższym wykształceniem (gimnazjalnym/podstawowym lub bez formalnego wykształcenia). Taki stan rzeczy nie jest zaskakujący. Posiadanie kwalifikacji, których zdobycie umożliwiają szkoły ponadpodstawowe i wyższe, są dla pracodawców jednym z głównych kryteriów selekcji przyszłych pracowników.

**Wykres 11 Struktura wykształcenia mieszkańców woj. kujawsko-pomorskiego w wieku od 25 do 29 lat, porównanie grupy bezrobotnych z ogółem populacji w danym wieku, w %**



Źródło: dane na temat ogółu ludności – NSP 2021; dane na temat młodych bezrobotnych – WUP w Toruniu, rok 2023

Posiadanie określonego wykształcenia jest zmienną istotnie wpływającą na status zawodowy. W dalszej części niniejszego raportu (rozdział 4.1.2 Kwalifikacje i umiejętności, które młodzi uważają za ważne przy szukaniu pracy) przedstawiamy wyniki analizy ankiety mówiące o tym, że posiadanie wyuczonego zawodu i/lub wyższego wykształcenia jest według młodych czynnikiem relatywnie najmniej istotnym w procesie poszukiwania pracy.

Taki wynik można interpretować dwojako. Być może wiedza i umiejętności, które młodzi zdobywają w szkole i na studiach nie odpowiadają wymaganiom obecnego rynku pracy, a absolwenci nie mają umiejętności, których poszukują pracodawcy. Możliwe także, że kształcenie wyższe stało się tak egalitarne, że posiadanie przez kandydata do pracy dyplomu uczelni wyższej w żaden sposób nie wyróżnia go spośród innych kandydatów. To nie tytuł zawodowy jest ich kartą przetargową w negocjacjach z pracodawcą.

Na kolejnych stronach opracowania przedstawiono strukturę wykształcenia młodych mieszkańców regionu w podziale na powiaty. Dane przedstawiono w trzech grupach wiekowych: 13-19 lat, 20-24 lata, 45-29 lat. W przypadku najmłodszej grupy, struktura wykształcenia nie jest istotnie zróżnicowana w poszczególnych powiatach woj. kujawsko-pomorskiego. Wynika to z faktu, że polski system edukacji jest egalitarny. Dla osób poniżej 18. roku życia edukacja jest bezpłatna i obowiązkowa. Drobne różnice można zauważyć w zakresie wyboru szkoły ponadpodstawowej. Jednak w większości nie są one istotne statystycznie. W tym kontekście można przywołać jedynie powiat włocławski, w którym młodzi ludzie nieco częściej niż w pozostałych powiatach wybierają szkoły ogólnokształcące zamiast zawodowych/branżowych.

Tabela 6 Struktura wykształcenia mieszkańców powiatów woj. kujawsko-pomorskiego w wieku od 13 do 19 lat, rok 2021

Powiat	policjalne		średnie ogólne		średnie zawodowe		zasadnicze zawodowe /branżowe		gimnazjalne i podstawowe ukończone		podstawowe nieukończone lub brak		nieustalone	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
aleksandrowski	10	0,27	254	6,9	137	3,7	92	2,5	2 040	55,5	1 116	30,4	26	0,7
brodnicki	3	0,05	367	6,4	192	3,3	209	3,6	3 153	54,8	1 800	31,3	34	0,6
bydgoski	22	0,23	769	8,0	322	3,4	188	2,0	5 278	55,0	2 928	30,5	85	0,9
Bydgoszcz	5	0,14	198	5,7	129	3,7	91	2,6	1 941	56,3	1 031	29,9	55	1,6
chełmiński	7	0,22	262	8,1	111	3,4	87	2,7	1 809	55,7	945	29,1	25	0,8
golubsko-dobrzyński	3	0,09	191	6,0	106	3,3	102	3,2	1 801	56,1	980	30,5	25	0,8
Grudziądz	18	0,18	870	8,8	282	2,9	228	2,3	5 290	53,7	3 083	31,3	71	0,7
grudziądzki	4	0,08	372	7,7	161	3,3	109	2,3	2 740	56,7	1 411	29,2	37	0,8
inowrocławski	5	0,16	185	6,1	102	3,4	80	2,6	1 679	55,4	964	31,8	17	0,6
lipnowski	10	0,16	384	6,2	214	3,5	162	2,6	3 461	56,1	1 896	30,7	44	0,7
mogileński	3	0,12	159	6,1	109	4,2	58	2,2	1 481	57,2	772	29,8	8	0,3
nakielski	1	0,03	185	5,9	112	3,6	65	2,1	1 843	58,7	911	29,0	23	0,7
radziejowski	1	0,03	147	5,1	89	3,1	86	3,0	1 593	55,1	952	32,9	22	0,8
rypiński	14	0,20	449	6,6	207	3,0	210	3,1	3 785	55,4	2 118	31,0	48	0,7
sępoleński	23	0,25	801	8,9	270	3,0	182	2,0	5 012	55,4	2 709	29,9	52	0,6
świecki	5	0,14	210	5,9	127	3,6	107	3,0	1 977	55,7	1 098	30,9	28	0,8
Toruń	4	0,17	174	7,5	82	3,5	65	2,8	1 305	56,5	660	28,6	20	0,9
toruński	12	0,20	465	7,8	210	3,5	149	2,5	3 383	56,7	1 719	28,8	30	0,5
tucholski	3	0,06	334	7,0	193	4,0	137	2,9	2 677	55,9	1 416	29,6	31	0,6
wąbrzeski	46	0,26	1 568	8,8	586	3,3	205	1,2	9 656	54,3	5 429	30,5	296	1,7
Włocławek	10	0,18	433	8,0	146	2,7	117	2,2	2 908	53,7	1 735	32,1	62	1,1
włocławski	33	0,31	1 191	11,3	211	2,0	119	1,1	5 649	53,6	3 178	30,1	161	1,5
żniński	17	0,28	537	8,9	210	3,5	104	1,7	3 326	55,1	1 739	28,8	108	1,8
woj. kujawsko-pomorskie	259	0,19	10 505	7,9	4 308	3,2	2 952	2,2	73 787	55,2	40 590	30,4	1 308	1,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Narodowego Spisu Powszechnego 2021, GUS

Tabela 7 Struktura wykształcenia mieszkańców powiatów woj. kujawsko-pomorskiego w wieku od 20 do 24 lat, rok 2021

Powiat	wyższe		policealne		średnie ogólne		średnie zawodowe		zasadnicze zawodowe /branżowe		gimnazjalne i podstawowe ukończone		podstawowe nieukończone lub brak		nieustalone	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
aleksandrowski	341	12,5	84	3,1	771	28,2	810	29,6	318	11,6	267	9,8	13	0,5	128	4,7
brodnicki	460	11,0	64	1,5	1 040	24,8	1 198	28,5	851	20,3	360	8,6	14	0,3	213	5,1
bydgoski	831	13,3	117	1,9	1 864	29,9	1 811	29,0	683	10,9	483	7,7	48	0,8	403	6,5
Bydgoszcz	2 636	17,2	376	2,5	4 879	31,9	3 840	25,1	995	6,5	1 252	8,2	86	0,6	1 223	8,0
chełmiński	257	9,7	48	1,8	626	23,6	811	30,6	399	15,1	305	11,5	29	1,1	175	6,6
golubsko-dobrzyński	300	11,7	51	2,0	793	31,0	670	26,2	374	14,6	231	9,0	8	0,3	128	5,0
Grudziądz	392	9,8	108	2,7	1 276	31,8	967	24,1	378	9,4	445	11,1	26	0,6	415	10,4
grudziądzki	185	8,8	39	1,8	609	28,8	611	28,9	320	15,1	198	9,4	9	0,4	142	6,7
inowrocławski	878	12,1	187	2,6	2 343	32,2	1 924	26,4	947	13,0	592	8,1	21	0,3	387	5,3
lipnowski	449	11,5	58	1,5	1 048	26,8	1 104	28,3	584	15,0	481	12,3	10	0,3	170	4,4
mogileński	291	12,3	55	2,3	618	26,2	704	29,9	419	17,8	167	7,1	12	0,5	92	3,9
nakielski	496	11,4	55	1,3	1 014	23,2	1 316	30,1	759	17,4	460	10,5	29	0,7	240	5,5
radziejowski	284	13,5	45	2,1	589	28,0	707	33,6	278	13,2	141	6,7	6	0,3	56	2,7
rypiński	242	10,7	49	2,2	528	23,4	752	33,3	329	14,6	241	10,7	13	0,6	107	4,7
sępoleński	240	11,2	41	1,9	556	25,9	548	25,6	433	20,2	215	10,0	15	0,7	95	4,4
świecki	488	9,8	117	2,4	1 220	24,6	1 473	29,6	792	15,9	515	10,4	51	1,0	312	6,3
Toruń	1 737	18,4	299	3,2	3 601	38,2	1 672	17,7	487	5,2	876	9,3	31	0,3	727	7,7
toruński	698	11,9	180	3,1	1 950	33,1	1 406	23,9	674	11,4	619	10,5	37	0,6	324	5,5
tucholski	289	11,2	41	1,6	533	20,6	820	31,7	532	20,5	239	9,2	13	0,5	122	4,7
wąbrzeski	188	10,5	44	2,5	435	24,4	481	26,9	289	16,2	231	12,9	12	0,7	106	5,9
Włocławek	563	12,6	136	3,0	1 439	32,2	1 099	24,6	338	7,6	462	10,3	28	0,6	410	9,2
włocławski	577	12,7	94	2,1	1 320	29,0	1 432	31,5	638	14,0	325	7,1	21	0,5	146	3,2
żniński	436	12,2	73	2,0	897	25,1	1 132	31,7	616	17,2	254	7,1	17	0,5	150	4,2
woj. kujawsko-pomorskie	13 258	13,1	2 361	2,3	29 949	29,5	27 288	26,9	12 433	12,3	9 359	9,2	549	0,5	6 271	6,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Narodowego Spisu Powszechnego 2021, GUS



Tabela 8 Struktura wykształcenia mieszkańców powiatów woj. kujawsko-pomorskiego w wieku od 25 do 29 lat, rok 2021

Powiat	wyższe		policealne		średnie ogólne		średnie zawodowe		zasadnicze zawodowe /branżowe		gimnazjalne i podstawowe ukończone		podstawowe nieukończone lub brak		nieustalone	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
aleksandrowski	885	30,9	81	2,8	469	16,4	558	19,5	455	15,9	235	8,2	17	0,6	167	5,8
brodnicki	1 275	25,8	98	2,0	724	14,7	1 051	21,3	1 050	21,3	350	7,1	16	0,3	372	7,5
bydgoski	2 329	34,9	110	1,6	902	13,5	1 286	19,2	930	13,9	475	7,1	24	0,4	625	9,4
Bydgoszcz	9 427	45,8	447	2,2	2 872	13,9	3 112	15,1	1 393	6,8	1 260	6,1	73	0,4	2 011	9,8
chełmiński	719	24,2	68	2,3	477	16,0	554	18,6	550	18,5	298	10,0	20	0,7	287	9,7
golubsko-dobrzyński	738	26,3	57	2,0	517	18,4	587	20,9	490	17,5	233	8,3	7	0,2	179	6,4
Grudziądz	1 238	26,2	179	3,8	908	19,2	778	16,5	512	10,8	456	9,7	18	0,4	631	13,4
grudziądzki	525	24,0	49	2,2	361	16,5	480	21,9	382	17,5	225	10,3	6	0,3	160	7,3
inowrocławski	2 303	27,0	227	2,7	1 475	17,3	1 985	23,3	1 161	13,6	653	7,7	27	0,3	684	8,0
lipnowski	992	24,7	83	2,1	633	15,7	967	24,0	638	15,9	444	11,0	15	0,4	250	6,2
mogileński	654	25,8	74	2,9	449	17,7	582	23,0	486	19,2	144	5,7	5	0,2	141	5,6
nakielski	1 266	25,2	78	1,6	735	14,6	990	19,7	1 064	21,2	470	9,4	11	0,2	404	8,1
radziejowski	760	32,4	46	2,0	305	13,0	662	28,2	362	15,4	156	6,7	2	0,1	52	2,2
rypiński	653	25,9	52	2,1	364	14,4	607	24,0	462	18,3	240	9,5	2	0,1	146	5,8
sępoleński	514	23,0	42	1,9	280	12,5	473	21,2	540	24,2	214	9,6	13	0,6	157	7,0
świecki	1 334	24,4	124	2,3	834	15,3	1 153	21,1	1 023	18,7	450	8,2	31	0,6	515	9,4
Toruń	5 861	47,5	344	2,8	2 007	16,3	1 538	12,5	699	5,7	737	6,0	30	0,2	1 124	9,1
toruński	1 821	29,5	176	2,9	1 031	16,7	1 221	19,8	887	14,4	580	9,4	22	0,4	426	6,9
tucholski	665	23,8	50	1,8	367	13,1	603	21,5	690	24,6	235	8,4	12	0,4	178	6,4
wąbrzeski	433	22,2	58	3,0	283	14,5	423	21,7	323	16,6	227	11,7	6	0,3	194	10,0
Włocławek	1 557	31,3	147	3,0	929	18,7	855	17,2	496	10,0	388	7,8	15	0,3	583	11,7
włocławski	1 436	30,1	103	2,2	751	15,7	1 135	23,8	795	16,6	313	6,6	26	0,5	216	4,5
żniński	1 061	27,1	86	2,2	552	14,1	913	23,3	794	20,3	241	6,2	18	0,5	251	6,4
woj. kujawsko-pomorskie	38 446	32,8	2 779	2,4	18 225	15,5	22 513	19,2	16 182	13,8	9 024	7,7	416	0,4	9 753	8,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Narodowego Spisu Powszechnego 2021, GUS

Z inną sytuacją mamy do czynienia gdy mowa o osobach, które zakończyły etap szkoły ponadpodstawowej. Młodzi dorośli, którzy chcą kontynuować edukację migrują do ośrodków akademickich. Często zostają tam nawet po ukończeniu studiów. W przypadku woj. kujawsko-pomorskiego takimi ośrodkami są Bydgoszcz i Toruń. W miastach tych odsetek osób między 25. a 29. rokiem życia, które posiadają wykształcenie wyższe wynosi około 46%. Dla porównania – w całym woj. kujawsko-pomorskim jest to średnio 32,8%.

Pod względem liczby młodych posiadających wykształcenie średnie zawodowe na tle regionu wyróżnia się powiat radziejowski. Absolwenci techników stanowią tam 33,6% osób między 20. a 24. rokiem życia oraz 28,2% osób w wieku od 25 do 29 lat. Z kolei relatywnie najwyższy odsetek absolwentów zasadniczych szkół zawodowych/branżowych odnotowano w powiatach sępoleńskim i tucholskim. Wśród osób między 24. a 29. rokiem życia wyniósł on 24,5%.

### 3.2 Przegląd literatury przedmiotu

Punktem wyjścia w przedmiotowym projekcie badawczym było poznanie postaw, opinii i doświadczeń młodych ludzi oraz skonfrontowanie ich z postawami, opiniami i doświadczeniami pracodawców. W latach 2022 i 2023 WUP w Toruniu zlecił realizację badań, z których poznaliśmy perspektywę pracodawców. Mowa o opracowaniu pn. *Analiza dostosowania oferty zawodowych szkół ponadpodstawowych (technika i szkoły branżowe) do zapotrzebowania rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim*<sup>5</sup> i raporcie z ekspertyzy pn. *Młodzi specjaliści z perspektywy kujawsko-pomorskich pracodawców*<sup>6</sup>. Obydwa badania dotyczyły dwóch różnych grup pochodzących z Generacji Z: 1) uczniów i absolwentów szkół branżowych – osób, które dopiero wchodzi na rynek pracy; 2) młodych specjalistów – zazwyczaj absolwentów studiów I i/lub II stopnia, posiadających kwalifikacje, a często także doświadczenie zawodowe w określonych branżach. Grupy te mają kilka wspólnych cech, ale więcej je różni niż łączy.

Także sami respondenci przytoczonych badań – pracodawcy, prezentowali różne grupy z różnym podejściem do zatrudniania „Zetek”. W przypadku pierwszego badania (Openfield, 2022) respondentami byli przedstawiciele pracodawców zatrudniających przede wszystkim w zawodach niskokwalifikowanych. Często powoływano się na to, że pracodawcy ci chcą by absolwent szkoły ponadpodstawowej był „gotowym pracownikiem”, osobą posiadającą

---

<sup>5</sup> Openfield Sp. z o.o., [Raport końcowy z badania: Analiza dostosowania oferty zawodowych szkół ponadpodstawowych \(technika i szkoły branżowe\) do zapotrzebowania rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim](#). Opole 2022

<sup>6</sup> K. Ludwikowska, R. Tomaszewska, [Młodzi specjaliści z perspektywy kujawsko-pomorskich pracodawców](#). Bydgoszcz 2023.

wiedzę i umiejętności pozwalające objąć dane stanowisko w przedsiębiorstwie. Natomiast w przypadku drugiego badania (Ludwikowska i Tomaszewska, 2023) respondentami byli przedstawiciele firm działających w branżach kreatywnych wykorzystujących nowoczesne technologie (np. marketing, IT, e-commerce, branże z zastosowaniem AI). Podmioty te są nastawione na przeszkolenie kandydata do pracy. Zdają sobie sprawę z tego, że system szkolnictwa w Polsce nie dostarczy im gotowych pracowników. Z tego względu współpracują ze szkołami branżowymi, technikami oraz uczelniami wyższymi np. w zakresie organizacji praktyk i staży, tworzenia klas patronackich, organizacji wizyt studyjnych. Od młodego kandydata do pracy oczekują podstawowych kwalifikacji, pewnych predyspozycji zawodowych oraz gotowości do zdobywania wiedzy i umiejętności.

Wnioski płynące z powyżej przytoczonych raportów przedstawiają różne obrazy pracowników i kandydatów do pracy pochodzących z Generacji Z. Grupa ta jest istotnie zróżnicowana wewnętrznie. Wiek danego pracownika lub kandydata do pracy absolutnie nie jest wystarczający do wnioskowania na temat potencjału tej osoby. Większe znaczenie mają tu posiadane kwalifikacje, cechy osobowości, aspiracje i dotychczasowe doświadczenia zawodowe.

Zarówno w przypadku pierwszego, jak i drugiego przytoczonego badania, umiejętnościami i kompetencjami poszukiwanymi przez pracodawców u młodych kandydatów do pracy są przede wszystkim:

- zaangażowanie i chęć do pracy (motywacja wewnętrzna);
- elastyczność myślenia, umiejętność kreatywnego rozwiązywania problemów;
- zadaniowe nastawienie do pracy;

Część pracodawców zarzuca młodym ludziom roszczeniowość i konsumpcyjne nastawienie do pracy – zależy im tylko na wysokim wynagrodzeniu, nie dają od siebie wystarczająco w zamian. Ponad to chcą by kandydaci posiadali umiejętności związane z konkretnym zawodem (byli ukierunkowani już na etapie szkoły i dążyli do zdobywania wiedzy i umiejętności potrzebnych w konkretnym zawodzie).

Obraz młodego pracownika wyłaniający się z badania pn. *Analiza dostosowania oferty zawodowych szkół ponadpodstawowych (...)* jest dość pesymistyczny. Generacji Z zarzuca się brak samodzielności i „życiowej zaradności”. W obliczu napotykanymi trudności młodzi są zagubieni. Zamiast próbować rozwiązać problem, poddają się. W środowisku zawodowym przejawia się to łatwym rezygnowaniem z pracy przy pojawieniu się pierwszych trudności. Nie radzą sobie w sytuacjach urzędowych, nie potrafią lub nie chcą szukać informacji i pomocy. W obliczu nowej (dla nich trudnej) sytuacji są sparaliżowani.

Według respondentów badania przeprowadzonego na potrzeby ekspertyzy pt. *Młodzi specjaliści z perspektywy kujawsko-pomorskich pracodawców* pracownicy reprezentujący Gen-Z to osoby otwarte i kreatywne. Szybko działają, mają łatwość w wyszukiwaniu wiedzy i zdobywaniu nowych informacji. Wszystko jest dla nich możliwe. Są niecierpliwi i szybko się nudzą. Lojalność wobec pracodawcy nie jest dla nich tak ważną kwestią, jak dla starszych pokoleń (szczególnie dla Generacji X i Baby Boomers. Rynek pracy, który zna Generacja Z jest rynkiem pracownika. Praca, której się podejmą młodzi ludzie ma odpowiadać ich potrzebom i oczekiwaniom. Jeśli tak nie jest, nie są skłonni do dopasowywania się. Przyjmując pracę chcą znać szczegóły – zakres obowiązków, warunki pracy, ścieżkę awansu.

Pomimo generalnie pozytywnego wizerunku Generacji Z, wypowiadający się pracodawcy widzą także pewne problemy spójne z perspektywą przedstawioną w raporcie z *Analizy dostosowania oferty zawodowych szkół ponadpodstawowych (...)*. Szczególnie na podstawie doświadczeń z kandydatami do pracy, jako poważną wadę osób z Generacji Z należy wskazać ich nieodpowiednie podejście do procesu rekrutacji. Kandydaci często dają się poznać jako osoby nieodpowiedzialne i niesolidne (nie przychodzą na umówione spotkanie, zrywają kontakt, tłumaczą się błahymi wymówkami). Pracodawcy zarzucają młodym pracownikom, że nie komunikują się wprost. Nie dążą do wyjaśnienia kwestii, które są dla nich niezrozumiałe. Jeśli po podjęciu pracy napotykają jakieś trudności to nie szukają rozwiązania lecz „po cichu” porzucają pracę. Jednocześnie młodzi kandydaci do pracy mają wysokie oczekiwania finansowe niewspółmierne do kwalifikacji jakimi dysponują.

Zdaniem pracodawców młodym brakuje motywacji do pracy, bo nie czują potrzeby pracy. Zazwyczaj są zależni finansowo od swoich rodziców. Odpowiada im to, że mieszkają w domu rodzinnym i nie mają poważnych zobowiązań. Zarobione pieniądze nie służą zaspokajaniu potrzeb bytowych ale realizacji „zachcianek”. To wszystko składa się na obraz młodego kandydata do pracy jako osoby roszczeniowej, skoncentrowanej wyłącznie na swoich potrzebach, niesamodzielnej, na której nie można polegać.

W kolejnych rozdziałach niniejszego opracowania skonfrontujemy opinie i postawy pracodawców z perspektywą samych zainteresowanych, czyli przedstawicieli Generacji Z zamieszkujących woj. kujawsko-pomorskie.

## 4 Wyniki analizy danych pierwotnych

W przedmiotowym badaniu dane pierwotne pozyskaliśmy za pomocą dwóch metod badawczych – ankiety telefonicznej CATI i telefonicznego wywiadu pogłębionego IDI. Wymienione techniki oraz strukturę próby badawczej szerzej omówiliśmy w rozdziale 2. Metodologia badania i próba badawcza. Tematyka przeprowadzonych analiz obejmuje trzy główne obszary: kwalifikacje zawodowe i umiejętności młodych, ich doświadczenia na kujawsko-pomorskim rynku pracy oraz plany zawodowe.

Wyniki ankiety telefonicznej przedstawiliśmy przede wszystkim w dwóch zakresach: dla ogółu próby oraz w podziale na grupy wg statusu zawodowego. Wyróżniliśmy cztery grupy:

- pracujący – osoby zatrudnione lub prowadzące własną działalność gospodarczą,
- uczniowie i studenci – osoby niepracujące z powodu kształcenia się w szkołach ponadpodstawowych, policealnych i wyższych,
- bezrobotni – osoby niepracujące ale poszukujące pracy (zarejestrowani i niezarejestrowani w PUP),
- bierni zawodowo – osoby nieuczące się w trybie dziennym, niepracujące, niezarejestrowane w PUP, nieposzukujące pracy).

Prezentację wyników w podziale na grupy wieku i obszar regionu (zachodni, północno-wschodni, południowo-wschodni, centralny) zastosowaliśmy w sytuacjach, gdy było to uzasadnione metodologicznie i wartościowe z punktu widzenia wniosku statystycznego.

### 4.1 Kwalifikacje i umiejętności młodych – przygotowanie do wymagań rynku pracy

W przypadku młodych ludzi, poziom posiadanego wykształcenia jest ściśle związany z grupą wiekową, do której należą. Wiele osób poniżej 25 roku życia posiada status ucznia lub studenta. W badanej próbie wszyscy ankietowani poniżej 19 lat (roczniki 2006, 2007 i 2008) są osobami, które w momencie udziału w ankiecie miały ukończoną jedynie szkołę podstawową. Z większym zróżnicowaniem mamy do czynienia wśród starszych roczników. Jednak poza wiekiem większe znaczenie ma tu sytuacja zawodowa respondentów.

Młodzi pracujący (zatrudnieni lub prowadzący własną działalność gospodarczą) to przede wszystkim absolwenci szkół wyższych (40%) lub techników i szkół branżowych II stopnia (32%). Z kolei wśród młodych bezrobotnych i biernych zawodowo dominują osoby z wykształceniem średnim ogólnym (odpowiednio 30% i 54%) lub policealnym (odpowiednio 44% i 40%).

**Wykres 12** Struktura wykształcenia respondentów – mieszkańców woj. kujawsko-pomorskiego w wieku od 16 do 29 lat, w %



Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

**Tabela 9** Struktura wykształcenia w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w %

Wykształcenie	Pracujący [n=50]	Uczniowie i studenci [n=50]	Bezrobotni [n=50]	Bierni zawodowo [n=50]
podstawowe	4,0	80,0	6,0	0,0
zasadnicze branżowe/zawodowe	2,0	2,0	4,0	0,0
średnie branżowe/zawodowe	32,0	4,0	14,0	2,0
średnie ogólne	16,0	10,0	30,0	54,0
policealne	6,0	0,0	44,0	40,0
wyższe	40,0	4,0	2,0	4,0

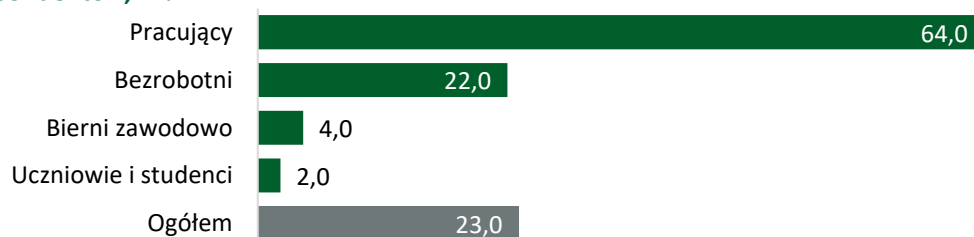
\*100% stanowi liczba respondentów w danej grupie wg sytuacji zawodowej

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

Respondentów ankiety zapytaliśmy o to, czy obecnie uczą się lub studiują. W grupie osób bezrobotnych 5 osób (10% danej grupy) odpowiedziało twierdząco. Trzy z nich uczą się/studiują w trybie dziennym, a dwie w trybie zaocznym. Wśród biernych zawodowo znalazła się jedna osoba, która obecnie studiuje (w trybie zaocznym).

Drugim aspektem istotnie związanym z sytuacją zawodową młodych, a w znacznym stopniu wynikającym z posiadanego wykształcenia, jest fakt posiadania wyuczonego zawodu. Ma go 64% pracujących respondentów ankiety oraz 22% respondentów będących osobami bezrobotnymi. W pozostałych grupach: wśród uczniów i studentów oraz wśród biernych zawodowo, jedynie paru ankietowanych wskazało na posiadanie wyuczonego zawodu.

**Wykres 13** Czy posiadasz wyuczony zawód? Odsetek wskazań odpowiedzi „tak” a sytuacja zawodowa respondentów, w %



Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

W poniższej tabeli przedstawiliśmy zawody (wraz z częstością ich występowania), które posiadają respondenci ankiety. Próba badawcza była zbyt mała, by można było na jej podstawie wnioskować o tym, jakie zawody zwiększają szansę znalezienia pracy. Jednak z całą pewnością możemy potwierdzić, że posiadanie wyższego wykształcenia i/lub wyuczonego zawodu znacząco sprzyja zdobyciu i utrzymaniu zatrudnienia.

**Tabela 10 Wyuczony zawód respondentów ankiety w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej**

Grupa badawcza	Liczba wskazań (%)	Zawody
osoby zatrudnione lub prowadzące własną działalność gospodarczą	6 wskazań (12% osób pracujących)	ekonomista/księgowy
	4 wskazania (8% osób pracujących)	handlowiec/sprzedawca
	po 3 wskazania (po 6% osób pracujących)	informatyk; pedagog
	po 2 wskazania (po 4% osób pracujących)	fryzjer; pracownik administracyjny; technik hotelarstwa
	po 1 wskazaniu (po 2% osób pracujących)	architekt krajobrazu; fotograf; murarz-tynkarz; plastyk; ratownik medyczny; technik budownictwa; technolog chemiczny; technolog żywności; zootechnik
bezrobotni	po 3 wskazania (po 6% osób bezrobotnych)	informatyk; kucharz
	2 wskazania (4% osób bezrobotnych)	technik żywienia i usług gastronomicznych
	po 1 wskazaniu (po 2% osób bezrobotnych)	pracownik administracyjny; sprzedawca; technik organizacji turystycznej
bierni zawodowo	po 1 wskazaniu (po 2% osób biernych zawodowo)	psycholog; sprzedawca
uczniowie i studenci	1 wskazanie (2% uczniów i studentów)	kucharz

\*100% stanowi ogólna liczba respondentów w danej grupie (po n=50)

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

Poza wykształceniem uzyskanym w toku edukacji formalnej, duże znaczenie na rynku pracy mają także dodatkowe kwalifikacje zawodowe. Na ich posiadanie wskazało w sumie 31,0% ankietowanych młodych mieszkańców woj. kujawsko-pomorskiego. Odsetek wskazań podobny w trzech badanych grupach: pracujący (38,0% wskazań), uczniowie i studenci (34,0%), bezrobotni (34,0%). Znacznie mniej osób posiadających dodatkowe kwalifikacje zawodowe (18,0%) znalazło się w czwartej badanej grupie – osób biernych zawodowo. Okazało się, że także płeć respondentów ma związek z badanym aspektem. Na posiadanie dodatkowych kwalifikacji zawodowych wskazało 38,0% ankietowanych kobiet oraz 24,0% mężczyzn. Pozostałe zmienne (grupa wieku, miejsce zamieszkania) nie mają związku z omawianą kwestią.

Ankietowanych, którzy posiadają dodatkowe kwalifikacje zawodowe zapytaliśmy o to, czy są one zbieżne z ich wyuczonym zawodem. Twierdząco odpowiedziało 11 osób (17,7% osób posiadających dodatkowe kwalifikacje). Odpowiedzi tych osób skrzyżowaliśmy z informacją o tym czy posiadają wyuczony zawód. W poniższej tabeli przedstawiono uzyskane wyniki.

Dwie trzecie (67,0%) osób pracujących, posiadających wyuczony zawód oraz dodatkowe kwalifikacje przyznało, że są one ze sobą zbieżne. Wśród bezrobotnych odsetek ten wyniósł 29,0%. Uzyskane wyniki należy traktować jako informację o pewnej tendencji. Ze względu na małą próbę badawczą mają one ograniczoną wartość diagnostyczną i nie pozwalają na wnioskowanie statystyczne. Niemniej dają nam one pewien ogląd badanego obszaru wskazujący na to, że zdobywanie dodatkowych kwalifikacji, które są zgodne z wyuczonym zawodem, sprzyja podejmowaniu i utrzymaniu zatrudnienia. Możliwa jest także inna interpretacja. Niemal wszystkie osoby pracujące, które wskazały, że ich dodatkowe kwalifikacje są zgodne z wyuczonym zawodem, wykonują pracę zgodną z tymże zawodem (7 z 8 respondentów). Być może praca w wyuczonym zawodzie jest przyczyną a nie skutkiem zwiększania kwalifikacji zgodnych z posiadanym wykształceniem. Bez względu na faktyczny kierunek zależności, można założyć, że istnieje związek między zgodnością dodatkowych kwalifikacji z wyuczonym zawodem a powodzeniem na rynku pracy.

