



WOJEWÓDZKI
URZĄD PRACY
W SZCZECINIE



Diagnoza przyczyn braku aktywności zawodowej wśród osób biernych zawodowo w województwie zachodniopomorskim

RAPORT Z BADAŃ | 2024

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Autorzy raportu:

Maciej Mroczek

dr Jagoda Przybysz

Karolina Szczepaniak

WYKONAWCA:



AGENCJA BADAWCZA EDBAD SP. Z O.O.

KPT. FRANCISZKA ŻWIRKI 6, 90-450 ŁÓDŹ

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie
ul. A. Mickiewicza 41
70-383 Szczecin
www.wup.pl
e-mail: sekretariat@wup.pl

SPIS TREŚCI

Spis treści	3
Wprowadzenie	4
Metodyka realizacji badania	8
Wyniki badania	9
Charakterystyka osób biernych zawodowo w regionie	9
Przyczyny i postrzeganie bierności zawodowej	27
Plany, potrzeby i oczekiwania osób biernych zawodowo	45
Dobre praktyki w zakresie aktywizacji osób biernych zawodowo	84
Podsumowanie, wnioski i rekomendacje	94
Spis elementów graficznych	104
Wykaz wykresów	104
Wykaz tabel	106
Bibliografia	109

WPROWADZENIE

Jak podaje PARP, według ekspertów z Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) Polska znajduje się w kolejnym okresie kryzysu demograficznego (jak w latach 1997-2007), choć prawdopodobnie będzie miał on charakter dłuższej tendencji. Demografia nie sprzyja krajowemu i regionalnym rynkom pracy w Polsce. Od 2012 r. kraj notuje ujemny przyrost naturalny, a jednocześnie rośnie długość życia jego mieszkańców, co nie jest jednak równoznaczne z wydłużaniem się okresu ich obecności na rynku pracy¹.

Choć sytuacja na rynku pracy w Polsce jest jedną z najlepszych w Unii Europejskiej², wciąż identyfikuje się obszary wymagające podjęcia działań ze strony instytucji publicznych. Wiążą się one przede wszystkim z malejącymi zasobami siły roboczej oraz niedoborami kadrowymi w części sektorów, a także wyzwaniem związanym ze zmianą modeli świadczenia pracy, podnoszenia jakości pracy, stwarzania warunków do godzenia życia zawodowego z rodzinnym oraz ułatwienia powrotu kobiet na rynek pracy³.

Chociaż Polska nie jest wyjątkiem w Europie, jeśli chodzi o starzenie się społeczeństwa, wyróżnia ją intensywność tego procesu. Ma to swoje źródła w spadku dzietności kobiet w drugiej połowie XX wieku oraz utrwaleniu się tego trendu przez ostatnie 25 lat. Z szacunków PwC wynika, że do 2025 r. na polskim rynku pracy może brakować nawet 1,5 mln osób. Oznacza to konieczność zatrudniania dodatkowo każdego roku ponad 300 tys. pracowników⁴.

Uwzględniając tradycyjny podział ludności poprzez pryzmat form aktywności ekonomicznej, należy wyodrębnić trzy podstawowe populacje: pracujących, bezrobotnych oraz biernych zawodowo. Przedstawiciele dwóch pierwszych grup tworzą na rynku pracy ludność aktywną zawodowo przeciwstawianą w analizach populacji osób biernych zawodowo. Wyznacznikiem pozwalającym na zaliczenie danej jednostki do grupy pracujących jest wykonywanie jakiegokolwiek pracy przynoszącej dochód lub zarobek (na etacie, we własnej firmie bądź w gospodarstwie rolnym), a także posiadanie pracy, której jednak nie wykonuje się z powodu choroby bądź urlopu. Do grupy osób bezrobotnych zaliczyć należy te jednostki, które nie spełniają kryteriów osoby pracującej, ale równocześnie aktywnie poszukują pracy i są gotowe do jej podjęcia w perspektywie. Do grona osób bezrobotnych należy także zaliczyć osoby, które nie poszukiwały pracy,

¹ PARP: [Luka w zatrudnieniu - jak lepiej wykorzystać potencjał polskiego rynku pracy](#), s. 3.

² Kowalik Z., Magda I. (2021). Rynek pracy w Polsce – przemiany i wyzwania, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i Praktyka” 3/21, s. 5-22.[za:] PARP.

³ Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii (2021). Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2021 [za:] PARP.

⁴ PwC (2019). Na polskim rynku pracy do 2025 r. może brakować nawet 1,5 mln osób, [za:] PARP.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

gdyż pracę taką miały załatwioną, oczekiwały na jej rozpoczęcie (w perspektywie do trzech miesięcy) i były gotowe podjąć taką pracę⁵.

Według metodologii BAEL osoba bierna zawodowo to jednostka niespełniająca kryteriów osoby pracującej lub bezrobotnej, a zatem jednostka, która w okresie badanego tygodnia:

- nie pracowała i nie poszukiwała pracy;
- nie pracowała, choć poszukiwała pracy, ale jednocześnie nie była gotowa do jej podjęcia w ciągu dwóch kolejnych tygodni;
- nie pracowała i nie poszukiwała pracy, jednak oczekiwała na podjęcie pracy w okresie dłuższym niż trzy miesiące;
- nie pracowała i nie poszukiwała pracy, jednak pracę miała załatwioną, oczekiwała na jej rozpoczęcie w perspektywie do trzech miesięcy, ale nie była gotowa do jej podjęcia (GUS)⁶.

Bierność zawodowa dotyczy zróżnicowanych grup społeczno-demograficznych, obok osób w wieku emerytalnym lub tych, które uzyskały uprawnienia rentowe i nie planują powrotu do pracy, w grupie osób nieaktywnych zawodowo znajdują się osoby po prostu niewykazujące chęci do podjęcia zatrudnienia. Stan bierności zawodowej dotyczy także osób niepełnosprawnych oraz młodzieży i młodych dorosłych, którzy nie wchodzą na rynek pracy z powodu kontynuowania edukacji. Również konieczność opieki nad dzieckiem, rodziną (zwłaszcza starszymi osobami lub osobami niepełnosprawnymi) jest istotnym powodem niepodejmowania pracy⁷.

W świetle wielu tendencji ekonomicznych i demograficznych, takich jak wydłużanie się średniej życia, opóźnione wejście na rynek pracy, wzrost obciążenia demograficznego, którym towarzyszy – obciążający publiczne finanse – rozbudowany system socjalny, umożliwiający życie bez podejmowania aktywności zawodowej, pogłębiona tej populacji analiza umożliwiająca ich przyszlą efektywną aktywizację zawodową wydaje się koniecznością.

Osoby bierne zawodowo stanowią niewykorzystane zasoby pracy. Punktem wyjścia dla działań mających na celu aktywizację zawodową osób biernych zawodowo, powinna być odpowiednia diagnoza, na podstawie której można dobrać odpowiednie wsparcie. Aktywizacja tej grupy osób wymaga m.in. rozpoznania powodów bierności zawodowej oraz potrzeb szkoleniowych.

⁵ Bierność zawodowa w Polsce na tle wybranych grup krajów unijnych: źródło: [Widok Bierność zawodowa w Polsce na tle wybranych grup krajów unijnych](#)

⁶ Kunasz M. (2018) „Czynniki sprzyjające aktywności i bierności zawodowej w Polsce”, Studia i Prace WNEIZ US nr 51/2 2018.s. 180.

⁷ „Przyczyny bierności zawodowej” źródło: <https://www.ers.edu.pl/pdf-118973-48836?filename=DIAGNOSING%20THE%20REASONS.pdf> s. 21.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

W badaniu przyjęto dwa podstawowe źródła pozyskiwania informacji, którym odpowiadają dwie perspektywy postrzegania zjawiska bierności. Z jednej strony to zapoznanie się z opiniami osób/instytucji mających doświadczenie w pracy z osobami biernymi zawodowo, natomiast z drugiej zapoznanie się z opiniami osób biernych zawodowo. Rezultatem badania jest pogłębienie wiedzy o zjawisku bierności zawodowej w kontekście zachodniopomorskiego rynku pracy.

Celem głównym badania była diagnoza uwarunkowań braku aktywności zawodowej wśród osób biernych zawodowo w województwie zachodniopomorskim ze szczególnym uwzględnieniem rozwiązań w zakresie realizacji działań aktywizacyjnych.

Cel główny został realizowany przez cele szczegółowe:

1. Charakterystyka społeczno-ekonomiczna osób biernych zawodowo w woj. zachodniopomorskim.
2. Diagnoza przyczyn bierności zawodowej oraz barier uczestnictwa w formach wsparcia skierowanych do osób biernych zawodowo w woj. zachodniopomorskim.
3. Diagnoza potrzeb i oczekiwań osób biernych zawodowo w zakresie aktywizacji zawodowej i edukacji poza-formalnej w woj. zachodniopomorskim
4. Oblicza zachodniopomorskiej bierności zawodowej - analiza porównawcza, diagnoza zróżnicowania.
5. Diagnoza i analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej osób biernych zawodowo w woj. zachodniopomorskim.
6. Dobre praktyki w zakresie aktywizacji osób biernych zawodowo.
7. Dynamika bierności zawodowej w woj. zachodniopomorskim – w stronę typologii bierności.

Opracowanie na temat sytuacji osób biernych zawodowo w województwie zachodniopomorskim ma w przyszłości wspomóc projektowanie działań ukierunkowanych na ich aktywizację zawodową.

Aktywizacja zawodowa – w szerokim kontekście – ma na celu zrównoważenie rynku pracy i długofalowe zapobieganie problemom gospodarczym i społecznym, wynikającym tak z pozostawiania bez zatrudnienia określonych grup osób, jak i niedostatku rąk do pracy na regionalnych rynkach pracy.

Obecnie aktywizacja zawodowa wykorzystuje różnorodne narzędzia do zwalczania bierności zawodowej i motywowania ludzi do pracy, jednak jej skuteczność jest ograniczona. Usługi rynku pracy, takie jak pośrednictwo pracy,

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

doradztwo zawodowe i szkolenia, pomagają aktywizować bezrobotnych, ale często pozostają bezradne w motywowaniu osób biernych zawodowo.

Do podstawowych narzędzi aktywizacji zawodowej należą:

- Pośrednictwo pracy, mające na celu pomoc bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia. Pracodawcy ułatwiają pozyskiwanie pracowników, rozpowszechniają oferty pracy i otrzymują informacje o kandydatach. Usługa ta informuje o warunkach panujących na rynku pracy, inicjuje kontakty, dostarcza informacji o szkoleniach oraz edukuje bezrobotnych w zakresie ich praw i obowiązków.
- Doradztwo zawodowe i informacja zawodowa pomagają osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w wyborze odpowiedniego zawodu i zatrudnienia. Obejmuje ono doradztwo indywidualne lub grupowe, w ramach którego doradca zawodowy pomaga osobom poszukującym pomocy w rozwiązywaniu problemów zawodowych, a także wspiera pracodawców w wyborze kandydatów.
- Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy – usługa, która pomaga osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w skutecznym poszukiwaniu i zabezpieczeniu zatrudnienia. Kluby pracy, tworzone przez różne organizacje, mają na celu zwiększenie motywacji i pewności siebie u osób poszukujących pracy, które straciły impet z powodu długotrwałej bezczynności.
- Zajęcia szkoleniowe koncentrują się na zdobywaniu lub doskonaleniu umiejętności zawodowych lub ogólnych przydatnych w pracy. To popularna usługa, która przynosi korzyści osobom bezrobotnym, pozwalając im na systematyczne podnoszenie kwalifikacji i zdobywanie wiedzy zgodnej z oczekiwaniami pracodawców⁸.

Nie jest to jednak oferta wystarczająca. Aktywna polityka rynku pracy skierowana wprost do osób biernych zawodowo i uwzględniająca ich potrzeby i oczekiwania ma szansę przełamać bierność zawodową, zwiększając mobilność i produktywność siły roboczej oraz wybierając odpowiednich pracowników.

⁸ G. Spytek-Bandurska (2010). *Aktywizacja zawodowa szczególnych kategorii bezrobotnych*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa, s. 29-48.

METODYKA REALIZACJI BADANIA

W ramach realizacji projektu badawczego zrealizowano:

- ➔ Analizę danych zastanych (desk research), która polega na analizie już dostępnych danych i informacji, tj. nie wytworzonych na potrzeby realizacji badania, ale wymagających uwagi z punktu widzenia realizacji jego celów.

Wyniki analizy zostały przede wszystkim wykorzystane do stworzenia charakterystyki społeczno-zawodowej osób biernych zawodowo w woj. zachodniopomorskim, oblicza zachodniopomorskiej bierności zawodowej oraz dynamiki bierności zawodowej w regionie w ostatnich latach. W danych zastanych poszukiwano także informacji o dobrych praktykach w zakresie aktywizacji osób biernych zawodowo.

W analizie uwzględniono przede wszystkim statystyki publiczne, ustalenia innych badań społecznych poświęconych aktywności i bierności zawodowej oraz publikacje o tej tematyce.

- ➔ Sondaż diagnostyczny metodą mixed-mode łączącą dwie techniki badawcze: ankietę internetową CAWI (Computer Assisted Web Interview) z CATI (Computer Assisted Telephone Interview) – z dominacją badania CAWI – wśród osób biernych zawodowo z województwa zachodniopomorskiego.

Respondentami w badaniu ilościowym było 415 osób biernych zawodowo powyżej 18 roku życia z województwa zachodniopomorskiego. Wyniki badania dostarczyły istotnych informacji na temat sytuacji społeczno-ekonomicznej osób biernych zawodowo w regionie, rzeczywistych przyczyn ich bierności zawodowej oraz oczekiwań i preferencji związanych z ewentualnym wejściem na rynek pracy.

- ➔ Badanie jakościowe zrealizowane metodą zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI) on-line w formie panelu eksperckiego z przedstawicielami instytucji i organizacji, bezpośrednio zajmujących się problematyką osób biernych zawodowo.

W panelu wzięli udział:

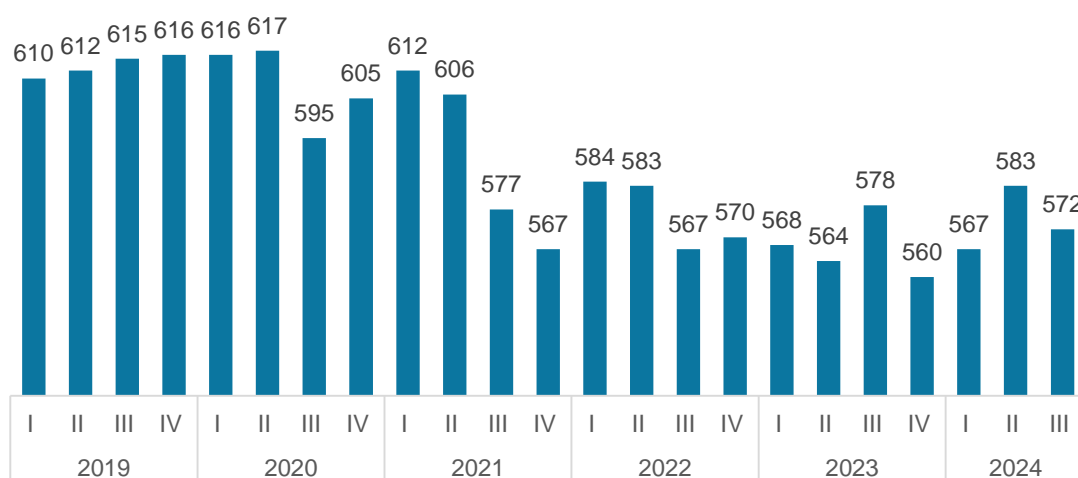
- 1 przedstawiciel ROPS (Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej);
- 1 przedstawiciel PCPR (Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie);
- 1 przedstawiciel OPS (Ośrodek Pomocy Społecznej);
- 1 przedstawiciel CIS (Centrum Integracji Społecznej);
- 1 przedstawiciel KIS (Klub Integracji Społecznej);
- 1 przedstawiciel OHP (Ochotnicze Hufce Pracy);
- 2 przedstawiciele organizacji pozarządowych bezpośrednio zajmujących się problematyką osób biernych zawodowo.

WYNIKI BADANIA

CHARAKTERYSTYKA OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W REGIONIE

Liczba osób biernych zawodowo w województwie zachodniopomorskim oscylowała w ostatnich 5 latach od niespełna 570 do prawie 620 tysięcy. Wykazała jednak w tym czasie wyraźną tendencję spadkową (spadek o ponad 40 tysięcy osób pomiędzy 1 kwartałem 2019, a 2024 roku).

Wykres 1. Bierni zawodowo w wieku 15-89 lat w woj. zachodniopomorskim (tys. osób)

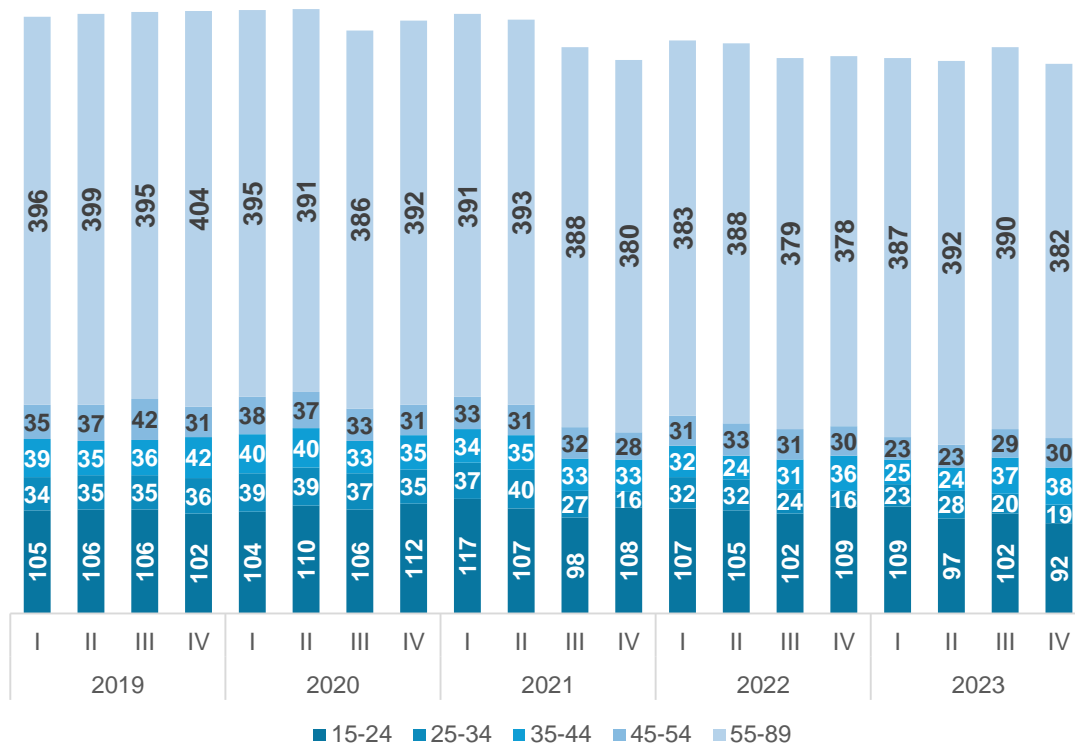


Źródło: Opracowanie własne, na podstawie GUS BDL - dane kwartalne.

Zgodnie z wynikami badania BAEL, zdecydowaną większość osób biernych zawodowo w regionie stanowią osoby w wieku okołoemerytalnym i seniorzy (powyżej 55 roku życia), a w dalszej kolejności osoby młode, najczęściej kontynuujące edukację (w wieku od 15 do 24 lat). Są to jednak grupy charakteryzujące się najniższym potencjałem do aktywizacji na rynku pracy. Osoby bierne zawodowo w wieku produkcyjnym i w czasie potencjalnie największej aktywności zawodowej – tj. od 25 do 54 roku życia – w ciągu ostatnich 5 lat stanowią około 17% wszystkich (przeciętnie około 100 tysięcy) osób biernych zawodowo w regionie zachodniopomorskim.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Wykres 2. Bierni zawodowo w wieku 15-89 lat w woj. zachodniopomorskim wg wieku (tys. osób)

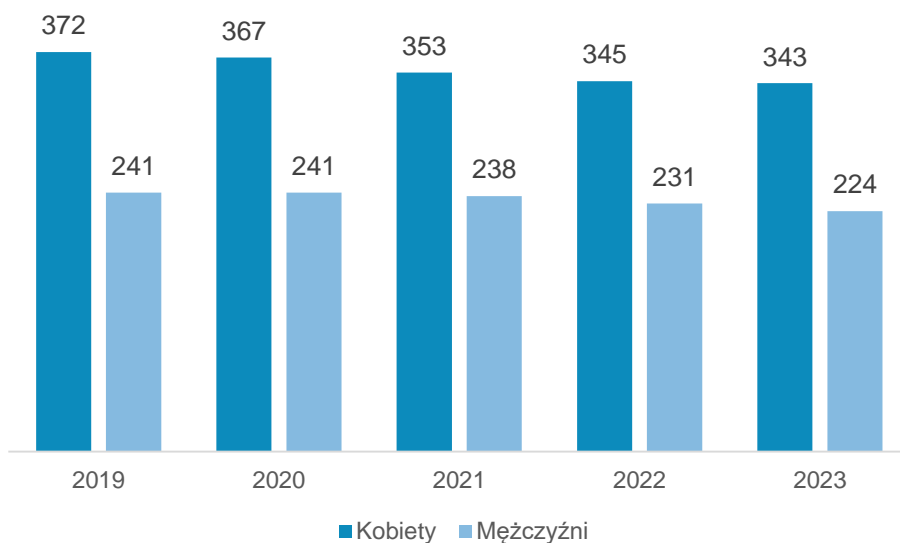


Źródło: Opracowanie własne, na podstawie GUS BDL - dane kwartalne.

Tak jak w całym kraju, wśród zachodniopomorskich biernych zawodowo przeważają kobiety, dla których pogodzenie aktywności zawodowej z pełnieniem licznych ról rodzinnych i opiekuńczych, jest trudniejsze niż w przypadku mężczyzn. Są wśród nich także liczniejsi mieszkańcy miast niż mieszkańcy wsi.

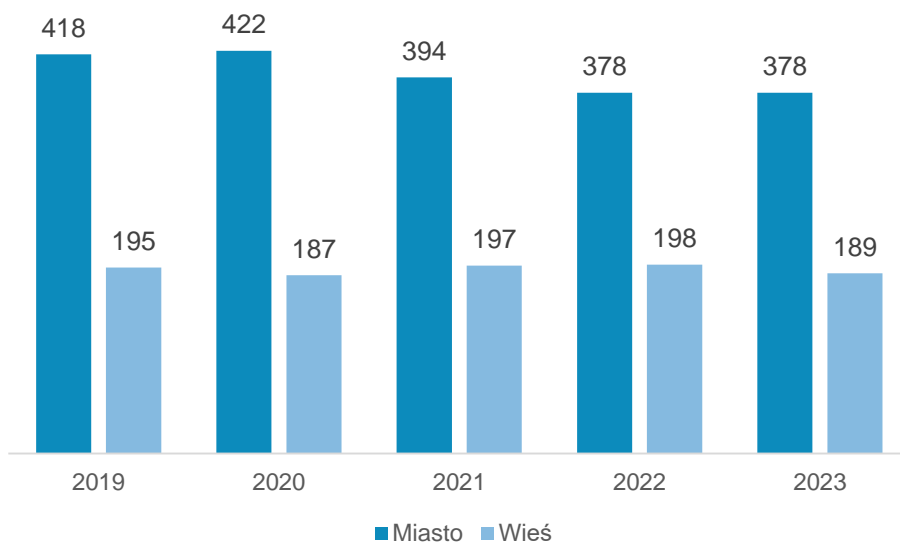
DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Wykres 3. Bierni zawodowo w wieku 15-89 lat w woj. zachodniopomorskim wg płci (tys. osób)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie GUS BDL - dane średnioroczne.

Wykres 4. Bierni zawodowo w wieku 15-89 lat w woj. zachodniopomorskim wg miejsca zamieszkania (tys. osób)



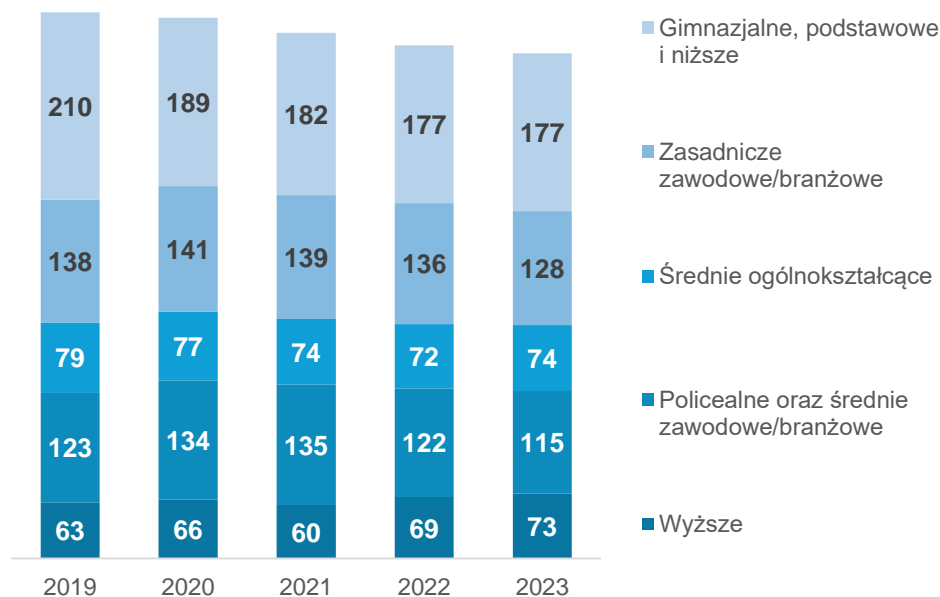
Źródło: Opracowanie własne, na podstawie GUS BDL - dane średnioroczne.

Bierni zawodowo mieszkańcy województwa zachodniopomorskiego to przede wszystkim osoby legitymujące się wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niższym, a w dalszej kolejności także zasadniczym zawodowym / branżowym oraz policealnym lub średnim zawodowym / branżowym. Relatywnie niewielka

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

jest grupa osób biernych zawodowo o wykształceniu średnim ogólnokształcącym lub wyższym, choć zarówno liczebność jak i udział w populacji tej ostatniej w ostatnich 5 latach wzrosły.

Wykres 5. Bierni zawodowo w wieku 15-89 lat w woj. zachodniopomorskim wg poziomu wykształcenia (tys. osób)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie GUS BDL - dane średnioroczne.

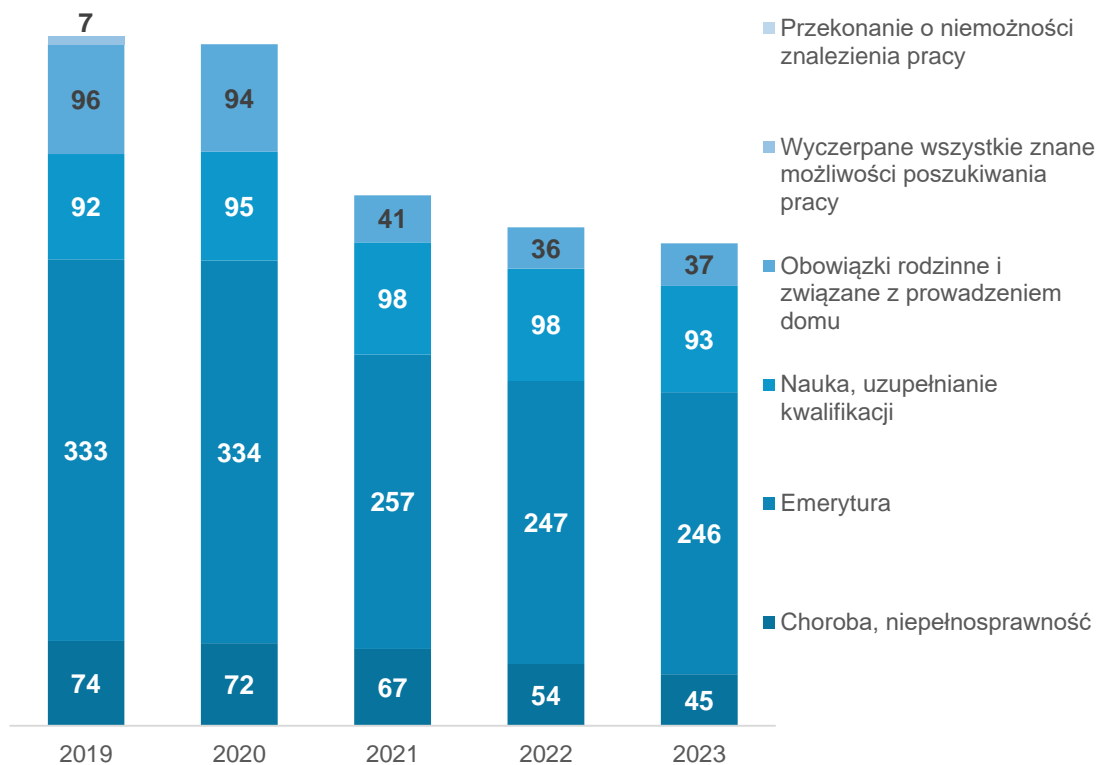
Za najważniejsze przyczyny bierności zawodowej w wieku 15-74 lat uznaje się – za GUS – chorobę, niepełnosprawność, emeryturę, naukę i uzupełnianie kwalifikacji, uniemożliwiające pracę obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu, a także wyczerpanie wszystkich znanych możliwości poszukiwania pracy oraz przekonanie o niemożności jej znalezienia.

