

Młodzi ludzie o życiu zawodowym

Opracowała
Marta Bożewicz

Znak jakości przyznany CBOS przez
Organizację Firm Badania Opinii i Rynku



Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej
ul. Świętojerska 5/7, 00-236 Warszawa
e-mail: sekretariat@cbos.pl; info@cbos.pl
<http://www.cbos.pl>
(48 22) 629 35 69

W skrócie

- Młodzi badani (w wieku 18–44 lata) w większości są zadowoleni ze swojej obecnej pracy (ci, którzy ją mają): 34% spośród nich to zdecydowanie zadowoleni, a kolejne 53% – raczej zadowoleni. Największą radość ze swojej pracy czerpią młode osoby pracujące na własny rachunek oraz respondenci praktykujący religijnie kilka razy w tygodniu (po 53% zdecydowanie zadowolonych).
- Kluczowymi kryteriami wyboru miejsca pracy są dla młodych badanych: dobre zarobki (65%), dobra atmosfera w pracy i dobre relacje z innymi pracownikami (32%) oraz równowaga między życiem zawodowym i prywatnym (29%). Niewiele mniej młodych osób (26%) wskazuje na potrzebę bezpieczeństwa zatrudnienia. Możliwość pracy zdalnej jest uważana za decydujące kryterium wyboru miejsca pracy tylko przez 15% młodych respondentów i wynik ten jest taki sam w obu badanych podgrupach wiekowych – generacji Z (18–29 lat) oraz generacji Y (30–44 lata).
- Największa część młodych badanych w obu generacjach (25%) jest zdania, że dochody, które miałyby pozwolić jednej osobie na życie na dobrym poziomie, powinny mieścić się w przedziale 5000–5999 zł netto. Niewiele mniej, bo 21% młodych uważa za niezbędne zarobki w przedziale od 6000 zł do 6999 zł netto. Wysokość oczekiwanych dochodów rośnie wraz ze wzrostem liczby ludności w okolicy zamieszkania badanych.
- Młodzi respondenci z obu badanych generacji są bardzo podobni pod względem gotowości do pozostania w pracy po godzinach, jeśli sytuacja wyjątkowo tego wymaga, oraz pójścia do szefa po podwyżkę. Młodzi częściej zdecydowanie zgadzają się ze stwierdzeniem, że mogliby nie pójść do pracy, aby zadbać w danym momencie o swój dobrostan psychiczny, a rzadziej niż przedstawiciele starszej generacji deklarują, że zgodziliby się pracować będąc na urlopie.

SPIS TREŚCI

Zadowolenie z pracy.....	1
Oczekiwana wysokość zarobków.....	4
Sens wykonywanej pracy	5
Postawy wobec pracy i życia osobistego	6

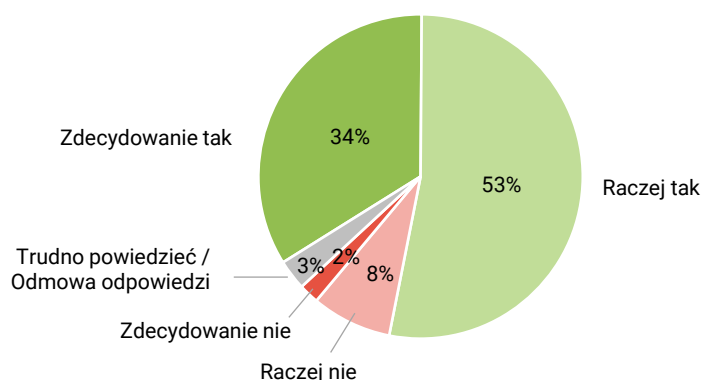
Pod koniec 2024 roku zrealizowaliśmy duże badanie sondażowe poświęcone dwóm pokoleniom młodych: generacji Y oraz generacji Z¹. Najczęściej przyjmowanym w literaturze podziałem między nimi jest rok 1995 – osoby urodzone wcześniej (począwszy od 1980 roku) wchodziły w dorosłość na przełomie tysiącleci i dlatego określa się ich mianem milleniarsi lub pokolenie Y. Następne pokolenie, czyli generacja Z, to osoby urodzone w i po 1995 roku (w naszym badaniu najmłodszym rocznikiem był 2006, ponieważ badaliśmy tylko osoby pełnoletnie). Odkąd przedstawiciele młodszej generacji, tak zwane Zetki, zaczęły wchodzić na rynek pracy, napisano mnóstwo artykułów prasowych o tym, jak zrewolucjonizują oni świat pracy, a na uczelniach zaczęły powstawać prace dyplomowe o różnicach między tymi pokoleniami, badacze zaś zastanawiają się, ile w tych doniesieniach jest prawdy. Chcąc przyjrzeć się z bliska tym dwóm generacjom młodych obecnych na rynku pracy w Polsce, postanowiliśmy oddać im głos i zapytać o kilka fundamentalnych kwestii. W niniejszym komunikacie przedstawiamy ich opinie na temat życia zawodowego.

ZADOWOLENIE Z PRACY

Wśród pracujących przedstawicieli obu generacji (77% wszystkich badanych) zdecydowana większość jest zadowolona z obecnej pracy. Co trzeci respondent jest zdecydowanie zadowolony (34%), a ponad połowa – raczej zadowolona (53%). W sumie tylko 10% młodych Polaków nie cieszy się obecną pracą, a trzy osoby na sto nie mają zdania.

CBOS

RYS. 1. Czy jest Pan(i) zadowolony(a) ze swojej obecnej pracy?



¹ Badanie „Orientacje życiowe” zostało zrealizowane metodą wywiadów bezpośrednich wspomaganymi tabletami (MOBI – 88,7%) oraz wywiadów internetowych (CAWI – 11,3%) w okresie od 11 października do 11 listopada 2024 roku na próbie dorosłych mieszkańców Polski w wieku 18–44 lata (N=1573).