**Tabela 11 Posiadanie przez młodych dodatkowych kwalifikacji zawodowych**

Posiadane kwalifikacje zawodowe	Pracujący [n=50]	Uczniowie i studenci [n=50]	Bezrobotni [n=50]	Bierni zawodowo [n=50]
Posiadają wyuczony zawód (% w ogóle respondentów z danej grupy)	32 (64%)	1 (2%)	11 (22%)	2 (4%)
Posiadają dodatkowe kwalifikacje (% w ogóle respondentów z danej grupy)	19 (38%)	17 (34%)	17 (34%)	9 (18%)
Posiadają wyuczony zawód ORAZ dodatkowe kwalifikacje zawodowe (% w ogóle respondentów z danej grupy)	12 (24%)	1 (2%)	7 (14%)	0 (0%)
Dodatkowe kwalifikacje są zgodne z wyuczonym zawodem (% wśród posiadających wyuczony zawód oraz dodatkowe kwalifikacje w danej grupie)	8 (67%)	1 (100%)	2 (29%)	0 (0%)

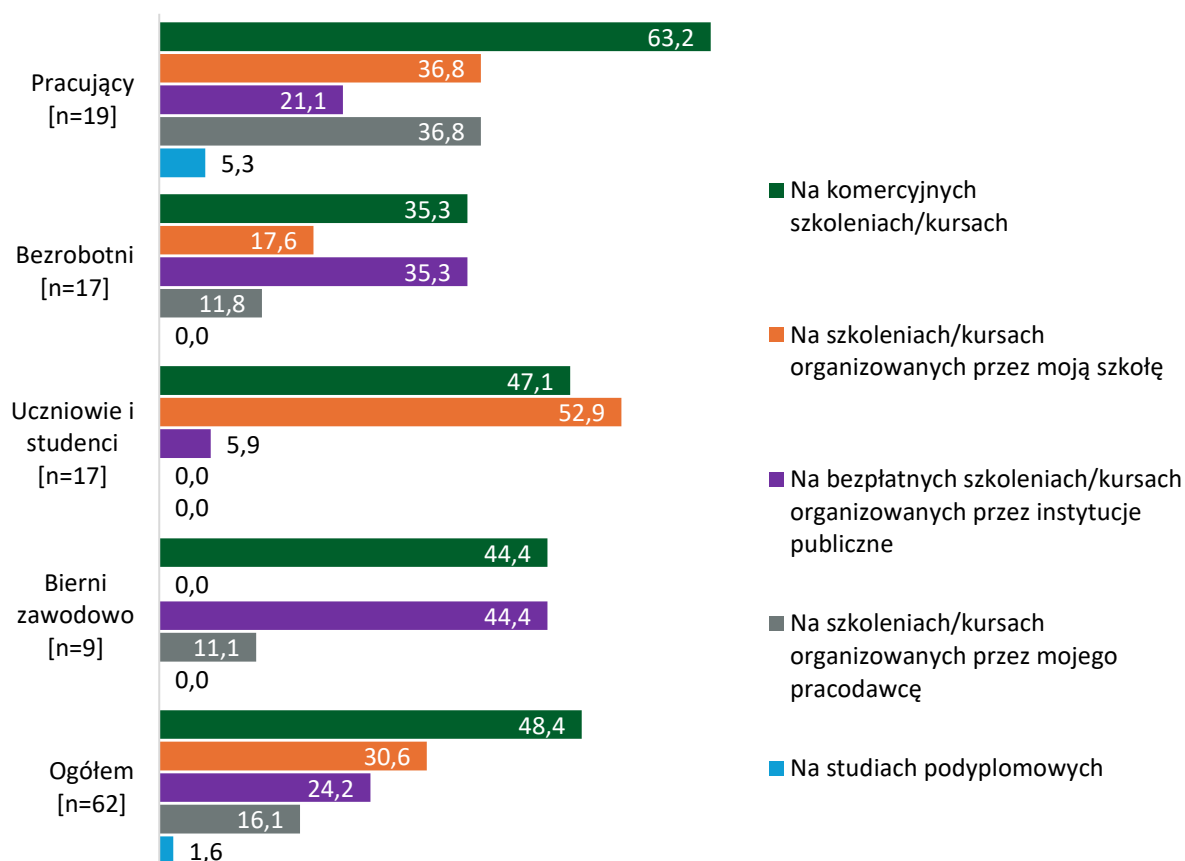
Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

Kolejną analizowaną kwestią było to, w jakich okolicznościach młodzi mieszkańcy regionu zdobywają dodatkowe kwalifikacje zawodowe. Wyniki przeprowadzonej ankiety wskazują, że są to przede wszystkim komercyjne szkolenia i kursy (organizowane przez prywatne podmioty, odpłatne dla ich uczestników). Okoliczności były najczęściej wskazywane przez osoby pracujące (zatrudnione lub samozatrudnione) – 63,2%. Co druga osoba z grupy



uczniów i studentów wskazała, że posiadane dodatkowe kwalifikacje zawodowe zdobyła na kursach i szkoleniach organizowanych przez jej szkołę. Z bezpłatnych zajęć podnoszących kwalifikacje zawodowe, a organizowanych przez instytucje publiczne (takie jak PUP), korzystają przede wszystkim osoby bezrobotne i bierne zawodowo.

**Wykres 14 Jak zdobyłeś/aś dodatkowe kwalifikacje zawodowe? Odsetek wskazań odpowiedzi „tak” a sytuacja zawodowa respondentów, w %**



\*100% stanowi ogólna liczba respondentów w danej grupie, którzy posiadają dodatkowe kwalifikacje  
Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=62]

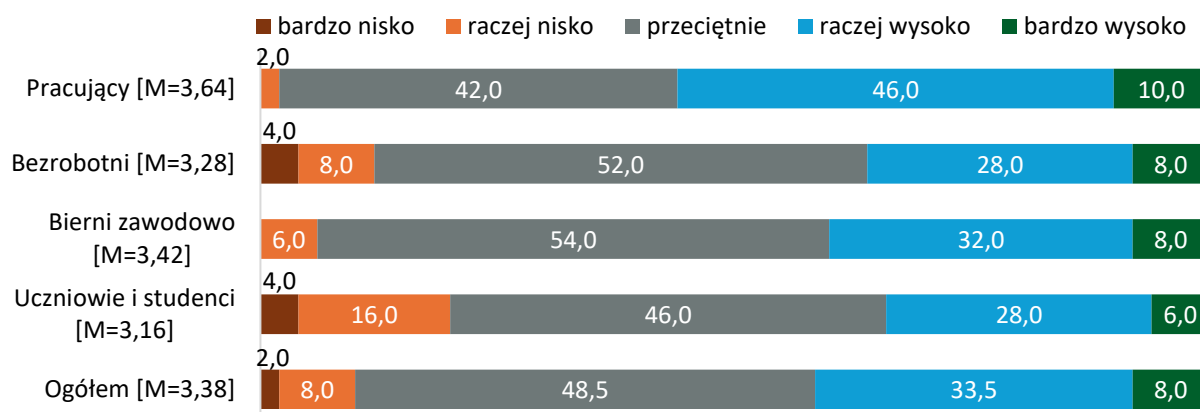
Także wywiady pogłębione przeprowadzone na potrzeby niniejszego badania potwierdzają, że szczególnie młodzi, którzy pracują zawodowo, dbają o rozwój swoich kompetencji i kwalifikacji. Poszukują szkoleń, kursów i studiów podyplomowych głównie w zakresie posiadanego już zawodu. Dążą do zdobycia pozycji specjalisty w danej dziedzinie.

#### 4.1.1 Ocena przydatności posiadanych kwalifikacji i umiejętności

Między pracującymi młodymi mieszkańcami woj. kujawsko-pomorskiego, a tymi, którzy są bezrobotni, bierni zawodowo lub jeszcze nie weszli na rynek pracy, istnieje duża różnica w posiadanym wykształceniu i kwalifikacjach. Jednak sami zainteresowani nie postrzegają tej różnicy jako bardzo znaczącej. Uczestników ankiety poprosiliśmy by ocenili swoje

umiejętności i kwalifikacje zawodowe pod kątem ich przydatności na obecnym rynku pracy. Zastosowaliśmy pięciostopniową skalę od 1 - *bardzo nisko* (moje kwalifikacje zupełnie nie odpowiadają wymaganiom obecnego rynku pracy) do 5 - *bardzo wysoko* (moje kwalifikacje bardzo dobrze odpowiadają wymaganiom rynku pracy).

**Wykres 15 Jak oceniasz przydatność swoich umiejętności i kwalifikacji zawodowych na obecnym rynku pracy? Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w %**



\*w nawiasach obok etykiet grup podano średnią arytmetyczną [M] udzielonych odpowiedzi, skala 1 – 5

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

Relatywnie najwyżej ocenili się ankietowani, którzy są zatrudnieni lub prowadzą własną działalność gospodarczą (46% wskazań *raczej wysoko* i 10% wskazań *bardzo wysoko*, tylko jedna osoba wskazała odpowiedź *raczej nisko*). Nieco zaskakującym jest fakt, że drugą grupą pod względem wysokości średniej oceny przydatności własnych kwalifikacji, tworzą osoby biernie zawodowo. Z wcześniejszych pytań ankiety wiemy, że są to osoby przede wszystkim z wykształceniem średnim ogólnym oraz policealnym, bez wyuczonego zawodu i bez dodatkowych kwalifikacji zawodowych. Bierni zawodowo mają większą pewność siebie na rynku pracy niż osoby bezrobotne. Z kolei najniżej swoje umiejętności i kwalifikacje ocenili uczniowie i studenci. Jest to zrozumiałe. Są w trakcie zdobywania tychże kwalifikacji, obecny stan jest dla nich przejściowy i niesatysfakcjonujący.

**Tabela 12 Jak oceniasz przydatność swoich umiejętności i kwalifikacji zawodowych na obecnym rynku pracy? Odpowiedzi w podziale na grupy wg wykształcenia, w %**

Wykształcenie	ocena bardzo niska	ocena raczej niska	ocena przeciętna	ocena raczej wysoka	ocena bardzo wysoka	średnia ocen [M]
podstawowe	4,4	15,6	35,6	35,6	8,9	3,29
branżowe/zawodowe (zasadnicze i średnie)	0,0	3,3	50,0	43,3	3,3	3,47
średnie ogólne	1,8	7,3	61,8	21,8	7,3	3,25
policealne	0,0	6,7	42,2	37,8	13,3	3,58
wyższe	4,0	4,0	52,0	36,0	4,0	3,32

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

W ramach analiz krzyżowych sprawdziliśmy czy i jakie inne zmienne społeczno-demograficzne mają wpływ na ocenę przydatności posiadanych umiejętności i kwalifikacji na lokalnym rynku pracy. Nie odnotowaliśmy istotnych różnic między osobami w wieku 19-24 lata a osobami w przedziale od 25 do 29 lat. Istotnie niżej przydatność swoich kwalifikacji ocenili najmłodszy respondenci (od 16. do 18. roku życia). Jest to grupa w całości tworzona przez osoby uczące się. Ciekawe wyniki dało także zestawienie odpowiedzi na omawiane pytanie z informacją o posiadanym wykształceniu. Relatywnie najlepszą samoocenę swoich umiejętności i kwalifikacji zawodowych prezentują absolwenci szkół policealnych (średnia ocen to 3,58). Osoby z wyższym wykształceniem znalazły się wśród grup najniżej oceniających przydatność swoich kwalifikacji. Należy jednak zauważyć, że część z nich to absolwenci studiów licencjackich lub inżynierskich będący w trakcie studiów magisterskich.

#### 4.1.2 Kwalifikacje i umiejętności, które młodzi uważają za ważne przy szukaniu pracy

Młodym mieszkańcom woj. kujawsko-pomorskiego, którzy wzięli udział w ankiecie przedstawiliśmy katalog kwalifikacji i umiejętności, których pracodawcy mogą oczekiwać od kandydatów do pracy. Respondentów poprosiliśmy o to, by ocenili w jakim stopniu uważają posiadanie tych cech za ważne lub nieważne podczas szukania pracy.

Umiejętności i kwalifikacje, których wagę posiadania poddaliśmy ocenie ankietowanych znajdują się w poniższej tabeli. Przy każdej z nich podaliśmy informację o średniej ocen (w skali od 1 – nieważna do 5 – bardzo ważna) przyznanych przez badane grupy respondentów: osoby pracujące, uczniów i studentów, osoby bezrobotne, osoby bierne zawodowo. Umiejętności i kwalifikacje w tabeli uszeregowaliśmy malejąco rozpoczynając od tej, którą ankietowani ocenili jako najważniejszą.

**Tabela 13** *Jakie umiejętności i kwalifikacje, twoim zdaniem, są ważne przy szukaniu pracy? Oceń w skali od 1 - nieważna do 5 - bardzo ważna. Średnie ocen w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej*

Umiejętność / kwalifikacja	Pracujący	Uczniowie i studenci	Bezrobotni	Bierni zawodowo	Ogółem
Doświadczenie zawodowe	4,44	4,18	4,04	4,40	4,27
Odporność na stres	4,40	4,22	4,22	4,20	4,26
Umiejętności interpersonalne	4,36	4,26	4,20	3,96	4,20
Dobra znajomość obsługi komputera	4,34	4,06	4,10	4,26	4,19
Elastyczność, umiejętność dostosowania się do zmieniających się warunków pracy	4,50	4,24	3,96	3,94	4,16
Dobra znajomość języka obcego	4,24	4,12	3,88	4,02	4,07
Dodatkowe uprawnienia zawodowe	4,00	3,90	3,82	3,80	3,88
Prawo jazdy kategorii B	3,64	3,62	3,32	3,84	3,61
Posiadanie tytułu zawodowego	3,66	3,64	3,32	3,40	3,51
Wykształcenie wyższe	3,62	3,44	3,20	3,56	3,46

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

Młodzi mieszkańcy woj. kujawsko-pomorskiego, jako generalnie najważniejsze w poszukiwaniu pracy wskazali posiadanie doświadczenia zawodowego oraz odpowiednich cech osobowości – odporności na stres i umiejętności interpersonalnych (takich jak komunikatywność, asertywność, umiejętność budowania relacji). Osoby pracujące oraz uczniowie i studenci bardzo wysoki priorytet nadali także umiejętność dostosowania się do zmieniających się warunków pracy (byciu elastycznym). Bezrobotni i bierni nie doceniają elastyczności i wagi uprawnień, co być może jest ich strategią usprawiedliwienia dla braku pracy. Za to bardzo ważną kompetencją jest według biernych zawodowo dobra znajomość obsługi komputera. Z kolei kwalifikacje, które młodzi uważają za najmniej istotne w poszukiwaniu pracy to posiadanie wyższego wykształcenia, posiadanie tytułu zawodowego, posiadanie prawa jazdy kategorii B.

Poza wyżej wymienionymi umiejętnościami i kwalifikacjami, kilku respondentów wskazało na inne cechy niezbędne w procesie szukania pracy. Są to: kreatywność, odpowiedzialność, pewność siebie, chęć do pracy, chęć do nauki, zdolność szybkiego przyswajania wiedzy.

Powyzsze wnioski znajdują swoje potwierdzenie w wynikach indywidualnych wywiadów pogłębionych z młodymi. Wiedza i umiejętności zdobyte podczas kształcenia formalnego są bazą do zdobywania docelowych kompetencji już w toku pracy zawodowej. A zdecydowanie najistotniejszymi kompetencjami pracownika i kandydata do pracy są te, które wynikają z jego temperamentu i osobowości.

Wiedza jest konieczna na papierku, natomiast wszystkiego idzie się nauczyć w praktyce. Większość tych rzeczy, którymi ja się zajmuję, biorą się jednak bardziej z doświadczenia życiowego i jakiś takich predyspozycji i umiejętności miękkich. Z moich cech i kompetencji, a nie nabytych w toku wykształcenia. (...) I takie moje umiejętności interpersonalne, które myślę, że są na wysokim poziomie. Ważna jest moja umiejętność radzenia sobie w takich nagłych niejednokrotnie stresujących sytuacjach.

Sylwia<sup>7</sup>, 29 lat, Respondentka IDI\_07

Także z temperamentu i cech osobowości wynika wspomniana wcześniej **chęć do pracy**. Nie jest ona ani umiejętnością ani kwalifikacją, jednak nie ulega wątpliwości, że w kontekście poszukiwania i utrzymania zatrudnienia jest bardzo istotnym zasobem. Mówili o tym zarówno pracodawcy uczestniczący we wcześniej przytaczanych badaniach, jak i młodzi pracownicy, z którymi rozmawialiśmy w ramach wywiadów pogłębionych. Chęć do pracy jest

---

<sup>7</sup> Imiona wszystkich respondentów i respondentek indywidualnych wywiadów pogłębionych, którzy zostali zacytowani w niniejszym raporcie, są zmienione. Wynika to z zapewnienia im anonimowości.

odzwierciedleniem pewnej determinacji i motywacji wewnętrznej, którą powinni posiadać pracownicy. Jeśli jej zabraknie, inne posiadane zasoby (wiedza, kwalifikacje, doświadczenie zawodowe) tracą znaczenie, bo nie są w pełni wykorzystywane.

Oceny młodych (szczególnie tych, którzy pracują lub uczą się/studiują) pokrywają się z oczekiwaniami pracodawców wyrażonymi we wcześniejszych badaniach<sup>8</sup> przeprowadzonych na zlecenie WUP w Toruniu. Pracodawcom zależy na tym by kandydaci do pracy byli elastyczni w myśleniu i kreatywnie rozwiązywali napotykanne problemy. Cenią posiadane doświadczenie zawodowe. Wykształcenie posiadane przez kandydata do pracy ma drugorzędne znaczenie wobec jego umiejętności i gotowości do zdobywania kwalifikacji potrzebnych na konkretnym stanowisku pracy.

Większość obecnych 16-25 latków została wychowana w zupełnie innych realiach niż ich rodzice i dziadkowie. Nie doświadczyli komunizmu, transformacji ustrojowej ani rekordowego bezrobocia. Nie muszą działać w "trybie przetrwania". Nie czują przymusu szybkiego opuszczenia rodzinnego domu i usamodzielnienia się. Długo mogą liczyć na wsparcie rodziców. Nie tylko finansowe, ale także mentalne. Jeśli chcą podjąć zatrudnienie to nie szukają jakiegokolwiek pracy, tylko pracy zgodnej z ich zainteresowaniami, a często także wykształceniem. Bo wielu młodych wybiera szkołę ponadpodstawową i kierunek studiów w oparciu o swoje zdolności i zainteresowania, a nie rynkową kalkulację (w jakim zawodzie można najłatwiej znaleźć pracę, w jakim zawodzie są najwyższe wynagrodzenia). Postęp cywilizacyjny sprawia, że niektóre zawody zanikają, a powstają zupełnie nowe. To utrudnia lub czyni bezcelowym długoterminowe planowanie swojej ścieżki zawodowej. Czynnikiem sukcesu nie jest więc posiadane wykształcenie, ale gotowość przyswajania nowej wiedzy i umiejętności. Elastyczność jest kluczowa.

Jeśli chodzi o cechy charakteru to na pewno ważna jest odpowiedzialność, sumienność, ale też elastyczność. Praca z ludźmi cechuje się tym, że trzeba być raczej elastycznym i raczej mieć odpowiednie podejście. Jako kierownik jestem pośrednikiem pomiędzy tym, żeby zapewnić firmie to co niezbędne i to czego firma oczekuje, ale też, żeby nie zrazić pracowników i dbać o ich interes. I żeby ich też zrozumieć, jak to wygląda z ich strony.

Adam, 28 lat, Respondent IDI\_02

---

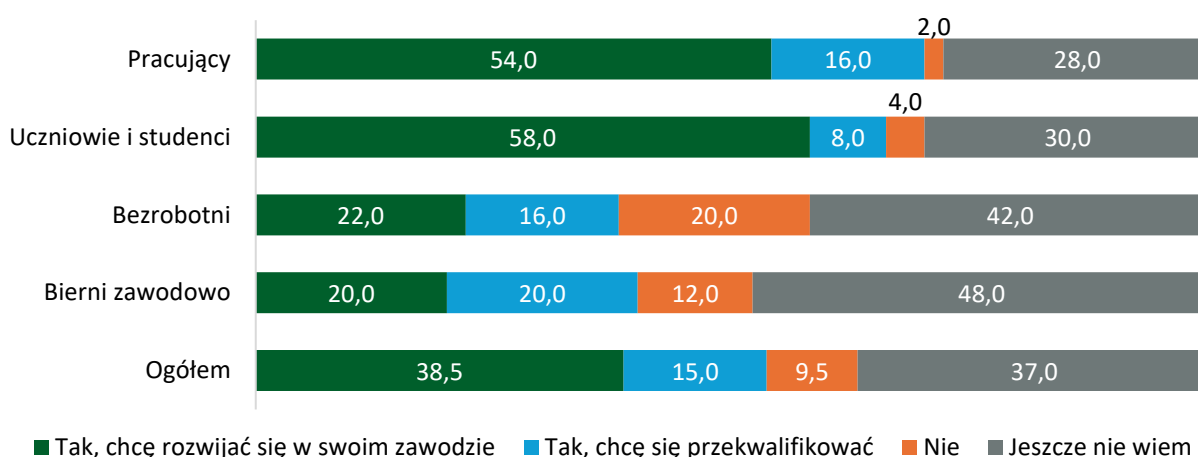
<sup>8</sup> Raport końcowy z badania pn. *Analiza dostosowania oferty zawodowych szkół ponadpodstawowych (technika i szkoły branżowe) do zapotrzebowania rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim* (Opole, 2022) oraz raport z ekspertyzy pn. *Młodzi specjaliści z perspektywy kujawsko-pomorskich pracodawców* (Bydgoszcz, 2023).

### 4.1.3 Postawy młodych wobec rozwoju zawodowego

Wyniki przeprowadzonej ankiety dowodzą, że sytuacja zawodowa młodych w dużym stopniu oddziałuje na ich zapał do zwiększania swoich kompetencji i kwalifikacji zawodowych.

Zdecydowana większość osób pracujących oraz uczniów i studentów (odpowiednio 54% i 58%) zamierza rozwijać się w swoim zawodzie (już posiadany lub tym, w którym obecnie się kształcą). W przypadku osób niepracujących – bezrobotnych oraz biernych zawodowo, odsetek ten jest ponad dwukrotnie niższy (odpowiednio 22% i 20%). Od 16% do 20% młodych, którzy już zakończyli kształcenie formalne, planuje się przekwalifikować. Wśród uczniów i studentów procent wskazań takiego zamiaru wyniósł 8%. Możemy przypuszczać, że osoby te kształcą się w zawodzie, o którym już wiedzą, że nie będą go chciały wykonywać po ukończeniu szkoły.

**Wykres 16 Czy planujesz podjęcie działań zmierzających do podniesienia swoich kompetencji zawodowych? Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w %**



Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

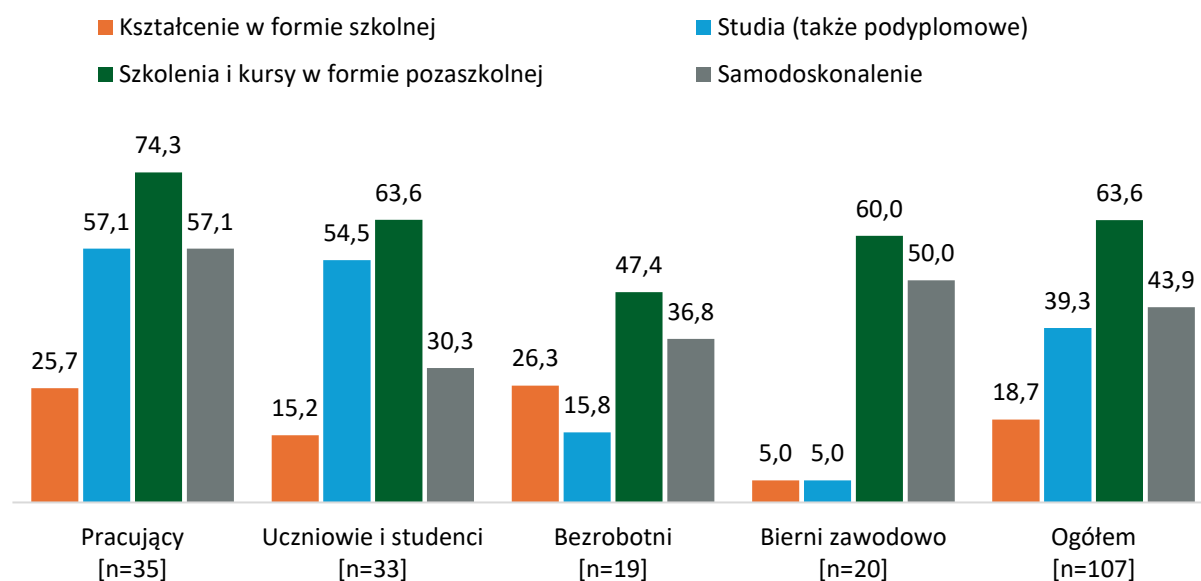
Odsetek młodych, którzy nie planują rozwijać się zawodowo jest najwyższy wśród osób bezrobotnych – 20%. Wśród biernych zawodowo jest to 12%. Natomiast wśród młodych pracujących oraz uczniów i studentów deklaracje braku zainteresowania rozwojem zawodowym były sporadyczne.

Około 45% niepracujących młodych mieszkańców woj. kujawsko-pomorskiego nie ma zdecydowanej postawy wobec rozwoju zawodowego. Odpowiedź „jeszcze nie wiem” umieściliśmy w ankiecie szczególnie z myślą o uczniach i studentach – osobach, które są w trakcie zdobywania wiedzy i kwalifikacji. Jednak to bezrobotni i bierni zawodowo najczęściej ją wybierali. Może to świadczyć o ich niezdecydowaniu co do ogólnego kierunku rozwoju (nie wiedzą jaki zawód mogliby wykonywać) lub o nieznanym ofercie działań (studiów, szkoleń, kursów) umożliwiających rozwój zawodowy. Możliwe także, że ich udział

w takich działaniach jest zależny od innych czynników niż ich chęć rozwoju (np. pełnienie obowiązków domowych, ograniczenia finansowe, niechęć do pracy).

Młodym, którzy wyrazili zainteresowanie rozwojem zawodowym, zadaliśmy kilka dodatkowych pytań na temat tego, jaką formę i tryb nauki preferują. Dla wszystkich grup respondentów najbardziej oczekiwaną formą zdobywania kompetencji zawodowych są szkolenia i kursy w formie pozaszkolnej. Bardzo wielu ankietowanych wskazało także na samodoskonalenie (np. poprzez czytanie fachowej literatury, udział w konferencjach i webinarach). Trudno jednak określić jakiej efektywności takiej nauki możemy się spodziewać. Zmorą naszych czasów jest łatwa dostępność ogromnej ilości informacji (szczególnie w Internecie), które często nie są weryfikowalne lub pochodzą z niezetelnych źródeł. Mieszają się one z fachową, rzetelną wiedzą, która także jest łatwo dostępna. Sposobem rozwiązania tego problemu może być uczenie użytkowników Internetu (najlepiej już na etapie szkoły podstawowej) krytycznego myślenia, w tym wyrobienie w nich nawyku i nauczenie sposobów weryfikowania źródeł informacji, z których chcą skorzystać.

**Wykres 17** Jakie formy zdobywania kompetencji zawodowych Cię interesują? Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w %

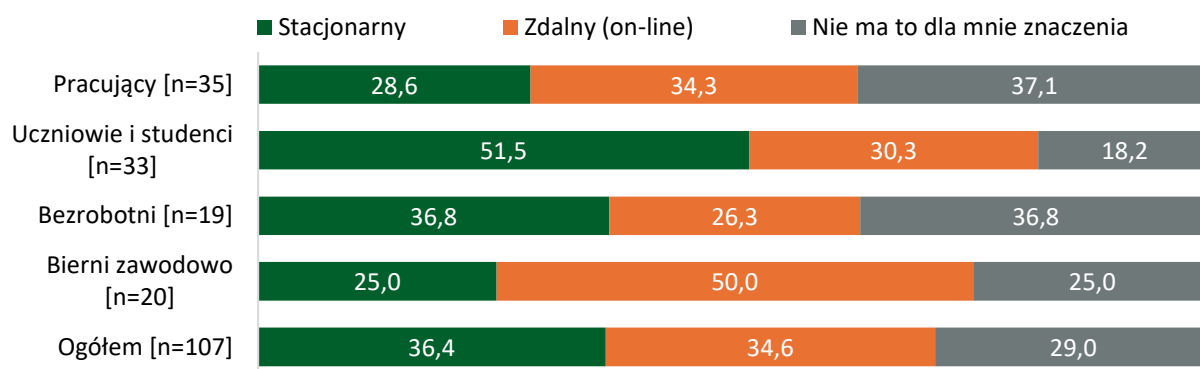


\*100% stanowi ogólna liczba respondentów w danej grupie, którzy planują podnieść swoje kompetencje  
Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=107]

Źródłem powszechnie uważanym za wiarygodne jest wiedza zdobyta w toku studiów na uczelniach wyższych. Taką formą zdobywania kompetencji zawodowych jest zainteresowanych 57,1% młodych pracujących (zatrudnionych lub przedsiębiorców) oraz 54,5% uczniów i studentów. Wśród bezrobotnych i biernych zawodowo odsetek wskazań tej formy nauki jest drastycznie niższy (odpowiednio 15,8% i 5,0%).

Nie można jednoznacznie rozstrzygnąć, czy młodzi wolą zdobywać wiedzę stacjonarnie czy zdalnie. Większość uczniów i studentów preferuje stacjonarny tryb zajęć, natomiast wśród biernych zawodowo najczęściej wybierano zajęcia on-line. W przypadku pozostałych dwóch badanych grup (osób pracujących oraz bezrobotnych) nie da się wskazać preferowanego trybu nauki.

**Wykres 18 Jaki tryb zajęć podnoszących kompetencje preferujesz? Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w %**

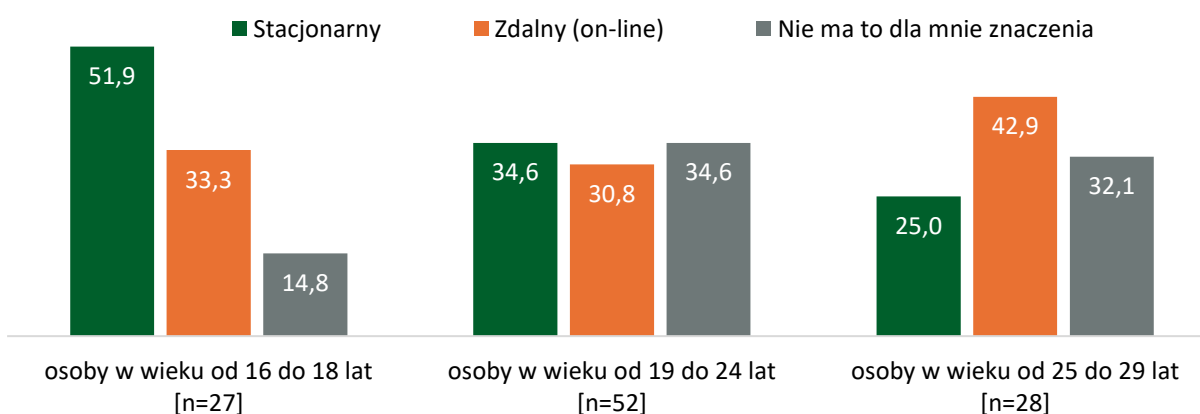


\*100% stanowi ogólna liczba respondentów w danej grupie, którzy planują podnieść swoje kompetencje

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=107]

Więcej informacji dostarcza nam analiza krzyżowa uwzględniająca wiek respondentów. Osoby z najstarszej grupy (25-29 lat) preferują zajęcia zdalne, natomiast najmłodszy respondenci (16-18 lat) zdecydowanie wolą uczyć się stacjonarnie. Taki stan rzeczy prawdopodobnie wynika ze złych doświadczeń młodzieży dotyczących nauki zdalnej w czasie pandemii COVID-19 (lata 2020-2021). Był to czas bardzo trudny dla młodych ludzi. Jego negatywne efekty nadal nie są w pełni poznane. Jednak pedagodzy są zgodni co do tego, że za jeden z tych efektów należy uznać pogorszenie się kondycji psychicznej młodzieży.

**Wykres 19 Jaki tryb zajęć podnoszących kompetencje preferujesz? Odpowiedzi w podziale na grupy wg wieku, w %**

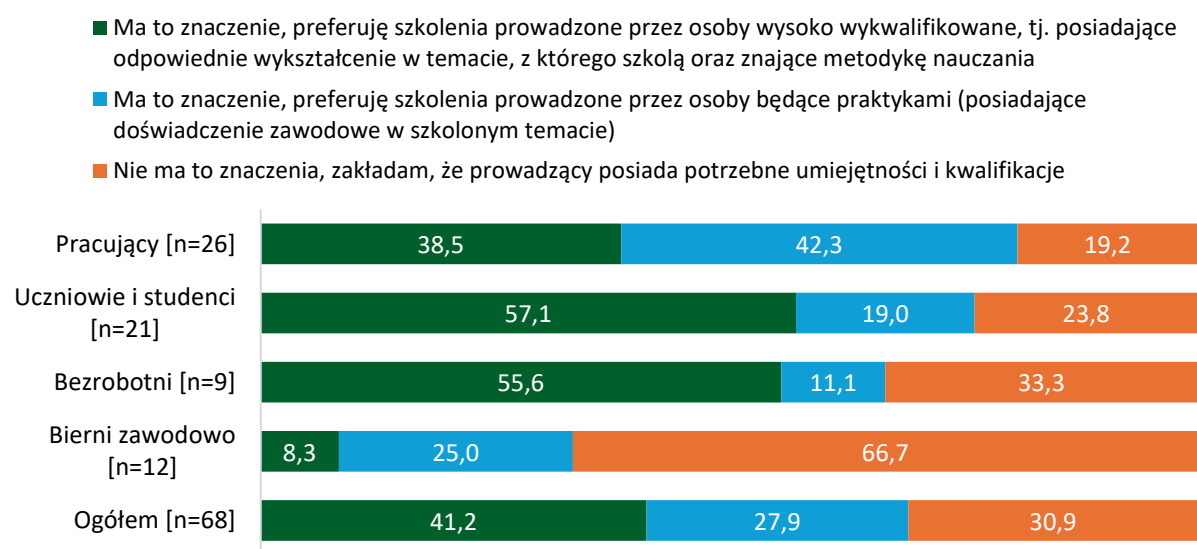


Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=107]



Respondentów, którzy zadeklarowali, że są zainteresowani udziałem w szkoleniach i kursach zapytaliśmy o to, czy ma dla nich znaczenie kto takie szkolenia prowadzi. Zmiennymi różnicującymi udzielone odpowiedzi jest sytuacja zawodowa oraz wiek ankietowanych. Uczniowie, studenci oraz osoby bezrobotne w większości wolą uczestniczyć w zajęciach prowadzonych przez osoby wysoko wykwalifikowane (tj. posiadające odpowiednie wykształcenie w temacie, z którego szkolą oraz znające metodykę nauczania). Respondenci będący osobami pracującymi bardziej skłaniają się ku szkoleniom prowadzonym przez praktyków (tj. osoby posiadające doświadczenie zawodowe w szkolonym temacie). Należy jednak zaznaczyć, że różnica między odsetkami wskazań na prowadzącego-praktyka i na prowadzącego-teoretyka, jest niewielka. Na tle pozostałych grup badawczych znacząco wyróżniają się bierni zawodowo. Dwie trzecie z nich odpowiedziało, że nie ma dla nich znaczenia, kto prowadzi szkolenia. Nie weryfikują tego i zakładają, że prowadzący posiada potrzebne umiejętności i kwalifikacje.

