

Rafał Muster

ORCID 0000-0001-8255-7803

Uniwersytet Śląski

Instytut Socjologii¹

University of Silesia

Institute of Sociology

***Pokoleniowe zróżnicowanie osób bezrobotnych
a poziom ich kompetencji cywilizacyjnych
w świetle badań empirycznych w Rudzie Śląskiej***

Streszczenie

W artykule zaprezentowano częściowe wyniki badań empirycznych przeprowadzonych przez publiczne służby zatrudnienia z Rudy Śląskiej. W badaniach tych podjęto próbę ukazania, w jakim stopniu pokoleniowe zróżnicowanie wiąże się z poziomem posiadanych kompetencji cywilizacyjnych. Do tych kompetencji można zaliczyć m.in.: umiejętność obsługi komputera i korzystania z Internetu, zdolność adaptacji do zmieniających się warunków rynku pracy, posiadanie prawa jazdy kategorii B, mobilność przestrzenną oraz komunikatywną znajomość co najmniej jednego języka obcego. Posiadanie tych kompetencji na odpowiednio wysokim poziomie ułatwia podjęcie pracy, a także jej utrzymanie oraz ewentualną jej zmianę. Badania, których wyniki przedstawiono w artykule, zostały zrealizowane za pomocą techniki standaryzowanego wywiadu na reprezentatywnej próbie

¹ Instytut Socjologii, Uniwersytet Śląski, ul. Bankowa 11, 40-007 Katowice; adres elektroniczny autora: rafal.muster@us.edu.pl.

430 bezrobotnych dobranych w sposób kwotowy². Przy ustaleniu struktury próby badawczej wzięto pod uwagę następujące zmienne: wiek, płeć, poziom wykształcenia, czas pozostawania bez pracy osób bezrobotnych. Uzyskane wyniki badań były następnie agregowane w cztery kategorie wiekowe (pokolenia) respondentów: „baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem), „X” (urodzeni w latach 1965–1979), „Y” (urodzeni w latach 1980–1989) i „Z” (urodzeni po 1989 roku). Przeprowadzona analiza jednoznacznie wykazała narastający problem deficytu kompetencji cywilizacyjnych u osób bezrobotnych starszych wiekiem, co w istotny sposób może utrudniać ich efektywną aktywizację zawodową. Wyniki badań mają wymiar aplikacyjny i mogą zostać wykorzystane w polityce aktywizacji zasobów ludzkich na lokalnych rynkach pracy.

Słowa kluczowe: kompetencje cywilizacyjne, bezrobotny, aktywizacja zawodowa, pokolenia na rynku pracy

Wstęp

Wyraźnie zmniejszające się w ostatnich latach wskaźniki rejestrowanego bezrobocia i znaczny napływ imigrantów zarobkowych — głównie narodowości ukraińskiej — nie oznaczają, że problem bezrobocia na krajowym rynku pracy nie istnieje. Nadal, według oficjalnych statystyk, niemal 900 tys. osób w Polsce ma status bezrobotnego. Jednak aktualnie mówi się o deficycie pracowników, o problemach pracodawców z pozyskaniem personelu. Natomiast praktycznie nie są podnoszone kwestie związane z problemem uzyskania przez część osób odpowiedniego zatrudnienia (por. Muster, 2019a, s. 39). Problem ten w zasadzie nie jest obecnie zauważany w debatach publicznych. Tymczasem zmiany popytu na pracę, jakie nastąpiły w ostatnich latach, oraz coraz częstsze poszukiwanie pracowników za pośrednictwem Internetu pogłębiają problem oddalenia od rynku pracy części bezrobotnych. Jednym z czynników wpływających na pozostawanie w rejestrach bezrobotnych jest niski poziom kompetencji cywilizacyjnych osób, które znalazły się poza sferą zatrudnienia. Przede wszystkim można wskazać na problem cyfrowego wykluczenia, do którego przyczynia się m.in. brak umiejętności obsługi komputera i poszukiwania informacji (także o ofertach pracy) w przestrzeni wirtualnej. Do innych kompetencji cywilizacyjnych szczególnie przydatnych na współczesnym rynku pracy możemy zaliczyć praktyczną umiejętność prowadzenia samochodu, wysoki poziom mobilności przestrzennej czy posługiwanie się językiem obcym — zwłaszcza angielskim.

² Częstkowe wyniki badań dotyczące problematyki pokoleniowego zróżnicowania osób bezrobotnych zostały opublikowane przez autora niniejszego artykułu w „Polityce Społecznej” (nr 5–6/2019) w tekście pt.: *Wiek bezrobotnych jako czynnik różnicujący gotowość podjęcia pracy i uczestnictwa w działaniach z zakresu aktywizacji zawodowej* (s. 29–34) oraz w „Humanizacji Pracy” (nr 2/2019) w artykule pt.: *Pokoleniowe zróżnicowanie osób bezrobotnych a oczekiwania wobec pracodawców w świetle badań empirycznych* (s. 39–52).

Brak tych kompetencji — w szczególności związanych z obsługą komputera czy poruszaniem się w przestrzeni wirtualnej — jest czynnikiem wykluczającym i pogłębiającym marginalizację jednostki na współczesnym rynku pracy. Jest to związane nie tylko z faktem, że rynek ofert pracy przenosi się do sieci i firmy poszukują nowych pracowników poprzez Internet, ale także z nieustannie postępującą automatyzacją procesu wytwarzania dóbr materialnych oraz usług. W artykule przedstawiono częściowe wyniki badań ankietowych przeprowadzonych w 2017 roku przez publiczne służby zatrudnienia z Rudy Śląskiej na reprezentatywnej próbie 430 osób bezrobotnych³. Badania dotyczyły problematyki pokoleniowego zróżnicowania zasobów ludzkich na lokalnym rynku pracy — także w aspekcie poziomu kompetencji cywilizacyjnych osób pozostających poza sferą zatrudnienia.

Celem artykułu jest próba odpowiedzi na pytanie, w jakim stopniu wiek bezrobotnych jest zmienną różnicującą poziom posiadanych kompetencji cywilizacyjnych. Postawiono następującą hipotezę główną: im bardziej zaawansowany wiek bezrobotnych, tym niższy poziom kompetencji cywilizacyjnych. Osobno analizowano, w jakim stopniu kryterium wieku jest powiązane z umiejętnością obsługi komputera, korzystaniem z Internetu, posiadaniem prawa jazdy kategorii „B”, deklarowaną znajomością języków obcych.

Ruda Śląska, licząca niemal 140 tys. mieszkańców, gdzie przeprowadzone były badania empiryczne nad problemem pokoleniowego zróżnicowania osób bezrobotnych, jest miastem specyficznym. Przede wszystkim, z punktu widzenia rynku pracy należy zwrócić uwagę na bardzo wysoki — kształtujący się na poziomie 50% — odsetek pracujących w przemyśle i budownictwie. Dla porównania — w województwie śląskim udział pracujących w przemyśle i budownictwie wynosi 37%, a w kraju jest to 27%. Tak wysoki udział pracujących w Rudzie Śląskiej w przemyśle wynika z faktu, że w mieście nadal jest czynnych sześć kopalń węgla kamiennego. Bezrobocie w Rudzie Śląskiej w momencie prowadzenia badań, a więc w 2017 roku, kształtowało się na poziomie 4,1% i było niższe od stopy bezrobocia w województwie śląskim (5,1%) oraz w kraju (6,6%). W ciągu następnego roku (2018) dynamika spadku bezrobocia w Rudzie Śląskiej była większa niż w województwie śląskim i kraju. W Rudzie Śląskiej pod koniec 2018 roku oficjalna stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 3,0%, natomiast w województwie śląskim i Polsce było to odpowiednio 4,3% i 5,8%. Struktura demograficzna lokalnego bezrobocia charakteryzuje się wysokim udziałem kobiet (61%) — dla porównania: na poziomie województwa jest to 58%, a w kraju 56%. Ponadto, w Rudzie Śląskiej większość, bo 56% ogółu bezrobotnych stanowią osoby mające wykształcenie co najwyżej zasadnicze zawodowe. W województwie śląskim i w kraju odsetek ten jest niższy i wynosi 52% (<https://bdl.stat.gov.pl>). Podjęte zagadnienie badawcze warto było rozpatrzyć w Rudzie Śląskiej ze względu na przemysłowy charakter miasta, zdominowany przez górnictwo węgla kamiennego. Można się spodziewać, że w perspektywie najbliższych lat lokalny rynek pracy będzie ulegał przeobrażeniom

³ Badania ankietowe wśród osób bezrobotnych były realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej od sierpnia do września 2017 roku i dotyczyły analizy zjawiska pokoleniowego zróżnicowania zarówno osób bezrobotnych, jak i pracujących. Autor niniejszego artykułu pełnił funkcję kierownika i koordynatora merytorycznego badań. Projekt badawczy był finansowany przez PUP Ruda Śląska.

i coraz większy odsetek osób aktywnych zawodowo będzie podejmował pracę w sektorze usług, w którym kompetencje cywilizacyjne nabierają szczególnego znaczenia.

