



Co-funded by
the European Union

MYCo - Meet Your Colleague.

Overcoming generational stereotypes through knowledge.

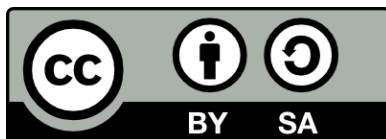


BADANIE ŹRÓDEŁ WTÓRNYCH W NIEMCZECH

AUTOR:

ASSIST

GRUDZIEŃ 2024



Niniejsze dzieło jest udostępnione na licencji CC BY-SA 4.0. Aby zapoznać się z treścią tej licencji, odwiedź stronę: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

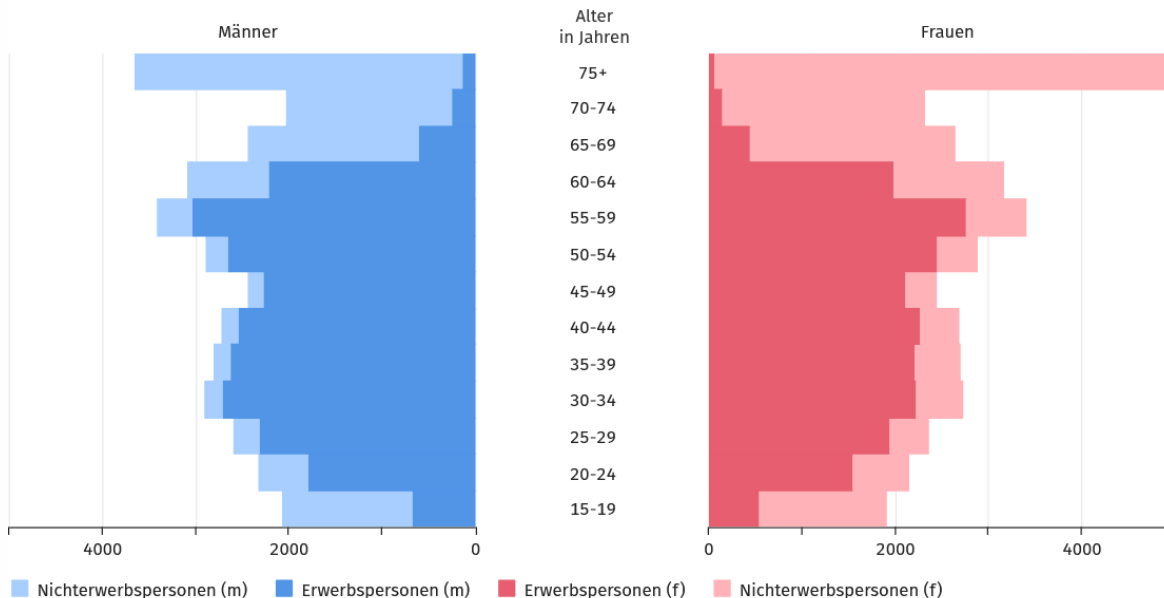
Liczba osób zatrudnionych w Niemczech rośnie niemal nieprzerwanie od 2006 r., z wyjątkiem lat naznaczonych gospodarczym wpływem pandemii koronawirusa. Pod koniec 2022 r. zatrudnionych było około 46 milionów osób. Obecnie jest ich 47,1 miliona. W Niemczech istnieją poważne obawy dotyczące niedoboru siły roboczej i wykwalifikowanych pracowników, zwłaszcza że przejście pokolenia wyżu demograficznego na emeryturę jest postrzegane krytycznie.

Witryna Statista 2025 podaje następujące dane dotyczące odsetka osób z poszczególnych pokoleń w Niemczech: Pokolenie X: 19,7% (w wieku 43-57 lat); Pokolenie Y: 19,43% (w wieku 28-42 lat); Baby Boomer: 14,62% (w wieku 58-67 lat); Pokolenie Z: 14,58% (w wieku 14-27 lat); Pokolenie Alpha: 13,1% (w wieku 0-13 lat); Pokolenie powojenne: 9,8% (w wieku 68-77 lat); Pokolenie '45: 8,6% (w wieku 78+ lat).

Wskaźniki zatrudnienia na przestrzeni pokoleń: Statystyki dotyczące osób pracujących w Niemczech pokazują następującą sytuację:

Bevölkerung nach Altersgruppen und Erwerbsbeteiligung 2023

in tausend Personen



Personen ab 15 Jahren in Hauptwohnsitzhaushalten.

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025

Statystyki mówią, że obecnie pokolenie wyżu demograficznego jest pokoleniem, które przyczynia się do największego odsetka pracowników. W 2023 r. około 26 procent populacji pracującej miało 55 lat lub więcej (https://www.destatis.de/DE/Im-Fokus/Fachkraefte/Erwerbstaetigkeit/_inhalt.html). Przejdą oni na emeryturę w ciągu najbliższych 15 lat. Młodsze pokolenia nie będą w stanie zaspokoić niedoboru pracowników. W zachodnich regionach Niemiec stabilna liczba osób w wieku od 20 do 66 lat jest możliwa tylko przy wysokiej imigracji netto i rosnącym wskaźniku urodzeń (https://www.destatis.de/DE/Im-Fokus/Fachkraefte/Demografie/_inhalt.html).

W niektórych sektorach rynku pracy odsetek starszych pracowników był znacznie wyższy niż w innych. Należały do nich rolnictwo, leśnictwo i rybołówstwo (39%), nieruchomości i mieszkalnictwo (37%), inne usługi (33%), które obejmują również sztukę i rozrywkę. Siła robocza w sektorze informacji i komunikacji była stosunkowo młoda, z zaledwie 19% zatrudnionych osób w wieku 55 lat i starszych.