**Wykres 20 Czy ma dla Ciebie znaczenie, kto prowadzi szkolenie lub kurs, w którym uczestniczysz? Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w %**



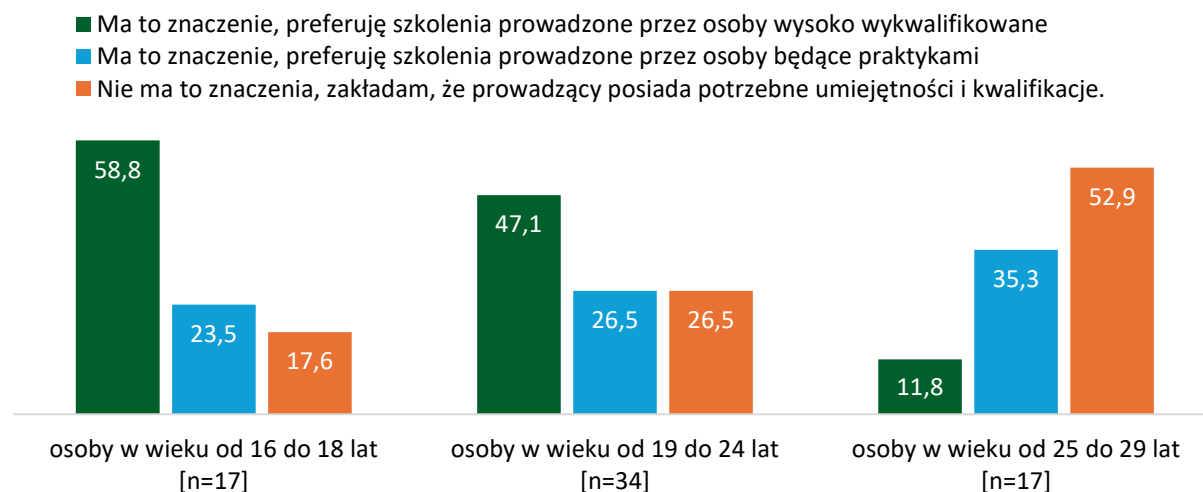
\*100% stanowi ogólna liczba respondentów w danej grupie, którzy planują skorzystać ze szkoleń i kursów

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=68]

Podobnie jak w przypadku preferowanego trybu zajęć (stacjonarny/zdalny), wiek respondentów różnicuje rozkład odpowiedzi na pytanie o oczekiwania wobec kwalifikacji osoby prowadzącej szkoleni/kurs. Dla najmłodszej grupy ankietowanych teoretyczne przygotowanie szkoleniowca jest zdecydowanie najistotniejsze. Także badani w wieku od 19 do 24 lat wyraźnie częściej preferują szkolenia prowadzone przez osobę z wysokimi kwalifikacjami w danym temacie. Rozkład odpowiedzi udzielonych przez osoby między 25. a 29. rokiem życia znacznie różni się od tego w młodszych grupach. Dla tych ankietowanych

znacznie ważniejsze od wiedzy teoretycznej jest doświadczenie praktyczne prowadzącego szkolenia.

**Wykres 21 Czy ma dla Ciebie znaczenie, kto prowadzi szkolenie lub kurs, w którym uczestniczysz? Odpowiedzi w podziale na grupy wg wieku, w %**



\*100% stanowi ogólna liczba respondentów w danej grupie, którzy planują skorzystać ze szkoleń i kursów

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=68]

Należy zauważyć, że opcje odpowiedzi na pytanie zadane respondentom nie wykluczają się wzajemnie. Szkoleniowiec posiadający gruntowne przygotowanie teoretyczne może być także praktykiem w swojej dziedzinie. Naszym celem było dowiedzenie się, który z tych dwóch aspektów (wiedza teoretyczna / praktyczne doświadczenie) ma większe znaczenie dla młodych poszukujących dla siebie szkoleń i kursów zawodowych.

Udział w szkoleniach i kursach jest dla młodych ludzi najbardziej preferowaną formą podnoszenia swoich kompetencji zawodowych. Poza powyżej opisanymi wynikami potwierdzają to także odpowiedzi ankietowanych na pytania o ich postawę wobec rozwoju zawodowego. Uczestnikom ankiety przedstawiliśmy kilka przekonań, które pracownicy mogą wyrażać na temat rozwoju zawodowego. Znalazły się tam zarówno zdania wyrażające pozytywną postawę, jak i negatywną. Badanych poprosiliśmy, by każde z przekonań ocenili w skali od 1 – *zupełnie nie zgadzam się* do 5 – *całkowicie się zgadzam*. Respondenci wyrazili silną niezgodę wobec stwierdzenia, że *szkolenia to przeżytek* [M=2,33]. Ponadto raczej nie zgadzają się z przekonaniem, że *większość szkoleń dostępnych na rynku nie służy rozwojowi ich uczestników, tylko bogaceniu się ich organizatorów* [M=3,26].

Z kolei postawy, które młodym mieszkańcom woj. kujawsko-pomorskiego są bliskie to przekonanie o tym, że *zwiększanie swoich kompetencji zawodowych daje dużą satysfakcję* [M=4,11] oraz *postęp i stale zmieniająca się rzeczywistość sprawiają, że rozwój zawodowy jest koniecznością* [M=4,04].

**Tabela 14** Oceń w skali od 1 do 5, na ile zgadzasz się lub nie z następującymi postawami, które ludzie mogą mieć wobec rozwoju zawodowego. Średnie ocen w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej

Postawy młodych wobec rozwoju zawodowego	Pracujący	Uczniowie i studenci	Bezrobotni	Bierni zawodowo	Ogółem
Zwiększanie swoich kompetencji zawodowych daje mi dużą satysfakcję	4,24	4,00	4,12	4,08	4,11
Postęp i stale zmieniająca się rzeczywistość sprawiają, że rozwój zawodowy jest koniecznością	4,24	3,72	4,04	4,14	4,04
Kompetencje zawodowe najszybciej zdobywa się poprzez doświadczenie pracy na danym stanowisku, a nie podczas szkoleń	4,04	3,94	4,00	3,92	3,98
Większość szkoleń dostępnych na rynku nie służy rozwojowi ich uczestników, tylko bogaceniu się ich organizatorów	3,18	3,16	3,26	3,44	3,26
Szkolenia to przeżytek	1,94	2,38	2,64	2,36	2,33

\*zastosowano skalę od 1 – zupełnie nie zgadzam się do 5 – całkowicie się zgadzam

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

Zmienne społeczno-demograficzne nie różnicują istotnie postaw młodych ludzi wobec rozwoju zawodowego. Są one generalnie pozytywne. Młodzi dostrzegają potrzebę zwiększania i aktualizowania swoich kompetencji i kwalifikacji zawodowych.

Także wnioski płynące z wywiadów pogłębionych, które przeprowadziliśmy z młodymi mieszkającymi i pracującymi w woj. kujawsko-pomorskim potwierdzają, że osoby te mają duży pęd do wiedzy. Szczególnie wśród osób, które odniosły sukces zawodowy widać, że posiadają wewnętrzną motywację do rozwoju. Jest to silna potrzeba samodoskonalenia, które jest celem samym w sobie.

Bardzo lubię się uczyć. Na studiach miałam średnią blisko 5.0. Skończyłam studia i trochę mi tego brakuje, więc nadrabiam w pracy to uczenie się, czerpanie wiedzy. (...) Chodzę sobie w międzyczasie na jakieś webinary, mam na to też przestrzeń i możliwość w czasie pracy, żeby to robić. To też jest bardzo motywujące. Myślę nad jakimiś studiami podyplomowymi, brakuje mi tej wiedzy. Po prostu jestem osobą, która nie lubi sterczeć w miejscu.

Julia, 25 lat, Respondentka IDI\_04

Większość naszych respondentów (zarówno w badaniu CATI, jak i IDI) to osoby, które jeszcze nie założyły swoich rodzin lub są na początku tej drogi. W większości jeszcze nie mają swoich dzieci. A bycie rodzicem (szczególnie matką) jest ogromnie istotnym czynnikiem wpływającym na życie zawodowe. W tym możliwość rozwoju zawodowego. W przypadku mężczyzn zostanie młodym ojcem jest impulsem do zadbania o balans między życiem zawodowym a prywatnym. Natomiast w przypadku kobiet, macierzyństwo zazwyczaj

zmniejsza możliwości rozwoju zawodowego. W naszej kulturze zadania związane z opieką nad małymi dziećmi w dalszym ciągu dotyczą przede wszystkim kobiet. Jednak zadania dotyczące pracy zawodowej i utrzymania rodziny już nie należą wyłącznie do mężczyzn. W połączeniu z odejściem od modelu rodziny wielopokoleniowej powoduje to, że młode matki w mniejszym stopniu niż w przeszłości, mogą liczyć na pomoc członków rodziny (głównie swoich matek i siostr). Godzenie pracy zawodowej i opieki nad małym dzieckiem jest dla nich dużym wyzwaniem. Jeszcze trudniejszym zadaniem jest dbanie w tym czasie o swój rozwój zawodowy.

(...) staramy tym balansować i dzielić obowiązkami rodzicielskimi po równo. Nie zmienia to jednak faktu, że posiadanie dziecka psuje rozwój, ogranicza, hamuje ten rozwój zarówno u mnie czy u niego (partnera). Bo po prostu... trzeba wracać z pracy o tej 16.00. Po 16.00 odbierać córkę ze żłobka. No i też wiemy, że mała jest mała tylko teraz, i że będziemy mieć jedno dziecko, więc chcemy z nią spędzić jak najwięcej czasu. (...) chyba ten sukces, który można osiągnąć jest zawsze kosztem życia rodzinnego.

Sylwia, 29 lat, Respondentka IDI\_07

Młode, ambitne kobiety mają do macierzyństwa ambiwalentny stosunek. Są perfekcjonistkami, które wszystko chcą robić na sto procent. Gdy mają 27-28 lat ich kariera jest już rozpędzona i pojawienie się w ich życiu dziecka zupełnie odwraca priorytety. A one nie zawsze są na to gotowe. Z tego względu wiele kobiet odracza zostanie matkami na czas, gdy ich pozycja zawodowa będzie już ustabilizowana. Niemniej w sytuacji wejścia w nową rolę (matki) większość młodych kobiet priorytetowo traktuje zadania związane z opieką nad dziećmi. Starają się godzić życie zawodowe z rodzinnym, jednak wymaga to od nich wiele wysiłku i poświęceń.

## 4.2 Doświadczenia zawodowe młodych

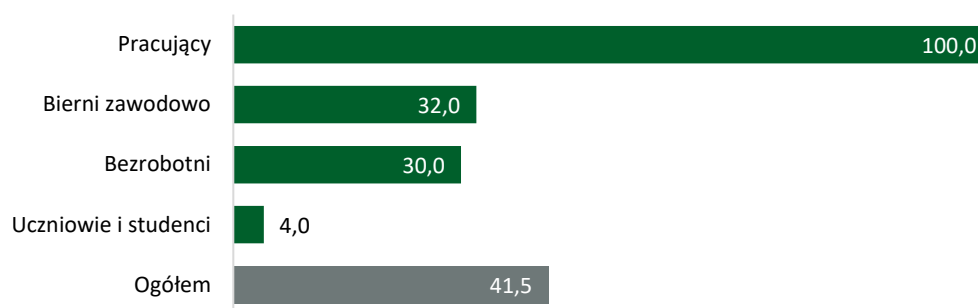
### 4.2.1 Forma i okres zatrudnienia lub samozatrudnienia

Łącznie 41,5% uczestników przeprowadzonej ankiety wskazało, że posiada doświadczenie zawodowe. Zarówno wyniki ankiety, jak i informacje pozyskane w toku wywiadów pogłębionych potwierdzają, że młodzi wchodzą na rynek pracy nie wcześniej niż jako osiemnastolatki i zaczynają od wykonywania prac dorywczych (głównie w branży gastronomicznej).

Widoczna jest diametralna różnica między osobami pracującymi a bezrobotnymi i biernymi zawodowo. Średnio 31% niepracujących respondentów wskazało, że posiada doświadczenie

zawodowe. Jednak pogłębienie wiedzy na ten temat dostarcza nam informacji, że doświadczenie, o którym mowa zostało zdobyte głównie podczas praktyk zawodowych. Czyli de facto osoby te jeszcze nie weszły na rynek pracy. Praktyki zazwyczaj są elementem kształcenia zawodowego i szkoła często pośredniczy między uczniem a pracodawcą w ich zdobyciu. To powoduje, że uczeń nie doświadcza procesu rekrutacji i selekcji pracowników. Będąc w zakładzie pracy poznaje jego organizację, ale jest tam bardziej w roli ucznia niż pracownika. Formą pośrednią między praktykami a zatrudnieniem jest staż zawodowy. Z tej formy zdobywania doświadczenia zawodowego skorzystało tylko 2 spośród 50 ankietowanych bezrobotnych (4%). Jedynie 10% ankietowanych bezrobotnych i 6% biernych zawodowo posiada doświadczenie zawodowe zdobyte w wyniku zatrudnienia.

**Wykres 22 Odsetek młody posiadających doświadczenie zawodowe, w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w %**



\*100% stanowi ogólna liczba respondentów w danej grupie wieku lub wg sytuacji zawodowej

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

**Tabela 15 Okoliczności zdobycia doświadczenia zawodowego przez młodych, odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej**

Okoliczności zdobycia doświadczenia zawodowego	Pracujący		Uczniowie i studenci		Bezrobotni		Bierni zawodowo		Ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Na praktykach zawodowych	30	60,0	1	2,0	10	20,0	16	32,0	57	28,5
Podczas stażu	15	30,0	0	0,0	2	4,0	0	0,0	17	8,5
Poprzez zatrudnienie	37	74,0	2	4,0	5	10,0	3	6,0	47	23,5
Poprzez pracę w ramach własnej działalności gospodarczej	2	4,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	1,0
Nie ma żadnego doświadczenia zawodowego	0	0,0	48	96,0	35	70,0	34	68,0	117	58,5

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

Grupa badawcza tworzona przez młodych bezrobotnych składa się z osób pozostających bez pracy ale deklarujących, że aktywnie szuka zatrudnienia. Jedynie niecała połowa z nich (48%), to zarejestrowani bezrobotni. Cztery osoby, które wzięły udział w ankiecie są obecnie w trakcie odbywania stażu lub praktyk zawodowych. Natomiast jednoosobowe działalności gospodarcze prowadzi dwóch ankietowanych. Nie zatrudniają oni innych pracowników.

**Tabela 16 Długość doświadczenia zawodowego posiadanego przez młodych, odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej**

Staż pracy	Pracujący		Uczniowie i studenci		Bezrobotni		Bierni zawodowo		Ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Do 3 miesięcy	6	12,0	1	2,0	3	6,0	1	2,0	11	5,5
Powyżej 3 do 6 miesięcy	1	2,0	0	0,0	4	8,0	3	6,0	8	4,0
Powyżej 6 miesięcy do roku	5	10,0	1	2,0	5	10,0	8	16,0	19	9,5
Powyżej roku do 2 lat	8	16,0	0	0,0	2	4,0	2	4,0	12	6,0
Powyżej 2 do 4 lat	19	38,0	0	0,0	0	0,0	1	2,0	20	10,0
Powyżej 4 do 6 lat	6	12,0	0	0,0	1	2,0	0	0,0	7	3,5
Powyżej 6 lat	5	10,0	0	0,0	0	0,0	1	2,0	6	3,0
Nie ma żadnego doświadczenia zawodowego	0	0,0	48	96,0	35	70,0	34	68,0	117	58,5

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

Staż pracy ludzi młodych ma związek z ich wykształceniem. W młodszym wieku (18 lat) pracę rozpoczyna większość absolwentów szkół ponadpodstawowych, którzy nie kontynuują nauki na studiach. Studenci są aktywni zawodowo znacznie rzadziej i raczej podejmują się prac sezonowych a nie szukają stałego zatrudnienia.

**Tabela 17 Liczba pracodawców, u których dotychczas pracowali respondenci, odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej**

Liczba dotychczasowych miejsc pracy/ pracodawców	Pracujący		Uczniowie i studenci		Bezrobotni		Bierni zawodowo		Ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
1 pracodawca	10	20,0	1	2,0	8	16,0	14	28,0	33	16,5
2 pracodawców	11	22,0	1	2,0	2	4,0	0	0,0	14	7,0
3 pracodawców	13	26,0	0	0,0	5	10,0	0	0,0	18	9,0
4 pracodawców	8	16,0	0	0,0	0	0,0	1	2,0	9	4,5
5 pracodawców	4	8,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	2,0
6 i więcej pracodawców	4	8,0	0	0,0	0	0,0	1	2,0	5	2,5
Brak	0	0,0	48	96,0	35	70,0	34	68,0	117	58,5

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

58% ankietyowanych młodych pracujących dotychczas pracowało w więcej niż dwóch miejscach pracy. Potwierdza to opinię wielu pracodawców o tym, że młodzi są niestali, często zmieniają zakład pracy. Takie głosy pojawiły się także wśród samych młodych, z którymi rozmawialiśmy w ramach wywiadów pogłębionych. Jednak zdaniem młodych ich częste zmiany pracy nie wynikają z niezdecydowania, niestałości lub braku lojalności, ale z samoświadomości i chęci dopasowania miejsca pracy do swoich potrzeb a nie siebie do miejsca pracy.

Trudno powiedzieć, czy te postawy młodych do pracy to jest kwestia tego, że oni jeszcze nie są obcy z rynkiem pracy, czy może oni już tacy po prostu są i tacy pozostaną już. Że jak nie ta praca to inna. Jak się kiedyś widziało w CV, że ktoś skacze z miejsca pracy do miejsca pracy to to było takie „Coś jest nie tak, czego on szuka?”. A Zetki właśnie w ten sposób szukają. No i mają do tego prawo. Więc myślę, że jest w nich taka samoświadomość duża i potrzeba niezależności. Potrzeba dbania o siebie i szukania miejsca, które będzie dla nich dobre i z nimi zgodne. No i to będzie chyba generowało częste zmiany tej pracy po prostu.

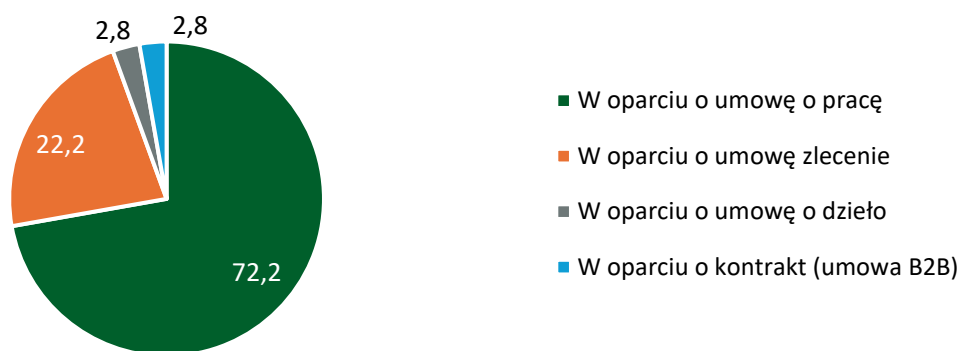
Sylwia, 29 lat, Respondentka IDI\_07

**Tabela 18 Formy zatrudnienia, z których dotychczas korzystali respondenci, odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej**

Podstawa zatrudnienia	Pracujący		Uczniowie i studenci		Bezrobotni		Bierni zawodowo		Ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Umowa o pracę	31	62,0	0	0,0	2	4,0	2	4,0	35	17,5
Umowa o dzieło	4	8,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	2,0
Umowa zlecenie	25	50,0	1	2,0	3	6,0	3	6,0	32	16,0
Kontrakt (umowa B2B)	3	6,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	1,5
Bez umowy	5	10,0	0	0,0	1	2,0	1	2,0	7	3,5

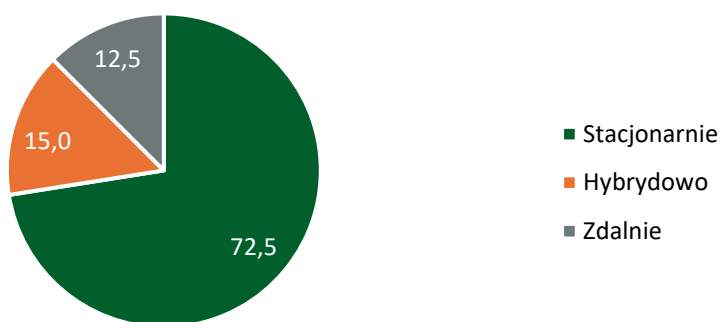
Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

Forma zatrudnienia, w której młodzi zdobywają doświadczenie zawodowe jest zależna od tego, czy mówimy o pracy dorywczej (w czasie studiów lub sezonowej), czy o docelowej pracy już po ukończeniu edukacji. Prace dorywcze w gastronomii, turystyce, handlu zazwyczaj opierają się o umowy cywilno-prawne lub są pracą w szarej strefie („na czarno”, bez umowy). Natomiast zawód, z którym młodzi chcą związać się na dłużej lub na stałe, zazwyczaj jest wykonywany w oparciu o umowę o pracę.

**Wykres 23 W jakiej formie jesteś obecnie zatrudniony/a?, w %**

\*100% stanowi liczba respondentów, którzy wskazali, że obecnie są zatrudnieni

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=48]

**Wykres 24 W jakim trybie pracujesz?, w %**

\*100% stanowi liczba respondentów, którzy pracują lub odbywają staż/praktyki zawodowe

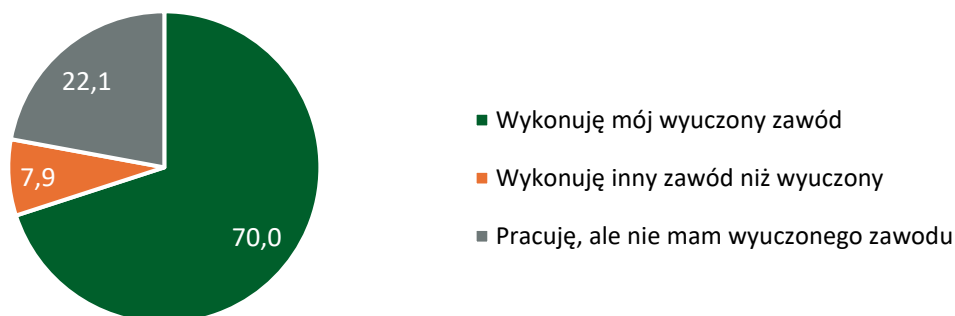
Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=52]

Pracujących uczestników ankiety telefonicznej zapytaliśmy o to, w jakim trybie wykonują swoją pracę. W zdecydowanej przewadze (72,5%) wskazywano tryb stacjonarny (praca odbywa się w miejscu wskazanym przez pracodawcę). Pracę wyłącznie w trybie zdalnym wskazało 12,5% pracujących respondentów.

#### 4.2.2 Ocena istotności zgodności wykonywanej pracy z wykształceniem i zainteresowaniami młodych z woj. kujawsko-pomorskiego

Zdecydowana większość pracujących młodych z woj. kujawsko-pomorskiego (70%) wykonuje swój wyuczony zawód. Odsetek respondentów, którzy posiadają zawód ale wykonują inny to 7,9%. Pozostali pracujący – 22,1%, to osoby, które nie mają wyuczonego zawodu. Poza zgodnością wykonywanej pracy z wyuczonym zawodem sprawdziliśmy także, czy praca młodych mieszkańców regionu odpowiada ich zainteresowaniom. Jest tak w ponad trzech czwartych przypadków (77,5%).



**Wykres 25 Czy wykonywany przez Ciebie zawód jest zgodny z Twoim wykształceniem?, w %**

\*100% stanowi liczba respondentów, którzy pracują lub odbywają staż/praktyki zawodowe

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=52]

Poniższy wykres przedstawia wyniki zestawienia odpowiedzi na pytania o zgodność wykonywanego zawodu z wykształceniem i zainteresowaniami respondentów. Taka zgodność zachodzi u 60% pracujących młodych. Natomiast 17,5% respondentów wykonuje zawód zgodny ze swoimi zainteresowaniami, ale nie odpowiadający posiadanemu wykształceniu. U co dziesiątego (10%) zachodzi odwrotna sytuacja – wykonywany zawód jest zgodny z wyuczonym, ale nie odpowiada zainteresowaniom. Praca pozostałych pracujących respondentów (12,5%) nie odpowiada ani wykształceniu, ani zainteresowaniom.

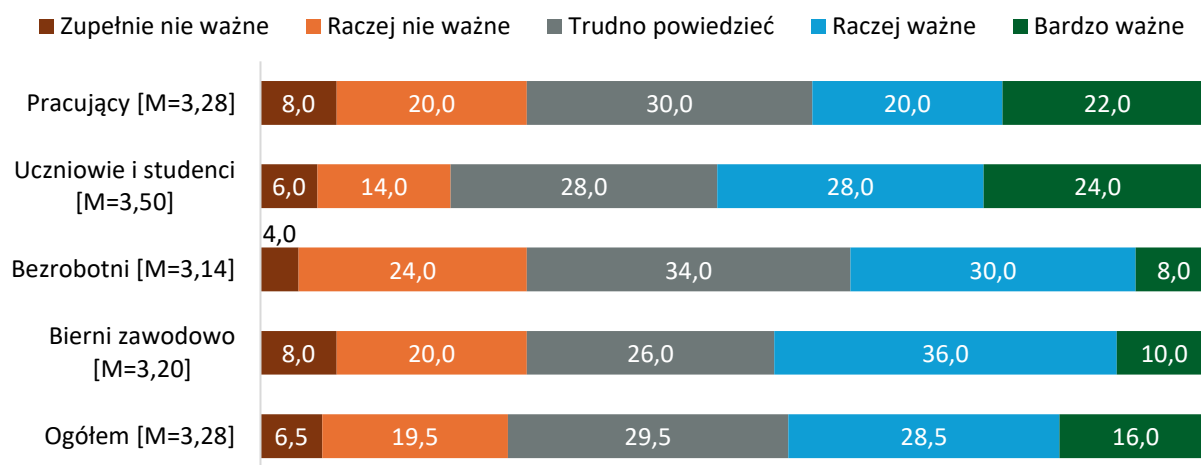
**Wykres 26 Zgodność wykonywanego zawodu z wykształceniem i zainteresowaniami młodych, w %**

\*100% stanowi liczba respondentów, którzy pracują lub odbywają staż/praktyki zawodowe

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=52]

Wszystkich uczestników ankiety zapytaliśmy o to, na ile jest dla nich istotne, by wykonywana praca była zgodna z ich wykształceniem i z zainteresowaniami. Okazało się, że posiadany zawód ma znacznie mniejsze znaczenie niż zainteresowania i predyspozycje.

**Wykres 27 Na ile jest dla Ciebie istotne, by wykonywana praca była zgodna z Twoim wykształceniem? Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w %**

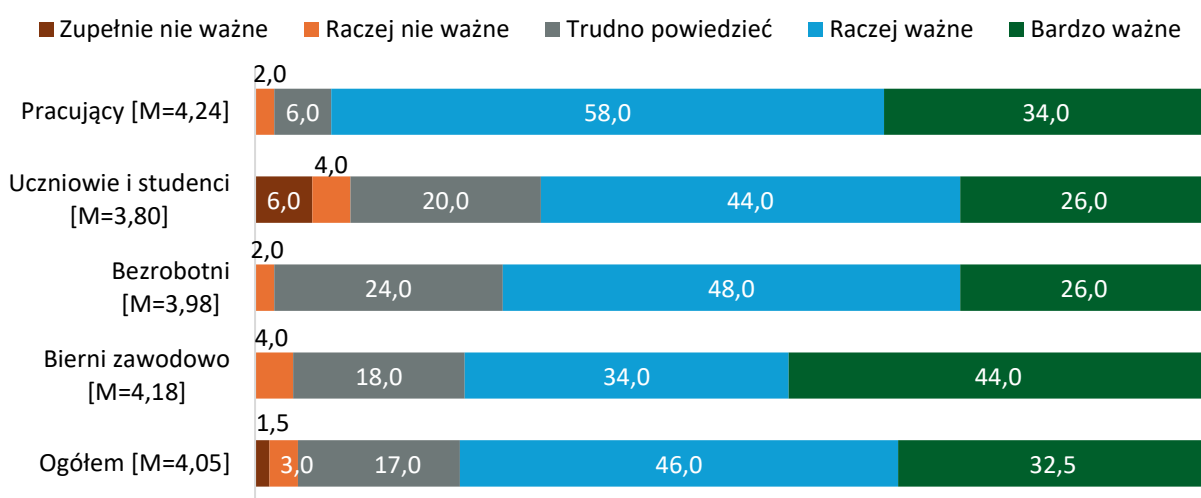


\*zastosowano skalę od 1 – zupełnie nie ważne do 5 – bardzo ważne

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

Ze wszystkich badanych grup, uczniom i studentom najbardziej zależy na tym, by ich docelowa praca odpowiadała posiadanemu wykształceniu. Jest to zrozumiałe. Są osobami w trakcie zdobywania kwalifikacji zawodowych i chcą by ich wysiłki i czas wkładane w ukończenie szkoły zaowocowały wykonywaniem wyuczonego zawodu. Także dla 22% młodych pracujących zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem jest bardzo ważna. Odsetki wskazywania tej odpowiedzi są znacznie niższe wśród młodych bezrobotnych (8,0%) i młodych biernych zawodowo (10,0%).

**Wykres 28 Na ile jest dla Ciebie istotne, by wykonywana praca była zgodna z Twoimi zainteresowaniami? Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w %**



\*zastosowano skalę od 1 – zupełnie nie ważne do 5 – bardzo ważne

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

Zupełnie inaczej jest w przypadku odpowiedzi respondentów na pytanie o to, jak ważne jest dla nich, by wykonywany zawód odpowiadał posiadanym zainteresowaniom. Jedynie 4,5% badanych wskazało, że nie jest to istotne. Średnio jedna trzecia ankietowanych uważa ten aspekt za bardzo ważny (aż 44,0% w grupie biernych zawodowo). Relatywnie najmniej na zgodności wykonywanej pracy z zainteresowaniami zależy uczniom i studentów (łącznie 10% wskazań odpowiedzi zupełnie nie ważne i raczej nie ważne).

O tym, jak ważne dla młodych jest robienie zawodowo tego, co odpowiada ich pasjom i predyspozycjom, świadczy historia jednej z respondentek wywiadów pogłębionych. Jest to 25-letnia kobieta, która ukończyła studia na kierunku kosmetologia. Jest to jej pasja i z tym zawodem wiąże swoją przyszłość. Jednak obecnie nie ma (w jej odczuciu) wystarczających kwalifikacji i zaplecza technicznego by móc otworzyć swój gabinet – a to jest jej aspiracją. Dlatego pracuje w call center, a większość zarobionych tam pieniędzy przeznaczą na podnoszenie swoich kwalifikacji w zawodzie kosmetyczki.

*Moderatorka: A planuje Pani pracować w swoim wyuczonym zawodzie? Planuje Pani podjąć pracę w ramach ukończonego kierunku studiów?*

Respondentka: Tak. Z tym, że jest to kwestia czasu i planu całego. Bo nie jest to taka prosta kwestia. Chciałabym mieć swój gabinet, w związku z tym chciałabym też mieć kapitał żeby go otworzyć. Ważną kwestią są tutaj jeszcze o moje kompetencje właśnie w zawodzie. Bo nie lubię stać w miejscu. Lubię się rozwijać, douczać, doksztalać. Nie czuję się jeszcze na tyle kompetentna, by móc pracować w zakresie tych usług, które bym chciała świadczyć jako kosmetyczka.

Patrycja, 25 lat, Respondentka IDI\_01

Kobieta ma obrany kierunek rozwoju i całą swoją energię i czas na nim koncentruje. Stale zwiększa swoje kwalifikacje, które są elementem jej planu na siebie. Zarabia po to, by móc finansować swoje kursy i szkolenia.

#### 4.2.3 Satysfakcja z wykonywanej pracy

Na czerpanie przez młodych satysfakcji z wykonywanej pracy składają się przede wszystkim cztery czynniki:

- Zgodność wykonywanej pracy z zainteresowaniami (także z wykształceniem, ale wyuczony zawód jest zazwyczaj wtórny wobec posiadanych zainteresowań),
- Zgodność wykonywanej pracy ze swoimi predyspozycjami osobowościowymi,
- Wysokość wynagrodzenia odpowiadająca oczekiwaniom,
- Wykonywanie pracy, którą pracownik subiektywnie postrzega jako celową i sensowną.

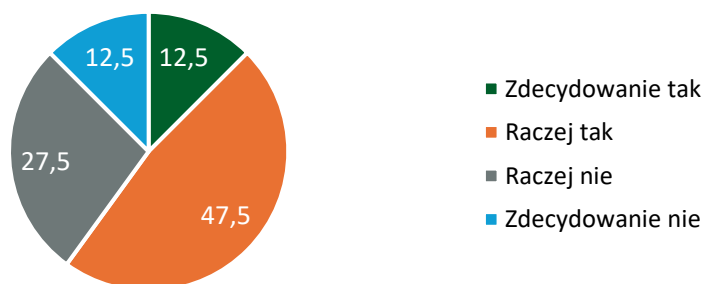
Poza tym w toku wywiadów IDI uwidoczniła się potrzeba poczucia sprawstwa młodych. Sam fakt robienia czegoś dobrze, zgodnie z planem, zgodnie z procedurami i doprowadzanie zadań do końca, jest dla nich niezwykle satysfakcjonujący. Każdy z badanych wskazywał, że ważne są dla niego pieniądze, które może zarobić, ale nigdy nie było to oderwane od potrzeby poczucia sensu i celowości swojej pracy.

*Moderatorka: Co sprawia, że czerpie Pan zadowolenie i satysfakcję z pracy?*

Respondent: Moja wypłata, jestem z niej zadowolony. Po drugie, mam do użytku auto służbowe, którego mogę używać także w celach prywatnych, to uważam za duży plus. Po trzecie to, że jestem odpowiedzialny za planowanie i w momencie jak planowanie wychodzi to sprawia mi to satysfakcję, że coś było dobrze strategicznie przemyślane, zaplanowane, że byliśmy w stanie to zrealizować.