Pojęcia „kompetencja” i „kompetencje cywilizacyjne” w literaturze przedmiotu

Pojęcie „kompetencja” ma wymiar interdyscyplinarny, posługują się nim przedstawiciele różnych dyscyplin naukowych. Termin ten jest wykorzystywany m.in. w pedagogice, psychologii, socjologii czy w naukach o zarządzaniu. Słowo to wywodzi się z łaciny. Wincenty Okoń tak je objaśnia: „Pojęcie *competentia* oznaczało odpowiedzialność, uprawnienie do działania. Współcześnie oznacza ono zdolność do osobistej samorealizacji, rezultat procesu uczenia się, podstawowy warunek wychowania” (Okoń, 1996, s. 129). W *Słowniku języka polskiego* czytamy, że termin ten oznacza m.in. „zakres czyjejs wiedzy, umiejętności” (1978, t. 1, s. 977). W nauce o zarządzaniu można znaleźć definicję, która mówi, że kompetencje są to predyspozycje: „w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw, zapewniające realizację zadań zawodowych na poziomie skutecznym i (lub) wyróżniającym, stosownie do standardów określonych przez organizację dla danego stanowiska” (Król, 2006, s. 82). Natomiast Aleksy Pocztowski kompetencje rozumie jako „ogół trwałych cech i właściwości pracowników, które w bezpośredni sposób są powiązane z ich efektywnością pracy” (Pocztowski, 2003, s. 98). Zatem w tym ujęciu — co należy podkreślić — kompetencje są „pojęciem szerszym od kwalifikacji, obejmującym swoim zakresem ogół trwałych właściwości człowieka, tworzących związek przyczynowo-skutkowy z osiągniętymi przez niego wysokimi i/lub ponadprzeciętnymi efektami pracy, które mają swój mierzalny wymiar” (Pocztowski, 2003, s. 153). Tym samym posiadanie określonych kwalifikacji — jak zauważa Ryszard Walkowiak — może być jedynie warunkiem koniecznym w odniesieniu do niektórych stanowisk pracy. Tymczasem kompetencje odnoszą się do praktycznych działań w określonych sytuacjach i kontekstach organizacyjnych. Kompetencje mają tę właściwość, że aktualizują się w procesie pracy i jako struktura dynamiczna ewoluują pod wpływem zmian zachodzących w gospodarce i w życiu człowieka (por. Walkowiak, 2004, s. 20). Na podobną właściwość kompetencji zwraca uwagę Wiesława Załoga, która twierdzi, że: „Kompetencje są zbiorem spójnym, tzn. takim, w którym zmiana jednego elementu powoduje zmianę pozostałych części składowych” (Załoga, 2013, s. 457).

Jednym z rodzajów kompetencji — coraz bardziej przydatnych na współczesnym rynku pracy — są tzw. kompetencje cywilizacyjne. W literaturze przedmiotu (Szczepański, 2006, s. 22) czytamy, że możemy do nich zaliczyć: uczestnictwo w sieci i świecie wirtualnym, znajomość języków obcych, potwierdzoną certyfikatami, prawo jazdy kategorii B, mobilność przestrzenną, wysoki poziom alfabetyzmu funkcjonalnego, zdolności adaptacyjne.

Część spośród wymienionych kompetencji cywilizacyjnych wymaga wyjaśnienia. Przez mobilność przestrzenną autor rozumie gotowość bezrobotnych do podejmowania pracy, w sytuacji gdy wiązałoby się to z koniecznością codziennego dojazdu do miejsca jej wykonywania. Podczas badań analizowano, ile czasu badani mogą poświęcić na dojazd do pracy. Badano także skłonność bezrobotnych do podjęcia pracy, jeżeli wiązałaby się z tym

konieczność przeprowadzki do innego miasta w kraju bądź za granicę. Z kolei termin „alfabetyzm funkcjonalny” można rozumieć jako „umiejętność przetwarzania informacji w zakresie czytania, pisania i liczenia, konieczną do korzystania z materiałów drukowanych powszechnie spotykanych w domu, w pracy oraz w życiu społecznym” (Gulczyńska, Świerzbowska-Kowalik, 1996, s. 46). Definiując ten termin, Janusz Skwarek uwzględnia — obok umiejętności korzystania z materiałów drukowanych — także rozumienie prezentacji graficznych, ikon, wykresów, diagramów (por. Skwarek, 2013, s. 161). Zatem można stwierdzić, że alfabetyzm funkcjonalny to rozumienie przez jednostkę otrzymywanych informacji, to praktyczne umiejętności posługiwania się informacją.

Przez zdolności adaptacyjne należy rozumieć elastyczność jednostki i jej gotowość do podnoszenia i uzupełniania kwalifikacji zgodnie z aktualnymi potrzebami rynku pracy.

Posiadanie kompetencji cywilizacyjnych jest szczególnie przydatne dla jednostki aktywnej zawodowo, a ich deficyt — przede wszystkim w zakresie obsługi komputera i korzystania z Internetu — będzie coraz istotniejszą determinantą marginalizacji na rynku pracy i petryfikacji struktury bezrobocia. Problem deficytu tych kompetencji szczególnie wyraźnie można zaobserwować u osób po 50. roku życia, co w przypadku bezrobotnych utrudnia procesy efektywnej aktywizacji zawodowej. Odpowiedni poziom kompetencji cywilizacyjnych pozwala także sprawnie funkcjonować jednostce we współczesnym społeczeństwie. Tym bardziej że, jak czytamy w literaturze przedmiotu: „W okresie ostatnich lat dynamicznie rozwijają się elektroniczne odpowiedniki usług administracyjnych, edukacyjnych, finansowych i społecznych (*eGovernment*, *eLearning*, *eCommerce*, *eHealth*). Osoby nie mające dostępu do Internetu lub z innych przyczyn z niego nie korzystające są całkowicie pozbawione korzyści, jakie wypływają z dynamicznego rozwoju tego obszaru” (Borkowski, 2007, s. 330–331). Czasem na określenie osób potrafiących sprawnie obsługiwać komputer oraz korzystających z Internetu używa się pojęcia „pokolenie N”. Marek S. Szczepański zwraca uwagę, że: „Nazwa ta pochodzi od angielskiego słowa Network, czyli sieć. N-ki mają być implikacją trwającej rewolucji informatycznej. Dobrze wykształcone osoby mają świadomość wartości informacji i zasobów wiedzy, które są przeliczane ekonomicznie i prestiżowo, a komputer symbolizuje techniczny nośnik tych wartości” (Szczepański, 2003, s. 7). Osoby legitymujące się tymi kompetencjami mają „szanse na to, że nie wypadną z torów pędzącej światłowodami współczesności” (Gawron, Muster, 2008, s. 30). Wysoki poziom kompetencji cywilizacyjnych niewątpliwie ułatwia podjęcie i utrzymanie pracy czy ewentualną jej zmianę, a także uzyskanie dodatkowych możliwości zdobywania dochodu. Szczególnie w dobie dynamicznych zmian na rynku pracy (Przemysł 4.0), rozwoju sektora usług oraz technologii informatycznych, sposobów przesyłania informacji.

Posiadanie kompetencji cywilizacyjnych obniża poziom lęku przed nieustannymi zmianami — zarówno we współczesnych organizacjach, jak i w ich otoczeniu. Człowiek, który osiągnął odpowiedni poziom kompetencji cywilizacyjnych, w większym stopniu jest gotów do świadomej akceptacji nieuchronnie następujących zmian. Niestety — co należy wyraźnie podkreślić — deficyt umiejętności posługiwania się technologiami cyfrowymi jest nie tylko główną determinantą wykluczenia jednostki z rynku pracy (większe zagrożenie bezrobociem lub wykonywaniem niskopłatnych zajęć), ale też jest czynnikiem spo-

lecznej marginalizacji — czego przejawem może być utrudniony dostęp do usług, gdzie wymagana jest rejestracja on-line (por. Muster, 2010, s. 49). Tym samym możemy mówić o pogłębiającym się zjawisku cyfrowej rozpadliny, czyli podziału na osoby korzystające i niekorzystające z Internetu. W literaturze przedmiotu czytamy, że społeczne koszty tego podziału będą wysokie i odczuwalne przez wszystkich — niezależnie od tego, czy są użytkownikami przestrzeni wirtualnej czy też nie. Jak podkreśla Edwin Bendyk: „Zgodnie bowiem za sformułowaniem przez Ernesta J. Wilsona prawem, społeczny koszt wykluczenia rośnie proporcjonalnie do intensywności korzystania z Sieci przez włączonych do niej. Co oznacza, że im większa cyfrowa luka, tym więcej płacimy za nią jako całe społeczeństwo. Dlatego problem cyfrowej rozpadliny nie ma charakteru czysto technicznego, lecz mieści się w kategoriach społeczno-politycznych” (Bendyk, 2007, s. 210). Ten podział jest nową formą stratyfikacji społecznej i narastającego problemu wykluczenia tych, którzy nie nabywają kompetencji cywilizacyjnych, w szczególności związanych z obsługą komputera i korzystaniem z przestrzeni wirtualnej. Wykluczenie cyfrowe i — ogólnie — deficyt kompetencji cywilizacyjnych koreluje z procesami marginalizacji dochodowej, a także utrudnia efektywną aktywizację zawodową osób bezrobotnych.