Warto odnotować, że różnice między millenialsami i generacją Z nie są tak duże, jak choćby między kobietami a mężczyznami. Wśród badanych pracujących mężczyzn 37% zdecydowanie czuje satysfakcję z obecnie wykonywanej pracy, podczas gdy wśród kobiet ten odsetek wynosi 30%. Nie oznacza to, że kobiety są niezadowolone – w sumie negatywnie (zdecydowanie + raczej) swoją sytuację zawodową postrzega 12% kobiet i 9% mężczyzn. W porównaniu do młodych mężczyzn młode kobiety z mniejszym entuzjazmem wypowiadają się o swojej pracy: 55% z nich jest raczej zadowolonych, wśród mężczyzn tę odpowiedź wskazało 51%.

Największą radość ze swojej pracy czerpią młode osoby pracujące na własny rachunek (53% z nich jest zdecydowanie zadowolone) i praktykujące religijnie kilka razy w tygodniu (również 53%). Nie bez znaczenia pozostają dochody *per capita* w gospodarstwie domowym – wśród badanych z gospodarstw domowych dysponujących dochodami powyżej 6000 zł w przeliczeniu na osobę 47% jest zdecydowanie zadowolone ze swojej obecnej pracy. Z kolei najniższy udział zdecydowanie zadowolonych z obecnej pracy obserwujemy wśród najmłodszych badanych (28% osób w wieku 18–24 lata), którzy być może łączą studia z pracą, nie mają możliwości wykonywania docelowego zawodu i podejmują dorywcze prace, mniej satysfakcjonujące. Niższy niż w pozostałych grupach badanych udział całkowicie usatysfakcjonowanych notujemy też wśród pracowników administracyjno-biurowych i robotników wykwalifikowanych (obie te grupy wyróżniają się wysokim odsetkiem raczej zadowolonych), a także wśród respondentów o dochodach między 3000 zł a 3999 zł *per capita* w gospodarstwie domowym i oceniających własne warunki materialne jako średnie – w tych grupach odsetek niezadowolonych z obecnej pracy wynosi po 14%.

Jeszcze wyższe udziały niezadowolonych ze swojej pracy obserwujemy wśród młodych osób o poglądach lewicowych (15%), pracowników usług (16%), mieszkańców miast liczących powyżej 500 tys. ludności (16%), a także oceniających własne warunki materialne jako złe (22%) – zob. tabelę aneksową 1.

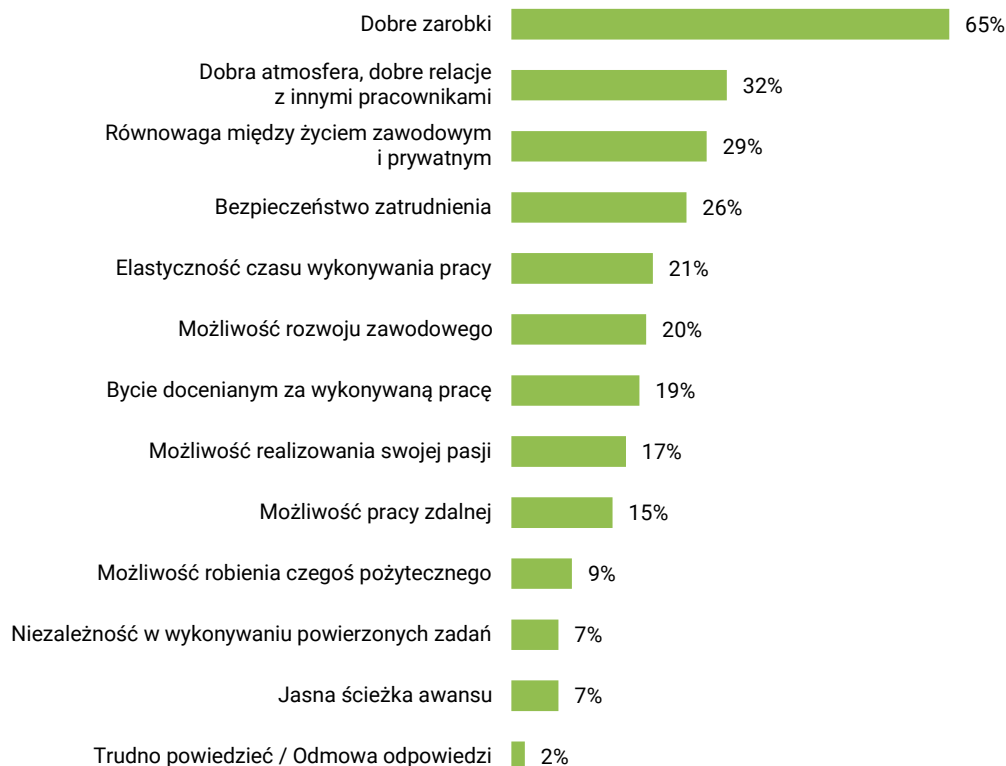
Można przypuszczać, że na zadowolenie z obecnej pracy lub jego brak wpływa to, na co badani kładą szczególny nacisk w miejscu pracy. Jeśli to, co dla nich istotne jest zapewnione, to prawdopodobnie czują się usatysfakcjonowani, a jeśli brakuje im tego, co dla nich ważne, to nie są w pełni zadowoleni. Częściowo mówią o tym odpowiedzi na pytanie zadane młodym ludziom: jakimi kryteriami kierowaliby się, gdyby teraz szukali pracy. Każdy respondent mógł wskazać maksymalnie trzy istotne dla niego kwestie z listy.

Na pierwszym miejscu zdecydowanie plasują się zarobki – wskazało je niemal dwie trzecie młodych respondentów, dwukrotnie więcej niż kolejną odpowiedź w rankingu. Prawie co trzecia osoba z pokolenia Y i generacji Z uważa, że przede wszystkim istotna jest dobra atmosfera w pracy i relacje z ludźmi (32%), a także równowaga między życiem zawodowym i prywatnym (29%). Nieco mniej osób deklaruje, że ważne jest bezpieczeństwo zatrudnienia – wskazał je blisko co czwarty badany (26%). Dla jednej piątej przedstawicieli dwóch młodych pokoleń istotna jest elastyczność czasu wykonywania pracy (21%) i możliwość rozwoju zawodowego (20%). Niewiele mniej osób wskazuje jako kluczowe bycie docenianym za wykonywaną pracę (19%), możliwość realizowania swojej pasji (17%) oraz możliwość pracy zdalnej (15%). Na końcu rankingu cech, którymi kierowaliby się badani przy poszukiwaniu pracy, jest możliwość robienia czegoś pożytecznego (9%), niezależność

w wykonywaniu powierzonych zadań (7%) i jasna ścieżka awansu (7%). Dwie osoby na sto nie wiedziały, jaką odpowiedź wybrać (2%).

CBOS

RYS. 2. Gdyby szukał(a) Pan(i) teraz pracy, co przede wszystkim byłoby dla Pana(i) istotne? Proszę wybrać nie więcej niż trzy odpowiedzi.



Odsetki nie sumują się do 100% bo badani mogli wskazać do trzech odpowiedzi

Podobnie jak w przypadku zadowolenia z pracy różnice między millenialsami i generacją Z są niewielkie. Młodszy nieco częściej zwracają uwagę na możliwość rozwoju zawodowego, realizowania swoich pasji i *work-life balance*, a starsi – bezpieczeństwo zatrudnienia i bycie docenianym za wykonywaną pracę. Nie są to jednak duże różnice i wydają się mieć większy związek ze zdobytym doświadczeniem w pracy (lub jego brakiem) niż odmiennymi wartościami przedstawicieli obu pokoleń.

Inne cechy społeczno-demograficzne wpływają na znaczenie przypisywane różnym elementom pożądanej pracy, np. mężczyźni większą wagę przywiązują do zarobków niż kobiety (69% wobec 60%). Jeszcze większy odsetek wskazań na dobre zarobki notujemy wśród młodych osób mieszkających w miastach liczących od 100 tys. do 499 tys. mieszkańców (74%) oraz wśród średniego personelu i techników (74%).

Kobiety znacznie częściej niż mężczyźni zwracają uwagę na dobrą atmosferę w miejscu pracy (37% wobec 28% wśród mężczyzn) oraz równowagę między życiem zawodowym i prywatnym (31% wobec 26%). Ponadto częściej niż pozostali wśród trzech głównych kryteriów przy wyborze pracy

równowagę wymieniają mieszkańcy największych miast (32%) i osoby z wyższym wykształceniem (32%), a im niższe wykształcenie, tym mniejszy odsetek osób wskazuje na potrzebę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Dobra atmosfera w pracy jest częściej niż w pozostałych grupach społeczno-demograficznych wymieniana jako ważne kryterium wyboru pracy przez mieszkańców miast liczących od 100 tys. do 499 tys. ludności (42%) i średni personel, techników (39%). Bezpieczeństwo zatrudnienia częściej niż pozostali młodzi respondenci podkreślają rolnicy (37%) i robotnicy wykwalifikowani (33%) – zob. tabelę aneksową 2.

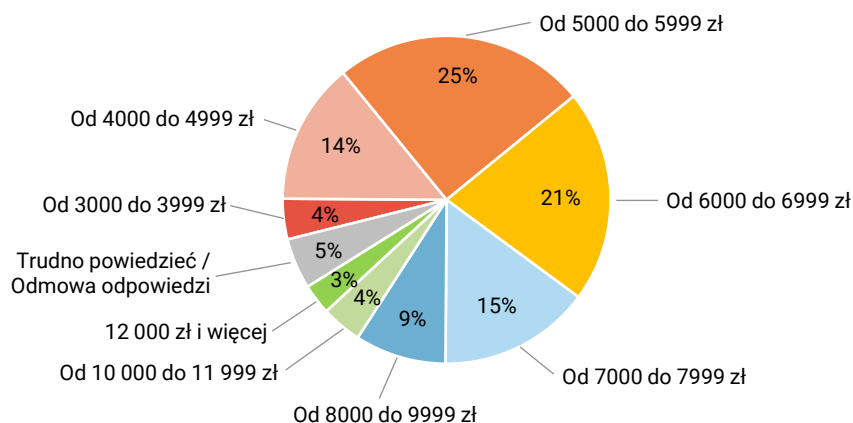
OCZEKIWANA WYSOKOŚĆ ZAROBKÓW

Wszystkim przedstawicielom generacji Y i Z, niezależnie od tego, czy obecnie pracują i ile zarabiają, zadaliśmy pytanie, jakie – ich zdaniem – zarobki netto (na rękę) pozwalają jednej osobie żyć w ich okolicy na dobrym poziomie. Samodzielne prowadzenie gospodarstwa domowego oraz okolica (wielkość miejscowości zamieszkania) odgrywają tu znaczącą rolę. Po raz kolejny różnice między generacjami Y i Z okazały się nieznaczne.

Największa część młodych przedstawicieli generacji Y i Z uważa, że – aby jedna osoba mogła utrzymać się na dobrym poziomie – konieczne są dochody w przedziale 5000–5999 zł. Ten przedział wybrało 25% osób, a niewiele mniej, bo 21%, za niezbędne uważa zarobki w przedziale od 6000 zł do 6999 zł netto. Kolejne 15% pytanych jest zdania, że – aby samodzielnie żyć na dobrym poziomie – potrzebne jest co najmniej 7000–7999 zł. Nieco mniej niż co dziesiąta osoba (9%) wyobraża sobie za konieczne dochody w wysokości 8000–9999 zł, a dalsze 7% badanych mówi o wyższych zarobkach. Tylko 4% ankietowanych uważa, że w ich okolicy można się utrzymać mając dochody netto około 3000 zł, a 14% – że wystarczą zarobki 4000–4999 zł.

CBOS

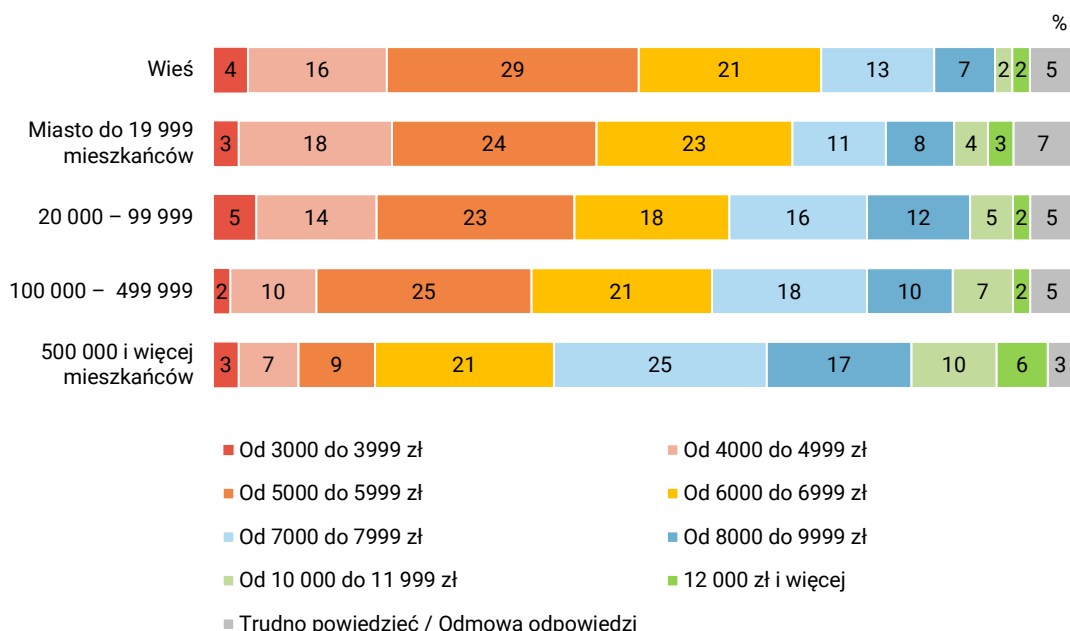
RYS. 3. Jak Pan(i) uważa, jakie zarobki NETTO (na rękę) pozwalają jednej osobie żyć w Pana(i) okolicy na dobrym poziomie?



Oceny wysokości zarobków, które pozwalają jednej osobie żyć na dobrym poziomie, znacznie różnią się w zależności od wielkości miejscowości zamieszkania ankietowanych. Na wsi blisko połowach przedstawicieli generacji Y i Z uważa za wystarczające dochody do 6999 zł netto (49%). W miastach – wraz ze wzrostem liczby ludności – coraz mniej osób wskazuje na przedział 4000–4999 zł, a więcej wybiera dochody z wyższych przedziałów. Ponad jedna trzecia młodych respondentów z miast liczących od 100 000 do 499 999 ludności uważa za konieczne do życia na dobrym poziomie zarobki powyżej 7000 zł, a w największych aglomeracjach tego samego zdania jest 57% badanych. Niewątpliwie koszty życia (np. ceny mieszkań w miejscowościach różnej wielkości) mają znaczący wpływ na postrzeganie wysokości zarobków, które pozwoliłyby jednej osobie żyć na dobrym poziomie.

CBOS

RYS. 4. Jak Pan(i) uważa, jakie zarobki NETTO (na rękę) pozwalają jednej osobie żyć w Pana(i) okolicy na dobrym poziomie?

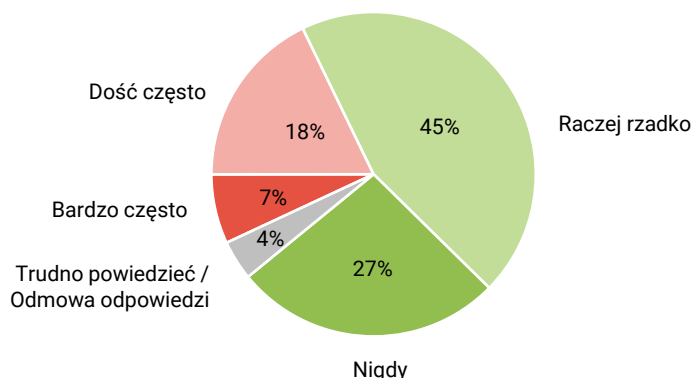


Odsetki nie sumują się do 100 z powodu zaokrągleń

SENS WYKONYWANEJ PRACY

Pracujących przedstawicieli obu generacji zapytaliśmy, jak często zdarza im się mieć poczucie, że wykonywana przez nich praca jest bez sensu. Więcej niż co czwarta osoba odpowiedziała, że nigdy jej się to nie zdarza (27%), a ponad dwie piąte ma takie wrażenie raczej rzadko (45%). Natomiast prawie jednej piątej młodych (18%) dość często zdarza się myśleć, że ich praca jest bez sensu, a siedem osób na sto ma takie poczucie bardzo często.

RYS. 5. Czy zdarza się Panu(i) mieć poczucie, że wykonywana przez Pana(ią) praca jest bez sensu?



Odsetki nie sumują się do 100 z powodu zaokrągleń

Częściej niż pozostali badani nigdy nie mają poczucia, że ich praca jest pozbawiona sensu, rolnicy (47%), robotnicy niewykwalifikowani (35%) i przedstawiciele średniego personelu, technicy (35%), a także osoby prowadzące własną działalność gospodarczą (34%). Dodatkowo relatywnie wyższe odsetki osób, które nie doświadczają bezsensu wykonywanej pracy, obserwujemy wśród młodych praktykujących religijnie raz w tygodniu (34%) i 1–2 razy w miesiącu (33%) oraz wśród respondentów z wykształceniem podstawowym (33%). Zaś najniższe odsetki wskazań na odpowiedź „nigdy”, czyli na pojawiające się przynajmniej od czasu do czasu poczucie, że wykonywana praca nie ma sensu, notujemy wśród najmłodszych badanych (20% wśród osób w wieku 18–24 lata), mieszkańców ponad półmilionowych miast (17%), respondentów deklarujących dochody *per capita* w gospodarstwie domowym poniżej 2000 zł (21%) oraz wśród w ogóle nieuczestniczący w praktykach religijnych (20%) – zob. tabelę aneksową 3.

POSTAWY WOBEC PRACY I ŻYCIA OSOBISTEGO

Na koniec bloku poświęconego sytuacji zawodowej millenialsów i generacji Z poprosiliśmy badanych o ustosunkowanie się do stwierdzeń opisujących różne zachowania związane z pracą. Wprawdzie odpowiedzi uwidocznily pewne różnice między badanymi pokoleniami, ale jednocześnie okazało się, że Zetki nie różnią się tak diametralnie od generacji millenialsów, jak bywa to przedstawiane w mediach. Zarówno przedstawiciele pokolenia Z, jak i starszego Y skłonni są zostać w pracy po godzinach, jeśli sytuacja wyjątkowo tego wymaga – z tym stwierdzeniem zgadza się 79% millenialsów i 76% młodych osób z pokolenia Z, a niewielkie różnice widoczne są w stopniu ich zdecydowania.

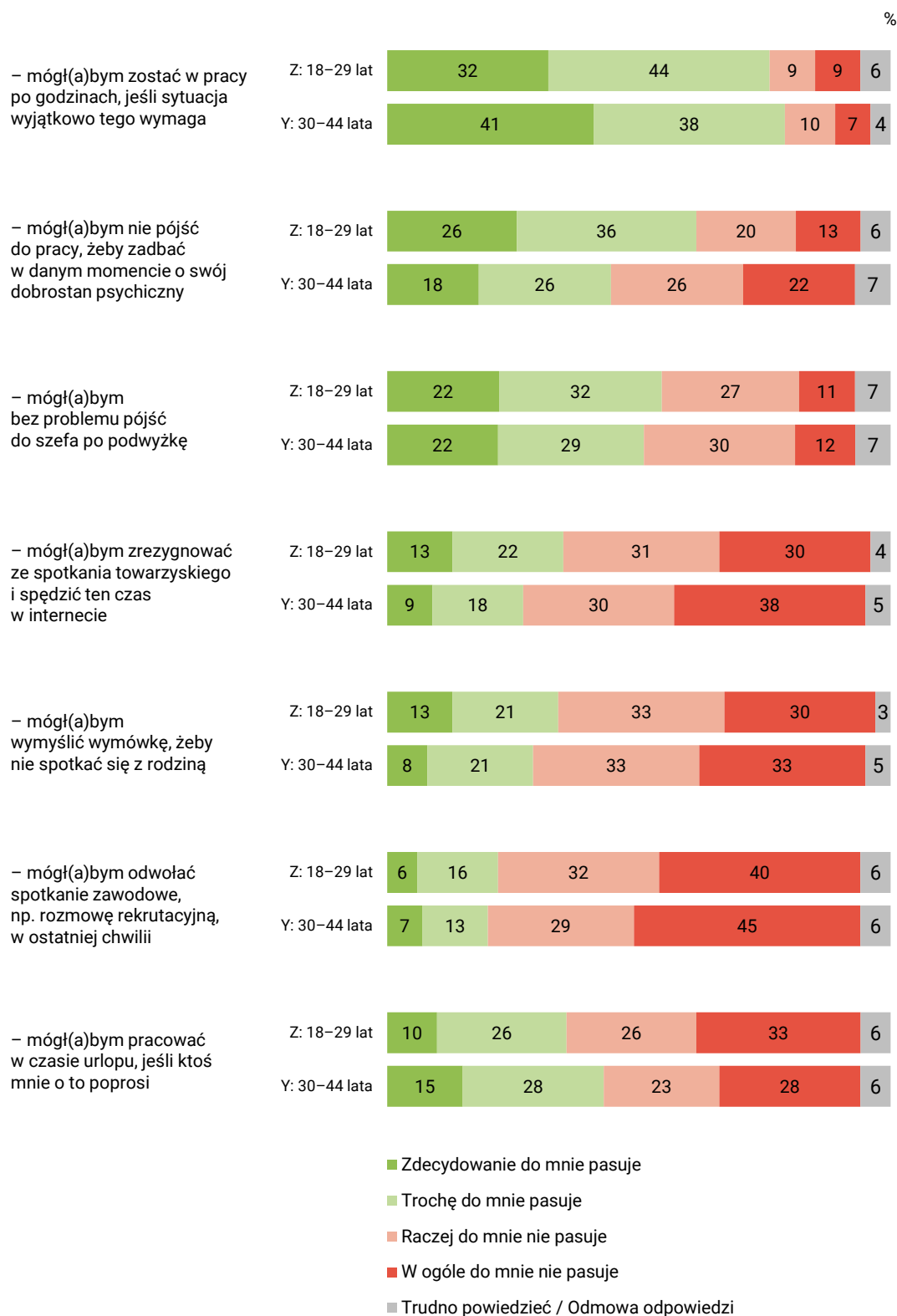
Podobne odsetki badanych z obu generacji uważają, że mogliby bez problemu pójść do szefa po podwyżkę: 51% millenialsów i 54% z generacji Z. Podobne wyniki w obu pokoleniach dotyczą również sytuacji, w której osoba odwołuje spotkanie zawodowe, np. rozmowę rekrutacyjną, w ostatniej chwili. Nie zrobiliby tak, według własnych deklaracji, 72% najmłodszych uczestników rynku pracy oraz 74% przedstawicieli pokolenia Y.

Młodzi z pokolenia Z częściej niż millenialszi zdecydowanie zgadzają się ze stwierdzeniem, że mogliby nie pójść do pracy, żeby zadbać w danym momencie o swój dobrostan psychiczny (26% wobec 18%), podczas gdy przedstawiciele starszej generacji częściej się z tym w ogóle nie zgadzają (22% wobec 13%). Sumując „zdecydowanie” i „trochę” okazuje się, że prawie dwie trzecie (62%) generacji Z stawia swój dobrostan psychiczny ponad pracę, a w pokoleniu Y robi tak 45%.

Młodzi z pokolenia Z rzadziej byliby gotowi pracować w czasie urlopu, jeśli ktoś by ich o to poprosił: 33% uważa, że takie zachowanie w ogóle do nich nie pasuje, a w pokoleniu Y ten sam pogląd podziela 28% osób. Większy odsetek millenialsów niż generacji Z w ogóle nie miałyby z tym problemu (15% wobec 10%). W sumie nieco ponad jedna trzecia pokolenia Z (36%) i ponad dwie piąte millenialsów (43%) zgodziłoby się na pracę podczas urlopu.

Ostatnie dwa stwierdzenia dotyczyły nie pracy, ale relacji z ludźmi i światem online. Większy odsetek millenialsów niż przedstawicieli generacji Z zupełnie nie odnajduje się w stwierdzeniu: „mógłbym zrezygnować ze spotkania towarzyskiego, żeby spędzić ten czas w internecie” (odpowiednio 38% wobec 30% w pokoleniu Z). Zetki w nieco większym stopniu przyznają, że to zdanie zdecydowanie do nich pasuje (13% wobec 9% wśród millenialsów), nie są to jednak duże różnice między generacjami.

Jeszcze bardziej zniuansowane są różnice, jak chodzi o spotkania z rodziną. Większość obu generacji nie szuka wymówek, aby uniknąć spotkania – 63% badanych z pokolenia Z i 66% millenialsów uważa, że takie zachowanie do nich nie pasuje. Spośród pozostałych to młodzi z pokolenia Z nieco częściej przyznają, że są w stanie wymyślić powód, aby nie spotkać się z rodziną (13% wobec 8%).

RYS. 6. W jakim stopniu poniższe stwierdzenia Pana(ia) opisują:


Odsetki nie sumują się do 100 z powodu zaokrągleń



Najważniejszym kryterium przy wyborze miejsca pracy jest dla młodych wynagrodzenie. W dalszej kolejności zwracają uwagę na dobrą atmosferę w pracy, dobre relacje z innymi pracownikami oraz równowagę między życiem zawodowym i prywatnym. Pieniądze, jakie, zdaniem przedstawicieli generacji Y i Z, pozwalają jednej osobie utrzymać się na dobrym poziomie to 5000–5999 zł netto. Wraz ze wzrostem wielkości miejsca zamieszkania millenialsów i generacji Z rośnie średni dochód uznawany przez młodych za niezbędny do życia w ich okolicy.

Różnice w postawach dotyczących życia zawodowego, w tym kryteriów wyboru miejsca pracy i oczekiwanych zarobków między millenialsami i generacją Z okazały się znacznie mniejsze niż przedstawiane w doniesieniach prasowych. Być może, gdyby z analiz wyłączyć roczniki będące na styku dwóch pokoleń i porównać najmłodszych przedstawicieli generacji Z oraz najstarszą część pokolenia Y, różnice byłyby bardziej widoczne.

TABELA 1

		Czy jest Pan(i) zadowolony(a) ze swojej obecnej pracy?					Liczba osób
		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć/ Odmowa odpowiedzi	
		%	%	%	%	%	
Ogółem		34	53	8	2	3	1212
Płeć	Mężczyźni	37	51	8	1	3	610
	Kobiety	30	55	8	4	3	602
Wiek	18–24 lata	28	50	10	6	5	137
	25–29	33	54	9	2	2	157
	30–34	32	56	6	2	3	299
	35–39	35	53	8	1	2	239
	40–44	36	50	7	2	4	380
Wiek – zrekodowany	Z: 18–29 lat	31	52	10	4	4	294
	Y: 30–44 lata	35	53	7	2	3	918
Miejsce zamieszkania	Wieś	33	55	5	3	3	510
	Miasto do 19 999	39	49	6	1	5	166
	20 000 – 99 999	31	56	10	2	2	233
	100 000 – 499 999	34	49	10	2	6	164
	500 000 i więcej mieszk.	33	49	12	4	2	139
Wykształcenie	Podstawowe/gimnazjalne	41	46	14			33
	Zasadnicze zawodowe	34	53	7	2	4	152
	Średnie	32	55	7	3	4	506
	Wyższe	34	51	8	3	3	521
Grupa społeczna i zawodowa	Kadra kier., spec. z wyższym wyksz.	37	46	10	2	4	273
	Średni personel, technicy	40	51	4	1	4	88
	Pracownicy adm.-biurowi	28	60	7	2	3	243
	Pracownicy usług	30	52	11	5	3	220
	Robotnicy wykwalifikowani	26	64	6	1	3	149
	Robotnicy niewykwalifik.	32	59	6	1	1	68
	Rolnicy	43	50	4	3		28
	Pracujący na własny rach.	53	43	3	1		107
	Uczniowie i studenci	41	30	9	11	9	21
	Zajmujący się domem i inni		55	16	7	23	9
Sytuacja osobista	W związku małżeńskim	36	52	6	2	4	568
	W związku nieformalnym	32	50	11	4	2	335
	Wolny(a)	30	55	7	3	5	288
Dochody na jedną osobę	Do 1999 zł	38	53	6	1	3	125
	Od 2000 do 2999 zł	29	56	10	3	2	146
	Od 3000 do 3999 zł	25	57	10	4	4	209
	Od 4000 do 5999 zł	30	57	8	2	3	309
	6000 zł i więcej	47	43	8	1	1	191
	Trudno powiedzieć	41	46	5	2	7	69
	Odmowa odpowiedzi	33	52	5	4	7	163
Ocena własnych warunków materialnych	Złe	30	41	15	7	7	54
	Średnie	21	60	12	2	5	360
	Dobre	39	50	5	2	2	798
Udział w praktykach religijnych	Kilka razy w tygodniu	53	37	4	2	4	54
	Raz w tygodniu	34	52	6	3	4	259
	1–2 razy w miesiącu	31	60	6	2	2	149
	Kilka razy w roku	28	60	9	1	2	319
	W ogóle nie uczestniczy	36	48	10	3	3	377
Poglądy polityczne	Lewica	29	53	11	4	3	320
	Centrum	35	56	6	1	2	246
	Prawica	34	52	8	3	3	361
	Trudno powiedzieć	36	51	7	0	5	194

TABELA 2

		Gdyby szukał(a) Pan(i) teraz pracy, co przede wszystkim byłoby dla Pana(i) istotne? Proszę wybrać nie więcej niż trzy odpowiedzi:													Liczba osób
		Dobre zarobki	Możliwość rozwoju zawodowego	Możliwość realizowania swojej pasji	Możliwość pracy zdalnej	Bezpieczeństwo zatrudnienia	Dobra atmosfera, dobre relacje z innymi pracownikami	Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym	Bycie docenianym za wykonywaną pracę	Niezależność w wykonywaniu powierzonych zadań	Możliwość robienia czegoś pożytecznego	Elastyczność czasu wykonywania pracy	Jasna ścieżka awansu	Trudno powiedzieć/ Odmowa odpowiedzi	
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Ogółem		65	20	17	15	26	32	29	19	7	9	21	7	2	1573
Płeć	Mężczyźni	69	20	17	14	24	28	26	19	9	11	19	8	2	792
	Kobiety	60	21	17	15	28	37	31	19	5	6	23	6	1	781
Wiek	18–24 lata	64	22	30	16	21	32	32	16	7	8	22	8	1	332
	25–29	68	24	15	14	26	32	31	17	5	7	20	10	2	194
	30–34	63	21	14	15	25	31	27	18	7	12	24	8	1	354
	35–39	65	19	12	17	28	28	31	21	9	10	18	6	2	274
	40–44	65	17	14	12	29	36	25	22	8	6	20	6	2	419
Wiek – zrekodowany	Z: 18–29 lat	65	23	24	15	23	32	31	16	7	8	21	9	1	526
	Y: 30–44 lata	64	19	14	15	27	32	27	20	8	9	21	7	2	1047
Miejsce zamieszkania	Wieś	63	20	16	12	28	33	28	19	8	10	21	8	2	697
	Miasto do 19 999	63	18	16	11	20	33	26	20	4	4	23	9	4	217
	20 000 – 99 999	63	20	18	18	22	28	31	21	10	7	19	9	2	287
	100 000 – 499 999	74	24	18	13	27	42	28	19	3	10	19	6	2	207
	500 000 i więcej mieszk.	65	22	19	25	29	25	32	15	10	10	22	5	1	165
Wykształcenie	Podstawowe / gimnazjalne	68	23	26	18	20	22	17	15	3	8	21	6	6	107
	Zasadnicze zawodowe	57	17	12	6	31	29	24	22	10	9	21	7	3	209
	Średnie	63	22	17	13	27	36	29	18	6	9	21	7	2	674
	Wyższe	68	19	17	19	23	31	32	19	9	8	21	9	0	583
Grupa społeczna i zawodowa	Kadra kier., spec. z wyższym wyksz.	66	24	20	18	22	30	31	22	8	11	19	9	0	285
	Średni personel, technicy	74	23	12	10	28	39	30	18	7	15	9	13	1	92
	Pracownicy adm.-biurowi	68	21	11	19	31	34	29	18	5	4	20	8	1	251
	Pracownicy usług	63	17	16	11	29	35	27	18	6	7	21	8	1	240
	Robotnicy wykwalifikowani	65	21	11	10	33	34	21	16	12	8	24	8	0	158
	Robotnicy niewykwalifik.	67	18	8	6	24	38	28	30	4	10	26	7	1	88
	Rolnicy	61	9	8	8	37	26	11	9	7	15	28	5	3	32
	Pracujący na własny rach.	64	10	24	16	20	24	33	25	10	10	23	3		109
	Bezrobotni	62	20	9	13	31	26	20	26	4	12	10	1	5	53
	Uczniowie i studenci	62	23	34	21	16	31	34	12	10	8	23	6	3	175
	Zajmujący się domem i inni	45	27	15	9	16	33	34	18	10	6	28	5	9	70

TABELA 2 cd.

		Gdyby szukał(a) Pan(i) teraz pracy, co przede wszystkim byłoby dla Pana(i) istotne? Proszę wybrać nie więcej niż trzy odpowiedzi:													Liczba osób
		Dobre zarobki	Możliwość rozwoju zawodowego	Możliwość realizowania swojej pasji	Możliwość pracy zdalnej	Bezpieczeństwo zatrudnienia	Dobra atmosfera, dobre relacje z innymi pracownikami	Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym	Bycie docenianym za wykonywaną pracę	Niezależność w wykonywaniu powierzonych zadań	Możliwość zrobienia czegoś pożytecznego	Elastyczność czasu wykonywania pracy	Jasna ścieżka awansu	Trudno powiedzieć/ Odmowa odpowiedzi	
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
Ogółem		65	20	17	15	26	32	29	19	7	9	21	7	2	1573
Sytuacja osobista	W związku małżeńskim	63	19	14	16	27	33	32	18	8	7	22	6	2	642
	W związku nieformalnym	70	23	19	13	27	30	27	19	7	11	20	9	1	459
	Wolny(a)	64	19	20	15	22	33	26	20	7	8	21	8	2	443
Dochody na jedną osobę	Do 1999 zł	59	17	12	17	25	32	25	18	9	8	27	8	1	196
	Od 2000 do 2999 zł	66	14	15	13	29	36	29	25	6	7	27	7	1	184
	Od 3000 do 3999 zł	64	26	18	15	28	31	26	17	10	9	21	8	1	252
	Od 4000 do 5999 zł	64	22	16	13	24	35	30	17	6	10	21	8	1	359
	6000 zł i więcej	69	19	19	21	24	32	31	20	6	8	19	6		223
	Trudno powiedzieć	65	22	25	11	28	29	32	18	6	10	13	4	4	146
	Odmowa odpowiedzi	64	20	17	12	25	30	27	20	9	8	16	8	5	213
Ocena własnych warunków materialnych	Złe	62	17	17	11	22	27	23	22	4	14	14	7	1	85
	Średnie	65	18	13	13	29	33	27	19	9	8	23	9	2	456
	Dobre	64	21	19	16	24	32	30	19	7	8	21	7	2	1033
Udział w praktykach religijnych	Kilka razy w tygodniu	46	17	18	22	22	29	26	19	7	8	32	6	1	72
	Raz w tygodniu	60	24	16	12	28	37	27	19	7	9	19	9	1	330
	1–2 razy w miesiącu	65	22	15	13	25	29	26	25	7	7	27	6	1	183
	Kilka razy w roku	68	19	15	14	29	35	30	22	8	7	21	7	1	406
	W ogóle nie uczestniczy	67	19	20	17	24	30	30	16	9	11	20	8	1	508
Poglądy polityczne	Lewica	65	20	20	17	25	33	28	16	7	11	22	10	0	419
	Centrum	69	21	17	15	24	34	31	20	8	6	19	8	1	312
	Prawica	62	22	15	14	24	30	29	20	10	10	23	8	1	456
	Trudno powiedzieć	67	15	18	14	31	34	26	20	6	6	20	3	3	269

TABELA 3

		Czy zdarza się Panu(i) mieć poczucie, że wykonywana przez Pana(ią) praca jest bez sensu?					Liczba osób
		Bardzo często	Dość często	Raczej rzadko	Nigdy	Trudno powiedzieć/ Odmowa odpowiedzi	
		%	%	%	%	%	
Ogółem		7	18	45	27	4	1212
Płeć	Mężczyźni	7	18	44	28	4	610
	Kobiety	7	19	45	26	4	602
Wiek	18–24 lata	9	22	45	20	4	137
	25–29	7	23	43	24	2	157
	30–34	7	16	44	27	5	299
	35–39	8	19	46	26	2	239
	40–44	5	16	45	30	4	380
Wiek – zrekodowany	Z: 18–29 lat	8	23	44	22	3	294
	Y: 30–44 lata	6	17	45	28	4	918
Miejsce zamieszkania	Wieś	6	19	43	30	2	510
	Miasto do 19 999	7	16	39	27	11	166
	20 000 – 99 999	7	21	44	23	4	233
	100 000 – 499 999	7	14	46	29	4	164
	500 000 i więcej mieszk.	9	19	54	17	1	139
Wykształcenie	Podstawowe / gimnazjalne	11	17	39	33		33
	Zasadnicze zawodowe	5	22	37	29	7	152
	Średnie	6	16	47	28	3	506
	Wyższe	8	19	44	25	4	521
Grupa społeczna i zawodowa	Kadra kier., spec. z wyższym wyksz.	7	17	45	28	4	273
	Średni personel, technicy	2	24	39	35		88
	Pracownicy adm.-biurowi	7	19	44	25	5	243
	Pracownicy usług	12	15	46	24	3	220
	Robotnicy wykwalifikowani	8	19	45	23	6	149
	Robotnicy niewykwalifik.	1	25	38	35	2	68
	Rolnicy		18	36	47		28
	Pracujący na własny rach.	4	12	49	34	1	107
	Uczniowie i studenci	8	22	61		9	21
	Zajmujący się domem i inni		22	52	9	16	9
Sytuacja osobista	W związku małżeńskim	7	15	45	29	5	568
	W związku nieformalnym	8	22	44	24	2	335
	Wolny(a)	6	19	44	26	4	288
Dochody na jedną osobę	Do 1999 zł	7	24	44	21	5	125
	Od 2000 do 2999 zł	9	17	43	29	2	146
	Od 3000 do 3999 zł	6	20	43	30	2	209
	Od 4000 do 5999 zł	7	19	48	24	3	309
	6000 zł i więcej	8	15	45	30	1	191
	Trudno powiedzieć	5	16	44	28	7	69
	Odmowa odpowiedzi	4	15	42	28	11	163
Ocena własnych warunków materialnych	Złe	8	40	23	26	4	54
	Średnie	7	23	46	19	5	360
	Dobre	7	14	45	30	3	798
Udział w praktykach religijnych	Kilka razy w tygodniu	9	23	38	29	2	54
	Raz w tygodniu	5	18	40	34	3	259
	1–2 razy w miesiącu	3	18	40	33	6	149
	Kilka razy w roku	5	15	51	26	2	319
	W ogóle nie uczestniczy	10	20	47	20	3	377
Poglądy polityczne	Lewica	10	19	45	25	2	320
	Centrum	4	18	48	27	2	246
	Prawica	7	19	46	25	4	361
	Trudno powiedzieć	6	16	37	35	7	194