Wśród osób biernych zawodowo w województwie zachodniopomorskim przeważają te, które nie podejmują pracy ze względu na nabyte już prawo do emerytury, co bez wątplenia wynika ze struktury wiekowej tej populacji. Jest to jednak grupa, której liczebność zmniejszała się więc w ostatnich 5 latach dość wyraźnie (spadek o blisko 90 tysięcy osób). Spadła także liczebność grupy osób niepodejmujących pracy zawodowej ze względu na obowiązki rodzinne oraz chorobę i niepełnosprawność, podczas gdy względnie stała jest liczba osób niepodejmujących pracy ze względu na edukację.

Istotny jest także brak w ostatnich latach osób biernych zawodowo z powodu wyczerpania znanych im możliwości poszukiwania pracy oraz przekonania o niemożności jej znalezienia.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Wykres 6. Bierni zawodowo w wieku 15-74 lat w woj. zachodniopomorskim wg przyczyn bierności (tys. osób)



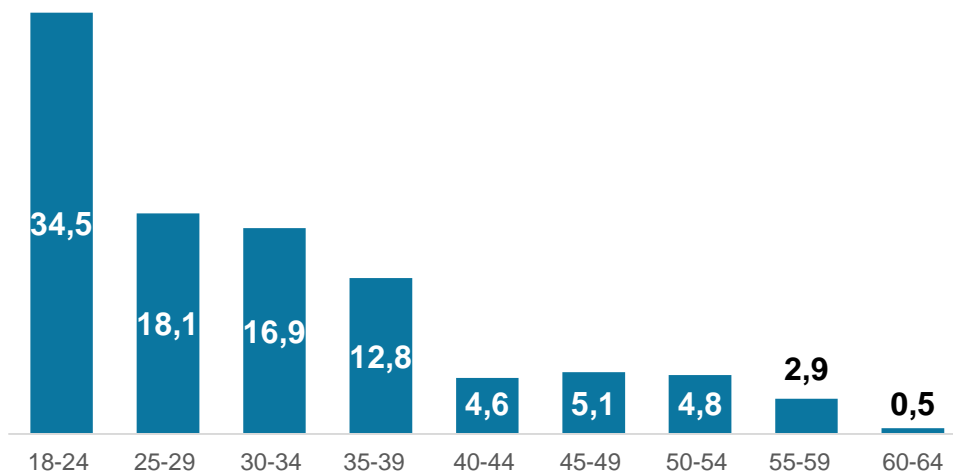
Źródło: Opracowanie własne, na podstawie GUS BDL - dane średnioroczne.

Nieznacznie inaczej wygląda jednak struktura osób biernych zawodowo, które wzięły udział w zrealizowanym w projekcie badawczym badaniu ankietowym, zostały nim bowiem objęte osoby w wieku produkcyjnym tj. do 64 roku życia, w przypadku których potencjał aktywizacji w kierunku wejścia na rynek pracy jest największy.

Najliczniejsi są wśród nich młodzi bierni zawodowo ponad połowa z nich, to osoby poniżej 30 roku życia, a co szósty jest w wieku od 30 do 34 lat. Wraz z wiekiem udział kolejnych grup wieku, w populacji osób biernych zawodowo maleje, prawdopodobnie wraz z kończeniem przez kolejne osoby edukacji i wchodzeniem na rynek pracy.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

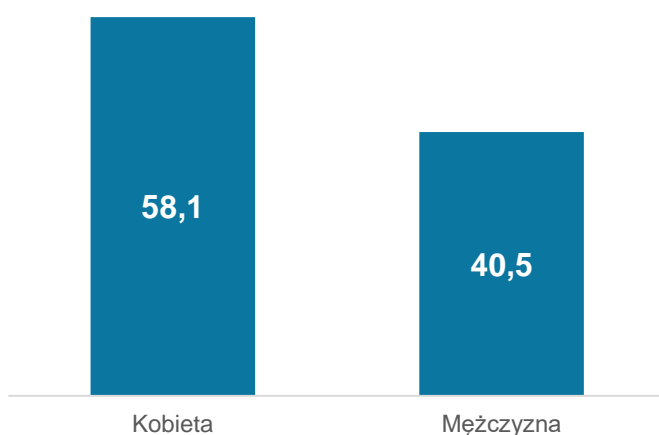
Wykres 7. Bierni zawodowo w woj. zachodniopomorskim wg wieku – populacja badana (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

Podobnie, jak w przypadku ogółu populacji biernych zawodowo w regionie oraz wśród osób biernych zawodowo w kraju, w badanej populacji przeważają kobiety. Przy czym nadmienić należy, że 1,4% respondentów odmówiło udzielenia odpowiedzi dot. swojej płci.

Wykres 8. Bierni zawodowo w woj. zachodniopomorskim wg płci – populacja badana (%)



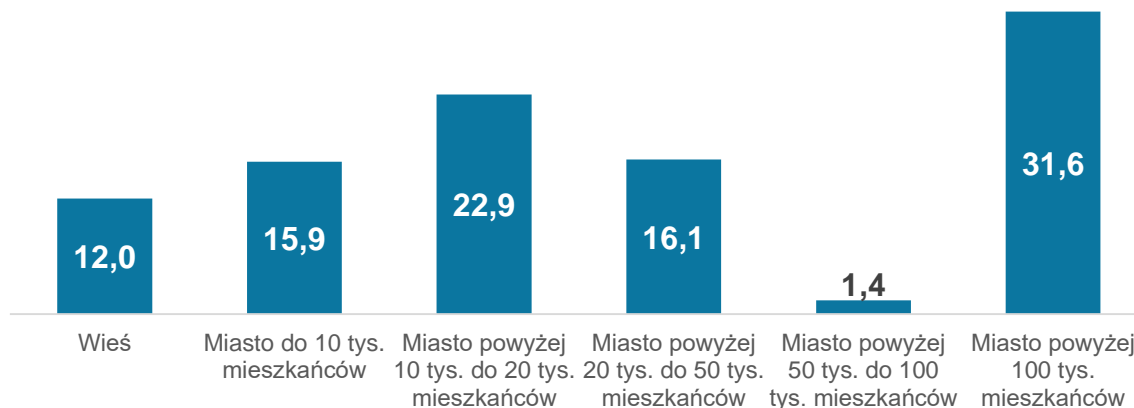
Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

Niższy jest natomiast odsetek w badanej próbie mieszkańców wsi, co może mieć związek z odmienną strukturą wieku badanych. Można przypuszczać, że osoby starsze mieszkające w miastach częściej podejmują aktywność zawodową niż

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

ich rówieśnicy mieszkający na wsi, co tłumaczy ich mniejszy udział w badanej grupie.

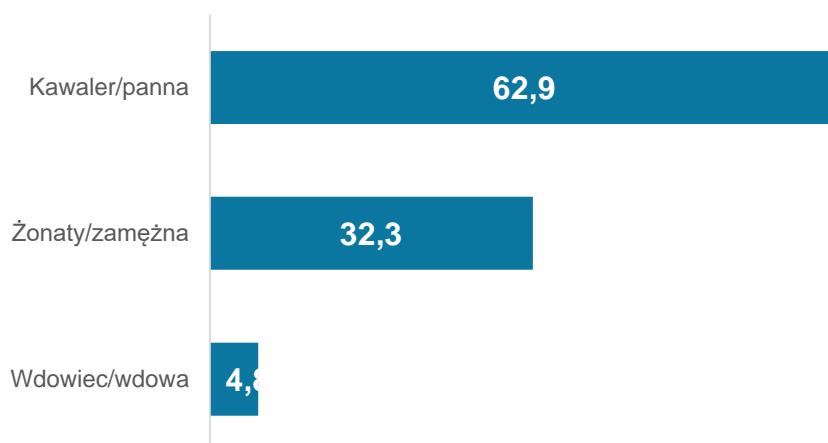
Wykres 9. Bierni zawodowo w woj. zachodniopomorskim wg wielkości miejscowości (tys. mieszkańców) – populacja badana (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

Ponadto wśród osób biernych zawodowo w regionie dominują osoby, które nie weszły jeszcze w związek małżeński, co wynikać może zarówno ze struktury wiekowej tej populacji – stanowią ją w większości osoby młode – jak i z popularyzującego się życia w związku bez jego formalizacji.

Wykres 10. Bierni zawodowo w woj. zachodniopomorskim wg stanu cywilnego – populacja badana (%)



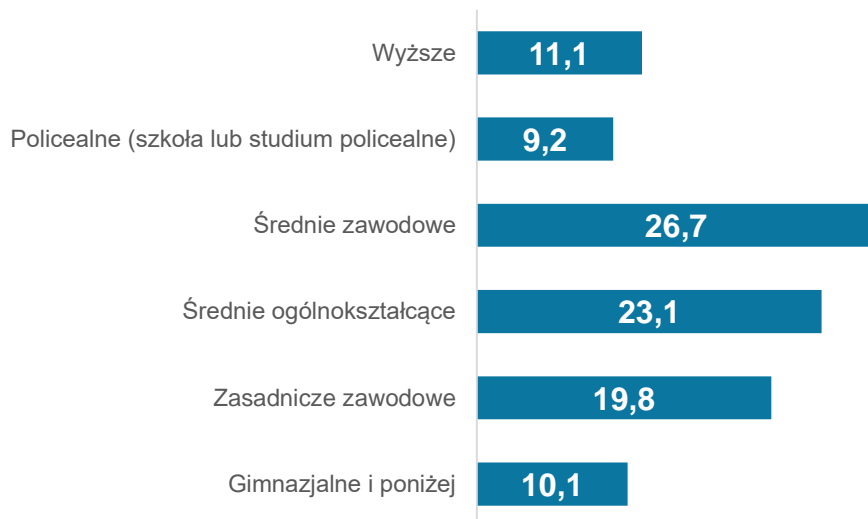
Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

Po raz kolejny w związku z strukturą wiekową badanej próby, wśród respondentów ankiety CAWI mniej liczne niż w całej populacji są osoby

DIAGNOZA PRZYCZYN BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

posiadające wykształcenie gimnazjalne i niższe (w związku z upowszechnieniem się kolejnych poziomów wykształcenia wśród młodszych osób).

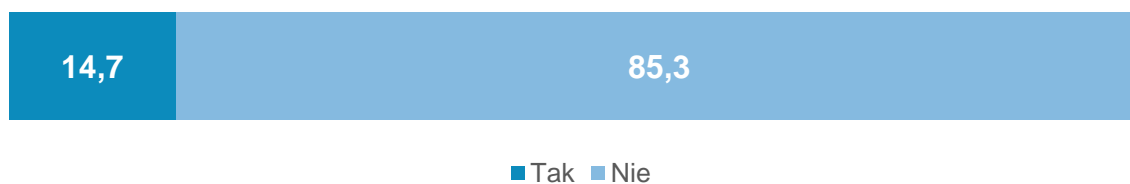
Wykres 11. Bierni zawodowo w woj. zachodniopomorskim wg wykształcenia – populacja badana (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

Co szósta osoba bierna zawodowo w regionie to osoba posiadająca orzeczenie niepełnosprawności, wśród których blisko połowa (42,6%) posiada orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, a w dalszej kolejności (37,7%) osoby o lekkim stopniu niepełnosprawności.

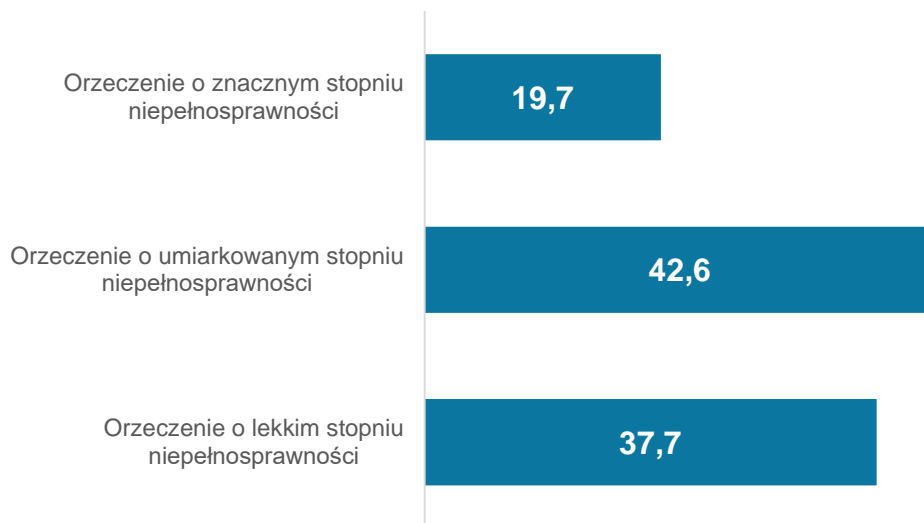
Wykres 12. Bierni zawodowo w woj. zachodniopomorskim wg posiadania orzeczenia o niepełnosprawności – populacja badana (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

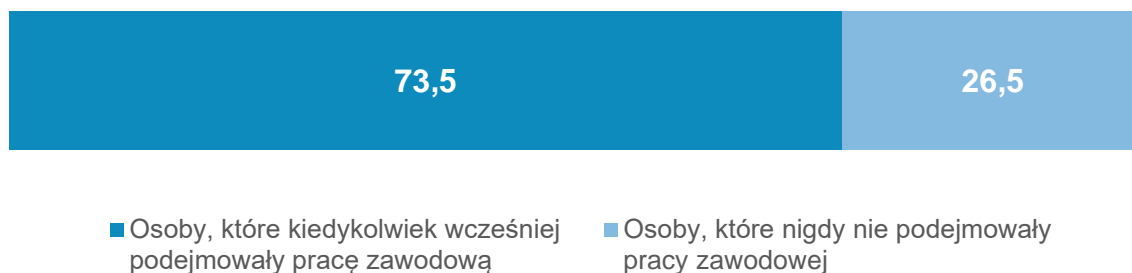
Wykres 13. Stopień niepełnosprawności wśród osób biernych zawodowo posiadających orzeczenie o niepełnosprawności – populacja badana (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=61.

Blisko trzy na cztery osoby bierne zawodowo w regionie, to osoby, które podejmowały wcześniej pracę zawodową.

Wykres 14. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy kiedykolwiek podejmował/a Pan/i pracę zawodową?” (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

Co ciekawe uprzednia aktywność zawodowa była częściej doświadczeniem kobiet (79,3%) niż mężczyzn (66,1%). Udział osób, które podejmowały wcześniej aktywność zawodową wzrasta także wraz z wiekiem – o ile ma ją za sobą niewiele ponad połowa badanych w najmłodszej grupie wiekowej (52,4%), to wśród osób najstarszych w swoim życiu pracował każdy badany. Najrzadziej w swoim dotychczasowym życiu podejmowały pracę osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (47,6%), co ma prawdopodobnie związek z odroczeniem wejścia na rynek pracy w związku z kontynuowaniem przez nie

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

edukacji, najczęściej natomiast, z zasadniczym zawodowym (82,9%) oraz wyższym (84,8%).

Tabela 1. Wcześniejsze podejmowanie pracy zawodowej wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)

	Nie	Tak
Kobieta	20,7	79,3
Mężczyzna	33,9	66,1
18-24	47,6	52,4
25-29	17,3	82,7
30-34	20,0	80,0
35-39	15,1	84,9
40-44	26,3	73,7
45-49	4,8	95,2
50-54	5,0	95,0
55-59	0,0	100,0
60-64	0,0	100,0
Gimnazjalne i poniżej	52,4	47,6
Zasadnicze zawodowe	17,1	82,9
Średnie zawodowe	27,0	73,0
Średnie ogólnokształcące	30,2	69,8
Policealne (szkoła lub studium)	21,1	78,9
Wyższe	15,2	84,8
Ogółem	26,5	73,5

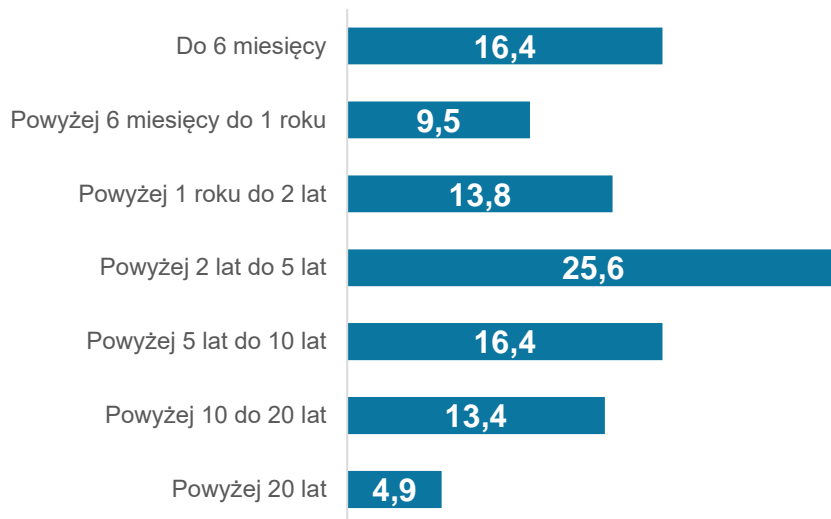
Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

Blisko dwóch na trzech badanych pracowało w swoim życiu łącznie przez mniej niż 5 lat, podczas gdy jeden na siedmiu od 10 do 20 lat oraz powyżej 20 lat. Warto przy tym zauważyć, że długość łącznego czasu dotychczasowego zatrudnienia wzrasta wraz z wiekiem badanych.

Ogólny staż pracy rośnie wraz z wiekiem badanych.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Wykres 15. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak długo Pan/i pracował/a (proszę zsumować wszystkie okresy zatrudnienia)?” (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=305.

Jedna czwarta osób biernych zawodowo, biorących udział w badaniu, łącznie ma przepracowane od 2 do 5 lat.



DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Tabela 2. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak długo Pan/i pracował/a (proszę zsumować wszystkie okresy zatrudnienia)?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)

	Do 6 miesięcy	Powyżej 6 miesięcy do 1 roku	Powyżej 1 roku do 2 lat	Powyżej 2 lat do 5 lat	Powyżej 5 lat do 10 lat	Powyżej 10 lat do 20 lat	Powyżej 20 lat
18-24 lata	32,0	20,0	24,0	22,7	1,3	0,0	0,0
25-29 lat	24,2	6,5	19,4	38,7	9,7	1,6	0,0
30-34 lata	8,9	8,9	12,5	32,1	25,0	12,5	0,0
35-39 lat	6,7	4,4	6,7	22,2	31,1	28,9	0,0
40-44 lata	14,3	7,1	0,0	14,3	35,7	21,4	7,1
45-49 lat	0,0	5,0	0,0	15,0	30,0	35,0	15,0
50-54 lata	0,0	5,3	5,3	10,5	10,5	36,8	31,6
55-59 lat	8,3	0,0	0,0	16,7	16,7	16,7	41,7
60-64 lata	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	50,0	0,0
Ogółem	16,4	9,5	13,8	25,6	16,4	13,4	4,9

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=305.

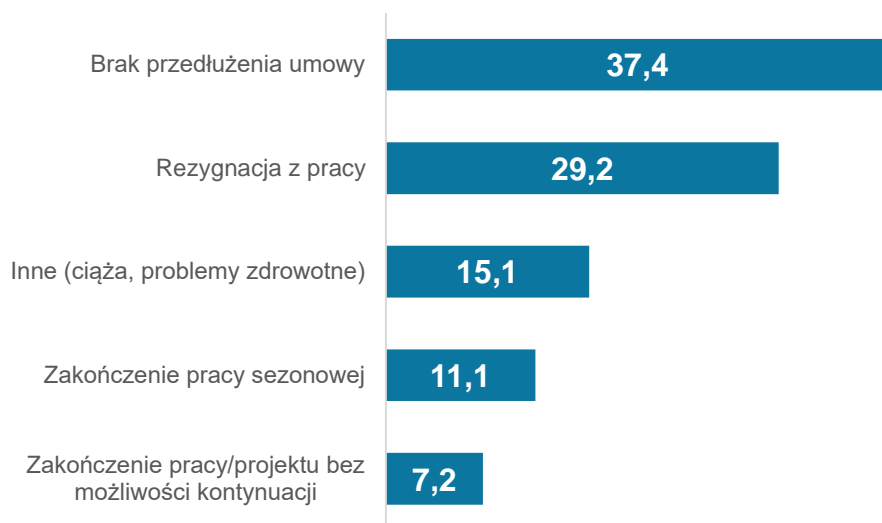
Do głównych przyczyn zakończenia ostatnio wykonywanej pracy należały przede wszystkim czynniki niezależne od osób biernych zawodowo, w tym: brak przedłużenia umowy (37,4%), a w dalszej kolejności także zakończenie pracy sezonowej (11,1%) oraz zakończenie pracy / projektu bez możliwości ich kontynuacji (7,2%). Jeden na pięciu badanych sam zrezygnował z poprzedniego zatrudnienia (29,2%).

Wśród „innych” przyczyn zakończenia aktywności zawodowej znalazły się przede wszystkim sytuacje związane z ciężką i koniecznością opieki nad dziećmi oraz pogorszeniem stanu zdrowia uniemożliwiającym dłuższe świadczenie pracy.

37,4% badanych osób biernych zawodowo, jako główną przyczynę utraty ostatnio wykonywanej pracy, wskazuje na brak przedłużenia umowy ze strony pracodawcy.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Wykres 16. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jaka była główna przyczyna zakończenia przez Pana/Panią ostatnio wykonywanej pracy?” (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=305.

Mężczyźni, częściej niż kobiety kończyli ostatnio wykonywaną pracę rezygnując z niej (32,4%) lub poprzez zakończenie pracy sezonowej (15,3%), kobiety natomiast wskazywały inne (18,3%), najczęściej związane z macierzyństwem powody. Zakończenie pracy lub projektu bez możliwości kontynuacji jest podawane częściej przez starszych respondentów, podczas gdy „inne”, tj. obowiązki rodzinne – młodszych z nich.

Tabela 3. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jaka była główna przyczyna zakończenia przez Pana/Panią ostatnio wykonywanej pracy?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)

	Inne	Rezygnacja z pracy	Brak przedłużenia umowy	Zakończenie pracy sezonowej	Zakończenie pracy/projektu bez możliwości kontynuacji
Kobieta	18,3	27,2	38,2	8,4	7,9
Mężczyzna	9,9	32,4	36,0	15,3	6,3
18-24	4,0	40,0	32,0	16,0	8,0
25-29	22,6	21,0	32,3	17,7	6,5
30-34	25,0	30,4	30,4	8,9	5,4

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB
BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

	Inne	Rezygnacja z pracy	Brak przedłużenia umowy	Zakończenie pracy sezonowej	Zakończenie pracy/projektu bez możliwości kontynuacji
35-39	17,8	15,6	57,8	4,4	4,4
40-44	14,3	21,4	42,9	7,1	14,3
45-49	0,0	50,0	25,0	15,0	10,0
50-54	21,1	26,3	42,1	0,0	10,5
55-59	8,3	25,0	58,3	0,0	8,3
60-64	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0
Gimnazjalne i poniżej	15,0	45,0	25,0	10,0	5,0
Zasadnicze zawodowe	11,8	30,9	42,6	11,8	2,9
Średnie zawodowe	12,3	32,1	38,3	11,1	6,2
Średnie ogólnokształcące	25,4	22,4	29,9	11,9	10,4
Policealne (szkoła lub studium)	13,3	33,3	43,3	3,3	6,7
Wyższe	10,3	20,5	41,0	15,4	12,8
Ogółem	15,1	29,2	37,4	11,1	7,2

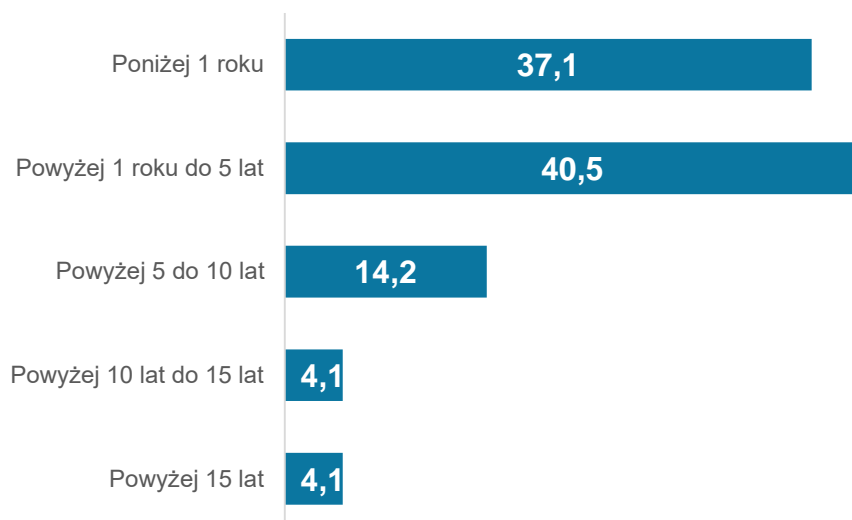
Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=305.

Zdecydowana większość osób biernych zawodowo, biorących udział
w badaniu, pozostaje bez zatrudnienia krócej niż 5 lat.



DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Wykres 17. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „*Jak długo pozostaje Pan/i osobą bierną zawodowo?*” (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

Okres pozostawania bez zatrudnienia jest dłuższy u kobiet niż mężczyzn. Natomiast młodszy badani pozostają bez pracy przeciętnie krócej niż starsi, co wynika wprost z ich młodszego wieku.

Tabela 4. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „*Jak długo pozostaje Pan/i osobą bierną zawodowo?*” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)

	Poniżej 1 roku	Powyżej 1 roku do 5 lat	Powyżej 5 do 10 lat	Powyżej 10 do 15 lat	Powyżej 15 lat
Kobieta	29,0	42,7	16,2	6,2	5,8
Mężczyzna	48,8	37,5	11,9	1,2	0,6
18-24 lata	58,0	37,1	4,9	0,0	0,0
25-29 lat	33,3	48,0	18,7	0,0	0,0
30-34 lata	27,1	51,4	10,0	7,1	4,3
35-39 lat	26,4	41,5	20,8	5,7	5,7
40-44 lata	15,8	5,3	42,1	10,5	26,3
45-49 lat	14,3	33,3	28,6	19,0	4,8
50-54 lata	20,0	35,0	25,0	10,0	10,0
55-59 lat	25,0	41,7	8,3	0,0	25,0
60-64 lata	0,0	50,0	0,0	50,0	0,0

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

	Poniżej 1 roku	Powyżej 1 roku do 5 lat	Powyżej 5 do 10 lat	Powyżej 10 do 15 lat	Powyżej 15 lat
Gimnazjalne i poniżej	54,8	28,6	9,5	2,4	4,8
Zasadnicze zawodowe	43,9	31,7	14,6	6,1	3,7
Średnie zawodowe	42,3	34,2	19,8	0,9	2,7
Średnie ogólnokształcące	26,0	57,3	7,3	3,1	6,3
Policealne (szkoła lub studium)	28,9	34,2	18,4	13,2	5,3
Wyższe	26,1	52,2	15,2	4,3	2,2
Ogółem	37,1	40,5	14,2	4,1	4,1

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

Wśród swoich najważniejszych źródeł utrzymania osoby bierne zawodowo wymieniają przede wszystkim pozostawanie na utrzymaniu rodziny (45,3%). Wśród dalszych źródeł utrzymania znalazły się świadczenia społeczne, w tym świadczenie 800+ (33,0%) i zasiłki socjalne (15,9%), a w dalszej kolejności także renty (rodzinna – 5,1% oraz inwalidzka – 3,9%), emeryturę (2,2%) oraz alimenty (6,3%). Co czwarta osoba bierna zawodowo (28,2%) żyje z oszczędności, a jedna na sześć (14,0%) deklaruje, że nie posiada żadnych źródeł utrzymania.

Jednym z głównych źródeł utrzymania badanych osób biernych zawodowo jest pozostawanie na utrzymaniu rodziny.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Wykres 18. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie są Pana/i główne źródła utrzymania?” (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

Kobiety częściej niż mężczyźni pozostają na utrzymaniu rodziny lub utrzymują się ze świadczeń i zasiłków, podczas gdy mężczyźni w okresie bierności zawodowej częściej utrzymują się z oszczędności oraz deklarują brak jakichkolwiek źródeł utrzymania.

Świadczenia na dzieci i alimenty są częściej wskazywane jako źródła utrzymania przez osoby w wieku od 30 do 54 lat.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Tabela 5. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie są Pana/i główne źródła utrzymania?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)

	Pozostawanie na utrzymaniu rodziny	Świadczenie 800+	Oszczędności	Zasiłki socjalne	Brak jakichkolwiek źródeł utrzymania	Alimenty	Renta rodzinna	Renta inwalidzka	Emerytura
Kobieta	49,4	50,6	20,7	18,3	9,1	9,1	5,4	2,5	1,2
Mężczyzna	39,3	8,9	38,1	11,9	20,8	2,4	4,8	6,0	3,6
18-24	42,0	22,4	38,5	10,5	11,9	5,6	8,4	5,6	2,1
25-29	46,7	36,0	29,3	13,3	13,3	2,7	2,7	5,3	0,0
30-34	52,9	47,1	21,4	17,1	14,3	10,0	5,7	1,4	0,0
35-39	43,4	32,1	18,9	20,8	13,2	3,8	1,9	3,8	3,8
40-44	52,6	42,1	10,5	47,4	10,5	15,8	10,5	0,0	0,0
45-49	33,3	57,1	28,6	19,0	19,0	19,0	0,0	0,0	4,8
50-54	55,0	40,0	30,0	15,0	15,0	0,0	0,0	5,0	0,0
55-59	41,7	0,0	8,3	16,7	41,7	0,0	0,0	0,0	8,3
60-64	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Ogółem	45,3	33,0	28,2	15,9	14,0	6,3	5,1	3,9	2,2

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

DIAGNOZA PRZYCZYN BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Wydaje się, że w analizowanych powyżej aspektach bierność zawodowa w województwie zachodniopomorskim nie wyróżnia się niczym szczególnym od bierności zawodowej w całym kraju. W szczególności dotyka ona zatem:

- kobiety;
- osoby w wieku aktywności edukacyjnej oraz w wieku emerytalnym;
- mieszkańców wsi i mniejszych miejscowości o ograniczonym dostępie do działań aktywizacyjnych;
- osoby o niższym wykształceniu i doświadczeniu zawodowym.