Adam, 28 lat, Respondent IDI\_02

**Wykres 29 Czy wysokość Twojego wynagrodzenia jest dla Ciebie satysfakcjonująca?, w %**



\*100% stanowi liczba respondentów, którzy pracują lub odbywają staż/praktyki zawodowe

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=52]

Wcześniejsze badania przeprowadzone na terenie woj. kujawsko-pomorskiego i Polski ogółem pokazują, że pracodawcy postrzegają młodych pracowników jako roszczeniowych i niezadowolonych z wysokości wynagrodzenia, które się im oferuje. Postanowiliśmy zweryfikować ten pogląd i zapytaliśmy młodych pracujących o to, czy wysokość ich wynagrodzenia jest satysfakcjonująca. Prawie połowa ankietowanych odpowiedziała „raczej tak” (47,5%). Postawy skrajne wyrażone odpowiedziami „zdecydowanie tak” i „zdecydowanie nie” prezentuje po 12,5% badanych. Ogółem dla 40% młodych pracujących, ich wynagrodzenie nie jest satysfakcjonujące.

Należy zauważyć, że w przypadku młodych pracowników, dopiero wchodzących na rynek pracy, najczęściej mówimy o wynagrodzeniu w wysokości płacy minimalnej<sup>9</sup>. Młodzi widzą, że na początku kariery zawodowej ich kwalifikacje nie mają wpływu na wysokość

<sup>9</sup> Obecnie (październik 2024) płaca minimalna w Polsce wynosi 4300 zł brutto miesięcznie, a minimalna stawka godzinowa to 28,10 zł. (Źródło: [Kancelaria Prezesa Rady Ministrów](#))

wynagrodzenia. Później także niekoniecznie, bo są zawody, w których nawet doświadczeni pracownicy zarabiają tylko tyle, ile pracodawca jest prawnie zobowiązany im zapłacić. Jest to frustrujące.

W dzisiejszych czasach tyle samo dostaje się za mycie toalet, ile za pracę na jakimś stanowisku biurowym, gdzie ma się jakąś odpowiedzialność, na przykład w związku z przetwarzaniem danych osobowych. W związku z tym niekoniecznie to wynagrodzenie jest współmierne do wykonywanej pracy. I osoba, która kształci się kilka lat w zawodzie, nie chce go wykonywać za taką samą stawkę, jaką dostaje osoba bez jakichkolwiek kwalifikacji.

Patrycja, 25 lat, Respondentka IDI\_01

Respondentom, którzy są osobami pracującymi zadaliśmy pytanie o to, czy uważają się za ludzi, którzy odnieśli sukces zawodowy. Ani jeden z nich nie wskazał odpowiedzi „zdecydowanie tak”. Nieco przeczy to historiom młodych ludzi, z którymi rozmawialiśmy w ramach indywidualnych wywiadów pogłębionych. Sytuację niektórych z nich zdecydowanie można określić mianem sukcesu.

Tymczasem tylko 27% pracujących ankietowanych nieśmiało przyznało, że „raczej odnieśli sukces”. Co trzeci badany nie chciał odpowiedzieć jednoznacznie (35% wskazań odpowiedzi „trudno powiedzieć”). Pozostali, w sumie 38% młodych pracujących, nie uważają się za osoby, które odniosły sukces zawodowy.

**Wykres 30 Czy uważasz się za osobę, która odniosła sukces zawodowy?, w %**



\*100% stanowi liczba respondentów, którzy pracują

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=50]

Za pomocą nieparametrycznych testów istotności różnic rozkładów<sup>10</sup> sprawdziliśmy, jakie czynniki wiążą się z poczuciem odniesienia sukcesu zawodowego przez młodych.

<sup>10</sup> Zastosowano testy *U* Manna-Whitneya i *H* Kruskala-Wallisa dla prób niezależnych. Przyjęto 95-procentowy poziom ufności – zaobserwowane różnice interpretowano jako istotne statystycznie jeżeli  $\alpha < 0,05$ .

Spodziewaliśmy się, że poczuciu sukcesu sprzyja praca w wyuczonym zawodzie, wykonywanie zawodu zgodnego z zainteresowaniami oraz otrzymywanie satysfakcjonującego wynagrodzenia za pracę. Okazało się, że tylko jeden z wymienionych czynników ma istotne znaczenie – osoby wykonujące zawody odpowiadające ich zainteresowaniom znacząco częściej mają poczucie odniesienia sukcesu zawodowego. Poza tym, osoby usatysfakcjonowane swoimi zarobkami są bardziej skłonne określać swoją sytuację zawodową mianem sukcesu. Jednak związek zachodzący między tymi dwoma faktami nie jest na tyle silny, by można go było uznać za istotny statystycznie. Natomiast jednoznacznie możemy odrzucić hipotezę o tym, że poczuciu sukcesu zawodowego sprzyja wykonywanie pracy zgodnej z wyuczonym zawodem. Wyniki przeprowadzonej ankiety wskazują, że te dwa aspekty są od siebie niezależne.

Wywiady pogłębione przeprowadzone z młodymi, którzy uważają się za osoby odnoszące sukcesy dowodzą, że aspektami bardzo dla nich istotnymi są relacje międzyludzkie. Zarówno ze współpracownikami, jak i z przełożonymi. Wcześniejsze badania<sup>11</sup> dowodzą, że aspekt ten jest niezwykle ważny dla dojrzałych pracowników (50+). Jednak w przypadku młodych ta specyfika jest nieco inna. Dla osób starszych przyjazna atmosfera, to żeby być dla ludzi miłym, jest fundamentem – czymś, nad czego sensem się nie dyskutuje. Młodzi niejako uczą się takiej postawy. Są wychowywani jako indywidualności. Szkoła uczy ich rywalizacji. Niby wiedzą, że wsparcie innych ludzi jest ważne, ale dopiero z czasem przekonują się o tym, że przyjazne środowisko pracy jest dla nich niezbędne.

Ja byłam raczej zamknięta w sobie zanim się zatrudniłam w tej firmie, więc to nie było do końca dla mnie łatwe. Ale z taką ilością ludzi, z jaką ja pracuję na co dzień, człowiek się otwiera. I teraz czuję, że dzięki tej pracy jestem bardziej ekstrawertyczna. Widzę, że ja tego kontaktu potrzebuję. Te przyjaźnie z pracy dają mi bardzo dużą satysfakcję i radość.

Weronika, 27 lat, Respondentka IDI\_03

Lubię rozmawiać z ludźmi. W sensie ten kontakt z ludźmi jest dla mnie dużym plusem. To, że nie siedzę siedem dni przy biurku, bo te dwa dni wyjazdowe w tygodniu posiadam i muszę jechać gdzieś w Polskę, bo pracuję na terenie całej Polski z klientami. Więc to są te dwie takie rzeczy, które są dla mnie bardzo istotne.

Wiktor, 24 lata, Respondent IDI\_09

---

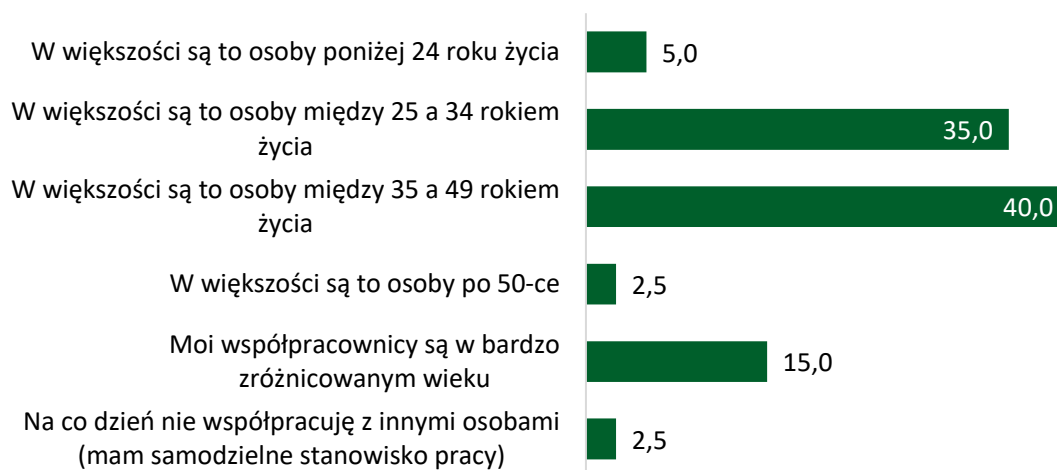
<sup>11</sup> Raport końcowy z badania pn. *Potencjał „Silversów” (osób po 50. roku życia) na kujawsko-pomorskim rynku pracy. Zapotrzebowanie na zawody wśród pracodawców zatrudniających osoby powyżej 50. roku życia.*, zrealizowany we wrześniu 2024 przez Instytut Badawczy IPC sp. z o.o. na zlecenie WUP w Toruniu.

#### 4.2.4 Relacje międzypokoleniowe w miejscu pracy

Różnice międzypokoleniowe są niezaprzeczalnym faktem. Wraz z upływającym czasem dochodzi do wymiany pokoleniowej zarówno wśród prezesów i prezesek firm, wśród osób na stanowiskach menadżerskich, jak i w narybku dopiero rozpoczynającym swoją aktywność zawodową. Sytuacja gdy pokolenie dzieci dorasta i staje się pokoleniem współpracowników bywa problematyczna dla wszystkich trzech stron – młodych i starszych pracowników oraz ich pracodawców.

Wszystkich respondentów ankiety, którzy obecnie pracują lub pracowali w przeszłości (mają doświadczenie zawodowe) zapytaliśmy o to, czy mają lub mieli istotnie od siebie starszych współpracowników. Twierdząco odpowiedziało 60,2% z nich. Sami pracujący pytani o to, w jakim przedziale wiekowym są osoby, z którymi na co dzień mają okazję współpracować, najczęściej wskazywali przedział wiekowy 35-49 lat (40,0%). Choć także bardzo wielu ankietowanych (35,0%) wskazało, że większość ich współpracowników to osoby młodsze – od 25. do 34. roku życia. Są to przedziały wiekowe najwyższej aktywności zawodowej, dlatego odpowiedzi respondentów nie są zaskakujące. Niemniej implikują one wniosek, że młodzi muszą w miejscu pracy wchodzić w relacje z pokoleniem starszym niż to, z którego się wywodzą. Byliśmy ciekawi, jak się te relacje układają.

**Wykres 31** W jakim przedziale wiekowym są osoby, z którymi na co dzień masz okazję współpracować?, w %



\*100% stanowi liczba respondentów, którzy pracują

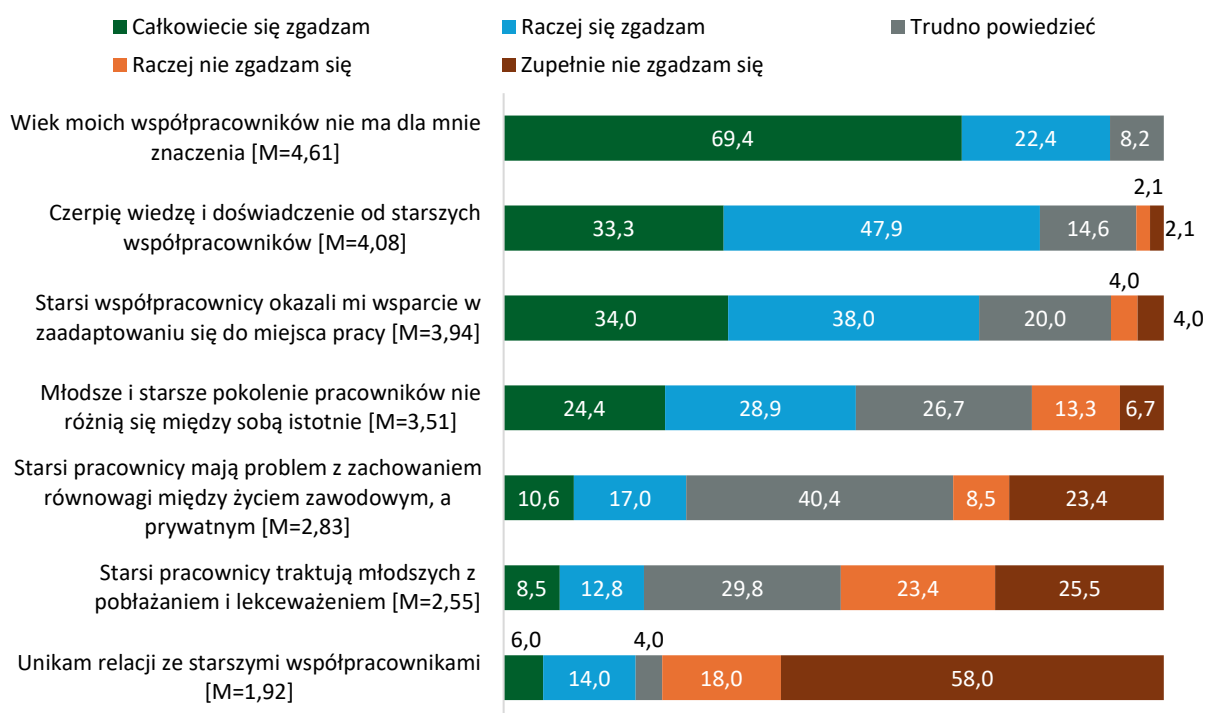
Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=50]

Dla zdecydowanej większości respondentów naszej ankiety, wiek ich współpracowników nie ma znaczenia (69,4% całkowicie zgadza się z taką postawą). Poza tym młodzi deklarują, że czerpią wiedzę i doświadczenie od starszych kolegów z pracy oraz, że starsi współpracownicy okazali im wsparcie w zaadaptowaniu się do miejsca pracy.

Z kolei postawa wyrażona stwierdzeniem „unikam relacji ze starszymi współpracownikami” wywołała silny sprzeciw. 58% ankietowanych zupełnie się z nią nie zgadza. Także raczej nie ma zgody co do tego, że starsi pracownicy traktują młodszych z pobłażaniem i lekceważeniem. Młodzi bardzo obawiają się takiego traktowania, często się go wręcz spodziewają. Takie sytuacje zdarzają się raczej rzadko, ale mają na młodych pracowników silny wpływ. Poniżej zacytowano swobodne wypowiedzi respondentów na temat relacji ze starszymi współpracownikami:

- Uważają, że są lepsi od młodszych pracowników, a robią stale błędy.
- Myślę, że miałam dużego pecha, bo trafiałam na dosyć niemiłe osoby starsze. Ale nie mogę traktować tego jako 100%, bo znam starszych pracowników, z którymi nie współpracowałam, którzy są przycudownymi osobami.
- Często starsi pracownicy patrzą na młodszych z góry.

**Wykres 32** Jakie generalnie masz/miałaś/miałas relacje ze starszymi współpracownikami? Oceń na ile zgadzasz się z poniższymi postawami, w %



\*100% stanowi liczba respondentów, którzy mają doświadczenie pracy z istotnie starszymi współpracownikami; zastosowano skalę od 1 – *zupełnie nie zgadzam się* do 5 – *całkowicie się zgadzam*

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=51]

Respondenci wywiadów indywidualnych mają w kwestii pracy ze starszymi współpracownikami bardzo podobne doświadczenia. Niektórym zdarzyło się mieć z nimi nieporozumienia. Wszyscy obawiali się tego, jak zostaną potraktowani jako osoby młode,



niedoświadczone, jeszcze nie znające specyfiki pracy. Wiedzą, że ich pokolenie (Generacja Z) jest postrzegane jako leniwe i roszczeniowe. Bali się uprzedzeń i lekceważącego traktowania. Ale te obawy się nie urzeczywistniły.

W pierwszym miejscu pracy było trochę gorzej, nie dogadywałam się, nie mieliśmy za bardzo o czym rozmawiać. Też pracowałam z mężczyznami starszymi i było to trudne. I idąc do tej mojej pracy obawiałam się tego samego, że będą to same osoby starsze i że będę miała problem wstrzelić się z tematami, porozmawiać sobie, wyjść na kawę czy integrację. Ale bardzo się pomyliłam, ponieważ to są wiekowo starsze osoby, to mentalnie są blisko mojego wieku. (...) Ale też myślę, że oprócz tych tematów ważniejsze jest nastawienie. I w momencie kiedy ja przyszedłam do pracy jako nowa osoba, która praktycznie nic nie wiedziała, to nie był to dla nich problem. Nie zostawiono mnie samej, wszystko zostało mi pokazane, wytłumaczone. Mogę o coś pytać 10-ty czy 20-ty raz i tak ktoś ze spokojem mi odpowiada na to pytanie, bo działa w jednej drużynie, a nie przeciwko sobie i nie bijemy się kto awansuje, kto nie awansuje. Chyba takie granie do wspólnej bramki jest najważniejsze.

Julia, 25 lat, Respondentka IDI\_04

Pracuję w bardzo dużym zespole o bardzo zróżnicowanej strukturze wiekowej. Zatrudniając się byłam pełna obaw, że starsi i doświadczeni współpracownicy będą traktowali mnie z góry i oceniali gorszą. Te obawy zupełnie się nie potwierdziły. W pracy mam same pozytywne relacje, wiek i doświadczenie współpracowników nie mają wpływu na nasze relacje. Wszyscy są wobec siebie przyjaźnie nastawieni.

Magda, 24 lata, Respondentka IDI\_06

Kwestie relacji między pracowniczych są dla młodych bardzo ważne. Inkluzywność jest dla nich jedną z podstawowych wartości. Są wrażliwi na punkcie tego, by nikogo nie wykluczać oraz samemu nie być wykluczonym. W publicznym dyskursie bywa to wyśmiewane przez reprezentantów Generacji X i Baby Boomers. Kwestie używania feminatywów lub zaimków niebinarnych są traktowane przez wielu przedstawicieli starszych generacji jako niepotrzebna „poprawność polityczna”. Jednak dla nastolatków i młodych dorosłych inkluzywny język jest wyrazem akceptacji i chęci budowania relacji opartych na szacunku.

Mamy naprawdę duże zespoły, jest wiele ludzi. I to jest dla mnie wyzwanie jak rozmawiać, jak mówić, żeby nikogo nie pominąć, żeby nikogo nie urazić. Więc to są takie bieżące wyzwania działu HR i pilnowania tego języka, którym się wszyscy posługują. Gdzieś dbania właśnie o relacje.

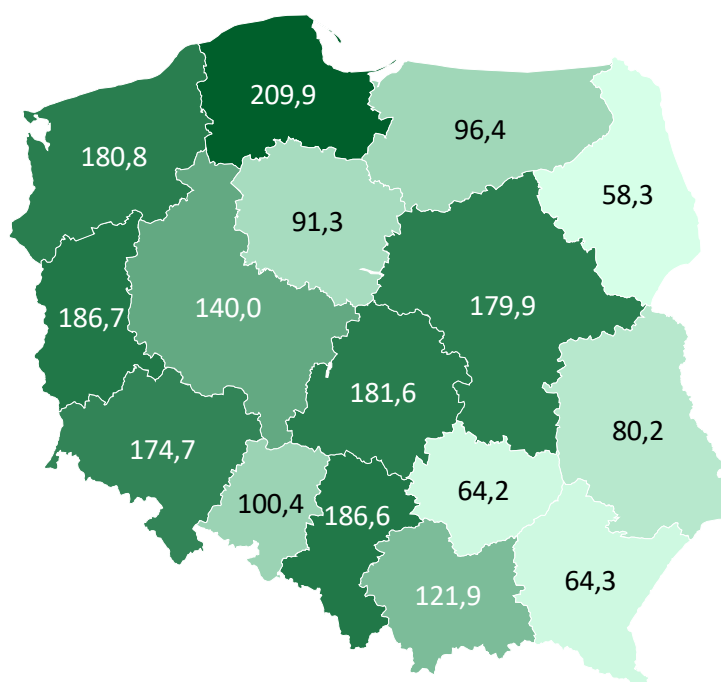
Sylwia, 29 lat, Respondentka IDI\_07

Choć oczywiście należy zaznaczyć, że Generacja Z nie jest jednorodna i także wśród młodego pokolenia znajdują się grupy, które idee włączenia społecznego postrzegają jako zagrożenie lub fanaberię i ich nie popierają.

#### 4.2.5 Trudności młodych na rynku pracy

Młodych pozostających bez zatrudnienia – bezrobotnych i biernych zawodowo, zapytaliśmy o to, co stanowi dla nich przeszkodę w podjęciu pracy. Najczęściej wskazywaną odpowiedzią było to, że w okolicy ich zamieszkania brakuje odpowiadających im ofert pracy (wskazana przez 56,0% bezrobotnych i 46,0% biernych zawodowo). Skonfrontowaliśmy to z danymi o liczbie ofert pracy zgłaszanych do powiatowych urzędów pracy. W roku 2023 woj. kujawsko-pomorskie zajmowało 12 miejsce (na 16 województw) pod względem liczby zgłoszonych ofert pracy przypadających na 100 zarejestrowanych bezrobotnych (91,3). Najwyższy wskaźnik odnotowano w sąsiadującym woj. pomorskim (209,9), a najniższy w woj. podlaskim (58,3).

**Mapa 5 Liczba ofert pracy zgłoszonych w ciągu roku przypadająca na 100 zarejestrowanych bezrobotnych w podziale na województwa, rok 2023**



Obsługiwane przez usługę Bing  
© Microsoft, TomTom

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

Na tle kraju woj. kujawsko-pomorskie faktycznie ma słabą pozycję pod analizowanym względem. Należy jednak zauważyć, że liczba zgłaszanych ofert pracy (a nie wszystkie wakaty są zgłaszane do PUP) jest w regionie zbliżona do liczby bezrobotnych.

**Tabela 19 liczba ofert pracy zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy w ciągu miesiąca oraz liczba bezrobotnych przypadających na 1 ofertę wg powiatów woj. kujawsko-pomorskiego, rok 2023**

Powiat	liczba ofert pracy zgłoszonych w ciągu miesiąca				bezrobotni zarejestrowani przypadający na 1 ofertę pracy			
	marzec	czerwiec	wrzesień	grudzień	marzec	czerwiec	wrzesień	grudzień
aleksandrowski	159	56	94	92	32	57	35	67
brodnicki	106	55	93	14	24	22	19	64
bydgoski	147	297	187	71	16	6	35	70
Bydgoszcz	1 045	859	699	456	6	5	10	26
chełmiński	90	48	129	12	94	90	46	98
golubsko-dobrzyński	61	75	60	14	50	49	52	194
Grudziądz	218	174	157	211	31	57	32	62
grudziądzki	47	48	127	45	96	113	17	374
inowrocławski	568	541	350	294	42	35	32	70
lipnowski	172	283	125	163	171	12	24	29
mogileński	169	89	90	83	15	16	22	22
nakielski	141	158	163	54	42	22	44	218
radziejowski	65	153	100	132	93	68	201	168
rypiński	240	92	155	81	13	12	20	18
sępoleński	273	67	90	48	7	8	23	82
świecki	166	249	160	125	26	9	10	14
Toruń	437	342	441	188	10	8	8	25
toruński	166	231	136	57	60	17	38	124
tucholski	79	79	73	51	32	31	58	148
wąbrzeski	110	82	69	20	24	22	19	22
Włocławek	468	378	288	356	7	7	9	11
włocławski	280	193	174	101	19	13	10	30
żniński	88	128	42	18	33	17	31	71
woj. kujawsko-pomorskie	5 295	4 677	4 002	2 686	19	14	18	37

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS

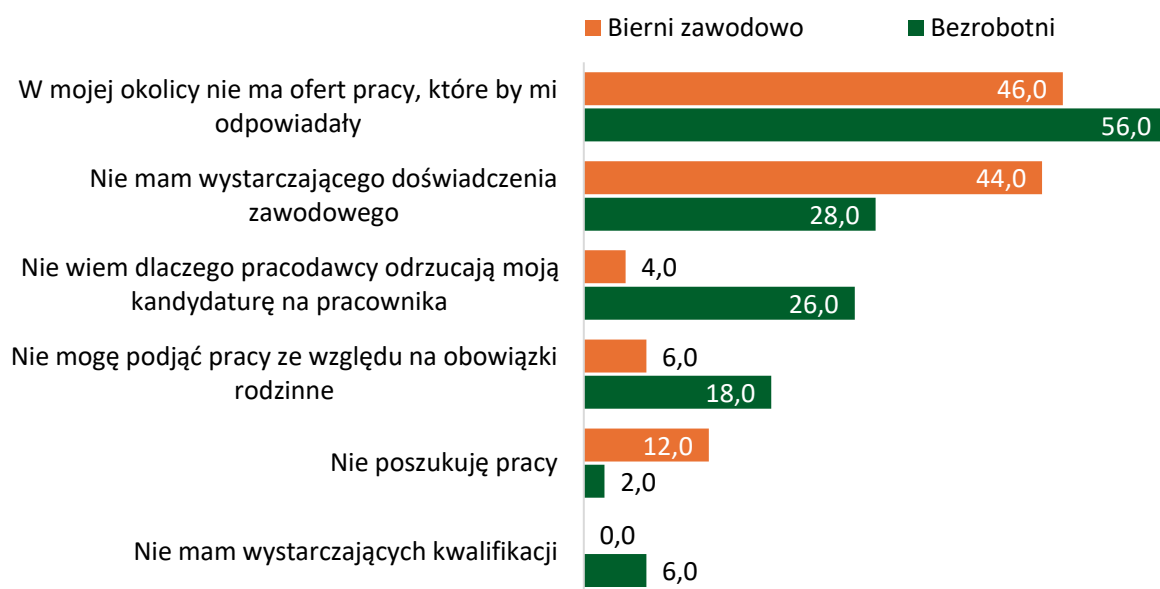
Relatywnie największą dostępność ofert pracy (najmniejszą liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w przeliczeniu na 1 ofertę pracy) obserwujemy w miastach Włocławek, Bydgoszcz i Toruń. Z kolei zdecydowanie najwięcej osób musi rywalizować o wolne miejsca pracy w powiatach grudziądzkim i radziejowskim.

Biorąc pod uwagę powyższe dane, odsetek respondentów, którzy wskazali, że w ich okolicy nie ma odpowiadających im ofert pracy należy uznać za niewspółmiernie wysoki. Z dużym prawdopodobieństwem można wnioskować, że przyczyną bezrobocia w przypadku tych osób nie jest brak dostępnych ofert pracy. Takim powodem mogą być ich niewystarczające kwalifikacje zawodowe lub brak chęci podjęcia pracy.

Drugą najczęściej wskazywaną przeszkodą w podjęciu pracy był brak wystarczającego doświadczenia zawodowego (44,0% biernych zawodowo i 28,0% bezrobotnych). Warto zauważyć, że aż co czwarty ankietowany młody bezrobotny (26,0%) nie wie, dlaczego

pracodawcy odrzucają jego kandydaturę. Jest to dość istotny problem. Kandydaci, którzy po zakończeniu procesu selekcji nie otrzymują informacji zwrotnej, nie wiedzą co jest przeszkodą w ich zatrudnieniu, a przez to nie mają możliwości tej przeszkodzie przeciwdziałać.

**Wykres 33 Co stanowi dla Ciebie przeszkodę w podjęciu pracy? Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w %**



\*pytanie skierowano do bezrobotnych i biernych zawodowo

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=100]

Kilka osób wskazało, że nie poszukuje pracy. Zapytaliśmy je o to, z czego wynika taka postawa. Wszystkie z nich odpowiedziały, że nie czują potrzeby podejmowania pracy, ponieważ ich potrzeby bytowe są zaspokojone. Odpowiedź ta może wskazywać na problem wyrażony we wcześniejszej części raportu, dostrzegany również przez pracodawców – brak chęci do pracy. Osobom tym brakuje wewnętrznej motywacji do podjęcia zatrudnienia. W tym wypadku wszelkie działania aktywizacyjne skoncentrowane na zwiększaniu kwalifikacji zawodowych mają znikome szanse powodzenia.

Także respondentów, którzy wskazali przeszkodę w postaci braku wystarczających kwalifikacji zapytaliśmy, o jakie konkretne kwalifikacje chodzi. Dwóch ankietowanych odpowiedziało, że nie ma wyuczonego zawodu. Jedna osoba wskazała, że brakuje jej kwalifikacji w zakresie obsługi programu komputerowego Excel.

Brak doświadczenia zawodowego jest trudnością, na którą wskazywali także pracujący młodzi, którzy obecnie mają satysfakcjonującą pozycję na rynku pracy (respondenci wywiadów pogłębionych IDI). Badani dostrzegają to, że pracodawca szuka pracownika, który już jest gotowy do pracy. A w przypadku kandydatów dopiero wchodzących na rynek pracy o taką osobę jest trudno.

Jest za mało miejsc pracy. Jak nie mamy doświadczenia, a chcemy jakiegokolwiek wyższe stanowisko niż powiedzmy sekretarka, to takiej młodej osoby pracodawca nie zatrudni. Chce mieć ludzi zaangażowanych, kreatywnych. I wielu młodych takich jest, ale pracodawcy nie chcą się zaangażować na tyle, żeby poszukać takiego pracownika, wyszkolić go i zrobić z niego idealną osobę na idealnym stanowisku. Brakuje przyuczenia do pracy, nie ma szkoleń, ani nie ma okresów próbnych, płatnych, które pozwolą się wykazać tej osobie.

Patrycja, 25 lat, Respondentka IDI\_01

Jeśli chodzi o podejście pracodawców do młodego pracownika, to na pewno pierwszą taką barierą, jest to, że często pracodawcy chcą aby pracownicy przyszli już z doświadczeniem. A taka młoda osoba, nie mając doświadczenia, chcąc się wdrożyć na rynek pracy, niestety zderza się ze ścianą. Jeżeli nie ma doświadczenia to nie jest przyjmowana na dane stanowisko.

Kuba, 27 lat, Respondent IDI\_05

Jedna z respondentek, która jest reprezentantką młodego pokolenia (choć bardziej identyfikuje się z Millenialsami, niż a Gen-Z) i jednocześnie pracuje w dziale HR dużej korporacji, zauważyła że odrębność pokolenia Z jest faktem, który pracodawcy muszą zaakceptować. Jednak zamiast tego, krąży wiele krzywdzących stereotypów na temat młodych pracowników.

Ci pracodawcy, którzy mają dużą świadomość tego, że to są właśnie różnice pokoleniowe a nie, że ktoś jest po prostu niewychowany i roszczeniowy, próbują się adoptować do tego i też rozumieć te Zetki. Rozumieć no, że one nie będą w jednym miejscu pracy nawet 3 lata. Nie mówiąc o tym, że 10-15 lat. I próbują się właśnie adoptować, zrozumieć, dogadać. Ale są też ci zamknięci, absolutnie odrzucający, którzy są od razu „na nie”. I nawet nie będą próbować zrozumieć. Nie będą chcieć mieć do czynienia w ogóle. Jakby „dajcie mi innego pracownika, bo to jest Zetka i ja z nią nie chcę pracować”.

Sylwia, 29 lat, Respondentka IDI\_07

Taka postawa jest spójna z wnioskami płynącymi z analizy raportów z badań z pracodawcami z woj. kujawsko-pomorskiego.<sup>12</sup> W dokumentach tych mogliśmy poznać perspektywę dwóch

---

<sup>12</sup> Raport końcowy z badania pn. *Analiza dostosowania oferty zawodowych szkół ponadpodstawowych (technika i szkoły branżowe) do zapotrzebowania rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim* (Opole, 2022) oraz raport z ekspertyzy pn. *Młodzi specjaliści z perspektywy kujawsko-pomorskich pracodawców* (Bydgoszcz, 2023).

grup pracodawców – tych, którzy chcą by absolwent technikum lub szkoły branżowej był gotowy podjąć pracę i tych, którzy traktują absolwenta jako potencjał, z którego można ukształtować pracownika odpowiadającego wizji swojej organizacji.

Pracodawcy obawiają się, że inwestowanie w przyuczenie młodego pracownika jest ryzykowne, bo osoby te często zmieniają pracę. Jednak nasze rozmowy z przedstawicielami Generacji Z dowodzą, że właśnie możliwość rozwoju jest tym, czego poszukują i co jest w stanie ich zatrzymać w danym miejscu pracy na dłużej. Z zastrzeżeniem, że nawet w ramach jednego zakładu pracy potrzebują wyzwań i zmian bo szybko się nudzą i obawiają się stagnacji.

W tym momencie chce się rozwijać razem z firmą, bo uważam, że jesteśmy rozwojową firmą. Jestem zadowolony z tej pracy, z podejścia szefostwa. Też doceniam szansę, którą dostałem, bo po 2 latach jako zastępca dostałem możliwość pracy jako kierownik. Dostałem awans. Więc w tym momencie nie planuje przekwalifikowania się, nie mam też jakiegoś pomysłu na przekwalifikowanie się. To co robię sprawia mi satysfakcję.

Adam, 28 lat, Respondent IDI\_02

Barierą wspomnianą już w kontekście rozwoju zawodowego była trudność godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Dwudziestokilkulatki to osoby, które zaczynają myśleć o założeniu rodziny. Jednak bycie rodzicem małego dziecka znacznie ogranicza perspektywy zawodowe.

Przez kilka lat pracowałam w gastronomii. Zaczynałam od kelnerowania, awansowałam, potem byłam menadżerką. Ale po urodzeniu córki nie było mowy o powrocie do tamtego miejsca pracy, ponieważ dziecko już na tyle zmienia życie. Wysłałam dziecko do żłobka, do placówki i chcę wrócić do pracy. Ale musi to być praca w godzinach 8-16. No i tutaj nie było wtedy mowy o tym, żeby to miała być gastronomia, dlatego była potrzeba szukania pracy w innej branży.

