



Co-funded by
the European Union

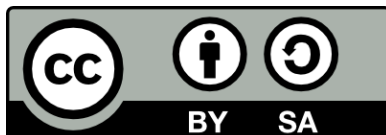
MYCo - Meet Your Colleague.

Overcoming generational stereotypes through knowledge.



BADANIE ŹRÓDEŁ WTÓRNYCH WE WŁOSZACH
AUTOR: LABC

GRUDZIEŃ 2024



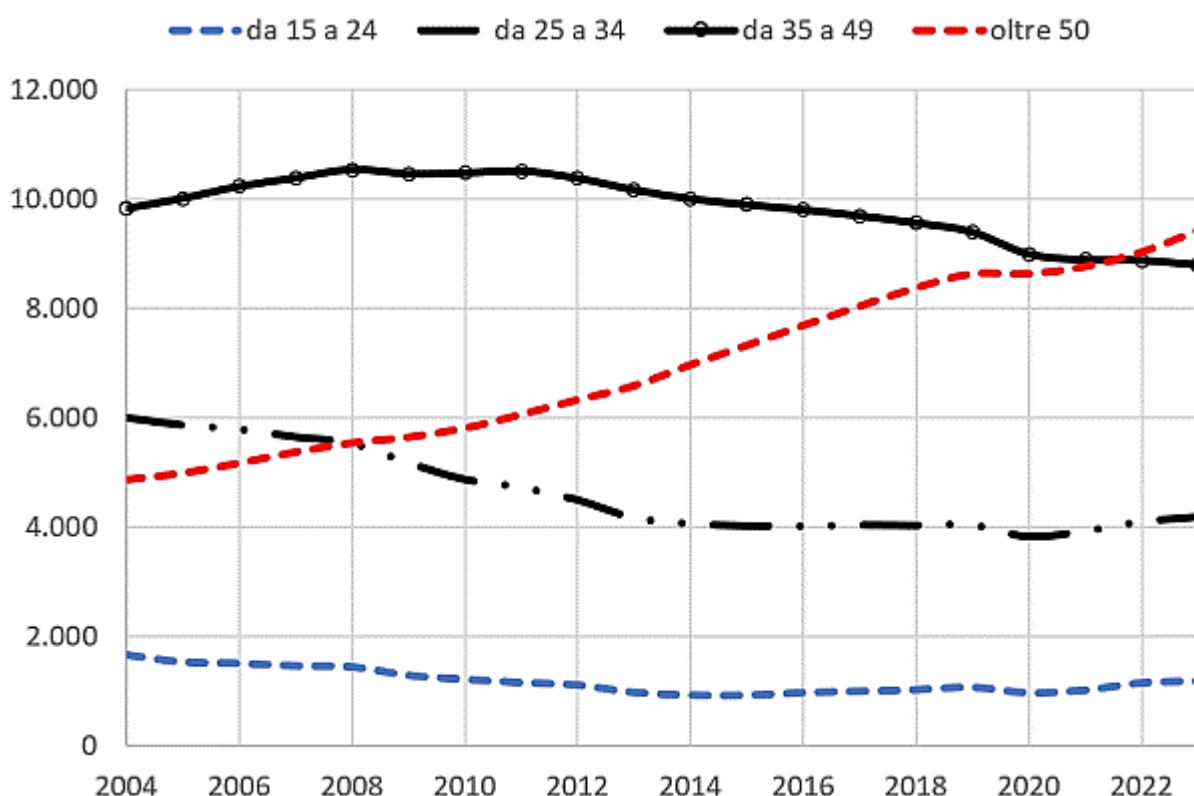
Niniejsze dzieło jest udostępnione na licencji CC BY-SA 4.0. Aby zapoznać się z treścią tej licencji, odwiedź stronę: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Według danych ISTAT, poziom zatrudnienia we Włoszech w 2024 r. rośnie. Liczba ta, która jest ogólnie pozytywna dla gospodarki kraju, jest jednocześnie niepokojąca, ponieważ to liczba pracowników w wieku powyżej 50 lat ma największy wpływ na wynik.

W rzeczywistości ewolucja zatrudnienia i jego dystrybucji między pokoleniami jest wynikiem zmian strukturalnych na rynku pracy.

