



Fundusze Europejskie  
Program Regionalny



Rzeczpospolita  
Polska



SAMORZĄD  
WOJEWÓDZTWA  
WIELKOPOLSKIEGO

Unia Europejska  
Europejskie Fundusze  
Strukturalne i Inwestycyjne



# OSOBY BIERNE ZAWODOWO W WIELKOPOLSCE

RAPORT Z BADAŃ | październik, 2023



WIELKOPOLSKA



WOJEWÓDZKI  
URZĄD PRACY  
W POZNANIU

## Osoby bierne zawodowo w Wielkopolsce

### Zamawiający:

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu  
ul. Szyperska 14, 61-754 Poznań



WOJEWÓDZKI  
URZĄD PRACY  
W POZNANIU

### Wykonawca:

konsorcjum firm:

Instytut Badawczy IPC Sp. z o.o.

ul. Aleksandra Ostrowskiego 9, 53-238 Wrocław

EDBAD pracownia doradczo-badawcza Maciej Mroczek

ul. kpt. pilota Żwirki 6, 90-450 Łódź



Wrocław, październik 2023

Projekt finansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego  
w ramach Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020

Nakład: 80 egzemplarzy

## Spis treści

1. Wykaz skrótów.....	4
2. Wstęp .....	5
3. Główne wnioski z badania .....	7
4. Metodologia badania .....	10
5. Wyniki analizy danych zastanych .....	13
5.1. Wprowadzenie w problematykę bierności zawodowej .....	13
5.2. Kim są bierni zawodowo?.....	15
5.3. Bierni zawodowo w Wielkopolsce w liczbach.....	17
6. Wyniki badań ilościowych i jakościowych .....	27
6.1. Determinanty wpływające na wystąpienie bierności zawodowej .....	27
6.1.1. Główne przyczyny bierności zawodowej.....	27
6.1.2. Bierność zawodowa a płeć, wiek i miejsce zamieszkania .....	28
6.1.3. Okres bierności zawodowej .....	31
6.1.4. Doświadczenie zawodowe i samoocena .....	34
6.1.5. Wpływ bierności zawodowej na różne sfery życia .....	41
6.1.6. Główne powody bierności zawodowej – determinanty i charakterystyka badanych grup.....	45
Bierni zawodowo ze względu na stan zdrowia .....	45
Bierni zawodowo ze względu na pobieranie świadczeń emerytalnych .....	49
Bierni zawodowo z powodu nauki, niechęci lub niemożności znalezienia pracy .....	50
Bierni zawodowo z powodu obowiązków rodzinnych.....	54
6.2. Ocena przygotowania osób biernych do pracy zawodowej.....	60
6.2.1. Doświadczenie zawodowe .....	60
6.2.2. Posiadane kwalifikacje i kompetencje .....	67
6.2.3. Mobilność zawodowa .....	73
6.2.4. Motywacja do podjęcia pracy .....	75
6.2.5. Poszukiwanie informacji nt. sytuacji na rynku pracy i możliwości podjęcia pracy lub kształcenia .....	80
6.2.6. Ocena własnej atrakcyjności zawodowej .....	82

6.2.7.	Elastyczność i gotowość do zmiany, podnoszenia lub aktualizacji kwalifikacji zawodowych .....	85
6.3.	Preferencje względem zatrudnienia .....	88
6.3.1.	Preferencje związane z wymiarem czasu pracy.....	88
6.3.2.	Preferencje względem rodzaju umowy .....	89
6.3.3.	Preferencje względem wysokości wynagrodzenia .....	90
6.3.4.	Preferencje względem zawodu/stanowiska .....	91
6.3.5.	Preferencje względem charakteru pracy.....	95
6.3.6.	Oczekiwane wsparcie ze strony instytucji publicznych w ramach poszukiwania i podjęcia zatrudnienia .....	96
6.4.	Ocena własnej sytuacji ekonomicznej .....	99
6.4.1.	Źródła utrzymania gospodarstwa domowego.....	99
6.4.2.	Średni dochód przypadający na 1 członka gospodarstwa domowego .....	102
6.4.3.	Poziom poczucia bezpieczeństwa socjalnego .....	103
6.4.4.	Wydatki w budżecie domowym .....	105
6.5.	Konsekwencje bierności zawodowej .....	107
6.5.1.	Konsekwencje bierności zawodowej ponoszone przez osoby niepracujące z powodu choroby lub niepełnosprawności .....	107
6.5.2.	Konsekwencje bierności zawodowej ponoszone przez osoby przebywające na emeryturze .....	110
6.5.3.	Konsekwencje bierności zawodowej ponoszone przez osoby młode, niepracujące z powodu nauki lub zniechęcenia w poszukiwaniu zatrudnienia.....	113
6.5.4.	Konsekwencje bierności zawodowej ponoszone przez osoby niepracujące z powodu pełnienia obowiązków rodzinnych .....	115
7.	Rekomendacje – propozycje działań podnoszących aktywność zawodową osób biernych	119
8.	Spis tabel i wykresów.....	134

## 1. Wykaz skrótów

BDL	Bank Danych Lokalnych
CATI	wspomagana komputerowo ankieta telefoniczna (ang. Computer-Assisted Telephone Interviewing)
GUS	Główny Urząd Statystyczny
IDI	indywidualny wywiad pogłębiony (ang. Individual In-depth Interview)
JST	jednostki samorządu terytorialnego
NGO	organizacja pozarządowa (ang. Non Governmental Organisation)
OPS	Ośrodek Pomocy Społecznej
OzN	osoba z niepełnosprawnościami
PCPR	Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie
PUP	powiatowy urząd pracy
UE	Unia Europejska
WTZ	Warsztaty Terapii Zajęciowej
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy
ZDZ	Zakład Doskonalenia Zawodowego

## 2. Wstęp

Konsorcjum firm: Instytut Badawczy IPC Sp. z o.o. oraz EDBAD pracownia doradczo-badawcza Maciej Mroczek na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu przeprowadziło badanie pt. „Osoby bierność zawodowo w Wielkopolsce” oraz sporządziło opracowanie podsumowujące wyniki badania.

Problem bierność zawodowej mieszkańców województwa wielkopolskiego w świetle wskaźników aktywności ekonomicznej ludności wydaje się nie być znaczący na tle innych regionów. Wielkopolski rynek pracy cechuje niska stopa bezrobocia i wysokie odsetki pracujących, co wskazywałoby na brak wolnych zasobów pracy, co staje się szczególnie dotkliwe w okresie niedoborów kadr i w świetle prognoz demograficznych. Niemniej ponad 1 mln populacji regionu w wieku 15-89 pozostaje poza rynkiem pracy, a ich wykluczenie ma często skomplikowane podłoże.

Badanie uwzględniło następujące zagadnienia:

1. Bierność zawodowa w Wielkopolsce oraz na tle kraju i Unii Europejskiej.
2. Charakterystyka społeczno-demograficzna osób biernych.
3. Determinanty wpływające na wystąpienie i okres trwania bierność zawodowej, z uwzględnieniem przyczyn i cech indywidualnych oraz czynników obiektywnych.
4. Ocena przygotowania osób biernych do pracy zawodowej.
5. Preferencje względem zatrudnienia.
6. Ocena własnej sytuacji ekonomicznej, poziom poczucia bezpieczeństwa socjalnego, źródła utrzymania, zobowiązania rodzinne i finansowe, ocena dostępu i jakości usług publicznych oraz wsparcia ze strony państwa.
7. Konsekwencje bierność zawodowej.
8. Propozycje działań podnoszących aktywność zawodową, zalecane narzędzia i formy wsparcia pozwalające na wyjście z bierność zawodowej.

Zjawisko bierność zawodowej i jego złożoność od lat stanowi przedmiot analiz i badań. Funkcjonuje – także w regionie – wiele rozwiązań mających wspierać osoby, które utraciły kontakt z rynkiem pracy, w drodze do ponownego zatrudnienia. Ma to znaczenie zarówno indywidualne dla tych osób i ich rodzin, jak i dla całości społeczeństwa. Niemniej nie każda osoba bierność zawodowo może i chce podjąć zatrudnienie, a przyczyny tego stanu rzeczy prawie zawsze są złożone i trudne do zneutralizowania.

Niniejsza analiza i badanie poświęcone są funkcjonowaniu osób biernych zawodowo w województwie wielkopolskim w kontekście ich zainteresowania pracą zawodową i trudnościami z tym związanymi. Badanie skoncentrowane było na 4 grupach osób biernych,

których bierność może mieć najbardziej dotkliwe społecznie i indywidualnie skutki, a jednocześnie stanowią oni grupy potencjalnie możliwe do zaktywizowania. Były to:

- osoby, których bierność związana jest ze stanem zdrowia lub niepełnosprawnością- jest to grupa bardzo zróżnicowana pod względem szans na poprawę stanu zdrowia i ograniczeń, jakie stan zdrowia na nie nakłada. Część z tych osób nie będzie miała nigdy możliwości podjęcia pracy, inni mogą odnaleźć się na rynku pracy, jeśli oni i rynek pracy zostaną do tego przygotowani,
- emeryci, wśród których skoncentrowano się na młodszej grupie, która niedawno uzyskiwała świadczenia emerytalne i mogła mieć jeszcze kontakty z rynkiem pracy; w obliczu przemian demograficznych wydłużanie aktywności zawodowej będzie stanowiło jeden z czynników sprzyjający utrzymaniu stabilności systemu zabezpieczeń społecznych.
- osoby młode, zarówno zniechęcone poszukiwaniem pracy, jak i jeszcze będące w procesie edukacji. Są to osoby rozpoczynające kariery zawodowe a opóźnienie ich wkroczenia na rynek pracy oraz usamodzielnienia się, będzie rzutować na ich dalsze losy i postawy,
- osoby opiekujące się innym członkiem rodziny, których brak aktywności związany jest z poświęceniem się funkcjom opiekuńczym, ale często i ograniczającym aktywność wsparciem socjalnym.

Każda z tych grup ma zróżnicowane potrzeby, na które powinny odpowiadać adekwatne i uzupełniające się rozwiązania z zakresu polityki rynku pracy, polityki rodzinnej i zabezpieczeń społecznych oraz kształcenia ustawicznego.

### 3. Główne wnioski z badania

1. Populacja biernych zawodowo jest rozproszona w województwie wielkopolskim. Tylko część tych osób korzysta z pomocy urzędów pracy, częściej współpracując z ośrodkami pomocy społecznej. Problemem jest zatem ich identyfikacja, określenie potrzeb oraz zachęcenie do podjęcia działań zmierzających do poprawy ich sytuacji.
2. Ogólna niechęć do podjęcia pracy jest raczej czynnikiem współistniejącym z innymi, istotniejszymi determinantami bierności zawodowej. Deklaruje ją zaledwie 4% wszystkich uczestników badania, upatrując przyczyn swojej bierności w innych czynnikach (stanie zdrowia lub niepełnosprawności, obowiązkach rodzinnych, pobieraniu świadczeń emerytalnych). Nieco inaczej ma się sytuacja osób kształcących się lub zniechęconych do poszukiwania zatrudnienia- o ile najwięcej biernych tej grupy nie pracuje i nie szuka pracy ponieważ uczy/dokształca się, to w odróżnieniu od pozostałych grup, częściej wskazywano także na inne przyczyny bierności (najczęściej, bo co piąty, nie był w stanie znaleźć pracy, która spełniłaby jego oczekiwania). W tej grupie widoczny jest też stosunkowo wysoki udział osób wyrażających ogólną niechęć do podjęcia pracy.
3. Płeć jest zmienną istotnie różnicującą wystąpienie bierności zawodowej z powodu obowiązków rodzinnych, oraz z powodu nauki, niechęci czy niemożności znalezienia pracy.
4. Niezależnie od tego, jakie cechy społeczno-demograficzne opisują osobę bierną zawodowo, istotnym elementem wpływającym na jej sytuację, jest najbliższe otoczenie- wzorce oparte o naukę zaspokojenia podstawowych potrzeb z wykorzystaniem dostępnych form pomocy, brak wsparcia, a nawet hamowanie rozwoju poprzez zniechęcanie, prowadzą do popadania w bierność i/lub jej wydłużenie.
5. Poza wiekiem i stanem zdrowia, czynnikami sprzyjającymi długiemu okresowi bierności zawodowej są: uzależnienia, wielodzietność, przyjmowanie negatywnych wzorców i schematów, przyzwyczajenie do obecnej sytuacji.
6. Duża część badanych biernych zawodowo to osoby mające doświadczenie zawodowe oraz wyuczony zawód co sprzyja wyższej samoocenie.
7. Stres związany z pracą i wszystkim co się z nią wiąże, obawy dotyczące ewentualnej nieuczciwości ze strony pracodawcy, oraz niemożność pogodzenia pracy z życiem osobistym, to trzy główne obawy towarzyszące osobom biernym zawodowo.
8. Najślabszymi stronami osób biernych zawodowo są: mała mobilność, mała odporność na stres oraz niewielkie zaufanie do osób i instytucji. Stosunkowo najlepiej, swoje przygotowanie do pracy, oceniają osoby bierne z powodu obowiązków rodzinnych. Ich najślabszą cechą jest dyspozycyjność, co wpływa także na ich chęć i możliwości podjęcia nauki.
9. Osoby bierne z powodu pobierania świadczeń emerytalnych są zdecydowanie najmniej zainteresowane nauką i rozwojem, a także powrotem do pracy.
10. Chęć do nauki i rozwoju w ogóle badanych jest przeciętna, co może wynikać z braku środków finansowych na pokrycie kosztów (pełnych lub częściowych) kształcenia, braku



dostępnych bezpłatnych szkoleń zgodnych z zainteresowanymi oraz niechęci do poświęcania sporej ilości czasu.

11. Obecna sytuacja życiowa osób biernych zawodowo w największym stopniu wpływa negatywnie na stabilność finansową oraz szeroko rozumianą aktywność.
12. Badani są świadomi, że podjęcie pracy przyczyniłoby się do uzyskania niezależności finansowej. Mimo tego, w grupie osób mających trudności ze stabilnością finansową są również takie, dla których fakt, że nie mają pracy, nie stanowi problemu.
13. Część badanych prezentuje postawy prowadzące do ograniczenia zaradności życiowej, a nawet bezradności. Są to osoby, które czują się dobrze w swojej obecnej sytuacji, którym nie zależy na karierze zawodowej, a nawet przyzwyczyli się do niepracowania, często korzystając z dostępnych świadczeń społecznych.
14. Co piąty bierny zawodowo nie posiada żadnego doświadczenia zawodowego. Ci którzy do tej pory pracowali w większości mieli stałe zatrudnienie na podstawie umowy o pracę.
15. Osoby bierne zawodowo, które w przeszłości poszukiwały pracy w większości przypadków nie miały problemów z uzyskaniem zatrudnienia. Jedynie co dziesiąta osoba wskazała, że nie jest w stanie znaleźć żadnej pracy.
16. Kompetencje, których brakuje biernym zawodowo dotyczą sfery psychologicznej. Osoby te nie poszukują aktywnie potrzebnych im informacji, mają braki w umiejętnościach autoprezentacji, charakteryzuje je niski poziom motywacji do działania, wykazują trudności w relacjach interpersonalnych. Biorą udział w szkoleniach i kursach, które są im proponowane, ale same nie wykazują inicjatywy w kierowaniu ścieżką swojego rozwoju.
17. Chęć podjęcia pracy zawodowej jest dość wysoka w dwóch grupach: wśród młodych biernych zawodowo, kształcących się lub zniechęconych w poszukiwaniu pracy oraz wśród osób pełniących obowiązki rodzinne. Na przeciwnym biegunie znajdują się osoby bierne zawodowo z powodu emerytury.
18. Czynnikiem, które mogą zmotywować biernych zawodowo do podjęcia zatrudnienia, są przede wszystkim możliwość uzyskania wyższych dochodów oraz podniesienia swojego standardu życia. Dość często wskazywano także na aspekt możliwości rozwoju i realizacji swoich pasji.
19. Ponad połowa osób biernych zawodowo nie potrafiła wskazać, czy widzi możliwość zatrudnienia się w jakimkolwiek zawodzie, co pokazuje jak trudny dla niektórych może być powrót na rynek pracy.
20. Co czwarty bierny zawodowo nie jest pewien, czy z posiadanymi umiejętnościami i kwalifikacjami sprosta wymaganiom obecnego rynku pracy lub nie wie czego te wymagania dotyczą. Biorąc pod uwagę fakt, że połowa biernych zawodowo nie poszukuje aktywnie informacji na temat sytuacji na rynku pracy, prawdopodobnym jest, że osoby te nie wiedzą jakie kwalifikacje są obecnie pożądane przez pracodawców.
21. Populacja biernych zawodowo jest zróżnicowana pod względem potrzeb i czynników utrudniających podjęcie pracy.
22. Postrzegane przez biernych zawodowo przeszkody w powrocie do pracy mogą mieć charakter zarówno obiektywny (np. niepełnosprawność ograniczająca mobilność;

- konieczność opieki nad rodzicami w podeszłym wieku), jak i subiektywny (np. przekonanie o tym, że pogodzenie obowiązków domowych i zawodowych nie jest możliwe). Wniosek ten potwierdzają doświadczenia pracowników instytucji pomocy społecznej. Ich zdaniem ocena zdolności do pracy danej osoby musi być indywidualna i pogłębiona.
23. Przedstawiciele podmiotów wspierających osoby biernie zawodowo wskazują na potrzebę pracy psychologicznej. Osoby biernie zawodowo często mierzą się z niską samooceną oraz brakiem poczucia własnego sprawstwa. Problem stanowią także osoby niejako wyuczone bezradności.
  24. Co trzeci bierny zawodowo nie wyraża chęci nabywania nowych lub uzupełniania posiadanych kwalifikacji zawodowych. Najczęściej związane jest to z faktem, że osoby te nie planują powrócić do aktywności zawodowej.
  25. Najważniejszymi powodami, dla których brak pracy jest problemem dla osób biernych zawodowo, są trudna sytuacja finansowa, brak kontaktu z innymi ludźmi oraz brak aktywności. Istotną część osób ma poczucie bycia bezużytecznym.
  26. Dla większości biernych zawodowo z powodu emerytury brak aktywności zawodowej nie jest problemem. Uważają, że w swoim życiu przepracowali już wystarczająco długo.
  27. Największy dyskomfort z powodu bierności zawodowej odczuwają osoby pełniące obowiązki rodzinne. Brak pracy istotnie zaniża ich samoocenę. Mają poczucie zamknięcia w swojej roli. Czują się osamotnione. Często borykają się z trudnościami finansowymi.
  28. Bierność zawodowa niesie ze sobą ryzyko bierności społecznej. Osoby niepracujące są zagrożone wyobcowaniem społecznym. Jest to niekorzystne szczególnie dla osób chorych i z niepełnosprawnościami oraz dla seniorów. Tracą oni możliwość integracji społecznej, a tym samym stają się pozbawieni społecznej siatki wsparcia.
  29. Bierność zawodowa bywa dziedziczona pokoleniowo. Część osób wychowała się w modelu rodziny, która jest zależna od pomocy społecznej. Także model, w którym praca zawodowa jest obowiązkiem mężczyzny, a kobieta rezygnuje z aktywności zawodowej na rzecz obowiązków rodzinnych, często jest uwarunkowany socjalizacyjnie. Podjęcie aktywności zawodowej wymaga wtedy zmiany mentalności, a osiągnięcie tego jest niezwykle trudne.

## 4. Metodologia badania

Na potrzeby badania przyjęto następującą definicję osób biernych zawodowo:

- a) osoby w wieku 15-89 lat, które nie zostały zaklasyfikowane jako pracujące lub bezrobotne, które w badanym tygodniu:
  - nie pracowały, nie miały pracy i jej nie poszukiwały;
  - nie pracowały, poszukiwały pracy, ale nie w aktywny sposób lub poszukiwały pracy aktywnie, ale nie były zdolne (gotowe) do jej podjęcia w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym;
  - nie pracowały i nie poszukiwały pracy, ponieważ już ją znalazły i oczekiwały na jej rozpoczęcie w okresie:
    - dłuższym niż 3 miesiące,
    - do 3 miesięcy, ale nie były gotowe tej pracy podjąć;
- b) osoby w wieku 90 lat i więcej,
- c) osoby należące do grupy zniechęconych w wieku 15-74 lata, do której należą osoby nieposzukujące pracy, ponieważ są przekonane, że jej nie znajdą.

### Analiza danych zastanych

Metoda desk research polega na zbieraniu i analizie danych wtórnych, czyli takich, które już istnieją i zostały przygotowane przez inne podmioty. Nie są więc wytwarzane przez badacza i nie wymagają prac w terenie<sup>1</sup>. Analiza danych zastanych objęła dane Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego, dane EUROSTAT, opracowania i analizy tematyczne.

### Badanie ilościowe CATI

W wywiadzie telefonicznym CATI osoba prowadząca wywiad siedzi przed terminalem komputerowym i zadaje respondentom pytania przez telefon, które wyświetlają się na ekranie monitora. System automatycznie filtruje pytania, nie pozwalając tym samym na pomyłki osobie prowadzącej badanie.

Badanie ilościowe zostało przeprowadzone z udziałem osób biernych zawodowo należących do czterech poniższych grup:

- Grupa 1. Osoby bierne zawodowo z powodu choroby, niepełnosprawności, którym stan zdrowia aktualnie nie pozwala na podjęcie zatrudnienia. Badaniem objęto jedynie osoby które skończyły 18 rok życia oraz nie przekroczyły 60 roku życia w przypadku

---

<sup>1</sup> Z. Bednarowska, Desk research — wykorzystanie potencjału danych zastanych w prowadzeniu badań marketingowych i społecznych, „Marketing i Rynek”, 2015, nr 7, s. 18-26; M. Makowska, Analiza danych zastanych. Przewodnik dla studentów, Warszawa 2012.

kobiet/65 rok życia w przypadku mężczyzn. Badaniem nie zostały objęte osoby posiadające stałą rentę.

- Grupa 2. Osoby bierne zawodowo z powodu emerytury, w tym emerytury wcześniejszej i innych świadczeń emerytalnych. Badaniem objęto osoby, które nie przekroczyły 70 roku życia.
- Grupa 3. Osoby bierne zawodowo z powodu nauki lub uzupełniania kwalifikacji lub zniechęcenia w poszukiwaniu zatrudnienia/brak chęci podjęcia pracy i nauki. Badaniem objęto osoby w wieku 18-30 lat. Badanie nie obejmowało osób pełnoletnich realizujących kształcenie formalne związane z edukacją w szkołach ponadpodstawowych/ponadgimnazjalnych w trybie dla młodzieży.
- Grupa 4. Osoby bierne zawodowo, z powodu pełnienia obowiązków rodzinnych (w tym opieka nad osobą chorą/dzieckiem/osobą starszą i związanych z prowadzeniem domu). Badaniem objęto jedynie osoby, które skończyły 18 rok życia oraz nie przekroczyły 60 roku życia w przypadku kobiet/65 rok życia w przypadku mężczyzn.

Wielkość próby w przypadku wszystkich ww. grup została ustalona na podstawie danych GUS, w oparciu o zasady doboru reprezentatywnego na poziomie błędności szacunku 5% przy poziomie ufności 0,95. Łączna liczba respondentów badań ilościowych wyniosła 1 532 osoby, w tym:

- a) Grupa 1 – 383 osoby;
- b) Grupa 2 – 384 osoby;
- c) Grupa 3 – 383 osoby;
- d) Grupa 4 – 382 osoby.

Przynależność do ww. grup była określana poprzez deklarację respondenta co do głównej przyczyny bierności zawodowej, a także pytania filtrujące dotyczące wieku, posiadania renty stałej i realizacji nauki w szkole w trybie dla młodzieży.

Ostatecznie w badaniu wzięło udział 996 kobiet i 536 mężczyzn. Udział respondentów z poszczególnych podregionów oraz według wielkości miejsca zamieszkania przedstawiają tabela poniżej.

Tabela 1. Podregion zamieszkania respondentów (%)

Grupa bierności	kaliski	koniński	leszczyński	Poznań	pilski	poznański
Chorzy lub z niepełnosprawnością N=383	18,8	18,3	15,7	15,4	11,5	20,4
Emeryci N=384	18,8	18,2	15,6	15,4	11,5	20,6
Kształcący się lub zniechęceni w poszukiwaniu zatrudnienia N=383	18,8	18,3	15,7	15,4	11,5	20,4
Pełniący obowiązki rodzinne N=382	18,6	18,3	15,7	15,4	11,5	20,4
Bierni zawodowo ogółem N=1 532	18,7	18,3	15,7	15,4	11,5	20,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Tabela 2. Miejsce zamieszkania respondentów (%)

Miejsce zamieszkania	Chorzy lub z niepełnosprawnością N=383	Emeryci N=384	Kształcący się lub zniechęceni w poszukiwaniu zatrudnienia N=383	Pełniący obowiązki rodzinne N=382	Bierni zawodowo ogółem N=1532
Wieś	43,6	43,5	43,6	43,5	43,5
Miasto do 20 tys. mieszkańców	12,3	13,8	14,1	13,1	13,3
Miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców	16,2	14,6	14,9	17,3	15,7
Miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców	12,5	12,8	12	10,7	12
Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	15,4	15,4	15,4	15,4	15,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

### Badanie jakościowe IDI/IDI online

Indywidualny wywiad pogłębiony (IDI) polega na prowadzeniu przez badacza indywidualnej rozmowy z respondentem w oparciu o wcześniej przygotowany scenariusz. Respondent dobierany jest ze względu na jego powiązanie z tematyką badań. Celem wywiadu jest poznanie poglądów, opinii i oczekiwań jednostek oraz uzyskanie możliwie największej ilości ważnych dla badania szczegółów<sup>2</sup>.

Badanie IDI/IDI online objęło dwie grupy:

- a) instytucje realizujące zadania z zakresu pomocy społecznej, mające swoją siedzibę oraz prowadzące działalność na terenie województwa wielkopolskiego (10 wywiadów),
- b) instytucje/fundacje/podmioty realizujące projekty, w tym z funduszy europejskich, prowadzące działalność na terenie województwa wielkopolskiego zajmujące się aktywizacją zawodową osób biernych zawodowo lub zagrożonych biernością zawodową (10 wywiadów).

Dobierając uczestników badania IDI/IDI online Wykonawca wziął pod uwagę to, aby respondenci byli zróżnicowani pod względem terytorialnym (podregiony) oraz obszaru działania (miasto/wieś, za wyjątkiem podregionu Poznań).

<sup>2</sup> D. Maison, Jakościowe metody badań marketingowych: jak zrozumieć konsumenta, Warszawa 2010; J. W. Crosswell, Projektowanie badań naukowych: metody jakościowe, ilościowe i mieszane, Kraków 2013.

## 5. Wyniki analizy danych zastanych

### 5.1. Wprowadzenie w problematykę bierności zawodowej

Uwzględniając tradycyjny podział ludności poprzez formę ich aktywności ekonomicznej, należy wyodrębnić trzy podstawowe populacje: osób pracujących, bezrobotnych oraz biernych zawodowo<sup>3</sup>. Przedstawiciele dwóch pierwszych z wymienionych grup tworzą grupę aktywną zawodowo przeciwstawianą populacji osób biernych zawodowo<sup>4</sup>, tj. osób pozostających poza siłą roboczą. Zdecydowana większość dostępnych w literaturze przedmiotu analiz i opracowań jest ukierunkowana na obszar aktywności zawodowej (osób pracujących lub bezrobotnych), a przecież równie istotna jest grupa potencjalnych bądź przyszłych zasobów pracy skoncentrowanych w populacji biernych zawodowo<sup>5</sup>.

Populacja biernych zawodowo jest populacją specyficzną, jeżeli chodzi o zasoby dla rynku pracy. W ramach tej zbiorowości znajdują się bowiem zarówno osoby, które jeszcze nie weszły na rynek pracy (w tym większość uczącej się młodzieży), osoby, które już definitywnie z rynku pracy odeszły albo nigdy na rynek pracy nie trafią (część emerytów, rencistów, osoby utrzymujące się z innych źródeł niż praca), ale też osoby, które weszły na rynek pracy, potem częściowo się zdezaktywizowały i po przerwie na ten rynek pracy zechcą powrócić<sup>6</sup>.

Jak wynika z prognoz demograficznych, przyspieszenie procesu starzenia się społeczeństwa polskiego w przyszłości przyniesie znaczne obciążenie dla finansów publicznych. Wydłużanie przeciętnej długości życia w połączeniu z wczesnym odejściem z rynku pracy powoduje wydłużenie okresu bierności zawodowej<sup>7</sup>, a w efekcie także zwiększenie populacji osób biernych zawodowo nie tylko w wartościach bezwzględnych (liczba osób biernych zawodowo) ale również w stosunku do wielkości grup osób aktywnych na rynku pracy.

W kraju, w którym aktualnie rejestrowana stopa bezrobocia wynosi 5,2%, mogłoby się wydawać, że problem bezrobocia dotyczy tych, dla których ze względu na niski poziom kwalifikacji, wykształcenia, nie ma miejsca w „gospodarce opartej na wiedzy”. Mowa tu też o ludziach, którzy ze względu na poziom deficytów lub/i odrzucanie społecznej wartości pracy lokują się poza rynkiem pracy. Tymczasem zrealizowany konkurs na pamiętniki pisane przez osoby bezrobotne dostarczył wielu historii osób legitymujących się wyższym wykształceniem, które z różnych powodów nie

---

<sup>3</sup> A. Furmańska-Maruszak, Przemiany demograficzne a aktywność zawodowa ludności w Polsce. Studia Ekonomiczne, 167, s. 23.

<sup>4</sup> M. Kunasz, Bierność zawodowa kobiet i mężczyzn. Polska na tle Unii Europejskiej. Marketing i Rynek, 3,, s. 443.

<sup>5</sup> M. Kunasz, Bierność zawodowa w Polsce na tle wybranych grup krajów unijnych. Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy, 46, s. 1.

<sup>6</sup> GUS: Informacja sygnałowa z dnia 23.02.2022 r.. Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo.

<sup>7</sup> E. Kwiatkowski, Bezrobocie. Podstawy teoretyczne, PWN, Warszawa 2006, s. 20 [za:] A. Niewiadomska, Analiza zjawiska bierności zawodowej w Polsce, [w:] SOCIAL SCIENCES 2(8) s. 113.

podejmują pracy. Odpowiedź na pytanie, dlaczego tak się dzieje, pozwala zobrazować nowy wymiar kwestii społecznej bezrobocia, a wśród licznych powodów tego stanu rzeczy znajdują się: zmęczenie trwaniem w korporacjach, jawiących się dla naszych pamiętnikarzy jako fabryki ucisku, niezgoda na pracę poniżej kompetencji, problemy z wejściem na rynek pracy po okresie edukacji, utrudnione powroty do pracy kobiet po okresie macierzyństwa czy nieskuteczność pomocy ze strony instytucji administracji pracy<sup>8</sup>.

Konsekwencje bierności zawodowej można rozpatrywać zarówno w wymiarze makroekonomicznym i jednostkowym. Analizy w tym obszarze są szczególnie istotne w kontekście prognozowanego wzrostu skali i znaczenia społeczno-gospodarczego tego zjawiska.

Już przed wybuchem pandemii zauważano, że współczesny rynek pracy charakteryzuje kilka czynników, które mają decydujące znaczenie w kształtowaniu poziomu i tempa rozwoju gospodarczego, zaś ich postać i skala wskazują na bardzo duże przeobrażenia w obszarze możliwego do zagospodarowania potencjału kadrowego. W tym:

- z rosnącym zapotrzebowaniem na pracowników zgłaszanym przez pracodawców;
- ze zmniejszaniem się zasobów kadrowych, co w konsekwencji pogłębia problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników;
- z rosnącą potrzebą zmiany podejścia do aktywizowania osób niepracujących, wśród których dużą część stanowią osoby biernie zawodowo (ich aktywizowanie jest utrudnione z uwagi na ich postawę bierności zawodowej)<sup>9</sup>.

Bezpośrednim efektem zjawiska bierności zawodowej są niższe rozmiary produkcji wytworzonej w gospodarce, a produkcja rzeczywista jest mniejsza od produkcji potencjalnej, którą w danych warunkach można byłoby wytworzyć, ze względu na niepełne wykorzystanie zasobów siły roboczej. Niepracujące osoby nie przyczyniają się do wzrostu PKB, a tym samym powodują ogólny spadek dobrobytu społeczeństwa. Pozostawanie bez zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym uszczupla zarówno dochody budżetowe, jak i wpływy do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, generując równocześnie dodatkowe koszty wypłaty świadczeń społecznych (koszty świadczeń rekompensujących brak zatrudnienia oraz koszty dodatkowych świadczeń, jakimi są emerytury i renty inwalidzkie osób, które mogłyby jeszcze pracować)<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> A. Karwacki, P. Błędowski. Bezrobocie jako współczesna kwestia społeczna – wybrane aspekty socjologiczne i ekonomiczne, *Studia Socjologiczne* 1 (236), s. 135-164.

<sup>9</sup> WUP Rzeszów, Bierni zawodowo na podkarpaciu. Charakterystyka i możliwości aktywizacji, Źródło: [https://wuprzeszow.praca.gov.pl/documents/60111/9113752/Bierni%20zawodowo\\_RAPORT.pdf/cfc8d6d0-65c9-4c8d-95c0-70b9c282b29d?t=1551445841339](https://wuprzeszow.praca.gov.pl/documents/60111/9113752/Bierni%20zawodowo_RAPORT.pdf/cfc8d6d0-65c9-4c8d-95c0-70b9c282b29d?t=1551445841339).

<sup>10</sup> E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2006, s. 20 [za:] A. Niewiadomska, *Analiza zjawiska bierności zawodowej w Polsce*, [w:] *SOCIAL SCIENCES* 2(8) s. 113.

W wymiarze mikroekonomicznym bierność zawodowa – szczególnie dłuższa – przekłada się na niższe dochody z pracy, mniejsze szanse na powrót do pracy i na lepiej płatne stanowisko, a w konsekwencji – na dużo gorszą sytuację po przejściu na emeryturę (niższe świadczenie, wyższe ryzyko braku świadczenia, ubóstwa)<sup>11</sup>.

Zjawisko bierności zawodowej, jak również bezrobocie, jest samo w sobie niepożądane zarówno z punktu widzenia danej osoby, jak i całej gospodarki. Jednak sytuacja staje się szczególnie poważna w obliczu tzw. pułapki bierności zawodowej. Polega ona na samonapędzającym się pogarszaniu pozycji danej osoby na rynku pracy, które zaczyna się od przerwania aktywności zawodowej. Może być to konsekwencją zarówno utraty (w wyniku zwolnienia), jak i samodzielnej rezygnacji z pracy (np. na czas wychowania dzieci). A także – szczególnie w warunkach wysokiego bezrobocia – braku możliwości znalezienia pierwszej pracy. Osoba pozostająca coraz dłużej poza rynkiem pracy zazwyczaj traci stopniowo kwalifikacje i motywację. Jeśli z jakiegoś powodu nie uda się jej dość szybko wrócić na rynek pracy, jej sytuacja będzie się pogarszać, a powrót stanie się coraz trudniejszy (o ile nie podejmie ona wysiłków np. w celu zdobycia nowych umiejętności lub wiedzy w międzyczasie). Z czasem powstaje bardzo niebezpieczne błędne koło – zbyt niskie kwalifikacje lub zbyt długa przerwa w pracy coraz bardziej utrudniają znalezienie zatrudnienia, a wydłużający się brak zatrudnienia pogarsza kwalifikacje i zniechęca do dalszych poszukiwań oraz pracy nad sobą<sup>12</sup>.

## 5.2. Kim są bierni zawodowo?

Jak pokazują liczne badania, wielkość grupy osób aktywnych zawodowo jest w miarę stabilna, a jej liczebność oscyluje wokół 17 mln. Tymczasem liczba biernych zawodowo rosła od 1993 do 2007 roku, zwiększając się z 11 mln do 14,7 mln. W ostatnich latach zaczęła jednak nieco maleć: od połowy 2011 roku nie przekracza 14 mln, a w 2021 roku spadła poniżej 13 mln. Zaobserwowany wówczas wzrost liczby osób biernych zawodowo o blisko 1/3 można wytłumaczyć przede wszystkim czynnikami demograficznymi. W tym okresie wyżył demograficzny wesz na rynek pracy, zwiększając liczebność dostępnej siły roboczej, a wydłużająca się średnia długość życia spowodowała wydłużenie się okresu na emeryturze, czyli dla większości emerytów w stanie bierności zawodowej. We wcześniejszych latach trudności ze znalezieniem pracy skłoniły wielu Polaków do przejścia na rentę, gdy nadszarpnięte zdrowie pozwalało uzyskać świadczenie z tego tytułu<sup>13</sup>.

Nie bez znaczenia pozostają jednak także inne czynniki. Przyczyn spadku poziomu aktywności zawodowej (a w konsekwencji przejścia ich do populacji osób zawodowo biernych) w latach

---

<sup>11</sup> I. Magda, Jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce?, IBS Policy Paper. Od badań do polityki publicznej, s. 2.

<sup>12</sup> P. Giętkowski, Aktywność zawodowa, bierność zawodowa i bezrobocie, Źródło: Aktywność zawodowa, bierność zawodowa i bezrobocie. - (sknfm.pl).

<sup>13</sup> Ł. Komuda, Aktywni i bierni zawodowo, Źródło: <https://rynekpracy.org/statystyki/aktywni-i-bierni-zawodowo/>.



2015–2019, zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn, można upatrywać w skróceniu obowiązującego od 1 stycznia 2013 r. do 1.10.2017 r. wieku emerytalnego. Drugim czynnikiem, który mógł negatywnie oddziaływać na aktywność zawodową w latach 2015–2019, było wprowadzenie programu Rodzina 500+. Jak wynika z opublikowanych badań na ten temat, już po wprowadzeniu programu zmalała zagregowana aktywność zawodowa kobiet w wieku 25–44 lata oraz wzrosła liczba kobiet biernych zawodowo z powodu opieki nad dziećmi<sup>14</sup>.

Zmiany te znajdują swoje pokrycie w ustaleniach analitycznych współczesnych badaczy. Wśród czynników sprzyjających bierności zawodowej w Polsce, wskazuje się w literaturze przedmiotu natomiast:

- 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<sup>15</sup>.

W efekcie poza seniorami, wśród szczególnych grup osób biernych zawodowo wymienić można także kobiety, które z jednej strony dominują w gronie biernych zawodowo z przyczyn wypełniania obowiązków rodzinnych (tradycyjny model rodziny)<sup>16</sup>, z drugiej zaś mają w efekcie częstszego pozostawania poza rynkiem pracy utrudnione znalezienie zatrudnienia, kiedy decydują się je podjąć. Bierność zawodowa części kobiet może wynikać z przekonań na temat ról społecznych kobiet i mężczyzn. Ponad 40% Polek uważa, że to, że kobieta pracuje zawodowo przynosi jej życiu rodzinnemu więcej korzyści niż strat. Rynek pracy w Polsce jest ponadto mało przyjazny dla rodziców małych dzieci. Pracownicy z małymi dziećmi muszą się dostosować do wymagań miejsca pracy, rzadko to pracodawcy biorą pod uwagę ograniczenia

---

<sup>14</sup> I. Magda, M. Brzeziński, A. Chłoń-Domińczak i inni, Rodzina 500+ – ocena programu i propozycje zmian, <https://for.org.pl/pl/publikacje/raporty-for/raport-rodzina-500-plus-ocena-programu-i-propozycje-zmian> [dostęp: 23.09.2020], s. 11; [za:] L. Kucharski, I. Kukulak-Dolata, P. Matysiak, A. Rutkowska, Wybrane aspekty funkcjonowania rynku pracy w przekroju przestrzennym w Polsce, s.16.

<sup>15</sup> M. Kunasz, Czynniki sprzyjające aktywności i bierności zawodowej w Polsce [w:] Studia i Prace WNEIZ US nr 51/2 2018, s. 181.

<sup>16</sup> M. Kunasz, Czynniki sprzyjające aktywności i bierności zawodowej w Polsce [w:] Studia i Prace WNEIZ US nr 51/2 2018, s. 183.

rodziców. W konsekwencji część kobiet, które nie mają możliwości dopasowania się do nieelastycznych warunków zatrudnienia, nie wraca do pracy po urlopie macierzyńskim<sup>17</sup>.

Trudna jest też sytuacja młodych ludzi na rynku pracy w Polsce (którą pandemia jedynie pogorszyła), spośród których rekrutują się licznie osoby bierne zawodowo. Zgodnie z danymi Eurostatu w naszym kraju stopa bezrobocia wśród osób do 25. roku życia urosła w Polsce w ciągu pandemicznego roku z 9,6% aż do 14,8%, czyli o 5,2 p. proc. Gorzej jest tylko w Hiszpanii i Estonii. Również dane GUS-u potwierdzają, że sytuacja młodych nie jest łatwa. Wskaźnik zatrudnienia w pierwszym kwartale 2021 roku wśród osób najmłodszych (w wieku 15-24 lata) wyniósł zaledwie 26,3%. Dla porównania wskaźnik zatrudnienia ogółem wyniósł 55%. W pozostałych grupach wiekowych kształtował się następująco: wśród osób w wieku 25-34 lata – 81,9%, 35-44 lata – 86%, 45-59/64 lata – 75,9% oraz 60/65-89 lat – 8,5%. Wśród osób w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata) wyniósł 75,4%. Spoglądając na dane Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz bilansy światowe, widzimy, że ten kryzys w największym stopniu uderzył w osoby młode, nie tylko w Polsce. To one najczęściej straciły pracę w wyniku kryzysu, a uderzenie tego kryzysu w rynek pracy jest czterokrotnie silniejsze niż kryzysu finansowego z 2008 i 2009 roku. Większość młodych, którzy stracili pracę w wyniku pandemii, nie trafia do rejestru osób bezrobotnych. Ci młodzi ludzie wpadają w bierność zawodową, co ma fatalne skutki na przyszłość<sup>18</sup>. Sprzyja temu także możliwość wydłużania etapu edukacji oraz stabilna sytuacja finansowa rodziców, pozwalająca osobom młodym na odroczenie wejścia na rynek pracy.

### 5.3. Bierni zawodowo w Wielkopolsce w liczbach

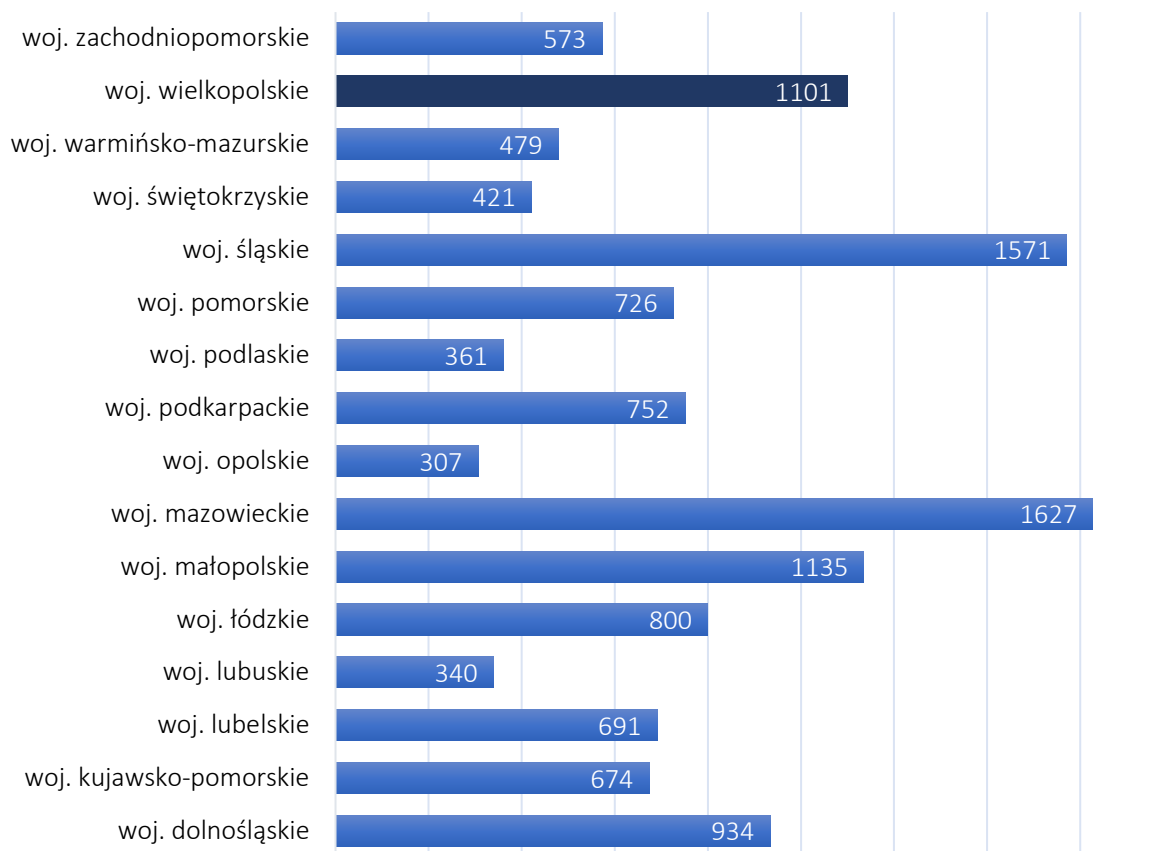
Według szacunków GUS liczba osób biernych zawodowo w Polsce wynosiła w 2022 roku blisko 12,5 miliona osób, z czego 1101 tysięcy (8,8%) stanowili mieszkańcy województwa wielkopolskiego.

---

<sup>17</sup> I. Magda, Jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce?, IBS Policy Paper. Od badań do polityki publicznej.

<sup>18</sup> O. Nawalny, Zła sytuacja młodych na rynku pracy. Źródło: <https://businessinsider.com.pl/zla-sytuacja-mlodych-na-ryнку-pracy-dane-mowia-same-za-siebie/h0qkqkn>.

Wykres 1. Liczba osób biernych zawodowo w ogólnej populacji w wieku 15-89 lat w województwach w Polsce w 2022 roku (tys. osób)

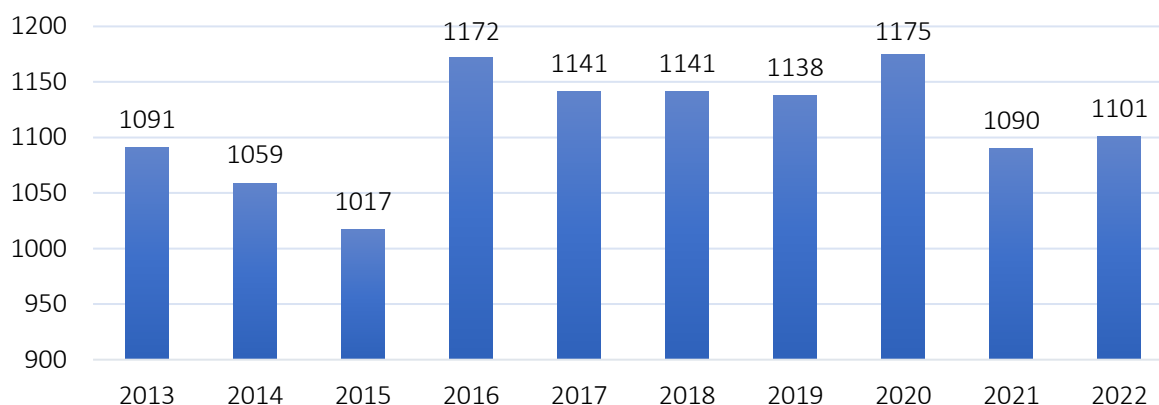


Źródło: GUS BDL

Największe zmiany w liczebności osób biernych zawodowo można zauważyć w województwie wielkopolskim pomiędzy 2015 a 2016 rokiem, kiedy (po wcześniejszym spadku) liczba wzrosła o ponad 150 tysięcy osób (z 1017 w 2015 do 1172 w 2016) i ustabilizowała się na tym poziomie aż do 2020 roku.

Kolejny skok liczebności grupy nastąpił w roku 2020, w którym (prawdopodobnie w wyniku konsekwencji pandemii Covid-19) znacząco zwiększyła się ich ogólna populacja (z 1138 tysięcy osób w roku 2019, do 1175 tysięcy w 2020), po czym spadła do poziomu 1090 tysięcy osób w roku 2021.

Wykres 2. Liczba osób biernych zawodowo w wieku 15-89 lat w województwie wielkopolskim w latach 2017-2022 (%)



Źródło: GUS BDL

Jednocześnie, wg danych Eurostat, osoby bierne zawodowo stanowią 24,8% populacji mieszkańców województwa wielkopolskiego w wieku od 15 do 64 lat. Co więcej odsetek ten konsekwentnie (z niewielkim – o 0,7 p proc. – wzrostem w 2020 roku) zmalał w ciągu ostatnich 10 lat do tego poziomu z 31,8%.

Obserwowany w ostatnich 10 latach spadek udziału osób biernych zawodowo w populacji sprawił, że sytuacja w województwie wielkopolskim poprawiła się nie tylko poprzez wyraźny spadek tego odsetka (z 31,8% w roku 2013 do 24,8% w roku 2022), ale także na tle wskaźnika w Polsce i Unii Europejskiej. Podczas gdy w 2013 roku odsetek osób biernych zawodowo (choć niższy w Wielkopolsce niż w całym kraju, gdzie wynosił 33%) w regionie był o odpowiednio 3 i niespełna 4 p proc. wyższy od odsetka w UE27 i UE20, to już w 2022 roku odsetek osób biernych zawodowo w województwie wielkopolskim był niższy (o blisko 2 p proc.) nie tylko od odsetka w całym kraju (26,5%), ale również, o blisko 1 p. proc., od odsetka w UE (25,5%).

Tabela 3. Udział osób biernych zawodowo w ogóle populacji w wieku 15-64 lata (%)

Obszar	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
European Union 27 krajów (od 2020)	28,7	28,4	28,1	27,8	27,3	26,9	26,6	27,3	26,4	25,5
Euro area 20 krajów (od 2023)	28,0	27,8	27,6	27,3	27,0	26,7	26,5	27,4	26,4	25,5
Polska	33,0	32,1	31,9	31,2	30,4	29,9	29,4	29,0	27,2	26,5
woj. wielkopolskie	<b>31,8</b>	<b>31</b>	<b>30,5</b>	<b>30</b>	<b>28,5</b>	<b>28,3</b>	<b>27,4</b>	<b>28,1</b>	<b>24,4</b>	<b>24,8</b>

Źródło: Eurostat, BAEL

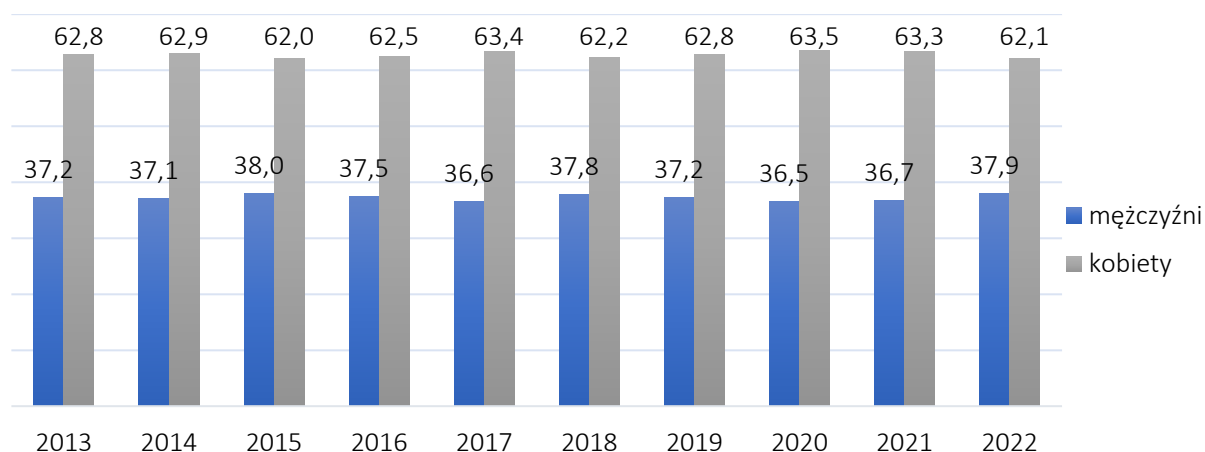
Województwo wielkopolskie może pochwalić się także jednym z najniższych odsetków osób biernych zawodowo w populacji osób w wieku 15-64 lata na tle innych regionów kraju. Niższą

wartość tego wskaźnika w 2022 roku odnotowano wyłącznie w województwie łódzkim (23,9%). Co więcej, jeden z najniższych, w porównaniu z innymi województwami, udziałów osób biernych zawodowo odnotowywano na terenie Wielkopolski konsekwentnie przez ostatnie 10 lat.

Relatywnie niewielki udział biernych zawodowo w Wielkopolsce odnotowuje się także przy uwzględnieniu osób w wieku emerytalnym (drugi najniższy w Polsce w populacji 15-89 wg GUS) – 39,7%. Niższy odsetek odnotowano jedynie w województwie mazowieckim (37,8%), podczas gdy najwyższe wartości w Polsce sięgają 47,2% na Podkarpaciu.

Ostatnie dane GUS (za 2022 rok) pokazują, że na 10 biernych zawodowo osób w województwie wielkopolskim przypada średnio 4 mężczyzn (37,9% populacji) oraz 6 kobiet (62,1%). Jest to stosunek, który z niewielkimi wahaniami w 2020 roku, utrzymywał się w regionie przez ostatnie lata.

Wykres 3. Struktura osób biernych zawodowo w województwie wielkopolskim, lata 2013-2022

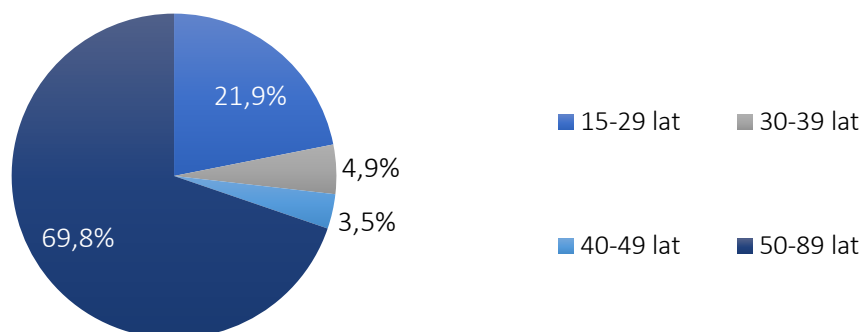


Źródło: GUS BDL

Choć grupy osób biernych zawodowo w poszczególnych częściach kraju charakteryzują się względnie stałą strukturą ze względu na płeć, warto zauważyć, że to właśnie w województwie wielkopolskim dominacja kobiet nad mężczyznami w strukturze biernych zawodowo jest jedną z dwóch (obok województwa łódzkiego: 37,5%) najwyższych.

Ponad dwie trzecie biernych zawodowo w Wielkopolsce (69,8%) stanowią osoby powyżej 65 roku życia. Co piąta (21,9%) z nich to osoba młoda w wieku od 15 do 29 lat. Udział wśród osób biernych zawodowo, osób pomiędzy 30, a 49 rokiem życia jest niewielki, stanowią one łącznie niespełna 8,5% tej populacji. Są to wartości zbliżone do wartości ogólnopolskich, które wynoszą odpowiednio: 21,1% - osoby w wieku 15-29 lat; 4,8% - 30-39 lat; 4,5% - 40-49 lat oraz 69,7% - 50-89 lat.

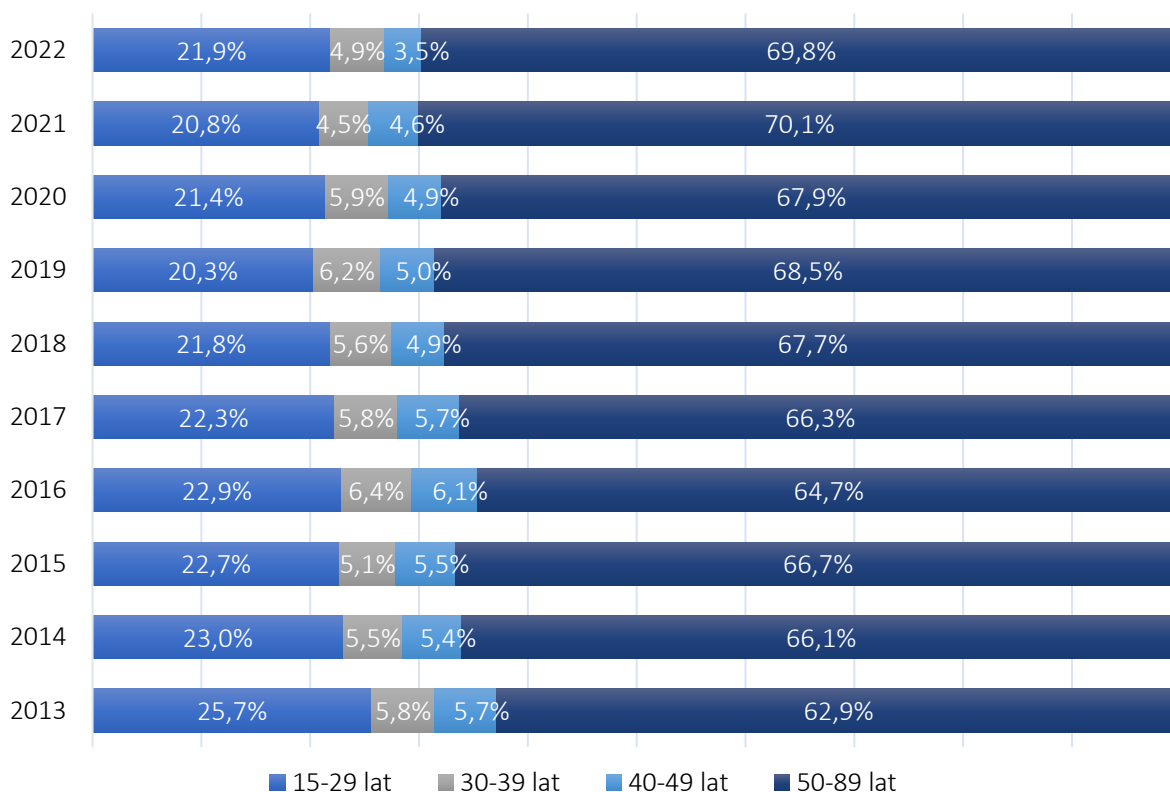
Wykres 4. Struktura osób biernych zawodowo województwie wielkopolskim w 2022 roku wg wieku (%)



Źródło: GUS BDL

Zmianom ogólnej liczby osób biernych zawodowo w analizowanym okresie towarzyszyły zmiany w ich strukturze. W latach 2013-2022 w Wielkopolsce rósł udział osób w najstarszej grupie wiekowej, podczas gdy odsetki osób najmłodszych sukcesywnie malały.