Sylwia, 29 lat, Respondentka IDI\_07

Nasza respondentka przed zajściem w ciążę zdobyła kilka lat doświadczenia zawodowego i ukończyła studia. To umożliwiło jej powrót na rynek pracy. Jednak kobiety, które zostają matkami przed zakończeniem edukacji lub przed rozpoczęciem aktywności zawodowej, są w znacznie trudniejszej sytuacji. Nie mają doświadczenia zawodowego oraz nie mają kluczowego atutu większości ludzi młodych, czyli dyspozycyjności. Paradoksalnie, dzięki okresowi pandemii COVID-19 znacznie zwiększyła się dostępność pracy zdalnej oraz elastycznych form organizacji czasu pracy. Są one szansą dla osób, którym dotychczas obowiązki domowe uniemożliwiały podjęcie zatrudnienia.

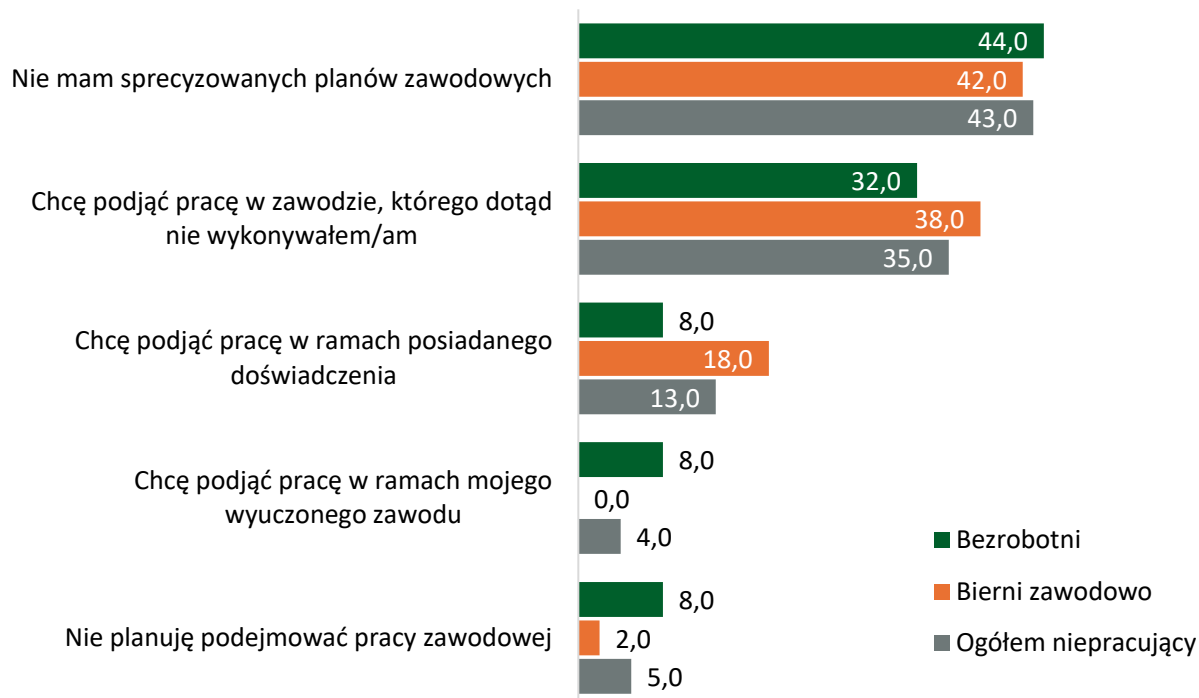
## 4.3 Plany zawodowe młodych

### 4.3.1 Aspiracje zawodowe młodych mieszkańców woj. kujawsko-pomorskiego

Każdą z grup badawczych – pracujący, uczniowie i studenci, bezrobotni, bierni zawodowo, zapytaliśmy o obecne plany zawodowe. Zdecydowana większość pracujących uczestników ankiety (osoby zatrudnione lub prowadzące własną działalność gospodarczą) – 80%, zamierza utrzymać obecną pracę, zaś 20% chciałoby zmienić pracę na inną. Młodzi, którzy chcą zmienić pracę najczęściej wskazywali, że chcieliby podjąć zatrudnienie w ramach posiadanego doświadczenia (5 z 10 ankietowanych). Niewiele mniej respondentów (4 z 10 ankietowanych) wskazało na chęć zupełnej zmiany i podjęcia pracy w zawodzie, którego do tej pory nie wykonywali. Tylko jeden z ankietowanych, którzy planują zmianę pracy wskazał, że chciałby się zatrudnić w swoim wyuczonym zawodzie.

Co trzeci respondent z grupy uczniów i studentów (34,0%) planuje kontynuować edukację (skończyć obecną szkołę i kształcić się dalej). Jedna czwarta badanych (24,0%) zamierza po skończeniu obecnej szkoły podjąć pracę w wyuczonym zawodzie. Pozostali ankietowani uczniowie i studenci nie mają jeszcze planów zawodowych (42,0%). Żaden z badanych nie wskazał, że chciałby pracować poza wyuczonym zawodem lub że w ogóle nie zamierza podejmować zatrudnienia.

**Wykres 34 Jakie są Twoje obecne plany zawodowe? Odpowiedzi osób bezrobotnych i biernych zawodowo, w %**



Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=100]

łącznie nieco ponad połowa osób niepracujących (56,0% biernych zawodowo i 48,0% bezrobotnych) zamierza podjąć pracę zawodową. Najczęściej wskazywano na chęć rozpoczęcia pracy w zawodzie, którego dotychczas nie wykonywano. 8% bezrobotnych i 18% biernych zawodowych chciałoby pracować w ramach posiadanego doświadczenia, a 8% bezrobotnych zamierza podjąć pracę w wyuczonym zawodzie.

43% osób niepracujących (44,0% wśród bezrobotnych i 42,0% wśród biernych zawodowo) nie ma sprecyzowanych planów zawodowych. Z kolei 5% z nich w ogóle nie zamierza podejmować zatrudnienia.

Trudnym do interpretacji jest fakt, że ponad połowa osób biernych zawodowo (czyli tych, które w pierwszych pytaniach ankiety wskazały, że nie pracują i nie poszukują pracy) zadeklarowała, że ma w swoich obecnych planach podjęcie pracy zawodowej. Możliwe, że trafniejszym byłoby określenie tych deklaracji nie jako plany zawodowe, ale chęci lub oczekiwania. Możliwe, że osoby te wyrażają gotowość podjęcia pracy, ale realnie nie robią nic aby ją znaleźć. Wśród respondentów znalazła się także jedna osoba bezrobotna (czyli taka, która zadeklarowała, że nie pracuje ale poszukuje pracy), która w dalszych pytaniach ankiety wskazała, że nie ma zamiaru podejmować pracy zawodowej.

Taki rozkład odpowiedzi udzielanych przez młodych bezrobotnych i młodych biernych zawodowo może nam sugerować, że osoby te nie mają jasnych postaw względem aktywności zawodowej. Są niezdecydowane. Możliwe także, że podjęcie przez nich zatrudnienia jest uzależnione od wielu czynników, a chęć pracy nie jest najważniejszym z nich.

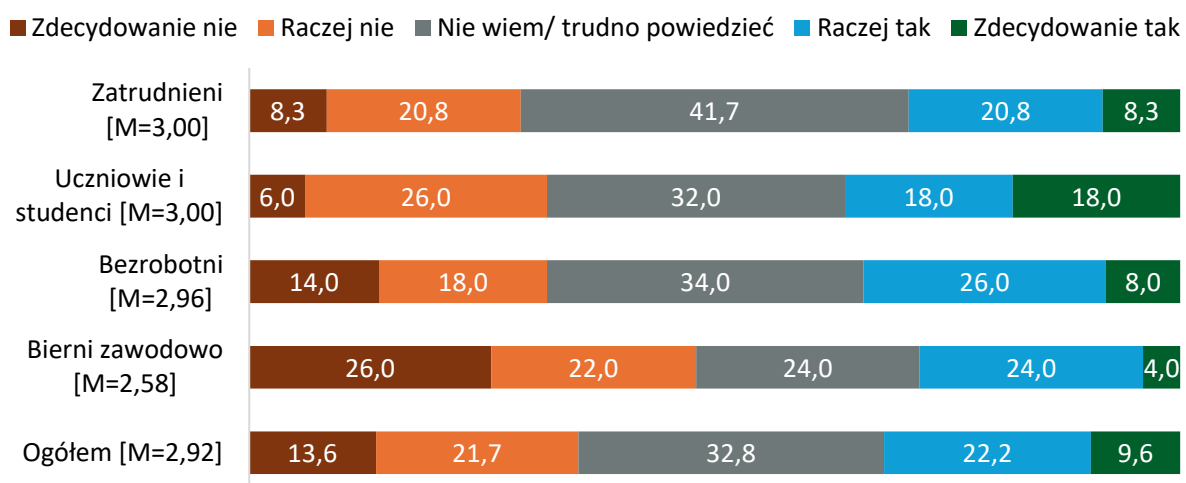
Zupełnie inną perspektywę dają wywiady pogłębione. Młodzi, z którymi rozmawialiśmy to osoby pracujące, doszkalające się i szukające możliwości rozwoju. Wiedzą czego chcą, ale jednocześnie są otwarte na różne możliwości. Mają wysokie aspiracje, bo tak zostali wychowani. Pokolenie X pracowało bardzo dużo i bardzo ciężko między innymi po to, żeby ich dzieci nie musiały. Zostało im otwartych wiele drzwi. Generacja Z miała łatwy dostęp do edukacji i wsparcie rodziców w czasie studiów. Osobowości młodych były budowane w przekonaniu, że nie muszą robić niczego wbrew sobie. I z tym przekonaniem wkraczają na rynek pracy. Są bezkompromisowi.

#### **4.3.2 Postawa wobec prowadzenia własnej działalności gospodarczej**

Dwóch respondentów przeprowadzonej ankiety jest osobami prowadzącymi jednoosobowe działalności gospodarcze. Pozostałych ankietowanych zapytaliśmy o to, czy chcieliby taką działalność założyć. Twierdząco odpowiedziało 31,8% badanych (łączny odsetek wskazań odpowiedzi *raczej tak* i *zdecydowanie tak*).



Wykres 35 Czy chciał(a)byś założyć własną działalność gospodarczą?, w %



\*zastosowano skalę pięciostopniową, od 1 – zdecydowanie nie do 5 – zdecydowanie tak

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=198]

Najwięcej osób zdecydowanych o tym, że chcą być przedsiębiorcami znalazło się wśród uczniów i studentów. Są to przede wszystkim osoby bardzo młode (poniżej 20. roku życia), więc ta chęć zakładania swojego biznesu może wynikać z młodzieńczych aspiracji, których jeszcze nie zweryfikował rynek. Możliwe także, że jest to specyfika najmłodszych roczników Generacji Z.

Młodzi, z którymi rozmawialiśmy w ramach wywiadów pogłębionych, mają bardzo dojrzały stosunek do pracy na własny rachunek. Założenie własnej działalności gospodarczej wynikało z chęci samostanowienia. Chcą mieć kontrolę nad swoim czasem i zakresem pracy. Poza tym w samozatrudnieniu widzą nieograniczoną perspektywę rozwoju.

Jak patrzę sobie ogólnie na moją drogę zawodową, zawsze zmiany były podyktowane możliwością pięcia się w górę finansowego ale też stanowiskowego. Bo podejmując współpracę z moim obecnym kontrahentem było powiedziane, że będzie możliwość zbudowania pewnych struktur itd. I to jest dla mnie istotne, ponieważ nie chciałbym zostać na stanowisku liniowym, tylko chciałbym rozwinąć też swoją karierę, współpracę o nowe doświadczenia i pracę na stanowiskach menadżerskich.

Kuba, 27 lat, Respondent IDI\_05

Wiele wskazuje na to, że Gen-Z będą dobrymi szefami. Rozumieją wagę work-life balance, szanują otwartą komunikację, nie dyskryminują. Jako osoby po drugiej stronie – te które zatrudniają, kierują się tymi samymi zasadami, których oczekują kiedy to one są rekrutowane. „Grają w otwarte karty” i takie podejście jest dla nich czymś oczywistym.

Jeśli ja kogoś zatrudniam, to w ogłoszeniu jest podana stawka, są widełki. I wiadomo, że pracownik, który przyjdzie bez żadnego doświadczenia, zaraz po szkole to zazwyczaj zaczyna od najniższej stawki. Ale w momencie gdy ktoś aplikuje na stanowisko to też ma powiedziane czarno na białym jakie są jego kompetencje, co będzie należało do jego obowiązków i na jakie wynagrodzenie może liczyć. Wiec uważam, że to są normalne warunki zatrudniania. Jak ja byłem zatrudniany to też wiedziałem jakie będą moje obowiązki, jakie są możliwości awansu i rozwoju i jaka jest stawka. Ta stawka była przeze mnie negocjowana, była zaakceptowana zarówno przeze mnie, jak i przez pracodawcę. Nie uważam, żeby było to coś nadzwyczajnego, dziwnego.

Adam, 28 lat, Respondent IDI\_02

Niemniej, na ten moment trudno powiedzieć, jaki procent przedstawicieli Generacji Z będzie chciał prowadzić własny biznes. Osoby młode dopiero zdobywają obycie na rynku pracy, a do podjęcia decyzji o założeniu własnej działalności gospodarczej część przyszłych przedsiębiorców musi dojrzeć. Z pewnością dobrym predykatorem sukcesów młodych ludzi na tym polu jest ich otwartość, odwaga, nieszablonowe myślenie, pęd do rozwoju i potrzeba wyzwań.

### 4.3.3 Główne motywatory młodych do pracy

Młodym ludziom biorących udział w ankiecie telefonicznej przedstawiliśmy kilka elementów, uważanych za atrakcyjne w miejscu pracy i poprosiliśmy by ocenili, w jakim stopniu każdy z nich jest dla nich motywujący. Jako najsilniejszy motywator do pracy młodzi wskazali atrakcyjne wynagrodzenie (średnia ocen  $M=4,56$  w skali 1-5). Następnymi najważniejszymi argumentami są możliwość wykonywania zadań zgodnych z zainteresowaniami pracownika ( $M=4,19$ ) oraz elastyczny czas pracy ( $M=4,16$ ). W wysokiej ocenie tych trzech elementów wszystkie badane grupy są w dużej mierze zgodne. Nieco większe różnice dotyczą elementów ocenionych relatywnie najniżej. Bezrobotni ocenili możliwość pracy zdalnej jako istotnie silniej motywującą niż pozostałe grupy (szczególnie uczniowie i studenci mający trudne doświadczenia związane z nauką zdalną). Z kolei uczniowie w wieku od 16 do 18 lat, bardziej niż pozostałe grupy wiekowe i zawodowe cenią wysoki prestiż wykonywanego zawodu.

**Tabela 20 Co motywuje Cię do pracy? Oceń proszę na ile motywujące są dla Ciebie poniższe argumenty. Średnie ocen poszczególnych elementów w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej**

Elementy do oceny Co motywuje Cię do pracy?	Pracujący	Uczniowie i studenci	Bezrobotni	Bierni zawodowo	Ogółem
Atrakcyjna wysokość wynagrodzenia	4,48	4,44	4,46	4,44	4,46
Możliwość wykonywania zadań zgodnych z moimi zainteresowaniami	4,30	4,10	4,10	4,24	4,19

Elementy do oceny Co motywuje Cię do pracy?	Pracujący	Uczniowie i studenci	Bezrobotni	Bierni zawodowo	Ogółem
Elastyczny czas pracy	4,04	4,22	4,22	4,14	4,16
Możliwość podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych	4,10	4,10	4,02	3,92	4,04
Możliwość wykonywania zadań zgodnych z moimi umiejętnościami i kwalifikacjami	4,10	3,90	3,82	3,96	3,95
Stosowanie przez pracodawcę pozapłacowych benefitów	3,98	3,76	3,92	3,82	3,87
Praca zawodowa jest dla mnie sposobem na samorealizację	3,96	3,80	3,68	3,64	3,77
Wysoki prestiż wykonywanego zawodu	3,58	3,90	3,78	3,80	3,77
Możliwość pracy zdalnej	3,64	3,52	4,02	3,72	3,73

\*zastosowano pięciostopniową skalę ocen, od 1 – *zupełnie nie* do 5 – *zdecydowanie tak*  
Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

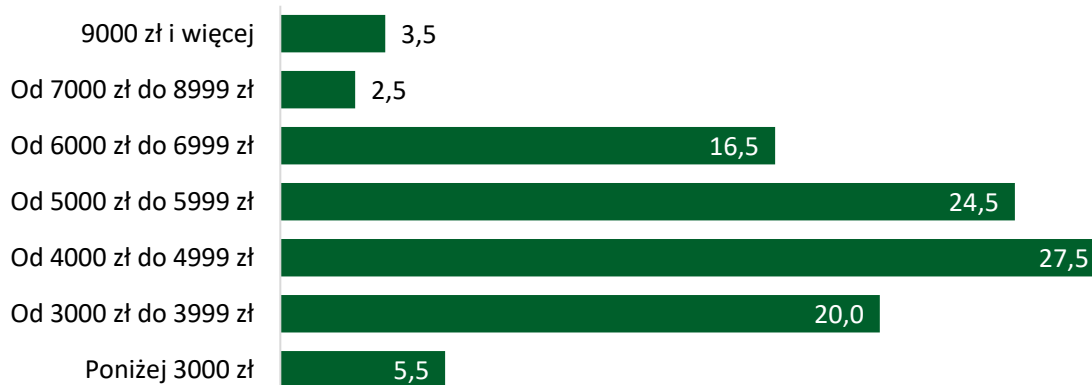
**Tabela 21 Co motywuje Cię do pracy? Oceń proszę na ile motywujące są dla Ciebie poniższe argumenty. Średnie ocen poszczególnych elementów w podziale na grupy wg wieku**

Elementy do oceny Co motywuje Cię do pracy?	Osoby w wieku od 16 do 18 lat	Osoby w wieku od 19 do 24 lat	Osoby w wieku od 25 do 29 lat	Ogółem
Atrakcyjna wysokość wynagrodzenia	4,38	4,46	4,49	4,46
Możliwość wykonywania zadań zgodnych z moimi zainteresowaniami	4,23	4,09	4,26	4,19
Elastyczny czas pracy	4,08	4,16	4,19	4,16
Możliwość podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych	4,15	4,09	3,93	4,04
Możliwość wykonywania zadań zgodnych z moimi umiejętnościami i kwalifikacjami	4,03	3,84	4,01	3,95
Stosowanie przez pracodawcę pozapłacowych benefitów	3,73	3,88	3,94	3,87
Praca zawodowa jest dla mnie sposobem na samorealizację	3,95	3,73	3,73	3,77
Wysoki prestiż wykonywanego zawodu	3,93	3,69	3,76	3,77
Możliwość pracy zdalnej	3,55	3,63	3,91	3,73

\*zastosowano pięciostopniową skalę ocen, od 1 – *zupełnie nie* do 5 – *zdecydowanie tak*  
Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

Atrakcyjna wysokość wynagrodzenia została oceniona przez młodych jako najważniejszy motywator do pracy. Jednak określenie to jest bardzo subiektywne i nie daje nam konkretnej informacji. W związku z tym, uczestników ankiety zapytaliśmy o to, jaka kwota miesięcznego wynagrodzenia netto jest dla nich zadowalająca. Chodziło o sumę, która według młodych jest odpowiednia, biorąc pod uwagę ich kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie zawodowe. Rozrzut podawanych odpowiedzi jest bardzo szeroki – od 1 do 10 tysięcy złotych. Co ciekawe, poza młodymi obecnie pracującymi, najwyższe wartości (powyżej 9 tys. zł) były wskazywane przez uczniów i studentów.

**Wykres 36 Jaka kwota wynagrodzenia jest wg Ciebie odpowiednia biorąc pod uwagę swoje kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie zawodowe? Podaj wysokość miesięcznego wynagrodzenia netto. Odsetek kwot w wyznaczonych przedziałach, w %**



Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

Kwoty podawane przez respondentów uszeregowaliśmy od najniższej do najwyższej i podzieliśmy na przedziały. Powyższy wykres przedstawia, ile procent respondentów wskazało poszczególne przedziały wysokości wynagrodzenia. Z kolei w poniższej tabeli zamieściliśmy średnie wysokości wynagrodzenia podawanego przez poszczególne grupy respondentów jako adekwatne wobec ich umiejętności i kwalifikacji. Za pomocą Testu *t* Studenta dla prób niezależnych porównaliśmy średnie parami. Porównanie wykazało, że różnice między średnią wysokością wynagrodzenia oczekiwanego przez osoby pracujące a wynagrodzeniami oczekiwanymi przez obecnie bezrobotnych i biernych zawodowo, są istotne statystycznie. Biorąc pod uwagę różnice w kwalifikacjach i doświadczeniu zawodowym pomiędzy tymi grupami, jest to jak najbardziej zasadne.

**Tabela 22 Średnia wysokość wynagrodzenia, które młodzi uważają za adekwatne do swoich kwalifikacji i umiejętności – w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, wieku i obszaru zamieszkania**

Kategoria podziału	Grupa	Średnia wysokość oczekiwanego wynagrodzenia
Sytuacja zawodowa	Pracujący	5 238 zł
	Uczniowie i studenci	4 912 zł
	Bierni zawodowo	4 569 zł
	Bezrobotni	4 480 zł
Wiek	od 16 do 18 lat	4 893 zł
	od 19 do 24 lat	5 031 zł
	od 25 do 29 lat	4 522 zł
Obszar zamieszkania (część woj. kujawsko-pomorskiego)	Centrum	5 162 zł
	Zachód	4 710 zł
	Północny Wschód	4 686 zł
	Południowy Wschód	4 641 zł
<b>Ogółem</b>		<b>4 800 zł</b>

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

Opinie i doświadczenia respondentów wywiadów pogłębionych w dużej mierze potwierdzają obserwacje zebrane za pomocą ankiety telefonicznej:

Zdecydowanie to, co najbardziej mi odpowiada i cieszy jest to elastyczny czas pracy, naprawdę elastyczny. Dobre zarobki, bardzo fajni współpracownicy, zarząd, kierownicy, wszyscy naprawdę. Po prostu czuję się bardzo dobrze w tej pracy.

Piotr, 23 lata, Respondent IDI\_08

W odpowiedziach na pytanie o motywatory do pracy wyraźnie wybrzmiała waga, jaką młodzi nadają relacjom międzyludzkim i atmosferze w pracy. Grupa pracownicza jest dla młodych (szczególnie tych, którzy jeszcze nie założyli własnych rodzin) grupą odniesienia. Identyfikują się z nią i do niej przynależą. Dlatego zdrowe, przyjazne relacje z przełożonymi i współpracownikami są dla wielu młodych kluczowe.

Mnie motywuje, że rano wstając oprócz tego, że idę do roboty, która pozwala mi się utrzymać, to też mam z tyłu głowy to, że idę do miejsca, gdzie pracują fajni ludzie. Którzy robią to co ja i w sytuacji kiedy mam gorszy dzień i rzeczywiście tej motywacji brakuje, to myślę sobie, że są tam ludzie, których szanuję, lubię z nimi przebywać. I będę miała okazję do tego, żeby spędzić czas na przerwie wspólnie, porozmawiać.

Patrycja, 25 lat, Respondentka IDI\_01

Dla ambitnych, młodych osób motywatorem do pracy jest cel, który sobie obrali. Dla jednych jest to sukces, dla innych rozwój, a jeszcze dla innych codzienność pełna wyzwań. Są też osoby, które te wszystkie cele realizują jednocześnie, a osiągnięcie ich jest wtórną motywacją i jeszcze silniejszym napędem do pracy.

Bo szalenie dużo satysfakcji dałoby mi piastowanie takich wyższych stanowisk, za którymi idzie: odpowiedzialność, za którymi idą duże wynagrodzenia. I wyzwania. Więc jakby od zawsze chciałam pracować i robić karierę (...) Więc do pracy motywuje mnie mój rozwój. Mój sukces.

Sylwia, 29 lat, Respondentka IDI\_07

Niestety takie podejście do pracy może prowadzić do pracoholizmu i wypalenia zawodowego. By do niego nie doszło, młodzi potrzebują dążyć do zachowania równowagi między karierą zawodową a realizacją celów prywatnych (rodziny i towarzyskich) oraz odpoczynkiem.

#### 4.3.4 Priorytety młodych w miejscu pracy

Priorytety, jakie młodzi mają w miejscu pracy w dużej mierze pokrywają się z tym, co uważają za swoje motywatory do pracy. Przedstawiciele Generacji Z w woj. kujawsko-pomorskim oczekują, że ze swojej pracy zawodowej będą czerpać satysfakcję. Osobom pracującym najbardziej zależy na satysfakcjonującym wynagrodzeniu. Niezwykle ważne są także szacunek i zrozumienie ze strony przełożonych. Jak wspomniano już wcześniej, młodzi bardzo obawiają się lekceważącego traktowania. Zapewne dlatego ta potrzeba szacunku została tak silnie przez nich zaznaczona. Przyjazne relacje ze współpracownikami mają relatywnie najniższą wagę. Jednak należy zauważyć, że wszystkie oceniane elementy uzyskały średnią ocen wyższą niż środkowa wartość skali. Oznacza to, że wszystkie są dla młodych istotne. Przedstawione wyniki pozwalają nam jedynie na pewną gradację tych oczekiwań oraz pokazują nam, że poszczególne grupy (pracujący, uczący się, bezrobotni, bierni zawodowo) nie różnią się między sobą istotnie pod badaniem względem.

**Tabela 23 Jakie oczekiwania mają młodzi wobec miejsca pracy – średnia ocen istotności wybranych aspektów w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej**

Oceniany aspekt	Pracujący	Uczniowie i studenci	Bezrobotni	Bierni zawodowo	Ogółem
Czerpanie satysfakcji z pracy zawodowej	3,82	3,86	3,76	3,74	3,80
Szacunek i zrozumienie ze strony przełożonych	3,80	3,77	3,78	3,71	3,76
Atrakcyjne wynagrodzenie	3,88	3,72	3,59	3,71	3,73
Praca na podstawie umowy o pracę	3,76	3,64	3,58	3,60	3,65
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (work-life balance)	3,42	3,42	3,42	3,48	3,44
Inwestowanie przez pracodawcę w rozwój zawodowy pracowników	3,42	3,21	3,43	3,38	3,36
Przyjazne relacje ze współpracownikami	3,14	3,08	3,08	3,00	3,08

\*zastosowano skalę od 1 – *nie jest ważne* do 4 – *jest bardzo ważne*

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

**Tabela 24 Jakie oczekiwania mają młodzi wobec miejsca pracy – średnia ocen istotności wybranych aspektów w podziale na grupy wg wieku**

Oceniany aspekt	16 – 18 lat	19 – 24 lat	25 – 29 lat	Ogółem
Czerpanie satysfakcji z pracy zawodowej	3,83	3,81	3,76	3,80
Szacunek i zrozumienie ze strony przełożonych	3,74	3,87	3,68	3,76
Atrakcyjne wynagrodzenie	3,65	3,73	3,76	3,73
Praca na podstawie umowy o pracę	3,60	3,60	3,71	3,65
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (work-life balance)	3,35	3,51	3,40	3,44
Inwestowanie przez pracodawcę w rozwój zawodowy pracowników	3,24	3,38	3,41	3,36
Przyjazne relacje ze współpracownikami	3,05	3,09	3,08	3,08

\*zastosowano skalę od 1 – *nie jest ważne* do 4 – *jest bardzo ważne*

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

W ostatnich latach, szczególnie po okresie pandemii COVID-19 i lockdownu, zdrowie psychiczne dzieci i młodzieży stało się tematem bardzo istotnym i bardzo nośnym w dyskursie publicznym. Wiele środowisk, organizacji społecznych a także instytucji publicznych podjęło działania na rzecz upowszechniania wiedzy o zaburzeniach emocjonalnych oraz profilaktyki zdrowia psychicznego. Młodzież chętnie podjęła ten temat i owoce tych działań są widoczne w postawach młodych dorosłych.

*Moderatorka: Proszę mi jeszcze powiedzieć, jakimi wartościami kieruje się Pani w pracy i w życiu ogółem? I co Pani ceni?*

Respondentka: Pierwsza z nich no to stabilizacja. Zdrowie psychiczne i fizyczne, zaliczam to do wartości, które są dla mnie bardzo znaczące. A trzecia to otaczanie się ludźmi, którzy będą cię dopingować, niż podcinać ci skrzydła. Wtedy łatwiej jest i funkcjonować, i zdobywać góry, szczyty, i osiągać sukcesy.

Patrycja, 25 lat, Respondentka IDI\_01

Młodzi coraz odważniej stawiają granice i opuszczają relacje, które postrzegają jako toksyczne. Czasami starsze pokolenia (nawet niewiele starsze, np. Millenialsi) odbierają tę społeczną wrażliwość Generacji Z jako nadmierną, wręcz jako przewrażliwienie. Niemniej postawy młodych ludzi wpływają na otoczenie i powoli powodują zmiany społeczne.

Starsi przedstawiciele Generacji Z są nieco rozdarci w swoich postawach. Mentalnościowo bliżej im do Generacji Y (Millenialsów), ale dostrzegają wiele sensu i racji w postawach osób urodzonych po roku 2000. I uważają, że jest to słuszny kierunek.

Roszczeniowość nie jest dobrym określeniem, muszę je jakoś teraz dobrze zastąpić. Niemniej, młoda Zetka to jest raczej pracownik czy personel, który dobrze wie czego chce pod kątem połączenia pracy i swojego życia prywatnego. O! I tu mam taką myśl, że ci najmłodszy wchodzący na rynek pracy nie pracują już w kulturze zapierdolu, jeżeli tak mogę to określić. Tu już nie ma tego zamordyzmu, który gdzieś był widoczny w tych pokoleniach starszych, czy jest nadal widoczny w pokoleniach starszych. Czy też tak, jak ja miałem w pewnym momencie problem, że dużo tej pracy nadgodzinowej wykonywałem. Teraz młody jest w pracy 8-16. Potem dziękuję i wychodzę.

Kuba, 27 lat, Respondent IDI\_05

Wydaje mi się, że takie uświadomienie sobie, pogodzenie się z tym i znalezienie złotego środka jest kluczowe. I postawienie takich granic. Czyli na przykład, jak wszyscy inni pracownicy zostają w nadgodzinach to jednak powiedzieć wprost, że mój czas pracy się skończył, dokończę jutro, świat się nie skończy, nie zawali. Bo gdzieś tam

pracując po 10-12 godzin, jak niektórzy w tej firmie, to można szybko się wypalić zawodowo. I myślę, żeby mieć to fajnie poukładane w głowie i mieć ten złoty środek. Przychodzę do domu i zajmuję się domem i nie myślę o pracy i odwrotnie.

Julia, 25 lat, Respondentka IDI\_04

Jak już wspomnieliśmy wcześniej, w życiu młodych ludzi bardzo wiele zmienia pojawienie się dziecka. Życie musi zostać wtedy przewartościowane, a priorytety ustawione na nowo. Młodsze pokolenia są także bardziej świadome w zakresie równości płci.

Na początku, jak zacząłem pełnić tę funkcję kierownika, to nie zależało mi na równowadze między życiem zawodowym a prywatnym. Ale z czasem zrozumiałem, że to jest konieczność. Urodziło mi się dziecko i wtedy tak bardziej przejrzałem na oczy. Ja pracuję w godzinach 6:00-14:00. Pod telefonem jestem od 5:00 do 14:00 i po 14:00 już nie odbieram telefonów służbowych. O 14:00 się wyłączam, wylogowuję się z programu, wyłączam e-maila.

Adam, 28 lat, Respondent IDI\_02

Żona by mi nie dała zapomnieć o życiu niezawodowym, ja też mam córkę 2,5 letnią i jakby dla mnie turbo istotne jest, żeby to życie sobie rozgraniczyć. Lubię ten czas spędzany z najbliższymi, więc to jest dla mnie ważne i znajduję ten złoty środek w tym wszystkim.

Damian, 27 lat, Respondent\_10

Młodzi ojcowie coraz częściej chcą być obecni w życiu dzieci. Angażują się w miarę możliwości. Jest to poniekąd wymuszone postawami młodych kobiet, które nie zamierzają rezygnować ze swoich aspiracji zawodowych. Dla nich pytania o godzenie życia prywatnego i zawodowego są pytaniami drażliwymi. Kobiety z Generacji X i Y czuły przymus tłumaczenia się z tego, jak godzą rolę matki z rolą pracowniczki, a kobiety z Generacji Z buntują się, że nikt tych tłumaczeń nie oczekuje od mężczyzn będących ojcami.

*Moderatorka: (...) czy w ogóle można mówić o jakimkolwiek balansie, a jeśli tak to, jak to u Pani wygląda?*

Respondentka: No zapewne kosztem kariery. To na pewno. Zastanawiam się czy mężczyznom też się zadaje pytania o to, jak godzą życie rodzinne i pracę.

*Moderatorka: Tak, w naszych wywiadach tak.*

Respondentka: To zdecydowanie częściej słyszą kobiety.

*Moderatorka: To prawda.*



Respondentka: I to jest frustrujące i bardzo chciałabym się przeciwko temu buntować i właśnie pogodzić. Ale chyba chcąc być dobrym rodzicem - nie można, nie da się. (...) Nadal w wielu miejscach pracy kobiety postrzegane są jako te, które zaraz będą chodzić na zwolnienia lekarskie, bo mają dzieci albo zajdą w ciążę, bo jeszcze nie mają dzieci.

Sylwia, 29 lat, Respondentka IDI\_07

W kontekście priorytetów i wartości, którymi kierują się młodzi w miejscu pracy, istotne jest także to, jakie warunki lub zachowania są dla nich nieakceptowalne. Młodym biorącym udział w ankiecie telefonicznej przedstawiliśmy listę elementów, które dla pracowników mogą stanowić problem. Badanych poprosiliśmy o to, by ocenili na ile każdy z wymienionych aspektów jest dla nich do zaakceptowania w miejscu pracy.