W [notatce](#) opublikowanej przez ISTAT 9 stycznia 2024 r., wraz z pozytywną zmianą liczby zatrudnionych, często interpretowaną jako efekt polityki realizowanej przez władzę wykonawczą, zauważono, że zmiana ta dotyczy pracowników najemnych, bez znaczących różnic między mężczyznami i kobietami.

Na poniższym wykresie, zaczerpniętym z danych ISTAT, obserwujemy trend zatrudnienia we Włoszech w podziale na pokolenia w referencyjnym horyzoncie czasowym 20 lat.



Podobnie jak populacja Włoch, zatrudniona siła robocza starzeje się. Ze względu na niski wskaźnik urodzeń (który spada we Włoszech od lat 70.) i przesunięcie wieku emerytalnego, siła robocza staje się coraz starsza.

Starzenie się siły roboczej jest słabym punktem, szczególnie w perspektywie przyszłości.

W rzeczywistości w ciągu ostatnich dziesięciu lat zaobserwowano różne trendy między pokoleniami w odniesieniu do zatrudnienia:

- **Wzrost zatrudnienia wśród osób powyżej 55. roku życia:** Od 2011 do 2021 roku liczba pracowników w wieku powyżej 55 lat wzrosła o około 1,7 miliona, z 1,8 miliona w 2001 roku do prawie 4,6 miliona w 2021 roku. Wynika to z podniesienia wieku emerytalnego i zatrzymania starszej populacji na rynku pracy.

- **Spadek zatrudnienia osób młodych:** Wśród młodych ludzi w wieku 15-34 lat stopa zatrudnienia spadła z 54,1% w 2001 r. do 39,8% w 2020 r., nieznacznie wzrastając do 41% w 2021 r. Wynik ten jest spowodowany spadkiem demograficznym. Wynik ten wynika z niżu demograficznego, niepewności zatrudnienia i trudności w stabilnej integracji z rynkiem.

Kluczowymi czynnikami wpływającymi na te wyniki są:

- **Kryzysy gospodarcze:** Kryzys z 2008 r. i kryzys spowodowany pandemią COVID-19 miały negatywny wpływ na zatrudnienie, zwłaszcza młodych ludzi.
- **Reformy rynku pracy:** Reformy, takie jak ustawa o zatrudnieniu (2015), wprowadziły większą elastyczność, ale także niepewność dla młodszych pokoleń.
- **Dysproporcje terytorialne:** Różnica między Północą a Południem jest nadal znacząca, przy czym na Południu stopa bezrobocia jest wyższa.
- **Automatyzacja i cyfryzacja:** Przekształciły one rynek pracy, tworząc nowe możliwości, ale także wykluczając osoby nie posiadające aktualnych umiejętności.

W szczególności

Pokolenie Baby Boomers wykazuje tendencję do aktywnego starzenia się: Wielu pracowników z tego pokolenia kontynuuje pracę po osiągnięciu wieku emerytalnego. Większość przedstawicieli tego pokolenia skorzystała na karierze zawodowej z umowami na czas nieokreślony, bardziej stabilnymi wynagrodzeniami i mniej konkurencyjnym rynkiem pracy, stanowiąc stabilny filar utrzymania dla rodzin.

Kiedy odchodzą z aktywnego zatrudnienia na emeryturę, w niektórych zawodach powstaje luka pokoleniowa.

Pokolenie X stanęło w obliczu transformacji technologicznej i musiało dostosować się do coraz bardziej elastycznego rynku pracy. Jest to pierwsze pokolenie, które doświadczyło nietypowych umów o pracę lub umów na czas określony, zwłaszcza po kryzysie gospodarczym z 2008 roku.

Jest to pokolenie "kanapkowe", zajęte opieką nad starszymi rodzicami i dziećmi.

Millenialsi doświadczyli trudności związanych z kryzysem z 2008 r. i stagnacją gospodarczą, a stopa bezrobocia wśród młodzieży była często wysoka. Pokolenie to doświadczyło boomu niepewnych umów o pracę, wraz ze wzrostem niedobrowolnej pracy w niepełnym wymiarze godzin i współpracy opartej na projektach.

Wielu Millenialsów zainwestowało w edukację uniwersytecką, opóźniając wejście na rynek pracy, ale często okazuje się, że mają zbyt wysokie kwalifikacje na dostępne stanowiska.

