



Rafał Muster

BEZROBOTNI Z POKOLENIA *BABY BOOMERS* I POKOLENIA Z

RÓŻNICE GENERACYJNE A GOTOWOŚĆ
DO FUNKCJONOWANIA W REALIACH
ZMIENIAJĄCEGO SIĘ RYNKU PRACY
– NA PRZYKŁADZIE RUDY ŚLĄSKIEJ



UNIWERSYTET ŚLĄSKI
WYDAWNICTWO

RAFAŁ MUSTER

– socjolog, dr hab., prof. Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Habilitację uzyskał w 2016 roku na podstawie monotematycznego cyklu publikacji „Procesy zachodzące na rynku pracy – ze szczególnym uwzględnieniem województwa śląskiego. Diagnoza kategorii osób defaworyzowanych na rynku pracy”. Koordynator merytoryczny i uczestnik wielu projektów badawczych związanych z analizami procesów zachodzących na lokalnych i regionalnych rynkach pracy. Autor ośmiu opublikowanych raportów z badań rynku pracy i ponad stu artykułów z problematyki rynku pracy oraz zarządzania zasobami ludzkimi. Uczestnik licznych konferencji – zarówno o zasięgu ogólnopolskim, jak i międzynarodowym. Cyklicznie współpracuje z publicznymi służbami zatrudnienia w zakresie badań rynku pracy.

Bezrobotni z pokolenia Baby Boomers i pokolenia Z

Różnice generacyjne a gotowość do funkcjonowania
w realiach zmieniającego się rynku pracy –
na przykładzie Rudy Śląskiej

Rafał Muster

Bezrobotni z pokolenia Baby Boomers i pokolenia Z

Różnice generacyjne a gotowość do funkcjonowania
w realiach zmieniającego się rynku pracy –
na przykładzie Rudy Śląskiej

Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego • Katowice 2022

[Kup książkę](#)

Recenzent
Katarzyna Głębicka-Auleytner



Wojewódzki Urząd Pracy
w Katowicach

Patron honorowy

[Kup książkę](#)

Spis treści

Wstęp	7
Rozdział 1. Pokoleniowe zróżnicowanie pracowników	11
1.1. Pokolenie – ustalenia definicyjne	11
1.2. Charakterystyka wybranych pokoleń z perspektywy funkcjonowania w przestrzeni rynku pracy	13
1.2.1. Pokolenie Baby Boomers	13
1.2.2. Pokolenie Z	16
1.3. Problemy i wyzwania aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych poniżej 30 i powyżej 50 roku życia	18
Rozdział 2. Funkcjonowanie rynku pracy	23
2.1. Zmiany zachodzące na rynku pracy	23
2.2. Bezrobocie i rynek pracy jako przedmiot badań społecznych.....	25
2.3. Rola publicznych służb zatrudnienia w analizowaniu sytuacji na rynku pracy	30
Rozdział 3. Bezrobocie w Rudzie Śląskiej na tle procesów demograficznych	33
3.1. Ruda Śląska – portret demograficzny miasta.....	33
3.2. Bezrobocie jako problem społeczny w Rudzie Śląskiej	38
Rozdział 4. Różnice generacyjne a gotowość osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z do funkcjonowania w realiach zmieniającego się rynku pracy w Rudzie Śląskiej	45
4.1. Założenia metodologiczne oraz cele zrealizowanych badań wśród osób bezrobotnych	45
4.2. Analiza wyników badań przeprowadzonych wśród osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z	47
4.2.1. Cechy społeczno-demograficzne badanych osób bezrobotnych	47
4.2.2. Motywy rejestrowania się osób bezrobotnych w powiatowym urzędzie pracy.....	50
4.2.3. Powody rezygnacji z pracy	53

4.2.4. System wartości osób bezrobotnych	54
4.2.5. Przedstawiciele pokoleń Baby Boomers i Z w sytuacji poszukiwania pracy.....	55
4.2.6. Czynniki istotne dla pracodawców – opinie osób bezrobotnych	58
4.2.7. Plany osób bezrobotnych dotyczące podnoszenia kwalifikacji zawodowych	59
4.2.8. Możliwość rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej.....	60
4.2.9. Kompetencje cywilizacyjne osób bezrobotnych	61
4.2.10. Mobilność przestrzenna osób bezrobotnych	65
4.2.11. Opinie osób bezrobotnych o swoich atutach na rynku pracy	68
4.2.12. Aprobata i dezaprobata wybranych sytuacji w pracy.....	69
4.2.13. Dualność rynku pracy a oczekiwania osób bezrobotnych wobec pracodawców.....	70
4.2.14. Preferowane czynniki motywacji	75
4.2.15. Preferowane sposoby komunikacji	80
4.2.16. Lojalność respondentów wobec pracodawców	81
4.2.17. Wzajemne uczenie się starszych i młodszych pracowników – perspektywa funkcjonowania bezrobotnych w pokoleniowo zróżnicowanych zespołach pracowniczych	83
Rozdział 5. Podsumowanie i rekomendacje.....	89
5.1. Podsumowanie badań empirycznych	89
5.2. Rekomendacje	93
Zakończenie	95
Aneks – kwestionariusz wywiadu wykorzystany podczas badania osób bezrobotnych	97
Bibliografia	113
Literatura	113
Akty prawne	121
Źródła internetowe.....	121
Spis tabel i wykresów	123

Wstęp

Wiek jest jedną z kluczowych zmiennych różnicujących osoby w przestrzeni rynku pracy – dotyczy to nie tylko osób pracujących, ale także bezrobotnych. Zróżnicowanie wiekowe implikuje różne motywy podejmowania i świadczenia pracy, ma wpływ na odmienne aspiracje zawodowe. Przekłada się także na różnice w oczekiwaniach względem pracodawców, inne czynniki motywujące, czy wreszcie determinanty satysfakcji z pracy. Wskazuje się na liczne przyczyny pozostawiania bez pracy osób młodszych oraz starszych wiekiem, ale także mówi się o różnych skutkach bezrobocia w zależności od kryterium wieku. W przypadku osób bezrobotnych czynnik pokoleniowego zróżnicowania będzie o tyle istotny, że może stanowić ważną zmienną wpływającą na potencjalne korzystanie z odpowiednich instrumentów i usług aktywizacji zawodowej – co wynika z obowiązujących przepisów określonych w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2021 r., poz. 1100, z późn. zm.). Uwzględnienie pokoleniowego zróżnicowania potencjalnych kandydatów na pracowników wpływa na wzrost efektywności wykorzystania środków publicznych podczas aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, ale – co ważne – jest także przejawem budowy partnerstwa pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przestrzeni rynku pracy.

O ile problem pokoleniowego zróżnicowania pracowników leży u podstaw licznych rozważań naukowych (por. np. Rogozińska-Pawełczyk, red., 2014; Wiktorowicz, Warwas, 2016; Mendryk, 2019), o tyle kwestie odnoszące się *sensu stricto* do różnorodności pokoleniowej osób bezrobotnych nie stanowią zbyt często przedmiotu badań empirycznych. Uzasadnione będzie stwierdzenie, że dotychczasowe badania realizowane wśród osób bezrobotnych nawiązywały do specyfiki funkcjonowania i problemów aktywizacji zawodowej poszczególnych kohort wiekowych osób bezrobotnych. Badania uwzględniające wiek bezrobotnych dotyczyły najczęściej albo specyfiki funkcjonowania młodszej części osób bezrobotnych, tj. do 25 lub 30 roku życia, albo – starszej, tj. osób po 50 roku życia. Tym samym wyniki realizowanych dotychczas projektów badawczych w głównej mierze miały na celu ukazanie specyfiki funkcjonowania określonej, tylko jednej kategorii wiekowej bezrobotnych. Nie dokonywano natomiast porównań międzygeneracyjnych, ponieważ projekty te *de facto* ogniskowały się wyłącznie na jednej kategorii wiekowej badanych bezrobotnych. Dlatego wydaje się uzasadnione postawienie tezy o deficycie badań, odnoszących się do problematyki generacyjnego zróżnicowania bezrobotnych – szczególnie w aspekcie ukazania oczekiwań różnych grup

wiekowych osób pozostających bez pracy wobec potencjalnych działań z zakresu aktywizacji zawodowej.

W literaturze przedmiotu funkcjonuje nawet termin „zarządzanie wiekiem”. Pojęcie to oznacza „realizację różnorodnych działań, które pozwalają na bardziej racjonalne i efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach dzięki uwzględnianiu potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku” (Liwiński, Sztanderska, 2010: 3). W pracach poświęconych omawianemu tematowi możemy także znaleźć szereg przykładów tzw. dobrych praktyk zarządzania wiekiem (por. np. Waligóra, 2018). Tymczasem niewątpliwie zasadne będzie odniesienie tego pojęcia nie tylko do osób pracujących, ale także do bezrobotnych – przede wszystkim w kontekście ukazania problemów aktywizacji zawodowej i społecznej osób w różnym wieku, także w zakresie diagnozy ich oczekiwań wobec rynku pracy i pracodawców.

Wyniki tego typu analiz mają wymiar praktycznie użyteczny i mogą zostać wykorzystane jako podstawa formułowania wniosków przydatnych do realizacji działań z zakresu integracji i reintegracji zawodowej zróżnicowanych wiekowo bezrobotnych, zarówno na poziomie lokalnym, regionalnym, jak i krajowym. Pomoże to w dedykowaniu określonego wsparcia różnym grupom wiekowym potencjalnych pracowników. Uwzględniając specyfikę bezrobotnych, związaną ze zróżnicowaniem generacyjnym, trafniej będzie można tworzyć modele wsparcia kierowane do różnych grup wiekowych. To z kolei powinno zwiększyć wskaźniki efektywności podejmowanych działań o charakterze aktywizującym. Co więcej, jeżeli pracodawcy nie lekceważą oczekiwań pokoleniowo zróżnicowanych bezrobotnych, którzy poszukują pracy i stanowią istotny rezerwuariusz siły roboczej, to można spodziewać się w przyszłości wzrostu poziomu ich lojalności, zmniejszenia wskaźników fluktuacji oraz pełniejszej satysfakcji z pracy. Wzięcie pod uwagę zróżnicowanych oczekiwań bezrobotnych nie świadczy o podmiotowym traktowaniu osób pozostających bez pracy, które mają określone nastawienie względem przyszłego miejsca pracy, ale jest przejawem humanizacji stosunków pracy. Przy czym oczekiwania te wcale nie odnoszą się – jak sądzi część pracodawców – tylko do wymiaru finansowego, mają one bowiem zdecydowanie szerszy wymiar. Próba uwzględniania oczekiwań artykułowanych przez bezrobotnych jest przejawem dążenia do partnerstwa pomiędzy stroną popytową (pracodawcy) a stroną podażową (zasób siły roboczej) na rynku pracy. Uwzględnianie postulatów artykułowanych przez bezrobotnych poszukujących pracy wpłynie także na zmniejszenie wskaźników fluktuacji personelu oraz wzrost poziomu efektywności. Zatem korzyści odniosą także pracodawcy.

W monografii podjęto próbę ukazania różnic – na podstawie zrealizowanych badań empirycznych w Rudzie Śląskiej – pomiędzy oczekiwaniami wobec pracodawców u bezrobotnych z pokolenia Baby Boomers (urodzeni przed 1965 rokiem) oraz bezrobotnych z pokolenia Z (urodzeni po 1989). Tym samym starano się

ukazać różnice pomiędzy starszą a młodszą generacją osób bezrobotnych, które ze względu na metrykę urodzenia mogą doświadczać dyskryminacji w dostępie do ofert pracy, co dotyczy zwłaszcza osób z pokolenia Baby Boomers. Ta część pracy, odnosząca się do zaprezentowania wyników badań empirycznych, stanowi zasadniczą część publikacji. Wyniki zrealizowanych, reprezentatywnych badań socjologicznych stały się podstawą do sformułowania rekomendacji.

Można spodziewać się, że zmiany demograficzne związane z procesem starzenia się społeczeństwa w coraz większym stopniu będą determinować sytuację na rynku pracy – szczególnie w zakresie dostępności podaży zasobów pracy. Trendy demograficzne są jednoznaczne – wyraźnie można wskazać na rosnącą dostępność potencjalnych pracowników po 55 roku życia (por. Jamka, 2009: 44; Lewandowski, Rutkowski, red., 2017: 11; Chomątkowska, Żarczyńska-Dobiesz, 2018: 38; Kawka, 2018: 117). Z kolei zwiększający się udział ludności w wieku przedemerytalnym i emerytalnym, przy jednoczesnym zmniejszaniu się liczby młodzieży rozpoczynającej aktywność zawodową, wpłynie na konieczność przeorientowania strategii zatrudniania nowych pracowników przez pracodawców. Implikacją tych zjawisk będzie coraz powszechniejsze funkcjonowanie zespołów pracowniczych znacząco różniących się wiekiem i implementowanie procedur zarządzania wiekiem. Jak podkreśla się w literaturze przedmiotu, następujące bardzo szybko zjawiska demograficzne „uświadomią przedsiębiorcom, że nie jest to kolejny trend, ale bezdyskusyjna konieczność” (Koptiew, 2014: 237). Wydaje się zasadne postawienie tezy, że przy odpowiednio realizowanej polityce personalnej będzie można to wykorzystać jako czynnik zwiększenia przewagi konkurencyjnej, ponieważ członkowie tych zespołów będą się uzupełniać i wzajemnie uczyć od siebie.

Można przypuszczać, że przedsiębiorcy po kryzysie gospodarczym wywołanym globalną pandemią COVID-19 ponownie zwiększą zatrudnienie, poszukując nowych, potrzebnych pracowników także wśród osób bezrobotnych. Znajomość oczekiwań różnych grup wiekowych bezrobotnych wobec pracodawców i potencjalnego miejsca pracy przyniesie natomiast szereg korzyści zarówno pracodawcom, jak i pracownikom.

Zasadniczym celem książki jest przedstawienie wyników badań empirycznych, które były próbą ukazania problematyki pokoleniowego zróżnicowania osób bezrobotnych na rynku pracy. W szczególności analizowano, w jaki sposób wiek – jako zmienna niezależna – różnicuje gotowość do uczestnictwa w działaniach z zakresu aktywizacji zawodowej, a także wpływa na potencjalne motywy świadczenia pracy.

Monografia składa się z pięciu rozdziałów. W rozdziale pierwszym dokonano próby zdefiniowania pojęcia „pokolenie”. Scharakteryzowano także czynniki wyróżniające przedstawicieli pokolenia Baby Boomers oraz pokolenia Z głównie z punktu funkcjonowania ich w obszarze rynku pracy. Odniesiono się również do kwestii związanych z problemami aktywizacji zawodowej bezrobotnych należących do tych dwóch pokoleń. W rozdziale drugim omówiono zmiany zachodzące na

ryнку pracy – przede wszystkim w aspekcie potencjalnego funkcjonowania osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z. W tej części monografii zjawisko bezrobocia przedstawiono także w kategoriach przedmiotu badań socjologicznych, wskazując na rolę publicznych służb zatrudnienia w analizach rynku pracy. Rozdział trzeci opisuje problem bezrobocia na lokalnym rynku pracy w Rudzie Śląskiej (gdzie przeprowadzono badania) na tle następujących procesów demograficznych. W rozdziale czwartym zaprezentowano natomiast cząstkowe wyniki zrealizowanego na lokalnym rynku pracy w Rudzie Śląskiej projektu badawczego dotyczącego problemu pokoleniowego zróżnicowania podaży zasobów pracy. Badania zostały zainicjowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej (PUP Ruda Śląska) i sfinansowane ze środków Funduszu Pracy. Autor niniejszej monografii był koordynatorem merytorycznym tego projektu badawczego¹. Jeden z segmentów badań odnosił się do osób bezrobotnych, a podstawową zmienną różnicującą był ich wiek. Gromadzone dane empiryczne były agregowane w cztery kategorie respondentów – reprezentantów pokoleń, tj. Baby Boomers, X, Y i Z. W monografii skoncentrowano się na ukazaniu różnic i podobieństw pomiędzy przedstawicielami najbardziej oddalonych od siebie (biorąc pod uwagę metrykę urodzenia) pokoleń Baby Boomers i Z, ponieważ to w ich przypadku różnice te są najbardziej widoczne. W rozdziale empirycznym przedstawiono m.in. oczekiwania osób bezrobotnych wobec pracodawców – szczególnie w aspektach zmieniającego się rynku pracy. W związku z tym, że zrealizowany projekt badawczy ma wymiar aplikacyjny i wyniki analiz mogą stanowić podstawę podejmowania działań z zakresu usprawniania mechanizmów rynku pracy, to w rozdziale piątym sporządzono katalog propozycji rekomendacji wraz z ich potencjalnymi adresatami.

¹ Autor od 2005 roku współpracuje z publicznymi służbami zatrudnienia, koordynując realizację licznych przedsięwzięć badawczych związanych z analizami rynku pracy. Efekty tych badań przedstawiono w raportach badawczych, które zostały opublikowane (por. Muster, 2007, 2009b, 2009c, 2014).

Spis tabel i wykresów

- Tabela 1. Liczba mieszkańców Rudy Śląskiej
- Tabela 2. Przyrost naturalny w Rudzie Śląskiej na 1000 ludności
- Tabela 3. Liczba mieszkańców Rudy Śląskiej powyżej 45 roku życia
- Tabela 4. Wskaźnik obciążenia demograficznego – ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym
- Tabela 5. Wskaźnik obciążenia demograficznego – ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym
- Tabela 6. Stopa bezrobocia – Ruda Śląska na tle województwa śląskiego i kraju (w proc.)
- Tabela 7. Udział kobiet oraz osób do 30 i powyżej 50 roku życia w strukturze bezrobocia w Rudzie Śląskiej (w proc.)
- Tabela 8. Struktura wykształcenia osób bezrobotnych z Rudy Śląskiej (w proc.)
- Tabela 9. Bezrobotni z Rudy Śląskiej zarejestrowani według czasu pozostawania bez pracy
- Tabela 10. Bezrobotni z Rudy Śląskiej według stażu pracy
- Tabela 11. Udział osób bezrobotnych z Rudy Śląskiej zarejestrowanych według grup wieku w liczbie ludności w tym wieku (w proc.)
- Tabela 12. Płeć badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z
- Tabela 13. Poziom wykształcenia badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z
- Tabela 14. Czas pozostawania bez pracy badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z
- Tabela 15. Główne powody rejestrowania się osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej
- Tabela 16. Czynniki, które w opiniach osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z w zasadniczy sposób wpływają na pozostawanie bez pracy
- Tabela 17. Powody rezygnacji z pracy wskazywane przez osoby bezrobotne z pokoleń Baby Boomers i Z
- Tabela 18. Wartości, które zdaniem badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z, są szczególnie cenne w życiu człowieka

- Tabela 19. Podział badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z ze względu na to, czy poszukują pracy
- Tabela 20. Częstotliwość poszukiwania pracy przez badane osoby bezrobotne z pokoleń Baby Boomers i Z
- Tabela 21. Sposoby poszukiwania pracy przez badane osoby bezrobotne z pokoleń Baby Boomers i Z
- Tabela 22. Podział badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z, uwzględniając czasu, jaki mogą przeznaczyć na codzienny dojazd do pracy
- Tabela 23. Podział badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z ze względu na deklarowaną możliwość przeprowadzki do innego miasta w kraju w celu podjęcia pracy
- Tabela 24. Podział badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z ze względu na opinie, czy potrafią realizować wiele zadań jednocześnie
- Tabela 25. Opinie badanych osób bezrobotnych z pokolenia Baby Boomers dotyczące ustosunkowania się wobec określonych sytuacji w pracy
- Tabela 26. Opinie badanych osób bezrobotnych z pokolenia Z dotyczące ustosunkowania się wobec określonych sytuacji w pracy
- Tabela 27. Oczekiwania badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers odnośnie do formy prawnej dotyczącej świadczenia pracy
- Tabela 28. Opinie badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z na temat znaczenia wybranych składników pracy (suma odpowiedzi „ważne” i „bardzo ważne”)
- Tabela 29. Czynniki motywacji, które są szczególnie istotne w opiniach badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z
- Tabela 30. Czynniki pozamaterialnej motywacji, które są szczególnie istotne w opiniach badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z
- Tabela 31. Wskazania badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z dotyczące preferowanych sposobów komunikacji
- Tabela 32. Potencjalne działania badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers w przypadku zagrożenia bankructwem firmy, w której będą w przyszłości pracować
- Tabela 33. Opinie osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z dotyczące tego, czego młodszy pracownicy mogą nauczyć się od starszych pracowników
- Tabela 34. Opinie osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z dotyczące tego, czego starsi pracownicy mogą nauczyć się od młodszych pracowników
- Wykres 1. Udział ludności w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w strukturze ludności (w proc.)
- Wykres 2. Udział osób powyżej 45 roku życia w ogólnej strukturze ludności w Rudzie Śląskiej (w proc.)

- Wykres 3. Czynniki, na które zwracają uwagę pracodawcy, przyjmując nowych pracowników – opinie badanych osób bezrobotnych z pokolenia Baby Boomers (w proc.)
- Wykres 4. Czynniki, na które zwracają uwagę pracodawcy, przyjmując nowych pracowników – opinie badanych osób bezrobotnych z pokolenia Z (w proc.)
- Wykres 5. Udział badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z, które deklarują umiejętność obsługi komputera, np. znajomość programów Word, Excel (w proc.)
- Wykres 6. Udział badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z, korzystających z internetu (w proc.)
- Wykres 7. Udział badanych osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers i Z, które mają prawo jazdy kategorii B oraz deklarują czynną umiejętność prowadzenia samochodu (w proc.)
- Wykres 8. Oczekiwane minimalne wynagrodzenie netto, za które osoby bezrobotne z pokolenia Baby Boomers zdecydowałyby się podjąć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (w proc.)
- Wykres 9. Oczekiwane minimalne wynagrodzenie netto, za które osoby bezrobotne z pokolenia Z zdecydowałyby się podjąć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (w proc.)

Redakcja i korekta

Anna Tyka

Projekt okładki

Natalia Łukomska

Łamanie

Wostok-Design Jakub Popłoński | www.wostok-design.com

Redaktor inicjujący

Michał Kompała

Nota copyrightowa obowiązująca do 30.04.2023

Copyright © 2022 by Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego

Wszelkie prawa zastrzeżone

Sprzysyamy otwartej nauce. Od 1.05.2023 publikacja dostępna na licencji Creative Commons

Uznanie autorstwa-Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-SA 4.0)



Wersja elektroniczna monografii zostanie opublikowana w formule wolnego dostępu
w Repozytorium Uniwersytetu Śląskiego www.rebus.us.edu.pl.



<https://orcid.org/0000-0001-8255-7803>

<https://doi.org/10.31261/PN.4055>

Muster, Rafał

Bezrobotni z pokolenia Baby Boomers
i pokolenia Z : różnice generacyjne a gotowość
do funkcjonowania w realiach zmieniającego się
ryнку pracy – na przykładzie Rudy Śląskiej /
Rafał Muster. Wydanie 1. - Katowice :
Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2022

ISBN 978-83-226-4056-2

(wersja drukowana)

ISBN 978-83-226-4057-9

(wersja elektroniczna)

Wydawca

Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego
ul. Bankowa 12B, 40-007 Katowice
www.wydawnictwo.us.edu.pl
e-mail: wydawnictwo@us.edu.pl

Druk i oprawa:

Volumina.pl Daniel Krzanowski
ul. Księcia Witolda 7–9
71-063 Szczecin

Wydanie I. Arkuszy drukarskich: 8,0. Arkuszy wydawniczych: 9,0. Publikację wydrukowano na papierze offsetowym 90g. PN 4055.
Cena 24,90 zł (w tym VAT).

[Kup książkę](#)

W monografii dokonano próby ukazania różnic – na podstawie badań zrealizowanych w Rudzie Śląskiej – pomiędzy oczekiwaniami osób bezrobotnych z pokoleń Baby Boomers (urodzeni przed 1965 rokiem) i Z (urodzeni po 1989 roku) wobec pracodawców. Odniesiono się również do kwestii związanych z problemami aktywizacji zawodowej bezrobotnych należących do tych dwóch kohort wiekowych. Badania empiryczne, przeprowadzone na reprezentatywnych próbach młodszych i starszych osób bezrobotnych, pozwoliły na sformułowanie szeregu rekomendacji dotyczących podejmowania działań z zakresu aktywizacji społeczno-zawodowej osób pozostających bez pracy oraz na rzecz efektywniejszego wykorzystania ich potencjału przez pracodawców.

The monograph attempts to show – on the basis of research carried out in Ruda Śląska – the differences between the expectations towards employers and the issues of professional activation of the unemployed from the Baby Boomers generation (born before 1965) and the unemployed from the Z generation (born after 1989). Empirical research was carried out on representative samples of the unemployed and allowed for the formulation of a number of recommendations relating to undertaking activities in the field of professional activation. The differences between younger and older unemployed have been shown in terms of expectations towards employers and the labor market, and in terms of potential participation in activities related to professional activation.

Patronat honorowy:



Wojewódzki Urząd Pracy
w Katowicach



[Kup książkę](#)