PRZYCZYNY I POSTRZEGANIE BIERNOŚCI ZAWODOWEJ

Zgodnie z prowadzoną statystyką publiczną, jako podstawowe przyczyny bierności zawodowej należy, za GUS, wymienić:

- chorobę, niepełnosprawność;
- emeryturę;
- naukę, uzupełnianie kwalifikacji;
- obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu;
- wyczerpane wszystkie znane możliwości poszukiwania pracy;
- przekonanie o niemożności znalezienia pracy.

Jako kolejna przyczyna bierności zawodowej, w statystykach GUS jeszcze kilka lat temu funkcjonowało także zniechęcenie niepowodzeniami w dotychczasowym poszukiwaniu pracy.

Dodatkowo, szukając czynników sprzyjających bierności zawodowej należy uwzględnić także szerszy kontekst historyczny i makroekonomiczny w Polsce, w tym:

- konstrukcję systemu zabezpieczenia społecznego oferującego świadczenia socjalne dla osób, które nadal mogłyby być aktywne zawodowo;
- niekorzystne trendy demograficzne (wzrost oczekiwanej perspektywy długości życia, trendy sprzyjające starzeniu się społeczeństwa);
- boom edukacyjny (spowalniający wejście uczących się na rynek pracy),
- przerost zatrudnienia w gospodarce jako dziedzictwo poprzedniego systemu gospodarczego (gospodarka centralnie planowana);
- nieproduktywne zatrudnienia w rolnictwie wynikające z zaburzenia historycznego kontekstu odchodzenia od aktywności zawodowej w rolnictwie;
- zaangażowanie w aktywność w szarej strefie;

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

- deficyt atrakcyjnych ofert pracy oraz wysokość oferowanego wynagrodzenia^{9,10}.

Wydaje się, że w ostatnich latach, wraz ze spadkiem stopy bezrobocia, to czynniki niezwiązane bezpośrednio z niedostatkiem miejsc pracy na rynku pracy zyskują na znaczeniu, jako determinanty bierności zawodowej.

Chociaż w ogólnokrajowych statystykach wśród ogółu biernych zawodowo zdecydowaną większość stanowią emeryci oraz osoby, które nadal się uczą i/lub uzupełniają kwalifikacje (co wynika z faktu, że statystyki GUS w ramach BAEL prowadzone są dla populacji 15-89 lat), zrealizowane w przedmiotowym projekcie badanie skoncentrowało się na osobach w wieku produkcyjnym (18-64 lata), które z powodzeniem mogłyby wejść na rynek pracy. Jak można było zatem przypuszczać, struktura wskazywanych przez nich motywów pozostawania biernymi zawodowo różni się od dostępnych danych publicznych.

Wśród osób biernych zawodowo w wieku produkcyjnym najczęstszą przyczyną pozostawania bez pracy jest opieka nad dzieckiem / dziećmi (28,7%) oraz przekonanie o braku szans na zatrudnienie (16,4%), a w dalszej kolejności także zajmowanie się domem (11,1%) oraz nauka (9,4%). Emerytura, znajdująca się na czele listy ogólnopopulacyjnych przyczyn bierności zawodowej, przez badanych w wieku produkcyjnym, była wskazywana najrzadziej (1,0%).

Wśród przyczyn wskazywanych przez badanych jako „inne” (5,5%) znajdowały się przede wszystkim czynniki związane z deficytem miejsc pracy oraz sytuacją życiową uniemożliwiającą podjęcie zatrudnienia.

Zgodnie z ogólnopolskimi tendencjami, przyczyny bierności zawodowej w województwie zachodniopomorskim, różnią się w różnych grupach społeczno-demograficznych:

- konieczność opieki nad dziećmi jest znacznie częściej przyczyną bierności zawodowej kobiet (47,8%) niż mężczyzn (6,3%), podczas gdy w przypadku tych drugich dominują takie czynniki jak: przekonanie o braku szans na znalezienie zatrudnienia (25,6%) oraz kontynuowanie nauki (25,0%);
- opieka na dziećmi jest główną przyczyną bierności zawodowej osób w szerokiej grupie wiekowej (od 25 do 54 roku życia, chociaż w grupie 45-49 lat badani częściej wskazywali na opiekę nad chorym/niepełnosprawnym/niesamodzielnym członkiem rodziny;

⁹ Kunasz M. (2018) „Czynniki sprzyjające aktywności i bierności zawodowej w Polsce”, Studia i Prace WNEIZ US nr 51/2 2018. s. 181.

¹⁰ „Bierność zawodowa w Polsce na tle wybranych grup krajów unijnych: źródło: [Widok Bierność zawodowa w Polsce na tle wybranych grup krajów unijnych](#).

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

- opieka nad dzieckiem jest ponadto czynnikiem egalitarnym – dotyczy biernych zawodowo niezależnie od posiadanego przez nich wykształcenia;
- nauka, jako przyczyna bierności zawodowej dominuje w grupie wiekowej do 24 roku życia, podczas gdy jej udział w motywach wskazywanych przez starsze osoby, jest marginalny;
- przekonanie o braku szans na znalezienie zatrudnienia było wskazywane najczęściej wśród osób z wykształceniem wyższym (33,3%) oraz policealnym (25,0%), a w dalszej kolejności z wykształceniem zasadniczym zawodowym (19,5%) oraz gimnazjalnym lub niższym (19%), rzadziej natomiast dotyczy osoby z wykształceniem średnim zawodowym (12,3%) lub ogólnokształcącym (10,1%).

Jedną z głównych przyczyn pozostawania osobą bierną zawodowo, wskazywaną przez respondentów, jest opieka nad dzieckiem/dziećmi.



DIAGNOZA PRZYCZYN BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Wykres 19. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jaka jest główna przyczyna pozostawania przez Pana/Panią osobą bierną zawodowo?” (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Tabela 6. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jaka jest główna przyczyna pozostawania przez Pana/Panią osobą bierną zawodowo?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)

	Emerytura	Mój stan zdrowia nie pozwala na podjęcie pracy	Nauka	Nie mam chęci/ potrzeby pracować	Nie mam szans na znalezienie pracy, choćbym chciał/a	Niepełnosprawność	Opieka nad chorym/ niepełnosprawnym / niesamodzielnym członkiem rodziny	Opieka nad dzieckiem/ dziećmi	Prowadzenie gospodarstwa rolnego na użytek własny	Zajmowanie się domem
Kobieta	0,0	6,6	3,9	3,5	11,8	4,8	8,8	47,8	0,0	12,7
Mężczyzna	2,5	12,5	18,1	12,5	25,6	3,8	5,6	6,3	3,1	10,0
18-24 lata	0,7	2,2	28,1	11,9	20,0	3,7	3,7	15,6	2,2	11,9
25-29 lat	1,5	5,9	1,5	7,4	17,6	2,9	5,9	47,1	1,5	8,8
30-34 lata	0,0	10,6	0,0	1,5	22,7	4,5	9,1	40,9	0,0	10,6
35-39 lat	0,0	22,4	0,0	8,2	12,2	4,1	2,0	42,9	0,0	8,2
40-44 lata	0,0	10,5	0,0	5,3	15,8	5,3	15,8	31,6	0,0	15,8
45-49 lat	4,8	14,3	0,0	0,0	4,8	4,8	28,6	23,8	0,0	19,0
50-54 lata	0,0	10,0	0,0	5,0	5,0	20,0	5,0	35,0	5,0	15,0
55-59 lat	0,0	25,0	0,0	0,0	16,7	8,3	25,0	0,0	0,0	25,0
60-64 lata	50,0	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

	Emerytura	Mój stan zdrowia nie pozwala na podjęcie pracy	Nauka	Nie mam chęci/ potrzeby pracować	Nie mam szans na znalezienie pracy, choćbym chciał/a	Niepełnosprawność	Opieka nad chorym/ niepełnosprawnym / niesamodzielnym członkiem rodziny	Opieka nad dzieckiem/ dziećmi	Prowadzenie gospodarstwa rolnego na użytek własny	Zajmowanie się domem
Gimnazjalne i poniżej	0,0	7,1	11,9	11,9	19,0	2,4	9,5	28,6	0,0	9,5
Zasadnicze zawodowe	0,0	6,5	3,9	7,8	19,5	6,5	6,5	31,2	3,9	14,3
Średnie zawodowe	0,9	10,4	15,1	6,6	12,3	7,5	4,7	29,2	0,0	13,2
Średnie ogólnokształcące	0,0	6,7	12,4	6,7	10,1	3,4	10,1	34,8	1,1	14,6
Policealne (szkoła lub studium)	5,6	11,1	8,3	2,8	25,0	2,8	11,1	25,0	2,8	5,6
Wyższe	2,4	14,3	2,4	7,1	33,3	2,4	4,8	28,6	0,0	4,8
Ogółem	1,0	8,9	9,9	7,1	17,3	4,8	7,4	30,4	1,3	11,7

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

Bardzo istotną, choć nieuchwytną w badaniu ilościowym, przyczyną bierności zawodowej, stanowiącą zdaniem ekspertów biorących udział w panelu, jedną z najważniejszych – i najtrudniejszych w przeciwdziałaniu – przyczyn bierności zawodowej jest jej tzw. dziedziczenie, tj. powielanie negatywnych wzorców bierności zawodowej od rodziców.

Uważam, że bierność zawodowa na terenie Szczecina wynika z faktu, że w dużej mierze jest to bierność dziedziczona i wiąże się to poniekąd z wyuczoną bezradnością. W ciągu ostatnich ok 2 lat widzimy dużą rotację osób bezrobotnych korzystających z naszej pomocy, które pomimo możliwości (np. projekty unijne, które są świetnie dopracowane, mają bardzo dużą gamę narzędzi do aktywizacji) odrzucają potencjalne możliwości podjęcia zatrudnienia.
- panel ekspercki MOPS

Opinię tę potwierdzają także spostrzeżenia przedstawicieli instytucji odpowiedzialnych za aktywizację zawodową:

Ja pracuję od wielu lat z osobami dorosłymi. Właśnie z takim trudnym klientem. I powiedziałbym do tego, co poprzednio pani mówiła, i pani też to potwierdzała, że to jest, jak gdyby powielanie takiego pewnego modelu przez rodziców. Bo bardzo często niestety, ale rodzice. My też, jak byliśmy wychowani i rodzice wychodzili do pracy i my to widzieliśmy, to jesteśmy poniekąd nauczeni, że zarabia się pieniądze, czy utrzymuje się z czegoś, tak. (...) Natomiast ja mam takich klientów, gdzie faktycznie przychodzą już całe pokolenia. Czyli miałam na przykład babcię. Miałam mamę. I ostatnio przyprowadziła mi mama swoją córkę. I to jest taka bezradność. (...) Widzi to mama. Widzi to późnej córka. I mama przyprowadza swoją córkę nie do zakładu pracy, i nie pomaga jej w stworzeniu CV i żeby poszła do pracodawcy na jakiegokolwiek rozmowy. Tylko mówi [w instytucji pomocowej] to jest moja córka (...) jak już byłam tutaj, i córka też to może.
- panel ekspercki CIS

Jak zauważają przedstawiciele instytucji, których praca ukierunkowana jest na wspieranie osób biernych zawodowo w powrocie na rynek pracy, dziedziczeniu bierności zawodowej towarzyszy także dziedziczenie wzorców życia nieopartych na trwałej aktywności zawodowej.

To z czym się bardzo często spotykamy. To brak takiego etosu pracy w ogóle w rodzinie, czy w środowisku. Nie wiem, jak państwo. Ja pochodzę sama z małej miejscowości. Natomiast moi znajomi raczej nie mieli kuratorów, nie mieli wyroków, nie odsiadali, nie garowali za coś, tak. Wchodząc w różnego rodzaju środowiska to jest norma. Normą jest to, że jak młody człowiek kończy szkołę, to on nie myśli w kategoriach pójdzie na studia, albo zaczyna szukać jakieś pracy, żeby zarobić. Tylko pewnego rodzaju normą jest to, że on idzie do urzędu pracy i się będzie rejestrował po prostu w tym urzędzie pracy. I to jest jedyna, właściwa i przyjęta ścieżka. Więc to takie dziedzicznie też tych takich biernych postaw.

- panel ekspercki NGO

Zachowaniom takim sprzyja rozbudowany system świadczeń socjalnych, który – w ocenie ekspertów – pozwala żyć osobom biernym zawodowo na zadowalającym poziomie bez konieczności ponoszenia dodatkowych obciążeń wynikających z pracy zawodowej. Umiejętność życia na bazie różnego rodzaju świadczeń socjalnych i zasiłków bez podejmowania zatrudnienia także jest przedmiotem pokoleniowego przekazywania wiedzy.

Oczywiście system jest teraz tak świetnie rozbudowany w Polsce, taki pomocowy, finansowy, że faktycznie (...) im się nie kalkuluje, nie opłaca przyjść do pracy. Ja może tak pokrótce powiem, bo ja jestem z centrum integracji społecznej. To ten program taki reintegracyjny. I u mnie uczestnik poprzez pracę reintegruje się. (...) CIS jest tu pomostem między niepracowaniem, a pójdziem na otwarty rynek pracy. Te osoby tak naprawdę... No, one kalkulują, że to jest około 2000. Mniej co prawda pracują.. Ale pójdzie taka mama do miejskiego ośrodka pomocy społecznej, a ma trójkę dzieci. To już z góry wiemy, że jak dostanie 3 razy 800 to ona nie musi się borykać z tym, że trzeba zaprowadzić do przedszkola, które też mamy dla nich darmowe. Bo ona pójdzie i przelew będzie większy, niż ona przez miesiąc zarabiała.

- panel ekspercki CIS

Co więcej, w tak zbudowanej – dość stabilnej – sytuacji finansowej podejmowanie zatrudnienia jest postrzegane przez osoby bierne zawodowo, jako zagrożenie tej finansowej stabilności. Jak zwrócili uwagę eksperci biorący udział w panelu, przekroczenie tzw. progów finansowych, wiąże się z utratą prawa do części

istotnych świadczeń socjalnych oraz dodatków i benefitów i z punktu widzenia bilansu ekonomicznego rodziny, często nie jest opłacalne.

Umiejętne korzystanie ze świadczeń i pomocy społecznej jest sposobem na życie wielu... nie opłaca im się iść do pracy... korzystając z pomocy instytucji otwiera im się wiele drzwi... (...) np. darmowe przedszkole, korzystanie z organizacji pozarządowych, otrzymywanie darów, paczek żywnościowych, darmowe obiady w szkole dla dzieci... w przypadku kiedy osoba idzie do pracy i przekroczy kryterium dochodowe to z tych najniższych zarobków sama musi opłacić to przedszkole, sama zapłaci za obiady itp.
- panel ekspercki MOPS

Kolejnym aspektem zniechęcającym do powrotu na rynek pracy – szczególnie do powrotu do legalnego zatrudnienia – są, wynikające z wcześniejszych zadłużeń, trudności związane z obciążeniami komorniczymi, które – w przeciwieństwie do pracy nierejestrowanej – w istotny sposób zmniejszyłyby realne wpływy do budżetu domowego z takiego zatrudnienia.

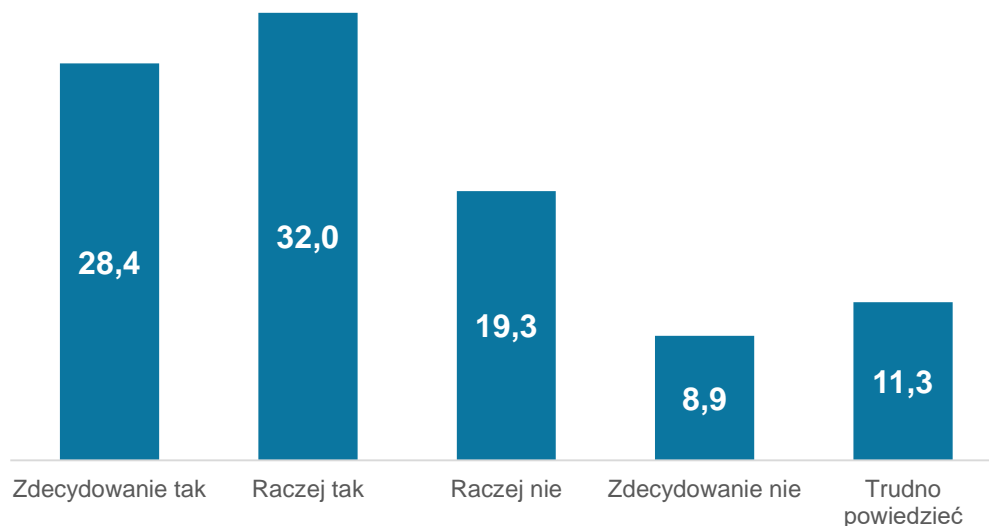
Ponadto klienci OPSów większości mają problem z zadłużeniami, i boją się podjąć legalne zatrudnienie, wolą pracować "na czarno", gdyż obawiają się zajęć komorniczych. Dodatkowo pomimo prób współpracy w takich przypadkach z komornikami w celu zawierania ugody i spłaty tych zadłużeń przez klientów po uzyskaniu dochodu, większość komorników nie wyraża zgody. Stąd motywacja do podjęcia legalnego zatrudnienia jest na bardzo niskim poziomie.
- panel ekspercki MOPS

Znowu piętrzą się problemy odnośnie stawek, odnośnie tego, o czym moja przedmówczyni powiedziała. Tak naprawdę na czarnym rynku mogą zarobić dużo więcej. Bo to też jest taka tajemnica
- panel ekspercki NGO

Dla większości (70,4%) badanych ich bierność zawodowa jest problemem. Jednocześnie trzeba zauważyć, że aż co czwarty badany (28,2%) był przeciwnego zdania.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Wykres 20. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy fakt, że Pan/i nie pracuje jest dla Pana/i problemem?” (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

Własna bierność zawodowa częściej nie jest uważana za problem przez mężczyzn niż przez kobiety. Krytyczniej postrzegają ją osoby w wieku największej aktywności zawodowej, niż osoby starsze oraz najmłodsze. A także osoby z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym.

Tabela 7. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy fakt, że Pan/i nie pracuje jest dla Pana/i problemem” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Kobieta	27,8	36,1	12,4	16,2	7,5
Mężczyzna	29,2	26,2	10,1	23,8	10,7
18-24	25,2	28,7	12,6	23,8	9,8
25-29	36,0	33,3	9,3	12,0	9,3
30-34	31,4	40,0	5,7	17,1	5,7
35-39	26,4	32,1	11,3	17,0	13,2

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
40-44	21,1	47,4	15,8	15,8	0,0
45-49	42,9	14,3	14,3	23,8	4,8
50-54	15,0	35,0	15,0	25,0	10,0
55-59	25,0	25,0	16,7	16,7	16,7
60-64	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0
Gimnazjalne i poniżej	35,7	26,2	9,5	19,0	9,5
Zasadnicze zawodowe	31,7	29,3	12,2	18,3	8,5
Średnie zawodowe	25,2	32,4	12,6	23,4	6,3
Średnie ogólnokształcące	27,1	34,4	10,4	14,6	13,5
Policealne (szkoła lub studium)	23,7	26,3	13,2	23,7	13,2
Wyższe	30,4	41,3	8,7	17,4	2,2
Ogółem	28,4	32,0	11,3	19,3	8,9

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

Częściej niż dla innych grup, fakt pozostawania bez pracy jest problemem dla osób, które:

- posiadają niepełnosprawność (84,3%);
- nie mają szans na znalezienie pracy, choćby chcieli (73,5%);
- nie mogą podjąć zatrudnienia ze względu na swój stan zdrowia (65,7%).

Jednocześnie, rzadziej niż inni, bierności zawodowej nie postrzegają jako problemu osoby, które:

- prowadzą gospodarstwo rolne na własny użytek (80,0%);
- nie mają chęci/potrzeby pracować (53,5%);
- zajmują się domem (45,6%);
- opiekują się chorym/niepełnosprawnym/niesamodzielnym członkiem rodziny (37,9%);
- uczą się (35,8%).

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Tabela 8. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jaka jest główna przyczyna pozostawania przez Pana/Panią osobą bierną zawodowo?” oraz „Czy fakt, że Pan/i nie pracuje jest dla Pana/i problemem?” (%)

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Emerytura	25,0	25,0	0,0	50,0	0,0
Mój stan zdrowia nie pozwala na podjęcie pracy	40,0	25,7	11,4	17,1	5,7
Nauka	7,7	33,3	23,1	25,6	10,3
Nie mam chęci/potrzeby pracować	14,3	25,0	7,1	32,1	21,4
Nie mam szans na znalezienie pracy, choćbym chciał/a	47,1	32,4	7,4	5,9	7,4
Niepełnosprawność	21,1	63,2	10,5	0,0	5,3
Opieka nad chorym/ niepełnosprawnym/ niesamodzielnym członkiem rodziny	27,6	20,7	13,8	24,1	13,8
Opieka nad dzieckiem/dziećmi	29,4	36,1	10,9	16,8	6,7
Prowadzenie gospodarstwa rolnego na użytek własny	0,0	20,0	0,0	60,0	20,0
Zajmowanie się domem	15,2	21,7	17,4	32,6	13,0
Ogółem	28,4	32,0	11,3	19,3	8,9

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

Osoby, dla których bierność zawodowa jest problemem najczęściej wskazują jako powód trudną sytuację finansową (61,4% z nich) towarzyszącą brakowi aktywności zawodowej oraz deficyty finansowe uniemożliwiające opłacenie dodatkowych aktywności, np. wakacje dla rodziny, zajęcia dla dzieci (27,5%). Drugą grupę istotnych czynników stanowiły te związane z samopoczuciem osoby biernej zawodowo: czuję się bezużyteczny/a (33,5%); brakuje mi aktywności (31,5%); coraz bardziej zamykam się w sobie (26,7%) oraz nudzę się (19,5%).

Na szczególną uwagę zasługuje jednak najniższy w całym badaniu udział odpowiedzi „boję się, że moje dzieci uczą się ode mnie bierności” (5,2%), który bez wątpienia wskazuje na niską świadomość problemu związanego z dziedziczeniem bierności zawodowej wśród badanych.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Wykres 21. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego jest to dla Pana/i problem?” (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=251. Odpowiedzi nie sumują się do 100% (możliwość wielokrotnego wyboru).

Tabela 9. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego jest to dla Pana/i problem?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)

	Ze względu na trudną sytuację finansową	Czuję się beużyteczny/a	Brakuje mi aktywności	Stać mnie tylko na przeżycie, a chciałbym/ chciałyby, pozwolić sobie na coś więcej – np. wakacje dla rodziny, zajęcia dla dzieci	Im dłużej nie pracuję, tym trudniej mi wrócić do pracy	Coraz bardziej zamykam się w sobie, stronię od ludzi	Nudzę się, nie mam co ze sobą zrobić	Inni źle mnie oceniają z tego powodu	Boję się, że wpadnę w uzależnienie	Boję się, że moje dzieci ucą się ode mnie bierności
Kobieta	61,7	30,5	33,1	26,6	26,0	25,3	16,9	12,3	3,2	7,8
Mężczyzna	60,2	36,6	28,0	28,0	28,0	28,0	22,6	22,6	15,1	1,1
18-24	66,2	39,0	24,7	28,6	15,6	23,4	29,9	23,4	9,1	2,6
25-29	55,8	34,6	38,5	30,8	44,2	40,4	21,2	26,9	15,4	9,6
30-34	54,0	36,0	46,0	26,0	36,0	26,0	14,0	8,0	4,0	4,0
35-39	58,1	29,0	22,6	19,4	19,4	12,9	12,9	6,5	3,2	9,7
40-44	61,5	30,8	30,8	23,1	23,1	15,4	7,7	7,7	15,4	7,7
45-49	75,0	25,0	16,7	16,7	25,0	41,7	0,0	16,7	0,0	0,0
50-54	90,0	10,0	20,0	60,0	30,0	20,0	0,0	10,0	0,0	0,0
55-59	50,0	16,7	33,3	16,7	0,0	33,3	50,0	0,0	0,0	0,0
60-64	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

	Ze względu na trudną sytuację finansową	Czuję się bezużyteczny/a	Brakuje mi aktywności	Stać mnie tylko na przeżycie, a chciałbym/chciałaby, pozwolić sobie na coś więcej – np. wakacje dla rodziny, zajęcia dla dzieci	Im dłużej nie pracuję, tym trudniej mi wrócić do pracy	Coraz bardziej zamykam się w sobie, stronię od ludzi	Nudzę się, nie mam co ze sobą zrobić	Inni źle mnie oceniają z tego powodu	Boję się, że wpadnę w uzależnienie	Boję się, że moje dzieci uczą się ode mnie bierności
Gimnazjalne i poniżej	61,5	26,9	26,9	23,1	23,1	30,8	23,1	19,2	15,4	3,8
Zasadnicze zawodowe	74,0	12,0	24,0	12,0	16,0	14,0	10,0	6,0	6,0	4,0
Średnie zawodowe	57,8	32,8	29,7	42,2	26,6	26,6	15,6	17,2	7,8	7,8
Średnie ogólnokształcące	55,9	42,4	44,1	25,4	28,8	23,7	23,7	18,6	3,4	5,1
Policealne (szkoła lub studium)	68,4	36,8	21,1	31,6	31,6	42,1	36,8	21,1	15,8	0,0
Wyższe	54,5	54,5	33,3	27,3	42,4	39,4	21,2	24,2	9,1	6,1
Ogółem	61,4	33,5	31,5	27,5	27,1	26,7	19,5	16,7	8,0	5,2

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=251.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Wśród powodów, dla których bierność zawodowa nie jest postrzegana jako problem, przeważają motywy związane z akceptacją i dobrą organizacją w zaistniałej sytuacji, w tym: czuję się dobrze w mojej obecnej sytuacji (32,5%) oraz nie potrzebuję pracować – kto inny mnie utrzymuje (24,8%).

Wykres 22. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego nie jest to dla Pana/i problemem?” (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=117. Odpowiedzi nie sumują się do 100% (możliwość wielokrotnego wyboru).

Kobiety częściej niż mężczyźni deklarują, że pozostawanie biernymi zawodowo nie jest dla nich problemem, ponieważ czują się dobrze w swojej obecnej sytuacji oraz nie zależy im na karierze zawodowej, podczas gdy mężczyźni częściej wybierali odpowiedzi: „mam inne, ciekawsze zajęcia” oraz „praca nie daje mi satysfakcji”.

Odpowiedź „umiem poradzić sobie korzystając z pomocy społecznej i innych benefitów” została natomiast wybrana przez wszystkich badanych po 60 roku życia, posiadających już prawdopodobnie prawo do świadczeń emerytalnych.

Tabela 10. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego nie jest to dla Pana/i problemem?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)

	Czuję się dobrze w mojej obecnej sytuacji	Nie potrzebuję pracować – kto inny mnie utrzymuje	Mam inne, ciekawsze zajęcia	Przyzwyczailem/am się do niepracowania	Praca nie daje mi satysfakcji	Nie zależy mi na karierze zawodowej	Umiem poradzić sobie korzystając z pomocy społecznej i innych benefitów	Nie lubię pracować
Kobieta	38,6	26,3	8,8	15,8	7,0	17,5	7,0	3,5
Mężczyzna	27,6	24,1	24,1	13,8	22,4	6,9	6,9	8,6
18-24	27,1	22,9	18,8	12,5	12,5	6,3	6,3	10,4
25-29	31,3	31,3	6,3	31,3	25,0	18,8	6,3	6,3
30-34	37,5	12,5	18,8	6,3	12,5	18,8	0,0	6,3
35-39	25,0	31,3	18,8	18,8	18,8	6,3	18,8	0,0
40-44	33,3	66,7	33,3	0,0	0,0	33,3	0,0	0,0
45-49	50,0	16,7	0,0	0,0	0,0	16,7	0,0	0,0
50-54	71,4	14,3	42,9	14,3	14,3	42,9	0,0	0,0
55-59	25,0	50,0	0,0	25,0	25,0	0,0	0,0	0,0
60-64	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Gimnazjalne i poniżej	8,3	33,3	25,0	16,7	25,0	8,3	0,0	8,3
Zasadnicze zawodowe	36,4	18,2	9,1	18,2	9,1	9,1	0,0	0,0

	Czuję się dobrze w mojej obecnej sytuacji	Nie potrzebuję pracować – kto inny mnie utrzymuje	Mam inne, ciekawsze zajęcia	Przyzwyczałem/am się do niepracowania	Praca nie daje mi satysfakcji	Nie zależy mi na karierze zawodowej	Umiem poradzić sobie korzystając z pomocy społecznej i innych benefitów	Nie lubię pracować
Średnie zawodowe	33,3	18,2	24,2	9,1	24,2	12,1	3,0	3,0
Średnie ogólnokształcące	25,9	37,0	14,8	18,5	11,1	11,1	14,8	11,1
Policealne (szkoła lub studium)	50,0	21,4	14,3	7,1	7,1	14,3	21,4	7,1
Wyższe	44,4	22,2	11,1	22,2	0,0	33,3	0,0	11,1
Ogółem	32,5	24,8	17,1	14,5	14,5	12,8	6,8	6,0

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=117.