Wykres 5. Struktura osób biernych zawodowo wg wieku w województwie wielkopolskim w latach 2013-2022 (%)

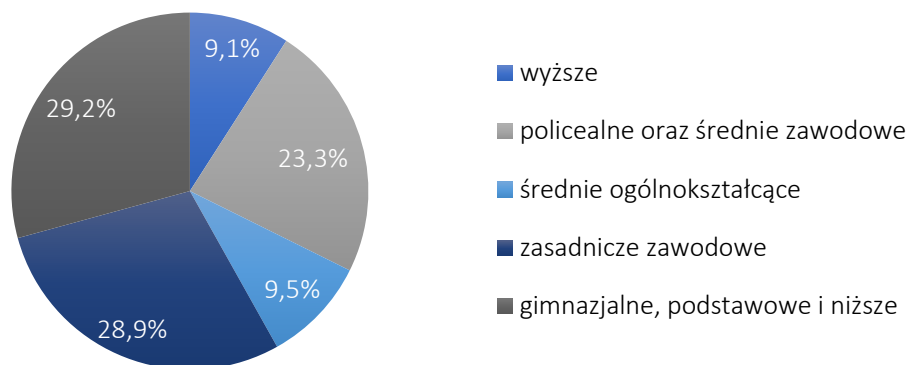


Źródło: GUS BDL

Najliczniejsze grupy biernych zawodowo w Wielkopolsce stanowią osoby legitymujące się niższym poziomem wykształcenia: 29,2% to osoby z wykształceniem gimnazjalnym,

podstawowym lub niższym, a 28,9% osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Jest to istotne szczególnie w świetle niższych udziałów tych grup w ogóle społeczeństwa, a w konsekwencji ich nadreprezentacji wśród osób biernych zawodowo.

Wykres 6. Struktura osób biernych zawodowo województwie wielkopolskim w 2022 roku wg wykształcenia (%)

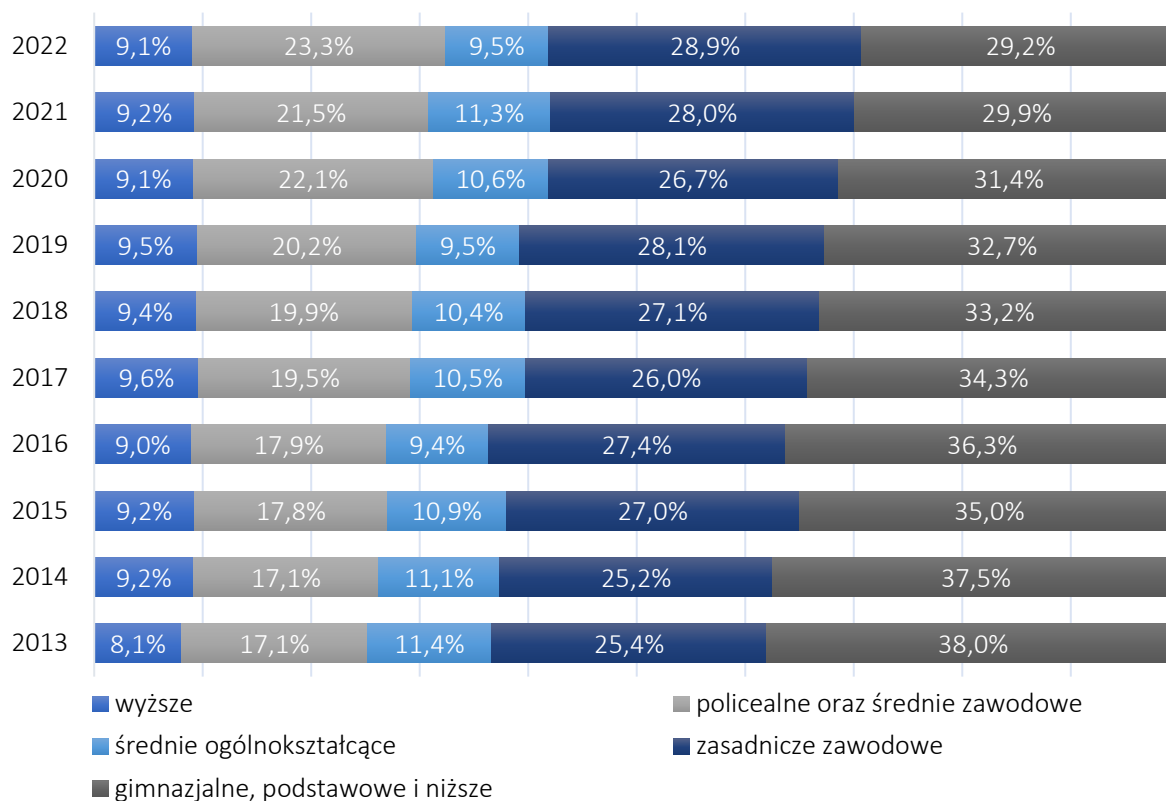


Źródło: GUS BDL

Wysoki udział wśród biernych zawodowo osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym jest zjawiskiem typowym dla wszystkich województw w Polsce, jednak w województwie wielkopolskim przekracza on 58%, co stanowi jeden z wyższych odsetków w kraju (wyższy odnotowano jedynie w województwie warmińsko-mazurskim: 59,4%), podczas gdy średnia wartość dla Polski wynosi 54,5%. Jednocześnie udział wśród biernych zawodowo w Wielkopolsce osób z wyższym wykształceniem jest jednym z 3 najniższych w kraju i wynosi 9,1% (w woj. lubuskim wynosi on 8,8%, a w kujawsko-pomorskim 9%), podczas gdy odsetek dla Polski to 11,6%.

W latach 2013-2022 wśród osób biernych zawodowo w Wielkopolsce dość istotnie (o blisko 9 p. proc.) zmniejszył się udział osób legitymujących się wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niższym, przy jednoczesnym wzroście udziału w tej grupie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz policealnym i średnim zawodowym. Wydaje się to wiązać z dwoma istotnymi czynnikami. Z jednej strony w każdym kolejnym roku z populacji objętej badaniem (do 89 roku życia) ubywa osób najstarszych, wśród których udział osób z wykształceniem podstawowym, ze względu na dominujący w czasie ich edukacji model kształcenia, jest wyższy niż w innych grupach. Z drugiej zaś strony reforma edukacji likwidująca gimnazja przyczyniła się do wejścia na rynek pracy (do grupy wiekowej objętej analizą) roczników, dla których wykształcenie wyższe niż podstawowe (ale nie gimnazjalne) było najniższym możliwym do zdobycia przy typowym przebiegu ścieżki edukacyjnej (i obowiązku szkolnym do 18 roku życia).

Wykres 7. Struktura osób biernych zawodowo wg wykształcenia w województwie wielkopolskim w latach 2013-2022 (%)

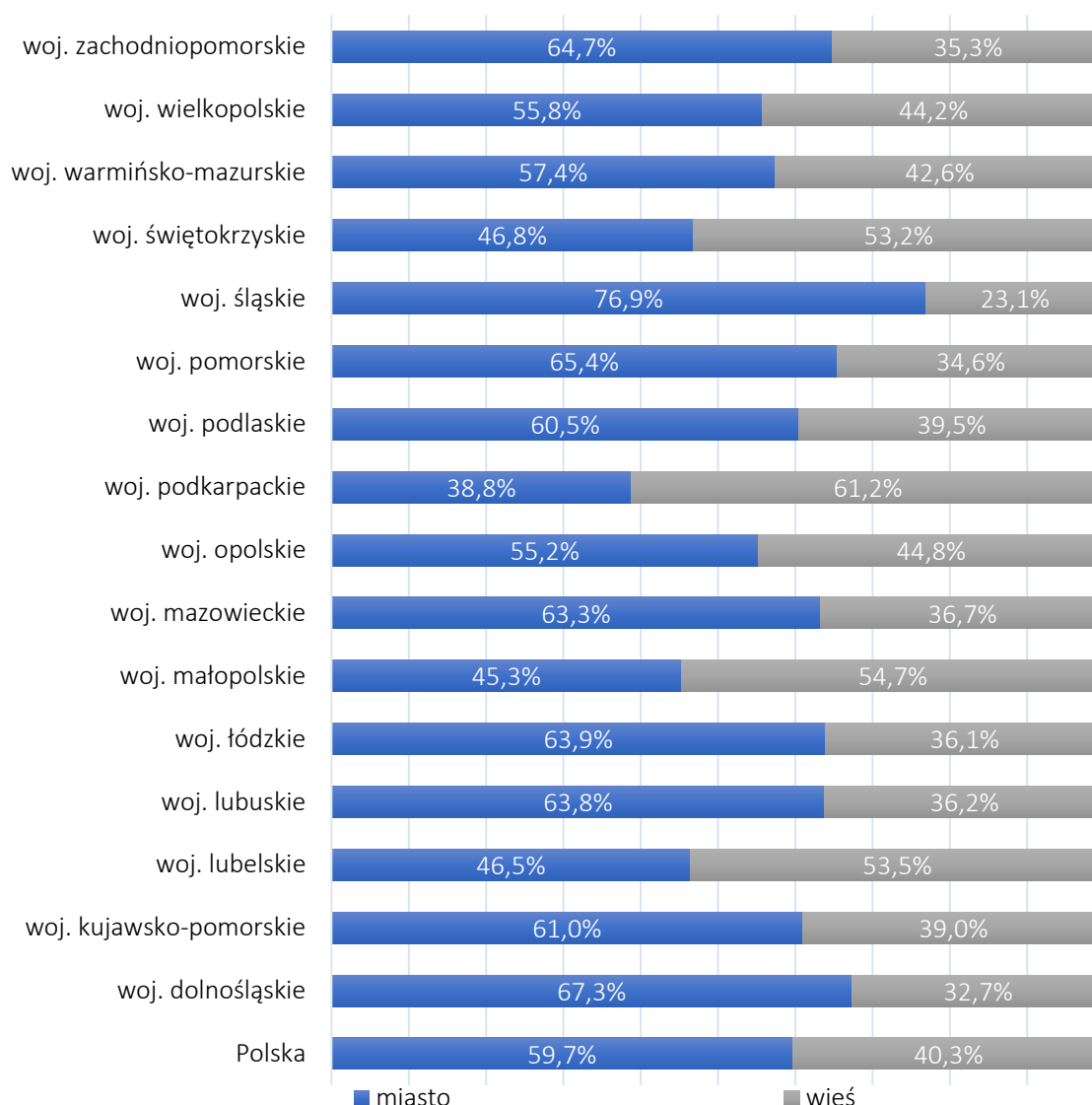


Źródło: GUS BDL

W latach 2013-2022 w województwie wielkopolskim struktura osób biernych zawodowo według miejsca zamieszkania utrzymywała się na względnie stałym poziomie, a udział w tej grupie mieszkańców miast wynosił od 54,9% do 56,7% podczas gdy udział mieszkańców wsi od 45,1% do 43,3%. Jednocześnie Wielkopolska charakteryzuje się jedną z bardziej wyrównanych struktur pod względem miejsca zamieszkania osób biernych zawodowo na tle innych regionów w Polsce.



Wykres 8. Struktura osób biernych zawodowo wg miejsca zamieszkania w Polsce w 2022 (%)



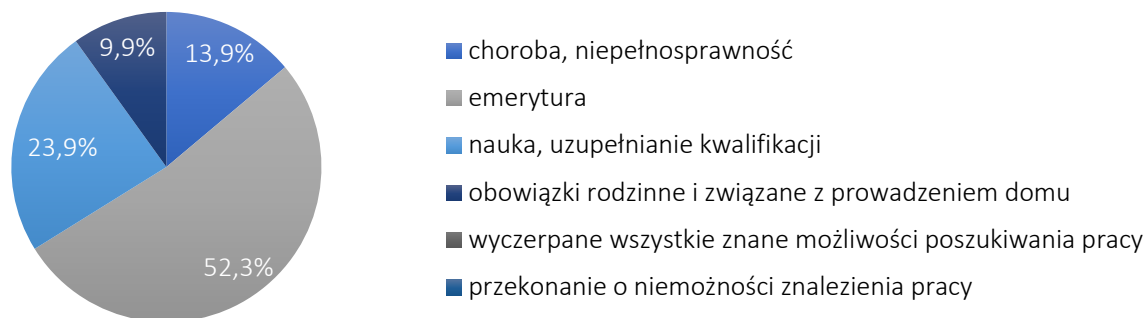
Źródło: GUS BDL

Zgodnie z przyjętą przez GUS klasyfikacją wśród najważniejszych przyczyn bierności zawodowej Polaków znajdują się: choroba, niepełnosprawność; emerytura; nauka, uzupełnianie kwalifikacji; obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu; wyczerpane wszystkie znane możliwości poszukiwania pracy; przekonanie o niemożności znalezienia pracy, przy czym 2 ostatnie (związane z niepowodzeniem w poszukiwaniu pracy), ze względu na swój relatywnie niewielki i malejący udział, jest w ostatnich latach możliwe do analizy na bazie zbiorczych zestawień GUS wyłącznie łącznie dla całego kraju, bez uwzględnienia podziału na województwa.

Ponad połowa biernych zawodowo w województwie wielkopolskim (52,3%) nie podejmuje zatrudnienia z powodu przebywania na emeryturze, co czwarty (23,9%) ze względu na

kontynuowanie nauki i uzupełnianie kwalifikacji, 13,9% jako przyczynę podaje chorobę lub niepełnosprawność, a 9,9% obowiązki rodzinne związane z prowadzeniem domu.

Wykres 9. Struktura osób biernych zawodowo wg przyczyn bierności zawodowej w województwie wielkopolskim w 2022 roku wg wieku (%)

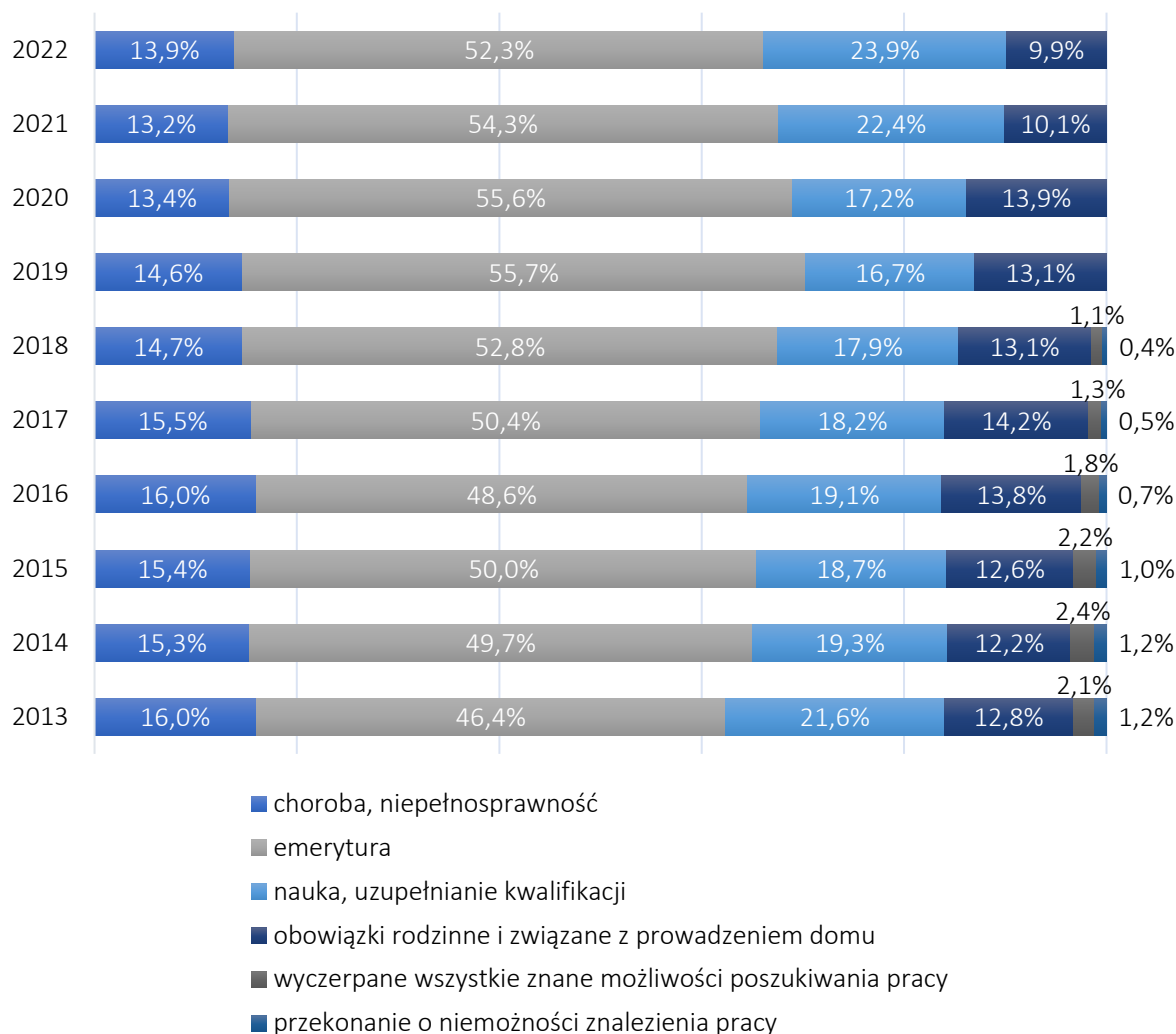


Źródło: GUS BDL

W latach 2013-2022 w województwie wielkopolskim wzrosły odsetki osób biernych zawodowo, które jako przyczynę tego stanu podawały emeryturę (z 46,4% w 2013 roku do 52,3% w 2022 roku) oraz naukę i uzupełnienie kwalifikacji (z 21,6% w 2013 roku do 23,9% w 2022 roku, przy okresowym spadku, do poziomu 16,7% w roku 2019). Jednocześnie spadły w tym czasie udziały osób, które wskazywały na chorobę lub niepełnosprawność (z 16% w 2013 roku do 13,9% w 2022 roku) oraz obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu (z 12,8% w 2013 roku do 9,9% w 2022 roku).

Tak jak wspomiano wcześniej, w analizowanym okresie obserwowany był systematyczny spadek odsetka osób, które deklarowały, że pozostają bierne zawodowo z przyczyn związanych z niepowodzeniem w poszukiwaniu pracy: wyczerpaniem wszystkich znanych możliwości poszukiwania pracy lub przekonaniem o niemożności znalezienia pracy.

Wykres 10. Struktura osób biernych zawodowo wg przyczyn bierności zawodowej w województwie wielkopolskim w latach 2013-2022 (%)



Źródło: GUS BDL

## 6. Wyniki badań ilościowych i jakościowych

### 6.1. Determinanty wpływające na wystąpienie bierności zawodowej

#### 6.1.1. Główne przyczyny bierności zawodowej

Celem poznania przyczyn bierności zawodowej, respondentów poproszono o wskazanie wszystkich powodów, dla których nie podejmują zatrudnienia. Dane zaprezentowane w poniższej tabeli dla ogółu badanych biernych zawodowo są pochodną sposobu doboru uczestników badania, który opisano w rozdziale 4 niniejszego raportu.

Należy zatem przyrzeć się rozkładowi odpowiedzi w poszczególnych grupach. Sytuacja wydaje się dość klarowna. Mianowicie, 100% osób biernych zawodowo z powodu choroby lub niepełnosprawności, w pytaniu wyboru wielokrotnego, wskazało stan zdrowia jako przyczynę bierności. Podobnie było w grupie emerytów oraz osób pełniących obowiązki rodzinne – każdy z uczestników badania należących do jednej z tych grup, jako powód bierności wskazał odpowiednio na pobieranie świadczeń emerytalnych oraz na obowiązki rodzinne.

Nieco inaczej ma się sytuacja osób kształcących się lub zniechęconych do poszukiwania zatrudnienia. O ile najwięcej przedstawicieli tej grupy stwierdziło, że nie pracuje i nie szuka pracy ponieważ uczy/dokształca się, to w odróżnieniu od trzech pozostałych grup, ci uczestnicy badania częściej wskazywali także na inne przyczyny bierności. Konkretnie, co piąty stwierdził, że nie jest w stanie znaleźć pracy, która spełniłaby jego oczekiwania, a 16,2%, że nie jest w stanie znaleźć żadnej pracy. W tej grupie bierności zawodowej widzimy też stosunkowo wysoki odsetek odpowiedzi wskazujących na ogólną niechęć do podjęcia pracy.

Tabela 4. Przyczyny bierności zawodowej (%)\*

Przyczyny bierności zawodowej	Chorzy lub z niepełnosprawnością N=383	Emeryci N=384	Kształcący się lub zniechęceni w poszukiwaniu zatrudnienia N=383	Pełniący obowiązki rodzinne N=382	Bierni zawodowo ogółem N=1532
Nie jestem w stanie podjąć pracy ze względu na stan zdrowia	100	4,2	2,9	2,9	27,5
Nie jestem w stanie podjąć pracy ze względu na obowiązki rodzinne (opiekuję się dziećmi/osobą starszą/osobą chorą/prowadzę dom)	2,1	0	1,6	100	25,8
Ponieważ jestem na emeryturze/wcześniejszej emeryturze	0,8	100	0,3	0	25,3
Ponieważ uczę/dokształcam się (dotyczy również innych	1,8	0	59,5	1,8	15,8

Przyczyny bierności zawodowej	Chorzy lub z niepełnosprawnością N=383	Emeryci N=384	Kształcący się lub zniechęceni w poszukiwaniu zatrudnienia N=383	Pełniący obowiązki rodzinne N=382	Bierni zawodowo ogółem N=1532
niż szkolne form podnoszenia kwalifikacji)					
Ponieważ nie jestem w stanie znaleźć pracy, która spełniłaby moje oczekiwania	1,8	0,3	19,6	3,1	6,2
Ponieważ nie jestem w stanie znaleźć żadnej pracy, pomimo że chciałabym/chciałbym	2,1	0,3	16,2	0,8	4,8
Nie chcę podjąć pracy	0,8	1,3	13,3	0,5	4,0

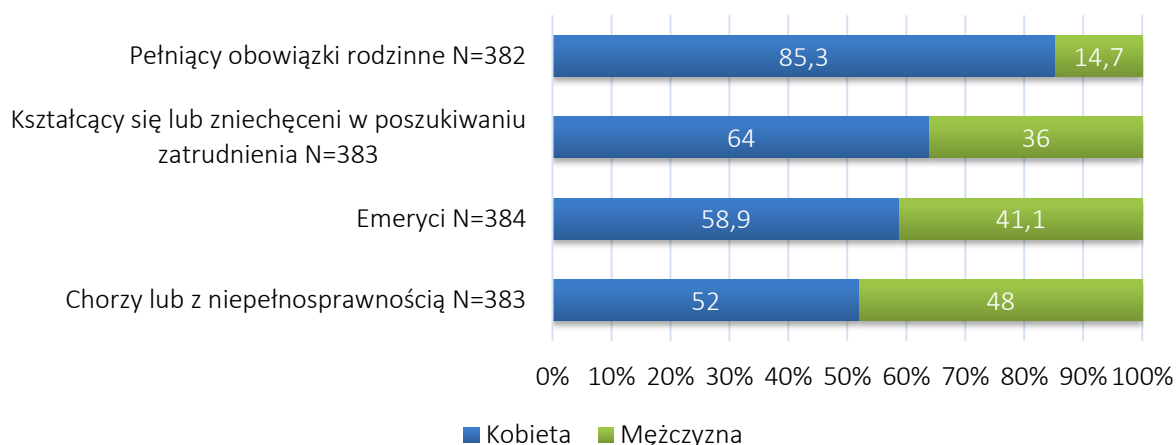
\*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

#### 6.1.2. Bierność zawodowa a płeć, wiek i miejsce zamieszkania

W badaniu wzięło udział 996 kobiet i 536 mężczyzn. Biorąc pod uwagę główny powód bierności zawodowej widzimy, że to kobiety częściej wskazywały na wystąpienie każdej okoliczności, przy czym, bardzo duża różnica odsetka odpowiedzi widoczna jest w przypadku bierności z powodu obowiązków rodzinnych – wśród badanych, którzy nie podejmowali zatrudnienia z powodu konieczności sprawowania opieki nad osobą zależną, 85,3% to kobiety. Jak ponadto wynika z przeprowadzonych testów statystycznych, **płeć jest zmienną istotnie różnicującą** wystąpienie bierności zawodowej z powodu obowiązków rodzinnych, a także z powodu nauki, niechęci czy niemożności znalezienia pracy.

Wykres 11. Główny powód bierności zawodowej a płeć (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Związek pomiędzy płcią a biernością zawodową był mocno akcentowany w toku badań jakościowych. To na kobiety na ogół spada ciężar opieki nad dzieckiem/dziećmi, a obiektywne czynniki, takie jak np. słabe skomunikowanie z miejscem zamieszkania, brak miejsc w przedszkolach/żłobkach, praca 3-zmianowa (charakterystyczna dla dużych zakładów pracy, w których łatwo uzyskać zatrudnienie „od ręki”), w konsekwencji prowadzą do jej pozostania w domu, niekiedy na kilka lat, i wydłużenia okresu bierności zawodowej. Respondenci zwracali również uwagę na wciąż stereotypowe postrzeganie roli kobiety (szczególnie na obszarach wiejskich), która powinna być w domu, przy mężu i dzieciach. Jak zauważono, wśród kobiet, które rozważają powrót na rynek pracy, widoczna jest niska samoocena, związana z długim okresem pozostawania bez pracy, oraz obawa co do możliwości pogodzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzicielskimi:

„Kobiety, młode matki z rodzin wielodzietnych, które przez długi czas są nieaktywne zawodowo, skupiają się na wychowaniu dzieci (...). Mają pewnie niską samoocenę przez to, że długo pozostawały bierne. (...). Im się wydają, że mają małe szanse na podjęcie pracy u jakiegoś pracodawcy, że przez to, że mają dzieci, że są częściowo wyłączone z tej aktywności zawodowej.”

IDI\_3\_MOPS\_11\_07

Rozpatrując zagadnienie czynników wpływających na bierność zawodową, należy zauważyć, że **istotną statystycznie zmienną jest również wiek** (przy czym nie dotyczy to sytuacji, w której osoba pozostaje bez pracy z powodu obowiązków rodzinnych). Ponad połowa biernych zawodowo z powodu pobierania świadczeń emerytalnych to osoby mające co najmniej 65 lat. Przyczyny bierności: stan zdrowia oraz obowiązki rodzinne, dotyczą osoby w różnym wieku, aczkolwiek, na obowiązki rodzinne, stanowiące główną barierę dla podjęcia pracy, najczęściej wskazywali respondenci mający od 31 do 40 lat, co można wiązać z koniecznością sprawowanie opieki nad dzieckiem/dziećmi.

Tabela 5. Główny powód bierności zawodowej a wiek (%)

Wiek	Chorzy lub z niepełnosprawnością N=383	Emeryci N=384	Kształcący się lub zniechęceni w poszukiwaniu zatrudnienia N=383	Pełniący obowiązki rodzinne N=382
18 – 24 lata	6,3	0	64	8,9
25 – 30 lat	6,8	0	36	19,1
31 – 35 lat	8,4	0	0	22,8
36 – 40 lat	13,3	0	0	24,1
41 – 45 lat	13,3	0	0	12,3
46 – 50 lat	14,1	0,5	0	7,3
51 – 55 lata	17	3,1	0	2,9
56 – 59 lat	13,6	6	0	2,4

Wiek	Chorzy lub z niepełnosprawnością N=383	Emeryci N=384	Kształcący się lub zniechęceni w poszukiwaniu zatrudnienia N=383	Pełniący obowiązki rodzinne N=382
60 – 64 lata	7,3	34,1	0	0,3
65 – 69 lat	0	56,2	0	0
SUMA	100	100	100	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

W kontekście osób młodych, uczestnicy badania jakościowego wskazywali problem związany z brakiem myślenia o przyszłości. Jak mówili, część z nich interesuje tylko to, co tu i teraz, a takiemu myśleniu nie towarzyszy żaden konkretniejszy plan na życie:

„Nie chce się kształcić, bo on wyjedzie za granicę, tam porobi miesiąc czy dwa, przyjedzie i kupi sobie auto. I już jest gość (...). I taki ma sposób myślenia o przyszłości swojej (...). Dostęp do mediów jest. Te wszystkie Facebooki, i inne rzeczy. Tam jest taki przepływ informacji, podpuszczanie jeden drugiego. Chwalenie się. Co czasami w rzeczywistości nie ma zgodności z prawdą. Ale to działa na młodych ludzi. Bo on wtedy wystawi zdjęcie, gdzie nie on jechał, czym nie jechał, gdzie nie był. I to jest taka chęć szybkiego zdobycia pieniędzy, auta, takiego „usamodzielnienia się”. Które nie ma nic wspólnego z usamodzielnieniem się. Bo i tak mieszkają pod dachem rodziców i tak na ich garnuszku zostają.”

IDI\_10\_OPS\_18\_07

„Kiedys ta osoba pewnie będzie chciała przejść na emeryturę (...). No i niestety, niewiele z tego będzie.”

IDI\_11\_NGO\_18\_07

Młodzi ludzie mają różnorodne możliwości podjęcia pracy i kształcenia się. Mimo to respondenci zauważają w tej grupie pewne zniechęcenie, marazm, brak pomysłu na to co zrobić ze swoim życiem, czego efektem może być wydłużający się czas uzależnienia od pomocy rodziny.

Z innym problemem mogą spotykać się młodzi wychowankowie pieczy zastępczej, którzy usamodzielniają się. Zdarza się bowiem, że wracają do rodziny biologicznej, w której jedno lub oboje rodziców są bierni zawodowo. To z kolei wiąże się z brakiem dobrych wzorców oraz wsparcia ze strony najbliższego otoczenia.

Kwestia najbliższego otoczenia może oczywiście dotyczyć nie tylko ludzi młodych – to również problem kobiet, które po odchowaniu dzieci chciałyby wrócić do pracy, ale nie otrzymują zrozumienia i wsparcia ze strony najbliższych. Dzieci i młodzież wychowujący się w miejscach, które niejako kumulują ludzi i rodziny borykające się z różnymi problemami, również przejmują pewien model życia oparty na przetrwaniu i zaspokojeniu podstawowych potrzeb bez

zatrudnienia. Może to dotyczyć też osób dorosłych biernych zawodowo, które zamiast motywować się nawzajem do podjęcia działań i poprawy sytuacji życiowej (w tym zawodowej), dzielą się sposobami na „przetrwanie”, wydłużając tym samym okres bierności.

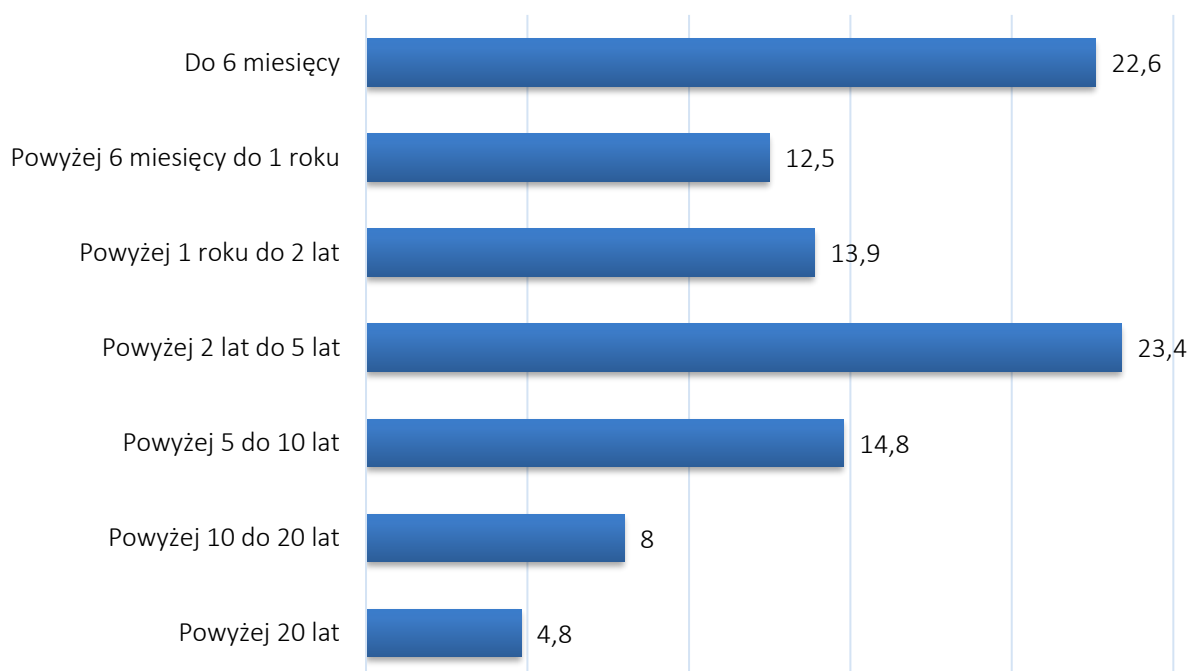
W ujęciu statystycznym, zmienną istotną z punktu widzenia bierności zawodowej, powstałej z jednego z analizowanych głównych powodów, **nie jest miejsce zamieszkania** (wieś/miasto). Niemniej w toku badań jakościowych zwracano uwagę, że część obszarów wiejskich województwa jest bardzo słabo skomunikowana, co stanowić może kolejny element zniechęcający osoby bierne zawodowo do podejmowania wysiłku związanego z poszukiwaniem i utrzymaniem zatrudnienia.

Szczegółowy rozkład tej zmiennej w ogóle uczestników badania oraz w poszczególnych grupach bierności, zaprezentowano w rozdziale 4.

### 6.1.3. Okres bierności zawodowej

Niemal co czwarty z uczestników badania pozostawał bierny zawodowo przez okres od 2 do 5 lat. W drugiej kolejności najczęściej wskazywano najkrótszy okres bierności, tj. do 6 miesięcy, natomiast okresy najdłuższe, czyli od 10 do 20 lat oraz powyżej 20 lat, dotyczyły odpowiednio 8 i 4,8% respondentów.

Wykres 12. Czas pozostawania osobą bierną zawodowo (N=1532, %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI



Przeprowadzone badania jakościowe pozwalają na wyodrębnienie czterech czynników, które wpływają na długi okres bierności zawodowej:

- uzależnienia – znacząco utrudniają proces aktywizacji ponieważ osoba dotknięta uzależnieniem, w pierwszej kolejności musi poddać się leczeniu odwykowemu (na co wcześniej musi wyrazić zgodę), ustabilizować swoje życie prywatne oraz zdrowie, i ostatecznie wytrwać w abstynencji,
- wielodzietność – dotyczy przede wszystkim kobiet, które nierzadko na wiele lat rezygnują z aktywności zawodowej na rzecz wychowania i opieki nad dziećmi,
- przyjmowanie wzorców i schematów opartych na zaspokajaniu podstawowych potrzeb bez udziału pracy zawodowej, często dziedziczonych z pokolenia na pokolenie,
- przyzwyczajenie do obecnej sytuacji – jest częściowo powiązane z punktem wcześniejszym, wiąże się z przystosowaniem do funkcjonowania w określonych warunkach i radzeniem sobie bez środków finansowych pochodzących z pracy zarobkowej (choć nie wyklucza dorywczej pracy „na czarno”); dodatkowym problemem (z punktu widzenia osoby biernej zawodowo) może być to, że niewielkie doświadczenie zawodowe będzie determinowało stanowisko pracy, i prawdopodobnie będzie to jedno z niższych, a więc i mniej atrakcyjnych:

„Jeżeli ja do czegoś się przyzwyczaję, jeśli jest mi z tym dobrze, czy w miarę dobrze, to nie do końca będę chciał to zmienić (...). Załóżmy, że teraz wstaję o 9:00. I może ten standard życia jest mniejszy, ale tak wstaję. A tu będę musiał wstać o 6:00, czy nawet wcześniej, bo na 6:00 do pracy (...). Te osoby nie pójdą do zaawansowanych technologii. Dość często to są proste prace, powiedzmy fizyczne. I nie urągając tutaj pracy fizycznej (...). To nie są osoby, które (...) zostaną menadżerami, (...) wchodzi tu w grę zaczęcie od prostych czynności fizycznych. No i pytanie teraz jest takie, czy ta osoba, chce to zmienić, tak? To jest właśnie ta rzecz. Pokazanie, że to warto zmienić, że to ma sens.”

IDI\_11\_NGO\_18\_07

Wyniki badań ilościowych wskazują, że na okres bierności nie wpływa płeć, natomiast analiza pokazuje, że osoby bierne z powodu nauki, niechęci bądź niemożności znalezienia pracy, **istotnie częściej** niż przedstawiciele pozostałych grup, pozostawali poza rynkiem pracy przez okres do 6 miesięcy (37,6% w tej grupie). Dodatkowo, analiza krzyżowa pokazuje, że respondenci najmłodsi (18-24 lata) są grupą pozostającą w bierności zawodowej najkrócej, co oczywiście wynika z ich wieku. Ze względu na sposób dobru uczestników badania, 18-24-latkowie w dużej mierze zaliczają się do osób biernych zawodowo z powodu nauki, niechęci bądź niemożności znalezienia pracy. O ile w mniejszym stopniu obarczeni są oni konsekwencjami długotrwałego bezrobocia oraz niezależnymi od nich czynnikami, które

uniemożliwiałyby im podjęcie pracy (stan zdrowia, obowiązki rodzinne), to niemożność znalezienia pracy zgodnej z ich oczekiwaniami i spowodowane tym faktem opóźnienie wejścia na rynek pracy, są w przypadku tej grupy czynnikami ryzyka, jeśli chodzi o popadanie w bierność zawodową.

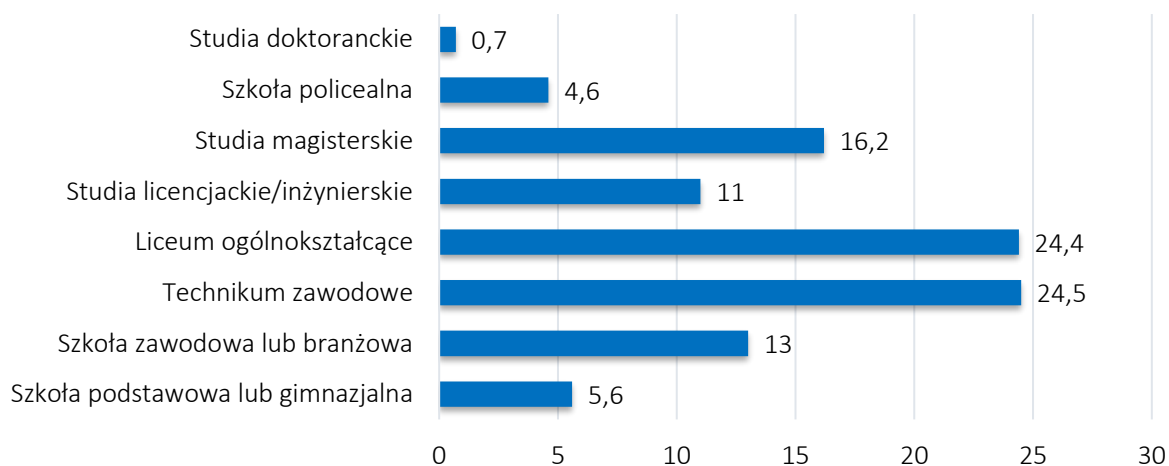
Tabela 6. Czas pozostawania osobą bierną zawodowo a główny powód bierności zawodowej (%)

Czas pozostawania osobą bierną zawodowo	Chorzy lub z niepełnosprawnością N=383	Emeryci N=384	Kształcący się lub zniechęceni w poszukiwaniu zatrudnienia N=383	Pełniący obowiązki rodzinne N=382
Do 6 miesięcy	25,3	6,8	37,6	20,4
Powyżej 6 miesięcy do 1 roku	13,8	4,9	15,1	16,0
Powyżej 1 roku do 2 lat	11,7	13,5	15,7	14,7
Powyżej 2 lat do 5 lat	16,4	35,9	18,5	22,8
Powyżej 5 do 10 lat	13,6	22,4	3,7	19,4
Powyżej 10 do 20 lat	12,3	11,2	4,2	4,5
Powyżej 20 lat	6,8	5,2	5,2	2,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Co czwarty badany jest absolwentem szkoły podstawowej lub technikum zawodowego. W sumie 27,2% ukończyło studia, w tym większość w stopniu magistra. Testy statystyczne na istnienie zależności pomiędzy ostatnim ukończonym etapem edukacji, a okresem trwania bierności zawodowej wykazały, że zależność taka występuje w grupie osób biernych zawodowo ze względu na stan zdrowia lub niepełnosprawność. Według przeprowadzonej analizy krzyżowej, ponad jedna trzecia osób biernych przez okres do 6 miesięcy, to absolwenci szkół wyższych.

Wykres 13. Ostatni ukończony etap edukacji (N=1532, %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

W sumie 40,7% respondentów zadeklarowało, że od czasu ukończenia ostatniego etapu edukacji minęło ponad 20 lat. Odpowiedź tę zdecydowanie najczęściej wskazywały osoby bierne zawodowo ze względu na pobieranie świadczeń emerytalnych oraz stan zdrowia, co możemy wiązać z ich wiekiem.

Tabela 7. Czas od ukończenia ostatniego etapu edukacji a główny powód bierności zawodowej (%)

Czas od ukończenia ostatniego etapu edukacji	Chorzy lub z niepełnosprawnością N=383	Emeryci N=384	Kształcący się lub zniechęceni w poszukiwaniu zatrudnienia N=383	Pełniący obowiązki rodzinne N=382
Do 6 miesięcy	5	0	25,1	4,5
Powyżej 6 miesięcy do 1 roku	1,6	1	10,4	1,3
Powyżej 1 roku do 2 lat	2,6	0,5	13,8	4,5
Powyżej 2 lat do 5 lat	5,7	0,8	27,9	10,7
Powyżej 5 do 10 lat	8,6	2,1	11,5	27
Powyżej 10 do 20 lat	24	5,2	7	36,4
Powyżej 20 lat	52,5	90,4	4,2	15,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

#### 6.1.4. Doświadczenie zawodowe i samoocena

Szczegółowa analiza dotycząca doświadczenia zawodowego oraz kwalifikacji posiadanych przez badane osoby bierne zawodowo, została zaprezentowana w dalszej części raportu, poświęconej temu zagadnieniu (rozdział 6.2). Jak jednak pokazały wyniki przeprowadzonych badań, czynniki te są istotne z punktu widzenia determinant wpływających na wystąpienie bierności zawodowej, stąd najważniejsze wnioski z tym związane przedstawiono poniżej.

Zdecydowana większość (80%) osób, które pozostawały bierne zawodowo w czasie trwania badania to osoby, które w przeszłości **podejmowały zatrudnienie**. Odsetek ten jest różny w poszczególnych analizowanych grupach. Najniższy odsetek deklaracji co do posiadania doświadczenia zawodowego odnotowano wśród młodych biernych zawodowo – osób uczących się, podnoszących swoje kwalifikacje lub zniechęconych do poszukiwania pracy (54,6%). Z dużym prawdopodobieństwem możemy wnioskować, że większość osób tworzących tę grupę biernych zawodowo to osoby, które w danym momencie życia koncentrują się na zdobyciu wykształcenia i odpowiednich kwalifikacji, mające moment wejścia na rynek pracy wciąż przed sobą.

Przedstawiciele tej samej grupy mają najmniejsze doświadczenie zawodowe – niemal co czwarty z nich, nie pracował w całym swoim życiu dłużej niż 6 miesięcy, co potwierdza wcześniej postawiony wniosek. Z kolei osoby bierne zawodowo z powodu emerytury lub stanu

zdrowia charakteryzuje najdłuższe doświadczenie zawodowe (ponad 20 lat doświadczenia zadeklarowało odpowiednio 86,7 i 37,4% badanych z tych grup).

Trzech na czterech ankietowanych biernych zawodowo potwierdziło, że w przeszłości poszukiwało pracy, a około 40% osób z tej grupy zadeklarowało, że zazwyczaj w krótkim czasie udawało im się znaleźć odpowiadającą im pracę. Z sytuacją w której otrzymywane oferty pracy zupełnie nie odpowiadały respondentom, najczęściej spotykały się osoby bierne z powodu nauki, niechęci lub niemożności znalezienia pracy (co piąty z nich). Ponadto, 13,5% badanych z tej grupy, oraz 14,6% biernych zawodowo z powodu stanu zdrowia nie było w stanie znaleźć żadnej pracy.

Większość, bo 70,5% badanych biernych zawodowo, posiada **wyuczony zawód**. Najniższy odsetek posiadających wyuczony zawód (43,9%) odnotowano wśród osób młodych (poniżej 30 roku życia), które obecnie uczą się, podnoszą swoje kwalifikacje lub pozostają bez pracy ze względu na zniechęcenie w jej poszukiwaniach. Najczęściej wskazywaną przyczyną braku wyuczonego zawodu, niezależnie od głównego powodu bierności zawodowej, było ukończenie liceum ogólnokształcącego.

Posiadanie dodatkowych **kwalifikacji zawodowych**, czyli umiejętności i uprawnień do pracy w zawodzie, przydatne w pracy zawodowej, zadeklarowało 62% respondentów. Biorąc pod uwagę główny powód bierności zawodowej, najwyższy odsetek takich odpowiedzi odnotowano w grupie emerytów – co trzeci z nich ma dodatkowe kwalifikacje. Warto zaznaczyć, że również ta grupa charakteryzuje się najwyższym odsetkiem osób posiadających wyuczony zawód (90%).

Niemal co trzeci badany nie posługuje się **językiem obcym**, przy czym najczęściej są to osoby będące już na emeryturze (47,7%). Umiejętność porozumiewania się językiem obcym, przynajmniej w stopniu podstawowym, najczęściej deklarowały osoby bierne zawodowo z powodu nauki, niechęci lub niemożności znalezienia pracy, co można wiązać z tym, że grupa ta jest najmłodsza.

W sumie 42% ogółu badanych chciałoby **podnieść, nabyć, zmienić lub uzupełnić** swoje kwalifikacje zawodowe. Takie deklaracje złożyło dwie trzecie osób biernych zawodowo z powodu nauki, niechęci lub niemożności znalezienia pracy, co potwierdza wcześniejsze stwierdzenie o tym, że ten rodzaj bierności zawodowej, może być stosunkowo najłatwiejszy do przełamania. Również stosunkowo dużo, bo nieco ponad połowa, osób biernych z powodu obowiązków rodzinnych, chciałoby się kształcić. Co zrozumiałe, najmniej zainteresowani podnoszeniem lub uzupełnianiem kwalifikacji są emeryci.

Co ciekawe, w sumie 61% ogółu badanych było zdania, że ich kwalifikacje zawodowe **pozwalają na powrót na rynek pracy**. Przekonanie to było największe w grupach osób, które w największym stopniu chciałby podnosić umiejętności, a więc biernych zawodowo z powodu

nauki, niechęci lub niemożności znalezienia pracy oraz z powodu obowiązków rodzinnych (ok. 2/3 badanych). Niemniej w dwóch pozostałych grupach, taką pozytywną samoocenę własnych kwalifikacji, wykazało ponad 50% respondentów.

Analiza krzyżowa pokazała, że takiej samoocenie sprzyjają: posiadane doświadczenia zawodowe, okres bierności zawodowej krótszy niż 20 lat, uzyskane wykształcenie inne niż podstawowe, gimnazjalne i ogólnokształcące (liceum), oraz posiadanie wyuczonego zawodu.

Wniosek ten potwierdzają przeprowadzone badania jakościowe. Zaproszeni do wywiadów eksperci często podkreślali, że brak wykształcenia, wyuczonego zawodu i doświadczenia zawodowego, to czynniki wpływające na bierność zawodową. Ponadto, posiadanie doświadczenia zawodowego pozytywnie wpływa nie tylko na atrakcyjność kandydata na rynku pracy, ale też w nim samym buduje pewne nawyki i potrzeby – bycia aktywnym i samodzielnym. To z kolei sprawia, że w sytuacji utraty pracy, taka osoba jest bardziej zmotywowana do tego, aby jak najszybciej znaleźć nowe zatrudnienie:

„Są osoby, które tracą pracę z różnych przyczyn. Na przykład rozpad zakładu pracy (...). Te osoby najszybciej się motywują do pracy. Niekiedy są to nawet osoby, które mogłyby mieć zasiłek stały (...), a podejmują zatrudnienie. Tylko właśnie pod tym warunkiem, że pracowały wcześniej.”

IDI\_9\_MOPR\_14\_07

„Im ktoś jest dłużej bezrobotny, no to on nabiera pewne nawyków, pewne mechanizmy już tutaj wchodzi. On już potrafi przetrwać w pewien sposób (...), jeżeli ktoś tak przetrwa 5-10 lat, na jakichś tylko pracach dorywczych, na czarno, no to on już potrafi sobie tak radzić. A jeżeli ktoś traci pracę, nie ma jej miesiąc, dwa i dla niego to jest koniec świata, no to ta osoba szybciej jednak się zaktywizuje.”

IDI\_6\_NGO\_17\_07

Analizując **subiektywne czynniki** mogące wpływać na samoocenę i podejście do szeroko pojętej aktywności zawodowej stwierdzamy, że osobom biernym zawodowo towarzyszy przede wszystkim ogólny stres związany z pracą i wszystkim co się z nią wiąże, oraz obawy dotyczące ewentualnej nieuczciwości ze strony pracodawcy. Trzecim, stosunkowo często wskazywanym czynnikiem, który może powodować lęk przed powrotem na rynek pracy, jest niemożność pogodzenia pracy z życiem osobistym.

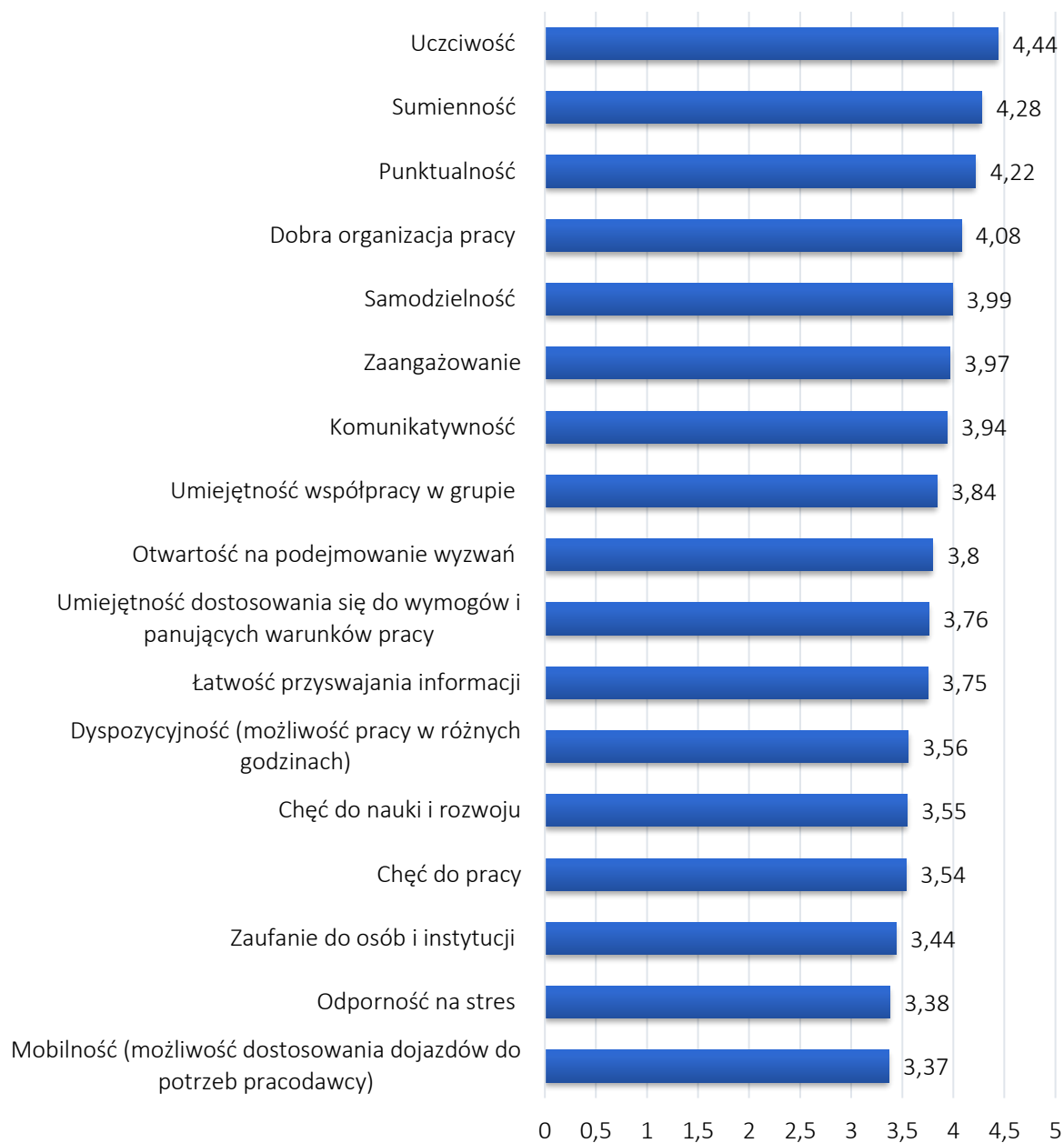
Szczególną uwagę zwraca grupa osób biernych zawodowo z powodu nauki, niechęci lub niemożności znalezienia pracy. To tym osobom towarzyszy najwięcej obaw związanych z powrotem/wejściem na rynek pracy. Suma wskazań odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”, jest najwyższa niezależnie od rodzaju obaw (wyjątkiem jest niemożność pogodzenia pracy z życiem osobistym – ten rodzaj obawy najczęściej wskazywały osoby bierne z powodu

obowiązków rodzinnych). Ogólny stres związany z pracą i wszystkim co się z nią wiąże towarzyszy aż 46% respondentom w tej grupie. Szczegółowy rozkład pozostałych odpowiedzi przedstawiono w punkcie 6.2.4.

Strach przed podjęciem (nowej) pracy może towarzyszyć również osobom, które stosunkowo krótko pozostawały bierne zawodowo, ale straciły wcześniejsze zatrudnienie po wielu latach pracy w jednym zakładzie pracy. Nie uaktualniały swojej wiedzy, przez co odczuwają lęk na myśl o nowych technologiach, a nawet nowoczesnych sposobach aplikowania o pracę (np. video rozmowy, wieloetapowe rekrutacje).

Jak zauważył jeden z uczestników badań jakościowych, mechanizacja i unowocześnianie zakładów pracy może przekładać się na mniejsze zapotrzebowanie na pracę, np. na obszarach rolniczych, gdzie duże gospodarstwa rolne zaczynają rezygnować z zatrudniania większej liczby pracowników, na rzecz pracy maszyn.

Wykres 14. Samoocena stopnia posiadania określonych umiejętności, cech i postaw – średnia w skali od 1 do 5 (N=1532)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Badane osoby bierne zawodowo **ocenily siebie same** jako uczciwe, sumienne, punktualne i dobrze zorganizowane – te cechy uzyskały najwyższe średnie ocen w skali od 1 („zupełnie nie posiadam”) do 5 („posiadam na bardzo wysokim poziomie”) wśród ogółu badanych. Na przeciwległym biegunie znalazły się natomiast: mobilność (możliwość dostosowania dojazdów do potrzeb pracodawcy), odporność na stres oraz zaufanie do osób i instytucji. Tu warto zwrócić uwagę, że ogólny stres związany z pracą oraz ewentualna nieuczciwość pracodawcy, to dwie główne obawy towarzyszące potencjalnemu powrotowi na rynek pracy.