**Tabela 25 Na ile poniższe elementy są dla Ciebie do zaakceptowania w miejscu pracy? Średnie ocen poszczególnych elementów w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej**

Elementy do oceny Na ile poniższe elementy są dla Ciebie do zaakceptowania w miejscu pracy?	Pracujący	Uczniowie i studenci	Bezrobotni	Bierni zawodowo	Ogółem
Wymaganie od pracownika samodzielności w planowaniu i organizowaniu swojej pracy	3,70	3,28	3,80	3,60	3,60
Intensywny kontakt z innymi ludźmi (np. praca kasjera, obsługa klienta, praca konsultanta telefonicznego)	3,28	3,28	3,52	3,02	3,28
Nadgodziny	3,24	<b>2,88</b>	3,32	3,22	3,17
Brak kontaktu z innymi ludźmi w czasie pracy	3,10	3,22	3,06	3,20	3,15
Zmianowy czas pracy	3,08	3,10	3,16	3,16	3,13
Ponoszenie odpowiedzialności za inne osoby (np. praca jako nauczyciel, pielęgniarka, kierowca autobusu)	3,04	2,92	2,90	3,08	2,99
Praca pod presją czasu	3,00	3,08	2,96	2,68	2,93
Stanowisko pracy poniżej moich kompetencji	3,00	2,74	2,90	2,90	2,89
Brak szczegółowych instrukcji na temat wykonywania zadań służbowych	3,04	2,82	2,94	<b>2,36</b>	2,79
Kontakty służbowe poza godzinami pracy (maile i telefony od pracodawcy dotyczące zadań służbowych)	2,86	2,68	2,74	2,68	2,74
Długie dojazdy do pracy	2,42	2,68	2,86	2,70	2,67
Praca w niedogodnych warunkach atmosferycznych (deszcz, upał, mróz),	2,56	2,84	2,62	2,54	2,64
Uciążliwe czynniki pracy (np. hałas, wysiłek fizyczny, monotonia, długotrwałe stanie)	2,64	2,52	2,60	2,60	2,59
Złe relacje ze współpracownikami	2,38	2,64	2,52	2,40	2,49
Praca w szkodliwych warunkach	2,42	2,48	2,54	2,42	2,47

Elementy do oceny Na ile poniższe elementy są dla Ciebie do zaakceptowania w miejscu pracy?	Pracujący	Uczniowie i studenci	Bezrobotni	Bierni zawodowo	Ogółem
Złe relacje z pracodawcą	2,32	2,38	2,44	2,32	2,37
Presja na nadgodziny, wysoką wydajność pracy, nawet kosztem zdrowia i czasu prywatnego (tzw. kultura zapieprzu)	2,36	2,34	2,24	2,20	2,29

\*zastosowano pięciostopniową skalę ocen, od 1 – zupełnie nie do zaakceptowania do 5 – *całkowicie do zaakceptowania*; pogrubionym fontem wyróżniono średnie różniące się istotnie między grupami

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

**Tabela 26 Na ile poniższe elementy są dla Ciebie do zaakceptowania w miejscu pracy? Średnie ocen poszczególnych elementów w podziale na grupy wg wieku**

Elementy do oceny Na ile poniższe elementy są dla Ciebie do zaakceptowania w miejscu pracy?	W wieku od 16 do 18 lat	W wieku od 19 do 24 lat	W wieku od 25 do 29 lat	Ogółem
Wymaganie od pracownika samodzielności w planowaniu i organizowaniu swojej pracy	3,33	3,60	3,73	3,60
Intensywny kontakt z innymi ludźmi (np. praca kasjera, obsługa klienta, praca konsultanta telefonicznego)	3,23	3,38	3,20	3,28
Nadgodziny	<b>2,73</b>	3,20	3,35	3,17
Brak kontaktu z innymi ludźmi w czasie pracy	3,35	3,03	3,16	3,15
Zmianowy czas pracy	3,18	3,04	3,19	3,13
Ponoszenie odpowiedzialności za inne osoby (np. praca jako nauczyciel, pielęgniarka, kierowca autobusu)	2,90	2,95	3,06	2,99
Praca pod presją czasu	2,98	3,03	2,81	2,93
Stanowisko pracy poniżej moich kompetencji	2,85	2,81	2,98	2,89
Brak szczegółowych instrukcji na temat wykonywania zadań służbowych	2,88	2,96	2,58	2,79
Kontakty służbowe poza godzinami pracy (e-maile i telefony od pracodawcy dotyczące zadań służbowych)	2,68	2,70	2,81	2,74
Długie dojazdy do pracy	2,73	2,45	2,85	2,67
Praca w niedogodnych warunkach atmosferycznych (deszcz, upał, mróz),	<b>3,00</b>	2,56	2,54	2,64
Uciążliwe czynniki pracy (np. hałas, wysiłek fizyczny, monotonia, długotrwałe stanie)	2,63	2,43	2,74	2,59
Złe relacje ze współpracownikami	2,65	2,40	2,49	2,49
Praca w szkodliwych warunkach	2,45	2,56	2,38	2,47
Złe relacje z pracodawcą	2,35	2,38	2,36	2,37
Presja na nadgodziny, wysoką wydajność pracy, nawet kosztem zdrowia i czasu prywatnego (tzw. kultura zapieprzu)	2,25	2,35	2,24	2,29

\*zastosowano pięciostopniową skalę ocen, od 1 – zupełnie nie do zaakceptowania do 5 – *całkowicie do zaakceptowania*; pogrubionym fontem wyróżniono średnie różniące się istotnie między grupami

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

Z badań, które zostały przeprowadzone w 2022 i 2023 roku z udziałem pracodawców z woj. kujawsko-pomorskiego wynikało, że postrzegają oni młodych kandydatów do pracy jako osoby niesamodzielne w planowaniu i organizowaniu swojej pracy, niezdolne do pracy pod presją, niesolidne i niewystarczająco zaangażowane w pracę.

W naszym badaniu chcieliśmy zweryfikować, jak oczekiwania pracodawców są postrzegane przez młodych. Należy jednak nadmienić, że postawy wskazywane przez respondentów mają charakter deklaracyjny i są ich subiektywną oceną. Niemniej, przedstawiciele Generacji Z w większości deklarują, że akceptują wymagania przez pracodawcę samodzielności w planowaniu i organizowaniu swojej pracy. Praca wymagająca intensywnego kontaktu z innymi ludźmi raczej nie jest dla nich problemem. Młodzi są skłonni akceptować nadgodziny. Wyjątek stanowi tu grupa uczniów i studentów, którzy dopuszczają pracę w nadgodzinach w istotnie niższym stopniu, niż pozostali ankietowani.

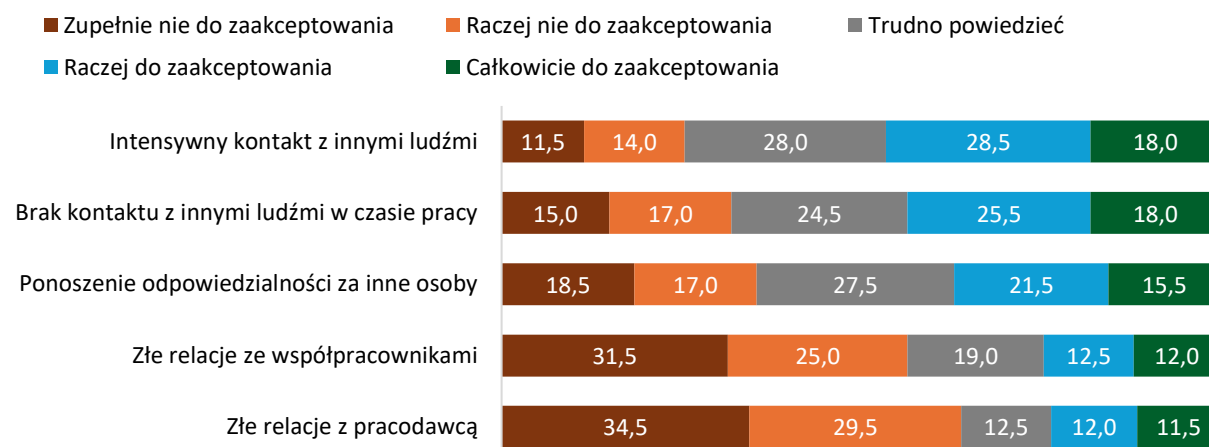
O ile same nadgodziny nie muszą być dla Generacji Z problemem, to już presja na nadgodziny nie jest akceptowana. Młodzi odrzucają pracę pod presją wyników i wydajności, nie chcą pracować kosztem swojego życia prywatnego i odpoczynku. Nie akceptują tzw. kultury zapieprzu. Nie chcą także pracować kosztem swojego zdrowia, dlatego raczej nie godzą się na pracę w warunkach szkodliwych. Przyjazna atmosfera w miejscu pracy jest dla nich kluczowa, dlatego nie akceptują złych relacji z pracodawcą i/lub współpracownikami.

Młodym zarzuca się, że do wykonywania zadań służbowych wymagają szczegółowej instrukcji i faktycznie łącznie 41,5% respondentów brak takiego poinstruowania ich w pracy uważa za nie do zaakceptowania. Szczególnie dużą niezgodę w tym zakresie wyrazili bierni zawodowo.

Rozkłady ocen, których średnie przedstawiliśmy w tabelach 24. i 25., porównaliśmy za pomocą nieparametrycznego Testu  $H$  Kruskala-Wallisa dla prób niezależnych. Analizy w zdecydowanej większości nie wykazały istotnych różnic pomiędzy grupami respondentów. Dlatego na poniższych wykresach przedstawiamy rozkłady odpowiedzi respondentów na pytanie o to, na ile wymienione elementy są dla nich do zaakceptowania w miejscu pracy – w zestawieniu ogólnym (dla ogółu próby).

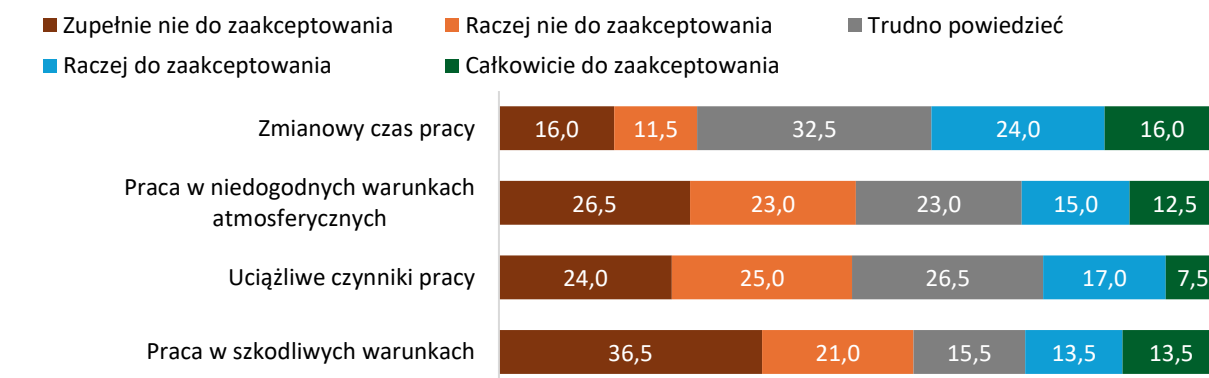
Oceniane aspekty podzieliliśmy na cztery kategorie: aspekt społeczny/emocjonalny; praca w trudnych warunkach; aspekt równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym; elementy nieskategoryzowane. Elementy na wykresach uszeregowaliśmy malejąco rozpoczynając od tych ocenionych najwyżej (czyli akceptowalnych).

**Wykres 37 Na ile poniższe elementy są dla Ciebie do zaakceptowania w miejscu pracy? – ASPEKT SPOŁECZNY/EMOCJONALNY, w %**



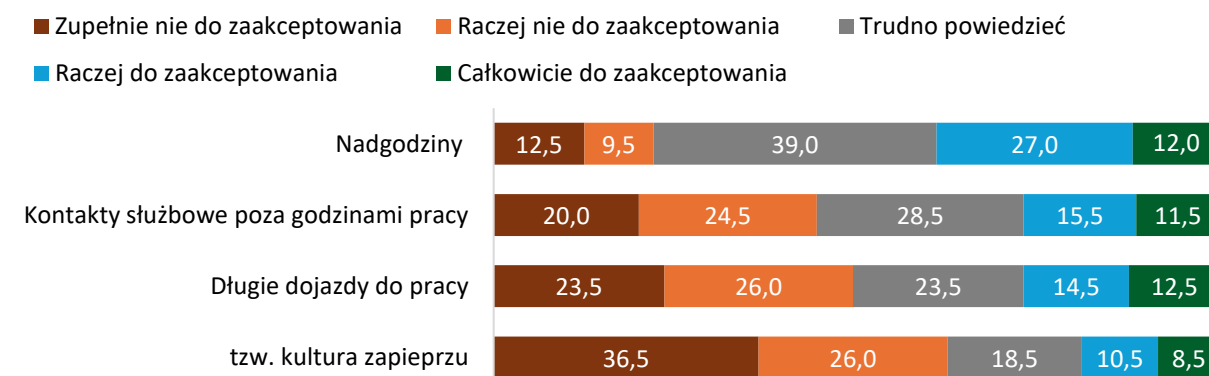
Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

**Wykres 38 Na ile poniższe elementy są dla Ciebie do zaakceptowania w miejscu pracy? – PRACA W TRUDNYCH WARUNKACH, w %**



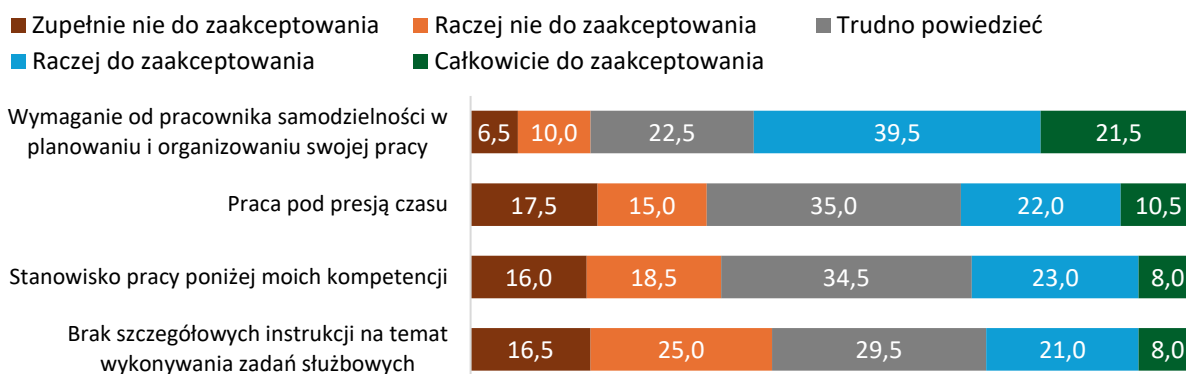
Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

**Wykres 39 Na ile poniższe elementy są dla Ciebie do zaakceptowania w miejscu pracy? – ASPEKT RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A ŻYCIEM PRYWATNYM, w %**



Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

#### Wykres 40 Na ile poniższe elementy są dla Ciebie do zaakceptowania w miejscu pracy? – ELEMENTY NIESKATEGORYZOWANE, w %



Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

### 4.3.5 Mobilność zawodowa czy stabilizacja?

Młodym zadaliśmy pytanie o to, czy łatwo przychodzi im zmiana miejsca pracy. Respondenci mieli pięć możliwości odpowiedzi:

- (1) Zdecydowanie nie – przywiązuję się do miejsca pracy, nie lubię zmian;
- (2) Raczej nie – wolę długo pracować w jednym miejscu, ale jeśli zajdzie potrzeba zmiany, to się na nią zdecyduję;
- (3) Raczej tak – zmiana miejsca pracy nie jest dla mnie problemem;
- (4) Zdecydowanie tak – zmianę miejsca pracy traktuję jako wyzwanie i okazję do zdobywania nowych doświadczeń;
- Nie wiem / trudno powiedzieć.

Uzyskane rozkłady odpowiedzi bardzo różnią się pomiędzy badanymi grupami. Największą mobilność wykazują osoby pracujące. Połowa z nich nie ma problemu ze zmianą miejsca pracy lub wręcz traktuje ją jako szansę rozwoju. Jest to zgodne z obiegową opinią na temat przedstawicieli Generacji Z, że często zmieniają pracodawców i nie są przywiązani do jednego miejsca. Mówiła o tym część respondentów IDI:

*Moderatorka: Uważa Pan, że młodszy pracownicy częściej zmieniają prace niż ci starsi?*

*Respondent: Myślę, że tak. Chociaż właśnie to też może wynikać z tego, że starsi często zajmują bardziej specjalistyczne stanowiska, a młodszy bardziej szukają siebie. Poza tym też właśnie <młodzi> nie dają sobie wejść na głowę.*

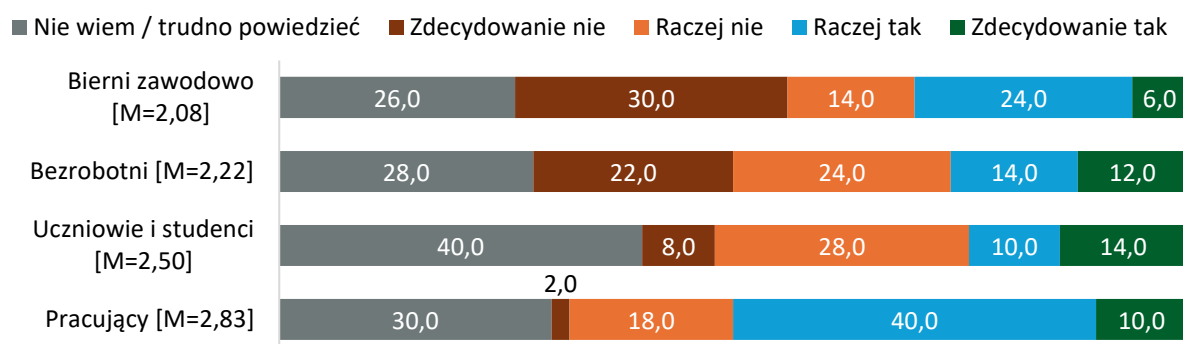
*Wiktor, 24 lata, Respondent IDI\_09*

*Zmiana branży wpłynęła na to, że jestem bardziej zadowolony z tej pracy. Bo pracowałem już trochę czasu w tym marketingu internetowym i chciałem jakiejś zmiany, chciałem zobaczyć coś nowego. Nie potrafię teraz powiedzieć czy zostanę*

w tej branży na stałe, bo ciężko jest powiedzieć po tym krótkim czasie. Dałem sobie rok, żeby zobaczyć jak się w ogóle w finansach odnajdę i będę dalej decydował czy idziemy w tę stronę czy nie.

Kuba, 27 lat, Respondent IDI\_05

**Wykres 41 Czy łatwo przychodzi Ci zmiana miejsca pracy? Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w %**



\*w nawiasach kwadratowych obok etykiet grup podano o średniej ocen, skala od 1 – zdecydowanie nie do 4 – zdecydowanie tak; w średniej nie uwzględniono odpowiedzi nie wiem/trudno powiedzieć

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

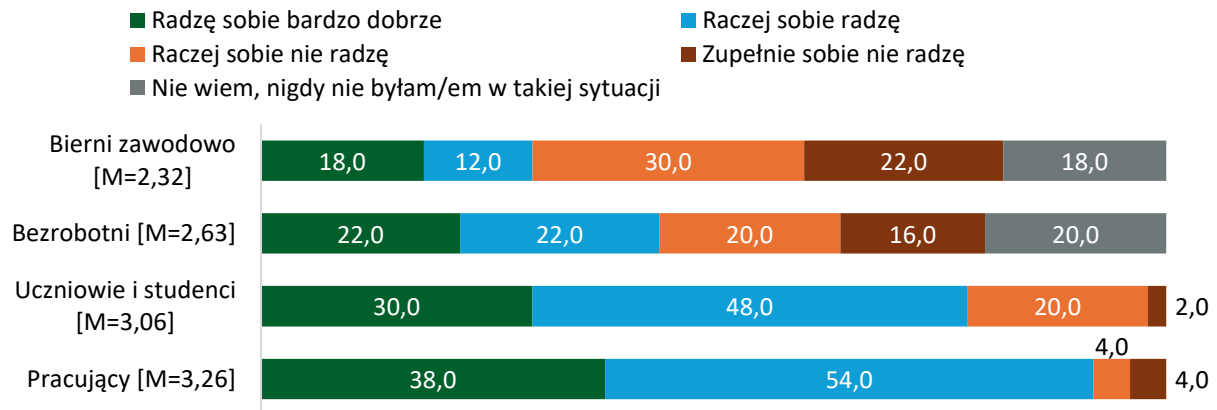
Znacznie bardziej zachowawczą postawę prezentują pozostałe grupy ankietowanych, szczególnie bezrobotni i bierni zawodowo. Może to wynikać z faktu, że praca zawodowa jest dla nich czymś trudno osiągalnym. Zdobywanie zatrudnienia to dla wielu z nich cel, do którego dążą i nie wyobrażają sobie, że mogliby łatwo z niego zrezygnować. Możliwe także, że to właśnie ta potrzeba stałości (być może lęk przed nowym i nieznanym) utrudnia im znalezienie pracy.

Tę hipotezę możemy częściowo zweryfikować za pomocą odpowiedzi na kolejne pytanie ankiety: *Jak radzisz sobie z nowymi wyzwaniami, które wymagają od Ciebie przejęcia inicjatywy i kreatywnego podejścia do rozwiązania problemu?* Respondentom przedstawiliśmy następujące postawy i zapytaliśmy, która z nich najlepiej odzwierciedla ich odczucia wobec przedstawionej sytuacji:

- (1) Zupełnie sobie nie radzę – nie lubię przejmować inicjatywy; oczekiwanie, że poradzę sobie z czymś, z czym do tej pory nie miałem/am do czynienia mnie blokuje; w takiej sytuacji mam ochotę uciec.
- (2) Raczej sobie nie radzę – działanie w nowej, nieznannej sytuacji kosztuje mnie dużo stresu; czuję się zagubiony/a i oczekuję pomocy innych osób.
- (3) Raczej sobie radzę – nie jest to dla mnie łatwe, ale podejmuję wyzwanie i metodą prób i błędów dochodzę do rozwiązania.

- (4) Radzę sobie bardzo dobrze – uważam się za osobę zaradną; nowe wyzwania i brak schematu działania nie są dla mnie problemem.
- Nie wiem, nigdy nie byłam/em w takiej sytuacji.

**Wykres 42 Jak radzisz sobie z nowymi wyzwaniami, które wymagają od Ciebie przejęcia inicjatywy i kreatywnego podejścia do rozwiązania problemu? Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w %**



\*w nawiasach kwadratowych obok etykiet grup podano o średniej ocen, skala od 1 – *zupełnie sobie nie radzę* do 4 – *radzę sobie bardzo dobrze*

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

Także w przypadku tego pytania sytuacja zawodowa respondentów miała istotny wpływ na udzielanie przez nich odpowiedzi. Pracujący przedstawiciele Generacji Z uważają się za osoby zaradne. Jeśli nie znajdują rozwiązania nowego problemu od razu, to dochodzą do niego metodą prób i błędów. Jedynie 8% z nich uważa, że nie daje sobie rady w opisanych sytuacjach.

Największą bezsilność wykazali bierni zawodowo. 22% z nich nie chce przejmować inicjatywy i doświadcza blokady, kiedy ktoś oczekuje od nich poradzenia sobie z nieznanym problemem. Kolejne 30% badanej grupy działalnie w nowej, nieznannej sytuacji przypląca znacznym stresem, odczuwa zagubienie i liczy na pomoc innych.

Wyniki wywiadów indywidualnych potwierdzają, że gotowość na wyzwania, a wręcz oczekiwanie ich i chęć przejmowania inicjatywy, są cechami młodych ludzi, którzy pracują i odnoszą sukcesy zawodowe.

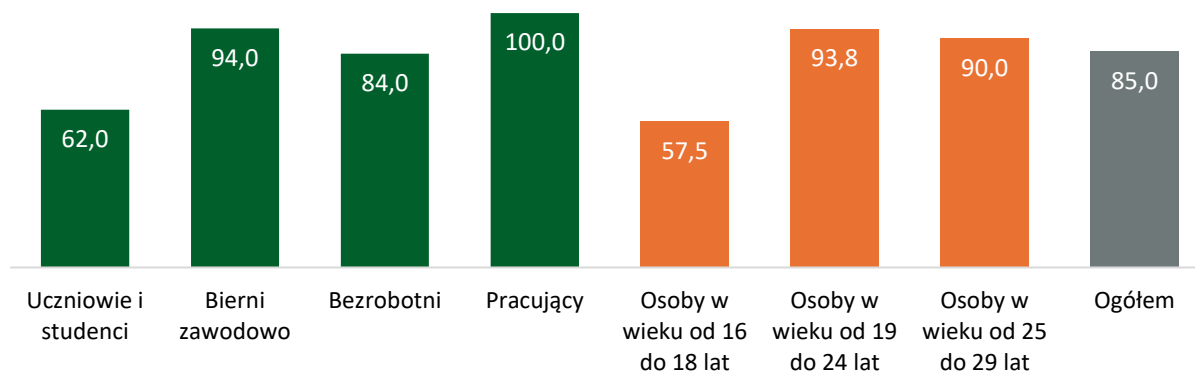
(...) szukam nietuzinkowych rozwiązań na problemy, które pojawiają się w trakcie procesów handlowych. Myślę, że też dosyć istotna jest organizacja pracy własnej, bo sam rządę swoim kalendarzem. Więc ta umiejętność zaplanowania sobie wszystkiego też jest dosyć istotna. Muszę być samodzielny w pracy i lubię to. Lubię wyzwania.

Kuba, 27 lat, Respondent IDI\_05

#### 4.3.6 Sposoby i efekty poszukiwania pracy przez młodych

Ogółem 85% ankietowanych młodych ludzi było w sytuacji poszukiwania pracy. Najniższy odsetek dotyczy uczniów. Wielu z nich jeszcze nie weszło na rynek pracy, bo nie zakończyło poprzedniego etapu życia – edukacji, i nie chce lub nie może łączyć go z aktywnością zawodową.

**Wykres 43** Odsetek młodych, którzy kiedykolwiek do tej pory poszukiwali pracy, w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej oraz wieku, w %



Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

Efekty poszukiwania pracy są specyficzne w grupie osób obecnie pracujących. Zazwyczaj kończyły się sukcesem. Co czwarta z nich (24,0%) dość łatwo i szybko znalazła atrakcyjną pracę. 18% pracujących młodych wskazało, że znalezienie pracy było łatwe, ale otrzymana oferta zatrudnienia nie była dla nich w pełni satysfakcjonująca. Pozostali – 58,0%, zadeklarowali, że znalezienie pracy było procesem trudnym i czasochłonnym, ale finalnie zakończonym powodzeniem.

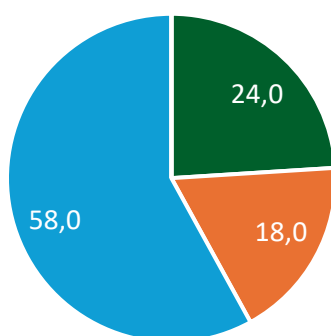
Zupełnie inne doświadczenia mają młodzi ludzie, którzy nie pracują zawodowo – zarówno uczniowie i studenci, jak bezrobotni oraz bierni zawodowo. Jedynie niewielki procent z nich poszukiwał pracy z powodzeniem, ale zostało ono okupione znacznym wysiłkiem (odpowiedzi „Znalezienie pracy nie było dla łatwe, ale w końcu udało mi się podjąć zatrudnienie”). Zdecydowana większość obecnie niepracujących ankietowanych, albo otrzymywała oferty pracy zupełnie nie odpowiadające jej oczekiwaniom, albo nie dostawała ich w ogóle. Wśród biernych zawodowo i bezrobotnych odpowiedź „dostawałem/am oferty pracy, ale żadna nie odpowiadała moim oczekiwaniom” była wskazywana szczególnie często (odpowiednio 59,6% i 52,4%). Potwierdza to problem już zauważony w odpowiedziach na wcześniej analizowane pytania (np. o powody niepodejmowania pracy). Mianowicie, przyczyny pozostawania bez pracy nie są związane z czynnikami obiektywnymi (brak doświadczenia, brak kwalifikacji, brak ofert pracy) lecz z czynnikami subiektywnymi, takimi jak: brak wewnętrznej motywacji/chęci do pracy, ocena oferty pracy jako niewystarczająco atrakcyjnej.



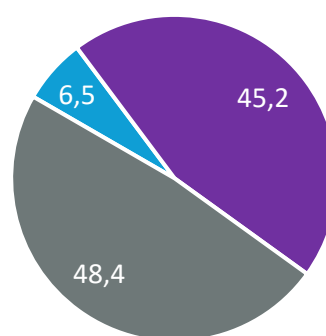
**Wykres 44 Efekty poszukiwań pracy w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej**

- Dość szybko i łatwo znalazłem/am atrakcyjną pracę
- Dość szybko i łatwo znalazłem/am zatrudnienie, ale nie była (nie jest) to dla mnie wymarzona praca
- Znalezienie pracy nie było dla łatwe, ale w końcu udało mi się podjąć zatrudnienie
- Dostawałem/am oferty pracy, ale żadna nie odpowiadała moim oczekiwaniom
- Pomimo poszukiwań nie udało mi się podjąć zatrudnienia

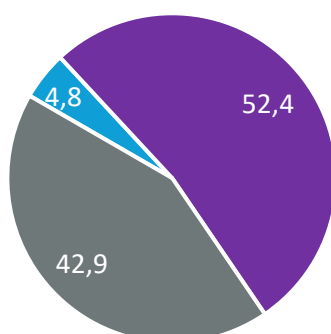
Pracujący [n=50]



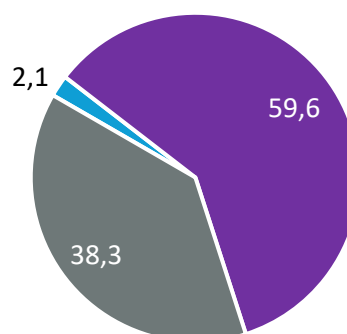
Uczniowie i studenci [n=31]



Bezrobotni [n=42]



Bierni zawodowo [n=47]



\*100% stanowi liczba respondentów z danej grupy, którzy kiedykolwiek poszukiwali pracy

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=170]

Głównym źródłem wiedzy młodych na temat dostępnych ofert pracy jest Internet – przede wszystkim serwisy przeznaczone do poszukiwania pracy (np. pracuj.pl, na które wskazało także wielu uczestników wywiadów pogłębionych), ale również strony i portale nie związane stricte z zatrudnieniem (np. media społecznościowe, lokalne serwisy ogłoszeniowe).

Poza Internetem, najpopularniejszym sposobem szukania informacji o wolnych miejscach pracy jest tzw. poczta pantoflowa. Młodzi dowiadują się od członków rodziny i przyjaciół o możliwości zatrudnienia.

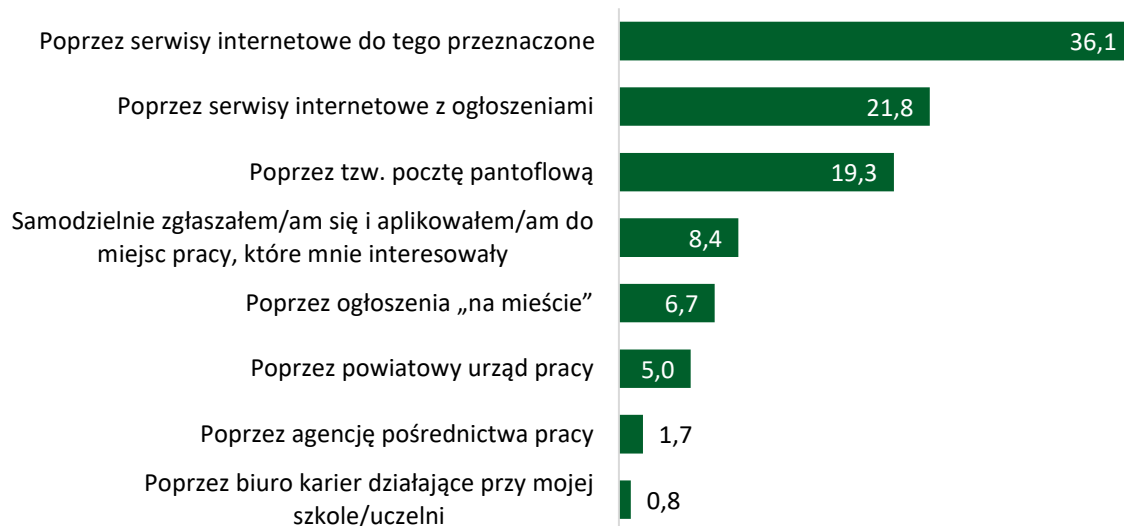
**Tabela 27** Odpowiedzi na pytanie *W jaki sposób szukałeś/aś zatrudnienia?*, w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w %

Sposób poszukiwania pracy	Pracujący [n=50]	Uczniowie i studenci [n=31]	Bezrobotni [n=42]	Bierni zawodowo [n=47]	Ogółem [n=170]
Poprzez serwisy internetowe do tego przeznaczone (np. pracuj.pl, LinkedIn)	84,0	61,3	71,4	63,8	71,2
Poprzez serwisy internetowe z ogłoszeniami (np. olx, lokalne serwisy ogłoszeniowe, lokalne grupy na Facebook)	50,0	64,5	61,9	63,8	59,4
Poprzez tzw. pocztę pantoflową (z polecenia znajomych lub członków rodziny)	30,0	22,6	33,3	42,6	32,9
Poprzez powiatowy urząd pracy	18,0	32,3	31,0	14,9	22,9
Samodzielnie zgłaszałem/am się i aplikowałem/am do miejsc pracy, które mnie interesowały	20,0	38,7	26,2	10,6	22,4
Poprzez ogłoszenia „na mieście” (np. tablice ogłoszeniowe, informacje o poszukiwaniu pracowników umieszczone na lokalach usługowych)	14,0	16,1	23,8	17,0	17,6
Poprzez agencję pośrednictwa pracy	2,0	3,2	7,1	6,4	4,7
Poprzez biuro karier działające przy mojej szkole/uczelni	2,0	0,0	0,0	2,1	1,2

\*100% stanowi liczba respondentów z danej grupy, którzy kiedykolwiek poszukiwali pracy

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=170]

**Wykres 45** Który ze wskazanych sposobów poszukiwania przez Ciebie pracy był dominujący? Z którego korzystałeś/aś najczęściej?, w %



\*100% stanowi liczba respondentów z danej grupy, którzy kiedykolwiek poszukiwali pracy

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=170]

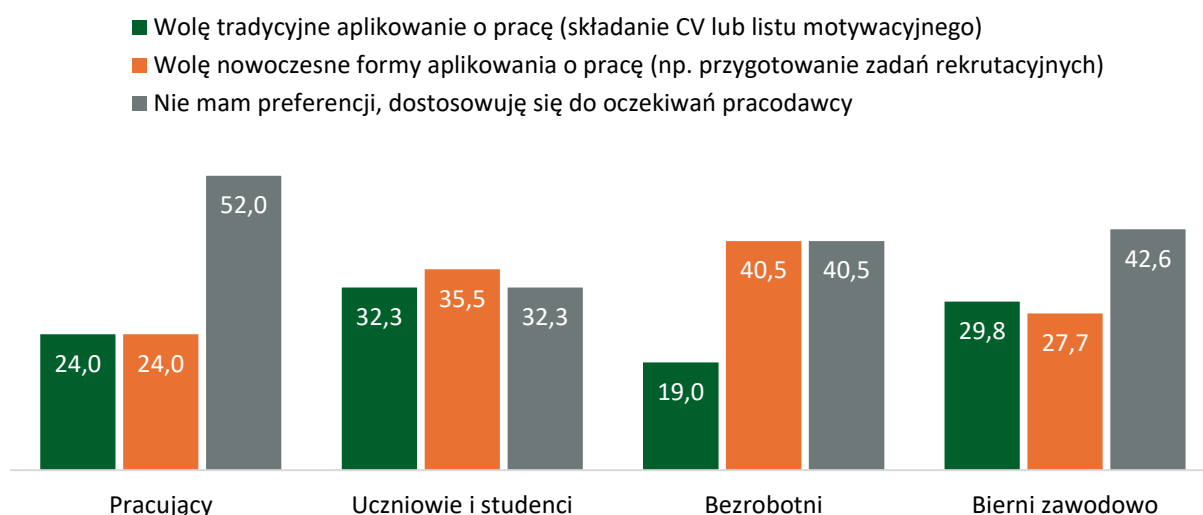
Warto zwrócić uwagę na jeszcze jeden sposób poszukiwania pracy, którym jest samodzielnie zgłaszanie się i aplikowanie do miejsc, które interesują kandydatów. Na skorzystanie z niego wskazało aż 38,7% uczniów i studentów, którzy kiedykolwiek poszukiwali pracy.