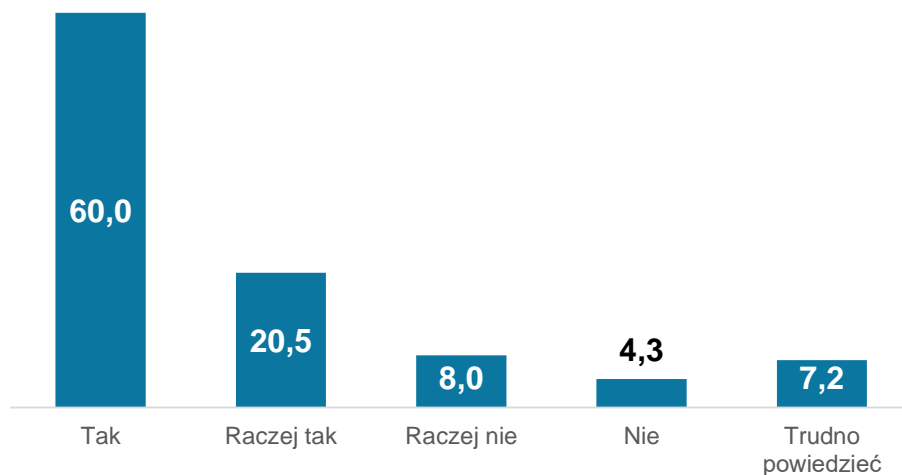
PLANY, POTRZEBY I OCZEKIWANIA OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO

AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA

Większość badanych (80,5%) zadeklarowała, że bierze pod uwagę powrót na rynek pracy, co wydaje się szczególnie istotne z punktu widzenia potencjału do aktywizacji zawodowej osób obecnie biernych zawodowo.



Wykres 23. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy bierze Pan/i pod uwagę podjęcie pracy / powrót na rynek pracy?” (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

Rozważanie decyzji o powrocie do aktywności zawodowej jest zależne przede wszystkim od wieku osób biernych zawodowo. Odsetek osób, które biorą to pod uwagę spada wraz z wiekiem badanych już w okolicy 40 roku życia (pewien wzrost widać pomiędzy 45, a 54 rokiem życia), a żaden z badanych, który ukończył 60 lat nie bierze tego kroku pod uwagę.

DIAGNOZA PRZYCZYN BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Tabela 11. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy bierze Pan/i pod uwagę podjęcie pracy / powrót na rynek pracy?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)

	Nie	Raczej nie	Raczej tak	Tak	Trudno powiedzieć
18-24 lata	2,1	7,0	21,0	64,3	5,6
25-29 lat	2,7	9,3	9,3	72,0	6,7
30-34 lata	2,9	2,9	20,0	62,9	11,4
35-39 lat	5,7	7,5	22,6	58,5	5,7
40-44 lata	15,8	15,8	26,3	42,1	0,0
45-49 lat	9,5	9,5	19,0	52,4	9,5
50-54 lata	0,0	15,0	40,0	40,0	5,0
55-59 lat	16,7	8,3	41,7	8,3	25,0
60-64 lata	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0
Ogółem	4,3	8,0	20,5	60,0	7,2

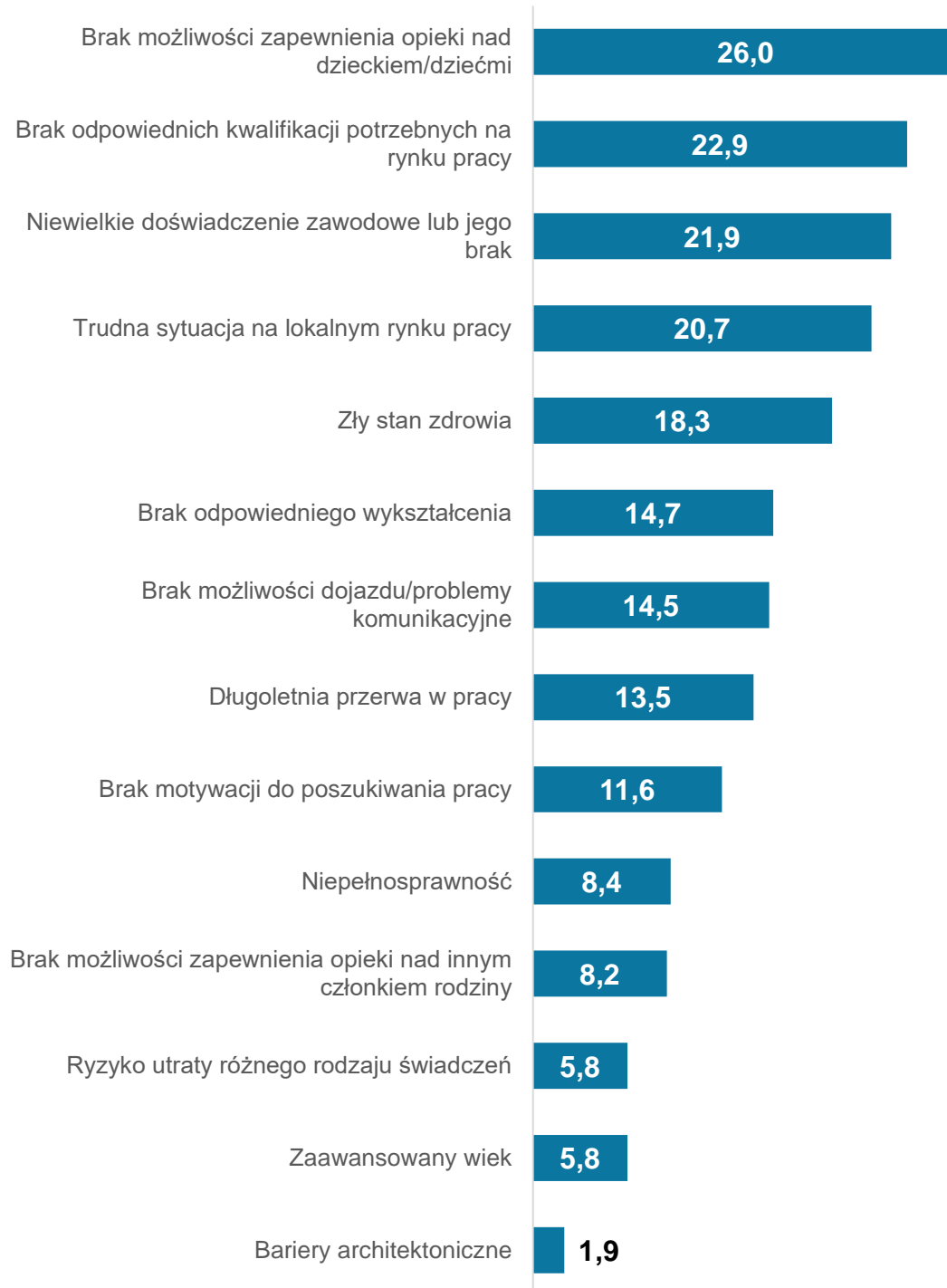
Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

Do najczęstszych przyczyn barier, które utrudniają osobom biernym zawodowo wejście na rynek pracy należy brak możliwości zapewnienia opieki nad dziećmi (26,0%), a także inne czynniki związane z sytuacją życiową badanych: brak możliwości dojazdu (14,5%), brak opieki dla członka rodziny (8,2%).

Wśród wskazywanych przez badanych barier liczne są jednak także czynniki związane z deficytami kompetencji i doświadczenia osób biernych zawodowo: brak kwalifikacji potrzebnych na rynku pracy (22,9%), zbyt małe doświadczenie zawodowe (21,9%), brak odpowiedniego wykształcenia (14,7%) oraz długa przerwa w pracy (13,5%).

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Wykres 24. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Które z niżej wymienionych barier najbardziej utrudniają Panu/i powrót na rynek pracy?” (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415. Odpowiedzi nie sumują się do 100% (możliwość wielokrotnego wyboru).

Tak jak sygnalizowano wcześniej podstawowymi barierami w powrocie na rynek pracy dla kobiet są brak możliwości zapewnienia opieki nad dzieckiem/dziećmi oraz brak możliwości zapewnienia opieki nad innym członkiem rodziny, podczas gdy mężczyźni częściej wskazują na trudności związane z takimi czynnikami jak: niewielkie doświadczenie zawodowe lub jego brak, zły stan zdrowia oraz brak motywacji do poszukiwania pracy.

Brak możliwości zapewnienia opieki nad dzieckiem/dziećmi jest ponadto motywem charakterystycznym dla osób w wieku pomiędzy 25, a 49 rokiem życia, podczas gdy u młodszych i starszych badanych znacząco traci na istotności.

Znaczenie niepełnosprawności, jako bariery w wejściu na rynek pracy, wzrasta po 40 roku życia.

Niewielkie doświadczenie zawodowe lub jego brak oraz trudna sytuacja na lokalnym rynku pracy wskazywane są przez osoby z wyższym wykształceniem, częściej niż przez innych biernych zawodowo, podczas gdy dla osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym są to brak motywacji do poszukiwania pracy oraz brak odpowiedniego wykształcenia.

Do najczęstszych barier, które utrudniają osobom biernym zawodowo wejście na rynek pracy, należą brak możliwości zapewnienia opieki nad dziećmi oraz brak odpowiednich kwalifikacji potrzebnych na rynku pracy.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Tabela 12. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Które z niżej wymienionych barier najbardziej utrudniają Panu/i powrót na rynek pracy?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)

	Brak możliwości zapewnienia opieki nad dzieckiem/dziećmi	Brak odpowiednich kwalifikacji potrzebnych na rynku pracy	Niewielkie doświadczenie zawodowe lub jego brak	Trudna sytuacja na lokalnym rynku pracy	Zły stan zdrowia	Brak odpowiedniego wykształcenia	Brak możliwości dojazdu/problemy komunikacyjne	Długoletnia przerwa w pracy	Brak motywacji do poszukiwania pracy	Niepełnosprawność	Brak możliwości zapewnienia opieki nad innym członkiem rodziny	Ryzyko utraty różnego rodzaju świadczeń	Zaawansowany wiek
Kobieta	41,9	22,4	20,7	21,6	14,5	14,1	15,8	15,8	7,9	7,1	10,4	4,1	7,1
Mężczyzna	4,2	23,2	24,4	19,6	23,2	14,9	13,1	10,7	16,1	8,9	5,4	8,3	4,2
18-24	13,3	18,9	26,6	21,0	11,9	21,7	13,3	4,9	17,5	7,0	3,5	6,3	3,5
25-29	33,3	30,7	24,0	21,3	18,7	10,7	14,7	12,0	14,7	4,0	12,0	4,0	0,0
30-34	44,3	24,3	18,6	22,9	17,1	11,4	18,6	18,6	1,4	10,0	11,4	4,3	0,0
35-39	24,5	28,3	20,8	15,1	34,0	9,4	9,4	18,9	11,3	3,8	3,8	11,3	3,8
40-44	47,4	26,3	36,8	15,8	21,1	26,3	10,5	15,8	10,5	15,8	21,1	10,5	10,5
45-49	33,3	14,3	9,5	23,8	14,3	14,3	9,5	23,8	4,8	14,3	14,3	0,0	14,3
50-54	15,0	25,0	10,0	35,0	20,0	5,0	30,0	25,0	5,0	20,0	5,0	5,0	25,0
55-59	8,3	0,0	0,0	8,3	33,3	0,0	16,7	33,3	8,3	16,7	8,3	0,0	50,0

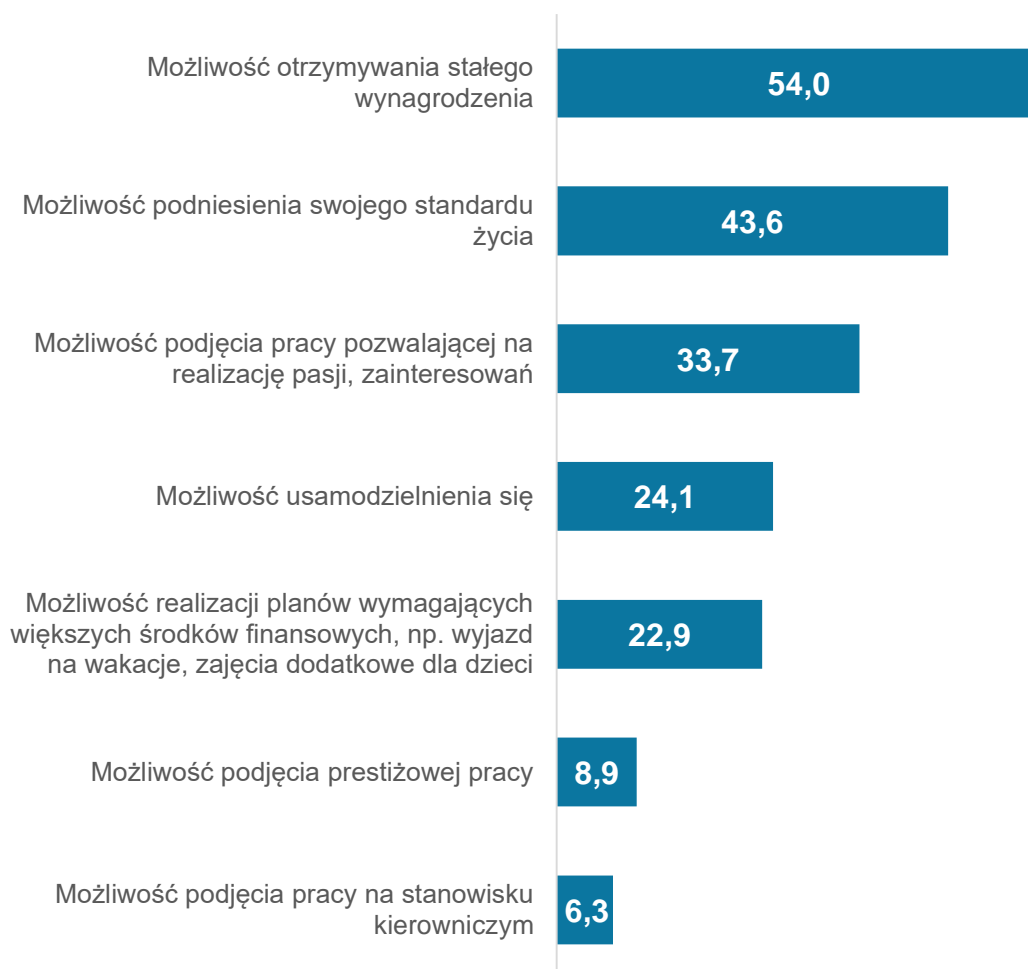
	Brak możliwości zapewnienia opieki nad dzieckiem/dziećmi	Brak odpowiednich kwalifikacji potrzebnych na rynku pracy	Niewielkie doświadczenie zawodowe lub jego brak	Trudna sytuacja na lokalnym rynku pracy	Zły stan zdrowia	Brak odpowiedniego wykształcenia	Brak możliwości dojazdu/problemy komunikacyjne	Długoletnia przerwa w pracy	Brak motywacji do poszukiwania pracy	Niepełnosprawność	Brak możliwości zapewnienia opieki nad innym członkiem rodziny	Ryzyko utraty różnego rodzaju świadczeń	Zaawansowany wiek
60-64	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	50,0
Gimnazjalne i poniżej	21,4	21,4	11,9	7,1	21,4	31,0	11,9	7,1	19,0	4,8	7,1	4,8	2,4
Zasadnicze zawodowe	29,3	18,3	17,1	15,9	13,4	12,2	12,2	9,8	4,9	7,3	4,9	4,9	4,9
Średnie zawodowe	26,1	19,8	20,7	24,3	15,3	11,7	14,4	9,9	11,7	10,8	9,0	7,2	5,4
Średnie ogólnokształcące	27,1	25,0	24,0	21,9	19,8	17,7	11,5	17,7	13,5	7,3	9,4	6,3	6,3
Policealne (szkoła lub studium)	26,3	21,1	28,9	18,4	26,3	10,5	28,9	18,4	10,5	10,5	5,3	7,9	10,5
Wyższe	21,7	37,0	32,6	32,6	21,7	8,7	15,2	21,7	13,0	8,7	13,0	2,2	6,5
Ogółem	26,0	22,9	21,9	20,7	18,3	14,7	14,5	13,5	11,6	8,4	8,2	5,8	5,8

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Czynniki o największym potencjalnie aktywizacyjnym, tj. takie, które w ocenie osób biernych zawodowo mogłyby skłonić ich do podjęcia zatrudnienia, to przede wszystkim te związane z finansowym aspektem ich życia: stałe wynagrodzenie (54,0%) oraz podniesienie standardu życia (43,5%). W dalszej kolejności są to czynniki związane ze zmianą jakości życia, np. możliwość podjęcia pracy pozwalającej na realizację pasji i zainteresowań (33,7%), możliwość usamodzielnienia się (24,1%) oraz możliwość realizacji planów wymagających większych środków finansowych, np. wyjazd na wakacje, zajęcia dodatkowe dla dzieci (22,9%). Warto zauważyć, że od wynikającej z podjęcia zatrudnienia możliwości zmiany swojego codziennego życia, znacznie mniejsze znaczenie mają czynniki związane z podniesieniem statusu społecznego (prestiżowa praca wskazana przez 8,9% badanych oraz stanowisko kierownicze – 6,3%).

Wykres 25. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Co mogłoby skłonić Pana/Panią do podjęcia / powrotu do aktywności zawodowej?” (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415. Odpowiedzi nie sumują się do 100% (możliwość wielokrotnego wyboru).

Dla mężczyzn motywacjami do podjęcia aktywności zawodowej częściej niż dla kobiet są możliwość podniesienia swojego standardu życia, możliwość podjęcia pracy pozwalającej na realizację pasji, zainteresowań, podczas gdy mężczyźni bardziej cenią możliwość realizacji planów wymagających większych środków finansowych, np. wyjazd na wakacje, zajęcia dodatkowe dla dzieci.

W sposób naturalny możliwość realizacji planów wymagających większych środków finansowych, np. wyjazd na wakacje, zajęcia dodatkowe dla dzieci jest ponadto częściej dobrą motywacją dla osób w wieku pomiędzy 25, a 55 rokiem życia, na który najczęściej przypada czas opieki nad dziećmi.

Możliwość otrzymywania stałego wynagrodzenia jest ważniejsza dla osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym oraz dla osób z wykształceniem wyższym. Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym bardziej niż inni cenią możliwość podniesienia standardu życia, a osoby z wyższym wykształceniem możliwość realizacji planów wymagających większych środków finansowych, np. wyjazd na wakacje, zajęcia dodatkowe dla dzieci.

Możliwości związane z otrzymywaniem stałego wynagrodzenia oraz podniesieniem standardu życia mogłyby skłonić badane osoby bierne zawodowo do podjęcia aktywności zawodowej.



DIAGNOZA PRZYCZYN BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

W

Tabela 13. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Co mogłoby skłonić Pana/Panią do podjęcia / powrotu do aktywności zawodowej?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)

	Możliwość otrzymania stałego wynagrodzenia	Możliwość podniesienia swojego standardu życia	Możliwość podjęcia pracy pozwalającej na realizację pasji, zainteresowań	Możliwość usamodzielnienia się	Możliwość realizacji planów wymagających większych środków finansowych, np. wyjazd na wakacje, zajęcia dodatkowe dla dzieci	Możliwość podjęcia prestżowej pracy	Możliwość podjęcia pracy na stanowisku kierowniczym
Kobieta	54,4	39,8	31,5	22,0	27,8	5,8	5,0
Mężczyzna	54,2	48,8	36,9	26,2	14,9	13,1	7,7
18-24	56,6	42,0	34,3	26,6	16,8	12,6	8,4
25-29	60,0	50,7	38,7	25,3	30,7	9,3	5,3
30-34	44,3	41,4	34,3	25,7	32,9	8,6	2,9
35-39	54,7	54,7	28,3	22,6	20,8	3,8	5,7
40-44	47,4	31,6	21,1	21,1	26,3	5,3	15,8
45-49	38,1	23,8	38,1	23,8	14,3	9,5	0,0
50-54	65,0	50,0	45,0	10,0	30,0	0,0	10,0
55-59	66,7	25,0	16,7	8,3	0,0	8,3	0,0
60-64	0,0	50,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0
Gimnazjalne i poniżej	64,3	40,5	33,3	23,8	9,5	7,1	7,1

	Możliwość otrzymywania stałego wynagrodzenia	Możliwość podniesienia swojego standardu życia	Możliwość podjęcia pracy pozwalającej na realizację pasji, zainteresowań	Możliwość usamodzielnienia się	Możliwość realizacji planów wymagających większych środków finansowych, np. wyjazd na wakacje, zajęcia dodatkowe dla dzieci	Możliwość podjęcia prestżowej pracy	Możliwość podjęcia pracy na stanowisku kierowniczym
Zasadnicze zawodowe	64,6	37,8	19,5	15,9	15,9	4,9	2,4
Średnie zawodowe	49,5	36,9	37,8	23,4	22,5	9,0	9,0
Średnie ogólnokształcące	42,7	50,0	36,5	27,1	29,2	10,4	6,3
Policealne (szkoła lub studium)	47,4	44,7	42,1	26,3	23,7	10,5	7,9
Wyższe	65,2	58,7	37,0	32,6	34,8	13,0	4,3
Ogółem	54,0	43,6	33,7	24,1	22,9	8,9	6,3

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Jak pokazują doświadczenia przedstawicieli instytucji zaangażowanych w aktywizację zawodową, osoby bierne zawodowo skłonić do podjęcia zatrudnienia może przede wszystkim perspektywa pracy, którą najlepiej określić, jako „mało kłopotliwą”, tj. nie generującą dodatkowych obciążeń związanych z jej wykonywaniem np. zlokalizowaną blisko domu, niewymagającą dojazdu.

Blisko domu. Blisko miejsca zamieszkania, żeby był krótki czas z dojazdem, albo zerowe koszty. Albo z dojazdem.
- panel ekspercki CIS

Osoby bierne zawodowo w perspektywie wejścia na rynek pracy cenią stabilizację. Wśród form zatrudnienia uznawanych przez osoby bierne zawodowo za najbardziej atrakcyjne znajdują się przede wszystkim (łącznie blisko 60 badanych) umowy o pracę, odpowiednio – 44,1% wskazań dla umowy w pełnym wymiarze czasu pracy oraz 14,5%, w niepełnym. Dla co piątego badanego (19,8%) atrakcyjna jest przede wszystkim praca zdalna lub hybrydowa. Dla 8,0% osób biernych zawodowo forma zatrudnienia nie ma znaczenia.

Pozostałe formy zatrudnienia, w tym umowy cywilno-prawne oraz praca bez umowy mają marginalne znaczenie pod względem swojej atrakcyjności.

Wykres 26. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Gdyby miał/a Pan/Pani możliwość podjęcia pracy, jaką formę zatrudnienia by Pan/i preferował/a?” (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

Tabela 14. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Gdyby miał/a Pan/Pani możliwość podjęcia pracy, jaką formę zatrudnienia by Pan/i preferował/a?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)

	Forma zatrudnienia nie ma znaczenia	Jestem w takim wieku, że nie muszę pracować	Praca bez umowy (bez zgłoszenia do ZUS)	Praca na podstawie umowy z agencją pracy	Praca zdalna/hybrydowa	Umowa o dzieło	Umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy („część etatu”)	Umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy („cały etat”)	Umowa zlecenie
Kobieta	6,2	1,7	2,9	2,5	19,9	1,2	17,4	45,6	2,5
Mężczyzna	10,7	3,0	1,8	1,8	20,2	3,0	10,1	42,3	7,1
18-24	7,7	2,1	1,4	0,7	20,3	1,4	14,0	46,2	6,3
25-29	9,3	0,0	2,7	4,0	17,3	2,7	14,7	45,3	4,0
30-34	10,0	1,4	4,3	2,9	24,3	1,4	14,3	37,1	4,3
35-39	5,7	0,0	5,7	1,9	18,9	1,9	11,3	52,8	1,9
40-44	0,0	5,3	0,0	0,0	15,8	10,5	21,1	47,4	0,0
45-49	19,0	0,0	0,0	0,0	14,3	0,0	14,3	38,1	14,3
50-54	5,0	5,0	5,0	10,0	25,0	0,0	15,0	35,0	0,0
55-59	0,0	16,7	0,0	0,0	16,7	0,0	16,7	41,7	8,3
60-64	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0
Gimnazjalne i poniżej	7,1	2,4	4,8	2,4	16,7	4,8	14,3	45,2	2,4
Zasadnicze zawodowe	7,3	1,2	3,7	1,2	7,3	0,0	17,1	57,3	4,9

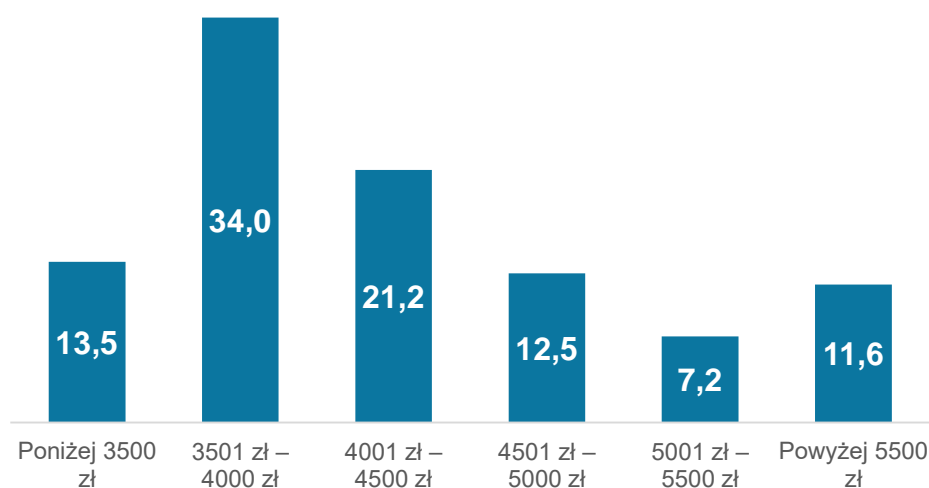
	Forma zatrudnienia nie ma znaczenia	Jestem w takim wieku, że nie muszę pracować	Praca bez umowy (bez zgłoszenia do ZUS)	Praca na podstawie umowy z agencją pracy	Praca zdalna/hybrydowa	Umowa o dzieło	Umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy („część etatu”)	Umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy („cały etatu”)	Umowa zlecenie
Średnie zawodowe	5,4	0,0	2,7	3,6	18,9	3,6	18,0	42,3	5,4
Średnie ogólnokształcące	12,5	1,0	3,1	3,1	28,1	2,1	8,3	36,5	5,2
Policealne (szkoła lub studium)	10,5	13,2	0,0	0,0	26,3	0,0	7,9	36,8	5,3
Wyższe	4,3	2,2	0,0	0,0	23,9	0,0	19,6	45,7	4,3
Ogółem	8,0	2,2	2,7	2,2	19,8	1,9	14,5	44,1	4,8

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Oczekiwania finansowe osób biernych zawodowo wydają się niewygórowane, biorąc pod uwagę, że w rozporządzeniu Rady Ministrów z 12 września 2024 roku w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2025 r., określono, że od 1 stycznia 2025 roku minimalne wynagrodzenie za pracę wynosić będzie 4666 zł brutto (3510 zł netto), a minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych – 30,50 zł. Jedna na siedmiu biernych zawodowo (13,5%) deklaruje, że jest gotowa podjąć zatrudnienie już przy miesięcznym wynagrodzeniu netto („na rękę”) poniżej 3500 zł. Dla jednego na trzech (34,0%) badanych atrakcyjne jest dopiero zatrudnienie wynagradzane kwotą od 3501 do 4000 zł, a dla jednego na pięciu (21,2%) – 4001 – 4500 zł, a jeden na siedmiu (12,5%) – 4501 – 5000 zł, a jeden na siedmiu (7,2%) – 5001 – 5500 zł, a jeden na siedmiu (11,6%) – powyżej 5500 zł.

Wykres 27. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Przy jakim miesięcznym wynagrodzeniu netto („na rękę”) zdecydowałby/zdecydowałaby się Pan/i podjąć zatrudnienie?” (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

Mężczyźni mają przeciętnie wyższe oczekiwania finansowe niż kobiety, a osoby starsze niższe niż osoby młodsze. Ogólnie rzecz biorąc, oczekiwania finansowe rosną wraz z poziomem wykształcenia.