Istnieje zwiększona skłonność do migracji, zarówno wewnętrznej (z Południa na Północ), jak i zewnętrznej (emigracja za granicę w poszukiwaniu lepszych możliwości).

Pokolenie Z weszło na rynek pracy pod silnym wpływem cyfryzacji i automatyzacji, ze zwiększonym naciskiem na umiejętności technologiczne.

Pokolenie to wkracza na rynek charakteryzujący się platformami cyfrowymi i samozatrudnieniem (np. kierowcy, freelancerzy). Często doświadczają niestabilnych warunków pracy, umów tymczasowych i niskich wynagrodzeń, dlatego przedkładają dobre samopoczucie, elastyczność i znaczenie pracy nad stabilnością.

SYTUACJA W KRAJU: Korzystając również z innych źródeł, takich jak artykuły naukowe lub artykuły kulturalne/społeczne, skup się na następujących aspektach:

- różnorodność technologiczna/cyfrowa
- różnorodność kulturowa
- różnorodność komunikacyjna
- różnorodność w podejściu do pracy

- różnorodność przekrojowa

Pamiętaj, aby odnieść je do ogólnego tematu projektu, a mianowicie różnorodności pokoleniowej.

Różnice, które zamierzamy podkreślić, odzwierciedlają rodzaj odpowiedzi opracowanej przez każde pokolenie na konkretne zmiany kulturowe, gospodarcze i technologiczne, przed którymi stoją Włochy i świat.

Po pierwsze, włoscy boomersi doświadczyli ery ogromnych przemian, od dobrobytu gospodarczego po niestabilność polityczną, w kontekście naznaczonym wielkimi nadziejami, ale także głębokimi podziałami społecznymi i ideologicznymi.

1) Różnorodność technologiczna/cyfrowa

- Osoby z wyżu demograficznego:

we Włoszech przeżyło większość swojego życia w erze analogowej. Wielu z nich zaczęło korzystać z technologii takich jak komputery i smartfony dopiero w późniejszym wieku. Przepaść cyfrowa jest znacząca, zwłaszcza dla osób mieszkających na obszarach wiejskich lub słabiej rozwiniętych. Ogólnie rzecz biorąc, korzystanie z narzędzi cyfrowych służy praktycznym potrzebom i dotyczy głównie poczty elektronicznej i wiadomości WhatsApp.

- Pokolenie X:

we Włoszech, to pokolenie, które zapoczątkowało przejście do ery cyfrowej i korzysta z komputerów i Internetu od lat 90-tych. Jest ono kompetentne technologicznie, ale nie jest cyfrowym tubylcem. Korzystają z technologii w sposób zrównoważony między pracą a czasem wolnym.

- Millennialsi:

Jest to pokolenie, które dorastało we Włoszech w okresie rozwoju Internetu i telefonów komórkowych, są cyfrowymi tubylcami par excellence, ułatwiającymi szybkie wdrażanie nowych technologii. Są bardzo przywiązani do mediów społecznościowych, aplikacji i platform streamingowych.

- Generacja Z:

To pokolenie Digital Native, które nie pamięta świata bez technologii cyfrowej. Korzystają z wielu urządzeń jednocześnie i preferują platformy wizualne (TikTok, Instagram). Są również skłonni do korzystania z zaawansowanych technologii w środowiskach edukacyjnych i zawodowych.

2) Różnorodność kulturowa

- Osoby z wyżu demograficznego:

Doświadczyli tradycyjnych Włoch, które są mniej narażone na obce kultury. Często bronią włoskich tradycji, ale ostatnio otworzyli się na różnorodność kulturową, stopniowo ją akceptując.

- Generacja X:

We Włoszech pokolenie to zaczęło doświadczać różnorodności dzięki globalizacji i pierwszym znaczącym przepływom migracyjnym w latach 80. i 90. ubiegłego wieku. Jest ono bardziej otwarte na różnorodność niż pokolenie wyżu demograficznego, ale wciąż przywiązane do tradycyjnych wartości.

- Millennialsi:

W coraz bardziej wielokulturowych Włoszech pokolenie to dorastało w środowisku szkolnym i zawodowym, w którym częściej spotyka się osoby z różnych środowisk etnicznych i kulturowych. Są skłonni doceniać różnorodność i promować integrację.