Analizując powyższe ze względu na główny powód bierności zawodowej widzimy, że osoby bierne z powodu nauki, niechęci lub niemożności znalezienia pracy, poza ww. czterema cechami, stosunkowo często (średnia 4 lub więcej) oceniły siebie samych jako samodzielnych i zaangażowanych. Co również mocno widoczne, osoby bierne z powodu obowiązków rodzinnych wysoko oceniły siebie pod względem posiadania 9 z 17 wyszczególnionych cech i umiejętności. Najstabilniej, zarówno na tle pozostałych grup, oceniali swoją dyspozycyjność, rozumianą jako możliwość pracy w różnych godzinach, co zapewne wynika z głównego powodu ich bierności, a więc pełnienia ważnych obowiązków rodzinnych. Łatwo zauważyć, że także w pozostałych grupach, cechy oceniane najniżej korelują z główną przyczyną bierności oraz odpowiedziami udzielanymi na inne pytania ankiety. Mianowicie, osoby bierne z powodu pobierania świadczeń emerytalnych zdecydowanie niżej oceniły swoją chęć do pracy, nauki i rozwoju, natomiast respondenci pozostający poza rynkiem pracy z powodu stanu zdrowia, wskazali na stosunkowo małą mobilność. Największym problemem osób niepracujących z powodu nauki, niechęci lub niemożności znalezienia pracy, jest mała odporność na stres oraz obniżone zaufanie do osób i instytucji, co może być jednym z powodów dla których wolą pozostać poza oficjalnymi statystykami. Jak zauważył jeden z uczestników badania jakościowego:

„Panuje takie przekonanie, że w urzędach pracy z jednej strony mamy najgorszych kandydatów do pracy, a z drugiej strony najgorszych pracodawców.”

IDI\_14\_NGO\_19\_07

Tabela 8. Samoocena stopnia posiadania określonych umiejętności, cech i postaw z uwzględnienie głównego powodu bierności zawodowej – średnia w skali od 1 do 5

Cecha, umiejętność	Chorzy lub z niepełnosprawnością N=383	Emeryci N=384	Kształcący się lub zniechęceni w poszukiwaniu zatrudnienia N=383	Pełniący obowiązki rodzinne N=382
Chęć do pracy	3,57	2,78	3,82	3,99
Chęć do nauki i rozwoju	3,55	2,77	3,99	3,91
Łatwość przyswajania informacji	3,56	3,49	3,97	3,99
Umiejętność dostosowania się do wymogów i panujących warunków pracy	3,64	3,5	3,88	4,02
Zaangażowanie	3,91	3,61	4,06	4,3
Otwartość na podejmowanie wyzwań	3,73	3,51	3,85	4,09
Samodzielność	3,86	3,91	4	4,19
Uczciwość	4,42	4,37	4,43	4,54
Dobra organizacja pracy	4,03	4,01	4,03	4,25
Sumienność	4,25	4,26	4,2	4,4



Cecha, umiejętność	Chorzy lub z niepełnosprawnością N=383	Emeryci N=384	Kształcący się lub zniechęceni w poszukiwaniu zatrudnienia N=383	Pełniący obowiązki rodzinne N=382
Punktualność	4,15	4,24	4,09	4,41
Dyspozycyjność (możliwość pracy w różnych godzinach)	3,61	3,73	3,64	3,26
Mobilność (możliwość dostosowania dojazdów do potrzeb pracodawcy)	3,15	3,31	3,56	3,47
Odporność na stres	3,29	3,41	3,38	3,45
Umiejętność współpracy w grupie	3,74	3,86	3,75	4,02
Komunikatywność	3,85	3,95	3,88	4,09
Zaufanie do osób i instytucji	3,34	3,36	3,46	3,62

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Chęć do nauki i rozwoju w ogóle badanych jest przeciętna (średnia 3,55). Jak wynika z wyników badania ankietowego szerzej opisanych w dalszej części raportu, trzema najczęściej wskazywanymi czynnikami, które zniechęcają osoby biernie zawodowo do podnoszenia kwalifikacji są:

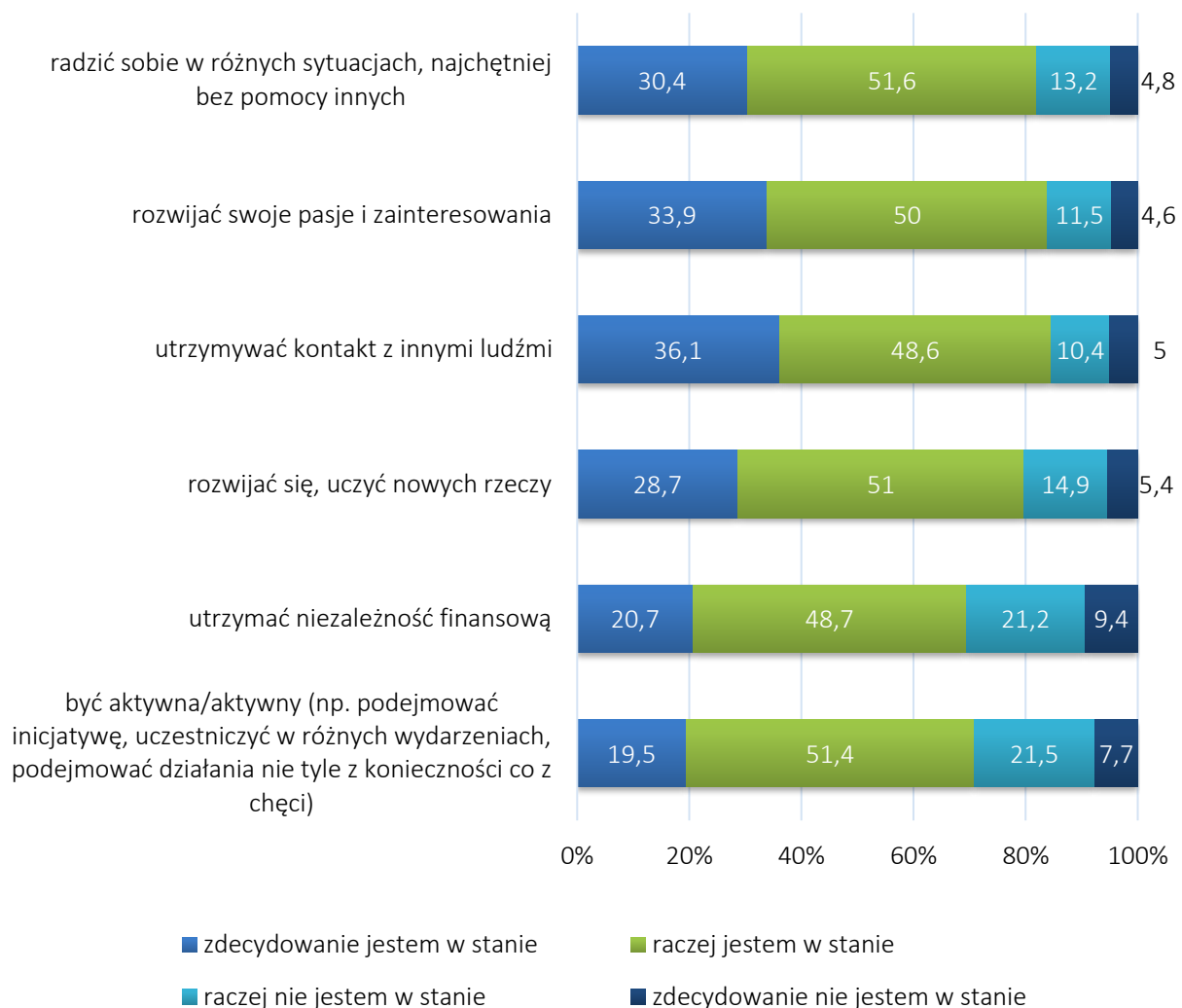
- brak środków finansowych na pokrycie kosztów (pełnych lub częściowych) kursu, szkolenia, studiów,
- brak dostępnych bezpłatnych szkoleń zgodnych z zainteresowanymi
- potrzeba poświęcenia sporej ilości czasu.

Osoby biernie zawodowo z powodu stanu zdrowia nieco częściej niż pozostali, czują się zniechęcone ze względu na to, że nie odpowiada im treść szkoleń, które im oferowano, brak możliwości dojazdu, brak możliwości uczestniczenia w szkoleniach online, oraz tym, że nauka jest dla nich procesem obecnie zbyt trudnym. Z kolei osoby przebywające na emeryturze, nie są chętne by dokończyć się, ponieważ nie planują podejmować aktywności zawodowej. Bierni zawodowo z powodu niechęci do podjęcia, zdecydowanie częściej niż pozostali deklarowali, że są już w trakcie nauki. Natomiast respondenci biernie zawodowo z powodu obowiązków rodzinnych, zdecydowanie częściej niż pozostali uczestnicy badania, są zniechęceni do uczestnictwa w szkoleniach, z powodu braku możliwości organizacji czasu i obowiązków (obowiązki rodzinne). Przedstawiciele tej grupy równie często nie stać na pokrycie kosztów (pełnych lub częściowych) kursu, szkolenia, studiów, a nieco rzadziej (choć nadal częściej niż w pozostałych grupach), zniechęca ich konieczność poświęcenia dużej ilości czasu, co w ich przypadku wiąże się zapewne z obowiązkami rodzinnymi. Szczegółowy rozkład odpowiedzi w podziale na grupy bierności zawodowej przedstawiono w rozdziale 6.2.7.

### 6.1.5. Wpływ bierności zawodowej na różne sfery życia

Obecna sytuacja życiowa w największym stopniu wpływa negatywnie na stabilność finansową oraz aktywność, rozumianą jako podejmowanie inicjatywy, uczestnictwo w różnych wydarzeniach, podejmowanie działania nie tyle z konieczności co z chęci (odpowiednio 30,6 i 29,2% wskazań odpowiedzi „raczej nie jestem w stanie” i „zdecydowanie nie jestem w stanie”).

Wykres 15. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Na co osobom biernym zawodowo pozwala obecna sytuacja życiowa (N=1532, %)



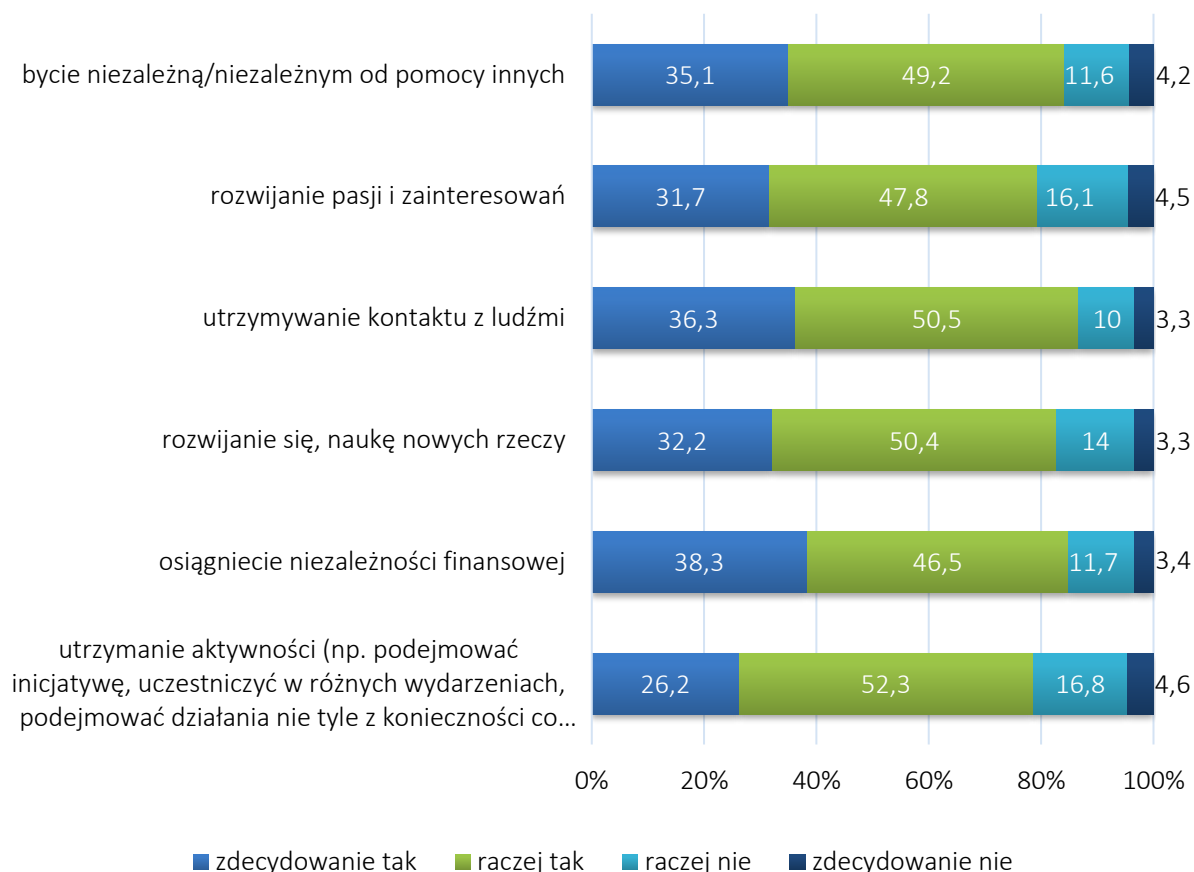
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

W większości odpowiedzi te były spójne w każdej grupie biernych zawodowo. W grupie osób biernych z powodu emerytury, większym problemem niż stabilność finansowa, była możliwość (a raczej jej brak) rozwijania się i uczenia nowych rzeczy. W obecnej sytuacji takiej możliwości nie miał co czwarty badany z tej grupy.

W grupie osób biernych z powodu stanu zdrowia, częściej niż w pozostałych, obecna sytuacja przekładała się na niemożność radzenia sobie w różnych sytuacjach bez pomocy innych – dotyczy do 26,3% respondentów z tej grupy (dla porównania, taką opinię wyraziło tylko 10,6% emerytów).

Badani przewidywali, że podjęcie pracy zawodowej pozwoliłoby im przede wszystkim na utrzymanie kontaktu z ludźmi (w sumie 86,8% wskazań odpowiedzi „raczej tak” i „zdecydowanie tak”). Należy jednak zauważyć, że analogiczne odsetki dla pozostałych odpowiedzi były bardzo zbliżone. Mniej więcej co piąty badany był zdania, że praca nie pozwoliłaby mu na rozwijanie pasji i zainteresowań oraz utrzymanie aktywności. Może to świadczyć o tym, że przez część osób biernych zawodowo, praca postrzegana jest głównie jako ograniczenie ich czasu wolnego.

Wykres 16. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Na co osobom biernym zawodowo pozwoliłaby praca zawodowa (N=1532, %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Odpowiedzi te były spójne w każdej grupie biernych zawodowo. Warto jednak zwrócić uwagę, że w grupie emerytów odpowiedzi świadczące o tym, że aktywność zawodowa pozytywnie wpływa na określone sfery życia, wskazywano rzadziej niż w pozostałych grupach. Było to

średnio 74%, podczas gdy w pozostałych grupach od 82,5 do 88,4%. Widać zatem, że przedstawiciele tej grupy upatrują nieco mniejszy wpływ aktywności zawodowej na ich życie, co zapewne wiąże się z ich osobistą sytuacją – wiekiem, wcześniejszym doświadczeniem zawodowym, stałymi dochodami.

Przeprowadzono analizę krzyżową, która miała na celu sprawdzić, jaki odsetek osób, których obecna sytuacja życiowa negatywnie wpływa na określone sfery życia, jest zdania, że podjęcie pracy zawodowej przyniosłoby pozytywną zmianę w tym zakresie. Jak wynika z poniższej tabeli, podjęcie pracy w największym stopniu przyczyniłoby się do uzyskania niezależności finansowej, zaś w najmniejszym do rozwijania pasji i zainteresowań. To w pewien sposób pokazuje, że dla części osób biernych zawodowo praca nie jest związana z rozwijaniem zainteresowań.

Podobny wniosek płynie z przeprowadzonego badania jakościowego – jego uczestnicy zwracali uwagę, że praca sama w sobie przestała być wartością, a raczej przykrym obowiązkiem, od którego niektórzy chcieliby uciec:

„Te osoby boją się tego, że w pracy nie będą się spełniać. (...) po prostu pojechać, odbębnić, wrócić do domu i zapomnieć. Może chcieliby po prostu robić coś, co lubią, a tutaj nie ma po prostu atrakcyjności rynku pracy. Myślę, że to jest rzecz, której ci ludzie się obawiają, że to nie będzie praca dla nich, że (...) się okaże, że się w tej pracy nie spełniają, że się w niej męczą.”

IDI\_8\_NGO\_17\_07

Tabela 9. Możliwe zmiany w sytuacji życiowej na skutek podjęcia pracy (N=1532)

sfera życia	nie jest w stanie obecnie, a byłby w stanie dzięki pracy zawodowej
być aktywna/aktywny	53,5%
utrzymać niezależność finansową	77,8%
rozwijać się, uczyć nowych rzeczy	56,9%
utrzymywać kontakt z innymi ludźmi	55,3%
rozwijać swoje pasje i zainteresowania	50,6%
radzić sobie w różnych sytuacjach, najchętniej bez pomocy innych	62,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Do zmniejszenia atrakcyjności (przede wszystkim finansowej) ofert dostępnych na rynku pracy, nie tylko z punktu widzenia ludzi młodych, przyczynić mógł się napływ imigrantów, szczególnie z Ukrainy, którzy po części zapełnili lukę w obszarze mniej wymagających pod względem kwalifikacji i niżej płatnych posad. Jednocześnie, osoby młode i/lub niedoświadczone, które na początku mogą ubiegać się głównie o prace na niższych stanowiskach, zyskały dodatkową

konkurencję. Imigranci bowiem, w wielu przypadkach, są skłonni akceptować te mniej korzystne oferty, a pracodawca zyskuje pracownika ponosząc przy tym mniejsze koszty.

Odpowiedzi na pytanie o to, czy fakt, że się nie pracuje **jest dla danej osoby problemem**, podzieliły ogół badanych na dwie mniej więcej równe co do wielkości grupy – dla 42,9% fakt, że nie pracują stanowi problem, natomiast 41,4% respondentów nie widzi w tym problemu. Duże różnice są natomiast widoczne, gdy pod uwagę weźmiemy główny powód bierności zawodowej. Otóż tylko dla 7% osób biernych z powodu pobierania świadczeń emerytalnych brak aktywności zawodowej stanowi problem, co pozostaje spójne z odpowiedziami udzielanymi przez przedstawicieli tej grupy na inne pytania ankiety. Ponadto osoby te, są zdania, że już się w życiu napracowały.

Bycie poza rynkiem pracy w największym stopniu jest problematyczne dla osób biernych z powodu obowiązków rodzinnych (62%), oraz niepracujących ze względu na stan zdrowia (58%) – w obu przypadkach głównie ze względu na trudną sytuację finansową oraz brak kontaktu z ludźmi.

Jak będzie szczegółowo opisane w dalszej części raportu, 22,3% badanych, dla których brak pracy nie stanowi problemu, jest zadowolonych ze swojej obecnej sytuacji. Co piątemu nie zależy na karierze zawodowej, a 8,7% przyzwyczało się do niepracowania. Takie postawy prowadzić mogą do zmniejszenia aktywności, nie tylko zawodowej, a w konsekwencji ograniczać zaradność życiową, a nawet prowadzić do bezradności. Uczestnicy wywiadów indywidualnych zwrócili uwagę, że zdarza się, że pracownicy instytucji wspierających osoby w trudnej sytuacji życiowej, bardzo angażując się w pomoc swoim klientom, nieumyślnie przyczyniają się do ich jeszcze mniejszej samodzielności.

„Są osoby, które przejawiają jakąś aktywność w ogóle życiową. To wystarczy, żeby (...) walczyć o swoją przyszłość. Natomiast w naszym wypadku są to takie osoby, które raczej są pozbawione tych cech.”

IDI\_1\_PCPR\_10\_07

„Taki sposób życia sobie znalazły (...), przez wiele lat bez żadnej aktywności zawodowej (...) nauczyły się korzystać z pomocy społecznej, i są bierne. To wiele lat małej aktywności zawodowej powoduje, że mają w sobie niechęć wręcz do podjęcia jakiegoś działania.”

IDI\_3\_MOPS\_11\_07

„[jest problemem] rozwiązywanie za te osoby przez kogoś problemów. Czyli idzie na przykład do OPS czy teraz do Centrum Usług Społecznych, i tam właściwie ma gotowy wachlarz rozwiązań. I często trafia na pracowników takich, którym bardziej zależy na tym, żeby on coś ze swoim życiem zrobił niż jemu samemu. No i potem niestety w pewnym momencie się to rozjeżdża, bo już ktoś za niego nie pójdzie do

pracy, albo nawet na rozmowę o pracę, nie pójdzie ktoś inny, tylko on już musi iść sam.”

IDI\_6\_NGO\_17\_07

Przeprowadzono analizę krzyżową, która miała na celu sprawdzić, jaki odsetek osób, dla których pozostawanie w bierności zawodowej jest problemem odczuwa, że ich obecna sytuacja życiowa negatywnie wpływa na określone sfery życia. Jak wynika z poniższej tabeli najczęściej, bo nieco ponad jedną trzecią tych osób uznało, że ma trudności z utrzymaniem niezależności finansowej (wśród osób, dla których to, że pozostają bierni zawodowo nie jest problemem, analogiczny odsetek wyniósł 22,7%).

Tabela 10. Brak pracy a negatywny wpływ obecnej sytuacji na określone sfery życia

obecna sytuacja nie pozwala:	być aktywna/ y	utrzymać niezależność finansową	rozwijać się, uczyć nowych rzeczy	utrzymywać kontakt z innymi ludźmi	rozwijać swoje pasje i zainteresowania	radzić sobie w różnych sytuacjach bez pomocy innych
brak pracy stanowi problem (N=658)	23,9%	35,6%	16,7%	15,2%	17,2%	18,8%
brak pracy nie stanowi problemu (N=634)	33,3%	22,7%	23,2%	14,0%	14,4%	15,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

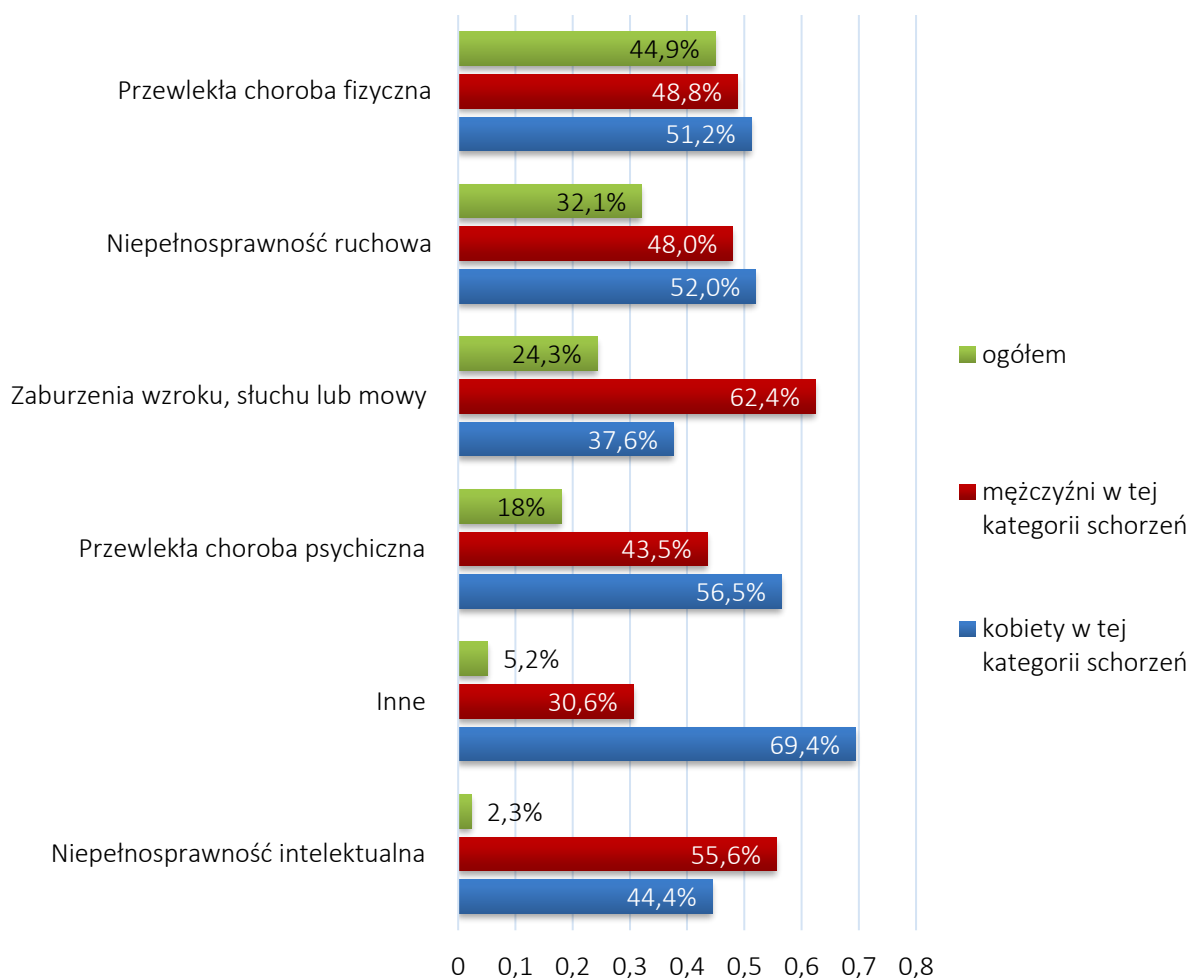
#### 6.1.6. Główne powody bierności zawodowej – determinanty i charakterystyka badanych grup

##### Bierni zawodowo ze względu na stan zdrowia

Osoby bierne zawodowo z powodu stanu zdrowia, które zdecydowały się na udział w badaniu, najczęściej borykają się ze schorzeniami fizycznymi. Poza niepełnosprawnością intelektualną oraz zaburzeniami wzroku, słuchu lub mowy, zły stan zdrowia uniemożliwiający podjęcie pracy nieco częściej dotyka kobiet.

Niepełnosprawność ruchowa w trzech czwartych przypadków związana była ze stałymi ograniczeniami fizycznymi (np. poruszanie się o kulach, brak możliwości długotrwałego utrzymania stałej pozycji). Pozostali badani nie byli w stanie poruszać się samodzielnie (14,6%) lub poruszali się wyłącznie z pomocą wózka (8,9%).

Wykres 17. Problemy ze zdrowiem (N=383, %)\*



\*respondent mógł wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Przeprowadzono analizę krzyżową, która miała na celu sprawdzić, jaki odsetek osób cierpiących na konkretne schorzenia odczuwa, że ich obecna sytuacja życiowa negatywnie wpływa na określone sfery życia. O ile utrzymanie niezależności finansowej pozostaje największą trudnością niezależnie od innych czynników, to w grupie osób cierpiących na przewlekłe choroby psychiczne widoczny jest wyraźnie wyższy odsetek osób deklarujących, że ich obecna sytuacja nie pozwala im radzić sobie w różnych sytuacjach bez pomocy innych.

Tabela 11. Problemy ze zdrowiem a wpływ obecnej sytuacji życiowej na określone sfery życia (N=383)

obecna sytuacja życiowa nie pozwala:	być aktywna/y	utrzymać niezależność finansową	rozwijać się, uczyć nowych rzeczy	utrzymywać kontakt z innymi ludźmi	rozwijać swoje pasje i zainteresowania	radzić sobie w różnych sytuacjach bez pomocy innych
Niepełnosprawność ruchowa (N=123)	38,2%	39,8%	22,8%	18,7%	16,3%	32,5%

obecna sytuacja życiowa nie pozwala:	być aktywna/y	utrzymać niezależność finansową	rozwijać się, uczyć nowych rzeczy	utrzymywać kontakt z innymi ludźmi	rozwijać swoje pasje i zainteresowania	radzić sobie w różnych sytuacjach bez pomocy innych
Zaburzenia wzroku, słuchu lub mowy (N=93)	35,5%	32,3%	22,6%	25,8%	20,4%	23,7%
Przewlekła choroba fizyczna (N=172)	39,0%	37,2%	28,5%	20,9%	19,8%	30,2%
Przewlekła choroba psychiczna (N=69)	43,5%	50,7%	30,4%	40,6%	33,3%	40,6%
Niepełnosprawność intelektualna (N=9)	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	11,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Większość badanych osób biernych zawodowo z powodu stanu zdrowia nie posiadała orzeczenia o niepełnosprawności (61,1%). Wśród tych, którzy takowe mieli, połowa (dokładnie 52,3%) posiadała orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Co czwartego badanego z tej grupy dotyczył znaczny stopień niepełnosprawności, a pozostałych, lekki (21,5%). Z badania były wyłączone osoby na rencie stałej.

W tym kontekście warto przytoczyć rozważania uczestników badania jakościowego, którzy wskazywali na problem biernośći zawodowej młodych osób z niepełnosprawnościami, związany z ich najbliższym otoczeniem. Mowa mianowicie o opiekunach OzN którzy z jednej strony obawiają się utraty świadczeń (świadczenia pielęgnacyjnego lub renty), a z drugiej nie wspierają podopiecznego w staraniu się o pracę obawiając się, że ten sobie nie poradzi:

„Rodzice osoby z niepełnosprawnością będą robili wszystko, a przynajmniej w większości, żeby ta osoba nie poszła do żadnej pracy. Bo jeszcze ci rentę zabiorą. Albo on sobie nie da rady. To jest najlepszy numer, ty sobie nie dasz rady. Czyli takie hamowanie z wewnątrz.”

IDI\_20\_NGO\_24\_07

„Rodzice osób z niepełnosprawnościami taki parasol ochronny nad nimi roztaczają i aż się boją, żeby ich podopieczni, czy dzieci, bo to nie są dzieci, to są osoby dorosłe, ale żeby brali udział w projektach (...). Często hamulcem, nawet przy lżejszych stopniach niepełnosprawności, są rodzice.”

IDI\_19\_NGO\_24\_07

Ograniczenia ustawowe mówiące o niemożności zarobkowania podczas pobierania świadczenia pielęgnacyjnego wpływają też na bierność zawodowa opiekunów OzN. Każda sytuacja jest rzecz jasna inna, i każdy taki przypadek bezwzględnie należałoby rozpatrywać indywidualnie.



Uczestnicy wywiadów jakościowych wskazali na bariery dla podejmowania zatrudnienia przez osoby biernie zawodowo wynikające z ich stanu zdrowia lub niepełnosprawności: niedostosowanie miejsc pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami oraz stereotypowe podejście części pracodawców (choć wciąż łatwiej jest ich zdaniem aktywizować osoby z niepełnosprawnością fizyczną, aniżeli intelektualną). Same OzN przedstawiane były przez respondentów jako aktywne, świadome i zmotywowane do polepszenia swojej sytuacji życiowej, w tym poprzez znalezienie zatrudnienia:

„Osoby z niepełnosprawnościami raczej aktywnie walczą o polepszenie swojej sytuacji, więc nie jest to główny problem [niepełnosprawność]. Psychologia raczej, możliwości otoczenia i przyjęcia ich do pracy (...). Jeszcze nie tak dawno temu OzN miały kolosalne problemy na rynku pracy. Nie ważne było, czy jest specjalistą dobrym czy nie.”

IDI\_1\_PCPR\_10\_07

Jak wspomniano, zdaniem uczestników badania jakościowego trudniej jest aktywizować osoby z niepełnosprawnością intelektualną, jednak jeszcze trudniejszą grupą są osoby cierpiące na zaburzenia psychiczne. Różnica polega na tym, że w pierwszym przypadku łatwiej jest o zachowanie równowagi emocjonalnej, a tym samym przewidywalność zachowania:

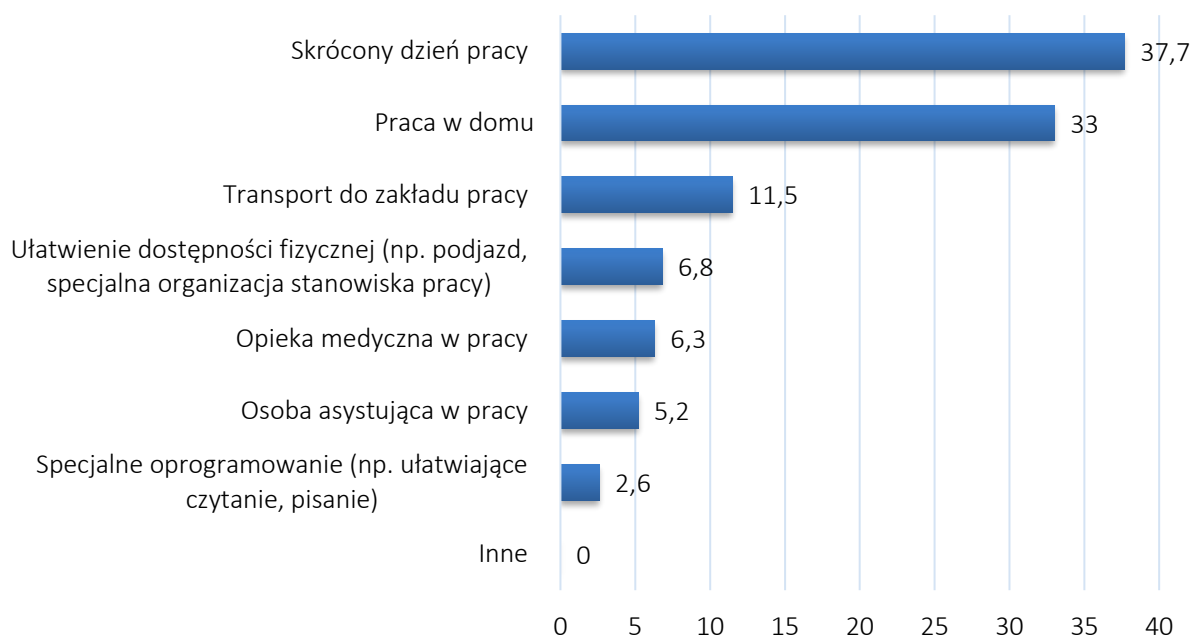
„Stan emocjonalny, psychika (...) osoby z niepełnosprawnością intelektualną jest stabilny. I jeżeli pewne nawyki się w niej wyrobi, jeżeli stworzy się jej bezpieczne warunki, w odpowiedni sposób pokaże tę pracę, stworzy się odpowiednie otoczenie, to społeczne (...) współpracowników, to ona będzie tę pracę utrzymywała.”

IDI\_5\_NGO\_14\_07

Niemal co czwarty badany z grupy osób biernych zawodowo z powodu stanu zdrowia (23,5%) ma specyficzne potrzeby – ok. 56% z nich (osób o specyficznych potrzebach) korzystało z zabiegów medycznych poza miejscem zamieszkania (np. rehabilitacja) i/lub wymagało pomocy w wykonywaniu określonych czynności (pomoc opiekuna). Stałej, całodobowej pomocy/opieki, wymagało 12,2% respondentów z grupy osób biernych zawodowo mających specyficzne potrzeby wynikające ze stanu zdrowia lub niepełnosprawności.

Połowa przedstawicieli grupy osób biernych zawodowo z powodu stanu zdrowia nie jest w stanie podjąć zatrudnienia czasowo. Respondentów tych zapytano, jakie udogodnienia w miejscu pracy byłyby potrzebne, aby mogli bezpiecznie i komfortowo pracować. W ponad jednej trzeciej przypadków byłby to skrócony czas pracy. Co trzecia osoba wskazała na możliwość wykonywania pracy w domu, a 11,5% potrzebowałyby pomocy w transporcie do zakładu pracy.

Wykres 18. Udogodnienia potrzebne w miejscu pracy (N=191, %)\*

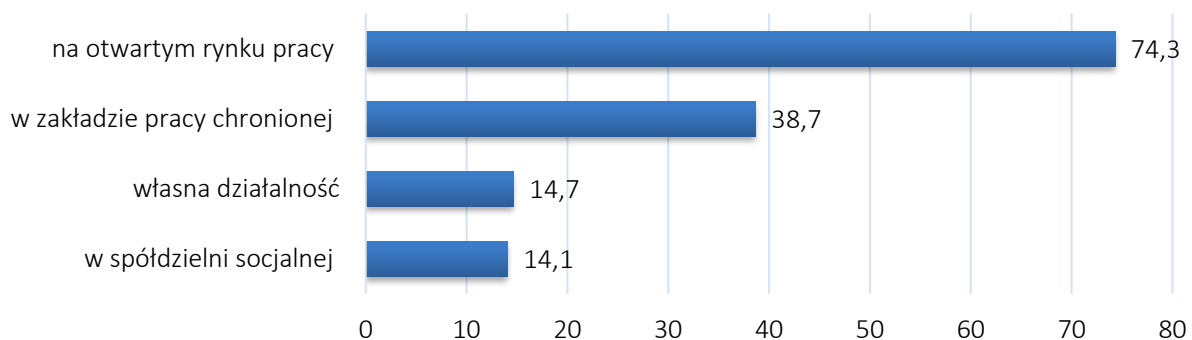


\*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

W większości przypadków (niemal trzy czwarte), osoby te mogłyby podjąć zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Połowa mniej wskazała na zakład pracy chronionej, a po ok. 14% własną działalność gospodarczą i spółdzielnię socjalną.

Wykres 19. Możliwe miejsce pracy (N=191)



\*respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

#### Bierni zawodowo ze względu na pobieranie świadczeń emerytalnych

Spośród osób biernych zawodowo z powodu pobierania świadczeń emerytalnych 41,1% rozważyło podjęcie pracy. Osoby te z jednej strony deklarowały dużo wolnego czasu, z drugiej zaś twierdziły, że świadczenie emerytalne pozwala im zaspokoić niezbędne potrzeby, ale jest zbyt niskie, aby sfinansować większy wydatek (po 38,6%). Części osób brakowało kontaktów

z innymi ludźmi (35,4%), natomiast pozostałym badanym (31%) świadczenie emerytalne nie pozwalało, aby zaspokoić niezbędne potrzeby.

Przeprowadzona analiza pozwala stwierdzić związek pomiędzy deklaracją chęci podjęcia pracy, a oceną sytuacji finansowej. Otóż wśród osób oceniających swoją kondycję finansową źle lub bardzo źle, odpowiednio 50,9 i 46,7% było gotowych wrócić do pracy. Nie bez znaczenia są również kondycja i stan zdrowia – im lepiej były oceniane, tym częstsze deklaracje co do rozważań o powrocie na rynek pracy (w obu przypadkach, za wyjątkiem odpowiedzi „bardzo dobrze”).

Tabela 12. Samoocena stanu zdrowia, kondycji fizycznej i finansowej, a rozważanie powrotu do pracy (osoby rozważające powrót do pracy, N=158)

samoocena	1 – bardzo źle	2	3	4	5 – bardzo dobrze
stan zdrowia	27,6%	30,5%	45,1%	50,9%	26,1%
kondycja fizyczna	13,6%	32,6%	44,1%	52,4%	30,8%
stabilność finansowa	46,7%	50,9%	38,1%	46,2%	18,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Spośród osób biernych zawodowo z powodu pobierania świadczeń emerytalnych, które rozwały podjęcie pracy, jak dotąd zatrudnienie w trakcie emerytury podejmowało 43,7%. Wyniki analizy nie pokazały związku pomiędzy faktem znalezienia zatrudnienia, a okresem bierności zawodowej, posiadaniem doświadczenia zawodowego czy wyuczonego zawodu.

Pozostali (osoby, którym nie udało się znaleźć pracy) najczęściej twierdzili, że nie znaleźli niczego co by ich interesowało lub satysfakcjonowało (35,3%). Części osób nikt nie chciał zatrudnić, pomimo że nie miały one wysokich oczekiwań (27,1%; 47,8% tych osób wyraziło przekonanie, że powodem był ich wiek). W co czwartym przypadku doszło do pogorszenia stanu zdrowia, a 12,9% ostatecznie zrezygnowało z poszukiwania pracy.

Osoby, którym udało się znaleźć pracę w czasie pobierania świadczeń emerytalnych, kończyły to zatrudnienie z dwóch głównych powodów – ze względu na brak dalszego zapotrzebowania na ich pracę bądź też sami decydowali się zaprzestać pracy.

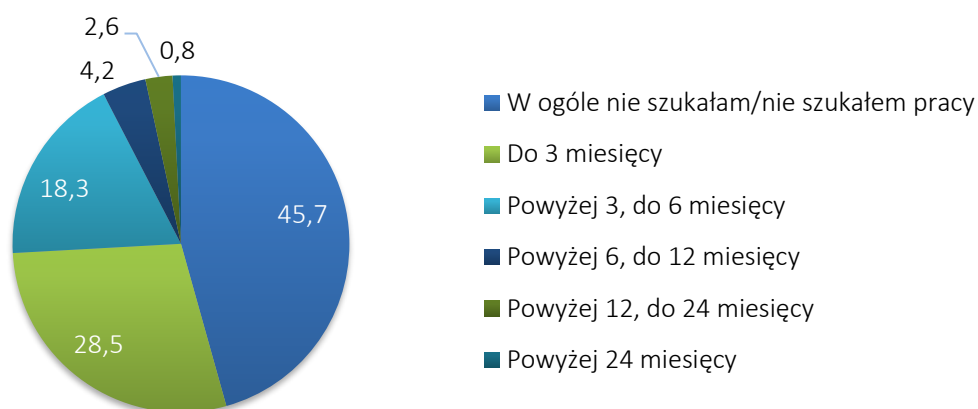
#### Bierni zawodowo z powodu nauki, niechęci lub niemożności znalezienia pracy

Spośród osób biernych zawodowo z powodu nauki, niechęci lub niemożności znalezienia pracy, aż 45,7% przed aktualnym okresem bierności nie poszukiwało żadnego zatrudnienia. Były to osoby, które pozostawały bierne ponieważ aktualnie uczyły się/dokształcały (97,5% tej grupy), nie mogły znaleźć pracy, która spełniłaby ich oczekiwania (89,5% tej grupy), nie były

w stanie znaleźć żadnej pracy (81,8% tej grupy) i/lub po prostu nie chciały podjąć pracy (94,3% tej grupy)<sup>19</sup>.

Warto dodać, że respondenci, którzy pracy nie szukali, to w 64,4% osoby nieposiadające doświadczenia zawodowego. Ponadto, 61,1% z nich nie posiadało wyuczonego zawodu, co można tłumaczyć tym, że 81% zadeklarowało naukę w trybie dziennych studiów. Pomimo to, 62,8% tych osób było zdania, że ich kwalifikacje zawodowe pozwalają im na powrót/wejście na rynek pracy (choć był to odsetek niższy niż wśród osób, które poszukiwały pracy przez okres nie dłuższy niż 24 miesiące). Widoczne jest również, że osoby bierne zawodowo z powodu nauki, niechęci lub niemożności znalezienia pracy, nieposzukujące pracy, częściej niż osoby szukające zatrudnienia, nie postrzegały swojej sytuacji zawodowej w kategoriach problemu, ponieważ dla większości z nich jest to okres przygotowywania się do wejścia na rynek pracy.

Wykres 20. Czas poszukiwania pracy przed aktualnym okresem bierności zawodowej (N=383, %)

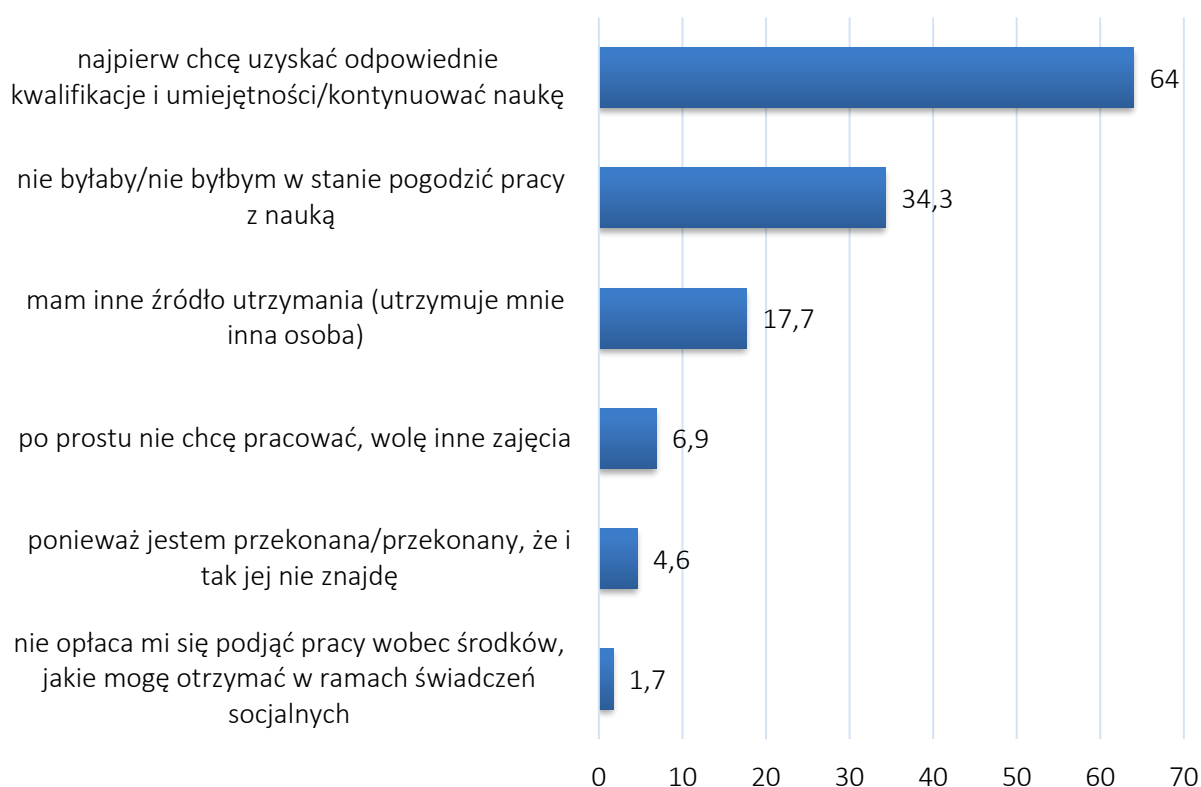


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Zapytani wprost o powody nieposzukiwania pracy mówili przede wszystkim o tym, że najpierw chcą uzyskać odpowiednie kwalifikacje i umiejętności/kontynuować naukę. Jedna trzecia przyznała, że nie byłaby w stanie pogodzić pracy z nauką. Odpowiedzi te znajdują potwierdzenie w wynikach analiz krzyżowych, opisanych w poprzednim akapicie.

<sup>19</sup> Na podstawie analizy krzyżowej z odpowiedziami na pytanie o główny powód bierności zawodowej.

Wykres 21. Powód nieposzukiwania pracy (osoby nieposzukujące pracy w ogóle, N=175, %)\*

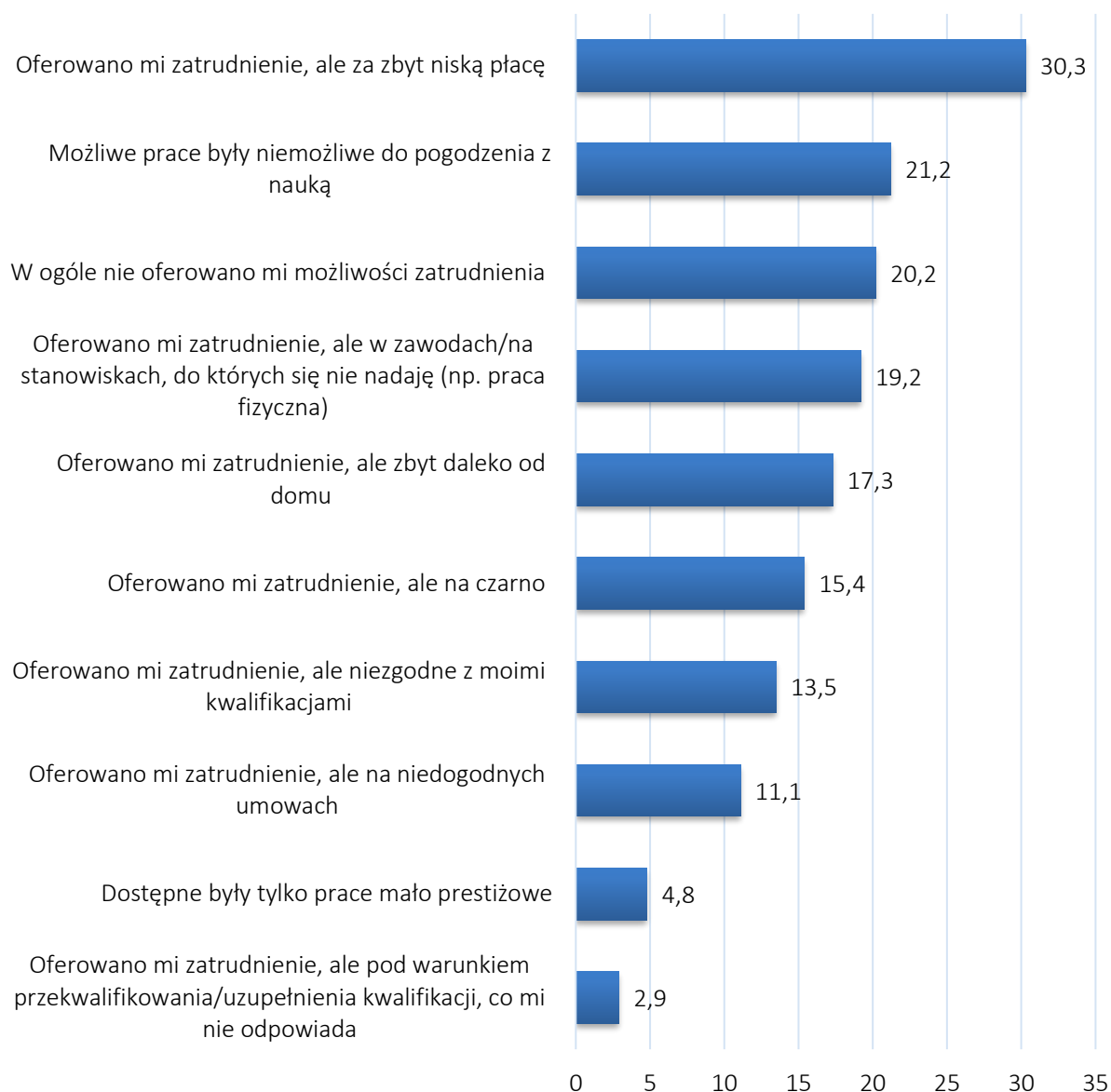


\*respondent mógł wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Nieco ponad połowa osób biernych zawodowo z powodu nauki, niechęci lub niemożności znalezienia pracy, przed aktualnym okresem bierności poszukiwała zatrudnienia. Respondenci zaprzestali szukania pracy głównie ze względu na to, że oferowane miejsce pracy było zbyt mało płatne. W dalszej kolejności wskazywano na niemożność pogodzenia oferowanej pracy z nauką, bądź nieznanie żadnej możliwości zatrudnienia.

Wykres 22. Powód zaprzestania poszukiwania pracy (osoby poszukujące pracy przed aktualnym okresem bierności, N=208, %)\*

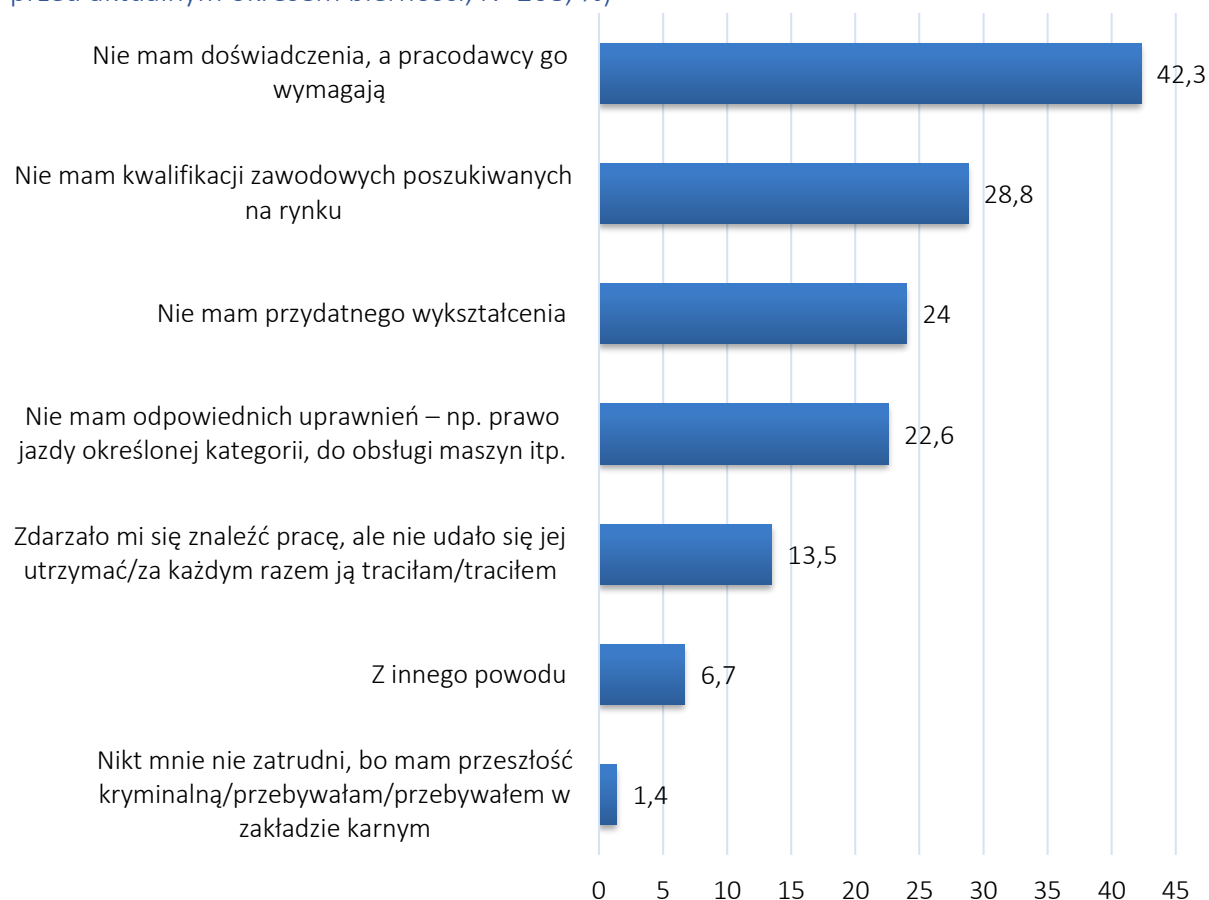


\*respondent mógł wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Tej samej grupie respondentów zadano pytanie o powód, dla którego nie udało im się ostatecznie znaleźć pracy. Najczęściej wskazywali na brak doświadczenia wymaganego przez pracodawcę. W dalszej kolejności powodem braku zatrudnienia były: brak kwalifikacji poszukiwanych na rynku, brak przydatnego wykształcenia, czy brak uprawnień do wykonywania konkretnej pracy.

Wykres 23. Powód nieznaalezienia odpowiedniej dla siebie pracy (osoby poszukujące pracy przed aktualnym okresem bierności, N=208, %)\*



\*respondent mógł wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

## Bierni zawodowo z powodu obowiązków rodzinnych

### Osoby sprawujące opiekę nad dzieckiem

Większość badanych osób biernych zawodowo z powodu obowiązków rodzinnych sprawowało **opiekę nad dzieckiem** – 81,2%. W ok. 40% przypadków było to jedno lub dwoje dzieci, w 10,3% trójka. Niemal co czwarte dziecko, nad którym sprawowana była opieka, miało od 2 do 3 lat lub od 4 do 6 lat. Poczynając od odpowiedzi „2-3 lata”, odsetek wskazań malał wraz z wiekiem dziecka. Część respondentów (15,2%) wychowuje dzieci z niepełnosprawnością.

Tabela 13. Wiek dziecka/dzieci, które pozostają pod opieką osób biernych zawodowo z powodu obowiązków rodzinnych (N=310, %)

Wiek dziecka	% wskazań
1 rok i mniej	14,0
2-3 lata	24,5
4-6 lat	23,8
7-9 lat	15,4
10-12 lat	9,4

Wiek dziecka	% wskazań
13-15 lat	7,8
16-18 lat	4,6
powyżej 18 lat	0,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

### Sytuacja osób, których dzieci uczęszczają do placówki szkolno-wychowawczej

Ponad połowa dzieci, nad którymi sprawowana była opieka (59,4%) uczęszczała do placówki szkolno-wychowawczej – najczęściej na 5-6 godzin dziennie.

Tabela 14. Liczba godzin, które dziennie dziecko spędza w placówce szkolno-wychowawczej (N=355<sup>20</sup>, %)

Liczba godzin	% wskazań
Do 3 godzin	2,1
4 godziny	7,8
5 godzin	24,8
6 godzin	26,6
7 godzin	15,2
8 godzin	17,9
9 i więcej godzin	5,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Osoby bierne zawodowo z powodu konieczności opieki nad dzieckiem, które uczęszcza do placówki zapytano, w jakiej sytuacji byłyby gotowe powrócić na rynek pracy. W co trzecim przypadku warunkiem powrotu do aktywności zawodowej jest wydłużenie czasu, który dziecko spędza w placówce. W dalszej kolejności wskazywano na uzyskanie przez najmłodsze dziecko wieku szkolnego oraz uzyskanie przez dziecko wieku, w którym nie będzie wymagało odbioru ze szkoły. Część osób zaznaczało, że ich powrót do pracy nie jest związany z opieką nad dzieckiem, a pozostali przyznali, że nie planują wracać do pracy. Jako dwa główne powody podali chęć samodzielnego opiekowania się dzieckiem oraz to, że koszty opieki uczyniłyby podjęcie pracy nieopłacalnym (po 5 z 10 respondentów).

<sup>20</sup> Liczba dzieci w placówkach.



Wykres 24. Czynniki decydujące o powrocie do aktywności zawodowej przy konieczności opieki nad dzieckiem, które uczęszcza do placówki (N=199, %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

### Sytuacja osób, których dzieci nie uczęszczą do placówki szkolno-wychowawczej

Część dzieci nad którymi opiekę sprawowali badani, nie uczęszczało do placówki szkolno-wychowawczej (dotyczyło to 40,8% badanych w tej grupie). Trzech na czterech respondentów z tej grupy deklarowało, że ich powrót do pracy uzależniony jest od zapewnienia dziecku innej formy opieki. Co piąty zaznaczył jednak, że jego powrót do pracy nie jest związany z opieką nad dzieckiem/dziećmi. Pozostali (7,7%) nie zamierzali wracać do pracy, jako główny powód podając chęć samodzielnego opiekowania się dzieckiem (13 z 15 osób; 4 osoby są zdania, że koszty opieki uczyniłyby podjęcie pracy nieopłacalnym – podobne spostrzeżenia mieli uczestnicy badań jakościowych, którzy w swojej pracy z osobami biernymi zawodowo, nie raz spotykali się z kobietami przekonanymi o tym, że podjęcie pracy i osiągnięte z tego tytułu dochody, nie rekompensują zaangażowanego w to czasu i trudu).

W kafeterii dostępnych odpowiedzi w pytaniu ankietowym o powód niechęci do powrotu do pracy, znalazła się odpowiedź „nie opłaca się pracować, skoro mogę uzyskać dochód w postaci różnego rodzaju świadczeń”. Wskazały ją 2 z 15 osób odpowiadających na to pytanie, a więc stosunkowo mało.

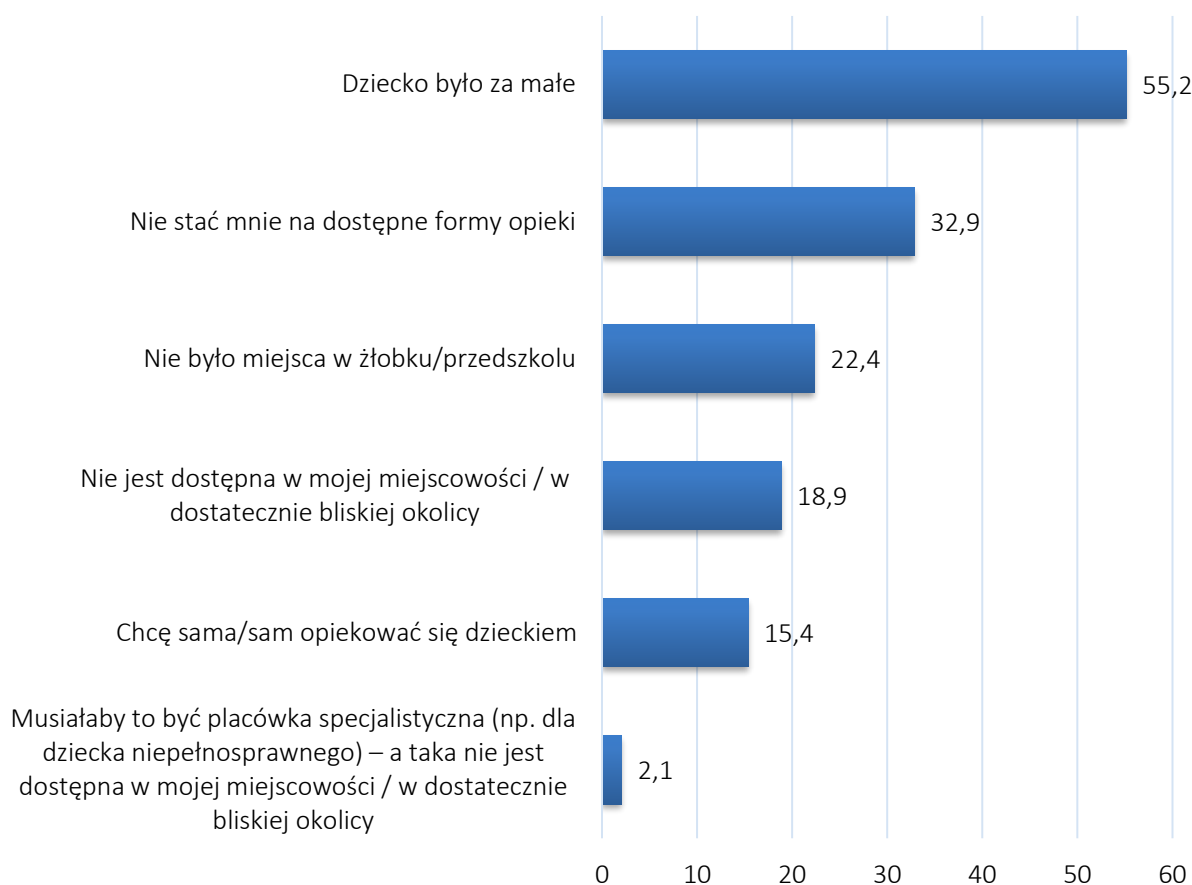
44,1% osób, które zadeklarowały, że mogłyby wrócić na rynek pracy w sytuacji, gdy ich dziecku zostałaby zapewniona opieka zaznaczało, że usługa ta musiałaby być bezpłatna. Niewiele mniej, 42% było gotowe ponieść pełne koszty opieki, a 14% koszty do określonej kwoty.

Dla ponad połowy z osób, których powrót do pracy uzależniony był od zapewnienia dziecku innej formy opieki, (57,3%) opieka musiałaby być dostępna w miejscowości zamieszkania, bez konieczności dowożenia. Co trzeci badany, uzależniający powrót do pracy od zapewnienia

innej formy opieki zadeklarował, że może dowozić dziecko samodzielnie w swojej miejscowości lub najbliższej okolicy.

Respondenci, którzy swój powrót do pracy uzależnili od zapewnienia dziecku innej formy opieki twierdzili najczęściej, że nie korzystali dotąd z takiej możliwości ponieważ dziecko było za małe. Co trzeci przyznał, że dostępne formy opieki są zbyt kosztowne, a dla 22,4% problemem był brak miejsca w żłobku lub przedszkolu.

Wykres 25. Powód, dla którego badani nie korzystali dotychczas z innej formy opieki nad dzieckiem (osoby gotowe podjąć pracę w przypadku zapewnienia opieki nad dzieckiem, N=143, %)\*



\*respondent mógł wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Niewielu badanych przyznało się, że preferuje otrzymywanie świadczeń zamiast wynagrodzenia – były to 2 z 10 osób, które nie zamierzają wracać do pracy pomimo, że ich dzieci uczęszczają do placówek, oraz 2 z 15 osób, które nie zamierzają wracać do pracy i których dzieci nie uczęszczają do placówek. Jednocześnie temat dostępnych świadczeń, które można uzyskać z różnych instytucji niosących pomoc osobom w trudnej sytuacji życiowej był stosunkowo często podnoszony podczas jakościowej części badania. Respondenci zwracali

uwagę na to, że szeroki wachlarz dostępnych form pomocy sprawia, że niektóre osoby biernie zawodowo niejako wyspecjalizowały się w ubieganiu się o wsparcie do tego stopnia, że są w stanie w ten sposób zaspokoić wszystkie swoje potrzeby:

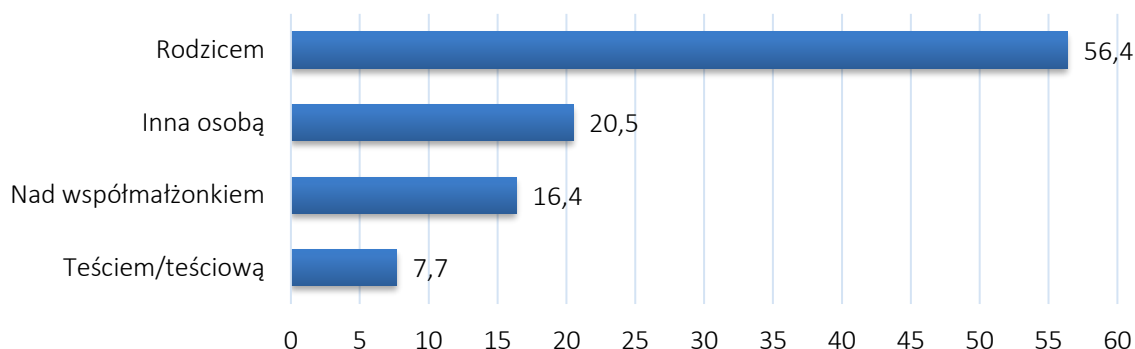
„Człowiek reaguje na pewne potrzeby życiowe, (...) pracę zarobkową możemy identyfikować jako zaspokojenie potrzeb życiowych (...). Jeżeli my takie podstawowe potrzeby zaspokoimy, a niestety zaspokoimy to poprzez różne dodatki państwowe, to (...) tak to po prostu później wygląda.”

IDI\_11\_NGO\_18\_07

### Sytuacja osób sprawujących opiekę nad dorosłą osobą zależną

Co piąta badana osoba bierna zawodowo z powodu obowiązków rodzinnych sprawowała **opiekę nad dorosłą osobą zależną**, a w połowie przypadków opiekowała się rodzicem. Kilku osób (dokładnie 6) sprawowało opiekę zarówno nad dzieckiem, jak i osobą dorosłą. Było to 5 kobiet (jedna w wieku 31-35 lat, dwie w wieku 36-40 lat, jedna w wieku 41-45 lat oraz jedna w wieku 46-50 lat) oraz mężczyzna w wieku 25-30 lat.

Wykres 26. Sprawowanie opieki nad dorosłą osobą zależną (N=78, %)\*

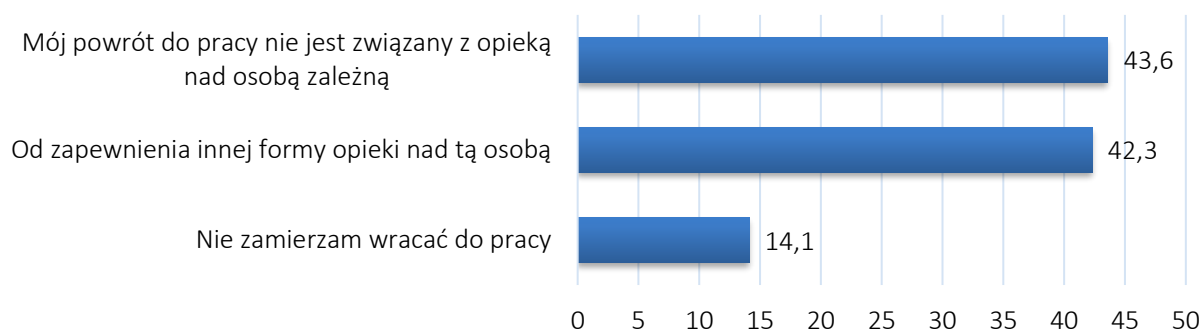


\*respondent mógł wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Osoby biernie zawodowo z powodu konieczności opieki nad dorosłą osobą zależną zapytano, w jakiej sytuacji byłyby gotowe powrócić na rynek pracy. Wyłączając odpowiedzi osób, które nie zamierzają wracać do pracy widzimy, że grupa podzieliła się na dwie podgrupy – osoby, które mogłyby podjąć pracę, w sytuacji znalezienia innej formy opieki nad osobą zależną, oraz osoby, które w ogóle nie uzależniają powrotu do pracy od kwestii sprawowania opieki.

Wykres 27. Czynniki decydujące o powrocie do aktywności zawodowej przy konieczności opieki nad zależną osobą dorosłą (N=78, %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Doprecyzowując pożądaną, inną formę opieki, wskazywano przede wszystkim dwie możliwości: zatrudnienie opiekuna (16 z 33 osób) oraz opiekę sprawowaną przez osobę spokrewnioną (13 z 33 osób).

Dwóch z czterech respondentów, którzy dopuszczają skorzystanie z dziennego ośrodka opieki zaznaczyło, że opieka musiałaby być dostępna w miejscowości, w której mieszkają. Jeden z badanych dopuszczał możliwość samodzielnego dowożenia podopiecznego do innej miejscowości. Inny natomiast potrzebowałby pomocy przy organizacji takiego transportu.

Z 23 badanych, którzy zdecydowaliby się na skorzystanie z odpłatnej formy opieki nad osobą zależną (zatrudnienie opiekuna, dzienny ośrodek pomocy, placówka zapewniająca opiekę całodobową), 13 zaznaczyło, że opieka ta musiałaby być bezpłatna. Sześciu zadeklarowało, że planuje ponosić pełne koszty opieki.

Połowa osób dorosłych pozostających pod opieką respondentów wymagała stałej obecności i pomocy przy niektórych czynnościach, a co piąta stałej, całodobowej pielęgnacji (np. osoba leżąca). W pozostałych przypadkach (30,8%) wystarczała doraźna pomoc. Co ciekawe, największy odsetek respondentów będących w pierwszej z wymienionych sytuacji, brał pod uwagę powrót na rynek pracy. Ponadto, badani sprawujący opiekę nad osobą wymagającą stałej, całodobowej opieki, częściej deklarowali chęć podjęcia stałej pracy na pełen etat.

Tabela 15. Sprawowanie opieki nad dorosłą osobą zależną a gotowość do powrotu do pracy (%)

czy bierze pod uwagę powrót do pracy:	tak lub raczej tak	nie lub raczej nie
Stalej, całodobowej pielęgnacji (N=15)	73,3	26,6
Stalej obecności i pomocy przy niektórych czynnościach (N=39)	59,0	10,2
Doraźnej pomocy (N=24)	33,3	29,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Tabela 16. Sprawowanie opieki nad dorosłą osobą zależną a gotowość do pracy na pełen etat (%)

wymiar czasu pracy	na pełen etat	na ¾ etatu	na ½ etatu	na ¼ etatu
Stałej, całodobowej pielęgnacji (N=15)	81,8	9,1	9,1	0,0
Stałej obecności i pomocy przy niektórych czynnościach (N=39)	60,0	2,9	5,7	8,6
Doraźnej pomocy (N=24)	76,5	0,0	0,0	5,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Tabela 17. Sprawowanie opieki nad dorosłą osobą zależną a gotowość do podjęcia stałej pracy (%)

czy bierze pod uwagę powrót do pracy:	praca stała	praca dorywcza
Stałej, całodobowej pielęgnacji (N=15)	72,7	9,1
Stałej obecności i pomocy przy niektórych czynnościach (N=39)	60,0	22,9
Doraźnej pomocy (N=24)	64,7	26,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Część osób sprawujących opiekę na dorosłą osobą zależną, nie zamierzało wracać do pracy (14,1% - 11 osób). Powodem takiego stanu rzeczy była przede wszystkim chęć samodzielnego sprawowania opieki (odpowiedź wskazana przez 10 z 11 osób).

## 6.2. Ocena przygotowania osób biernych do pracy zawodowej

### 6.2.1. Doświadczenie zawodowe

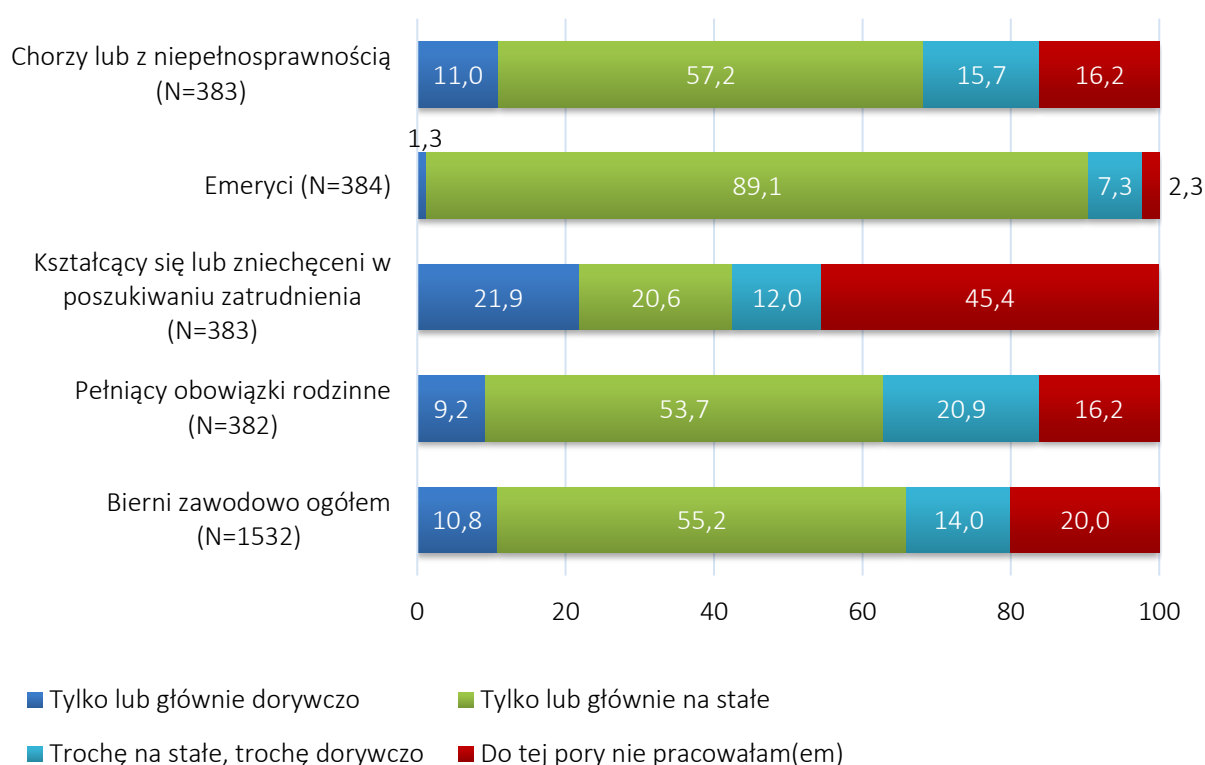
Zdecydowana większość (80%) osób, które obecnie są biernie zawodowo, to osoby, które w przeszłości podejmowały zatrudnienie. Odsetek ten jest różny w poszczególnych analizowanych grupach. Doświadczenie pracy zawodowej posiada 83,8% osób biernych zawodowo z powodu choroby lub niepełnosprawności oraz 83,8% tych, które zrezygnowały z pracy zawodowej na rzecz pełnienia obowiązków rodzinnych. Doświadczenie zawodowe posiadają także niemal wszyscy bierni zawodowo z powodu emerytury (97,7%).

Przeprowadzone badania nie wskazują jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, kim są emeryci nie posiadający doświadczenia zawodowego. Prawdopodobnie grupę tę tworzą osoby pobierające emeryturę specjalną lub rentę rodzinną przyznaną po śmierci współmałżonka (tzw. dziedziczona emerytura). Najniższy odsetek wskazań na posiadanie doświadczenia zawodowego odnotowano wśród młodych biernych zawodowo – osób uczących się, podnoszących swoje kwalifikacje lub zniechęconych do poszukiwania pracy. Kiedykolwiek podjęła zatrudnienie nieco ponad połowa z nich (54,6%). Z dużym prawdopodobieństwem możemy wnioskować, że większość osób tworzących tę grupę biernych zawodowo to osoby,

które w danym momencie życia koncentrują się na zdobyciu wykształcenia i odpowiednich kwalifikacji, mające moment wejścia na rynek pracy wciąż przed sobą. Taki wniosek potwierdzają wyniki badań przytoczone w dalszej części niniejszego opracowania.

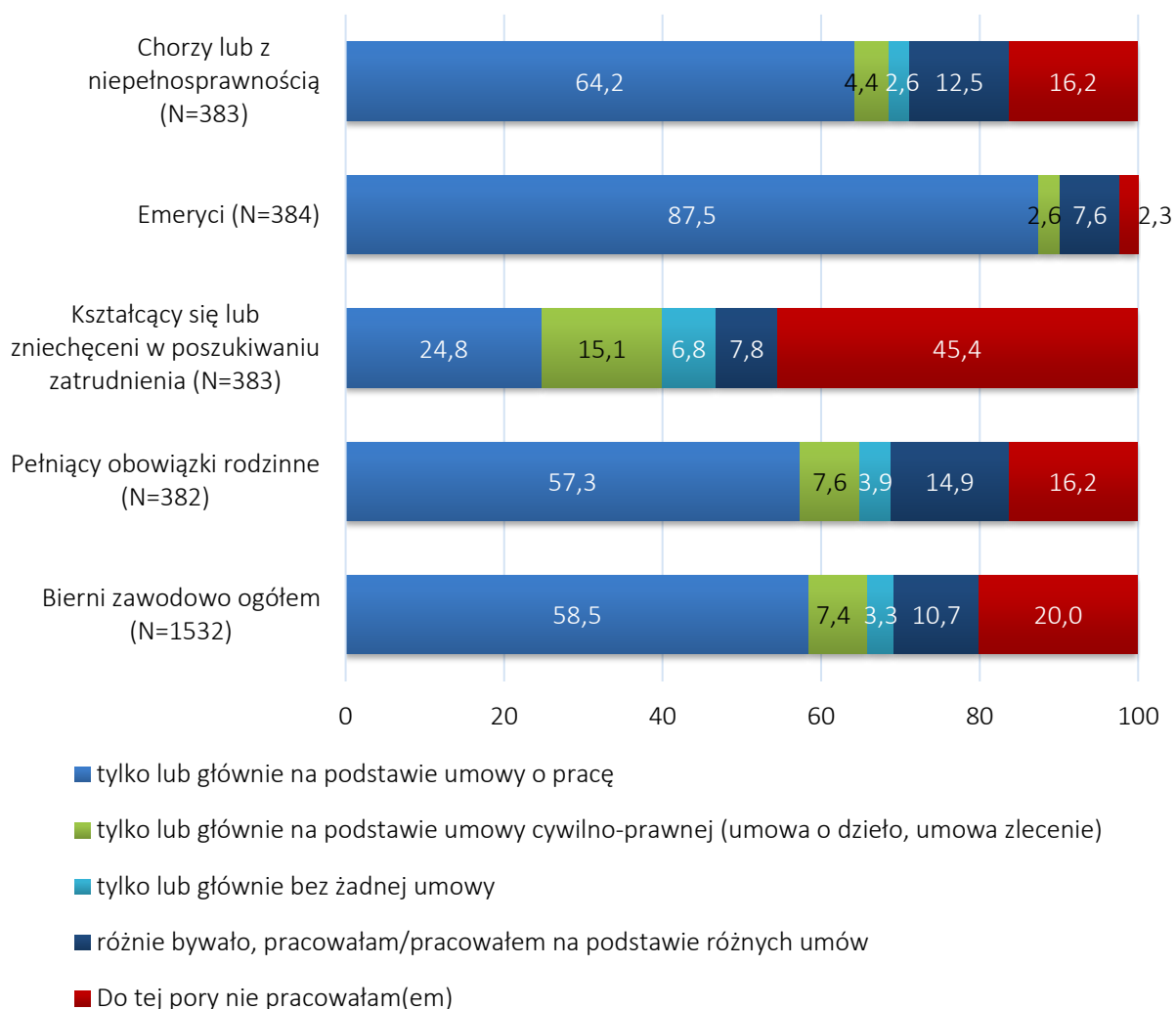
Doświadczenie posiadane przez osoby bierne zawodowo ma zazwyczaj charakter pracy stałej (55,2% wskazań) oraz w oparciu o umowę o pracę (58,5%). Tylko lub głównie dorywczo pracowało 10,8% ankietowanych.

Wykres 28. Doświadczenie w pracy dorywczej i stałej a grupa bierności zawodowej (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

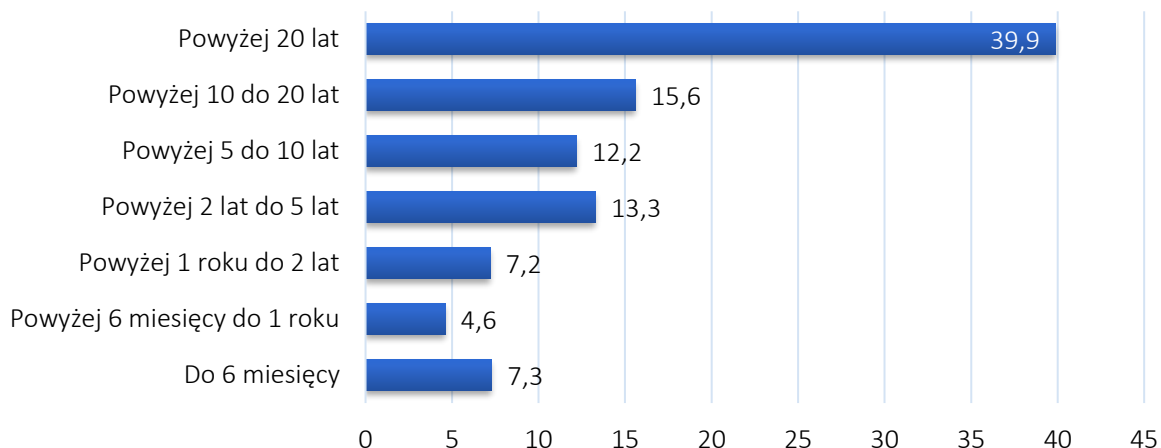
Wykres 29. Podstawa zatrudnienia w dotychczasowych miejscach pracy a grupa bierności zawodowej (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Na tle badanych grup biernych wyróżniają się dwie z nich. Pierwszą są emeryci – 87,5% z nich pracowało tylko lub głównie na stałe, na podstawie umowy o pracę (89,1%). Drugą wyróżniającą się pod badaniem względem kategorią są młodzi bierni zawodowo (kształcący się lub zniechęceni poszukiwaniem zatrudnienia). 21,9% z nich zdobyło doświadczenie zawodowe pracując tylko lub głównie dorywczo, natomiast na posiadanie doświadczenia zdobytego w stałej pracy wskazało 20,6% tej grupy respondentów. Wśród 55% młodych biernych zawodowo, którzy do tej pory podejmowali pracę, połowa była zatrudniona na podstawie umowy o pracę, a co czwarty na podstawie umowy cywilno-prawnej. W grupie tej należy zwrócić uwagę na relatywnie wysoki odsetek osób pracujących nielegalnie – 6,8% młodych biernych zawodowo (kształcących się lub zniechęconych poszukiwaniem zatrudnienia) pracowało do tej pory tylko lub głównie „na czarno” (bez żadnej umowy).

Wykres 30. Dotychczasowy staż pracy osób pozostających obecnie biernymi zawodowo (N=1 532, %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Niemal 40% osób obecnie biernych posiada ponad dwudziestoletnie doświadczenie pracy zawodowej. Należy jednak zauważyć, że okres ten jest silnie powiązany z wiekiem respondentów (który także ma związek z podziałem respondentów pod względem głównego powodu bierności zawodowej). Więcej niż 20 lat stażu pracy ma 84,6% obecnych emerytów. Relatywnie długie doświadczenie zawodowe posiadają także bierni zawodowo z powodu choroby lub niepełnosprawności: 20,4% osób – od 10 do 20 lat i 31,3% osób – powyżej 20 lat. Należy jednak zauważyć, że ponad połowę tej grupie badawczej stanowią osoby po 45. roku życia (52,0%).

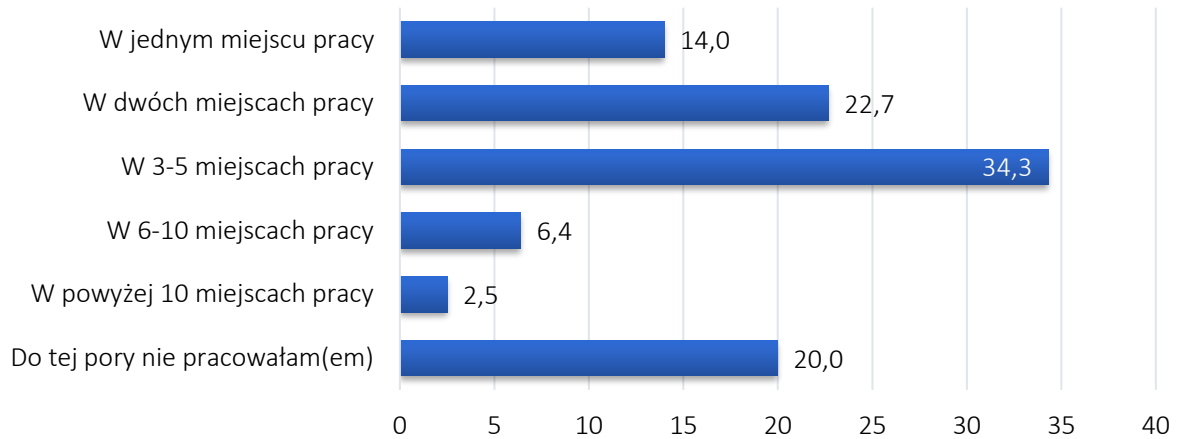
Osoby, które zrezygnowały z pracy zawodowej na rzecz pełnienia obowiązków rodzinnych najczęściej wskazywały na posiadanie stażu pracy w przedziałach od 2 do 5 lat (19,9%) oraz od 5 do 10 lat (20,2%). W tej grupie 75% stanowią osoby poniżej 41. roku życia. Stosunkowo najmniejsze doświadczenie zawodowe mają osoby bierne zawodowo z powodu kontynuowania nauki lub zniechęcenia w poszukiwaniu zatrudnienia – 13,1% posiada do 6 miesięcy stażu pracy, a łącznie 41% ma maksymalnie 5 letnie doświadczenie zawodowe. Przy czym należy pamiętać, że ogółem 54% tej grupy posiada jakiegokolwiek doświadczenie pracy oraz że są to wyłącznie osoby poniżej 30. roku życia.

Liczba dotychczasowych miejsc pracy wiąże się z długością stażu zawodowego. Młodzi bierni zawodowo (kształcący się lub zniechęceni w poszukiwaniu zatrudnienia) w zdecydowanej większości wskazywali na pracę w mniej niż 6 miejscach (łącznie 33,6% w jednym lub dwóch, 18,0% w trzech do pięciu miejscach pracy). Po 42% osób z grup emerytów oraz chorych lub z niepełnosprawnością ma doświadczenie pracy w 3- 5 miejscach. W większej liczbie miejsc (ponad 5) pracowało łącznie 15,1% osób obecnie przebywających na emeryturze oraz 8,9% biernych zawodowo z powodu choroby lub niepełnosprawności. Rozkład odpowiedzi



udzielonych przez osoby niepracujące ze względu na pełnienie obowiązków rodzinnych jest bardzo zbliżony do rozkładu właściwego dla całej próby (patrz poniższy wykres).

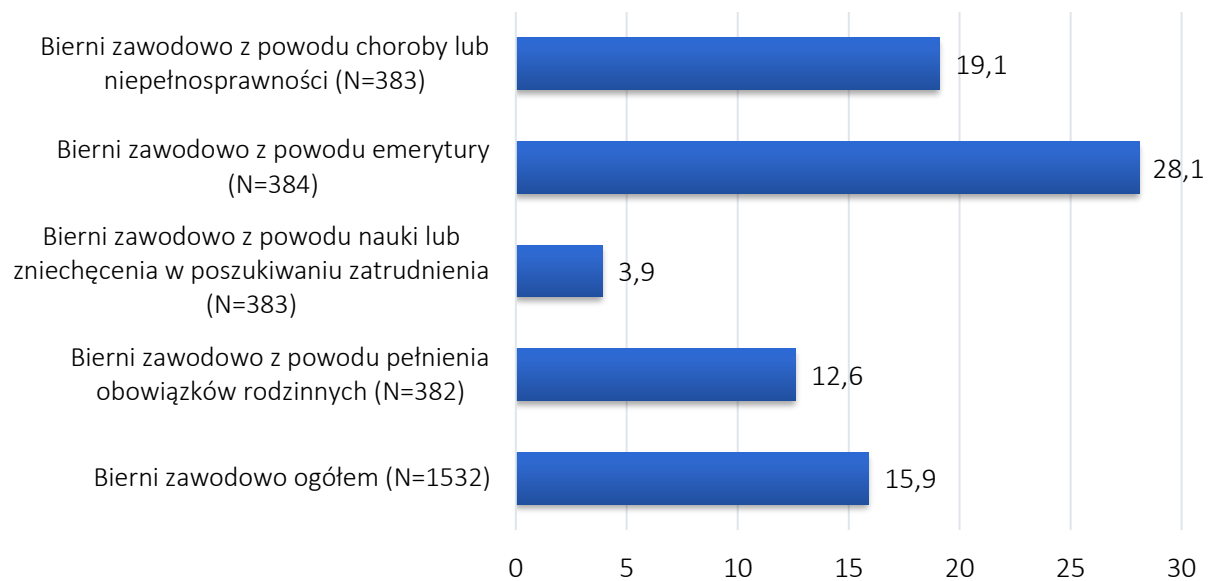
Wykres 31. Liczba dotychczasowych miejsc pracy osób biernych zawodowo (N=1 532, %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Wyjątkowym rodzajem doświadczenia zawodowego jest prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Wśród biernych zawodowo z województwa wielkopolskiego odsetek byłych przedsiębiorców wynosi 15,9%. Zmienna ta przyjmuje różną wartość w zależności od głównego powodu bierności (najwyższą – 28,1% wśród emerytów, najniższą – 3,9% wśród młodych biernych zawodowo).

Wykres 32. Doświadczenie w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej a grupa bierności zawodowej (N=1 532, %)

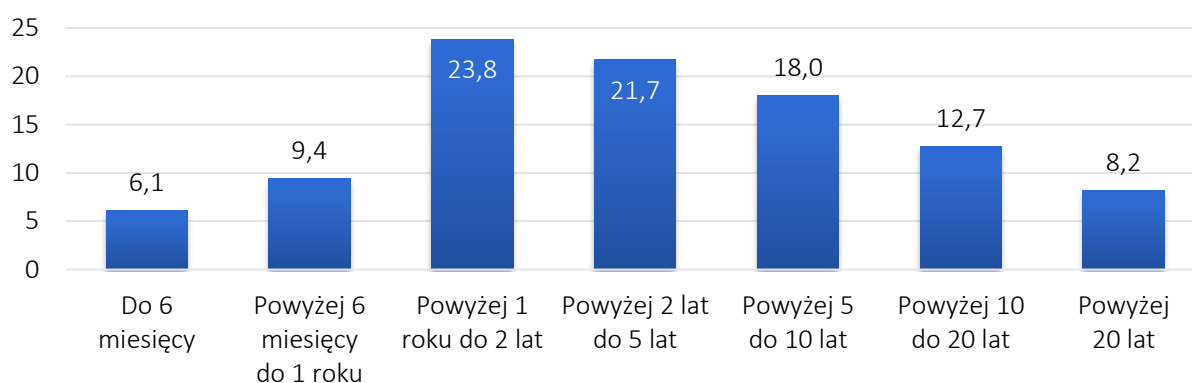


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Staż prowadzenia własnej działalności gospodarczej także jest różny w poszczególnych grupach i powiązany z wiekiem respondentów (najdłuższy wśród emerytów, najkrótszy wśród biernych zawodowo ze względu na kształcenie lub zniechęcenie w poszukiwaniu zatrudnienia).

Większość biernych zawodowo, którzy w przeszłości byli przedsiębiorcami prowadziła swoją działalność gospodarczą przez okres od roku do pięciu lat (łącznie 45,5% byłych przedsiębiorców).

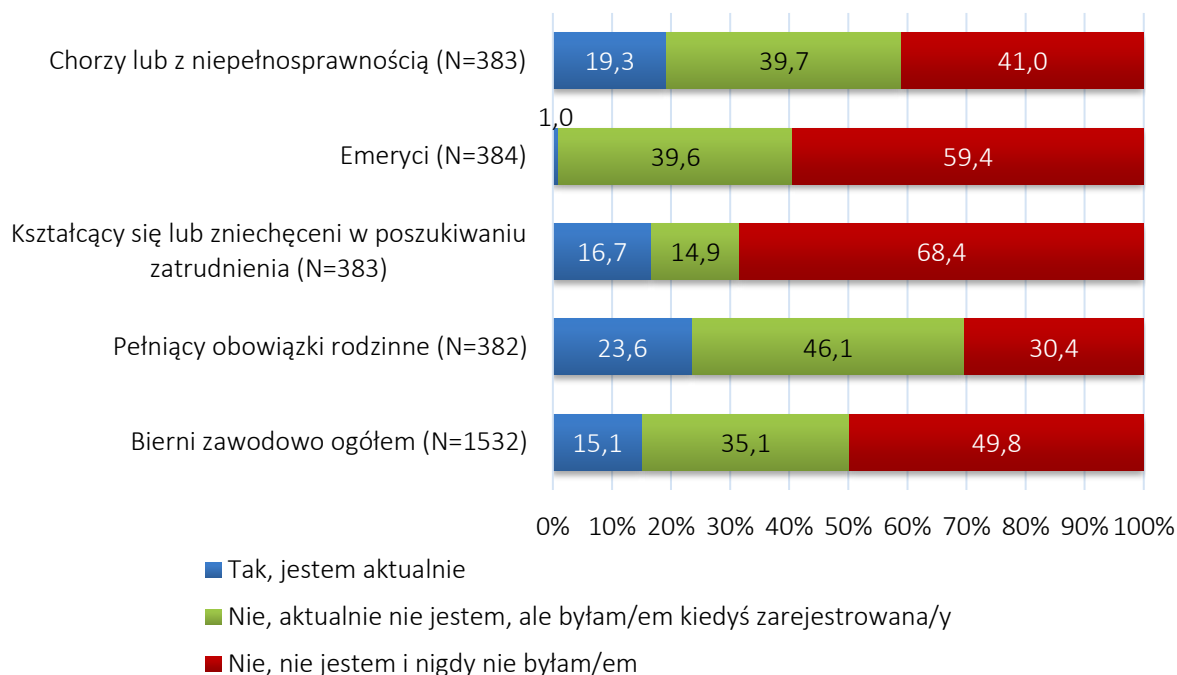
Wykres 33. Staż prowadzenia własnej działalności gospodarczej a grupa bierności zawodowej (%)



\*100% stanowi liczba biernych zawodowo, którzy w przeszłości byli przedsiębiorcami (N=244)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Wykres 34. Rejestracja w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna lub poszukująca pracy a grupa bierności zawodowej (%)



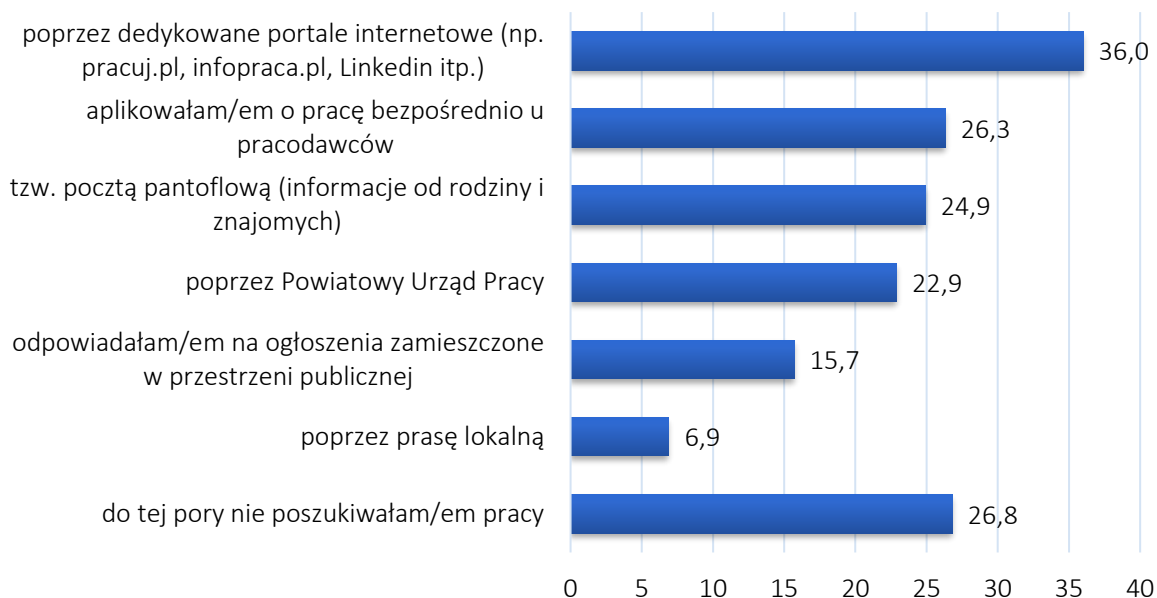
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Z przeprowadzonego badania ankietowego wynika, że 15,1% biernych zawodowo mieszkańców Wielkopolski jest obecnie zarejestrowanych w urzędzie pracy jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy. Co drugi respondent wskazał, że nigdy nie rejestrował się w PUP. Rozkład analizowanej zmiennej jest różny w zależności od głównego powodu bierności zawodowej. Najwięcej osób zarejestrowanych w urzędzie pracy odnotowano w grupie, która zrezygnowała z pracy na rzecz pełnienia obowiązków rodzinnych (23,6%), natomiast najmniej wśród osób będących na emeryturze (1%). W tych grupach wyraźnie dominowały osoby, które nigdy w życiu nie korzystały z usług PUP, co w przypadku emerytów może oznaczać ciągłość zatrudnienia przed uzyskaniem świadczenia, a w przypadku osób młodych wiązać się z odraczaniem wejścia na rynek pracy.

Trzech na czterech ankietowanych biernych zawodowo zadeklarowało, że w przeszłości poszukiwało pracy. Na korzystanie z usług PUP w tym zakresie powołało się 22,9% badanych. Jednak osoby bierne zawodowo najczęściej poszukiwały pracy za pomocą Internetu poprzez dedykowane temu strony i portale (36,0% wskazań).

Wyjątkiem w tym zakresie są emeryci. Wśród nich odsetek osób poszukujących pracy przez Internet wyniósł jedynie 11,2%. Preferowanym przez nich sposobem aplikowania o pracę jest bezpośredni kontakt z pracodawcą. Jednak aż połowa respondentów w tej grupie przyznała, że do tej pory nie szukała zatrudnienia.

Wykres 35. Sposoby poszukiwania pracy przez osoby bierne zawodowo (N=1 532, %)

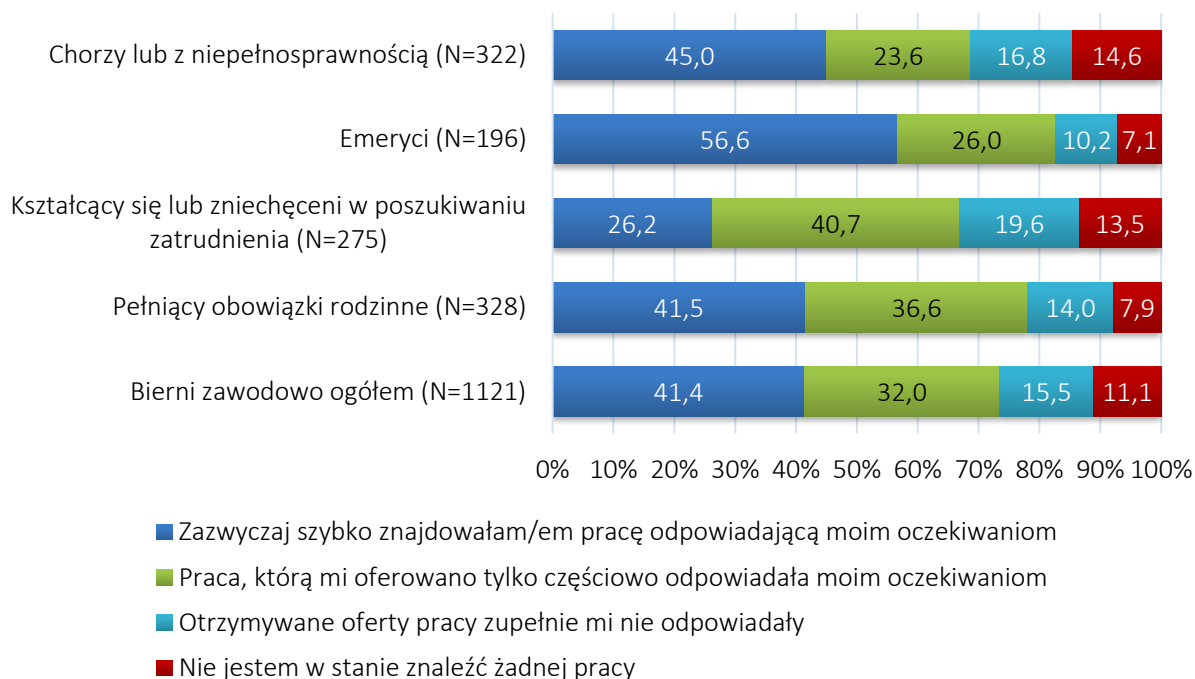


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Efekty dotychczasowych poszukiwań pracy przez biernych zawodowo są dość pozytywne. Około 40% osób zadeklarowało, że zazwyczaj w krótkim czasie udawało im się znaleźć odpowiadającą im pracę. Jedna trzecia osób poszukujących zatrudnienia wskazała,

że otrzymywane oferty pracy tylko częściowo spełniały ich oczekiwania. Co dziesiąty badany zadeklarował, że pomimo poszukiwań, nie był w stanie znaleźć żadnej pracy. Podobnie, jak w przypadku wcześniej omawianych kwestii, wśród grup biernych zawodowo określonych na podstawie głównego powodu pozostawania bez pracy, wyróżniają się dwie kategorie - osoby nie pracujące z powodu emerytury oraz osoby młode, kształcące się lub zniechęcone w poszukiwaniu zatrudnienia.

Wykres 36. Efekty poszukiwań pracy a grupa bierności zawodowej (%)



\*100% stanowi liczba obecnie biernych zawodowo, którzy poszukiwali zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Ponad połowa obecnych emerytów w przeszłości bez większych problemów znajdowała satysfakcjonującą pracę. Wśród młodych biernych zawodowo odsetek ten jest o połowę mniejszy - 26,2%. Oni w większości wskazywali na znajdowanie pracy, która tylko częściowo spełniała ich oczekiwania (40,7% wskazań). Niemal 20% przedstawicieli tej grupy wskazało, że otrzymywane oferty pracy zupełnie im nie odpowiadały. Ponadto warto zwrócić uwagę na grupę biernych zawodowo z powodu choroby lub niepełnosprawności. Wśród tych osób odnotowano najwyższy odsetek deklaracji, że nie są w stanie znaleźć żadnej pracy - 14,6%.

### 6.2.2. Posiadane kwalifikacje i kompetencje

Biorących udział w ankiecie biernych zawodowo z terenu województwa wielkopolskiego zapytywano o to, czy posiadają wyuczony zawód. Zdecydowana większość – 70,5%, odpowiedziała na to pytanie twierdząco. Rozkład odpowiedzi różnił się w zależności od

głównego powodu pozostawania bez pracy. Wyuczony zawód posiada 89,6% niepracujących z powodu emerytury, 77,2% biernych zawodowo z powodu choroby lub niepełnosprawności oraz 72,3% osób, które zrezygnowały z pracy zawodowej na rzecz pełnienia obowiązków rodzinnych. Z oczywistych względów najniższy odsetek biernych zawodowo posiadających wyuczony zawód (43,9%) odnotowano wśród osób młodych (poniżej 30 roku życia), które obecnie uczą się, podnoszą swoje kwalifikacje lub pozostają bez pracy ze względu na zniechęcenie w jej poszukiwaniach.

Na brak posiadania wyuczonego zawodu wskazało blisko 30% ogółu respondentów. Osoby te zapytano o przyczynę takiego stanu rzeczy. We wszystkich badanych grupach najczęściej wskazywaną odpowiedzią była „Ukończyłam/em liceum ogólnokształcące” (17,7% wskazań w ogóle próby). Na odpowiedź tę wskazało 36% młodych biernych zawodowo. Analizy krzyżowe z innymi pytaniami ankiety wskazują na to, że osoby te obecnie kształcą się (przede wszystkim na studiach dziennych).

Tabela 18. Przyczyny nieposiadania wyuczonego zawodu a grupa bierności zawodowej (%)

Przyczyny nieposiadania wyuczonego zawodu	Chorzy lub z niepełnosprawnością N=383	Emeryci N=384	Kształcący się lub zniechęceni w poszukiwaniu zatrudnienia N=383	Pełniący obowiązki rodzinne N=382	Bierni zawodowo ogółem N=1532
Nie zdałam/em egzaminu zawodowego	2,3%	1,0%	4,2%	2,9%	2,6%
Nie podeszłam/ podeszedłem do egzaminu zawodowego	1,6%	0,8%	3,7%	1,8%	2,0%
Nie ukończyłam/em szkoły ze względu na problemy osobiste, rzuciłam/em szkołę	3,7%	0,3%	4,2%	5,2%	3,3%
Ukończyłam/em liceum ogólnokształcące	12,8%	7,6%	36,0%	14,4%	17,7%
Nie miałam/em możliwości zdobycia zawodu	2,3%	1,0%	3,4%	3,1%	2,5%
Jestem w trakcie jego zdobywania	1,3%	0,0%	10,7%	1,3%	3,3%
Posiadam wyuczony zawód	76,2%	89,6%	43,9%	72,3%	70,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Jak zauważono już we wcześniejszej części raportu dotyczącej charakterystyki próby badawczej, łącznie 42,1% ankietowanych biernych zawodowo to osoby posiadające wykształcenie zawodowe/branżowe<sup>21</sup>. Wynik ten ma swoje odbicie w odpowiedziach na pytanie o wyuczony zawód. Najczęściej powtarzającymi się są odpowiedzi wskazujące na

<sup>21</sup> Łączny odsetek osób, które jako ostatni ukończony etap edukacji wskazały szkołę zawodową/branżową, technikum lub szkołę policealną.

wykształcenie branżowe i techniczne (np. technik ekonomista, sprzedawca, kucharz, elektryk, technik informatyk, fryzjer). Mimo tego na liście najliczniej wskazywanych zawodów osób biernych zawodowo znalazły się także profesje wymagające wykształcenia wyższego (np. nauczyciel, pedagog). Poniższa tabela prezentuje zawody i grupy zawodów wymienione przez największą liczbę ankietowanych. Są to odpowiedzi, które respondenci wymieniali spontanicznie (nie wybierali z kafeterii). W związku z tym w dużej części z nich nie ma możliwości stwierdzenia, czy mowa jest o wykształceniu zawodowym/branżowym czy wyższym. Wskazane profesje w większym stopniu informują nas o rodzaju działalności, do wykonywania której respondent posiada kwalifikacje.

Tabela 19. Wyczone zawody osób biernych zawodowo (%)

Zawód wyczony	Liczba wskazań	Procent wskazań (1 532 = 100%)
Ekonomista, technik ekonomista, magister ekonomii <sup>22</sup>	127	8,3
Nauczyciel, pedagog	84	5,5
Sprzedawca, kasjer-sprzedawca	57	3,7
Kucharz/kucharka, technik usług gastronomicznych	44	2,9
Elektryk, elektronik, elektromonter, elektromechanik	34	2,2
Informatyk, technik informatyk	32	2,1
Mechanik	31	2,0
Księgowy/a	28	1,8
Krawiec/krawcowa, szwacz/szwaczka	27	1,8
Fryzjer/ka	25	1,6
Technik budownictwa, inżynier budownictwa, budowlaniec	25	1,6
Handlowiec	23	1,5
Kierowca, kierowca mechanik	18	1,2
Pracownik administracyjno-biurowy	15	1,0
Technik rolnik, rolnik	15	1,0
Administracja, administracja publiczna, administracja i zarządzanie, administracja i bezpieczeństwo	14	0,9
Cukiernik	13	0,8
Logistyk	12	0,8
Technik żywienia	12	0,8
Prawnik	11	0,7
Pielęgniarka	10	0,7

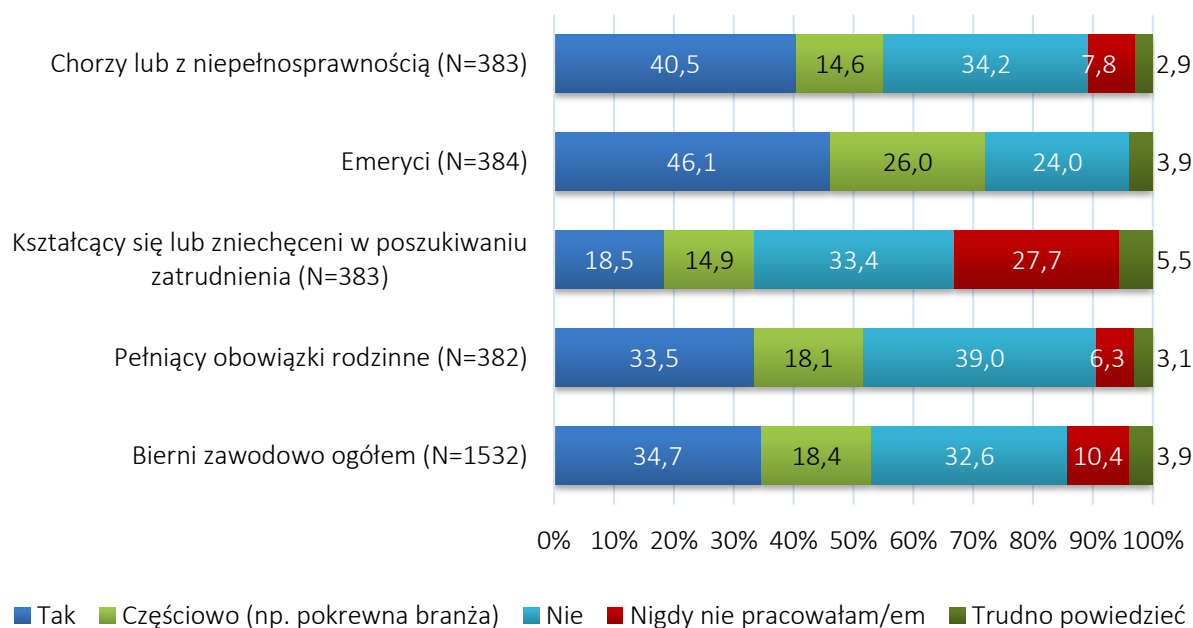
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Co trzeci ankietowany bierny zawodowo przyznał, że zawód który dotychczas wykonywał był zgodny z posiadanym wykształceniem (34,7% wskazań). Jednak podobny udział – 32,6%, jest osób, u których wykonywana praca zupełnie nie odpowiadała wyczonemu zawodowi. Najwyższy odsetek wskazywania tej odpowiedzi odnotowano w grupie osób biernych zawodowo z powodu pełnienia obowiązków rodzinnych – 39,0%. Bardzo widoczna

<sup>22</sup> Część wymienionych zawodów połączono w grupy. Szczególnie w przypadku zawodów, których nazwa nie pozwalała określić, czy mowa jest o wykształceniu zawodowym czy wyższym (np. ekonomista lub informatyk).

dysproporcja występuje także w grupie młodych biernych zawodowo (kształcących się lub zniechęconych w poszukiwaniu zatrudnienia). Pracę w swoim zawodzie wykonywało do tej pory 18,5% z nich, natomiast pracę poza wyuczonym zawodem – 33,4%. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że większość z tych osób jest w trakcie zdobywania wykształcenia i uzyskanie możliwości pracy zgodnej z kwalifikacjami jest dla wielu z nich jedynie kwestią czasu.

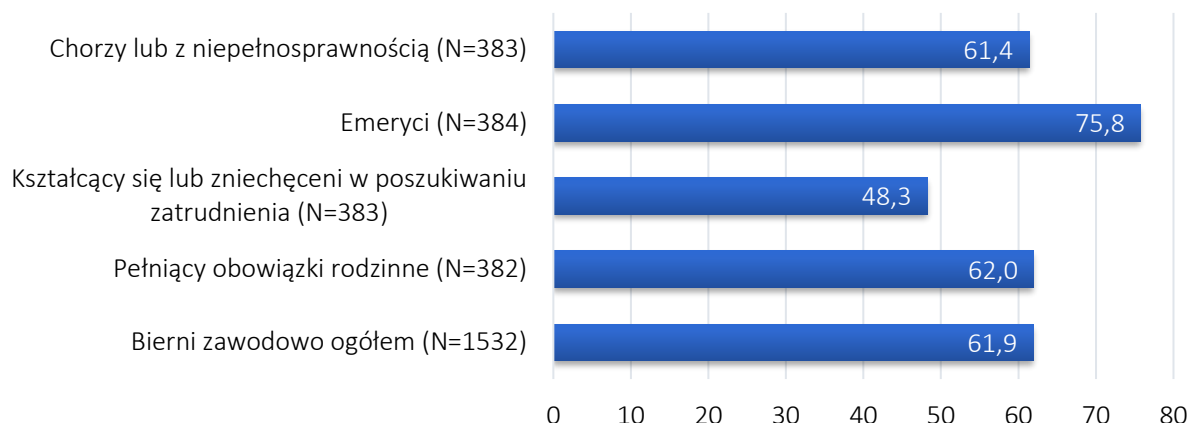
Wykres 37. Zgodność wykonywanego dotychczas zawodu z wykształceniem a grupa bierności zawodowej (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Na współczesnym, dynamicznie zmieniającym się rynku pracy, poza posiadanym wykształceniem, duże znaczenie mają dodatkowe kwalifikacje zawodowe. Nie tylko czynią one pracownika bardziej wszechstronnym, ale także świadczą o jego elastyczności i gotowości do rozwoju. Ponad 60% osób biernych zawodowo, które wzięły udział w badaniu deklarowało, że dodatkowe kwalifikacje zawodowe posiada. Najczęściej ta odpowiedź padała wśród obecnych emerytów, a najrzadziej wśród osób młodych, które są bierne zawodowo z powodu nauki lub są zniechęcone w poszukiwaniu zatrudnienia.

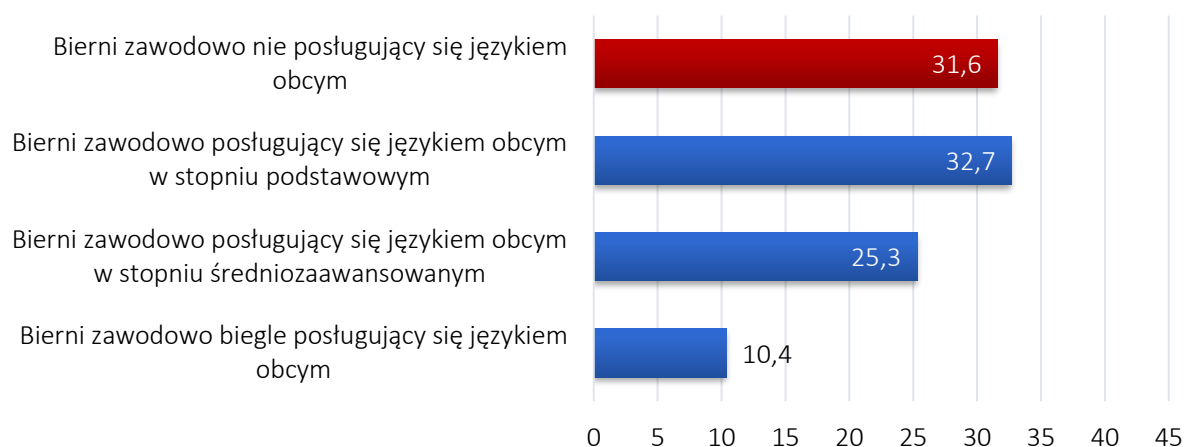
Wykres 38. Udział respondentów deklarujących posiadanie dodatkowych kwalifikacji zawodowych przydatnych w pracy zawodowej (N=1 532, %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Dodatkowe kwalifikacje zawodowe osoby biernie zawodowo zdobywały zarówno w wyniku odbywanych kursów i szkoleń (np. prawo jazdy, uprawnienia do obsługi specjalistycznych maszyn) – 64,8% wskazań, jak i w wyniku przyuczenia (np. poprzez doświadczenie pracy w danej branży) – 63,1%. Sprawdzone czy poszczególne grupy osób biernych zawodowo różnią się między sobą w badanym zakresie. Jedyna istotna statystycznie różnica rozkładu udzielonych odpowiedzi zachodzi w przypadku osób biernych zawodowo z powodu choroby lub niepełnosprawności. 70,6% z nich wskazało, że posiadane dodatkowe kwalifikacje zawodowe wynikają z przyuczenia. Pozostałe zaobserwowane różnice międzygrupowe są nieistotne statystycznie.<sup>23</sup>

Wykres 39. Posługiwanie się językiem obcym przez osoby biernie zawodowo (N=1 532, %)

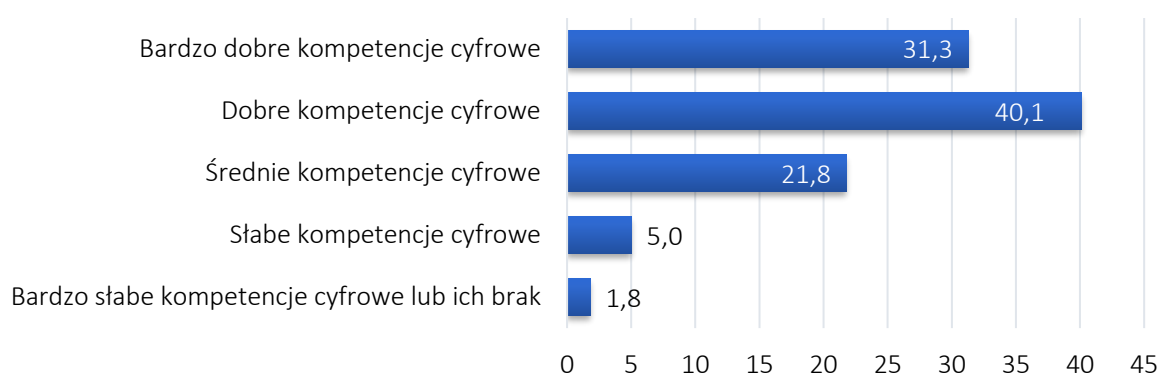


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

<sup>23</sup> W badaniu istotności różnic rozkładu udzielonych odpowiedzi posłużono się nieparametrycznym testem Kruskala-Wallisa dla prób niezależnych. Analizy wykonano z użyciem programu IMB SPSS Statistics 25.



Wykres 40. Samoocena kompetencji cyfrowych osób biernych zawodowo (N=1 532, %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

W dobie cyfryzacji i globalizacji coraz bardziej oczywistymi i oczekiwanymi przez pracodawców kompetencjami są znajomość języka obcego (głównie angielskiego) oraz umiejętność obsługi komputera i korzystania z Internetu. Ankietowanych zapytano o to, czy takowe umiejętności posiadają. Rozkład udzielonych odpowiedzi jest wyraźnie powiązany z wiekiem respondentów. Znajduje to swoje odbicie szczególnie w odpowiedziach dwóch grup: emerytów oraz osób biernych zawodowo z powodu kształcenia się lub zniechęcenia w poszukiwaniu zatrudnienia. W stopniu co najmniej średniozaawansowanym językiem obcym posługuje się 20,3% osób biernych zawodowo z powodu emerytury oraz 60,6% młodych biernych zawodowo kształcących się lub zniechęconych w poszukiwaniu pracy. Odsetek osób bardzo dobrze oceniających swoje kompetencje cyfrowe wyniósł w tych grupach odpowiednio 15,4% i 48,8%. W pozostałych badanych grupach (chorzy lub z niepełnosprawnością oraz pełniący obowiązki rodzinne) rozkład udzielonych odpowiedzi nie różni się istotnie od rozkładu w ogóle próby.

Respondenci wywiadów pogłębionych – przedstawiciele instytucji pomocy społecznej oraz organizacji pozarządowych wspierających osoby bierne zawodowo zauważyli, że zagadnieniem istotniejszym niż nabywanie kwalifikacji zawodowych jest zwiększanie umiejętności społecznych i budowanie swego rodzaju psychicznej gotowości na wyjście z bierności zawodowej. Zdaniem specjalistów biorących udział w badaniu, ta bierność zawodowa przejawia się w dużej mierze w bierności w kierowaniu swoim rozwojem. Osoby nie wychodzą z inicjatywą, często nie wiedzą, jaką pomoc chciałyby uzyskać. Biorą udział w szkoleniach i kursach, na które są kierowani, ale nie mają przekonania, że jest to coś dla nich, i że zdobyte umiejętności mogą później wykorzystać w znalezieniu i wykonywaniu pracy zawodowej. Przedstawiciele organizacji wspierających osoby oddalone od rynku pracy wskazują, że osoby te często potrzebują wsparcia psychologicznego i rozwoju kompetencji personalnych.

„Myślę, że na pewno <potrzebują> psychologia niestety. Niestety albo stety. W większości to są jakieś stereotypy w ich podejściu, przyzwyczajenie się do aktualnej sytuacji. Nie wierzą w siebie. (...) Na pewno praca nad motywacją, nad

autoprezentacją, nawet nad autorefleksją. Bo jeżeli ktoś ciągle był przez kogoś sterowany, to będzie czekał, żeby nadal ktoś nim sterował. Nie będzie sam podejmował aktywności.”

IDI\_6\_NGO\_17\_07

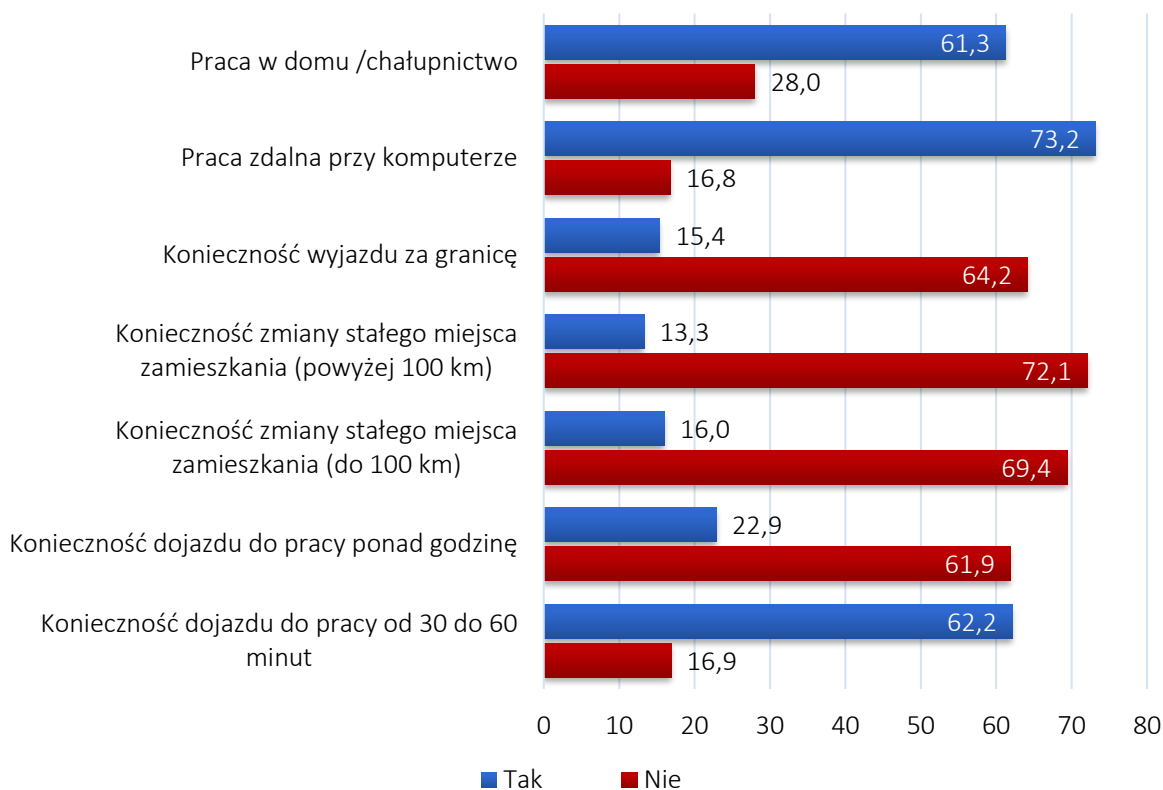
„Ten kto chce pracować, to pracuje zawsze. To pracuje od kiedy skończy szkołę. Wie o tym, ma takie normy wpojone, że ta praca musi być. A jeśli się takich norm zakorzenionych nie ma, to szuka się albo ośrodka pomocy, albo ma pretensje do wszystkich wokół. Podjęcie pracy jest ostatecznością. Szuka się najpierw innych wyjść.”

IDI\_4\_GOPS\_12\_07

### 6.2.3. Mobilność zawodowa

Aby zbadać mobilność zawodową osób biernych zawodowo, respondentów ankiety spytano o to, czy zdecydowaliby się na podjęcie pracy w kilku zaproponowanych, hipotetycznych sytuacjach.

Wykres 41. Gotowość do podjęcia pracy w określonych sytuacjach (N=1 532, %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Akceptowanymi przez większość ankietowanych warunkami są: praca zdalna przy komputerze (73,2%), konieczność dojazdu do pracy od 30 do 60 minut (62,2%) oraz praca chałupnicza (61,3%). Pozostałe opcje (wymagające dłuższego dojazdu do pracy lub przeprowadzki) zostały przez większość biernych zawodowo odrzucone. Warto jednak zauważyć, że dla 22,9% badanych konieczność ponad godzinnego dojeżdżania do pracy jest akceptowalna.

Stopień mobilności zawodowej jest różny w poszczególnych grupach osób biernych zawodowo. Istotnie najmniejszą gotowość do zmiany miejsca zamieszkania odnotowano wśród osób, które zrezygnowały z aktywności zawodowej na rzecz pełnienia obowiązków rodzinnych oraz wśród osób biernych z powodu choroby lub niepełnosprawności. Taki stan rzeczy jest zrozumiały – osoby, o których mowa oraz obowiązki, które one realizują (np. opieka nad chorującymi rodzicami lub niepełnosprawnymi członkami rodziny) są w znacznym stopniu związane z danym miejscem. Poza tym możliwość podjęcia pracy w innym mieście nie zdejmuje z tych osób zobowiązania do opieki nad potrzebującymi członkami rodziny (de facto wykonują one niepłatną pracę i by móc podjąć pracę zawodową te zobowiązania musiałaby przejąć inna osoba lub instytucja).

Warto zwrócić uwagę na fakt, że co czwarty młody bierny zawodowo (osoba ucząca się lub bierna zawodowo z powodu zniechęcenia w poszukiwaniu zatrudnienia) zadeklarował, że jest gotowy wyjechać z Polski w celu podjęcia pracy.

Tabela 20. Gotowość do podjęcia pracy w określonych sytuacjach a grupa bierności zawodowej (%)

Podjęcie pracy w sytuacjach:	Chorzy lub z niepełnosprawnością N=383	Emeryci N=384	Kształcący się lub zniechęceni w poszukiwaniu zatrudnienia N=383	Pełniący obowiązki rodzinne N=382
Konieczność dojazdu do pracy od 30 do 60 min	59,9	66,2	68,8	56,7
Konieczność dojazdu do pracy ponad godzinę	18,4	23,1	28,9	20,2
Konieczność zmiany stałego miejsca zamieszkania (do 100 km)	9,7	21,5	25,0	11,0
Konieczność zmiany stałego miejsca zamieszkania (powyżej 100 km)	11,2	18,5	18,5	8,7
Konieczność wyjazdu za granicę	11,2	12,3	25,8	8,7
Praca zdalna przy komputerze	68,2	64,6	77,5	74,4
Praca w domu /chałupnictwo	54,5	72,3	58,4	67,4

\*wartość w tabeli dotyczą odsetka wskazań na odpowiedź „tak”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Ważnym jest także zagadnienie dotyczące tego, na ile deklaracje respondentów odpowiadają rzeczywistości. W wątpliwość poddało to wielu respondentów indywidualnych wywiadów pogłębionych. Z ich obserwacji wynika, że wielu biernych zawodowo popada w swego rodzaju

stagnację. Im dłużej pozostają bez zatrudnienia, tym bardziej są oddaleni od rynku pracy. Deklarują, że chętnie podjęliby pracę, ale kiedy nadarza się taka okazja, zaczynają dostrzegać liczne przeszkody. Część z nich ma charakter obiektywny (np. uwikłanie w sprawy rodzinne), a część relatywny (np. strach przed nowym i nieznanym, niskie poczucie własnego sprawstwa).

„(...) nie wszyscy mają taką gotowość, żeby dojeżdżać, albo żeby się przeprowadzić. Z różnych powodów (...). I nie do końca te powody są też jasne. Jeżeli ktoś nie ma takich możliwości, albo takiej wewnętrznej i zewnętrznej motywacji. (...) czasem ma taką blokadę, że nie może wyjechać, bądź dojechać gdzieś do pracy.”

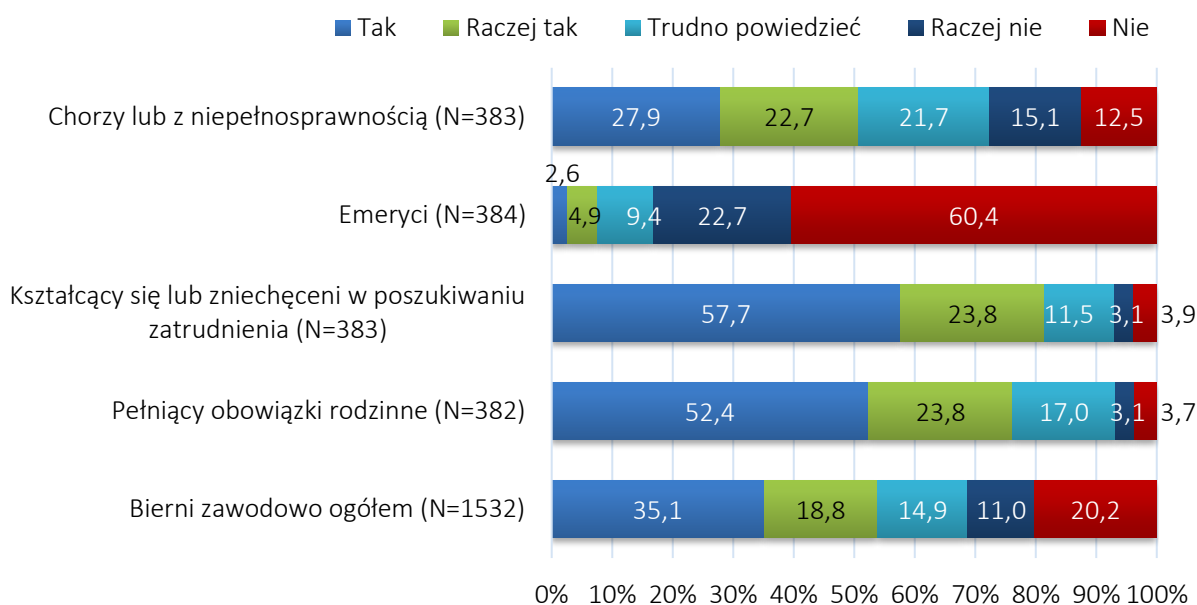
IDI\_21\_NGO\_25\_07

W takiej sytuacji zagadnienie mobilności zawodowej silnie wiąże się z zagadnieniem motywacji i gotowości do podjęcia pracy oraz gotowości na zmianę w ogóle.

#### 6.2.4. Motywacja do podjęcia pracy

Ponad połowa biernych zawodowo z województwa wielkopolskiego rozważa podjęcie zatrudnienia. Nie bierze tego pod uwagę blisko co trzeci ankietowany. Jednak powyższe dane należy analizować w rozbiciu na grupy uwzględniające główny powód bierności zawodowej. Przeprowadzone badania wykazały, że osoby przebywające na emeryturze w większości uważają, że okres aktywności zawodowej jest już za nimi i nie planują powrotu na rynek pracy. Taką możliwość zakłada jedynie 7,5% przedstawicieli tej grupy.

Wykres 42. Chęć podjęcia pracy/powrotu na rynek pracy a grupa bierności zawodowej (%)

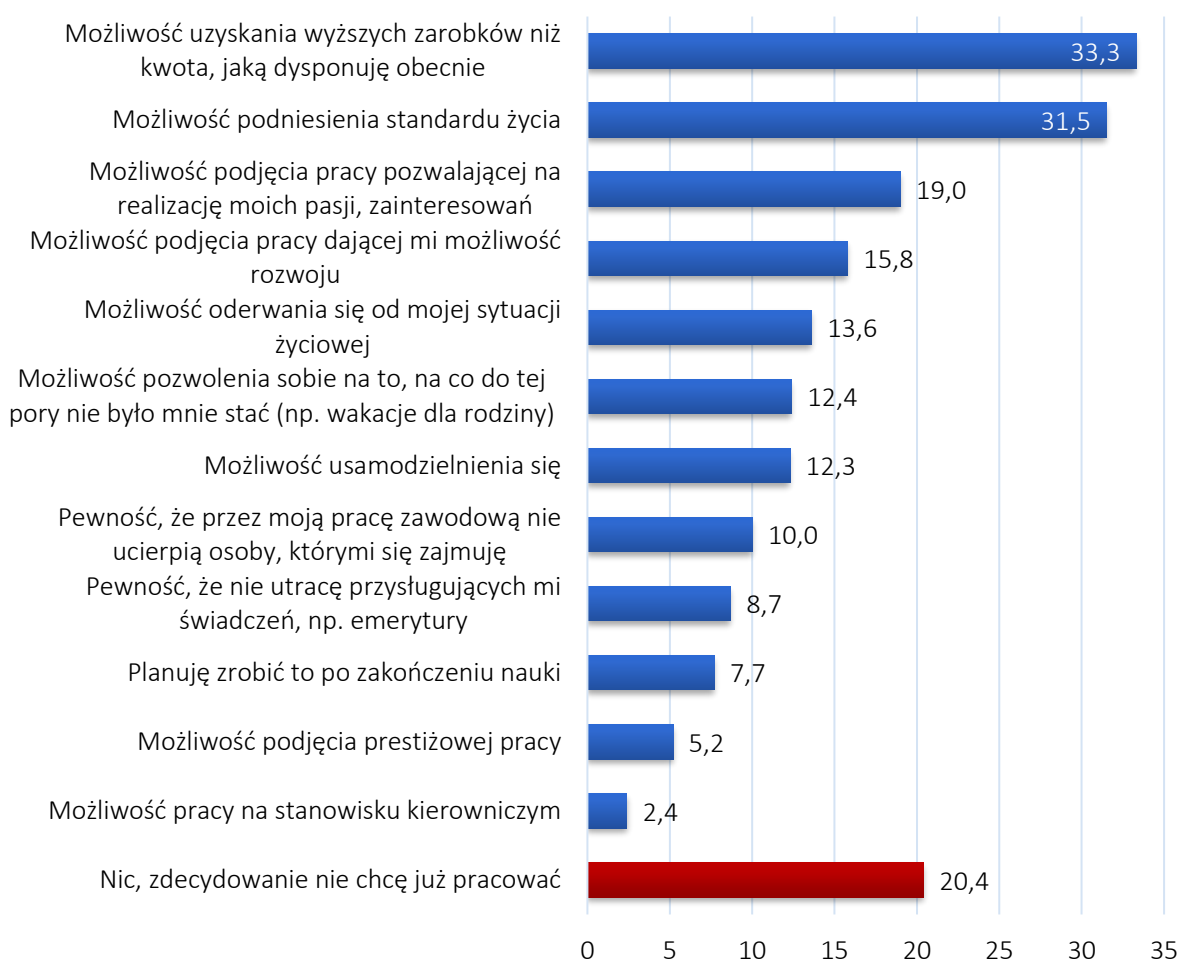


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Chęć podjęcia pracy zawodowej wyraziło 76,2% osób biernych zawodowo z powodu pełnienia obowiązków rodzinnych oraz 81,5% osób poniżej 30. roku życia biernych zawodowo z powodu kontynuowania nauki lub zniechęconych w poszukiwaniu zatrudnienia. Pod badaniem względem najbardziej zróżnicowaną grupą są osoby bierne zawodowo z powodu złego stanu zdrowia lub niepełnosprawności. Jest to powiązane z faktem, że grupa ta jest bardzo różnorodna pod względem demograficznym oraz ze względu na stopień zależności od pomocy osób trzecich.

Ankietowanych zapytano o to, co mogłoby ich skłonić do podjęcia lub powrotu do aktywności zawodowej. Argumenty, w stronę których zwrócił się co około trzeci respondent to możliwość zwiększenia dochodów oraz związana z tym możliwość podniesienia standardu swojego życia. Pozostałe motywacje zyskały istotnie mniej zainteresowania ze strony osób biernych zawodowo.

Wykres 43. Odsetek wskazań na czynniki mogące skłonić do podjęcia/powrotu do aktywności zawodowej (N=1 532, %)



\*pytanie wielokrotnego wyboru

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Poszczególne grupy osób biernych zawodowo mają swoją specyfikę w zakresie badanej zmiennej – czynników, które byłyby w stanie przekonać ich do podjęcia zatrudnienia. Należy zacząć od obecnych emerytów, którzy w zdecydowanej większości (60,9%) zadeklarowali, że nie ma takiego czynnika, a powrót do pracy zupełnie ich nie interesuje. Emeryci, którzy byliby skłonni wrócić do aktywności zawodowej (poza możliwością uzyskania atrakcyjnych zarobków i podniesienia standardu życia) wskazywali, że istotna jest dla nich pewność zachowania przysługujących świadczeń. Ten element był relatywnie ważny także dla biernych zawodowo z powodu złego stanu zdrowia. Szczególnie mowa tu o osobach z orzecznym stopniem niepełnosprawności i prawem do renty, dodatku pielęgnacyjnego oraz innych świadczeń przysługujących OzN.

Osoby młode, kontynuujące naukę lub zniechęcone w poszukiwaniu zatrudnienia istotnie częściej niż inne badane grupy wskazywali na wagę możliwości usamodzielnienia się oraz podjęcia pracy dającej możliwość rozwoju. 27,2% przedstawicieli tej grupy wskazało, że planuje podjąć pracę po zakończeniu nauki.

Charakterystyczny jest także profil biernych zawodowo ze względu na pełnienie obowiązków rodzinnych. Niemal 30% z nich zadeklarowało, że ważnym argumentem w podjęciu decyzji o powrocie do pracy jest posiadanie pewności, że praca ta nie wpłynie na pogorszenie sytuacji bliskich, którymi się opiekują. Jednocześnie co piąta osoba z omawianej grupy biernych zawodowo, jako ważny czynnik przemawiający za podjęciem aktywności zawodowej postrzega możliwość oderwania się od jej sytuacji życiowej.

Tabela 21. Odsetek wskazań na czynniki mogące skłonić do podjęcia/powrotu do aktywności zawodowej w podziale na grupy bierności zawodowej (%)

Czynniki mogące skłonić do podjęcia/powrotu do aktywności zawodowej	Chorzy lub z niepełnosprawnością N=383	Emeryci N=384	Kształcący się lub zniechęceni w poszukiwaniu zatrudnienia N=383	Pełniący obowiązki rodzinne N=382
Możliwość uzyskania wyższych zarobków niż kwota, jaką dysponuję obecnie	33,9	12,5	47,5	39,3
Możliwość podniesienia standardu życia	36,0	12,8	38,4	38,7
Możliwość podjęcia pracy pozwalającej na realizację moich pasji, zainteresowań	19,6	8,1	27,4	20,9
Możliwość podjęcia pracy dającej mi możliwość rozwoju	15,7	2,9	<b>25,3</b>	19,4
Możliwość oderwania się od mojej sytuacji życiowej	16,7	5,5	10,7	<b>21,5</b>
Możliwość pozwolenia sobie na to, na co do tej pory nie było mnie stać (np. wakacje dla rodziny, zajęcia dodatkowe dla dzieci)	8,6	5,2	15,4	20,4
Możliwość usamodzielnienia się	11,7	0,5	<b>25,3</b>	11,8
Pewność, że przez moją pracę zawodową nie ucierpią osoby, którymi się zajmuję	2,6	2,3	5,2	<b>29,8</b>

Czynniki mogące skłonić do podjęcia/ powrotu do aktywności zawodowej	Chorzy lub z niepełnospra wnością N=383	Emeryci N=384	Kształcący się lub zniechęceni w poszukiwaniu zatrudnienia N=383	Pełniący obowiązki rodzinne N=382
Pewność, że nie utracę przysługujących mi świadczeń, np. emerytury	10,7	15,4	3,7	5,2
Planuję zrobić to po zakończeniu nauki	2,3	0,3	27,2	1,0
Możliwość podjęcia prestiżowej pracy	3,9	2,9	11,0	3,1
Możliwość pracy na stanowisku kierowniczym	2,3	1,0	3,9	2,4
Nic, zdecydowanie nie chcę już pracować	11,2	60,9	5,5	3,9

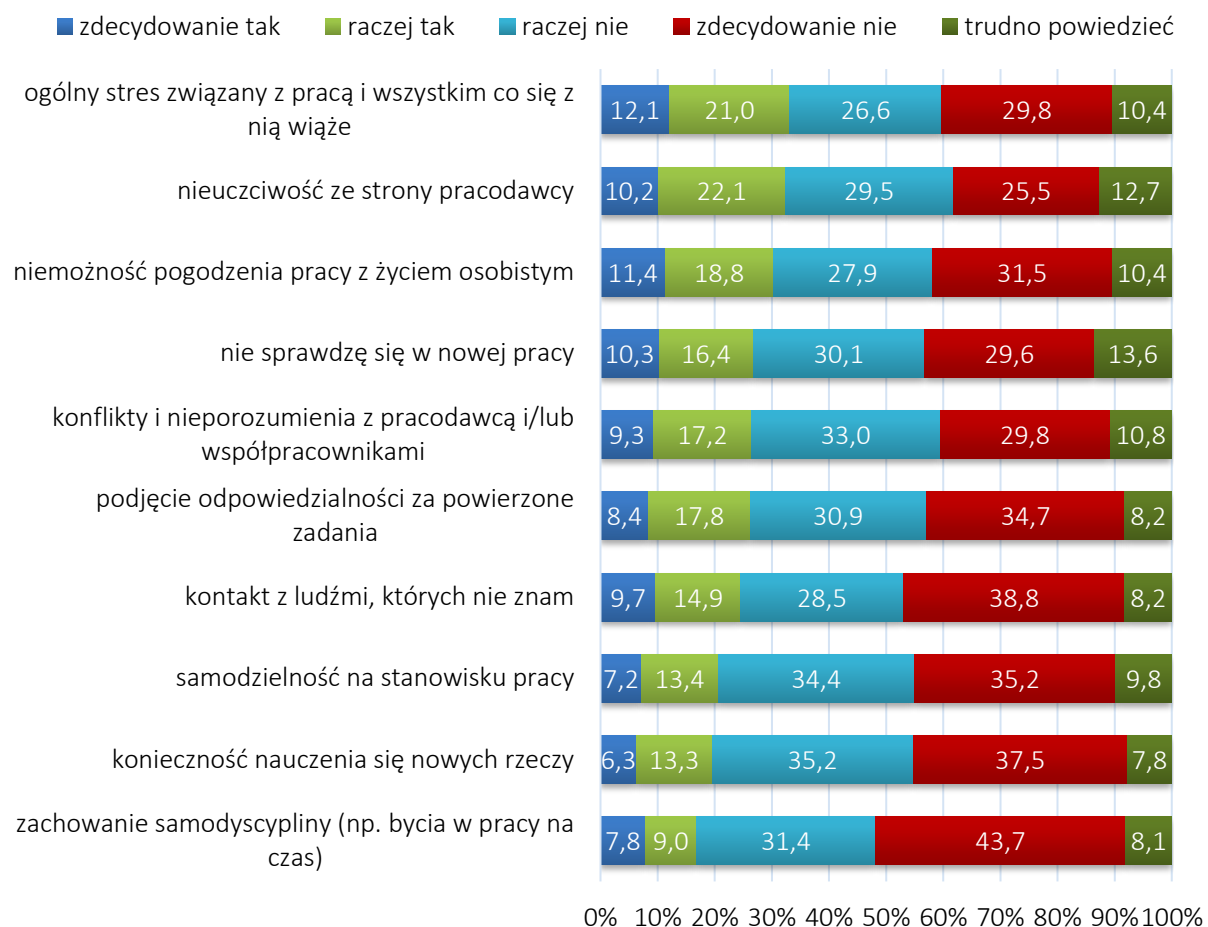
\*pytanie wielokrotnego wyboru

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Taka postawa przez respondentów wywiadów pogłębionych (pracowników instytucji pomocy społecznej oraz przedstawicieli NGO) została wskazana jako typowa dla osób pełniących rolę opiekuna osoby z niepełnosprawnością. Opieka nad OzN, szczególnie jeśli jest to osoba bliska (np. dziecko lub rodzic) jest wyjątkowo obciążająca fizycznie i psychicznie. Opiekunowie potrzebują możliwości wyjścia z tej roli, zaistnienia w innej i samorealizacji (np. zawodowej). Pozwala im to odzyskać poczucie kontroli nad swoim życiem i nawiązać nowe relacje społeczne (opiekunowie OzN często czują się odizolowani i osamotnieni).

Biernym zawodowo biorącym udział w ankiecie przedstawiono listę obaw, jakie mogą towarzyszyć osobie podejmującej pracę i zapytano, czy oni także posiadają takie obawy. Łącznie 28,8% respondentów na każdy z przedstawionych elementów wskazało odpowiedzi „raczej nie” i „zdecydowanie nie”. Wartość ta mówi nam o odsetku biernych zawodowo, nie odczuwających żadnych obaw dotyczących podjęcia lub wznowienia aktywności zawodowej.

Wykres 44. Obawy związane z możliwością podjęcia pracy/powrotu do pracy (N=1 532, %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

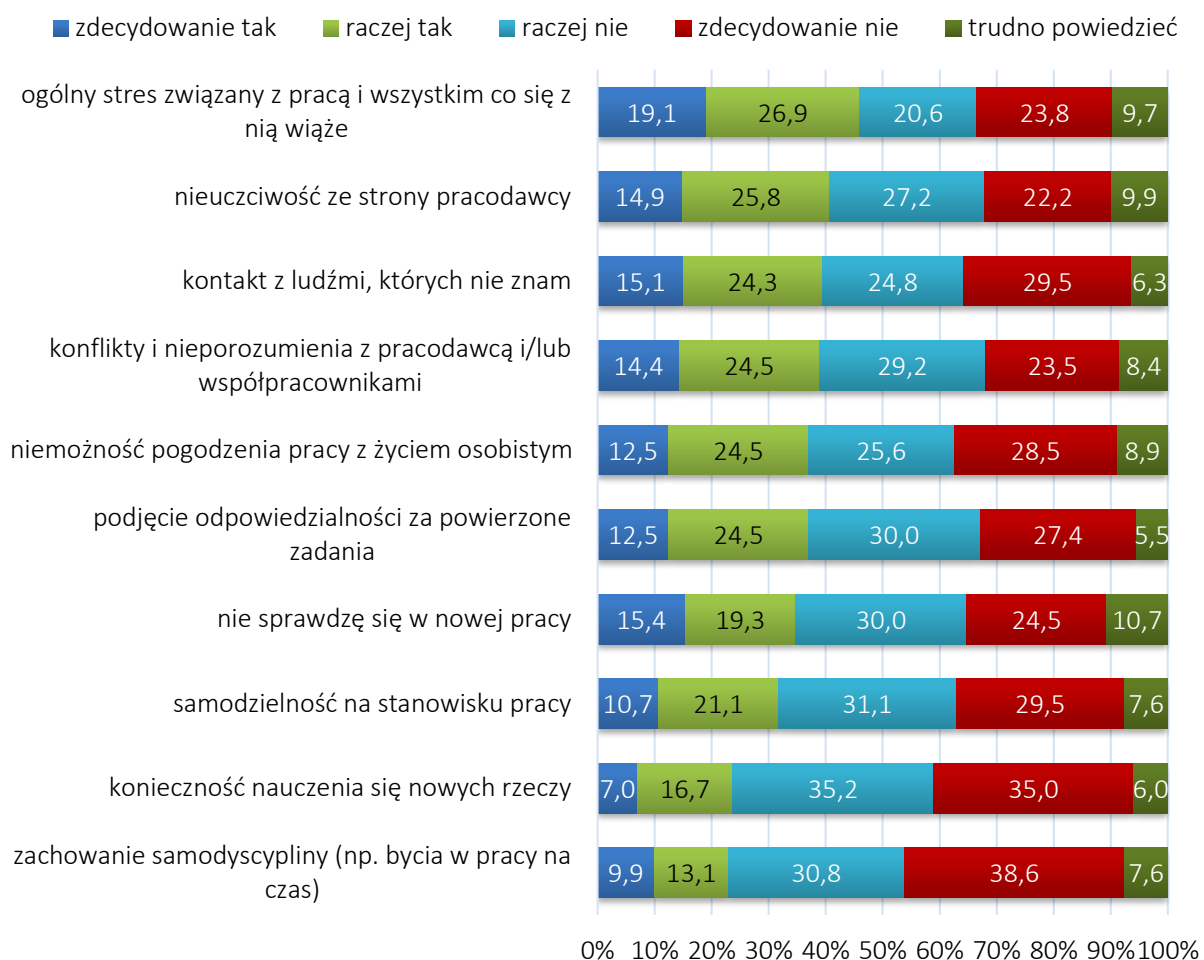
Z kolei elementami, które wzbudziły obawy największej liczby biernych zawodowo są:

- ogólny stres związany z pracą (łącznie 33,1% wskazań na „raczej tak” i „zdecydowanie tak”);
- ryzyko nieuczciwości ze strony pracodawcy (32,3% wskazań);
- brak możliwości pogodzenia pracy zawodowej z życiem osobistym (30,2% wskazań).

Bardzo charakterystyczną grupą na tle pozostałych są osoby młode (niepracujące z powodu nauki lub zniechęcenia w poszukiwaniu zatrudnienia). Odsetek ankietowanych odczuwających niepokój i obawy związane z podjęciem pracy jest w tej grupie wyjątkowo wysoki, a na brak posiadania takich obaw wskazał jedynie co piąty z ankietowany (20,6% wobec 28,8% w ogólnej próbie). Prawdopodobnie jest to związane ze strachem przed nieznanym (blisko połowa z tych osób jeszcze nie ma żadnego doświadczenia zawodowego). Warto jednak odnotować, że taki lęk występuje i pomocą dla młodych biernych zawodowo może być wsparcie w jego pokonywaniu.



Wykres 45. Obawy związane z możliwością podjęcia pracy/powrotu do pracy wyrażane przez osoby młode, niepracujące z powodu nauki lub zniechęcenia w poszukiwaniu zatrudnienia (N=383, %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

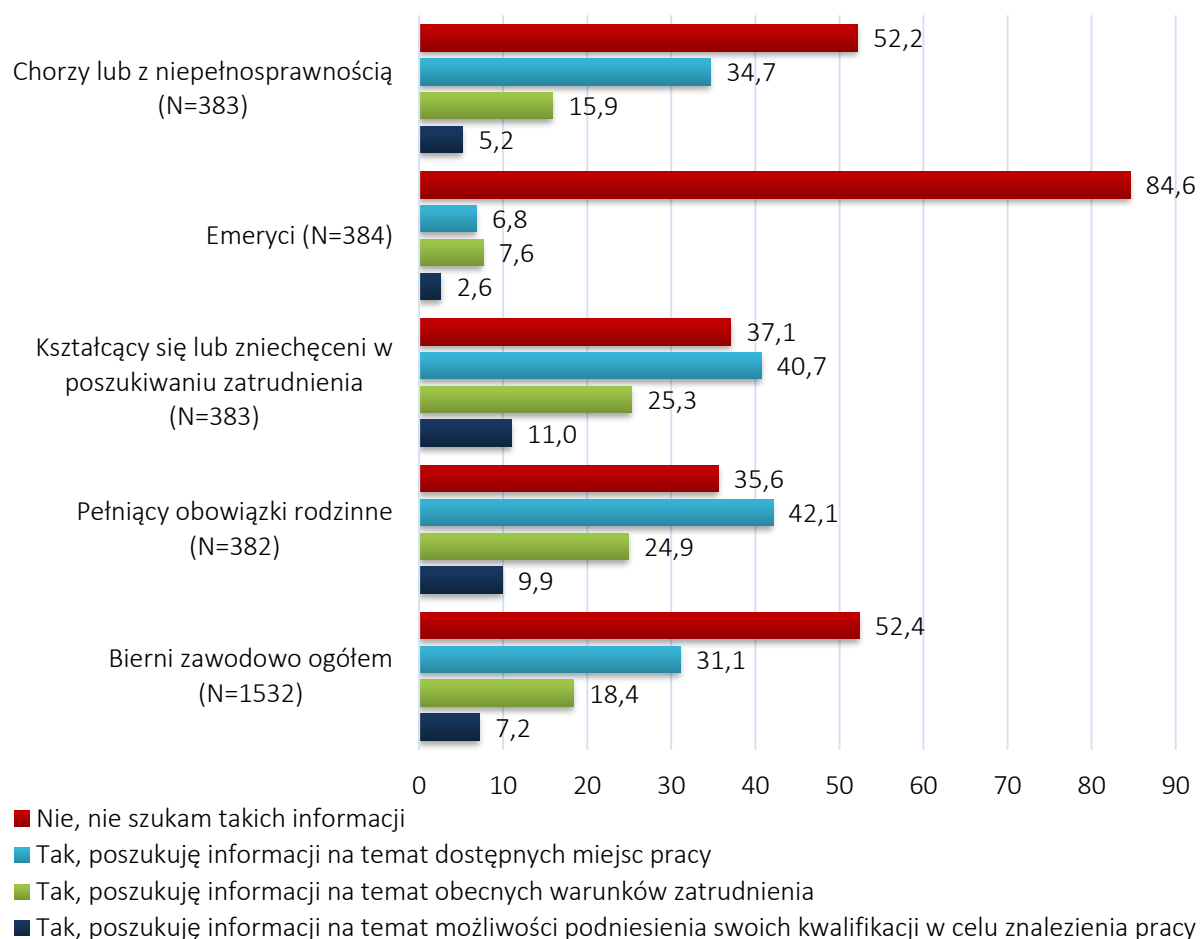
Dodatkową specyfiką grupy młodych biernych zawodowo jest częste występowanie obaw związanych z lękiem społecznym: 39,4% wskazań na obawę przez kontaktem z nieznanymi ludźmi oraz 38,9% wskazań na konflikty i nieporozumienia z pracodawcą lub współpracownikami.

#### 6.2.5. Poszukiwanie informacji nt. sytuacji na rynku pracy i możliwości podjęcia pracy lub kształcenia

Niedostateczna umiejętność samodzielnego poszukiwania informacji na temat dostępnych miejsc pracy oraz możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji była jedną z bolączek, na którą wskazywali respondenci indywidualnych wywiadów pogłębionych – przedstawiciele instytucji pomocy społecznej oraz organizacji pozarządowych wspierających osoby bierne zawodowo. Wniosek ten potwierdzają wyniki przeprowadzonych badań ilościowych. Ponad połowa

ankietowanych biernych zawodowo przyznała, że nie poszukuje informacji na temat sytuacji na rynku pracy, możliwości jej podjęcia lub możliwości kształcenia. Odsetek wskazań tej odpowiedzi jest zdecydowanie najwyższy wśród biernych zawodowo z powodu emerytury (84,6%). Jest to zgodne z wcześniej opisanym niskim zainteresowaniem tej grupy powrotem do aktywności zawodowej.

Wykres 46. Zorientowanie w obecnej sytuacji na rynku pracy a grupa bierności zawodowej (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Według deklaracji respondentów, dość dobrze zorientowani w sytuacji na rynku pracy są bierni zawodowo z powodu pełnienia obowiązków rodzinnych oraz osoby młode, niepracujące ze względu na naukę lub zniechęcone w poszukiwaniu zatrudnienia.

Typ informacji, jakich poszukują bierni zawodowo to przede wszystkim dane na temat dostępnych miejsc pracy (31,1%). Mniejsze zainteresowanie wzbudzają informacje o obecnych warunkach zatrudnienia (takich jak wysokość wynagrodzeń, wymagane kwalifikacje; 18,4%). Uzyskany odsetek wskazań – 7,2%, sugeruje nam, że bierni zawodowo nie są zainteresowani lub nie potrafią poszukiwać informacji na temat możliwości podniesienia swoich kwalifikacji w celu znalezienia pracy.

Tabela 22. Źródła informacji o rynku pracy i możliwościach kształcenia a grupa bierności zawodowej (%)

Źródła informacji o rynku pracy i możliwościach kształcenia	Chorzy lub z niepełnosprawnością N=383	Emeryci N=384	Kształcący się lub zniechęceni w poszukiwaniu zatrudnienia N=383	Pełniący obowiązki rodzinne N=382	Bierni zawodowo ogółem N=1 532
Tematyczne strony i portale internetowe (dotyczące kariery zawodowej)	66,7	61,0	72,2	70,7	69,4
Media społecznościowe	44,8	45,8	<b>54,8</b>	46,7	48,8
Ogłoszenia zamieszczane w przestrzeni publicznej	31,1	<b>44,1</b>	32,0	39,8	35,4
Powiatowy Urząd Pracy	30,1	20,3	21,6	31,3	26,9
Prasa branżowa	12,0	8,5	7,1	8,9	9,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

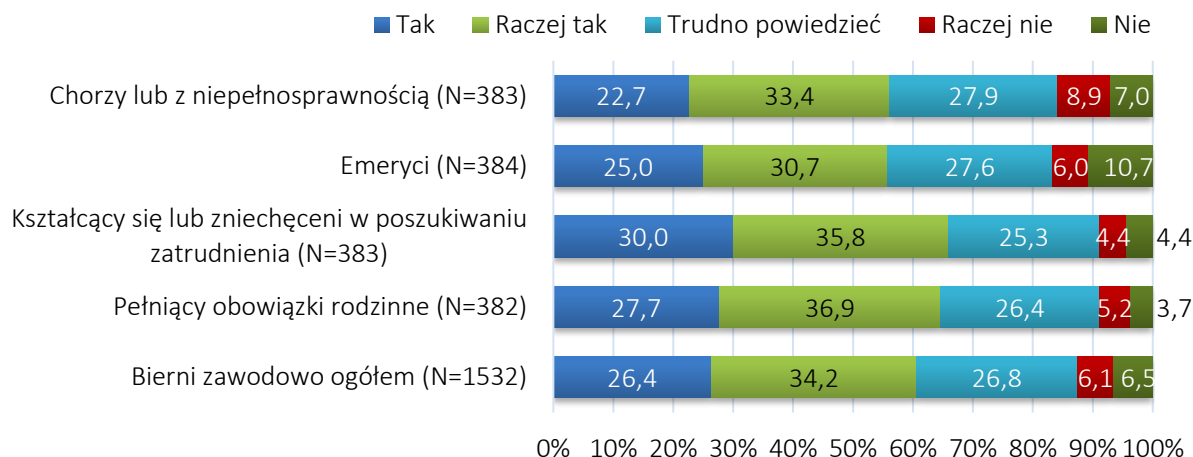
W poszukiwaniach informacji o rynku pracy i możliwościach kształcenia bierni zawodowo zdecydowanie najczęściej korzystają ze źródeł internetowych – 69,4% ze stron tematycznych i portali dotyczących kariery zawodowej oraz 48,8% z mediów społecznościowych.

Poszczególne grupy badawcze różnią się między sobą tylko w niewielkim stopniu. Osoby młode (kształcące się lub zniechęcone w poszukiwaniu zatrudnienia) częściej niż pozostali bierni zawodowo korzystają z mediów społecznościowych, natomiast osoby starsze – emeryci, częściej niż inni poszukują informacji o pracy wśród ogłoszeń zamieszczanych w przestrzeni publicznej.

#### 6.2.6. Ocena własnej atrakcyjności zawodowej

Samoocena osób biernych zawodowo w zakresie posiadania kwalifikacji zawodowych pozwalających na powrót na rynek pracy, jest raczej dobra – 60,6% badanych uważa, że takie kwalifikacje ma (łącznie odsetek odpowiedzi „tak” i „raczej tak”). Przeciwną opinię wyraziło 12,6% ankietowanych. Znamiennym jest wysoki odsetek wskazań odpowiedzi nierozstrzygującej („trudno powiedzieć”) – 26,8%. Można to interpretować dwojako. Co czwarty bierny zawodowo nie jest pewien, czy z posiadanymi umiejętnościami i kwalifikacjami sprosta wymaganiom obecnego rynku pracy lub nie wie, czego te wymagania dotyczą. Biorąc pod uwagę fakt, że połowa biernych zawodowo nie poszukuje aktywnie informacji na temat sytuacji na rynku pracy, prawdopodobnym jest, że osoby te nie wiedzą, jakie kwalifikacje są obecnie pożądane przez pracodawców.

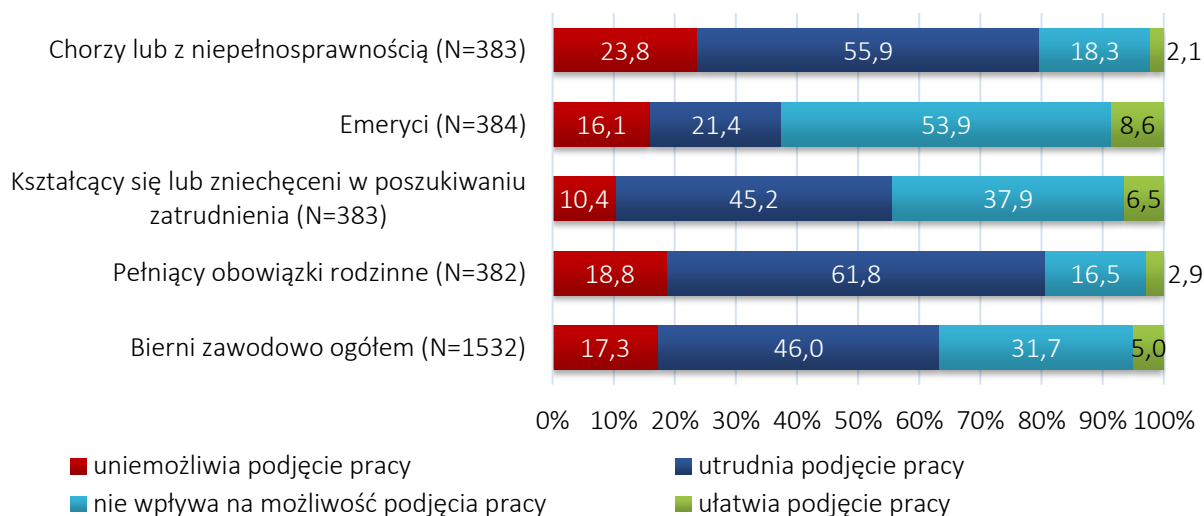
Wykres 47. Opinia czy posiadane kwalifikacje zawodowe pozwalają na powrót na rynek pracy a grupa bierności zawodowej (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Duże znaczenie dla oceny własnej atrakcyjności zawodowej mają przekonania, które bierni zawodowo mają na swój temat oraz na temat rynku pracy. 17,3% ankietowanych zadeklarowało, że ich sytuacja życiowa uniemożliwia im podjęcie pracy. Nieco lżejsze przekonanie – moja sytuacja życiowa utrudnia mi podjęcie pracy, wyraziło aż 46,0% respondentów. Na tle ogółu badanych zdecydowanie wyróżniają się osoby biernie zawodowo z powodu złego stanu zdrowia lub niepełnosprawności oraz osoby pełniące obowiązki rodzinne. Około 80% przedstawicieli tych grup postrzega swoją sytuację życiową jako istotną przeszkodę w podjęciu aktywności zawodowej.

Wykres 48. Ocena wpływu własnej sytuacji życiowej na możliwość podjęcia pracy a grupa bierności zawodowej (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Warto zauważyć, że mówimy o odczuciach respondentów. Postrzegane przez nich przeszkody mogą mieć charakter zarówno obiektywny (np. niepełnosprawność ograniczająca mobilność; konieczność opieki nad rodzicami w podeszłym wieku), jak i subiektywny (np. przekonanie o tym, że pogodzenie obowiązków domowych i zawodowych nie jest możliwe).

Przedstawiciele instytucji pomocy społecznej, którzy wzięli udział w wywiadach pogłębionych wskazywali, że sytuację każdej osoby zgłaszającej się jako potrzebująca wsparcia należy rozpatrywać indywidualnie i nie bazować wyłącznie na deklaracjach tych osób.

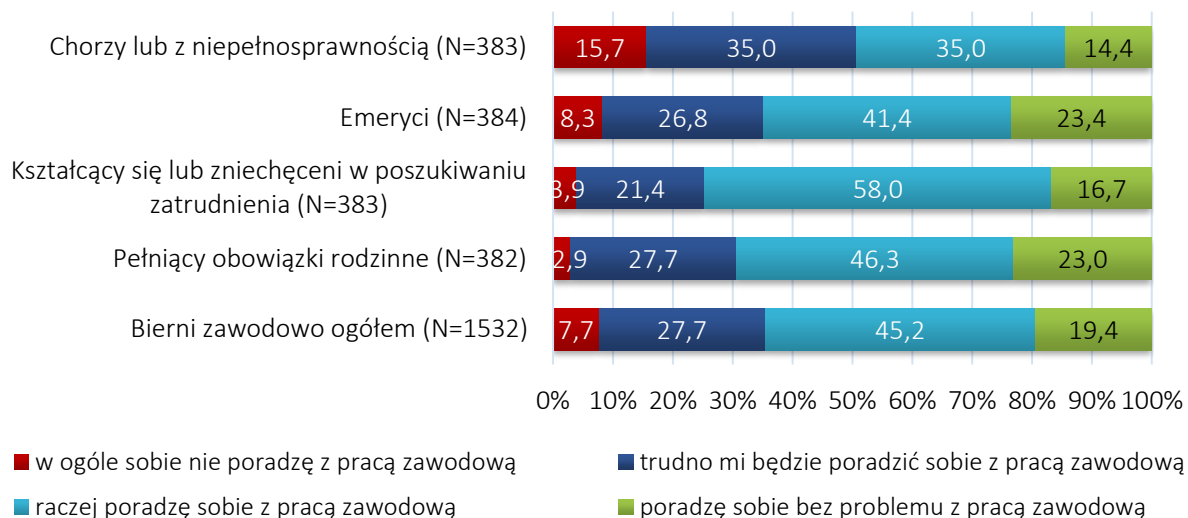
Najczęściej są to tak zwane gospodynie domowe, które do pracy nie idą i korzystają ze świadczeń. Ale ich sytuacja wygląda w ten sposób, że mogłyby iść do pracy, (...). W zeszłym miesiącu rozmawiałam z panią, która ma trójkę dzieci. Najmłodsze 11, później 15 i 17 lat. Ta pani jest oburzona sugestią tego, że miałaby iść do pracy, bo przecież jej dzieci się nie będą z kluczem na szyi chować.

IDI\_2\_OPS\_10\_07

Negatywna ocena swojej sytuacji życiowej może mieć źródło wewnętrzne ("moje cechy/mój stan zdrowia/mój wiek uniemożliwiają mi pracę") lub zewnętrzne ("moje obowiązki wobec innych osób"). Wewnątrz ulokowanie tego źródła może rzutować na ocenę swojej zdolności do podjęcia pracy. 15,7% osób biernych zawodowo z powodu złego stanu zdrowia lub niepełnosprawności uważa, że nie byłoby w stanie poradzić sobie z pracą zawodową, a kolejne 35,0% tej grupy wskazało, że radzenie sobie z pracą byłoby dla nich trudne.

Przytoczone wartości istotnie przewyższają dane dotyczące ogółu osób biernych zawodowo. Zwątpienie w możliwość poradzenia sobie z pracą zawodową wyraziło łącznie 35,4% ankietowanych. W przypadku osób chorych i z niepełnosprawnościami było to łącznie 50,7%.

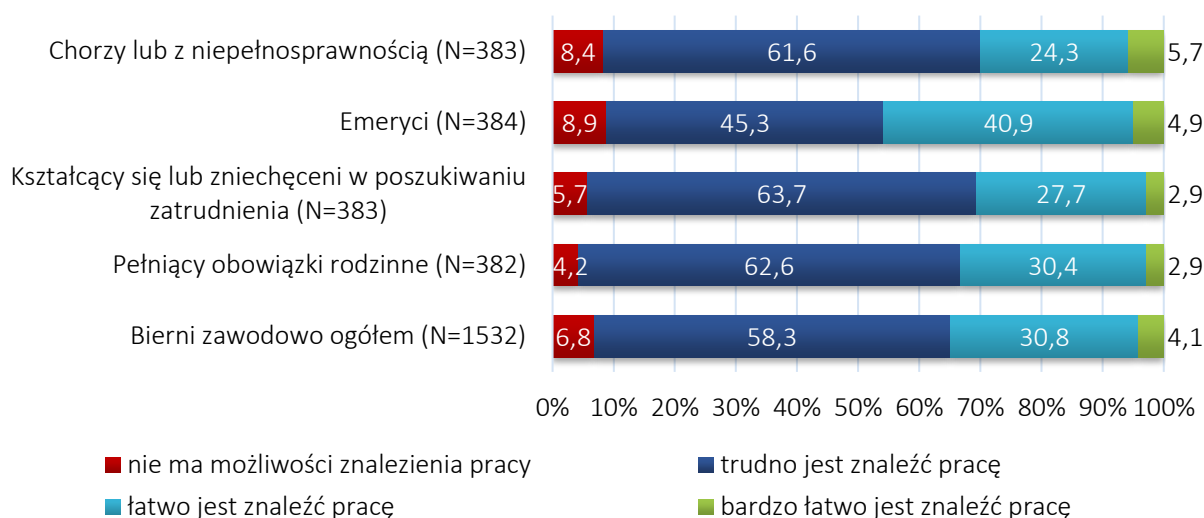
Wykres 49. Przekonania biernych zawodowo na temat swojej zdolności do pracy (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Przekonania biernych zawodowo na temat obecnej sytuacji na rynku pracy mówią nam o ich ocenie zewnętrznych czynników sukcesu zawodowego. 6,8% osób uważa, że w obecnych warunkach nie ma możliwości znalezienia zatrudnienia. Ponad połowa badanych (58,3%) jest zdania, że znalezienie pracy jest trudne. Przeciwnie (pozytywne) przekonania w badanym zakresie wyraziło łącznie 34,9% ankietowanych biernych zawodowo. Odpowiedzi wszystkich badanych grup są do siebie zbliżone. Jedynie opinie biernych zawodowo z powodu emerytury nieco odbiegają od przekonań pozostałych respondentów. Grupa ta ma nieco bardziej pozytywny obraz obecnej sytuacji na rynku pracy – łącznie 45,8% z nich uważa, że znalezienie pracy jest łatwe.

Wykres 50. Przekonania biernych zawodowo na temat obecnej sytuacji na rynku pracy (%)



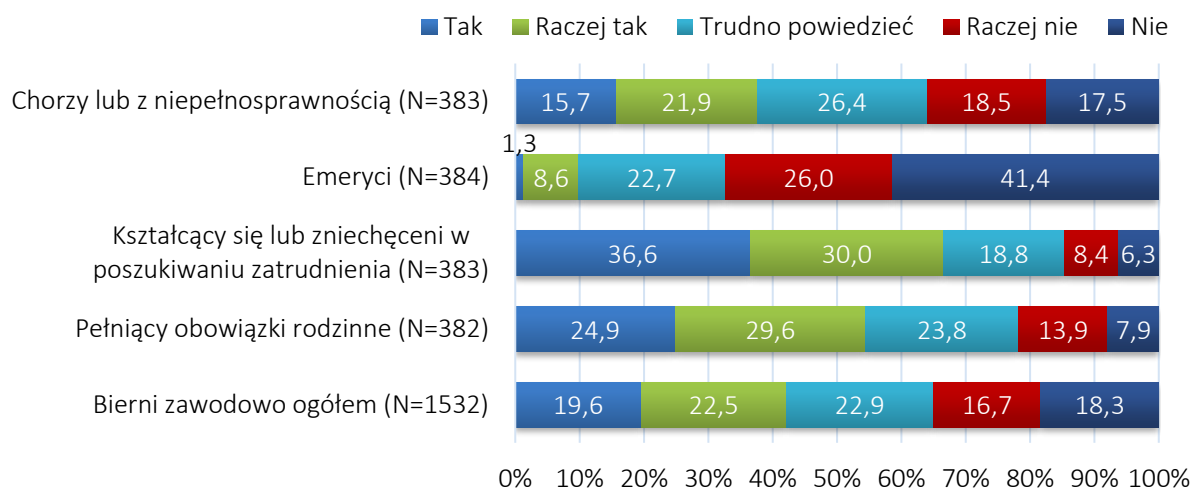
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

#### 6.2.7. Elastyczność i gotowość do zmiany, podnoszenia lub aktualizacji kwalifikacji zawodowych

Kompetencją pracowników szczególnie oczekiwaną przez pracodawców jest chęć i gotowość do uzupełniania i podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. Rynek pracy dynamicznie zmienia się i posiadana przez pracowników wiedza wymaga aktualizacji. Nowe narzędzia pracy wymuszają zdobywanie owych umiejętności.

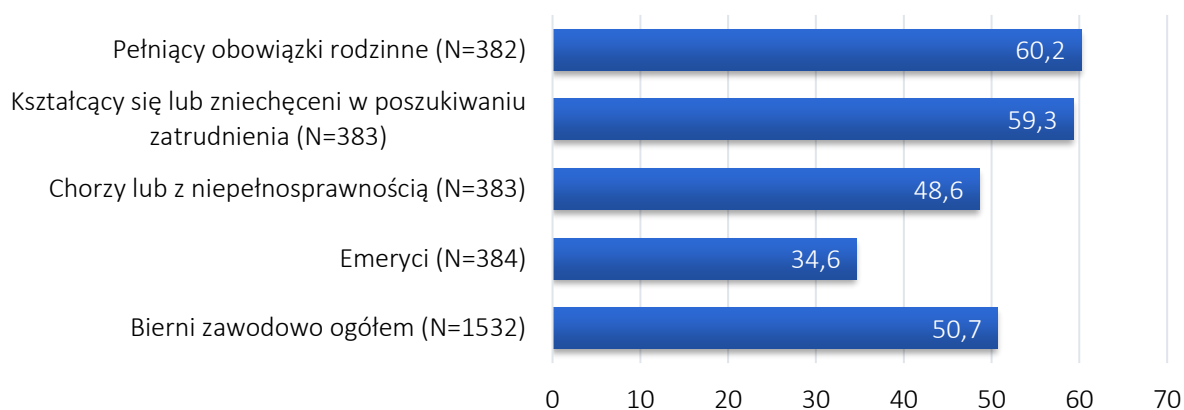
Na poziomie deklaracyjnym do nabywania, zmiany, uzupełnienia lub podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych gotowych jest 42,1% osób biernych zawodowo. Brak takiej gotowości zadeklarowało 35,0% ankietowanych.

Wykres 51. Chęć nabycia/zmiany/uzupełnienia/podniesienia kwalifikacji zawodowych a grupa bierności zawodowej a grupa bierności zawodowej (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Wykres 52. Odsetek biernych zawodowo, którzy kiedykolwiek rozważali udział w formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Co drugi ankietowany bierny zawodowo na jakimś etapie swojego życia rozważył udział w formach podnoszenia kwalifikacji (np. szkoleniach, kursach – w PUP, w projektach, studiach podyplomowych). Najczęściej takie zainteresowanie wyrażały osoby niepracujące z powodu pełnienia obowiązków rodzinnych oraz osoby młode, obecnie uczące się lub odczuwające zniechęcenie w poszukiwaniu zatrudnienia (po około 60% wskazań).

Z kolei większość (64,4%) biernych zawodowo z powodu emerytury nigdy nie rozważała możliwości udziału w różnych formach podnoszenia swoich kwalifikacji. Przyczyną tego jest w znacznej mierze fakt, że osoby te nie planują już powrotu na rynek pracy i zdobywanie kwalifikacji zawodowych nie jest im potrzebne. Dla osób, które zrezygnowały z aktywności

zawodowej na rzecz pełnienia obowiązków rodzinnych znaczącą barierą udziału w kursach i szkoleniach jest brak wolnego czasu.

Istotnym czynnikiem zniechęcającym do podnoszenia swoich kwalifikacji – w opinii ogółu badanych, jest czynnik finansowy. W badaniu zostało to wyrażone poprzez wysoką liczbę wskazań dwóch przyczyn: „Nie stać mnie na pokrycie kosztów (pełnych lub częściowych) kursu, szkolenia, studiów” (ogółem 22,8%) oraz „Nie ma dostępnych bezpłatnych szkoleń, które mnie interesują” (ogółem 20,6%).

Tabela 23. Czynniki zniechęcające do podnoszenia kwalifikacji, a grupa bierności zawodowej (%)

Czynniki zniechęcające do podnoszenia kwalifikacji	Chorzy lub z niepełnosprawnością N=383	Emeryci N=384	Kształcący się lub zniechęceni w poszukiwaniu zatrudnienia N=383	Pełniący obowiązki rodzinne N=382
Nie stać mnie na pokrycie kosztów (pełnych lub częściowych) kursu, szkolenia, studiów	22,7	12,8	20,9	34,8
Nie ma dostępnych bezpłatnych szkoleń które mnie interesują	24,0	12,2	21,1	25,1
Wymaga to za dużego poświęcenia czasu	20,4	6,8	14,6	29,8
Jestem już w trakcie nauki	6,3	0,8	48,3	4,7
Nie chce się uczyć, bo i tak nie chcę pracować	6,3	38,0	4,2	3,4
Nie mogę zorganizować sobie czasu i obowiązków, by uczestniczyć w edukacji (obowiązki rodzinne)	7,0	3,9	6,8	33,5
Dodatkowa edukacja nie pomoże znaleźć mi pracy	9,4	8,1	4,4	4,5
Nie mam możliwości dojazdu	9,4	2,6	3,1	7,3
Oferowano mi szkolenia, które mi nie odpowiadały pod względem treści	8,1	1,6	4,7	5,0
Szkolenia, nauka są dla mnie zbyt trudne	7,0	4,2	2,1	1,3
Oferowano mi szkolenia, które mi nie odpowiadały pod względem godzin	2,6	1,6	5,0	4,7
Nie mogę uczestniczyć w szkoleniach online	4,7	2,6	2,1	2,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Ponad połowa (57,0%) osób, które rozważyły udział w formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych, faktycznie z takich usług skorzystała. Ta tle ogółu biernych zawodowo wyróżniają się pod tym względem dwie grupy:

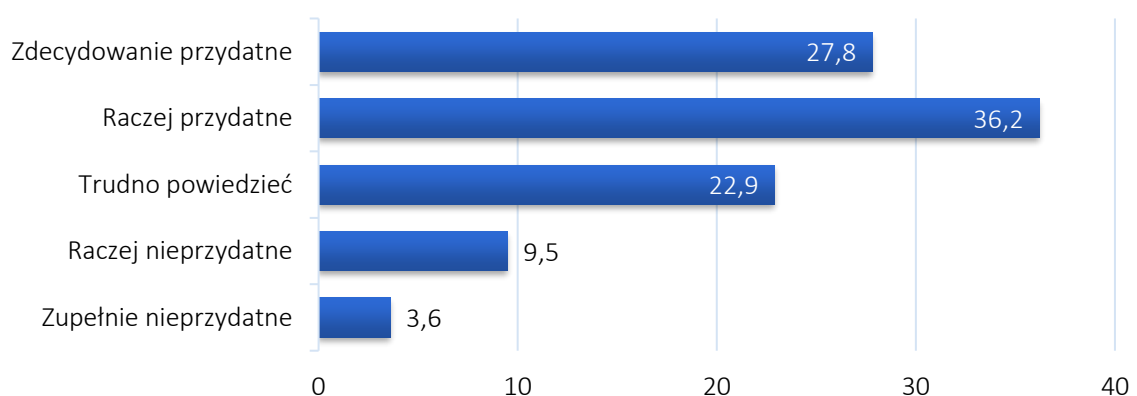
- bierni zawodowo z powodu emerytury – w formach podnoszenia kwalifikacji wzięło udział 73,7% osób, które się nimi interesowały,



- bierni zawodowo w wieku do 30 lat, którzy nie pracują z powodu nauki lub zniechęcenia w poszukiwaniu zatrudnienia – w formach podnoszenia kwalifikacji uczestniczyło 44,1% osób, które się nimi interesowały.

Osoby, które skorzystały z różnych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych poproszono, by oceniły ich przydatność w znalezieniu atrakcyjnej pracy. Łącznie 64% uczestników oceniło tę przydatność pozytywnie. Przeciwnego zdania było w sumie 13,1% osób, które skorzystały z form podnoszenia kwalifikacji zawodowych. W badanym zakresie nie wykazano istotnych statystycznie różnic pomiędzy poszczególnymi grupami biernych zawodowo.

Wykres 53. Ocena przydatności form podnoszenia kwalifikacji zawodowych (%)\*



\*100% stanowią osoby bierne zawodowo, które wzięły udział w formach podnoszenia kwalifikacji (N=422)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

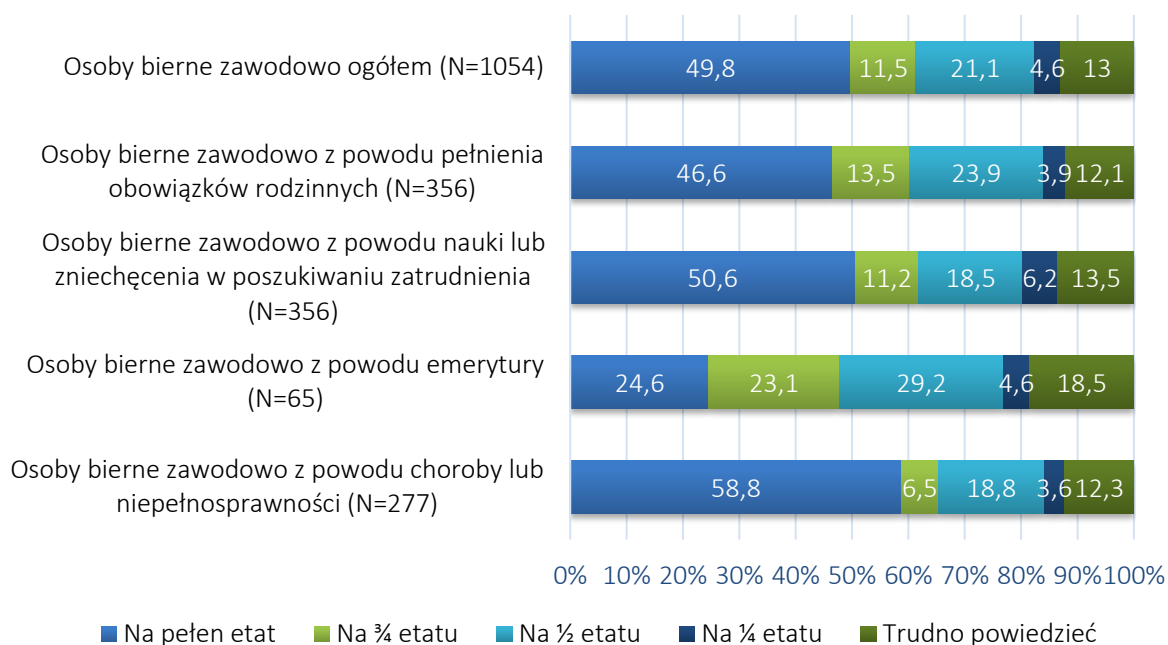
### 6.3. Preferencje względem zatrudnienia

#### 6.3.1. Preferencje związane z wymiarem czasu pracy

Co druga uczestnicząca w badaniu ankietowym osoba bierna zawodowo (49,8%) mogłaby aktualnie podjąć pracę na pełen etat. Co istotne, odsetek osób skłonnych podjąć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy był silnie zróżnicowany w poszczególnych grupach osób biernych zawodowo. Na pracę na pełen etat gotowych było niemal 59% biernych zawodowo z powodu choroby lub niepełnosprawności (był to najwyższy odsetek wśród wszystkich grup), ok. 51% biernych zawodowo z powodu nauki lub zniechęcenia w poszukiwaniu zatrudnienia oraz 47% biernych zawodowo z powodu pełnienia obowiązków rodzinnych. W przypadku osób biernych zawodowo z powodu emerytury odsetek osób mogących aktualnie podjąć zatrudnienie na pełen etat kształtował się na znacznie niższym poziomie i wynosił ok. 25%. W tej grupie biernych zawodowo wyższe niż w pozostałych kategoriach okazały się natomiast odsetki zainteresowanych pracą na ½ etatu (29%) czy ¾ etatu (23%). W innych grupach osób

biernych zawodowo na możliwość podjęcia zatrudnienia na ½ czy ¾ etatu wskazywano znacznie rzadziej.

Wykres 54. Preferowany maksymalny wymiar czasu pracy przy podjęciu zatrudnienia aktualnie ogółem oraz w poszczególnych grupach bierności zawodowej (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

### 6.3.2. Preferencje względem rodzaju umowy

Odpowiedzi uczestników badania na temat preferowanej formy zatrudnienia potwierdzają tendencje charakterystyczne dla całego polskiego społeczeństwa – największym zainteresowaniem potencjalnych pracowników cieszy się umowa o pracę. Wśród ankietowanych osób biernych zawodowo aż 81% chciałoby otrzymać właśnie umowę o pracę i uzyskać zatrudnienie na etacie. Co ciekawe, w grupach osób biernych zawodowo z powodu pełnienia obowiązków rodzinnych, choroby lub niepełnosprawności oraz kontynuowania nauki lub zniechęcenia w poszukiwaniu zatrudnienia odsetek osób preferujących zatrudnienie na podstawie umowy o pracę kształtował się na poziomie ponad 80%, podczas gdy w przypadku osób biernych zawodowo z powodu emerytury wynosił zaledwie 57%. Najprawdopodobniej wynika to z faktu, że osoby na emeryturze nie potrzebują już w tak dużym stopniu przywilejów wynikających z pracy na etacie (np. naliczanie lat pracy, okresów składkowych, itp.), są też bardziej skłonne niż przedstawiciele innych grup biernych zawodowo podjąć pracę na podstawie umowy zlecenia lub o dzieło (aż 54%) czy w ogóle bez żadnej umowy (11%).

Warto zwrócić uwagę również na odpowiedzi respondentów z grupy osób biernych zawodowo z powodu nauki lub zniechęcenia w poszukiwaniu zatrudnienia – 22% z nich akceptowało możliwość podjęcia zatrudnienia na zasadzie prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej, a 21% zgodziłoby się na staż lub praktykę. W pozostałych grupach osób biernych zawodowo odsetki respondentów zainteresowanych założeniem własnej działalności gospodarczej czy podjęciem stażu/praktyki kształtowały się na znacznie niższych poziomach.

Tabela 24. Preferowana forma zatrudnienia a powód obecnej bierności zawodowej (%)

Preferowana forma zatrudnienia	Chorzy lub z niepełnosprawnością N=277	Emeryci N=65	Kształcący się lub zniechęceni w poszukiwaniu zatrudnienia N=356	Pełniący obowiązki rodzinne N=356	Bierni zawodowo ogółem N=1 054
Na umowę o pracę (etat)	83,8%	56,9%	80,1%	84,3%	81%
Na umowę zlecenie lub o dzieło	25,6%	53,8%	38,8%	26,1%	32%
Na zasadzie prowadzenie jednoosobowej działalności gospodarczej	9%	9,2%	22,2%	12,1%	14,5%
Staż, praktyka	9%	3,1%	21,3%	14%	14,5%
Bez żadnej umowy	5,8%	10,8%	5,3%	6,5%	6,2%
Trudno powiedzieć	9,7%	15,4%	5,6%	6,7%	7,7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

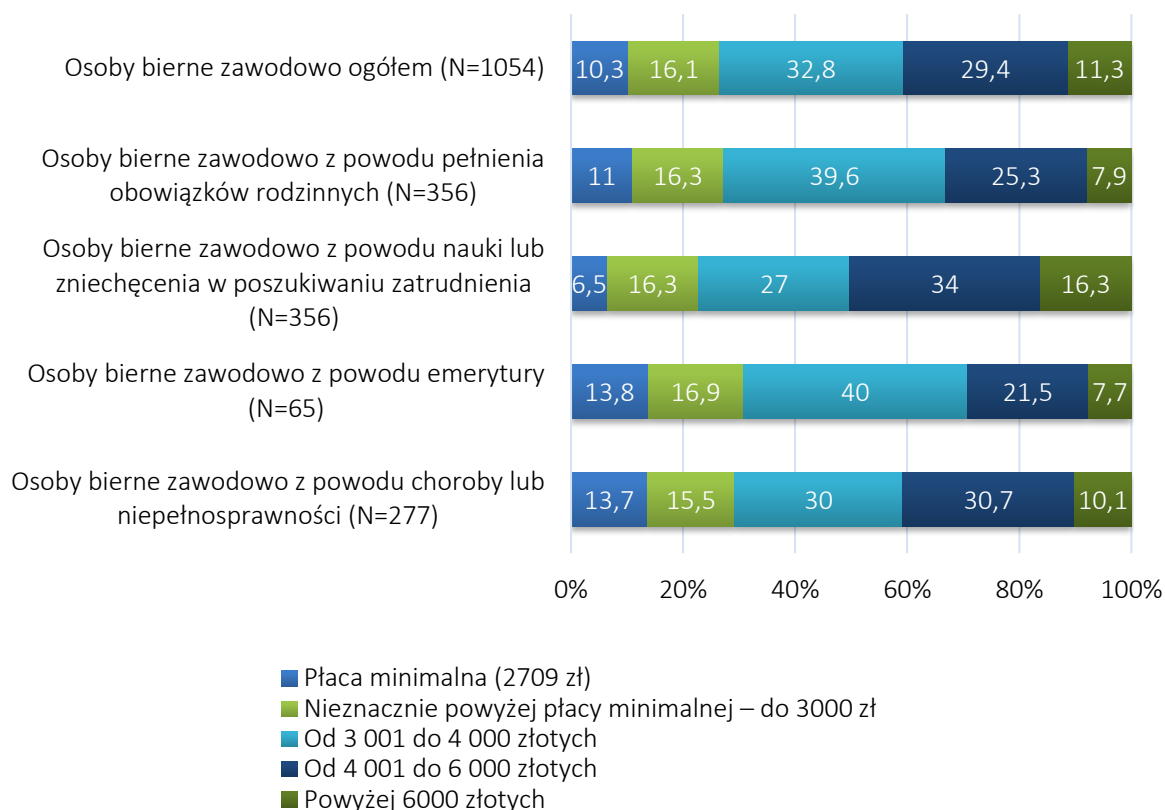
### 6.3.3. Preferencje względem wysokości wynagrodzenia

Uczestnicy badania CATI cechowali się bardzo zróżnicowanym poziomem akceptowalnego wynagrodzenia za pracę w wymiarze pełnego etatu netto miesięcznie. Co dziesiąta osoba (10,3%) podjęłaby pracę za płacę minimalną, a 16% za niewiele więcej – do 3 000 zł. Co trzeci ankietowany bierny zawodowo (33%) przyjąłby wynagrodzenie na poziomie od 3 001 do 4 000 zł, a niemal 30% – wynagrodzenie w przedziale od 4 001 do 6 000 zł. Co dziewiąta osoba bierna zawodowo za pracę na pełen etat chciałaby uzyskać wynagrodzenie powyżej 6 000 zł netto miesięcznie.

W poszczególnych grupach wyróżnionych ze względu na powód bierności zawodowej oczekiwania dotyczące poziomu wynagrodzenia za pracę na pełen etat także były zróżnicowane. Najczęściej satysfakcjonujące były zarobki w przedziale od 3 001 zł do 4 000 zł netto (zgodziłoby się na nie 40% osób biernych zawodowo z powodu emerytury czy pełnienia obowiązków rodzinnych) oraz wynagrodzenie od 4 001 do 6 000 zł netto (takiego poziomu zarobków oczekiwało 34% osób biernych zawodowo z powodu nauki lub zniechęcenia w poszukiwaniu pracy). W tej kategorii biernych zawodowo najwyższy był również odsetek badanych oczekujących miesięcznego wynagrodzenia przekraczającego kwotę 6 000 zł netto

(16,3%) – w pozostałych grupach biernych zawodowo było to od 8% do 10%. Z kolei na najniższe zarobki, na poziomie płacy minimalnej, relatywnie najczęściej zgadzali się bierni zawodowo z powodu emerytury (13,8%) oraz choroby lub niepełnosprawności (13,7%). W przypadku osób biernych zawodowo z powodu nauki lub zniechęcenia w poszukiwaniu zatrudnienia praca za minimalną krajową satysfakcjonowałaby tylko 6,5% ankietowanych.

Wykres 55. Oczekiwana wielkość wynagrodzenia za pracę w wymiarze pełnego etatu netto miesięcznie ogółem oraz w poszczególnych grupach bierności zawodowej (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

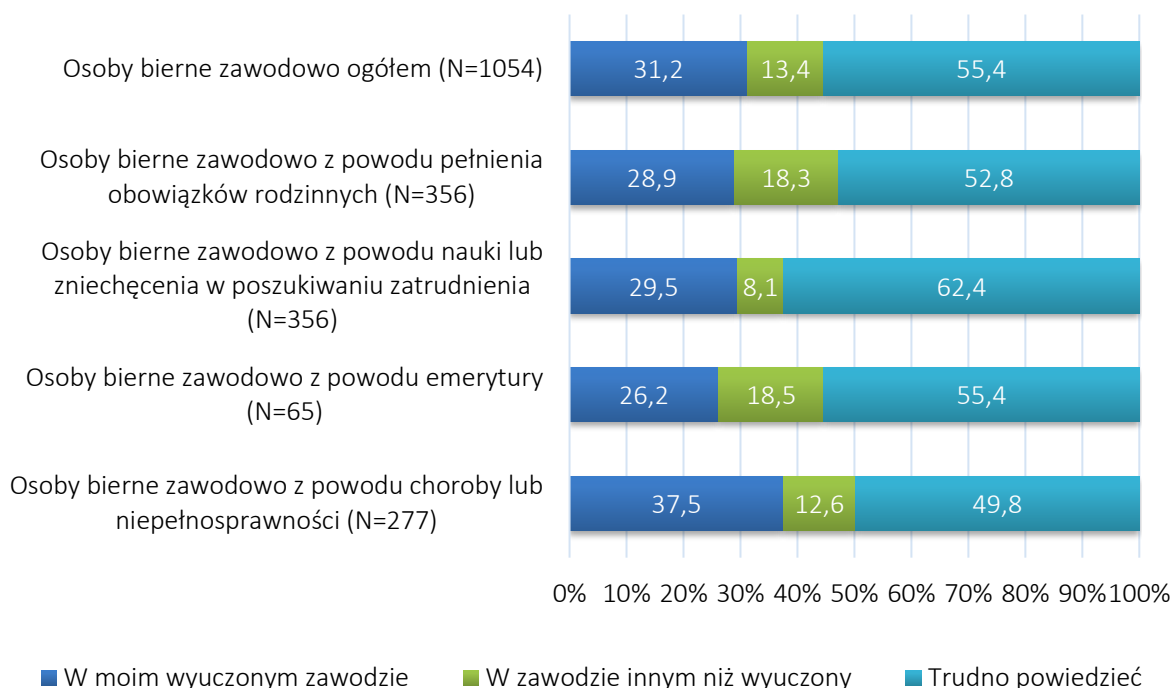
#### 6.3.4. Preferencje względem zawodu/stanowiska

Preferencje uczestników badania ankietowego, osób biernych zawodowo, odnośnie zawodu, w jakim mogliby podjąć pracę, są zróżnicowane. Tylko 31,2% respondentów widziałyby możliwość zatrudnienia się w swoim wyuczonym zawodzie, przy czym najczęściej o możliwości pracy w swoim wyuczonym zawodzie mówili bierni zawodowo z powodu choroby lub niepełnosprawności (37,5%), a najrzadziej bierni zawodowo z powodu emerytury (26,2%).

Na możliwość podjęcia zatrudnienia w zawodzie innym niż wyuczony wskazywało natomiast 13,4% ogółu biernych zawodowo, ale odsetek ten w poszczególnych grupach był silnie zróżnicowany i wahał się od 8,1% (bierni zawodowo z powodu nauki lub zniechęcenia w poszukiwaniu zatrudnienia) do 18,5% (bierni zawodowo z powodu emerytury).

Charakterystyczne jest, że ponad połowa badanych (55,4%) zapytana o to, w jakim zawodzie widzi możliwość zatrudnienia się, wybrała odpowiedź trudno powiedzieć. W przypadku biernych zawodowo z powodu nauki lub zniechęcenia w poszukiwaniu zatrudnienia odsetek wskazań na tę odpowiedź wzrastał do 62,4%. Może to oznaczać, że osoby bierne zawodowo zdają sobie sprawę z rozdziewięku między posiadany, wyuczony zawodem a potrzebami rynku pracy lub też nie do końca orientują się, na jakie zawody jest obecnie zapotrzebowanie na rynku pracy. Jednocześnie osoby te mogą być bardziej skłonne do podjęcia zatrudnienia wymagającego przekwalifikowania się czy nabycia innych umiejętności zawodowych niż już posiadane.

Wykres 56. Możliwość zatrudnienia się w zawodzie wyuczonym lub innym ogółem oraz w poszczególnych grupach bierności zawodowej (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Osoby bierne zawodowo, które widziały możliwość zatrudnienia się w swoim wyuczonym zawodzie, najczęściej wskazywały na możliwość pracy jako nauczyciel, a także ekonomista, księgowy/a oraz sprzedawca czy kasjer. Po kilku respondentów chciałoby podjąć pracę w swoim zawodzie takim jak: elektryk, kucharz, informatyk, lekarz, pedagog, pracownik administracyjny, pracownik biurowy, fryzjer, prawnik czy kierowca. Inne zawody, w których respondenci widzieli możliwość uzyskania zatrudnienia, wskazywane były przez mniej niż 5 badanych.

Tabela 25. Możliwość zatrudnienia się w zawodzie wyuczonym – jakim?\*( N=329)

Praca w moim wyuczonym zawodzie	Liczba wskazań	% wskazań
Nauczyciel	26	7,9
Ekonomista	15	4,6
Księgowy/a	15	4,6
Sprzedawca, kasjer/sprzedawca	15	4,6
Elektryk	10	3,0
Kucharz	9	2,7
Informatyk	8	2,4
Lekarz	8	2,4
Pedagog	8	2,4
Administracja, administracja i zarządzanie	7	2,1
Pracownik biurowy	7	2,1
Fryzjer	6	1,8
Prawnik	6	1,8
Kierowca	5	1,5

\* w tabeli przedstawiono zawody wskazane przez min. 5 respondentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Z kolei osoby bierne zawodowo, które widziały możliwość zatrudnienia się w zawodzie innym niż wyuczony, zdecydowanie najczęściej dostrzegały możliwość znalezienia pracy w obszarze handlu, jako sprzedawca, kasjer czy doradca klienta. Potencjalną pracę można znaleźć również w zawodach związanych ze sferą administracji biurowej czy gastronomią (jako kucharz/ka, kelner/ka czy barman/ka). Warto zauważyć, że część osób biernych zawodowo nie potrafiła wskazać zawodu, w którym widzieli możliwość zatrudnienia się, a niektórzy podjęliby każdą pracę, niezależnie od zawodu, która pozwoliłaby osiągać odpowiednie dochody czy dawałaby satysfakcję.

Tabela 26. Możliwość zatrudnienia się w zawodzie innym niż wyuczony – jakim? (N=141)

Praca w zawodzie innym niż wyuczony	Liczba wskazań	% wskazań
Sprzedawca, kasjer, doradca klienta, handel	27	19,1
Administracja biurowa	12	8,5
Gastronomia, kucharz/ka, kelner/ka, barmanka	11	7,8
Nie wiem	10	7,1
Każdy, jakikolwiek, obojętnie	7	5,0
Opiekunka	6	4,3
Pracownik produkcji	6	4,3
Branża budowlana i wykończeniowa	4	2,8
Magazynier	4	2,8
Praca zdalna	4	2,8
IT	3	2,1
Kierowca	3	2,1

Praca w zawodzie innym niż wyuczony	Liczba wskazań	% wskazań
Nauczyciel, pomoc nauczyciela, praca w szkole	3	2,1
Ochrona	3	2,1
Pośrednik w obrocie nieruchomościami	3	2,1
Pracownik fizyczny	3	2,1

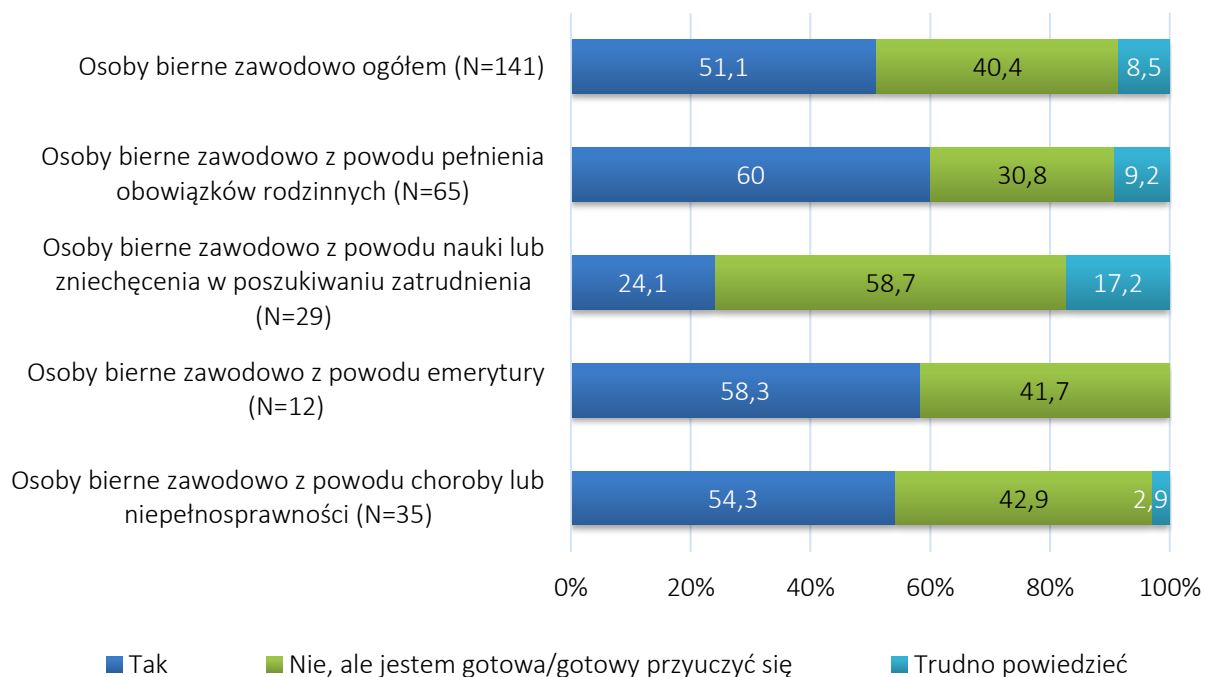
\* w tabeli przedstawiono zawody wskazane przez min. 3 respondentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Wśród osób biernych zawodowo deklarujących możliwość podjęcia zatrudnienia w zawodzie innym niż wyuczony ponad połowa (51,1%) posiada kwalifikacje czy przygotowanie, które umożliwią pracę w tym właśnie zawodzie. W przypadku osób biernych zawodowo z powodu pełnienia obowiązków rodzinnych o posiadaniu kwalifikacji do pracy w zawodzie innym niż wyuczony mówiło aż 60% respondentów, niewiele mniej wśród osób biernych zawodowo z powodu emerytury (58,3%) czy choroby lub niepełnosprawności (54,3%).

Na tle innych grup biernych zawodowo wyróżniała się kategoria osób uczących się lub zniechęconych w poszukiwaniu zatrudnienia – wśród nich tylko 24% badanych potwierdziło posiadanie kwalifikacji i przygotowania umożliwiającego pracę w zawodzie innym niż wyuczony. Natomiast aż 59% biernych zawodowo z powodu nauki lub zniechęcenia, którzy dostrzegali możliwość podjęcia pracy w zawodzie innym niż wyuczony, deklarowało gotowość przyuczenia się do pracy. Można przyjąć, że osoby bierne zawodowo z powodu nauki lub zniechęcenia do poszukiwania zatrudnienia, przeważnie są na początku swojej ścieżki zawodowej, charakteryzuje je większa elastyczność w zakresie zmiany zawodu oraz chęć przyuczenia się do wykonywania pracy w zawodzie, w którym znajdą zatrudnienie (a niekoniecznie tym, w którym uzyskali wykształcenie).

Wykres 57. Posiadanie kwalifikacji umożliwiających pracę w zawodzie innym niż wyuczony ogółem oraz w poszczególnych grupach bierności zawodowej (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

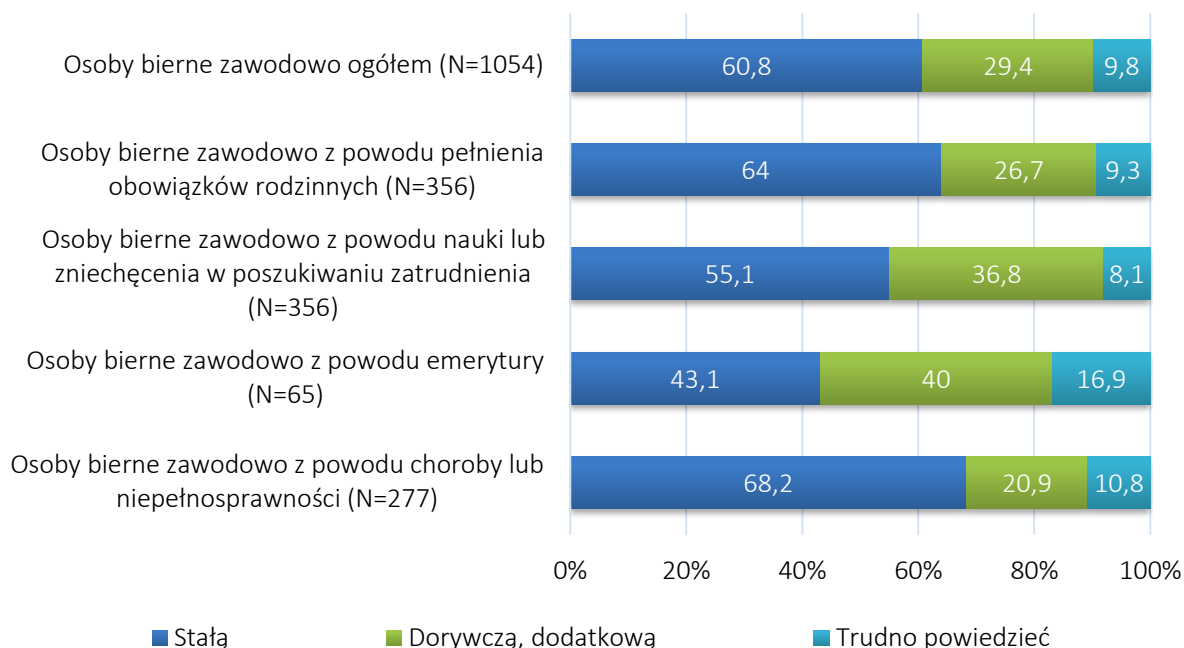
### 6.3.5. Preferencje względem charakteru pracy

Preferencje większości uczestniczących w badaniu osób biernych zawodowo odnośnie charakteru pracy wskazują, iż większe jest zainteresowanie pracą stałą (60,8%) niż dorywczą czy dodatkową (29,4%).

W poszczególnych grupach biernych zawodowo można jednak obserwować pewne zróżnicowanie preferencji dotyczących formy pracy. Na zainteresowanie pracą stałą najczęściej wskazywali bierni zawodowo z powodu choroby lub niepełnosprawności (68,2%) oraz z powodu pełnienia obowiązków rodzinnych (64%). Z kolei osoby bierne zawodowo z powodu emerytury częściej niż przedstawiciele pozostałych grup deklarowali zainteresowanie pracą dorywczą i dodatkową (40%). Różnice te wynikają zapewne z odmiennych sytuacji życiowych uczestników badania – osoby będące już na emeryturze częściej myślą o pracy zawodowej jako czymś dodatkowym czy widzą w niej sposób podwyższenia swojego budżetu domowego w zależności od bieżących potrzeb. W pozostałych grupach osób biernych zawodowo potencjalna praca zawodowa ma zapewne być częściej pracą stałą, realnie podwyższającą standard życia.



Wykres 58. Preferowana forma pracy: stała lub dorywcza ogółem oraz w poszczególnych grupach bierności zawodowej (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

#### 6.3.6. Oczekiwane wsparcie ze strony instytucji publicznych w ramach poszukiwania i podjęcia zatrudnienia

Osoby bierne zawodowo w procesie poszukiwania zatrudnienia mogą potrzebować różnego rodzaju pomocy i wsparcia ze strony instytucji publicznych. Celem poznania oczekiwań osób biernych zawodowo w tym obszarze respondenci zostali poproszeni o wskazanie, jakie działania instytucji publicznych pomogłyby im podjąć pracę. Pytanie to zostało zadane wyłącznie osobom, które deklarowały, że biorą pod uwagę podjęcie pracy. Wśród wielu propozycji działań jako te przydatne i pożądane (odpowiedzi zdecydowanie tak i raczej tak) najczęściej wskazywano: przeszkolenia pod konkretne, czekające na mnie miejsce pracy (łącznie 66% wskazań), aktualizację wiedzy i umiejętności (60%) oraz rozeznanie możliwości znalezienia pracy na rynku (59%). Ponad połowa badanych oczekiwałaby pomocy również w takich obszarach jak: znalezienie ofert pracy (53,8%), rozpoznanie własnych predyspozycji zawodowych (53,5%) oraz rozeznanie możliwości skorzystania z instrumentów pomocowych, np. dotacje, staże (51,7%).

Analizując odpowiedzi respondentów w zakresie oczekiwanej pomocy lub wsparcia umożliwiających podjęcie pracy w zależności od powodu bierności zawodowej trudno wskazać konkretne tendencje – oczekiwania ankietowanych najczęściej związane były z ich osobistymi preferencjami czy odczuwanymi brakami. Znacząca różnica ujawniała się w przypadku pomocy w formie zapewnienia opieki nad dziećmi/innymi osobami zależnymi – co zrozumiałe,

najwięcej wskazań na oczekiwanie właśnie takiego rodzaju wsparcia występowało wśród biernych zawodowo z powodu pełnienia obowiązków rodzinnych (aż 71%).

Wykres 59. Pomoc lub wsparcie potrzebne, aby umożliwić podjęcie pracy (N=1 054, %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Tabela 27. Pomoc lub wsparcie potrzebne, aby umożliwić podjęcie pracy ogółem oraz w poszczególnych grupach bierności zawodowej (suma odpowiedzi zdecydowanie tak oraz raczej tak)

Oczekiwana pomoc lub wsparcie	Chorzy lub z niepełnosprawnością N=277	Emeryci N=65	Kształcący się lub zniechęceni w poszukiwaniu zatrudnienia N=356	Pełniący obowiązki rodzinne N=356	Bierni zawodowo ogółem N=1 054
Aktualizacji wiedzy i umiejętności zawodowych	55,9%	60%	61,5%	61,5%	60%
Wsparcia doradcy zawodowego	48%	46,2%	49,8%	44,9%	47,4%
Przeszkolenia pod konkretne, czekające na mnie miejsce pracy	57,7%	75,3%	67,1%	71%	66,5%
Poszerzenia / zmiany kwalifikacji zawodowych (przekwalifikowania)	46,6%	58,5%	45,5%	54,8%	49,8%
Ułatwień w dojeździe do pracy	46,2%	53,8%	43,6%	49,5%	46,8%
Zapewnienia opieki nad dziećmi/innymi osobami zależnymi	19,5%	23%	25,8%	71,3%	39,4%
Rozpoznania własnych predyspozycji zawodowych (zorientowaniu się, w czym był(a)bym dobry(a) i gdzie mógłbym(mogłabym) pracować)	45,8%	58,5%	52,8%	59,2%	53,5%
Rozeznania możliwości znalezienia pracy na rynku	57%	61,5%	59,5%	60,6%	59,3%
Rozeznania możliwości skorzystania z instrumentów pomocowych (np. dotacje, staże)	49,5%	47,7%	49,7%	56,2%	51,7%
Przygotowania dokumentów aplikacyjnych	43,7%	52,3%	46,9%	50,3%	47,5%
Przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej	43,7%	50,8%	51,1%	50%	48,8%
Znalezienia ofert pracy	51,3%	56,9%	55%	53,9%	53,8%
Udzielenia dotacji na założenie działalności gospodarczej	32,9%	32,4%	37,4%	36,2%	35,5%
Wsparcia już po podjęciu pracy (możliwość porozmawiania, pomoc w radzeniu sobie z problemami w miejscu pracy)	48,3%	44,6%	49,7%	46,4%	47,9%
Innej	13,7%	12,4%	15,4%	18,9%	16%
Niczego nie potrzebuję	31,4%	27,7%	24,5%	26,4%	27,1%

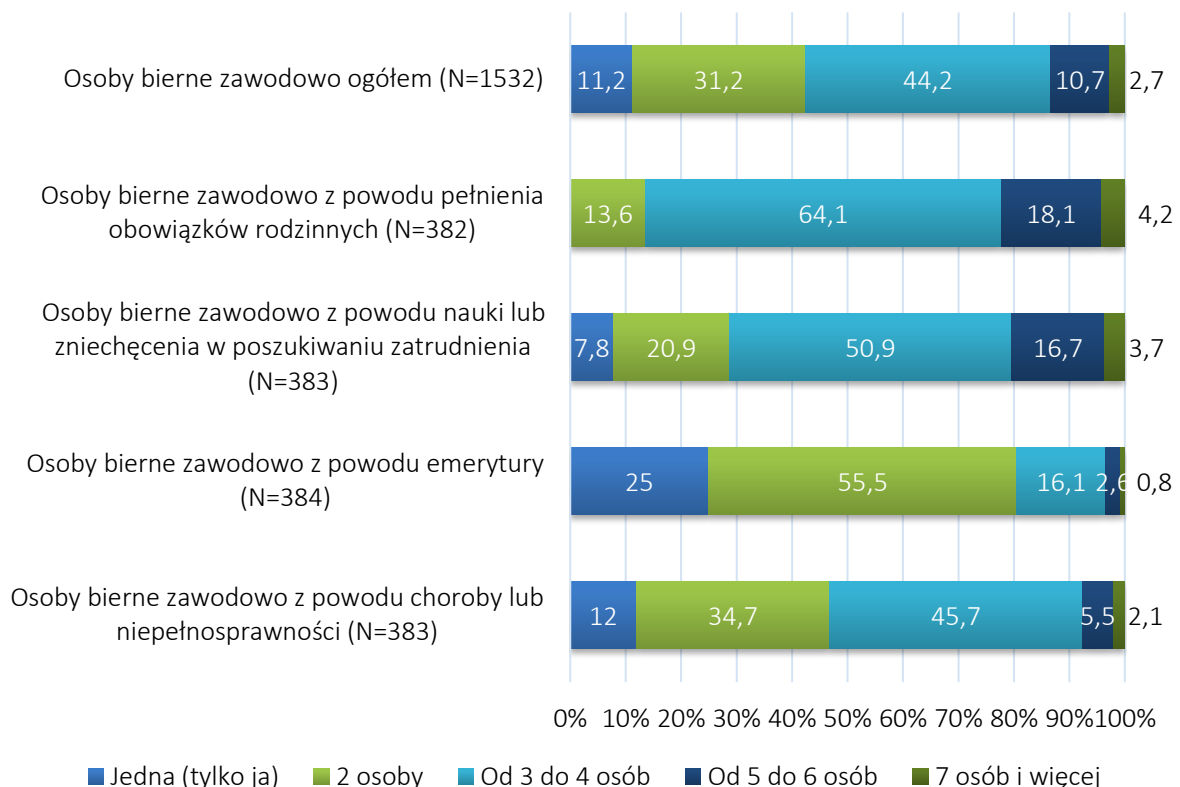
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

## 6.4. Ocena własnej sytuacji ekonomicznej

### 6.4.1. Źródła utrzymania gospodarstwa domowego

Gospodarstwa domowe uczestników badania cechowały się zróżnicowaniem pod względem liczby osób je tworzących. Niemal 45% stanowiły gospodarstwa domowe składające się z 3-4 osób, a ok. 31% to gospodarstwa domowe liczące 2 osoby. Jednoosobowe gospodarstwa domowe tworzyło 11% respondentów (głównie wśród osób biernych zawodowo z powodu emerytury, gdzie jednoosobowe gospodarstwa stanowiły 25% zbiorowości), a gospodarstwa domowe liczniejsze, składające się z przynajmniej 5 osób posiadało ok. 13% badanych. Wśród biernych zawodowo z powodu pełnienia obowiązków rodzinnych aż 64% badanych wskazało na zamieszkiwanie w gospodarstwie domowym liczącym od 3 do 4 osób (tylko 16% w przypadku biernych zawodowo z powodu emerytury), a 22% respondentów w tej grupie tworzyło gospodarstwa domowe składające się z przynajmniej 5 osób (tylko 3,4% wśród biernych zawodowo z powodu emerytury).

Wykres 60. Liczba osób w gospodarstwie domowym ogółem oraz w poszczególnych grupach bierności zawodowej (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

W celu poznania źródeł dochodów gospodarstw domowych, których członkami są osoby biernie zawodowo, respondentów poproszono w wskazanie źródeł utrzymania ich rodzin. Jak można zauważyć na poniższym wykresie, gospodarstwa domowe utrzymują się najczęściej z dochodów osiągniętych z pracy innego członka rodziny (63%). Średnio co trzecia osoba wskazała, iż jej gospodarstwo domowe utrzymuje się z emerytury (30,6%), dla co piątej rodziny źródłem utrzymania jest świadczenie z programu Rodzina 500+ (20,1%), a co siódma korzysta z własnych oszczędności (14,8%). Zasiłki socjalne czy renty wspierają budżety domowe ok. 12-13% badanych biernych zawodowo, zaś inne źródła utrzymania, takie jak dochody z gospodarstwa rolnego, dochody z operacji finansowych, dochody z wynajmu nieruchomości czy zasiłek dla bezrobotnych sporadycznie były wskazywane jako źródła dochodu rodzin osób biernych zawodowo.

Tabela 28. Źródła utrzymania gospodarstwa domowego ogółem oraz w poszczególnych grupach bierności zawodowej (%)

Źródła utrzymania gospodarstwa domowego	Chorzy lub z niepełnosprawnością N=383	Emeryci N=384	Kształcący się lub zniechęceni w poszukiwaniu zatrudnienia N=383	Pełniący obowiązki rodzinne N=382	Bierni zawodowo ogółem N=1532
Dochody z pracy innego członka (innych członków) gospodarstwa domowego	68,7%	22,9%	80,2%	79,8%	62,9%
Renta (moja i/lub innego członka gospodarstwa domowego)	29,8%	7,3%	4,4%	4,7%	11,6%
Emerytura (moja i/lub innego członka gospodarstwa domowego)	13,3%	94,5%	6,3%	7,6%	30,6%
Zasiłki socjalne	19,6%	1,3%	7%	23,3%	12,8%
Świadczenie z Programu Rodzina 500+	11%	1,8%	11,5%	56,3%	20,1%
Zasiłek dla bezrobotnych	2,1%	0,3%	2,1%	3,1%	1,9%
Dochody z gospodarstwa rolnego	1,6%	0,3%	3,9%	4,7%	2,6%
Dochody z wynajmu nieruchomości	3,1%	1%	1,3%	1,8%	1,8%
Dochody z operacji finansowych (giełda, lokaty itp.)	2,1%	3,4%	2,1%	1%	2,2%
Oszczędności	14,4%	7,6%	23%	14,1%	14,8%
Inne	1,3%	1%	2,1%	4,5%	2,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Znaczna część badanych, którzy na pytanie o źródła utrzymania gospodarstwa domowego wybrali odpowiedź inne, nie chciała w ogóle wypowiadać się na temat źródeł dochodów

swojej rodziny. Pozostali wymieniali głównie takie źródła utrzymania jak: alimenty czy utrzymywanie przez rodziców, a także prace dorywcze, stypendia czy zasiłek macierzyński.

Tabela 29. Inne źródła utrzymania gospodarstwa domowego (N=34)

Inne źródła utrzymania	Liczba wskazań	% wskazań
Odmowa odpowiedzi	16	47,1
Alimenty	5	14,7
Utrzymywanie przez rodziców	4	11,8
Prace dorywcze	2	5,9
Stypendium	2	5,9
Zasiłek macierzyński	2	5,9
Dożywianie z GOPS	1	2,9
Hodowla kotów rasowych	1	2,9
Praca chałupnicza	1	2,9
Utrzymywanie przez partnera	1	2,9
Zasiłki z pomocy społecznej (PCPR)	1	2,9

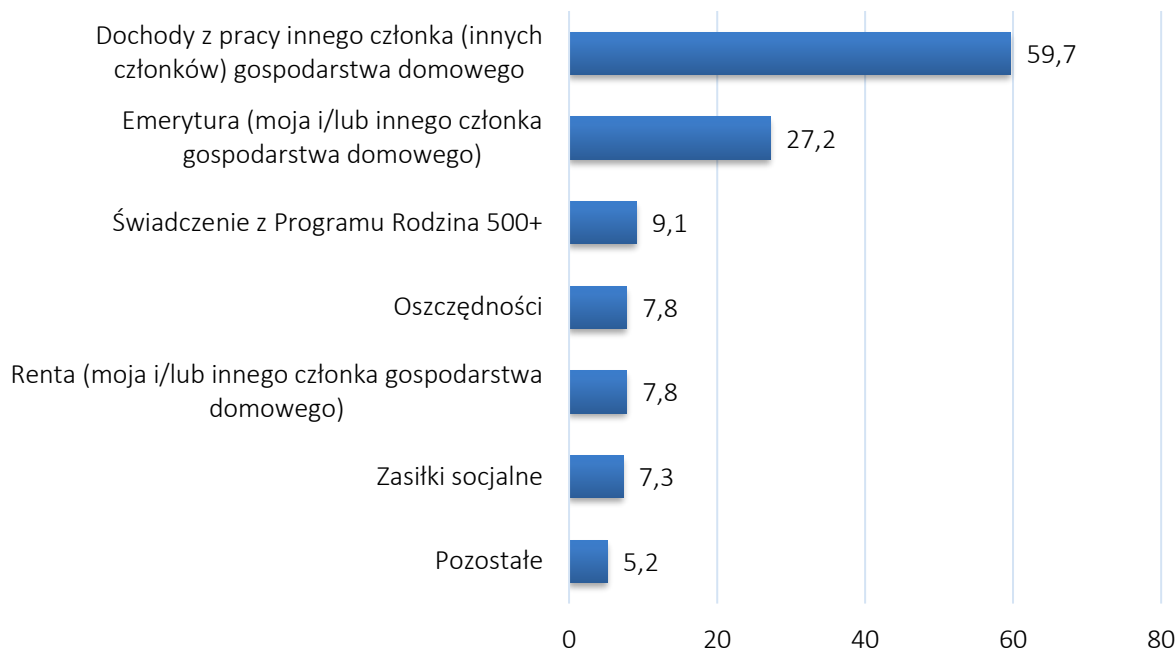
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Rozkład odpowiedzi na pytanie o źródła utrzymania gospodarstwa domowego w dekompozycji ze względu na przyczynę bierności zawodowej pozwala zauważyć pewne różnice między grupami. W przypadku biernych zawodowo z powodu choroby lub niepełnosprawności źródłem utrzymania najczęściej są dochody z pracy innego członka gospodarstwa domowego (69%), ale także renta (30%) oraz zasiłki socjalne (20%). Gospodarstwa domowe osób biernych zawodowo z powodu emerytury utrzymują się głównie z, co zrozumiałe, emerytury (94,5%), znacznie rzadziej towarzyszą im dochody z pracy innego członka rodziny (23%). W przypadku biernych zawodowo z powodu nauki lub zniechęcenia w poszukiwaniu zatrudnienia źródłem utrzymania rodzin są głównie dochody z pracy innego członka rodziny (80%), podobnie jak w przypadku osób biernych zawodowo z powodu pełnienia obowiązków rodzinnych (80%). W tej ostatniej grupie znacząco wyższe niż w pozostałych były wskazania na takie źródła dochodów w gospodarstwach domowych jak: świadczenia z Programu Rodzina 500+ (aż 56%) oraz zasiłki socjalne (23,3%).

W kolejnym pytaniu respondentów poproszono, aby spośród wszystkich źródeł utrzymania swojego gospodarstwa domowego wskazali maksymalnie 3 najważniejsze źródła dochodów. Wśród najważniejszych źródeł dochodów gospodarstw domowych najczęściej pojawiały się dochody z pracy innego członka rodziny – 60% ankietowanych uznało je za najważniejsze źródło utrzymania swojego gospodarstwa domowego. Pobieraną emeryturę za najważniejsze źródło dochodów gospodarstwa domowego uznało 27% badanych biernych zawodowo, a co

dziesiąta osoba (9%) wśród najważniejszych źródeł utrzymania wymieniła świadczenie z Programu Rodzina 500+.

Wykres 61. Najważniejsze źródła utrzymania gospodarstwa domowego (N= 1 532, %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

#### 6.4.2. Średni dochód przypadający na 1 członka gospodarstwa domowego

W kontekście bezpieczeństwa finansowego oprócz kwestii związanych ze źródłami utrzymania, bardzo ważne są zagadnienia dotyczące poziomu uzyskiwanego dochodu. W gospodarstwach domowych uczestniczących w badaniu osób biernych zawodowo osiągnąć był różny dochód, co przekładało się na silne zróżnicowanie odpowiedzi dotyczących średniego dochodu przypadającego na 1 członka gospodarstwa domowego, zarówno w całej badanej zbiorowości, jak i w ramach poszczególnych grup osób biernych zawodowo.

Relatywnie najczęściej respondenci odmawiali odpowiedzi na pytanie o średni dochód przypadający na 1 członka gospodarstwa domowego (18%), przy czym odmowy najczęściej były udziałem biernych zawodowo z powodu choroby lub niepełnosprawności (24,3%) oraz z powodu nauki lub zniechęcenia w poszukiwaniu zatrudnienia (23%). Najwyższe średnie dochody deklarowali bierni zawodowo z powodu emerytury – aż 37% respondentów z tej grupy wskazało, że średni dochód na 1 członka gospodarstwa domowego wynosi ponad 3 000 zł. Z kolei najniższe przedziały dochodu wskazywane były najczęściej przez osoby bierne zawodowo z powodu pełnienia obowiązków rodzinnych – wśród nich 28,7% deklarowało, że średni dochód przypadający na 1 członka gospodarstwa domowego nie przekracza 1 300 zł. Różnica ta wynika w dużej mierze z innego składu osobowego poszczególnych gospodarstw

domowych. W przypadku osób biernych zawodowo z powodu emerytury gospodarstwa domowe są przeważnie mniej liczne, 1 lub 2-osobowe, podczas gdy w przypadku osób biernych zawodowo z powodu pełnienia obowiązków rodzinnych (głównie opieki nad dziećmi), gospodarstwa domowe składają się z reguły z większej liczby osób (rodzice/rodzic+dzieci/dziecko), co sprawia, że statystycznie średni dochód na 1 członka takiego gospodarstwa domowego jest niższy.

Tabela 30. Średni dochód przypadający na 1 członka gospodarstwa domowego ogółem oraz w poszczególnych grupach bierności zawodowej (%)

Średni dochód przypadający na 1 członka gospodarstwa domowego	Chorzy lub z niepełnosprawnością N=383	Emeryci N=384	Kształcący się lub zniechęceni w poszukiwaniu zatrudnienia N=383	Pełniący obowiązki rodzinne N=382	Bierni zawodowo ogółem N=1532
Do 600 zł	5,2%	0,3%	4,4%	6,5%	4,1%
601-900 zł	7,3%	0,8%	4,4%	8,6%	5,3%
901-1300 zł	9,1%	4,2%	7,3%	13,6%	8,6%
1301-2000 zł	19,8%	14,8%	15,1%	17,3%	16,8%
2001-2500 zł	9,9%	14,3%	7,6%	11%	10,7%
2501-3000 zł	9,1%	20,1%	9,1%	7,1%	11,4%
Ponad 3000 zł	8,9%	37,2%	13,6%	11%	17,7%
Nie wiem	6,3%	1%	15,4%	6,5%	7,3%
Odmowa odpowiedzi	24,3%	7,3%	23%	18,3%	18,2%

\*100% stanowi ogólna liczba respondentów w każdej z grup biernych zawodowo

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

#### 6.4.3. Poziom poczucia bezpieczeństwa socjalnego

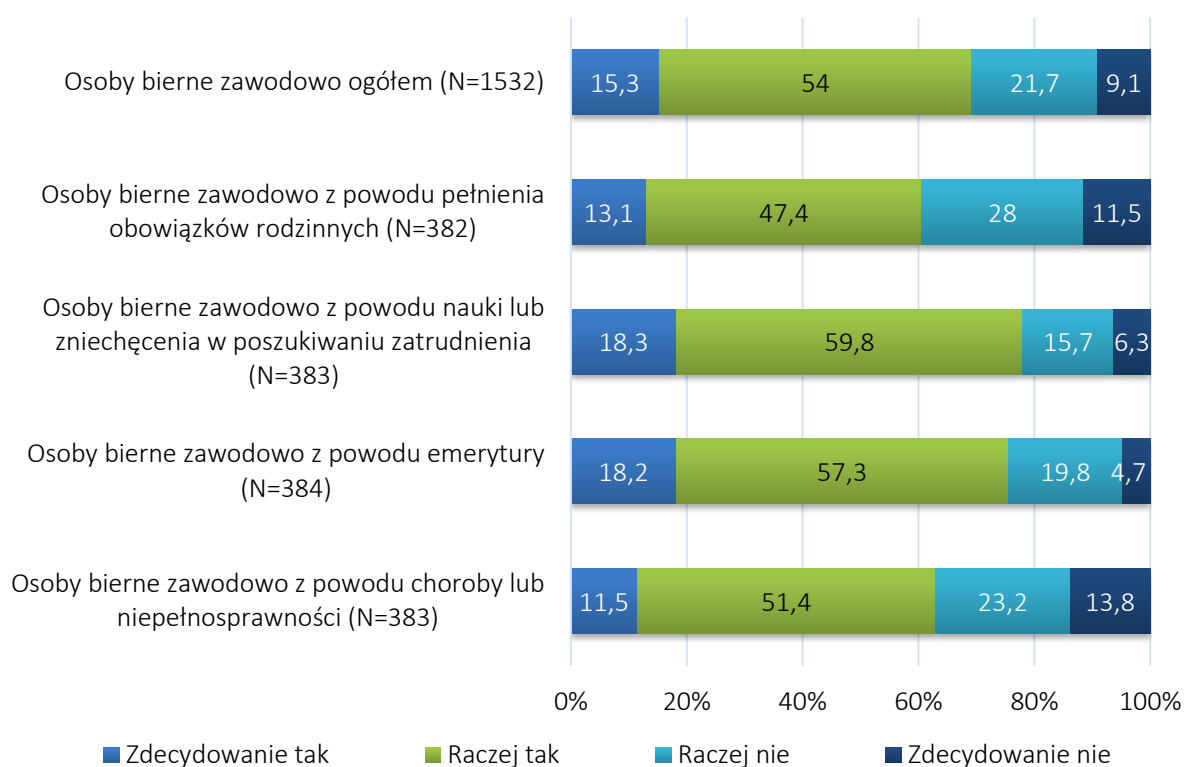
W obszarze zagadnień związanych z poziomem wynagrodzenia i osiąganym dochodem, oprócz kwestii dotyczących stricte ich wysokości (kwoty netto), równie istotne jest, czy osiągnane dochody pozwalają mieć poczucie bezpieczeństwa socjalnego. W przypadku większości uczestniczących w badaniu osób biernych zawodowo aktualny poziom dochodu przypadający na 1 członka ich gospodarstwa domowego jest wystarczający do utrzymania rodziny, tj. zaspokojenia ich istotnych potrzeb. Na wystarczający poziom dochodu na 1 członka gospodarstwa wskazywało łącznie 69% badanych, z czego 54% respondentów uznało obecny dochód za raczej wystarczający do zaspokojenia potrzeb członków gospodarstwa domowego. Co warto podkreślić, łącznie ok. 30% badanych osób biernych zawodowo deklarowało, iż aktualny dochód nie jest wystarczający do utrzymania członków gospodarstwa domowego, w tym niemal co dziesiąta (9,1%) osoba bierna zawodowa uznała,



że aktualny dochód zdecydowanie nie jest wystarczający do zaspokojenia potrzeb wszystkich członków gospodarstwa domowego.

Niezależnie od powodu bierności zawodowej we wszystkich kategoriach przeważały opinie o wystarczającym poziomie dochodów, jednak należy podkreślić, iż różnice w odsetkach były znaczące. Wśród osób biernych zawodowo z powodu pełnienia obowiązków rodzinnych tylko 60,5% badanych uznało dochód rodziny za wystarczający do utrzymania członków gospodarstwa domowego, podczas gdy wśród osób biernych zawodowo z powodu nauki lub zniechęcenia w poszukiwaniu zatrudnienia aż 78% respondentów uznało aktualny dochód przypadający na 1 członka rodziny za wystarczający do zaspokojenia ich istotnych potrzeb.

Wykres 62. Ocena aktualnego poziomu dochodów przypadających na 1 członka gospodarstwa domowego jako wystarczającego ogółem oraz w poszczególnych grupach bierności zawodowej (%)

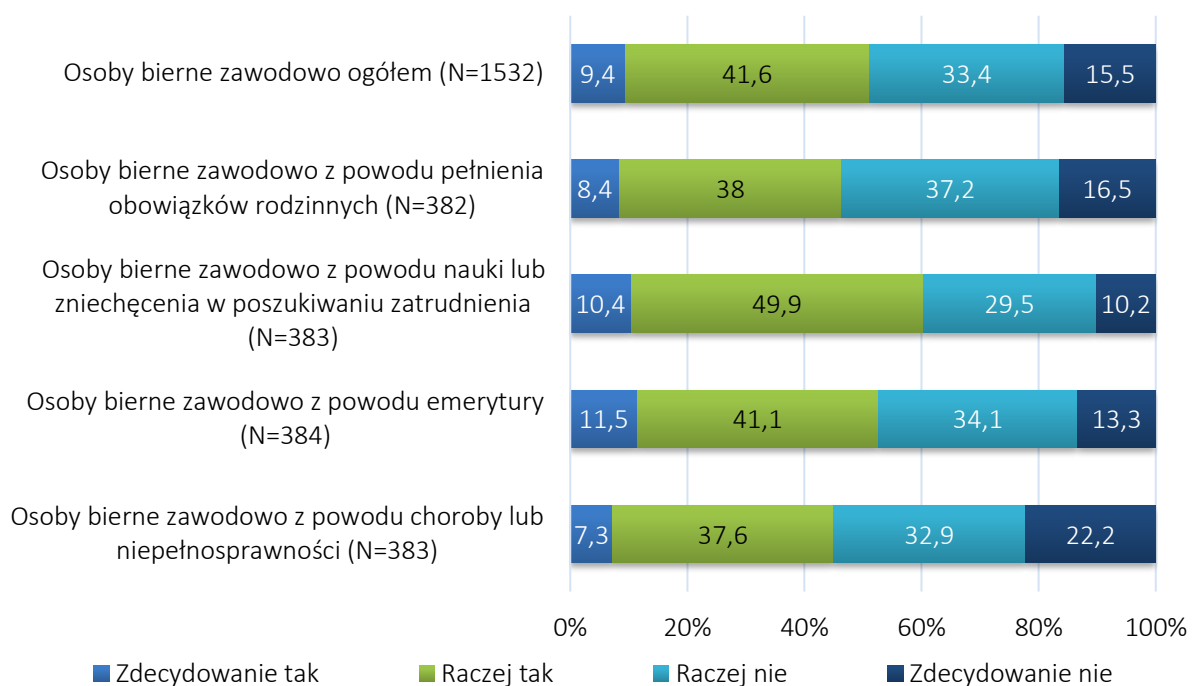


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Nieco inaczej uczestnicy badania oceniali aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka gospodarstwa domowego, jeśli ocena dotyczyła ich satysfakcji z osiągniętych przychodów. W tym przypadku już tylko 51% biernych zawodowo dochód przypadający na 1 członka swojego gospodarstwa domowego uznało za satysfakcjonujący (odpowiedzi zdecydowanie tak i raczej tak), czyli pozwalający na satysfakcjonujący standard życia całej rodziny.

Różnice występowały również w poszczególnych grupach bierności zawodowej. Osoby bierne zawodowo z powodu choroby lub niepełnosprawności oraz bierne zawodowo z powodu pełnienia obowiązków rodzinnych częściej oceniały aktualny poziom dochodów jako niesatysfakcjonujący (odpowiednio 55,1% i 53,7%) niż satysfakcjonujący (44,9% i 46,4%). W przypadku biernych zawodowo z powodu nauki lub zniechęcenia w poszukiwaniu pracy oraz biernych zawodowo z powodu emerytury sytuacja była odwrotna: częściej pojawiały się opinie o satysfakcjonującym poziomie dochodów (60,3% i 52,6%) niż wskazania na brak satysfakcji (39,7% i 47,4%).

Wykres 63. Ocena aktualnego poziomu dochodów przypadających na 1 członka gospodarstwa domowego jako satysfakcjonującego ogółem oraz w poszczególnych grupach bierności zawodowej (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

#### 6.4.4. Wydatki w budżecie domowym

W celu poznania struktury budżetów domowych w rodzinach osób biernych zawodowo respondenci zostali poproszeni o wskazanie wydatków, na które co miesiąc wydają w swoim gospodarstwie domowym oraz wybranie i uszeregowanie tych pięciu grup wydatków, które angażują największe środki.

Na podstawie odpowiedzi respondentów można stwierdzić, iż najwięcej środków w budżetach domowych przeznaczanych jest na opłaty stałe oraz żywność. Ranga 1 została przyznana tym wydatkom, która angażują największe środki z w budżecie domowym. Ponad połowa

respondentów (51%) przyznała, że największą część budżetów pochłaniają opłaty stałe, a co czwarta osoba (26%) uznała, że najwyższe koszty związane są z zakupem żywności.

Ogółem można wskazać, iż 88% badanych umieściło opłaty stałe na którymkolwiek z miejsc wśród 5 wybranych grup wydatków angażujących największe środki z budżetów domowych. W przypadku zakupu żywności aż 90% respondentów umieściło wydatki z tym związane wśród 5 grup wydatków, które generują najwyższe koszty w ich gospodarstwie domowym. Według niemal połowy badanych największe środki w comiesięcznym budżecie domowym (ranga od 1 do 5) angażują leki (47,9%) oraz paliwo i koszty utrzymania samochodu (43,8%). Pozostałe grupy wydatków jako generujące największe koszty w gospodarstwie domowym wskazywane były rzadziej.

Tabela 31. Grupy wydatków w comiesięcznym budżecie domowym – wybranych i uszeregowanych 5 grup, które angażują największe środki (N=1 532, %)

Grupa wydatków	Ranga 1	Ranga 2	Ranga 3	Ranga 4	Ranga 5
Opłaty stałe (prąd, gaz, woda, czynsz itp.)	51,1%	20,6%	6,7%	4,8%	5,1%
Leki	7,4%	11,6%	11,6%	8,9%	8,4%
Wizyty lekarskie	3,1%	5,9%	7,4%	8,6%	5,7%
Żywność	26%	35,9%	15,4%	8,4%	4,5%
Ubrania	1,6%	5,1%	11,7%	9,9%	10,5%
Koszty utrzymania domu, bieżących remontów, mebli itp.	2,3%	6,8%	12,2%	9,1%	8,6%
Kosmetyki, środki czystości	0,8%	2,5%	10,1%	13%	12,8%
Raty kredytów, pożyczek	3,7%	4%	5,7%	5,5%	6,1%
Opłaty za żłobek, przedszkole, szkołę dzieci (czesne, bilet miesięczny itp.)	0,4%	0,9%	1,7%	2,3%	2,2%
Opłaty za opiekę nad osobą zależną (opiekun, ośrodek opieki dziennej itp.)	0,1%	0,5%	0,8%	0,4%	0,8%
Paliwo i koszty utrzymania samochodu (w tym ubezpieczenie)	0,9%	3,4%	9,9%	15,1%	14,5%
Bilety (autobus, pociąg);	0,3%	0,5%	2%	3,3%	4,2%
Rozrywki i przyjemności	0,9%	0,8%	2%	4,8%	7,2%
Użytki (np. papierosy)	0,3%	0,7%	2,2%	2,9%	5,1%
Oszczędności	1%	0,7%	0,6%	2,5%	3,4%
Inne		0,1%	0,1%	0,3%	0,9%

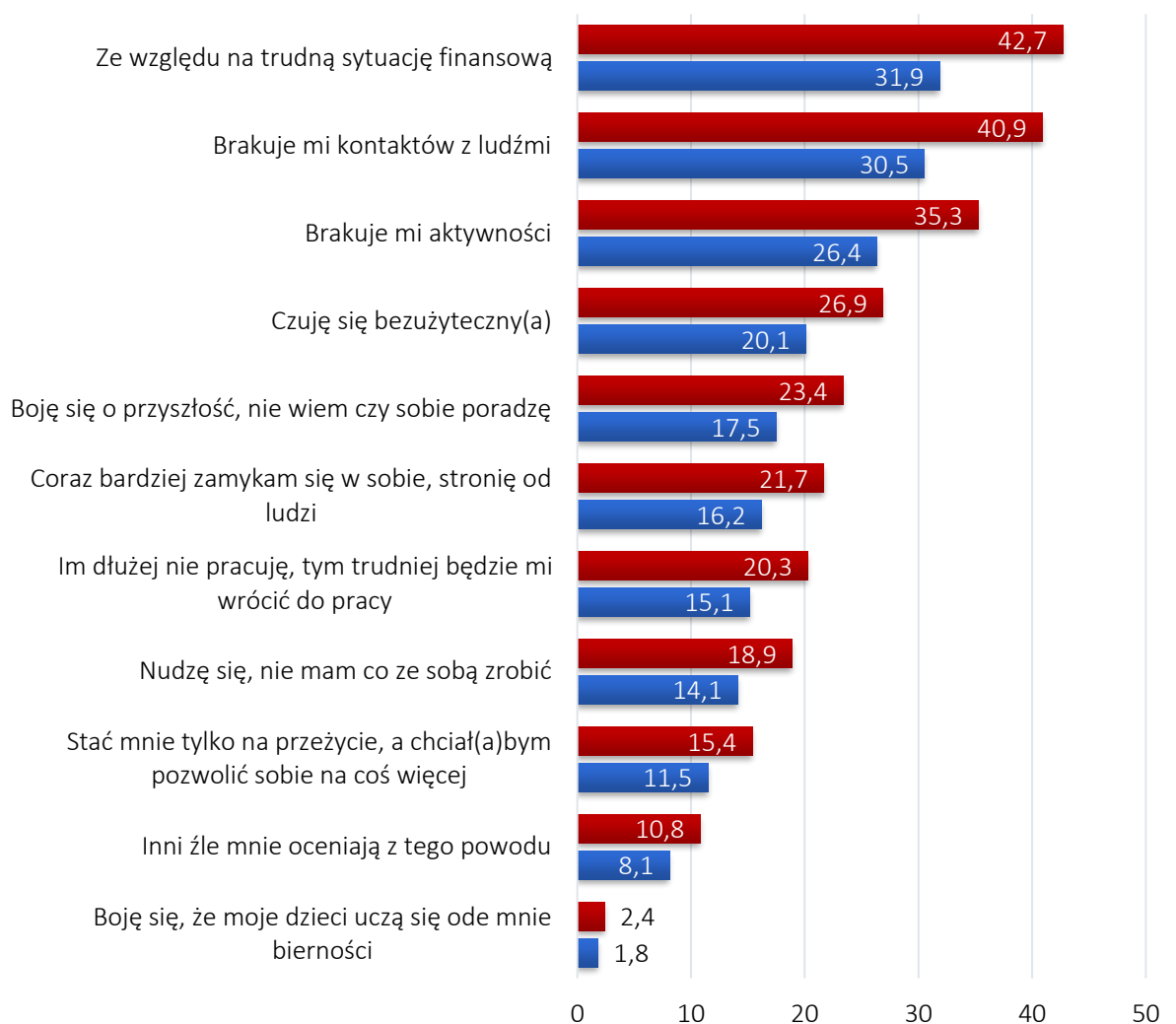
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

## 6.5. Konsekwencje bierności zawodowej

### 6.5.1. Konsekwencje bierności zawodowej ponoszone przez osoby niepracujące z powodu choroby lub niepełnosprawności

Zgodnie z przeprowadzonymi badaniami ilościowymi, fakt pozostawania bez pracy jest postrzegany jako problem przez 58% biernych zawodowo z powodów zdrowotnych. Takiego problemu nie dostrzega łącznie 25,4% przedstawicieli tej grupy.

Wykres 64. Powody, dla których brak pracy jest problemem dla osób biernych zawodowo ze względu na stan zdrowia lub niepełnosprawność (% wskazań na dany problem)



■ % wskazujących na dany problem w grupie chorych i OzN, która wskazywała jednocześnie że brak pracy JEST problemem, N=286

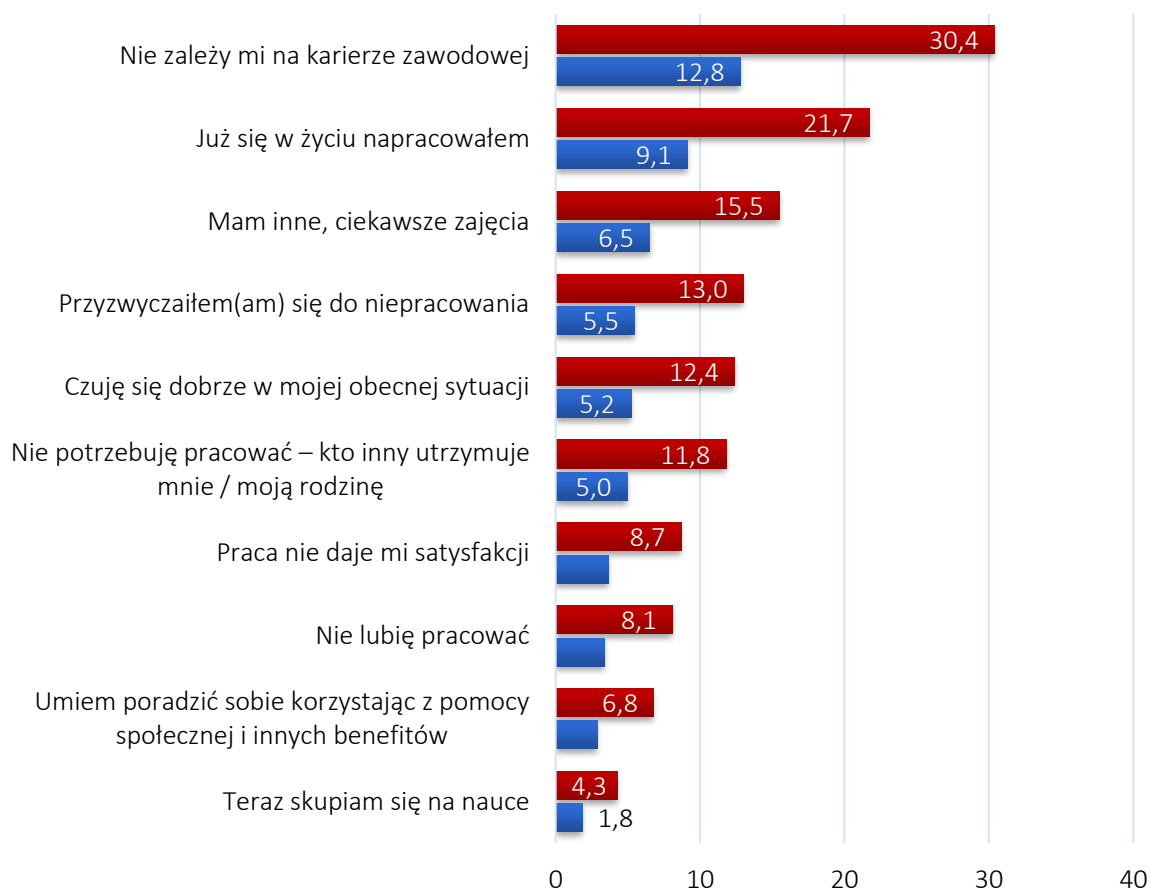
■ % wskazujących na dany problem w całej grupie chorych i OzN (bez względu czy jest to problem czy nie), N=383

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Osoby chore i z niepełnosprawnościami przez brak pracy doświadczają przede wszystkim trudnej sytuacji finansowej, braku kontaktu z innymi ludźmi oraz aktywności. Istotną część z nich ma także poczucie własnej bezużyteczności i obawia się o swoją przyszłość.

Z kolei członkowie badanej grupy, dla których brak zatrudnienia nie stanowi problemu, najczęściej taką postawę motywowali tym, że nie zależy im na karierze oraz że okres aktywności zawodowej mają już za sobą.

Wykres 65. Powody, dla których brak pracy nie jest problemem dla osób biernych zawodowo ze względu na stan zdrowia lub niepełnosprawność (% wskazań na dany problem)



■ % wskazujących na dany problem w grupie chorych i OzN, która wskazywała jednocześnie że brak pracy NIE JEST problemem, N=161

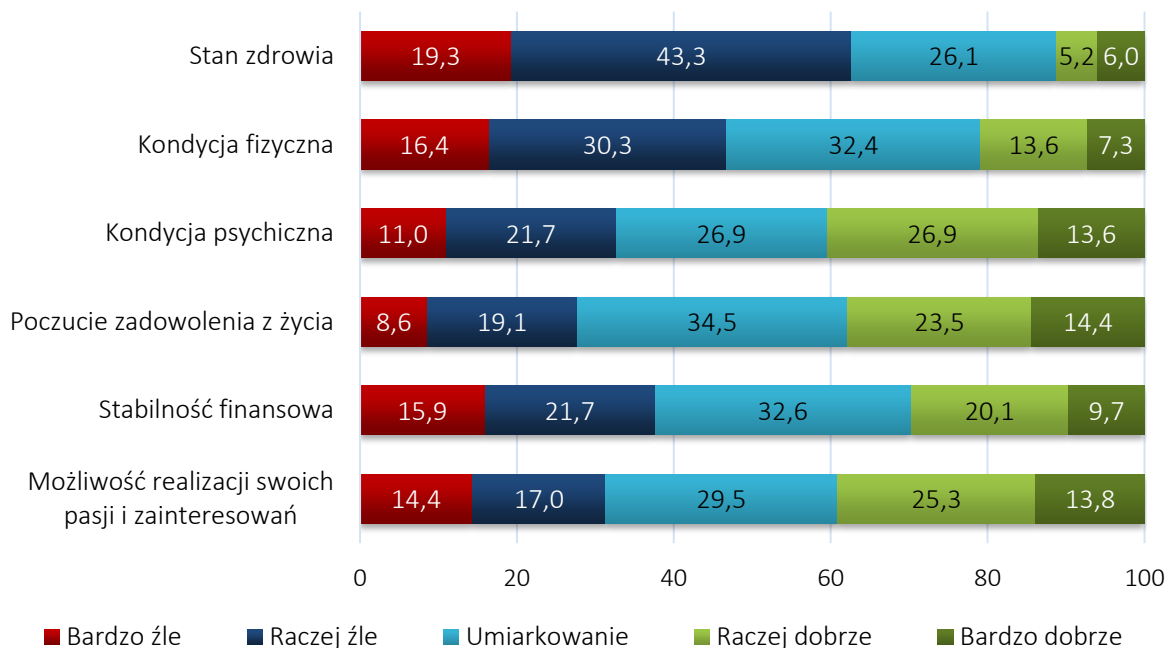
■ % wskazujących na dany problem w całej grupie chorych i OzN (bez względu czy jest to problem czy nie), N=383

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Niemniej jednak osoby biernie zawodowo ze względu na stan zdrowia lub niepełnosprawność są grupą charakteryzującą się najniższą satysfakcją z życia. Poza złym stanem zdrowia i kondycji fizycznej (co wynika ze specyfiki tej grupy), wielu z nich – 22,7%, źle oceniło swoją kondycję psychiczną. Łącznie 37,9% respondentów odczuwa zadowolenie z życia. Tymczasem w pozostałych badanych grupach analogiczny odsetek wyniósł więcej niż 50%. Więcej niż co

trzeci bierny zawodowo z powodu złego stanu zdrowia lub niepełnosprawności źle ocenił swoją stabilność finansową. Na posiadanie możliwości realizacji swoich pasji i zainteresowań wskazało jedynie 39,2% przedstawicieli analizowanej grupy.

Wykres 66. Ocena poszczególnych aspektów życia osób biernych zawodowo ze względu na stan zdrowia lub niepełnosprawność (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Na negatywne konsekwencje bierności zawodowej, które ponoszą OzN wskazywali także respondenci wywiadów pogłębionych – pracownicy instytucji pomocy społecznej oraz organizacji wspierających osoby zagrożone wykluczeniem zawodowym.

Brak pracy prowadzi do pogorszenia stanu zdrowia. Już nie tylko na poziomie psychicznym, ale także somatycznym. (...) No i oczywiście poczucie własnej wartości będzie spadało. (...) długotrwałość tego wykluczenia potem ma taką konsekwencję, że jest ono naprawdę bardzo, bardzo trudne do zmiany.

IDI\_5\_NGO\_14\_07

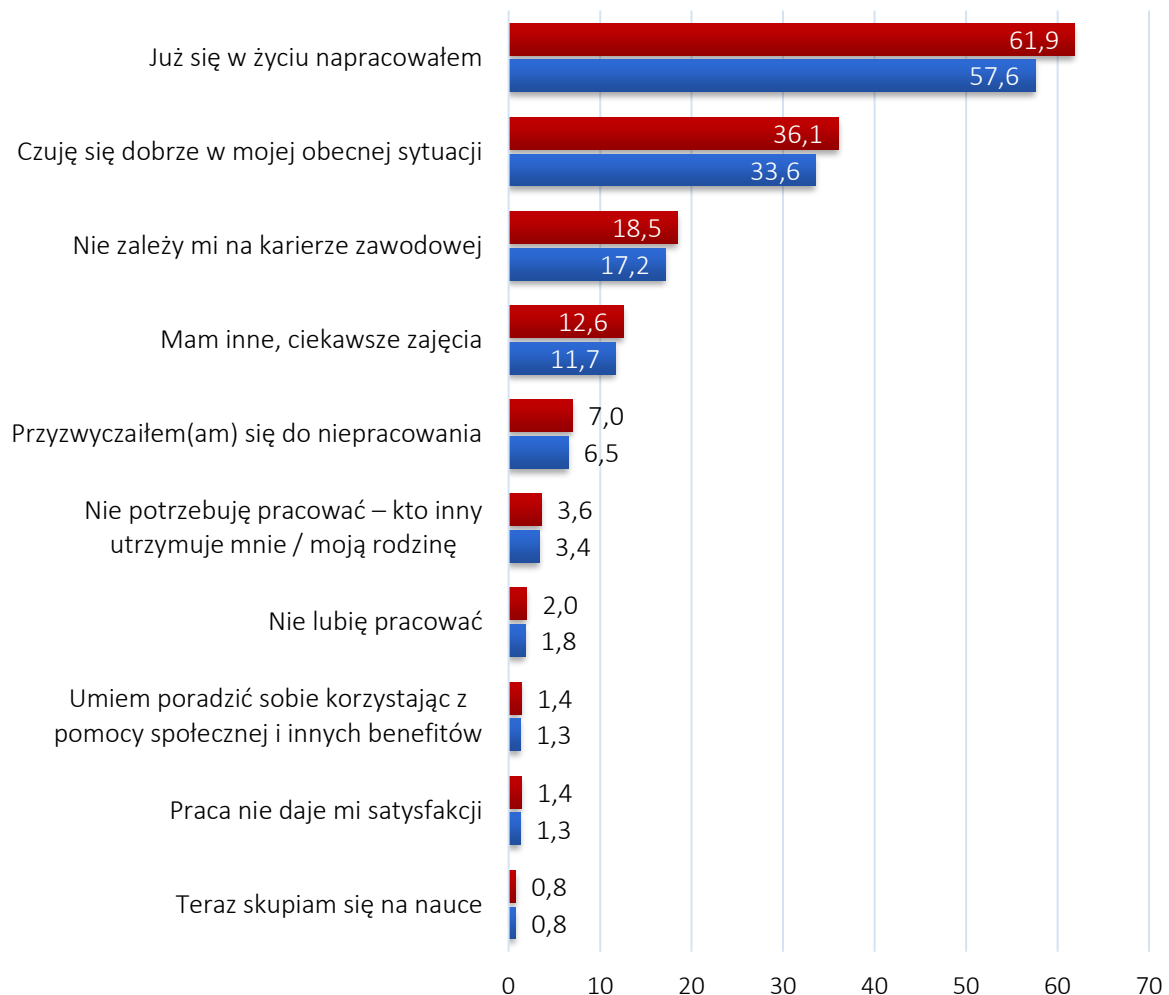
Wykluczenie zawodowe osób chorych i z niepełnosprawnościami pogłębia ich wykluczenie społeczne. Pozostając w swoich domach mają bardzo ograniczoną siatkę wsparcia. Poczucie braku kontroli nad swoim życiem dodatkowo pogłębia ich bierność (nabywają przekonanie, że ich działania i tak nie odniosą oczekiwanego skutku).

### 6.5.2. Konsekwencje bierności zawodowej ponoszone przez osoby przebywające na emeryturze

Zdecydowana większość biernych zawodowo z powodu emerytury (82,6%) nie postrzega swojego braku aktywności zawodowej w kategoriach problemu. Na to, że jest to problem wskazało jedynie 7% przedstawicieli tej grupy.

Około 60% obecnych emerytów jest zdania, że już przepracowali w swoim życiu wystarczająco wiele lat i emerytura w ich wypadku to niejako kolej rzeczy. Dobrze czują się w swojej obecnej sytuacji, realizują się w innych aktywnościach, a kariera zawodowa do nich nie należy.

Wykres 67. Powody, dla których brak pracy nie jest problemem dla osób przebywających na emeryturze (% wskazań na dany problem)



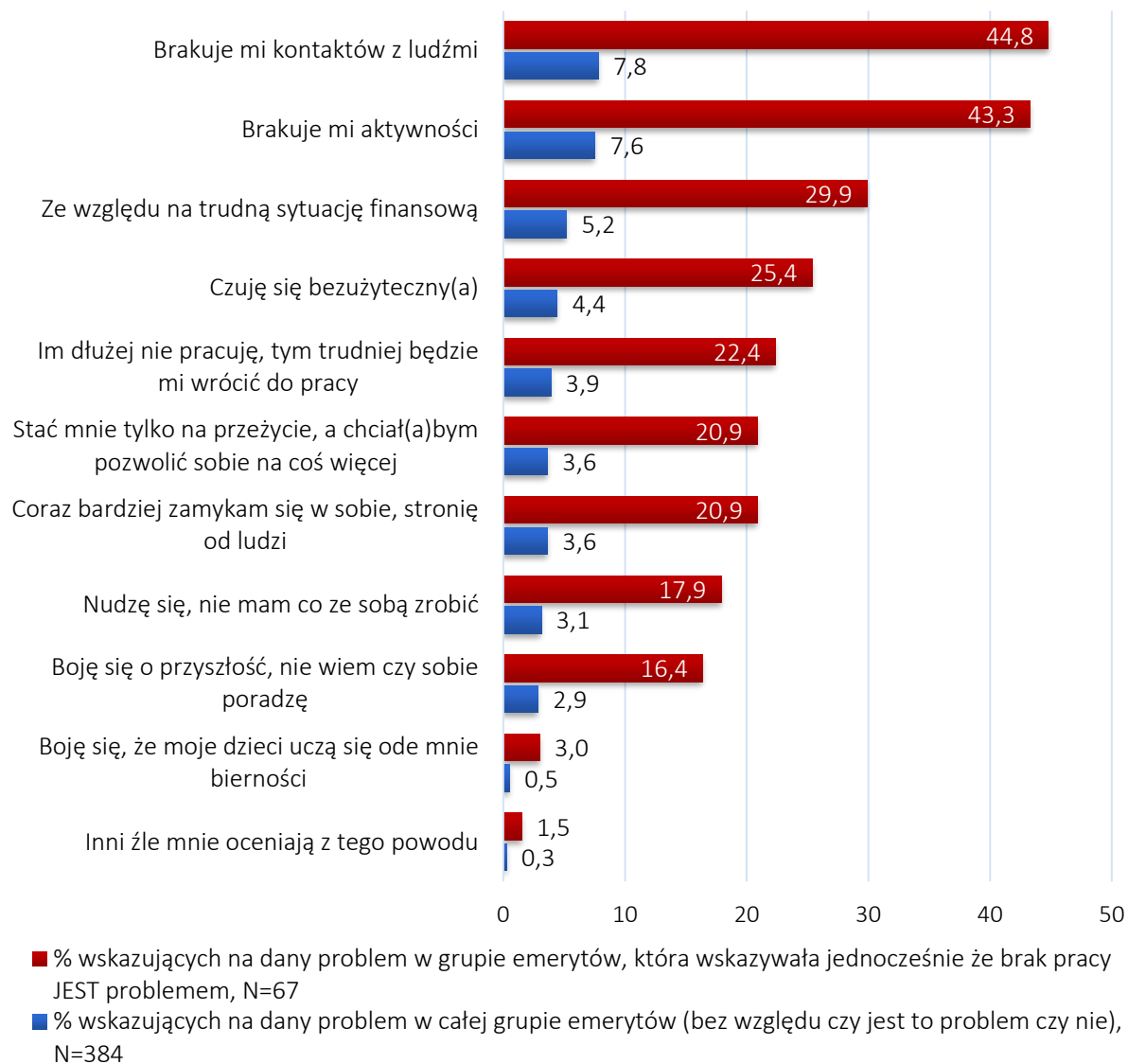
■ % wskazujących na dany problem w grupie emerytów, która wskazywała jednocześnie że brak pracy NIE JEST problemem, N=357

■ % wskazujących na dany problem w całej grupie emerytów (bez względu czy jest to problem czy nie), N=384

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Z kolei emeryci, którzy wskazywali, że brak pracy im doskwiera najczęściej wskazywali na poczucie osamotnienia (brak kontaktu z ludźmi) i beczynność (brak aktywności). Dla istotnej części tych osób ważnym problemem wynikającym z braku zatrudnienia jest trudna sytuacja finansowa. Należy jednak pamiętać, że na tle całości grupy biernych zawodowo z powodu emerytury, osoby niezadowolone z braku pracy stanowią zdecydowaną mniejszość.

Wykres 68. Powody, dla których brak pracy jest problemem dla osób przebywających na emeryturze (% wskazań na dany problem)



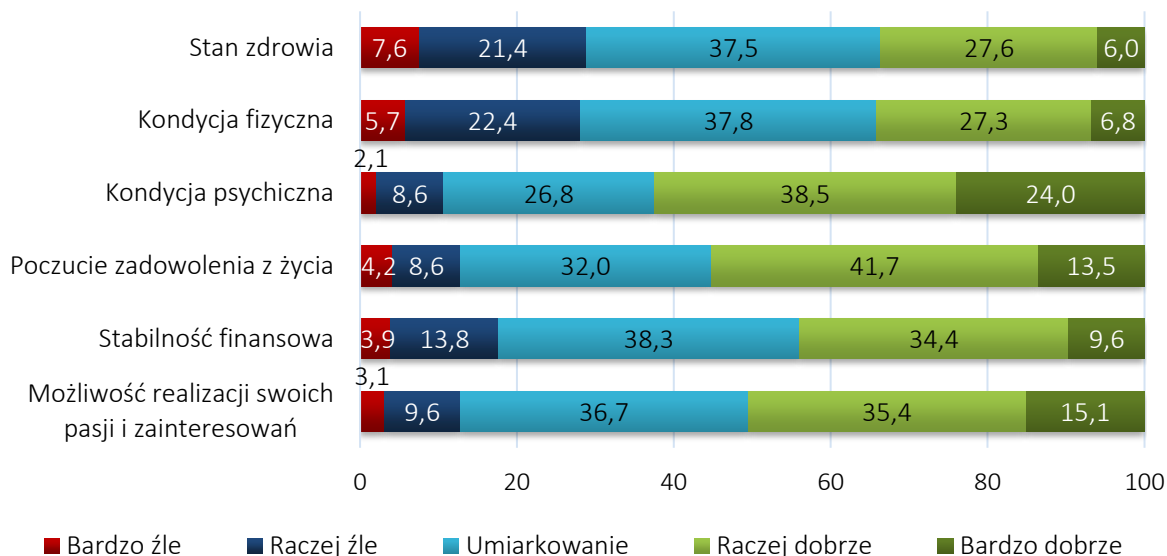
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Respondentów przeprowadzonego badania ankietowego poproszono by ocenili poszczególne aspekty swojego życia związane z jego jakością. Otrzymane wyniki dowodzą, że emeryci relatywnie dobrze oceniają swoją kondycję psychiczną, mają poczucie zadowolenia z życia oraz umiarkowane i dobre warunki do realizacji swoich zainteresowań.



Na zły stan zdrowia, szczególnie w aspekcie kondycji fizycznej wskazało około 30% respondentów. Jest to obszar stosunkowo najgorzej oceniony przez emerytów. Należy jednak odnotować, że co trzeci przedstawiciel tej grupy ocenił stan swojego zdrowia dobrze, a kolejne 37% osób wskazało ocenę umiarkowaną. Oznacza to, że dla zdecydowanej większości biernych zawodowo z powodu emerytury, problemy zdrowotne nie są przeszkodą w podjęciu pracy. Należy pamiętać, że w badaniu udział brali emeryci do 70 roku życia.

Wykres 69. Ocena poszczególnych aspektów życia osób przebywających na emeryturze (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Przedstawiciele organizacji pozarządowych oraz instytucji pomocy społecznej wskazywali w przeprowadzonych wywiadach pogłębionych, że bierność zawodowa seniorów jest istotnym problemem zarówno dla samych seniorów, jak i dla społeczeństwa. Emeryci dysponują cechami pożądanymi przez pracodawców. Mają wieloletnie doświadczenie zawodowe, ogromną wiedzę i umiejętności, są odpowiedzialni i solidni. Większość z nich jest w dobrej kondycji fizycznej i psychicznej oraz dysponuje dużą ilością wolnego czasu.

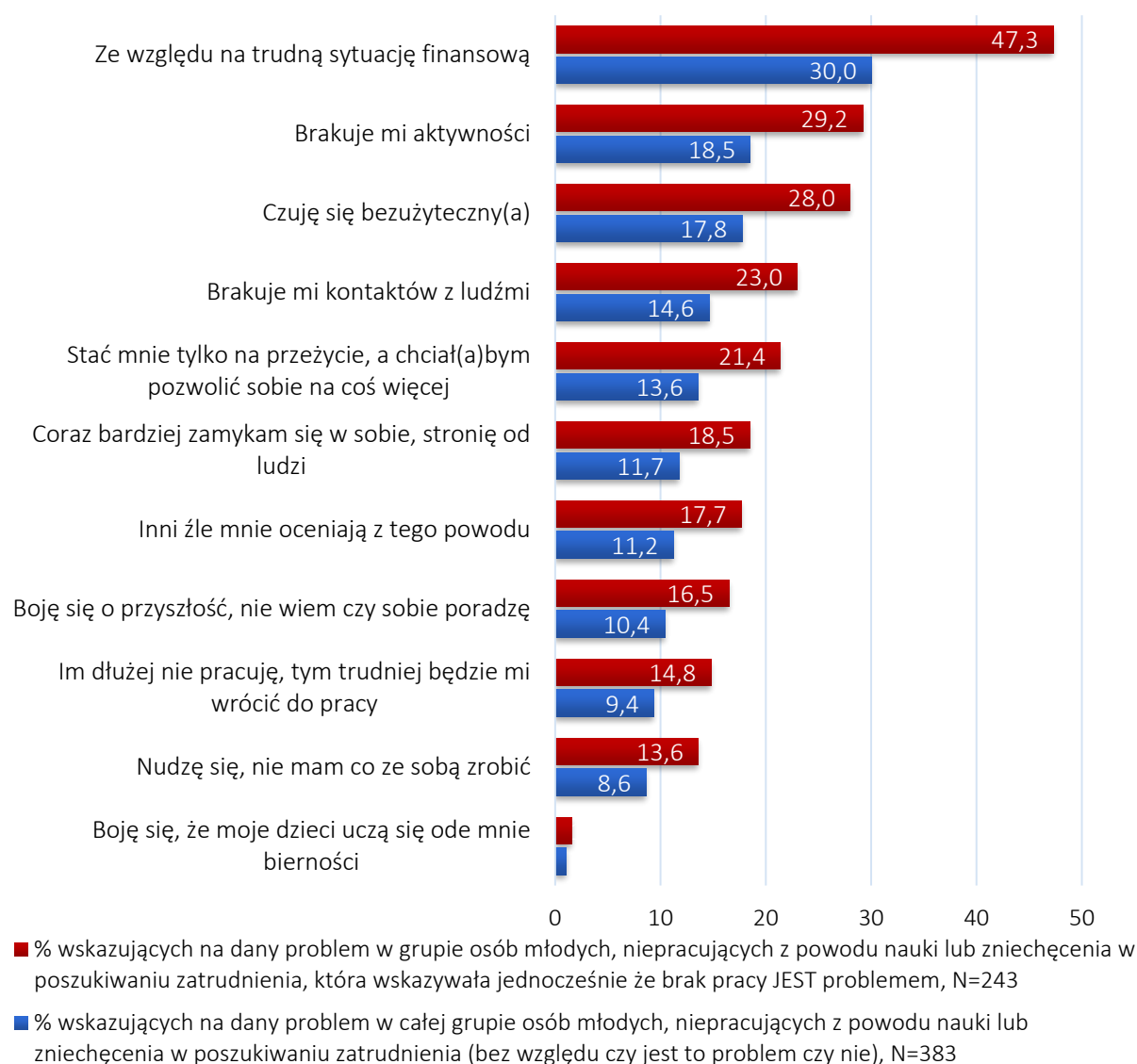
Kwestią istotną dla seniorów (z której oni być może nie zdają sobie sprawy) jest fakt, że aktywność zawodowa pomaga zachować ogólną aktywność życiową i wpływa na przedłużenie czasu sprawności fizycznej i intelektualnej. Rutyna dnia osoby pracującej, codzienne kontakty z innymi ludźmi, poczucie bycia potrzebnym – to wszystko wpływa na utrzymanie dobrej jakości życia osób w wieku poprodukcyjnym.

### 6.5.3. Konsekwencje bierności zawodowej ponoszone przez osoby młode, niepracujące z powodu nauki lub zniechęcenia w poszukiwaniu zatrudnienia

Niemal co drugi (44,9%) młody bierny zawodowo, który nie pracuje z powodu nauki lub zniechęcenia w poszukiwaniu pracy, postrzega to jako problem. 36,6% przedstawicieli tej grupy jest przeciwnego zdania – brak pracy nie jest dla nich problematyczny.

Tym co najczęściej doskwiera młodym biernym zawodowo jest trudna sytuacja finansowa. Istotnymi problemami są także brak aktywności i poczucie bycia bezużytecznym. Osoby, które wskazały, że brak pracy nie jest dla nich problematyczny zazwyczaj argumentowały to priorytetowym traktowaniem wykształcenia (które właśnie zdobywają) oraz brakiem potrzeby zatrudnienia.

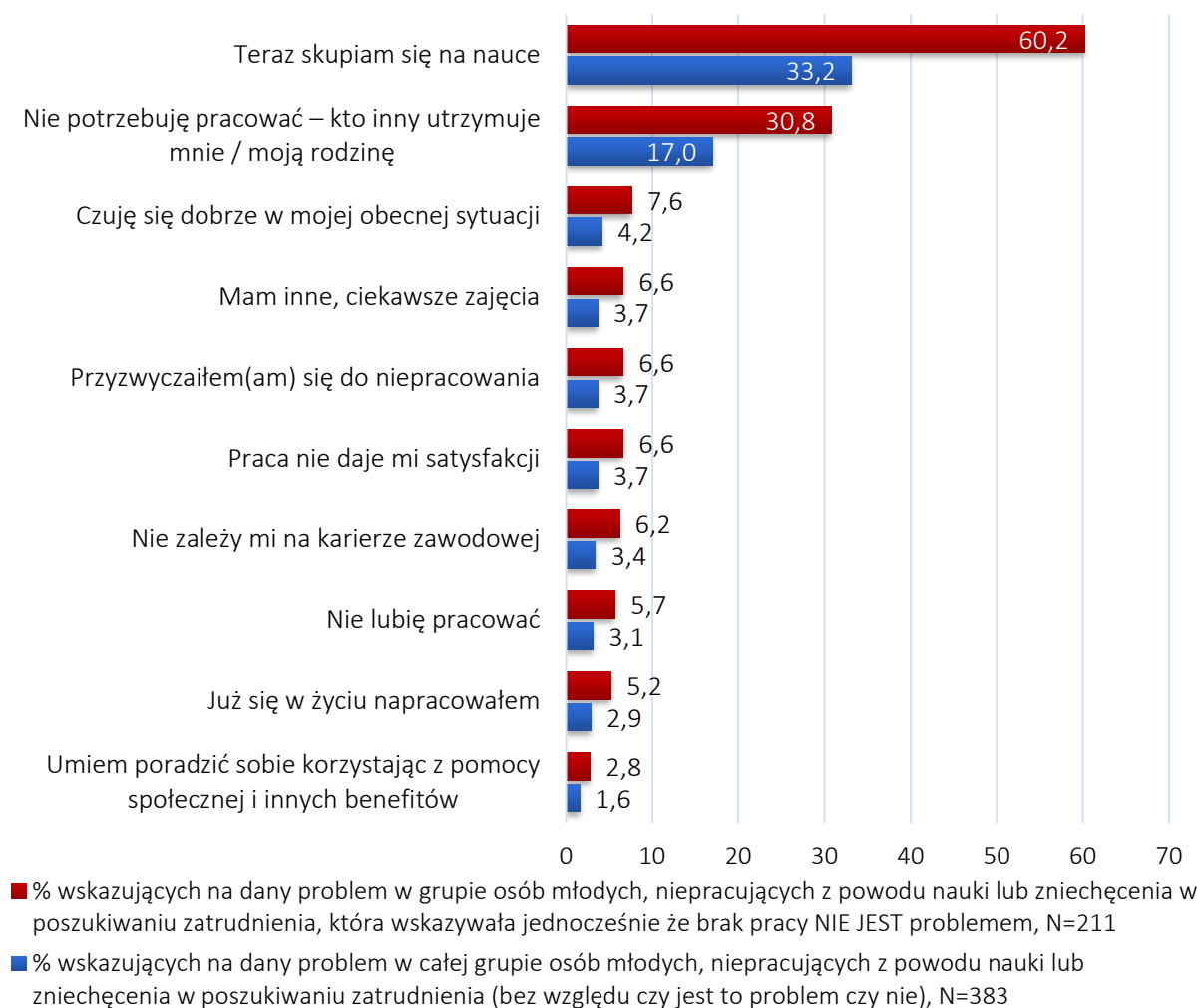
Wykres 70. Powody, dla których brak pracy jest problemem dla osób młodych (% wskazań na dany problem)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

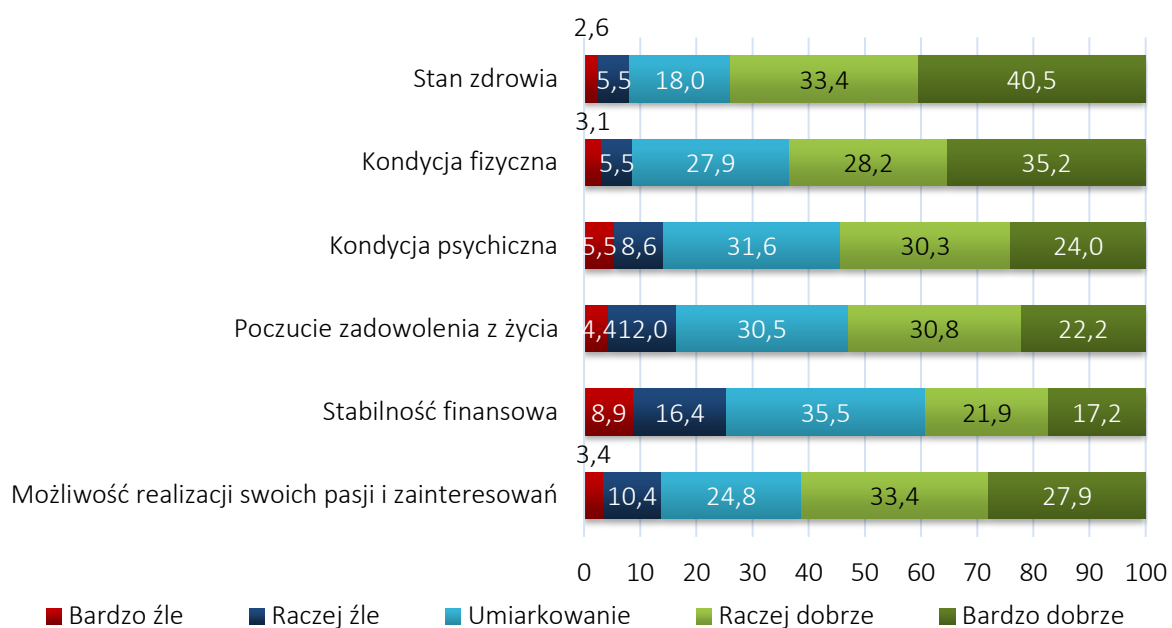
Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że młodzi bierni zawodowo są grupą charakteryzującą się wysokim poczuciem jakości życia. W zdecydowanej większości są w dobrej kondycji fizycznej i psychicznej. Odczuwają poczucie zadowolenia z życia i mają możliwości do realizacji swoich pasji i zainteresowań. Aspektem, który został relatywnie najgorzej oceniony, jest stabilność finansowa. Najprawdopodobniej wynika to z faktu, że obecnie wiek osiągnięcia niezależności finansowej jest osiągany przez młodych dorosłych coraz później. Do tego czasu pozostają oni zależni od rodziców. Wysokie ceny mieszkań na sprzedaż oraz na wynajem, imanie się tymczasowych zajęć, długi okres edukacji powodują, że młodzi przez długi czas nie są w stanie wyprowadzić się z domu rodzinnego.

Wykres 71. Powody, dla których brak pracy nie jest problemem dla osób młodych (% wskazań na dany problem)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Wykres 72. Ocena poszczególnych aspektów życia osób młodych (%)

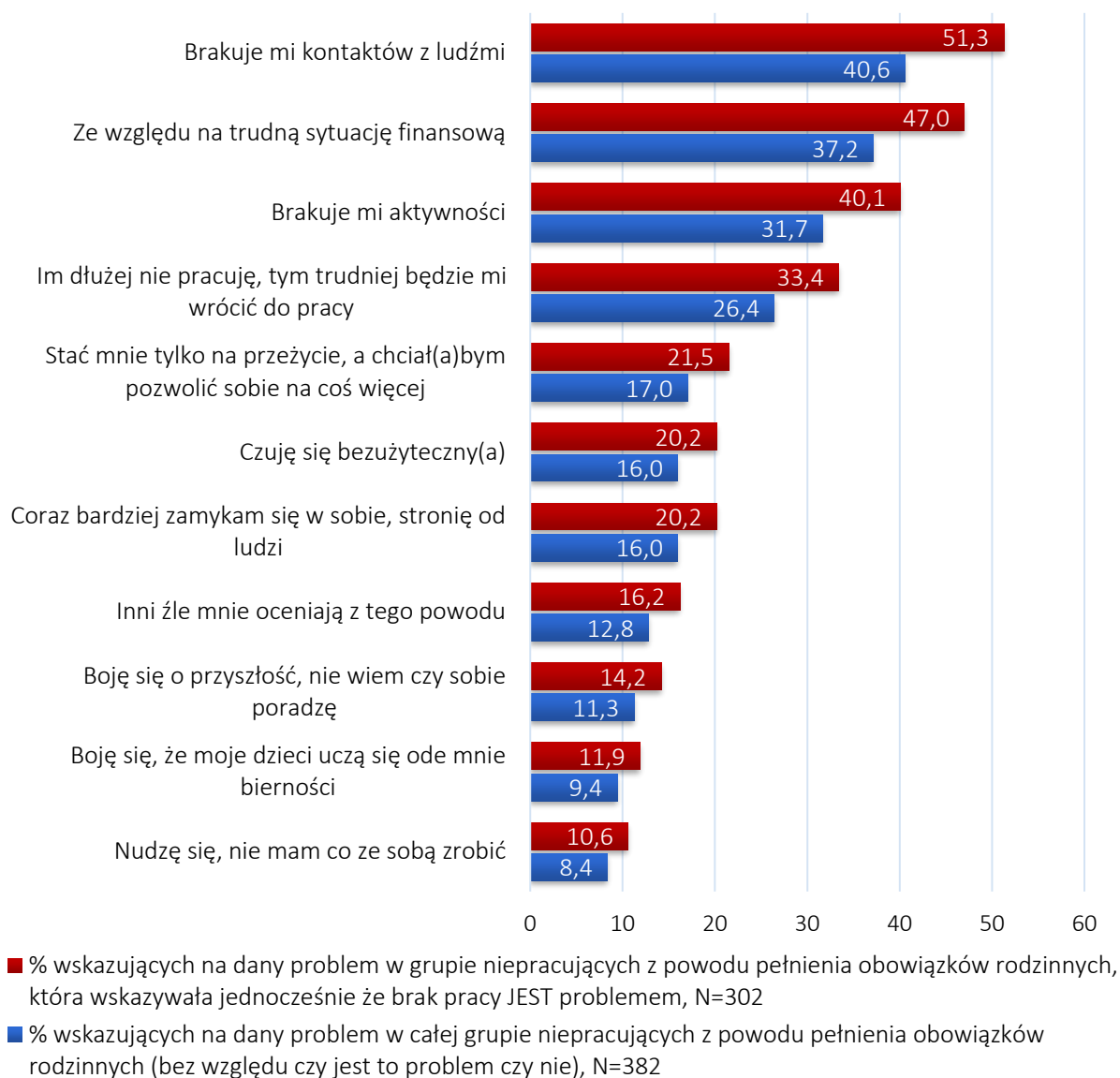


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

#### 6.5.4. Konsekwencje bierności zawodowej ponoszone przez osoby niepracujące z powodu pełnienia obowiązków rodzinnych

W grupie biernych zawodowo z powodu pełnienia obowiązków rodzinnych odsetek osób uważających, że brak pracy jest dla nich problemem okazał się najwyższy spośród wszystkich czterech analizowanych grup – 62,0%. Na to, że bierność zawodowa nie stanowi problemu, wskazała co piąta osoba w tej grupie (20,9%).

Wykres 73. Powody, dla których brak pracy jest problemem dla osób pełniących obowiązki rodzinne (% wskazań na dany problem)



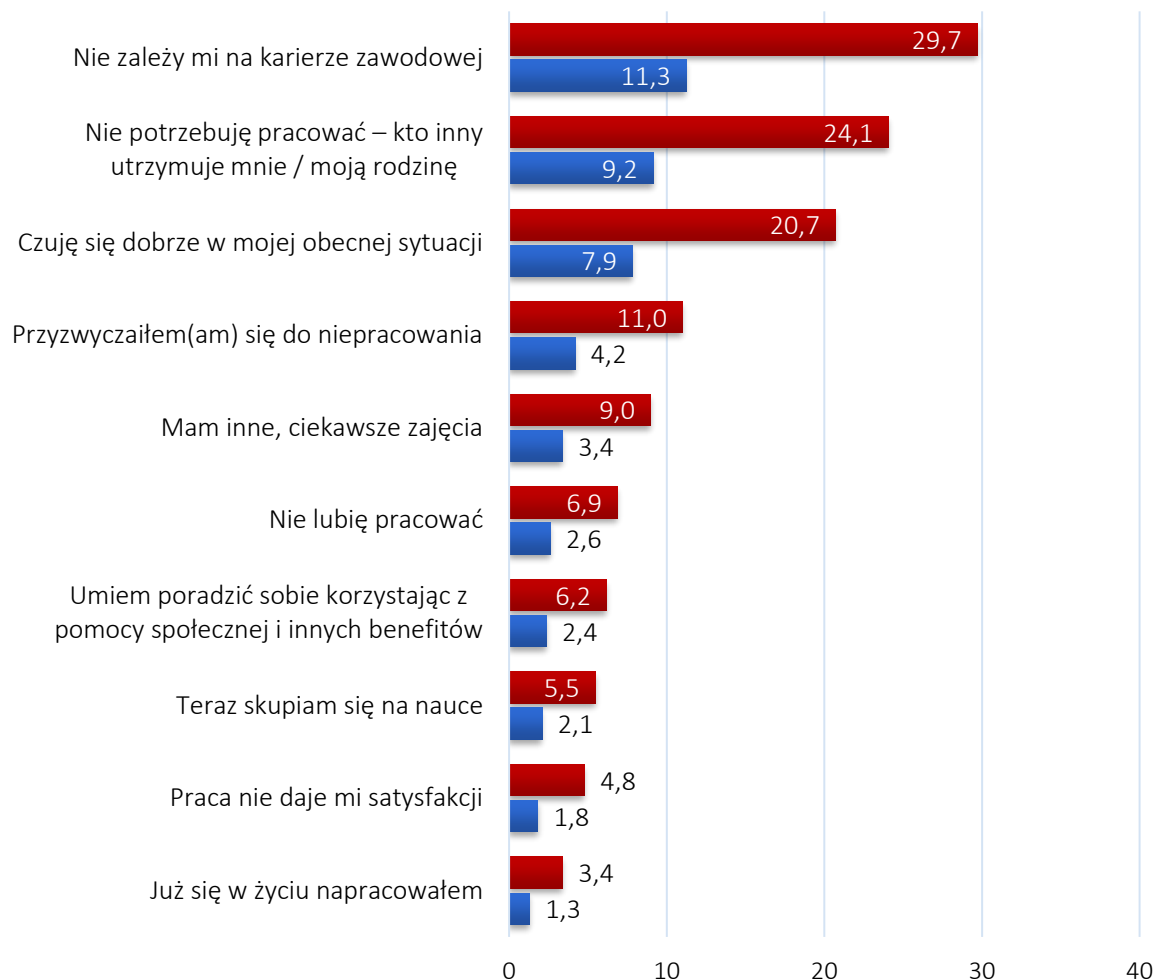
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Osoby rezygnujące z pracy na rzecz opieki nad członkami rodziny doświadczają szeregu negatywnych konsekwencji wynikających z bierności zawodowej. Czują osamotnienie, brakuje im aktywności poza domem, doświadczają trudności finansowych. Wiele z nich czuje, że im dłużej będą pozostawać bez pracy, tym trudniej będzie im do niej wrócić. Możliwe, że obawiają się o dezaktualizację swoich kompetencji i kwalifikacji zawodowych oraz tego, że jako osoby z długą przerwą w aktywności zawodowej będą nieatrakcyjne i niewiarygodne dla potencjalnych pracodawców.

Istotnym problemem, jakiego doświadczają szczególnie osoby bierne zawodowo z powodu opieki nad osobą zależną (np. dzieckiem z niepełnosprawnością lub schorowanym rodzicem) jest poczucie zamknięcia w tej roli. Możliwość podjęcia aktywności zawodowej jest dla nich

szansą na kontakt z innymi ludźmi i budowanie relacji koleżeńskich. Praca zawodowa jest polem, w którym można odnosić sukcesy. A te znacząco wpływają na poczucie własnej wartości i sprawczości.

Wykres 74. Powody, dla których brak pracy nie jest problemem dla osób pełniących obowiązki rodzinne (% wskazań na dany problem)



■ % wskazujących na dany problem w grupie niepracujących z powodu pełnienia obowiązków rodzinnych, która wskazywała jednocześnie że brak pracy NIE JEST problemem, N=145

■ % wskazujących na dany problem w całej grupie niepracujących z powodu pełnienia obowiązków rodzinnych (bez względu czy jest to problem czy nie), N=382

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

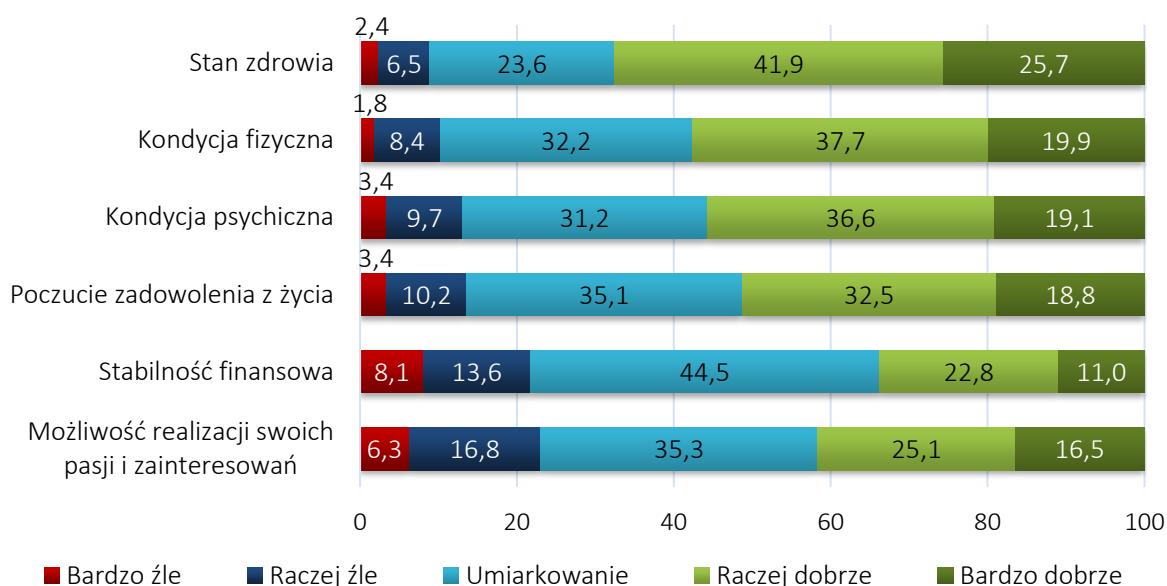
Jednak należy zwrócić uwagę na to, że dość znaczący udział w badanej grupie (20,9%) mają osoby, dla których rezygnacja z pracy na rzecz pełnienia obowiązków rodzinnych jest wyborem. Kariera zawodowa nie jest dla nich ważna, nie odczuwają potrzeby pójścia do pracy. Obecna sytuacja życiowa jest dla nich komfortowa. Pracownicy instytucji pomocy społecznej zwracali w wywiadach pogłębionych uwagę na fakt, że część osób biernych zawodowo jest zakorzeniona w takim modelu:

I to są osoby, których zazwyczaj mamy i babcie, generalnie rodzice i dziadkowie, korzystali ze świadczeń pomocy społecznej, więc są po prostu przekonani, że my jesteśmy od tego, żeby ich utrzymywać.

IDI\_2\_OPS\_10\_07

Osoby bierne zawodowo z powodu obowiązków rodzinnych dość dobrze oceniają swój stan zdrowia oraz kondycję fizyczną i psychiczną. Większość odczuwa co najmniej umiarkowane zadowolenie z życia. Relatywnie najgorzej oceniono stabilność finansową oraz posiadanie możliwości realizacji swoich zainteresowań. Takie wnioski odpowiadają wcześniej zaobserwowanym odpowiedziom wskazującym na to, że ta grupa biernych zawodowo obawia się o swoją sytuację finansową oraz ma trudności z podjęciem pracy przez brak czasu, który to spowodowany jest koniecznością opieki nad bliskimi.

Wykres 75. Ocena poszczególnych aspektów życia osób pełniących obowiązki rodzinne (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

## 7. Rekomendacje – propozycje działań podnoszących aktywność zawodową osób biernych

Tabela 32. Rekomendacje uniwersalne- pożądane kierunki działań

wniosek	pożądane kierunki działań	adresat rekomendacji
<p>Osoby bierne zawodowo są silnie rozproszone w społeczeństwie. Często pozostają one poza systemem instytucjonalnym lub nie zgłaszają się po wsparcie do instytucji rynku pracy. Bierność zawodowa często współistnieje z innymi formami wykluczenia społecznego. Jednostki takie jak powiatowe urzędy pracy nie są w stanie dotrzeć do wszystkich osób, pozostających poza rynkiem pracy. Większe szanse mają na to podmioty działające lokalnie, znające społeczność dla której działają, a także instytucje publiczne, których klientami są osoby znajdujące się w trudnej sytuacji życiowej, ale nieposzukujące pracy. Choć współpraca różnych instytucji działających m.in. na rzecz osób biernych zawodowo jest dobrze oceniana, przedstawiciele tych instytucji odnoszą wrażenie, że niektóre ich zadania powielają się, a działania skierowane do konkretnej osoby nie są skoordynowane.</p>	<p>Zwiększenie skuteczności działań wobec osoby biernej zawodowo jest możliwe poprzez skoordynowanie działań różnych podmiotów, które choć mają różne kompetencje, w szerszej perspektywie, realizują te same cele. Należy zatem zacieśnić formalną i nieformalną współpracę pomiędzy podmiotami, które mają narzędzia i środki na aktywizację zawodową (np. PUP, ZDZ), lecz nie zawsze dysponują odpowiednią wiedzą, a tymi, które są bliżej społeczności, ale nie dysponują środkami i narzędziami (np. fundacje, organizacje pozarządowe, parafie, szkoły). Ponadto należy także uruchomić działania wspierające w mediach społecznościowych, do których osoby bierne zawodowo, zwłaszcza młodsze mają dostęp (Tik Tok, Facebook) jak również wykorzystać aplikacje mobilne związane z zatrudnieniem (np. LinkedIn, Pracuj.pl).</p> <p>Taka sieć współpracy miałaby na celu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• identyfikację osób biernych zawodowo, pozostających poza rejestrami instytucji,</li> <li>• wzajemnie informowanie o sytuacji tych osób i najbardziej potrzebnym im wsparciu,</li> <li>• informowanie o możliwych formach wsparcia, którymi dysponuje dany podmiot, adekwatnych do potrzeb osób,</li> </ul>	<p>instytucje rynku pracy</p> <p>organizacje pozarządowe</p> <p>placówki oświatowe</p>



wniosek	pożądane kierunki działań	adresat rekomendacji
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• realizacji wspólnego, skoordynowanego i zindywidualizowanego wsparcia dla konkretnej osoby, pozwalającego na stopniową aktywizację społeczną, a następnie do funkcjonowania na rynku pracy,</li> <li>• dostarczanie szybkiej i zindywidualizowanej informacji opartej na preferencjach osób zainteresowanych podjęciem pracy.</li> </ul> <p>W sytuacji, gdy osoba bierna zawodowo zdecyduje się na współpracę z instytucją (np. PUP) ważne jest, aby trafiła tam na osoby zaangażowane i kompetentne, które pracując z nią, wezmą pod uwagę jej indywidualną sytuację życiową i wynikające z tej sytuacji potrzeby. Oferowanie nieadekwatnego wsparcia, oderwanego od możliwości i oczekiwań, może powodować brak zaufania, a tym samym chęci do współdziałania. Osoby pracujące z biernymi zawodowo, muszą być świadome tego, jak ważna jest nie tylko integracja zawodowa, ale i społeczna.</p>	
<p>Ogólna niechęć do podjęcia pracy jest raczej czynnikiem współistniejącym z innymi, istotniejszymi determinantami bierności zawodowej (lub też wynikiem tychże czynników). To oznacza, że na sytuację badanego wpływają przede wszystkim ograniczenia związane z głównym powodem bierności. Najbliższą stroną osób biernych z powodu obowiązków rodzinnych jest mała dyspozycyjność, a biernych z powodu stanu zdrowia, mała mobilność. Pierwszej grupie w największym stopniu towarzyszą obawy dotyczące niemożności pogodzenia pracy</p>	<p>Aby zwiększyć aktywność biernych zawodowo, należy zadbać o to, aby mieli oni dostęp do odpowiednich rozwiązań, które pomogą im pogodzić pracę z życiem osobistym:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• praca zdalna – może pozwolić na elastyczne godziny pracy i pogodzenie jej z obowiązkami rodzinnymi,</li> <li>• praca chałupnicza – może być wykonywana w domu, co również ułatwia pogodzenie jej z innymi zajęciami,</li> <li>• elastyczne godziny pracy.</li> </ul> <p>Ułatwienia takie powinny być kierowane do osób, które rzeczywiście są gotowe podjąć trud związany z rozpoczęciem pracy,</p>	<p>instytucje rynku pracy JST</p>

wniosek	pożądane kierunki działań	adresat rekomendacji
<p>z życiem osobistym. Konieczność sprawowania opieki nad osobą zależną szczególnie wpływa na aktywność zawodową kobiet.</p> <p>Bierni zawodowo wykazują niską mobilność zawodową oraz dość duże zainteresowanie pracą zdalną przy komputerze oraz pracą chałupniczą.</p> <p>Nawet w przypadku osób bardzo zmotywowanych do podjęcia pracy, przeszkodą mogą okazać się obiektywne czynniki, takie jak brak skomunikowania miejsca zamieszkania z zakładem pracy.</p>	<p>nie kieruje nimi niechęć do pracy wynikająca z innych niż obiektywne powodów (np. przyzwyczajenie do niepracowania).</p> <p>Rolą instytucji rynku pracy jest promocja stosowania ww. rozwiązań wśród pracodawców, oraz kojarzenie kandydatów na pracowników z pracodawcami oferującymi dostosowane do ich możliwości warunki pracy. Konieczne jest także rzetelne informowanie o warunkach pracy na danym stanowisku, zwłaszcza w przypadku działań związanych ze zmianą kwalifikacji. Nie każde stanowisko pracy jest możliwe do zmodyfikowanie w kierunku elastycznego zatrudnienia.</p> <p>Poza pracą z motywacją i nastawieniem samych osób biernych konieczne są też działania pozwalające na neutralizację obiektywnych barier bierności zawodowej poprzez rozwój usług społecznych w zakresie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• opieki instytucjonalnej dla osób zależnych (w tym dzieci, osób niepełnosprawnych, osób starszych),</li> <li>• opieki wytchnieniowej dla opiekunów,</li> <li>• komunikacji publicznej,</li> <li>• kształcenia osób dorosłych</li> <li>• podnoszenia dostępności miejsc użyteczności publicznej i zakładów pracy dla osób z niepełnosprawnościami.</li> </ul>	
<p>Duża część badanych biernych zawodowo to osoby mające doświadczenie zawodowe oraz wyuczony zawód. Cechy te wpływają na skrócenie okresu bierności zawodowej. Z kolei im dłuższy okres</p>	<p>Prowadzenie działań zmniejszających ryzyko powrotu do bierności zawodowej przez osoby uprzednio zaktywizowane, co ma przyczynić się do zwiększenia ich szans na utrzymanie zatrudnienia:</p>	<p>instytucje realizujące zadania z zakresu pomocy społecznej</p>

wniosek	pożądane kierunki działań	adresat rekomendacji
<p>bierności, tym większe ryzyko popadnięcia w marazm i bezradność. Osoby będące długotrwale bierne zawodowo, są w większym stopniu narażone na zniechęcenie w przypadku nawet niewielkich niepowodzeń.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wsparcie ukierunkowane w szczególności na osoby, które pozostają bierne zawodowo od niedawna (do 6 miesięcy),</li> <li>• wsparcie w dostosowaniu się do nowych warunków pracy zarówno w miejscu pracy, jak i świadczone przez podmioty wspierające osoby bierne,</li> <li>• wsparcie psychologiczne: osoby uprzednio zaktywizowane, które tracą pracę, mogą doświadczyć stresu, depresji lub innych problemów psychologicznych; wsparcie psychologiczne może pomóc im w utrzymaniu motywacji do podjęcia pracy.</li> </ul> <p>W celu zapobiegania przechodzeniu w bierność zawodową osób tracących zatrudnienie, wskazane jest objęcie ich działaniami o charakterze outplacementowym i uzupełniającymi kwalifikacje, szczególnie w przypadku osób nie mogących już pracować na wcześniejszych stanowiskach (np. ze względu na aktualny stan zdrowia).</p>	<p>instytucje rynku pracy</p>
<p>Stres związany z pracą i wszystkim co się z nią wiąże to jedna z głównych obaw towarzyszących osobom biernym zawodowo.</p> <p>Istotna część osób ma poczucie bycia bezużytecznym, co może prowadzić do obniżonego poczucia własnej wartości. Osoby bierne zawodowo mogą czuć się niepotrzebne i niespełnione, co ma negatywny wpływ na ich samoocenę.</p> <p>Kompetencje, których brakuje biernym zawodowo dotyczą sfery psychologicznej. Osoby te mają braki w</p>	<p>Osobom biernym zawodowo należy zaoferować wsparcie psychologiczne i terapeutyczne. Ma ono na celu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• odnalezienie i skupienie się na mocnych stronach osoby biernej zawodowo,</li> <li>• budowanie wewnętrznej motywacji do zmiany sytuacji życiowej opartej na zindywidualizowanym podejściu,</li> <li>• tworzenie sieci wsparcia z uwzględnieniem osób z najbliższego otoczenia,</li> <li>• przygotowanie do procesu poszukiwania pracy – proces ten może być czasochłonny, a pierwsze zatrudnienie dalekie od oczekiwań,</li> </ul>	<p>instytucje realizujące zadania z zakresu pomocy społecznej</p>

wniosek	pożądane kierunki działań	adresat rekomendacji
<p>umiejętnościach autoprezentacji, charakteryzuje je niski poziom motywacji do działania, wykazują trudności w relacjach interpersonalnych.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• organizacja spotkań z osobami, które po okresie bierności zawodowej znalazły satysfakcjonującą je pracę,</li> <li>• naukę sposobów radzenia sobie ze stresem, w tym poprzez zajęcia i aktywności pozazawodowe.</li> </ul> <p>Biernych zawodowo warto wspomóc nabyciu umiejętności związanych z szeroko rozumianą autoprezentacją i wizerunkiem.</p>	
<p>Co czwarty bierny zawodowo nie jest pewien, czy z posiadanymi umiejętnościami i kwalifikacjami sprosta wymaganiom obecnego rynku pracy lub nie wie czego te wymagania dotyczą. Połowa biernych zawodowo nie poszukuje aktywnie informacji na temat sytuacji na rynku pracy, a więc prawdopodobnym jest, że osoby te nie wiedzą jakie kwalifikacje są obecnie pożądane przez pracodawców.</p> <p>Wśród potrzebnych osobom biernym zawodowo form pomocy i wsparcia, które umożliwiłyby podjęcie pracy, najczęściej wymieniano m.in. rozeznanie możliwości znalezienia pracy na rynku.</p> <p>W szczególnie trudnej sytuacji mogą znaleźć się osoby, które ostatnie kilka lub kilkanaście lat przepracowały w jednym zakładzie pracy, i nagle tę pracę utraciły.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wsparcie w postaci nauki samodzielnego poszukiwania pracy z wykorzystaniem nowych metod, w razie potrzeby udostępnienie komputera (np. stanowisko komputerowe)</li> <li>• wsparcie w postaci nabycia umiejętności wykorzystania aplikacji mobilnych służących aktywnemu poszukiwaniu pracy jak i ustawieniu profilu osoby szukającej pracy, tak aby otrzymywała powiadomienia w zakresie ofert spełniających indywidualne kryteria,</li> <li>• wsparcie w zakresie określenia kompetencji pożądanych na rynku pracy i określenie sposobu ich pozyskania dla osób szukających pracy,</li> <li>• warsztaty z pisania CV i innych dokumentów aplikacyjnych, nauka autoprezentacji, przygotowanie do odbycia rozmowy kwalifikacyjnej</li> <li>• w przypadku osób, które po wielu latach nagle utraciły pracę - wsparcie psychologiczne, które pomoże poradzić sobie ze stresem i obawami związanymi z poszukiwaniem pracy</li> <li>• rodzajem wsparcia mógłby być także asystent/opiekun, sprawujący mentoring nad osobą bierną, która podejmuje zatrudnienie w trakcie jej adaptacji do pracy zawodowej</li> </ul>	<p>placówki oświatowe</p> <p>instytucje realizujące zadania z zakresu pomocy społecznej</p>

wniosek	pożądane kierunki działań	adresat rekomendacji
<p>Strach przed podjęciem pracy może towarzyszyć osobom, które straciły pracę, a zatrudnienia od wielu lat nie poszukiwały, ponieważ dotąd pracowały w tym samym miejscu, na tym samym stanowisku. Obawy te może pogłębiać fakt, że coraz bardziej oczywistymi i oczekiwanymi przez pracodawców kompetencjami są te związane z umiejętnością obsługi komputera i korzystania z Internetu. Odsetek osób bardzo dobrze oceniających swoje kompetencje cyfrowe wyniósł w grupie emerytów 15,4%, a w grupie osób młodych biernych zawodowo 48,8%. Jednocześnie praca zawodowa wymaga ciągłego aktualizowania swoich umiejętności, co może budzić obawy osób biernych.</p>	<p>Działania dążące do podnoszenia kompetencji społecznych i obywatelskich ogółu mieszkańców regionu, wpływające na szeroko rozumianą aktywność i świadomość społeczną oraz gotowość na zmiany, np. kampanie promocyjno-informacyjne, podniesienie dostępności szkoleń, tworzenie przestrzeni sprzyjających aktywności i samorozwojowi, wspieranie organizacji lokalnych.</p> <p>Działania dążące do ponoszenia umiejętności cyfrowych osób biernych zawodowo – niezależnie od ich wieku. Kampania informacyjna odnosząca się do możliwości uzyskania wiedzy odnoszącej się do obsługi komputera, korzystania z Internetu i technologii cyfrowych.</p>	<p>placówki oświatowe</p> <p>instytucje realizujące zadania z zakresu pomocy społecznej</p> <p>instytucje rynku pracy</p> <p>JST</p>
<p>Dla niemal 70% osób biernych zawodowo aktualny poziom dochodów przypadających na 1 członka ich gospodarstwa domowego jest wystarczający, a dla połowy satysfakcjonujący.</p> <p>Część badanych prezentuje postawy prowadzące do ograniczenia zaradności życiowej, a nawet bezradności. Są to osoby, które pomimo braku pracy czują się dobrze w swojej obecnej sytuacji, którym nie zależy na karierze zawodowej, a nawet przyzwyczyły się do niepracowania.</p>	<p>Zadowolenie z poziomu dochodów jest kwestią subiektywną. Pokazuje jednak, że kwestia finansowa nie dla wszystkich jest kluczowa, jeśli chodzi o podjęcie decyzji o powrocie na rynek pracy. To potwierdza istotność pracy z psychologiem i/lub doradcą zawodowym, w celu zbudowania motywacji wewnętrznej.</p>	<p>instytucje realizujące zadania z zakresu pomocy społecznej</p>
<p>Niezależnie od tego, jakie cechy społeczno-demograficzne opisują osobę bierną zawodowo, istotnym elementem wpływającym na jej sytuację jest</p>	<p>Analiza sytuacji życiowej osoby biernej zawodowo (po zidentyfikowaniu tej osoby) musi obejmować również jej najbliższe otoczenie. W niektórych przypadkach plan wsparcia powinien</p>	<p>instytucje realizujące zadania z zakresu pomocy społecznej</p>

wniosek	pożądane kierunki działań	adresat rekomendacji
<p>najbliższe otoczenie. Otoczenie może wspierać lub demotywować do podjęcia pracy.</p> <p>Bierność zawodowa bywa dziedziczona pokoleniowo. Część osób wychowała się w modelu rodziny, która jest zależna od pomocy społecznej.</p>	<p>obejmować całą rodzinę, ponieważ w przeciwnym wypadku, negatywny wpływ otoczenia może zdecydować o niepowodzeniu procesu aktywizacji. Należy stworzyć ofertę informacyjną dla otoczenia osób biernych zawodowo. Osoby najbliższe mogłyby uzyskać informację w jaki sposób można pomóc osobie biernej zawodowo w uzyskaniu niezbędnej motywacji do podjęcia pracy jak i jakie kroki należy podjąć, aby pracę zdobyć.</p>	
<p>Nieuczciwość pracodawcy to jedna z trzech głównych obaw towarzyszących osobom biernym zawodowo.</p>	<p>Budowanie zaufania do pracodawców i instytucji poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• uświadamianie osób biernych zawodowo co do ich praw i obowiązków jako pracowników,</li> <li>• utworzenie bazy danych najbardziej zaufanych pracodawców, którzy są najlepiej oceniani przez pracowników,</li> <li>• pomoc w wyborze pracodawcy, w tym wspólna analiza zapisów umowy,</li> <li>• oferowanie form aktywizacji takich jak staż z możliwością zatrudnienia.</li> </ul> <p>Instytucje rynku pracy mogą prowadzić również działania skierowane do pracodawców (oraz we współpracy z nimi), promujące transparentność oferowanych warunków pracy (w tym m.in. przejrzystość systemu wynagradzania za pracę), oraz działania informacyjne w zakresie konsekwencji nieprzestrzegania zapisów umów oraz Prawa Pracy. Z kolei dla pracowników wskazane byłyby działania informacyjne w zakresie ich praw i obowiązków.</p>	<p>instytucje rynku pracy</p> <p>instytucje realizujące zadania z zakresu pomocy społecznej</p>
<p>Poza trudną sytuacją finansową, najważniejszym powodem, dla którego brak pracy jest problemem dla</p>	<p>W przypadku części osób biernych aktywizacja zawodowa powinna zostać poprzedzona aktywizacją społeczną. W pierwszej kolejności</p>	<p>organizacje pozarządowe</p>

wniosek	pożądane kierunki działań	adresat rekomendacji
<p>osób biernych zawodowo, jest brak kontaktu z innymi ludźmi oraz brak aktywności.</p> <p>Największy dyskomfort z powodu bierności zawodowej odczuwają osoby pełniące obowiązki rodzinne. Mają poczucie zamknięcia w swojej roli. Czują się osamotnione. Częściej niż inni wyrażają chęć powrotu do pracy.</p> <p>Bierność zawodowa niesie ze sobą ryzyko bierności społecznej. Osoby niepracujące są zagrożone wyobcowaniem społecznym. Jest to niekorzystne szczególnie dla osób chorych i z niepełnosprawnościami oraz dla seniorów. Tracą oni możliwość integracji społecznej, a tym samym stają się pozbawieni społecznej siatki wsparcia.</p>	<p>powinna zostać zapewniona pomoc w nawiązywaniu kontaktów z innymi ludźmi i integracji z lokalną społecznością. Może się to odbywać np. poprzez uniwersytety trzeciego wieku, które mogłyby się podjąć organizacji otwartych spotkań zwłaszcza dla osób starszych, nieobwarowanych żadnymi warunkami czy ograniczeniami ani nieniosącymi za sobą żadnych zobowiązań. Ważne jest tu, aby osoba bierna postawiła pierwszy krok – wyszła z domu, oderwała się od codzienności.</p>	<p>placówki oświatowe</p> <p>JST</p>
<p>Niewielkie organizacje pozarządowe, znajdujące się niejako najbliżej lokalnej społeczności i jej problemów, to podmioty działające głównie projektowo. Dużą konkurencją (o zewnętrzne środki finansowe) są dla nich podmioty oferujące podobne działania, lecz działające komercyjnie, których głównym klientem jest pracodawca (a nie osoba wymagająca aktywizacji). W efekcie, niewielkie organizacje nie są w stanie rozwijać się w taki stopniu, w jakim by chciały.</p>	<p>Wypracowanie rozwiązań, które zwiększyłyby skuteczność projektów dofinansowanych w ramach środków zewnętrznych, poprzez zobligowanie potencjalnych beneficjentów do:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• skoncentrowania się na działaniach, które są najbardziej potrzebne z punktu widzenia społeczności lokalnych,</li> <li>• zacieśniania współpracy z innymi organizacjami pozarządowymi,</li> <li>• zacieśniania współpracy z lokalnymi instytucjami publicznymi.</li> </ul> <p>Wsparcie i monitoring niewielkich organizacji, mających mały zasób kadrowy i finansowy, w zakresie nieodpłatnych konsultacji w procesie aplikowania o środki zewnętrzne.</p>	<p>organizacje pozarządowe</p> <p>JST</p>

Tabela 33. Rekomendacje dotyczące osób biernych zawodowo z powodu stanu zdrowia lub niepełnosprawności - pożądane kierunki działań

wniosek	pożądane kierunki działań	adresat rekomendacji
<p>Osoby bierne zawodowo z powodu stanu zdrowia najczęściej borykają się ze schorzeniami fizycznymi.</p> <p>Do czynników zewnętrznych mogących wpływać na wydłużenie okresu bierności zawodowej osób zmagających się z różnorodnymi schorzeniami można zaliczyć: niedostosowanie miejsc pracy do potrzeb osób biernych z powodu stanu zdrowia, stereotypowe podejście części pracodawców, szczególnie w stosunku do osób z niepełnosprawnością intelektualną.</p> <p>Niemal co czwarty badanych z grupy osób biernych zawodowo z powodu stanu zdrowia ma specyficzne potrzeby. Od pracodawcy oczekivaliby wsparcia w postaci skrócenia czasu pracy, możliwości wykonywania pracy w domu, pomocy w transporcie do zakładu pracy.</p>	<p>Podejmowanie działań na rzecz zwiększenia dostępności miejsc pracy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dostosowanie miejsc pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością,</li> <li>• edukacja pracodawców na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnością oraz możliwych form wsparcia,</li> <li>• edukacja pracodawców w zakresie wykorzystywania technologii teleinformatycznych pozwalającym osobom na świadczenie pracy z domu,</li> <li>• przełamywanie stereotypów dotyczących osób z niepełnosprawnością,</li> <li>• wsparcie pracodawcy decydującego się zatrudnić osobę bierną zawodowo z powodu stanu zdrowia lub niepełnosprawności (wsparcie np. w postaci dofinansowania zajęć rehabilitacyjnych, dofinansowanie transportu do zakładu pracy),</li> <li>• działania na rzecz podniesienia świadomości społecznej dotyczącej pracy OzN.</li> </ul>	<p>instytucje rynku pracy placówki oświatowe JST</p>
<p>Jednym z czynników zewnętrznych mogących wpływać na wydłużenie okresu bierności zawodowej osób zmagających się z różnorodnymi schorzeniami może być brak wsparcia ze strony opiekunów (obawa o utratę świadczeń oraz o samego podopiecznego).</p>	<p>Aby zmniejszyć wpływ opisanego czynnika należy podejmować działania na rzecz wsparcia opiekunów:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rozpowszechnianie informacji o możliwościach uzyskania wsparcia dla opiekunów,</li> <li>• objęcie opiekunów osób biernych zawodowo wsparciem psychologicznym, w celu zminimalizowania obaw związanych z rozpoczęciem aktywności zawodowej przez podopiecznego,</li> </ul>	<p>instytucje realizujące zadania z zakresu pomocy społecznej</p>



wniosek	pożądane kierunki działań	adresat rekomendacji
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• umożliwienie podniesienia kwalifikacji lub uzupełnienia wiedzy w związku z okresową biernością zawodową,</li> <li>• objęcie opiekunów dorosłych osób biernych zawodowo wsparciem doradcy zawodowego - w celu zaktywizowania ich po okresie ograniczonej aktywności zawodowej (zapobiegnięcie popadnięciu w bierność zawodową po ustaniu obowiązku opieki).</li> </ul>	
W przypadku osób biernych z powodu stanu zdrowia istotną przeszkodę dla podnoszenia lub uzupełniania kwalifikacji (np. poprzez udział w szkoleniach) stanowi brak możliwości dojazdu oraz uczestniczenia w szkoleniach online.	Zaoferowanie bezpłatnych (lub odpłatnych w niewielkiej części) szkoleń, pozwalających na uzupełnienie lub zdobycie nowych kwalifikacji, zgodnych z zapotrzebowaniem pracodawcy oraz predyspozycjami kandydata (szkolenia muszą uwzględniać specyficzne dla osoby ograniczenia, np. stan zdrowia powodujący ograniczoną mobilność). Pomoc w uzyskaniu dostępu do sprzętu komputerowego lub/i aplikacji mobilnych pozwalających na udział zdalny w szkoleniach lub kursach.	instytucje rządowe  instytucje realizujące zadania z zakresu pomocy społecznej  organizacje pozarządowe

Tabela 34. Rekomendacje dotyczące osób biernych zawodowo z powodu pobierania świadczeń emerytalnych - pożądane kierunki działań

wniosek	pożądane kierunki działań	adresat rekomendacji
Osoby bierne z powodu pobierania świadczeń emerytalnych są zdecydowanie najmniej zainteresowane nauką i rozwojem. Najniżej ze wszystkich grup oceniają swoje chęci do pracy. Cechują je stosunkowo małe umiejętności cyfrowe. Są w najlepszej sytuacji finansowej (biorąc pod uwagę środki na jednego członka gospodarstwa domowego).	W grupie osób biernych zawodowo z powodu pobierania świadczeń emerytalnych znajdują się osoby o różnych zainteresowaniach, umiejętnościach i potrzebach. Kwestie finansowe nie są dla nich najistotniejsze, dlatego działania aktywizacyjne muszą być dopasowane do indywidualnych potrzeb tych osób oraz preferencji (np. zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, pozwalające	instytucje rynku pracy

wniosek	pożądane kierunki działań	adresat rekomendacji
Ze względów demograficznych są istotną grupą osób pozostających poza rynkiem pracy.	przede wszystkim na pozostanie aktywnym w wymiarze społecznym).	
Emeryci wyrażają bardzo niską chęć powrotu na rynek pracy. . Mając zapewniony stały dochód, nie chcą się ponownie decydować na proces poszukiwania pracy i jej świadczenia. Przejście na emeryturę oznacza dla nich zakończenie aktywności zawodowej. Tym samym nie są wykorzystywane ich umiejętności i doświadczenie.	Osoby z już pobieranym świadczeniem emerytalnym nie są skłonne do powrotu do pracy. Z perspektywy rynku pracy istotne jest zatem podejmowanie działań zachęcających seniorów do wydłużania aktywności zawodowej i opóźniania realnego wieku przejścia na emeryturę, o ile mają taką możliwość. Wskazane jest tutaj promowanie wszelkich rozwiązań wskazujących na możliwości rozwoju zawodowego seniorów, ich korzyści indywidualnych oraz dla pracodawcy związanych z zatrudnianiem osób starszych.	instytucje rynku pracy pracodawcy instytucje rządowe

Tabela 35. Rekomendacje dotyczące osób biernych zawodowo z powodu nauki lub niechęci do znalezienia pracy - pożądane kierunki działań

wniosek	pożądane kierunki działań	adresat rekomendacji
Osoby bierne zawodowo z powodu nauki, niechęci lub niemożności znalezienia pracy, do zaprzestania poszukiwania zatrudnienia najczęściej skłaniały mało atrakcyjne oferty pracy. Powodem, dla którego ostatecznie nie znaleźli pracy była niezgodność ich doświadczenia i kwalifikacji z oczekiwaniami pracodawców.  Chęć do nauki i rozwoju w ogóle badanych jest umiarkowana, co może wynikać z braku środków finansowych na pokrycie kosztów kształcenia, braku	Powodami niemożności znalezienia pracy mogą być: brak doświadczenia w zawodzie, w którym osoba poszukuje pracy, brak aktualnych lub jakichkolwiek kwalifikacji. W związku z tym, skuteczne aktywizowanie powinno odbywać się poprzez: <ul style="list-style-type: none"> <li>• zbudowanie motywacji wewnętrznej (konieczne, aby kolejne formy wsparcia, np. w postaci szkoleń lub stażu, miały szansę na przyniesienie efektu),</li> <li>• identyfikacja predyspozycji i mocnych stron danej osoby,</li> <li>• zaoferowanie bezpłatnych (lub odpłatnych w niewielkiej części) szkoleń, pozwalających na uzupełnienie lub zdobycie</li> </ul>	instytucje realizujące zadania z zakresu pomocy społecznej instytucje rynku pracy pracodawcy instytucje rządowe

wniosek	pożądane kierunki działań	adresat rekomendacji
<p>dostępnych bezpłatnych szkoleń zgodnych z zainteresowanymi.</p> <p>Wśród potrzebnych osobom biernym zawodowo form pomocy i wsparcia najczęściej wymieniano m.in. przeszkolenie pod konkretne, czekające na mnie miejsce pracy, aktualizację wiedzy i umiejętności.</p> <p>Z punktu widzenia pracodawców zatrudnianie pracownika bez doświadczenia zawodowego, wymagającego nakładów na wdrożenie, może nie być opłacalne.</p>	<p>nowych kwalifikacji, zgodnych z zapotrzebowaniem pracodawcy oraz predyspozycjami kandydata,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zapewnienie kierunkowych szkoleń online, o których można informować w mediach społecznościowych</li> <li>• organizacja staży pozwalających na nabywanie praktycznych umiejętności i wdrażanie do zawodu, promowanie takiej formy wśród pracodawców</li> <li>• przekazywanie rzetelnych informacji na temat pożądanych kwalifikacji, wiedzy, umiejętności poprzez aplikacje mobilne związane z rynkiem pracy (np. LinkedIn, Pracuj.pl).</li> </ul> <p>Wskazane są też rozwiązania na poziomie centralnym zachęcające pracodawców do zatrudniania osób młodych, które neutralizować będą wysokie koszty zatrudnienia osób, które muszą być wdrożone do pracy i funkcjonowania zawodowego.</p>	
<p>Osoby młode (niepracujące z powodu nauki lub zniechęcenia w poszukiwaniu zatrudnienia), bardziej niż pozostali odczuwają niepokój i obawy związane z podjęciem pracy, obawiają się kontaktu z nieznanymi ludźmi czy konfliktów z pracodawcą lub współpracownikami. Nie poszukują aktywnie pracy przede wszystkim ze względu na kontynuację nauki w trybie dziennym, a w związku z wiekiem, często nie mają wystarczających kwalifikacji i/lub doświadczenia zawodowego, aby otrzymać atrakcyjną ofertę pracy. Przebywają najkrócej poza rynkiem pracy, są najbardziej chętni do podnoszenia swoich kwalifikacji. Z drugiej strony, przypisuje się im brak myślenia</p>	<p>Osoby młode są w pewnym okresie przejściowym w swoim życiu, w którym dokonują ważnych wyborów dotyczących swojej przyszłości. Aby wybory te im ułatwić, warto umożliwić im podjęcie działań zapobiegawczych związanych z uzyskaniem odpowiednich kompetencji i funkcjonowaniem na rynku pracy, już przed rozpoczęciem pracy zawodowej:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• współpracę z doradcą zawodowym, który pomoże rozpoznać predyspozycje i mocne strony,</li> <li>• rzetelną informacją zawodową na etapie wyboru kierunków kształcenia, pozwalającą rozpoznać realia pracy na różnych stanowiskach i oczekiwania pracodawców</li> </ul>	<p>placówki oświatowe JST instytucje rynku pracy</p>

wniosek	pożądane kierunki działań	adresat rekomendacji
o przyszłości, zniechęcenie, brak pomysłu na to co zrobić ze swoim życiem.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• w trakcie nauki zapewnienie dobrej jakości praktyk i staży zawodowych, dzięki którym poznają specyfikę stanowiska,</li> <li>• spotkania na terenie szkoły z doradcami zawodowymi, którzy by informowali o drzwiach otwartych, kursach,</li> <li>• zaangażowanie mediów społecznościowych do informowania na temat możliwości podjęcia pracy, szkoleń, kursów, rynku pracy i perspektyw kontynuowania nauki w kierunkach zwiększających szansę na uzyskanie satysfakcjonującego zatrudnienia,</li> <li>• stworzenie ścieżki rozwoju zawodowego, która ma doprowadzić ich do miejsca, w którym chcieliby się znaleźć (konieczne jest uświadomienie, że w większości przypadków, nie od razu uzyskają zatrudnienie na pożądanym przez nich warunkach, aczkolwiek wiele zależy od nich samych – budowanie poczucia sprawczości),</li> <li>• nauka pozyskiwania informacji nt. sytuacji na rynku pracy – rozeznania w najbardziej pożądanym kwalifikacjach i umiejętnościach tak, by można było je na bieżąco pozyskiwać lub uzupełniać, jeszcze przed wejściem na rynek pracy,</li> <li>• w procesie edukacji położenie nacisku na nabywanie kompetencji cyfrowych i językowych,</li> <li>• działania informacyjno-doradcze ukierunkowane na rodziców osób młodych, wskazujące na aktualne potrzeby rynku pracy oraz warunki pracy w różnych zawodach.</li> </ul>	
Część badanych nie widzi możliwości do rozwijania pasji i zainteresowań poprzez pracę zawodową. Choć czynnikami, które mogą zmotywować biernych	Promowanie wśród pracodawców rozwiązań, które sprzyjają rozwijaniu pasji i zainteresowań wśród potencjalnych i obecnych pracowników (co mogłoby pozytywnie wpłynąć również na	instytucje rynku pracy

wniosek	pożądane kierunki działań	adresat rekomendacji
<p>zawodowo do podjęcia zatrudnienia są przede wszystkim możliwość uzyskania wyższych dochodów oraz podniesienia swojego standardu życia, to na aspekt możliwości rozwoju i realizacji swoich pasji wskazywano dość często.</p>	<p>utrzymanie obecnej kadry). Działania takie to na przykład współpraca z organizacjami pozarządowymi, wraz z którymi mogłyby być tworzone projekty i programy, z jednej strony zbieżne z zainteresowaniami pracowników, a z drugiej wspierające działalność społeczną organizacji. Osoby młode w większym stopniu zwracają uwagę na zachowanie idei work-life balans oraz możliwości samorealizacji.</p> <p>Tworzenie materiałów promocyjnych prezentujących przykłady firm, które takie działania realizują, pomogłoby w szerzeniu świadomości na ten temat wśród pracodawców. Zbudowanie pozytywnego przekazu odnoszącego się do wskazania osób realizujących swoje pasje jednocześnie godząc je z bieżącym zatrudnieniem.</p>	<p>placówki oświatowe</p> <p>organizacje pozarządowe</p>

Tabela 36. Rekomendacje dotyczące osób biernych zawodowo z powodu obowiązków rodzinnych - pożądane kierunki działań

wniosek	pożądane kierunki działań	adresat rekomendacji
<p>Część osób biernych zawodowo sprawujących opiekę nad osobami zależnymi, jest gotowa podjąć pracę, obawia się jednak utraty świadczeń.</p>	<p>Opracowanie rozwiązań, które pozwolą na zachowanie świadczeń dla opiekunów, którzy podejmą pracę.</p> <p>Rozwiązanie wymaga zmian legislacyjnych na poziomie centralnym.</p>	<p>instytucje rządowe</p> <p>instytucje realizujące zadania z zakresu pomocy społecznej</p>
<p>Chęć powrotu do stałej pracy częściej deklarują osoby zajmujące się podopiecznym (dorosłą osobą zależną), który wymaga stałej obecności i pomocy przy</p>	<p>Zwiększenie dostępności usług opiekuńczych dla osób zależnych może przyczynić się do powrotu ich opiekunów na rynek pracy,</p>	

wniosek	pożądane kierunki działań	adresat rekomendacji
<p>niektórych czynnościach. Wykazują też większą elastyczność. Może to być powodowane dwoma czynnikami: chęcią poprawy sytuacji finansowej oraz potrzebą oderwania się od obowiązków rodzinnych.</p> <p>Osoby, które deklarują gotowość powrotu do pracy, uzależniają swoją decyzję od znalezienia innej, najlepiej bezpłatnej, formy opieki (przy czym preferowana jest opieka indywidualna).</p>	<p>poprzez możliwość wygospodarowania czasu i energii na poszukiwanie pracy, a w efekcie jej podjęcie. Pomóc w tym może:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dofinansowanie opieki domowej, która jest najbardziej preferowaną (ale też najdroższą) przez te osoby (przemawia za nią możliwość zindywidualizowania opieki oraz większa elastyczność godzinowa opiekuna, brak konieczności dowożenia podopiecznego do innego miejsca),</li> <li>• utworzenie sieci wsparcia dla biernych zawodowo opiekunów dorosłych osób zależnych,</li> <li>• upowszechnianie informacji opiekunom osób zależnych o możliwościach zapewnienia opieki.</li> </ul>	<p>instytucje realizujące zadania z zakresu pomocy społecznej</p>

## 8. Spis tabel i wykresów

Wykres 1. Liczba osób biernych zawodowo w ogóle populacji w wieku 15-89 lat w województwach w Polsce w 2022 roku (tys. osób) .....	18
Wykres 2. Liczba osób biernych zawodowo w wieku 15-89 lat w województwie wielkopolskim w latach 2017-2022 (%) .....	19
Wykres 3. Struktura osób biernych zawodowo w województwie wielkopolskim, lata 2013-2022 .....	20
Wykres 4. Struktura osób biernych zawodowo województwie wielkopolskim w 2022 roku wg wieku (%) .....	21
Wykres 5. Struktura osób biernych zawodowo wg wieku w województwie wielkopolskim w latach 2013-2022 (%) .....	21
Wykres 6. Struktura osób biernych zawodowo województwie wielkopolskim w 2022 roku wg wykształcenia (%) .....	22
Wykres 7. Struktura osób biernych zawodowo wg wykształcenia w województwie wielkopolskim w latach 2013-2022 (%) .....	23
Wykres 8. Struktura osób biernych zawodowo wg miejsca zamieszkania w Polsce w 2022 (%)	24
Wykres 9. Struktura osób biernych zawodowo wg przyczyn bierności zawodowej w województwie wielkopolskim w 2022 roku wg wieku (%) .....	25
Wykres 10. Struktura osób biernych zawodowo wg przyczyn bierności zawodowej w województwie wielkopolskim w latach 2013-2022 (%) .....	26
Wykres 11. Główny powód bierności zawodowej a płeć (%) .....	28
Wykres 12. Czas pozostawiania osobą bierną zawodowo (N=1532, %) .....	31
Wykres 13. Ostatni ukończony etap edukacji (N=1532, %) .....	33
Wykres 14. Samoocena stopnia posiadania określonych umiejętności, cech i postaw – średnia w skali od 1 do 5 (N=1532) .....	38
Wykres 15. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Na co osobom biernym zawodowo pozwala obecna sytuacja życiowa (N=1532, %) .....	41
Wykres 16. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Na co osobom biernym zawodowo pozwoliłaby praca zawodowa (N=1532, %) .....	42
Wykres 17. Problemy ze zdrowiem (N=383, %)* .....	46
Wykres 18. Udogodnienia potrzebne w miejscu pracy (N=191, %)* .....	49
Wykres 19. Możliwe miejsca pracy (N=191) .....	49
Wykres 20. Czas poszukiwania pracy przed aktualnym okresem bierności zawodowej (N=383, %) .....	51
Wykres 21. Powód nieposzukiwania pracy (osoby nieposzukujące pracy w ogóle, N=175, %)*	52
Wykres 22. Powód zaprzestania poszukiwania pracy (osoby poszukujące pracy przed aktualnym okresem bierności, N=208, %)* .....	53

Wykres 23. Powód niezalezienia odpowiedniej dla siebie pracy (osoby poszukujące pracy przed aktualnym okresem bierności, N=208, %)* .....	54
Wykres 24. Czynniki decydujące o powrocie do aktywności zawodowej przy konieczności opieki nad dzieckiem, które uczęszcza do placówki (N=199, %) .....	56
Wykres 25. Powód, dla którego badani nie korzystali dotychczas z innej formy opieki nad dzieckiem (osoby gotowe podjąć pracę w przypadku zapewnienia opieki nad dzieckiem, N=143, %)* .....	57
Wykres 26. Sprawowanie opieki nad dorosłą osobą zależną (N=78, %)* .....	58
Wykres 27. Czynniki decydujące o powrocie do aktywności zawodowej przy konieczności opieki nad zależną osobą dorosłą (N=78, %).. .....	59
Wykres 28. Doświadczenie w pracy dorywczej i stałej a grupa bierności zawodowej (%) .....	61
Wykres 29. Podstawa zatrudnienia w dotychczasowych miejscach pracy a grupa bierności zawodowej (%).....	62
Wykres 30. Dotychczasowy staż pracy osób pozostających obecnie biernymi zawodowo (N=1 532, %) .....	63
Wykres 31. Liczba dotychczasowych miejsc pracy osób biernych zawodowo (N=1 532, %).....	64
Wykres 32. Doświadczenie w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej a grupa bierności zawodowej (N=1 532, %) .....	64
Wykres 33. Staż prowadzenia własnej działalności gospodarczej a grupa bierności zawodowej (%).....	65
Wykres 34. Rejestracja w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna lub poszukująca pracy a grupa bierności zawodowej (%) .....	65
Wykres 35. Sposoby poszukiwania pracy przez osoby bierne zawodowo (N=1 532, %) .....	66
Wykres 36. Efekty poszukiwań pracy a grupa bierności zawodowej (%).....	67
Wykres 37. Zgodność wykonywanego dotychczas zawodu z wykształceniem a grupa bierności zawodowej (%).....	70
Wykres 38. Posiadanie dodatkowych kwalifikacji zawodowych przydatnych w pracy zawodowej (N=1 532, %) .....	71
Wykres 39. Posługiwanie się językiem obcym przez osoby bierne zawodowo (N=1 532, %)....	71
Wykres 40. Samoocena kompetencji cyfrowych osób biernych zawodowo (N=1 532, %).....	72
Wykres 41. Gotowość do podjęcia pracy w określonych sytuacjach (N=1 532, %).....	73
Wykres 42. Chęć podjęcia pracy/powrotu na rynek pracy a grupa bierności zawodowej (%) ..	75
Wykres 43. Odsetek wskazań na czynniki mogące skłonić do podjęcia/powrotu do aktywności zawodowej (N=1 532, %) .....	76
Wykres 44. Obawy związane z możliwością podjęcia pracy/powrotu do pracy (N=1 532, %) ..	79
Wykres 45. Obawy związane z możliwością podjęcia pracy/powrotu do pracy wyrażane przez osoby młode, niepracujące z powodu nauki lub zniechęcenia w poszukiwaniu zatrudnienia (N=383, %) .....	80



Wykres 46. Zorientowanie w obecnej sytuacji na rynku pracy a grupa bierności zawodowej (%) .....	81
Wykres 47. Opinia czy posiadane kwalifikacje zawodowe pozwalają na powrót na rynek pracy a grupa bierności zawodowej (%) .....	83
Wykres 48. Ocena wpływu własnej sytuacji życiowej na możliwość podjęcia pracy a grupa bierności zawodowej (%) .....	83
Wykres 49. Przekonania biernych zawodowo na temat swojej zdolności do pracy (%) .....	84
Wykres 50. Przekonania biernych zawodowo na temat obecnej sytuacji na rynku pracy (%)...	85
Wykres 51. Chęć nabycia/zmiany/uzupełnienia/podniesienia kwalifikacji zawodowych a grupa bierności zawodowej a grupa bierności zawodowej (%).....	86
Wykres 52. Odsetek biernych zawodowo, którzy kiedykolwiek rozważali udział w formach podnoszenia kwalifikacji zawodowych (%).....	86
Wykres 53. Ocena przydatności form podnoszenia kwalifikacji zawodowych (%) .....	88
Wykres 54. Preferowany maksymalny wymiar czasu pracy przy podjęciu zatrudnienia aktualnie ogółem oraz w poszczególnych grupach bierności zawodowej (%) .....	89
Wykres 55. Oczekiwana wielkość wynagrodzenia za pracę w wymiarze pełnego etatu netto miesięcznie ogółem oraz w poszczególnych grupach bierności zawodowej (%).....	91
Wykres 56. Możliwość zatrudnienia się w zawodzie wyuczonym lub innym ogółem oraz w poszczególnych grupach bierności zawodowej (%) .....	92
Wykres 57. Posiadanie kwalifikacji umożliwiających pracę w zawodzie innym niż wyuczony ogółem oraz w poszczególnych grupach bierności zawodowej (%) .....	95
Wykres 58. Preferowana forma pracy: stała lub dorywcza ogółem oraz w poszczególnych grupach bierności zawodowej (%) .....	96
Wykres 59. Pomoc lub wsparcie potrzebne, aby umożliwić podjęcie pracy (N=1 054, %).....	97
Wykres 60. Liczba osób w gospodarstwie domowym ogółem oraz w poszczególnych grupach bierności zawodowej (%) .....	99
Wykres 61. Najważniejsze źródła utrzymania gospodarstwa domowego (N= 1 532, %).....	102
Wykres 62. Ocena aktualnego poziomu dochodów przypadających na 1 członka gospodarstwa domowego jako wystarczającego ogółem oraz w poszczególnych grupach bierności zawodowej (%).....	104
Wykres 63. Ocena aktualnego poziomu dochodów przypadających na 1 członka gospodarstwa domowego jako satysfakcjonującego ogółem oraz w poszczególnych grupach bierności zawodowej (%).....	105
Wykres 64. Powody, dla których brak pracy jest problemem dla osób biernych zawodowo ze względu na stan zdrowia lub niepełnosprawność (% wskazań na dany problem) .....	107
Wykres 65. Powody, dla których brak pracy nie jest problemem dla osób biernych zawodowo ze względu na stan zdrowia lub niepełnosprawność (% wskazań na dany problem) .....	108

Wykres 66. Ocena poszczególnych aspektów życia osób biernych zawodowo ze względu na stan zdrowia lub niepełnosprawność (%).....	109
Wykres 67. Powody, dla których brak pracy nie jest problemem dla osób przebywających na emeryturze (% wskazań na dany problem) .....	110
Wykres 68. Powody, dla których brak pracy jest problemem dla osób przebywających na emeryturze (% wskazań na dany problem) .....	111
Wykres 69. Ocena poszczególnych aspektów życia osób przebywających na emeryturze (%).....	112
Wykres 70. Powody, dla których brak pracy jest problemem dla osób młodych (% wskazań na dany problem) .....	113
Wykres 71. Powody, dla których brak pracy nie jest problemem dla osób młodych (% wskazań na dany problem).....	114
Wykres 72. Ocena poszczególnych aspektów życia osób młodych (%) .....	115
Wykres 73. Powody, dla których brak pracy jest problemem dla osób pełniących obowiązki rodzinne (% wskazań na dany problem) .....	116
Wykres 74. Powody, dla których brak pracy nie jest problemem dla osób pełniących obowiązki rodzinne (% wskazań na dany problem) .....	117
Wykres 75. Ocena poszczególnych aspektów życia osób pełniących obowiązki rodzinne (%) .....	118
Tabela 1. Podregion zamieszkania respondentów (%) .....	11
Tabela 2. Miejsce zamieszkania respondentów (%) .....	12
Tabela 3. Udział osób biernych zawodowo w ogólnej populacji w wieku 15-64 lata (%) .....	19
Tabela 4. Przyczyny bierności zawodowej (%)* .....	27
Tabela 5. Główny powód bierności zawodowej a wiek (%) .....	29
Tabela 6. Czas pozostawania osobą bierną zawodowo a główny powód bierności zawodowej (%).....	33
Tabela 7. Czas od ukończenia ostatniego etapu edukacji a główny powód bierności zawodowej (%).....	34
Tabela 8. Samoocena stopnia posiadania określonych umiejętności, cech i postaw z uwzględnieniem głównego powodu bierności zawodowej – średnia w skali od 1 do 5 .....	39
Tabela 9. Możliwe zmiany w sytuacji życiowej na skutek podjęcia pracy (N=1532).....	43
Tabela 10. Brak pracy a negatywny wpływ obecnej sytuacji na określone sfery życia .....	45
Tabela 11. Problemy ze zdrowiem a wpływ obecnej sytuacji życiowej na określone sfery życia (N=383).....	46
Tabela 12. Samoocena stanu zdrowia, kondycji fizycznej i finansowej, a rozważanie powrotu do pracy (osoby rozważające powrót do pracy, N=158).....	50
Tabela 13. Wiek dziecka/dzieci, które pozostają pod opieką osób biernych zawodowo z powodu obowiązków rodzinnych (N=310, %) .....	54

Tabela 14. Liczba godzin, które dziennie dziecko spędza w placówce szkolno-wychowawczej (N=355, %) .....	55
Tabela 15. Sprawowanie opieki nad dorosłą osobą zależną a gotowość do powrotu do pracy (%).....	59
Tabela 16. Sprawowanie opieki nad dorosłą osobą zależną a gotowość do pracy na pełen etat (%).....	60
Tabela 17. Sprawowanie opieki nad dorosłą osobą zależną a gotowość do podjęcia stałej pracy (%).....	60
Tabela 18. Przyczyny nieposiadania wyuczonego zawodu a grupa bierności zawodowej (%)... 68	68
Tabela 19. Wyuczone zawody osób biernych zawodowo (%).....	69
Tabela 20. Gotowość do podjęcia pracy w określonych sytuacjach a grupa bierności zawodowej (%).....	74
Tabela 21. Odsetek wskazań na czynniki mogące skłonić do podjęcia/powrotu do aktywności zawodowej w podziale na grupy bierności zawodowej (%) .....	77
Tabela 22. Źródła informacji o rynku pracy i możliwościach kształcenia a grupa bierności zawodowej (%).....	82
Tabela 23. Czynniki zniechęcające do podnoszenia kwalifikacji, a grupa bierności zawodowej (%).....	87
Tabela 24. Preferowana forma zatrudnienia a powód obecnej bierności zawodowej (%) .....	90
Tabela 25. Możliwość zatrudnienia się w zawodzie wyuczonym – jakim?* (N=329) .....	93
Tabela 26. Możliwość zatrudnienia się w zawodzie innym niż wyuczony – jakim? (N=141) .....	93
Tabela 27. Pomoc lub wsparcie potrzebne, aby umożliwić podjęcie pracy ogółem oraz w poszczególnych grupach bierności zawodowej (suma odpowiedzi zdecydowanie tak oraz raczej tak).....	98
Tabela 28. Źródła utrzymania gospodarstwa domowego ogółem oraz w poszczególnych grupach bierności zawodowej (%) .....	100
Tabela 29. Inne źródła utrzymania gospodarstwa domowego (N=34).....	101
Tabela 30. Średni dochód przypadający na 1 członka gospodarstwa domowego ogółem oraz w poszczególnych grupach bierności zawodowej (%) .....	103
Tabela 31. Grupy wydatków w comiesięcznym budżecie domowym – wybranych i uszeregowanych 5 grup, które angażują największe środki (N=1 532, %).....	106
Tabela 32. Rekomendacje uniwersalne- pożądane kierunki działań .....	119
Tabela 33. Rekomendacje dotyczące osób biernych zawodowo z powodu stanu zdrowia lub niepełnosprawności- pożądane kierunki działań .....	127
Tabela 34. Rekomendacje dotyczące osób biernych zawodowo z powodu pobierania świadczeń emerytalnych - pożądane kierunki działań .....	128
Tabela 35. Rekomendacje dotyczące osób biernych zawodowo z powodu nauki lub niechęci do znalezienia pracy- pożądane kierunki działań .....	129

Tabela 36. Rekomendacje dotyczące osób biernych zawodowo z powodu obowiązków rodzinnych- pożądane kierunki działań.....	132
---	-----

Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego  
al. Niepodległości 34  
61-714 Poznań  
[www.umwww.pl](http://www.umwww.pl)



WIELKOPOLSKA



WOJEWÓDZKI  
URZĄD PRACY  
W POZNANIU

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu  
ul. Szyperska 14  
61-754 Poznań  
[www.wuppoznan.praca.gov.pl](http://www.wuppoznan.praca.gov.pl)

PUBLIKACJA BEZPŁATNA