Otrzymywanie wynagrodzenia w wysokości 3501 zł – 4000 zł na rękę byłoby zachętą do podjęcia zatrudnienia dla jednej trzeciej badanych osób biernych zawodowo.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Tabela 15. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Przy jakim miesięcznym wynagrodzeniu netto („na rękę”) zdecydowałby/zdecydowałaby się Pan/i podjąć zatrudnienie?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)

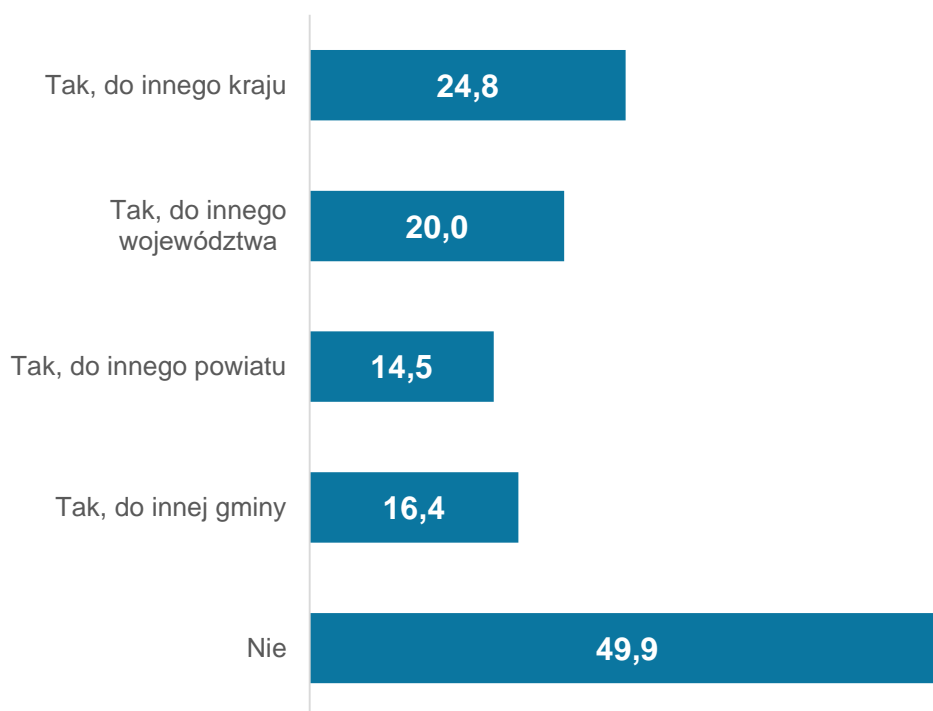
	Poniżej 3500 zł	3501 zł – 4000 zł	4001 zł – 4500 zł	4501 zł – 5000 zł	5001 zł – 5500 zł	Powyżej 5500 zł
Kobieta	16,6	39,0	22,0	10,8	3,7	7,9
Mężczyzna	8,9	27,4	19,0	15,5	12,5	16,7
18-24	10,5	30,1	21,0	18,9	9,1	10,5
25-29	9,3	44,0	21,3	10,7	6,7	8,0
30-34	14,3	34,3	25,7	4,3	11,4	10,0
35-39	18,9	30,2	26,4	11,3	1,9	11,3
40-44	10,5	52,6	15,8	5,3	0,0	15,8
45-49	23,8	23,8	14,3	14,3	0,0	23,8
50-54	5,0	40,0	15,0	10,0	15,0	15,0
55-59	41,7	16,7	0,0	16,7	0,0	25,0
60-64	50,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0
Gimnazjalne i poniżej	16,7	31,0	19,0	16,7	0,0	16,7
Zasadnicze zawodowe	14,6	37,8	24,4	8,5	4,9	9,8
Średnie zawodowe	15,3	27,9	23,4	19,8	3,6	9,9
Średnie ogólnokształcące	15,6	35,4	18,8	9,4	12,5	8,3
Policealne (szkoła lub studium)	7,9	31,6	21,1	13,2	13,2	13,2
Wyższe	4,3	43,5	17,4	4,3	10,9	19,6
Ogółem	13,5	34,0	21,2	12,5	7,2	11,6

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

Osoby bierne zawodowo charakteryzują się stosunkowo dużą deklarowaną mobilnością – ponad połowa z nich jest gotowa przeprowadzić się w inne miejsce zamieszkania, jeśli miałyby możliwość podjęcia tam zatrudnienia. Co ciekawe preferują oni odleglejsze migracje: co czwarty (24,8%) badany jest gotowy przeprowadzić się do innego kraju, co piąty (20,0%) do innego województwa. Inna gmina lub powiat są nieznacznie mniej atrakcyjne pod tym względem (odpowiednio: 16,4% oraz 14,5%).

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Wykres 28. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy byłby/byłaby Pan/i skłonny/a przeprowadzić się w inne miejsce zamieszkania, jeśli miałby/miałaby Pan/i możliwość podjęcia tam zatrudnienia?” (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

Mężczyźni są zdecydowanie bardziej mobilni w poszukiwaniu pracy, niż kobiety. A ogólna mobilność osób biernych zawodowo spada wraz z wiekiem. Najbardziej mobilne są osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym.

Tabela 16. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy byłby/byłaby Pan/i skłonny/a przeprowadzić się w inne miejsce zamieszkania, jeśli miałby/miałaby Pan/i możliwość podjęcia tam zatrudnienia?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)

	Tak, do innego kraju	Tak, do innego województwa	Tak, do innego powiatu	Tak, do innej gminy	Nie
Kobieta	18,7	17,8	12,4	14,1	56,8
Mężczyzna	34,5	23,8	17,9	19,6	38,7
18-24	35,0	28,0	22,4	23,1	33,6
25-29	14,7	21,3	10,7	13,3	56,0
30-34	21,4	18,6	10,0	18,6	51,4

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

	Tak, do innego kraju	Tak, do innego województwa	Tak, do innego powiatu	Tak, do innej gminy	Nie
35-39	30,2	17,0	13,2	11,3	52,8
40-44	10,5	10,5	15,8	21,1	63,2
45-49	23,8	4,8	4,8	0,0	66,7
50-54	20,0	5,0	10,0	10,0	70,0
55-59	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
60-64	0,0	50,0	0,0	0,0	50,0
Gimnazjalne i poniżej	40,5	14,3	16,7	19,0	31,0
Zasadnicze zawodowe	17,1	15,9	7,3	12,2	53,7
Średnie zawodowe	27,9	22,5	16,2	16,2	48,6
Średnie ogólnokształcące	19,8	21,9	16,7	18,8	53,1
Policealne (szkoła lub studium)	26,3	21,1	18,4	15,8	55,3
Wyższe	26,1	21,7	13,0	17,4	52,2
Ogółem	24,8	20,0	14,5	16,4	49,9

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

AKTYWNOŚĆ EDUKACYJNA

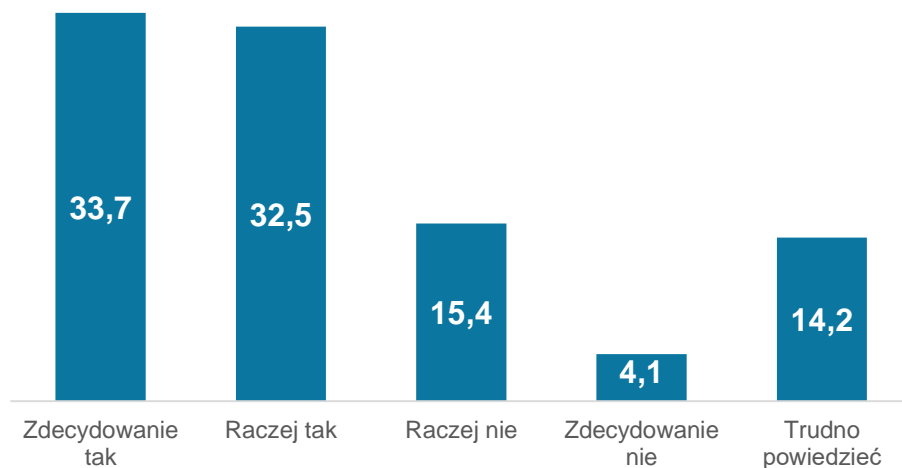
Blisko dwóch na trzech badanych (66,2%) wskazało, że bierze pod uwagę możliwość dokończania się / uzupełniania kwalifikacji.



Jest to szczególnie istotne w świetle faktu, że to właśnie deficyty edukacyjne i nieadekwatność posiadanego wykształcenia, umiejętności i kwalifikacji do zapotrzebowania na rynku pracy były jednymi z często wskazywanych powodów trudności w podjęciu zatrudnienia.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Wykres 29. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy bierze Pan/i pod uwagę możliwość dokończenia się / uzupełniania kwalifikacji?” (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

Mniej chętni do aktywności edukacyjnej są mężczyźni niż kobiety, a także osoby starsze niż osoby młodsze. Paradoksalnie niższą gotowością edukacyjną charakteryzują się także osoby z niższym wykształceniem.

Tabela 17. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy bierze Pan/i pod uwagę możliwość dokończenia się / uzupełniania kwalifikacji?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
Kobieta	34,4	36,1	12,9	4,1	12,4
Mężczyzna	33,3	27,4	19,0	4,2	16,1
18-24 lata	39,9	29,4	13,3	4,9	12,6
25-29 lat	41,3	28,0	16,0	5,3	9,3
30-34 lata	31,4	47,1	11,4	2,9	7,1
35-39 lat	26,4	30,2	15,1	1,9	26,4
40-44 lata	26,3	31,6	36,8	0,0	5,3

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
45-49 lat	19,0	33,3	19,0	0,0	28,6
50-54 lata	25,0	35,0	10,0	10,0	20,0
55-59 lat	16,7	25,0	16,7	8,3	33,3
60-64 lata	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Gimnazjalne i poniżej	38,1	16,7	28,6	4,8	11,9
Zasadnicze zawodowe	30,5	39,0	12,2	6,1	12,2
Średnie zawodowe	30,6	32,4	15,3	4,5	17,1
Średnie ogólnokształcące	31,3	35,4	14,6	3,1	15,6
Policealne (szkoła lub studium)	39,5	31,6	18,4	2,6	7,9
Wyższe	43,5	30,4	8,7	2,2	15,2
Ogółem	33,7	32,5	15,4	4,1	14,2

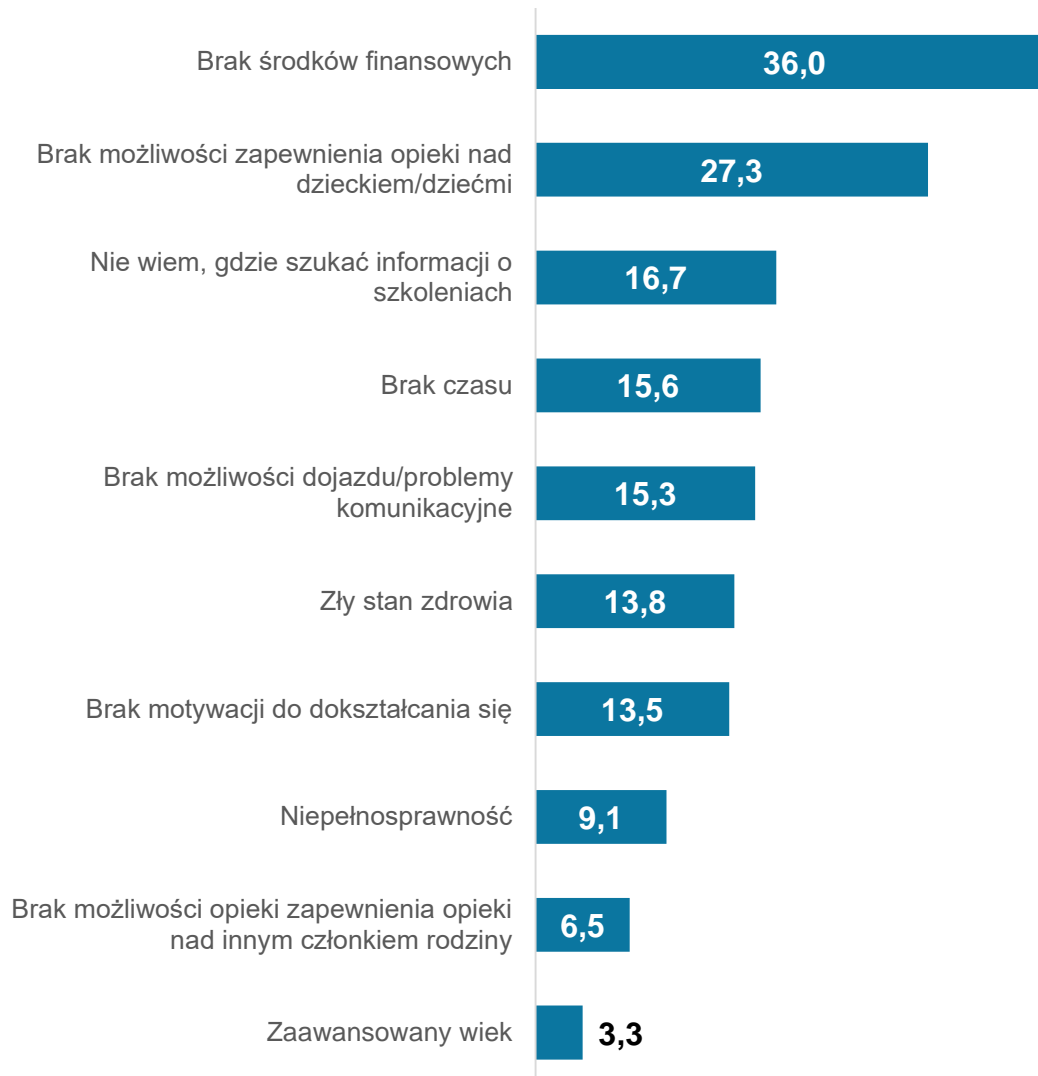
Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

Osoby gotowe do kształcenia się, zapytano o to co utrudnia im rzeczywiste podjęcie dodatkowej edukacji. Do najczęstszych barier na drodze do podjęcia aktywności edukacyjnej (udział w kursie/szkoleniu) należą brak środków finansowych (36,0%), poniekąd bezpośrednio związany z biernością oraz – rozpatrywany jako jedna z podstawowych przyczyn bierności zawodowej – brak możliwości zapewnienia opieki nad dziećmi (27,3%) lub innym członkiem rodziny (6,5%), a w dalszej kolejności także trudności komunikacyjne (15,3%). Co szósty badany nie wie gdzie szukać informacji o dostępnych szkoleniach (16,7%) albo nie ma na nie czasu (15,6%).

Motywy te mogą wskazywać na istotne deficyty w wiedzy osób biernych zawodowo na temat oferty aktywizującej i szkoleniowej w regionie, która w pełni odpowiada na każdą z tych trudności.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Wykres 30. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Które z niżej wymienionych barier najbardziej utrudniają Panu/i udział w kursie/szkoleniu?” (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=275.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

W

Tabela 18. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Które z niżej wymienionych barier najbardziej utrudniają Panu/i udział w kursie/szkoleniu?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)

	Brak środków finansowych	Brak możliwości zapewnienia opieki nad dziećmi/dziećmi	Nie wiem, gdzie szukać informacji o szkoleniach	Brak czasu	Brak możliwości dojazdu/problemy komunikacyjne	Zły stan zdrowia	Brak motywacji do dokształcania się	Niepełnosprawność	Brak możliwości opieki zapewnienia opieki nad innym członkiem rodziny	Zaawansowany wiek
Kobieta	32,9	42,9	12,9	14,7	16,5	10,0	8,8	8,8	8,2	3,5
Mężczyzna	40,2	2,0	22,5	17,6	12,7	19,6	21,6	9,8	3,9	2,9
18-24	35,4	14,1	23,2	27,3	14,1	9,1	15,2	10,1	6,1	4,0
25-29	34,6	34,6	13,5	13,5	21,2	11,5	17,3	1,9	3,8	0,0
30-34	36,4	41,8	10,9	5,5	14,5	12,7	14,5	10,9	7,3	0,0
35-39	36,7	26,7	16,7	3,3	10,0	36,7	10,0	3,3	10,0	3,3
40-44	27,3	54,5	27,3	9,1	9,1	18,2	18,2	18,2	18,2	9,1
45-49	36,4	36,4	0,0	27,3	9,1	9,1	0,0	9,1	0,0	0,0
50-54	58,3	16,7	8,3	8,3	33,3	8,3	0,0	33,3	0,0	8,3
55-59	20,0	0,0	20,0	0,0	0,0	20,0	0,0	0,0	20,0	40,0
60-64	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gimnazjalne i poniżej	47,8	21,7	8,7	21,7	8,7	13,0	13,0	0,0	8,7	4,3

	Brak środków finansowych	Brak możliwości zapewnienia opieki nad dzieckiem/dziećmi	Nie wiem, gdzie szukać informacji o szkoleniach	Brak czasu	Brak możliwości dojazdu/problemy komunikacyjne	Zły stan zdrowia	Brak motywacji do dokształcania się	Niepełnosprawność	Brak możliwości opieki zapewnienia opieki nad innym członkiem rodziny	Zaawansowany wiek
Zasadnicze zawodowe	24,6	33,3	14,0	8,8	22,8	17,5	7,0	10,5	10,5	1,8
Średnie zawodowe	35,7	31,4	17,1	22,9	12,9	10,0	8,6	14,3	2,9	4,3
Średnie ogólnokształcące	40,6	25,0	18,8	14,1	14,1	14,1	20,3	10,9	7,8	1,6
Policealne (szkoła lub studium)	33,3	18,5	22,2	18,5	14,8	11,1	22,2	3,7	7,4	7,4
Wyższe	41,2	23,5	17,6	8,8	14,7	17,6	14,7	2,9	2,9	2,9
Ogółem	36,0	27,3	16,7	15,6	15,3	13,8	13,5	9,1	6,5	3,3

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=275.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Natomiast za najbardziej atrakcyjne kierunki i tematy szkoleń i kursów osoby bierne zawodowo uznały: języki obce (32,0% badanych gotowych po podjęciu kształcenia) oraz prawo jazdy (28,7%). Wśród pozostałych atrakcyjnych tematów edukacyjnych znalazły się przede wszystkim kierunki wprost związane z określonymi sektorami rynku pracy jak: prace sekretarskie i biurowe (18,9%), księgowość i rachunkowość (18,2%), informatyka, programowanie i obsługa systemów (15,6%), usługi fryzjerskie i kosmetyczne (13,5%) oraz usługi gastronomiczne (13,1%).

Wykres 31. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jaka tematyka kursów/szkoleń ułatwiłaby Panu/i powrót na rynek pracy?” (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=275.

Tabela 19. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jaka tematyka kursów/szkoleń ułatwiłaby Panu/i powrót na rynek pracy?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)

	Język obcy	Prawo jazdy	Prace sekretarskie i biurowe	Księgowość, rachunkowość	Informatyka, programowanie, obsługa systemów	Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	Usługi gastronomiczne	Zarządzanie i administracja	Opieka zdrowotna	Obsługa maszyn, urządzeń	Budownictwo, architektura	BHP	Elektryka, elektronika	Opieka nad osobami starszymi, niepełnosprawnymi	Mechanika, naprawa i konserwacja pojazdów
Kobieta	32,4	28,2	26,5	23,5	7,6	20,0	17,6	10,0	12,9	4,1	1,8	7,1	1,8	6,5	0,6
Mężczyzna	31,4	29,4	6,9	8,8	29,4	2,9	4,9	9,8	4,9	17,6	17,6	7,8	15,7	1,0	8,8
18-24	31,3	29,3	10,1	13,1	14,1	16,2	9,1	7,1	7,1	9,1	9,1	14,1	11,1	3,0	5,1
25-29	42,3	32,7	28,8	26,9	9,6	9,6	11,5	11,5	5,8	7,7	9,6	1,9	3,8	5,8	5,8
30-34	34,5	21,8	20,0	12,7	20,0	14,5	23,6	7,3	14,5	10,9	5,5	1,8	7,3	1,8	1,8
35-39	23,3	43,3	26,7	26,7	20,0	6,7	10,0	13,3	6,7	13,3	3,3	6,7	3,3	6,7	3,3
40-44	27,3	18,2	27,3	18,2	9,1	27,3	9,1	27,3	9,1	9,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
45-49	9,1	18,2	18,2	27,3	18,2	9,1	9,1	18,2	36,4	0,0	9,1	9,1	9,1	9,1	0,0
50-54	33,3	25,0	25,0	16,7	25,0	16,7	8,3	16,7	16,7	8,3	8,3	0,0	0,0	16,7	0,0
55-59	20,0	20,0	0,0	20,0	20,0	0,0	40,0	0,0	0,0	0,0	20,0	20,0	0,0	0,0	0,0
60-64	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

	Język obcy	Prawo jazdy	Prace sekretarskie i biurowe	Księgowość, rachunkowość	Informatyka, programowanie, obsługa systemów	Usługi fryzjerskie, kosmetyczne	Usługi gastronomiczne	Zarządzanie i administracja	Opieka zdrowotna	Obsługa maszyn, urządzeń	Budownictwo, architektura	BHP	Elektryka, elektronika	Opieka nad osobami starszymi, niepełnosprawnymi	Mechanika, naprawa i konserwacja pojazdów
Gimnazjalne i poniżej	47,8	47,8	4,3	13,0	13,0	8,7	4,3	8,7	8,7	0,0	8,7	17,4	8,7	8,7	4,3
Zasadnicze zawodowe	28,1	35,1	12,3	15,8	8,8	15,8	17,5	1,8	10,5	7,0	5,3	5,3	12,3	7,0	0,0
Średnie zawodowe	30,0	21,4	17,1	17,1	15,7	18,6	11,4	7,1	10,0	8,6	4,3	8,6	10,0	4,3	5,7
Średnie ogólnokształcące	31,3	31,3	20,3	21,9	20,3	12,5	14,1	7,8	9,4	18,8	12,5	6,3	3,1	3,1	4,7
Policealne (szkoła lub studium)	37,0	37,0	22,2	11,1	18,5	11,1	14,8	18,5	18,5	11,1	7,4	3,7	0,0	0,0	7,4
Wyższe	29,4	8,8	38,2	26,5	17,6	5,9	11,8	29,4	2,9	0,0	8,8	5,9	2,9	2,9	0,0
Ogółem	32,0	28,7	18,9	18,2	15,6	13,5	13,1	10,2	9,8	9,1	7,6	7,3	6,9	4,4	3,6

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=275.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

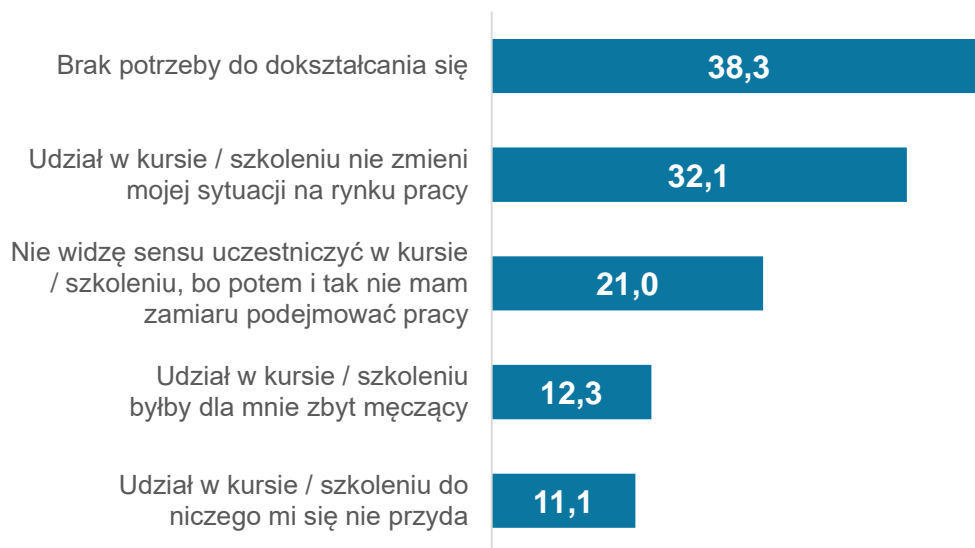
Ukierunkowane na praktyczne kompetencje i umiejętności (a szczególnie na określone kwalifikacje) preferencje edukacyjne osób biernych zawodowo potwierdzają także opinie uczestników panelu eksperckiego, którzy podobne tendencje obserwują w swojej pracy zawodowej.

Chcą się uczyć pod warunkiem takich bardzo twardych kwalifikacji, które kojarzą się z całkiem dobrymi pieniędzmi. Na przykład nie wiem operator koparki-ładowarki albo jakieś ciężkie sprzęty (...) takie bardzo twarde rzeczy, tak. Takie rzeczy te wszelkiego rodzaju tak zwane miękkie, albo te bardziej kompetencyjne, niż kwalifikacyjne, to w ogóle przepraszam za taką segregację znowu, to inny poziom świadomości. (...) To jeszcze nie to.
- panel ekspercki NGO

Osoby, które nie chcą się kształcić, jako najczęstszy powód podają brak potrzeby dokończania się (38,3%) oraz brak wiary we wpływ udziału w kursie / szkoleniu na swoją sytuację na rynku pracy (32,1%). Pozostali wyrazili przekonanie, że udział w dalszej edukacji:

- nie ma sensu, ponieważ i tak nie planują podejmować zatrudnienia (21,0%);
- jest zbyt męczący (12,3%);
- do niczego się nie przyda (11,1%).

Wykres 32. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego nie chciałby/chciałaby Pan/i dokończyć się / uzupełnić swoich kwalifikacji?” (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=81.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Tabela 20. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego nie chciałby/chciałaby Pan/i dokształcać się / uzupełniać swoich kwalifikacji?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)

	Brak potrzeby do dokształcania się	Udział w kursie / szkoleniu nie zmieni mojej sytuacji na rynku pracy	Nie widzę sensu uczestniczyć w kursie / szkoleniu, bo potem i tak nie mam zamiaru podejmować pracy	Udział w kursie / szkoleniu byłby dla mnie zbyt męczący	Udział w kursie / szkoleniu do niczego mi się nie przyda
Kobieta	31,7	22,0	24,4	14,6	9,8
Mężczyzna	43,6	41,0	17,9	10,3	12,8
18-24	42,3	26,9	19,2	15,4	7,7
25-29	37,5	37,5	18,8	0,0	18,8
30-34	30,0	20,0	10,0	30,0	10,0
35-39	55,6	55,6	33,3	0,0	11,1
40-44	28,6	57,1	14,3	0,0	14,3
45-49	50,0	25,0	0,0	0,0	25,0
50-54	25,0	25,0	50,0	25,0	0,0
55-59	33,3	0,0	33,3	33,3	0,0
60-64	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0
Gimnazjalne i poniżej	28,6	50,0	14,3	7,1	7,1
Zasadnicze zawodowe	46,7	26,7	33,3	13,3	6,7
Średnie zawodowe	40,9	31,8	22,7	13,6	9,1

DIAGNOZA PRZYCZYN BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W
WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

	Brak potrzeby do dokończenia się	Udział w kursie / szkoleniu nie zmieni mojej sytuacji na rynku pracy	Nie widzę sensu uczestniczyć w kursie / szkoleniu, bo potem i tak nie mam zamiaru podejmować pracy	Udział w kursie / szkoleniu byłby dla mnie zbyt męczący	Udział w kursie / szkoleniu do niczego mi się nie przyda
Średnie ogólnokształcące	41,2	29,4	17,6	11,8	23,5
Policealne (szkoła lub studium)	37,5	37,5	25,0	12,5	12,5
Wyższe	20,0	0,0	0,0	20,0	0,0
Ogółem	38,3	32,1	21,0	12,3	11,1

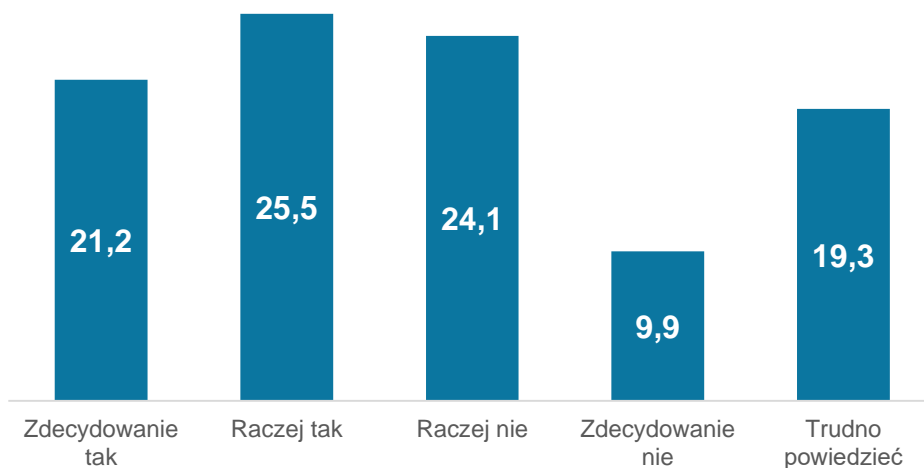
Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=81.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

WSPARCIE INSTYTUCJONALNE

Blisko połowa osób biernych zawodowo (46,7%) deklaruje zainteresowanie wsparciem ze strony powiatowego urzędu pracy (PUP), podczas gdy co trzeci z nich nie jest takim wsparciem zainteresowany (33,4%).

Wykres 33. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy jest Pan/i zainteresowany wsparciem ze strony powiatowego urzędu pracy?” (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

To kobiety są częściej niż mężczyźni zainteresowane wsparciem ze strony powiatowych urzędów pracy. Odpowiedzi na to pytanie wydaje się nie różnicować wiek oraz posiadane wykształcanie.