- Generacja Z:

Najbardziej inkluzywne pokolenie we Włoszech, przyzwyczajone do wielokulturowości i zwracające uwagę na kwestie takie jak równość płci, prawa LGBTQ+ i kwestie społeczne. Wyrażają wyraźną wrażliwość na poszanowanie tożsamości kulturowej i indywidualnej.

3) Różnorodność komunikacji

- Osoby z wyżu demograficznego:

Preferują komunikację bezpośrednią i osobistą, taką jak rozmowy telefoniczne lub spotkania twarzą w twarz. We Włoszech wielu z nich dostosowało się do narzędzi takich jak WhatsApp, ale napotykają trudności z bardziej nowoczesnymi platformami.

- Pokolenie X:

Równowaga między komunikacją tradycyjną (telefon, listy) i cyfrową (e-mail, media społecznościowe). Preferują jasny i formalny styl komunikacji.

- Millennialsi:

Preferują szybkość i nieformalną komunikację, często za pośrednictwem czatu lub mediów społecznościowych. Korzystają również z platform cyfrowych do nawiązywania kontaktów zawodowych (LinkedIn).

- Generacja Z:

Głównie wizualna i natychmiastowa komunikacja (filmy, memy, emoji). Silnie zorientowany na dynamiczne platformy, takie jak Instagram, TikTok i Snapchat.

4) Różnorodność w podejściu do pracy

- Osoby z wyżu demograficznego:

We Włoszech często kojarzony ze stabilną, długoterminową karierą. Preferują jasne struktury hierarchiczne i szanują autorytety.

- Generacja X:

Cenią niezależność i autonomię pracy. Bardziej pragmatyczni i zorientowani na wyniki, ale nadal szanują struktury hierarchiczne.

- Millennialsi:

Szukają pracy, która oferuje elastyczność i osobiste znaczenie. Cenią równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, preferując środowiska oparte na współpracy.

- Generacja Z:

Chcą stabilności ekonomicznej, ale także elastyczności. Chcą pracować w etycznych firmach o pozytywnym wpływie społecznym.

5) Różnorodność przekrojowa

- Osoby z wyżu demograficznego:

Tradycyjne wartości i silne poczucie wspólnoty. Są mniej skłonni do radykalnych zmian, ale otwarci na stopniowy postęp.

- Generacja X:

Odporny i pragmatyczny, zdolny do przystosowania się do nowych sytuacji bez całkowitego porzucania tradycji.

- Millennialsi:

Innowacyjni i zorientowani na zmiany. Są wrażliwi na kwestie globalne, takie jak zrównoważony rozwój i integracja.

- Generacja Z:

Globalnie połączeni, otwarci na szybkie zmiany i aktywnie zaangażowani w kwestie takie jak sprawiedliwość społeczna i środowiskowa. Preferują konkretne i natychmiastowe rozwiązania.

Oceniając opisy pokoleń obecnie obecnych i współistniejących w świecie pracy, należy wziąć pod uwagę, że ponieważ niniejsze badanie dotyczy zbadania współczesnych aspektów, opis różnych pokoleń nie korzysta z obiektywnego punktu widzenia, który ułatwiłby dystans historyczny, a na opis ten silnie wpływają różne etapy życia, przez które przechodzą różne pokolenia. Musimy zatem wziąć pod uwagę, że skłonność do wyraźnej obrony praw i wartości jest z pewnością przypisywana młodości, podczas gdy bardziej indywidualna i defensywna perspektywa charakteryzuje bardziej dojrzałe etapy życia.

Obserwacja ta nie umniejsza wartości powyższych opisów w odniesieniu do celu, który charakteryzuje te badania, ale ostrzega nas przed uproszczonym przypisywaniem "etykiet" pokoleniowych, które mają być przewodnikiem po analizie, a nie zasadą oceny.

WNIOSKI I ODNIESIENIA

W ciągu ostatnich 50 lat Włochy zmieniły się na wiele sposobów, a każde pokolenie podjęło własne wyzwanie zmiany, ale szybkość, z jaką zmieniały się perspektywy, spowodowała zróżnicowanie podejść tak znaczące, że stworzyło więcej powodów do nieporozumień niż w innych epokach historycznych.

Na poziomie politycznym w ostatnich dziesięcioleciach ludność włoska rozpoczęła stopniowe, ale nigdy w pełni nie zakończone, odzwyczajanie się od wpływu Kościoła. Polaryzacja Wschód-Zachód reprezentowana we Włoszech przez Partię Komunistyczną i Chrześcijańską Demokrację została przewyżczona przez konsumpcjonizm lat 80-tych.

Chociaż prawdą jest, że każde pokolenie jest pionierem w jakiejś dziedzinie, cztery analizowane tutaj pokolenia były lub są zaangażowane w różne i często nierówne kwestie, takie jak prawa kobiet, równość społeczna, środowisko i wzmocnienie pozycji osobistej.

Walka o prawa zmieniła temat i skupiła się na walce ze zmianami klimatu w coraz bardziej niepewnym i mniej chronionym świecie pracy.

Walka ze zmianami klimatycznymi stała się centralną kwestią dla najnowszych pokoleń. Technologia i technologia cyfrowa stanowią integralną część życia codziennego i zawodowego, ale pokolenia stanęły w obliczu tej transformacji z innym zestawem narzędzi.

Ponadto we Włoszech kolejne kryzysy gospodarcze zmusiły świat polityki do dokonania wyborów, które nieuchronnie wydłużyły życie zawodowe tych pokoleń, które jako pierwsze są aktywne zawodowo co najmniej do 70. roku życia.

Czynnik ten wprowadził dwa różne rodzaje sytuacji kryzysowych:

- Trudność młodych Włochów w znalezieniu stabilnej sytuacji zawodowej z wynikającym z tego niżem demograficznym i konsumpcyjnym, zjawiskiem drenażu mózgów za granicę i demotywowacją do pracy
- Trudności osób starszych w nadążaniu za nowymi technologiami i związana z tym utrata konkurencyjności włoskich firm w zglobalizowanej gospodarce.

W tej sytuacji konieczne jest ułatwienie dialogu międzypokoleniowego nie tylko w celu uproszczenia produktywnych działań zawodowych, ale także w kierunku przekształcenia pokoleniowej współobecności w miejscu pracy w przewagę konkurencyjną.

ODNIESIENIA

ISTAT, "Statistiche Flash - OCCUPATI E DISOCCUPATI", Gennaio 2024, disponibile su
<https://www.istat.it/it/files/2024/03/GENNAIO-2024-CS-Occupati-e-disoccupati.pdf>

EURES per il Consiglio Nazionale dei Giovani e l'Agenzia Italiana per la Gioventù, "Giovani 2024: il bilancio di una generazione", gennaio 2024 disponibile su
https://agenziagioventu.gov.it/wp-content/uploads/2024/04/2024_01_RAPPORTO-GIOVANI_REPORT-COMPLETO_4_4_2024.pdf

INSTAT, Rapporto annuale 2024 - La situazione del paese, maggio 2024, disponibile su
<https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/05/Rapporto-Annuale-2024.pdf>

Carlo Mazzaferro, Più lavoratori ma più vecchi, 1st february 2024. disponibile su
<https://tendenzeonline.info/articoli/2024/02/01/piu-lavoratori-ma-piu-vecchi/>

ADP, Cinque diverse generazioni nel mondo del lavoro: Dai boomer alla generazione alpha, 15 novembre, 2023 disponibile su
<https://it.adp.com/chi-siamo/ufficio-stampa/cinque-diverse-generazioni-nel-mondo-del-lavoro.aspx>

Arlo Canella, Boomer-vs-gen-z-come-integrare-creativita-ed-esperienza-in-azienda, 4 novembre 2024, disponibile su
<https://www.canellacamaiora.it/boomer-vs-gen-z-come-integrare-creativita-ed-esperienza-in-azienda/>

HR Link, Simona P.K. Daviddi, Le generazioni a confronto sul posto di lavoro, 11 Ottobre 2024 , disponibile su
<https://www.hr-link.it/generazioni-confronto-lavoro/>

OKR Institute, Svelare i principi etici dei baby boomer disponibile su
<https://okrinstitute.org/it/unveiling-the-ethical-principles-of-baby-boomers/>