Niniejszy artykuł ma charakter studium przypadku, który odnosi się do Rudy Śląskiej. Zasadne będzie postawienie pytania, w jakim stopniu kompetencje cywilizacyjne są pożądanane przez pracodawców na tym lokalnym rynku pracy. Na podstawie analizy ofert pracy pojawiających się na lokalnym rynku pracy w Rudzie Śląskiej (dane za 2018 rok) można zauważyć, że dominują tam propozycje zatrudnienia dla przedstawicieli następujących wielkich grup zawodów⁴:

- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (2388 ofert),
- pracownicy wykonujący prace proste (2289 ofert),
- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń (1151 ofert),
- pracownicy usług i sprzedawcy (765 ofert),
- pracownicy biurowi (521 ofert),
- specjaliści (456 ofert),
- technicy i inny średni personel (455 ofert).

W tych grupach zawodów odnotowano 99,5% ofert pracy pojawiających się w Rudzie Śląskiej. Sześć czynnych kopalń węgla kamiennego i liczne podmioty branżowo związane z górnictwem determinują sytuację na lokalnym rynku pracy. Jednocześnie w ostatnich latach można zauważyć w tym przemysłowym mieście przyrost ofert pracy dla specjalistów, techników, operatorów i monterów maszyn i urządzeń (zob. *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych...*, 2019, s. 15). Przedstawicielom tych grup zawodowych trudno funkcjonować na rynku pracy bez posiadania kompetencji cywilizacyjnych, w szczególności związanych z obsługą komputera, korzystaniem z Internetu, posiadaniem prawa jazdy, znajomością języka obcego, czy chociażby przystosowywaniem swoich kwalifikacji

⁴ Na podstawie: *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Rudzie Śląskiej w 2018 roku*, PUP Ruda Śląska, czerwiec 2019, s. 15. W przytoczonym zestawieniu uwzględniono oferty, które zostały upublicznione i były dostępne dla potencjalnych kandydatów do pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej, Ochotniczym Hufcu Pracy bądź pojawiały się w portalach internetowych.

do potrzeb pracodawców. Można przypuszczać, że postępująca globalizacja oraz rewolucja technologiczna w coraz większym stopniu będą wpływać na wzrost znaczenia kompetencji cywilizacyjnych dla pracodawców — także na przemysłowych rynkach pracy, na których będą następować szczególnie istotne przeobrażenia, czego efektem będzie odchodzenie od przemysłu i zwiększanie się roli usług.

Zagadnienia metodologiczne badań osób bezrobotnych

Podczas badań zainicjowanych i przeprowadzonych przez Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej starano się odpowiedzieć na wiele problemów badawczych związanych z szeroko rozumianą problematyką aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych.

W literaturze przedmiotu podkreśla się, że w socjologii przez pokolenie rozumie się „ogół wszystkich należących do danego kręgu kulturowego osób w mniej więcej równym wieku, które na podstawie wspólnej sytuacji historyczno-społecznej mają podobne postawy, motywacje, oczekiwania, nastawienie do świata i systemy wartości” (Wiktorowicz, Warwas, 2016, s. 19). Zdaniem Anthony’ego Giddensa pokolenie to „Ogół jednostek urodzonych i żyjących w tym samym czasie. O przynależności do pokolenia decyduje nie tylko rok urodzenia, lecz także wspólnota doświadczeń kształtowanych przez konkretne społeczeństwo” (Giddens, 2012, s. 1084). Zatem nie tylko data urodzenia, ale także istotne wydarzenia zachodzące w przestrzeni społecznej, których doświadczają jednostki, wpływają na ich przynależność do określonego pokolenia.

Na etapie doboru próby dokonano zróżnicowania wiekowego osób bezrobotnych ze względu na cztery zasadnicze kategorie wiekowe koegzystujące na rynku pracy (Wiktorowicz, Warwas, 2016, s. 22):

- urodzeni przed 1965 rokiem (pokolenie „baby boomers”),
- urodzeni w latach 1965–1979 (pokolenie „X”),
- urodzeni w latach 1980–1989 (pokolenie „Y”),
- urodzeni po 1989 roku (pokolenie „Z”).

Jednakże — co należy podkreślić — „Wyróżnienie pokoleń jest kwestią przyjętej konwencji i w poszczególnych przypadkach może budzić wątpliwości. (...) Dlatego też w literaturze można znaleźć różne klasyfikacje generacji, które różnią się od siebie nie tylko przyjętym nazewnictwem poszczególnych pokoleń, ale i datami oznaczającymi przyjście danego pokolenia na świat” (Cewińska, Striker, Wojtaszczyk, 2009, s. 118). W szczególności dotyczy to najmłodszego pokolenia. W literaturze przedmiotu spotkamy się także z informacją, że do pokolenia „Z” zaliczymy osoby urodzone po 1995 (por. Hysa, 2016, s. 387) lub po 1996 roku (por. Jabłońska, Billewicz, 2016, s. 86). Na etapie projektowania badań przyjęto, że do kategorii przedstawicieli pokolenia „Z” zostaną zaliczone osoby urodzone po 1989 roku⁵.

⁵ Wynikało to z dwóch zasadniczych przesłanek. Po pierwsze, jest to rok powszechnie uznawany za początek transformacji gospodarczej w Polsce, po drugie – jeżeli w tej kategorii zostałyby uwzględnione osoby urodzone po 1996 roku, to wystąpiłby problem z doбором respondentów. Badania były przeprowadzone w 2017 roku, a status bezrobotnego można nabyć od 18. roku życia. Ponadto, wówczas w tej kohorcie badanych nie występowałyby osoby legitymujące się wykształceniem wyższym.

Dzięki agregowaniu zgromadzonych danych empirycznych na poziomie czterech kategorii wiekowych powstał unikatowy portret ukazujący zjawisko pokoleniowego zróżnicowania — m.in. ze względu na poziom posiadanych kompetencji cywilizacyjnych. Pozyskany materiał empiryczny może być podstawą podejmowania działań z zakresu aktywizacji zawodowej, przeznaczonych dla zróżnicowanych wiekowo kategorii osób bezrobotnych. Badaniami objęto 430 mieszkańców Rudy Śląskiej, którzy w momencie prowadzenia badań mieli status osoby bezrobotnej. Stanowiło to 22,2% ogółu osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej. W badaniach wykorzystano standaryzowany kwestionariusz wywiadu, a przeszkoleni ankierzy dbali o poufność gromadzonego materiału empirycznego. Większość pytań miała charakter zamknięty i półotwarty. Część pytań zadano w formie tabel. Osoby bezrobotne udzielały odpowiedzi na pytania kwestionariuszowe podczas wizyty w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej. Dobrana próba badawcza miała charakter reprezentatywny. Próba została dobrana w sposób kwotowy ze względu na następujące zmienne: wiek, płeć, wykształcenie, czas pozostawania bez pracy. Dzięki temu można ekstrapolować wyniki badań na szerszą populację osób bezrobotnych w Rudzie Śląskiej.

Cechy społeczno-demograficzne badanych osób bezrobotnych

Analizy cech społeczno-demograficznych osób bezrobotnych, które uczestniczyły w badaniach przeprowadzonych przez publiczne służby zatrudnienia z Rudy Śląskiej, dokonano na podstawie następujących danych: roku urodzenia, płci, poziomu wykształcenia, czasu pozostawania bez pracy. Ponadto, osoby urodzone po 1980 roku wskazywały, czy nadal mieszkają z rodzicami. Biorąc pod uwagę kryterium wieku, 23,0% ankietowanych stanowiły osoby urodzone przed 1965 rokiem (pokolenie „baby boomers”), 25,6% to osoby urodzone w latach 1965–1979 (pokolenie „X”), 30,0% stanowiły osoby urodzone w latach 1980–1989 (pokolenie „Y”), a 21,4% to osoby najmłodsze, urodzone po 1989 roku (pokolenie „Z”) — zob. tabela 1.

Analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała, że 15,5% osób bezrobotnych urodzonych w latach 1980–1989 ciągle zamieszkuje z rodzicami. Odsetek ten w przypadku osób urodzonych po roku 1989 wzrósł do 48,9%. Kolejną istotną zmienną różnicującą osoby badane jest płeć. Szczegółowy rozkład płci ankietowanych

Tabela 1. Rok urodzenia uczestniczących w badaniach osób bezrobotnych

Rok urodzenia	N	%
Przed 1965 (pokolenie „baby boomers”)	99	23,0
1965–1979 (pokolenie „X”)	110	25,6
1980–1989 (pokolenie „Y”)	129	30,0
Po 1989 (pokolenie „Z”)	92	21,4
Suma	430	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska.

przedstawiono w tabeli 2, gdzie można zauważyć pewną nadreprezentację kobiet — wynika to z dobranej próby badawczej, która odzwierciedla strukturę osób bezrobotnych w analizowanych przedziałach wiekowych.

Z kolei w tabeli 3 przedstawiono strukturę badanych osób bezrobotnych według kryterium wykształcenia.

W badaniach dominowały osoby z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym, które w przypadku przedstawicieli pokolenia „baby boomers” stanowiły 69,7% responden-

Tabela 2. Płeć uczestniczących w badaniach osób bezrobotnych

Płeć	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965–1979		1980–1989		po 1989	
	pokolenie „baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Kobieta	52	52,5	78	70,9	93	72,1	61	66,3
Mężczyzna	45	45,5	32	29,1	36	27,9	31	33,7
Brak wskazania	2	2,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Suma	99	100,0	110	100,0	129	100,0	92	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska.

Tabela 3. Poziom wykształcenia uczestniczących w badaniach osób bezrobotnych

Poziom wykształcenia	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965–1979		1980–1989		po 1989	
	pokolenie „baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Niepełne podstawowe/ niepełne gimnazjalne	4	4,0	3	2,7	11	8,5	8	8,7
Podstawowe/gimnazjalne	22	22,2	30	27,3	26	20,2	26	28,3
Zasadnicze zawodowe	43	43,5	40	36,4	30	23,2	14	15,2
Średnie ogólne	8	8,1	6	5,5	13	10,1	11	12,0
Średnie zawodowe	15	15,2	13	11,8	16	12,4	21	22,7
Policealne	3	3,0	11	10,0	9	7,0	2	2,2
Wyższe zawodowe	2	2,0	1	0,9	6	4,7	3	3,3
Wyższe magisterskie	2	2,0	5	4,5	14	10,8	7	7,6
Nie podano	0	0,0	1	0,9	4	3,1	0	0,0
Suma	99	100,0	110	100,0	129	100,0	92	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska.

tów, a w przypadku przedstawicieli pokolenia „X” — 66,4% badanych. Natomiast w przypadku przedstawicieli pokolenia „Y” oraz „Z” udział osób z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym kształtował się odpowiednio na poziomie 51,9% i 52,2%. Udział bezrobotnych legitymujących się wykształceniem wyższym wśród przedstawicieli pokolenia „baby boomers” wyniósł 4,0%, a wśród respondentów z pokolenia „X” — 5,4%. Natomiast wśród osób z pokoleń „Y” i „Z” było to odpowiednio 15,5% i 10,9%.

Kompetencje cywilizacyjne osób bezrobotnych w świetle badań empirycznych

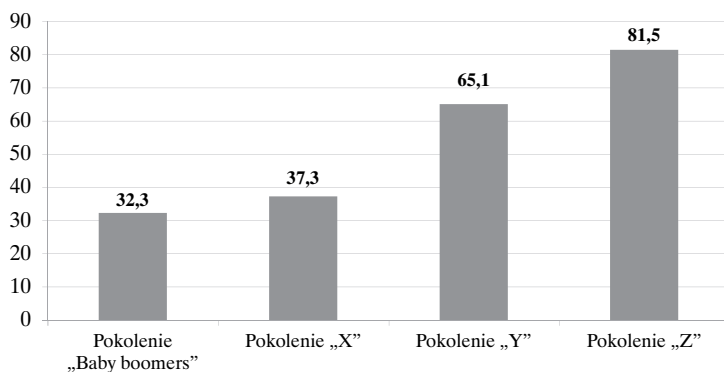
Jednym z istotnych elementów badania przeprowadzonego przez publiczne służby zatrudnienia z Rudy Śląskiej była próba diagnozy poziomu kompetencji cywilizacyjnych osób bezrobotnych. Analizowano u respondentów — oddzielnie dla czterech kategorii wiekowych — m.in. znajomość co najmniej jednego języka obcego, posiadanie prawa jazdy kategorii „B” i umiejętność poruszania się samochodem w ruchu miejskim, umiejętność obsługi komputera i korzystania z Internetu, a także podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała, że zdecydowana większość badanych osób bezrobotnych nie potrafi w sposób komunikatywny posługiwać się językiem obcym. Zaobserwowano jednak pewną zależność: w im młodszy wiek byli badani bezrobotni, tym częściej wskazywali na umiejętność komunikatywnego posługiwania się językiem obcym. W przypadku najstarszych badanych bezrobotnych (przedstawicieli pokolenia „baby boomers”) aż 84,8% zaznaczyło, że nie zna języka obcego, wśród przedstawicieli pokolenia „X” odsetek deklarujących brak znajomości języka obcego kształtował się na podobnym poziomie — 82,7%. Natomiast w przypadku przedstawicieli pokolenia „Y” udział tych osób zmniejsza się do 62,8%, by wśród respondentów z pokolenia „Z” osiągnąć poziom 60,9%. Osoby bezrobotne z pokolenia „baby boomers” podawały, że znają następujące języki obce: rosyjski (N = 6), angielski (N = 1), niemiecki (N = 1). Przedstawiciele pokolenia „X” wskazywali na znajomość: niemieckiego (N = 5), angielskiego (N = 3), romskiego (N = 2), rosyjskiego (N = 2), czeskiego (N = 1). Osoby bezrobotne z pokolenia „Y” podawały, że komunikatywnie potrafią się posługiwać językiem angielskim (N = 25), niemieckim (N = 5), po jednym respondencie wskazało znajomość serbskiego, czeskiego, słowackiego i włoskiego. Przedstawiciele pokolenia „Z” mówili, że w sposób komunikatywny potrafią się posługiwać językiem angielskim (N = 24), niemieckim (N = 2), holenderskim (N = 1). Trzeba jednak zaznaczyć, że wszystkie przytoczone dane na temat znajomości języków obcych opierają się tylko na subiektywnych odczuciach respondentów — nie są poparte stosownymi certyfikatami. Dlatego też można z dużym prawdopodobieństwem przypuszczać, że w przypadku badanych bezrobotnych faktyczny poziom komunikatywnej znajomości języków obcych jest niższy od deklarowanego.

W następnej kolejności zapytano osoby bezrobotne, czy potrafią obsługiwać komputer (np. programy użytkowe Word, Excel) oraz czy korzystają z Internetu. Analiza statystyczna wykazała dwie następujące zależności: im starszy wiek bezrobotnych, tym mniejszy ich

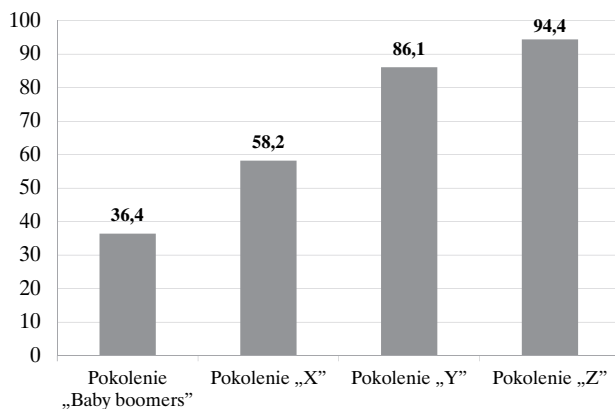
odsetek potrafi obsługiwać komputer⁶ (wykres 1), oraz im starszy wiek bezrobotnych, tym rzadziej potrafią korzystać z Internetu⁷ (wykres 2).

W przypadku osób bezrobotnych z pokolenia „Z” odsetek osób, które deklarują znajomość obsługi komputera, kształtował się na poziomie 81,5%, natomiast wśród przedstawicieli pokolenia „baby boomers” udział tych osób zmniejszył się do poziomu 32,3%.



Wykres 1. Udział badanych osób bezrobotnych z poszczególnych kategorii wiekowych, które deklarują umiejętność obsługi komputera (w %)

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska.



Wykres 2. Udział badanych osób bezrobotnych z poszczególnych kategorii wiekowych, które potrafią korzystać z Internetu (w %)

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska.

⁶ Do zbadania zależności statystycznych wykorzystano współczynnik kontyngencji Pearsona: $C_{\text{Pearsona}} = 0,45$. Zależność jest istotna statystycznie przy poziomie ufności $\alpha = 0,05$ (posłużono się testem chi-kwadrat). Zależność jest umiarkowanie silna.

⁷ Do zbadania zależności statystycznych wykorzystano współczynnik kontyngencji Pearsona: $C_{\text{Pearsona}} = 0,68$. Zależność jest istotna statystycznie przy poziomie ufności $\alpha = 0,05$ (posłużono się testem chi-kwadrat). Zależność jest silna.

Podobna zależność wystąpiła u badanych osób bezrobotnych w kontekście korzystania przez nich z Internetu (wykres 2). Otóż najstarsi respondenci – przedstawiciele pokolenia „baby boomers” – najrzadziej wskazywali (36,4%), że są użytkownikami przestrzeni wirtualnej. Udział posługujących się Internetem wśród młodszych osób bezrobotnych systematycznie się zwiększa, by u osób z pokolenia „Z” osiągnąć poziom 94,4%.

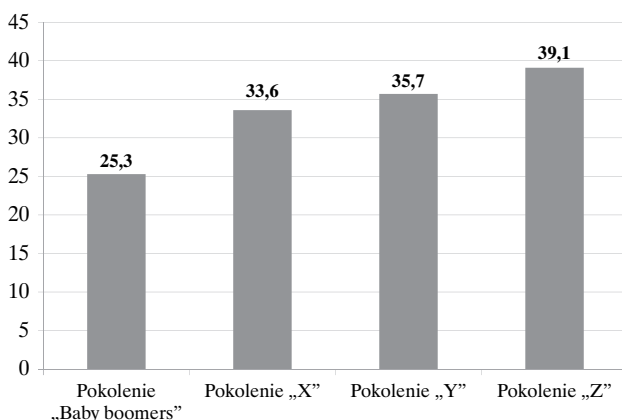
Jak wykazała analiza zgromadzonego materiału empirycznego, istotne różnice dotyczące umiejętności obsługi komputera czy korzystania z Internetu zaobserwowano także pomiędzy przedstawicielami pokoleń „X” (urodzeni w latach 1965–1979) i „Y” (urodzeni w latach 1980–1989). W przypadku bezrobotnych z pokolenia „X” odsetek deklarujących umiejętność obsługi komputera kształtował się na poziomie 37,3%, a udział korzystających z Internetu wyniósł 58,2%. Natomiast wśród przedstawicieli pokolenia „Y” udział osób posiadających te kompetencje wyniósł odpowiednio 65,1% i 86,1%.

Rynek ofert pracy, o czym już wspomniano, przenosi się do Internetu, badania empiryczne wyraźnie potwierdzają ten trend. Na podstawie analiz Roberta Patera można stwierdzić, że „w pierwszych trzech miesiącach 2017 roku opublikowano w sieci aż 590 tys. ogłoszeń o pracę, to aż o 21% więcej niż rok wcześniej” (Błaszczak, 2018). Co więcej — powszechniejsze staje się świadczenie pracy w domu z wykorzystaniem współczesnych technologii przesyłania informacji. Jak zauważa Tomasz Galewski, „Zwiększona mobilność pracowników i wyposażenie w nowoczesne urządzenia telekomunikacyjne sprawia, że mniejsze znaczenie zaczyna mieć miejsce pobytu pracowników. Coraz więcej firm decyduje się zatrudniać pracowników, którzy swą pracę będą wykonywać poza siedzibami przedsiębiorstwa, a jej wyniki będą przysyłać za pomocą łączы telekomunikacyjnych” (Galewski, 2009, s. 93). W literaturze przedmiotu podkreśla się nawet, że telepraca może być szansą na skuteczną aktywizację zawodową osób bezrobotnych — w szczególności zaś młodzieży, kobiet po urodzeniu dziecka, niepełnosprawnych z dysfunkcją narządu ruchu czy zamieszkujących na terenach wiejskich (Spytek-Bandurska, 2013, s. 145–148). W tym miejscu warto dodać, że w polskim ustawodawstwie kwestie związane z zatrudnianiem pracowników w formie telepracy szczegółowo regulują przepisy zawarte w art. 67^{5–17} Kodeksu pracy. Analizując procesy zachodzące na współczesnym rynku pracy, z dużym prawdopodobieństwem można przypuszczać, że zjawisko to będzie przybierać na sile. Implikacją tego będą pogłębiające się problemy wykluczenia z rynku pracy osób niepotrafiących korzystać z zasobów Internetu podczas poszukiwania pracy. Brak umiejętności poszukiwania pracy za pośrednictwem Internetu będzie skutkował pogłębianiem się problemów ze znalezieniem odpowiedniego zatrudnienia.

Do osób badanych, które deklarowały chęć podjęcia pracy, skierowano pytanie o sposoby poszukiwania ofert pracy. Analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała bardzo czytelną zależność — im młodszy są respondenci, tym częściej deklarują, że wykorzystują Internet przy poszukiwaniu pracy. Z kolei starsza część badanych częściej wskazywała bardziej tradycyjne sposoby poszukiwania pracy, np. za pośrednictwem ogłoszeń prasowych. Badania wykazały także, że najmłodszy respondenci (pokolenie „Z”) najczęściej (81,5%) spośród przedstawicieli wszystkich czterech pokoleń wskazywali na codzienne użytkowanie smartfona. Zależność pomiędzy wiekiem a korzystaniem z przenośnego urządzenia telefoniczno-multimedialnego jest taka sama, jak w przypadku korelacji pomiędzy wiekiem a użytkowaniem

Internetu czy obsługą komputera, co nie powinno dziwić, wzięwszy pod uwagę zainteresowanie młodzieży nowoczesnymi technologiami informatycznymi. W przypadku najstarszych respondentów — przedstawicieli pokolenia „baby boomers” — udział korzystających ze smartfona wyniósł 28,3% i był najniższy wśród czterech badanych kategorii wiekowych.

Na wykresie 3 przedstawiono podział badanych ze względu na posiadanie prawa jazdy kategorii „B”. Analiza wyników badań empirycznych wykazała, że im starszy wiek respondentów, tym mniej spośród nich posiada prawo jazdy. Przy czym — co należy podkreślić — odsetek tych, którzy posiadają prawo jazdy, generalnie nie był zbyt wysoki⁸. W przypadku najmłodszej części badanych kształtował się na poziomie 39,1%, natomiast u najstarszych respondentów wyniósł jedynie 25,3%. Badania wykazały niewielką różnicę pomiędzy przedstawicielami pokoleń „X” i „Y” w zakresie legitymowania się formalnymi uprawnieniami do prowadzenia samochodu.



Wykres 3. Udział badanych osób bezrobotnych w poszczególnych kategoriach wiekowych, które posiadają prawo jazdy kategorii „B” (w %)

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska.

Brak prawa jazdy, pomimo dobrze rozwiniętej sieci komunikacji na obszarze aglomeracji górnośląskiej, negatywnie wpływa na poziom mobilności przestrzennej, co z kolei jest czynnikiem utrudniającym znalezienie odpowiedniej pracy. Tym bardziej że pracodawcy od kandydatów na pracowników niejednokrotnie wymagają prawa jazdy oraz czynnej umiejętności poruszania się samochodem w ruchu miejskim.

Podczas badań analizowano także mobilność przestrzenną osób bezrobotnych, pytając je o czas, jaki mogą poświęcić na codzienny dojazd do pracy.

Na podstawie zgromadzonego materiału badawczego można stwierdzić, że zdecydowana większość ankietowanych deklaruje możliwość codziennego, wadliwego dojeżdżania do

⁸ Do zbadania zależności statystycznych wykorzystano współczynnik kontyngencji Pearsona: $C_{\text{Pearsona}} = 0,15$. Zależność jest istotna statystycznie przy poziomie ufności $\alpha = 0,05$ (posłużono się testem chi-kwadrat). Zależność jest słaba.

pracy. Jednakże, co należy podkreślić, respondenci niezależnie od wieku najczęściej wskazywali, że czas, który mogą przeznaczyć na dojazd z miejsca zamieszkania do pracy, nie powinien przekraczać 40 minut (tabela 4). Osoby bezrobotne — bez względu na przynależność do określonej kategorii wiekowej — raczej poszukują pracy w pobliżu miejsca zamieszkania, zwłaszcza że część badanych zadeklarowała możliwość codziennego dojazdu do pracy, o ile czas tego dojazdu nie przekroczy 20 minut⁹. Taka postawa części osób bezrobotnych jest czynnikiem utrudniającym ich efektywną aktywizację zawodową. Tym bardziej że można się spodziewać, iż coraz bardziej konieczne będą migracje wahadłowe na zurbanizowanym obszarze Górnego Śląska, co jest związane z tzw. suburbanizacją zatrudnienia (Muster, 2018). Zjawisko to wiąże się z koncentracją miejsc pracy w określonych dzielnicach, mających charakter przemysłowy czy usługowo-administracyjny (Rakowska, 2014, s. 49). W tej sytuacji brak akceptacji dłuższego dojazdu do pracy może skutkować długotrwałym bezrobociem tych osób, które poszukują odpowiedniego zatrudnienia blisko miejsca zamieszkania.

W literaturze przedmiotu zwraca się uwagę na to, że współcześnie pracownicy powinni być przygotowani na konieczność zmiany nie tylko swojej pracy, ale także miejsca jej wykonywania — dotyczy to również innego miasta bądź kraju (por. Diec, 2010, s. 65).

Tabela 4. Podział badanych osób bezrobotnych ze względu na czas, jaki mogą przeznaczyć na codzienny dojazd do pracy

Wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965–1979		1980–1989		po 1989	
	pokolenie „baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Do 20 minut	21	40,5	33	41,3	36	40,0	27	41,6
21–40 minut	15	28,8	33	41,3	32	35,6	22	33,8
41–60 minut	6	11,5	10	12,4	17	18,9	6	9,2
Powyżej 60 minut	5	9,6	0	0,0	2	2,2	2	3,1
Brak możliwości codziennego dojazdu do pracy	4	7,7	0	0,0	2	2,2	3	4,6
Trudno powiedzieć	1	1,9	4	5,0	1	1,1	5	7,7
Suma	52	100,0	80	100,0	90	100,0	65	100,0

Uwaga: W powyższej tabeli przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wcześniej deklarowali, że poszukują pracy. Respondenci, którzy oświadczyli, że nie są zainteresowani świadczeniem pracy, jeżeli byłoby to związane z codziennymi dojazdami, jako powody takiego stanu rzeczy wskazywali na brak samochodu oraz na opiekę nad dziećmi.

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska.

⁹ Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1482) definiuje pojęcie „odpowiedniej pracy”. Ustawodawca zaznacza, że łączny czas dojazdu do miejsca pracy i z powrotem środkami transportu zbiorowego nie może przekraczać 3 godzin (art. 2 ust. 1 pkt 16).

Dlatego też pytano, czy osoby bezrobotne rozważają możliwość podjęcia pracy, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania — przeprowadzki do innej miejscowości w kraju bądź za granicę¹⁰. Analiza wykazała, że nie ma istotnych różnic pomiędzy poszczególnymi kategoriami wiekowymi osób bezrobotnych w kwestii ewentualnej przeprowadzki do innej miejscowości w kraju w celu podjęcia pracy. Odsetek respondentów deklarujących gotowość do takiej przeprowadzki kształtował się na podobnym poziomie — od 16,3% w przypadku przedstawicieli pokolenia „X”, do 19,2% w przypadku przedstawicieli pokolenia „baby boomers” — zatem różnice międzygeneracyjne są niewielkie (tabela 5).

Tabela 5. Podział badanych osób bezrobotnych ze względu na deklarowaną możliwość przeprowadzki do innego miasta w kraju w celu podjęcia pracy

Wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965–1979		1980–1989		po 1989	
	pokolenie „baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Tak	10	19,2	13	16,3	15	16,7	12	18,5
Nie	36	69,3	48	60,0	62	68,9	41	63,0
Trudno powiedzieć	6	11,5	19	23,7	13	14,4	12	18,5
Suma	52	100,0	80	100,0	90	100,0	65	100,0

Uwaga: W powyższej tabeli przedstawiono odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy wcześniej wskazali, że poszukują pracy.

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska.

Podczas badań analizowano także gotowość osób bezrobotnych z różnych kategorii wiekowych do świadczenia pracy poza granicami kraju. Okazało się, że niezależnie od kryterium wieku, zdecydowana większość osób bezrobotnych nie jest zainteresowana wyjazdem do pracy poza granice Polski. Spośród badanych przedstawicieli pokolenia „baby boomers” jedynie 6,1% potwierdziło gotowość podjęcia pracy w innym kraju (głównie w Niemczech i Holandii). Wśród przedstawicieli pokolenia „X” 8,2% respondentów zadeklarowało chęć rozpoczęcia pracy za granicą, przede wszystkim w Niemczech, Wielkiej Brytanii i Holandii. Podobny odsetek ankietowanych (8,5%) z pokolenia „Y” deklarował możliwość podjęcia pracy, gdyby wiązało się to z koniecznością wyjazdu do innego kraju, przy czym głównie wskazywane były Niemcy, Holandia i Wielka Brytania. Natomiast spośród najmłodszych respondentów — przedstawicieli pokolenia „Z” — jedynie 3,3% roz-

¹⁰ Samą gotowość do podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania nie uznajemy za kompetencję cywilizacyjną. Jednakże taką kompetencją będzie mobilność przestrzenna jednostki dotycząca codziennego dojeżdżania do pracy. Podczas badań w Rudzie Śląskiej rozszerzono tę kategorię analityczną o badanie gotowości respondentów do podjęcia pracy w hipotetycznej sytuacji przeprowadzki do innego miasta w kraju oraz poza granice kraju.

waża możliwość podjęcia pracy poza granicami kraju, wskazując na dwa kraje — Niemcy i Wielką Brytanię.

Na współczesnym rynku pracy niezwykle ważne jest nieustanne dostosowywanie swoich kompetencji do postępujących zmian. Osobom bezrobotnym niewątpliwie pomaga to w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia, natomiast pracującym — w utrzymaniu miejsca pracy, pozyskaniu dodatkowych zleceń, awansowaniu bądź w ewentualnej zmianie pracodawcy. Umiejętność elastycznego dostosowywania się, adaptacji do zmieniających się warunkowań w otoczeniu wewnętrznym i zewnętrznym przedsiębiorstw możemy także zaliczyć do kompetencji cywilizacyjnych. Ze zgromadzonego materiału badawczego wynika, że chęć podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych najczęściej deklarowali przedstawiciele pokolenia „Z”, czyli najmłodszy respondenci. Niemal połowa badanych (48,9%) z tej populacji wyrażała chęć podniesienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy poziomu swoich kompetencji zawodowych, a więc deklarację tę złożyli oni niemal czterokrotnie częściej niż najstarsi respondenci (13,1%) — przedstawiciele pokolenia „baby boomers” (Muster, 2019b). Brak zainteresowania uczestnictwem w kursach mogących pomóc w dostosowaniu kwalifikacji do potrzeb rynku pracy może świadczyć o niskim poziomie motywacji do podjęcia pracy. Dlatego należałoby rozważyć podejmowanie działań z zakresu poradnictwa zawodowego mającego na celu wzrost motywacji — szczególnie bardziej zaawansowanej wiekowo części bezrobotnych — do uczestnictwa w działaniach z zakresu integracji z rynkiem pracy.

Płeć pokoleniowo zróżnicowanych bezrobotnych a poziom ich kompetencji cywilizacyjnych

Szczegółowa analiza wyników badań przeprowadzonych w Rudzie Śląskiej pozwala zauważyć, że płeć bezrobotnych jest czynnikiem w istotny sposób różnicującym poziom ich kompetencji cywilizacyjnych (tabele 6–10). Okazało się, że badane bezrobotne kobiety — praktycznie niezależnie od wieku — częściej niż mężczyźni potrafią obsługiwać komputer (tabela 6) i korzystają z Internetu (tabela 7). Fakt, że kobiety częściej od mężczyzn potrafią

Tabela 6. Udział bezrobotnych wg płci i przynależności pokoleniowej potrafiących użytkować komputer

Pokolenia bezrobotnych	Płeć	
	kobiety (w %)	mężczyźni (w %)
„baby boomers”	40,4	22,2
„X”	41,0	28,1
„Y”	67,0	58,3
„Z”	83,6	77,0

Uwaga: porównanie proporcji kolumn — dla każdego pokolenia osobno, metodą Bonferroniego (poziom istotności $\alpha = 0,05$) — wskazuje, że różnice pomiędzy poszczególnymi generacjami kobiet i mężczyzn w zakresie znajomości obsługi komputera nie są istotne statystycznie.

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska.

Tabela 7. Udział bezrobotnych wg płci i przynależności pokoleniowej korzystających z Internetu

Pokolenia bezrobotnych	Płeć	
	kobiety (w %)	mężczyźni (w %)
„baby boomers”	42,1	28,0
„X”	62,0	47,2
„Y”	92,1	69,3
„Z”	95,4	87,1

Uwaga: porównanie proporcji kolumn — dla każdego pokolenia osobno, metodą Bonferroniego (poziom istotności $\alpha = 0,05$) — wskazuje, że różnice pomiędzy poszczególnymi generacjami kobiet i mężczyzn w zakresie umiejętności korzystania z Internetu nie są istotne statystycznie.

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska.

obsługiwać komputer oraz korzystają z Internetu, najprawdopodobniej, wiąże się z tym, iż legitymują się one wyższym poziomem formalnego wykształcenia niż mężczyźni, co z kolei przekłada się na mniejsze ryzyko cyfrowego wykluczenia. Jednocześnie należy zwrócić uwagę na deficyt umiejętności korzystania z komputera i nieużytkowanie przestrzeni wirtualnej stwierdzone u części najmłodszej generacji bezrobotnych — przedstawicieli pokolenia „Z”. Podobnie jak w innych kategoriach wiekowych, problem ten w przypadku przedstawicieli pokolenia „Z” częściej dotyczył mężczyzn. Szczegółowa analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała, że bezrobotni, którzy nie korzystają z Internetu i nie potrafią obsługiwać komputera, to w głównej mierze osoby o niskim poziomie wykształcenia, długotrwale pozostające bez pracy.

Natomiast — co wykazały badania — mężczyźni częściej niż kobiety w każdej z analizowanych kategorii wiekowych posiadają prawo jazdy kategorii „B” (tabela 8) oraz deklarują znajomość języka obcego (tabela 9). Ponadto, w trzech analizowanych kategoriach wiekowych (pokolenia „X”, „Y” i „Z”) to mężczyźni częściej niż kobiety deklarowali chęć podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych (tabela 10).

Tabela 8. Udział bezrobotnych wg płci i przynależności pokoleniowej posiadających prawo jazdy kategorii „B”

Pokolenia bezrobotnych	Płeć	
	kobiety (w %)	mężczyźni (w %)
„baby boomers”	17,3	33,3
„X”	30,8	40,6
„Y”	34,4	43,3
„Z”	29,5	58,1

Uwaga: porównanie proporcji kolumn — dla każdego pokolenia osobno, metodą Bonferroniego (poziom istotności $\alpha = 0,05$) — wskazuje, że różnice pomiędzy poszczególnymi generacjami kobiet i mężczyzn w zakresie posiadania prawa jazdy kategorii „B” nie są istotne statystycznie.

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska.

Nie powinno zaskakiwać częstsze posiadanie prawa jazdy kategorii „B” przez mężczyzn. Można przypuszczać, że wielu mężczyzn przed nabyciem statusu bezrobotnego, wykonując obowiązki zawodowe, zobowiązanych było jeździć samochodem. Poza tym w populacji dorosłych Polaków to właśnie mężczyźni częściej posiadają prawo jazdy kategorii „B”.

Z kolei jest rzeczą zastanawiającą, że w badaniach mężczyźni częściej niż kobiety deklarowali znajomość co najmniej jednego języka obcego — pomimo że to właśnie kobiety legitymują się wyższym poziomem wykształcenia. Być może wynika to z faktu częstszego podejmowania pracy poza granicami kraju przez mężczyzn, ale trudno się do tego w tym miejscu jednoznacznie odnieść w związku z brakiem odpowiednich danych, gdyż w omawianych badaniach nie poruszano tego zagadnienia.

Tabela 9. Udział bezrobotnych wg płci i przynależności pokoleniowej deklarujących znajomość języka obcego

Pokolenia bezrobotnych	Płeć	
	kobiety (w %)	mężczyźni (w %)
„baby boomers”	7,7	17,8
„X”	12,8	25,0
„Y”	35,5	38,8
„Z”	31,0	48,4

Uwaga: porównanie proporcji kolumn — dla każdego pokolenia osobno, metodą Bonferroniego (poziom istotności $\alpha = 0,05$) — wskazuje, że różnice pomiędzy poszczególnymi generacjami kobiet i mężczyzn w zakresie deklaracji znajomości języka obcego nie są istotne statystycznie.

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska.

Tabela 10. Udział bezrobotnych wg płci i przynależności pokoleniowej zainteresowanych podniesieniem kwalifikacji zawodowych

Pokolenia bezrobotnych	Płeć	
	kobiety (w %)	mężczyźni (w %)
„baby boomers”	17,3	8,8
„X”	24,4	40,6
„Y”	25,8	41,7
„Z”	45,9	54,8

Uwaga: porównanie proporcji kolumn — dla każdego pokolenia osobno, metodą Bonferroniego (poziom istotności $\alpha = 0,05$) — wskazuje, że różnice pomiędzy poszczególnymi generacjami kobiet i mężczyzn pod względem chęci podniesienia kwalifikacji zawodowych nie są istotne statystycznie.

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska.

Częściej wyrażana chęć podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez bezrobotnych mężczyzn może świadczyć o większej ich determinacji w dążeniu do znalezienia zatrudnienia. Istotnym czynnikiem wpływającym na taki stan rzeczy może być miejsce zamieszkania respondentów. Badania zostały przeprowadzone wśród mieszkańców Rudy Śląskiej. Miałoby to od ponad 200 lat być związane z przemysłem wydobywczym. To z kolei nie tylko determinuje określony popyt na pracowników, ale także (choć już w mniejszym stopniu) wpływa na funkcjonowanie tradycyjnego modelu rodziny, w którym mężczyzna pracuje, a kobieta zajmuje się gospodarstwem domowym.

Należy podkreślić, że poziom kompetencji cywilizacyjnych respondentów pozostających bez pracy jest silnie związany z poziomem wykształcenia — im niższy poziom wykształcenia, tym mniejszy odsetek badanych deklaruje chęć podniesienia kwalifikacji zawodowych oraz znajomość języka obcego, a także posiada prawo jazdy, potrafi obsługiwać komputer czy korzysta z Internetu. Ponadto okazało się, że osoby długotrwale bezrobotne — szczególnie pozostające poza sferą zatrudnienia dłużej niż dwa lata — posiadają analizowane kompetencje cywilizacyjne zdecydowanie rzadziej niż bezrobotni zarejestrowani nie dłużej niż rok w powiatowym urzędzie pracy.

Zakończenie

Kapitał kompetencji cywilizacyjnych nabiera coraz większego znaczenia na współczesnym rynku pracy. Co więcej — w perspektywie najbliższych lat można się spodziewać wzrostu ich znaczenia, na skutek nie tylko postępującej rewolucji informatycznej, ale także zmieniających się oczekiwań pracodawców wobec pracowników. Większego znaczenia nabiera elastyczność pracowników, związana z koniecznością dostosowania się do oczekiwań pracodawców. Zaprezentowane wyniki badań potwierdzają wyraźną prawidłowość — im bardziej zaawansowany wiek, tym niższy poziom kompetencji cywilizacyjnych. Wiek okazuje się ważną determinantą zróżnicowania stopnia posiadanych kompetencji cywilizacyjnych. Młodsza część badanych — przedstawiciele pokoleń „Z” (urodzeni po 1989 roku) i „Y” (urodzeni w latach 1980–1989) — zdecydowanie częściej niż przedstawiciele pokoleń „baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem) i „X” (urodzeni w latach 1965–1979) deklaruje znajomość języków obcych, potrafi obsługiwać komputer oraz użytkuje przestrzeń wirtualną. Osoby te także częściej posiadają prawo jazdy i deklarują chęć podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Jest to związane m.in. z wyższym poziomem ich formalnego wykształcenia oraz większą świadomością znaczenia tych kompetencji na współczesnym rynku pracy. Jednak okazuje się, że w przestrzeni współczesnego rynku pracy mamy do czynienia także z młodymi bezrobotnymi, u których poziom tych kompetencji jest niski — dotyczy to w głównej mierze osób o niskim poziomie wykształcenia formalnego.

Bezrobotni, którzy nabywają kompetencje cywilizacyjne na odpowiednim poziomie, niewątpliwie zwiększają swoje szanse na skuteczną aktywizację zawodową. Brak tych kompetencji z kolei nie tylko jest czynnikiem wykluczenia bezrobotnych z rynku pracy, ale także wpływa na ich społeczną marginalizację.

Badania przeprowadzone wśród osób bezrobotnych z Rudy Śląskiej mają wymiar aplikacyjny. Na ich podstawie można sformułować szereg wniosków praktycznie użytecznych — możliwych do wykorzystania nie tylko przez publiczne służby zatrudnienia, ale także przez inne podmioty zajmujące się problematyką aktywizacji zawodowej. Badania wykazały potrzebę realizacji programów przeznaczonych dla osób zagrożonych wykluczeniem cyfrowym — z zakresu nie tylko obsługi komputera, ale także korzystania z Internetu, m.in. ukierunkowanych na poszukiwanie ofert pracy i sposoby komunikacji z potencjalnymi pracodawcami. W szczególności tego wsparcia wymagają bezrobotni z najstarszego analizowanego pokolenia — „baby boomers”. Można rekomendować udostępnienie w przestrzeni urzędu pracy osobom bezrobotnym stanowisk komputerowych lub tzw. infokiosków, za których pośrednictwem będą mogły poszukiwać informacji o wolnych miejscach pracy i potencjalnych pracodawcach czy wysyłać swoje dokumenty aplikacyjne. Ponadto zasadne byłoby organizowanie zajęć warsztatowych prezentujących znaczenie kompetencji cywilizacyjnych na współczesnym rynku pracy, przeznaczonych nie tylko dla bezrobotnych, ale także dla osób instytucjonalnie zajmujących się aktywizacją zawodową. Można także apelować o wypracowanie narzędzi do diagnozy poziomu kompetencji cywilizacyjnych, które mogłyby być stosowane m.in. wśród bezrobotnych, poszukujących pracy, uczniów/studentów, migrantów. Profesjonalna diagnoza problemu deficytu tych kompetencji pomogłaby w prowadzeniu późniejszych działań kierowanych do poszczególnych grup społecznym.

Zaprezentowane wyniki badań empirycznych mogą być również dobrym przyczynkiem do dalszych rozważań nad znaczeniem kompetencji cywilizacyjnych w realiach współczesnego rynku pracy.

Bibliografia

- Bendyk, E. (2007). Neokracja: utopia czy ład społeczny. W: M. Dąbrowski, M. Zając (red.), *E-edukacja.net* (s. 207–211). Warszawa: Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych.
- Borkowski, I. (2007). E-exclusion — nowy obszar generowania nierówności społecznych. W: J. Klebaniuk (red.), *Oblicza nierówności społecznych* (s. 329–340). Warszawa: Wydawnictwo ENETEIA.
- Cewińska, J., Striker, M., Wojtaszczyk, K. (2009). Zrozumieć pokolenie Y — wyzwanie dla zarządzania zasobami ludzkimi. W: M. Juchnowicz (red.), *Kulturowe uwarunkowania zarządzania kapitałem ludzkim* (s. 118–134). Warszawa: Wolters Kluwer.
- Diec, A. (2010). Człowiek wobec wymagań współczesnego rynku pracy. W: D. Lewicka, L. Zbiegień-Maciąg (red.), *Wyzwania dla współczesnych organizacji w warunkach konkurencyjnej gospodarki* (s. 18–31). Kraków: Wydawnictwo Akademii Górniczo-Hutniczej.
- Galewski, T. (2009). Szanse i zagrożenia rozwoju rynku telepracy w Polsce. W: M. Noga, M.K. Stawicka (red.), *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji* (s. 93–103). Warszawa: Wydawnictwo CeDeWu.

- Gawron, G., Muster, R. (2008). Społeczeństwo informacyjne w mikroskali. Komputer i Internet w życiu młodzieży szkół ponadgimnazjalnych oraz wśród wymagań pracodawców na tyskim rynku pracy. *Humanizacja Pracy*, nr 6/246 (s. 27–38).
- Giddens, A. (2012). *Socjologia*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Gulczyńska, H., Świerzbowska-Kowalik, E. (1996). Alfabetyzm funkcjonalny — kwalifikacje — praca. *Nauka i Szkolnictwo Wyższe*, nr 1/7 (s. 45–62).
- Hysa, B. (2016). Zarządzanie różnorodnością pokoleniową. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Seria Organizacja i Zarządzanie*, z. 97 (s. 385–398).
- Jabłońska, M.R., Billewicz, K. (2016). Pokolenie przełomu w WEB 2.0. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Sociologica*, 56 (s. 83–97).
- Król, H. (2006). Podstawy koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi. W: H. Król, A. Ludwiczynski (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego w organizacji* (s. 50–91). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Rudzie Śląskiej w 2018 roku* (2019). PUP Ruda Śląska.
- Muster, R. (2010). Poziom kompetencji cywilizacyjnych u wybranych grup z lokalnego rynku pracy w Chorzowie — analiza porównawcza. *Humanizacja Pracy*, nr 4–5/256–257 (s. 47–59).
- Muster, R. (2018). Dojazdy do pracy mieszkańców Górnośląsko-Zagłębiowskiej Metropolii — próba analizy zjawiska. *Górnośląskie Studia Socjologiczne. Seria Nowa*, t. 9, zeszyt 2 (s. 81–99).
- Muster, R. (2019a). Pokoleniowe zróżnicowanie osób bezrobotnych a oczekiwania wobec pracodawców w świetle badań empirycznych. *Humanizacja Pracy*, nr 2/296 (s. 39–52).
- Muster, R. (2019b). Wiek bezrobotnych jako czynnik różnicujący gotowość podjęcia pracy i uczestnictwa w działaniach z zakresu aktywizacji zawodowej. *Polityka Społeczna*, nr 5–6/542–543 (s. 29–34).
- Okoń, W. (1996). *Nowy słownik pedagogiczny*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak.
- Pocztowski, A. (2003). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Rakowska, J. (2014). Codzienne dojazdy do pracy jako ekonomiczne kryterium rządowych klasyfikacji i delimitacji obszarów (na przykładzie USA i Kanady). *Studia Regionalne i Lokalne*, nr 3/57 (s. 46–59).
- Skwarek, J. (2013). Analfabetyzm dorosłych jako jeden z czynników wykluczenia społecznego. *Cieszyński Almanach Pedagogiczny*, nr 2 (s. 160–171).
- Słownik języka polskiego* (1978). Tom 1. Warszawa: PWN.
- Spytek-Bandurska, G. (2013). Telepraca w Polsce — aspekty prawne i społeczne. *Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje*, nr 21/2 (s. 139–153).
- Szczepański, M.S. (2003). Zamiast przedmowy: ludzie z sieci i cnoty obywatelskie. W: A. Matczewski (red.), *Praca i zarządzanie w sieciach* (s. 7–11). Tychy: Śląskie Wydawnictwa Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Nauk Społecznych.

- Szczepański, M.S. (2006). Juniorzy i debiutanci na rynku pracy. Nowoczesny pracownik — próba portretu socjologicznego. W: B. Pactwa, P. Rojek-Adamek (red.), *Edukacja calożyciowa — kompetencje cywilizacyjne a regionalny rynek pracy* (s. 9–24). Tychy: Śląskie Wydawnictwa Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Nauk Społecznych.
- Wiktorowicz, J., Warwas, I. (2016). Pokolenia na rynku pracy. W: J. Wiktorowicz, I. Warwas, M. Kuba i in., *Pokolenia — co się zmienia? Kompendium zarządzania multigeneracyjnego* (s. 19–37). Warszawa: Wolters Kluwer.
- Walkowiak, R. (2004). *Model kompetencji menedżerów organizacji samorządowych*. Olsztyn: Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.
- Żałoga, W. (2013). Model kompetencji menedżera w nowoczesnej organizacji. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach*, nr 97 (s. 449–468).

Akty prawne

Kodeks pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141 z późn. zm.)

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1482).

Materiały on-line

Błaszczak, A. (2018). Początek roku z rekordem ofert pracy w sieci. *Rzeczpospolita*, 22.04.2018 r. Pobrane z: <https://www.rp.pl/Poszukiwanie-pracy/304229945-Poczatek-roku-z-rekordem-ofert-pracy-w-sieci.html> [dostęp: 09.09.2018].

<https://bdl.stat.gov.pl> [dostęp: 05.03.2019].

http://www.puprudaslaska.pl/urzed_pracy/ranking_zawodow.html [dostęp: 12.08.2019].

Generational differentiation of the unemployed and the level of their civilization competences in the light of empirical research

Summary

The article presents partial results of empirical research carried out by public employment services from Ruda Śląska. The research was an attempt to show to what extent generational differentiation affects, among others on the level of civilization competences possessed. These competences include: computer skills and Internet usage, adaptability to changing conditions of the labor market, driving license category B, spatial mobility, or communicative knowledge of at least one foreign language—best confirmed by an appropriate certificate. Having these competences at a sufficiently high level makes it easier to start work, maintain it and change it if necessary. The research, the results of which were presented in the article, were carried out based on the standardised interview

technique on a representative sample of 430 unemployed selected in a quantitative manner. The research results were aggregated into four age (generational) categories of respondents: “baby boomers” (born before 1965), “X” (born in 1965–1979), “Y” (born in 1980–1989) and “Z” (born after 1989). The analysis carried out clearly showed the growing problem of the deficit of civilizational competences in the unemployed aged older, which can significantly hamper their effective professional activation. The results of the conducted research have an application dimension and can be used in the policy of activating human resources on local labour markets.

Key words: civilizational competences, unemployed, professional activation, generations on the labour market