Tabela 21. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy jest Pan/i zainteresowany wsparciem ze strony powiatowego urzędu pracy?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Kobieta	25,3	27,4	19,1	19,5	8,7
Mężczyzna	16,1	22,6	19,0	31,0	11,3
18-24	21,0	20,3	23,8	25,9	9,1

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
25-29	32,0	24,0	13,3	21,3	9,3
30-34	22,9	38,6	12,9	12,9	12,9
35-39	11,3	26,4	28,3	24,5	9,4
40-44	15,8	21,1	5,3	52,6	5,3
45-49	23,8	33,3	14,3	28,6	0,0
50-54	20,0	20,0	30,0	20,0	10,0
55-59	0,0	16,7	16,7	41,7	25,0
60-64	0,0	50,0	0,0	0,0	50,0
Gimnazjalne i poniżej	23,8	19,0	14,3	33,3	9,5
Zasadnicze zawodowe	37,8	24,4	14,6	19,5	3,7
Średnie zawodowe	18,0	27,9	25,2	22,5	6,3
Średnie ogólnokształcące	14,6	28,1	20,8	21,9	14,6
Policealne (szkoła lub studium)	15,8	34,2	13,2	26,3	10,5
Wyższe	15,2	15,2	19,6	30,4	19,6
Ogółem	21,2	25,5	19,3	24,1	9,9

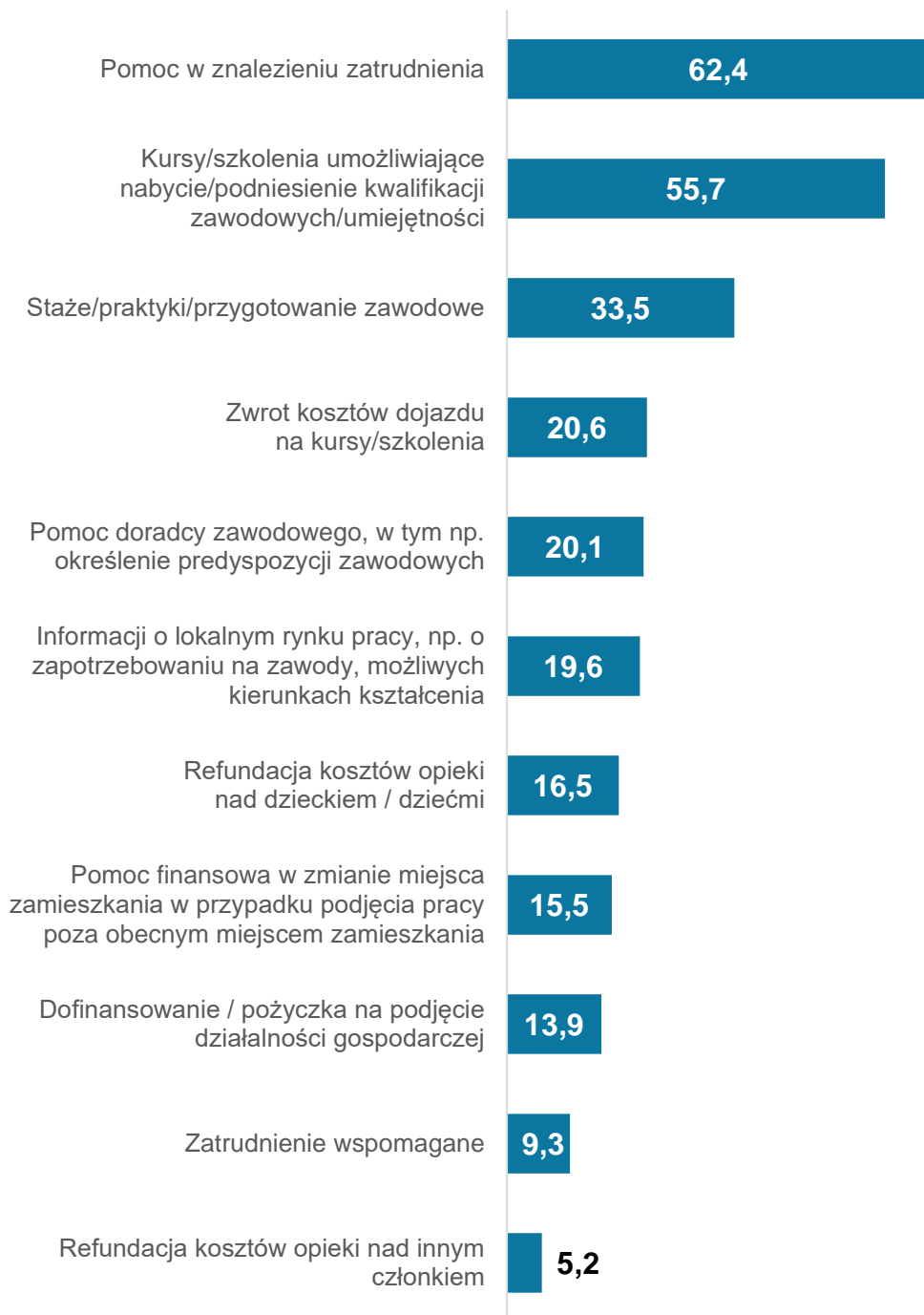
Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

Osoby bierne zawodowo deklarują, że oczekują przede wszystkim realnego wsparcia w zmianie swojej życiowej sytuacji, w tym przede wszystkim: pomocy w znalezieniu zatrudnienia (62,4%) oraz dostępu do kursów i szkoleń umożliwiających im nabycie nowych lub podniesienie umiejętności i kwalifikacji zawodowych (55,7%). Co trzeci badany (33,5%) wskazał także na staże / praktyki i przygotowanie zawodowe jako te formy wsparcia, których oczekiwałby ze strony powiatowego urzędu pracy, aby zwiększyć swoje szanse na powrót na rynek pracy.

Po raz kolejny warto podkreślić, że są to formy wsparcia w większości dostępne zarówno w PUP, jak i innych instytucjach i organizacjach wspierających osoby bezrobotne i bierne zawodowo.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Wykres 34. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakich form wsparcia oczekiwalby/oczekiwałaby Pan/i ze strony powiatowego urzędu pracy, aby zwiększyć swoje szanse na powrót na rynek pracy?” (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=194. Odpowiedzi nie sumują się do 100% (możliwość wielokrotnego wyboru).

O ile kobiety, częściej niż mężczyźni są zainteresowane formami wsparcia rozwijającymi kompetencje i zwiększającymi atrakcyjność na rynku pracy, to

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

mężczyźni, częściej niż kobiety wolą wsparcie w postaci dofinansowania do otworzenia własnej działalności gospodarczej.

Dość ciekawe wydają się odpowiedzi osób pomiędzy 50 a 54 rokiem życia, które wskazują na duże zainteresowanie wejściem na rynek pracy - częściej niż inni respondenci wskazali oni takie formy wsparcia jak: pomoc doradcy zawodowego, w tym np. określenie predyspozycji zawodowych; informacji o lokalnym rynku pracy, np. o zapotrzebowaniu na zawody, możliwych kierunkach kształcenia oraz kursy/szkolenia umożliwiające nabycie/ podniesienie kwalifikacji zawodowych/ umiejętności.

Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym są silnie ukierunkowane na realną pomoc w wejściu na rynek pracy, częściej niż inni badani wskazywali na odpowiedzi: pomoc w znalezieniu zatrudnienia oraz staże/ praktyki/ przygotowanie zawodowe.

Najbardziej mobilni są (wskazali odpowiedź „Pomoc finansowa w zmianie miejsca zamieszkania w przypadku podjęcia pracy poza obecnym miejscem zamieszkania powrót na rynek”) częściej niż inni, bierni zawodowo z wykształceniem gimnazjalnym i niższym oraz wyższym.

Dofinansowanie / pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej jest natomiast najbardziej atrakcyjna dla osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, policealnym i wyższym.

Blisko połowa osób biernych zawodowo (46,7%) deklaruje zainteresowanie wsparciem ze strony powiatowego urzędu pracy (PUP), z czego 62,4% oczekuje pomocy w znalezieniu zatrudnienia, a 55,7% skierowania na kursy/szkolenia umożliwiające nabycie/podniesienie kwalifikacji/umiejętności zawodowych.



Tabela 22. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakich form wsparcia oczekiwalby/oczekiwała by Pan/i ze strony powiatowego urzędu pracy, aby zwiększyć swoje szanse na powrót na rynek pracy?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)

	Pomoc w znalezieniu zatrudnienia	Kursy/szkolenia umożliwiające nabycie/podniesienie kwalifikacji zawodowych/ umiejętności	Staże/ praktyki/ przygotowanie zawodowe	Zwrot kosztów dojazdu na kursy/szkolenia	Pomoc doradcy zawodowego, w tym np. określenie predyspozycji zawodowych	Informacji o lokalnym rynku pracy, np. o zapotrzebowaniu na zawody, możliwych kierunkach kształcenia	Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem / dziećmi	Pomoc finansowa w zmianie miejsca zamieszkania w przypadku podjęcia pracy poza obecnym miejscem zamieszkania powrót na rynek	Dofinansowanie / pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej	Zatrudnienie wspomagane	Refundacja kosztów opieki nad innym członkiem
Kobieta	62,2	59,1	42,5	23,6	22,0	20,5	22,0	16,5	12,6	10,2	6,3
Mężczyzna	61,5	49,2	15,4	13,8	16,9	16,9	6,2	13,8	15,4	6,2	3,1
18-24	66,1	37,3	22,0	13,6	16,9	22,0	13,6	18,6	13,6	10,2	8,5
25-29	66,7	64,3	42,9	26,2	19,0	11,9	11,9	9,5	11,9	7,1	0,0
30-34	62,8	58,1	41,9	27,9	20,9	25,6	30,2	16,3	11,6	7,0	4,7
35-39	50,0	80,0	30,0	25,0	25,0	15,0	15,0	25,0	25,0	0,0	0,0
40-44	57,1	57,1	28,6	14,3	14,3	28,6	28,6	14,3	14,3	14,3	14,3
45-49	50,0	50,0	33,3	16,7	25,0	8,3	8,3	8,3	8,3	8,3	8,3
50-54	62,5	87,5	25,0	12,5	37,5	37,5	0,0	12,5	25,0	37,5	12,5
55-59	100,0	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0

	Pomoc w znalezieniu zatrudnienia	Kursy/szkolenia umożliwiający nabycie/podniesienie kwalifikacji zawodowych/umiejętności	Staż/ praktyki/ przygotowanie zawodowe	Zwrot kosztów dojazdu na kursy/szkolenia	Pomoc doradcy zawodowego, w tym np. określenie predyspozycji zawodowych	Informacji o lokalnym rynku pracy, np. o zapotrzebowaniu na zawody, możliwych kierunkach kształcenia	Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem / dziećmi	Pomoc finansowa w zmianie miejsca zamieszkania w przypadku podjęcia pracy poza obecnym miejscem zamieszkania powrót na rynek	Dofinansowanie / pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej	Zatrudnienie wspomagane	Refundacja kosztów opieki nad innym członkiem
60-64	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gimnazjalne i poniżej	66,7	55,6	11,1	11,1	22,2	22,2	16,7	27,8	16,7	0,0	11,1
Zasadnicze zawodowe	76,5	47,1	39,2	11,8	11,8	7,8	11,8	5,9	2,0	5,9	2,0
Średnie zawodowe	58,8	51,0	23,5	21,6	21,6	19,6	17,6	17,6	11,8	15,7	3,9
Średnie ogólnokształcące	51,2	58,5	48,8	29,3	24,4	29,3	14,6	17,1	22,0	9,8	4,9
Policealne (szkoła lub studium)	57,9	68,4	42,1	21,1	21,1	21,1	21,1	10,5	26,3	15,8	15,8
Wyższe	57,1	78,6	21,4	35,7	28,6	28,6	28,6	28,6	21,4	0,0	0,0
Ogółem	62,4	55,7	33,5	20,6	20,1	19,6	16,5	15,5	13,9	9,3	5,2

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=194.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Natomiast wśród rodzajów wsparcia, których osoby bierne zawodowo najczęściej oczekują od instytucji pomocowych (np. Ośrodek Pomocy Społecznej, Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie), to pomoc finansowa lub rzeczowa ukierunkowana za zapewnienie deficytów wynikających z niedostatków posiadanych zasobów finansowych, które utrudniają opłacenie ich we własnym zakresie.

Jedna na dziesięć badanych osób wskazała, że oczekuje innych rodzajów wsparcia, ale wśród rozwinięć przeważały deklaracje, że osoby te nie korzystają z takich form wsparcia, w związku z czym nie mają wobec niego określonych oczekiwań.

Wykres 35. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakiego rodzaju wsparcia najczęściej Pan/i oczekuje od instytucji pomocowych (np. Ośrodek Pomocy Społecznej, Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie)?” (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

Kobiety częściej niż mężczyźni korzystają ze wsparcia w postaci pomocy finansowej oraz zasiłków celowych, podczas gdy mężczyźni chętniej sięgają po wsparcie psychologa oraz pomoc socjalną.

Wydaje się, że wiek osób biernych zawodowo oraz posiadane przez nich wykształcenie różnicują tę kwestię w znacznie mniejszym stopniu.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Tabela 23. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakiego rodzaju wsparcia najczęściej Pan/i oczekuje od instytucji pomocowych (np. Ośrodek Pomocy Społecznej, Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie)?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)

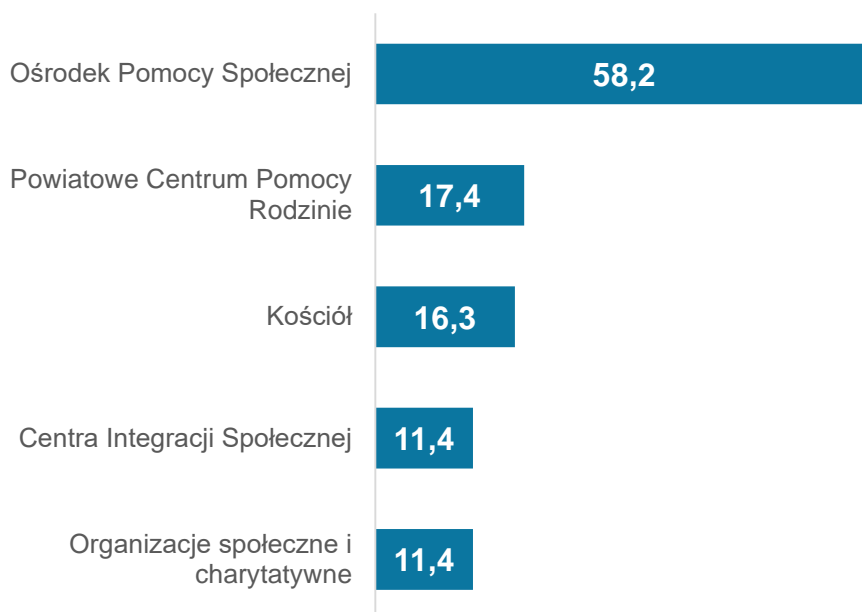
	Pomoc finansowa	Zasiłki celowe (np. na leki, opał)	Pomoc psychologa	Pomoc socjalna	Pomoc w postaci rzeczowej (np. talony na żywność)	Inne
Kobieta	49,4	12,9	8,7	8,7	8,7	11,6
Mężczyzna	53,6	7,7	11,9	12,5	6,5	7,7
18-24	56,6	7,0	9,1	11,2	7,0	9,1
25-29	42,7	16,0	10,7	9,3	9,3	12,0
30-34	60,0	11,4	7,1	7,1	8,6	5,7
35-39	45,3	9,4	15,1	15,1	7,5	7,5
40-44	21,1	15,8	10,5	10,5	21,1	21,1
45-49	47,6	14,3	14,3	9,5	4,8	9,5
50-54	60,0	10,0	5,0	0,0	0,0	25,0
55-59	41,7	16,7	16,7	16,7	0,0	8,3
60-64	0,0	50,0	0,0	0,0	50,0	0,0
Gimnazjalne i poniżej	50,0	11,9	11,9	21,4	2,4	2,4
Zasadnicze zawodowe	50,0	11,0	9,8	9,8	11,0	8,5
Średnie zawodowe	54,1	11,7	7,2	14,4	5,4	7,2
Średnie ogólnokształcące	53,1	9,4	6,3	7,3	8,3	15,6
Policealne (szkoła lub studium)	47,4	10,5	10,5	5,3	15,8	10,5
Wyższe	41,3	13,0	23,9	0,0	6,5	15,2
Ogółem	50,6	11,1	10,1	10,1	8,0	10,1

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Osoby bierne zawodowo najczęściej – w ponad połowie przypadków – korzystają ze wsparcia Ośrodków Pomocy Społecznej (58,2%). A także (choć istotnie rzadziej) z pomocy oferowanej przez PCPR (17,4%), kościół (16,3%), CIS (11,4%) oraz różne organizacje społeczne i charytatywne (11,4%).

Wykres 36. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Z usług których, niżej wymienionych instytucji Pan/i korzysta?” (%)



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

Kobiety, częściej niż mężczyźni korzystają z usług OPS oraz PCPR, podczas gdy mężczyźni preferują wsparcie Kościoła, CIS oraz różnego rodzaju organizacji społecznych i charytatywnych.

Zróżnicowanie źródeł pomocy spada wraz z wiekiem osób biernych zawodowo, podczas gdy osoby poniżej 30 roku życia korzystają chętnie ze wsparcia wszystkich wymienionych instytucji, osoby po 45 roku życia zaczynają się koncentrować na wybranych z nich.

Osoby z wykształceniem policealnym i wyższym najchętniej sięgają po wsparcie ze strony OPS i PCPR, praktycznie nie zwracając się o pomoc ze strony Kościoła. A najbardziej zdywersyfikowane źródła wsparcia wydają się posiadać osoby bierne zawodowo z wykształceniem średnim ogólnokształcącym.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Tabela 24. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Z usług których, niżej wymienionych instytucji Pan/i korzysta?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)

	Ośrodek Pomocy Społecznej	Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie	Kościół	Centra Integracji Społecznej	Organizacje społeczne i charytatywne
Kobieta	71,0	20,6	8,4	7,5	9,3
Mężczyzna	38,7	13,3	28,0	17,3	14,7
18-24	39,7	19,1	27,9	11,8	14,7
25-29	65,6	25,0	9,4	18,8	6,3
30-34	73,1	3,8	3,8	7,7	11,5
35-39	65,2	8,7	8,7	4,3	8,7
40-44	50,0	28,6	21,4	21,4	14,3
45-49	81,8	9,1	9,1	0,0	0,0
50-54	0,0	50,0	16,7	0,0	33,3
55-59	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
60-64	50,0	0,0	0,0	50,0	0,0
Gimnazjalne i poniżej	50,0	8,3	12,5	20,8	12,5
Zasadnicze zawodowe	68,4	18,4	15,8	10,5	5,3
Średnie zawodowe	59,3	20,4	18,5	13,0	7,4
Średnie ogólnokształcące	46,5	16,3	20,9	11,6	23,3
Policealne (szkoła lub studium)	78,6	7,1	7,1	0,0	7,1
Wyższe	54,5	36,4	9,1	0,0	9,1
Ogółem	58,2	17,4	16,3	11,4	11,4

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie CAWI wśród osób biernych zawodowo, n=415.

Jednocześnie warto pamiętać, że – o ile potrzeba aktywizowania osób biernych zawodowo, jako istotna droga równoważenia rynku pracy nie budzi wątpliwości – to w warunkach rynkowych pewien udział bezrobocia i bierności zawodowej mają naturalny charakter.

Bo my tak bardzo prosocjalnie o tym mówimy. Ale od ponad już 30 lat, ustrój w Polsce się zmienił. Nie ma nakazu pracy. I zawsze musimy się z tym pogodzić, tak jak są bezdomni, tak i będą bezrobotni. Nie ma kraju, tam, gdzie nie ma nakazu pracy, że nie ma bezrobotnych. Zawsze gdzieś są. I jakiś poziom będzie. I to jest zdrowe, bo szacunku do pracy nie ma wtedy. Jakiś poziom będzie. My właściwie w niektórych regionach graniczymy z tym poziomem albo już go przekroczyliśmy. Takie graniczne bezrobocie między 2, a 4 to jest zdrowe bezrobocie. I ono powinno być.

- panel ekspercki RCPS

W tej sytuacji, za najbardziej korzystne, a także najłatwiejsze do efektywnej realizacji, uznać można aktywizację tych grup osób biernych zawodowo, których przedstawiciele chcą pracować, ale w wejściu na rynek pracy napotykają realne przeszkody. Wśród tych grup wymienić należy przede wszystkim:

- matki (rzadziej ojcowie) opiekujące się dziećmi;
- osoby opiekujące się osobami zależnymi;
- osoby uczące się uzupełniające edukację;
- osoby powyżej 50 i 55 roku życia przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego;
- osoby po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego, ale mające zdolność do kontynuowania pracy zawodowej;
- osoby bierne z powodu choroby / niepełnosprawności, ale zdolne do pracy¹¹.

Jak pokazują inne źródła: w zakresie polityki podatkowo-zasiłkowej finansową atrakcyjność pracy podnieść mogą zmiany w kwocie wolnej, kosztach uzyskania przychodu czy dodatkowe świadczenia powiązane z aktywnością zawodową. Wskazane byłoby też większe wsparcie urzędów pracy, niższa luka płacowa kobiet i mężczyzn i np. jakość miejsc pracy. To wreszcie dobrej jakości opieka i edukacja dla dzieci oraz większe zaangażowanie: ojców w opiekę nad dziećmi i prace domowe a przedsiębiorstw w podnoszenie atrakcyjności pracy dla kobiet i zmniejszanie barier¹².

¹¹ Patrz: „Rozwój usług dla osób biernych zawodowo”, źródło: [337687e3-ff7d-436f-bc5f-65ddc4a331e6](https://www.prawo.pl/kadry/osoby-bierne-zawodowo-jak-aktywizowac-osoby-ktore-nie-chca.497919.html).

¹² „Jak aktywizować osoby bierne zawodowo”, źródło: <https://www.prawo.pl/kadry/osoby-bierne-zawodowo-jak-aktywizowac-osoby-ktore-nie-chca.497919.html>

DOBRE PRAKTYKI W ZAKRESIE AKTYWIZACJI OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO

Analizując kwestię dobrych praktyk w zakresie aktywizacji zawodowej osób biernych zawodowo należy w pierwszej kolejności – niejako podsumowując doświadczenia zawodowe uczestniczących w panelu eksperckim przedstawicieli instytucji zaangażowanych w takie działania – wymienić najistotniejsze cechy dobrych działań aktywizacyjnych.

W pierwszej kolejności należy w tym miejscu zwrócić uwagę na fakt, że populacja osób biernych zawodowo, tak w województwie zachodniopomorskim, jak i w całym kraju, jest populacją silnie wewnątrznie zróżnicowaną (tak pod względem wieku, płci, wykształcenia, jak i potrzeb i oczekiwań życiowych i zawodowych). Adresowane do tej grupy wsparcie powinno być zatem **wsparciem zdywersyfikowanym, oferującym różnego rodzaju usługi i działania, z katalogu których można będzie wybrać te adekwatne do sytuacji konkretnej osoby**. To właśnie indywidualizacja, dopasowanie i adekwatność do sytuacji życiowej klienta są – w ocenie ekspertów – bardzo istotne w działaniach aktywizacyjnych.

Na przykład robimy szkolenie, tak. Albo może warto kontynuować dalej naukę, tak. Bo trafiają do nas osoby z wykształceniem średnim. I na przykład są przypadki, gdzie idą na te studia, żeby zdobyć jednak wykształcenie. Są osoby, które kierujemy na szkolenia zawodowe. Jeżeli ktoś chce być na przykład operatorem wózka widłowego, bo też tacy są. Więc jeszcze mamy też możliwość zorganizowania staży. I po tych stażach bardzo często też jest zatrudnienie. Trafiają do nas osoby na przykład po studiach, które dopiero muszą ruszyć na rynek pracy.

- panel ekspercki NGO 2

Należy w tym miejscu w sposób szczególny podkreślić, że podstawową, niejako kryterialną, cechą osób biernych zawodowo jest – w przeciwieństwie do osób bezrobotnych – brak gotowości do podjęcia zatrudnienia. Może on mieć dwojakie przyczyny i wynikać z jednej strony z niemożności podjęcia zatrudnienia wynikającej z obiektywnych przeszkód w aktywności zawodowej, a z drugiej strony z braku chęci podjęcia pracy. O ile w pierwszym przypadku wsparcie aktywizacyjne powinno być ukierunkowane na **minimalizowanie barier w podjęciu pracy**, o tyle wsparcie adresowane do osób niechętnych do podjęcia pracy wymaga większego rozbudowania form i działań.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

W efekcie formy wsparcia tradycyjnie oferowane przez np. powiatowe urzędy pracy, często okazują się nieskuteczne. Wydaje się zatem, że szeroki katalog usług bazowych, niezbędnych do aktywizowania szerokiego spektrum osób biernych zawodowo powinien obejmować różnorodne formy wsparcia, a wśród nich przede wszystkim działania w obszarach takich jak:

- wsparcie terapeutyczno-psychologiczne;
- budowanie i popularyzacja prawidłowych wzorców aktywności zawodowej.

Na pewno praca z pedagogiem, z doradcą zawodowym, z psychologiem, z terapeutą uzależnień. Holistyczne podejście. Bo samo wyposażenie w jakieś kwalifikacje, czy w kompetencje, to bardzo niewiele. Trzeba podejść całościowo do tego, więc szereg działań takich towarzyszących, tak zwanych miękkich, żeby delikwent zechciał chcieć.
- panel ekspercki NGO

Dopiero jako uzupełnienie takich form wsparcia, wprowadzać należy także:

- możliwość rozwijania i nabywania nowych umiejętności i kompetencji zawodowych, ze szczególnym uwzględnieniem tych niszowych na rynku pracy;
- spersonalizowane doradztwo zawodowe;
- rozwój zatrudnienia wspomaganego umożliwiającego powolne wchodzenie na rynek pracy.

Jednocześnie podstawowym działaniem aktywizacyjnym towarzyszącym każdej z powyższych usług powinno być **wzmacnianie motywacji wewnętrznej do podjęcia pracy**, która uznawana jest za kluczowy warunek długofalowej skuteczności powrotu na rynek pracy.

Do mnie trafią z reguły osoby, które faktycznie chcą pracować. (...) Jeżeli ktoś nie chce, no to już idzie poznać. Mam takie osoby, które faktycznie, ja wiem, że oni nie chcą. I oni nic nie robią do tego, żeby szukać pracy. Bo, ja potrafię dzwonić co miesiąc. Pytam, czy zarejestrował się pan na OLX, na Pracuj.pl. Nie, bo to, bo tamto. To ja mówię, jak pan nie chce szukać pracy, to nie musimy jej szukać, tak. To jest nic na siłę. Bo z niewolnika nie będzie pracownika.
- panel ekspercki NGO 2

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Wsparcie aktywizacyjne dla osób biernych zawodowo powinno także w dużej mierze obejmować **urealnianie sposobu postrzegania rynku pracy** i swojego miejsca na nim, a także oczekiwań względem potencjalnego przyszłego zatrudnienia. Jak pokazują doświadczenia ekspertów, to właśnie nierealistyczne oczekiwania są jedną w istotnych barier na drodze do podjęcia i kontynuowania zatrudnienia.

Tylko my po prostu uświadamiamy, mamy doradcę zawodowego, mamy psychologa. Jestem ja. My już po CV, wprost musimy mówić do klienta, że nie ma możliwości znalezienia takiej czy takiej pracy. I że musimy zrobić to, czy tamto, żeby te możliwości się zwiększały.
- panel ekspercki NGO 2

Urealnienia wymagają także kwestie związane ze sposobami świadczenia pracy oraz wynagrodzeniem za nią. Rozbieżności pomiędzy wyobrażeniami i oczekiwaniami, a rzeczywistością dotyczą nie tylko młodych, ale i starszych biernych zawodowo.

Te dzieciaki (...) mają wyobrażenia i oczekiwania ogromne. Natomiast jeszcze nie zweryfikowane chyba przez życie trochę. I oni tak w pierwszej pracy najchętniej, gdyby zarabiali 20000. Chodzili tam może raz w tygodniu, tak. I wtedy byłoby dobrze. Jeżeli się tak nie dzieje. To niekoniecznie im to odpowiada. Często zmieniają [pracę]. Nawet, jeżeli gdzieś tam ktoś podejmuje jakieś zatrudnienie, to za chwilę rezygnuje.
- panel ekspercki OHP

Wiele ze wspomnianych rozbieżności wynika ze wspomnianego we wcześniejszych częściach opracowania niedostatku prawidłowych wzorców aktywności zawodowej, a sama bierność zawodowa ma charakter odziedziczony i towarzyszy jej – także dziedziczna – wyuczona zawodowa bezradność wraz z dobrze rozwiniętymi umiejętnościami pozyskiwania różnorodnych świadczeń socjalnych. W tak trudnej sytuacji aktywizacyjnej, w przypadku klientów, którzy nie chcą i nie potrafią pracować i którzy pracować – ze względów chociażby finansowych – wcale nie potrzebują, korzystne wydaje się dalsze **rozwijanie zatrudnienia wspomaganego**. Są to miejsca pracy, które w stosunkowo korzystnych warunkach pozwolą osobom dotychczas wykluczonym z rynku pracy, wdrożyć się i przyzwyczaić do aktywności zawodowej, tak, żeby mogły ją później kontynuować na otwartym rynku pracy.

Ci ludzie przede wszystkim na początek muszą się nauczyć pracować. Bo oni nie są przyzwyczajeni do rannego wstawania. Proszę mi wierzyć, że niejednokrotnie, jeżeli mam osobę obok ze schroniska, to ja idę, mimo, że jestem kierownikiem. I dzwoni mi instruktor, że dzisiaj nie przyszedł to pracy. To ja idę i tą panią, matkę trojga dzieci, proszę, żeby wstała. I ja ją budzę. A dzieci siedzą obok. Nie poszły do szkoły. Bo mama jeszcze zasnęła. Bo mama ma trzy budziki. Instruktor ją budzi, i ja też idę i ją budzę. Więc ci ludzie przede wszystkim muszą się nauczyć pracować. Bo do pracodawcy oni się nie nadają. Bo oni nie pójdą, nie wytrwają tam kilku dni, bo tam są wymagania. Tak jak u mnie nawali, no niestety jest i alkohol niekiedy, złe zachowanie. To jest rozmowa dyscyplinująca. U pracodawcy niestety, ale nikt nie będzie rozmawiał 15 razy z danym pracownikiem. Tylko podziękuję. Nie podoba się. Ja potrzebuję kogoś kto mi wykona rzetelnie pracę.
- panel ekspercki CIS

Wsparcie we wchodzeniu na rynek pracy powinno towarzyszyć **uzupełnienia luk i deficytów w innych obszarach**, które – choć nie związane wprost z aktywnością zawodową – realnie utrudniają podjęcie i utrzymanie zatrudnienia. W sposób szczególny, poza wymienianymi wcześniej wzorcami i postawami, dotyczy to kwestii, kluczowej dla aktywności zawodowej, **świadomości ekonomicznej oraz zarządzania pieniędzmi**.

