

Alternatywny model życia

**Badanie przyczyn niepodejmowania
zatrudnienia przez osoby bezrobotne**

Projekt pn. „Alternatywny model życia. Badanie przyczyn niepodejmowania zatrudnienia przez osoby bezrobotne” realizowany jest w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego, Priorytet 2 Wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich w regionach, Działanie 2.1 Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie.

Lider projektu:

Powiatowy Urząd Pracy
al. Armii Krajowej 70
82-200 Malbork

Partner projektu:

Uniwersytet Gdański
Pracownia Realizacji Badań Socjologicznych
ul. Bielańska 5
80-851 Gdańsk

Autorzy:

dr Jarosław Załęcki
Maciej Brosz
prof. Krystyna Iglicka
Grażyna Zielińska
Monika Sasin

Konsultacja naukowa rozdziału IV:
dr Sylwiusz Retowski

Współpraca recenzencka:
prof. Krystyna Kmieciak-Baran
prof. Mieczysław Gulda

Wydanie I

Nakład: 550 egzemplarzy

© Copyright by Powiatowy Urząd Pracy w Malborku

Projekt okładki: Jacek Kita

Druk:

Drukarnia W&P Sp. J. E. Waszkiewicz, A. Panter, ul. Akacjowa 29, 82-200 Malbork

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Unii Europejskiej w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego oraz ze środków budżetu państwa.



*„Tylko praca daje okazję odkryć nam nas samych,
pokazać to, czym naprawdę jesteśmy, a nie to, na co wyglądamy”*

Spis treści

Przedmowa	9
Raport z badań	15
Wstęp	17
I. Założenia badawcze	21
Problematyka badań	23
Metody wykorzystane w badaniu	24
Badania ilościowe	24
Badania jakościowe	24
Konstrukcja próby badawczej	25
II. Charakterystyka populacji osób niepodających formalnego zatrudnienia	27
Dane socjograficzne	29
Sytuacja rodzinna	33
Warunki bytowe	34
Sytuacja materialna	34
Dochody	36
Stan zdrowia	39
III. Sytuacja zawodowa	43
Okres pozostawania bez pracy	45
Wykształcenie, umiejętności i kwalifikacje	46
Doświadczenie pracy	51
Aktywność zawodowa	55
Gotowość podjęcia zatrudnienia	65
Zainteresowanie znalezieniem pracy	65
Sposoby poszukiwania pracy	67
Warunki zatrudnienia	69
Deklarowany kierunek przekwalifikowania	75
Przewidywania odnośnie przyszłych świadczeń emerytalnych	77

IV. Charakterystyka psychologiczna badanej zbiorowości osób niepodjemujących formalnego zatrudnienia	81
Zadowolenie z życia	81
Przekonania dotyczące pracy i własnego bezrobocia. Sposoby radzenia sobie z bezrobociem	86
V. Opinie na temat lokalnego rynku pracy	93
Punkt widzenia pracobiorców	95
Punkt widzenia pracodawców	98
VI. Zatrudnienie – formuła uczestnictwa w rynku pracy	101
Oferty z Powiatowego Urzędu Pracy	103
Propozycje zatrudnienia	106
Podejmowanie zatrudnienia	109
Uzyskanie zatrudnienia a utrata posiadanych świadczeń	112
VII. Podaż zasobów ludzkich w opinii pracodawców	115
Podsumowanie	125
Streszczenie najciekawszych wyników	133
Aneksy	137
Aneks 1. Kwestionariusz wywiadu z osobami bezrobotnymi	139
Aneks 2. Dyspozycje do wywiadu pogłębianego z osobami bezrobotnymi	149
Aneks 3. Dyspozycje do wywiadu pogłębianego z pracodawcami	155
Aneks 4. Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego	159
Opinie ekspertów	163
Kierunki rozwoju polskiej polityki migracyjnej w ramach obszaru legalnej migracji pracowniczej na lata 2007 - 2012 (<i>Krystyna Iglicka</i>)	164
Czy naprawdę nie chcemy pracować? (<i>Grażyna Zielińska</i>)	175
Recenzje	183
Mieczysław Franciszek Gulda	185
Krystyna Kmiecik-Baran	189
Spis Rysunków	195
Spis Tabel	197

Przedmowa

W latach 2005 – 2007, w ramach projektu „Wspieranie podjętą wyzwanie, służb zatrudnienia, środkom pomocy, w ramach urucho, poś...”



Przedmowa

W latach 2005 – 2006 Powiatowy Urząd Pracy w Malborku podjął wyzwanie, mające na celu określenie roli publicznych służb zatrudnienia jako pośredników na rynku pracy. Dzięki środkom pozyskanym z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego uruchomiono projekt pn. „Określenie roli powiatowego urzędu pracy jako pośrednika w zatrudnianiu”.

Podjęte działania zostały docenione w skali kraju. We wrześniu 2006 roku projekt został uznany za dobrą praktykę przez Związek Powiatów Polskich i tym samym powiat malborski zyskał miano powiatu otwartego na fundusze strukturalne, a osoby przy nim pracujące - tytuły ekspertów w dziedzinie funduszy strukturalnych. Natomiast w lipcu 2007 roku Ministerstwo Rozwoju Regionalnego doceniło pracę malborskich urzędników i uhonorowało realizatorów statuetką „Najlepsza inwestycja w człowieka 2007 roku”.

Wnioski wypracowane podczas realizacji projektu, o których mowa w dalszej części niniejszego artykułu, stały się przyczynkiem do przygotowania i realizacji kolejnego projektu pn. „Alternatywny model życia. Badanie przyczyn niepodejmowania zatrudnienia przez osoby bezrobotne”.

Jak to się zaczęło?

Idea przedsięwzięcia pn. „Określenie roli powiatowego urzędu pracy jako pośrednika w zatrudnianiu” narodziła się na początku 2002 roku. „Od lat partnerzy rynku pracy zadawali nam pytanie dotyczące opracowywania kierunków kształcenia, czy obszarów przekwalifikowania mieszkańców powiatu” – podkreśla Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Malborku Joanna Reszka. „Dlatego głównym celem stało się zbudowanie dialogu społecznego, którego tematem miało być wypracowanie warunków na rzecz wzrostu zatrudnienia.” Szansę na realizację przedsięwzięcia w takim wymiarze, w jakim zaplanowano, zyskano dzięki środkom pozyskanym z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Liderem projektu pn. „Określenie roli powiatowego urzędu pracy jako pośrednika w zatrudnianiu” był Powiatowy Urząd Pracy w Malborku, który występując w roli moderатора regionalnego rynku pracy, zaprosił do współpracy przy projekcie powiaty: kwidzyński, nowodworski, starogardzki, sztumski oraz tczewski.

Głównym celem nowatorskiego przedsięwzięcia było podjęcie trwałego dialogu społecznego prowadzącego do nawiązania porozumień pomiędzy uczestnikami regionalnego rynku pracy, mającego za zadanie tworzenie warunków wzrostu zatrudnienia i łagodzenia skutków bezrobocia poprzez zwiększenie mobilności zawodowej mieszkańców i ich zdolności w zakresie dostosowywania umiejętności oraz kwalifikacji zawodowych do wymogów rynku pracy.

Działamy w terenie

Działania podjęte w projekcie odbiegały od standardowych, podejmowanych przez pracowników urzędu. Najtrudniejszym etapem przedsięwzięcia były badania terenowe. Przeszkoleni ankieterzy docierali do respondentów, którzy chcieli wyrazić swoją opinię na temat sytuacji na rynku pracy. Badanie skierowane zostało do osób bezrobotnych, pracujących oraz pracodawców. Ankieterzy w miarę potrzeb pomagali wypełniać kwestionariusze. Ankiety dostępne były również w siedzibach oraz na stronach internetowych organizacji partnerskich. Samodzielnie wypełnione kwestionariusze można było wrzucać do skrzynek, zakupionych na potrzeby projektu, odpowiednio oznakowanych i umieszczonych w powiatowych urzędach pracy.



Skrzynki wykorzystane przy zbieraniu informacji do badań terenowych.

Fot. Archiwum PUP w Malborku

Zbieranie danych o rynku pracy poprzedzone zostało opracowaniem diagnozy aktualnej sytuacji na rynkach pracy powiatów zaangażowanych w realizację projektu. Dokumenty te stanowiły jeden z wyznaczników do przygotowania narzędzi badawczych.

Technicznymi kwestiami związanymi z przeprowadzeniem procedury badawczej zajęła się Pracownia Realizacji Badań Socjologicznych działająca przy Uniwersytecie Gdańskim - jednostka posiadająca bogate doświadczenie w realizacji badań o tematyce społecznej.

Wynikiem realizacji projektu było powstanie Strategii Zatrudniania na lata 2006-2008 dla powiatów: malborskiego, nowodworskiego, sztumskiego, tczewskiego, starogardzkiego oraz kwidzińskiego, która po raz pierwszy zaprezentowana została podczas Forum Rynku Pracy w lutym 2006 roku.

Strategia krok po kroku

„Głównym celem podjętych badań było uzyskanie materiału empirycznego pozwalającego sformułować strategię zatrudnienia dla sześciu powiatów: nowodworskiego, kwidzińskiego, malborskiego, starogardzkiego, sztumskiego i tczewskiego oraz całego regionu, obejmującego wymienione jednostki administracyjne.

Szczegółowe problemy badawcze koncentrowały się wokół tematyki związanej z sytuacją na rynku pracy w percepcji zróżnicowanego kręgu interesariuszy – podmiotów zainteresowanych czerpaniem korzyści z funkcjonowania w stosunku pracy: osób bezrobotnych, osób zatrudnionych i pracodawców”.¹

¹ *Strategia Zatrudnienia 2006-2008. Powiaty: kwidziński, malborski, nowodworski, starogardzki, sztumski, tczewski.* Malbork 2006: Powiatowy Urząd Pracy w Malborku, s. 6.

Obszary badawcze poddane analizie to:

- sytuacja zawodowa w kontekście doświadczanego bezrobocia osób pozostających bez pracy,
- sytuacja zawodowa osób zatrudnionych,
- lokalny rynek pracy w percepcji osób bezrobotnych i zatrudnionych,
- podnoszenie kwalifikacji zawodowych, jako element aktywności zawodowej osób bezrobotnych i zatrudnionych,
- przedsiębiorczość osób bezrobotnych i zatrudnionych,
- instytucja Powiatowego Urzędu Pracy w percepcji osób bezrobotnych i zatrudnionych,
- lokalny rynek pracy a oferta dydaktyczna instytucji kształcenia zawodowego,
- pracodawcy jako podmiot kształtujący rynek pracy,
- gotowość pracodawców do zatrudniania.

W celu uzyskania pełnego obrazu badanej zbiorowości w procedurze badawczej wykorzystano metody ilościowe i jakościowe.

Na potrzeby badania populacji osób bezrobotnych i zatrudnionych stworzono dwa odrębne kwestionariusze ankiety o wysokim stopniu standaryzacji. Próbę o wielkości 3000 respondentów skonstruowano w oparciu o metodę doboru kwotowo-losowego. Wdrożenie metody kwotowej pozwoliło odpowiednio zróżnicować badaną populację pod względem cech socjodemograficznych, takich jak: płeć, wiek, miejsce zamieszkania, wykształcenie oraz status zawodowy.

Zbiorowość pracodawców natomiast przebadana została w oparciu o indywidualne wywiady pogłębione. Wielkość próby określono na 180 respondentów (po 30 na każdy powiat). W połowie swej liczebności została ona dobrana celowo (pracownicy PUP-ów wskazali kluczowych pracodawców w powiatach), w połowie zaś losowo (na podstawie operatów wygenerowanych na użytek badania).

Produkt końcowy projektu pn. „Określenie roli powiatowego urzędu pracy jako pośrednika w zatrudnianiu” to wydawnictwo w postaci Strategii Zatrudnienia na lata 2006-2008.

W dokumencie można znaleźć odpowiedź na pytanie, jak powinna kształtować się rola urzędów pracy w dobie gospodarki wolnorynkowej. Na potrzeby niniejszego opracowania postanowiono zaakcentować dwa wątki:

- stosunek pracodawców do rynku pracy,
- stosunek osób bezrobotnych do powiatowych urzędów pracy.

W przypadku pierwszego z problemów analizie poddano opinie pracodawców. Dr Tomasz Tobis (UG) na Forum Rynku Pracy przedstawił opinie zaczerpnięte prosto z kwestionariuszy badawczych, kładąc nacisk na następujące kwestie:²

- pracodawcy o rynku pracy i o potencjalnych kandydatach do pracy:
 - „boję się planować, ale nie chcę też redukować zatrudnienia”,
 - „na zatrudnienie nie pozwala kryzysowa sytuacja na rynku pracy”.

Rzeczywistość gospodarki rynkowej w połączeniu z niestabilną sytuacją polityczną nie sprzyja prowadzeniu spójnej, nastawionej na długi okres polityki kadrowej. Dla badanych pracodawców podstawowym elementem podjęcia decyzji o zatrudnianiu, a zatem wyłaniania się postaw gotowości do zatrudniania, są uwarunkowania natury administra-

² Tobis T. : *Strategia Zatrudnienia na lata 2005-2008 dla powiatów: nowodworskiego, kwidzyńskiego, malborskiego, starogardzkiego, sztumskiego i tczewskiego*. Wykład przeprowadzony podczas Forum Rynku Pracy w dniu 16.02.2006 r.

cyjno-prawnej oraz rynkowej. Badani podkreślali zawłość i poziom komplikacji przepisów i procedur zatrudniania, koszty pracy oraz ogólną sytuację polityczno-prawną.

- pracodawcy o oczekiwaniach wobec powiatowego urzędu pracy:

- „chcę, żeby regularnie przychodził do mnie ktoś z PUP i informował, co zyskam, jeśli zgodzę się na zatrudnienie kogoś z PUP, kogoś młodego – nie jakie są programy, ale konkretnie: ile zaoszczędzę, ile zwrotu, jaka ulga podatkowa czy każda inna, ja to chcę wiedzieć”,

- „zwiększenie liczby pośredników, pracowników terenowych, którzy informowaliby o programach, akcjach i ofertach”.

Oczekiwania badanych pracodawców wiążą się z aktywizowaniem pracowników urzędu oraz ich wyjściem “w teren”. Z ich opinii wynika, że to Powiatowy Urząd Pracy powinien interesować się pracodawcami, a nie odwrotnie.

- „chcę mieć łatwy dostęp do informacji z zakresu prawa pracy, tzn. moje obowiązki i prawa w stosunku do pracownika, bo to nie jest tylko tak, że trzeba zatrudniać, a co jeśli ja muszę zwolnić”.

Badani chcą być rzetelnie i regularnie informowani o prowadzonych przez urząd działaniach, chcą znać regulacje prawne, ograniczenia. Inni wskazują na komplikacje związane z korzystaniem z programów wspomagających zatrudnianie:

- „jeśli procedury refundacji (...) z urzędu pracy będą prostsze, to bym regularnie kogoś brał do pracy”.

- pracodawcy o ofercie szkolnictwa zawodowego w regionie oraz o zasobach ludzkich dostępnych na rynku pracy:

- „szkoły przygotowują do pracy, do życia, dostarczają wiedzy, niech będzie, że i podstaw praktyki, ale co zrobić jeśli to młodzież nie chce się uczyć i nie chce pracować. Jak tak obserwuję najmłodszych pracowników, to jestem załamany, bo oni ani chcą, ani umieją pracować. Taki wzorzec często dają rodzice. Mówi się, że bolączką szkół jest brak nowoczesnego sprzętu, że nie mogą one podążać za postępem, ale przecież i tak sobie jakoś radzą – kto chce ten się nauczy – i tego właśnie ostatniego ma nauczyć szkoła: chcieć!”.

Oferta dydaktyczna jest w opiniach badanych nie jest wystarczająca, „szeroka, ale przygotowanie młodzieży jest tylko teoretyczne”. Pracodawcy podkreślają wagę predyspozycji zawodowych oraz fakt, że w szkołach zawodowych nikt nie sprawdza, czy uczeń jest do danego zawodu przydatny.

Istotne miejsce w wypowiedziach badanych zajmują spostrzeżenia dotyczące dokonującej się współcześnie ewolucji ogólnych trendów w edukacji. Przedmiotem uwagi badanych pracodawców stał się spadek ilości szkół zawodowych, technicznych i zawodowo sprofilowanych. Alarmujące w tonie są wypowiedzi, akcentujące brak specjalistów w dziedzinach technicznych i rzemieślniczych.

- „oferta szkół przestaje być adekwatna do tego co my potrzebujemy, ja nie chcę szkolić pracownika od zera. (...) Młodzież jest ambitna, ale w złym kierunku: potrzebni są też specjaliści po szkołach zawodowych, technikach, a nie tylko z zakresu zarządzania i marketingu”.

Reasumując wyniki badań przeprowadzonych na obszarze sześciu powiatów województwa pomorskiego w Strategii Zatrudnienia ujęto dyrektywy, wyzwania i cele, stojące przed powiatowymi urzędami pracy:

1. Redefinicja idei roli Powiatowego Urzędu Pracy, w opozycji do funkcjonującego stereotypu "Powiatowego Urzędu Bezrobotnych":
 - budowanie wizerunku Powiatowego Urzędu Pracy jako pośrednika w zatrudnianiu, a nie instytucji obsługującej osoby bezrobotne,
 - zmierzanie ku aktywnym formom integrowania stron stosunku pracy,
 - kreowanie struktur komunikacji społecznej pomiędzy podmiotami rynku pracy,
 - zmiana formuły działalności urzędów pracy w stronę rozwoju działań terenowych,
 - adresowanie działań Powiatowego Urzędu Pracy pod kątem uczestnictwa w nich wszystkich podmiotów rynku pracy.
2. Rozwijanie i utrzymywanie wysokiego poziomu zaangażowania ludności w procesie pracy:
 - kształtowanie postaw proaktywnościowych w zakresie aktywności zawodowej,
 - ukierunkowanie działalności na pracę u podstaw: kształtowanie postaw przedsiębiorczości i samodzielności w środowiskach sprzyjających wyłanianiu się postaw "wyuczonej bezradności".
3. Jakościowy rozwój zasobów ludzkich:
 - rozwijanie systemu edukacji, szkoleń i doradztwa zawodowego - prowadzenie polityki spójności między rynkiem pracy a profilem oferty dydaktycznej,
 - propagowanie etosu pracy - kultury: postaw i zachowań związanych z ideą "dobrej roboty".
4. Utrzymanie kursu istniejącej polityki równości szans na rynku pracy:
 - wyrównywanie szans kobiet, osób niepełnosprawnych oraz osób w podeszłym wieku.
5. Rozwój przedsiębiorczości:
 - rozwijanie i wspomaganie sektora usług - kontynuacja działań, praca u podstaw, wspomaganie samozatrudnienia.
6. Integracja grup społecznych objętych ryzykiem ekskluzji zawodowej i społecznej:
 - zabieganie o tworzenie nowych miejsc pracy: wspomaganie pracodawców zapleczem informacyjnym,
 - aktywne docieranie do grup zagrożonych wykluczeniem: docieranie z informacją.

Przeprowadzenie procesu badawczego, a w efekcie opracowanie Strategii Zatrudnienia, pomogło nie tylko dyrekcji i pracownikom powiatowych urzędów pracy w poprawie stanu dostępności usług, ale również innym lokalnym władzom w planowaniu form kształcenia w powiecie, instytucjom szkoleniowym w modyfikowaniu ich oferty pod potrzeby rynku pracy, pracodawcom w dostępie do usług powiatowych urzędów pracy oraz bezrobotnym i pracującym m.in. w wyborze kierunku kształcenia/dokształcania. Strategia Zatrudnienia to podstawa do tworzenia regionalnego programu przeciwdziałaniu bezrobociu. Jednak trzeba mieć na względzie, że sytuacja na rynku pracy od roku 2005 uległa diametralnej zmianie. W związku z tym podjęto badanie uzupełniające, którego wyniki zaprezentowano na łamach niniejszego opracowania.

Monika Sasin
Koordynator projektu

Alternatywny model życia

Badanie przyczyn niepodejmowania zatrudnienia przez osoby bezrobotne

raport z badań

opracowanie:
Maciej Brosz
Jarosław Załęcki

Alternatywny model życia

Wstęp

Pracownia Realizacji
Urzędem Pracy w
malborskim województwie
model życia
jest realizacją
Uniwersytetu
Funkcyjnego

101001
010

Wstęp

Wstęp

Pracownia Realizacji Badań Socjologicznych Uniwersytetu Gdańskiego wraz z Powiatowym Urzędem Pracy w Malborku przeprowadziła w II kwartale 2007 roku badania w powiecie malborskim w ramach projektu „*Alternatywny model życia. Badanie przyczyn niepodejmowania zatrudnienia przez osoby bezrobotne*”. Przedsięwzięcie zostało zainicjowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Malborku, który zaprosił do współpracy Uniwersytet Gdański. Całość działań współfinansowano ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Unii Europejskiej w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego oraz ze środków budżetu państwa. Wynikiem wspólnej pracy jest raport z badań, do analizy którego serdecznie Państwa zapraszamy.

Wskaźniki ilustrujące bezrobocie w Polsce utrzymują się na wysokim poziomie, mimo zauważalnej poprawy sytuacji na rynku pracy. Wzrostowi gospodarczemu towarzyszy rozwój przedsiębiorstw, zwiększeniu ulega tym samym ilość miejsc pracy. Sytuacja na rynku pracy pozostaje jednakże, niezmiennie – trudna. Pod względem ilościowym kondycja rynku pracy ulega poprawie, pod względem jakościowym nadal jest skomplikowana. Wzmożone migracje zarobkowe do krajów Unii Europejskiej w kształcie sprzed akcesji wpłynęły negatywnie na podaż zasobów ludzkich na rynkach lokalnych.

Pracodawcy, służby pracy, samorządy lokalne – instytucjonalni interesariusze rynku pracy stanęli przed zadaniem rewitalizacji istniejących, dostępnych pracowników. Doświadczenia podmiotów działających na szczeblu lokalnym pokazują jednoznacznie, że istnieje grupa osób intencjonalnie niepodejmujących zatrudnienia. Rodzące się w tym miejscu pytania skłaniają do podjęcia wysiłku badawczego, mającego na celu diagnozę sytuacji i udzielenie odpowiedzi na pytanie: dlaczego osoby bezrobotne nie chcą podejmować zatrudnienia?

Opracowanie obejmuje prezentację wyników uzyskanych w ramach badań empirycznych o charakterze ilościowym oraz jakościowym, przeprowadzonych w zróżnicowanym kręgu podmiotów uczestniczących w rynku pracy: osób niepodejmujących zatrudnienia, pracodawców, reprezentantów lokalnych instytucji administracji publicznej oraz organizacji pozarządowych. Narzędzia wykorzystane w badaniach pozwoliły zdiagnozować różne obszary życia społecznego i zawodowego badanej zbiorowości. Opracowanie przedstawia również psychologiczną charakterystykę badanej zbiorowości osób niepodejmujących zatrudnienia. Autorzy raportu dziękują dr. Sylwiuszowi Retowskiemu, którego sugestie oraz głos doradczy znacząco wpłynęły na kształt opracowania.

Alternatywny model życia

Założenia badań

Problematyka badań

Długostrwałe b

utrzymują się ni

Z psychospo

negatywn

długotr

zaw

i

Rozdział I

Założenia badawcze

I. Założenia badawcze

Problematyka badań

Długotrwale bezrobocie jest jednym z negatywnych zjawisk społecznych, których rozmiary utrzymują się niezmiennie na bardzo wysokim poziomie.

Z psychospołecznego punktu widzenia bezrobocie jest zjawiskiem, które powoduje frustrację, negatywnie wpływa na psychikę człowieka oraz na jego relacje społeczne. Znaczna część długotrwale bezrobotnych nie podejmuje aktywności na rzecz poprawy swojej sytuacji społeczno-zawodowej. W większości nie czują się również odpowiedzialni za znalezienie dla siebie pracy i biernie oczekują na pomoc z zewnątrz. Istnieją także przesłanki, aby sądzić, że podobny model życia przekazują swoim dzieciom, które w przyszłości również nie będą potrafiły odnaleźć się na rynku pracy. W rezultacie istnieje niebezpieczeństwo, że w życie wejdzie pokolenie drugiej kategorii – pokolenie ludzi o negatywnych postawach wobec pracy, ludzi sfrustrowanych, żyjących z zasiłków dla bezrobotnych, zasiłków socjalnych, z pomocy charytatywnej lub z nisko płatnej pracy podejmowanej w szarej strefie.

Badaną populację stanowią osoby bezrobotne, niepodjemujące legalnego zatrudnienia, zamieszkujące w powiecie malborskim. Kryterium to objęło osoby długotrwale bezrobotne, które podejmują różnego rodzaju prace zarobkowe w sposób nielegalny - „na czarno”, osoby uchylające się od podjęcia różnych form aktywizacji zawodowej, oferowanej przez Powiatowy Urząd Pracy (badania ilościowe i jakościowe).

W celu zróżnicowania perspektywy oglądu analizowanych zjawisk badania zostały również skierowane do pracodawców działających na lokalnym rynku pracy (badania jakościowe).

Problematyka badania koncentrowała się na następujących zagadnieniach:

- Jakie są przyczyny niepodjemowania zatrudnienia przez osoby bezrobotne? Na to pytanie szukano odpowiedzi z uwzględnieniem następujących sfer:
 - prawno-finansowej,
 - rodzinnej,
 - bytowo-ekonomicznej,
 - społeczno-zawodowej,
 - osobowościowej,
 - psychicznej.
- Czym charakteryzuje się badana zbiorowość pod względem takich cech, jak: stan zdrowia, sytuacja rodzinna, mieszkaniowa i materialna?
- Jakie są kompetencje zawodowe oraz doświadczenia zawodowe osób stanowiących badaną zbiorowość?
- Jakie są przyczyny i okoliczności znalezienia się w grupie bezrobotnych?

- Jak osoby bezrobotne niepodujmujące zatrudnienia postrzegają negatywne skutki bezrobocia?
- Jak badani widzą swoją własną rolę w wyjściu z bezrobocia?
- Jakie warunki pracy skłoniłyby osoby badane do podjęcia zatrudnienia?
- Jakie możliwości wyjścia ze stanu bezrobocia dostrzegają osoby objęte badaniem?

Metody wykorzystane w badaniu

W celu uzyskania pełnego obrazu badanej rzeczywistości posłużono się różnicowanymi technikami badawczymi. W badaniach o charakterze ilościowym wykorzystano technikę wywiadu kwestionariuszowego, zaś w badaniach jakościowych posługiwano się technikami indywidualnego wywiadu pogłębionego oraz zogniskowanym wywiadem grupowym.

Zastosowanie w badaniach metod jakościowych i ilościowych umożliwia uzyskanie materiału pozwalającego z dużą trafnością charakteryzować zjawiska objęte problematyką badawczą. Metody jakościowe pozwalają uzyskać pogłębiony obraz, portret badanej rzeczywistości, natomiast metody ilościowe umożliwiają określenie częstotliwości ich występowania oraz związków pomiędzy poszczególnymi wymiarami badanych zjawisk.

Badania ilościowe

W badaniu ilościowym posłużono się metodą wywiadu kwestionariuszowego. Narzędzie badawcze obejmowało 68 pytań, z czego 60 to pytania zamknięte, 8 – otwarte (patrz aneks 1.). Kwestionariusz wypełniany był przez ankietów, którzy przeprowadzali wywiad. W pojedynczych przypadkach kwestionariusz pozostawiano respondentom. Działo się tak w sytuacjach związanych z odmową udziału w wywiadzie, wówczas jedyną możliwością zdobycia informacji było właśnie pozostawienie kwestionariusza do samodzielnego wypełnienia. Autorzy narzędzia przewidzieli taką ewentualność i przyjęli taki model konstrukcji narzędzia, który umożliwiałby również samodzielne wypełnienie przez respondenta. Badaniem objęto 500 osób.

Badania jakościowe

W celu uzyskania pogłębionej charakterystyki badanej zbiorowości oraz sytuacji społecznej w badaniach wykorzystano narzędzia typowe dla badań jakościowych. Przeprowadzono 30 indywidualnych wywiadów pogłębionych z osobami bezrobotnymi oraz 20 z pracodawcami. Respondentów dobrano na zasadzie doboru celowego.

Podstawowe kryterium doboru to specyfika sytuacji badanej osoby. Zadaniem ankietów przeprowadzających badania ilościowe było zdobycie informacji na temat osób, które „mieściłyby się” w perspektywie jakościowej części badania. Kryterium to odnosiło się przede wszystkim do doświadczeń związanych z uchylaniem się od pracy, omijaniem przepisów prawa pracy, niepodejmowania ofert aktywizacyjnych z Powiatowego Urzędu Pracy, dorabianiem „na czarno”. Zadaniem ankietów było wychwycić szczególnie „barwne” przypadki.

Pierwsza seria wywiadów jakościowych (w liczbie 15) miała formułę wywiadów swobodnych. Zostały one następnie wykorzystane do stworzenia zestawu dyspozycji do wywiadów pogłębionych (druga seria liczyła 15 wywiadów). Lista pytań – dyspozycji została umieszczona na końcu opracowania (patrz aneks 2.).

Pracodawcy zostali objęci badaniami ze względu na swą kluczową rolę w procesie zatrudniania. Znajomość oczekiwań i potrzeb tej grupy interesariuszy rynku pracy oraz ich wiedza dotycząca lokalnych realiów rynkowych zostały uznane za istotne dla poznania specyfiki sytuacji osób bezrobotnych. Z pracodawcami przeprowadzono 20 indywidualnych wywiadów pogłębionych oraz jeden zogniskowany wywiad grupowy (tzw. fokus). Zestaw dyspozycji do wywiadu oraz scenariusz fokusu zostały zamieszczone jako aneksy na końcu opracowania (patrz aneksy 3. i 4.).

Konstrukcja próby badawczej

Dobór próby w całym badaniu miał charakter celowy. Intencją badaczy było nawiązanie kontaktu z osobami, które na pewno mieszczą się w populacji objętej badaniami. Próba (n=500) do badania ilościowego została skonstruowana „dwuwartstwowo”. Połowę liczebności próby wylosowano z operatu dostarczonego przez Powiatowy Urząd Pracy, drugą zaś w oparciu o metodę „kuli śniegowej”.

Operat został skonstruowany poprzez warunkowe odpytanie bazy danych Urzędu pod kątem osób, które zostały z niej wykreślone na przestrzeni ostatnich 2 lat z powodu niepodjęcia „ofert” kierowanych do tych osób przez Urząd. Przez „oferty” należy rozumieć oferty pracy, szkoleń oraz wszystkich form, mających umożliwiających zdobycie zatrudnienia. Operat ten został uzupełniony na wypadek, gdyby obecny status zawodowy osób nie kwalifikował ich do udziału w badaniu, o listę osób długotrwale bezrobotnych. Ankieterzy mieli przeprowadzać wywiady w pierwszej kolejności z osobami z listy „skreślonych”. Natomiast w przypadku wyczerpania się adresów, ankieterzy dobierali osoby z listy „długotrwale bezrobotnych”. Przeprowadzając wywiady z osobami z operatu, ankieterzy pozyskiwali dane kontaktowe osób, o których respondenci wiedzieli, że nie podejmują legalnej pracy lub się od niej uchylają. W ten sposób uzyskano liczebność próby 500 osób, z czego 250 to osoby „z operatu”, 250 dobrane metodą „kuli śniegowej”.

Pracodawcy, z którymi przeprowadzono wywiady pogłębione, zostali dobrani według kryterium różnorodności. W próbie znaleźli się pracodawcy różnej wielkości, reprezentujący różne branże, ukierunkowani w swej działalności na rynek lokalny, ogólnopolski i międzynarodowy, zatrudniający od kilku do kilkuset pracowników.

Wśród osób biorących udział w zogniskowanym wywiadzie grupowym znaleźli się pracodawcy, pracownicy Urzędu Pracy, pracownicy administracji publicznej oraz reprezentanci stowarzyszeń działających na rzecz rynku pracy.

Alternatywny model życia

**Charakterystyka
formalnego z**

Dane socjografic

Poniższe ry
poziom wyk

Rys. 1

Rozdział II

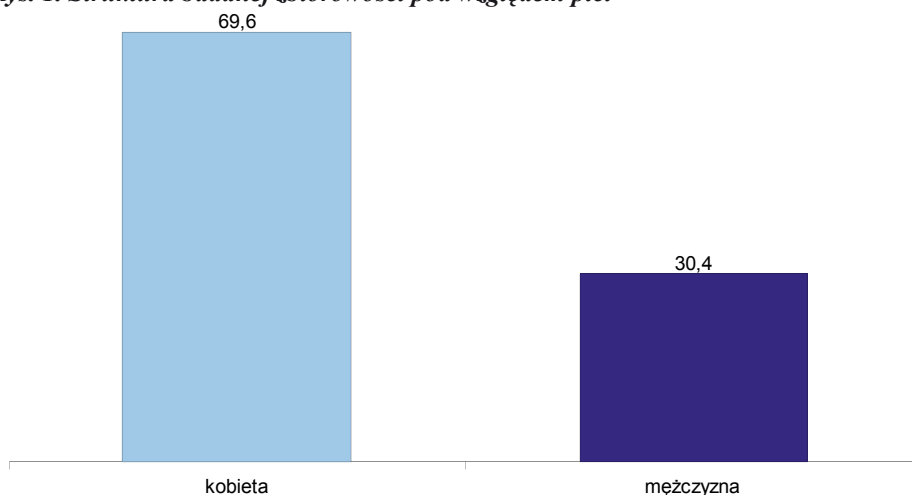
Charakterystyka populacji osób niepodających formalnego zatrudnienia

II. Charakterystyka populacji osób niepodejmujących formalnego zatrudnienia

Dane socjograficzne

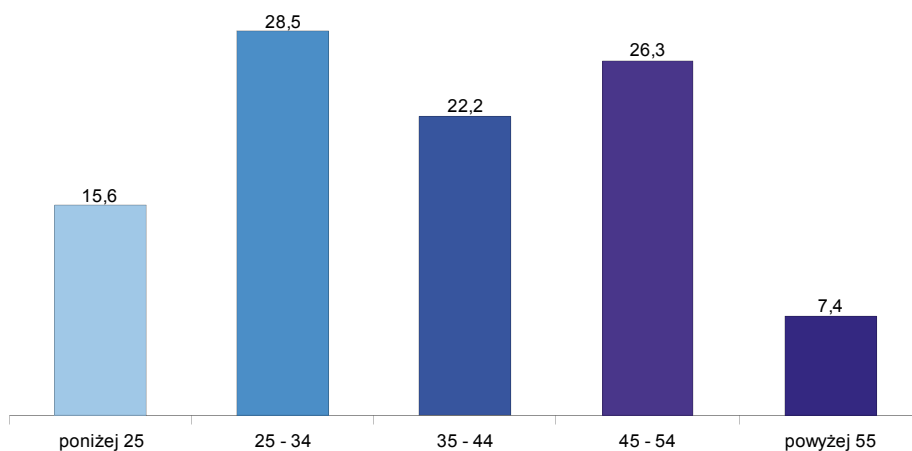
Poniższe rysunki i tabele przedstawiają rozkłady cech: płeć, wiek, miejsce zamieszkania oraz poziom wykształcenia w badanej zbiorowości.

Rys. 1. Struktura badanej zbiorowości pod względem płci



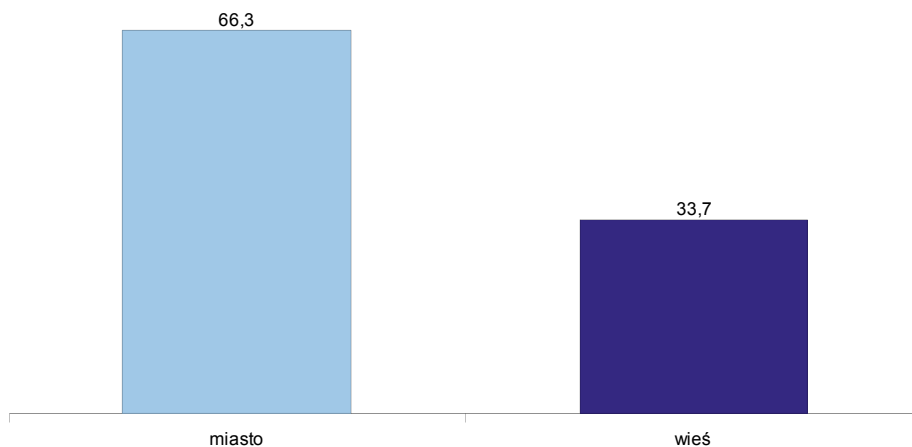
Jak pokazuje rysunek 1., w próbie badawczej zauważalna jest liczebna przewaga kobiet – 69,6%. Blisko, co trzecia przebadana osoba to mężczyzna – 30,4%. Najliczniejsze kategorie, biorąc pod uwagę wiek badanych to: 25 – 34 lata – 28,5%, 45 – 54 lata – 26,3%, 35 – 44 lata – 22,2%. Co szósty badany reprezentował grupę wiekową poniżej 25 roku życia. Najstarsi respondenci, to jest w wieku powyżej 55 roku życia stanowili odsetek próby wynoszący 7,4%.

Rys. 2. Struktura badanej zbiorowości pod względem wieku

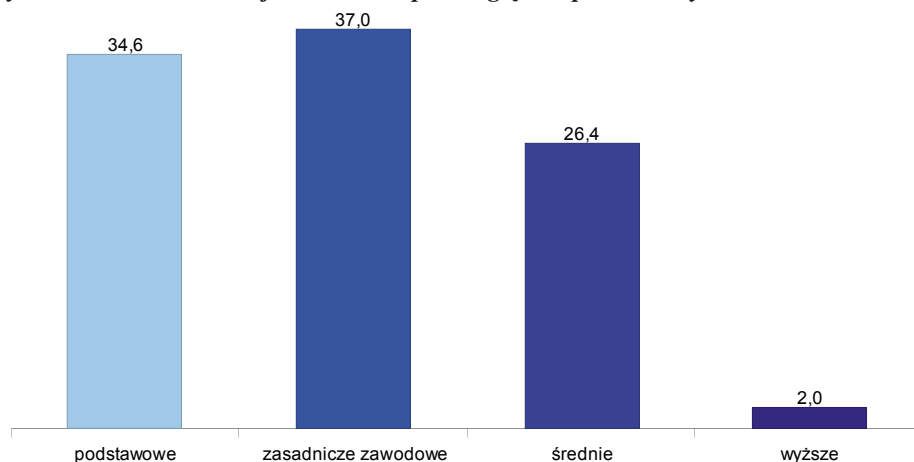


Dwie trzecie badanych to mieszkańcy miast (66,3%), co trzecia osoba zamieszkuje na terenach wiejskich (33,7%). Jak prezentuje rysunek 4. w badanej zbiorowości dominują osoby o wykształceniu zasadniczym zawodowym (37,0%) oraz podstawowym (34,6%). Co czwarty respondent posiada wykształcenie średnie (26,4%). Osoby z wykształceniem wyższym stanowiły znikomy odsetek wynoszący 2,0%.

Rys. 3. Struktura badanej zbiorowości pod względem miejsca zamieszkania



Rys. 4. Struktura badanej zbiorowości pod względem poziomu wykształcenia



Dane zaprezentowane w tabeli 1. i 2. (patrz: następna strona) umożliwiają dokonanie przeglądu cech, traktowanych w badaniu jako zmienne niezależne na tle czynników, takich jak: płeć, wiek, miejsce zamieszkania, poziom wykształcenia oraz długość okresu pozostawania bez pracy. Tabelę nr 1. należy przeglądać od strony kolumny z lewej strony i odczytywać wartość dla określonej zmiennej z nagłówka, np. spośród osób w wieku 25 – 34 lat, 61,2% zamieszkuje w mieście.

Tab. 1. Dane socjograficzne: tabela krzyżowa cech traktowanych w badaniu jako zmienne niezależne

zmienne socjodemograficzne	płeć		wiek					miejsce zamieszkania		wykształcenie				
	kobieta	mężczyzna	<25	25-34	35-44	45-54	55 <	miasto	wieś	podstawowe	zasadnicze zawodowe	średnie	wyższe	
płeć														
kobieta			16,7	30,5	23,3	25,9	3,5	63,7	36,3	34,8	32,8	30,7	1,7	
mężczyzna			13,2	23,7	19,7	27,0	16,4	72,6	27,4	34,2	46,7	16,4	2,6	
wiek														
poniżej 25	74,4	25,6						65,3	34,7	21,1	28,9	50,0	-	
25 - 34	74,6	25,4						61,2	38,8	28,4	35,5	30,5	5,7	
35 - 44	73,0	27,0						62,7	37,3	41,4	45,9	12,6	-	
45 - 54	68,7	31,3						72,1	27,9	39,7	37,4	22,1	0,8	
powyżej 55	32,4	67,6						77,8	22,2	48,6	29,7	18,9	2,7	
miejsce zamieszkania														
miasto	67,4	32,6	15,1	26,2	21,3	28,7	8,6			28,3	38,5	31,7	1,6	
wieś	75,8	24,2	15,8	32,7	24,8	21,8	4,8			47,9	34,5	15,2	2,4	
wykształcenie														
podstawowe	69,8	30,2	9,3	23,3	26,7	30,2	10,5	53,5	46,5					
zasadnicze zawodowe	61,4	38,6	12,0	27,3	27,9	26,8	6,0	68,5	31,5					
średnie	80,9	19,1	29,0	32,8	10,7	22,1	5,3	80,3	19,7					
wyższe	60,0	40,0	-	80,0	-	10,0	10,0	55,6	44,4					

Tab. 2. Długość pozostawania bez pracy na tle zmiennych socjodemograficznych

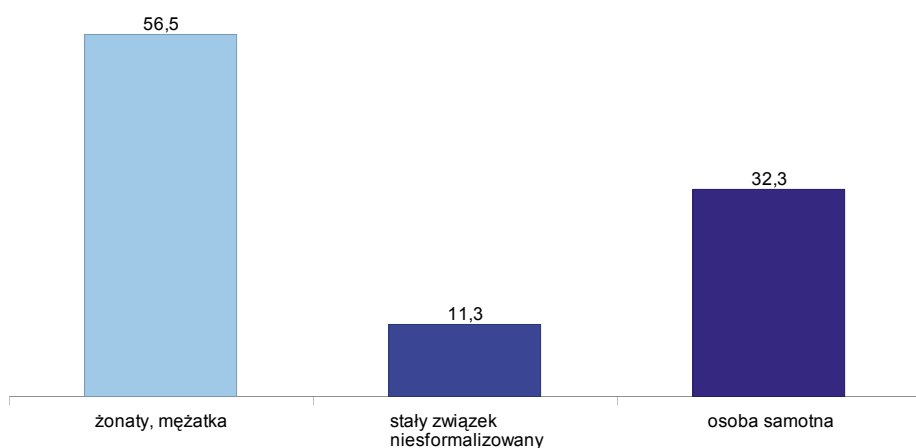
zmienne socjodemograficzne	poniżej 1 roku	1 – 4	5 – 9	10 – 14	15 – 19	20 – 24	powyżej 25 lat
pleć							
kobieta	15,7	20,4	23,0	15,3	11,9	9,4	4,3
mężczyzna	6,1	8,8	14,9	13,2	11,4	25,4	20,2
wiek							
poniżej 25	60,0	33,3	3,3	3,3	-	-	-
25 - 34	22,4	38,2	28,9	10,5	-	-	-
35 - 44	7,7	16,5	26,4	28,6	14,3	5,5	1,1
45 - 54	1,7	3,5	20,9	9,6	18,3	32,2	13,9
powyżej 55	-	-	-	11,1	19,4	25,0	44,4
miejsce zamieszkania							
miasto	12,9	14,2	16,3	15,0	12,9	17,6	11,2
wieś	13,0	22,2	28,7	11,1	9,3	9,3	6,5
wykształcenie							
podstawowe	8,1	16,2	21,6	17,1	13,5	11,7	11,7
zasadnicze zawodowe	9,8	16,8	16,8	16,8	13,3	16,1	10,5
średnie	18,8	16,5	25,9	9,4	7,1	16,5	5,9
wyższe	37,5	25,0	12,5	-	12,5	12,5	-

Sytuacja rodzinna

Na pytanie „Jaka jest Pana(i) sytuacja rodzinna?” 56,5% badanych udzieliło odpowiedzi wskazującej na pozostawanie w związku małżeńskim – odpowiedź: żonaty, mężatka. W stałym, choć niesformalizowanym związku pozostaje odsetek wynoszący 11,3%. Osoby samotne: kawaler lub panna, wdowiec lub wdowa, lub osoby rozwiedzione stanowią 32,3% badanej zbiorowości.

Do badanych skierowano również pytanie, czy w ich gospodarstwie domowym zamieszkuje jeszcze jakaś osoba bezrobotna. Odpowiedzi twierdzącej udzielił co trzeci badany (33,7%).

Rys. 5. Sytuacja rodzinna



Odpowiedzi twierdzącej na pytanie „*Czy posiada Pan(i) dzieci na utrzymaniu?*” udzieliło 60,9% badanych. Respondenci najczęściej wskazywali na jedno dziecko (40,4%), nieco rzadziej dwoje (34,1%). Posiadanie trojga dzieci zadeklarowało 14,9% osób badanych, zaś czworo – odsetek wynoszący 5,3%, niemal tyle samo badanych (5,2%) wskazało na posiadanie pięciorga i więcej dzieci.

Warunki bytowe

Warunki bytowe zostały na użytek badań zoperacjonalizowane jako dostępna przestrzeń mieszkalna, forma własności oraz ilość osób, z którymi współdzielona jest przestrzeń mieszkalna. Własne miejsce – mieszkanie lub pokój stanowi istotny element tożsamości jednostki, tj. poczucia pozostawania odrębną, niezależną, samodzielną jednostką. Posiadanie takiego miejsca związane jest z zaspokojeniem elementarnych potrzeb, związanych z bezpieczeństwem oraz możliwością planowania.

Średnia ilość powierzchni dostępnej badanym, w przeliczeniu na jedno gospodarstwo domowe wynosi 56,2 m². Ilość m² dostępnych badanym przedstawia tabela 3.

Tab. 3. Warunki mieszkaniowe: przestrzeń mieszkalna dostępna badanym

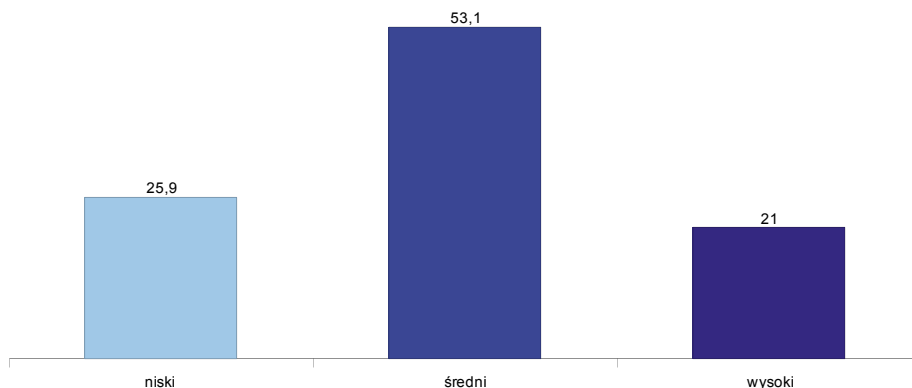
powierzchnia	%
poniżej 20 m ²	1,2
21 – 30 m ²	4,5
31 – 40 m ²	17,8
41 – 50 m ²	25,6
51 – 60 m ²	24,2
61 – 70 m ²	11,7
powyżej 70 m ²	15,0

Spośród form własności nieruchomości, badani najczęściej wskazywali, iż mieszkania, którymi dysponują, są mieszkaniami własnościowymi (57,1%), kwaterunkowymi (25,0%), wynajmowanymi (8,9%), socjalnymi (1,8%). Respondenci wskazywali również na inną formę własności mieszkania, nie precyzując jej jednocześnie (choć była taka możliwość – opcja „inne” w kafeterii pytania). Odpowiedzi takiej udzieliło 7,2% badanych.

Sytuacja materialna

Do określenia sytuacji materialnej wykorzystano w badaniach następujące wskaźniki: posiadanie własnościowego mieszkania, samochodu, oszczędności, korzystanie z pomocy oferowanej przez ośrodki pomocy społecznej, zbieranie i sprzedawanie surowców wtórnych (np. butelki, makulatura czy złom) w celu zdobycia środków na życie, wreszcie – wysokość dochodów w gospodarstwie domowym w przeliczeniu na jedną osobę. Zestawienie wskaźników umożliwiło stworzenie indeksu sytuacji materialnej osób bezrobotnych niepodlegających zatrudnienia.

Rys. 6. Stopień zamożności badanych



Z odpowiedzi badanych wynika, iż w blisko co piątym przypadku sytuacja materialna badanych jest dobra (nie więcej niż jedno wskazanie negatywne spośród 6 składników indeksu). Średni poziom zamożności odnosi się do 53,1% gospodarstw domowych, w których zamieszkują osoby niepodejmujące legalnego zatrudnienia. Średni poziom zamożności oznacza udzielenie 2-3 wskazań negatywnych na 6 składników indeksu. Niski poziom zamożności (ponad 4 wskazania negatywne) odnosi się do odpowiedzi blisko co czwartego badanego.

Tab. 4. Poziom zamożności na tle zmiennych socjodemograficznych

zmienne socjodemograficzne	niski	średni	wysoki
pleć			
kobieta	23,0	55,0	22,0
mężczyzna	32,9	48,6	18,6
wiek			
poniżej 25	15,1	61,6	23,3
25 - 34	26,7	45,0	28,2
35 - 44	31,8	50,5	17,8
45 - 54	24,8	59,2	16,0
powyżej 55	32,4	52,9	14,7
miejsce zamieszkania			
miasto	18,6	55,9	25,5
wieś	41,0	48,7	10,3
wykształcenie			
podstawowe	36,9	55,0	8,1
zasadnicze zawodowe	28,4	51,1	20,5
średnie	9,0	54,9	36,1
wyższe	10,0	30,0	60,0

Sytuacja materialna badanych mężczyzn, częściej niż kobiet, odnosi się do niskiego poziomu zamożności (9,9 p.p.¹). Odpowiedzi wskazujące na wysoki poziom zamożności pojawiały się nieco częściej u kobiet, niż u mężczyzn (3,4 p.p.). Niski poziom zamożności cechuje zdecydowanie częściej mieszkańców wsi w porównaniu z mieszkańcami

¹ Skrót p.p. odnosi się do opisowego określenia punkt procentowy. Punkty procentowe wyrażają różnice wskazań między wartościami wyrażanymi w procentach.

miast (22,4 p.p.). Rozbieżność ta jest i tak mniejsza, biorąc pod uwagę wysoki poziom zamożności (15,2 p.p.). Poziom zamożności jest pozytywnie skorelowany (korelacja niska $r=0,330$; $\alpha = 0,05$) z poziomem wykształcenia. Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia wzrasta również poziom zamożności.

Analizie podlegała także kategoria: sytuacja materialna ma znaczenie względne. Postrzeganie kondycji gospodarstwa domowego i własnych możliwości należy zawsze odnieść do indywidualnej sytuacji respondentów, gdyż to oni przede wszystkim nadają znaczenie swoim działaniom. Badani mówią o swojej sytuacji materialnej mają na myśli przede wszystkim możliwości finansowe – odnoszą ją do barier, na jakie w tej materii natrafiają: brak możliwości podjęcia studiów zaocznych, brak możliwości kupna nowych sprzętów – pralki, lodówki, w miejsce zepsutych lub zużytych, brak środków na podręczniki dla dzieci. Dla respondentów problematycznymi stają się dojazdy do potencjalnego miejsca pracy, dokonanie co miesięcznych opłat czy też spłata zaciągniętego kredytu: „*Ja jestem sam i co mi te 420 złotych, które dostanę z opieki jak ja muszę opłaty porobić, na opał nie ma, na nic nie ma, na wszystko brakuje. Biorę 23-ego to już 15-ego pieniędzy nie widzę i brakuje, na wszystko brakuje. Jak się jakaś praca trafi to w sezonie jakieś truskawki czy coś, ale no co to tam, też grosze i człowiek więcej wyda na autobusy, i na dojazdy, i na jedzenie, na śniadanie jak to warte co zarobi. No ja nie wiem nie da rady żyć z tym*”, „*Ciężka sytuacja, w długach, komornik siadł na rentę, duże opłaty, a opieka nie daje, do pracy za stary, po 50 – ce trzeba by uśmiercać*”.

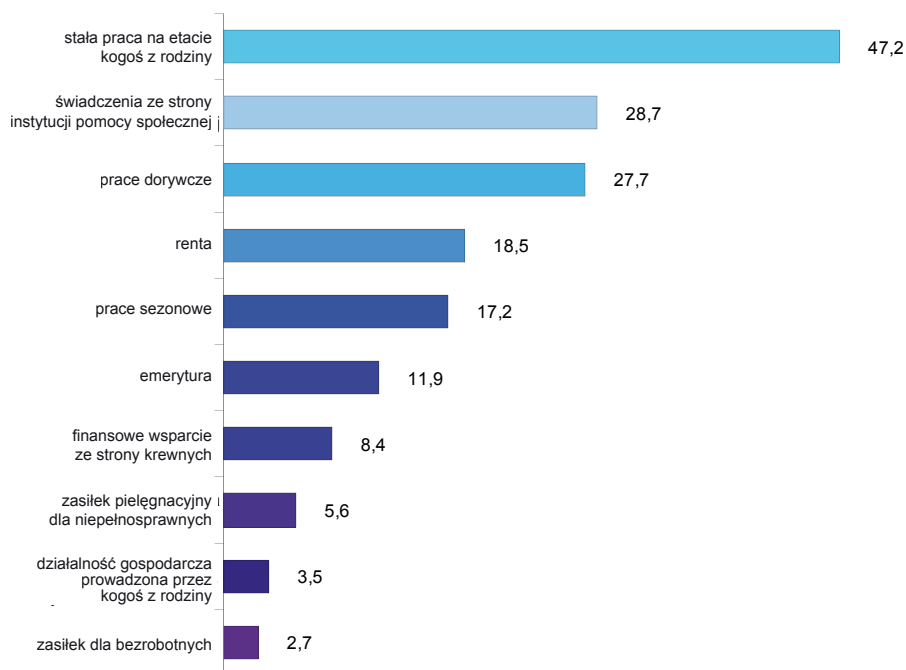
Zaspokajanie potrzeb wiąże się nierozzerwalnie z podejmowaniem decyzji dotyczącej kosztu alternatywnego: „*(...) zawsze kosztem czegoś staram się jakoś inwestować w siebie. Nie tam, że każdy pieniądź na ciuch czy imprezę, ale odkładam, bo może okaże się, że jakiś kurs do pracy będzie, ale trzeba będzie coś z miejsca zapłacić, czyli zainwestować, to wtedy ja chcę mieć te pieniądze na to*”. Pojawiają się również doświadczenia dramatyczne, związane z niemożliwością zaspokojenia podstawowych potrzeb bytowych: „*Jestem bezsilny. Chciałbym porobić jeszcze, żebym miał uczciwe pieniądze i na to wszystko żeby było mnie stać, żebym nie musiał latać pożyczać bochenek chleba, kilo ziemniaków, żebym miał co zjeść, martwić, zarobić żeby mieć dla siebie. Bo tak to na nic człowiekowi nie starczy i praktycznie to żyć się nie chce, no bo co to za życie. Zjeść dwie kromki chleba, nieraz parę dni się nie je i co to jest za życie, no w ogóle w tej Polsce to nie ma tu przyszłości żadnej, nie mają oni zarobków do cen proporcjonalnych, nic tu nie ma takiego*”.

Dochody

Obok wysokości dochodów istotnym elementem charakterystyki tego wymiaru funkcjonowania gospodarstwa domowego są źródła ich pozyskiwania. W badanej zbiorowości dostrzegalne jest zróżnicowanie form źródeł dochodów. Podczas wywiadów pogłębionych badani wymieniali następujące formy: „*(...) alimenty na córkę, no i syn pracuje czasami*”, „*(...) czasem na małą z opieki jakieś pieniążki dadzą, (...) mama też czasem sprząta na rynku i w starej Oliwie do Gdańska dojeżdża*”, „*No dorabia się, gdzie się da, czasem to też sąsiad coś tam da, a nawet ktoś z gminy też pomoże*”, „*No gdzie jakaś robota, legalnie czy nielegalnie to biorę, bo za coś żyć trzeba*”.

W kwestionariuszu posłużono się pytaniem wielokrotnego wyboru o źródła dochodu w danej rodzinie. Zadaniem respondenta było uwzględnić dochody wszystkich członków rodziny, z którymi dana osoba bezrobotna zamieszkuje.

Rys. 7. Źródła dochodu w rodzinach osób bezrobotnych



Źródła, które w udzielonych odpowiedziach pojawiały się najczęściej to: *stała praca na etacie, któregoś z członków rodziny* - 47,2%, *świadczenia ze strony instytucji pomocy społecznej* – 28,7%, *prace dorywcze* – 27,7% badanych.

Wśród odpowiedzi wskazywanych przez mniejszą liczbę badanych znalazły się: *renta* (18,5%), *prace sezonowe* (17,0%), *emerytura* (11,9%).

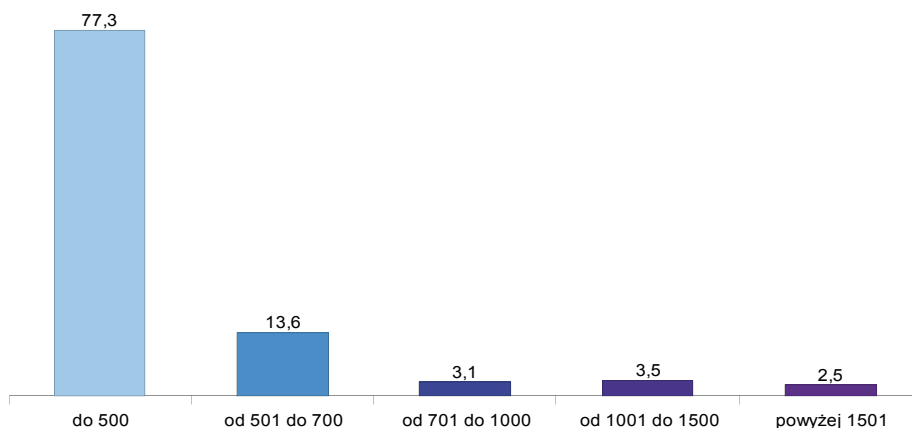
Tab. 5. Najczęściej wskazywane źródła dochodów na tle zmiennych socjodemograficznych

zmienne socjodemograficzne	stała praca na etacie kogoś z rodziny	świadczenia ze strony instytucji pomocy społecznej	prace dorywcze
pleć			
kobieta	54,3	29,0	22,3
mężczyzna	30,8	28,1	40,4
wiek			
poniżej 25	56,8	25,7	33,8
25 - 34	52,9	22,9	31,4
35 - 44	48,1	37,0	27,8
45 - 54	39,8	28,9	21,9
powyżej 55	27,8	33,3	22,2
miejsce zamieszkania			
miasto	49,5	27,0	23,5
wieś	43,3	32,3	35,4
wykształcenie			
podstawowe	41,5	39,8	25,1
zasadnicze zawodowe	41,9	25,1	34,1
średnie	60,0	18,4	22,4
wyższe	66,7	33,3	33,3

Kobiety znacznie częściej niż mężczyźni wskazywały stałą pracę kogoś z rodziny, jako główne źródło utrzymania. Różnica w częstotliwości odpowiedzi mężczyzn i kobiet wyniosła 23,5 p.p. Mężczyźni zaś, znacznie częściej niż kobiety deklarowali, iż źródłem ich dochodów są prace dorywcze (różnica – 18,1 p.p). Respondenci w młodszych kohortach wiekowych częściej wskazują na źródła dochodów związane z pracą na etacie kogoś z rodziny. Związek między tymi dwiema zmiennymi należy rozpatrywać z uwzględnieniem rytmu biograficznego osób badanych. Mieszkańcy wsi częściej niż osoby z miasta deklarują, iż swój dochód opierają na podejmowaniu prac dorywczych. W porównaniu z mieszkańcami miast, różnica we wskazaniach wynosi 11,9 p.p.

Badani zostali poproszeni o określenie, jaki jest dochód netto w ich rodzinie/gospodarstwie domowym, przypadający na jedną osobę. Zadaniem respondentów było wskazanie jednego z przedziałów na prezentowanej przez ankietera skali.

Rys. 8. Wysokość dochodów na jedną osobę w rodzinie/gospodarstwie domowym



Zmienne niezależne, takie jak: płeć i wiek nie pozostają w statystycznie istotnym związku z wysokością uzyskiwanych dochodów. Czynnikiem takimi zaś są miejsce zamieszkania oraz poziom wykształcenia.

Mieszkańcy wsi częściej wskazywali dochody do 500 zł na osobę, niż mieszkańcy miast (7,6 p.p.). Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia maleje wśród reprezentantów badanej zbiorowości ilość wskazań w grupie o najniższych dochodach, odwrotnie zaś w grupie o najwyższych dochodach (powyżej 1501 zł). W tym przypadku cechy są skorelowane pozytywnie, tzn. im wyższy poziom wykształcenia, tym więcej wskazań na odpowiedź oznaczającą najwyższe dochody.

Tab. 6. Dochody badanych na tle zmiennych socjodemograficznych

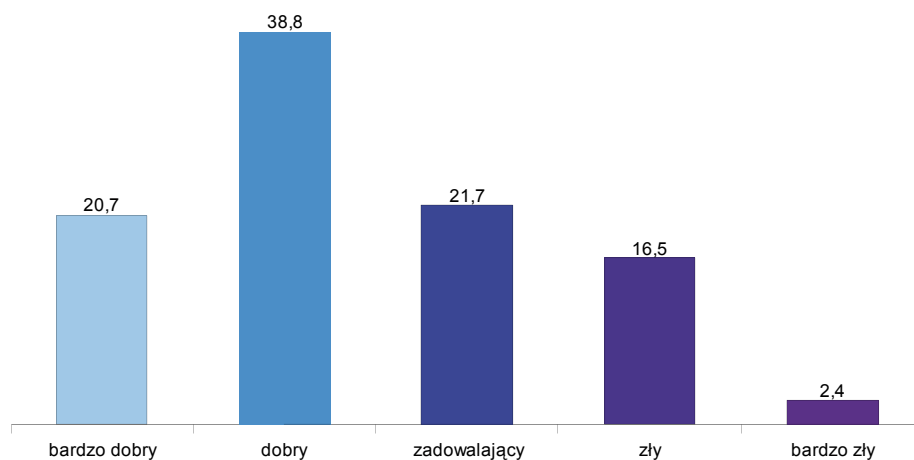
zmienne socjodemograficzne	do 500 zł	501-700 zł	701-1000 zł	1001-1500 zł	powyżej 1501
pleć					
kobieta	77,8	12,7	3,3	3,8	2,4
mężczyzna	76,2	15,6	2,7	2,7	2,7
wiek					
poniżej 25	75,7	16,2	4,1	1,4	2,7
25 - 34	69,9	18,4	1,5	6,6	3,7
35 - 44	81,8	9,1	2,7	3,6	2,7
45 - 54	83,6	9,4	4,7	0,8	1,6
powyżej 55	72,2	19,4	2,8	5,6	-
miejsce zamieszkania					
miasto	75,3	15,7	4,2	2,2	2,6
wieś	82,9	9,1	1,2	5,5	1,2
wykształcenie					
podstawowe	86,3	6,0	1,2	6,5	-
zasadnicze zawodowe	76,7	15,0	3,9	1,7	2,8
średnie	66,9	21,8	4,0	2,4	4,8
wyższe	60,0	20,0	10,0	-	10,0

Stan zdrowia

Podjęcie legalnej pracy uwarunkowane jest odpowiednim stanem zdrowia kwalifikującym do roli pracownika w danym zawodzie, w określonym zakładzie pracy. Dlatego też analizując zjawisko niepodejmowania pracy, należałoby uwzględnić również kondycję zdrowotną bezrobotnego, bowiem w każdym społeczeństwie występuje grupa osób, których stan zdrowia nie kwalifikuje do roli osób zatrudnionych.

Do badanych skierowano pytanie o subiektywną ocenę własnego stanu zdrowia: „*Jak ocenia Pan(i) swój stan zdrowia?*”. Zestawienie odpowiedzi na pytanie o ocenę własnego stanu zdrowia przedstawia rysunek 9.

Rys. 9. Ocena własnego stanu zdrowia



Postrzeganie swojego stanu zdrowia pozostaje w związku z wiekiem. Osoby w starszych grupach wiekowych częściej udzielały odpowiedzi „zły” i „bardzo zły”. Rozbieżność pomiędzy respondentami w różnych grupach wiekowych, którzy ocenili swój stan zdrowia jako „bardzo dobry”, sięga 39,5 p.p. Mężczyźni nieco częściej niż kobiety wskazywali odpowiedzi skrajne: „bardzo dobry” - 11,8 p.p., jak również „bardzo zły” – 4,1 p.p. różnicy.

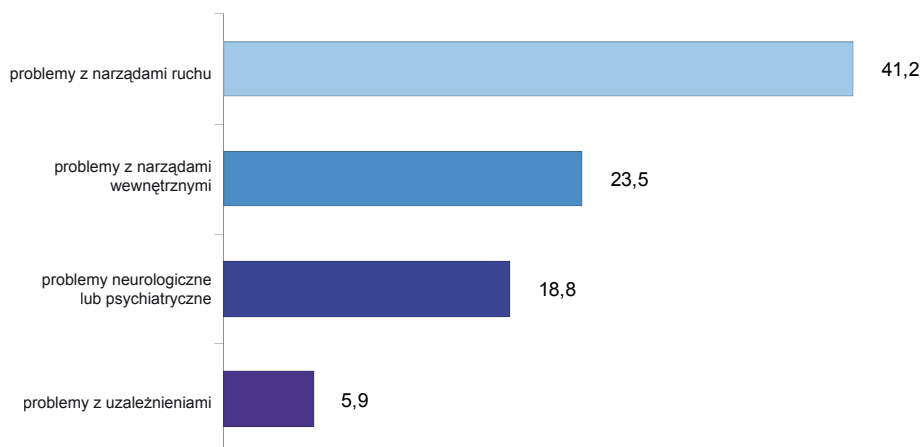
Tab. 7. Ocena własnego stanu zdrowia na tle zmiennych socjodemograficznych

zmienne socjodemograficzne	bardzo dobry	dobry	zadowalający	zły	bardzo zły
pleć					
kobieta	17,1	41,3	23,7	16,8	1,2
mężczyzna	28,9	32,9	17,1	15,8	5,3
wiek					
poniżej 25	42,3	46,2	7,7	3,8	-
25 - 34	28,2	46,5	14,8	9,9	0,7
35 - 44	17,3	40,9	29,1	11,8	0,9
45 - 54	7,6	27,5	32,1	28,2	4,6
powyżej 55	2,8	25,0	19,4	41,7	11,
miejsce zamieszkania					
miasto	19,8	38,3	21,3	17,6	3,1
wieś	21,3	39,6	22,6	15,2	1,2
wykształcenie					
podstawowe	14,5	37,2	24,4	21,5	2,3
zasadnicze zawodowe	24,0	36,6	18,6	16,9	3,8
średnie	23,1	43,8	22,3	10,0	0,8
wyższe	30,0	40,0	30,0	-	-

Do badanych skierowano pytanie: „Czy w chwili obecnej Pana(i) stan zdrowia pozwala na podjęcie stałej pracy?”. Odpowiedzi twierdzącej udzieliło 81,5% badanych. Mieszkańcy miast częściej wybierali odpowiedzi negatywne niż osoby zamieszkujące na wsi (różnica 8,1 p.p.). Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia badanych wzrasta odse-

tek odpowiedzi pozytywnych. Im wyższy poziom wykształcenia tym częściej deklarowano, iż stan zdrowia pozwala na podjęcie pracy.

Rys. 10. Przeszkody natury zdrowotnej uniemożliwiające podjęcie stałej pracy



Wśród przeszkód natury zdrowotnej uniemożliwiających podjęcie stałego zatrudnienia badani najczęściej wskazywali na problemy z narządami ruchu (41,4%). Blisko co czwarty badany deklarował, iż na przeszkodzie stoją problemy z narządami wewnętrznymi (23,5%). Odsetek badanych wynoszący 18,8% odnosi się do odpowiedzi osób deklarujących, iż podjęcie pracy uniemożliwiają im problemy neurologiczne lub psychiatryczne. Problemy z uzależnieniami zostały wskazane przez 5,9% badanych, co oznacza, iż dotyczy co 17 badanego.

Opowiadając o swym stanie zdrowia, badani charakteryzowali posiadane schorzenia: „Ostatnio, jak miałem wypadek i stwierdzono u mnie wypadek, to po wypadku przewieziono mnie do szpitala i stwierdzono epilepsję. No w tej chwili, no jak już mam tą chorobę to już lekarz też mi zabronił pracować. Napisał mi ostatnio tylko: praca lekka”, „moje schorzenia wykluczają mnie z niektórych prac. Po prostu nie mogę dźwigać, nie mogę długo stać”. O problemach związanych z utrzymaniem zatrudnienia i ze zbliżającą się emeryturą, respondenci wypowiadają się w sposób następujący: „Przez wakacje już nie pracowałam, bo miałam problemy zdrowotne, trochę leżałam w szpitalu i nie mogłam nawet gdziekolwiek znaleźć jakiejś pracy potem. No, także ja mówię, że chyba emeryturę mam już tam zrobioną [śmiech] na tej cukrowni i te lata chyba będą do tego, więc może się uda”. Natomiast o posiadanych nałogach mówiono: „Przy alkoholizmie to jest... Dość często się znajdują inne uzależnienia, których nie, nie zauważamy, a które także są. Albo one potem są, tak jak u mnie, wyszło także hipochondria. No to jest wyszukiwanie sobie chorób. Nie tyle co wyszukiwanie, a zbytnia dbałość o zdrowie, można tak to powiedzieć, nie, że to tam tego, nie. Oo, jak miałem iść szukać pracy, to zaraz chorowałem”.

Alternatywny model życia

Sytuacja zawodowa

Okres pozostawania

Respondentów

okresu zatrudnienia

Ponad połowę

na bezrobocie

pięć lat

Rozdział III

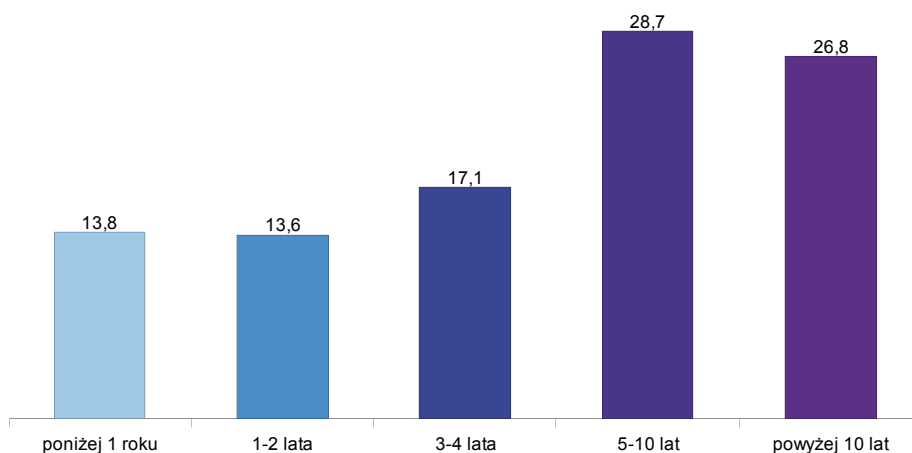
Sytuacja zawodowa

III. Sytuacja zawodowa

Okres pozostawania bez pracy

Respondentom zadano pytanie „*Jak długo pozostaje Pan(i) osobą bezrobotną od ostatniego okresu zatrudnienia?*”. Ponad połowa badanych wskazała, iż „*na bezrobociu*” pozostaje dłużej niż pięć lat – 55,5%.

Rys. 11. Długość okresu pozostawania bez pracy



Doświadczenie bezrobocia zamykające się w okresie do 2 lat to przede wszystkim doświadczenie osób młodych, co w głównej mierze należy łączyć z względnie krótkim czasem uczestnictwa w rynku pracy (czynnik biograficzny). Z drugiej jednak strony należy uwzględnić fakt, iż jest to grupa osób najbardziej mobilnych. Należy się spodziewać, iż w niedługim czasie odnajdą „swoje miejsce” w przestrzeni rynku pracy. Stanowią zatem grupę, którą potencjalnie jest najłatwiej „zagospodarować” jako zasób ludzki.

Tab. 8. Długość okresu pozostawania bez pracy na tle zmiennych socjodemograficznych

zmienne socjodemograficzne	poniżej 1 roku	1 – 2 lata	3 – 4 lata	5 – 10 lat	powyżej 10 lat
pleć					
kobieta	12,5	13,9	16,3	28,8	28,5
mężczyzna	16,9	12,8	18,9	28,4	23,0
wiek					
poniżej 25	26,7	38,7	25,3	6,7	2,7
25 - 34	22,8	14,7	22,1	26,5	14,0
35 - 44	6,6	10,4	15,1	35,8	32,1
45 - 54	6,1	3,8	9,2	35,1	45,8
powyżej 55	2,8	2,8	16,7	36,1	41,7
miejsce zamieszkania					
miasto	13,2	15,0	16,9	33,2	21,6
wieś	14,7	10,9	17,3	19,2	37,8
wykształcenie					
podstawowe	7,9	9,1	17,7	25,6	39,6
zasadnicze zawodowe	11,0	13,8	16,6	33,1	25,4
średnie	22,8	18,1	15,7	29,1	14,2
wyższe	40,0	20,0	30,0	-	10,0

Wykształcenie, umiejętności i kwalifikacje

Podstawowe elementy stanowiące o pozycji na rynku pracy to wykształcenie, umiejętności i kwalifikacje. Przegląd tych cech u osób niepodlegających legalnego zatrudnienia stanowi jeden z kluczowych elementów diagnozy ich sytuacji zawodowej. Czynniki, który jest w tym miejscu świadomie pomijany to motywacja osób do podjęcia i świadczenia pracy. Zagadnienie psychicznego kontekstu badanych zjawisk zostanie omówione w rozdziale czwartym.

Strukturę badanej zbiorowości pod względem poziomu wykształcenia ujętego na tle pozostałych zmiennych niezależnych przedstawia tabela 9.

Tab. 9. Poziom wykształcenia na tle zmiennych socjodemograficznych

zmienne socjodemograficzne	podstawowe	zasadnicze zawodowe	średnie	wyższe
pleć				
kobieta	34,8	32,8	30,7	1,7
mężczyzna	34,2	46,7	16,4	2,6
wiek				
poniżej 25	21,1	28,9	50,0	-
25 - 34	28,4	35,5	30,5	5,7
35 - 44	41,4	45,9	12,6	-
45 - 54	39,7	37,4	22,1	,8
powyżej 55	48,6	29,7	18,9	2,7
miejsce zamieszkania				
miasto	28,3	38,5	31,7	1,6
wieś	47,9	34,5	15,2	2,4

Kursy i szkolenia pełnią z jednej strony rolę niejednokrotnie ważniejszą, aniżeli posiadane formalne wykształcenie, z drugiej zaś zdarza się, iż udokumentowane odpowiednimi certyfikatami ukończone szkolenia specjalistyczne bywają traktowane przez pracodawców równorzędnie z dyplomami ukończenia profilowanych szkół średnich, czy kierunków studiów.

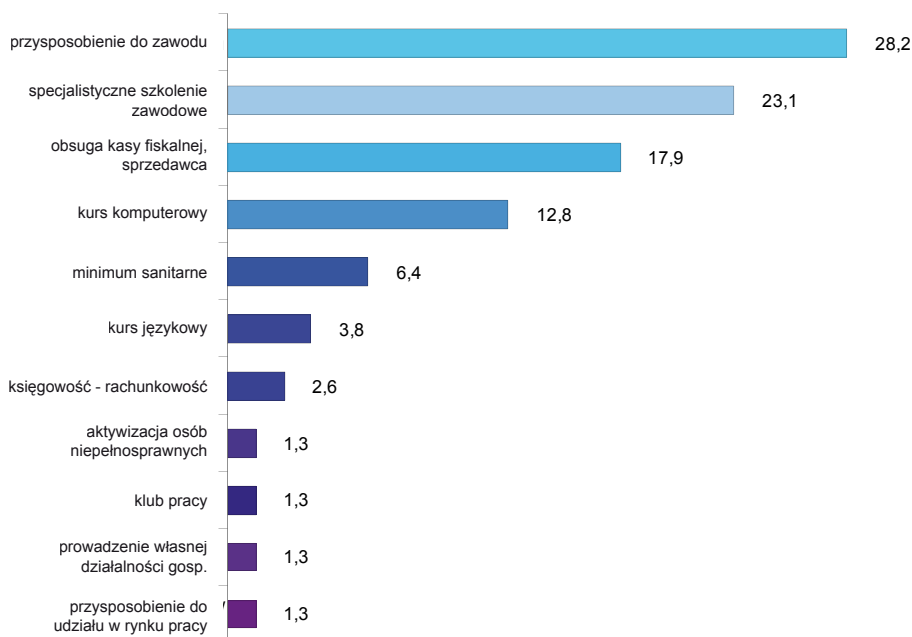
Na pytanie „Czy poza szkołą ukończył(a) Pan(i) jakieś kursy lub szkolenia w ciągu kilku ostatnich lat?” odpowiedzi twierdzącej udzielił co szósty badany (16,0%). Ani płeć, ani wiek nie są czynnikami, które w statystycznie istotnym stopniu wiązałyby się z posiadaniem dodatkowych kwalifikacji. Mieszkańcy miast częściej udzielali odpowiedzi twierdzącej (7,9 p.p.). Odsetek odpowiedzi twierdzących wzrasta wraz z poziomem wykształcenia badanych. Wśród osób z wykształceniem podstawowym wskaźnik ten wynosi 8,3%, zasadniczym zawodowym – 12,5% średnim – 30,0% i u osób z wykształceniem wyższym – 33,3%.

Tab. 10. Czy poza szkołą ukończył(a) Pan(i) jakieś kursy lub szkolenia ?

zmienne socjodemograficzne	tak	nie
pleć		
kobieta	14,9	85,1
mężczyzna	18,5	81,5
wiek		
poniżej 25	15,8	84,2
25 - 34	19,4	80,6
35 - 44	10,8	89,2
45 - 54	13,1	86,9
powyżej 55	29,7	70,3
miejsce zamieszkania		
miasto	18,5	81,5
wieś	10,6	89,4
wykształcenie		
podstawowe	8,3	91,7
zasadnicze zawodowe	12,5	87,5
średnie	30,0	70,0
wyższe	33,3	66,7

Wśród posiadanych kursów respondenci najczęściej wymieniali szkolenia związane z przysposobieniem do konkretnego zawodu na poziomie zaawansowanym (podniesienie kwalifikacji w wąskiej dziedzinie) oraz na poziomie podstawowych umiejętności (przyuczenie do zawodu). Odpowiednio na miejscu trzecim i czwartym znalazły się szkolenia z zakresu obsługi kasy fiskalnej i obsługi stanowiska sprzedaży oraz kurs komputerowy. Rzadziej wskazywano kursy z zakresu znajomości wymogów sanitarnych, kursy językowe, szkolenia z zakresu aktywizacji osób niepełnosprawnych, uczestnictwo w klubach pracy, prowadzenia działalności gospodarczej czy aktywnego uczestnictwa w rynku pracy i poszukiwania zatrudnienia.

Rys. 12. Ukończone kursy i szkolenia

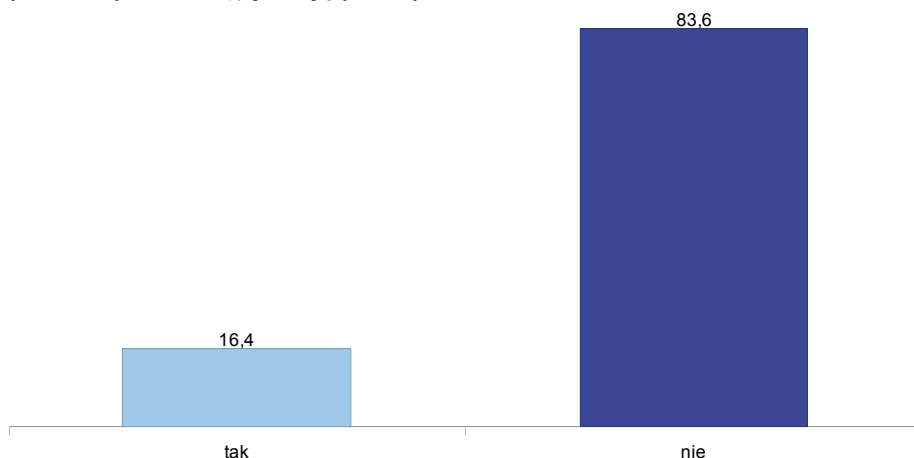


Do respondentów skierowano również pytanie, czy brali udział w programach skierowanych do osób bezrobotnych, organizowanych przez którąś z instytucji rynku pracy. Pytanie to miało charakter dychotomiczny. Odpowiedzi twierdzącej udzieliło zaledwie 6,9% badanych. Wśród odpowiedzi pojawiły się następujące formy działalności: przysposobienie do uczestnictwa w rynku pracy – aktywne poszukiwanie pracy (8 wskazań), kurs komputerowy (4), przyuczenie do zawodu (3), staże (3), specjalistyczne kursy zawodowe podnoszące już posiadane kwalifikacje (2), szkolenie z zakresu minimum sanitarnego oraz bezpieczeństwa i higieny pracy (2), programy realizowane w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (2), prace interwencyjne (2) oraz po jednym wskazaniu na uczestnictwo w: zajęciach organizowanych w ramach klubu pracy, kursie z zakresu księgowości i rachunkowości, kursie z obsługi kasy fiskalnej, kursie językowym, szkoleniu z zakresu mobilności na europejskim rynku pracy.

Obok formalnego wykształcenia, dodatkowych kursów i szkoleń podstawowymi umiejętnościami wpływającymi na pozycję na rynku pracy są: znajomość języków obcych oraz umiejętność posługiwania się komputerem. Cechy te zostały ujęte w badaniu jako element diagnozy sytuacji zawodowej osób niepodjemujących legalnego zatrudnienia.

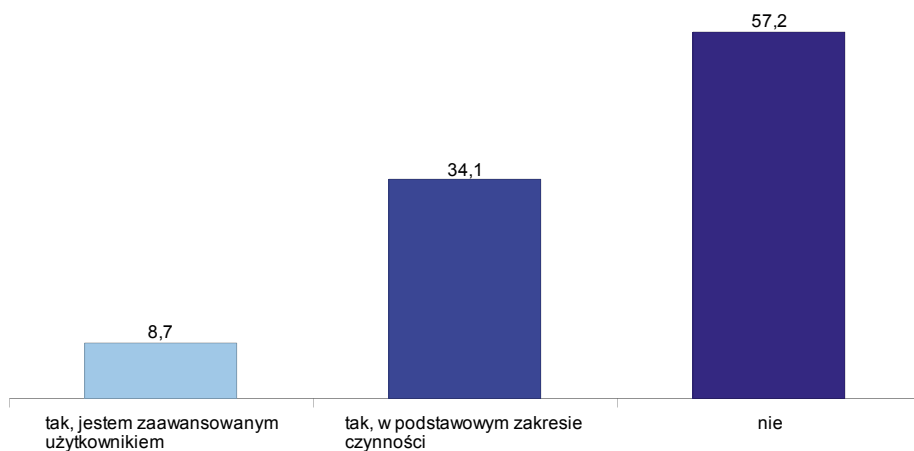
Na pytanie o znajomość języka obcego odpowiedzi twierdzącej udzieliło 16,4% respondentów.

Rys. 13. Czy zna Pan(i) jakiś język obcy?



W podobnych badaniach prowadzonych wśród osób bezrobotnych w powiecie malborskim w roku 2005 odpowiedzi twierdzącej na to pytanie udzieliło 40,1% badanych².

Rys. 14. Czy potrafi Pan(i) posługiwać się komputerem?

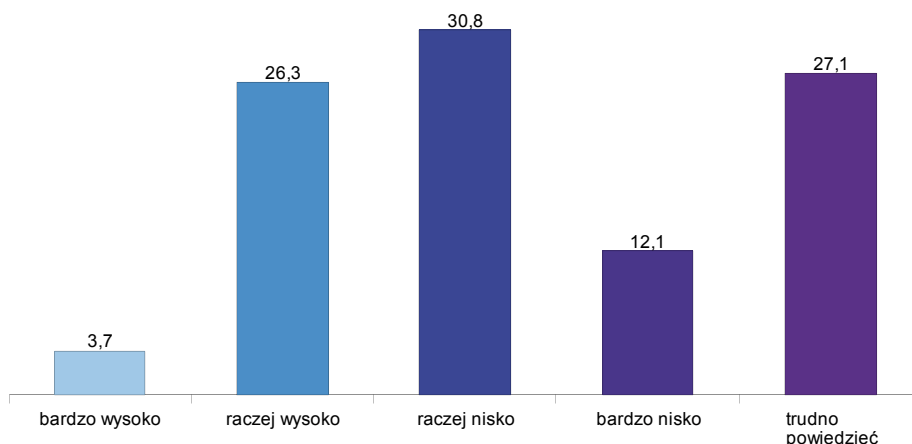


Odpowiedzi twierdzącej na pytanie o umiejętność posługiwania się komputerem udzieliło 42,8% badanych, ponad połowa respondentów (57,2%) nie posiada takiej umiejętności. Spośród wszystkich badanych 8,7% to użytkownicy zaawansowani. Podstawowy zakres czynności potrafi wykonać odsetek badanych wynoszący 34,1%. Ankieterzy przeprowadzający wywiady kwestionariuszowe zostali poinstruowani, aby przedstawić zakresy umiejętności w następujący sposób: poziom podstawowy – napisanie tekstu w edytorze tekstu, przeglądanie stron internetowych, korzystanie z poczty elektronicznej; poziom zaawansowany – umiejętności składające się na poziom podstawowy, korzystanie ze specjalistycznych programów branżowych, umiejętność wykorzystywania arkusza kalkulacyjnego, edycja plików dźwiękowych lub graficznych.

² Strategia Zatrudnienia 2006-2008. Powiaty: kwidzyński, malborski, nowodworski, starogardzki, sztumski, tczewski. Powiatowy Urząd Pracy w Malborku. Malbork 2006, s. 16.

Wśród przyczyn niepodjęcia zatrudnienia można również umieścić negatywną autopercepcję posiadanych kwalifikacji zawodowych, rozumianych jako zdobyte wykształcenie formalne, ukończone szkolenia oraz umiejętności. Zamieszczony niżej rysunek przedstawia rozkład odpowiedzi na pytanie: „*Jak ocenia Pan(i) swoje własne kwalifikacje i umiejętności zawodowe na tle rynku pracy?*”.

Rys. 15. Ocena własnych kwalifikacji na tle rynku pracy



Wśród odpowiedzi dominują te, wskazujące na negatywną ocenę posiadanych kwalifikacji i umiejętności (42,9%). Odsetek wynoszący 27,1% odnosi się do deklaracji osób, które mają trudność z określeniem wartości swoich kwalifikacji. Odpowiedzi o charakterze pozytywnym stanowią odsetek równy 30,0%.

Osób, które pozytywnie oceniły swoje kwalifikacje i umiejętności jest znacznie więcej niż tych znających język obcy, posługujących się komputerem, posiadających dodatkowe lub/i poszerzone kwalifikacje.

Tab. 11. Posiadanie umiejętności u osób oceniających swoje kwalifikacje na tle rynku pracy

posiadane umiejętności	wśród osób pozytywnie wartościujących swoje kwalifikacje	wśród osób negatywnie wartościujących swoje kwalifikacje	w całej badanej zbiorowości
znajomość języka obcego	31,3	5,3	16,4
obsługa komputera	65,7	27,9	42,8
dodatkowe kwalifikacje (ukończone kursy lub/i szkolenia)	23,6	11,0	16,0

Kobiety częściej niż mężczyźni oceniają swoje kwalifikacje raczej nisko i bardzo nisko (różnica wynosi odpowiednio: 10,5 p.p., 5,4 p.p.), mężczyźni zaś częściej niż kobiety oceniają swoje kwalifikacje bardzo wysoko (4,6 p.p.) i raczej wysoko (12,7 p.p.). Osoby w starszych grupach wiekowych nieco częściej oceniają swoje kwalifikacje jako niskie. Wraz z wiekiem spada również odsetek odpowiedzi wskazujących na pozytywne oceny

posiadanych kwalifikacji. Miejsce zamieszkania nie różnicuje samooceny posiadanych umiejętności. Mieszkańcy wsi częściej mają trudność w dokonaniu takiej oceny – wyższy odsetek odpowiedzi „*trudno powiedzieć*” (19,5 p.p.). Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia wzrasta również odsetek osób pozytywnie oceniających posiadane kwalifikacje na tle rynku pracy. Jednocześnie maleje ilość odpowiedzi świadczących o ocenach negatywnych. Im wyższy poziom wykształcenia, tym badani lepiej orientują się, jaką wartość przedstawiają ich umiejętności – wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia, maleje odsetek odpowiedzi „*trudno powiedzieć*”.

Tab. 12. Ocena posiadanych kwalifikacji na tle zmiennych socjodemograficznych

zmienne socjodemograficzne	bardzo wysoko	raczej wysoko	raczej nisko	bardzo nisko	trudno powiedzieć
pleć					
kobieta	2,3	22,5	33,9	13,7	27,5
mężczyzna	6,9	35,2	23,4	8,3	26,2
wiek					
poniżej 25	2,7	41,3	20,0	8,0	28,0
25 - 34	7,2	26,8	28,3	6,5	31,2
35 - 44	4,6	18,5	35,2	14,8	26,9
45 - 54	-	23,4	38,3	14,8	23,4
powyżej 55	2,7	24,3	24,3	24,3	24,3
miejsce zamieszkania					
miasto	3,1	29,2	34,5	12,2	21,0
wieś	3,8	19,0	24,7	12,0	40,5
wykształcenie					
podstawowe	1,2	12,2	31,7	25,0	29,9
zasadnicze zawodowe	3,9	28,5	35,2	6,1	26,3
średnie	3,1	40,5	26,0	4,6	26,0
wyższe	50,0	40,0	-	-	10,0

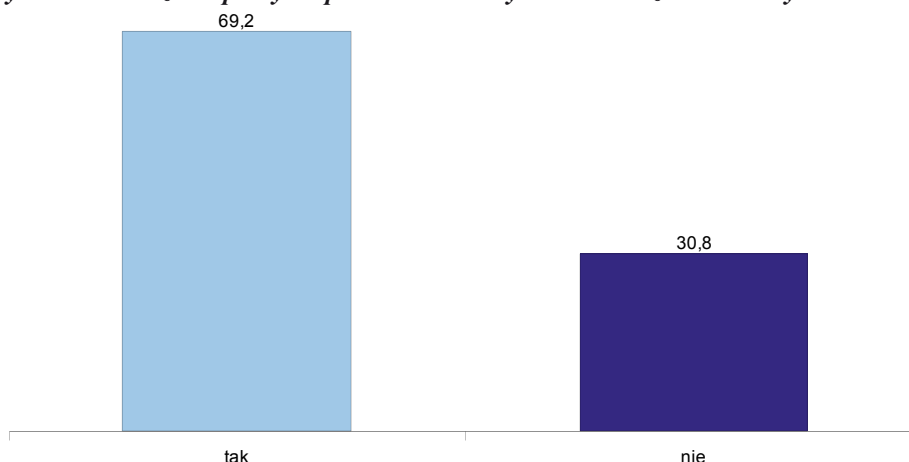
Doświadczenie pracy

W zbiorowości osób objętych badaniem blisko co trzecia osoba nigdy nie była zatrudniona na podstawie umowy, tzn. zalegalizowanego stosunku pracy (30,8%). Uzyskany w tym pytaniu wynik nie ujmuje różnych form zarobkowania i tym samym zatrudnienia w tzw. szarej strefie.

Odsetek odpowiedzi „nie”, na pytanie „*Czy w swoim życiu po zakończeniu nauki podejmował(a) Pan(i) jakąś pracę zawodową, tzn. czy był(a) Pan(i) gdzieś formalnie zatrudniony(a) (na podstawie umowy)?*” jest wyższy o 10,3 p.p. wśród kobiet. Odsetek odpowiedzi wskazujących na brak doświadczeń, związanych ze świadczeniem pracy jest wyższy w młodszych grupach wiekowych. W najmłodszych – poniżej 25 roku życia sięga 66,2%, zaś w grupie wiekowej 25-34 lata wynosi 46,3%. W starszych grupach wiekowych kształtuje się na poziomie kolejno: 35-44 – 19,1%, 45-54 – 10,9%, powyżej 55 roku życia – 2,9%. Odpowiedzi większej liczby osób, które deklarowały, iż nie pracowały w swoim życiu na podstawie umowy, zostały przez ankieterów zarejestrowane na terenach wiejskich. Różnica punktów procentowych w porównaniu z miastem wynosi 5,5 p.p. Oso-

by z wykształceniem podstawowym i średnim najczęściej wybierały odpowiedź „nie”, odpowiednio: 36,5% i 36,2%. Niższą ilość wskazań zanotowano wśród respondentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 21,7% i wyższym – 30,0%.

Rys. 16. Świadczenie pracy na podstawie umowy w doświadczeniu badanych

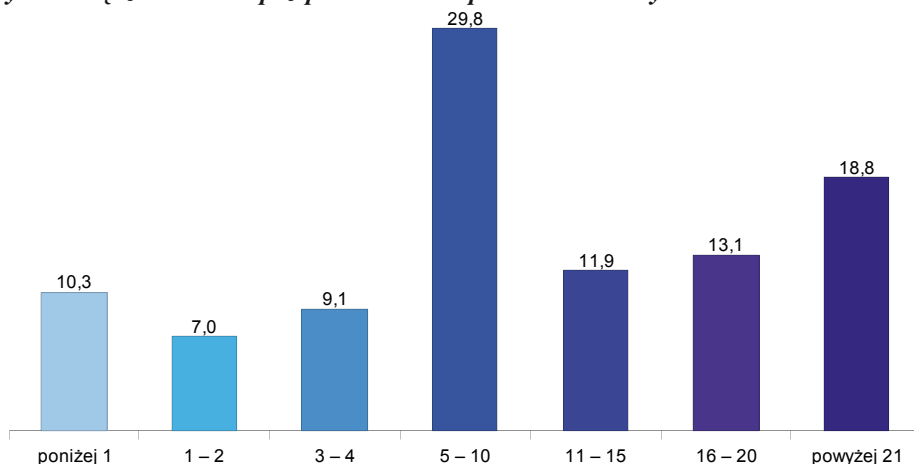


Tab. 13. Doświadczenie pracy na podstawie umowy na tle zmiennych socjodemograficznych

zmienne socjodemograficzne	tak	nie
pleć		
kobieta	66,1	33,9
mężczyzna	76,4	23,6
wiek		
poniżej 25	33,8	66,2
25 - 34	53,7	46,3
35 - 44	80,9	19,1
45 - 54	89,1	10,9
powyżej 55	97,1	2,9
miejsce zamieszkania		
miasto	70,9	29,1
wieś	65,4	34,6
wykształcenie		
podstawowe	63,5	36,5
zasadnicze zawodowe	78,3	21,7
średnie	63,8	36,2
wyższe	70,0	30,0

Badanym, którzy zadeklarowali, iż w swoim życiu podejmowali pracę na podstawie umowy, zadano pytanie, ile lat przepracowali w ciągu swojego życia. Zestawienie odpowiedzi przedstawia rysunek 17.

Rys. 17. Łączna ilość lat przepracowana na podstawie umowy



W kwestionariuszu wywiadu wprowadzono w pytaniach dotyczących zawodu respondentów rozróżnienie na zawód wyuczony i wykonywany ostatnio. Zabieg ten umożliwia trafniejsze uchwycenie struktury zawodowej grupy osób niepodlegających zatrudnieniu. Poniższe zestawienia (tabela 14. i 15.) przedstawiają rozkłady liczebności w próbie badawczej pod względem zawodów wyuczonych i wykonywanych.

Pytania dotyczące zawodu wyuczonego i wykonywanego zostały zadane tej samej grupie respondentów. W obu przypadkach wśród najczęściej wymienianych znalazły się te, związane z handlem, budownictwem i gastronomią. Interesujące są natomiast różnice w odpowiedziach. Polegają one na poziomie ogólności wyspecjalizowania danej profesji. Wśród najczęściej wymienianych zawodów wyuczonych znalazły się te, wymagające gruntownego przygotowania – rolnik, hodowca, krawiec, ekonomista, zaś wśród profesji wykonywanych wymieniano zajęcia związane z opieką, świadczeniem pomocy w domu, sprzątaniami, pracami biurowymi i produkcyjnymi.

Tab. 14. Struktura badanej zbiorowości pod względem zawodu wyuczonego

zawód wyuczony	liczebność
sprzedawca, kasjer	45
rolnik, hodowca	34
krawiec	30
pracownik budowlany	25
pracownik gastronomii	22
ekonomista	19
mechanik, lakiernik	18
rzemieślnik	18
szwacz	16
piekarz, cukiernik	11
pracownik biurowy	9
po siedem wskazań:	
elektryk, elektronik, fryzjer, kosmetyczka, przedstawiciel handlowy	
po pięć wskazań:	
monter, operator narzędzi, maszyn, spawacz	
po cztery wskazania:	
kierowca, specjalista z wyższym wykształceniem	
po trzy wskazania:	
hydraulik, informatyk, psycholog, pedagog	
po dwa wskazania:	
fotograf, palacz CO	
po jednym wskazaniu:	
dziennikarz, górnik, inżynier, konduktor, laborant, personel kierowniczy, personel medyczny, pracownik produkcyjny, prawnik, sprzątaczką, pomoc domowa, pokojówka	

Tab. 15. Struktura badanej zbiorowości pod względem zawodu wykonywanego

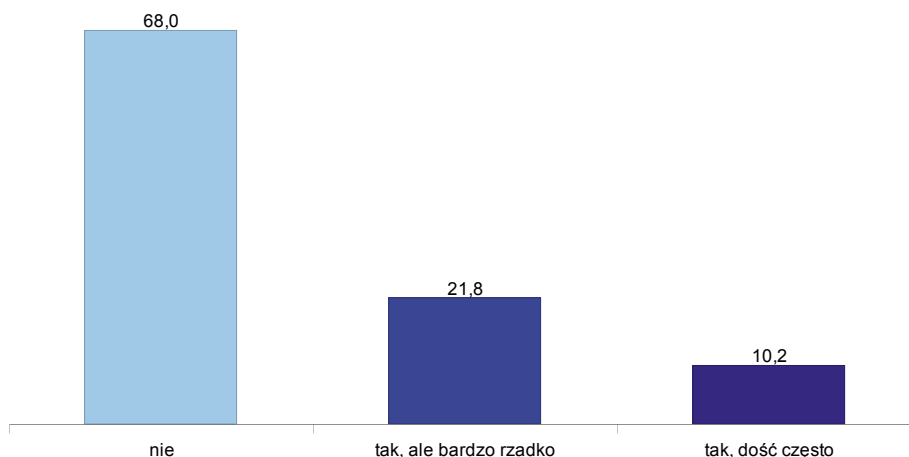
zawód wyuczony	liczebność
sprzedawca, kasjer	56
sprzątaczką, pomoc domowa, pokojówka	43
pracownik budowlany	35
pracownik biurowy	30
pracownik gastronomii	29
pracownik produkcyjny	22
rolnik, hodowca, ogrodnik	20
krawiec	17
pracownik fizyczny	16
rzemieślnik	14
szwacz	13
dozorca, pracownik gospodarczy	12
monter	9
kierowca	8
po siedem wskazań:	
fryzjer, kosmetyczka, mechanik, lakiernik, operator narzędzi, maszyn	
piekarz, cukiernik	6
spawacz	5
po cztery wskazania:	
hydraulik, magazynier, personel kierowniczy, personel medyczny, pracownik ochrony	
po trzy wskazania:	
opiekunka, palacz CO, pielęgniarz, rehabilitacja, przedsiębiorca - własna działalność gospodarcza, przedstawiciel handlowy	
po dwa wskazania:	
ekonomista, elektryk, elektronik	
po jednym wskazaniu:	
akwizytor, inżynier, konduktor, laborant, psycholog, pedagog, służby mundurowe, specjalista z wyższym wykształceniem	

Aktywność zawodowa

Negatywny charakter zjawiska społecznego, jakim jest niepodejmowanie zatrudnienia przez osoby bezrobotne wiąże się przede wszystkim z faktem, iż osoby te podejmują czynności zarobkowe na zasadach pozaprawnych, pozostając jednocześnie beneficjentami instytucji adresujących swoją działalność do osób faktycznie bezrobotnych. Spośród

osób objętych badaniem 68,0% to bezrobotni, którzy nie podejmują prac zarobkowych, zaś 32,0% to „bezrobotni”, czyli osoby uznane formalnie za bezrobotne, mogące korzystać zatem z udogodnień i świadczeń oferowanych przez Urzędy Pracy. Osoby te jednocześnie podejmują prace zarobkowe, nie są więc bezrobotne. W porównaniu z podobnymi badaniami³, przeprowadzanymi w powiecie malborskim w roku 2005, odsetek osób, które pracują jest niższy o 5,9 p.p. Spośród osób bezrobotnych, które świadczą czynności zarobkowe 68,0% deklaruje, że prace takie podejmuje rzadko, zaś 32,0% to odsetek odpowiedzi „dość często”.

Rys. 18. Czy obecnie podejmuje Pan(i) jakieś prace zarobkowe?



Rodzaje zawodów wykonywanych, prac i czynności podejmowanych w ramach prac zarobkowych ilustruje tabela 16.

Tabela 16. Rodzaje prac zarobkowych podejmowanych przez osoby bezrobotne

zawód wyuczony	liczebność
ogrodnictwo, zbieractwo, praca na plantacjach	52
prace budowlane	29
prace gospodarcze, sprzątanie	28
opieka: dzieci, osoby starsze, chore	9
pracownik taśmowy, produkcja	6
sprzedawca	4
fryzjer, kosmetyczka	3
operator maszyn	3
prace biurowe	2
zbieranie złomu	2
po jednym wskazaniu:	
kierowca, mechanik, palacz CO, prace fizyczne, pracownik ochrony, rzemieślnik	

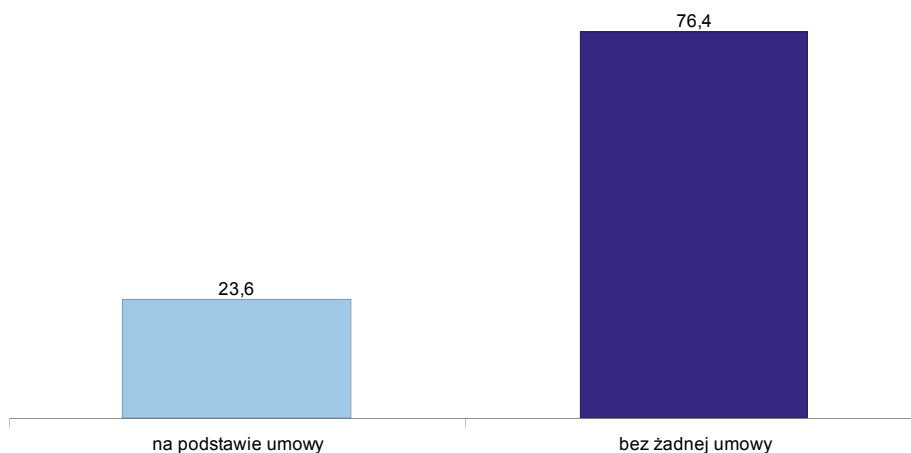
³ Badanie w roku 2005 zostało przeprowadzone wśród osób formalnie bezrobotnych, zaś w roku 2007 wśród osób bezrobotnych nie podejmujących działań na rzecz zmiany swojej sytuacji zawodowej.

Wśród prac wykonywanych przez bezrobotnych dominują te nie wymagające kwalifikacji – ogrodnictwo, zbieractwo, pomoc sezonowa na plantacjach. Na drugim i trzecim miejscu znalazły się prace budowlane oraz prace gospodarcze i sprzątanie.

Badani opowiadając o swoich obecnych doświadczeniach zarobkowych, wymieniali rozmaite formy „dorabiania” – prace krótkotrwałe, drobne, pomocnicze: „*Czasami to tak jak wiesz, takie były, takie fuchy, czasami gdzieś to tam pomoc w malowaniu czy coś, czy komuś, komuś pomóc w wynoszeniu. To takie drobne prace, nie*”, „*Zdarzało się, że puszkę zbierałem, makulaturę trochę, nie*”, „*Te dorywcze prace to nie są formalnie usankcjonowane. Nie są znaczy legalne*”, „*Na czarno. Nie, bo to się nie ma jak zarejestrować to jest praca... dziś jest, jutro nie ma i to nie ma tak. To był handel obwoźny rybą*”, „*(...) no i w tym czasie, jak straciłam pracę, to wychowałam dzieci połowy ludzi tutaj, bo wszyscy do mnie przynosili i zawsze coś tam zapłacili*”, „*Jako pomoc u księdza, u gospodarza pieczenie warzyw, przerób marchewki do kuchni*”, „*Nie ma takich ofert, żeby dorobić, przy takich, marchewkach, ma ja swoich wybranych ludzi, wysłużonych, sprawdzili się, chyba, że brakuje, ale ja nie należę do tych osób, dobrowolnie pomagałam dzieciom w świetlicy*”, „*W zakładach pracy rozmawiam z osobami odpowiedzialnymi za przyjmowanie do pracy, pomagam przy gospodarzach – ziemniaki, buraki, opłata pieniężna i w naturze, zarobek po skończeniu pracy, zamiennie*”.

Wśród osób, które podejmują czynności zarobkowe blisko co czwarty respondent (23,6%) prace takie świadczy legalnie, to znaczy na podstawie umowy. Pozostała grupa „bezrobotnych pracujących” (76,4%) prace takie podejmuje nielegalnie, „na czarno”.

Rys. 19. Legalność prac zarobkowych



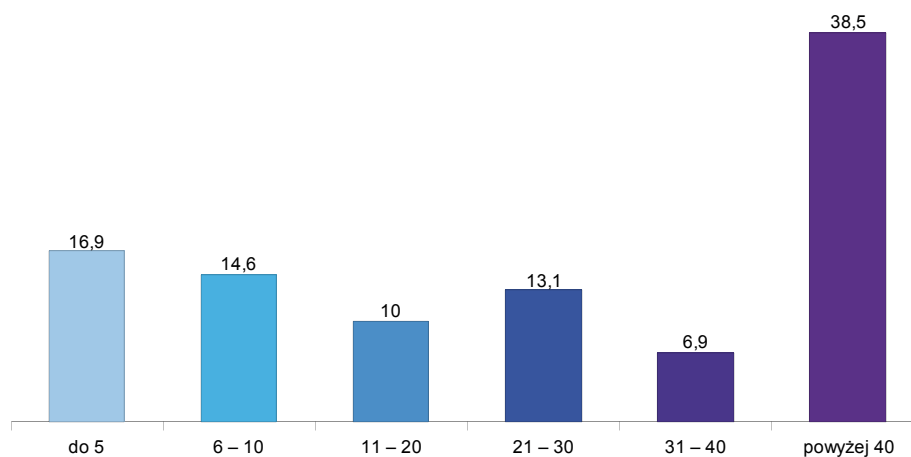
Badanym osobom status osoby bezrobotnej nie przeszkadza w podejmowaniu legalnego zatrudnienia. Sytuacja ta wydaje się zrozumiała, jeśli uwzględni się strukturę próby badawczej. Dobór próby miał charakter celowy. Operat wykorzystany w badaniu został skonstruowany w oparciu o kryterium: wykreślenie z rejestru Powiatowego Urzędu Pracy ze względu na niepodejmowanie ofert, kierowanych do danego klienta Urzędu. Osoba taka pozostawała zarówno bez pracy, jak i „kurateli” służb pracy. Istnieje szansa, że osoba znajdująca się w tej sytuacji będzie skłonna częściej podejmować każde działania, oparte na zasadach legalnych, jak i nielegalnych, umożliwiające zdobycie środków na życie.

Tab. 17. Legalność prac zarobkowych na tle zmiennych socjodemograficznych

zmienne socjodemograficzne	na podstawie umowy	bez żadnej umowy
pleć		
kobieta	23,2	76,8
mężczyzna	23,9	76,1
wiek		
poniżej 25	18,8	81,3
25 - 34	19,4	80,6
35 - 44	29,3	70,7
45 - 54	17,5	82,5
powyżej 55	45,5	54,5
miejsce zamieszkania		
miasto	28,0	72,0
wieś	18,3	81,7
wykształcenie		
podstawowe	19,0	81,0
zasadnicze zawodowe	24,3	75,7
średnie	30,8	69,2
wyższe	-	100,0
długość trwania bezrobocia		
poniżej 1 roku	35,3	64,7
1 – 2 lata	21,1	78,9
3 – 4 lata	13,6	86,4
5 – 10 lat	28,6	71,4
powyżej 10 lat	18,9	81,1

Ilość czasu poświęcaną przez badanych pracujących na czynności zarobkowe mierzy wskaźnik ilości godzin przepracowanych w ciągu miesiąca. Respondenci zostali zapytani, ile godzin przepracowali w ciągu ostatniego miesiąca.

Rys. 20. Ilość godzin przepracowanych przez badanych w ciągu jednego miesiąca



Największa grupa badanych przepracowała w ciągu miesiąca powyżej 40 godzin. Uzyskane dane uprawniają do stwierdzenia, że respondenci ci przepracowują w ciągu miesiąca ilość godzin większą lub równą ilości godzin, jaką wypracowuje osoba zatrudniona na pełnym etacie.

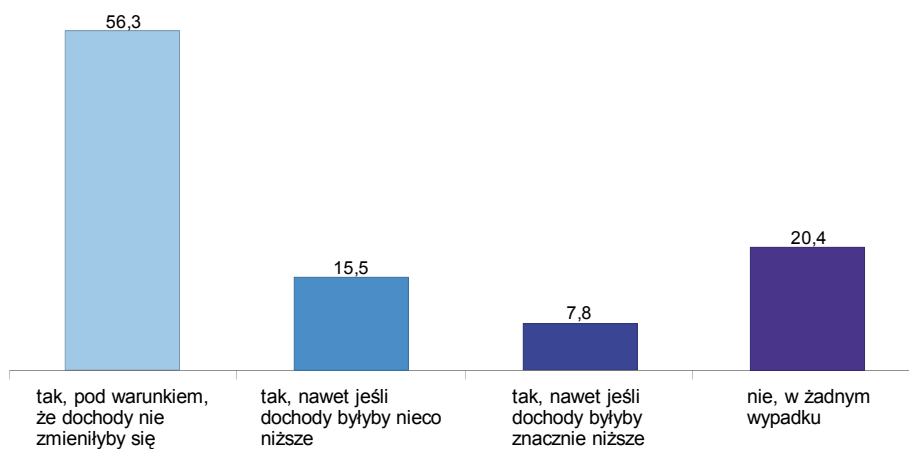
Kobiety częściej niż mężczyźni deklarują podejmowanie prac w wymiarze nie przekraczającym 30 godzin w skali miesiąca, mężczyźni – odwrotnie, częściej niż kobiety wskazują na podejmowanie czynności zarobkowych w wymiarze przekraczającym 30 godzin. Mieszkańcy miast częściej niż mieszkańcy wsi poświęcają pracy powyżej 40 godzin na miesiąc (16,0 p.p.). Osoby zamieszkujące na wsi częściej podejmują się prac wymagających mniejszego nakładu czasowego. Mieszkańcy wsi uzyskali wyższe odsetki wskazań na odpowiedzi „do 5 godzin” i „6 – 10 godzin”.

Tab. 18. Ilość godzin poświęcanych pracy na tle zmiennych socjodemograficznych

zmienne socjodemograficzne	do 5 godzin	6 – 10	11 – 20	21 – 30	31 – 40	powyżej 40 godzin
pleć						
kobieta	24,6	24,6	11,5	14,8	3,3	21,3
mężczyzna	10,1	5,8	8,7	11,6	10,1	53,6
wiek						
poniżej 25	-	6,3	12,5	18,8	6,3	56,3
25 - 34	18,8	12,5	3,1	15,6	6,3	43,8
35 - 44	25,0	16,7	5,6	8,3	5,6	38,9
45 - 54	13,5	21,6	13,5	13,5	8,1	29,7
powyżej 55	25,0	-	37,5	12,5	12,5	12,5
miejsce zamieszkania						
miasto	11,8	10,3	11,8	13,2	8,8	44,1
wieś	24,6	21,1	8,8	12,3	5,3	28,1
wykształcenie						
podstawowe	17,5	22,5	10,0	12,5	7,5	30,0
zasadnicze zawodowe	18,5	13,8	10,8	12,3	6,2	38,5
średnie	13,0	4,3	8,7	17,4	8,7	47,8
wyższe	-	-	-	-	-	100,0
długość trwania bezrobocia						
poniżej 1 roku	15,0	15,0	-	20,0	10,0	40,0
1 – 2 lata	-	21,1	15,8	21,1	10,5	31,6
3 – 4 lata	21,1	10,5	-	21,1	5,3	42,1
5 – 10 lat	19,4	8,3	16,7	5,6	8,3	41,7
powyżej 10 lat	24,2	18,2	12,1	9,1	-	36,4

Badanym, którzy podejmują prace zarobkowe bez żadnej umowy zadano pytanie dotyczące gotowości do zalegalizowania faktycznie realizowanego, choć nieformalnego stosunku pracy. Na pytanie, czy gdyby osoby, które zlecają prace zarobkowe zaproponowały respondentowi podpisanie stałej umowy, przejście na etat lub zarejestrowanie własnej działalności gospodarczej, przy jednoczesnym wzroście kosztów pracy, to czy respondent zdecydowałby się na takie rozwiązanie. Zestawienie odpowiedzi przedstawia rysunek 21.

Rys. 21. Gotowość do zalegalizowania zatrudnienia



Dla ponad połowy badanych, pracujących nielegalnie podstawowym warunkiem, który motywowałby do zalegalizowania stosunku pracy jest uzyskiwanie dochodów na tym samym poziomie, co „na czarno”. Co piąty badany nie zdecydowałby się na podpisanie umowy w żadnym wypadku. Istnieje również grupa osób, która byłaby gotowa uregulować swój stosunek pracy nawet, gdyby uzyskiwane dochody byłyby nieco niższe (15,5%) oraz znacznie niższe (7,8%).

Tab. 19. Gotowość do zalegalizowania zatrudnienia na tle zmiennych socjodemograficznych

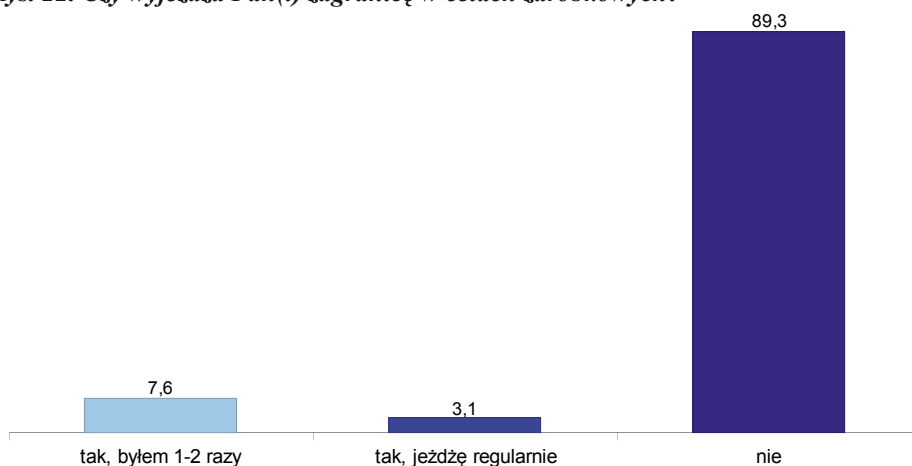
zmienne socjodemograficzne	tak, pod warunkiem, że dochody nie zmieniłyby się	tak, nawet jeśli dochody byłyby nieco niższe	tak, nawet jeśli dochody byłyby znacznie niższe	nie, w żadnym wypadku
pleć				
kobieta	60,0	14,0	8,0	18,0
mężczyzna	52,8	17,0	7,5	22,6
wiek				
poniżej 25	50,0	25,0	8,3	16,7
25 - 34	66,7	8,3	-	25,0
35 - 44	48,3	17,2	10,3	24,1
45 - 54	67,7	9,7	9,7	12,9
powyżej 55	-	50,0	16,7	33,3
miejsce zamieszkania				
miasto	56,6	15,1	11,3	17,0
wieś	56,5	17,4	2,2	23,9
wykształcenie				
podstawowe	50,0	21,9	9,4	18,8
zasadnicze zawo- dowe	58,8	15,7	7,8	17,6
średnie	61,1	5,6	5,6	27,8
wyższe	50,0	-	-	50,0
długość trwania bezrobocia				
poniżej 1 roku	54,5	27,3	-	18,2
1 – 2 lata	73,3	13,3	6,7	6,7
3 – 4 lata	44,4	33,3	-	22,2
5 – 10 lat	62,1	3,4	17,2	17,2
powyżej 10 lat	50,0	14,3	7,1	28,6

Od 1. maja 2004 rozpoczął się okres nasilonych migracji zarobkowych polskich obywateli do tych krajów „Starej Unii Europejskiej”, które otworzyły swoje rynki pracy dla chętnych z nowoprzyjętych państw. Liczba osób pracujących za granicą w ramach „nowej emigracji”, to jest od momentu wejścia Polski do Wspólnoty, szacuje się na blisko 2 miliony⁴. Zagadnienie zarabiania w krajach będących celem migracji zostało poruszone w trakcie wywiadu z osobami bezrobotnymi, niepodjętymi formalnego zatrudnienia.

Na pytanie: „Czy wyjeżdża Pan(i) zagranicę w celach zarobkowych?” zdecydowana większość respondentów udzieliła odpowiedzi „nie” (89,3%). Osoby, które wyjechały jeden do dwóch razy stanowią odsetek wynoszący – 7,6%, ci zaś, którzy jeżdżą regularnie to grupa stanowiąca – 3,1% badanej zbiorowości.

⁴ Roguska B. (2007). *Praca Polaków za granicą*. Komunikat z badań Centrum Badania Opinii Społecznej, s. 2.

Rys. 22. Czy wyjeżdża Pan(i) zagranicę w celach zarobkowych?



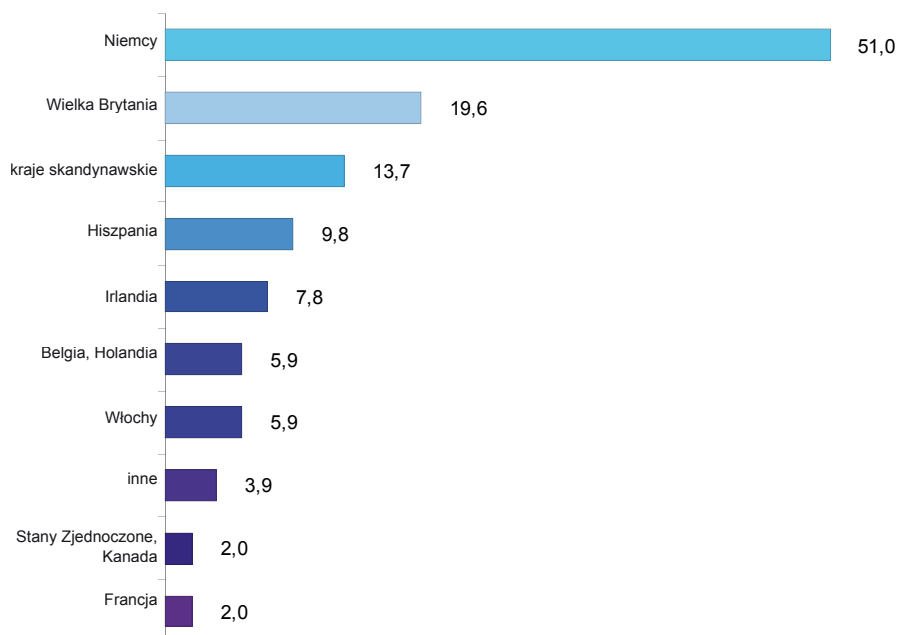
Mężczyźni wyjeżdżają nieco częściej poza granice kraju w celach zarobkowych. W porównaniu z kobietami różnica wynosi odpowiednio 4,6 p.p. dla osób wyjeżdżających 1 - 2 razy i 5,3 p.p. w odniesieniu do respondentów, którzy udzielili odpowiedzi „*tak, jeżdżę regularnie*”. Poziom wykształcenia pozostaje w związku z podejmowaniem wyjazdów zarobkowych do krajów Unii Europejskiej. Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia, wzrasta również odsetek odpowiedzi odnoszących się do wyjazdów zagranicznych – tych kilkukrotnych, jak i regularnych. Długość pozostawania na bezrobociu również nie pozostaje bez wpływu na wyjazdy zarobkowe badanych. Najczęściej wyjeżdżają osoby, które pozostają bez pracy krótki okres czasu. Im krótszy okres pozostawania na bezrobociu tym wyższy odsetek odpowiedzi wskazujących na podejmowanie prac zarobkowych poza granicami kraju.

Tab. 20. Wyjazdy zagraniczne na tle zmiennych demograficznych

zmienne socjodemograficzne	tak, byłem 1-2 razy	tak, jeżdżę regularnie	nie
pleć			
kobieta	6,2	1,5	92,3
mężczyzna	10,8	6,8	82,4
wiek			
poniżej 25	7,8	3,9	88,3
25 - 34	12,4	3,6	83,9
35 - 44	7,4	2,8	89,8
45 - 54	4,7	2,4	92,9
powyżej 55	-	2,8	97,2
miejsce zamieszkania			
miasto	7,6	3,2	89,2
wieś	6,8	1,9	91,3
wykształcenie			
podstawowe	4,3	0,6	95,1
zasadnicze zawodowe	9,4	4,4	86,2
średnie	9,4	3,9	86,7
wyższe	10,0	10,0	80,0
długość trwania bezrobocia			
poniżej 1 roku	12,1	4,5	83,3
1 – 2 lata	6,2	4,6	89,2
3 – 4 lata	7,6	1,3	91,1
5 – 10 lat	8,2	3,0	88,8
powyżej 10 lat	3,9	3,1	92,9

Kierunki migracji zarobkowych ilustruje rysunek 23. Najczęściej są to Niemcy (51,0%), następnie Wielka Brytania (19,6%) i na trzecim miejscu kraje skandynawskie (13,7%).

Rys. 23. Kierunek wędrówek w ramach migracji zarobkowych



Zajęcia wykonywane najczęściej podczas wyjazdów zarobkowych to prace związane z ogrodnictwem, rolnictwem, zbieractwem (43,8%). Prace budowlane to odsetek odpowiedzi wynoszący 18,8%. Na trzecim miejscu znalazły się prace gospodarcze i sprzątanie (14,6%). Wśród prac rzadziej wskazywanych przez respondentów znalazły się: kierowca, mechanik, opieka nad dziećmi, osobami starszymi lub chorymi, prace fizyczne oraz rzemiosło.

Czynności świadczone w ramach prac zarobkowych pokrywają się z tymi, które badani wymieniali w pytaniu o zawód wykonywany (patrz: tabela 15.).

Tab. 21. Rodzaje wykonywanych prac podczas wyjazdów zarobkowych

rodzaj wykonywanej pracy	liczebność
ogrodnictwo, zbieractwo, praca na plantacjach	21
prace budowlane	9
prace gospodarcze, sprzątanie	7
kierowca	2
mechanik	2
opieka: dzieci, osoby starsze, chore	2
prace fizyczne	2
rzemieślnik	2
pracownik taśmowy, produkcja	1

Gotowość podjęcia zatrudnienia

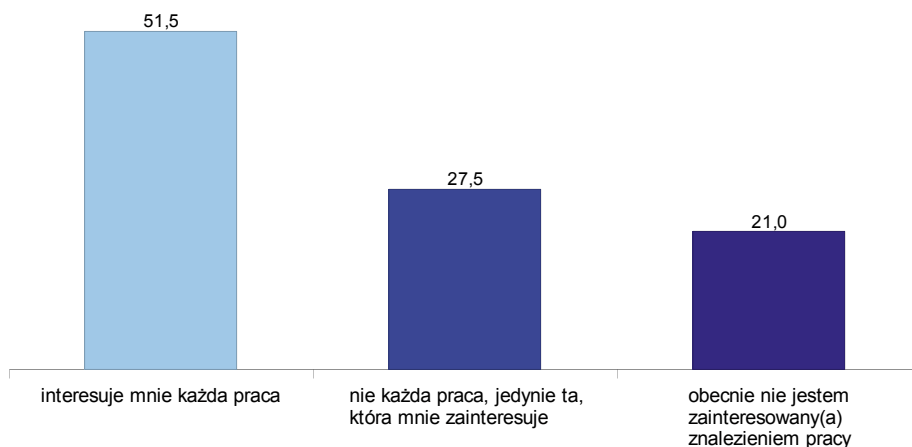
Niepodjęcie zatrudnienia jest pewną formułą uczestnictwa w rynku pracy. Badania zostały ukierunkowane na dokonanie diagnozy obszaru działań, zmierzających ku zmianie tej formuły w pożądaną z perspektywy instytucjonalnych beneficjentów rynku pracy: przedsiębiorców, służb pracy, czy w najogólniejszej perspektywie – społeczności lokalnej i ogólnokrajowej.

Wśród elementów objętych diagnozą znalazły się następujące wymiary: zainteresowanie znalezieniem pracy, sposoby poszukiwania pracy, preferowane warunki zatrudnienia, które musiałyby być spełnione, aby dana osoba podjęła zatrudnienie oraz deklarowany kierunek przekwalifikowania.

Zainteresowanie znalezieniem pracy

Osoby zainteresowane każdym rodzajem pracy stanowią ponad połowę badanej zbiorowości (51,5%). Odsetek wynoszący 27,5% ilustruje odpowiedzi osób, które preferują pracę zgodną z ich zainteresowaniami. Respondenci, którzy w ogóle nie są zainteresowani uzyskaniem zatrudnienia stanowią 21,0% zbiorowości objętej badaniem.

Rys. 24. Zainteresowanie znalezieniem pracy



Zainteresowanie każdym rodzajem pracy częściej wykazują mężczyźni, aniżeli kobiety (różnica 13,0 p.p.), kobiety zaś nieco częściej odpowiadały, wskazując na odpowiedź „*tak, ale nie każda, lecz tylko ta, która mnie zainteresuje*” (różnica 5,4 p.p.). Kobiety też częściej niż mężczyźni deklarowały, iż obecnie nie są zainteresowane znalezieniem pracy. W tym przypadku różnica wyniosła 7,6 p.p. Odpowiedzi uzyskane od mieszkańców wsi wskazują, iż są oni gotowi podjąć każdą pracę częściej niż mieszkańcy miasta (21,0 p.p.). Mieszkańcy miast częściej deklarują chęć znalezienia pracy zgodnej z ich zainteresowaniami (12,2 p.p.). Wśród mieszkańców miast jest również więcej osób, które nie chcą znaleźć pracy (8,8 p.p.). Zainteresowanie znalezieniem każdej pracy jest ujemnie skorelowane z poziomem wykształcenia. W grupach osób o najniższym poziomie wykształcenia uzyskano najwięcej odpowiedzi „*tak, interesuje mnie każda praca*”. Podobną sytuację

można zaobserwować w przypadku odpowiedzi „obecnie nie jestem zainteresowany(a) znalezieniem pracy”. Tu z kolei zauważalny jest pozytywny związek korelacyjny. Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia wzrasta też odsetek odpowiedzi wskazujących na brak zainteresowania znalezieniem pracy. Nieco inaczej prezentuje się rozkład odpowiedzi, związanych z zainteresowaniem znalezieniem pracy zgodnej z indywidualnymi zainteresowaniami badanych. Odsetek odpowiedzi rośnie wraz z poziomem wykształcenia, aż do poziomu średniego, po czym spada o 5,6 p.p. u osób z wykształceniem wyższym. Długość okresu pozostawania na bezrobociu również pozostaje nie bez wpływu na zainteresowanie badanych znalezieniem pracy. Osoby, które pozostają na bezrobociu od 1 do 4 lat są najbardziej zdeterminowane do podjęcia każdej pracy. Odsetek odpowiedzi respondentów w przedziałach 1 – 2 oraz 3 – 4 lata jest wyższy od pozostałych o przeszło 10 p.p. Brak zainteresowania znalezieniem pracy wykazują najczęściej respondenci, którzy na bezrobociu pozostają przez 10 i więcej lat.

Tab. 22. Zainteresowanie znalezieniem pracy na tle zmiennych socjodemograficznych

zmienne socjodemograficzne	tak, interesuje mnie każda praca	tak, ale nie każda, lecz tylko ta, która mnie zainteresuje	obecnie nie jestem zainteresowany(a) znalezieniem pracy
pleć			
kobieta	47,7	29,1	23,2
mężczyzna	60,7	23,7	15,6
wiek			
poniżej 25	60,6	23,9	15,5
25 - 34	46,2	31,8	22,0
35 - 44	48,5	29,7	21,8
45 - 54	54,3	25,9	19,8
powyżej 55	54,1	16,2	29,7
miejsce zamieszkania			
miasto	45,2	31,5	23,3
wieś	66,2	19,3	14,5
wykształcenie			
podstawowe	61,9	23,2	14,8
zasadnicze zawodowe	51,7	25,6	22,7
średnie	40,7	35,6	23,7
wyższe	20,0	30,0	50,0
długość trwania bezrobocia			
poniżej 1 roku	48,4	32,8	18,8
1 – 2 lata	58,7	22,2	19,0
3 – 4 lata	59,0	28,2	12,8
5 – 10 lat	45,1	36,9	18,0
powyżej 10 lat	47,9	20,5	31,6

Respondenci zostali poproszeni o oszacowanie na dziesięciopunktowej skali, której minimalny biegun oznaczał „w ogóle nie zależy mi na podjęciu pracy”, maksymalny zaś „bardzo zależy mi na podjęciu pracy”, swojej motywacji do podjęcia pracy. Średni wynik uzyskany w całej zbiorowości wyniósł $\bar{x} = 7,73$. Wartość ta wskazuje na umiarkowanie wysoki poziom motywacji respondentów do podjęcia pracy. Wśród osób, które zaintereso-

wane są każdą pracą wartość średnia ilustrująca poziom motywacji jest wyższa od średniej w całej zbiorowości i wynosi $\bar{x} = 9,07$. W grupie osób, które swą uwagę kierowałyby ku pracy zgodnej z własnymi zainteresowaniami wskaźnik ten wynosi $\bar{x} = 8,13$. W obu przypadkach wartości średnie są wyższe od uzyskanej w całej zbiorowości. U osób, które nie są zainteresowane znalezieniem pracy, wskaźnik ten jest najniższy $\bar{x} = 4,02$. Fakt ten nie jest zaskoczeniem, a jedynie potwierdzeniem wiarygodności deklaracji badanych, iż faktycznie nie wyrażają chęci podjęcia pracy. Zestawienie wyników prezentuje tabela 23.

Tab. 23. Motywacja badanych do podjęcia pracy z uwzględnieniem ukierunkowania zainteresowań respondentów

Czy obecnie jest Pan(i) zainteresowany(a) znalezieniem pracy?	wartość średnia
tak, interesuje mnie każda praca	9,07
tak, ale nie każda, lecz tylko ta, która mnie zainteresuje	8,13
obecnie nie jestem zainteresowany(a) znalezieniem pracy	4,02

Do badanych skierowano również polecenie, aby ocenili swoje szanse na znalezienie zatrudnienia do końca roku 2007. Podobnie jak w przypadku pytania o motywację do podjęcia pracy, posłużono się dziesięciopunktową skalą, której minimalny biegun został oznaczony jako „małe szanse”, maksymalny zaś jako „duże szanse”. Wynik średni, ilustrujący ocenę własnych szans na zdobycie pracy, uzyskany w całej zbiorowości wyniósł $\bar{x} = 4,09$ i można ocenić go jako umiarkowanie niski. Badani są umiarkowanymi pesymistami i swoje szanse na zdobycie pracy do końca roku 2007 oceniają raczej nisko. Wskaźnik ten jest nieco wyższy u osób deklarujących, iż są zainteresowani każdym rodzajem pracy ($\bar{x} = 4,36$), wynik niższy – choć ciągle powyżej średniej uzyskanej w całej próbie – odnotowano wśród badanych, którzy ukierunkowują swoje poszukiwania zatrudnienia na zajęcia zgodne z własnymi zainteresowaniami ($\bar{x} = 4,44$).

Tab. 24. Ocena szans na znalezienie zatrudnienia do końca roku 2007 z uwzględnieniem ukierunkowania zainteresowań respondentów

Czy obecnie jest Pan(i) zainteresowany(a) znalezieniem pracy?	wartość średnia
tak, interesuje mnie każda praca	4,36
tak, ale nie każda, lecz tylko ta, która mnie zainteresuje	4,44
obecnie nie jestem zainteresowany(a) znalezieniem pracy	2,77

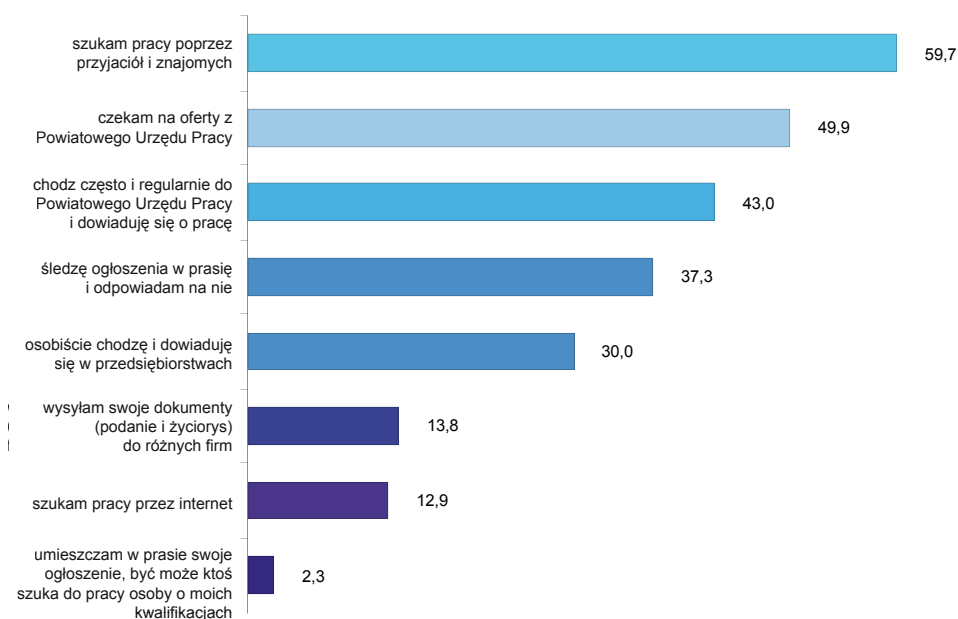
Sposoby poszukiwania pracy

Pytanie „W jaki sposób poszukuje Pan(i) pracy?” miało formę pytania wielokrotnego wyboru. Badani mieli wskazać wszystkie te sposoby, które odnoszą się do ich sytuacji.

Wśród sposobów pozyskiwania zatrudnienia badani najczęściej wskazywali kontakty nieformalne „szukam pracy poprzez przyjaciół i znajomych” (59,7%). Na drugim miejscu znalazła się bierna forma poszukiwania pracy - „czekam na oferty z Powiatowego Urzędu Pracy”. Odpowiedzi takiej udzieliła blisko połowa respondentów (49,9%). Kategoria „chodzę często i regularnie do Powiatowego Urzędu Pracy i dowiaduję się o pracę” została wybrana przez 43,0% badanych. Poszukiwanie pracy poprzez przeglądanie ogłoszeń prasowych i odpowiadanie na nie deklaruje, jako sposób poszukiwania pracy – 37,3%

badanych. Blisko co trzeci badany (30,0%) osobiście chodzi i dowiaduje się w przedsiębiorstwach o pracę. Respondenci zdecydowanie rzadziej podejmują takie formy poszukiwania pracy, jak: wysyłanie własnych dokumentów (życiorysu i listu motywacyjnego) do różnych firm (13,8%), szukanie pracy przez internet (12,9%). Znikoma część odpowiedzi dotyczy umieszczania w prasie własnego ogłoszenia w celu poinformowania potencjalnych pracodawców o gotowości podjęcia pracy (2,3%).

Rys. 25. Sposoby poszukiwania pracy



W swoich wypowiedziach badani opowiadają o swoich doświadczeniach i spostrzeżeniach, związanych z poszukiwaniem pracy. Zagadnienia te obejmują znakomitą część treści wypowiedzi badanych. Ze względu na ograniczenia formalne zostaną zaprezentowane tylko przykłady. Respondentka żali się na reakcje pracodawców dotyczące jej wieku: „Szukam pracy na własną rękę, ale pytają ile mam lat, kobiety po 50 – ce się nie nadają dla nich, nawet bez małych dzieci, a przecież jestem bez zobowiązań, w każdej chwili mogę podjąć pracę, starsza kobieta też może być bystra, daję sobie radę, w każdej chwili mogę się zorganizować”. Wśród wypowiedzi dotyczących popularnych wyjazdów poza granice Polski na zbiory sezonowe znajdują się i takie, które można zaliczyć do doświadczeń negatywnych: „Planuję teraz wyjazd na truskawki na własną rękę do Niemiec, bo wyjazd do Hiszpanii nie udał się, bo była zła organizacja. Polki były źle traktowane, choć Urząd Pracy zaprzeczał, że to niemożliwe”. Bezrobotni mają świadomość, że obecnie wykorzystuje się nowoczesne technologie informacyjne do poszukiwania pracy. Barierą staje się jednak brak umiejętności posługiwania się tymi narzędziami: „W piwnicy wymurować ściany umiem, nie wiem czy szukać pracy, chodzić po budowach, na własną rękę, czy przez Urząd Pracy, bo bardzo mało płacą. W tym internecie. Ale to trzeba iść do kogoś kto się na tym zna”. Badani odczuwają również lęk, związany z aktywnością na rynku

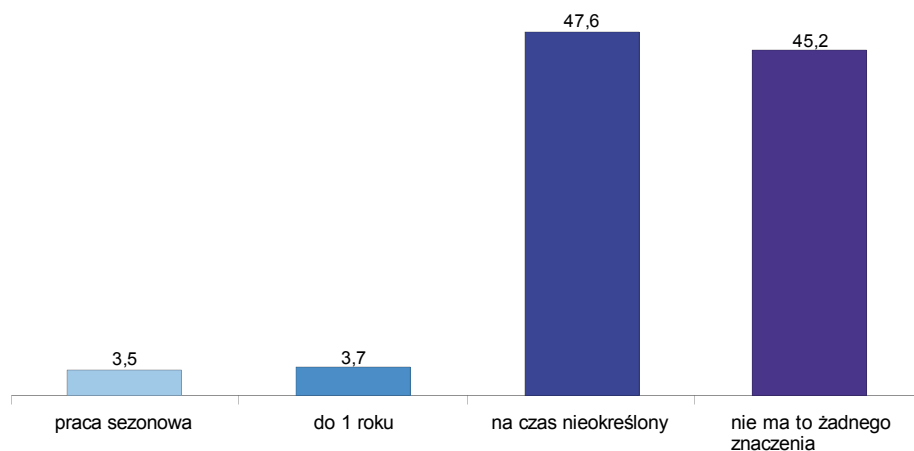
pracy pomimo posiadanych kwalifikacji. Stanowi on barierę dla rozwinięcia pełnej formy uczestnictwa w relacjach z pracodawcami w postaci podjęcia zatrudnienia: „Nie wiem, czy sobie poradzę, to jest najgorsze, nie próbowałam, chciałabym, ale się boję, że sobie nie poradzę, miałam kurs krawiectwa, ale to nie jest dla mnie, bo brakuje cierpliwości”. Wątkiem, który pojawia się w wypowiedziach osób w wieku po pięćdziesiątym roku życia jest konieczność wypracowania lat brakujących do otrzymania świadczeń emerytalnych: „Chciałabym podjąć jakąś pracę stałą, żebym sobie mogła dorobić do emerytury”.

Warunki zatrudnienia

„Jakie warunki powinny być spełnione, aby osoba niepodjęająca zatrudnienia takowe podjęła?” Pytanie, zadane respondentom, odnosiło się do następujących wyznaczników warunków zatrudnienia: okres zatrudnienia, czas pracy, odległość od domu, forma zatrudnienia oraz oczekiwania finansowe. W dalszej części podrozdziału zostaną również omówione warunki, jakie badani byłiby gotowi spełnić, gdyby zostały takowe postawione przez potencjalnego pracodawcę.

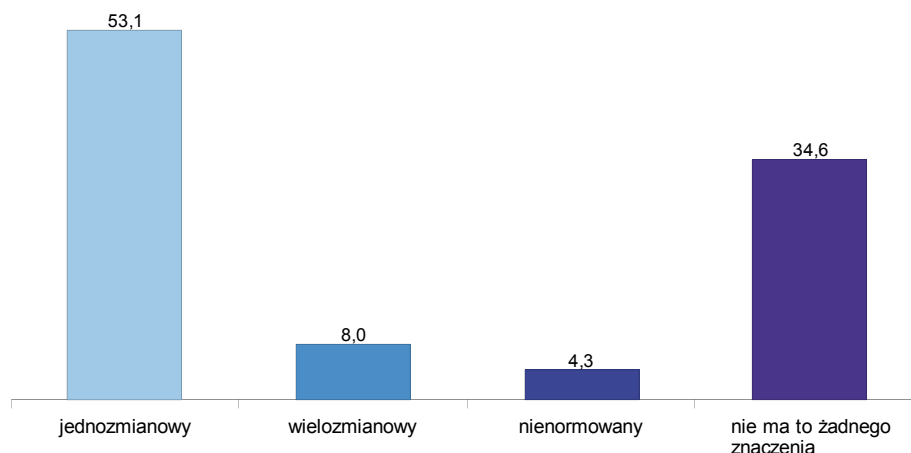
Badani najczęściej preferowaliby okres zatrudnienia na czas nieokreślony (47,6%), podobna ilość respondentów zadeklarowała, iż okres zatrudnienia nie ma dla nich żadnego znaczenia (45,2%). Prace sezonowe preferuje 3,5% badanych, zaś pracę na okres do 1 roku – 3,7%.

Rys. 26. Preferowany okres zatrudnienia



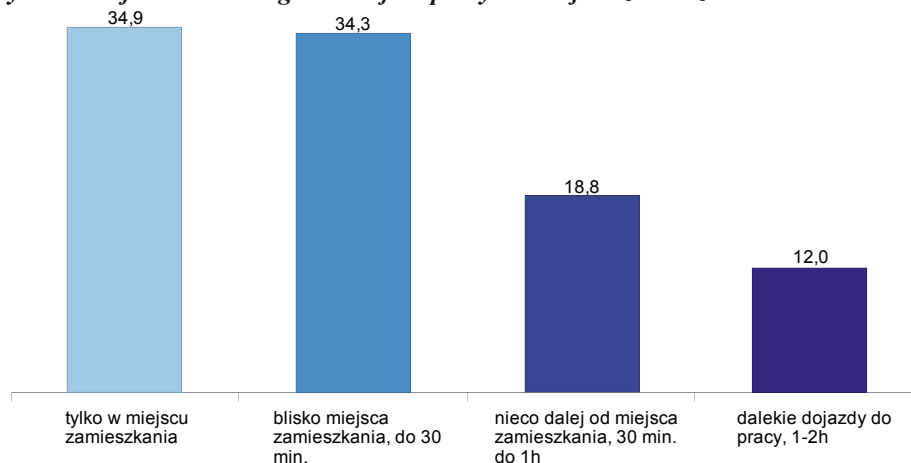
Najbardziej preferowana forma czasu pracy to czas jednozmianowy. Dla ponad połowy respondentów (53,1%) byłby to warunek podjęcia zatrudnienia. Nie ma to żadnego znaczenia dla nieco ponad co trzeciego badanego (34,6%). Czas wielozmianowy – 8,0% badanych, natomiast nienormowany czas pracy – 4,3%.

Rys. 27. Preferowana forma czasu pracy



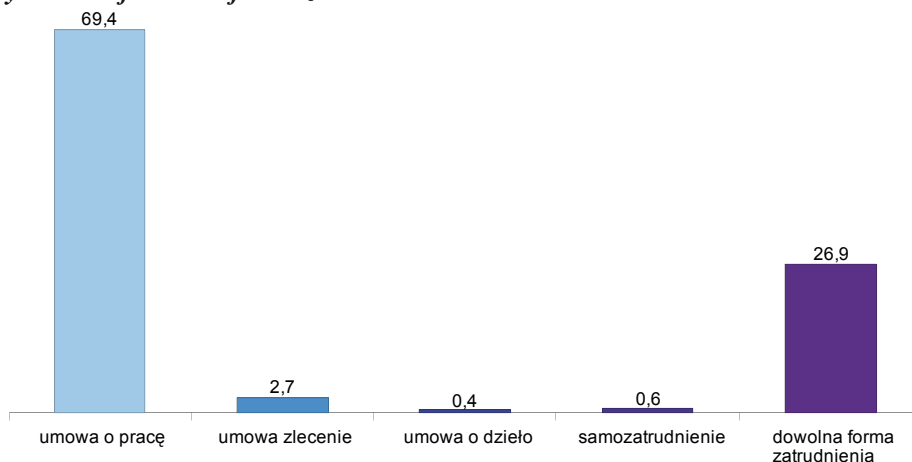
Odległość do pokonania, aby dostać się z domu do pracy, zmierzono w badaniu czasem potrzebnym na pokonanie tego dystansu. Dla ponad co trzeciego respondenta warunkiem podjęcia legalnej pracy jest uzyskanie zatrudnienia tylko w miejscu zamieszkania (34,9%), niemal identyczną ilość wskazań zarejestrowano przy odpowiedzi „*blisko miejsca zamieszkania, do 30 minut*” (34,3%). Nieco dalej od miejsca zamieszkania (dojazd w granicach od 30 minut do 1 godziny) zatrudnienie zdecydowałoby się podjąć 18,8% badanych. Odsetek odpowiedzi wynoszący 12,0% odnosi się do osób, które gotowe byłyby dojeżdżać daleko do pracy, tj. 1- 2 godziny.

Rys. 28. Preferowana odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania



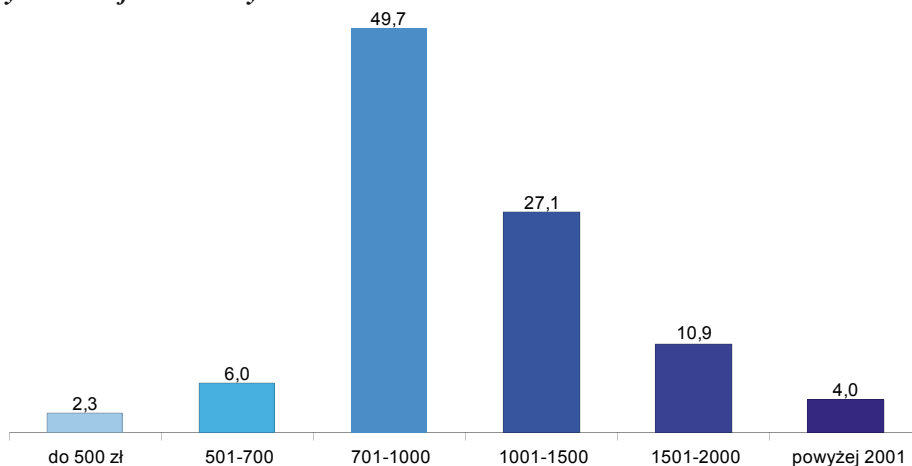
Zawarcie umowy o pracę to warunek podjęcia zatrudnienia dla zdecydowanej większości badanych, odpowiedzi takiej udzieliło ponad dwie trzecie respondentów (69,4%). Dla blisko co czwartego badanego (26,9%) forma stosunku pracy nie ma żadnego znaczenia. Elastyczne formy zatrudnienia preferuje odpowiednio: na umowę zlecenie – 2,7%, umowę o dzieło – 0,4% respondentów. Samozatrudnienie zaaprobowałoby 0,6% badanych.

Rys. 29. Preferowana forma zatrudnienia



Średnia wysokość dochodów „na rękę”, stanowiąca warunek podjęcia zatrudnienia wynosi dla całej zbiorowości objętej badaniami $\bar{x} = 1218$ zł.

Rys. 30. Preferowana wysokość dochodów



Mężczyźni oczekują wyższych dochodów niż kobiety, różnica ta wynosi 345 zł. Preferowana średnia wysokość dochodów wzrasta wraz z wiekiem badanych, aż do przedziału wiekowego od 25 do 34 lat, po czym wysokość ta spada. Mieszkańcy miast oczekują wyższych wynagrodzeń w porównaniu z osobami zamieszkującymi tereny wiejskie. Oczekiwana średnia wysokość dochodów „na rękę” wzrasta wraz z poziomem wykształcenia. Wraz ze wzrostem długości okresu pozostawania bez pracy obniża się średnia wartość wynagrodzenia, za które badani byliby gotowi podjąć pracę.

Tab. 25. Uśrednione wartości oczekiwanych dochodów netto na tle zmiennych socjodemograficznych

płeć				
kobiety		mężczyźni		
1112 zł		1457 zł		
wiek				
poniżej 25	25-34	35-44	45-54	powyżej 55
1172 zł	1354 zł	1201 zł	1145 zł	1117
miejsce zamieszkania				
miasto		wieś		
1264 zł		1098 zł		
wykształcenie				
podstawowe	zasadnicze zawodowe	średnie	wyższe	
1098 zł	1236 zł	1304 zł	1830 zł	
długość trwania bezrobocia				
poniżej 1 roku	1-2 lata	3-4 lata	5-10 lat	powyżej 10 lat
1365 zł	1235 zł	1187 zł	1212 zł	1131 zł

Oczekiwanie finansowe są przez badanych odnoszone do aktualnie doświadczanej sytuacji. W indywidualnych wypowiedziach pojawiają się wątki wskazujące, iż gdyby uzyskiwane przychody były znacząco wyższe od otrzymywanych w ramach świadczeń dla osób bezrobotnych lub z instytucji opieki społecznej, to podjęliby zatrudnienie: „*Bo jak ja się zarejestruję jako bezrobotny, jakbym się zarejestrował jako bezrobotny, to tego, to jest ten, no. To jest tamte pięćset czy sześćset złotych. To przynajmniej półtora raza więcej to tego. No na przykład jak placą sześćset, to muszę te dziewięćset, tysiąc zarobić, nie. To właśnie to jest tylko tyle. Wiem, że to jest możliwe. No bo z reguły jak pójde do Stoczni to tyle zarobię, nie. Ale... no, ale to trzeba pójść*”. Badani są świadomi dostępności dochodów o jakich mówią, jednocześnie jednak wyrażają niechęć wobec uczęszczania do pracy: „*(...) no ale to trzeba pójść*”.

Wśród wartości, związanych z zatrudnieniem, uznawanych przez badanych jako warunek, który musi być spełniony, aby podjąć legalną pracę, wskazują na stabilność, której upatrują w pracy w sektorze budżetowym: „*Nie ukrywajmy no, każdy marzy, myśli – no, swój stółek. Tak naprawdę to wymarzona praca na dzień dzisiejszy w budżetówce. To jest jedyne, jedyne, które pewne takie miejsce, gdzie człowiek nie żyje w stresie, że jeżeli zachoruje na jeden dzień, czy ma jakiś wypadek losowy, czy coś, że nie musi się martwić, że mnie zwolnią, bo szef powie: na pani miejsce jest dziesięć innych*”.

Badani artykułują też swoje pomysły na własny „mikrobiznes”. Propozycje te związane są z posiadanymi umiejętnościami i przypuszczalnie z pracami wykonywanymi dotychczas „na czarno”. Za przykład mogą posłużyć opieka nad dziećmi, tzw. „domowe przedszkole”: „*(...) podobałoby mi się na przykład gdybym mogła czwórke, piątkę dzieci pilnować u siebie w domu, no ale to też są jakieś tam przeszkody, bo to raczej nie da rady (...)*”, oraz wytwarzanie domowych wypieków: „*Chciałabym na przykład, żeby była taka możliwość w domu, że mogłabym przygotowywać jakieś posiłki i piec ciasta i gdzieś to wstawić, ale niestety nie da rady*”. Propozycje badanych świadczą o niskim poziomie ich wiedzy w zakresie prawnych uwarunkowań świadczenia usług.

Znaczące miejsce pośród wypowiedzi respondentów zajmują deklaracje podjęcia każdej pracy bez określonych szczególnych warunków. Dla tych badanych podstawową wartością pozostaje praca i zatrudnienie: „Czy to musi być miasto czy to wieś, czy po prostu, abym miała dobrą pracę i dobrze. A czy to będzie wioska jakaś czy, czy miasto większe to bez różnicy chyba”, „Najbliższy dojazd, np. do Gdańska, nie wiem, obojętne, aby była praca, nawet na czas określony, nie ma różnicy, nawet wielozmianowa praca”, „Jaka jest praca, takie pieniądze wezmę, aby nie być na minusie, dobra praca – dobre pieniądze, nie być na minusie na umowę zależy od pracy, bo idzie do ZUSu na Kuronia”.

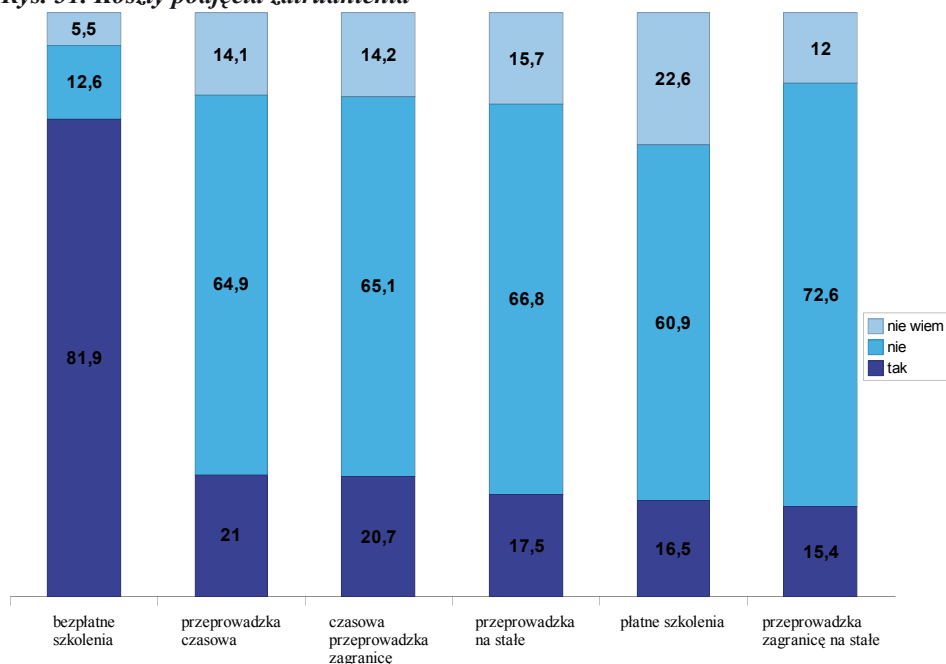
Pojawiają się również wypowiedzi dokładnie precyzujące, czego osoba bezrobotna spodziewa się po swoim miejscu pracy: „Przede wszystkim, żeby była dobrze płatna. Niedaleko od domu, żebym nie musiała dojeżdżać, bo dojeżdżałam kiedyś przez dwa lata do Gdańska i to jest strasznie uciążliwe, no i niestety kosztowne. Bo taki dojazd do Gdańska pociągiem i jeszcze tam gdzieś autobusem to jest gdzieś ponad trzysta złotych. No i gdzieś zarabiać osiemset złotych, no to cały miesiąc człowieka nie ma za pięćset złotych...to na prawdę są groszowe pieniądze”.

Tab. 26. Preferowana wysokość dochodów na tle zmiennych socjodemograficznych

zmienne ocjodemograficzne	do 500 zł	501-700	701-1000	1001-1500	1501-2000	powyżej 2001
pleć						
kobieta	2,4	8,7	58,9	20,7	6,3	3,0
mężczyzna	2,1	-	28,8	41,8	21,2	6,2
wiek						
poniżej 25	2,7	8,1	48,6	29,7	6,8	4,1
25 - 34	1,5	3,7	41,0	29,9	15,7	8,2
35 - 44	0,9	3,7	53,2	29,4	11,0	1,8
45 - 54	2,4	9,5	56,3	19,8	9,5	2,4
powyżej 55	8,6	5,7	48,6	31,4	5,7	-
miejsce zamieszkania						
miasto	2,5	5,1	46,8	27,8	12,3	5,4
wieś	2,0	8,5	57,5	24,8	6,5	0,7
wykształcenie						
podstawowe	2,5	10,0	52,5	25,6	8,8	0,6
zasadnicze zawo- dowe	2,2	3,4	53,4	25,8	12,4	2,8
średnie	1,6	5,5	43,0	32,0	10,2	7,8
wyższe	-	-	20,0	20,0	30,0	30,0
dlugość trwania bezrobocia						
poniżej 1 roku	1,6	1,6	41,3	36,5	11,1	7,9
1 – 2 lata	4,8	3,2	48,4	24,2	12,9	6,5
3 – 4 lata	-	10,8	42,2	31,3	14,5	1,2
5 – 10 lat	3,7	3,0	56,0	25,4	7,5	4,5
powyżej 10 lat	1,6	10,5	54,8	21,8	9,7	1,6

Niepodejmowanie zatrudnienia przez osoby bezrobotne można ujmować w kategoriach kosztów, jakie musieliby oni ponieść w związku ze zmianą swojego statusu zawodowego. Respondenci zostali postawieni przed zadaniem oszacowania, na jakie warunki zgodziliby się, gdyby potencjalny pracodawca takie postawił.

Rys. 31. Koszty podjęcia zatrudnienia



Respondenci najczęściej deklarowali, że podjęliby legalną pracę, nawet jakby wiązało się to z koniecznością odbycia serii bezpłatnych szkoleń (81,9% odpowiedzi „tak”). Gdyby podjęcie zatrudnienia związane było z odbyciem szkoleń, za które mieliby zapłacić sami kandydaci, na takie koszty zdecydowałoby się 16,5% badanych. Na czasową zmianę miejsca zamieszkania w ramach kraju zgodziłoby się 21,0% respondentów. Niemal identyczną ilość wskazań zarejestrowano na odpowiedź „czasowa przeprowadzka zagranicę” (20,7%). Na zmianę miejsca zamieszkania na stałe w obrębie granic Polski zdecydowałoby się 17,5% respondentów, na wyjazd na stałe poza granice kraju zgodziłoby się 15,4% ankietowanych.

Kobiety częściej niż mężczyźni wzięłyby udział w bezpłatnych szkoleniach, gdyby stanowiło to warunek zatrudnienia (9,5 p.p.). Mężczyźni zaś częściej udzielali odpowiedzi „nie”, różnica wyniosła – 11,6 p.p. Gotowość do podejmowania szkoleń, liczona odsetkiem odpowiedzi „tak”, spada wraz z wiekiem. W starszych grupach wiekowych odsetek odpowiedzi „tak” jest niższy. Mieszkańcy wsi częściej niż miast byliby gotowi wziąć udział w szkoleniach finansowanych przez pracodawcę (20,1 p.p.). Mieszkańcy miast znacznie częściej udzielali odpowiedzi negatywnej (15,5 p.p.).

Gdyby podjęcie zatrudnienia związane było z koniecznością odbycia płatnych szkoleń przysposabiających do zawodu, to rozwiązanie tego rodzaju nieco częściej akceptują badani w grupach wiekowych do 44 roku życia. Za szkolenia takie częściej zgodziłyby się zapłacić osoby mieszkające w mieście – 7,8 p.p. różnicy w porównaniu z mieszkańcami wsi. Do samodzielnie opłacanych szkoleń zawodowych częściej przekonani są ci badani, którzy bez pracy pozostają krócej, tzn. im dłuższy okres pozostawania bez pracy, tym badani rzadziej udzielali odpowiedzi „tak”.

Na czasową zmianę miejsca zamieszkania częściej zgadzają się mężczyźni niż kobiety (23,2 p.p.). Gotowość do zmiany miejsca zamieszkania w ramach kraju pozostaje w związku z wiekiem. Ilość odpowiedzi potwierdzających gotowość do czasowej przeprowadzki zmniejsza się w im starszej grupie badanych dokonano pomiaru. Mieszkańcy miast nieco częściej niż osoby z terenów wiejskich deklarowali gotowość czasowej zmiany miejsca zamieszkania (3,8 p.p.). Ilość odpowiedzi sygnalizujących gotowość czasowej przeprowadzki jest odwrotnie proporcjonalna do okresu przebywania na bezrobociu. Im dłuższy okres przebywania na bezrobociu tym mniej osób deklaruje gotowość do zmiany miejsca zamieszkania.

Podobne rozkłady uzyskano podczas analizy odpowiedzi na pytanie o gotowość do zmiany miejsca zamieszkania na stałe, przy założeniu, że miałby to być warunek podjęcia zatrudnienia. Wskaźnik procentowy maleje wraz z wiekiem badanych, aż do grupy wiekowej 45 – 54 roku życia, gdzie uzyskuje poziom – 10,1%. W grupie zaś najstarszych badanych wynosi on 20,0%. Osoby z wyższym wykształceniem częściej niż osoby z niższym wykształceniem byłyby zdecydowane na zmianę miejsca zamieszkania na stałe, co można wyjaśnić ogólnym trendem przeprowadzania się osób o wysokich kwalifikacjach do dużych ośrodków miejskich.

Gdyby podjęcie pracy wiązało się z czasowym wyjazdem zagranicę, to na taką ewentualność znacznie częściej decydowałiby się mężczyźni (30,0 p.p. różnicy w porównaniu z kobietami) oraz osoby z młodszych grup wiekowych. Do czasowej przeprowadzki poza granicę kraju byłyby przekonane te osoby, które przebywają bez pracy nie dłużej niż 3 – 4 lata.

Mężczyźni częściej niż kobiety deklarują gotowość wyjazdu poza granice na stałe (23,0 p.p.). Do opuszczenia kraju bardziej skłonni byłiby mieszkańcy miast (7,9 p.p. różnicy w porównaniu z mieszkańcami wsi). Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia, wyjazd na stałe rozważają najczęściej osoby z wyższym wykształceniem i/lub osoby doświadczające bezrobocia poniżej 1 roku.

Deklarowany kierunek przekwalifikowania

Respondenci zostali zapytani, jaki kierunek by wybrali, gdyby w chwili obecnej mieli możliwość wyboru zawodu, przekwalifikowania lub przeszkolenia się. Osoby badane obserwują trendy zarysowujące się w gospodarce i powiązane z nimi procesy na krajowym i na lokalnym rynku pracy. Ankietowani wskazywali najczęściej prace związane z budownictwem (14,9%). Na drugim miejscu uplasowały się zawody związane z handlem i obrotem dobrami – sprzedawca, kasjer (13,8%). Na profesje związane z usługami fryzjerskimi i kosmetycznymi zwrócił uwagę blisko co dziesiąty badany (9,9%). Nieco rzadziej wskazywano zawody związane z obsługą ruchu gastronomicznego (9,2%). Kompletne zestawienie przedstawia tabela 27.

Tab. 27. Deklarowany kierunek przekwalifikowania

zawód stanowiący potencjalny kierunek przekwalifikowania	liczebność
pracownik budowlany	42
sprzedawca, kasjer	39
fryzjer, kosmetyczka	28
pracownik gastronomii	26
pracownik biurowy	19
sprzątaczką, pomoc domowa, pokojówka	15
krawiec	10
psycholog, pedagog	8
po siedem wskazań:	
rolnik, hodowca, ogrodnik, spawacz	
po sześć wskazań:	
informatyk, szwacz	
po pięć wskazań:	
kierowca, mechanik, lakiernik, opiekunka, pracownik ochrony, specjalista z wyższym wykształceniem	
po cztery wskazania:	
pielęgniarka, rehabilitacja, służby mundurowe	
po trzy wskazania:	
ekonomista, farmaceuta, lekarz, dentysta, rzemieślnik	
po dwa wskazania:	
dozorca, pracownik gospodarczy, elektryk, elektronik, inżynier, monter, operator wózków widłowych, personel medyczny, przedstawiciel handlowy	
po jednym wskazaniu:	
aktor operator narzędzi, maszyn, palacz CO, personel kierowniczy, piekarz, cukiernik, pilot wycieczek, polityk, pracownik fizyczny, pracownik produkcyjny, rzeźnik	

W wypowiedziach zarejestrowanych w trakcie wywiadów pogłębianych zarysowują się dwie formuły nastawień względem podnoszenia własnych kwalifikacji. Istnieją osoby zdeterminowane do podnoszenia kwalifikacji lub całkowitego przekwalifikowania się. Pojawiają się jednak wypowiedzi wskazujące na umiarkowany poziom motywacji do podejmowania kształcenia zawodowego: „*Jakby coś było ciekawego to może wtedy, ale teraz to nie wiem, jakby to było przeszkolenie to może dałabym radę, bo jak coś od zera to chyba nie*”. Badani zwracali również uwagę na fakt, iż część szkoleń oferowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy jest adresowana do osób z konkretnych grup wiekowych oraz z określonym stażem pracy, co stanowiło barierę do ich podjęcia: „*Obojętne do jakiej pracy bym wziął, szkolenia były w Urzędzie, ale był limit wiekowy i stażu pracy, wiek był ograniczony do 21 lat i już nie mogłem przystąpić*”. W przepisach regulujących działal-

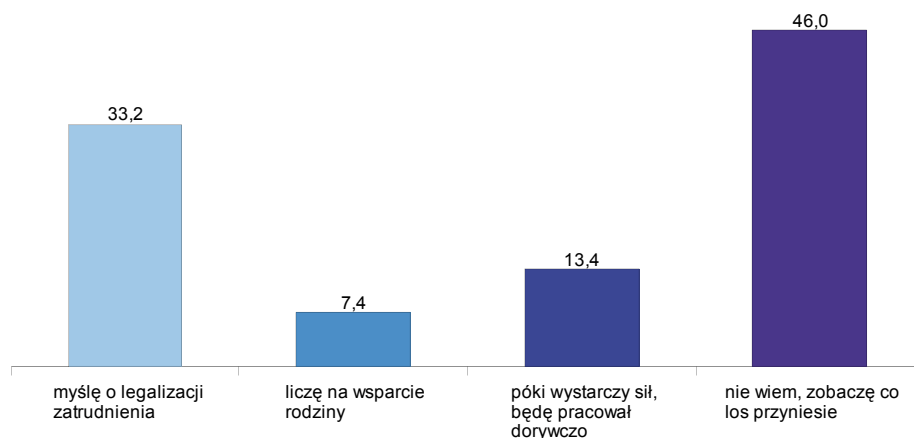
ność Powiatowego Urzędu Pracy nie funkcjonuje bariera 21 roku życia. Do tej grupy wiekowej nie jest adresowany żaden z programów wspierających. Zwraca uwagę fakt, iż wśród osób objętych badaniem znajdują się te, które nie znają zasad, na których oparta jest oferowana pomoc.

Przewidywania odnośnie przyszłych świadczeń emerytalnych

Wszystkim respondentom zadano pytanie o to, jak wyobrażają sobie swoje świadczenia emerytalne, źródła dochodów po osiągnięciu wieku emerytalnego.

Blisko połowa (46,0%) osób objętych badaniem nie wie, jak będzie wyglądać ich zabezpieczenie na „stare lata” - „*nie wiem, zobaczę co los przyniesie*”. Jedna trzecia badanych myśli o zalegalizowaniu zatrudnienia i wypracowaniu lat koniecznych do uzyskania świadczeń emerytalnych. Osoby, które liczą na opiekę i wsparcie najbliższych, stanowią odsetek wynoszący 7,4%. Co ósmy badany dekalruje, iż będzie pracować, podejmować prace dorywcze tak długo dopóki wystarczy sił.

Rys. 32. Przewidywania dotyczące źródeł dochodów po osiągnięciu wieku emerytalnego



Spośród osób, które podejmują prace zarobkowe nielegalnie - „na czarno” o zalegalizowaniu swojego zatrudnienia myśli 37,3% badanych. O przyszłych świadczeniach nie myśli i czeka co los przyniesie jedna trzecia badanych (34,3%). O podejmowaniu prac dorywczych dopóki wystarczy sił myśli nieco ponad co czwarty badany. Na opiekę najbliższych liczy 2,0% respondentów, którzy pracują nielegalnie.

Biorąc pod uwagę zmienne socjodemograficzne, mężczyźni częściej niż kobiety deklarują, iż chcieliby zalegalizować swoje zatrudnienie i wypracować lata potrzebne do przyznania i naliczenia świadczeń emerytalnych. Kobiety zaś częściej wskazują, że nie myślą o przyszłych świadczeniach i czekają na to, co pokaże przyszłość. Chęć zalegalizowania zatrudnienia deklarują najrzadziej osoby w grupie wiekowej 45-54, najczęściej zaś osoby najmłodsze (do 25 roku życia). Długość okresu na bezrobociu pozostaje w związku z postrzeganiem przyszłości w zakresie przyszłych świadczeń emerytalnych. Im okres ten jest dłuższy, tym spada odsetek odpowiedzi wskazujących na zainteresowanie legalizacją

zatrudnienia. Im czas ten jest dłuższy, tym więcej osób udziela odpowiedzi „nie wiem, zobaczę co los przyniesie”, co można interpretować jako wzrost poczucia braku kontroli nad własnym życiem. „Skoro tak długo nie udało mi się znaleźć pracy, to niech się dzieje, co chce. Zobaczymy co będzie”. Indywidualne wypowiedzi nasycają wątek braku refleksji nad przyszłymi świadczeniami: „Wizja własnej przyszłości. Na razie nie myślę o tym”, „Nie zastanawiam się naprzód, nie myślę, nie zadaję sobie pytań”, „Nie dożyję tego wieku, nie zastanawiam się”.

Tab. 28. Przewidywania dotyczące źródeł dochodów po osiągnięciu wieku emerytalnego na tle zmiennych socjodemograficznych

zmienne socjodemograficzne	myślę o legalizacji zatrudnienia	liczę na wsparcie rodziny	póki wystarczy sił, będę pracował dorywczo	nie wiem, zobaczę co los przyniesie
pleć				
kobieta	29,8	8,8	11,2	50,2
męczyzna	40,8	4,1	18,4	36,7
wiek				
poniżej 25	55,6	-	9,7	34,7
25 - 34	38,8	5,2	11,2	44,8
35 - 44	33,0	8,5	16,0	42,5
45 - 54	15,0	14,2	15,7	55,1
powyżej 55	30,6	2,8	13,9	52,8
miejsce zamieszkania				
miasto	33,3	10,6	9,9	46,2
wieś	32,5	1,3	20,1	46,1
wykształcenie				
podstawowe	23,1	10,0	17,5	49,4
zasadnicze zawodowe	33,1	6,3	18,3	42,3
średnie	43,0	5,5	3,1	48,4
wyższe	60,0	10,0	-	30,0
długość trwania bezrobocia				
poniżej 1 roku	56,1	3,0	6,1	34,8
1 – 2 lata	42,2	-	15,6	42,2
3 – 4 lata	40,7	6,2	16,0	37,0
5 – 10 lat	27,3	13,3	12,5	46,9
powyżej 10 lat	16,0	8,8	14,4	60,8

Alternatywny model życia

Charakterystyka niepodejmujących

Zadowolenie z życia

Jak ilustrują

Jedynie ok

że nie oc

Rys. 3.3

Rozdział IV

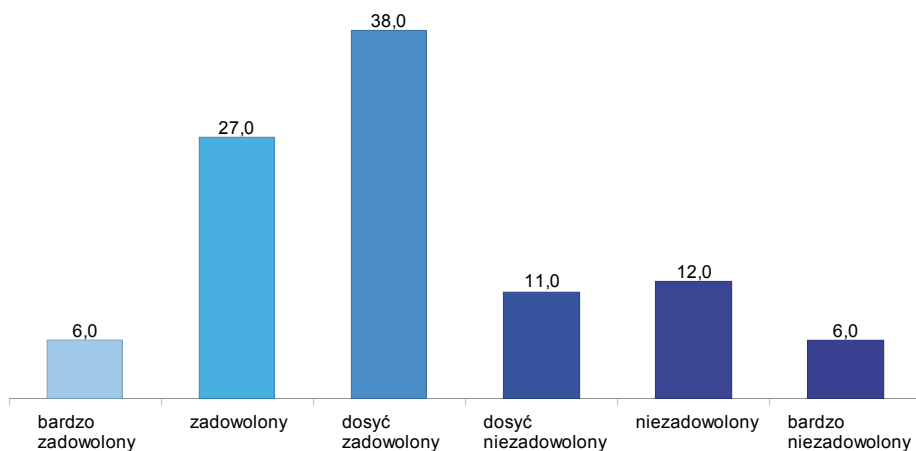
Charakterystyka psychologiczna badanej zbiorowości osób
niepodejmujących formalnego zatrudnienia

IV. Charakterystyka psychologiczna badanej zbiorowości osób niepodających formalnego zatrudnienia

Zadowolenie z życia

Jak ilustruje to rysunek 33., większość badanych respondentów wyraża zadowolenie z życia. Jedynie około 29,0% badanych przyznaje, że nie są zadowoleni ze swojego życia. Warto wspomnieć, że nie odgrywa tu większej roli miejsca zamieszkania (miasto, wieś), natomiast wśród kobiet poziom zadowolenia jest nieco wyższy.

Rys. 33. Czy jest Pan(i) zadowolony ze swojego życia?



Dane zawarte w tabeli 29. przekonują, że respondenci są zadowoleni z większości tych aspektów życia, które dotyczą bezpośrednio ich samych, a zdecydowanie mniej zadowoleni z tych dziedzin, które dotyczą życia publicznego. Wyjątek stanowi zadowolenie z sytuacji finansowej własnej rodziny. Największe zadowolenie deklarują badani bezrobotni ze stosunków z najbliższymi w rodzinie oraz ze stosunków z grupą kolegów (przyjaciół), a także z siebie samego. Relatywnie najgorzej oceniona została sytuacja w kraju, perspektywy na przyszłość oraz poziom rodzinnych finansów.

Tab. 29. Zadowolenie z różnych aspektów życia

%	bardzo niezadowolony	niezadowolony	dosyć niezadowolony	dosyć zadowolony	zadowolony	bardzo zadowolony	suma
różne aspekty życia							
z siebie samego	3,0	7,4	14,3	40,0	24,7	10,6	100
ze swoich stosunków w najbliższej rodzinie	2,0	6,0	8,9	31,2	34,2	17,7	100
z sytuacji finansowej własnej rodziny	19,7	29,2	26,8	14,9	6,0	3,4	100
ze stosunków z kolegami (grupą przyjaciół)	5,8	5,2	13,5	32,3	30,6	12,5	100
ze swego stanu zdrowia	10,9	12,7	15,2	20,8	27,7	12,7	100
z sytuacji w kraju	33,6	32,0	15,9	11,9	5,2	1,4	100
z perspektyw na przyszłość	16,2	28,5	31,4	15,6	7,7	0,6	100
z osiągnięć życiowych	6,9	18,4	29,1	28,5	13,3	3,8	100
ze sposobu spędzania wolnego czasu	4,6	9,9	20,2	42,0	18,8	4,4	100

W celu lepszego zinterpretowania uzyskanych wyników, porównano dane uzyskane z powiatu malborskiego do danych uzyskanych dwa lata temu, charakteryzujących 300 długotrwale bezrobotnych (powyżej 2 lat) mieszkańców Sopotu. Porównanie dwóch różnych grup osób mieści się w ogólnej formule tzw. badań poprzecznych. Dzięki użyciu grupy długotrwale bezrobotnych z Sopotu zyskujemy dodatkowy punkt odniesienia do interpretacji wyników. W tym przypadku potwierdza się interpretacja o relatywnie niezłym poziomie satysfakcji z życia w grupie badanych z powiatu malborskiego. Porównanie obydwu grup jest tym bardziej interesujące ponieważ metodologia doboru obydwu prób była prawie identyczna, a więc mamy pewność, że ewentualne różnice nie wynikają na przykład z doboru próby.

Jak wynika z analizy danych porównawczych, właściwie tylko w przypadku zadowolenia ze stosunków z kolegami oraz ze stanu zdrowia, niepodjemający trwałego zatrudnienia z Malborka są w podobnym stopniu zadowoleni, jak długotrwale bezrobotni z Sopotu. We wszystkich pozostałych aspektach różnice wskazują na większą satysfakcję respondentów malborskich. Wydaje się zatem, że z psychologicznego punktu widzenia badana zbiorowość w powiecie malborskim charakteryzuje się lepszym stanem niż sopocki długotrwale bezrobotni. Potwierdzają się zatem relatywnie optymistyczne wyniki dotyczące ogólnej satysfakcji z życia.

Tab. 30. Zadowolenie z różnych aspektów życia – porównanie badanej zbiorowości do długotrwale bezrobotnych w Sopocie (badanie z marca 2005 roku)

	badani w powiecie malborskim	długotrwale bezrobotni w Sopocie
% zadowolonych		
z siebie samego	75,3	57,8
ze swoich stosunków w najbliższej rodzinie	83,1	58,3
z sytuacji finansowej własnej rodziny	24,3	12,0
ze stosunków z kolegami (grupą przyjaciół)	75,4	75,7
ze swego stanu zdrowia	61,4	65,0
z sytuacji w kraju	18,5	3,0
z perspektyw na przyszłość	23,9	12,0
z osiągnięć życiowych	45,6	25,9
ze sposobu spędzania wolnego czasu	65,2	48,0

Mniej optymistycznie prezentuje się natomiast rozkład wyników dotyczących wiary w sprawiedliwy świat. Jak wynika z danych zawartych w tabeli 31., ponad połowa respondentów wierzy, że ogólnie „świat jest urządzony niesprawiedliwie”, a blisko połowa, że „to, co spotyka ich w życiu jest niesprawiedliwe”. Taki rozkład wyników nie jest zbyt korzystny, bowiem jak wynika z badań psychologicznych⁵, prowadzonych także na próbach osób bezrobotnych, wiara w sprawiedliwy świat stanowi pewnego rodzaju bufor, który pozwala lepiej radzić sobie z problemami życiowymi, przejawiać więcej aktywnych zachowań prowadzących do realizacji długoterminowych celów. Co więcej osoby przejawiające wiarę w sprawiedliwy świat czują się mniej zagrożone oraz mniej zestresowane, więcej także osiągają w życiu niż osoby, które są przekonane o niesprawiedliwości otaczającego świata.

Tab. 31. Wiara w sprawiedliwy świat – charakterystyka badanej zbiorowości

	Czy Pana/i zdaniem świat jest urządzony sprawiedliwie, czy też niesprawiedliwie?	Czy Pana/i zdaniem to, co spotyka Pana(ią) w życiu jest sprawiedliwe, czy też niesprawiedliwe?
sprawiedliwie	6	8
raczej sprawiedliwie	13	13
trudno powiedzieć	24	33
raczej niesprawiedliwie	26	24
niesprawiedliwie	33	22
suma	100	100

Z danych zawartych w tabeli 32. wynika, że pewne zmienne demograficzne badanej zbiorowości mają istotny związek z poczuciem zadowolenia z życia, a także z wiarą w sprawiedliwy świat. Młodszy, bądź lepiej wykształceni, są generalnie bardziej zadowoleni z życia, częściej przekonani o tym, że „świat jest urządzony sprawiedliwie” oraz, że to, „co ich w życiu spotyka, jest sprawiedliwe”, chociaż nawet w grupie najmłodszej bądź

⁵ Dalbert C. (2006). *Justice concerns and mental health during unemployment*. In Th. Kieselbach, A. Winefield, C. Boyd & S. Anderson (Eds.), *Unemployment and Health*, Bowen Hills: Australian Academic Press, s. 35-50.

najlepiej wykształconej i tak przeważają negatywne opinie na temat sprawiedliwości życiowej. Mieszkańcy wsi dużo rzadziej wierzą w życiową sprawiedliwość. Respondenci pozbawieni pracy do jednego roku znajdują się w najlepszej kondycji: relatywnie najczęściej są zadowoleni z życia i stosunkowo często wierzą w sprawiedliwy świat.

Tab. 32. Poziom ogólnego zadowolenia z życia oraz poczucia sprawiedliwości na tle zmiennych socjodemograficznych

zmienne socjodemograficzne	% zadowolonych z życia	% przekonanych, że świat jest urządzony sprawiedliwie	% przekonanych, że to, co w życiu ich spotyka, jest sprawiedliwe
pleć			
kobieta	74,0	17,2	21,4
mężczyzna	64,4	23,7	20,4
wiek			
poniżej 25	79,5	25,6	32,5
25 - 34	80,1	20,5	21,8
35 - 44	72,0	19,8	19,2
45 - 54	60,8	14,5	16,8
powyżej 55	51,3	13,5	13,5
miejsce zamieszkania			
miasto	68,4	23,4	25,9
wieś	75,0	9,7	10,4
wykształcenie			
podstawowe	70,2	17,5	16,6
zasadnicze zawodowe	67,7	16,8	18,5
średnie	73,3	23,3	27,9
wyższe	92,0	32,0	44,0
długość trwania bezrobocia			
poniżej roku	76,1	37,3	35,8
1-2 lata	65,8	18,2	19,7
3-4 lata	69,8	18,0	21,0
5-10 lat	69,4	21,6	25,2
powyżej 10 lat	65,4	9,3	10,9

W tabeli 33. zawarto wyniki dotyczące tzw. poczucia beznadziejności oraz poczucia izolacji społecznej badanej zbiorowości. Z psychologicznego punktu widzenia, poczucie beznadziejności oznacza ogólne nieprzychylnie oczekiwania wobec przyszłych możliwych zdarzeń życiowych. Stan taki jest zdecydowanie niekorzystny dla jednostki, ponieważ w znacznym stopniu redukuje on aktywne działania ukierunkowane na poprawę własnej sytuacji życiowej. Jeżeli człowiek wierzy, że „przyszłość jest mroczna i zagrażająca”, będzie się powstrzymywał od jakichkolwiek działań, bo i tak jego zdaniem nie mają one większego sensu. Z kolei poczucie izolacji społecznej jest jednym z najważniejszych komponentów społecznego wyalienowania człowieka. Człowiek o wysokim poczuciu izolacji społecznej jest przekonany, że w zasadzie otoczony jest przez ludzi obojętnych bądź nawet nieprzychylnych sobie. Łączy się to także z przekonaniem, że w razie pojawienia się problemów życiowych, mamy na kogo liczyć, mamy do kogo się zwrócić o pomoc. Jak przekonują zebrane dane, badana zbiorowość w większości nie czuje się izolowana

społecznie (wskaźnik izolacji społecznej nie przekracza wartości 3,0⁶), charakteryzuje się także niższymi wskaźnikami poczucia beznadziejności niż grupa 300 długotrwale bezrobotnych badanych w Sopocie w 2005 roku. Mniej izolowane społecznie są kobiety, zaś mniej depresyjni – lepiej wykształceni respondenci. Ogólnie rzecz biorąc niższy wiek wydaje się być korzystny dla dobrostanu psychologicznego respondentów. Z punktu widzenia poziomu poczucia beznadziejności w zdecydowanie najgorszej kondycji znajdują się respondenci nie podejmujący pracy od ponad 10 lat.

Interesujący wydaje się fakt, że niższy poziom poczucia beznadziejności oraz izolacji społecznej mają respondenci zamieszkujący wieś. Prawdopodobnie świadczy to o tym, że funkcjonowanie bez formalnej pracy jest dużo naturalniejsze i być może bardziej akceptowane wśród mieszkańców wsi niż miasta. Pamiętać zresztą należy, że jak potwierdza to wiele badań⁷, jakość relacji międzyludzkich nie idzie w parze z gęstością zaludnienia, czyli wsparcie społeczne uzyskiwane na terenach wiejskich (najczęściej słabiej zaludnionych) jest prawdopodobnie większe niż na terenach miejskich (gęściej zaludnionych). Powtarzane badania Centrum Badań Opinii Społecznej pokazują, iż mieszkańcy wsi są w porównaniu do mieszkańców miast konsekwentnie postrzegani jako bardziej szczerzy oraz życzliwi innym ludziom.

⁶ Wyższa wartość wskaźnika oznacza wyższy poziom izolacji społecznej w badanej grupie.

⁷ Wciórka B. (2006). Społeczny wizerunek mieszkańców wsi i miast - opinie z lat 1993, 1998, 2006. Komunikat z badań Centrum Badań Opinii Społecznej, Warszawa, 2006, s. 2-11.

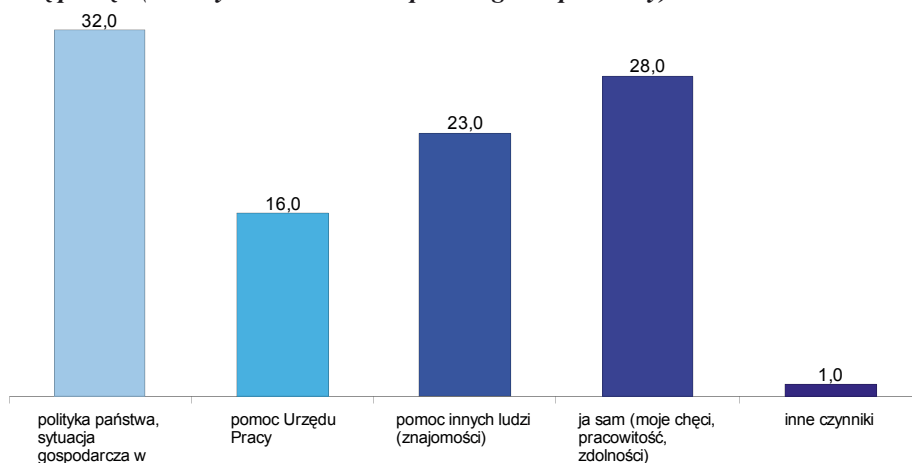
Tab. 33. Poziom poczucia beznadziejności oraz izolacji społecznej na tle zmiennych socjodemograficznych

zmienne socjodemograficzne	wskaźnik poczucia beznadziejności	wskaźnik izolacji społecznej
pleć		
kobieta	11,28	2,31
mężczyzna	11,47	2,57
wiek		
poniżej 25	10,60	2,25
25 - 34	10,56	2,30
35 - 44	11,31	2,37
45 - 54	12,17	2,57
powyżej 55	13,28	2,42
miejsce zamieszkania		
miasto	11,51	2,48
wieś	11,04	2,20
wykształcenie		
podstawowe	11,80	2,42
zasadnicze zawodowe	11,35	2,42
średnie	10,92	2,27
wyższe	10,33	2,41
dlugość trwania bezrobocia		
poniżej roku	10,60	2,25
1-2 lata	10,56	2,30
3-4 lata	11,31	2,37
5-10 lat	12,17	2,57
powyżej 10 lat	13,28	2,42

Przekonania dotyczące pracy i własnego bezrobocia. Sposoby radzenia sobie z bezrobociem

Jak wynika z danych zawartych na rysunku 34., respondenci z powiatu malborskiego są przekonani, że relatywnie największy wpływ na uzyskanie dobrej pracy ma sytuacja gospodarcza w regionie (polityka rządu), zaś „*własne chęci, umiejętności i pracowitość*” odpowiadają mniej więcej za 28,0% potencjalnych możliwości.

Rys. 34. Kto Pana(i) zdaniem ma decydujący wpływ na to, aby w przyszłości uzyskać dobrą pracę? (badany dzielił 100% na poszczególne podmioty)



W tej części raportu, przyjęliśmy, że kategorią szczególnie nas interesującą w analizie psychologicznej badanej społeczności będą tzw. modele radzenia sobie z sytuacją własnego bezrobocia. Modele te zostały zastosowane już z powodzeniem do wyjaśniania zachowań bezrobotnych⁸. Zgodnie z koncepcją Philipa Brickmana⁹ istnieją 4 typowe sposoby radzenia sobie z różnymi problemami życiowymi zależne od tego, jak ludzie definiują, kto jest odpowiedzialny za pojawienie się trapiącego ich problemu oraz kto jest odpowiedzialny za rozwiązanie problemu. Odpowiedzialność za problem wiąże się więc z pytaniem o przyczynę problemu oraz z pytaniem o poczucie winy za jego pojawienie się. W przypadku odpowiedzialności za rozwiązanie problemu, pytanie dotyczy tego, kto kontroluje bądź powinien kontrolować przyszłe wyniki działań. W związku z powyższym możemy rozróżnić cztery możliwe sposoby radzenia sobie z trudną sytuacją:

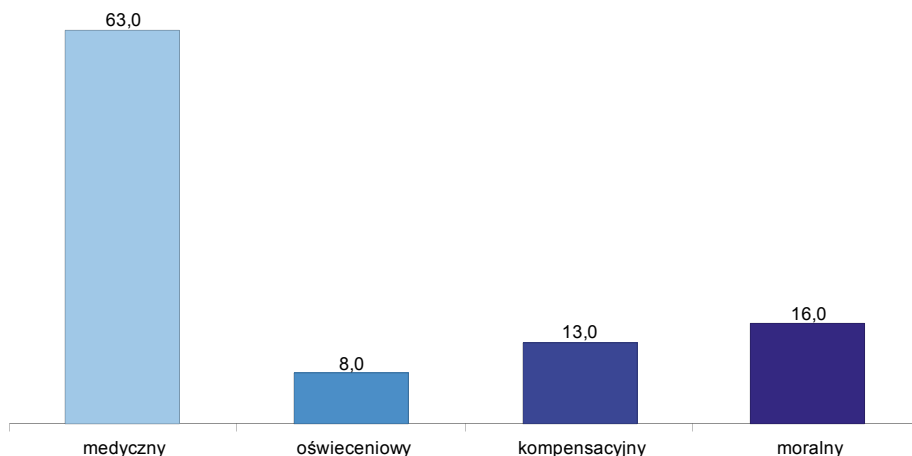
- a) model medyczny – jednostki nie czują się odpowiedzialne ani za powstanie problemu, ani za jego rozwiązanie,
- b) model oświeceniowy – ludzie czują się odpowiedzialni za powstanie problemu, ale uważają, że są niezdolni do jego rozwiązania,
- c) model kompensacyjny, w którym ludzie nie są obwiniani za powstanie swoich problemów, ale czują się odpowiedzialni za rozwiązanie tych problemów
- d) model moralny, w którym ludzie czują się odpowiedzialni za powstanie problemu oraz za rozwiązanie go.

⁸ Retowski S. (2004). *Osobista odpowiedzialność za znalezienie pracy – klucz do sukcesu na rynku pracy*, w: Człowiek w społecznej przestrzeni bezrobocia, red. T. Chirkowska – Smolak, A. Chudzińska, Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM, s. 69-80; Retowski, S. (2005). *Psychological mechanisms of unemployment among young adults – development of the sense of responsibility for one's situation on the labour market. Anthology of Social and Behavioural Sciences*. Edited by T. Maliszewski, W. Wojtowicz, J. Żerko: Lindkoping, s. 381-390; Retowski S., Meder A. (2006). *Development of the Sense of Responsibility for One's Situation on the Labour Market in Young Adults Group*, Polish Journal of Social Science, Vol. 1, no.1, p 205-217.

⁹ Brickman Ph., Rabinowitz V.C., Karuza J., Coates D., Cohn E. & Kidder L. (1982). Models of helping and coping, *American Psychologist*, 37, s. 368-384.

Oczywiście z punktu widzenia analizowanych badań interesujący jest fakt, jak radzą sobie z sytuacją niepodejmowania stałej pracy członkowie badanej zbiorowości. Z danych zawartych na rysunku 35. wynika, że respondenci z interesującej nas zbiorowości funkcjonują głównie zgodnie z modelem medycznym. Innym słowy, w większości wierzą, że nie są odpowiedzialni za brak własnego formalnego zatrudnienia, a jednocześnie są przekonani, że to jakieś czynniki zewnętrzne (np. rząd, władze lokalne itp.) są odpowiedzialne za rozwiązanie tego problemu.

Rys. 35. Sposoby radzenia sobie z własnym bezrobociem



Jednocześnie, jak wynika to z danych zawartych w tabeli 34., zdecydowana większość respondentów z interesującej nas zbiorowości ma silne przekonanie, że to rząd jest zobowiązany do tego, aby „zapewnić pracę każdemu, kto chce pracować” oraz „zapewnić godziwy poziom życia bezrobotnym”. Warto wspomnieć, że akceptacja interwencjonizmu państwowego jest istotnie wyższa w badanej zbiorowości niż w ogólnej populacji Polaków.

Tab. 34. Obowiązki rządu zdaniem badanych

	zdecydowanie nie	raczej nie	raczej tak	zdecydowanie tak	trudno powiedzieć
do obowiązków rządu powinno należeć:					
zapewnienie pracy każdemu, kto chce pracować	3,0	6,4	18,9	70,2	1,4
zapewnienie godziwego poziomu życia bezrobotnym	2,4	3,8	24,3	66,6	3,0
zmniejszenie różnic w dochodach między bogatymi i biednymi	3,0	6,8	26,0	59,2	5,0
zapewnienie godziwych warunków mieszkaniowych dla tych, których na to nie stać	2,4	1,2	27,7	65,3	3,4

W odniesieniu do zbiorowości osób niepodjemujących formalnego zatrudnienia mamy zatem do czynienia z sytuacją, gdy większość osób nie poczuwa się ani do tego, że mogli jakoś w przeszłości zaradzić utracie pracy, ani nie poczuwa się do tego, że mogą coś zrobić, aby podjąć nową pracę. Jednocześnie dominuje w badanej grupie silne przekonanie, że to administracja rządowa powinna coś zrobić z tym problemem.

Jak wynika z danych zawartych w tabeli 35., czynnikiem mającym istotny związek z poczuciem odpowiedzialności za przyczyny bezrobocia oraz za wyjście z bezrobocia, jest długość pozostawania bez pracy. Przedłużanie się czasu bez pracy współwystępuje ze spadkiem obydwu typów odpowiedzialności. Wyższy poziom wykształcenia wiąże się z podwyższonym poczuciem odpowiedzialności, szczególnie za poszukiwanie wyjścia z sytuacji braku pracy. Miejsce zamieszkania nie ma większego wpływu na poczucie odpowiedzialności, wiąże się natomiast z poziomem oczekiwań wobec rządu (respondenci zamieszkujący tereny wiejskie mają większe oczekiwania co do interwencji państwa).

Tab. 35. Poziom akceptacji interwencjonizmu państwowego, poczucie odpowiedzialności za przyczyny własnego bezrobocia oraz poczucie odpowiedzialności za wyjście z bezrobocia na tle zmiennych socjodemograficznych

zmienne socjodemograficzne	poczucie odpowiedzialności za przyczyny własnego bezrobocia	poczucie odpowiedzialności za wyjście z bezrobocia	poziom akceptacji interwencjonizmu państwowego
pleć			
kobieta	2,59	2,67	3,58
mężczyzna	2,66	2,81	3,46
wiek			
poniżej 25	2,93	2,97	3,58
25 – 34	2,83	2,95	3,51
35 – 44	2,59	2,67	3,52
45 – 54	2,22	2,28	3,59
Powyżej 55	2,59	2,93	3,52
miejsce zamieszkania			
miasto	2,58	2,72	3,46
wieś	2,63	2,68	3,72
wykształcenie			
podstawowe	2,48	2,38	3,65
zasadnicze zawodowe	2,53	2,72	3,54
średnie	2,83	3,02	3,42
wyższe	2,60	3,30	3,42
długość trwania bezrobocia			
poniżej roku	2,81	3,06	3,41
1-2 lata	2,77	2,91	3,64
3-4 lata	2,71	2,77	3,45
5-10 lat	2,55	2,69	3,44
powyżej 10 lat	2,43	2,46	3,72

Jak wynika z danych zawartych w tabeli 36., przynależność do określonego modelu radzenia sobie z sytuacją braku pracy ma sporo konsekwencji psychologicznych. Respondenci funkcjonujący zgodnie z modelem medycznym (blisko 2/3 badanych) w porówna-

niu do respondentów funkcjonujących zgodnie z modelem kompensacyjnym i moralnym charakteryzują się podwyższonym poziomem poczucia beznadziejności, relatywnie częściej wierzą, że spotyka ich w życiu niesprawiedliwość, niżej oceniają swoje kwalifikacje zawodowe, w większym stopniu czują się izolowani społecznie. Respondenci funkcjonujący zgodnie z modelem oświeceniowym i kompensacyjnym, relatywnie silniej deklarują własną motywację do podjęcia pracy niż respondenci z modelu moralnego i medycznego. Nie przekłada się to jednak na większą ilość działań podejmowanych w celu podjęcia formalnej pracy, ani na subiektywną ocenę szans zatrudnienia do końca 2007 roku. Relatywnie najwyżej swoje szanse na zatrudnienie oceniają respondenci funkcjonujący zgodnie z modelem moralnym.

Tab. 36. Sposoby radzenia sobie z bezrobociem a poziom poczucia beznadziejności, poziom wiary w sprawiedliwy świat, ocena własnych kwalifikacji i umiejętności zawodowych, poczucie izolacji społecznej, deklarowana chęć podjęcia pracy oraz subiektywna ocena szans zatrudnienia

modele radzenia sobie:	medyczny	oświeceniowy	kompensacyjny	moralny
poziom poczucia beznadziejności (skala 8-16)	11,56	11,15	10,94	10,66
poziom wiary, że to, co spotyka nas w życiu jest niesprawiedliwe (skala 1-5)	3,53	3,47	3,10	2,95
ocena własnych kwalifikacji i umiejętności zawodowych (skala 1-4)	2,33	2,17	2,58	2,40
poczucie izolacji społecznej (1-5)	2,49	2,40	2,29	2,02
deklarowana motywacja do podjęcia pracy (skala 1-10)	7,64	8,46	8,13	7,22
subiektywna ocena szans na zatrudnienie do końca 2007 roku (skala 1-10)	3,80	4,43	4,30	4,55

Obok danych ilościowych indywidualne strategie radzenia sobie z brakiem pracy i trudną sytuacją materialną ilustrowane są informacjami uzyskanymi podczas bezpośredniej rozmowy z badanymi w ramach wywiadów pogłębionych. Zaradność jest pojęciem wieloznacznym. Odnosi się do zróżnicowanych kontekstów działalności badanych. Zaprezentowane poniżej przykładowe strategie przedstawiają cztery odmienne sytuacje: młodego mężczyzny, zwalnianego stopniowo z konieczności wypełniania elementarnych obowiązków, kobiety piszącej prace pisemne dla studentów, kobiety w średnim wieku dorabiającej drobnymi pracami krawieckimi, rodziny zarządzającej budżetem gospodarstwa domowego:

„Częściowo sobie radziłem. Potem zaczęło to tak, że nie były potrzebne, że pieniądze to abym tylko mógł opłacić te, no emm, emm, jak to, świadczenia, znaczy się czynsz. No i o dziwo się znaleźli tacy, co opłacali mi czynsz i, i przestałem wtedy szukać pracy, bo rodzice zaczęli opłacać czynsz, no to po co ja będę pracował?”

„Nie ukrywam, że gdzieś tam jakiś domowe rzeczy. Może to źle zabrzmiało, ale zajmowałam się, nie wiem jakimiś, pomagałam komuś pisać pracę w formie jakiejś tam”.

„A tu pójde do materialów popatrzeć. To tak jak mówię, czasami można kupić bardzo fajne takie te końcówki. Jakies tam zostają, to można bardzo fajne końcówki. Potem się z tego doszywa różne rzeczy i mogę to komuś tam zrobić poprawkę jakąś lub zmienić coś”.

„I chodziłam płacić czynsz za mieszkanie, więc tak. Albo pójde tu na pocztę, albo tam do Banku Ochrony Środowiska, gdzie spółdzielnia miała konto. No to tam jeszcze szybciej, bo zanieść na pocztę to trochę. No i tak chodziłam i tak mówię tu 3 zł, tu 3 zł, to nie ma sprawy. I któregoś razu pamiętam zaczął się Nowy Rok. Dałam pani tam pieniążki, dobra i następny miesiąc, idę, mam odliczone już te 3 zł, a ona do mnie że 2 zł proszę jeszcze. Opłata 5 zł. O! Mówię nie! To już za dużo 5 zł. No i coś tam rozmawiamy, córka mówi macie komputer, jest Internet, nie możecie sobie założyć konta? Przez Internet. Nie ma sprawy, zakładamy konto. Założyliśmy konto, teraz rachunki płacimy przez Internet i płacę 50 gr, a nie 5! (...)No bo jak wziąć 5 razy 12, 60 zł. A tak 6 zł”.

Podczas wywiadów pogłębionych został poruszony wątek reakcji najbliższego otoczenia społecznego: rodziny, kręgu przyjaciół i znajomych oraz sąsiadów, na sytuację, w jakiej znajduje się osoba niepodlegająca zatrudnieniu. Znacząca grupa odpowiedzi odnosi się do zakorzenienia w świadomości uczestników badanej zbiorowości powszechności bezrobocia. Pozostawanie bez pracy nie jest postrzegane jako zjawisko wyjątkowe: *„Jest to naturalne, nie jestem odbierana jako osoba bezrobotna”, „Nie zwraca się na to uwagi”, „Nie ma to znaczenia, wszyscy są bezrobotni”*. Na pierwszy plan wysuwają się inne – znaczące role społeczne: *„W opinii znajomych jestem matką, która wychowuje dzieci”*.

Alternatywny model życia

Opinie na temat

Punkt widzenia prac

Postreganie w

jest oceniany, d

realiów rynku

faktyczny

kompo

z po

Rozdział V

Opinie na temat lokalnego rynku pracy

V. Opinie na temat lokalnego rynku pracy

Punkt widzenia pracobiorców

Postrzeganie własnego miejsca na rynku pracy zależy w dużej mierze od tego, jak ów rynek jest oceniany, definiowany i określany. Własna definicja sytuacji uczestnictwa, doświadczenia realiów rynkowych, stanowi podstawowy element umieszczania siebie na tym rynku. Obok faktycznych możliwości oferowanych na lokalnym rynku pracy, auto-percepcja jest kluczowym komponentem, który należy rozważyć, dokonując interpretacji procesów związanych z podejmowaniem aktywności zawodowej.

Z wypowiedzi badanych uzyskanych w ramach wywiadów pogłębionych wyłania się pesymistyczny obraz, który przedstawia się respondentom. Z jednej strony badani zauważają brak perspektyw na znalezienie pracy: „*W Malborku ciężko. Tak, jak o pracę, żeby zdobyć dobrą pracę, w ogóle, żeby zdobyć pracę, to jest ciężko*”, „*Trzy nowe markety, ale i tak ciężko jest. Nie ukrywajmy, w miastach typu nasze to jest bardzo ciężko*”, „*Brak możliwości, funduszy, żeby załatwić jakąś pracę, ciężko jest tutaj o pracę*”, „*Raczej jest ciężko tutaj o pracę, chcą wykształcenia porządnego, ale my się starzejemy, jeszcze trochę, to będzie więcej przeszkód, niż możliwości*”, „*W pobliżu nie ma, odkąd jestem zarejestrowana, nie było nic*”. W innej wypowiedzi zwraca uwagę przeświadczenie respondenta o niskim wartościowaniu kwalifikacji oraz braku możliwości wykazania się w pracy i zaprezentowania faktycznie posiadanych umiejętności: „*W Polsce studia, jeden język, trochę za mało, ale znajomość dobra w praktyce, w Niemczech nabrałam odwagi, ocena innych jest nieco zawyżona, co daje szansę na zaistnienie na rynku, bo moje umiejętności są sprawdzone*”. Kolejna grupa wypowiedzi zawiera się w kategorii niskiej wartości wynagrodzenia, oferowanego za wykonywaną pracę. Respondenci wskazują jednoznacznie, że podejmowanie pracy nie jest aktywnością opłacalną: „*Trudno mi powiedzieć, jaka jest dokładnie sytuacja tu w regionie, rynek jest szeroki. W Polsce jest praca, ale za 600 zł, za małe zarobki, co nie zachęca do podejmowania pracy*”, „*Roboty się nie boję, z młodymi mogę się pościagać, młodzi się ślizgają jak mogą, jest praca, ale za 600 zł, nikt za darmo nie będzie robił*”.

Badani zostali poproszeni o określenie, w jakim stopniu zgadzają się lub nie zgadzają z sześcioma twierdzeniami charakteryzującymi lokalny rynek pracy. Tabela 37. przedstawia uśrednione wyniki dla każdego ze stwierdzeń. Im niższy wynik, tym ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy jest bardziej negatywna, im wartość jest wyższa tym ocena w percepcji badanych jest wyższa.

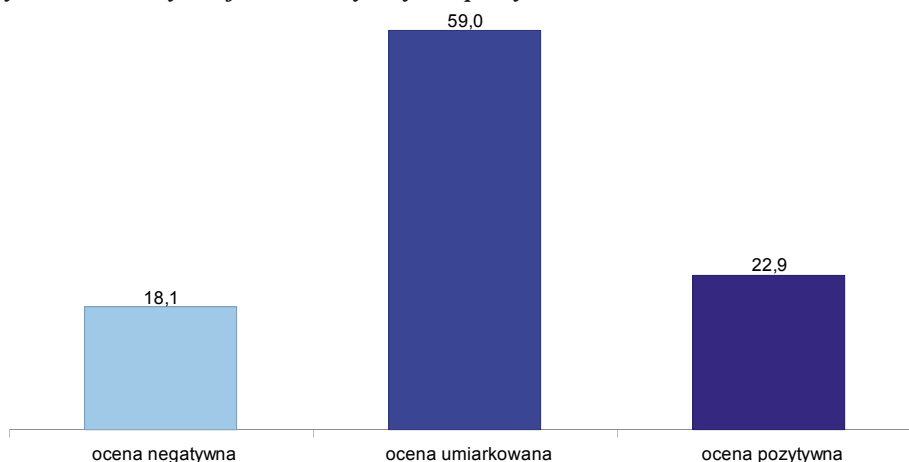
Tab. 37. Ocena lokalnego rynku pracy z perspektywy badanych

twierdzenie dotyczące rynku pracy	średnia
praca jest dla wybrańców, wybitnych i to w wyjątkowych sytuacjach	2,78
trzeba sobą dużo prezentować i nieźle się nachodzić	2,13
trzeba się liczyć z wykonywaniem pracy dużo poniżej kwalifikacji	2,39
tu nie ma pracy, młodzi powinni wyjeżdżać gdzie się da	2,44
nie ma większych problemów, każdy znajdzie pracę dla siebie	2,14
praca jest, ale tylko po znajomości	2,48
wiedza, chęci, język obcy i praca się znajdzie	3,44

Zestawienie zgromadzonych wyników w formie indeksu umożliwia przeanalizowanie oceny rynku pracy, jaką formułują respondenci. Zastosowana trójelementowa typologia ocen (patrz. rysunek 36.) obejmuje:

- pozytywną ocenę – pozytywny, optymistyczny obraz rynku pracy w percepcji badanego,
- umiarkowaną ocenę – sytuacja na rynku pracy nie jest ani dobra, ani zła,
- negatywną ocenę – negatywny, pesymistyczny obraz rynku pracy w percepcji badanego.

Rys. 36. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy



Mężczyźni częściej niż kobiety postrzegają negatywnie sytuację na lokalnym rynku pracy (8,8 p.p.). Odpowiedzi co czwartego mężczyzny wskazują na ocenę negatywną. Kobiety są natomiast większymi optymistkami, aniżeli mężczyźni. Wśród kobiet odsetek respondentów formułujących oceny pozytywne jest wyższy o (6,1 p.p.), niż w grupie mężczyzn. Oceny pozytywnej lokalnego rynku pracy udzieliła co czwarta kobieta.

Uwzględniając czynnik wieku, można stwierdzić, iż najliczniejsza grupa „pesymistów”, negatywnie oceniających sytuację na rynku pracy, znajduje się w najmłodszej grupie wiekowej – poniżej 25 roku życia. Odsetek ten spada średnio o 2,0 p.p. w każdej

grupie wiekowej. Im starsza grupa badanych tym mniejsza ilość osób negatywnie oceniających sytuację na lokalnym rynku pracy. Podobnie rysuje się związek między wiekiem badanych a formułowaniem ocen pozytywnych. Ilość udzielonych odpowiedzi wskazujących na pozytywną ocenę, rośnie wraz z wiekiem badanych, tj. im starsza grupa wiekowa, tym więcej ocen pozytywnych.

Osoby mieszkające w mieście częściej niż mieszkańcy wsi postrzegają sytuację na rynku pracy w „czarnych barwach” - różnica we wskazaniach wynosi 10,9 p.p. Różnica ta nie jest za to tak wyrazista w przypadku ocen pozytywnych, wynosi bowiem 3,1 p.p. i wskazuje na to, iż wśród mieszkańców miast jest więcej osób pozytywnie odbierających rynek pracy. Wśród osób mieszkających na wsi jest wyższy odsetek badanych formułujących oceny umiarkowane.

Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia wzrasta odsetek odpowiedzi negatywnych. W przypadku ocen pozytywnych, związek ten jest odwrotny. Im wyższe wykształcenie, tym ilość odpowiedzi pozytywnych maleje.

W grupie osób pozostających bez pracy 3-4 lata, odsetek ocen negatywnych wynosi 26,9% i jest to najwyższy wynik, biorąc pod uwagę długość okresu pozostawania na bezrobociu. Najmniej ocen negatywnych odnotowano w grupie osób pozostających bez pracy przez 10 i więcej lat (7,1%). Respondenci ci są również największymi optymistami. Odsetek odpowiedzi pozytywnych w tej grupie wynosi bowiem 29,4%.

Tab. 38. Ocena lokalnego rynku pracy na tle zmiennych socjodemograficznych

zmienne socjodemograficzne	ocena negatywna	ocena umiarkowana	ocena pozytywna
pleć			
kobieta	15,5	59,8	24,7
mężczyzna	24,3	57,1	18,6
wiek			
poniżej 25	21,1	62,0	16,9
25 - 34	18,4	58,1	23,5
35 - 44	17,4	60,6	22,0
45 - 54	16,8	59,2	24,0
powyżej 55	14,7	52,9	32,4
miejsce zamieszkania			
miasto	21,2	54,3	24,4
wieś	10,3	68,4	21,3
wykształcenie			
podstawowe	16,1	60,2	23,6
zasadnicze zawodowe	10,9	66,3	22,9
średnie	26,8	51,2	22,0
wyższe	60,0	20,0	20,0
długość trwania bezrobocia			
poniżej 1 roku	18,8	62,5	18,8
1 – 2 lata	20,3	57,8	21,9
3 – 4 lata	26,9	53,8	19,2
5 – 10 lat	21,2	57,6	21,2
powyżej 10 lat	7,1	63,5	29,4

Ciekawe zjawisko daje się zaobserwować, zestawiając oceny sytuacji na rynku pracy z subiektywnym wartościowaniem własnych kwalifikacji. Osoby, które wysoko oceniają swoje kwalifikacje na tle rynku pracy (odpowiedzi: „bardzo wysoko” i „raczej wysoko”) częściej waloryzują negatywnie sytuację na rynku pracy, niż ci badani, którzy swoje kwalifikacje oceniają nisko (odpowiedzi: „raczej nisko” i „bardzo nisko”). Różnica wskazań wynosi w tym przypadku 12,3 p.p. Sytuacja ulega odwróceniu w przypadku formułowania pozytywnych ocen sytuacji na rynku pracy. Ci badani, którzy wysoko oceniają swoje kwalifikacje, rzadziej formułują pozytywne oceny realiów rynkowych. Natomiast osoby, które nisko waloryzują swój zawodowy kapitał, częściej dostrzegają pozytywy lokalnego rynku pracy (12,9 p.p.)

Tab. 39. Ocena lokalnego rynku pracy a ocena własnych kwalifikacji zawodowych

	ocena negatywna	ocena umiarkowana	ocena pozytywna
wysoka ocena posiadanych kwalifikacji	25,9	59,7	14,4
niska ocena własnych kwalifikacji	13,6	59,1	27,3
trudno powiedzieć	18,0	54,7	27,3

Punkt widzenia pracodawców

Podczas przeprowadzonych wywiadów pogłębionych z pracodawcami poruszono zagadnienia dotyczące sytuacji osób niepodejmujących zatrudnienia z perspektywy pracodawców. Wątki, które wyłoniły się w czasie wywiadów dotyczyły kosztów pracy i barier w zatrudnianiu, opinii dotyczących rynku pracy i zjawiska bezrobocia, przyczyn braku pracy, źródeł pozyskiwania pracowników i metod rekrutacji. Pracodawcy omawiali również relacje z instytucją Powiatowego Urzędu Pracy. Przedsiębiorcy komentowali także sytuacje rezygnacji z pracy i niepodejmowania zatrudnienia.

Wśród barier i kosztów zatrudniania wymieniano przeszkody urzędowe: „*Perturbacje z urzędami, np. z PIPem, ryzyko pracy, relacje z urzędnikami Urzędu Pracy bywają czasem przykre, cisną małych, ale dużym to uchodzi, muszę dobrać sobie zespół. Obniżenie kosztów, to jest zasadnicza rzecz*”. Dla przedsiębiorców kluczowe znaczenie ma elastyczne kształtowanie poziomu zatrudnienia. Podczas wywiadów zwrócono uwagę na wysokość kosztów pracy związanych z zatrudnianiem na stałe: „*Bardzo mało jest zatrudnionych z wykorzystaniem elastycznych form pracy. Koszty pracy są za wysokie. Wynika to, m. in. z tego, że jest nacisk na windowanie płac. Presja na płace może wywołać zjawisko nieopłacalności posługiwania się polską siłą roboczą. Koszty roboczogodziny jeszcze są niskie, ale wzrost płac może spowodować nieopłacalność cenową i jakościową*”. Podobna w tonie jest wypowiedź dotycząca wysokości opłat, związanych ze świadczeniami społecznymi, spoczywającymi na pracodawcy: „*Koszty pracy to pierwsza i podstawowa sprawa, na pewno trzeba zmniejszyć ZUS o pięćdziesiąt procent, zaczyna się walka o ilość dni urlopu – dwadzieścia sześć, a nie, żeby było trzydzieści sześć tak, jak jest w UE; długie weekendy też są problemem*”.

Pracodawcy, którzy regularnie współpracują z Powiatowym Urzędem Pracy pozytywnie oceniają działalność Urzędu: „*Zgłaszam zapotrzebowanie na stanowisko i podsyłają pracowników, nic nie zmieniłbym we współpracy z Urzędem Pracy, na zgłoszenia*”.

są odzewy, PUP swoje robi”, „Bardzo dobrze mi się współpracuje, korzystam z usług, mam umowy, przyjmuję na interwencję, na recepcjonistkę, zatrudniam 1, 2 osoby do roku, chodzę na różne konferencje, ładne są programy, zamówienia publiczne, prawne, są różne kursy komputerowe, recepcjonistki chodzą na kursy organizowane przez Urząd Pracy. Są darmowe kursy, kształci się dużo osób, Urząd Pracy reaguje na specjalistyczne potrzeby – szkolenia, recepcjonistki mogą zostać przeszkolone, teraz są kursy zgodnie z potrzebami, Urząd Pracy refunduje przeszkolenie, jeśli ma zapewnienie pracodawcy, że kandydat do pracy zostanie przyjęty”, „Świetnie się współpracuje: zgłaszam zapotrzebowanie na pracę, odbieram oferty, przeglądam, dobieram odpowiednie osoby na określone stanowiska (selekcja i dobór), jestem głosem doradczym w Urzędzie Pracy, proponuję kandydatury na stanowisko pracy, Urząd Pracy oferuje aktywne formy pomocy jako służba publiczna, przyuczenie do zawodu, aktywności pracowników – szeroko rozumianej, Urząd Pracy działa profesjonalnie, co mogę potwierdzić na podstawie wieloletniej współpracy i ta współpraca rozszerza się”.

Pracodawcy zwracali również uwagę na fakt, że służby pracy są w stanie wspomóc starania o pracę tylko tych osób, które tego chcą. Pracownicy, którzy nie są odpowiednio zmotywowani nie utrzymają zatrudnienia: *„I co z tego, że on przyjdzie z Urzędu, ja go zatrudnię, a on po tygodniu mówi, że mu się nie podoba, bo trzeba pracować. Na takich ludzi szkoda pieniędzy, bo przecież to wszystko kosztuje”.*

W opiniach na temat lokalnego rynku pracy dominuje wątek, związany z brakiem wykwalifikowanych pracowników: *„Zaczyna brakować pracowników, najwięcej osób bez pracy jest w wieku 45 i więcej lat. Jest to wynik doświadczeń pracodawców z takimi pracownikami i negatywnych założeń, jakie robią względem takich pracowników – ale nie jest źle, bo zmienia się też nastawienie osób starszych do pracy i przede wszystkim do młodszych pracodawców”.* Wypowiedzi przedsiębiorców dotyczą również oczekiwań potencjalnych pracowników wobec rodzaju wykonywanych czynności. Pracodawcy zwracają uwagę na brak zainteresowania pracami wymagającymi odpowiedzialności: *„Zjawisko bezrobocia istnieje, choć nie odwraca się tego, są wprowadzić problemy ze znalezieniem kierowcy i magazyniera, łatwiej o konwojenta, bez odpowiedzialności, ludzie wolą pracę bez odpowiedzialności”.* Spostrzeżenia respondentów-pracodawców nawiązują również do problematyki oczekiwań pracobiorców i oferowanych przez nich kwalifikacji: *„Bezrobocie, które jest, nie zmienia się, cały czas tak było. Są ludzie bez pracy, bo nie chcą jej podjąć. Firmy instalacyjne nie mogły znaleźć pracowników, ale też nie dało się ich zatrudnić, bo tu jest potrzebne przygotowanie mentalne i techniczne. Są duże oczekiwania nie poparte możliwościami, to są rozbieżne sprawy”.*

Wśród wypowiedzi pracodawców znalazło się kilka nawiązujących wprost do przyczyn występowania licznej kategorii osób bez pracy. Pracodawcy jednoznacznie stwierdzają: nastawienie do pracy oraz roszczeniowy charakter postaw wobec pracy: *„Własne lenistwo jest główną przeszkodą wśród młodych. Ludzie w wieku 48 lat i więcej, chcą pracować. Oczekiwania niektórych pracowników są dysproporcjonalne w stosunku do ich możliwości. Niewykształcone osoby nie mają pracy”, „Część pracowników jest niewykwalifikowana. Urząd Pracy miał prowadzić kursy, ale nie bardzo to widać – ale to akurat nie przyczyna. Zauważa się niechęć do podejmowania kursów, stąd brak kursów. Ludzie też mają dziwne podejście do własności: małe zarobki usprawiedliwiają kradzież materiałów zakładowych”.*

Problem niepodjęcia zatrudnienia przez osoby bezrobotne jest rozpatrywany dwójako. Z jednej strony pracodawcy nie widzą możliwości unikania zatrudnienia – przy

założeniu, że osoba bezrobotna jest zarejestrowana w Urzędzie: „Słyszałam o takich rzeczach, ale tu się nie zdarzyło, niepracujący musi mieć pieczętki, teraz przepisy się zmieniły, musi skorzystać z oferty pracy”. Z drugiej strony zauważalne są strategie realizowane przez bezrobotnych, którzy radzą sobie z wymaganiami formalnymi. W tym przypadku zjawisko niepodjęcia zatrudnienia zostało przez pracodawców odniesione bezpośrednio do unikania i uchylania się od pracy: „Przychodzą, jak Urząd Pracy daje pewną ofertę, przyjdą po 4 – 5 dniach, czyli w ostatnim momencie aktualności oferty i już na starcie nie są zainteresowani pracą. Rozwija się zjawisko unikania pracy, pobiera się skierowanie do pracy, np. na stanowisko, na które jest 5 osób, nie chce odmawiać, udaje, że chce pracować i chce być przyjęty. Po krótkim czasie jednak odchodzi z pracy. To jest coraz częstsze zjawisko, można popatrzeć na produkcję – dotyczy to ludzi mniej wykształconych”.

Na pytanie o źródła rekrutacji pracodawcy odpowiadają nierzadko z zakłopotaniem, twierdząc, iż z ich perspektywy nie występuje zjawisko bezrobocia: „Nie słyszy się, że ktoś szuka pracy. Korzystamy z pracowników emerytowanych. Poszukiwanie odbywa się w jedną stronę, od pracodawcy. Większość statystyk nie ujawnia właściwego bezrobocia. W rzeczywistości jest ono niższe niż podają statystyki”, „Dajemy w prasie lokalnej: w Wyborczej i w Bałtyckim, wywieszamy w Urzędzie ogłoszenia, ale nie znajdują odzewu. Nikt się nie zgłasza. Ja nie wiem już gdzie jest to bezrobocie?”. Pracodawcy zwracają uwagę, że istotną grupą przychodzącą do pracy są ludzie młodzi. Osoby te mają niskie wymagania płacowe, ale też mają niskie kwalifikacje: „Zostawiają dane osobowe, dokumenty i wyrażają chęć pracy, kontaktują się zazwyczaj, to są młodzi ludzie, nie mają raczej na starcie wymagań”, „Przychodzi młodzież, głównie w ten sposób przyjmujemy, przez znajomości, jak trafi na zapotrzebowanie to się przyjmuje na okres próbny”.

O rezygnacjach z pracy pracodawcy opowiadają głównie w kontekście zdarzeń, które polegały na zwolnieniu pracownika ze względu na niespełnianie wymagań pracodawcy: „Ja zrezygnowałam po okresie próbnym, bo jest absurdem od razu zatrudniać na umowę o pracę, bo trudno jest wyjść z takiej umowy. Ludziom nie chce się pracować, a ja oczekuję realizowania jednej tylko zasady: wykonujesz robotę w zdyscyplinowany sposób. Dużo ludzi nie ma poczucia obowiązku, jak jeden raz się coś się zdarzy, to nic się nie dzieje, gorzej jak jest to często”, „Kandydaci wiedzą niby dużo, ale już po pierwszej rozmowie, można wysondować: jak trzyma narzędzia, jak organizuje sobie pracę, można go wyłowić i selekcjonuje się”.

Alternatywny model życia

Zatrudnienie – fo

Zatrudnienie, poj
poprzez uwzględni
(Powiatowy Urz
gotowość do

Ofertry

Rozdział VI

Zatrudnienie – formuła uczestnictwa w rynku pracy

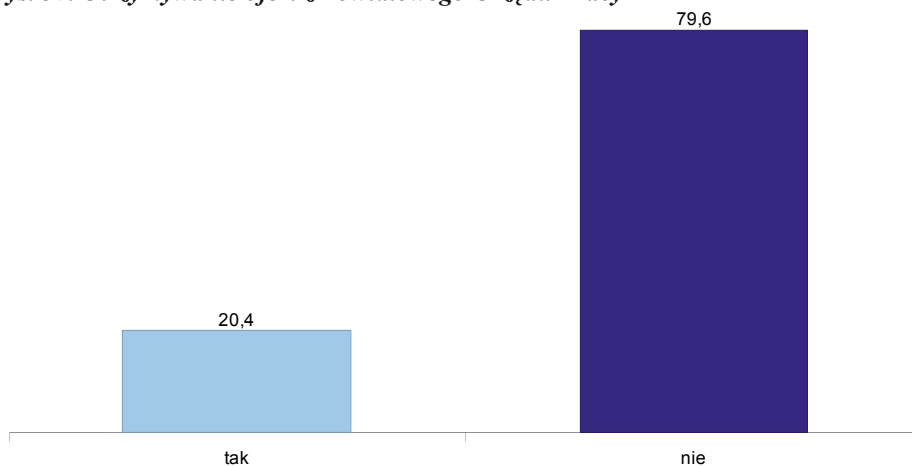
VI. Zatrudnienie – formuła uczestnictwa w rynku pracy

Zatrudnienie, pojmowane jako formuła uprawnionej partycypacji w rynku pracy została ujęta poprzez uwzględnienie takich kontekstów, jak: relacje z instytucjami wspomagającymi rynek pracy (Powiatowy Urząd Pracy), otrzymywanie i podejmowanie lub odrzucanie propozycji zatrudnienia, gotowość do rezygnacji z posiadanych świadczeń na rzecz uzyskania legalnego zatrudnienia.

Oferty z Powiatowego Urzędu Pracy

Spośród wszystkich respondentów odpowiedzi twierdzącej na pytanie: „Czy w okresie ostatnich 2 – 3 lat otrzymał(a) Pan(i) ofertę pracy z Powiatowego Urzędu Pracy?” udzieliło 20,4%. Należy w tym miejscu zaznaczyć, iż intencją niniejszego pytania było określenie, jaka część badanej zbiorowości otrzymuje lub otrzymywała propozycje pracy ze strony Urzędu. Próba badawcza została skonstruowana w oparciu o dane z Urzędu Pracy jedynie w połowie. Nie oznacza to jednak, że osoba, która została wytypowana do udziału w badaniu przy użyciu metody „kuli śniegowej” nie mogła być zarejestrowana i potencjalnie otrzymywać oferty.

Rys. 37. Otrzymywanie ofert z Powiatowego Urzędu Pracy



W okresie, o który zostali zapytani respondenci więcej ofert było kierowanych według badanych do mężczyzn niż do kobiet (7,5 p.p.). Pod względem wieku, grupą do której kierowane były propozycje pracy są osoby w wieku 25-34 lata. Odpowiedzi twierdzącej udzieliło nieco więcej mieszkańców miast, aniżeli wsi (4,1 p.p.). Biorąc pod uwagę długość okresu przebywania na bezrobociu największy odsetek odpowiedzi „tak” zarejestrowano w grupie osób przebywających bez pracy poniżej 1 roku.

Tab. 40. Otrzymywanie ofert z Powiatowego Urzędu Pracy na tle zmiennych socjodemograficznych

zmienne socjodemograficzne	tak	nie
pleć		
kobieta	18,2	81,8
mężczyzna	25,7	74,3
wiek		
poniżej 25	20,0	80,0
25 - 34	24,3	75,7
35 - 44	19,4	80,6
45 - 54	18,6	81,4
powyżej 55	16,7	83,3
miejsce zamieszkania		
miasto	22,0	78,0
wieś	17,9	82,1
wykształcenie		
podstawowe	13,9	86,1
zasadnicze zawodowe	24,9	75,1
średnie	22,3	77,7
wyższe	20,0	80,0
długość trwania bezrobocia		
poniżej 1 roku	30,8	69,2
1 – 2 lata	21,9	78,1
3 – 4 lata	19,2	80,8
5 – 10 lat	24,4	75,6
powyżej 10 lat	13,2	86,8

Badani zostali również zapytani, jakiego rodzaju praca została zaoferowana ze strony Urzędu? Respondenci wymieniali najczęściej zajęcia takie, jak: sprzedawca, kasjer, kierowca oraz pracownik budowlany. Zestawienie odpowiedzi prezentuje tabela 41.

Tab. 41. Jaką pracę zaoferowano Panu(i) ze strony Powiatowego Urzędu Pracy?

rodzaj proponowanej pracy	liczebność	%
sprzedawca, kasjer	13	16,0
krawiec	10	12,3
pracownik budowlany	9	11,1
pracownik gastronomii	6	7,4
szwacz	6	7,4
pracownik biurowy	5	6,2
rzemieślnik	5	6,2
sprzątaczką, pomoc domowa, pokojówka	5	6,2
hydraulik	3	3,7
fryzjer, kosmetyczka	2	2,5
mechanik, lakiernik	2	2,5
monter	2	2,5
operator narzędzi, maszyn	2	2,5
pracownik produkcyjny	2	2,5
rolnik, hodowca, ogrodnik	2	2,5
po jednym wskazaniu:		
dozorca, pracownik gospodarczy, elektryk, elektronik, kierowca, magazynier, piekarz, cukier- nik, przedstawiciel handlowy, spawacz		

Otrzymywanie ofert z Powiatowego Urzędu Pracy stanowi jedną z form pozostawania w relacjach z partnerami instytucjonalnymi. Wątek ten został również podjęty w ramach jakościowej fazy badań. Wypowiedzi badanych można zawrzeć w trzech kategoriach: niezadowoleni i zawiedzeni współpracą z Urzędem oraz pasywni beneficjenci działalności Urzędu.

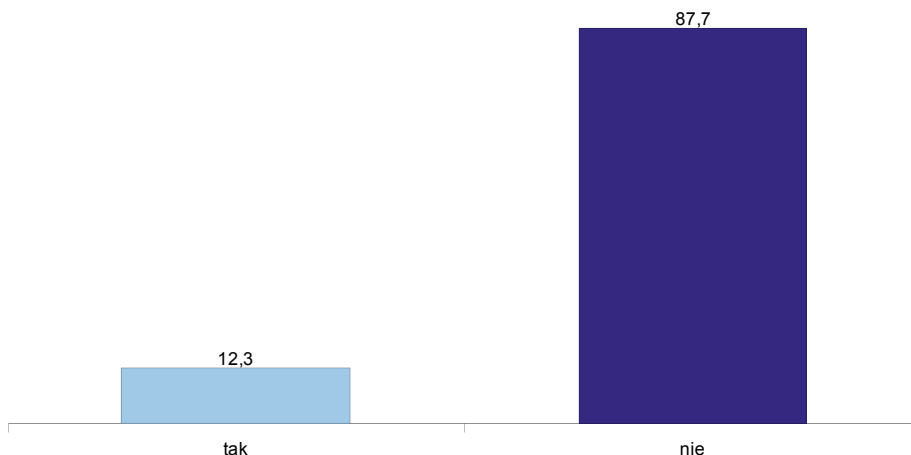
Wyrażając brak zadowolenia ze współpracy z Urzędem, badani akcentują konieczność polegania na samym sobie: „Nie, nie. Jeżeli możesz liczyć to tylko i wyłącznie na siebie, absolutnie w żadnym wypadku na Urząd Pracy, bo coś takiego nie istnieje”, „Jestem teraz od stycznia zarejestrowana. Praca to tylko w Urzędzie polega na tym, że pójdziesz i listę podpiszesz i ewentualnie zmienisz zawód na cieślaarz, zbrojarz, murarz, absolutnie nie ma i nikt mi nie powie, że, że można dostać”. Badani wskazują, iż część ofert jest skierowanych do wąskiej kategorii osób, wyselekcjonowanych pod względem płci i wieku, np.: „Nie otrzymałam z Urzędu żadnej oferty pracy przez cały okres zarejestrowania, m.in. z powodu wieku”, „Jak do siostry przychodziły oferty pracy, to myślałam, że i do mnie przyjdą, ale nie zdarzyło się, żeby przyszły z Urzędu oferty pracy. Tylko raz dostałam godziny z Urzędu (10h) – sprzątałam koło chodników w sąsiedniej wsi, sołtys organizował, a Urząd skierował”.

Wypowiedzi osób, które pasywnie współpracują z Urzędem: „Raz na cztery miesiące jest podpisanie listy, a jestem zarejestrowana bez prawa do świadczeń”, „Podpisuje listę tylko, bez praw do zasiłku”.

Propozycje zatrudnienia

Otrzymanie w niedalekiej przeszłości konkretnej propozycji pracy od Powiatowego Urzędu Pracy, jakiejś instytucji lub osoby zadeklarowało 12,3% respondentów.

Rys. 38. Propozycja konkretnej oferty zatrudnienia ze strony PUP, instytucji lub osoby



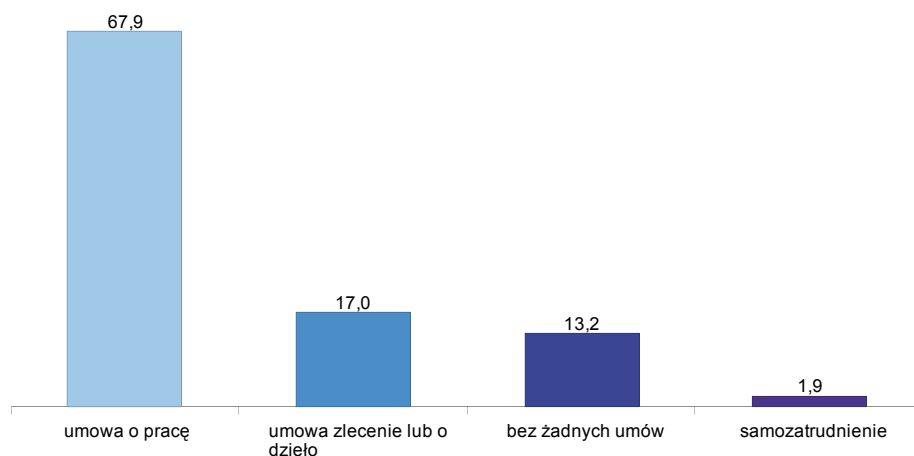
Otrzymanie takiej konkretnej oferty zadeklarowało więcej mężczyzn niż kobiet (4,8 p.p.). Z propozycją pracy spotykali się najczęściej badani z grupy wiekowej 25-34 lata. Najrzadziej zaś w grupie najmłodszych (poniżej 25 r. ż.) i najstarszych (powyżej 55 r. ż.) badanych – odpowiednio: 8,1% i 8,3%.

Tab. 42. Propozycja konkretnej oferty zatrudnienia ze strony PUP, instytucji lub osoby na tle zmiennych socjodemograficznych

zmienne socjodemograficzne	tak	nie
pleć		
kobieta	10,8	89,2
mężczyzna	15,6	84,4
wiek		
poniżej 25	8,1	91,9
25 - 34	15,9	84,1
35 - 44	11,7	88,3
45 - 54	12,4	87,6
powyżej 55	8,3	91,7
miejsce zamieszkania		
miasto	12,8	87,2
wieś	11,3	88,7
wykształcenie		
podstawowe	10,1	89,9
zasadnicze zawodowe	13,5	86,5
średnie	14,6	85,4
wyższe	-	100,0
dlugość trwania bezrobocia		
poniżej 1 roku	9,2	90,8
1 – 2 lata	12,5	87,5
3 – 4 lata	14,6	85,4
5 – 10 lat	15,4	84,6
powyżej 10 lat	7,8	92,2

Konkretne propozycje pracy miały według relacji badanych najczęściej opierać się na podstawie umowy o pracę (etat lub pół etatu) – 67,9%. Co szósty badany odpowiedział, iż proponowane zatrudnienie miało być oparte na umowie zlecenie lub o dzieło (17,0%). Założenie własnej działalności gospodarczej, jako formy zawiązania stosunku pracy z osobą lub instytucją zlecającą określone prace, zadeklarowało 1,9% respondentów. Otrzymanie propozycji pracy „na czarno”, bez żadnych umów, zasugerowało 13,2% badanych. Zestawienie odpowiedzi przedstawia rysunek 39. oraz tabela 43.

Rys. 39. Proponowana podstawa prawna stosunku pracy



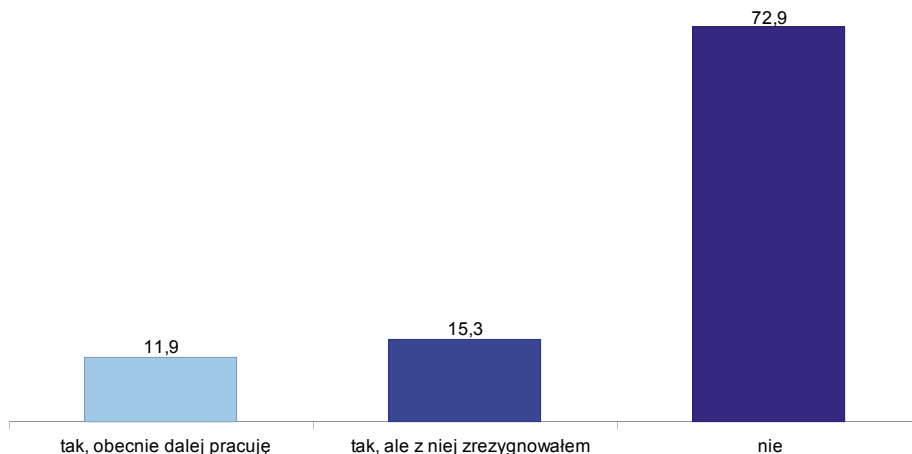
Tab. 43. Proponowana podstawa prawna rynku pracy na tle zmiennych socjodemograficznych

zmienne socjodemograficzne	umowa o pracę (etat lub pół etatu)	umowa zlecenie lub o dzieło	samoatrudnienie	bez żadnych umów
pleć				
kobieta	57,1	22,9	-	20,0
mężczyzna	88,9	5,6	5,6	-
wiek				
poniżej 25	80,0	20,0	-	-
25 - 34	70,0	15,0	5,0	10,0
35 - 44	45,5	36,4	-	18,2
45 - 54	71,4	7,1	-	21,4
powyżej 55	100,0	-	-	-
miejsce zamieszkania				
miasto	74,3	17,1	-	8,6
wieś	52,9	17,6	5,9	23,5
wykształcenie				
podstawowe	66,7	13,3	-	20,0
zasadnicze zawodowe	55,0	35,0	-	10,0
średnie	83,3	-	5,6	11,1
wyższe	-	-	-	-
długość trwania bezrobocia				
poniżej 1 roku	80,0	20,0	-	-
1 – 2 lata	80,0	20,0	-	-
3 – 4 lata	45,5	36,4	9,1	9,1
5 – 10 lat	75,0	15,0	-	10,0
powyżej 10 lat	66,7	-	-	33,3

Podejmowanie zatrudnienia

Spośród badanych, do których trafiła konkretna oferta zatrudnienia zdecydowana większość (72,9%) udzieliło odpowiedzi negatywnej na pytanie, czy zaoferowana praca została przez nich podjęta. Odpowiedzi „*tak, ale z niej zrezygnowałem(a)*” udzieliło 15,3% respondentów. Osoby, które potwierdziły przyjęcie oferty pracy i zadeklarowały, iż obecnie nadal pracują stanowią 11,9%. Respondenci ci w większości pracują bez żadnej umowy (57,1% spośród tych, którzy podjęli zatrudnienie i nadal pracują).

Rys. 40. Czy podjął(-ęła) Pan(i) tę pracę?



Do respondentów, którzy zadeklarowali, iż nie podjęli oferowanej pracy lub też z niej zrezygnowali skierowano pytanie o powody swojej decyzji. Badani mieli ustosunkować się do różnych przyczyn poprzez wskazanie na podanej skali poziomu ważności danego powodu niepodjęcia lub rezygnacji z pracy. Wyższa wartość wskaźnika oznacza, iż badani przyznali danej cesze wyższą rangę.

Tab. 44. Powody niepodjęcia lub rezygnacji z zatrudnienia

powód niepodjęcia lub rezygnacji z zatrudnienia	$\bar{x}$
zbyt niskie zarobki	3,22
niedogodny czas pracy	2,42
miejsce wykonywania pracy było zbyt daleko od miejsca mojego zamieszkania	2,38
praca była zbyt ciężka jak dla mnie	2,30
praca znacznie poniżej moich kwalifikacji	2,08
praca była zbyt trudna i wymagająca wyższych kwalifikacji	2,02
nie ma takiej potrzeby, abym musiał(a) podjąć pracę	1,88
wymagano ode mnie udziału w czasochłonnych kursach i szkoleniach	1,54

Respondenci jako najistotniejszy powód niepodjęcia lub rezygnacji z pracy wskazywali zbyt niskie zarobki – mowa zatem o przyczynie natury ekonomicznej. Na drugim i trzecim miejscu znalazły się przyczyny związane z organizacją pracy: niedogodny czas pracy oraz miejsce wykonywania pracy położone w zbyt dużej odległości od miejsca zamieszkania. Kolejną grupę powodów stanowią przeszkody wynikające z niedostosowania oferty pracy do możliwości pracobiorcy: „*praca była zbyt ciężka jak dla mnie, praca znacznie poniżej moich kwalifikacji, praca była zbyt trudna i wymagająca wyższych kwalifikacji*”. Przyczyny wskazywane jako najmniej istotne, związane są z brakiem potrzeby podjęcia pracy oraz z koniecznością udziału w czasochłonnych kursach i szkoleniach.

Tabela 45. przedstawia poszczególne przyczyny niepodjęcia lub rezygnacji z zatrudnienia na tle zmiennych socjodemograficznych. Wytluszczonym drukiem zostały zaznaczone te kategorie, które uzyskały najwyższą rangę ze względu na daną zmienną niezależną.

Z wyjątkiem najstarszej grupy wiekowej (powyżej 55 lat) oraz grup badanych wyróżnionych na podstawie długości okresu przebywania na bezrobociu (przedziały: 1 – 2 lata i powyżej 10 lat) respondenci najwyższą rangę przyznali zbyt niskim zarobkom. Zbyt niska wysokość dochodów z danego źródła pracy może być traktowana jako najważniejsza przyczyna niepodjęcia zatrudnienia lub rezygnacji z pracy.

Tab. 45. Deklarowane przyczyny niepodjęmowania lub rezygnacji z zatrudnienia na tle zmiennych socjodemograficznych

zmienne socjodemograficzne	praca zbyt ciężka	praca zbyt trudna i wymagająca	lokalizacja	wysokość zarobków	czas pracy	praca poniżej kwalifikacji	konieczność udziału w kursach	brak potrzeby podjęcia pracy
pleć								
kobieta	2,16	2,07	2,35	3,07	2,71	2,00	1,62	2,08
mężczyzna	2,45	1,95	2,41	3,38	2,05	2,18	1,45	1,64
wiek								
poniżej 25	2,83	1,83	2,67	3,67	3,43	3,00	1,83	2,00
25 - 34	1,75	1,76	2,00	2,74	2,06	1,71	1,35	1,47
35 - 44	3,00	2,88	2,50	5,00	4,00	2,00	1,86	3,00
45 - 54	2,21	2,00	2,69	2,93	1,79	2,29	1,64	1,79
powyżej 55	2,75	1,75	2,25	2,25	1,25	1,75	1,00	1,75
miejsce zamieszkania								
miasto	2,75	2,43	2,28	3,31	2,48	2,21	1,66	2,21
wieś	1,67	1,39	2,61	2,94	2,39	1,72	1,39	1,39
wykształcenie								
podstawowe	1,43	1,57	2,29	2,71	1,71	1,86	1,36	1,64
zasadnicze zawodowe	2,94	2,56	2,71	3,68	3,32	2,18	1,59	2,00
średnie	2,41	1,82	2,12	3,11	2,00	2,18	1,65	1,94
wyższe	-	-	-	-	-	-	-	-
długość trwania bezrobocia								
poniżej 1 roku	2,14	1,86	2,43	3,43	2,71	2,71	1,43	2,00
1 - 2 lata	3,50	3,25	2,75	3,00	3,38	2,57	2,00	1,86
3 - 4 lata	1,89	2,00	2,11	3,22	2,89	1,67	1,44	2,11
5 - 10 lat	2,59	1,71	1,63	3,26	1,72	1,71	1,47	1,65
powyżej 10 lat	1,00	1,43	3,71	2,86	2,29	2,14	1,57	1,71

O przyczynach niepodjęcia zatrudnienia respondenci mogli wypowiedzieć się podczas wywiadów pogłębionych. Badani wymieniali powody powiązane z nałogami i uzależnieniami, skomplikowaną sytuacją społeczną i rodzinną, brakiem pracy spełniającej oczekiwania oraz z niemożliwością świadczenia pracy w danym zakładzie. Kobiety zwracają uwagę na swoje doświadczenia związane z macierzyństwem i wynikającymi z nich trudnościami na rynku pracy. Respondenci wspominali również o swoim stanie zdrowia, który w ich relacjach stanowi przeszkodę w podjęciu zatrudnienia.

„Najdłużej, bo to w Porcie, to przez alkohol. To przez to przede wszystkim nawalałem. A w końcu to była też taka moja decyzja z tym alkoholem, bo było tak, jakby to było tym czymś, co pozwoliło mi się odzależnić od tego bezrobotnego, że nie muszę wyszukiwać pracy”, „Najczęściej przez co traciłem, to przez alkohol. No, ale także i lenistwo”.

„Może powiem tak, że dostałem, tak jakby to można powiedzieć, więcej miłości, mniej miłości. Mama zaczęła za mnie myśleć o wszystkim. Przed chwilą powiedziałem, że płaci moje rachunki nawet za mnie. Ale to mama wymyśliła. I tak jakby powiedziała: syneczku możesz być nadal bezrobotny”.

„Tam zrezygnowałam sama, bo po prostu strach nawet był. O piątej jechałam. Ileś tam byłam przed szóstą i takie prawie dwa kilometry iść sobie przez pola, to nie było zbyt ciekawe. Jeszcze wtedy to było jakoś tak po szkole. Także wtedy praktycznie zrezygnowałam sama. I tak jakoś to się toczy już kilka lat”.

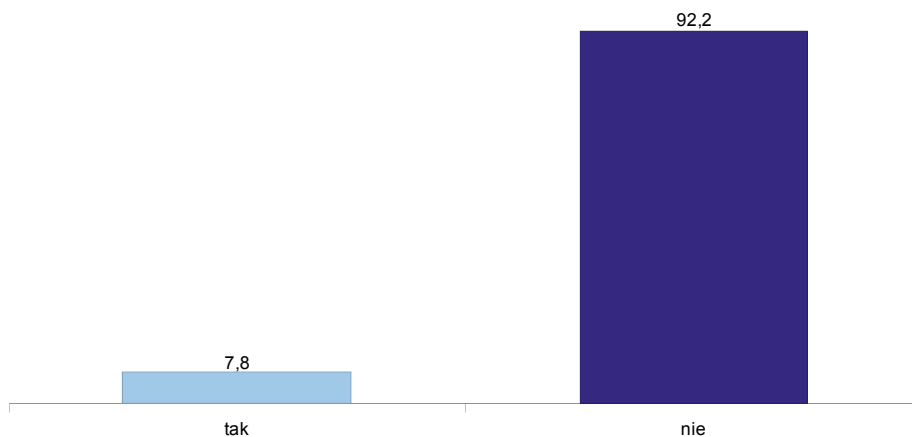
Uzyskanie zatrudnienia a utrata posiadanych świadczeń

Zdobycie legalnej pracy wiąże się z licznymi obciążeniami finansowymi wliczonymi w wynagrodzenie *brutto*. Wysokie koszty pracy mogą skutecznie odstraszać od podjęcia legalnego zatrudnienia i utrzymywać sytuację pozostawania w „szarej strefie”. Respondentom zadano pytanie, czy zdarzyło im się zrezygnować z podjęcia jakiegokolwiek legalnego zatrudnienia na podstawie umowy, która dawałaby wyższe dochody, ale jej podjęcie skutkowałoby utratą otrzymywanych aktualnie świadczeń lub przywilejów w rodzaju mieszkania socjalnego, zasiłku, dopłat do czynszu itp.

Odpowiedzi twierdzącej udzieliło 7,8% badanych. Sytuacja taka nie zdarzyła się natomiast grupie stanowiącej zdecydowaną większość respondentów – 92,2%.

Decyzję o rezygnacji z pracy ze względu na możliwość utraty określonych świadczeń nieco częściej podejmują mężczyźni niż kobiety (4,1 p.p.). Biorąc pod uwagę czynnik wieku dostrzegalny jest utrzymujący się na zbliżonym poziomie odsetek osób, które udzieliły odpowiedzi „tak” w trzech kolejnych grupach wiekowych, liczące od najmłodszej (przedziały: poniżej 25 roku życia, 25-34, 35-44). Respondenci starsi udzielali odpowiedzi „tak” rzadziej. Mieszkańcy miast częściej deklarują, iż zdarzyło im się odmówić podjęcia pracy ze względu na koszty związane ze zmianą statusu zawodowego. Różnica w porównaniu do osób mieszkających na wsi wynosi 5,5 p.p. Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym częściej rezygnują z podjęcia pracy niż osoby z grup o poziomie wykształcenia podstawowym i średnim. Nie zarejestrowano takiej sytuacji wśród osób o najwyższym poziomie wykształcenia. Biorąc pod uwagę długość okresu pozostawania bez pracy odpowiedzi „tak” udzielali najczęściej respondenci, którzy na bezrobociu pozostają poniżej 1 roku oraz przez 3 – 4 lata. Najrzadziej zaś ci, którzy bez pracy pozostają 10 i więcej lat.

Rys. 41. Rezygnacja z podjęcia legalnej pracy ze względu na możliwość utraty posiadanych świadczeń



Tab. 46. Rezygnacja z podjęcia legalnej pracy ze względu na możliwość utraty posiadanych świadczeń na tle zmiennych socjodemograficznych

zmienne socjodemograficzne	tak	nie
pleć		
kobieta	6,6	93,4
mężczyzna	10,7	89,3
wiek		
poniżej 25	9,6	90,4
25 - 34	10,0	90,0
35 - 44	9,1	90,9
45 - 54	4,8	95,2
powyżej 55	2,9	97,1
miejsce zamieszkania		
miasto	9,4	90,6
wieś	3,9	96,1
wykształcenie		
podstawowe	6,8	93,2
zasadnicze zawodowe	11,0	89,0
średnie	5,5	94,5
wyższe	-	100,0
dlugość trwania bezrobocia		
poniżej 1 roku	11,5	88,5
1 – 2 lata	6,6	93,4
3 – 4 lata	11,7	88,3
5 – 10 lat	9,0	91,0
powyżej 10 lat	3,1	96,9

Alternatywny model życia

Podaż zasobów

W ramach badań
instytucjonalnych i
pracodawcy, re
samorządu le
działalność
służb z
trwa

Rozdział VII

Podaż zasobów ludzkich w opinii pracodawców

VII. Podaż zasobów ludzkich w opinii pracodawców

W ramach badań przeprowadzono zogniskowany wywiad grupowy¹⁰ z przedstawicielami instytucjonalnych interesariuszy lokalnego rynku pracy. W składzie grupy fokusowej znaleźli się pracodawcy, reprezentujący przedsiębiorstwa różnej wielkości i różnych branż, przedstawiciele samorządu lokalnego, reprezentanci organizacji pozarządowych ukierunkowujących swoją działalność na problemy bezrobocia oraz wykluczenia społecznego, przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia – Powiatowego Urzędu Pracy. W wywiadzie wzięło udział 11 osób.

Głównym tematem były problemy, związane z pozyskiwaniem wykwalifikowanych pracowników i utrzymywaniem poziomu zatrudnienia. W czasie dyskusji zostały poruszone zagadnienia dotyczące jakości zasobów ludzkich, dostępnych na lokalnym rynku pracy, respondenci artykułowali własne spostrzeżenia dotyczące przyczyn lokalnie zachodzących procesów w sferze podaży na rynku pracy. Uczestnicy fokusu wskazywali na bariery i problemy o charakterze społecznym, na które natrafiają w swojej działalności. Podczas wywiadu, niezależnie od ogólnego profilu dyskusji pojawiały się wątki dotyczące: braku chętnych do podjęcia zatrudnienia o wystarczających kwalifikacjach, problem poszukiwania i zdobywania pracowników. Uczestnicy badania wskazywali szczegółowe problemy, związane z brakiem motywacji do pracy osób zatrudnianych oraz ich niskie kwalifikacje. Nie zabrakło również wątku nawiązującego do kwestii migracji zarobkowych. Badani dyskutowali zarówno o wyjazdach polskich pracowników do krajów „Starej Piętnastki” oraz o ewentualnych przyjazdach nowych pracowników do Polski w celu uzupełnienia braków kadrowych na lokalnych rynkach pracy. Rozmówcy odnosili się do oczekiwania pracodawców wobec potencjalnych pracowników, zwracali uwagę na problem kształcenia zawodowego na poziomie kształcenia zasadniczego i średniego.

Respondenci jednoznacznie wskazali, że pracownicy, z którymi zdarza się obecnie nawiązywać współpracę, to osoby wywodzące się często z grup objętych długotrwałym bezrobociem, znajdujących się jednocześnie na pograniczu wykluczenia społecznego: *„Mi się wydaje, że problem nie tkwi w tym, że ludzi nie ma, tylko że mówimy o najtrudniejszej grupie wykluczonych społecznie. I te osoby, które miały już uzdolnienia w tym kierunku, talenty, nie wiem, są za granicą”*. Spostrzeżenia badanych prowadzą do konstatacji, iż dostępne zasoby ludzkie, z których wywodzą się zatrudniani obecnie pracownicy w celu wypełnienia braków kadrowych, to te osoby, które pozostały na miejscu. Są one, jak to określił jeden z uczestników, *„rozbisurmanione”*.

¹⁰ W dalszej części opracowania nazwy: zogniskowany wywiad grupowy i fokus będą używane zamiennie.

W początkowej fazie dyskusji uczestnicy poddawali pod wątpliwość tezę o istnieniu bezrobocia – czy jest to stan, czy termin adekwatny do procesów rozgrywających się na lokalnym rynku pracy? *„Oferta pracy wpływa, średnio tygodniowo około 140. Jednocześnie muszę państwu powiedzieć, że wydajemy 100 tysięcy różnych skierowań i generalnie jest tak, że wydajemy skierowania po to, żeby już dzisiaj zmobilizować ludzi do pracy i z tego około 10% jest zatrudnionych. I często później, jak rozmawiam z pracodawcami, właśnie tak jest, że ludzie szukają różnych powodów, żeby tej pracy nie podejmować. (...) Jeśli chodzi o nasz powiat - u nas 60% bezrobotnych, to osoby długotrwale bezrobotne, czyli tak na prawdę te osoby trudne”*. Respondenci wspominali niejednokrotnie, iż problem nie leży po stronie pracodawców i braku pracy, ale niedostępności osób, które mogłyby i chciałyby podjąć zatrudnienie. *„Wskaźniki mówią o jednej rzeczy – jaki jest poziom bezrobocia. Prawdą jest to, że faktycznie tego bezrobocia nie ma. I trzeba tutaj zrobić porządek, żeby usystematyzować właściwie, czy to bezrobocie jest. A jeżeli jest, to gdzie są ci ludzie lub uporządkować wskaźniki, że tego bezrobocia faktycznie nie ma”*.

Badani wyrazili wątpliwość, co do jednoznacznego określenia obiektu rozważań, a pośrednio – środowisk, z których czerpane mają być zasoby pracy. Jedna z uczestniczek zaproponowała rozróżnienie na osoby już wykluczone społecznie, osoby nadające się do zaktywizowania oraz osoby młode, które należy wspierać i ukierunkować na pozytywne wartości związane z pracą.

Wójt jednej z gmin, objętych badaniem mówił: *„Nie ma siły na nich i wchodzi do urzędu gminy na przykład, do mnie dla przykładu podaje: jest (...) wójt? Jest. „(...), błagam, proszę pożyczyć 10 zł”*. A widzę, że on się już tak, tak trzęsie, że on potrzebuje, czego - 10 zł żeby pójść kupić piwko, albo przysłowiowy kartonik i do widzenia. Nie ma na nich siły, nie chcą pracować”. Doświadczenia badanych pokazują obszar problemowy, związany z dekonstrukcją systemu wartości związanych z pracą i jej świadczeniem. Pracodawcy dostrzegają zjawisko ujawniania się w kontakcie z pracodawcą utrwalonych postaw roszczeniowych.

Trudności we współpracy z osobami z pogranicza sfery wykluczenia społecznego akcentuje reprezentant organizacji pozarządowej zajmującej się problemami ekskluzji społecznej, akcentując formuły współpracy z klientami: *„Początki były bardzo trudne. (...) Ja remontuję i dla mnie tu zrobienie z nimi remontu to nie jest żaden problem. Chodzi o co innego, chodzi o to, że osoby wykluczone, czy stojące na pograniczu wykluczenia społecznego, pracodawcy powinni objąć szczególną opieką, położyć bardzo duży nacisk na rozbudzenie ich, tego ducha, zmiany sposobu myślenia, przewartościowanie, że też jest ważny dla zakładu pracy, jak już jest zatrudniony, dla całej wspólnoty powiatowej, że to nie jest tak, że on jest sam z tym wszystkim”*. Spostrzeżenia rozmówcy dotyczą konieczności zaakcentowania we współpracy z osobami niepodejmującymi zatrudnienia i długotrwale bezrobotnymi aspektów motywacyjnych i rozbudzania poczucia wartości pracy, rozumianej tu jako uczestnictwo w przedsięwzięciu i realizacji celu. Poczucie podmiotowości jest ważnym elementem w uświadamianiu sobie, iż podejmowane działania mają sens dla wykonawcy.

Badani akcentują też przemiany jakościowe, jakie nastąpiły w środowiskach, na które został ukierunkowany realizowany projekt badawczy. W porównaniu z okresem sprzed 2-3 lat zbiorowość osób potencjalnie kwalifikujących się do pracy uległa znacznym przeobrażeniom. W chwili obecnej znaczną część rzeczony grupy stanowią osoby schorowane oraz o znaczącym stopniu inwalidztwa, przekonuje wypowiedź pracownika niepublicznej organizacji wspierającej lokalny rynek pracy *„były to osoby młodsze, w tym momencie*

tego nie ma. Te osoby są albo schorowane, albo mają pouncinane kończyny. A jak są fachowcami to ich również już tu dzisiaj nie ma, bo mają po prostu jakieś zaświadczenia i powyjeżdżali. Pozostały osoby schorowane, które na dzień dzisiejszy przychodzą do nas. I nikt im emerytur nie wypracuje, taka jest rzeczywistość”. W świetle opinii uczestników wywiadu osoby „bezrobotne” „nawet jeśli są fachowcami, to ich również już tu dzisiaj nie ma. Bo mają po prostu jakieś tam zaświadczenia i wyjeżdżali, oni nie zostali tu, bo oni są jeszcze. (...) dadzą sobie radę”. Stan ten został podsumowany przez pracownika administracji publicznej: „z takiej pozycji samorządowca (...) bezrobocie było i będzie zawsze, ono ma różne podłoża, dzisiaj mówimy o ekonomicznym podłożu i akcentujemy, że brak jest miejsc pracy i jest jakaś tam grupa ludzi w liczbach bezwzględnych, czy procentach. Jeżeli mówimy, że bezrobocie spadło, wynosi 14 % to jeszcze jest taka grupa, której by tej pracy może chciała, ale jest taka grupa, że nigdy nie będzie chciała pracować. My będziemy się martwić, co zrobić by oni wszyscy pracowali, ale ich spojrzenie jest inne. Nasze spojrzenie, no prawidłowo, tak powinniśmy myśleć, (...) że moja firma, aby pracować to musi zatrudnić ludzi, mój urząd musi tym ludziom gdzieś tam oferty znaleźć i ja też tam patrzę żeby zorganizować roboty publiczne i interwencje. Trzeba jednak powiedzieć, że ten punkt widzenia drugiej strony po części może być zupełnie inny i teraz trzeba jakby szukać, ale my nie zmienimy wszystkich, dla części znajdziemy, dla części nie, bo nie można w 100% zakładać, że wszyscy bardzo chcą i oni tylko marzą i dla nich jest treścią życia. Nie dla wszystkich treścią życia, jest (...) praca”. Sytuacja zarysowana powyżej skłania do postawienia pytania o faktyczną możliwość rewitalizacji zasobów lokalnego rynku pracy. Wypowiedzi pracodawców dotyczące korzystania z typowych źródeł rekrutacji wskazują, iż natrafiają oni na obszary graniczne. „[Pozyskani pracownicy] to był drugi garnitur; pierwszy garnitur by nigdy nie przyszedł na roboty publiczne. Ciężko mi było wyegzkwawować dyscyplinę pracy, jakość pracy i jakieś efekty. Często bywało tak, że grupa była zróżnicowana: jedni chcieli pracować, drudzy nie. Często się okazywało, że oni równali wszyscy w dół, a kiedy dochodziło do takich rozmów indywidualnych było: ‘Panie, ja chce pracować. Bardzo chętnie’. Tylko, że oni mi potem mówią, że jak będziesz tak tutaj machał to my Ci pomachamy. To była taka zмова, żeby nie wysilać się, trochę popracować, jaka płaca – taka praca”.

Narracje badanych dotyczyły również uwarunkowań o charakterze rodzinnym zarówno w relacjach poziomych – małżeńskich, jak i pionowych – rodzicielskich. Obraz stosunków małżeńskich w powiązaniu z aktywnością na rynku pracy ilustruje wypowiedź samorządowca: „Te kobiety, tak jak powiedziano, często są niestety zaszcute – przez mężów. Mieliśmy takie przypadki, że kobieta dostała skierowanie do pracy i mąż tutaj z pretensjami, wielka awantura, że jak my tutaj śmieliśmy skierować ją do pracy”.

Środowisko rodzinne pozostające podstawową jednostką socjalizującą jest kluczowym ogniwem transmisji definicji sytuacji oraz wartości – również tych związanych z kulturą świadczenia pracy. Wzorce pracy reprezentowane przez rodziców zawsze pozostaną pewnym punktem odniesienia dla dzieci, a z czasem – kolejnego pokolenia pracowników. Jeden z uczestników podzielił się swoją obserwacją: „Matka mówi, że jej syn kończy szkołę. I ona mówi że, ona go nie puści do pracy za najniższą krajową. Ja się pytam dlaczego? Bo on wszystko umie, a ja go nie puszcze, niech on siedzi lepiej w domu, niech on się nie marnuje za te marne pieniądze”.

Wśród przyczyn trudności na rynku pracy doświadczanych przez samych pracodawców wymieniono wykorzystywanie pracowników przez samych przedsiębiorców. Uczestnicy fokusu stwierdzili, iż chęć generowania jak najwyższych dochodów w warunkach

konkurencji pociągała dotychczas konieczność oszczędzania – obcinania kosztów. Oszczędzono z reguły na pracownikach, którym w najlepszym wypadku nie podnoszono pensji. Badani sami jednak wskazali, iż rzeczywistość przedstawia się bardziej pesymistycznie: „*pokutuje wiele czynników takich, że przez jakiś czas osoby były wykorzystywane (...) One poszły do pracodawcy, ten pracodawca, założmy, obiecał 10 zł za godzinę, później okazało się, że w ogóle nie zapłacił i w rezultacie była wielka awantura*”. Doświadczenia tego rodzaju rozbudzają nieufność, a przede wszystkim niechęć pracobiorców do zatrudnienia.

Akcentowano konieczność urealnienia płac. Nie zawsze bowiem „winy i przyczyn” należy upatrywać po stronie osób świadczących pracę. Pracodawcy sami wskazują ogólniejsze uwarunkowania sprzyjające degeneracji wartości związanych z aktywnością zawodową. „*Jest 10 km do Malborka, fatalna droga, warunki są do jazdy. Ci ludzie jeżdżą, zima, lato, cztery pory roku zdezelowanym rowerem i on jest zatrudniony na czarno. I on jako głowa rodziny, jak przyniesie do domu 450 zł do 500 to jest max. (...) zabierałam z mojej miejscowości kiedyś 4 kobiety. Wyobraźcie sobie kobietę, która jedzie rowerem w zimę. Jak jest odśnieżona droga to pół biedy. Jak zarząd dróg powiatowych zapomni, to jest tragedia. Ona więcej wyda na lekarza, niż to, co zarobi. I to zepsuło, to skrzywiło również psychikę tych ludzi, którzy nie chcą pracować za 450 zł, bo jemu się nie oplaca*”. Trafną konkluzją przytoczonego cytatu będzie wypowiedź malborskiego przedsiębiorcy: „*Pracodawcy muszą w tej chwili konkurować o pracownika i zacząć płacić, w innym wypadku pracownicy przestaną chcieć pracować*”.

Jako czynnik sprzyjający utrwalaniu się postaw zniechęcenia wobec legalizowania stosunku pracy wymieniono wysokość płac w zestawieniu z wysokością zasiłków dostępnych osobom pozostającym bez pracy: „*A jest druga prawda, że jest za mała różnica między zasiłkiem a najniższym wynagrodzeniem. On woli sobie wziąć zasiłek i w ogóle nie pracować, bo mu się nie oplaca*”. Jednocześnie podniesiono wątek dotyczący uwarunkowań prawnych, związanych z koniecznością utrzymywania minimalnych stawek wynagrodzenia. W zestawieniu z wysokimi kosztami pracy pracodawcy pozostają bezradni. „*Kobiety przychodzą do mnie do zakładu i chcą pracować, przychodzą ze średnim wykształceniem, mają tam nawet jakieś studia rozpoczęte i one chcą nawet na sprzątaczkę i ja zatrudniam takie osoby, naprawdę proszę uwierzyć, że się sprawdzają i przychodzą. Tylko zapominamy o jednej rzeczy. O ustawodawstwie, które też robi pewien błąd. Są prace, za które nie można zapłacić nawet najniższej krajowej, nie można i właściwie się mówi, że ta kobieta i jej rodzina powinna umrzeć z głodu albo iść gdzieś, bo nie wolno zatrudnić za mniej, a niektóre czynności naprawdę są mniej warte niż najniższa krajowa*”.

Pośród uwarunkowań badani wskazali ogromną rolę przyzwyczajenia i wyrobienia nawyków niepracowania. Istnienie systemu świadczeń demotywuje potencjalnych pracobiorców: „*Ludzie są przyzwyczajeni, na przestrzeni wielu lat, pójść lepiej do ośrodka gminnego pomocy społecznej, miejskiego ośrodka pomocy społecznej, pójść, wziąć niedużą kasę, żeby przeżyć z dnia na dzień, nie daj Boże nie zahańbić się żadną pracą taką stałą. Jeżeli już, to bardzo często taką na lewo, pójść zarobić dzisiaj, żeby jutro sobie, na imprezie zrobić i później dwa dni wolne i nie podejmować żadnej pracy. Ludzie nie mają nawyku by myśleć o tym, co będzie za lat trzydzieści, jak będzie musiał pójść na emeryturę, z czego będzie żył*”. Sfera przyzwyczajzeń obejmuje również, w opinii uczestników fokusu, doświadczenia z okresu sprzed roku 1989. Ukształtowane postawy w czasach realnego socjalizmu pokutują brakiem kapitału motywacyjnego niezbędnego do uczestnictwa w rynku pracy i poczucia odpowiedzialności, której przedsiębiorcy oczekują po obu stronach stosunku pracy. „*Jeżeli on ma 50 lat i tak naprawdę kraj za niego myślał, dzieci*

się rodziły, to jemu będzie ciężko zrozumieć, że on jest odpowiedzialny za całą tę historię. A jeżeli ma jeszcze jedną pracę za 600 zł, no to ja przepraszam bardzo, na bilet wyda 200 zł, to za 400 zł, co on przyniesie do domu, to nic nie kupi”. Również doświadczenia rodzącej się demokracji w Polsce po przemianach roku 1989 zostały ujęte w katalogu uwarunkowań obecnej skomplikowanej sytuacji na rynku pracy: „ja pracowałem w PGR swego czasu i jak nastąpi kuroniówka, no to przecież kobiety nigdy nie pracowały... a oni dostali pieniądze takie, że im się od razu przestało chcieć robić, przecież jak dostali na dzieci, na żony, przecież to był szok, przecież oni tak kwitli wtedy, przecież dyrektor to małe pieniądze brał przy nich. No i teraz to się mści to wszystko, bo im się należy, wszystko im dawać”.

Bariery o charakterze mentalnym i społecznym stanowią podstawową przeszkodę w kształtowaniu sposobu myślenia o swoich czynach, pracy i o sobie samym. Mimo osiągniętych sukcesów w relacjach z „trudnymi” pracownikami pracodawcy nie zapominają o początkach: „Tak naprawdę na początku wcale to nie było łatwe proszę Państwa. To nie jest tak, że przyjdą wszyscy i będą wszystkich kochać. Przetawienie sposobu myślenia klienta - to jest najważniejsza sprawa. Bo to, żeby on się nauczył murować, nauczył się poziomować, nie wiem, okna wstawiać, to ja nie widzę problemu – człowiek w końcu się przyuczy, ale myśleć o swojej pracy i szanować siebie w niej to jest ważne, a moje doświadczenia pokazują, że ma to kolosalne znaczenie”.

Obrazu dopełnia wypowiedź dotycząca doświadczania patologii społecznych w codziennej działalności przedsiębiorcy: „Jest grupa ludzi, którzy są budowlańcami, mają dokumenty, świadectwa pracy, a ci ludzie są już niezdolni do pracy. Pijacy, złodzieje, po prostu już nie ma szans, ktoś musi tych ludzi po prostu wyleczyć, nie wiem, w jaki sposób tych ludzi wyleczyć, oni niby chcą pracować, ale po 2 -3 dniach - oczywiście robimy im badania, dajemy im wszystko - po 2 -3 dniach nabroją po prostu, ukradną, musimy ich zwalniać, oni po prostu się nie nadają. Mają to wyuczone, ale to są ludzie, którzy nie mogą pracować, już nie umieją pracować, taka grupa”.

Doświadczenia pracodawców wskazują na podstawowy problem na rynku pracy, związany z ilością dostępnych pracowników o odpowiednich kwalifikacjach oraz motywacji do pracy. Respondenci są świadomi istniejącego stanu rzeczy i sami przyznają, że na przestrzeni ostatnich lat zmienili swój stosunek do pracownika oraz własnego miejsca pracy: „Powieм szczerze, że brzydko powiem o moim zakładzie, gdzie kiedyś mogłem powiedzieć: ‘Słuchaj, nie przyjdiesz do pracy, bo mnie denerwujesz, jutro będę miał innego na to miejsce’. Dzisiaj tak nie mogę powiedzieć, muszę się opanować, sytuacja uległa zmianie. Tak samo było kiedyś, dzisiaj każda para rąk jest potrzebna”. W opinii badanych zebranych na spotkaniu zaskoczeniem jest określanie w mediach obecnej sytuacji na rynku pracy jako bezrobocia. „Czy jest w ogóle bezrobocie? Bo tak padło hasło z ludźmi, którzy przychodzą do pracy, a gdzie są Ci ludzie, którzy przychodzą do pracy? Gdzie są tacy, którzy szukają pracy? Bo tu padło przed chwilą zdanie, jak my opiniujemy? No ja takowych nie widzę. No właśnie, nie widzę nikogo do pracy, od tego trzeba zacząć”. Na co jeden z pracodawców odpowiada, ironizując: „(...) oni są w Urzędzie Pracy”. Respondenci mają wątpliwości, skąd pozyskiwać nowych pracowników w miejsce tych, którzy wyjeżdżają zagranicę lub rezygnują po kilku dniach od zatrudnienia. „Czy zatrudnić naszych wykluczonych społecznie, czy wejść w grupę, która przyjedzie z zagranicy, co nie znaczy, że też to będą fachowcy i nie trzeba będzie inwestować w nich swojego czasu jako pracodawca, pieniędzy i tej całej otoczki, związanej z zatrudnieniem i szkoleniem?”. Respondenci pracodawcy są świadomi przemian na rynku pracy, uwzględniają

również determinanty demograficzne. W świetle relacji badanych młody wiek przestaje być głównym wyznacznikiem powodzenia na rynku pracy. Pracodawcy, sami o tym mówią, coraz częściej zwracają się ku pracownikom ze starszych grup wiekowych: „*Myślę, że nasi pracodawcy powoli zmieniają mentalność. Młodych wiecznie brakuje. Musi być młody, mieć staż, czy znajomość języków, czy jak ja mówię 'nogi od bioder do podłogi', ale do zagospodarowania jest sporo ludzi w średnim wieku, i po 40-tce i koło 50-tki. Nie wszyscy są chorzy, starzy, a zatem można i trzeba ich zatrudniać*”. Podobny w tonie głos w dyskusji brzmiał następująco: „*Już zaczyna się doceniać osoby starsze, ponieważ one są, jak tutaj zauważyła koleżanka, bardziej dyspozycyjne i zaczyna się zwracać uwagę na ich kompetencje*”.

Wskazywane wcześniej uwarunkowania sytuacji rynkowej ogniskują się i nabierają realnego kształtu w codziennie przeżywanych sytuacjach kontaktu z pracownikiem. Pracodawcy w prostych słowach charakteryzują podstawowy problem, z którym się borykają: „*Jestem właścicielem firmy (...) z mojego pulapu ja patrzę i widzę, że po prostu ludziom się nie chce pracować, a druga rzecz jest taka, że nie mają kompetencji*”, „*Nie ma siły na nich. Jest przywiezione z banku żywności dla najbiedniejszych – dostawa do naszej gminy. Zajeżdża samochód do wsi, jest osoba, która będzie to rozdysponowywać według listy. Nie ma siły, żeby ktoś pomógł te kartony mleka rozpakować, bo jego boli kręgosłup. Patrzę i widzę, że dorosły, zdrowy człowiek, nie chory jakiś. A ja stoję i mówię: Pani, czy Pan uważa, że mnie kręgosłup nie boli? Też mnie boli, ale biorę i po prostu rozpakowuję*”.

Problem migracji zarobkowych, postrzegany z perspektywy pracodawców ma znaczenie strategiczne. Znakomita większość negatywnych doświadczeń na rynku pracy jest z perspektywy przedsiębiorców, związanych z tym właśnie zjawiskiem. Podstawową kategorią osób opuszczających lokalny rynek pracy są osoby wykwalifikowane z wysokim poziomem motywacji do pracy: „*Wyjeżdżają głównie pracownicy zakładów pracy. (...) W zeszłym roku to było 400 osób bezrobotnych, w tym roku do końca maja jest to około 60 osób. Tak więc to nie jest jakaś tam drastyczna liczba tylko tak, jak powiedziałam na początku nie wyjeżdżają bezrobotni, tylko fachowcy, którzy mają dobry zawód. Pozostają natomiast ci, którzy nie mogli wcześniej znaleźć pracy, a więc ci, którzy z jakichś powodów nie pasowali pracodawcom*”. Respondenci wskazują na wysokie wymagania, jakie są stawiane pracownikom migrującym na zachodnie rynki pracy: „*Jestem przekonana, że wyjeżdżają i zostają tam te osoby, które naprawdę są pracowite i które mają umiejętności, i którym sprzyja zdrowie. Jeżeli ktoś ma pracować tam te dwanaście godzin, to on nie jest albo psychicznie do tego przystosowany, albo fizycznie nawet, bo to jednak jest bardzo długi okres. Ludzie wyjeżdżają, ale potem rezygnują, wracają potem do nas do zakładu pracy*”. Jako konkluzję można potraktować ogólne stwierdzenie nawiązujące do polskich wyjazdów zagranicznych: „*Nasi wykształceni są za granicą. My musimy zrobić to, co kiedyś zrobiono dla naszych obywateli na zachodzie, nasi ludzie wyjeżdżali, czas na to przyszedł, żebyśmy my teraz zrobili to samo dla następnych ze wschodu. Taka jest po prostu potrzeba*”.

Nie pozostaje bez reakcji badanych fakt, iż kandydaci do pracy oraz nowi pracownicy mają wysokie oczekiwania co do wynagrodzenia, organizacji pracy i świadczeń dodatkowych związanych z pozostawaniem w stosunku pracy. Jeden z pracowników administracji publicznej przedstawia powtarzany regularnie scenariusz: „*Codziennie przychodzi do nas kilkadziesiąt osób, oni chcą pracować. Ja mówię: proszę Pani, proszę Pana, dobrze, ja Państwu pomogę. Uruchamiam sam albo niektórzy pracodawcy ze mną mają kontakt albo*

z opieki ktoś przychodzi i my tym ludziom szukamy pracy. Okazuje się, że kiedy już on jest tak przylapany, to on mówi, że on by w gminie chciał. A co Pan chce tutaj robić? No to on by sprzątał, papiery by zbierał, liście zmiatał, no taką pracę. Ja mówię: nie. Wie Pan co? Są tutaj różne oferty: potrzebują kogoś do transportu, potrzebują na produkcję. A on na to, że nie ma kwalifikacji. Spokojnie - odpowiadam, oni Pana przyuczą. I zaczyna się taka rozmowa - my im pracy szukamy, dzwoniemy przy nich, a oni rzucają i odchodzą. (...) Proszę Pana, jak ja będę dojeżdżał do Szymankowa, a jest w Tropiszewie, czyli ma 4 km. Ale ja nie mam autobusu. To proszę Pana, 4 km to można rowerem, czy czymś i z całego naszego wysiłku, żeby ich przekonać nici. No przecież my ich nie wysyłamy do Gdańska, czy gdzieś do Warszawy. Jak się zdarzy czasem 4 km od wsi do wsi, to on mówi, że nie ma czym dojeżdżać i zaczyna się wymyślanie. Z tych, grupy takiej, których przyjdzie czterdziestu, czy pięćdziesięciu, może co dziesiąty skorzysta z tej naszej pomocy, ale reszta już nie. Ona z resztą nie po to chyba przyszła". Doświadczeniami „z placu boju” dzieli się również przedsiębiorca budowlany. „My dajemy szansę, bo w naszej firmie do przeszłości przechodzi masę ludzi bez zawodu. Przychodzi taki i mówi, że umie murować. Dajemy szansę, proszę bardzo, porobi ze 3 miesiące, 6 miesięcy i staram się go nauczyć. Niektórym się po prostu udaje, to jest prawda, ale w większości się nie udaje, bo oni po prostu za krótko się przyuczają albo w ogóle nie mają do tego predyspozycji. Nie ma żeby nauczył się do zawodu murarza i to jest problem, dlatego my w tej chwili, nasza firma prowadzi nauczanie dwu, trzyletnie, to robimy. Pewnie, że to jest problem, bo z tymi ludźmi jest problem, ale nie mamy wyjścia, taka jest prawda. I dlatego w tej chwili uważam, że trzeba wrócić do szkół zawodowych na konkretne zawody. Czy to będzie fryzjer, czy to będzie murarz, czy będzie piekarz, trzeba wrócić do szkół po prostu. Nie ma wyjścia”.

Obok wspomnianych barier o charakterze społecznym badani zwracają uwagę na potrzebę gruntownego kształcenia na poziomie zawodowym i średnim: „Państwo nie naucza takich rzeczy, to trzeba ukończyć szkołę, żaden kurs tego nie nauczy. (...) Żeby dobry był murarz, to Pani go nie nauczy kursem, on musi skończyć szkołę”. W czasie dyskusji ponownie ujawnił się problem kształcenia zawodowego, rozumianego jako nauczanie umiejętności świadczenia pracy – pozostawania w stosunku pracy, czyli dzielenia się odpowiedzialnością z pracodawcą. Pracodawcy akcentują konieczność pracy u podstaw, kształtowania na poziomie gimnazjum i szkół średnich, kultury pracy i wzorców dobrej roboty. Sami badani są jednak świadomi trudności zmiany postaw w obszarze systemu wartości, skoro dla potencjalnych pracowników problematycznym staje się przyuczenie do nowego zajęcia: „Sama ogłaszałam w zeszłym roku trzy razy konkurs i dopiero za trzecim razem mi się udało. Ludzie często nie są przygotowani, oszukują, bo niestety dzisiaj tak jest, że wymaga się czegoś tam, no ale od nas też się wymaga. Ludzie nie chcą się uczyć, bo to jeszcze czasu nie mają, bo trzeba się na bieżąco uczyć, bo nie da się, a niektórzy niestety są oporni, więc mi się bardzo spodobало to stwierdzenie, że rzeczywiście szkoła powinna uczyć pracować i uczyć się”.

Alternatywny model życia

Podsumowanie

Rozwiązanie problemu
niepodejmowanie
odnosić do dłu
Proces ten re
(państwa
organizacji
sąsiadów

Podsumowanie

Podsumowanie

Rozwiązanie problemu stanowiącego oś tematyczną prezentowanego badania: niepodjęcie legalnego zatrudnienia przez osoby bezrobotne należy w pierwszym rzędzie odnosić do długotrwałych, ogólnospołecznych zjawisk określanych mianem zmiany społecznej. Proces ten rozgrywa się na wszystkich poziomach organizacji społecznej: makrostrukturalnym (państwo, naród, system polityczny), mezostrukturalnym (społeczność lokalna, stowarzyszenia, organizacje działające na poziomie lokalnym), mikrostrukturalnym (rodzina, krąg towarzyski, sąsiedztwo) oraz na płaszczyźnie osobowościowej jednostki działającej. Zmiana społeczna polega w głównej mierze na ilościowych oraz jakościowych przekształceniach w poszczególnych obszarach szeroko pojmowanego życia społecznego. Wśród sfer życia społecznego, które należy uwzględnić ze względu na tematykę badania znajdują się ekonomia i gospodarka na poziomie ogólnokrajowym i lokalnym, oraz kapitał społeczny do którego można zaliczyć wykształcenie, kwalifikacje i umiejętności, kontekstualnie uwikłane w obyczajowość, mentalność członków danej społeczności, formułę życia rodzinnego, indywidualne aspiracje, a nawet marzenia.

Przyjęty w badaniach model analizy polega przede wszystkim na uwzględnieniu zróżnicowanych kontekstów, w które uwikłana jest jednostka znajdująca się w sytuacji odgrywania roli uczestnika w rynku pracy. Narzędzia wykorzystane w badaniu umożliwiły uchwycenie owych strukturalnych uwikłań generujących sytuację niepodjęcia zatrudnienia przez osoby bezrobotne. Należy zaznaczyć, iż uchwycenie to zawsze pozostanie niedoskonałe ze względu na złożoność badanych zjawisk.

Spośród obszarów sprzyjających wyłanianiu się negatywnych postaw wobec zatrudnienia na plan pierwszy wysuwają się te dotyczące sfery psychiki osób badanych, następnie uwarunkowania prawnie – finansowe i społecznie – zawodowe. Wśród uwarunkowań mniej wyrazistych znajdują się czynniki związane ze strukturą badanej zbiorowości, wpływem środowiska rodzinnego, sytuacją materialną oraz z uwarunkowaniami osobowościowymi. Wymienione obszary nie tworzą hierarchii, należy je raczej rozpatrywać jako plany ujawniające się przy oglądzie z określonej perspektywy.

Przyczyny te nie przyjmują postaci jednowymiarowej relacji przyczynowo-skutkowej. Całościowa analiza zebranego materiału skłania do refleksji, iż pytanie o przyczyny nie jest pytaniem trafnym, gdyż zakłada możliwość wskazania konkretnych, odseparowanych od siebie czynników sprawczych. Zamiast określania każdego z osobna warto operować kategorią syndromu niepodjęcia zatrudnienia przez osoby bezrobotne, co jednoznacznie odnosi do zespołu cech charakterystycznych dla danego zjawiska. W tym przypadku chodzi o grupę zjawisk sprzyjających wyłanianiu się kategorii osób o negatywnych postawach wobec zatrudnienia.

Jako motto niniejszego podsumowania można uznać postulat wyartykułowany podczas wypowiedzi jednej z uczestniczek badania fokusowego.

Bariery o charakterze mentalnym i społecznym stanowią podstawową przeszkodę w kształtowaniu sposobu myślenia o swoich czynach, pracy i o sobie samym. Mimo osiągniętych sukcesów w relacjach z „trudnymi” pracownikami pracodawcy nie zapominają o początkach: *„Przestawienie sposobu myślenia klienta - to jest najważniejsza sprawa. Bo to, żeby on się nauczył murować, nauczył się poziomować, nie wiem, okna wstawiać, to ja nie widzę problemu – człowiek w końcu się przyuczy, ale myśleć o swojej pracy i szanować siebie w niej to jest ważne (...)”*.

Jedynie około 29,0% respondentów przyznaje, iż nie są zadowoleni ze swojego życia. Można przyjąć, iż zdecydowana większość prezentuje pozytywny ogólny poziom satysfakcji z życia. Zadowolenie z siebie nie idzie w parze z przekonaniem o „ogólnej sprawiedliwości na świecie”. Ponad połowa respondentów wierzy, że *„świat jest urządzony niesprawiedliwie”*, a blisko połowa, że *„to, co spotyka ich w życiu nie jest sprawiedliwe”*. Nie jest to wynik korzystny, ponieważ postrzeganie świata jako sprawiedliwego stanowi swoisty bufor ułatwiający rozwiązywanie problemów życiowych. Można przypuszczać, że badani będą przejawiać mniej aktywnych zachowań prowadzących do realizacji długoterminowych zamierzeń. Podejmowanie i utrzymanie zatrudnienia stanowi cel, którego osiągnięcie z definicji wymaga długotrwałego zaangażowania. Jeśli respondenci na płaszczyźnie definiowania swojego miejsca w świecie uważają, że jest on niesprawiedliwy, utrudniający osiągnięcie zamierzeń, to istnieje szansa, że będą unikać rozwiązań i zasad, którymi ten świat się rządzi.

Ważnym elementem, stanowiącym barierę w podejmowaniu zatrudnienia jest niski poziom poczucia odpowiedzialności za własną sytuację zawodową lub też odnosząc tę kategorię do ogólnego poczucia odpowiedzialności – nawet za własne życie. Jak pokazują badania, model radzenia sobie ze swoim bezrobociem, opiera się na zasadzie, według której jednostki nie czują się odpowiedzialne ani za powstanie problemu, ani za jego rozwiązanie. Odpowiedzi respondentów świadczą o tym, iż akceptują oni wyższy od średniej ogólnokrajowej poziom interwencjonizmu państwowego. Zdecydowana większość badanych nie czuje odpowiedzialności za własną sytuację, uważają oni natomiast, że to władze państwowe są zobowiązane do tego, aby *„zapewnić pracę każdemu, kto chce pracować”* oraz *„zapewnić godziwy poziom życia”*. Niniejsza konfiguracja rozkładów odpowiedzi umożliwia wskazanie właśnie na obszar postaw, a zatem sferę ludzkiej psychiki, jako kluczową przyczynę niepodjęcia zatrudnienia. Można w tym miejscu odnieść się do stwierdzenia: *„jeśli uważam, że to ktoś inny jest odpowiedzialny za mój los, to nie mam rolę jest podejmować działania na rzecz jego zmiany”*.

Na bariery o charakterze prawno – finansowym zwrócili uwagę pracodawcy podczas indywidualnych wywiadów pogłębionych oraz w ramach zogniskowanego wywiadu grupowego. Dla przedsiębiorców kluczowe znaczenie ma możliwość elastycznego kształtowania poziomu zatrudnienia w zakładzie pracy zgodnie z rynkowymi zasadami podaży i popytu. W swojej działalności natrafiają oni na przeszkody, związane z regulacjami kodeksu pracy. Przyczyny uniemożliwiające ustanowienie stosunku pracy biorą swój początek w sferze makrostrukturalnych – ogólnopaństwowych regulacji. Badani wymieniali w tym miejscu wysokie koszty pracy i wszelkie obciążenia z tytułu zatrudnienia. Wśród odpowiedzi pojawiły się również nawiązania do ilości dni wolnych – popularnych „długich weekendów” oraz pojawiających się planów związanych z ustawowym wydłużeniem urlopów wypoczynkowych.

Oczekiwania pracodawców związane z koniecznością szybkiego reagowania na zmiany rynkowe pozostają w sprzeczności z preferowanymi przez osoby bezrobotne formami zatrudnienia. Elastyczne formy zatrudnienia: samozatrudnienie, umowa zlecenie lub o dzieło zaakceptowałyby jedynie co piąty respondent. Najbardziej pożądaną formą stosunku pracy jest umowa o pracę w pełnym wymiarze godzin lub na pół etatu (67,9%).

Nieco inny obraz uwarunkowań prawno-finansowych wyłania się, jeśli odnieść ów do poziomu powiatu. Działalność lokalnych służb zatrudnienia napotyka przychylny odzew interesariuszy instytucjonalnych. W ich opinii służby te działają w sposób rzetelny i skuteczny. Odmienną ocenę działalności tychże instytucji prezentują osoby bezrobotne. Podczas wywiadów jakościowych respondenci odnosili się bezpośrednio do działań Powiatowego Urzędu Pracy. Wypowiedzi zawierają się w trzech kategoriach: niezadowolenia, poczucia zawiedzenia oraz bierności w kontaktach z Urzędem. Wypowiedzi tych nie należy jednak traktować jako wskaźnika pracy Urzędu. Biorąc pod uwagę wyniki charakteryzujące psychospołeczne uwarunkowania poczucia odpowiedzialności za własną sytuację, można sądzić, iż ocena ta wynika z faktu, iż w percepcji roszczeniowo nastawionych klientów, instytucja ta nie spełnia swojej podstawowej funkcji – zorganizowania dobrej pracy.

Warto w tym miejscu nawiązać do opinii badanych na temat kondycji lokalnego rynku pracy. Wyniki uzyskane w badaniach ilościowych nie pozwalają na postawienie jednoznacznej tezy charakteryzującej sytuację w powiecie malborskim w percepcji badanych. Zarejestrowano bowiem zbliżone ilości odpowiedzi wskazujących na pozytywny (22,9%), optymistyczny obraz rynku pracy, jak i obraz negatywny (18,1%). Badani najczęściej charakteryzowali kondycję tę jako umiarkowaną (59,0%), tzn. że nie jest ona ani dobra, ani zła. Negatywną percepcję zjawisk w lokalnej przestrzeni rynku pracy prezentowali najczęściej młodzi mężczyźni mieszkający w mieście.

Przyczyny niepodjęcia zatrudnienia o charakterze społeczno – zawodowym można zdefiniować jako zespół warunków, które musiałyby zostać spełnione, aby dana osoba chciała podjąć zatrudnienie. Każdy z elementów składających się na ów kompleks uwarunkowań stanowi obszar graniczny, którego przekroczenie zmniejsza szanse na zmotywowanie jednostki do podjęcia stosunku pracy.

Badani preferowaliby najchętniej okres zatrudnienia na czas nieokreślony (47,6%), dla równie dużej grupy nie ma to żadnego znaczenia (45,2%). Najczęściej wskazywana forma czasu pracy to ta na jedną zmianę (53,1%), dla co trzeciego badanego nie ma to żadnego znaczenia (34,6%). Dwie trzecie badanych podjęłoby zatrudnienie, gdyby praca mogła być świadczona w miejscu zamieszkania (34,9%) lub w jego pobliżu, przy założeniu, że dojazd do pracy nie przekroczyłby 30 minut (34,3%). Najbardziej preferowaną formą zatrudnienia jest umowa o pracę (69,4%). Dla blisko połowy badanych dochody, które skłoniłyby do podjęcia zatrudnienia powinny mieścić się w przedziale od 701 do 1000 złotych (49,7%), zaś dla 29,7% od 1001 do 1500 złotych. Uogólniając można określić, że warunki zatrudnienia, które przyjąłaby największa grupa badanych to praca jednozmianowa na etacie, na czas nieokreślony, w pobliżu miejsca zamieszkania, z dochodami w wysokości od 701 do 1000 zł (netto).

Powyższe warunki można z powodzeniem odnieść do populacji, której członkowie wyznają zbliżone definicje wartości pracy. Jest to możliwe przy założeniu, że doświadczenie pracy jest wspólne przynajmniej dla większości reprezentantów danej zbiorowości. Jak pokazują badania brak jakiegokolwiek doświadczenia legalnej pracy deklaruje 30,8%

badanych. Wśród tej grupy dominują osoby z najmłodszych grup wiekowych: poniżej 25 roku życia (34,0%) oraz od 25 do 34 roku życia (42,0%). Doświadczenie legalnej pracy jest obce co trzeciemu badanemu. Najczęściej ma to miejsce wśród osób młodych. Należy uwzględnić ten fakt w analizowaniu przyczyn niepodjęcia pracy, ponieważ może on oznaczać, iż faktyczną przyczyną są utrwalone negatywne postawy wobec pracy. Jednocześnie osoby te, z grupy wiekowej 25 – 34 lata, stanowią najliczniejszą grupę spośród tych, które nie są zainteresowane znalezieniem pracy. Można zatem stwierdzić, iż poprzez utrwalenie postaw związanych z brakiem pracy, brak ów paradoksalnie stał się jedną z przyczyn jej niepodjęcia.

Do kolejnej grupy przyczyn związanych z doświadczeniami społeczno-zawodowymi należy zaliczyć relacje z pracodawcami. Informacje, które zostały wykorzystane podczas analizy zostały zarejestrowane podczas zogniskowanego wywiadu grupowego. Pracodawcy zwrócili uwagę na fakt, iż nastawienie osób bezrobotnych wobec pracy jest uwarunkowane wcześniejszymi doświadczeniami samych bezrobotnych lub ich rodziców właśnie z pracodawcami. W warunkach formującej się gospodarki wolnorynkowej po roku 1989 standardy, na jakich oparte były stosunki pracodawca – pracownik podlegały różnym perturbacjom. Doświadczenia pracowników nierzadko mogły mieć charakter negatywny, czego pracodawcy są świadomi. Przyznają, że część „winy” za obecny stan rzeczy poczywa na nich samych. Nawiązując do swoich obserwacji, pracodawcy wyrażali pogląd, iż jedną z głównych przyczyn obecnego stanu bezrobocia jest niechęć i lenistwo, jak podkreślono – szczególnie wśród osób młodych. Jednocześnie wskazano, że bezrobotni ubiegający się o pracę artykułują oczekiwania wobec pracodawcy dysproporcjonalne w stosunku do własnych możliwości.

Do procesów o charakterze społeczno – zawodowym, sprzyjającym wyłanianiu się kategorii tzw. „trudnych klientów” instytucji wspomagających rynek pracy, należy również zaliczyć negatywną selekcję zasobów ludzkich na rynku pracy, spowodowaną migracjami zarobkowymi, które nasiliły się po 1. maja 2004 roku. Negatywny wpływ migracji na podaż zasobów ludzkich na lokalnym rynku pracy zalicza się w opinii pracodawców do problemów o znaczeniu strategicznym. W relacji przedsiębiorców problem ten polega na tym, że do pracy za granicę wyjeżdżają nie ci, którzy pracy nie mają, ale ci pracownicy, którzy posiadają kwalifikacje i tym samym stanowią dla pracodawcy największą wartość. Trudność, przed którą stają pracodawcy pokrywa się z problematyką relacjonowanego badania – jakie są przyczyny niepodjęcia zatrudnienia przez tych, którzy mogliby pracować? Reasumując, migracje zarobkowe spowodowały w opinii pracodawców znaczny ubytek potencjału ludzkiego na lokalnym rynku pracy.

Wśród typowych wskaźników socjodemograficznych takich, jak: wiek, miejsce zamieszkania, płeć oraz formalnie poświadczony wykształcenie na uwagę zasługują dwa ostatnie. Osoby bezrobotne niepodjemujące zatrudnienia to przede wszystkim kobiety (69,6%). Odsetek wynoszący 43,4% odnosi się do kobiet, które bez pracy pozostają od 1 do 9 lat, podczas gdy wśród mężczyzn wartość ta wynosi 23,7%. Przyczyn trudności w znalezieniu pracy dla kobiet nie należy upatrywać jedynie w utrzymującym się wśród pracodawców stereotypie dotyczącym postrzegania wartości pracownika przez pryzmat płci i związanych z tym uwikłań w życie rodzinne. Jak pokazują odpowiedzi kobiet, przyczynami niepodjęcia pracy są: wysokość zarobków, niedogodny czas pracy oraz lokalizacja zakładu pracy.

Drugim czynnikiem o charakterze socjodemograficznym jest poziom wykształcenia.

Badana zbiorowość charakteryzuje się przewagą osób o wykształceniu zasadniczym zawodowym (37,0%) i podstawowym (34,6%). Wykształcenie średnie posiada 26,4% badanych. Dodatkowe kwalifikacje nabyte podczas kursów i szkoleń posiada co szósty badany (16,0%). Niepodejmujący zatrudnienia nie legitymują się wysokim poziomem wykształcenia wzbogaconym o dodatkowe kwalifikacje. Za przykład może w tym miejscu posłużyć znajomość języków obcych, której brak deklaruje 83,6% respondentów oraz umiejętność korzystania z komputera, której nie posiada ponad połowa badanych (57,2%). Przedsiębiorcy, którzy mieli możliwość wypowiedzenia się podczas badania fokusowego, zwrócili uwagę na niechęć do podejmowania kursów przez osoby bezrobotne. Konsekwencją tego stanu rzeczy jest brak szkoleń (skoro brak chętnych), co bywa przytaczane jako argument krytyczny wobec działalności Urzędu Pracy, jak widać – niezasłużenie.

Wymienione czynniki potwierdzają trafność działań instytucji wspomagających rynek pracy, ukierunkowanych na poszerzanie kwalifikacji osób bezrobotnych oraz wsparcie sytuacji kobiet.

Sytuacja panująca w środowisku rodzinnym może być uznana za przyczynę trudności w zdobyciu i utrzymaniu oraz możliwości podjęcia wysiłku w celu zatrudnienia. Podczas badań jakościowych natrafiono na „ślad” takich uwarunkowań wynikających nie tylko ze specyfiki rodzinnych relacji pionowych – rodzicielskich, ale także poziomych – małżeńskich. Wzorce pracy reprezentowane przez rodziców zawsze pozostaną pewnym punktem odniesienia dla dzieci, a z czasem – kolejnego pokolenia pracowników. Jeden z uczestników badania fokusowego podzielił się swoim spostrzeżeniem dotyczącym uniemożliwienia przez rodziców podjęcia pracy przez syna: *„Matka mówi, że jej syn kończy szkołę. I ona mówi że, ona go nie puści do pracy za najniższą krajową. Ja się pytam dlaczego? Bo on wszystko umie, a ja go nie puszcze, niech on siedzi lepiej w domu, niech on się nie marnuje za te marne pieniądze”*. Analogiczna sytuacja rozegrała się na poziomie relacji małżeńskich. Uczestnik fokusu opowiada: *„mieliśmy takie przypadki, że kobieta dostała skierowanie do pracy i mąż tutaj z pretensjami, wielka awantura, że jak my tutaj śmieliśmy skierować ją do pracy”*.

Powyższe przykłady są wyrazistymi ilustracjami sytuacji, które być może zdarzają się częściej. Przy posiadanych danych nie można określić skali zjawiska, którego charakter trafnie odda określenie „rodzinne utrwalanie sytuacji bezrobocia”. Niebagatelnego znaczenia nabiera w tym kontekście aktywność placówek edukacyjnych. Ich rolę staje się bowiem nie tylko przekazywanie wiedzy, ale także systemu wartości pracowniczych, nazywanych etosem pracy. Szkoła nie jest jedynym agentem socjalizacji, ale jest jednym z ważniejszych.

Zdroworozsądkowa refleksja pozwala sądzić, iż trudna sytuacja materialna jest ważnym czynnikiem motywującym do podejmowania działań na rzecz poprawy owego stanu. Odpowiedzi badanych wskazują, iż tylko co czwarty respondent postrzega swoją sytuację materialną jako trudną (niski stopień zamożności). Pozostałą część – trzy czwarte, stanowią osoby, których deklaracje lokują je na średnim i wysokim poziomie zamożności. Ocena kondycji własnego gospodarstwa domowego nie licuje z deklaracjami dotyczącymi wysokości dochodów w przeliczeniu na osobę. Ponad trzy czwarte badanych (77,3%) stwierdziło, iż dochody na osobę nie przekraczają w ich przypadku 500 złotych. Zarysowująca się rozbieżność między odczuwaną kondycją gospodarstwa domowego, a stanem faktycznym, mierzonym wysokością dochodów pozwala przypuszczać, iż badani nie odczuwają potrzeby podreperowania swojej sytuacji. Skoro w większości definiują

swoją sytuację jako średnią lub dobrą (średni i wysoki stopień zamożności – 74,1%), to możliwe, że nie odczuwają konieczności podejmowania działań na rzecz poprawy stanu majątności. Warto w tym miejscu wskazać na główne źródła pozyskiwania dochodów, są to: stała praca na etacie kogoś z rodziny, otrzymywane świadczenia ze strony instytucji pomocy społecznej oraz prace dorywcze.

Jako podsumowanie można potraktować nawiązanie do przyczyn, których jednoznaczne zakwalifikowanie sprawi kłopot. Mowa bowiem o tych przesłankach stanowiących bariery w podjęciu pracy, które należy umiejscawiać w obszarze osobowości społecznej. W kontekście prowadzonego tu zestawienia osobowość społeczna stanowić będzie złożenie, kontaminację poszczególnych, omówionych wcześniej obszarów. Niepodejmowanie zatrudnienia nie jest obiektywnie dokonującym się procesem, oderwanym od rzeczywistości, ale aktem pozostającym w ścisłym związku z doświadczeniem jednostki. Sytuacja, w której znajdują się osoby niepodjemujące pracy jest rezultatem działania bardzo wielu czynników o charakterze wewnętrznym, jak i zewnętrznym. Kontekst polityczno – gospodarczy, sytuacja demograficzna w regionie, uwarunkowania prawne, specyfika lokalnego rynku pracy, uprzednie doświadczenia zawodowe, zakorzenienie rodzinne, wreszcie aktualna kondycja psychiczna stanowią o istocie materii, która jest przedmiotem badań. Przytaczane niejednokrotnie w niniejszym opracowaniu stwierdzenia i wyniki prezentujące niechęć badanych do podejmowania pracy nie mogą zatem być rozpatrywane w izolacji od innych czynników.

Autorzy opracowania zwracają uwagę na swoistość rzeczywistości społecznej, której nieodłączną częścią są poszczególni aktorzy rynku pracy i na konieczność uwzględniania tejże specyfiki w podejmowanych działaniach. Zmiany poczynione w sferze życia społecznego zachodzą bardzo powoli, jakkolwiek dotyczą obszarów, których naruszenie może skutkować długotrwałymi i negatywnymi rezultatami.

Alternatywny model życia

Streszczenie najciekawszych wyników

- W zbiorowości osób o...
na podstawie um...
- Spośród osób o...
za bezrobot...
- Bada...
Pracy Os...
zot...

Streszczenie najciekawszych wyników

Streszczenie najciekawszych wyników

- W zbiorowości osób objętych badaniem blisko co trzecia osoba nigdy nie była zatrudniona na podstawie umowy (30,8%).

- Spośród osób objętych badaniem 32,0% to „bezrobotni”, czyli osoby uznane formalnie za bezrobotne mogące korzystać z udogodnień i świadczeń oferowanych przez Urzędy Pracy. Osoby te jednocześnie podejmują prace zarobkowe.

- Badanym osobom status osoby bezrobotnej nie przeszkadza w podejmowaniu legalnego zatrudnienia.

- Respondenci jako najistotniejszy powód niepodejmowania lub rezygnacji z pracy wskazywali zbyt niskie zarobki. Na drugim i trzecim miejscu znalazły się: niedogodny czas pracy oraz miejsce wykonywania pracy położone w zbyt dużej odległości od miejsca zamieszkania. Kolejną grupę powodów stanowią przeszkody związane z niedostosowaniem oferty pracy do możliwości pracobiorcy.

- Respondentom zadano pytanie, czy zdarzyło im się zrezygnować z podjęcia jakiegś legalnej pracy na podstawie umowy, która dawałaby wyższe dochody, ale jej podjęcie skutkowałoby utratą otrzymywanych aktualnie świadczeń lub przywilejów. Odpowiedzi twierdzące udzieliło 7,8% badanych.

- Osoby zainteresowane każdym rodzajem pracy stanowią ponad połowę badanej zbiorowości (51,5%). Odsetek wynoszący 27,5% ilustruje odpowiedzi osób, które są zainteresowane pracą zgodną z ich zainteresowaniami. Respondenci, którzy w ogóle nie są zainteresowani zdobyciem pracy stanowią 21,0% zbiorowości objętej badaniem.

- Respondenci z powiatu malborskiego są przekonani, że relatywnie największy wpływ na uzyskanie dobrej pracy ma sytuacja gospodarcza w regionie (polityka rządu), zaś *„własne chęci, umiejętności i pracowitość”* odpowiadają mniej więcej za 28,0% potencjalnych możliwości.

- Blisko połowa (46,0%) osób objętych badaniem nie wie, jak będzie wyglądać ich zabezpieczenie na „stare lata” - *„nie wiem, zobaczę co los przyniesie”*.

- Wśród osób objętych badaniem dominują osoby o niskim poziomie wykształcenia. Spośród wszystkich badanych 34,6% legitymuje się tylko wykształceniem podstawowym, zaś 37,0% - średnim, co stanowi ponad dwie trzecie całej zbiorowości.

- W blisko co piątym przypadku sytuacja materialna badanych jest dobra. Średni poziom zamożności odnosi się do 53,1% gospodarstw domowych, w których zamieszkują osoby niepodlegające legalnego zatrudnienia. Niski poziom zamożności odnosi się do odpowiedzi blisko co czwartego badanego.

- Źródła najczęściej wskazywane przez respondentów to stała praca na etacie, któregoś z członków rodziny (47,2%). Co czwarty badany wskazał na odpowiedź: „świadczczenia ze strony instytucji pomocy społecznej” (28,7%). Prace dorywcze – ten wariant pozyskiwania środków finansowych wskazało 27,7% badanych.

- Osoby objęte badaniem w świetle swojej własnej opinii cieszą się dobrym zdrowiem. Na pytanie o ocenę własnego stanu zdrowia co piąty badany udzielił odpowiedzi „bardzo dobry”, a 38,8% - oceniło swój stan zdrowia jako dobry.

- Ponad połowa badanych wskazała, iż „na bezrobociu” pozostaje dłużej niż pięć lat – 55,5%. Doświadczenie bezrobocia zamykające się w okresie do 2 lat to przede wszystkim doświadczenie osób młodych.

- Do respondentów skierowano pytanie, czy brali udział w programach skierowanych do osób bezrobotnych, organizowanych przez którąś z instytucji służb pracy. Odpowiedzi twierdzącej udzieliło zaledwie 6,9% badanych.

- Na pytanie o znajomość języka obcego odpowiedzi twierdzącej udzieliło 16,4% respondentów.

- Wśród odpowiedzi na pytanie o wartość własnych kwalifikacji na tle rynku pracy dominują odpowiedzi wskazujące na negatywną ocenę posiadanych kwalifikacji i umiejętności (42,9%). Odsetek odpowiedzi wynoszący 27,1% odnosi się do osób, które mają trudność z określeniem wartości swoich kwalifikacji. Odpowiedzi o charakterze pozytywnym stanowią odsetek równy 30,0%.

- Większość badanych respondentów wyraża zadowolenie z życia. Jedynie około 29,0% badanych przyznaje, że nie są zadowoleni ze swojego życia.

- Ponad połowa respondentów wierzy, że ogólnie „świat jest urządzony niesprawiedliwie”, a blisko połowa, że „to, co spotyka ich w życiu jest niesprawiedliwe”. Taki rozkład wyników nie jest zbyt korzystny, bowiem wiara w sprawiedliwy świat stanowi pewnego rodzaju bufor, który pozwala lepiej radzić sobie z problemami życiowymi, przejawiać więcej aktywnych zachowań prowadzących do realizacji długoterminowych celów.

Alternatywny model życia

Aneks 1.Kwestio

Uniwersytet Gdań
Pracownia Res
Gdańsk 80-8

Szanowni

Pro

poz

P

Aneksy

Aneks 1. Kwestionariusz wywiadu z osobami bezrobotnymi



Uniwersytet Gdański
Pracownia Realizacji Badań Socjologicznych
Gdańsk 80-851, ul. Bielańska 5, tel. (58) 301-36-51 wew. 25, fax (58) 301-22-08

Nr ankiety

Szanowni Państwo!

Pracownia Realizacji Badań Socjologicznych Uniwersytetu Gdańskiego prowadzi badania dotyczące osób pozostających bez pracy. Uzyskane informacje mogą być pomocne w rozwiązywaniu problemów bezrobocia w regionie.

Prosimy o wzięcie udziału w badaniach i udzielenie odpowiedzi na poniższe pytania poprzez zakreślanie numeru wybranej odpowiedzi lub wpisanie jej w wykropkowane miejsca. Jeśli instrukcje nie określają inaczej, proszę zaznaczyć po jednej odpowiedzi na każde pytanie. Badanie jest anonimowe, tzn. nie podaje Pan(i) swojego imienia i nazwiska, a wyniki zostaną przedstawione jedynie w formie zbiorczych zestawień statystycznych.

Dziękujemy.

1. Kto Pana(i) zdaniem ma decydujący wpływ na to, aby w przyszłości uzyskać dobrą pracę? <i>Swoją odpowiedź proszę wyrazić rozdzielając 100% pomiędzy poniżej wymienione możliwości.</i>						
1. polityka państwa, sytuacja gospodarcza w regionie	%					
2. pomoc Urzędu Pracy	%					
3. pomoc innych ludzi (znajomości)	%					
4. ja sam (moje chęci, pracowitość, zdolności, operatywność)	%					
5. inne czynniki (jakie?)	% 100%					
2. Proszę przeczytać i zaznaczyć swoje zdanie wobec poniższych stwierdzeń:						
	całkowicie nieprawdziwe					całkowicie prawdziwe
1. mogł(e)a(m) uniknąć bycia bezrobotnym	1	2	3	4	5	
2. jestem odpowiedzialny(a) za to, że nie mam pracy	1	2	3	4	5	
3. mogę sam sobie poradzić z problemem bezrobocia	1	2	3	4	5	
4. jestem osobiście odpowiedzialny(a) za znalezienie pracy	1	2	3	4	5	
3. Czy Pana(i) zdaniem świat jest urządony sprawiedliwie, czy też niesprawiedliwie?						
1. sprawiedliwie						
2. raczej sprawiedliwie						
3. trudno powiedzieć						
4. raczej niesprawiedliwie						
5. niesprawiedliwie						



ZPORR
Zintegrowany Program
Operacyjny
Rozwoju Regionalnego



Unia Europejska

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Unii Europejskiej w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego oraz ze środków budżetu państwa

4. Czy Pana(i) zdaniem to, co spotyka Pana(nią) w życiu jest sprawiedliwe, czy też niesprawiedliwe?

1. sprawiedliwe
2. raczej sprawiedliwe
3. trudno powiedzieć
4. raczej niesprawiedliwe
5. niesprawiedliwe

5. Czy ogólnie jest Pan(i) zadowolony(a) ze swojego życia?

1. bardzo zadowolony(a)
2. zadowolony(a)
3. dosyć zadowolony(a)
4. dosyć niezadowolony(a)
5. niezadowolony(a)
6. bardzo niezadowolony(a)

6. Chcielibyśmy, aby Pan(i) ocenił(a) poszczególne dziedziny swego życia i powiedział(a), w jakim stopniu jest Pan(i) z każdej z nich zadowolony(a).
Proszę ustosunkować się do każdego z podanych niżej wariantów, zakreślając po jednej cyfrze od 1 do 6, dla każdego stwierdzenia, gdzie poszczególne cyfry oznaczają: 1 – bardzo niezadowolony, 2 – niezadowolony, 3 – dosyć niezadowolony, 4 – dosyć zadowolony, 5 – zadowolony, 6 – bardzo zadowolony.

1. z siebie samego(ej)	1	2	3	4	5	6
2. ze swoich stosunków z najbliższymi w rodzinie	1	2	3	4	5	6
3. z sytuacji finansowej własnej rodziny	1	2	3	4	5	6
4. ze stosunków z kolegami (grupą przyjaciół)	1	2	3	4	5	6
5. ze swego stanu zdrowia	1	2	3	4	5	6
6. z sytuacji w kraju	1	2	3	4	5	6
7. z perspektywy na przyszłość	1	2	3	4	5	6
8. z osiągnięć życiowych	1	2	3	4	5	6
9. ze sposobu spędzania wolnego czasu	1	2	3	4	5	6

7. Proszę przeczytać twierdzenia opisujące różne odczucia i przekonania. Proszę powiedzieć, czy raczej się Pan(i) z nimi zgadza, czy też raczej się nie zgadza?

1. właściwie powinienem się poddać (zaprzestać wszelkich wysiłków), bo i tak nie jestem w stanie poprawić swojego losu	tak	nie
2. nie jestem w stanie wyobrazić sobie, jak będzie wyglądać moje życie za 10 lat	tak	nie
3. myślę, że w przyszłości uda mi się osiągnąć to, na czym mi naprawdę zależy	tak	nie
4. sądzę, że spotka mnie w życiu więcej dobrego niż innych ludzi	tak	nie
5. przyszłość wydaje mi się mroczna	tak	nie
6. moje dotychczasowe doświadczenia dobrze mnie przygotowały na przyszłość	tak	nie
7. kiedy wybiegam myślą w przyszłość, widzę się bardziej szczęśliwym niż obecnie	tak	nie
8. nie ma sensu, abym starał się cokolwiek osiągnąć, ponieważ za pewne i tak tego nie osiągnę	tak	nie

8. Proszę przeczytać i zaznaczyć swoje zdanie wobec poniższych stwierdzeń.						
zdecydowanie nietrafne	1	2	3	4	5	zdecydowanie trafne
1. czuję, że moje życie jest bezcelowe	1	2	3	4	5	
2. to, jakim się jest człowiekiem, jest czymś bardzo podstawowym i nie może zostać zmienione	1	2	3	4	5	
3. w życiu opłaca się oszukiwać	1	2	3	4	5	
4. to co w życiu robię, ma sens	1	2	3	4	5	
5. ludzie mogą się zachowywać różnie, ale to, co jest charakterystyczne dla nich, nie może zostać zmienione	1	2	3	4	5	
6. problemy życiowe są zbyt trudne dla mnie	1	2	3	4	5	
7. moje życie układa się tak, jak chcę	1	2	3	4	5	
8. gdy jestem nieszczęśliwy(a), zawsze mogę zwrócić się do ludzi po pomoc	1	2	3	4	5	
9. czuję, że otacza mnie wielu przyjaznych ludzi	1	2	3	4	5	
10. warto obchodzić istniejące prawo	1	2	3	4	5	
11. człowiek jest w stanie zmienić swój charakter	1	2	3	4	5	
12. świat zmienia się zbyt szybko	1	2	3	4	5	
13. w razie potrzeby mam się komu zwierzyć	1	2	3	4	5	
14. męczy mnie to, co w życiu robię	1	2	3	4	5	
15. jestem słaby(a) we wszystkim, co robię	1	2	3	4	5	
16. nie rozumiem dlaczego tak mi się w życiu układa	1	2	3	4	5	
17. uważam, że ogólnie należy przestrzegać obowiązujących norm	1	2	3	4	5	
18. czuję, że w przyszłości coś osiągnę	1	2	3	4	5	
19. człowiek, choćby się starał, nie jest w stanie zmienić swojego charakteru	1	2	3	4	5	
9. Ogólnie rzecz biorąc, czy uważa Pan(i), że do obowiązków rządu powinno należeć, czy też nie powinno należeć?						
	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie	trudno powiedzieć	
1. zapewnienie pracy każdemu, kto chce pracować	1	2	3	4	5	
2. zapewnienie godziwego poziomu życia bezrobotnym	1	2	3	4	5	
3. zmniejszenie różnic w dochodach między bogatymi i biednymi	1	2	3	4	5	
4. zapewnienie godziwych warunków mieszkaniowych dla tych, których na to nie stać	1	2	3	4	5	
Porozmawiajmy teraz o Pana(i) sytuacji rodzinnej						
10. Jaka jest Pana(i) obecna sytuacja rodzinna?						
1. żonaty, mężatka						
2. pozostaję w stałym związku niesformalizowanym						
3. samotny(a) (kawaler/panna, wdowiec/wdowa, po rozwodzie)						
11. Czy posiada Pan(i) dzieci na utrzymaniu?						
1. tak (ile?)						
2. nie						
12. Ile osób zamieszkuje razem z Panem(nią) w gospodarstwie domowym?					 osób	

13. Czy poza Panem(nią) są w Pana(i) najbliższej rodzinie, z którą Pan(i) zamieszkuje jakieś osoby bezrobotne? 1. tak 2. nie
14. Jaki jest metraż mieszkania, w którym Pan(i) zamieszkuje? (w metrach kwadratowych) m²
15. Jaka jest forma własności mieszkania, w którym Pan(i) zamieszkuje? 1. mieszkanie własnościowe 2. mieszkanie wynajmowane 3. mieszkanie kwaterunkowe 4. mieszkanie socjalne 5. inne (jakie?)
16. Czy posiada Pan(i) w swoim gospodarstwie domowym samochód na własność? 1. tak 2. nie
17. Czy posiada Pan(i) jakieś oszczędności? 1. tak 2. nie
18. Czy korzysta Pan(i) lub ktoś z najbliższej rodziny z pomocy oferowanej przez ośrodki pomocy społecznej? 1. tak 2. nie
19. Jakie są źródła dochodu w Pana(i) rodzinie? Proszę uwzględnić dochody wszystkich członków rodziny, z którymi Pan(i) zamieszkuje. Proszę zaznaczyć wszystkie te warianty, które odnoszą się do sytuacji Pana(i) rodziny. 1. stała praca na etacie kogoś z rodziny 2. działalność gospodarcza prowadzona przez któregoś z członków rodziny 3. prace dorywcze 4. prace sezonowe 5. emerytura 6. renta 7. zasiłek dla osób bezrobotnych 8. zasiłek pielęgnacyjny dla osób niepełnosprawnych 9. świadczenia ze strony instytucji pomocy społecznej 10. finansowe wsparcie ze strony krewnych 11. inne (jakie?)
20. Czy musiał(a) Panu(i) w celu zdobycia środków na życie zbierać i sprzedawać surowce wtórne np. butelki, makulatura, złom? 1. tak, zdarza mi się to dość często 2. tak, zdarzyło mi się to 1 – 2 razy 3. nie, nigdy
21. Proszę uwzględnić wszystkie źródła dochodu w Pana(i) rodzinie i wskazać, jaki jest dochód netto („na rękę”) w Pana(i) rodzinie (gospodarstwie domowym) przypadający na jedną osobę? 1. do 500 zł 2. 501 – 700 3. 701 – 1000 4. 1001 – 1500 5. 1501 – 2000 6. powyżej 2000
22. Jak ocenia Pan(i) swój stan zdrowia? 1. bardzo dobry 2. dobry 3. zadowalający 4. zły 5. bardzo zły



Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Unii Europejskiej w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego oraz ze środków budżetu państwa

23. Czy w chwili obecnej Pana(i) stan zdrowia pozwala na podjęcie stałej pracy? 1. tak → <i>proszę pominąć pytanie 24. i przejść do pytania 25.</i> 2. nie
24. Jakiego rodzaju problemy zdrowotne stoją na przeszkodzie podjęcia przez Pana(nią) stałej pracy? 1. problemy z narządami ruchu 2. problemy z narządami wewnętrznymi 3. problemy neurologiczne lub psychiatryczne 4. problemy z uzależnieniami (np. od alkoholu) 5. inne (jakie?)
<i>Przejdźmy teraz do Pana(i) sytuacji zawodowej.</i>
25. Jak długo pozostaje Pan(i) bez formalnego zatrudnienia (na podstawie umowy)? 1. poniżej 1 roku 2. 1 – 2 lata 3. 3 – 4 lata 4. 5 – 10 lat 5. powyżej 10 lat
26. Jakie jest Pana(i) wykształcenie? 1. podstawowe 2. zasadnicze zawodowe 3. niepełne średnie 4. średnie 5. pomaturalne 6. niepełne wyższe 7. wyższe (licencjackie, inżynierskie, magisterskie)
27. Jaki jest Pana(i) zawód wyuczony?
28. Jaki jest Pana(i) zawód wykonywany ostatnio?
29. Czy poza szkołą ukończył(a) Pan(i) jakieś kursy lub szkolenia w ciągu kilku ostatnich lat? 1. tak 2. nie → <i>proszę przejść do pytania 31.</i>
30. Proszę wymienić jakie kursy, szkolenia Pan(i) ukończył(a) w ciągu ostatnich kilku lat?
31. Czy brał(a) Pan(i) udział w jakiś programach skierowanych do osób bezrobotnych? 1. tak 2. nie → <i>proszę przejść do pytania 33.</i>
32. W jakich programach, szkoleniach brał(a) Pan(i) udział?
33. Czy zna Pan(i) jakiś język obcy? 1. tak (proszę wpisać jaki(e) to język(i)) 2. nie
34. Czy potrafi Pan obsługiwać komputer? 1. tak, jestem zaawansowanym użytkownikiem komputera 2. tak, w podstawowym zakresie czynności 3. nie

35. Jak ocenia Pan(i) swoje własne kwalifikacje i umiejętności zawodowe na tle rynku pracy? 1. bardzo wysoko 2. raczej wysoko 3. raczej nisko 4. bardzo nisko 5. trudno powiedzieć	
36. Czy w swoim życiu po zakończeniu nauki podejmował(a) Pan(i) jakąś pracę zawodową, tzn. czy był(a) Pan(i) gdzieś formalnie zatrudniony(a) (na podstawie umowy)? 1. tak 2. nie → proszę przejść do pytania 38.	
37. Ile lat łącznie przepracował(a) Pan(i) w swoim życiu? <i>Uwaga: nie chodzi o staż pracy, lata spędzone w szkole czy na urlopie, ale lata faktycznie przepracowane.</i>	 lat
38. Czy obecnie podejmuje Pan(i) jakieś prace zarobkowe? 1. nie → proszę przejść do pytania 43. 2. tak, ale bardzo rzadko 3. tak, dość często	
39. Jakiego rodzaju jest(są) to praca(e). Proszę w kilku zdaniach opisać, co Pan(i) robi?	
40. Czy podejmowane przez Pana(nią) prace zarobkowe opierają się zazwyczaj: 1. na podstawie umowy (zlecenie, o dzieło, czas określony itp.) → proszę przejść do pytania 43. 2. bez żadnej umowy, tzw. praca „na czarno”	
41. Ile godzin przepracował(a) Pan(i) w ciągu ostatniego miesiąca? 1. do 5 godzin 2. 6 – 10 godzin 3. 11 – 20 godzin 4. 21 – 30 godzin 5. 31 – 40 godzin 6. powyżej 40 godzin	
42. Gdyby osoby zlecające te prace zaproponowały Panu(i) podpisanie stałej umowy (przejście na etat) lub zarejestrowanie własnej działalności gospodarczej (samozatrudnienie), ale wiązałyby się to ze wzrostem kosztów pracy, to czy przyją(ę)ł(a)by Pan(i) taką propozycję? 1. tak, ale pod warunkiem, że moje dochody „na rękę” pozostałyby na tym samym poziomie 2. tak, nawet jeśli moje dochody „na rękę” byłyby nieco niższe 3. tak, nawet jeśli moje dochody „na rękę” byłyby znacznie niższe 4. nie, w żadnym wypadku	
43. Gdy będzie Pan(i) osiągał(a) wiek emerytalny, jak wyobraża Pan(i) sobie swoje świadczenia, źródła dochodów? 1. myślę o zalegalizowaniu mojego zatrudnienia i wypracowaniu lat koniecznych do uzyskania świadczeń emerytalnych 2. będę liczył(a) na opiekę, wsparcie rodziny 3. póki starczy sił, będę podejmował(a) prace dorywcze 4. nie wiem, zobaczę co los przyniesie	
44. Czy wyjeżdża Pan(i) zagranicę w celach zarobkowych? 1. tak, byłem 1 – 2 razy 2. tak, jeżdżę regularnie 3. nie → proszę przejść do pytania 47.	

45. Do jaki(ch)ego państw(a) Pan(i) jeździ? (liczba odpowiedzi odpowiadająca Pana(i) sytuacji)

1. Wielka Brytania	6. Hiszpania
2. Irlandia	7. Belgia, Holandia
3. Niemcy	8. kraje skandynawskie
4. Francja	9. Stany Zjednoczone lub Kanada
5. Włochy	10. inne (jakie?)

.....

46. Jaki rodzaj pracy wykonuj(e) Pan(i) podczas tych wyjazdów?

.....

.....

.....

47. Czy obecnie jest Pan(i) zainteresowany(a) znalezieniem pracy?

1. tak, interesuje mnie każda praca
2. tak, ale nie każda, lecz tylko ta, która mnie zainteresuje
3. obecnie nie jestem zainteresowany(a) znalezieniem pracy

48. Jak ocenił(a)by swoją motywację do podjęcia pracy?
Proszę skorzystać z poniższej skali i zaznaczyć znakiem „X” miejsce odpowiadające poziomowi Pana(i) motywacji.

w ogóle nie zależy mi na podjęciu pracy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	bardzo zależy mi na podjęciu pracy
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	------------------------------------

49. Jak ocenił(a)by Pan(i) swoje szanse na zatrudnienie do końca roku 2007?
Proszę skorzystać z poniższej skali i zaznaczyć znakiem „X” miejsce odpowiadające poziomowi Pana(i) motywacji.

małe szanse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	duże szanse
-------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------------

50. W jaki sposób poszukuje Pan(i) pracy?
Proszę zaznaczyć wszystkie warianty odpowiadające Pana(i) sytuacji.

1. czekam na oferty pracy z Powiatowego Urzędu Pracy
2. chodzę często i regularnie do Powiatowego Urzędu Pracy i dowiaduję się o pracę
3. śledzę ogłoszenia w prasie i odpowiadam na nie
4. szukam pracy poprzez przyjaciół i znajomych
5. osobiście chodzę i dowiaduję się w przedsiębiorstwach
6. wysyłam swoje dokumenty (podanie i życiorys) do różnych firm
7. szukam pracy poprzez internet
8. umieszczam w prasie swoje ogłoszenie, być może ktoś szuka do pracy osoby o moich kwalifikacjach
9. inny sposób (jaki?)

51. Jakie warunki musiałyby być spełnione, aby podjął(ę) Pan(i) pracę?
Proszę zaznaczyć po 1 odpowiedzi z każdego podpunktu od A do D.

A. okres zatrudnienia 1. praca sezonowa 2. do 1 roku 3. na czas nieokreślony 4. nie ma to żadnego znaczenia C. odległość (ile czasu był(a)by Pan(i) gotowy(a) poświęcić na dojazd do pracy?) 1. praca tylko w miejscu zamieszkania 2. blisko miejsca zamieszkania, do 30 min. 3. nieco dalej od miejsca zamieszkania, między 30 min. a 1 godziną 4. był(a)by gotów(owa) dojeżdżać daleko do pracy, nawet 1 – 2 godziny	B. czas pracy 1. jednozmianowy 2. wielozmianowy 3. nienormowany 4. nie ma to żadnego znaczenia D. forma zatrudnienia 1. umowa o pracę 2. umowa zlecenie 3. umowa o dzieło 4. samozatrudnienie 5. dowolna forma zatrudnienia
--	--

52. Gdyby otrzymał(a) Pan(i) propozycję pracy, to jakiej wysokości powinna być w przybliżeniu miesięczna płaca netto („na rękę”), aby Pan(i) ją podjął(ęła)?

..... zł

53. Gdyby w tej chwili miał(a) Pan(i) możliwość wyboru zawodu, przekwalifikowania się, przeszkolenia – to jaki zawód by Pan(i) wybrał(a)?

.....

.....

.....

54. Gdyby pojawiła się możliwość podjęcia pracy i pracodawca postawiłby określony warunek, to czy zdecydował(a)by się Pan(i):
Proszę ustosunkować się do każdego z podanych niżej wariantów, zakreślając po jednej cyfrze od 1 do 3, dla każdego stwierdzenia, gdzie poszczególne cyfry oznaczają: 1 – tak, 2- nie, 3 – nie wiem.

	tak	nie	nie wiem
1. odbyć serię bezpłatnych szkoleń przysposabiających do nowego zajęcia	1	2	3
2. odbyć serię szkoleń przysposabiających do nowego zajęcia, za które musiał(a)by Pan(i) sam(a) zapłacić	1	2	3
3. przeprowadzić się w inne miejsce zamieszkania czasowo	1	2	3
4. przeprowadzić się w inne miejsce zamieszkania na stałe	1	2	3
5. przeprowadzić się zagranicę czasowo	1	2	3
6. przeprowadzić się zagranicę na stałe	1	2	3

55. Proszę ocenić słuszność podanych niżej stwierdzeń dotyczących sytuacji na lokalnym rynku pracy.
Oceny proszę dokonać zakreślając jedną z cyfr, od 1 do 5, gdzie poszczególne cyfry oznaczają: 1 – całkowicie się nie zgadzam, 2 – raczej się nie zgadzam, 3 – trudno powiedzieć, 4 – raczej się zgadzam, 5 – całkowicie się zgadzam.

	1	2	3	4	5
1. praca jest dla wybrańców, wybitnych i to w wyjątkowych sytuacjach	1	2	3	4	5
2. trzeba sobą dużo prezentować i nieźle się nachodzić	1	2	3	4	5
3. trzeba się liczyć z wykonywaniem pracy dużo poniżej kwalifikacji	1	2	3	4	5
4. tu nie ma pracy, młodzi powinni wyjeżdżać gdzie się da	1	2	3	4	5
5. nie ma większych problemów, każdy znajdzie pracę dla siebie	1	2	3	4	5
6. praca jest, ale tylko po znajomości	1	2	3	4	5
7. wiedza, chęci, język obcy i praca się znajduje	1	2	3	4	5

56. Czy w okresie ostatnich 2-3 lat otrzymał(a) Pan(i) ofertę pracy z Powiatowego Urzędu Pracy?

1. tak
2. nie → **proszę przejść do pytania 58.**

57. Jaką pracę zaoferowano Panu(i) ze strony Powiatowego Urzędu Pracy?

.....

.....

.....

58. Czy obecnie, tzn. kiedy jest Pan(i) osobą niepracującą, Powiatowy Urząd Pracy, jakaś instytucja lub osoba zaproponowała Panu(i) konkretną ofertę zatrudnienia?

1. tak
2. nie → **proszę przejść do pytania 62.**



Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Unii Europejskiej w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego oraz ze środków budżetu państwa

59. Na jakich zasadach, podstawie miała być oparta ta praca? 1. umowa o pracę (etat lub pół etatu) 2. umowa zlecenie lub o dzieło 3. samozatrudnienie – założenie własnej działalności gospodarczej 4. bez żadnych umów 5. inne (jakie?)					
60. Czy podją(ę)ła Pan(i) tę pracę? 1. tak, obecnie dalej pracuję → proszę przejść do pytania 62. 2. tak, ale z niej zrezygnowała(a)m 3. nie					
61. Dlaczego nie podją(ę)ł(a) Pan(i) tej pracy lub z niej zrezygnował(a)? <i>Proszę ocenić każdy z powodów, stosując skalę od 1 do 5. Im wyższa cyfra na skali, tym powód ten był ważniejszy.</i>					
1. praca była zbyt ciężka jak dla mnie	1	2	3	4	5
2. praca była zbyt trudna i wymagająca wyższych kwalifikacji	1	2	3	4	5
3. miejsce wykonywania pracy było zbyt daleko od miejsca mojego zamieszkania	1	2	3	4	5
4. zbyt niskie zarobki	1	2	3	4	5
5. niedogodny czas pracy	1	2	3	4	5
6. praca znacznie poniżej moich kwalifikacji	1	2	3	4	5
7. wymagano ode mnie udziału w czasochłonnnych kursach i szkoleniach	1	2	3	4	5
8. nie ma takiej potrzeby, abym musiał(a) podjąć pracę	1	2	3	4	5
62. Czy zdarzyło się Panu(i) zrezygnować z podjęcia jakiegś legalnej pracy (na podstawie umowy), która dawałaby Panu(i) wyższe dochody, ale skutkowałoby to utratą otrzymywanych obecnie świadczeń lub przywilejów, np. mieszkanie socjalne, zasiłki, dopłaty do czynszu? 1. tak 2. nie					
METRYCZKA					
M1. Płeć: 1. kobieta 2. mężczyzna	M2. Wiek lat	M3. Miejsce zamieszkania 1. miasto 2. wieś			
E1. Czy przed moją (ankietera) wizytą słyszał(a) Pan(i) o projekcie „Alternatywny model życia. Badanie przyczyn niepodejmowania zatrudnienia przez osoby bezrobotne”? 1. tak 2. nie → zakończ wywiad					
E2. Jak Pan(i) ocenia działania mające promować projekt „Alternatywny model życia. Badanie przyczyn niepodejmowania zatrudnienia przez osoby bezrobotne” w powiecie? 1. zdecydowanie dobrze 2. raczej dobrze 3. raczej źle 4. zdecydowanie źle 5. trudno powiedzieć					
E3. Proszę o podanie skąd Pan(i) czerpał informacje o projekcie? Proszę wybrać dowolną liczbę odpowiedzi. 1. artykuły w gazecie 2. ulotka 3. strona internetowa 4. plakat 5. info kiosk – powszechny punkt dostępu do internetu w PUP Malbork 6. inne (jakie?)					

Aneks 2. Dyspozycje do wywiadu pogłębionego z osobami bezrobotnymi



Uniwersytet Gdański
Pracownia Realizacji Badań Socjologicznych
Gdańsk 80-851, ul. Bielańska 5, tel. (58) 301-36-51 wew. 25, fax (58) 301-22-08

Nr wywiadu

Szanowny(a) Panie(i)!

Pracownia Realizacji Badań Socjologicznych Uniwersytetu Gdańskiego prowadzi badania dotyczące osób pozostających bez pracy. Uzyskane informacje mogą być pomocne w rozwiązywaniu problemów bezrobocia w regionie. Prosimy o wzięcie udziału w badaniach i udzielenie odpowiedzi na pytania ankietera. Badanie jest **anonimowe**, tzn. nie podaje Pan(i) swojego imienia i nazwiska, a wyniki zostaną przedstawione jedynie w formie zbiorczych zestawień. Dziękujemy.

1. Kiedy po raz ostatni pracował(a) Pan(i) na podstawie umowy, tzn. legalnie? (<i>dowolny, legalny stosunek pracy</i>)
.....
.....
.....
2. Na czym polegała ta praca? (<i>typ umowy, rodzaj wykonywanej pracy</i>)
.....
.....
.....
3. Co spowodowało, że stracił(a) Pan(i) tę pracę?
.....
.....
.....
4. Proszę opowiedzieć o <u>swoich obecnych</u> doświadczeniach zawodowych/zarobkowych. <u>Wywiadowca</u> : zwrócić uwagę na zgodność wykonywanych zajęć z posiadanymi kwalifikacjami.
.....
.....
.....
5. Proszę określić w jakich relacjach pozostaje Pan(i) z Powiatowym Urzędem Pracy, na czym one polegają? <u>Wywiadowca</u> : ustalić jaki jest aktualny (formalny) status zawodowy Respondenta (<u>fakt zarejestrowania, świadczenia</u>).
.....
.....



Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Unii Europejskiej w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego oraz ze środków budżetu państwa

6. Sytuacja rodzinna – rodzina – stan rodzinny
7. Sytuacja materialna – jak i gdzie żyje, co ma, z czego może korzystać 1. warunki mieszkaniowe, samochód, różne sprzęty domowe 2. możliwości nabywcze, szanse na kredyt 3. posiadanie oszczędności 4. utrzymywanie się – codzienne wydatki 5. wysokość dochodów
8. Wątek do poruszenia z osobami znajdującymi się w trudnej sytuacji ekonomicznej: wysondować, jaki charakter ma sytuacja niedoboru ekonomicznego – co to znaczy dla badanych „znajdować się w trudnej sytuacji ekonomicznej”.
9. Uwarunkowania nie podejmowania pracy. Dlaczego Respondent nie podejmuje pracy: czy to rezygnacja, czy brak możliwości, czy brak takiej konieczności – pogłębianie: <u>ustalenie kierunku zależności</u>.
10. Charakterystyka reakcji otoczenia – jak osoby, z którymi kontaktuje się Badany reagują na jego sytuację, jak jest odbierany jaka osoba bezrobotna.



Unia Europejska

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Unii Europejskiej w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego oraz ze środków budżetu państwa

11. Plany zawodowe: (poszukiwanie pracy, sposoby poszukiwania zajęć, plany wobec siebie – własnego zatrudnienia)
12. Warunki, które musiałyby być spełnione, aby Respondent podjął pracę? Rodzaj wykonywanej pracy, zarobki, lokalizacja zakładu pracy, czas pracy, rodzaj umowy – pogłębienie: <i>jakiego rodzaju czynniki wpłynęłyby znacząco na podjęcie pracy przez osobę badaną.</i>
13. Gotowość do zmian w życiu w celu podjęcia pracy – do jakich poświęceń byłby skłonny Respondent, by podjąć pracę
14. Postrzeganie swoich własnych szans na rynku pracy – możliwości podjęcia pracy. Wątek: kondycja lokalnego rynku pracy w opinii Respondenta. „Ja na rynku pracy...”.



Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Unii Europejskiej w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego oraz ze środków budżetu państwa

15. Praca – dorabianie osób „bezrobotnych” (rodzaje prac dorywczych – różnych zajęć zarobkowych: co robią czym się zajmują)
16. <u>Wątek do poruszenia z osobami, które są zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy i teoretycznie czekają na ofertę pracy.</u> Bycie osobą bezrobotną i dorabianie – niech Respondent wyjaśni jak to jest – jest się bezrobotnym, a się dorabia. <i>Wywiadowca: Wysondować jak Respondent godzi pozostawiania osobą formalnie bezrobotną (zarejestrowaną) z jednoczesnym wykonywaniem czynności zarobkowych?</i>
17. <u>Wątek do poruszenia z osobami, które otrzymują oferty pracy z Powiatowego Urzędu Pracy, ale się od niej uchylają:</u> Strategie, wyjaśnienia – powody przedkładane urzędnikom PUP, argumentujące niemożność podjęcia pracy.
18. <u>Wizja własnej przyszłości – jak widzą swoje świadczenia emerytalne w przyszłości – kto będzie mnie utrzymywać?</u> <i>Jak badani widzą siebie w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego?</i>



Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Unii Europejskiej w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego oraz ze środków budżetu państwa

Aneks 3. Dyspozycje do wywiadu pogłębionego z pracodawcami



Uniwersytet Gdański
Pracownia Realizacji Badań Socjologicznych
Gdańsk 80-851, ul. Bielańska 5, tel. (58) 301-36-51 wew. 25, fax (58) 301-22-08

Nr wywiadu

Szanowny(a) Panie(i)!

Pracownia Realizacji Badań Socjologicznych Uniwersytetu Gdańskiego prowadzi badania dotyczące lokalnego rynku pracy. Uzyskane informacje mogą być pomocne w rozwiązywaniu problemów bezrobocia w regionie.

Prosimy o wzięcie udziału w badaniach i udzielenie odpowiedzi na pytania ankietera. Badanie jest **anonymowe**, tzn. nie podaje Pan(i) swojego imienia i nazwiska, a wyniki zostaną przedstawione jedynie w formie zbiorczych zestawień.

Dziękujemy.

1. Jak ogólnie ocenił(a)by Pan sytuację na lokalnym rynku pracy? - czy nadal istnieje problem bezrobocia, - jakie dostrzega Pan(i) tendencje (<i>poprawia się, pogarsza, nic się nie zmienia</i>)
2. Proszę określić w jakich relacjach pozostaje Pan(i) z Powiatowym Urzędem Pracy, na czym one polegają? Wywiadowca: czy współpracował..., czy przy zatrudnianiu..., jak ocenia współpracę..., co by zmienił...



Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Unii Europejskiej w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego oraz ze środków budżetu państwa

- ---

- [illegible]

- [illegible]



156

[illegible][illegible]

M1. Wielkość przedsiębiorstwa ze względu na liczbę zatrudnienia pracowników:
(wpisać ilość pracowników)



157

Aneks 4. Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego

Dzień dobry. Nazywam się ... jestem pracownikiem Pracowni Realizacji Badań Socjologicznych Uniwersytetu Gdańskiego. Powodem, dla którego się tu spotkaliśmy jest chęć poznania, zrozumienia perspektywy, jaką dysponują pracodawcy w stosunku do osób znajdujących się na rynku pracy.

Nasze badania dotyczą społecznego problemu niepodejmowania pracy przez osoby bezrobotne. Nie wiemy czy jest to uchylanie się od pracy, brak chęci do jej świadczenia czy brak umiejętności pracowania, czy też brak warunków do jej podjęcia i świadczenia. Zrozumienie tego właśnie problemu co to znaczy nie chcieć podejmować legalnej pracy, jest kluczowym wątkiem badań. W tym celu chcemy zdobyć informacje z różnych źródeł, od uczestników rynku pracy pełniących na nim różne – odmienne role.

Chciałbym Państwa poprosić o możliwie aktywny udział w dyskusji, występują bowiem dzisiaj Państwo w roli ekspertów w dziedzinie funkcjonowania lokalnego rynku pracy – jesteście Państwo przecież jego czynnymi uczestnikami. Problemy rzeczywistości życia codziennego pracodawcy, są dla Was „chlebem powszednim”. Nasze spotkanie nie jest żadną formą sprawdzenia wiedzy, chcemy zdobyć możliwie najwięcej informacji od osób, które znają się na rzeczy.

Spotkanie ma charakter dyskusji, chodzi o przedstawienie spostrzeżeń i doświadczeń dyskutowanie zagadnień, które Państwa zdaniem są istotne. Celem nie jest przekonanie siebie nawzajem o posiadanej racji – ale pokazanie, jakie te racje, zdania są.

Bardzo proszę, aby wskazywali Państwo możliwie szeroki horyzont zdarzeń, zjawisk, uwarunkowań, które są Państwu znane, a które dla mnie mogą być niezauważalne.

Mimo, że przedstawiamy się sobie i nawzajem się widzimy, to badanie pozostaje anonimowe. Wyniki, wypowiedzi, spostrzeżenia będą prezentowane w formie uogólnień, typologii i zestawień, pokazujących specyfikę lokalnego rynku pracy, a nie to – kto personalnie o tym mówi.

Przed Państwem znajdują się notatniki oraz przybory do pisania. Jeśli w czasie wypowiedzi innej osoby poczynią Państwo jakieś spostrzeżenia, uwagi, dopowiedzenia, bardzo proszę o ich zanotowanie i włączenie ich do rozmowy – wyartykułowanie. Chodzi o jak najgłębsze zarysowanie problemu.

Podsumowując: opowiedzcie mi Państwo o tym, jak wygląda rynek pracy z perspektywy pracodawcy?

- czy nasuwają się Państwu już jakieś wnioski,
- czy mają Państwo jakieś teorie na ten temat?



Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Unii Europejskiej w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego oraz ze środków budżetu państwa

Prezentowanie rozmówców:

Na początek poproszę Państwa o przedstawienie się i opowiedzenie kilku słów o swoich powiązaniach z rynkiem pracy, przykładowo: jakie przedsiębiorstwo, branża jest obszarem Państwa doświadczeń.

Ja, jak już powiedziałem nazywam się ..., pracuję jako socjolog na Uniwersytecie Gdańskim. Od kilku lat zajmuję się zjawiskami zachodzącymi w społecznej przestrzeni rynku pracy województwa pomorskiego w skali powiatowej.

Doświadczenie problemów na rynku pracy:

Z rynku pracy docierają informacje o braku rąk do pracy, o niemożności obsadzenia stanowisk pracy, z drugiej zaś strony wskaźniki bezrobocia utrzymują się na wysokim poziomie (mimo, że stopniowo spadają). W jaki sposób doświadcza tej sytuacji pracodawca:

- pracodawca szuka i nie znajduje – odchodzi „z kwitkiem”,
- kandydat przychodzi i nie spełnia kwalifikacji,
- kandydat przychodzi, dostaje pracę, po czym rezygnuje,
- kandydat przychodzi, dowiaduje się o ofercie i jej nie podejmuje,
- na czym polega ta relacja z pracownikami – czego doświadcza pracodawca?

Pytania pomocnicze:

Czy pracodawcy faktycznie stykają się z sytuacją niepodejmowania, uchylania się bezrobotnych od podjęcia pracy?

Czy to stanowi problem dla pracodawców?

Na jakie problemy natrafiają jako pracodawcy, uczestnicząc w rynku pracy – nie wiem, może lepiej niech opowiedzą o swoich „przypadkach” z problemami z obsadą, z niemożnością znalezienia / odtworzenia zasobów ludzkich w firmie – na czym to polega (przy założeniu, że występuje).



Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Unii Europejskiej w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego oraz ze środków budżetu państwa

Jakie są przyczyny niepodjęcia pracy przez osoby bezrobotne?

1. **prawno - finansowe** - niektóre rozwiązania prawne i finansowe powodują, że bezrobotnemu z różnych powodów „nie opłaca się podjąć oferowanej pracy”.
2. **rodzinne** – sytuacja rodzinna uniemożliwia podjęcie pracy (np. konieczność bycia w domu z tytułu opieki nad członkiem rodziny, wzorce wyniesione z rodziny macierzystej itp.),
3. **bytowo-ekonomiczne** – brak konieczności podejmowania pracy ze względu na dobrą sytuację materialną w rodzinie (np. współmałżonek dobrze zarabia, są inne atrakcyjne źródła dochodu, itp.),
4. **społeczno-zawodowe** – np. zbyt wysokie aspiracje społeczno-zawodowe w stosunku do posiadanych kwalifikacji, bezrobotny nie zadawała się każdą pracą.
5. **osobowościowe** – brak cech, które predysponują jednostki do podjęcia pracy, wysiłku i odpowiedzialności,
6. **psychologiczne** – zakorzenienie się w jednostce takich stanów emocjonalnych jak poczucie beznadziei, brak poczucia sensu życia, głęboka frustracja itp.

Aktywność osób pozostających bez pracy na rzecz poprawienia swojej sytuacji społeczno-zawodowej

Z badań prowadzonych na próbach ogólnopolskich wynika, że znaczna część długotrwale bezrobotnych nie podejmuje aktywności na rzecz poprawy swojej sytuacji społeczno-zawodowej. W większości nie czują się również odpowiedzialni za znalezienie dla siebie pracy i biernie oczekują na pomoc z zewnątrz.

Niepodjęcie zatrudnienia – strategie działań

...rozgrywających się na linii pracodawca – służby pracy (po środku zaś znajduje się pracobiorca).

W czasie indywidualnych rozmów z pracodawcami spotkałem się z takim oto poglądem:

Mowa o rezygnacji z pracy osób zatrudnionych: „*Jest przymus pojawienia się w Urzędzie Pracy, odmowy zatrudnienia argumentuje się brakiem doświadczenia zawodowego na danym stanowisku i dlatego pracodawca nie chce przyjąć (to jest jednak fikcja, którą trzeba tępić)*”.



ZPORR
Zintegrowany Program
Operacyjny
Rozwoju Regionalnego



Unia Europejska

Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Unii Europejskiej w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego oraz ze środków budżetu państwa

Czy chodzi o następujące zjawisko?

„Wcześniej przychodzili, jak był boom z pieczętkami (zdobywanie pieczętek z zakładów pracy, w których bezrobotni otrzymywali pieczętki na potwierdzenie, że nie ma dla nich pracy w danym zakładzie pracy)”.

Odpowiedzialność pracodawcy:

Na pracodawcy spoczywa pewna odpowiedzialność (a) za pracownika, (b) czy nawet za rynek, jeśli spojrzeć na to ogólniej. Omówiliśmy warunki prowadzenia działalności gospodarczej w kontekście jej uwikłania w tenże rynek pracy.

Na czym to zjawisko w chwili obecnej miałoby polegać?

Tzn. w warunkach, w jakich przyszło Państwu działać, na czym ta odpowiedzialność miałaby polegać?

Spojrzenie w przyszłość – planowanie strategiczne:

Czego pracodawcy spodziewają się (na czym budują swoje strategie na najbliższe 2-3 lata), obserwując lokalny rynek pracy?

Co biorą Państwo pod uwagę?

Jak zamierzają sobie Państwo radzić na rynku?



Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Unii Europejskiej w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego oraz ze środków budżetu państwa

Alternatywny model życia

Opinie ekspertów

- W kreowaniu wspólnoty migracyjnej w ramach
- W ramach na część państwa
- W ramach priorytetów

Opinie ekspertów



Krystyna Iglicka - Ekonomista i demograf społeczny, profesor w Wyższej Szkole Handlu i Prawa im. Łazarzskiego w Warszawie. Ekspert rządu polskiego ds. polityki migracyjnej. Wieloletni wykładowca na Uniwersytetach w Wielkiej Brytanii. Posiada wieloletnie doświadczenie jako ekspert wielu międzynarodowych organizacji m.in. Komisji Europejskiej, Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji. Od 2002 roku łączy pracę akademicką z pracą w organizacjach pozarządowych. W przeszłości Dyrektor Programu Migracje i Polityka Wschodnia w Instytucie Spraw Publicznych - a od 2004 roku - koordynator Programu Migracje i Bezpieczeństwo Wewnętrzne w Centrum Stosunków Międzynarodowych. Autorka licznych projektów badawczych na lata 2005-2008: *POLITYS*, *MIGSYS*, *CLANDESTINO* i *EMILIE* oraz projektów prowadzonych w ramach szóstego i siódmego ramowego programu Komisji Europejskiej: *Citizens and Governance in a knowledge based society*. Organizatorka wielu międzynarodowych konferencji poświęconych politycznym aspektom migracji międzynarodowych. Autorka 10 książek i blisko 40 artykułów opublikowanych przez prestiżowych wydawców w USA, Wielkiej Brytanii i Polsce.

Kierunki rozwoju polskiej polityki migracyjnej w ramach obszaru legalnej migracji pracowniczej na lata 2007-2012

- W kreowaniu wspólnej, europejskiej polityki migracyjnej w ramach legalnej migracji pracowniczej rządy państw narodowych jeszcze przez długi czas będą miały wolną rękę w tworzeniu własnej polityki migracyjnej.
- W ramach narodowych polityk migracyjnych duża część państw UE-15 przyjmuje milczące założenie, że zapotrzebowanie na nisko i średnio wykwalifikowaną siłę roboczą zaspokoją w najbliższych latach pracownicy z nowych państw członkowskich.
- W ramach wspólnej polityki migracyjnej zakłada się *a priori* wspólną 'przeszłość' migracyjną wszystkich państw Unii. Tak jednak nie jest. Kraje UE-15 mają w ciągły sposób 'dostarczaną' podaż cudzoziemskiej siły roboczej w postaci presji migracyjnej związanej z łączeniem rodzin. Nowe państwa członkowskie są ciągle jeszcze państwami 'oczekującymi na imigrację'. Tak więc:
- Na arenie europejskiej należy wyraźnie wskazywać na inną przeszłość i teraźniejszość migracyjną nowych państw członkowskich i wynikające z tego możliwe implikacje dla przyszłości ruchów migracyjnych na terenie Polski.
- Rok 2006 był pierwszym rokiem, w którym odnotowaliśmy w wielu branżach, mimo wysokiej stopy bezrobocia, niedobory zatrudnienia. Te niedobory będą w przyszłości powiększać się. Nie należy spodziewać się, że w związku z otwarciem przez Polskę rynku pracy dla obywateli nowych państw członkowskich UE, przyjadą do nas w najbliższym czasie Bułgarzy i Rumuni.

- **Aby nie zostać na straconej pozycji we wspólnej europejskiej walce o legalną siłę roboczą, zarówno nisko jak i wysoko wykwalifikowaną, należy w ramach polityk wewnętrznych:**
 - dążyć do uzyskania jak najpełniejszych danych liczbowych na temat obecnej fali migracji zarobkowych do krajów, które otworzyły swoje rynki pracy dla Polaków, a zwłaszcza do Wielkiej Brytanii i Irlandii.
 - stworzyć mechanizmy, które w przyszłości uchroniłyby nas przed migracją zarobkową Polaków przy jednoczesnym, nieuczciwym korzystaniu z zabezpieczeń społecznych w Polsce.
 - uzyskać dokładną wiedzę na temat bodźców, jakie stosują instytucje w krajach, które otworzyły rynki pracy dla Polaków, aby wesprzeć naszych migrantów: zasiłki na dzieci, w szkołach specjalne lekcje języka – zarówno lokalnego jak i rodzimego, ułatwienia w uzyskaniu kredytu mieszkaniowego, itp. Tego rodzaju ‘pakiety startowe’ należałoby porównać z ‘pakietami startowymi’ proponowanymi w Polsce, aby wiedzieć, czy rzeczywiście realne jest ‘odzyskanie’ części migrantów zarobkowych.
 - przedstawicielstwa polskie w krajach przyjmujących migrantów z Polski powinny przy pomocy krajowych ośrodków badawczych monitorować najnowszą emigrację, aby na bieżąco wiedzieć, czy nasilają się trendy osiedleńcze, czy też raczej powroty.
 - opracować kompletną bazę danych statystycznych dotyczących mobilności przestrzennej na terenie Polski oraz scenariusze/modele prognostyczne sytuacji popytowo-podażowej rynków pracy w Polsce w okresie najbliższych 5, 10 i 15 lat z uwzględnieniem jak największej ilości zmiennych demograficznych i makroekonomicznych.
- **Aby nie znaleźć się na straconej pozycji we wspólnej europejskiej walce o siłę roboczą, zarówno nisko jak i wysoko wykwalifikowaną, należy w ramach polityk zewnętrznych:**
 - umiejętnie promować w wizerunku Polski te czynniki, które również rozważane są przez imigrantów przy podejmowaniu decyzji o osiedleniu się, a mianowicie przyjazne i otwarte na obcych społeczeństwo.
 - elastycznie i umiejętnie stosować te instrumenty państwa, które decydować mogą, bądź o bezpiecznym i legalnym w świetle prawa pobycie cudzoziemców i ich ewentualnej naturalizacji, bądź też o ich ekonomicznej i społecznej marginalizacji, i w związku z tym, o tworzeniu hermetycznych mniejszości etnicznych. Te instrumenty to: warunki uzyskiwania statusu rezydenta przez obywateli państw trzecich, warunki, na mocy których obywatel państw trzecich ma zagwarantowaną możliwość połączenia z rodziną i wreszcie warunki dotyczące naturalizacji.

PONADTO:

- **W ramach pozyskiwania nisko i średnio wykwalifikowanej siły roboczej należy zacząć poważnie rozważać abolicji jako narzędzie państwa, które umożliwiłoby nielegalnym imigrantom wyjście z szarej strefy.**
- **W ramach pozyskiwania wysoko wykwalifikowanej siły roboczej należy rozważyć takie zachęty pro-rodzinne dla wysoko-wykwalifikowanych specjalistów, jak**

np. możliwości zatrudnienia współmałżonka czy też możliwość bezpłatnych kursów językowych i zawodowych dla członków rodzin.

- **Ponieważ grupa studentów-cudzoziemców stanowi potencjalnie jedno z głównych źródeł wysoko wykwalifikowanych imigrantów, należy położyć nacisk na promowanie jakości polskich uniwersytetów i ich kadry przy jednoczesnym podkreślaniu niskich kosztów uzyskania unijnego dyplomu.**

Przyjęty przez Komitet Europejski Rady Ministrów Komunikat Komisji Europejskiej, dotyczący kierunków rozwoju wspólnej polityki migracyjnej Unii Europejskiej¹, sugeruje m.in. w ramach dalszych prac nad wspólną polityką migracyjną UE konieczność włączenia obszarów, które nie były dotychczas brane pod uwagę w ramach konceptualizacji tej polityki. Te nowe obszary, to:

- Legalna migracja, włączona w strefę zarówno polityk wewnętrznych jak i zewnętrznych Unii, i integracja cudzoziemców,
- Uwzględnienie regionów wysyłających, które graniczą z Unią od wschodu i południowego wschodu,
- Uwzględnienie obszarów Azji i Ameryki Łacińskiej jako nowych obszarów, z których – w długim okresie – wywodzić się będą imigranci w UE.

Powyższe punkty są szczególnie ważne dla Polski jak i pozostałych nowych państw członkowskich. Wynika z nich, że UE przygotowuje się do zwiększonego napływu legalnych imigrantów i poszukiwać ich będzie głównie w krajach, które leżą na wschód od Polski. Dla niektórych z nich, a szczególnie dla Ukrainy, Polska, z racji bliskości geograficznej i kulturowej, mogłaby więc stać się miejscem dla legalnej pracy bądź nawet osiedlenia.

Globalizacja handlu i rynków pracy oraz malejący potencjał demograficzny Europy wymaga regulowanego otwarcia granic, które trudno pogodzić z wprowadzonymi środkami ograniczania i rygorystycznej kontroli wjazdu. Sytuacja demograficzna i niedobory na rynkach pracy to konieczność do zgadzania się na politykę wspólnotową nawet takich państw jak Zjednoczone Królestwo, które odmawiają wspólnej polityki w dziedzinie migracji, bezpieczeństwa i obrony.

Dlatego też w poszczególnych krajach członkowskich starej Unii przyjmuje się młczące założenie, że zapotrzebowanie na nisko i średnio-wykwalifikowaną siłę roboczą w tych krajach spełnią pracownicy z nowych państw członkowskich, przyjeżdżający w ramach migracji wewnątrz unijnych, w ramach kolejnych tzw. otwarć rynków pracy. Personel wysoko-wykwalifikowany zaś będzie rekrutowany z krajów trzecich.

Jest w tych założeniach, czy nam się to podoba, czy też nie, sporo logiki. Imigranci wykonujący podrzędne prace, a wywodzący się z obcych kultur, kojarzyli się w przeszłości w społeczeństwach przyjmujących Europy Zachodniej głównie z wszelkiego rodzaju patologią. Z drugiej strony, imigranci wykonujący prace podrzędne i bez możliwości awansu czuli się wyobcowani społecznie i kulturowo. Taka sytuacja doprowadziła do wykluczenia sporej, napływowej części społeczeństw zachodnioeuropejskich, tworzenia etnicznych gett i napięć społecznych i w rezultacie kryzysu modelu wielokulturowości. Problemem dla Europy nigdy nie byli imigranci wykształceni, pracujący na stanowiskach

¹ Communication from the Commission to the Council and the European Parliament: The Global Approach to Migration one Year on: Towards a comprehensive European Migration Policy, Brussels, 30.11. 2006 COM(2006) 735 final.

zgodnych z dyplomem. Problemem byli imigranci biedni. Przyjęte więc założenie niwelować będzie, moim zdaniem, ewentualne napięcia na tle kulturowym. Polacy, Litwini, Czesi czy Słowacy integrują się łatwo, nie są też możliwe konflikty na tle religijnym czy kulturowym pomiędzy nowymi przybyszami a społeczeństwem przyjmującym.

Tworzony zarys wspólnej europejskiej polityki migracyjnej zmierza w kierunku adaptacji zasad polityki krajów tradycyjnie imigracyjnych, takich jak USA, Kanada czy Australia. Zarządzanie migracją pracowniczą, tj. ustalanie zasad rekrutacji i wspólnych kryteriów przesuwac się będzie powoli na poziom Unii. Kluczowym zagadnieniem powinna być umiejętność nie przenoszenia modelowego myślenia na temat polityki migracyjnej z poziomu państw narodowych na poziom europejski.² Choć bez wątpienia rządy państw narodowych jeszcze przez długi czas będą miały swobodę i wolną rękę w kreowaniu własnej polityki migracyjnej.

Ważne jest, więc zastanowienie się, co nowego do debaty na temat wspólnej polityki migracyjnej UE mogą/powinni wnieść nowi członkowie. Oraz jakie, ewentualnie, wnioski ze wspólnej polityki migracyjnej mogą płynąć dla polskiej polityki gospodarczej i społecznej. Zwłaszcza, że zgodnie z Komunikatem, niezwykle istotnym elementem jest dalszy rozwój wspólnej europejskiej polityki dotyczącej migracji zarobkowej, która doprowadzić ma do zwiększenia korzyści gospodarczych UE płynących z migracji. Unii, czyli również Polski.

Działania przewidywane w Komunikacie, zarówno w ramach polityki wewnętrznej jak i zewnętrznej UE, mają na celu zwiększenie m.in. atrakcyjności UE jako regionu przyjmującego legalnych migrantów przy jednoczesnej walce z nielegalną migracją. Oprócz ułatwień w dostępie do rynku pracy określonych kategorii imigrantów, jak np. pracowników wysoko-wykwalfikowanych i sezonowych, przewiduje się utworzenie Portalu Imigracyjnego, Europejskiego Portalu Mobilności Zawodowej, czy też Europejskiego Portalu Mobilności Naukowców. Proponuje się również tworzenie w poszczególnych krajach członkowskich centrów migracyjnych, które zajmowałyby się szeroko rozumianą promocją legalnego zatrudnienia jak też pomocą w znalezieniu tegoż zatrudnienia bądź rozpowszechnianiem informacji na temat innych form mobilności zawodowej (np. wymiany studentów) w krajach UE.

Nie ulega wątpliwości, że to właśnie imigranci (legalni i nielegalni) budowali gospodarki takich krajów jak USA, Kanada czy też Australia. Nie ulega wątpliwości, że po 1945 roku to imigranci właśnie przyczynili się do niezwykle dynamicznego wzrostu gospodarek państw Europy Zachodniej. Po roku 2004 otworzenie rynków pracy przez Wielką Brytanię, Irlandię i Szwecję i przyciągnięcie setek tysięcy imigrantów (w przypadku dwóch pierwszych krajów) z nowych państw członkowskich jest niewątpliwym sukcesem tych państw i gospodarek.

Gospodarka polska również rozwija się dynamicznie. Imigranci jednak nie są czynnikiem przyczyniającym się do tego wzrostu. Powstaje pytanie, czy kiedykolwiek nim będą, a jeśli tak, bo prawie wszyscy eksperci uważają, że prędzej czy później staniemy się również krajem imigracji, to czy na pewno przyjadą do nas właśnie ci, których Polska będzie potrzebować? Chodzi tu o dokładne sprecyzowanie zapotrzebowań polskiego rynku pracy w krótszym i dłuższym okresie w oparciu o istniejące prognozy demograficzne, przy założeniu słabej korelacji pomiędzy zapotrzebowaniem rynku pracy na określone

² Krystyna Iglicka, *Dylematy Europejskiej Polityki Migracyjnej*, Nowa Europa-Przegląd Natoliński, nr 4/2006, str.148-164.

specjalizacje a podażą absolwentów szkół średnich i wyższych o potrzebnych kwalifikacjach. W tych modelach i scenariuszach należy przyjąć również silną konkurencyjność ze strony pozostałych państw członkowskich w staraniach o legalną, cudzoziemską siłę roboczą. Chodzi więc również o właściwe wyartykułowanie naszych potrzeb i interesów oraz realną ocenę sytuacji na gruncie europejskim.

Tworzone bowiem obecnie zręby przyszłej, wspólnej europejskiej polityki migracyjnej Unii 27. państw zakładają *a priori* wspólną 'przeszłość' migracyjną wszystkich państw Unii. Tak jednak nie jest. Imigracja do krajów Europy Zachodniej rozpoczęła się zaraz po 1945 roku. Do początkowych strumieni cudzoziemskich pracowników dołączyła migracja członków rodzin, co spowodowało, że w większości państw obecnej starej Unii utworzyły się liczne mniejszości etniczne. Oprócz napływu uchodźców, strumienie migracji na mocy łączenia rodzin (w pewnym sensie 'nie wysychające' źródło napływu) stanowią ciągle ważny komponent statystyk imigracyjnych w krajach UE-15. Kraje starej Unii mają więc ciąglą podaż cudzoziemskiej siły roboczej w postaci kanału migracyjnego związanego z łączeniem rodzin.

Nowe państwa członkowskie są jednak, jak to nazywa Agnieszka Weiner³, ciągle jeszcze państwami 'oczekującymi na imigrację'. Spis Powszechny Polski z roku 2002 odnotował tylko około 40 tys. legalnych imigrantów na terenie naszego kraju, szacunki imigrantów nielegalnych również nie przekraczają kilkudziesięciu tysięcy (nie mylić z migrantami zarobkowymi pracującymi nielegalnie w Polsce, gdyż zdecydowana większość z nich przebywa w Polsce na legalnych wizach i nie przedłuża pobytu ponad czas określony w wizie).

Nie ulega wątpliwości, że państwa Europy Środkowej, które z przyczyn demograficznych pełnią w tej chwili rolę rezerwuaru siły roboczej, wykonującej prace wymagające niskich bądź średnich kwalifikacji zawodowych w krajach UE-15, będą w niedługiej przyszłości gwałtownie potrzebować rąk do pracy. Rok 2006 był pierwszym rokiem, w którym odnotowaliśmy w wielu branżach niedobory zatrudnienia, mimo wysokiej stopy bezrobocia.

Te niedobory będą w przyszłości powiększać się. Bodźce finansowe w postaci becikowego czy też wydłużenie urlopów macierzyńskich nie skłonią Polek do rodzenia takiej liczby dzieci, aby imigranci nie byli potrzebni. Polityka prorodzinna powinna iść w parze ze wzrostem nakładów finansowych państwa na system opieki nad dziećmi, czy też zwiększeniem aktywności zawodowej kobiet. Jest to jednak kosztowne i rządy państw starej Europy dawno już odkryły, iż tańszym i łatwiejszym sposobem jest zapewnienie sobie odpowiedniego napływu cudzoziemskiej siły roboczej.

Teraz ten legalny napływ miałby być zarządzany w ramach wspólnej, zewnętrznej polityki migracyjnej. Nie należy łudzić się, że dynamiczny wzrost gospodarczy spowoduje cud i w okresie najbliższych 5 lat płace w Polsce wzrosną na tyle, a koszty pracy zmaleją, że staniemy się atrakcyjniejszym krajem dla legalnej pracy dla Ukraińców, Rosjan, Wietnamczyków, Chińczyków czy Ormian niż Niemcy, Wielka Brytania, Francja bądź Irlandia.

Otwarcie rynków pracy dla sezonowych prac dla Ukraińców odbywa się, moim zdaniem, kilka lat za późno. Badania nad preferencjami imigracyjnymi Ukraińców⁴ wskazują,

³ Agnieszka Weiner, Europeizacja polskiej polityki wobec cudzoziemców 1990-2003, CSM-Scholar, 2006.

⁴ Olena Małynowska, Trans-border Migration of the Population of the Ukrainian Western Frontier Areas in the Context of EU Enlargement, w : K.Gmaj, K. Iglicka (red), Transnational Migration-

że Polska plasuje się w tej chwili już na 6. pozycji, za Rosją, Niemcami, Hiszpanią, Włochami czy Portugalią. Nie należy również lękać się, iż w ramach wspólnej wewnętrznej polityki migracyjnej przyjadą do nas w ramach otwarcia rynku pracy Bułgarzy czy Rumunii. Należy już w tej chwili wyciągnąć z tego wnioski, zastanawiając się, co wydarzyło się w tak odległych geograficznie i kulturowo krajach, jak Hiszpania czy Portugalia, że migranci z Ukrainy nie tylko preferują ten kierunek, ale faktycznie tam są w dużych ilościach, wypierając w niektórych regionach migrantów z krajów Maghrebu.

Na arenie europejskiej należy wskazywać na inną przeszłość i teraźniejszość migracyjną nowych państw członkowskich i wynikające z tego konsekwencje dla przyszłości. Bierna postawa przy wypracowywanych założeniach dotyczących wspólnej polityki migracyjnej UE może pozbawić nas większych szans na legalnych imigrantów o kwalifikacjach, których potrzebować będzie polska gospodarka. Imigrantów, którzy w myśl założenia mieli zwiększyć korzyści płynące z migracji we wszystkich krajach partnerskich.

Co skłania mnie do tak kategorycznego wniosku? Otóż w okresie 1999-2003, czyli w latach poprzedzających wejście Polski w strukturę unijne, polska polityka migracyjna była polityką reaktywną, która opierała się w dużej mierze na przejęciu z poziomu europejskiego całego zestawu przepisów prawnych, jak również na wypełnianiu zobowiązań wynikających z mającego nastąpić rozszerzenia i faktu bycia granicznym krajem UE. Jak pisze wspomniana już przeze mnie Agnieszka Weiner: *...ważna w tym procesie była rola elit politycznych, które posługując się nabytą wiedzą – starały się prowadzić politykę braku polityki oraz zniechęcenia imigrantów długoterminowych, aby uniknąć komplikacji związanych ze zjawiskiem migracji osiedleńczej*⁵. Ta reaktywność polityki tłumaczona może być brakiem doświadczenia, brakiem istotnej liczby imigrantów a wreszcie koniecznością wypełniania zobowiązań wynikających chociażby z *acquis communautaire*. Teraz jednak, gdy jesteśmy pełnoprawnym członkiem struktur unijnych, warto poważnie zastanowić się, jakie możemy odnieść korzyści płynące z możliwości współtworzenia polityki migracyjnej UE? Warto również pamiętać, że polityka migracyjna jest czułym instrumentem, a przy okazji jednym z bardziej podatnych na narodowe interesy, nie tylko gospodarcze, ale również i bezpieczeństwa, i ze względu na zagrożenie terroryzmem, i na napięcia etniczne, inne w każdym z krajów członkowskich.

Działania, które powinny poprzedzać aktywność państwa w sferze migracji powinny dać nam jak najbardziej kompletną wiedzę na temat stanu zjawiska i naszych potrzeb. Wiedza ta oparta powinna zostać nie na w pośpiechu i okazjonalnie zamawianych ekspertyzach bądź wynikach miękkich badań jakościowych. Państwo powinno mieć w ręku twarde instrumenty w postaci konkretnej wiedzy.

W pierwszym więc rzędzie powinna zostać opracowana jak najbardziej kompletna baza danych statystycznych dotyczących mobilności przestrzennej na terenie Polski. Baza taka powinna być sprawnie zarządzana i uaktualniana. W obecnej bowiem chwili dane statystyczne dotyczące migracji są w gestii wielu ośrodków, różne instytucje w odmienny sposób definiują kategorie emigranta i imigranta, w różnych zbiorach istniejące kategorie imigrantów nie są pogrupowane według nawet podstawowych cech demograficzno-społecznych, część danych spływa z ogromnym opóźnieniem, część danych jest niedostępna – to wszystko powoduje brak możliwości kompleksowego spojrzenia na zjawisko migracji do Polski.

W następnej kolejności, w ramach prac przygotowawczych powinny zostać skonstruowane scenariusze/modele prognostyczne sytuacji popytowo-podażowej rynków pracy

Dilemmas, CSM, Warszawa, 2006.

⁵ A. Weiner, op. cit, str. 222.

w Polsce w okresie najbliższych 5, 10 i 15 lat z uwzględnieniem jak największej ilości zmiennych demograficznych i makroekonomicznych.

Ponieważ wspólna polityka migracyjna opierać się ma między innymi na solidarności państw członkowskich, ważny jest, moim zdaniem, nacisk strony polskiej na lepszą rejestrację obecnych strumieni migracji zarobkowych w krajach przyjmujących, a zwłaszcza w Wielkiej Brytanii i Irlandii, co pozwoliłoby na precyzyjniejsze szacunki dotyczące najnowszej fali emigracji.

Wielka Brytania i Irlandia otworzyły swoje rynki pracy, ale bez pełnego bezpieczeństwa socjalnego, zasiłki mogą otrzymywać tylko ci, którzy przepracowali pełny rok. Tymczasem uważa się, iż część emigrantów zarobkowych pobiera zasiłki socjalne w Polsce. Należy więc stworzyć takie mechanizmy (oparte o jak najpełniejszą wiedzę statystyczną), które w przyszłości uchroniłyby nas przed tego rodzaju dodatkowymi kosztami.

Ważna powinna być również wiedza na temat bodźców, jakie instytucje w Wielkiej Brytanii i Irlandii stosują, aby wesprzeć naszych migrantów: zasiłki na dzieci, w szkołach specjalne lekcje języka – zarówno lokalnego jak i rodzimego, ułatwienia w uzyskaniu kredytu, itp. Tego rodzaju ‘pakiety startowe’ należałoby porównać z ‘pakietami startowymi’ proponowanymi w Polsce, aby wiedzieć czy rzeczywiście realne jest ‘odzyskanie’ części migrantów zarobkowych.

Przedstawicielstwa polskie w krajach przyjmujących migrantów z Polski powinny przy pomocy krajowych ośrodków badawczych monitorować najnowszą emigrację, aby na bieżąco wiedzieć, czy nasilają się trendy osiedleńcze czy też raczej powroty.

Mając świadomość, że jeszcze długo Polska nie będzie krajem, do którego cudzoziemcy będą pchać się drzwiami i oknami z powodu możliwości uzyskania wysokich zarobków i bezpieczeństwa socjalnego gdzie indziej, Polska powinna umiejętnie wygrywać i promować w swoim wizerunku te czynniki, które również rozważane są przez imigrantów przy podejmowaniu decyzji o osiedleniu, a mianowicie przyjazne i otwarte na obcych społeczeństwo. Różnorakie wyniki badań międzynarodowych wskazują, że Polska – mając duże doświadczenia emigracyjne i małe doświadczenie w obcowaniu z imigrantami, tak jak pozostałe nowe kraje członkowskie, jest w znacznym stopniu bardziej otwarta na napływ cudzoziemców.⁶

Badania CBOS-u dotyczące akceptacji cudzoziemców w Polsce w różnych obszarach życia społecznego wskazują, że zdecydowana większość (w zależności od roku badania od 60 do 70 procent) respondentów nie miałaby zastrzeżeń, aby cudzoziemiec był najbliższym sąsiadem, lekarzem, nauczycielem dziecka, synową lub zięciem⁷. Zmienił się również stosunek mediów do zjawiska imigrantów w Polsce. Maciej Mrozowski badając obraz imigrantów w polskiej prasie w roku 1996 i 2002 zauważył „... *gdy okazało się, że zalew cudzoziemców nam nie grozi, nastał czas (w mediach – przyp. K.I) opamiętania, uspokajania i oswajania zjawiska. Zaczęto dostrzegać ‘ludzkie oblicze’ cudzoziemców, a ‘inność’ wielu z nich stała się czynnikiem ożywiającym i wzbogacającym naszą kulturę. W efekcie po wyraźnej demonizacji cudzoziemców w tekstach z roku 1996., w tekstach z roku 2002. można dostrzec elementy ich idealizacji*”⁸.

⁶ Vienna Institute for Monitoring Racism and Xenophobia Report, 2004.

⁷ Aktualne problemy i wydarzenia. CBOS – różne lata

⁸ Maciej Mrozowski, Obrazy cudzoziemców i imigrantów w Polsce, w: K. Iglicka (red), Integracja czy Dyskryminacja. Polskie wyzwania i dylematy u progu wielokulturowości, Warszawa, ISP, 2003

Oczywiście, stosunek do cudzoziemców zależy w dużej mierze od ich liczby w społeczeństwie przyjmującym, ale dobrze jest, gdy w początkowej fazie imigracji zapewnione są przyjazne nastroje społeczne. Tak właśnie jest obecnie w Polsce. Ważne jest również wyciągnięcie lekcji z ostatnich doświadczeń europejskich związanych z kryzysem wielokulturowości. To wydaje się Polska już robi. Naturalne i słuszne, moim zdaniem, wydaje się mimo wszystko założenie, że krajami wysyłającymi migrantów do Polski będą nasi najbliżsi sąsiedzi, z racji bliskości geograficznej i kulturowej. Wydaje się, że Polska również przyjmuje milczące założenie, iż migranci z tych krajów wykonywać będą prace wymagające niskich i średnich kwalifikacji. Przyjmuje się też założenie co do możliwości migracji do Polski etnicznych Polaków z krajów b. ZSRR, co też pozwoliłoby uniknąć ewentualnych napięć na tle etnicznym. Otwarte zostaje pytanie, co zrobić abyśmy nie byli na straconej pozycji we wspólnej europejskiej walce o napływ siły roboczej ze wschodu. I co zrobić, żeby wtedy gdy będziemy potrzebować, przyjeżdżali do nas również i pracowali zgodnie ze swoim wykształceniem, na przykład inżynierowie, lekarze, informatycy i pielęgniarzy? Zgodnie z logiką wspólnej polityki migracyjnej rekrutacja wysoko wykwalifikowanej siły roboczej do UE odbywać się będzie nie tylko w Europie Wschodniej, ale również w długim okresie w Azji i krajach Ameryki Łacińskiej.

Zastanowić się więc należy, jak polityka migracyjna może sprzyjać długookresowej imigracji i integracji imigrantów. Takich instrumentów jest sporo. I to właśnie instrumenty państwa decydują bądź o bezpiecznym i legalnym w świetle prawa pobycie i ewentualnej naturalizacji cudzoziemców bądź o ich politycznej, ekonomicznej i społecznej marginalizacji oraz tworzeniu etnicznych mniejszości. Te instrumenty mogłyby, więc być wykorzystane również wtedy, gdy przyjeżdżać zaczęły do nas obywatele zupełnie obcych kultur i religii.

Na przykład można skracać kryteria i okres, po którym zatrudnieni obywatele krajów trzecich legalnie przebywający na terenie kraju Unii mogą ubiegać się o status rezydenta. W obecnej chwili okres taki wynosi na terenie poszczególnych państw członkowskich od 3 lat do 5 lat. W przypadku osób z państw trzecich, nie będących aktywnymi zawodowo, taki okres wynosi w zależności od kraju od 5 do 8 lat. Kryteria w zależności od kraju sprowadzają się bądź do prostej, krótkiej procedury, która nie wiąże się z żadnymi kosztami ponoszonymi przez aplikujących, bądź też do żmudnej i kosztownej procedury biurokratycznej, w trakcie której aplikant musi zdać tzw. testy integracyjne, oraz udowodnić odpowiednią sytuację materialną⁹.

Podobnie oddziałującym instrumentem jest gwarancja możliwości łączenia rodziny w przypadku legalnie przebywających na terenie państw Unii obywateli państw trzecich. Tu również stosować można różne kryteria i różny okres oczekiwania, w zależności od których dany kraj uważa się za sprzyjający, mniej sprzyjający i nieprzyjazny imigrantom. Wreszcie, możliwość uzyskania obywatelstwa danego kraju. Tu też są najrozmaitsze warianty: od automatycznego nadania obywatelstwa drugiemu i trzeciemu pokoleniu imigrantów w momencie narodzin, po wymaganą prawnie liczbę lat przebytych bez przerwy od momentu urodzenia, przez imigrantów drugiego i trzeciego pokolenia na terenie danego kraju. W przypadku pierwszej generacji imigrantów okres, po którym można starać się o obywatelstwo, wynieść może od 3 lat do więcej niż 5 lat¹⁰.

Aktywna polityka migracyjna państwa polskiego w sferze zarządzania migracją pra-

⁹ Jan Niessen, Maria Jose Peiro i Yongmi Schibel, *Civic citizenship and imigrant inclusion*, MPG, Brussels, 2005.

¹⁰ Ibidem

cowniczą powinna polegać również na tworzeniu zachęt pro-rodzinnych dla wysoko-wykwalfikowanych specjalistów (np. możliwości podjęcia pracy przez współmałżonka czy też możliwość bezpłatnych kursów językowych lub zawodowych dla członków rodzin).

Poważnie należy również zacząć rozważać instrument abolicji jako narzędzie państwa, które umożliwia nielegalnym imigrantom wyjście z szarej strefy. Badania południowo-europejskie wskazują¹¹, że w przypadku Ukraińców odnotowano, po przeprowadzonych w tych krajach procedurach regularizacyjnych, znaczące przesunięcia z drugiego (nielegalnego) do pierwszego (legalnego) sektora rynku pracy.

Warto zwrócić uwagę na statystyki studentów zagranicznych w Polsce. Jest to grupa rosnąca, którą przyciągają przede wszystkim niższe opłaty za studia, zwłaszcza te tradycyjnie najdroższe tj. medycynę. Wśród studentów tych systematycznie maleje odsetek osób polskiego pochodzenia (tylko 37% w roku akademickim 2005/2006 w porównaniu z 53% w roku 2001/2002). Najwięcej studentów cudzoziemców przyjeżdża do nas z Ukrainy, Białorusi, USA i Norwegii. Ta grupa stanowi potencjalnie jedno z głównych źródeł wysoko wykwalifikowanych imigrantów w Polsce. Grupa ta nie wymaga zarazem kosztownych programów integracyjnych, gdyż proces integracji odbywa się tu automatycznie podczas lat studiów. Warto więc również już w tej chwili położyć nacisk na promocję Polski, jakości jej uniwersytetów i kadry oraz stosunkowo tanich kosztów zdobycia wyższego wykształcenia a zarazem unijnego dyplomu.

Brak odważnych, ale zarazem przemyślanych i popartych wiedzą, działań w sferze polityki migracyjnej doprowadzić może niestety do tego, że do Polski przyjeżdżać będą ci legalni pracownicy, którym nie udało się gdzie indziej, albo będziemy krajem, w którym pracować będą w większości nielegalnie ci, którzy nie mieli odwagi bądź możliwości wyjechać dalej na zachód.

¹¹ Nicholas P. Glytsos, *The Impact of Illegal Immigration on the Employment and Incomes of Natives, with Reference to Greece* www.csm.org.pl



Grażyna Zielińska - Wiceprzewodnicząca Naczelnej Rady Zatrudnienia posiada wieloletnią praktykę zawodową na stanowiskach kierowniczych w służbach zatrudnienia na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym. Współautorka opracowanych i wdrażanych krajowych programów działań osłonowych dla pracowników zwalnianych w wyniku restrukturyzacji kluczowych sektorów gospodarki, górnictwa, hutnictwa, przemysłu zbrojeniowego oraz w wyniku reformy terytorialnej kraju, reformy służby zdrowia i edukacji. Inicjatorka innowacyjnych projektów na rzecz rynku pracy m.in. Centrów Pracy, Krajowego Programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów, Agencji Promocji Zawodowej

Kobiet. Autorka kontraktów zadaniowych nowoczesnego sposobu zarządzania programami rynku pracy środkami publicznymi przygotowującymi Powiatowe Urzędy Pracy do aplikowania o środki z UE. Uczestniczka misji Departamentu Pracy Stanów Zjednoczonych na Ukrainę. Ekspert w projektach Phare i EFS. Zaangażowana społecznie we wspieranie zdolnej i ambitnej młodzieży będącej w trudnej sytuacji materialnej. Członek wielu organizacji pozarządowych.

Czy naprawdę nie chcemy pracować ?

Sytuacja na rynkach pracy w całej Europie jest coraz lepsza. Coraz więcej Europejczyków ma pracę, ale wciąż za mało chce pracować, są również mniej wydajni niż Amerykanie. A celem Strategii Lizbońskiej jest osiągnięcie potencjału Europy porównywalnego z potencjałem Stanów Zjednoczonych. Europa zmagą się z problemami, które ostrożnie każą patrzeć na długoterminowe perspektywy gospodarcze – właśnie w porównaniu z USA.

Wg niektórych ekspertów UE brak reform strukturalnych jest główną przyczyną różnic w potencjale gospodarczym między Europą i USA. Wśród głównych reform koniecznych do wdrożenia są zmiany na rynku pracy, ponieważ aż jedna trzecia Europejczyków nie wykonuje i nie poszukuje żadnej pracy. Liczba osób chętnych do pracy świadczy o potencjale gospodarki i wskazuje, jak duże obciążenia muszą ponosić ci, którzy pracują – na rzecz niepracujących.

Ciekawe jest porównanie obecnej sytuacji na rynku pracy w Polsce z prognozami zawartymi w opracowaniu „Regionalne i lokalne rynki pracy”¹ : „W świetle naszej analizy ostry kryzys rynku pracy będzie występował do 2010 roku. W okresie tym, bez radykalnych przedsięwzięć ze strony rządu, wystąpią trudności w zagospodarowaniu zasobów pracy w granicach 5 mln osób. (...) Jest konieczne przyjęcie programu interwencyjnych działań na najbliższe 10 lat, prowadzące do rozwiązań w sferze gospodarczej i społecznej, które zapewnią złagodzenie kwestii bezrobocia.”

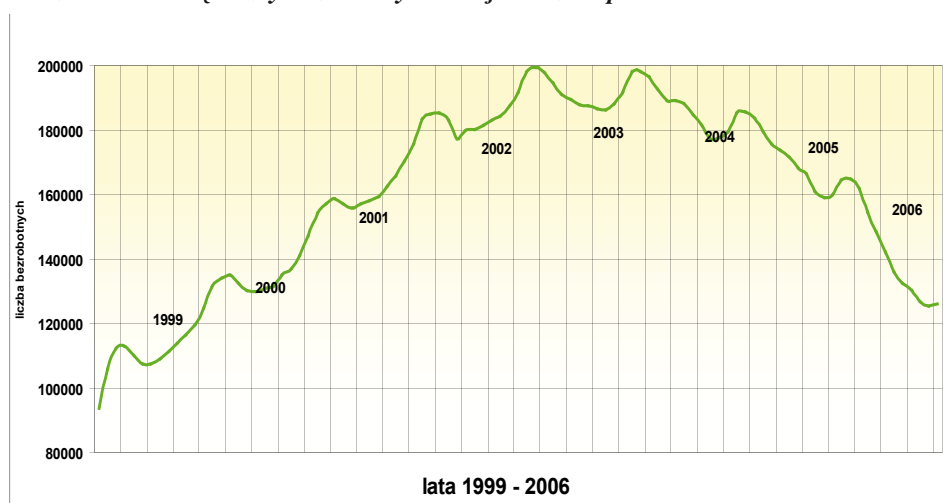
Nie tak dawne opracowanie zawiera fałszywą prognozę co do wielkości skali bezrobocia, natomiast wskazuje na konieczność podejmowania odpowiednich interwencji ze strony odpowiednich instytucji państwa i regionalnych instytucji rynku pracy – tym razem, aby zwiększyć podaż pracy. A więc – mamy do czynienia z gwałtowną zmianą sytuacji na rynku pracy, ale nadal potrzebne są przemyślane działania w celu złagodzenia skutków kolejnego kryzysu.

¹ „Regionalne i lokalne rynki pracy. Od dysproporcji do spójności”, red. naukowa R.C. Horodelski, C. Sadowska - Snarska, Białystok - Warszawa 2006, s.63.

Rok 2006 w województwie pomorskim charakteryzował się kontynuacją korzystnych zmian na rynku pracy, podobnie jak w całej Polsce.

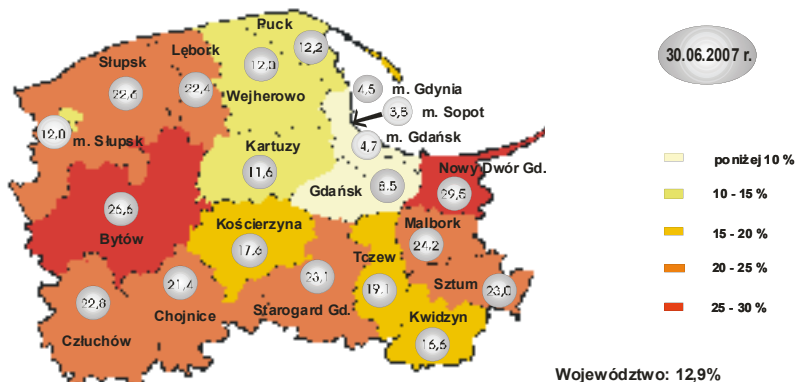
Utrzymała się tendencja spadkowa liczby bezrobotnych, zapoczątkowana w 2003 roku. Liczba bezrobotnych według stanu na dzień 31 grudnia 2006 r. wyniosła 126,0 tys. osób i była niższa o 34,0 tys. osób (o 21,2%) od stanu na koniec 2005 r. Dynamika spadku liczby bezrobotnych w 2006 r. była dwukrotnie wyższa niż w 2005 r. (11,0%) i województwo pomorskie pod tym względem było na pierwszym miejscu w kraju, podobnie jak w roku 2005.

Kształtowanie się liczby bezrobotnych - województwo pomorskie



Niestety, wciąż mamy bardzo wysoka stopę bezrobocia, co przedstawia poniższa mapka

Stopa bezrobocia w powiatach województwa pomorskiego

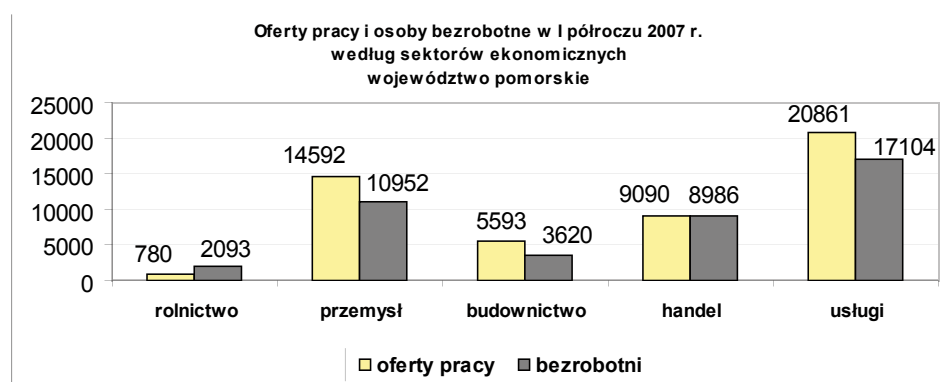
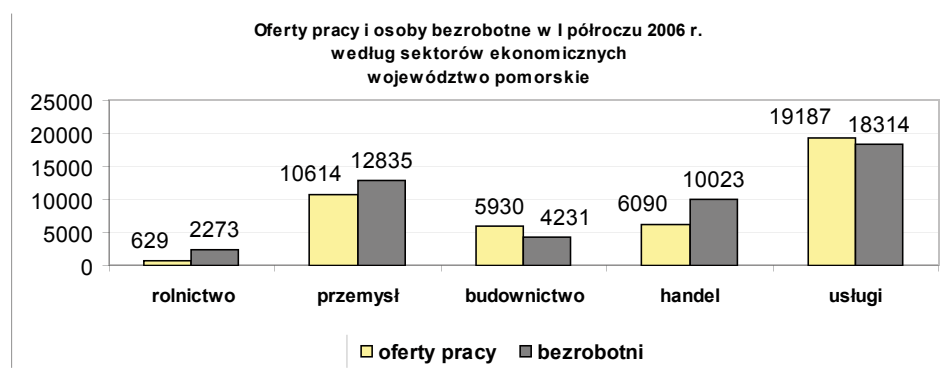


Po raz pierwszy od wielu lat stopa bezrobocia nie przekroczyła w żadnym z powiatów 30%. Wciąż jednak jest zastanawiająco wysoka w sytuacji znacznego ożywienia gospodarczego, z jakim mamy do czynienia w ostatnich kilku latach. W urzędach pracy pojawia się rekordowa liczba ofert pracy (w maju nawet ponad 10 tysięcy), tymczasem okazuje

się, że nie można znaleźć w rejestrach bezrobotnych odpowiednich kandydatów na pracowników. Mówi się o rynku pracownika, kiedy to podaż pracy jest niższa niż popyt na nią. Spodziewać by się można, że w takiej sytuacji w krótkim czasie stopa bezrobocia spadnie do poziomu tzw. bezrobocia frykcyjnego, wynikającego z naturalnych zmian na rynku pracy. Na razie jednak na to się nie zanosi.

Należy więc zadać sobie pytanie, co się dzieje? Gdzie leżą przyczyny takiego stanu rzeczy? Jakie czynniki mają wpływ na to, że obserwuje się coraz większy deficyt pracowników, a chętnych do pracy nie ma?

Spójrzmy na poniższe dane:



Od dawna wiadomo, że około 30 procent bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy nie jest zainteresowana podjęciem zatrudnienia.

Niewątpliwie mamy dwie grupy przyczyn składających się na to zjawisko.

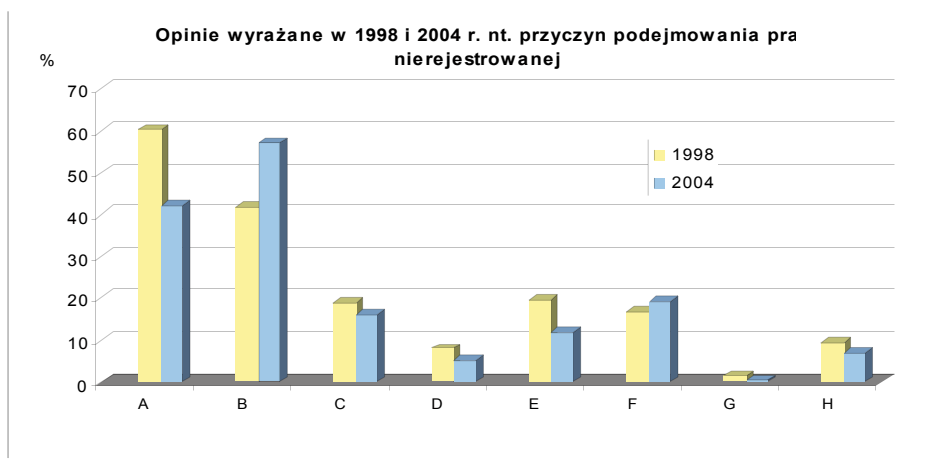
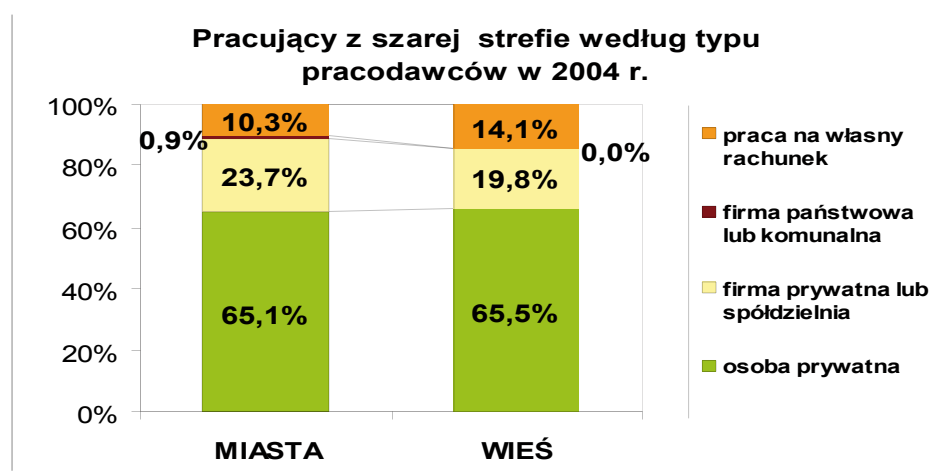
Pierwsza grupa związana jest z niedostatecznymi kwalifikacjami (zbyt niskie lub nieodpowiednie do potrzeb pracodawców), pozostawanie w długotrwałym bezrobociu, brak wiary we własne możliwości, zniechęcenie po wielokrotnych niepowodzeniach, nieoptycalność podejmowania nisko płatnej pracy, praca w szarej strefie dająca pewne dochody, niedostateczna efektywność programów rynku pracy realizowanych przez służby zatrudnienia.

Druga grupa bezrobotnych niezainteresowanych podjęciem zatrudnienia związana jest z systemem prawnym, który zachęca do pozostawania w bezrobociu. Składną część stanowi idea solidarności społecznej, która zakłada otoczenie opieką osób, które znajdują się

w trudnej sytuacji życiowej, zaowocowała takim systemem prawnym, który umożliwia otrzymanie od państwa i jego instytucji takiego wsparcia, że nie opłaca się pracować.

Motywację do pracy tworzy z jednej strony podaż dobrej pracy, ale z drugiej – również alternatywne formy osiągania dochodów. Jeśli takie formy istnieją i są bardziej konkurencyjne niż legalna praca, to następuje znaczne obniżenie motywacji do podjęcia pracy.

Pierwszą formą alternatywną jest praca w szarej strefie, której źródłem z punktu widzenia pracownika, są wyższe i łatwiejsze zarobki.



- A Niewystarczające dochody
- B Brak możliwości znalezienia pracy
- C Pracodawca proponuje wyższe wynagrodzenie bez rejestrowania umowy o pracę
- D Wynika to z sytuacji rodzinnej bądź życiowej
- E Podatki zniechęcają do rejestrowania dochodów
- F Wysoka składka ubezpieczeniowa
- G Niechęć wiązania się na stałe z miejscem pracy
- H Możliwość utraty niektórych świadczeń przy podjęciu pracy rejestrowanej

Dawno dowiedziono istnienie zależności pomiędzy poziomem opodatkowania płac i bezrobociem. Siła tej zależności jest najsilniejsza w krajach Europy kontynentalnej, gdzie rynki pracy są dość sztywne. **Istotnym czynnikiem ograniczającym popyt na legalną pracę są wysokie koszty prowadzenia działalności gospodarczej czyli tzw. klin podatkowy.**

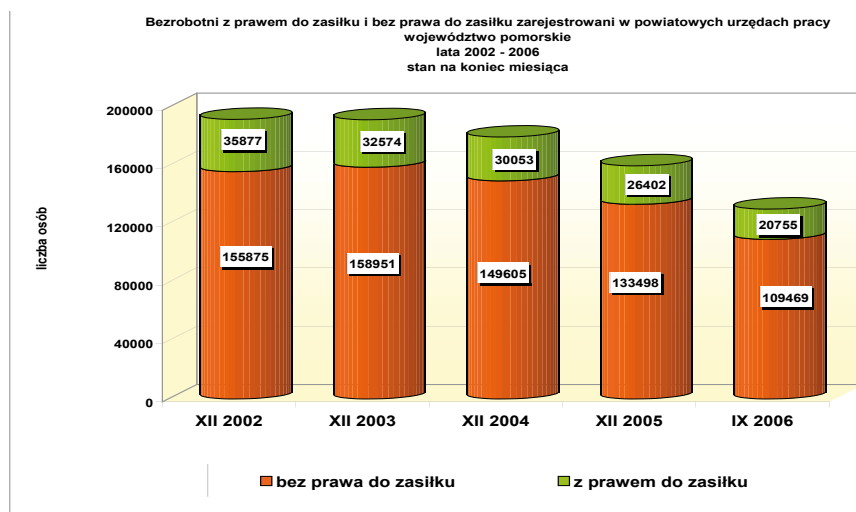
Drugą alternatywną formą osiągania dochodów są transfery społeczne. Ich celem jest zastąpienie dochodów z pracy innymi. Gdy transfery mogą w znacznej części zastąpić dochód (a z taką sytuacją mamy obecnie w Polsce do czynienia), pojawia się **tendencja do wychodzenia z rynku pracy.**

Niektóre mechanizmy wyjścia z rynku pracy to:

- wcześniejsze emerytury (szczególnie początek lat 90.)
- wykorzystanie nieszczelności systemu rentowego (połowa lat 90., do 1998)
- dezaktywizacja mieszkańców wsi (renta z KRUS, prawie 2x więcej niż emerytura)
- restrukturyzacja a świadczenia i zasiłki przedemerytalne

Istnieje pilna potrzeba przeformułowania koncepcji ochrony socjalnej bezrobotnych. Z jednej strony powinien być stosunkowo mały udział świadczeń pieniężnych w strukturze Funduszu Pracy, a z drugiej, w ramach świadczeń pieniężnych, powinny być wzmocnione te, których celem jest wzrost motywacji do poszukiwania pracy (np. wyższe zasiłki, degresywne, w sumie krócej wypłacane).

Polski system zasiłków dla bezrobotnych wypłacanych przez powiatowe urzędy pracy należy do najbardziej restrykcyjnych w Europie (w istocie przeznaczony jest dla osób aktywnych, znajdujących się przejściowo w trudnej sytuacji życiowej), natomiast mamy do czynienia z wypłatami znacznych sum przez ośrodki opieki społecznej jako zasiłki z tytułu bezrobocia – już nie obwarowane wieloma warunkami.

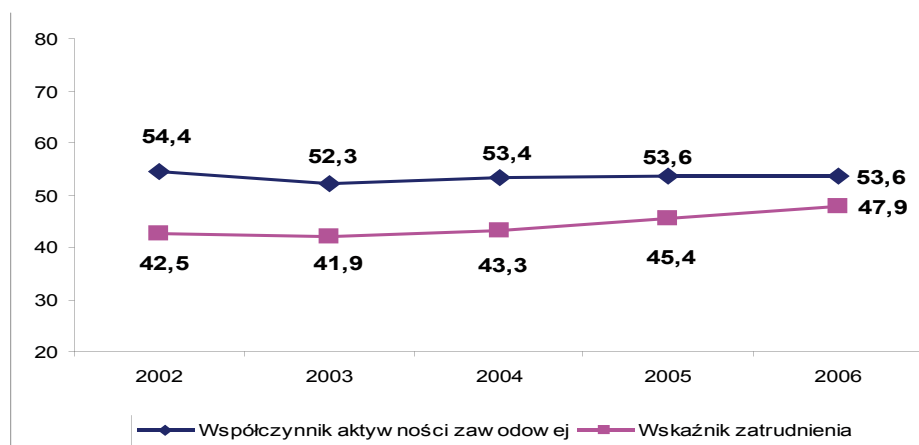


Poza systemem ochrony socjalnej pozostają bezrobotni długookresowi. Jest to kategoria, która się dynamicznie powiększyła i obecnie stanowi główny trzon polskiego ubóstwa. Trzeba dla tej grupy przygotować odpowiednie programy socjalne, ale nie dodatkowe i bier-

ne zasiłki pieniężne, lecz programy aktywne, mieszczące się w koncepcji integracji społecznej. Oznacza to powiązanie zasiłków z uczestnictwem w jakiejś formie przygotowania do aktywizacji, np. szkoleniu, kształceniu, doradztwie, warsztatach terapii zajęciowej itp.

Prozatrudnieniowa polityka rynku pracy musi uwzględniać uczestnictwo wszystkich partnerów w jej tworzeniu, promowaniu i wykonywaniu. Szczególnie ważne jest wzmocnienie roli stowarzyszeń przedsiębiorców, organizacji pracodawców, izb gospodarczych, samorządów terytorialnych.

Jednym z najpoważniejszych problemów naszego rynku pracy jest niski stopień aktywności zawodowej i zatrudnienia.



Daleko nam (prawie najdalej ze wszystkich krajów UE) do osiągnięcia celów strategii lizbońskiej:

wskaźnik zatrudnienia ogółem: 70%

(w tym kobiety 60%, pracownicy 55+ 50%).

Wskaźniki, jakie udało się nam osiągnąć przedstawia poniższa tabela z danymi za 2006 rok.

Wskaźnik zatrudnienia	UE 15	UE 25	PL	Województwo pomorskie*
15 – 64 lata	66,0	64,7	54,5	51,0
kobiety	58,6	57,4	48,2	43,3
mężczyźni	73,5	72,0	60,9	58,7
55 – 64 lata	45,3	43,6	28,1	27,2
15 - 24 lata	40,1	37,3	24,0	24,6

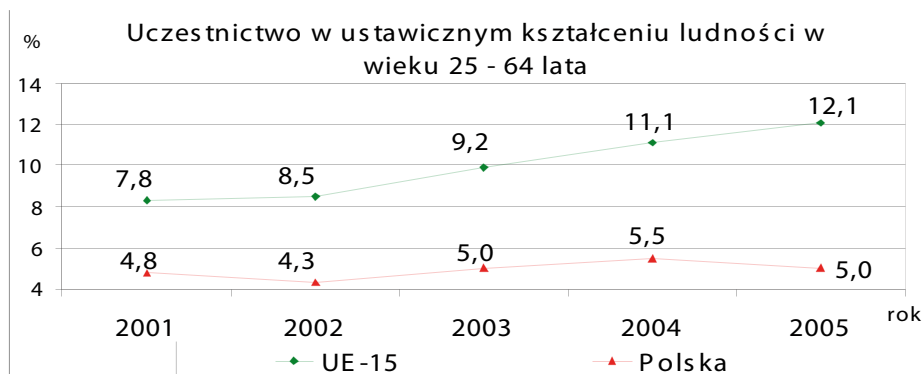
*2005

Źródło: Eurostat

Szczególnie źle wyglądają dane dotyczące osób młodych i w wieku powyżej 55 lat. Starsi przedwcześnie przechodzą na emerytury i renty - a młodzi? Zapewne część z nich wybiera los emigranta, ale wielu nie ma możliwości podjęcia pracy w zawodach deficytowych, wymagających specyficznych kwalifikacji, gdyż nie są do tego odpowiednio przygotowani. Aby otrzymać dobrą pracę (coraz częściej mówi się o pracy „dobrej”, a więc takiej, która spełnia różne oczekiwania pracownika, nie tylko płacowe, lecz także ambi-

cjonalne, potrzeby bezpieczeństwa, względnego komfortu i stabilizacji), należy się wykazać odpowiednimi kompetencjami. Pracodawcy oczekują, że kandydaci do pracy takie kompetencje będą posiadać, tymczasem system edukacji i kształcenia ustawicznego od kilkunastu lat nie jest w stanie wygenerować oczekiwanych efektów. W rezultacie mamy coraz większy deficyt pracowników, choć ze statystyk wynika, że powinno ich być w nadmiarze! Jeśli nałożymy na to prognozy demograficzne, z których wynika zmniejszanie się procentowego udziału ludzi w wieku produkcyjnym w ogólnej populacji na rzecz osób w wieku poprodukcyjnym – problem okazuje się naprawdę palący.

Kształcenie ustawiczne jest naszą kolejną piętą achillesową. Powinniśmy wykazać się wskaźnikiem 12,5% uczestnictwa osób w wieku produkcyjnym w procesie kształcenia ustawicznego, tymczasem osiągnęliśmy „aż” 5%! W krajach skandynawskich wskaźnik ten przekracza nawet 30%.



Być może pewnym rozwiązaniem w zwiększaniu zatrudnienia jest stosowanie zasady flexicurity. Polityka flexicurity („flexibility” – elastyczność, „security” – bezpieczeństwo) to koncepcja poszukiwania równowagi między elastycznością rynku pracy, zwiększającą konkurencyjność przedsiębiorstw i całej gospodarki a bezpieczeństwem socjalnym osób zatrudnionych, a także bezrobotnych.

Państwa członkowskie UE wypracowały dwa modele flexicurity: duński i holenderski.

Duński model zakłada niski poziom ochrony zatrudnionych, wysoki poziom elastyczności dla pracodawców (kwestie zwalniania, zatrudniania), przy jednocześnie wysokim poziomie ochrony dla bezrobotnych.

Model holenderski kładzie nacisk na elastyczność pracodawców oraz ochronę pracowników nietypowych. Nietypowe formy zatrudnienia to np. zatrudnienie terminowe - Polska ma tutaj drugie miejsce w Europie (23% pracowników; dla porównania w Hiszpanii jest to 37%, a w całej Unii Europejskiej - ok. 10%) .

Pracujący w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce to około 10%. W tym przypadku Polska znajduje się poniżej średniej dla UE wynoszącej 18,5%. Liderem europejskim w tej dziedzinie jest Holandia, gdzie w niepełnym wymiarze czasu pracy zatrudnionych jest aż 46,2% pracowników.

Telepraca - około 13% pracowników w UE, ok. 3% w Polsce.

Trzeba jednak zwrócić uwagę, że jeśli koszty zatrudniania w formach nietypowych są dla pracodawcy znacznie niższe, ale równocześnie „nietypowi pracownicy” mają ograniczony dostęp do świadczeń z systemu zabezpieczenia społecznego, to nie mamy do

czynienia z „flexicurity” ale raczej z „dzikim” kapitalizmem. Powoduje to sytuację kiedy praca „typowa” staje się dobrem poszukiwanym i równocześnie trudno dostępnym.

W aktualnej polskiej praktyce można znaleźć oba rozwiązania.

Przykładami rozwiązań zmierzających w kierunku „flexicurity”, będą m.in. rozwiązania nowej ustawy o pracownikach tymczasowych, rozwiązania dotyczące pracy nakładczej czy zatrudnienia stażystów.

Podsumowując, te niepełne i z konieczności fragmentaryczne rozważania można w skrócie uznać za główne problemy rynku pracy:

- utrzymujące się duże zróżnicowanie sytuacji na lokalnych rynkach pracy,
- niski stopień aktywności zawodowej mieszkańców Pomorza,
- niedostosowanie kwalifikacji do potrzeb pracodawców,
- rosnący niedobór pracowników w niektórych branżach i zawodach,
- wyjazdy pracowników w ramach emigracji zarobkowych,
- starzenie się ludności województwa ,
- wysokie koszty pracy zachęcające niektórych pracodawców do działania w szarej strefie gospodarki,
- nieodpowiednie regulacje prawne zachęcające do:
 - bierności zawodowej (np. wcześniejsze emerytury, świadczenia przedemerytalne)
 - posiadania statusu bezrobotnego (powiązanie uprawnienia do ubezpieczenia zdrowotnego z rejestracją w urzędzie pracy)

Z powyższych stwierdzeń wynikają pewne rekomendacje do dalszych działań:

- **prowadzenie świadomie ukierunkowanej polityki wzrostu zatrudnienia,**
- **zmniejszenie dodatkowych kosztów pracy,**
- **deregulacje i utrzymanie standardu dobrej pracy,**
- **zwiększanie kwalifikacji polskich zasobów pracy,**
- **zwiększanie zatrudnialności grup zwiększonego ryzyka bezrobocia,**
- **prowadzenie aktywnej polityki rynku pracy,**
- **prowadzenie aktywizującej polityki osłony socjalnej bezrobotnych,**
- **prowadzenie polityki rynku pracy w sposób partnerski.**

W artykule wykorzystano materiały Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku.

Alternatywny model życia

Recenzja raportu

Powyższa recenzja
badań przeprowadzonych
Realizacji Badań
Na podstawie
lokalnym,
autorzy
inter
za

Recenzje



Mieczysław Franciszek Gulda – dr hab. nauk społecznych. Profesor WPSTiH w Bydgoszczy, profesor emerytowany UG. W latach 1965-80 Sekretarz Oddziału Gdańskiego PTS a od 1995-99 Wiceprzewodniczący PTD. Od 2000 roku Pełni funkcję Kierownika Katedry Nauk Społecznych WSTiH w Gdańsku. Aktywny działacz społeczny. W latach 1965-89 prowadził Studium Kulturalno-Oświatowe WDK w Gdańsku oraz pełnił funkcję Przewodniczącego Stowarzyszenia Działaczy Kultury Morskiej. Był członkiem Komitetu Obchodów Tysiąclecia Miasta Gdańska. W okresie:1982-91 Kierownik Pracowni Badań Społecznych Instytutu Nauk Politycznych UG. W okresie1996-2000 pełnił funkcję Kierownika Zakładu Socjologii Wychowania IFiS UG. Autor licznych książek oraz około 80 artykułów naukowych. Członek Polskiego Towarzystwa Socjologicznego oraz Polskiego Towarzystwa Demograficznego. Uzyskał liczne odznaki narodowe tj.: Srebrny i Złoty Krzyż Zasługi; Zasłużony dla Ziemi Gdańskiej; Złota Odznaka Stowarzyszenia Działaczy Kultury Morskiej; Zasłużony Działacz Kultury.

Wstęp

Powiatowy Urząd Pracy w Malborku i Pracownia Realizacji Badań Socjologicznych Uniwersytetu Gdańskiego podjęły wspólne badania w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego oraz ze środków budżetu państwa dotyczące przyczyn niepodejmowania zatrudnienia przez osoby bezrobotne. Raport z badań przedstawił Maciej Brosz i Jarosław Załęcki.

Raport zawiera założenia badawcze, sytuację zawodową badanych i ich psychologiczną charakterystykę, opinie na temat lokalnego rynku pracy oraz formy uczestnictwa w rynku pracy oferowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Malborku.

Raport kończy obszernie podsumowanie najciekawszych wyników uzyskanych w toku badania.

1. Założenia badawcze raportu

Na podstawie doświadczeń podmiotów działających na szczeblu lokalnym, w tym w szczególności Powiatowego Urzędu Pracy w Malborku, autorzy badania sformułowali generalny wniosek, iż „*istnieje grupa osób intencjonalnie niepodejmujących zatrudnienia*”. Istotą badania była zatem diagnoza powstałego zjawiska i podjęcie próby udzielenia odpowiedzi na pytanie „*Dlaczego bezrobotni nie chcą pracować?*”.

Wyniki badań przedstawionych w raporcie pochodzą z badań o charakterze ilościowym i jakościowym. Badania zostały przeprowadzone wśród podmiotów uczestniczących w rynku pracy: osób niepodejmujących zatrudnienia, pracodawców, reprezentantów lokalnych instytucji administracji publicznej oraz organizacji pozarządowych.

Wysoko oceniam podjętą w badaniach także psychologiczną charakterystykę osób stanowiących przedmiot badań. Badacze stwierdzają bowiem: „*Z psychologicznego punktu widzenia bezrobocie jest zjawiskiem, które powoduje frustrację, negatywnie wpływając*

na psychikę człowieka oraz na jego relacje społeczne. (...) istnieje niebezpieczeństwo, że w życie wejdzie pokolenie drugiej kategorii – pokolenie ludzi o negatywnych postawach wobec pracy, ludzi sfrustrowanych, żyjących z zasiłków dla bezrobotnych, płatnej pracy podejmowanej w szarej strefie”¹.

Problematyka badań dotyczyła głównie zagadnień:

1. Przyczyn niepodjęcia zatrudnienia przez osoby bezrobotne
2. Charakterystyki badanej zbiorowości pod względem: stanu zdrowia, sytuacji rodzinnej, mieszkaniowej, materialnej
3. Kompetencji zawodowych oraz doświadczenia zawodowego badanych
4. Przyczyn i okoliczności znalezienia się w grupie bezrobotnych
5. Postrzegania przez osoby bezrobotne niepodjęcia zatrudnienia negatywnych skutków bezrobocia
6. Postrzegania badanych ich własnej roli w wyjściu z bezrobocia
7. Rodzaju warunków pracy, które skłoniłyby osoby badane do podjęcia zatrudnienia
8. Możliwości wyjścia ze stanu bezrobocia wśród osób badanych.

Tak ujęte podstawowe założenia badawcze pozwoliły autorom na głęboką penetrację pola badawczego i uzyskanie bogatego materiału empirycznego.

2. Metody zastosowane w badaniu i konstrukcja próby badawczej

Założenia badawcze zmusiły autorów do zastosowania technik ilościowych jak i jakościowych. W badaniach ilościowych autorzy wykorzystali metodę wywiadu kwestionariuszowego. Narzędzie badawcze – moim zdaniem zbyt obszerne, zważywszy na kategorię badanych – obejmowało 68 pytań, w tym 8 pytań otwartych (wzór w aneksie 1).

Badanie to, przeprowadzone przy pomocy ankietów, objęło 500 osób.

Badaniami jakościowymi objęto w sumie 50 osób, w tym z 30 bezrobotnymi przeprowadzono indywidualne wywiady pogłębione a 20 z pracodawcami. Dobór próby w całym badaniu miał charakter celowy.

Z próby 500 osób, połowę wylosowano z operatu dostarczonego przez Powiatowy Urząd Pracy w Malborku, drugą połowę w oparciu o metodę „kuli śnieżnej”. Pracodawców dobrano według kryterium różnorodności. W próbie znaleźli się pracodawcy przedsiębiorstw różnej wielkości, reprezentujący różne branże, ukierunkowane w swej działalności na rynek lokalny, ogólnopolski i międzynarodowy, zatrudniający od kilku do kilkunastu pracowników. Wśród osób biorących udział w zogniskowanym wywiadzie grupowym znaleźli się pracodawcy, pracownicy Urzędu Pracy, pracownicy administracji publicznej oraz reprezentanci stowarzyszeń działających na rzecz rynku pracy.

Podstawowe założenia badawcze, dobór próby do badań, zastosowane metody badawcze świadczą o wysokich umiejętnościach badawczych autorów badań. Analiza treści raportu wskazuje na to, że badacze trafnie wykorzystali wiedzę socjologiczną, w szczególności zaś metodę badań ilościowych, która w tradycji polskiej ma ugruntowaną i istotną pozycję.

¹ *Alternatywny model życia. Badanie przyczyn niepodjęcia zatrudnienia przez osoby bezrobotne*, oprac. M. Brosz i J. Załęcki, Gdańsk 2007, s. 4.

3. Charakterystyka osób niepodających formalnego zatrudnienia

Analiza próby osób badanych jest najbardziej obszerną i rozbudowaną częścią raportu, zawarta została na 100 stronach. Autorzy przedstawili wyniki badań w formie tabelarycznej (tabele analityczne i krzyżowe) i w postaci diagramów.

Charakterystyka próby osób niepodających formalnego zatrudnienia pozwala na głębszą diagnozę danych socjograficznych, danych o sytuacji rodzinnej, warunkach bytowych, sytuacji materialnej, dochodach lub stanie zdrowia.

Sytuację zawodową badanych autorzy raportu analizowali biorąc pod uwagę okres pozostawania bez pracy, wykształcenie, umiejętności i kwalifikacje, doświadczenie w pracy, aktywność zawodową.

Ważne z punktu widzenia głównego problemu badawczego są dane dotyczące gotowości podjęcia zatrudnienia, zainteresowania znalezieniem pracy, sposobów poszukiwania pracy, wymaganych warunków zatrudnienia, deklarowanych kierunków przekwalifikowania, przewidywań odnośnie przyszłych świadczeń emerytalnych.

Jak wcześniej zauważyłem, cenne w tych badaniach są analizy subiektywnej sfery psychologicznej badanych bezrobotnych. Autorzy raportu analizowali bowiem ogólne zadowolenie z życia, porównując je z wcześniejszymi badaniami, przeprowadzonymi z bezrobotnymi w 2005 roku w Sopocie oraz strategię radzenia z bezrobociem.

Analizie poddane zostały również opinie pracobiorców i pracodawców na temat lokalnego rynku pracy. Przeanalizowano również formuły uczestnictwa w runku pracy, wśród nich: oferty Powiatowego Urzędu Pracy w Malborku, różne propozycje zatrudnienia, uzyskanie zatrudnienia i związaną z tym utratę posiadanych świadczeń.

Istotnym punktem tej części raportu jest gruntownie przeprowadzona analiza podaży zasobów ludzkich w opinii pracodawców.

Tabelaryczne dane i diagramy nie są jedyną formą zobrazowania wyników uzyskanych w trakcie badania, bowiem znaczna część danych, głównie z pytań otwartych i wywiadów pogłębionych ujęta została w formie pisemnych wypowiedzi respondentów, podanych in extenso, co w znacznej mierze wzbogaca autentyczność raportu.

4. Podsumowanie raportu i streszczenie najciekawszych wyników

W podsumowaniu raportu autorzy zawarli ważne spostrzeżenia wynikające z badań. Generalny wniosek, do którego dochodzą badacze jest natury mentalnej. Nie uzyskamy bowiem pozytywnych rezultatów w pracy z bezrobotnymi, dopóki oni nie przebudują swojej mentalności. Przede wszystkim brak jest im „etosu pracy”.

Badani respondenci uważają, że relatywnie największy wpływ na uzyskanie dobrej pracy ma sytuacja gospodarcza w regionie (polityka rządu), zaś najmniejszą rolę odgrywają tu własne chęci, umiejętności i pracowitość. Są przekonani, że świat jest urządzony niesprawiedliwie.

5. Konkluzja końcowa

Przedstawiony mi do oceny raport jest klasycznym przykładem rzetelnej pracy socjologów, poddających analizie dość powszechny i uciążliwy wciąż problem bezrobocia. Janusz Czapiński w książce *Diagnoza Społeczna 2005* napisał: „*Utrata pracy lub niemożność jej znalezienia (brak pierwszej pracy) mogą mieć różnorodne przyczyny*”². Wśród tych przyczyn wymienia czynniki makrostrukturalne, mikrostrukturalne i indywidualne. Jestem przekonany, że w raporcie Macieja Brosza i Jarosława Załęckiego czynniki te zostały w pełni ukazane.

Oceniam raport nt. *Alternatywny model życia. Badanie przyczyn niepodejmowania zatrudnienia przez osoby bezrobotne* bardzo wysoko. Raport dostarcza rzetelnej wiedzy na temat badanego zjawiska, wiedzy opartej na solidnych badaniach socjologicznych i pogłębionej analizie uzyskanych wyników badań. Wyniki te, moim zdaniem, mogą w poważnym stopniu wzbogacić formy pracy Powiatowego Urzędu Pracy w Malborku oraz współpracę pracodawców, administracji publicznej, organizacji pozarządowych i pracobiorców.

Mieczysław Gulda

² *Diagnoza Społeczna 2005. Warunki i jakość życia Polaków*, red. J. Czapiński i T. Panek, Warszawa 2005, s. 334.



Krystyna Kniecik-Baran – Psycholog i socjolog, doktor nauk humanistycznych, wieloletni wykładowca na Uniwersytecie Gdańskim, zastępca dyrektora Instytutu psychologii Uniwersytetu Gdańskiego. W przeszłości kierownik Pracowni Analiz i Badań Społecznych w Stoczni Północnej S.A, oraz Konsultant d/s przeciwdziałania przemocy w MOPS w Gdańsku. W latach 1999/2005 Pełnomocnik Wojewody Pomorskiego ds. Przeciwdziałania Zagrożeniom Społecznym w Urzędzie Wojewódzkim. W okresie 1998/2004- współpracowała z MEN, a w okresie 2000/2005 pełniła funkcję Członka Rady Naukowej przy Rzeczniku Praw Dziecka. Współorganizatorka konferencji regionalnych, krajowych i międzynarodowych. Organizatorka licznych szkoleń (kursy kwalifikacyjne, doskonalące studia podyplomowe dla nauczycieli, pedagogów, psychologów, autorski program edukatorów przeciwdziałania agresji i przemocy). Autorka licznych publikacji oraz prac badawczych. Uzyskała Medal Komisji Edukacji Narodowej 1999.

Codziennie prasa, radio, telewizja, przedstawiają nowe przypadki rozbojów, kradzieży, napadów z bronią w rękę, zabójstw. Często też jesteśmy świadkami takich wydarzeń albo osobiście nas to dotyka. Pomimo coraz to nowych pomysłów na poradzenie sobie z alkoholizmem wzrasta spożycie alkoholu, wzrasta prostytucja wśród młodych kobiet a także mężczyzn, szerzą się inne zaburzenia zachowania. Badacze podkreślają znaczącą rolę bezrobocia, biedy, ubóstwa w generowaniu tych zjawisk.

Bezrobocie jest problemem społecznym i generuje wiele innych problemów szczególnie długotrwałe bezrobocie. Mamy XXI wiek i nadal nie wiemy jak poradzić sobie z problemem bezrobocia. W 1995 r. bezrobocie w państwach Unii Europejskiej osiągnęło poziom 11,1% (17,5 ml osób) pomimo dużego wzrostu gospodarczego. 20 lat wcześniej - w 1975 r. - wynosiło 4,1% (5 ml osób). Priorytetowym celem polityki społeczno-gospodarczej Unii Europejskiej miał być wzrost gospodarczy, poprawa konkurencyjności i wzrost liczby miejsc pracy. Ostatecznie wzrost gospodarczy krajów Unii stał się wzrostem bezzatrudnieniowym, nie przysporzył miejsc pracy. Przykładem jest Hiszpania, w której przy wzroście gospodarczym rzędu 103% PKB bezrobocie wzrosło o 0,3%. Bezrobocie, szczególnie dłużej trwające, wiąże się z obniżeniem standardu materialnego zarówno bezrobotnego jak i całej jego rodziny. Obszary długotrwałego bezrobocia pokrywają się z obszarami ubóstwa. To z kolei wiąże się z patologiami społecznymi, rozpadem rodziny, problemami zdrowotnymi. Krótkotrwałe bezrobocie również ma wpływ na stan psychiczny i zdrowie bezrobotnego a także jego najbliższych.

Z wielu badań nad bezrobociem prowadzonych już w latach siedemdziesiątych (Baum i inni, 1966)¹ wynika, iż wpływ bezrobocia i zubożenia na zdrowie i samopoczucie człowieka jest większy niż przypuszczano. Okres oczekiwania na pracę, okres oczekiwania na utratę pracy, okres bezrobocia, to sytuacje niezwykle stresujące człowieka, prowadzące w konsekwencji do różnych zaburzeń zachowania (takich jak: alkoholizm, przestępczość, próby samobójcze, narkomania, rozpad rodziny) oraz zaburzeń psychofizjologicznych (takich jak: utrata poczucia kontroli, wyuczona bezradność, utrata poczucia własnej godno-

¹ Z.Bauman, Socjologia na co dzień, 1966

ści, depresja, nerwice, choroby psychosomatyczne). Bezrobocie prowadzi więc nie tylko do strat indywidualnych ale też społecznych.

Bezrobocie, nagle zubożenie jest doświadczeniem prowadzącym do zaburzenia zdrowia psychicznego, zaburzeń zachowania społecznego i często przykrych objawów somatycznych. W rezultacie koszty bezrobocia dotyczą całe społeczeństwo.

Badania wskazują, iż rozmiar negatywnych konsekwencji zależy od: okresu bezrobocia, przeszłości ekonomicznej, wykształcenia, stanu małżeńskiego, wsparcia społecznego, sposobu radzenia sobie w sytuacjach trudnych, itp. Na ogół człowiek pozbawiony pracy traci poczucie panowania nad otoczeniem, co przejawia się zarówno w symbolicznych refleksjach na temat niemożności kontrolowania świata, jak i w codziennych sytuacjach, takich jak płacenie czynszu.

Status bezrobotnego jest zawsze dla osoby pozbawionej pracy i jego rodziny przyczyną chronicznego stresu, a im dłużej on trwa tym bardziej wzrasta poczucie bezradności, beznadziejności oraz zmniejsza się aktywność w kierunku zdobycia pracy. Dlatego też ludzi tych nie można pozostawić samych sobie, należy im pomóc w powrocie do normalnego życia.

Dlatego tak ważne jest podejmowanie stałych badań tego zjawiska. Wtedy skuteczniej można radzić sobie z tym problemem.

Raport składa się z wstępu, siedmiu rozdziałów, podsumowania, streszczenia i czterech aneksów. Przedstawia wyniki bogatych badań o charakterze ilościowym i jakościowym, przeprowadzonych wśród osób niepodjemujących zatrudnienia, pracodawców, reprezentantów lokalnych instytucji administracji publicznej oraz organizacji pozarządowych.

Osoby bezrobotne w tych badaniach to osoby, niepodjemujące legalnego zatrudnienia, zamieszkujące w powiecie malborskim, osoby długotrwale bezrobotne, które podejmują prace zarobkowe w sposób nielegalny, osoby uchylające się od podjęcia różnych form aktywizacji zawodowej, oferowanej przez Powiatowy Urząd Pracy.

Metodologia badań została niezwykle starannie i poprawnie przygotowana. Prawdłowo przygotowano metody i narzędzia badawcze a także prawidłowo zostały dobrane grupy badawcze. Przyjęta metodologia pozwoliła na uzyskanie odpowiedzi na postawione pytania badawcze.

Sporządzony raport bardzo wnikliwie przedstawia i omawia uzyskane rezultaty badania.

Autorzy raportu słusznie zwracają uwagę, iż negatywne postawy bezrobotnych wobec zatrudnienia związane są przede wszystkim z ich psychiką osób. Na ten fakt zwraca uwagę wielu badaczy zjawiska. Zjawisko to doczekało się nawet swojego określenia: histereza, uporczywe lub fikcyjne bezrobocie.

Istota histerezy czyli uporczywego bezrobocia sprowadza się do tego, że równowaga systemu nie zależy tylko od sił zewnętrznych, ale również od jego własnej historii (Wojtyna, 1994)². Histereza, w przypadku bezrobocia, oznacza iż będzie się ono utrzymywało na poziomie wywołanym przez oddziaływanie różnych czynników. Będzie się utrzymywało nawet wtedy gdy te czynniki przestają istnieć.

M. Friedman (1968)³ i E.S.Phelps (1967)⁴ mówią o *naturalnej stopie bezrobocia*. Uważają, iż w gospodarce istnieje pewien poziom bezrobocia charakterystyczny dla rów-

² A. Wojtyna (1994), Czy Polsce grozi efekt histerezy?, Gospodarka Narodowa, nr 9, s. 1-10.

³ Friedman, M. (1968). "The Role of Monetary Policy," American Economic Review, 58(1), 1-17

⁴ Phelps, E.S. (1967), „Phillips Curves, Expectations of Inflation and Optimal Unemployment over Time,” *Economica*, 34

nowagi, również równowagi na rynku pracy, który nie jest wrażliwy na zmiany popytu. Poziom równowagi wyznaczany jest poprzez czynniki realne, takie jak: system zasiłków dla bezrobotnych, stopień regulacji rynku pracy, skuteczności służb zatrudnienia, mobilność zawodowa ludności, itp.. Istnienie dodatniej naturalnej stopy bezrobocia jest rezultatem niedoskonałości rynku, który funkcjonuje niezgodnie z wzorem konkurencji doskonałej. (Kwiatkowski 2002)

Naturalna stopa będzie więc zawsze towarzyszyć gospodarce rynkowej. Nie wywołuje ona zbyt wielkich napięć społecznych, natomiast zapewnia gospodarce rynkowej wysoką możliwość adaptacyjną do zmieniających się warunków wzrostu produkcji.

Teoria naturalnego bezrobocia próbuje dość realistycznie interpretować rozbieżności występujące między zgłoszeniami i ich realizacją zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców. Ta rozbieżność jest zjawiskiem trwałym, dlatego bezrobocie naturalne musi towarzyszyć ogólnej równowadze w gospodarce rynkowej.

W literaturze przedmiotu do przyczyn histerezy zalicza się przede wszystkim (Blanchard, Summers 1986; Wojtyna 1994; Kwiatkowski 2002a, s. 208-209) ⁵:

- ubytek kapitału ludzkiego,
- ubytek kapitału rzeczowego
- model insider-outsider

Do ubytku kapitału ludzkiego zalicza się utratę przez bezrobotnych możliwości podtrzymywania swoich zdolności, umiejętności i wiedzy w okresie pozostawania bez pracy. Wydłużanie się tego okresu prowadzi w konsekwencji do utraty umiejętności oraz zniechęcenia do dalszego poszukiwania pracy. Prowadzi to często do podejmowania przez długotrwale bezrobotnych decyzji „quasi-nieodwracalnych”.

W drugim przypadku przyczyn histerezy bezrobocia upatruje się w ubytku kapitału rzeczowego, który występuje w rezultacie ujemnych wydarzeń oddziałujących na gospodarkę. Ograniczony poziom kapitału prowadzi do spadku popytu na pracę i w konsekwencji do utrwalenia wysokiego poziomu bezrobocia.

Za najbardziej zbadaną koncepcję przyczyn histerezy uznaje się system rokowań płacowych, w którym przyczyn braku możliwości obniżenia bezrobocia doszukuje się w sile przetargowej, jaką dysponują pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach (Wojtyna 1994). W tych rokowaniach wyróżnia grupy: tzw. *insiderów* i *outsiderów*. Insiderzy dysponują siłą przetargową wpływającą na poziom płac ustalanych w procesie negocjacji z przedsiębiorstwami. Outsiderzy nie mają wpływu na wysokość płac, gdyż nie biorą udziału w rokowaniach płacowych.

Do insiderów zaliczają się pracownicy, natomiast do outsiderów bezrobotni. Histereza bezrobocia pojawia się jako skutek negatywnego szoku, w wyniku którego przedsiębiorstwa muszą zwolnić część pracowników. Kiedy sytuacja gospodarcza wraca do normy to pracodawcy przyjmują mniej pracowników niż zwolnionych. Negatywne szoki powodują spadek zatrudnienia, co prowadzi do zmniejszania liczby insiderów i zwiększania liczby outsiderów. Z kolei szoki pozytywne, prowadzą do wzrostu płac insiderów co w konsekwencji hamuje zatrudnianie nowych pracowników.

⁵ O. Blanchard, L. H. Summers (1986a), Hysteresis and the European Unemployment Problem, NBER Working Paper 1950.; A. Wojtyna (1994), Czy Polsce grozi efekt histerezy?, Gospodarka Narodowa, nr 9, s. 1-10. E. Kwiatkowski (2002a), Bezrobocie. Podstawy teoretyczne, PWN, Warszawa.

Uporczywość bezrobocia ma swe korzenie w dużej liczbie osób długotrwale bezrobotnych bardzo niechętnie przyjmowanych przez pracodawców (dekwalfikacja).

W analizowanym raporcie do cech osobowych sprzyjających bezrobociu jest lokowanie przyczyn własnych niepowodzeń na zewnątrz siebie, obarczanie za własne niepowodzenia świata zewnętrznego, mała wiara w skuteczność własnych poczynań, małe poczucie odpowiedzialności za własny rozwój zawodowy.

Autorzy raportu do ważnych czynników generujących długotrwale bezrobocie i niechęć bezrobotnych do podejmowania legalnej pracy, zaliczyli czynniki prawno – finansowe i społeczno – zawodowe.

Wyniki te potwierdzają teorię przedstawicieli szkoły keynesistowskiej, którzy twierdzą, że swobodnie działające mechanizmy rynkowe nie zmiierają samoczynnie do osiągnięcia na rynku pracy stanu równowagi, lecz prędzej czy później prowadzą do bezrobocia. Wymaga to – ich zdaniem – aktywnej interwencji państwa, prowadzonej przy pomocy zespołu instrumentów fiskalnych (np. przyznawania ulg podatkowych) i pieniężnych (np. udzielania tanich kredytów), których stosowanie pobudza popyt na produkowane towary.⁶ Polscy pracodawcy, co podkreślają również autorzy raportu, coraz częściej wskazują, iż niezmiernie istotnymi przyczynami bezrobocia są zbyt wysokie koszty pracy. Składają się na nie podatki i składki ubezpieczeniowe, opłacanie przez pracodawcę zasiłku chorobowego i wynagrodzenia za okres choroby, urlopy, które pracodawca musi opłacać pracownikowi, koszty obsługi systemu fiskalnego, płacenie podatku VAT, posiadanie kas fiskalnych, itd.

Z przeprowadzonej analizy wynika, co podkreślają autorzy raportu, iż działalność lokalnych niepublicznych i publicznych służb zatrudnienia napotyka przychylny odzew interesariuszy instytucjonalnych. W ich opinii służby te działają w sposób rzetelny i skuteczny. Odminną ocenę działalności tych instytucji prezentują osoby bezrobotne jednak w połączeniu z wcześniejszymi danymi dotyczącymi ich portretu psychologicznego trzeba ostrożnie interpretować te wyniki, gdyż osoby długotrwale bezrobotne charakteryzuje ogólny pesymizm. Autorzy raportu też to zauważają: *„wypowiedzi tych nie należy jednak traktować jako wskaźnika pracy Urzędu. Biorąc pod uwagę wyniki charakteryzujące psychospołeczne uwarunkowania poczucia odpowiedzialności za własną sytuację, można sądzić, iż ocena ta wynika z faktu, iż w percepcji roszczeniowo nastawionych klientów, instytucja ta nie spełnia swojej podstawowej funkcji – zorganizowania dobrej pracy”*.

Do kolejnej grupy przyczyn związanych z doświadczeniami społeczno-zawodowymi autorzy raportu zaliczyli relacje z pracodawcami.

Pracodawcy nie spostrzegają bezrobotnych pozytywnie. Przypisują bezrobotnym niechęć do pracy i lenistwo, mają za złe bezrobotnym, iż ubiegając się o pracę artykułują oczekiwania wobec pracodawcy dysproporcjonalne w stosunku do własnych możliwości. Obraz bezrobotnego, w percepcji pracodawcy, nie do końca jest prawdziwy. Pracodawcy posługują się istniejącymi w świadomości społecznej stereotypami na temat bezrobotnych szczególnie długotrwale bezrobotnych.

Problematykę stereotypów na gruncie socjologii najlepiej wyjaśniają teorie reakcji społecznej. Teorie te opisują proces w trakcie którego dochodzi do uznania konkretnych osób za innych czyli dewiantów oraz skutki tego dla dalszych interakcji naznaczonej osoby ze społeczeństwem. Istotą tych teorii jest założenie, że człowiek i jego otoczenie społeczne są w ciągłych wzajemnych interakcjach, oddziaływaniach i reakcjach. Odbiegające od

⁶ Tamże, s.254 – 255.

przyjętych wzorców zachowanie jednostki związane jest z historią interakcji społecznych. W zależności od otoczenia społecznego, warunków i możliwości socjalnych, bezrobocie może wpływać na jednostkę destrukcyjnie i doprowadzić do utraty motywacji życiowej (Albrecht, Specht, i inni 1990) ⁷.

Jeżeli otoczenie bezrobotnego odrzuci go, przypisując mu złą wolę, lenistwo czy brak inteligencji, stygmatyzując go w ten sposób to może to doprowadzić do zerwania dotychczasowych relacji. W konsekwencji ucieczki w alkoholizm, chorobę czy przestępczość. Rozpoczyna się całkiem nowe życie, wymagające twardości i obeznania ze strategiami przeżycia, z małymi sztuczkami i pomocą „z półświatka”. Do tego dochodzą nowe uzależnienia i ograniczenia samodzielności, które same wytwarzają części „systemu pomocy”. Im dłużej ktoś przebywa w tych kręgach, tym trudniej jest mu się z nich wyzwolić, aż w końcu wydaje się, jakby nie chciał albo nie mógł już żyć inaczej. Stygmatyzacja, doświadczenie materialnego i socjalnego odgrodzenia bywa interpretowane w kategoriach własnej niezdolności i przeznaczenia. Większość bezrobotnych ma świadomość swojego położenia. Mają wspomnienia tego, co było wcześniej, wiedzą, że dzisiaj „są pogrążeni w brudzie zupełnie na dnie” i tęsknią za innym życiem. Osoba dotknięta problemem doświadcza siebie w relacji ze społeczeństwem jako beznadziejnie słabszą. Przyczynowy model reakcji społecznych podchodzi krytycznie do obciążania winą i piętnowania osób dotkniętych bezrobociem.

Funkcjonowanie portretu społecznego bezrobotnego dobrze ilustruje wypowiedź 35-letniej pracującej kobiety:

Wchodząc do pokoju, w którym przebywa osoba niepracująca, w nozdrza wbija się stęchły kurz, i przetrawiony, papierosowy dym. Stereotypowy bezrobotny mężczyzna, siedzący po amerykańsku- ze skrzyżowanymi nogami na stoliku do kawy, upojony chlebem ze zwyczajną i małą czarną. Cóż to za widok! Ta niezwykle apetycznie wyglądająca broda z hodowanym przez ponad miesiąc zarostem to obiekt zazdrości wielu milionów mężczyzn. Żona i pozostali członkowie rodziny robią takiemu panu nieustanne wyrzuty.

W mieszkaniu bezrobotnego wciąż słychać słowa wyjęte jakby z serialu „Świat według Kiepskich”: Wziąłbyś się wreszcie do roboty, dzieci głodne, ja haruję od świtu do nocy, a ty nie dość, że nic nie robisz, to jeszcze do tego dziurę w kanapie drążysz!”

Problemem człowieka bezrobotnego zwykle jest to, że nie walczy ze swoją pozycją społeczną, lecz poddaje się, i nie dopuszcza do siebie myśli, iż jeszcze nie wszystko stracone. Przecież mógłby zacząć nowe, lepsze życie - wystarczyłoby do tego dobre chęci. (Marta)

Badań na temat rzeczywistych predyspozycji osobowościowych bezrobotnych jest niewiele. Niewątpliwie, wartością tego raportu jest próba określenia rzeczywistych cech bezrobotnych. Jednak jak do tej pory, takich badań jest zdecydowanie mało. Sądzę, że należałoby podjąć działania mające na celu lepszą diagnozę predyspozycji bezrobotnych, w taki sposób aby pracodawca miał prawdziwy obraz możliwości bezrobotnego.

Z dotychczasowych badań wynika, iż u bezrobotnych osób w najwyższym stopniu rozwinięta jest lojalność wobec firmy i praca zespołowa a w mniejszym stopniu rozwinięta cecha innowacyjności oraz zdolności do czynu.

Autorzy raportu do procesów o charakterze społeczno – zawodowym, sprzyjającym

⁷ Albrecht, Specht, Georgen, Großkopf, Holtmannspötter, Lebensläufe. Von der Armut zur „Nichtseßhaftigkeit” oder wie man „Nichtseßhafte macht”. ([...] Życiorysy. Od ubóstwa do „nieposiadania miejsca zamieszkania” albo jak „produkuje się bezdomnych”, Bielefeld, 1990).

wylanianiu się kategorii tzw. „trudnych klientów” instytucji wspomagających rynek pracy, zaliczyli również negatywną selekcję zasobów ludzkich na rynku pracy, spowodowaną migracjami zarobkowymi.

W opinii pracodawców do pracy za granicę wyjeżdżają ci pracownicy, którzy posiadają kwalifikacje i tym samym stanowią dla pracodawcy największą wartość. Taka opinia pracodawców znowu nie do końca musi być prawdziwa. Polacy wyjeżdżający do pracy za granicę otrzymują wyższe wynagrodzenie i pracują z większym zaangażowaniem. Lepsze wynagrodzenie jest czynnikiem motywującym do lepszej pracy. Słabo wykształceni mają za granicą większe szanse na awans zawodowy, czasami znacznie większy niż osób po studiach.

Jeśli chodzi o bezrobocie kobiet to ich sytuacja psychologiczna jest lepsza niż mężczyzn. W percepcji społecznej kobieta nie musi pracować a mężczyzna tak. W związku z tym mężczyzna niepracujący jest bardziej napiętnowany przez otoczenie niż kobieta niepracująca.

Kolejny czynnik bezrobocia wymieniany przez autorów raportu to sytuacja panująca w środowisku rodzinnym może być uznana za przyczynę trudności. Można przyjąć, że bezrobocie dłużej trwające negatywnie wpływa na całą rodzinę a w szczególności na prawidłową socjalizację dzieci, na ich prawidłowy rozwój poznawczy, emocjonalny i społeczny.

Jak można sobie poradzić z długotrwałym bezrobociem, z niechęcią do podejmowania pracy?

Bańka⁸ słusznie podkreśla, iż dla psychologów, którzy w zmianach mentalności bezrobotnych dostrzegają przede wszystkim wyuczoną bezradność zarysowuje się koncepcja pomocy poprzez psychoterapię. *Koncepcja ta w równym stopniu jest szlachetna, nieskuteczna co nieprawdziwa (Winefield i in., 1987). Nie można skutecznie eliminować skutków, nie eliminując przyczyn, które te skutki wywołują. Koncentracja na łagodzeniu skutków pozostawiania poza kontraktem pracy a nie „dostarczenie” samej pracy bezrobotnemu, świadczy o niezrozumieniu istoty zjawiska i mało dojrzałej próbie jego rozwiązywania.*

Niewątpliwie dużą wartością przeprowadzonych badań jest próba zrozumienia społecznych i podmiotowych aspektów pozostawania bez pracy. Kolejną wartością jest próba dotarcia do pracodawców i wysłuchania ich opinii. Z przeprowadzonych badań wynika, iż próbą rozwiązania przepaści jaka dzieli pracodawców i bezrobotnych są rzetelne badania predyspozycji zawodowych bezrobotnych i wytyczania ich ścieżek zawodowych nie w sposób przypadkowy lecz zgodny z ich możliwościami i potrzebami rynku pracy. Niewątpliwie taka rzetelna diagnoza może podnieść ich mobilność zawodową.

Urzędy pracy i pośrednicy szukają ludzi, którzy już umieją wykonywać konkretne prace. Nie zwracają zaś uwagi na cechy i predyspozycje potrzebne do wykonywania zawodu. Tymczasem wielu umiejętności zawodowych można się łatwo nauczyć, a predyspozycji nie.

Krystyna Kmiecik-Baran

⁸ Bańka, A. Derbis, R.(Red.)(1993). *Myśl psychologiczna w Polsce Odrodzonej*. Poznań: Gemini. s.17-30.

Spis rysunków:

- Rys.1. Struktura badanej zbiorowości pod względem płci (s.29)
- Rys.2. Struktura badanej zbiorowości pod względem wieku (s.30)
- Rys.3. Struktura badanej zbiorowości pod względem miejsca zamieszkania (s.30)
- Rys.4. Struktura badanej zbiorowości pod względem poziomu wykształcenia (s.31)
- Rys.5. Sytuacja rodzinna (s.33)
- Rys.6. Stopień zamożności badanych (s.35)
- Rys.7. Źródła dochodu w rodzinach osób bezrobotnych (s.37)
- Rys.8. Wysokość dochodów na jedną osobę w rodzinie/gospodarstwie domowym (s.38)
- Rys.9. Ocena własnego stanu zdrowia (s.40)
- Rys.10. Przeszkody natury zdrowotnej uniemożliwiające podjęcie stałej pracy (s.41)
- Rys.11. Długość okresu pozostawania bez pracy (s.45)
- Rys.12. Ukończone kursy i szkolenia (s.48)
- Rys.13. Czy zna Pan(i) jakiś język obcy? (s.49)
- Rys.14. Czy potrafi Pan(i) posługiwać się komputerem? (s.49)
- Rys.15. Ocena własnych kwalifikacji na tle rynku pracy (s.50)
- Rys.16. Świadczenie pracy na podstawie umowy w doświadczeniu badanych (s.52)
- Rys.17. Łączna ilość lat przepracowana na podstawie umowy (s.53)
- Rys.18. Czy obecnie podejmuje Pan(i) jakieś prace zarobkowe? (s.56)
- Rys.19. Legalność prac zarobkowych (s.57)
- Rys.20. Ilość godzin przepracowanych przez badanych w ciągu jednego miesiąca (s.58)
- Rys.21. Gotowość do zalegalizowania zatrudnienia (s.60)
- Rys.22. Czy wyjeżdża Pan(i) zagranicę w celach zarobkowych? (s.62)
- Rys.23. Kierunek wędrówek w ramach migracji zarobkowych (s.64)
- Rys.24. Zainteresowanie znalezieniem pracy (s.65)
- Rys.25. Sposoby poszukiwania pracy (s.68)
- Rys.26. Preferowany okres zatrudnienia (s.69)
- Rys.27. Preferowana forma czasu pracy (s.70)
- Rys.28. Preferowana odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania (s.70)
- Rys.29. Preferowana forma zatrudnienia (s.71)
- Rys.30. Preferowana wysokość dochodów (s.71)
- Rys.31. Koszty podjęcia zatrudnienia (s.74)
- Rys. 32. Przewidywania dotyczące źródeł dochodów po osiągnięciu wieku emerytalnego (s.77)
- Rys.33. Czy jest Pan(i) zadowolony ze swojego życia?
- Rys.34. Kto Pana(i) zdaniem ma decydujący wpływ na to, aby w przyszłości uzyskać dobrą pracę? (badany dzielił 100% na poszczególne podmioty) (s.87)
- Rys.35. Sposoby radzenia sobie z własnym bezrobociem (s.88)
- Rys.36. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy (s.96)

Rys.37. Otrzymywanie ofert z Powiatowego Urzędu Pracy (s.103)

Rys.38. Propozycja konkretnej oferty zatrudnienia ze strony PUP, instytucji lub osoby (s.106)

Rys.39. Proponowana podstawa prawna stosunku pracy (s.108)

Rys.40. Czy podjął(-ęła) Pan(i) tę pracę? (s.109)

Rys.41. Rezygnacja z podjęcia legalnej pracy ze względu na możliwość utraty posiadanych świadczeń (s.113)

Spis tabel:

- Tab.1. Dane socjograficzne: tabela krzyżowa cech traktowanych w badaniu jako zmienne niezależne (s.32)
- Tab.2. Długość pozostawania bez pracy na tle zmiennych socjodemograficznych (s.33)
- Tab.3. Warunki mieszkaniowe: przestrzeń mieszkalna dostępna badanym (s.34)
- Tab.4. Poziom zamożności na tle zmiennych socjodemograficznych (s.35)
- Tab.5. Najczęściej wskazywane źródła dochodów na tle zmiennych socjodemograficznych (s.38)
- Tab.6. Dochody badanych na tle zmiennych socjodemograficznych (s.39)
- Tab.7. Ocena własnego stanu zdrowia na tle zmiennych socjodemograficznych (s.40)
- Tab.8. Długość okresu pozostawania bez pracy na tle zmiennych socjodemograficznych (s.46)
- Tab.9. Poziom wykształcenia na tle zmiennych socjodemograficznych (s.46)
- Tab.10. Czy poza szkołą ukończył(a) Pan(i) jakieś kursy lub szkolenia? (s.47)
- Tab.11. Posiadanie umiejętności u osób oceniających swoje kwalifikacje na tle rynku pracy (s.50)
- Tab.12. Ocena posiadanych kwalifikacji na tle zmiennych socjodemograficznych (s.51)
- Tab.13. Doświadczenie pracy na podstawie umowy na tle zmiennych socjodemograficznych (s.52)
- Tab.14. Struktura badanej zbiorowości pod względem zawodu wyuczonego (s.54)
- Tab.15. Struktura badanej zbiorowości pod względem zawodu wykonywanego (s.55)
- Tab.16. Rodzaje prac zarobkowych podejmowanych przez osoby bezrobotne (s.56)
- Tab.17. Legalność prac zarobkowych na tle zmiennych socjodemograficznych (s.58)
- Tab.18. Ilość godzin poświęcanych pracy na tle zmiennych socjodemograficznych (s.59)
- Tab.19. Gotowość do zalegalizowania zatrudnienia na tle zmiennych socjodemograficznych (s.61)
- Tab.20. Wyjazdy zagraniczne na tle zmiennych demograficznych (s.63)
- Tab.21. Rodzaje wykonywanych prac podczas wyjazdów zarobkowych (s.64)
- Tab.22. Zainteresowanie znalezieniem pracy na tle zmiennych socjodemograficznych (s.66)
- Tab.23. Motywacja badanych do podjęcia pracy z uwzględnieniem ukierunkowania zainteresowań respondentów (s.67)
- Tab.24. Ocena szans na znalezienie zatrudnienia do końca roku 2007 z uwzględnieniem ukierunkowania zainteresowań respondentów (s.67)
- Tab.25. Uśrednione wartości oczekiwanych dochodów netto na tle zmiennych socjodemograficznych (s.72)
- Tab.26. Preferowana wysokość dochodów na tle zmiennych socjodemograficznych (s.73)

- Tab.27. Deklarowany kierunek przekwalifikowania (s.76)
- Tab.28. Przewidywania dotyczące źródeł dochodów po osiągnięciu wieku emerytalnego na tle zmiennych socjodemograficznych (s.78)
- Tab.29. Zadowolenie z różnych aspektów życia (s.82)
- Tab.30. Zadowolenie z różnych aspektów życia – porównanie badanej zbiorowości do długotrwale bezrobotnych w Sopocie (badanie z marca 2005 roku) (s.83)
- Tab.31. Wiara w sprawiedliwy świat – charakterystyka badanej zbiorowości (s.83)
- Tab.32. Poziom ogólnego zadowolenia z życia oraz poczucia sprawiedliwości na tle zmiennych socjodemograficznych (s.84)
- Tab.33. Poziom poczucia beznadziejności oraz izolacji społecznej na tle zmiennych socjodemograficznych (s.86)
- Tab.34. Obowiązki rządu zdaniem badanych (s.88)
- Tab.35. Poziom akceptacji interwencjonizmu państwowego, poczucie odpowiedzialności za przyczyny własnego bezrobocia oraz poczucie odpowiedzialności za wyjście z bezrobocia na tle zmiennych socjodemograficznych (s.89)
- Tab.36. Sposoby radzenia sobie z bezrobociem, a poziom poczucia beznadziejności, poziom wiary w sprawiedliwy świat, ocena własnych kwalifikacji i umiejętności zawodowych, poczucie izolacji społecznej, deklarowana chęć podjęcia pracy oraz subiektywna ocena szans zatrudnienia (s.90)
- Tab.37. Ocena lokalnego rynku pracy z perspektywy badanych (s.96)
- Tab.38. Ocena lokalnego rynku pracy na tle zmiennych socjodemograficznych (s.97)
- Tab.39. Ocena lokalnego rynku pracy a cena własnych kwalifikacji zawodowych (s.98)
- Tab.40. Otrzymywanie ofert z Powiatowego Urzędu Pracy na tle zmiennych socjodemograficznych (s.104)
- Tab.41. Jaką pracę zaoferowano Panu(i) ze strony Powiatowego Urzędu Pracy? (s.105)
- Tab.42. Pozycja konkretnej oferty zatrudnienia ze strony PUP, instytucji lub osoby na tle zmiennych socjodemograficznych (s.107)
- Tab.43. Proponowana podstawa prawna rynku pracy na tle zmiennych socjodemograficznych (s.108)
- Tab.44. Powody niepodjęcia lub rezygnacji z zatrudnienia (s.109)
- Tab.45. Deklarowane przyczyny niepodjęcia lub rezygnacji z zatrudnienia na tle zmiennych socjodemograficznych (s.111)
- Tab.46. Rezygnacja z podjęcia legalnej pracy ze względu na możliwość utraty posiadanych świadczeń na tle zmiennych socjodemograficznych (s.113)

Notatki

Notatki