Prawdopodobnie odpowiedzi te dotyczą sytuacji poszukiwania miejsca praktyk zawodowych.

W analizach i opracowaniach dotyczących charakterystyki Generacji Z czytamy, że są to ludzie, którzy w specyficzny sposób podchodzą do poszukiwania pracy. Szybko się nudzą i potrzebują dynamicznych, angażujących ich kreatywność zadań. Natomiast są znużeni i zniechęceni tradycyjnym procesem rekrutacji.

Wyniki przeprowadzonego przez nas badania nie potwierdzają tych obserwacji. Połowa ankietowanych, którzy są osobami pracującymi, nie ma preferencji odnośnie sposobu aplikowania o pracę i dostosowuje się do oczekiwań pracodawców. Pozostali są równo podzieleni (po 24%) na zwolenników tradycyjnych form aplikowania o pracę (składanie CV i/lub listu motywacyjnego) i na zwolenników form bardziej nowoczesnych (np. realizacja zadań rekrutacyjnych).

**Wykres 46 Czy masz preferencje wobec sposobu aplikowania o pracę? Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w %**



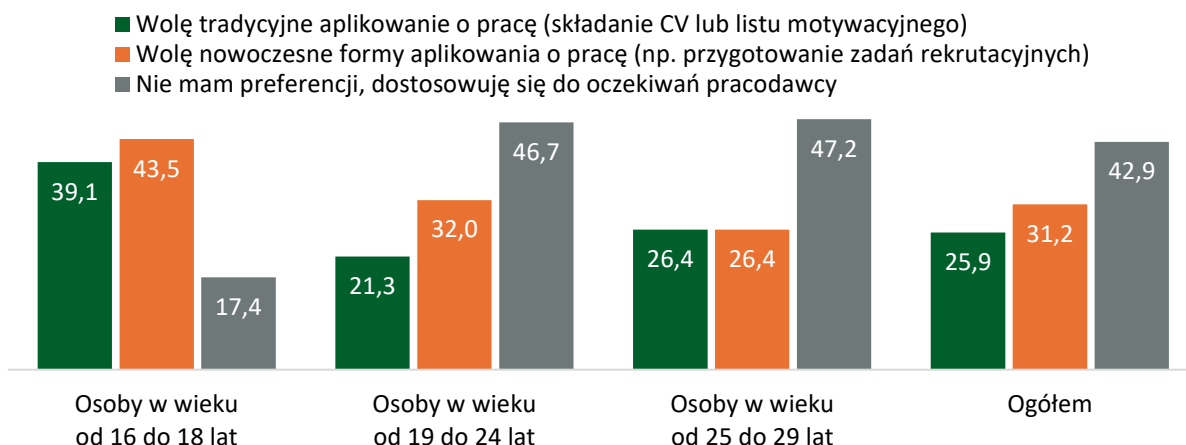
\*100% stanowi liczba respondentów z danej grupy, którzy kiedykolwiek poszukiwali pracy

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=170]

Jedyną grupą wyróżnioną ze względu na sytuację zawodową, w której można zauważyć wyraźne preferencje wobec jednego ze wskazanych sposobów aplikowania o pracę, są bezrobotni. Tylko 19% z nich woli wysłać pracodawcy tradycyjne CV. Pozostali z równą częstotliwością (po 40,5%) wskazywali na preferencję nowoczesnych form lub prezentowali gotowość posługiwania się zarówno tradycyjnymi, jak i nowoczesnymi formami aplikowania o pracę.

Ciekawych wyników dostarcza analiza odpowiedzi respondentów w podziale na grupy wieku. Najmłodszy badani (osoby od 16 do 18 roku życia, przede wszystkim uczniowie) są wyraźniej niż ankietowani z pozostałych grup, podzieleni pomiędzy dwie przedstawione opcje (tradycyjne/nowoczesne aplikowanie o pracę).

**Wykres 47 Czy masz preferencje wobec sposobu aplikowania o pracę? Odpowiedzi w podziale na grupy wg wieku, w %**

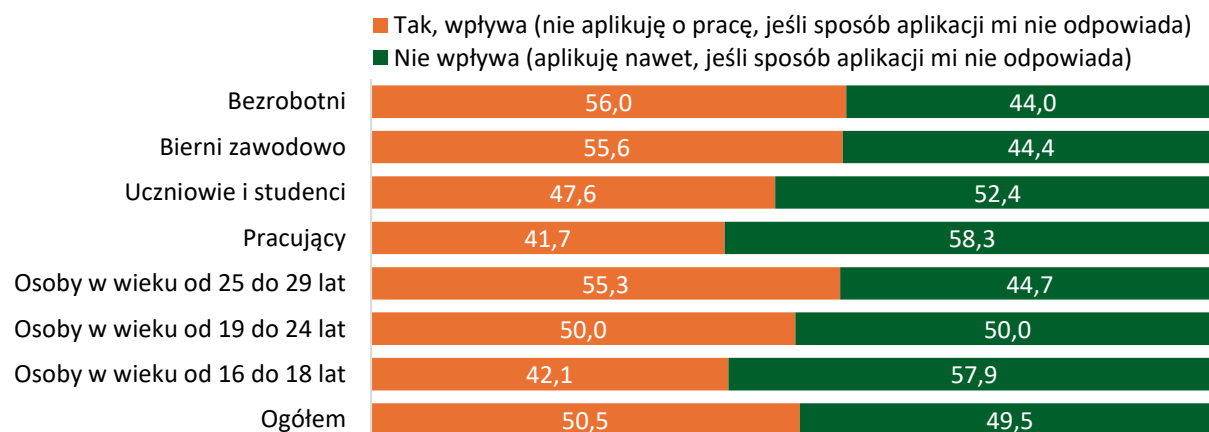


\*100% stanowi liczba respondentów z danej grupy, którzy kiedykolwiek poszukiwali pracy

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=170]

Ankietowanych, którzy mają preferencje wobec sposobów aplikowania o pracę, zapytaliśmy czy wymagany przez pracodawcę sposób zgłoszenia swojej aplikacji wpływa na ich decyzję o wzięciu udziału w procesie rekrutacyjnym, czy nie. Tutaj także nie można odpowiedzieć jednoznacznie. Być może dobrą praktyką dla pracodawców byłoby umożliwienie kandydatom wyboru, w jaki sposób chcą aplikować.

**Wykres 48 Czy wymagany przez pracodawcę sposób aplikowania wpływa na Twoją decyzję o złożeniu aplikacji o pracę? Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej oraz wieku, w %**



\*100% stanowi liczba respondentów z danej grupy, którzy mają preferowany sposób aplikowania o pracę

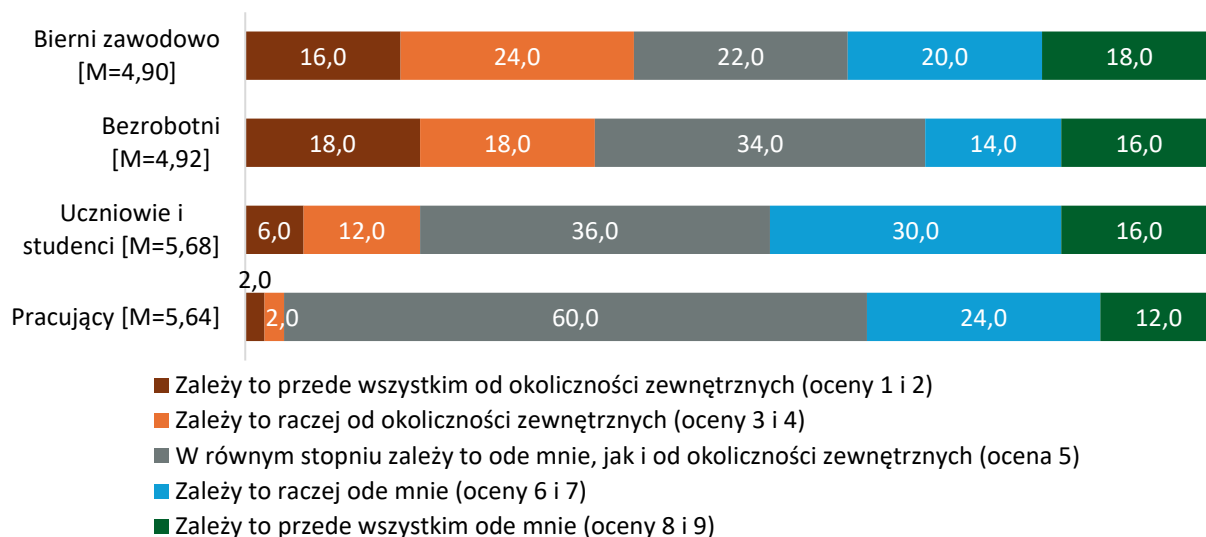
Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=97]

#### 4.3.7 Poczucie wpływu młodych na swoją sytuację zawodową

Pracujący reprezentanci Generacji Z w znacznie mniejszym stopniu, niż młodzi z pozostałych grup (szczególnie bezrobotni i bierni zawodowo) lokują siłę sprawczą poza sobą i rzadziej są zdania, że to czy znajdą pracę zależy od czynników zewnętrznych (czyli jest poza ich kontrolą).

Zapewne właśnie ta postawa przekłada się na ich inicjatywność i branie odpowiedzialności za kształtowanie swojej kariery zawodowej.

**Wykres 49** *Jakie masz poczucie własnej sprawczości w zakresie znalezienia pracy? Na ile to, czy znajdziesz i utrzymasz pracę zależy od Ciebie, a na ile od okoliczności zewnętrznych? Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w %*



\*w nawiasach przy etykietach grup podano średnią ocen; skala 9-stopniowa od 1 - *całkowicie zależy to od okoliczności zewnętrznych* do 9 - *całkowicie zależy to ode mnie*

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

16% młodych osób biernych zawodowo i 18% młodych bezrobotnych jest zdania, że znalezienie i utrzymanie przez nich pracy zależy przede wszystkim od okoliczności zewnętrznych, na które oni nie mają wpływu. Taka postawa jest źródłem bierności. Osoba utwierdza się w przekonaniu, że co by nie zrobiła, i tak sprawy potoczą się swoim torem, przestaje działać i popada w stagnację. Zdjęcie z siebie odpowiedzialności pomaga pogodzić się z porażką, jednak zdecydowanie utrudnia poprawienie swojej sytuacji.

Pewność siebie i inicjatywność to cechy niemal wszystkich uczestników wywiadów pogłębionych, czyli osób samodzielnie budujących swoją karierę zawodową i czerpiących satysfakcję z wykonywanej pracy.

Pierwszą pracę podjąłem jako 16-latek. Chciałem się szybko uniezależnić i mieć swoje środki. Pochodzę z rodziny, gdzie było nas dużo. Jestem pierwszym dzieckiem, mam jeszcze 4 młodszego rodzeństwa. Więc to jest tak, że te środki były w pewnym stopniu ograniczone. Dlatego zależało mi, żeby w wakacje sobie troszkę dorobić i mieć coś swojego. Czuję, że wszystko zależy ode mnie. Jeśli chcę coś osiągnąć, to próbuję. Bo nikt tego za mnie nie robi. Nie szukam wymówek, bo to hamuje człowieka.

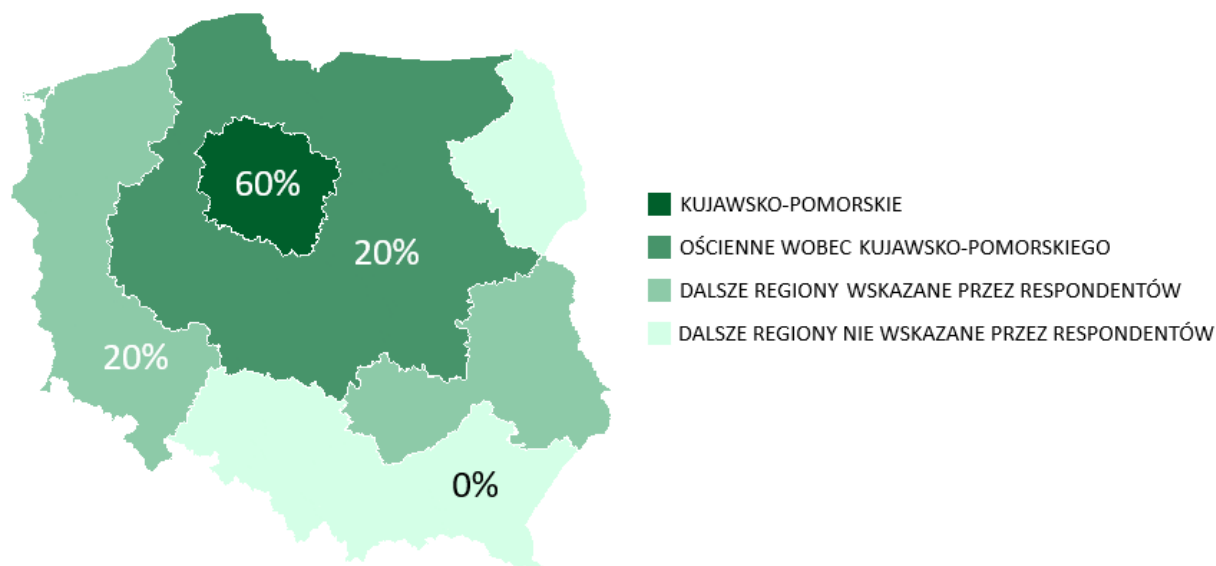
Kuba, 27 lat, Respondent IDI\_05

Młodzi, którzy odnoszą sukces zdają sobie sprawę z tego, że na ich życie wpływa wiele czynników, zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych. Starają się oddziaływać na to, na co mają wpływ (np. zwiększają swoje kwalifikacje, poszukują informacji na temat interesujących ich zakładów pracy i z własnej inicjatywy aplikują na upatrzone stanowiska).

#### 4.3.8 Potencjał kujawsko-pomorskiego rynku pracy w oczach młodych

Zgodnie z wynikami przeprowadzonej ankiety, 60% pracujących młodych mieszkańców woj. kujawsko-pomorskiego ma swój zakład pracy w regionie. Zazwyczaj w powiecie swojego zamieszkania (50% ogółu pracujących). 10% osób pracuje w innym powiecie woj. kujawsko-pomorskiego niż ich powiat zamieszkania.

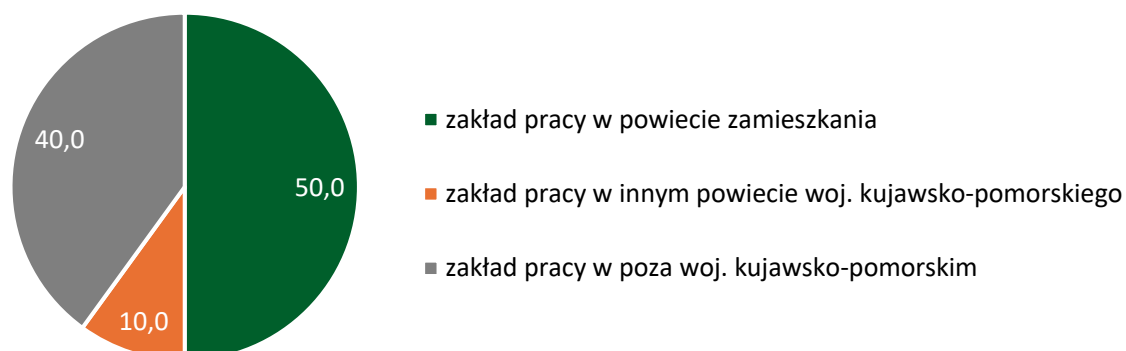
Mapa 6 W którym województwie znajduje się Twój zakład pracy?



\*100% stanowi liczba respondentów, którzy pracują

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=50]

Wykres 50 Lokalizacja zakładu pracy a miejsce zamieszkania, w %



\*100% stanowi liczba respondentów, którzy pracują

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=50]

Zakłady pracy 40% pracujących uczestników ankiety znajdują się poza woj. kujawsko-pomorskim – 20% jest zatrudnionych przez pracodawców z województw ościennych, a kolejne 20% przez pracodawców z dalszych regionów. Większość młodych zatrudnionych poza regionem pracuje stacjonarnie. Czyli dojeżdża do pracy poza woj. kujawsko-pomorskie lub mieszka czasowo w miejscu gdzie znajduje się siedziba firmy. Pozostali pracują w trybie zdalnym lub hybrydowym.

**Wykres 51 Dlaczego zdecydowałeś/aś się na pracę poza woj. kujawsko-pomorskim?, w %**

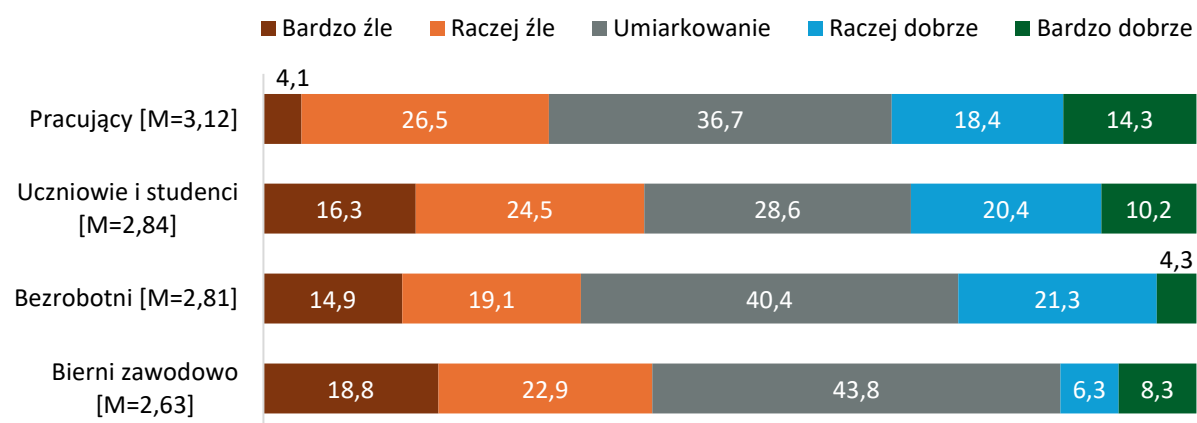


\*100% stanowi liczba respondentów, których zakład pracy znajduje się poza woj. kujawsko-pomorskim

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=20]

Osoby pracujące poza regionem zapytaliśmy o powód takiej decyzji. Dwie główne przyczyny dotyczyły możliwości uzyskania atrakcyjniejszego wynagrodzenia oraz podjęcia pracy w miejscu studiów (poza woj. kujawsko-pomorskim).

**Wykres 52 Jak oceniasz swój powiat zamieszkania pod względem atrakcyjności ofert pracy dla ludzi młodych? Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w %**

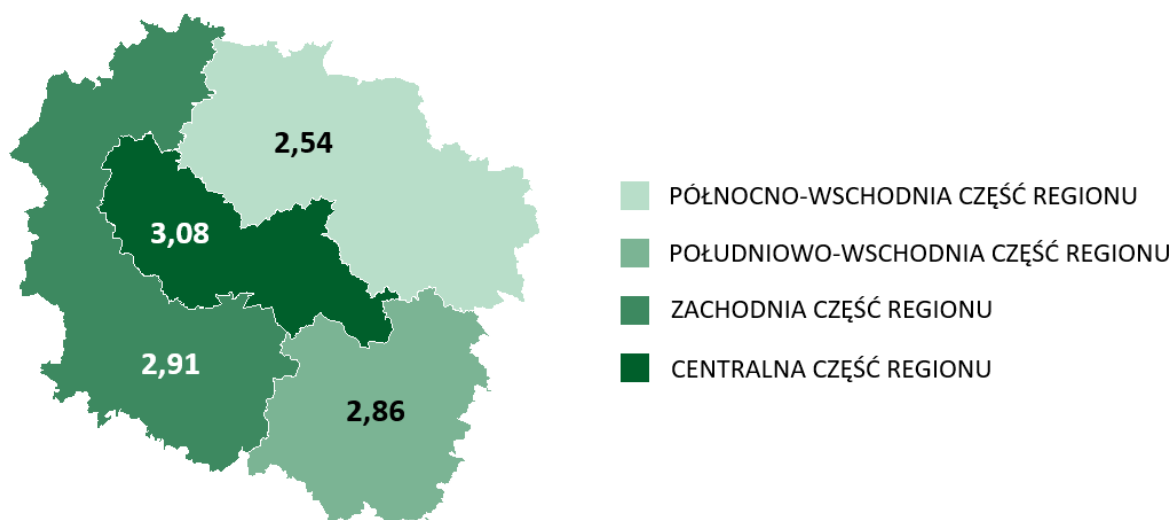


\*w nawiasach przy etykietach grup podano średnią ocen; skala od 1 – bardzo źle do 5 – bardzo dobrze

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

Młodzi dość krytycznie oceniają lokalny i regionalny rynek pracy. Szczególnie surowi okazali się być młodzi bierni zawodowo. Jedynie około 14% z nich ma pozytywną opinię na ten temat. Z kolei aż u 42% biernych zawodowo ta opinia jest zła (suma ocen 1 – „bardzo źle” i 2 – „raczej źle”). Najlepsze mniemanie o swoim lokalnym rynku pracy mają mieszkańcy centralnej części regionu (Bydgoszcz i Toruń oraz powiatu bydgoski i toruński. Relatywnie najstabiliej wypada część północno-wschodnia.

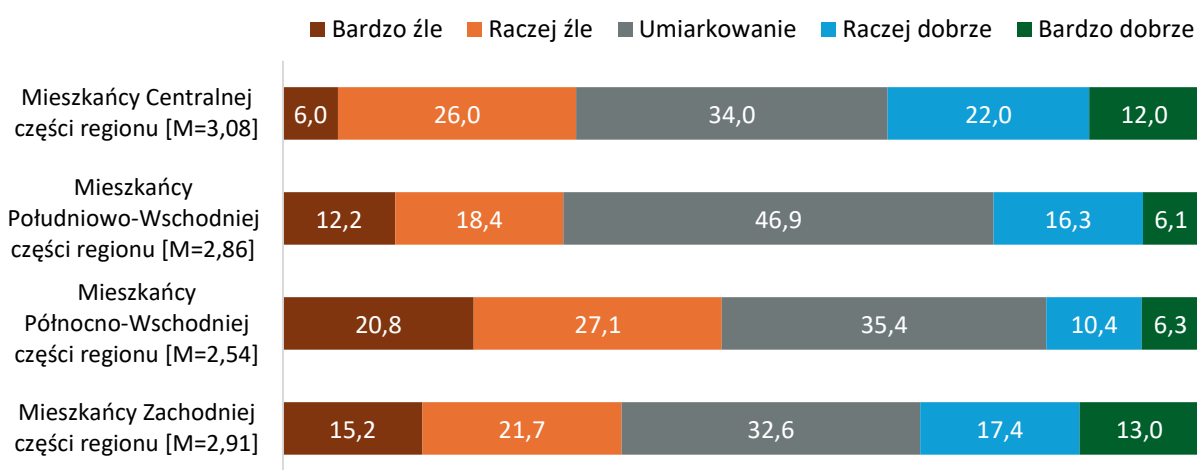
**Mapa 7 Jak oceniasz swój powiat zamieszkania pod względem atrakcyjności ofert pracy dla ludzi młodych? Średnie ocen wg obszaru zamieszkania**



\*zastosowano skalę od 1 – bardzo źle do 5 – bardzo dobrze

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

**Wykres 53 Jak oceniasz swój powiat zamieszkania pod względem atrakcyjności ofert pracy dla ludzi młodych? Odpowiedzi w podziale na grupy wg obszaru zamieszkania, w %**



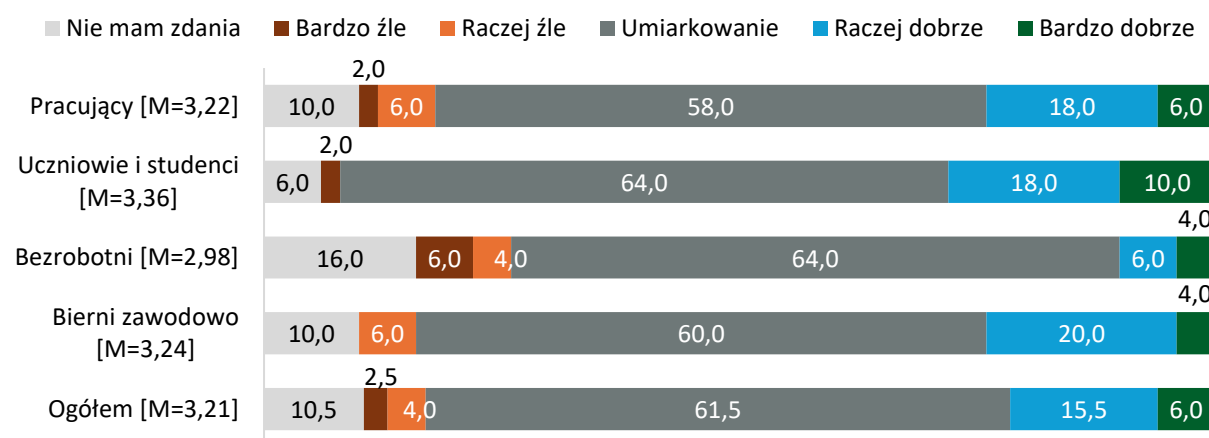
\*w nawiasach przy etykietach grup podano średnią ocen; skala od 1 – bardzo źle do 5 – bardzo dobrze

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]



Analogicznie do pytania o ocenę powiatu zamieszkania, respondentów ankiety zapytaliśmy o ich ocenę woj. kujawsko-pomorskiego na tle innych regionów pod względem atrakcyjności ofert pracy dla ludzi młodych. Zdecydowana większość nie była w stanie odpowiedzieć (nigdy nie pracowali poza regionem, nie znają specyfiki innych województw).

**Wykres 54 Jak oceniasz woj. kujawsko-pomorskie na tle innych regionów pod względem atrakcyjności ofert pracy dla ludzi młodych? Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w %**

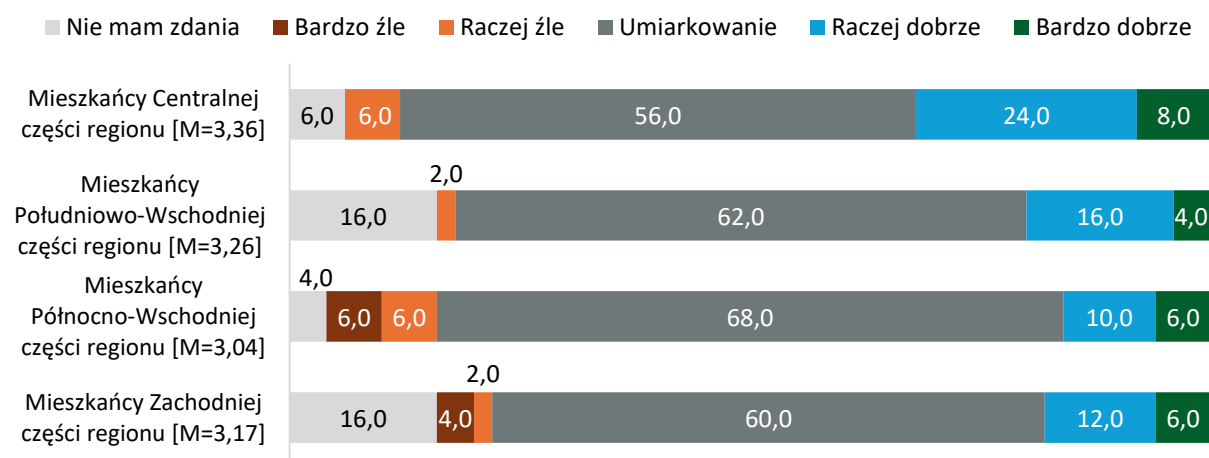


\*w nawiasach przy etykietach grup podano średnią ocen; skala od 1 – *bardzo źle* do 5 – *bardzo dobrze*

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

Ci którzy zdecydowali się rozstrzygająco odpowiedzieć na zadane pytanie, dość często wskazywali na oceny raczej dobrą i bardzo dobrą. Grupą najbardziej niezadowoloną z oferty pracy dla młodych z terenu woj. kujawsko-pomorskiego, byli bezrobotni i mieszkańcy północno-wschodniej części regionu.

**Wykres 55 Jak oceniasz woj. kujawsko-pomorskie na tle innych regionów pod względem atrakcyjności ofert pracy dla ludzi młodych? Odpowiedzi w podziale na grupy wg obszaru zamieszkania, w %**



\*w nawiasach przy etykietach grup podano średnią ocen; skala od 1 – *bardzo źle* do 5 – *bardzo dobrze*

Źródło: ankieta telefoniczna CATI [n=200]

Osoby, które nisko oceniły kujawsko-pomorski rynek pracy poprosiliśmy o uzasadnienie swoich opinii. Młodzi najczęściej wskazywali, że oferta pracy w regionie jest uboga. Wakatów jest mało, a te które są, nie odpowiadają kandydatom pod względem wysokości oferowanego wynagrodzenia. Poza tym pracodawcy poszukują kandydatów posiadających doświadczenie zawodowe, a młodzi wchodzący na rynek pracy nie mają jak tego doświadczenia zdobyć.

Podobne argumenty były przytaczane przez respondentów wywiadów pogłębionych. Część z nich rozważa wyprowadzkę do dużych miast województw ościennych (np. Poznania lub Gdańska). Młodzi uważają, że rynek pracy w woj. kujawsko-pomorskim jest mało różnorodny. Nawet w dużych miastach dominują małe firmy, które mają ograniczoną ścieżkę awansu.

Mała jest chyba dywersyfikacja tych miejsc pracy. Mała różnorodność. Mało jest tutaj możliwości do rozwoju i do wspinania się. Częściej osoby młode decydują się na jakąś własną działalność lub wyprowadzkę do innego, większego miasta – co też jest moim case-em, ja też myślę o wyprowadzce. Bo ja czuję, że to już jest szczyt i sufit. Mało jest korporacji, bardzo dużo jest małych, drobnych przedsiębiorstw, których struktura jest bardzo płaska. Więc też tych możliwości rozwoju, jeżeli się nie dostało tej pracy, bo wujek ma przedsiębiorstwo, no to może być ciężko się tam w ogóle dostać.

Sylwia, 29 lat, Respondentka IDI\_07

Uważam, że <regionalny rynek pracy> nie jest atrakcyjny. Uważam, że rynek chociażby w Wielkopolsce czy w województwie pomorskim, gdzie są duże miasta takie jak Poznań czy Gdańsk zapewniają o wiele większy wachlarz możliwości.

Adam, 28 lat, Respondent IDI\_02

Bardzo ciekawy jest fakt, że to co jedni uważają za wadę regionu, inni postrzegają jako jego siłę. Tak jest w przypadku rozwiniętej branży gastronomicznej i hotelarskiej. Większość naszych rozmówców uważa, że jednorodny rynek pracy jest sytuacją negatywną. Że powoduje ograniczenie wyboru ścieżek kariery. A o atrakcyjności rynku pracy nie świadczy liczba dostępnych ofert pracy, ale ich jakość – czy są to stanowiska wymagające kwalifikacji, czy oferowana jest umowa o pracę, czy jest możliwość rozwoju i awansu.

Uważam, że rynek pracy jest dosyć ciężki, jeśli chodzi o te rejony. Bo główne miejsca pracy jakie są i to są to stanowiska pracy dorywczej, wakacyjnej itd. To głównie są punkty gastronomiczne. Jest też turystyka, czyli hotele. Ale to wszystko jest praca niskokwalifikowana i jeśli ktoś ma wyższe aspiracje, lub aspiruje w innych branżach, to tu jest ciężko.

Piotr, 23 lata, Respondent IDI\_08

Inna respondentka widzi branżę gastronomiczną i hotelarską jako szansę dla młodych ludzi, którzy szukają pracy z niskim progiem wejścia (zazwyczaj kwalifikacje nie są wymagane) i z elastycznym grafikiem.

*Moderatorka: A czy lokalny i regionalny rynek odpowiada potrzebom młodszych osób?*

Respondentka: Myślę, że jak najbardziej. Ze względu na tę turystykę też, gdzie jest bardzo dużo restauracji. Dużo młodych ludzi szuka takiej pracy, gdzie będą mogli mieć elastyczny grafik. I myślę, że gastronomia przede wszystkim, jakieś hotelarstwo daje tę możliwość.

Weronika, 27 lat, Respondentka IDI\_03

Obraz woj. kujawsko-pomorskiego jaki mają jego młodzi mieszkańcy, jest niepokojący. Głównym czynnikiem powstrzymującym młodych przed emigracją (do innego regionu lub do innego kraju) są więzi rodzinne i przyjacielskie oraz sentyment do miasta rodzinnego.

Poza tym, blokadą dla młodych jest niska dostępność mieszkań. Nie mając małżonka, ani stabilnej, dobrze płatnej pracy, nie mają możliwości zaciągnięcia kredytu hipotecznego. Chcieliby emigrować głównie do dużych miast, a tam koszty życia, w tym koszty najmu mieszkań są bardzo wysokie.

W związku z powyższym, najskuteczniejszym sposobem zatrzymania młodych w regionie będą działania wspierające rozwój lokalnej gospodarki, jej dywersyfikację, wspieranie innowacyjności i przyciągnięcie „dużego biznesu”.

#### **4.4 Młodzi krytycznie o swojej generacji**

Pokolenie pracowników poniżej 30. roku życia nie jest jednolite. Poza różnicami wynikającymi z tego, jakie wykształcenie odebrali oraz w jakich środowiskach się wychowali, wyraźnie dostrzegalny jest fakt, że innymi pracownikami są osoby około dwudziestoletnie, które dopiero wchodzi na rynek pracy, a innymi dwudziestokilkulatkiem, którzy już zdobyli pierwsze lata doświadczenia zawodowego. Sami 25-30 latkowie w większości uważają, że to kilka lat młodsze pokolenie jest od nich inne, ale rzadko przyczyny tej inności upatrują w czynnikach zewnętrznych. Natomiast przekonanie o tym, że osoby kończące szkołę i wchodzące na rynek pracy są nieporadne życiowo, a mają wysokie oczekiwania wobec pracodawcy, nie jest niczym nowym. Dotyczyło także obecnych 30-latków. Jedna z zacytowanych wcześniej respondentek wywiadów pogłębionych wskazała, że młodzi pracownicy są postrzegani jako niezdecydowani i nielojalni, ale nie musi to wynikać z ich usposobienia lecz właśnie z etapu życia, na którym się znajdują. I kiedy dojrzeją jako pracownicy, mogą być zupełnie inni.

Niemniej, postawy prezentowane przez młode osoby wchodzące na rynek pracy często są postrzegane negatywnie. Poniżej przytaczamy cytaty dotyczące tego, jak młodzi pracownicy (wczesne Gen-Z i późni Millenials) postrzegają swoją generację.

Mam wrażenie, że pokolenie to które się teraz kształtuje, i to które wejdzie na rynek pracy już niedługo, będzie po prostu dla pracodawcy grupą bardzo niepewną. Widzę młode osoby, które idą do swojej pierwszej pracy z podejściem, że im się należy, że nie mają właściwie obowiązków. Mają tylko prawa i roszczenia w jakichś różnych kwestiach, pracowanie na tak zwane odwal.

Patrycja, 25 lat, Respondentka IDI\_01

Uważam, że moje pokolenie, też to pokolenie niżej, zdecydowanie jesteśmy bardziej leniwi, wymagamy więcej pieniędzy niż starsi pracownicy wobec tego co robimy.

Piotr, 23 lata, Respondent IDI\_08

Respondenci dostrzegają ogromną różnicę, między nastawieniem do pracy obecnych 40-50 latków, a osób rozpoczynających karierę zawodową. Jako duży problem postrzegają nadużywanie przez młodych mediów społecznościowych. Ciągłe zerkanie na telefon ich dekoncentruje i obniża ich wydajność. Natomiast starsze pokolenie pracowników postrzegane jest jako solidne, odpowiedzialne i oddane pracy.

Młodzi są za mocno zanurzeni w social mediach. Telefony mają przyspawane do dłoni. Jak starszy pracownik - taki powiedzmy 50-latek, ma przerwę w pracy, to on ją wykorzystuje jakoś tak konstruktywniej. Zje drugie śniadanie, pogada ze współpracownikiem, rozejrzy się i zorientuje co dzieje się w zakładzie. A ci najmłodszy, powiedzmy 18-20 latkowie, każdą wolną chwilę, a nawet w czasie pracy, poświęcają na scrollowanie telefonu. Myślę, że to przez to praca starszych pracowników jest znacznie wydajniejsza, niż tych młodych. I starsi popełniają mniej błędów, są bardziej uważni. Są tu i teraz, a nie w sklepie internetowym albo na TikToku

Damian, 27 lat, Respondent\_10

Patrząc z perspektywy – ja jako kierownik i moi pracownicy, to tacy pracownicy 50 plus, 45-50 plus są o wiele lepszymi pracownikami, niż młodsze pokolenie. Oni przychodzą do pracy po to, żeby pracować, żeby wykonać daną pracę, za którą mają pieniądze. A to młodsze pokolenie często przychodzi do pracy i pracuje na niby. Trzeba ich mocno pilnować z telefoniami, z przekraczaniem czasu przerw, z odbijaniem karty na przerwy. A przy tym starszym pokoleniu nie ma tego problemu.

Adam, 28 lat, Respondent IDI\_02

Respondenci uważają także, że odwaga Generacji Z w upominaniu się o swoje prawa i dbanie o swoje interesy (np. satysfakcjonujące wynagrodzenie) obraca się przeciwko nim w relacjach z Generacją X. Bo starszym pracownikom często tej odwagi brakuje, ich pokora wobec pracodawcy jest nadmierna. Czują się potraktowani niesprawiedliwie, kiedy nowi pracownicy otrzymują wynagrodzenie podobnej wysokości, co oni.

Czasami przychodzą do nas studenci na staż. Taka osoba ma te 20 lat, wydawałaby się niewiele mniej ode mnie. Ale mentalnie widzę przepaść. Niektórzy potrafią mieć stosunek do pracy... nie chce używać słowa olewaczy. Ale na przykład popracują 4 godziny i już dziękuję, do domu. Muszą mieć czas na swoje rzeczy, nie poświęcają się pracy, praca nie jest dla nich ważna. Wydaje mi się, że dlatego starsze osoby mogą źle postrzegać te młodsze. Że często zmieniają miejsce pracy, chcą od razu wyższego wynagrodzenia, a nie mają w ogóle doświadczenia. Przychodzą i podają horrendalną kwotę na start, co osoba która pracuje 10 lat tyle nie zarabia. Więc wydaje mi się, że to może powodować takie bolączki dla pracowników z dużym doświadczeniem.

Julia, 25 lat, Respondentka IDI\_04

Można odnieść wrażenie, że Millenialsi i starsze roczniki Generacji Z, zazdroszczą młodszym ich pewnością siebie i bezkompromisowości. Coraz więcej mówimy o konieczności zachowania balansu między życiem prywatnym a zawodowym, staramy się przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu i dbać o zdrowie psychiczne. Ale żeby móc to robić, musimy nauczyć się stawiać granice i samemu dbać o swoje potrzeby. Młodzi to potrafią. Możliwe, że są w swoich postawach zbyt zuchwali, ale obecny rynek pracy (rynek pracownika, z którego ubywa osób w wieku produkcyjnym) i tak musi się do nich dostosować.

Ja się czuję Millenialsem. I Zetki w jeszcze większym stopniu niż Millenialsi mają to poczucie takiej własnej wartości i tego, że chcemy, żeby nasza praca była wynagradzana odpowiednio i że nie mamy poczucia przynależności do pracodawcy. Ja nie mam i oni nie mają – w sensie Zetki, to tym bardziej, nie ma w nich nawet odrobinę takiej pokory.

Sylwia, 29 lat, Respondentka IDI\_07

Myślę, że ciężko ocenić całe pokolenie, ale wydaje mi się, że względem starszego pokolenia, trochę bardziej walczymy o swoje. Nie jesteśmy pokoleniem tak bardzo podążającym za szefem, cokolwiek by nie powiedział. Myślę, że stawiamy więcej granic i po prostu potrafimy powiedzieć „nie”, kiedy np. oczekuje się od nas pracy przekraczającej nasze obowiązki i nie objętej wynagrodzeniem.

Wiktor, 24 lata, Respondent IDI\_09

W kontekście realizacji badań społecznych, ogromnym wyzwaniem jest oddzielenie faktów od opinii. Do Generacji Z przyłgęto wiele stereotypów, głównie negatywnych. Jednak kiedy obydwie strony – zarówno pracodawcy, jak i młodzi pracownicy, mają podobne obserwacje, musimy skłonić się ku wnioskowi, że mówimy o faktach. Młode pokolenie pracowników różni się od swoich poprzedników. Część z tych różnic wynika z warunków i wartości, w jakich zostali wychowani. Prawdopodobnie bezkompromisowość, duża pewność siebie, odwaga w stawianiu granic i dbanie o work-life balance są trwałą charakterystyką Generacji Z. To zrozumiałe, że pracodawcom pochodzącym głównie z Generacji X trudno jest to zaakceptować, bo postawa ta mocno różni się od tej, jaką oni prezentowali wchodząc na rynek pracy. Jednak powyższa charakterystyka Gen-Z nie składa się z wad lecz również z zalet. Młodych pracowników trudnymi we współpracy czyni i brak doświadczenia i brak znajomości realiów rynku pracy. Ich oczekiwania finansowe są zawyżone wobec tego, na co faktycznie mogą liczyć, ale także oferowane stawki w wielu przypadkach powinny być wyższe. Młodym zarzuca się nieumiejętność działania bez szczegółowej instrukcji pracy. Ale nie dostrzega się stojącej za tym intencji. Generacja Z nie lubi niedomówień. Jasno stawia swoje oczekiwania i tego samego wymaga od pracodawcy. Nie zapominajmy o tym, że niedoświadczony pracownik jeszcze nie ma narzędzi (rozumianych jako wiedza, umiejętności, przetestowane schematy działania), które pozwolą mu kreatywnie radzić sobie z nowymi wyzwaniami. Osoba taka oczekuje szczegółowej instrukcji wykonania pracy, bo chce ją wykonać prawidłowo – zgodnie z wymaganiami pracodawcy. Uczenie się metodą prób i błędów ma sens, kiedy mamy do czynienia z zadaniem zupełnie nowym. Ale jeśli dany proces jest już poznany, to skuteczniejszym działaniem jest przedstawienie go młodemu pracownikowi. Takie działanie jest wydajniejsze i skuteczniejsze zarówno z perspektywy pracownika, jak i pracodawcy.

Doświadczenia pracodawców opisane w raporcie z ekspertyzy pn. *Młodzi specjaliści z perspektywy kujawsko-pomorskich pracodawców*<sup>13</sup> wskazują na szereg zalet posiadanych przez przedstawicieli Generacji Z (takich jak multitasking, kreatywność, obozowanie w technologiach, elastyczność, mobilność, chęć rozwoju). Jednak aby korzystać z tego zasobu, najpierw należy wdrożyć młodego pracownika, wyposażyć go w *know-how*. A później umożliwić mu pracę przy jednoczesnym poszanowaniu jego potrzeb (wyraźne oddzielenie życia prywatnego od pracy, higiena psychiczna, inkluzywność, dbanie o relacje, umożliwienie rozwoju).

---

<sup>13</sup> K. Ludwikowska, R. Tomaszewska, [Młodzi specjaliści z perspektywy kujawsko-pomorskich pracodawców](#). Bydgoszcz 2023.

## 5 Kluczowe wnioski i rekomendacje

### Wniosek 1

Dla młodych dorosłych niezwykle ważne jest zachowanie work-life balance. Wynika to co najmniej z kilku powodów:

- Praca zawodowa nie jest dla młodych największą wartością. Nie chcą podporządkowywać jej swojego życia prywatnego, nie chcą rezygnować z pasji i ograniczać życia towarzyskiego.
- Młodzi dbają o swoją higienę psychiczną. Zdają sobie sprawę z wagi zdrowia psychicznego i starają się podejmować działania jemu sprzyjające (np. posiadają hobby, dbają o jakościowy wypoczynek) i unikać stresorów (np. pracy pod presją wyników i presją czasu).
- Gdy młodzi zakładają rodzinę, chcą być obecnymi rodzicami, angażować się w opiekę nad dziećmi i nie „przynosić pracy do domu”.

Z tego względu Generacja Z ceni sobie elastyczność w miejscu pracy. Zarówno elastyczne formy organizacji czasu pracy (elastyczne godziny, praca w niepełnym wymiarze, zadaniowy czas pracy), jak i możliwość pracy hybrydowej lub zdalnej.

### Rekomendacja

Należy upowszechniać wśród pracodawców stosowanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Mowa tu zarówno o budowaniu świadomości na temat ich istnienia, jak i wsparcia pracodawców we wdrożeniu poszczególnych rozwiązań. Poza tym pracownik powinien mieć wybór, w jaki sposób będzie korzystał z elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Część młodych pracowników nie chce pracować zdalnie, ponieważ potrzebują bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami. Niektórym młodym praca zdalna utrudnia rozdzielenie życia zawodowego od prywatnego. Rozwiązania, jakie wprowadza pracodawca powinny służyć obydwu stronom.

### Wniosek 2

Generacja Z „gra w otwarte karty”. Jasno stawia oczekiwania i tego samego oczekuje od pracodawcy. Wynagrodzenie za pracę jest dla młodych ważne i nie powinno być tematem tabu. Nie podejmą pracy, która nie satysfakcjonuje ich finansowo. Z tego względu w ofertach pracy powinny być podawane widełki płacowe. W przeciwnym razie, część młodych kandydatów nie zainteresuje się taką ofertą. Młodzi podejmując pracę chcą wiedzieć, czego oczekuje od nich pracodawca, jaki dokładnie będzie zakres ich obowiązków. Zawierają z pracodawcą umowę i nie są skłonni pracować ponad to, co zostało ustalone.

## Rekomendacje

Z młodymi pracownikami i kandydatami do pracy należy prowadzić otwartą komunikację:

- 1) Wystawiając ofertę pracy należy umieścić w niej szczegółowe informacje na temat oczekiwań wobec kandydatów, zakresu obowiązków na oferowanym stanowisku oraz podać widełki płacowe.
- 2) Kandydatom, których aplikacja do pracy została rozpatrzona należy udzielić informacji zwrotnej. Bez względu na to, czy jest to informacja pozytywna czy negatywna.
- 3) Pracownikom, szczególnie nowo przyjętym, należy udzielać informacji zwrotnej z oceną ich pracy. Poczucie akceptacji jest dla nich ważne, dlatego lubią być chwaleni. Jest to dla nich motywujące. Natomiast następstwem krytyki powinno być udzielenie informacji o oczekiwanym przez pracodawcę sposobie wykonywania powierzonych zadań.

## Wniosek 3

Możliwość wykonywania zadań zgodnych z zainteresowaniami jest dla młodych jednym z najważniejszych motywatorów do pracy. Z kolei brak tej zgodności jest jednym z powodów porzucania stanowiska pracy i szukania innego. Z tego względu, prawidłowo przeprowadzony proces rekrutacji i selekcji pracowników jest kluczowy. Przedstawiciele Generacji Z stawiają swoje potrzeby ponad interes firmy, dlatego bez żalu porzucą stanowisko pracy, które nie odpowiada ich aspiracjom.

## Rekomendacja

Podczas selekcji kandydatów do pracy należy prawidłowo zidentyfikować ich mocne i słabe strony oraz poznać zainteresowania. Zadania przypisane do oferowanego stanowiska pracy powinny nie tylko umożliwiać pracownikowi wykorzystanie swoich mocnych stron, ale także osiągnięcie satysfakcji poprzez wykonywanie pracy zgodnej z zainteresowaniami.

## Wniosek 4

Dla młodych dorosłych bardzo ważnym aspektem jest zwiększanie swoich umiejętności i kwalifikacji. Nie lubią stać w miejscu, chcą się rozwijać. Sami poszukują studiów podyplomowych, szkoleń i kursów, w których chętnie uczestniczą (zarówno w trybie stacjonarnym, jak i zdalnym). Pracodawca może wykorzystać ten zasób poprzez przydzielanie pracownikowi zadań zgodnych z jego nowo pozyskiwanymi umiejętnościami lub poprzez dofinansowanie szkoleń i kursów pracownika, które odpowiadają na potrzeby firmy.

## Rekomendacje

- 1) Należy prowadzić systematyczną ewaluację wiedzy i kwalifikacji pracowników oraz diagnozować ich potrzeby szkoleniowe.



- 2) Należy korzystać z wyników ewaluacji wiedzy i kwalifikacji pracowników podczas przydzielania im nowych zadań służbowych oraz zmieniania stanowisk pracy.
- 3) Należy korzystać z wyników diagnozy potrzeb szkoleniowych pracowników podczas planowania szkoleń i kursów.

### **Wniosek 5**

Wielu młodych ludzi definiuje sukces zawodowy nie tylko poprzez wzrost wynagrodzenia, ale także poprzez awans na wyższe stanowisko. Są ambitni i lubią zmiany. Są nastawieni na cel i osiąganie go daje im dużą satysfakcję oraz motywuje ich do dalszej pracy.

#### **Rekomendacja**

Podczas przyjmowania młodego kandydata do pracy, należy przedstawić mu ścieżkę rozwoju kariery w firmie. Powinna być ona ustrukturyzowana – zawierać jasno określone cele i wskaźniki ich osiągnięcia.

### **Wniosek 6**

Kujawsko-pomorski rynek pracy dla wielu młodych ludzi jest nieatrakcyjny. Postrzegają go jako ograniczający możliwość rozwoju, mało zdywersyfikowany pod względem branż i dużych firm umożliwiających wspinanie się po szczeblach kariery. Przez to wielu ambitnych młodych pracowników myśli o wyjeździe z miejsca zamieszkania lub nauki i przeprowadzeniu się do dużego miasta w którymś z województw ościennych (Gdańsk, Poznań, Warszawa).

#### **Rekomendacja**

Należy dążyć do zatrzymania młodych w województwie poprzez działania wspierające rozwój regionalnej gospodarki, dywersyfikację branż, wspieranie innowacyjności i przyciągnięcie „dużego biznesu”.

## 6 Spis tabel, wykresów i map

Tabela 1 Struktura próby badawczej wg płci i grupy wieku respondentów .....	12
Tabela 2 Struktura terytorialna próby badawczej .....	12
Tabela 3 Liczba mieszkańców w wieku od 16 do 29 lat w powiatach woj. kujawsko-pomorskiego, w podziale na płeć, rok 2023 .....	14
Tabela 4 Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 15 – 34 lata w powiatach woj. kujawsko-pomorskiego, rok 2021, w % .....	20
Tabela 5 Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15 – 34 lata w powiatach woj. kujawsko-pomorskiego, rok 2021, w % .....	23
Tabela 6 Struktura wykształcenia mieszkańców powiatów woj. kujawsko-pomorskiego w wieku od 13 do 19 lat, rok 2021 .....	31
Tabela 7 Struktura wykształcenia mieszkańców powiatów woj. kujawsko-pomorskiego w wieku od 20 do 24 lat, rok 2021 .....	32
Tabela 8 Struktura wykształcenia mieszkańców powiatów woj. kujawsko-pomorskiego w wieku od 25 do 29 lat, rok 2021 .....	33
Tabela 9 Struktura wykształcenia w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w % .....	38
Tabela 10 Wyuczony zawód respondentów ankiety w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej.....	39
Tabela 11 Posiadanie przez młodych dodatkowych kwalifikacji zawodowych.....	40
Tabela 12 <i>Jak oceniasz przydatność swoich umiejętności i kwalifikacji zawodowych na obecnym rynku pracy? Odpowiedzi w podziale na grupy wg wykształcenia, w %.....</i>	42
Tabela 13 <i>Jakie umiejętności i kwalifikacje, twoim zdaniem, są ważne przy szukaniu pracy? Oceń w skali od 1 - nieważna do 5 - bardzo ważna. Średnie ocen w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej .....</i>	43
Tabela 14 <i>Oceń w skali od 1 do 5, na ile zgadzasz się lub nie z następującymi postawami, które ludzie mogą mieć wobec rozwoju zawodowego. Średnie ocen w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej .....</i>	51
Tabela 15 Okoliczności zdobycia doświadczenia zawodowego przez młodych, odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej .....	53
Tabela 16 Długość doświadczenia zawodowego posiadanego przez młodych, odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej .....	54
Tabela 17 Liczba pracodawców, u których dotychczas pracowali respondenci, odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej .....	54
Tabela 18 Formy zatrudnienia, z których dotychczas korzystali respondenci, odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej .....	55

Tabela 19 liczba ofert pracy zgłoszonych w ciągu miesiąca oraz liczba bezrobotnych przypadających na 1 ofertę wg powiatów woj. kujawsko-pomorskiego, rok 2024.....	67
Tabela 20 <i>Co motywuje Cię do pracy? Oceń proszę na ile motywujące są dla Ciebie poniższe argumenty. Średnie ocen poszczególnych elementów w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej</i> .....	74
Tabela 21 <i>Co motywuje Cię do pracy? Oceń proszę na ile motywujące są dla Ciebie poniższe argumenty. Średnie ocen poszczególnych elementów w podziale na grupy wg wieku</i> .....	75
Tabela 22 Średnia wysokość wynagrodzenia, które młodzi uważają za adekwatne do swoich kwalifikacji i umiejętności – w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, wieku i obszaru zamieszkania.....	76
Tabela 23 Jakie oczekiwania mają młodzi wobec miejsca pracy – średnia ocen istotności wybranych aspektów w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej .....	78
Tabela 24 Jakie oczekiwania mają młodzi wobec miejsca pracy – średnia ocen istotności wybranych aspektów w podziale na grupy wg wieku .....	78
Tabela 25 <i>Na ile poniższe elementy są dla Ciebie do zaakceptowania w miejscu pracy? Średnie ocen poszczególnych elementów w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej</i> .....	81
Tabela 26 <i>Na ile poniższe elementy są dla Ciebie do zaakceptowania w miejscu pracy? Średnie ocen poszczególnych elementów w podziale na grupy wg wieku</i> .....	82
Tabela 27 Odpowiedzi na pytanie <i>W jaki sposób szukałeś/aś zatrudnienia?</i> , w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w % .....	90
Wykres 1 Piramida wieku ludności woj. kujawsko-pomorskiego, rok 2023.....	13
Wykres 2 Piramida wieku ludności od 16 do 29 lat, wg płci i pojedynczych roczników w województwie kujawsko-pomorskim, rok 2023 .....	15
Wykres 3 Dynamika struktury ludności wg ekonomicznych grup wieku, woj. kujawsko-pomorskie, lata 2003-2023 (w %).....	16
Wykres 4 Współczynnik aktywności zawodowej młodych kobiet i mężczyzn, na obszarze miejskim i wiejskim woj. kujawsko-pomorskiego, rok 2021, w %.....	21
Wykres 5 Wskaźnik zatrudnienia młodych kobiet i mężczyzn, na obszarze miejskim i wiejskim woj. kujawsko-pomorskiego, rok 2021, w % .....	22
Wykres 6 Zarejestrowani bezrobotni do 29. roku życia łącznie w woj. kujawsko-pomorskim – wg wieku i wykształcenia, rok 2023, w %.....	24
Wykres 7 Zarejestrowani bezrobotni do 29. roku życia łącznie w woj. kujawsko-pomorskim – wg wieku i czasu pozostawania bez pracy, rok 2023, w %.....	25
Wykres 8 Zarejestrowani bezrobotni do 29. roku życia łącznie w woj. kujawsko-pomorskim – wg wieku i stażu pracy ogółem, rok 2023, w % .....	25

Wykres 9 Wskaźnik bezrobocia wśród młodych mieszkańców powiatów województwa kujawsko-pomorskiego (osoby w wieku od 18 do 34 lat), rok 2023, w % .....	26
Wykres 10 Struktura wykształcenia mieszkańców woj. kujawsko-pomorskiego w wieku 24 lat i mniej, porównanie grupy bezrobotnych z ogółem populacji w danym wieku, w % .....	29
Wykres 11 Struktura wykształcenia mieszkańców woj. kujawsko-pomorskiego w wieku od 25 do 29 lat, porównanie grupy bezrobotnych z ogółem populacji w danym wieku, w % .....	30
Wykres 12 Struktura wykształcenia respondentów – mieszkańców woj. kujawsko-pomorskiego w wieku od 16 do 29 lat, w % .....	38
Wykres 13 <i>Czy posiadasz wyuczony zawód?</i> Odsetek wskazań odpowiedzi „tak” a sytuacja zawodowa respondentów, w % .....	38
Wykres 14 <i>Jak zdobyłeś/aś dodatkowe kwalifikacje zawodowe?</i> Odsetek wskazań odpowiedzi „tak” a sytuacja zawodowa respondentów, w % .....	41
Wykres 15 <i>Jak oceniasz przydatność swoich umiejętności i kwalifikacji zawodowych na obecnym rynku pracy?</i> Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w % .....	42
Wykres 16 <i>Czy planujesz podjęcie działań zmierzających do podniesienia swoich kompetencji zawodowych?</i> Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w % .....	46
Wykres 17 <i>Jakie formy zdobywania kompetencji zawodowych Cię interesują?</i> Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w % .....	47
Wykres 18 <i>Jaki tryb zajęć podnoszących kompetencje preferujesz?</i> Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w % .....	48
Wykres 19 <i>Jaki tryb zajęć podnoszących kompetencje preferujesz?</i> Odpowiedzi w podziale na grupy wg wieku, w % .....	48
Wykres 20 <i>Czy ma dla Ciebie znaczenie, kto prowadzi szkolenie lub kurs, w którym uczestniczysz?</i> Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w % .....	49
Wykres 21 <i>Czy ma dla Ciebie znaczenie, kto prowadzi szkolenie lub kurs, w którym uczestniczysz?</i> Odpowiedzi w podziale na grupy wg wieku, w % .....	50
Wykres 22 Odsetek młody posiadających doświadczenie zawodowe, w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w % .....	53
Wykres 23 <i>W jakiej formie jesteś obecnie zatrudniony/a?</i> , w % .....	56
Wykres 24 <i>W jakim trybie pracujesz?</i> , w % .....	56
Wykres 25 <i>Czy wykonywany przez Ciebie zawód jest zgodny z Twoim wykształceniem?</i> , w % .....	57
Wykres 26 Zgodność wykonywanego zawodu z wykształceniem i zainteresowaniami młodych, w % .....	57
Wykres 27 <i>Na ile jest dla Ciebie istotne, by wykonywana praca była zgodna z Twoim wykształceniem?</i> Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w % .....	58

Wykres 28 <i>Na ile jest dla Ciebie istotne, by wykonywana praca była zgodna z Twoimi zainteresowaniami?</i> Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w % .....	58
Wykres 29 <i>Czy wysokość Twojego wynagrodzenia jest dla Ciebie satysfakcjonująca?</i> , w %... 60	60
Wykres 30 <i>Czy uważasz się za osobę, która odniosła sukces zawodowy?</i> , w %..... 61	61
Wykres 31 <i>W jakim przedziale wiekowym są osoby, z którymi na co dzień masz okazję współpracować?</i> , w % .....	63
Wykres 32 <i>Jakie generalnie masz/miałeś/miałaś relacje ze starszymi współpracownikami? Oceń na ile zgadzasz się z poniższymi postawami</i> , w % .....	64
Wykres 33 <i>Co stanowi dla Ciebie przeszkodę w podjęciu pracy?</i> Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w % .....	68
Wykres 34 <i>Jakie są Twoje obecne plany zawodowe?</i> Odpowiedzi osób bezrobotnych i biernych zawodowo, w % .....	71
Wykres 35 <i>Czy chciał(a)byś założyć własną działalność gospodarczą?</i> , w %..... 73	73
Wykres 36 <i>Jaka kwota wynagrodzenia jest wg Ciebie odpowiednia biorąc pod uwagę swoje kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie zawodowe? Podaj wysokość miesięcznego wynagrodzenia netto.</i> Odsetek kwot w wyznaczonych przedziałach, w % .....	76
Wykres 37 <i>Na ile poniższe elementy są dla Ciebie do zaakceptowania w miejscu pracy? – ASPEKT SPOŁECZNY/EMOCJONALNY</i> , w %..... 84	84
Wykres 38 <i>Na ile poniższe elementy są dla Ciebie do zaakceptowania w miejscu pracy? – PRACA W TRUDNYCH WARUNKACH</i> , w % .....	84
Wykres 39 <i>Na ile poniższe elementy są dla Ciebie do zaakceptowania w miejscu pracy? – ASPEKT RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A ŻYCIEM PRYWATNYM</i> , w % .....	84
Wykres 40 <i>Na ile poniższe elementy są dla Ciebie do zaakceptowania w miejscu pracy? – ELEMENTY NIESKATEGORYZOWANE</i> , w %..... 85	85
Wykres 41 <i>Czy łatwo przychodzi Ci zmiana miejsca pracy?</i> Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w % .....	86
Wykres 42 <i>Jak radzisz sobie z nowymi wyzwaniami, które wymagają od Ciebie przejęcia inicjatywy i kreatywnego podejścia do rozwiązania problemu?</i> Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w % .....	87
Wykres 43 <i>Odsetek młodych, którzy kiedykolwiek do tej pory poszukiwali pracy</i> , w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej oraz wieku, w %..... 88	88
Wykres 44 <i>Efekty poszukiwań pracy w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej</i> .....	89
Wykres 45 <i>Który ze wskazanych sposobów poszukiwania przez Ciebie pracy był dominujący? Z którego korzystałeś/aś najczęściej?</i> , w % .....	90
Wykres 46 <i>Czy masz preferencje wobec sposobu aplikowania o pracę?</i> Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w %..... 91	91

Wykres 47 <i>Czy masz preferencje wobec sposobu aplikowania o pracę? Odpowiedzi w podziale na grupy wg wieku, w %</i> .....	92
Wykres 48 <i>Czy wymagany przez pracodawcę sposób aplikowania wpływa na Twoją decyzję o złożeniu aplikacji o pracę? Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej oraz wieku, w %</i> .....	92
Wykres 49 <i>Jakie masz poczucie własnej sprawczości w zakresie znalezienia pracy? Na ile to, czy znajdziesz i utrzymasz pracę zależy od Ciebie, a na ile od okoliczności zewnętrznych? Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w %</i> .....	93
Wykres 50 <i>Lokalizacja zakładu pracy a miejsce zamieszkania, w %</i> .....	94
Wykres 51 <i>Dlaczego zdecydowałeś/aś się na pracę poza woj. kujawsko-pomorskim?, w %</i> ... 95	95
Wykres 52 <i>Jak oceniasz swój powiat zamieszkania pod względem atrakcyjności ofert pracy dla ludzi młodych? Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w %</i> .....	95
Wykres 53 <i>Jak oceniasz swój powiat zamieszkania pod względem atrakcyjności ofert pracy dla ludzi młodych? Odpowiedzi w podziale na grupy wg obszaru zamieszkania, w %</i> .....	96
Wykres 54 <i>Jak oceniasz woj. kujawsko-pomorskie na tle innych regionów pod względem atrakcyjności ofert pracy dla ludzi młodych? Odpowiedzi w podziale na grupy wg sytuacji zawodowej, w %</i> .....	97
Wykres 55 <i>Jak oceniasz woj. kujawsko-pomorskie na tle innych regionów pod względem atrakcyjności ofert pracy dla ludzi młodych? Odpowiedzi w podziale na grupy wg obszaru zamieszkania, w %</i> .....	97
Mapa 1 <i>Udział osób w wieku przedprodukcyjnym w ogóle populacji powiatów woj. kujawsko-pomorskiego, rok 2023, w %</i> .....	17
Mapa 2 <i>Współczynnik aktywności zawodowej w regionach, ogółem wśród ludności powyżej 15. roku życia oraz w grupach wiekowych 15-24, 25-34, rok 2021, w %</i> .....	18
Mapa 3 <i>Wskaźnik bezrobocia wśród kobiet i mężczyzn między 18. a 24. rokiem życia, woj. kujawsko-pomorskie, rok 2023, w %</i> .....	27
Mapa 4 <i>Wskaźnik bezrobocia wśród kobiet i mężczyzn między 25. a 34. rokiem życia, woj. kujawsko-pomorskie, rok 2023, w %</i> .....	28
Mapa 5 <i>Liczba ofert pracy zgłoszonych w ciągu roku przypadająca na 100 zarejestrowanych bezrobotnych w podziale na województwa, rok 2023</i> .....	66
Mapa 6 <i>W którym województwie znajduje się Twój zakład pracy?</i> .....	94
Mapa 7 <i>Jak oceniasz swój powiat zamieszkania pod względem atrakcyjności ofert pracy dla ludzi młodych? Średnie ocen wg obszaru zamieszkania</i> .....	96