Też niezbędna jest taka świadomość ekonomiczna. I prowadzenia domowego budżetu i tak dalej. I to jest bardzo często to, czego osobom znajdującym się w tej trudnej wielorako sytuacji bardzo brakuje. Że nigdy w życiu nie wzięli kartki, nie policzyli, ile mają wpływów, ile mają wydatków. I wpadają w taką spiralę zadłużeń, kredytów (...) W Polsce o pieniądzu się nie mówi. Nie wypada mówić o pieniądzu. (...) Po prostu się o tym nie mówi. A jeśli się mówi, to się tylko narzeka. Jeśli ktoś mówi, że ma ok, to znaczy, że się chwali, tak.
- panel ekspercki MOPS

Powracając do kwestii dziedziczności i wielopokoleniowości bierności zawodowej, które były jednym z tematów, które zdominowały panel ekspercki, szczególnie cenne w obszarze dobrych praktyk są działania ukierunkowane nie tylko bezpośrednio na wsparcie klienta (osoby biernej zawodowo) w znalezieniu pracy, ale także **wspierające jego otoczenie (np. rodzinę)** i całościowo zmieniające ich życiową sytuację.

Mamy też takie podejście dość holistyczne, że często również członkowie rodzin są wspierani. Nie tylko dana osoba, czytaj beneficjent, uczestnik projektu.
- panel ekspercki NGO

Wśród działań skierowanych do osób biernych zawodowo i ich otoczenia, na szczególną uwagę zasługują te związane z popularyzacją prawidłowych postaw oraz **holistyczną zmianą stylu życia** obejmującą także naukę nowych aktywności i form spędzania – także wolnego – czasu.

Proszę sobie wyobrazić, że mając powiedzmy około 40 uczestników, ja mam grupę, która wyraża chęć i znajdujemy się w restauracji to jest grupa 10-11 osób. (...) ja zapraszam wielokrotnie na to spotkanie. Mówię, że jest dla nich wszystko darmowe. Że idziemy do wybranej restauracji. (...) Oni są po prostu tego nie nauczeni. I nawet wyjście do kina, czy do restauracji, jest na dzień dobry, kiedy ja to proponuję, mówią nie, (...) ja nie pójdę. (...) Ci ludzie nie są nawet też tego właśnie nauczeni. Także tu od samych podstaw, spędzenie wolnego czasu.
- panel ekspercki CIS

Jednocześnie, projektując takie działania, należy pamiętać, że wsparcie to powinno być przede wszystkim adekwatne do potrzeb i oczekiwań osób, do których jest skierowane. A szczególnie dobrą praktyką jest **bieżące konsultowanie formy i zakresu oferowanego wsparcia bezpośrednio z osobami, do których ma być ono kierowane**. Biorący udział w panelu ekspercki wielokrotnie zwracali uwagę na – typową dla aktywizacji osób biernych zawodowo – pewną nieprzekładalność perspektyw osób projektujących i oferujących wsparcie (tj. osób zawodowo aktywnych, najczęściej bez doświadczenia zawodowej bierności) oraz jego odbiorców.

Bo myśmy też mieli czasami genialne pomysły w projektach. Sama byłam autorką takich. Że przy okazji klubu integracji społecznej, (...) to pierwsze co, to te osoby będziemy ukulturalniać poprzez chodzenie do teatru. Poprzez chodzenie do filharmonii i tak dalej. Bo to też jest ważny aspekt. Ok. Super. Ale o tym mówię dopiero w momencie, jeśli mam, Maslow miał rację, jeśli mam zapewnione podstawowe potrzeby, to jedno. Dwa, pojawia się prosta bariera w postaci chociażby ubrania się, posiadania ubrania adekwatnego do okazji. Do sytuacji.

- panel ekspercki NGO

Ważnym i wielokrotnie powtarzanym przez ekspertów postulatem, było – chociażby częściowe – **uzależnienie świadczeń społecznych od aktywności zawodowej**. W obecnych warunkach socjalnych, podjęcie zatrudnienia postrzegane jest często jako nieatrakcyjne także w warstwie ekonomicznej.

(...) system, który jest i to rozdawanie bez żadnego ograniczenia, z definicji 800+ dla wszystkich jest pomyłką. Ale to jest moje prywatne zdanie. Bo ja bardzo chętnie te pieniądze dałabym na przykład takiemu właśnie z mojego podwórka uczestnikowi, który ma chęć przyjść na rozmowę. Podjąć pracę, zdobyć kwalifikacje, w przypadku na przykład opiekunek osób zależnych, bo one zdobywają nowy zawód. I chodząc przez cały miesiąc do pracy, wykazując się, ja bardzo chętnie zrobiłabym drugą listę i dołożyłabym im te 800+. Dlatego, że im się chce wtedy. One muszą się zaangażować, muszą włożyć jakąś ciężką pracę, muszą tak jak my porozwozić dzieci do żłobka, do przedszkola. I wiedzą, że one na to zasłużą, zarobią. Swoją pracą. Nie tym, że ktoś złożył tylko podpis, i ktoś zadeklarował, że tym osobom się należy, tak. I w systemie znaleźlibyśmy bardzo dużo pieniędzy dla takich osób. Być może ich trzeba w taki sposób zmotywować.

- panel ekspercki CIS

MODEL IPS¹³

Na szczególną uwagę w zakresie aktywizacji zawodowej zasługuje, opracowany już w 1990 roku w Stanach Zjednoczonych i od tego czasu skutecznie wdrażany w wielu innych krajach na świecie, takich jak: Wielka Brytania, Norwegia, Dania, Hongkong, Kanada, Nowa Zelandia i Australia, model Individual placement and support (IPS) – Indywidualne wsparcie zatrudnienia, pierwotnie opracowana jako wsparcie w wejściu na rynek pracy osób z różnego rodzaju zaburzeniami zdrowia psychicznego, ale znajdująca swoje zastosowanie także w aktywizacji innych grup.

Metoda IPS składa się z intensywnego, indywidualnego wsparcia, oraz szybkiego rozpoczęcia poszukiwań pracy i następującego po tym etapie znalezienia pracy zarobkowej, a także nieograniczonego czasowo wsparcia zarówno dla pracownika i pracodawcy. W badaniach naukowych i projektach, w których w największym stopniu zastosowano zasady metody IPS, odnotowano największe sukcesy. Jedno z badań, EQOLISE, które objęło sześć europejskich krajów, w tym Wielką Brytanię, pokazuje, że uczestnicy objęci metodą IPS mieli dwa razy większe szanse uzyskać zatrudnienie w porównaniu z tradycyjnymi alternatywami rehabilitacji i aktywizacji zawodowej.

Wyniki badań EQOLISE:

- Uczestnicy objęci metodą IPS dwukrotnie częściej zdobywali zatrudnienie (55 vs. 28) w porównaniu z tradycyjnymi metodami aktywizacji zawodowej.
- Uczestnicy metody indywidualnego wsparcia (IPS) utrzymywali miejsca pracy dłużej i zarabiali więcej niż osoby, które były objęte przez najlepsze, alternatywne, lokalne metody aktywizacji zawodowej.
- Lepsze wyniki uzyskano wdrażając metodę IPS w całości.
- Jakość partnerstwa wypracowanego między służbą zdrowia i instytucjami wspierania zatrudnienia była decydującym czynnikiem sukcesu. Jest to szczególnie ważne, aby dostarczać zintegrowanego pakietu- tj. wsparcia zarówno zawodowego jak i klinicznego.
- Wpływ na wyniki zatrudnienia miały wskaźniki zatrudnienia lokalnego i poziom świadczeń, jednakże metoda IPS była wciąż bardziej skuteczna niż standardowe interwencje.
- Część uczestników metody IPS pozostała bez motywacji do podjęcia pracy lub była niezdolna do utrzymania otwartego zatrudnienia. Niestety niemożliwe jest zidentyfikowanie tych osób, w momencie ich przystępowania do programu po raz pierwszy. To pokazuje, że polityka

¹³ [Katalog-Dobrych-Praktyk-w-zakresie-aktywizacji-zawodowej.pdf](#)

zerowego wykluczenia jest niezbędna, tzn. że trzeba dać szansę każdemu niezależnie od diagnozy psychiatrycznej/psychologicznej.

- Klienci IPS dwukrotnie częściej zdobywali zatrudnienie i pracowali znacznie dłużej (55 vs 28.).
- Całkowity koszt programu IPS był ogólnie niższy niż innych standardowych usług przez 6 pierwszych miesięcy.
- Klienci, którzy pracowali przez co najmniej miesiąc, w poprzednich pięciu latach osiągnęli lepsze wyniki.

Podjęcie IPS koncentruje się na osobie, która szuka pracy. Jest dalekie od sztywnego modelu, który ogranicza zakres usług. Metoda ta promuje kreatywność i otwartość trenerów zatrudnienia, doradców zawodowych i specjalistów z dziedziny zdrowia psychicznego do pomocy ludziom w uzyskaniu dobrego dopasowania do pracy (zawodu) i zapewnienia indywidualnego wsparcia. Opiera się ona na trenerach zatrudnienia, doradcach zawodowych mających doskonałą znajomość lokalnego rynku pracy i znających potrzeby pracodawców, jak również na skutecznej pracy zespołowej pomiędzy trenerami, doradcami zawodowymi, a pracownikami służby zdrowia. Metoda koncentruje się na problemach danej jednostki i bierze pod uwagę to, co jest ważne i znaczące dla niej.

Siedem podstawowych zasad metody IPS:

1. Zatrudnienie na otwartym rynku pracy jest głównym celem. Podstawowym założeniem metody IPS powinno być znalezienie zatrudnienia (na pół etatu lub w pełnym wymiarze godzin) na otwartym rynku pracy. Jest to realistyczny cel dla wszystkich, którzy chcą pracować. Dodatkowe staże, kursy czy szkolenia mogą okazać się pomocnym działaniem w drodze do zatrudnienia dla młodych ludzi. Inne formy szkolenia mogą pomóc niektórym osobom, ale głównym celem zawsze powinno być znalezienie zatrudnienia.

2. Każdy, kto go chce, kwalifikuje się do indywidualnego wsparcia zatrudnienia (IPS). W metodzie IPS nie znajdujemy kryteriów kwalifikacji do uczestnictwa w programie IPS, innych niż motywacja do skorzystania z niej (niezależnie od kwestii, takich jak gotowość do pracy, objawów, zażywania używek, umiejętności społecznych lub historii agresywnego zachowania). Badania pokazują, że potrzeba pracy jest w przeważającej mierze najważniejszym czynnikiem dla pomyślnego znalezienia płatnej pracy. Jeśli osoba uważa, że znalezienie zatrudnienia jest możliwe i dodatkowo otrzymuje adekwatną pomoc, wtedy jej szanse są duże. Jeśli jednak osoby są narażone na poddawanie ich długiej ocenie w celu określenia "gotowości do pracy", niekończące się przygotowania CV oraz niezliczone ćwiczenia rozmów

kwalifikacyjnych, wtedy szybko utracą zapał i chęci. Ludzie są "gotowi do pracy", gdy mówią, że są i to jest czas, aby całą procedurę rozpocząć.

3. Poszukiwanie pracy jest zgodne z indywidualnymi preferencjami jednostki. Pracując ściśle w zgodzie z zainteresowaniami i doświadczeniem jednostki, znacznie zwiększamy szanse na jej zadowolenie i utrzymanie pracy. Pytania: "Chcesz pracować?" oraz "Co chcesz robić?" są zatem kluczem w ocenie i rzeczywiście często jedynym ważnym pytaniem.

4. Poszukiwanie pracy jest szybkie: rozpoczyna się w ciągu pierwszego miesiąca. Poszukiwanie pracy należy rozpocząć wcześniej, zwykle w ciągu pierwszego miesiąca. Pozytywne podejście i postawa powinna być rozwijana zarówno wśród personelu, jak i odbiorców metody. Jasne cele z harmonogramem działań muszą być uzgodnione i przestrzegane. Przygotowania powinny być zbieżne z poszukiwaniami pracy.

5. Zespoły trenerów zatrudnienia/ doradców zawodowych i specjalistów pracują razem i znajdują się bardzo blisko siebie. Jednym z głównych aspektów metody IPS jest jakość wspólnej pracy. Trenerzy zatrudnienia powinni mieć całościowy wpływ i aktywnie uczestniczyć w spotkaniach aktywizujących, mieć wpływ na kierowanie i udział w procesie podejmowania decyzji. Może to stanowić wyzwanie dla służb, które są przyzwyczajone do pracy samodzielnie, niż zespołowo. Oznacza to, że trenerzy zatrudnienia muszą być centralnymi, równymi członkami zespołu, a nie peryferyjnym "dodatkiem".

6. Pomoc i wsparcie są nieograniczone w czasie i dopasowane indywidualnie zarówno do pracodawcy jak i pracownika. Metoda IPS jednoznacznie pokazuje, że znalezienie pracy na samym początku procesu: „znajdź zatrudnienie, następnie szkol”, sprawdza się lepiej, niż w przypadku podejścia: „szkol, następnie znajdź zatrudnienie”. (It's 'place-then-train', rather than 'train-then-place'). Wsparcie musi łączyć to kluczowe przejście, transformację i prowadzić ją tak długo, jak jest to konieczne. Oznacza to, że osoby otrzymują wsparcie, które jest oparte na ich indywidualnych potrzebach w odniesieniu do wykonywanej pracy, umiejętności i preferencji. Wsparcie jest udzielane przez szereg różnych osób, w tym trenerów zatrudnienia, lekarzy specjalistów (np. w sytuacji, gdy problemy psychiczne mają bezpośredni wpływ na jakość wykonywanej pracy). Członkowie rodziny i bliscy przyjaciele mogą być uwzględnieni w zespole wspierania osób w życiu zawodowym, jeśli oczywiście chcą. Trenerzy zatrudnienia mogą również zapewnić wsparcie dla pracodawców, zgodnie z życzeniem jednostki. Trenerzy zatrudnienia nie powinni wymagać od ludzi ujawnienia swoich problemów psychicznych. Ich zadaniem jest omówienie

z daną osobą korzyści i ewentualnego ryzyka ujawnienia, bądź nieujawnienia swoich problemów i wspieranie ich w podjętej decyzji.

7. Doradztwo dotyczące świadczeń socjalnych wspiera osoby podczas przejścia z zasiłków do pracy. Bardzo istotne jest to, aby trenerzy zatrudnienia oferowali pomoc w uzyskaniu zindywidualizowanego doradztwa, w celu zrozumienia konsekwencji finansowych związanych z rozpoczęciem pracy. Powinno to obejmować proces przejścia od świadczeń socjalnych do pracy, a także doradztwo związane ze świadczeniami otrzymywanymi w pracy oraz możliwymi ulgami podatkowymi. Niezwykle ważne jest nawiązanie dobrych relacji z wyspecjalizowanymi ekspertami w urzędach pracy i innymi instytucjami związanymi z opieką społeczną.

PODSUMOWANIE, WNIOSKI I REKOMENDACJE

Bierni zawodowo w województwie zachodniopomorskim stanowią istotny udział w populacji 15+ (za statystykami BAEL) oraz w grupie osób w wieku produkcyjnym (wg ustaleń badania ilościowego w przedmiotowym projekcie). Jak pokazują wyniki badania, osoby bierne zawodowo pozostają najważniejszym niewykorzystanym potencjałem na rynku pracy w świetle konieczności równoważenia popytu i podaży na nim oraz luk i deficytów zatrudnieniowych, w tym szczególnie: opiekunowie osób zależnych, osoby z niepełnosprawnościami, ludzie młodzi, osoby starsze. Każda z tych grup ma inne potrzeby i oczekuje dostosowanych do nich rozwiązań pomocowych i aktywizacyjnych.

W regionie zachodniopomorskim liczba osób biernych zawodowo wahała się wokół wartości 600 tysięcy osób w ciągu ostatnich 5 lat, z wyraźną tendencją spadkową w tym czasie. Większość z nich to osoby w wieku okołoemerytalnym i seniorzy oraz młodzież ucząca się, a osoby w wieku 25-54 lata, które mają największy potencjał aktywizacji na rynku pracy, stanowią tylko 17% biernych zawodowo mieszkańców województwa zachodniopomorskiego. Zgodnie z ogólnopolskimi tendencjami, liczba biernych zawodowo kobiet przewyższa liczbę mężczyzn, a liczba biernych zawodowo mieszkańców miast przewyższa liczbę mieszkańców wsi. Poziom wykształcenia osób biernych zawodowo jest stosunkowo niski, a tylko niewielka grupa ma wykształcenie średnie ogólnokształcące lub wyższe. Głównymi przyczynami bierności zawodowej w populacji zachodniopomorskiej są emerytura, nauka, obowiązki rodzinne oraz choroby i niepełnosprawność.

Odmienne wyglądała struktura populacji osób biernych zawodowo objętych badaniem ankietowym, co było szczególnie korzystne w perspektywie nadrzędnych celów stojących przed niniejszym opracowaniem, którym było rozpoznanie populacji osób biernych zawodowo w regionie w celu ich aktywizacji. Badanie kwestionariuszowe objęło osoby w wieku do 64 lat, przy czym większość stanowiły osoby młode, o największym potencjale aktywizacyjnym.

Prawie trzy czwarte badanych biernych zawodowo miało za sobą doświadczenie wcześniejszej pracy zawodowej, przy czym kobiety częściej podejmowały tę aktywność niż mężczyźni, osoby starsze częściej niż osoby młodsze, a osoby z wyższym wykształceniem, częściej niż osoby z niższymi poziomami wykształcenia. Większość badanych pracowała krócej niż 5 lat, ale ogólna długość całkowitego zatrudnienia wzrasta wraz z wiekiem.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Głównymi powodami zakończenia pracy było nieprzedłużenie umowy (27,5%), zakończenie pracy sezonowej (8,2%) i zakończenie pracy bez możliwości jej kontynuacji (5,3%). Jeden na pięciu respondentów zrezygnował z pracy dobrowolnie. Mężczyźni częściej rezygnowali lub kończyli pracę sezonową, podczas gdy kobiety podawały powody związane z pełnieniem ról opiekuńczych i macierzyństwem. Większość osób nieaktywnych zawodowo była bezrobotna krócej niż 5 lat, przy czym kobiety były bezrobotne dłużej niż mężczyźni, a młodszy respondenci krócej, niż starsi.

Wśród swoich najważniejszych źródeł utrzymania osoby biernie zawodowo wymieniają przede wszystkim pozostawanie na utrzymaniu rodziny (45,3%). Wśród dalszych źródeł utrzymania znalazły się świadczenia społeczne, w tym świadczenie 800+ (33,0%) i zasiłki socjalne (15,9%), a w dalszej kolejności także renty (rodzinna – 5,1% oraz inwalidzka – 3,9%), emerytura (2,2%) oraz alimenty (6,3%). Co czwarta osoba bierna zawodowo (28,2%) żyje z oszczędności, a jedna na sześć (14,0%) deklaruje, że nie posiada żadnych źródeł utrzymania.

Wydaje się, że w analizowanych powyżej aspektach bierność zawodowa w województwie zachodniopomorskim nie wyróżnia się niczym szczególnym od bierności zawodowej w całym kraju. W szczególności dotyczy ona zatem: kobiety; osoby w wieku aktywności edukacyjnej oraz w wieku emerytalnym; mieszkańców wsi i mniejszych miejscowości o ograniczonym dostępie do działań aktywizacyjnych; osoby o niższym wykształceniu i doświadczeniu zawodowym.

Według GUS, główne przyczyny bierności zawodowej to choroba, emerytura, nauka, obowiązki rodzinne, wyczerpanie możliwości poszukiwania pracy oraz przekonanie o niemożności jej znalezienia. Dodatkowo do bierności zawodowej przyczynia się szerszy kontekst historyczny i makroekonomiczny w Polsce, obejmujący system ubezpieczeń społecznych, trendy demograficzne, boom edukacyjny i warunki na rynku pracy. Badanie przeprowadzone wśród osób w wieku produkcyjnym wykazało, że najczęstszymi przyczynami bierności zawodowej były: opieka nad dziećmi, brak możliwości zatrudnienia, zajmowanie się domem i nauka. Częstotliwość wskazywania tych powodów różniła się w zależności od grup społeczno-demograficznych.

Eksperti wskazują dodatkowo na dziedziczenie bierności zawodowej jako jej istotną przyczynę. Potwierdzają to instytucje wspierające osoby nieaktywne zawodowo, zwracając uwagę na dziedziczenie całych wzorców i trajektorii życiowych nieopartych na trwałej aktywności zawodowej, a na pozyskiwaniu środków finansowych z alternatywnych źródeł. System świadczeń socjalnych pozwala osobom nieaktywnym na wygodne życie bez pracy, a osoby nieaktywne zawodowo – często niebezzasadnie – postrzegają zatrudnienie jako zagrożenie

dla ich stabilności finansowej, ponieważ przekroczenie progów finansowych może prowadzić do utraty świadczeń. Dodatkowo, wysokie koszty pracy oraz zadłużenia i towarzyszące im obciążenia komornicze przedstawicielei tej populacji mogą zniechęcać do powrotu do legalnego zatrudnienia.

7 na 10 osób biernych zawodowo uważa, że ich bierność zawodowa jest problemem. Krytyczniej do swojej bierności zawodowej podchodzą kobiety, osoby w wieku największej aktywności zawodowej (między 25, a 44 rokiem życia) oraz osoby z wyższym wykształceniem i wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Częściej niż dla innych grup, fakt pozostawania bez pracy jest problemem dla osób, które: posiadają niepełnosprawność (84,3%); nie mają szans na znalezienie pracy, choćby chcieli (73,5%); nie mogą podjąć zatrudnienia ze względu na swój stan zdrowia (65,7%). Jednocześnie, rzadziej niż inni, bierność zawodowej nie postrzegają jako problemu osoby, które: prowadzą gospodarstwo rolne na własny użytek (80,0%); nie mają chęci/potrzeby pracować (53,5%); zajmują się domem (45,6%); opiekują się chorym/niepełnosprawnym/niesamodzielnym członkiem rodziny (37,9%); uczą się (35,8%). Do przyczyn, dla których bierność zawodowa jest problemem należą te związane z trudnościami finansowymi (61,4%) i niemożnością opłacenia wakacji i zajęć dla dzieci (27,5%). Respondenci wymieniają również poczucie bezużyteczności (33,5%), brak aktywności (31,5%), izolację (26,7%) i nudę (19,5%).

Chociaż dla większości badanych własna bierność zawodowa jest problemem, to jeden na pięciu z biernych zawodowo nie postrzega jej w tych kategoriach. Wśród powodów, dla których bierność zawodowa nie jest postrzegana jako problem, przeważają motywy związane z akceptacją i dobrą organizacją w zaistniałej sytuacji, w tym: czuję się dobrze w mojej obecnej sytuacji (32,5%) oraz nie potrzebuję pracować – kto inny mnie utrzymuje (24,8%).

Większość (80,5%) respondentów biernych zawodowo rozważa powrót na rynek pracy, robią to zwłaszcza osoby poniżej 40 roku życia. Wiek jest istotnym czynnikiem także w drugą stronę - nikt powyżej 60. roku życia nie rozważa takiej możliwości.

Bariery w podjęciu aktywności zawodowej obejmują przede wszystkim opiekę nad dziećmi (26%), dojazdy do pracy (14,5%) oraz brak kwalifikacji (22,9%), doświadczenia zawodowego (21,9%), wykształcenia (14,7%) i długą przerwę w pracy (13,5%).

Wśród czynników o największym potencjalnie aktywizacyjnym, znalazły się natomiast przede wszystkim te związane z finansowym aspektem życia: stałe wynagrodzenie (54,0%) oraz podniesienie standardu życia (43,5%), a także

możliwość podjęcia pracy pozwalającej na realizację pasji i zainteresowań (33,7%), możliwość usamodzielnienia się (24,1%) oraz możliwość realizacji planów wymagających większych środków finansowych, np. wyjazd na wakacje, zajęcia dodatkowe dla dzieci (22,9%). Jak pokazują doświadczenia przedstawicieli instytucji zaangażowanych w aktywizację zawodową, osoby bierne zawodowo do podjęcia zatrudnienia skłonić może przede wszystkim praca, którą można określić jako „mało kłopotliwa”, tj. nie generująca dodatkowych obciążeń związanych z jej wykonywaniem np. zlokalizowana blisko domu, niewymagająca dojazdu.

Osoby nieaktywne zawodowo cenią sobie stabilność zatrudnienia, przy czym 44,1% preferuje umowy na etat w pełnym wymiarze godzin, a 14,5% w niepełnym wymiarze godzin. Dodatkowo 19,8% przyciąga praca zdalna lub hybrydowa. Oczekiwania finansowe osób biernych zawodowo wydają się niewygórowane, 13,5% jest skłonnych pracować za mniej niż 3500 zł netto. Odsetek wskazań maleje wraz ze wzrostem pożądanej kwoty wynagrodzenia: 34% badanych preferuje 3 501-4 000 zł, 21,2% 4 001-4 500 zł, a 12,5% 4 501-5 000 zł.

Osoby bierne zawodowo wykazują wysoką deklarowaną mobilność, przy czym 24,8% jest skłonnych przenieść się dla pracy do innego kraju, a 20,0% do innego województwa – bliższe migracje są istotnie mniej atrakcyjne.

Dwie trzecie respondentów (66,2%) rozważa dalsze szkolenia lub podnoszenie kwalifikacji, co ma kluczowe znaczenie ze względu na deficyty edukacyjne i niedopasowanie umiejętności, które stanowią główne bariery w zatrudnieniu. Mniej chętni do aktywności edukacyjnej są mężczyźni niż kobiety, a także osoby starsze niż osoby młodsze. Paradoksalnie niższą gotowością edukacyjną charakteryzują się także osoby z niższym wykształceniem.

Najczęstszymi barierami dla edukacji wśród osób nieaktywnych zawodowo były brak środków finansowych (36,0%), niezdolność do opieki nad członkami rodziny (27,3%) i trudności komunikacyjne (15,3%). Inne powody obejmowały niewiedzę, gdzie znaleźć informacje (16,7%) lub brak czasu (15,6%). Najbardziej atrakcyjnymi tematami szkoleń były języki obce (32,0%), prawo jazdy (28,7%) oraz kierunki związane z określonymi sektorami pracy, takimi jak praca sekretarska, księgowość i informatyka.

Osoby, które nie chcą się kształcić, jako najczęstszy powód podają brak potrzeby dokończenia się (38,3%) oraz brak wiary we wpływ udziału w kursie / szkoleniu na swoją sytuację na rynku pracy (32,1%). Pozostali wyrazili przekonanie, że udział w dalszej edukacji: nie ma sensu, ponieważ i tak nie planują podejmować zatrudnienia (21,0%); jest zbyt męczący (12,3%); do niczego się nie przyda (11,1%).

Prawie połowa osób biernych zawodowo (46,7%) jest zainteresowana wsparciem ze strony powiatowego urzędu pracy, podczas gdy co trzeci z nich taką pomocą zainteresowany nie jest. Oczekują oni głównie pomocy w znalezieniu zatrudnienia (62,0%) oraz dostępu do kursów/szkożeń (55,7%) w celu nabycia nowych umiejętności. Jedna trzecia oczekuje, że staże/praktyki i przygotowanie zawodowe zwiększą ich szanse na powrót na rynek pracy.

Osoby nieaktywne zawodowo oczekują przede wszystkim pomocy finansowej lub rzeczowej od instytucji wsparcia, takich jak OPS, PCPR. Osoby bierne zawodowo najczęściej – w ponad połowie przypadków – korzystają ze wsparcia Ośrodków Pomocy Społecznej (58,2%). A także (choć istotnie rzadziej) z pomocy oferowanej przez PCPR (17,4%), kościół (16,3%), CIS (11,4%) oraz różne organizacje społeczne i charytatywne (11,4%).

Bierność zawodowa w regionie ma przede wszystkim związek z:

- **wiek** – istotna część osób biernych zawodowo to seniorzy (w ogóle populacji), a wśród osób w wieku produkcyjnym ludzie młodzi – często uczniowie i studenci – którzy jeszcze nie weszli na rynek pracy;
- **wykształceniem** – wśród biernych zawodowo nieproporcjonalnie duży jest udział osób z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym oraz zawodowym / branżowym;
- **płcią** – bierność częściej dotyczy kobiet, ponieważ to one, częściej niż mężczyźni, sprawują opiekę nad osobami zależnymi, a w efekcie są także postrzegane jako mniej atrakcyjni pracownicy.

Wśród osób biernych zawodowo wyróżnić należy ponadto dwie podstawowe kategorie, które różni stosunek do pracy. Przedstawiciele pierwszej grupy **chcą podjąć aktywność zawodową**, ale pewne czynniki im to uniemożliwiają. W przypadku tej grupy działania aktywizacyjne powinny być ukierunkowane na minimalizowanie barier. Druga grupa to natomiast osoby, które **nie chcą pracować zawodowo**. Wsparcie dla tych osób powinno opierać się przede wszystkim na pracy psychologiczno-terapeutycznej oraz pobudzaniu motywacji wewnętrznej po podjęciu zatrudnienia wraz promocją wynikających z tego korzyści.