SYTUACJA W PAŃSTWIE:

Pomimo ostatnich tendencji politycznych, Niemcy są społeczeństwem wielokulturowym i "krajem o podłożu migracyjnym" (Przemówienie Franka Waltera Steinmeiera 2021). Stwierdzenie to odzwierciedla i podkreśla heterogeniczność społeczną kraju. Od lat pięćdziesiątych Niemcy aktywnie rekrutowały siłę roboczą z innych krajów. Wielu z tych pracowników pozostało w Niemczech również po przejściu na emeryturę. Rodziny są teraz w drugim i trzecim pokoleniu w Niemczech.

Według Federalnego Urzędu Statystycznego w 2023 r. siła robocza w Niemczech składała się z około 12,7 miliona osób o pochodzeniu migracyjnym (de.statista.com). Odpowiada to około 30 procentom populacji w wieku produkcyjnym. Wydaje się jednak, że nie są dostępne żadne szczegółowe dane na temat rozkładu siły roboczej ze środowisk migracyjnych w poszczególnych pokoleniach. Rzeczywiście, ostatnie badania wspominają o potrzebie badań podłużnych, które łączą ze sobą różne etapy i realia życia w celu przeanalizowania złożonych czynników warunkujących sytuację (dezim-institut.de 2022).

Pomimo niewielkiej ilości danych, wydaje się, że istnieją różnice w tym, jak kultury narodowe cenią wiek i starzenie się w ogóle. Wydaje się, że różne kraje mają różne podejście do integracji i doceniania osób starszych. Na przykład oczekiwania społeczne i rodzinne wobec osób starszych różnią się w kulturach kolektywistycznych i indywidualistycznych ("Neue Kultur des Alterns" 2015). Badania takie jak dokument "Altersbilder in anderen Kulturen" opracowany przez Robert Bosch Stiftung (2009) dają podstawy do tezy, że istnieją różnice w kulturach zachodnich, takich jak Ameryka i Niemcy, w porównaniu z kulturami azjatyckimi, takimi jak Japonia. Inne badania (na przykład "Rekonstruktion der Vorstellungen vom Altern und von Einstellungen zur (stationären) Pflege bei Personen mit Migrationshintergrund", 2011) pokazują, że nawet w Niemczech istnieją różne kulturowe podejścia do pokolenia i wieku, w zależności od analizowanej części społeczeństwa. Nawet wśród populacji o pochodzeniu migracyjnym poglądy na temat starzenia się mogą się zmieniać w zależności od poziomu integracji w społeczeństwie przyjmującym. Bez dodawania bardziej szczegółowych informacji na ten temat, również nowsze badania stwierdzają, że grupy migrantów przynoszą ze sobą własne wyobrażenia o starzeniu się, które często nie odpowiadają wyobrażeniom społeczeństwa przyjmującego (na przykład "Eine neue Kultur des Alterns", 2024).

Co ciekawe, wydaje się, że na nasze rozumienie pokoleń ma wpływ kontekst kulturowy i historyczny. Definicja grup wiekowych (lub pokoleń) jest ustalana kulturowo, a mianowicie na podstawie tego, co ludzie w danym wieku doświadczyli wspólnie jako znaczące wydarzenia i dzielą jako wspólne wartości, postawy i praktyki (Hofstede 1993). Mówiąc dokładniej, podczas gdy społeczeństwa zachodnie często wydają się koncentrować na wydarzeniach historycznych i indywidualnych wartościach, inne kultury podkreślają więzi rodzinne i zbiorową odpowiedzialność.

WNIOSKI I ODNIESIENIA

Kultury narodowe i ich podejście do pokolenia, wieku i starzenia się należy zatem rozumieć w powiązaniu z kulturą grupową / pokoleniową, z którą kultura narodowa przecina się i nakłada, tworząc złożoną relację. Informacje i badania na temat różnic pokoleniowych i rozumienia wieku / starzenia się są ogólnie pożądane, a zwłaszcza jeśli chodzi o kultury pracy. Chociaż istnieją pewne badania, które analizują różnice między pokoleniami (Baby boomers, X, Y, Z, Millennials), wydaje się, że brakuje informacji, gdy pokolenia są związane z różnicami kulturowymi i pracą. Tym bardziej interesujące będzie zrozumienie, co uczestnicy projektu odpowiedzą na pytania kwestionariusza.

Odniesienia:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (eds.) (2024), „Eine neue Kultur des Alterns“, Berlin.

Foroutan, Naika (20.04.2015). Die postmigrantische Gesellschaft. Bundeszentrale für politische Bildung. Abrufbar unter <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdossiers/205190/die-postmigrantische-gesellschaft/> (last accessed 01.03.2024)

Hofstede, Geert (1993), Interkulturelle Zusammenarbeit, Wiesbaden.

Kolland, Franz (2015), „Neue Kultur des Alterns“, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.), Wien.

Robert Bosch Stiftung (2009), „Altersbilder in anderen Kulturen“, Stuttgart.

Schenk, Liane (2011), „Rekonstruktion der Vorstellungen vom Altern und von Einstellungen zur (stationären) Pflege bei Personen mit Migrationshintergrund“, Institut für Medizinische Soziologie, Berlin.

Linki:

[de.statista.com](https://www.de.statista.com)

<https://www.destatis.de/DE/Im-Fokus/Fachkraefte/Demografie/inhalt.html>