Ze względu na silne wewnętrzne zróżnicowanie populacji osób biernych zawodowo ze względu na charakterystykę społeczno-demograficzną oraz sytuację życiową, osobno należy analizować bierność zawodową oraz projektować działania aktywizujące dla:

- **Osób młodych**, które nie weszły jeszcze na rynek pracy i często kontynuują edukację. Jednocześnie od wielu lat, tak w kraju, jak i w województwie zachodniopomorskim, obserwuje się zjawisko zwane NEET (ang. not in employment education or training), którym określana jest młodzież pozostająca poza sferą zatrudnienia i edukacji, czyli ci którzy nie uczą się, nie pracują ani nie przygotowują się do zawodu, a najczęściej pozostają na utrzymaniu rodziców¹⁴. Wydaje się, że jest to grupa wymagająca szczególnej uwagi w działaniach aktywizacyjnych.
- **Kobiet**, których sytuacja na rynku pracy jest ogólnie rzecz biorąc trudniejsza¹⁵ ze względu na nieproporcjonalne w stosunku do mężczyzn zobowiązania opiekuńcze, obciążenie obowiązkami domowymi, częstsze przerwy w pracy związane z ciążą i macierzyństwem, które sprawiają, że są postrzegane jako mniej atrakcyjni pracownicy oraz niższe od mężczyzn dochody na podobnych stanowiskach, które sprawiają, że podjęcie przez nie pracy zawodowej jest mniej atrakcyjne. W efekcie kobieca i męska bierność zawodowa różnią się od siebie istotnie¹⁶. O ile przyczynami bierności zawodowej mężczyzn są przede wszystkim emerytura, edukacja i uzupełnianie kwalifikacji oraz choroba lub niepełnosprawność to wśród kobiet nie mniej znaczącymi (a w wieku największej zawodowej produktywności najważniejszymi) powodami wycofywania się z rynku pracy są również opieka nad dziećmi i wymagającymi opieki dorosłymi oraz inne obowiązki rodzinne¹⁷.

¹⁴ Smoter M. (2019), „Nie uczą się i nie pracują. Czy stanowią wyzwanie dla polityki publicznej?”, IBS Policy Paper 03/2019, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa.

¹⁵ Warto w tym miejscu podkreślić za [IBS-PP-01-2020_PL.pdf](#), że kobiety w Polsce pracują rzadziej niż kobiety w UE. Wsparcie ich większej obecności na rynku pracy jest pożądane z trzech powodów: (1) pozwoli osłabić spadek podaży pracy, wynikający ze zmian demograficznych, (2) umożliwi wejście na rynek pracy kobietom, które chciałyby pracować, ale napotykają bariery w aktywności zawodowej i (3) pozwoli ograniczyć w przyszłości problem niskich emerytur. Trzy grupy kobiet są najrzadziej aktywne zawodowo: słabiej wykształcone, mieszkające w mniejszych miejscowościach i na wsi, matki dwójki małych dzieci. Napotykają one bariery w postaci nieelastycznego czasu pracy, nieatrakcyjnych finansowo i fizycznie miejsc pracy, obciążenia obowiązkami domowymi i opiekuńczymi, braku instytucji edukacyjnych i świadczących usługi opiekuńcze dla małych dzieci. Ich aktywność zawodową ograniczają także rozwiązania podatkowo-zasiłkowe, zmniejszające opłacalność podejmowania pracy. Są trzy obszary, w których polityka publiczna może zwiększyć aktywność zawodową kobiet: rynek pracy przyjazny rodzicom, lepsza jakość usług opiekuńczych i edukacyjnych dla małych dzieci, większe zaangażowanie mężczyzn w opiekę i prace domowe.

¹⁶ Co ciekawe bierność zawodowa kobiet wynikająca z ich zobowiązań opiekuńczych oraz dysproporcje w pełnieniu tych ról pomiędzy nimi a mężczyznami wydają się przede wszystkim, pewną specyfiką krajów Europy Środkowo-Wschodniej, której towarzyszy niska dostępność żłobków i przedszkoli (w dużych miastach także wysoki ich koszt), brak możliwości ustalenia elastycznych godzin pracy, pracy zdalnej czy w niepełnym wymiarze, utrudniają łączenie życia rodzinnego z zawodowym. Do czego dochodzi relatywnie niewielkie zaangażowanie mężczyzn w obowiązki domowe i wychowywanie dzieci, które oznacza, że ciężar opiekuńczy spoczywa głównie na kobietach. [za:] Bierność zawodowa. Zależność między starzeniem się społeczeństw, a biernością zawodową | Serwis Samorządowy PAP.

¹⁷ [Bierność zawodowa. Zależność między starzeniem się społeczeństw, a biernością zawodową | Serwis Samorządowy PAP](#)

- **Niepełnosprawnych**, którym podjęcie aktywności zawodowej utrudniają przede wszystkim problemy zdrowotne i wynikające z nich ograniczenia w świadczeniu pracy. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na **opiekunów osób niepełnosprawnych**, których rola także sprzyja bierności zawodowej.
- **Rodziców małych dzieci**, a w mniejszej skali także **opiekunów osób zależnych**, którzy niezależnie od chęci i gotowości do podjęcia zatrudnienia, nie mogą tego zrobić ze względu na zobowiązania opiekuńcze. Sytuację tą utrudnia dodatkowo niedostatek publicznych miejsc opieki żłobkowej, wygórowanych kosztów opieki prywatnej oraz deficyt innych instytucjonalnych form wsparcia i opieki dla osób zależnych. Transfery socjalne nie zachęcają opiekunów do powrotu na rynek pracy, a w polskich realiach opieka rodziny nad dzieckiem lub seniorem jest wpisana w naszą tradycję i kulturę. Wczesne korzystanie z opieki żłobkowej lub z pomocy domów opieki i innych instytucji uważane jest za ostateczność¹⁸.
- **Seniorów** oraz **osób w wieku okołosenioralnym**, których aktywność zawodowa – chociaż częściowo nabyły one już lub niedługo nabędą uprawnienia emerytalne – będzie szczególnie ważna w świetle negatywnych tendencji zwiększających lukę zatrudnieniową na rynku pracy. Od dłuższego czasu obserwuje się starzenie się społeczeństw. Wydłużająca się średnia długość życia w połączeniu z niskim wskaźnikiem dzietności powodują, że coraz liczniejsza staje się grupa osób w wieku emerytalnym i coraz mniejsza grupa osób w wieku produkcyjnym¹⁹.
- **Osób dziedziczących bierność**, co częściowo jest długofalową konsekwencją odejścia od gospodarki centralnie planowanej, a częściowo wypływa ze stałego rozwoju systemu świadczeń socjalnych. Osoby te wymagają szczególnie rozbudowanego katalogu działań aktywizująco-wspierających.
- **Osób pracujących i zarabiających w szarej strefie**, szczególnie popularnej w branży budowlanej, pomocy domowej i opiece nad dziećmi, czy też pracy w gospodarstwie. Rozwojowi szarej strefy sprzyja także popularyzacja portali internetowych takich jak OLX czy Allegro, która spowodowała pojawienie się licznej grupy osób nieaktywnych zawodowo, które „dorabiają” poprzez mikro handel lub krótkoterminowy wynajem

¹⁸ <https://www.prawo.pl/kadry/osoby-bierne-zawodowo-jak-aktywizowac-osoby-ktore-nie-chca,497919.html>

¹⁹ Bierność zawodowa. Zależność między starzeniem się społeczeństw, a biernością zawodową | Serwis Samorządowy PAP

mieszkań. Co ciekawe, szara strefa zmniejszyła się znacznie w stosunku do ubiegłych lat, nadal jednak szacuje się, że pracuje w niej wielu Polaków i wciąż rosnąca liczba obcokrajowców²⁰. Jest to szczególnie trudna grupa osób już aktywnych, wymykających się jednak z oficjalnych statystyk, których należy mobilizować nie tyle do podjęcia zatrudnienia, co do legalizacji jego formy, która wiąże się niestety najczęściej z określonymi stratami finansowymi.

Myśląc o modelach wchodzenia w stan bierności zawodowej rozważyć należy 3 podstawowe scenariusze. Pierwszym z nich jest **pierwotna bierność zawodowa**, typowa dla osób które nigdy nie rozpoczęły stałej aktywności zawodowej i nie weszły na rynek pracy. Sytuacja ta może mieć związek zarówno z czynnikami zewnętrznymi utrudniającymi wejście na rynek pracy, takimi jak choroba lub niepełnosprawność albo wynikać z sytuacji życiowej utrudniającej podjęcie pracy (np. w przypadku kobiet wczesne macierzyństwo poprzedzające rozpoczęcie aktywności zawodowej). W wielu przypadkach pierwotna bierność zawodowa jest także wynikiem dziedziczenia międzypokoleniowego i powielania negatywnych modeli zachowań i postaw względem pracy zawodowej, które wspiera rozbudowany system socjalny. Bierności pierwotnej na rynku pracy towarzyszy **wtórna bierność zawodowa**, z którą mamy do czynienia w sytuacji, w której po okresie świadczenia pracy osoba **wypada z rynku pracy** (np. w efekcie zwolnienia lub nieprzedłużenia umowy) albo z tej pracy **samodzielnie rezygnuje**. W każdej z tych sytuacji, bierność ta może wynikać z sytuacji **życiowej**, w której osoba wpadająca w bierność zawodową znajduje się w sytuacji uniemożliwiającej świadczenie pracy lub sprawiającej, że jej świadczenie nie jest atrakcyjne albo też **sytuacja na rynku pracy** czyni z tej osoby nieatrakcyjnego pracownika lub pracę zawodową czyni dla niej nieatrakcyjną.

Najważniejsze czynniki pozytywnie wpływające na aktywizację osób biernych zawodowo to:

- Polityka podatkowo-zasiłkowa: korzystne zmiany w kwocie wolnej, kosztach uzyskania przychodu, dodatkowe świadczenia powiązane z aktywnością zawodową, racjonalne ustalanie płacy minimalnej; przynajmniej częściowe powiązanie prawa do części świadczeń socjalnych (szczególnie 800+) z aktywnością zawodową rodziców.

²⁰ [Przyczyny bierności zawodowej Polaków – Digital and more](#)

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

- Działania zmniejszające koszty zatrudnienia zarówno po stronie pracowników (np. subsydiowanie transportu, zmniejszanie kosztów i wzrost dostępności opieki nad dziećmi i innymi osobami zależnymi), jak i pracodawców.
- Niezależne od wsparcia doradczego, ofert rozwoju kompetencji oraz pośrednictwa pracy, działania promocyjne (np. w formie kampanii społecznych) ukierunkowane na popularyzację korzyści z pracy oraz pozytywnych modeli aktywności zawodowej, szczególnie wśród grup ich pozbawionych.
- Uzależnienie zindywidualizowanej oferty wsparcia od pogłębionej analizy sytuacji konkretnej osoby biernej zawodowo – nabycie przez przedstawicieli urzędów pracy i innych instytucji pomocowych kompetencji diagnostycznych w tym obszarze jest konieczne ze względu na duże zróżnicowanie populacji osób biernych zawodowo. Podstawą efektywności aktywizacyjnej jest oferowanie wsparcia adekwatnego zarówno do potrzeb, jak i możliwości klienta.
- Większa dywersyfikacja wsparcia dostępnego w urzędach pracy oraz ze strony innych instytucji wspierających osoby bierne zawodowo, ze szczególnym uwzględnieniem rozwoju oferty wsparcia psychologiczno-terapeutycznego (jeśli nie w ramach pracy urzędu, to poprzez współpracę urzędu z np. placówkami zdrowia) oraz docieranie do osób biernych zawodowo z dobrą, kompleksową ofertą wsparcia wejścia/powrotu na rynek pracy.
- Wprowadzenie do wsparcia aktywizacyjnego działań na rzecz zmniejszenia dyskryminacji płacowej kobiet, która jest istotną przyczyną ich bierności zawodowej.
- Poprawa jakości pracy, w tym:
 - poprawa jakości miejsca i warunków pracy, szczególnie ważna w przypadku osób biernych zawodowo o niskich kwalifikacjach, do których kierowane są oferty pracy mało atrakcyjne, którymi nie są zainteresowani;
 - działania na rzecz zapewnienia prawidłowych proporcji pomiędzy życiem zawodowym, a osobistym po wejściu na rynek pracy;
 - popularyzacja pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz pracy zdalnej, jako mechanizm umożliwiający łączenie zobowiązań opiekuńczych z aktywnością zawodową;

- upowszechnienie stabilnych form zatrudnienia, np. osób zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony.
- Łatwo dostępna (lokalizacyjnie, logistycznie i finansowo) opieka i edukacja dla dzieci oraz osób zależnych, o dobrej jakości i świadczona w zróżnicowanych formach (np. zarówno instytucjonalnie, jak i środowiskowo).

SPIS ELEMENTÓW GRAFICZNYCH

WYKAZ WYKRESÓW

Wykres 1. Bierni zawodowo w wieku 15-89 lat w woj. zachodniopomorskim (tys. osób)	9
Wykres 2. Bierni zawodowo w wieku 15-89 lat w woj. zachodniopomorskim wg wieku (tys. osób).....	10
Wykres 3. Bierni zawodowo w wieku 15-89 lat w woj. zachodniopomorskim wg płci (tys. osób)	11
Wykres 4. Bierni zawodowo w wieku 15-89 lat w woj. zachodniopomorskim wg miejsca zamieszkania (tys. osób)	11
Wykres 5. Bierni zawodowo w wieku 15-89 lat w woj. zachodniopomorskim wg poziomu wykształcenia (tys. osób)	12
Wykres 6. Bierni zawodowo w wieku 15-74 lat w woj. zachodniopomorskim wg przyczyn bierności (tys. osób)	13
Wykres 7. Bierni zawodowo w woj. zachodniopomorskim wg wieku – populacja badana (%).....	14
Wykres 8. Bierni zawodowo w woj. zachodniopomorskim wg płci – populacja badana (%).....	14
Wykres 9. Bierni zawodowo w woj. zachodniopomorskim wg wielkości miejscowości (tys. mieszkańców) – populacja badana (%)	15
Wykres 10. Bierni zawodowo w woj. zachodniopomorskim wg stanu cywilnego – populacja badana (%).....	15
Wykres 11. Bierni zawodowo w woj. zachodniopomorskim wg wykształcenia – populacja badana (%).....	16
Wykres 12. Bierni zawodowo w woj. zachodniopomorskim wg posiadania orzeczenia o niepełnosprawności – populacja badana (%)	16
Wykres 13. Stopień niepełnosprawności wśród osób biernych zawodowo posiadających orzeczenie o niepełnosprawności – populacja badana (%)	17

Wykres 14. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy kiedykolwiek podejmował/a Pan/i pracę zawodową?” (%).....	17
Wykres 15. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak długo Pan/i pracował/a (proszę zsumować wszystkie okresy zatrudnienia)?” (%)	19
Wykres 16. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jaka była główna przyczyna zakończenia przez Pana/Panią ostatnio wykonywanej pracy?” (%)	21
Wykres 17. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak długo pozostaje Pan/i osobą bierną zawodowo?” (%).....	23
Wykres 18. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakie są Pana/i główne źródła utrzymania?” (%)	25
Wykres 19. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jaka jest główna przyczyna pozostawania przez Pana/Panią osobą bierną zawodowo?” (%)	30
Wykres 20. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy fakt, że Pan/i nie pracuje jest dla Pana/i problemem?” (%).....	36
Wykres 21. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego jest to dla Pana/i problem?” (%).....	39
Wykres 22. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego nie jest to dla Pana/i problemem?” (%).....	42
Wykres 23. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy bierze Pan/i pod uwagę podjęcie pracy / powrót na rynek pracy?” (%).....	45
Wykres 24. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Które z niżej wymienionych barier najbardziej utrudniają Panu/i powrót na rynek pracy?” (%)	47
Wykres 25. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Co mogłoby skłonić Pana/Panią do podjęcia / powrotu do aktywności zawodowej?” (%).....	51
Wykres 26. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Gdyby miał/a Pan/Pani możliwość podjęcia pracy, jaką formę zatrudnienia by Pan/i preferował/a?” (%)	55
Wykres 27. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Przy jakim miesięcznym wynagrodzeniu netto („na rękę”) zdecydowałby/zdecydowałaby się Pan/i podjąć zatrudnienie?” (%)	58

Wykres 28. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy byłby/byłaby Pan/i skłonny/a przeprowadzić się w inne miejsce zamieszkania, jeśli miałby/miałaby Pan/i możliwość podjęcia tam zatrudnienia?” (%).....	60
Wykres 29. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy bierze Pan/i pod uwagę możliwość dokończania się / uzupełniania kwalifikacji?” (%)	62
Wykres 30. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Które z niżej wymienionych barier najbardziej utrudniają Panu/i udział w kursie/szkoleniu?” (%)	64
Wykres 31. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jaka tematyka kursów/szkoleń ułatwiłaby Panu/i powrót na rynek pracy?” (%).....	67
Wykres 32. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego nie chciałby/chciałaby Pan/i dokończyć się / uzupełniać swoich kwalifikacji?” (%).....	70
Wykres 33. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy jest Pan/i zainteresowany wsparciem ze strony powiatowego urzędu pracy?” (%).....	73
Wykres 34. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakich form wsparcia oczekiwałby/oczekiwałaby Pan/i ze strony powiatowego urzędu pracy, aby zwiększyć swoje szanse na powrót na rynek pracy?” (%)	75
Wykres 35. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakiego rodzaju wsparcia najczęściej Pan/i oczekuje od instytucji pomocowych (np. Ośrodek Pomocy Społecznej, Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie)?” (%)	79
Wykres 36. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Z usług których, niżej wymienionych instytucji Pan/i korzysta?” (%).....	81

WYKAZ TABEL

Tabela 1. Wcześniejsze podejmowanie pracy zawodowej wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%).....	18
Tabela 2. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jak długo Pan/i pracował/a (proszę zsumować wszystkie okresy zatrudnienia)?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%).....	20
Tabela 3. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jaka była główna przyczyna zakończenia przez Pana/Panią ostatnio wykonywanej pracy?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%).....	21

Tabela 4. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „*Jak długo pozostaje Pan/i osobą bierną zawodowo?*” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%) 23

Tabela 5. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „*Jakie są Pana/i główne źródła utrzymania?*” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%) 26

Tabela 6. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „*Jaka jest główna przyczyna pozostawania przez Pana/Panią osobą bierną zawodowo?*” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)..... 31

Tabela 7. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „*Czy fakt, że Pan/i nie pracuje jest dla Pana/i problemem?*” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%) 36

Tabela 8. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „*Jaka jest główna przyczyna pozostawania przez Pana/Panią osobą bierną zawodowo?*” oraz „*Czy fakt, że Pan/i nie pracuje jest dla Pana/i problemem?*” (%)..... 38

Tabela 9. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „*Dlaczego jest to dla Pana/i problem?*” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%) 40

Tabela 10. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „*Dlaczego nie jest to dla Pana/i problemem?*” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)..... 43

Tabela 11. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „*Czy bierze Pan/i pod uwagę podjęcie pracy / powrót na rynek pracy?*” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)..... 46

Tabela 12. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „*Które z niżej wymienionych barier najbardziej utrudniają Panu/i powrót na rynek pracy?*” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)..... 49

Tabela 13. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „*Co mogłoby skłonić Pana/Panią do podjęcia / powrotu do aktywności zawodowej?*” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)..... 53

Tabela 14. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „*Gdyby miał/a Pan/Pani możliwość podjęcia pracy, jaką formę zatrudnienia by Pan/i preferował/a?*” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)..... 56

Tabela 15. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „*Przy jakim miesięcznym wynagrodzeniu netto („na rękę”) zdecydowałby/zdecydowałaby się Pan/i podjąć zatrudnienie?*” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%) 59

- Tabela 16. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy byłby/byłaby Pan/i skłonny/a przeprowadzić się w inne miejsce zamieszkania, jeśli miałby/miałaby Pan/i możliwość podjęcia tam zatrudnienia?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)..... 60
- Tabela 17. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy bierze Pan/i pod uwagę możliwość dokończania się / uzupełniania kwalifikacji?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)..... 62
- Tabela 18. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Które z niżej wymienionych barier najbardziej utrudniają Panu/i udział w kursie/szkoleniu?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)..... 65
- Tabela 19. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jaka tematyka kursów/szkoleń ułatwiłaby Panu/i powrót na rynek pracy?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)..... 68
- Tabela 20. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego nie chciałby/chciałaby Pan/i dokończyć się / uzupełnić swoich kwalifikacji?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)..... 71
- Tabela 21. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy jest Pan/i zainteresowany wsparciem ze strony powiatowego urzędu pracy?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)..... 73
- Tabela 22. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakich form wsparcia oczekiwałby/oczekiwałaby Pan/i ze strony powiatowego urzędu pracy, aby zwiększyć swoje szanse na powrót na rynek pracy?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)..... 77
- Tabela 23. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Jakiego rodzaju wsparcia najczęściej Pan/i oczekuje od instytucji pomocowych (np. Ośrodek Pomocy Społecznej, Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie)?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)..... 80
- Tabela 24. Rozkład odpowiedzi na pytanie: „Z usług których, niżej wymienionych instytucji Pan/i korzysta?” wg wybranych zmiennych społeczno-demograficznych (%)..... 82

BIBLIOGRAFIA

Publikacje zwarte:

- Aktywizacja zawodowa. Rynek pracy w Małopolsce 2018, źródło: [7513cec9-92df-4c58-99e3-44083dd52e7a](#) [dostęp: listopad 2024]
- Antosiewicz M., Bukowski M., Paweł K. (2011) „Krzywa Beveridg’a i przepływy na rynku pracy w dynamicznym modelu dopasowań i poszukiwań z endogeniczną biernością zawodową i bezrobociem” Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa.
- Bierni zawodowo na podkarpaciu. Charakterystyka i możliwości aktywizacji. WUP w Rzeszowie, źródło: https://wuprzeszow.praca.gov.pl/documents/60111/9113752/Bierni20zawodowo_RAPORT.pdf/cfc8d6d0-65c9-4c8d-95c0-70b9c282b29d?t=1551445841339 [dostęp: listopad 2024]
- Gromadzki J. (2019) „Efekt dodanej pracownicy, forma zatrudnienia i przyczyny bierności zawodowej” Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa.
- Gromadzki J. (2019) „Efekt dodanej pracownicy, forma zatrudnienia i przyczyny bierności zawodowej”, IBS Policy Paper 03/2019, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa.
- GUS: Aktywność ekonomiczna ludności Polski
- GUS: Powierzchnia i ludność w przekroju terytorialnym
- GUS: Praca nierejestrowana w Polsce
- GUS: Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne BAEL)
- Jania R., „Wpływ współpracy instytucji rynku pracy na kształtowanie polityki zatrudnieniowej na poziomie regionalnym, źródło: [Slajd 1 \(podkarpackie.pl\)](#) [dostęp: listopad 2024]
- Karwacki A., Błędowski P. (2020). Bezrobocie jako współczesna kwestia społeczna – wybrane aspekty socjologiczne i ekonomiczne, Studia Socjologiczne 1 (236), s. 135-164.

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

- Katalog Dobrych Praktyk w zakresie aktywizacji zawodowej”, źródło: [Katalog-Dobrych-Praktyk-w-zakresie-aktywizacji-zawodowej.pdf](#). [dostęp: listopad 2024]
- Kunasz M. (2016) „Bierność zawodowa w Polsce na tle wybranych grup krajów unijnych”, *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, nr 46 (2/2016).
- Kunasz M. (2018) „Czynniki sprzyjające aktywności i bierności zawodowej w Polsce”, *Studia i Prace WNEIZ US* nr 51/2 2018.
- Kwiatkowski E. (2006) „Bezrobocie. Podstawy teoretyczne”, PWN, Warszawa.
- Męcina J.P. (2015) „Niewykorzystane zasoby pracy w Polsce”, *Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i Praktyka*, 2015, nr 3 (126).
- Niewiadomska A. (2013) „Analiza zjawiska bierności zawodowej w Polsce”, *NAUKI SPOŁECZNE SOCIAL SCIENCES* 2(8) · 2013.
- PARP: [Luka w zatrudnieniu - jak lepiej wykorzystać potencjał polskiego rynku pracy](#) [dostęp: listopad 2024]
- Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy „Jak aktywizować biernych zawodowo?”, źródło: [Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy w Gdańsku](#) [dostęp: listopad 2024]
- Radziukiewicz M. (2020) „Diagnoza przyczyn bierności zawodowej Polaków”, „*Studia Ekonomiczne i Regionalne*”, ISSN 2083-3725, Volume 13, No. 1, 2020.
- Smoter M. (2019), „Nie uczą się i nie pracują. Czy stanowią wyzwanie dla polityki publicznej?”, *IBS Policy Paper 03/2019*, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa.
- Spytek-Bandurska (G. 2010). *Aktywizacja zawodowa szczególnych kategorii bezrobotnych*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa, s. 29-48
- Srebrząca się gospodarka, Polski Instytut Ekonomiczny, źródło: [PIE-PP03-2021.pdf](#) [dostęp: listopad 2024]

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

Dodatkowe źródła internetowe:

- „Jak aktywizować osoby bierne zawodowo”, źródło: <https://www.prawo.pl/kadry/osoby-bierne-zawodowo-jak-aktywizowac-osoby-ktore-nie-chca,497919.html> [dostęp: listopad 2024]
- „Rozwój usług dla osób biernych zawodowo”, źródło: [337687e3-ff7d-436f-bc5f-65ddc4a331e6](https://www.rynekpracy.org/337687e3-ff7d-436f-bc5f-65ddc4a331e6). [dostęp: listopad 2024]
- [4 powody niskiej aktywności zawodowej Amerykanów - eGospodarka.pl - Raporty i prognozy](https://www.egospodarka.pl/raporty-i-prognozy/4-powody-niskiej-aktywnosci-zawodowej-amerykanow) [dostęp: listopad 2024]
- [Aktywni i bierni zawodowo | RynekPracy.org](https://www.rynekpracy.org/aktynni-i-bierni-zawodowo) [dostęp: listopad 2024]
- [Aktywność zawodowa Polaków nie zachwyca. Nawet Grecy są mniej bierni - eGospodarka.pl - Raporty i prognozy](https://www.egospodarka.pl/raporty-i-prognozy/aktywnosc-zawodowa-polakow-nie-zachwyca-nawet-grecy-sa-mniej-bierni) [dostęp: listopad 2024]
- [Bierni zawodowo potrzebni gospodarce - eGospodarka.pl - Raporty i prognozy](https://www.egospodarka.pl/raporty-i-prognozy/bierni-zawodowo-potrzebni-gospodarce) [dostęp: listopad 2024]
- [Bierni zawodowo potrzebni jak nigdy? - eGospodarka.pl - Raporty i prognozy](https://www.egospodarka.pl/raporty-i-prognozy/bierni-zawodowo-potrzebni-jak-nigdy) [dostęp: listopad 2024]
- [Bierność zawodowa – Kto w Polsce nie podejmuje pracy? | RynekPracy.org](https://www.rynekpracy.org/biernosc-zawodowa-kto-w-polsce-nie-podejmuje-pracy) [dostęp: listopad 2024]
- [Bierność zawodowa owocem 500 plus? - eGospodarka.pl - Raporty i prognozy](https://www.egospodarka.pl/raporty-i-prognozy/biernosc-zawodowa-owocem-500-plus) [dostęp: listopad 2024]
- Bierność zawodowa w Polsce na tle wybranych grup krajów unijnych: źródło: [Widok Bierność zawodowa w Polsce na tle wybranych grup krajów unijnych](https://www.rynekpracy.org/widok-biernosc-zawodowa-w-polsce-na-tle-wybranych-grup-krajow-unijnych)
- [Bierność zawodowa w regionie lubelskim \(praca.gov.pl\)](https://www.praca.gov.pl/biernosc-zawodowa-w-regionie-lubelskim) [dostęp: listopad 2024]
- [Bierność zawodowa. Zależność między starzeniem się społeczeństw, a biernością zawodową | Serwis Samorządowy PAP](https://www.serwis.samorzadowy.pap.pl/biernosc-zawodowa-zaleznosci-miedzy-starzeniem-sie-spoleczenstw-a-biernoscia-zawodowa) [dostęp: listopad 2024]
- [Bierność zawodowa: Kto i dlaczego nie szuka pracy? - Forsal.pl](https://www.forsal.pl/biernosc-zawodowa-kto-i-dlaczego-nie-szuka-pracy) [dostęp: listopad 2024]
- [Dane statystyczne o pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo – I kwartał 2022 roku \(praca.pl\)](https://www.praca.pl/dane-statystyczne-o-pracujacych-bezrobotnych-i-biernych-zawodowo-kwartal-2022-roku) [dostęp: listopad 2024]

DIAGNOZA PRZYCZYŃ BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ WŚRÓD OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE ZACHODNIOPOMORSKIM

- [Młodzi na rynku pracy: bezrobotni albo bierni zawodowo - eGospodarka.pl - Raporty i prognozy](#) [dostęp: listopad 2024]
- [Obserwator Finansowy: ekonomia, debata, Polska, świat.](#) [dostęp: listopad 2024]
- Państwo aktywizuje bezrobotnych, gorzej radzi sobie z biernymi zawodowo, źródło: <https://www.prawo.pl/kadry/osoby-bierne-zawodowo-jak-aktywizowac-osoby-ktore-nie-chca,497919.html> [dostęp: listopad 2024]
- [Przyczyny bierności zawodowej Polaków – Digital and more](#) [dostęp: listopad 2024]
- [Szokujące dane GUS. Niezbędna reforma 500 plus? - eGospodarka.pl - Raporty i prognozy](#) [dostęp: listopad 2024]
- [Zdumiewające dane o bezrobociu. To rzuca nowe światło na "rekordy" - Money.pl](#) [dostęp: listopad 2024]

REALIZATOR PROJEKTU:

