



Pomorskie
Obserwatorium
Rynku
Pracy

WIEDZA – INSPIRACJA – PARTNERSTWO

Nie wykorzystane zasoby pracy w województwie pomorskim



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU
Partner w rozwoju. WUP. Pomorze



JEDNOSTKA SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

Teresa Plenikowska-Ślusarz
Uniwersytet Gdański

grudzień 2017

SPIS TREŚCI	
ŹRÓDŁA DANYCH I METODY BADAWCZE	5
POJĘCIA I DEFINICJE	8
WSTĘP	11
1. WYKORZYSTANIE ZASOBÓW PRACY	13
2. NIEWYKORZYSTANE ZASOBY PRACY	17
2.1. BEZROBOTNI	17
2.1.1. Przyczyny pozostawania osobą bezrobotną oraz bariery/powody niepowodzeń w szukaniu pracy	18
2.1.2. Postawa wobec pracy i poszukiwanie pracy	51
2.1.3. Ocena obecnych dochodów i oczekiwany poziom wynagrodzenia	59
2.1.4. Ocena własnych kwalifikacji i potrzeb doksztalcania	64
2.1.5. Wsparcie bezrobotnych	68
2.2. BIERNI ZAWODOWO	72
3. POSTAWA PRACODAWCÓW WOBEC ZATRUDNIANIA OSÓB W WIEKU 50 LAT LUB WIĘCEJ I OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	76
3.1. ZATRUDNIENIE OSÓB W WIEKU 50+	76
3.2. ZATRUDNIENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	85
3.3. STOSOWANE ELASTYCZNE FORMY PRACY	94
PODSUMOWANIE	102
REKOMENDACJE	113
SPIS TABLIC	116
SPIS WYKRESÓW	118
BIBLIOGRAFIA	120

ŹRÓDŁA DANYCH I METODY BADAWCZE

Przy opracowywaniu Raportu wykorzystano źródła danych, różniące się zarówno zakresem badania, metodą zbierania danych jak i stosowaniem definicji bezrobotnego oraz niewykorzystanych zasobów pracy. Ogólną sytuację na rynku pracy w województwie pomorskim na tle Polski przedstawiono w oparciu o dane z dwóch funkcjonujących źródeł podających dane o stopie bezrobocia. Pierwsze z nich jest ściśle powiązane z rejestracją osób bezrobotnych w powiatowych urzędach pracy i nosi nazwę bezrobocia rejestrowanego. Drugim źródłem są wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), na podstawie którego określa się wielkość i strukturę czynnych zawodowo, w tym szacuje się stopę bezrobocia.

Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności przeprowadzane jest metodą reprezentacyjną. Umożliwia ona uogólnianie wyników badania na populację generalną. Jednostką losowania jest mieszkanie, zaś jednostką badania każda osoba w tym mieszkaniu w wieku 15 lat lub więcej. Dane o aktywności ekonomicznej dotyczą sytuacji tej osoby w tygodniu poprzednim. Liczba mieszkań losowanych z poszczególnych województw do tygodniowej próbkii elementarnej waha się od 47 do 108. Próba kwartalna liczy obecnie 55 380 mieszkań. Sposób doboru próby i jej liczebność gwarantuje reprezentatywność wyników na poziomie województwa. Badanie to jest zgodne z wytycznymi Międzynarodowej Organizacji Pracy i umożliwia porównywanie uzyskanych wyników w skali międzynarodowej, czego nie zapewnia statystyka bezrobocia rejestrowanego.

Przyczyny bezrobocia w województwie pomorskim oraz sytuację życiową bezrobotnych opracowano w oparciu o wyniki badania reprezentacyjnego pt. „Niewykorzystane zasoby pracy”. Badanie zostało zrealizowane na próbie liczącej 400 respondentów wylosowanych spośród 17 911 osób bezrobotnych w całym województwie należących do trzeciego profilu pomocy. Profil ten dotyczy jest osobom oddalonym od rynku pracy, wymagającym szczególnego wsparcia ze strony urzędu i innych instytucji rynku pracy. Grupa ta stanowi blisko jedną trzecią wszystkich bezrobotnych. Wykonawca badania zapewnił udział w próbie osób bezrobotnych ze wszystkich podregionów województwa. Zastosowano nieproporcjonalny, równoliczny dobór próby na poziomie lokalizacji, umożliwiający dokonanie porównania pomiędzy poszczególnymi podregionami. Próba o liczebności 80 jednostek na warstwę daje podstawy wnioskowania o analizowanym podregionie. Liczba osób bezrobotnych w podregionie gdańskim, starogardzkim i trójmiejskim jest zbliżona, nieco nadreprezentowane są podregiony: chojnicki i słupski. Oprócz warstwowania ze względu na lokalizację, uwzględniono także warstwę (kwotę) wyróżnioną ze względu na płeć. Warstwowanie ze względu na płeć miało charakter proporcjonalny, z zapewnieniem reprezentatywności na poziomie województwa (+/- 5%). Ze względu na brak operatu losowania, badanie zostało zrealizowane na terenie powiatowych urzędów pracy.

Charakterystykę osób nie pracujących zawodowo wzbogacono o wyniki badania jakościowego pracowników socjalnych ośrodków pomocy społecznej i powiatowych centrów pomocy rodzinie oraz badania przedstawicieli organizacji pozarządowych i innych instytucji zajmujących się wspieraniem osób w trudnej sytuacji na rynku pracy.

W badaniach jakościowych dobór jednostek do próby był celowy. Dobór pracowników socjalnych ośrodków pomocy społecznej (OPS) i powiatowych centrów pomocy rodzinie (PCPR) uwzględniał

podział na podregiony oraz udział przedstawicieli OPS z obszarów wiejskich i miejskich. W badaniu uczestniczyło:

- 10 przedstawicieli PCPR (2 z każdego podregionu):
 - podregion chojnicki – PCPR w Kościerzynie, PCPR w Kartuzach,
 - podregion gdański – PCPR w Pruszczu Gdańskim, PCPR w Nowym Dworze Gdańskim,
 - podregion słupski – PCPR w Lęborku, PCPR w Słupsku,
 - podregion starogardzki – PCPR w Malborku, PCPR w Sztumie,
 - podregion trójmiejski – PCPR w Gdyni (2 przedstawicieli).
- 15 przedstawicieli OPS z obszarów wiejskich (3 z każdego podregionu):
 - podregion chojnicki – OPS w Konarzynach, OPS w Człuchowie, OPS w Czersku,
 - podregion gdański – OPS w Kolbudach, OPS w Szemudzie, OPS w Luzinie, OPS w Łęczycach, OPS w Przywidzu,
 - podregion słupski – OPS w Trzebielinie, OPS w Kobylnicy, OPS w Główczykach, OPS w Słupsku,
 - podregion starogardzki – OPS w Gardei, OPS w Miłoradzu, OPS w Zblewie, OPS w Tczewie.
- 15 przedstawicieli OPS z obszarów miejskich (3 z każdego podregionu):
 - podregion chojnicki – OPS w Chojnicach, OPS w Człuchowie,
 - podregion gdański – OPS w Kartuzach, OPS w Krynicy Morskiej, OPS w Rumii, OPS w Łebie,
 - podregion słupski – OPS w Miastku, OPS w Lęborku, OPS w Ustce,
 - podregion starogardzki – OPS w Starogardzie Gdańskim, OPS w Malborku, OPS w Tczewie,
 - podregion trójmiejski – OPS w Sopocie, OPS w Gdańsku, OPS w Gdyni.

Badanie pracowników powiatowych urzędów pracy (PUP) zajmujących się profilowaniem/ wspieraniem/ doradztwem zawodowym dla osób bezrobotnych z III profilu pomocy zostało zrealizowane w oparciu o 10 przedstawicieli PUP, po dwóch z każdego podregionu:

- podregion chojnicki – PUP w Człuchowie, PUP w Kościerzynie,
- podregion gdański – PUP w Nowym Dworze Gdańskim, PUP w Wejherowie,
- podregion słupski – PUP w Lęborku, PUP w Słupsku,
- podregion starogardzki – PUP w Malborku, PUP w Tczewie,
- podregion trójmiejski – PUP w Gdyni, WUP w Gdańsku.

W przypadku badania przedstawicieli organizacji pozarządowych i innych instytucji zajmujących się wspieraniem osób w trudnej sytuacji na rynku pracy do badania zostały wybrane instytucje zaangażowane w działania wspierające osoby w trudnej sytuacji na rynku pracy. Badaniem objęto następujące podmioty:

- Fundacja Pokolenia,
- Fundacja Integralia,

- Fundacja Obudź Nadzieję,
- Dom Samotnej Matki przy Zespole Opiekuńczym MOPS Gdynia,
- Caritas Sopot,
- Stowarzyszenie Solidarni Plus,
- Fundacja Gospodarcza,
- Fundacja NOVA,
- Fundacja Oparcia Społecznego Aleksandry FOSA,
- Fundacja Edukacji i Działań Społecznych.

Opinię przedsiębiorców z województwa pomorskiego na temat zatrudniania i inwestowania w pracowników z wybranych grup osób biernych zawodowo przedstawiono na podstawie badania reprezentacyjnego „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa”. Badaniem objęto przedstawicieli przedsiębiorstw z terenu województwa pomorskiego. Badanie zostało zrealizowane na próbie 2000 wylosowanych przedsiębiorstw (operatem losowania była lista przedsiębiorstw Polskiej Bazy Firm BISNODE). Reprezentatywność badania została zapewniona na poziomie województwa ze względu na następujące cechy: lokalizację (podregiony: trójmiejski, starogardzki, chojnicki, gdański), wielkość przedsiębiorstwa (0-9 pracowników, 10-49 pracowników, 50-249 pracowników, 250 i więcej pracowników) oraz sektor działalności firmy (rolnictwo, przemysł, budownictwo, handel, usługi rynkowe, usługi nierynkowe). Zarówno badania reprezentacyjne jak i jakościowe zostały przeprowadzone dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku.

W celu określenia prawidłowości w kształtowaniu się przyczyn bezrobocia, oczekiwań bezrobotnych, rynku pracy i zależności między tymi elementami posłużono się metodami opisu i wnioskowania statystycznego. Do oceny poziomu średniego wykorzystano średnią arytmetyczną i medianę. Weryfikację hipotezy o normalności rozkładu przeprowadzono z wykorzystaniem testu zgodności Kołmogorowa–Smirnowa. Do weryfikacji hipotezy o równości dwóch średnich dla prób niezależnych, w przypadku zgodności cechy z rozkładem normalnym, wykorzystano test parametryczny t-Studenta (dla równych bądź różnych wariancji), a w przypadku braku zgodności rozkładu cechy z rozkładem normalnym - nieparametryczny test jednorodności U Manna-Withney'a. Weryfikację hipotezy o równości wielu średnich przeprowadzono wykorzystując test Kruskala-Wallis'a. Do weryfikacji hipotezy o niezależności cech o charakterze jakościowym wykorzystano test niezależności chi-kwadrat. W zastosowanych testach podawano wartość p (prawdopodobieństwo testu, p-value), wnioskowanie przeprowadzono na poziomie istotności 0,05.

POJĘCIA I DEFINICJE

• BEZROBOTNY

Zgodnie z Ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy za **bezrobotnych** uważa się osoby niezatrudnione i niewykonujące innej pracy zarobkowej, zdolne i gotowe do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy (bądź jeśli są to osoby niepełnosprawne – zdolne i gotowe do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy), nieuczące się w szkole, z wyjątkiem szkół dla dorosłych lub szkół wyższych w systemie wieczorowym albo zaocznym, zarejestrowane we właściwym dla miejsca zameldowania (stałego lub czasowego) powiatowym urzędzie pracy oraz poszukujące zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, jeżeli m.in.:

1. ukończyły 18 lat i jednocześnie nie ukończyły: kobiety – 60 lat, a mężczyźni – 65 lat,
2. nie nabyły prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty socjalnej, nie pobierają świadczenia rehabilitacyjnego, świadczenia lub zasiłku przedemerytalnego, zasiłku chorobowego lub macierzyńskiego,
3. nie są właścicielami lub posiadaczami (samoistnymi lub zależnymi) nieruchomości rolnej o powierzchni użytków rolnych powyżej 2 ha przeliczeniowych, nie podlegają ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w gospodarstwie rolnym o analogicznej powierzchni,
4. nie uzyskują miesięcznego przychodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, z wyłączeniem przychodów od środków pieniężnych zgromadzonych na rachunkach bankowych,
5. nie pobierają, na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, świadczenia pielęgnacyjnego lub dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowywania dziecka.

Według BAEL za bezrobotnych uważa się osoby w wieku 15–74 lata, które spełniają jednocześnie 3 warunki:

1. w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi,
2. aktywnie poszukiwały pracy,
3. były gotowe podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym. Według metodologii przyjętej w BAEL do bezrobotnych należą również osoby, które nie poszukiwały pracy, ponieważ miały pracę załatwioną i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące oraz były gotowe tę pracę podjąć.

• BEZROBOTNY III PROFILU POMOCY

Dla bezrobotnych ustalane są profile pomocy, które wyznaczają właściwe ze względu na jego potrzeby i sytuację zakresy form pomocy m.in. pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, szkoleń, finansowania i dotowania różnego rodzaju działań realizowanych na rzecz bezrobotnych. **III Profil pomocy** skierowany jest dla osób najbardziej oddalonych od rynku pracy, dla osób o niskiej gotowości lub powrotu na rynek pracy, wymagających szczególnego wsparcia ze strony urzędu i innych instytucji

rynku pracy. Ustalenie profilu pomocy dokonywane jest przez pracownika urzędu pracy na podstawie Kwestionariusza do profilowania pomocy dla bezrobotnych.

- **NIEWYKORZYSTANE ZASOBY PRACY**

Zasoby pracy, ze względu na sposób uczestnictwa jednostek w rynku pracy, obejmują: zatrudnionych, bezrobotnych i biernych zawodowo. Do **zatrudnionych** zalicza się osoby posiadające stabilne miejsce pracy, osoby pracujące dorywczo, sezonowo oraz pracodawców pracujących na własny rachunek. **Zasób bezrobotnych** stanowią osoby pozostające bez pracy, tworzące tzw. bezrobocie rejestrowane. Przynależność do tej grupy związana jest ze spełnieniem odpowiednich wymogów nałożonych przez ustawę oraz z rejestracją w urzędzie pracy. **Bierni zawodowo** to osoby jednocześnie niezatrudnione i niezarejestrowane jako osoby bezrobotne. Wśród nich należy wyodrębnić osoby stale nie zainteresowane podjęciem pracy (np. emeryci i renciści), osoby chwilowo niezainteresowane podjęciem pracy (np. osoby kształcące się, osoby zainteresowane pracą, ale poszukujące jej bez pośrednictwa urzędów pracy) osoby powstrzymujące się od rejestracji w urzędach pracy z innych powodów (np. ze względu na brak możliwości uzyskania zasiłku).

Wśród zatrudnionych można wyodrębnić populację **niepełnozatrudnionych**, tj. osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu, które chciałyby pracować więcej godzin tygodniowo i byłyby gotowe do podjęcia pracy w takim wymiarze. Pomimo tego, że są to osoby pracujące, to nie są one „wykorzystane” w pełnym zakresie – nie pracują w takim wymiarze, w jakim by chciały i mogły. Jakaś ich część pozostaje w pewnym sensie „bezrobotna” – stanowi ona **potencjalny zasób pracy**, który nie znajduje całkowitego wykorzystania na rynku pracy.

W ramach zasobów pracy wśród biernych zawodowo należy wyróżnić następujące kategorie:

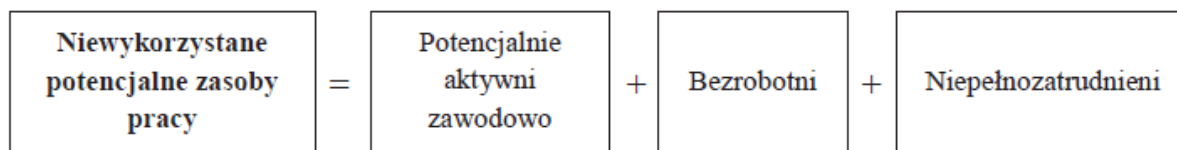
- bierni zawodowo poszukujący pracy, ale niegotowi do jej podjęcia (osoby, które znalazły pracę, ale rozpoczną ją dopiero po trzech miesiącach, albo które w momencie znalezienia pracy nie były w stanie rozpocząć pracy i zaczną pracować w okresie 3 miesięcy, osoby, które aktywnie poszukują pracy, natomiast nie mogłyby jej wykonywać w ciągu najbliższych 2 tygodni oraz osoby biernie poszukujące pracy),

- bierni zawodowo nieposzukujący pracy, ale gotowi do jej podjęcia (osoby, które deklarują, że nie poszukują pracy (np. ze względu na zniechęcenie bezskutecznością dotychczasowych poszukiwań), ale są zdolne do jej podjęcia w ciągu najbliższych dwóch tygodni.

Osoby te są najbliższej populacji bezrobotnych. Nie zostały zakwalifikowane do tej grupy ze względu na niespełnienie wszystkich warunków. W pierwszym przypadku jest to ograniczona gotowość do podjęcia pracy, w drugim zaś brak aktywności w poszukiwaniu pracy. Bierni zawodowo poszukujący pracy, ale niegotowi do jej podjęcia oraz bierni zawodowo nieposzukujący pracy, ale gotowi do jej podjęcia stanowią **potencjalnie aktywnych zawodowo**.

Zgodnie z kryteriami GUS [GUS, 2011] grupa potencjalnie aktywnych zawodowo, połączona z kategorią bezrobotnych oraz niepełnozatrudnionych, stanowi niewykorzystane potencjalne zasoby pracy (rys. 1).

Rys. 1. Niewykorzystane potencjalne zasoby pracy



Źródło: Pietrych Ł., Stolarczyk P. [2015].

• ELASTYCZNE FORMY PRACY

Poziom i natężenie bezrobocia są najczęstszymi wyznacznikami sytuacji na rynku pracy, obrazującymi stopień niedopasowania podaży i popytu na pracę. W kontekście coraz bardziej złożonego i dynamicznie zmieniającego się rynku pracy, pojawiają się i upowszechniają nowe formy zatrudnienia. Być może stopniowo będzie się odchodzić od modelu pracy na pełen etat i w oparciu o umowę na czas nieokreślony.

Elastyczne formy zatrudnienia (flexible forms of employment) to nietypowe formy zatrudnienia charakteryzujące się elastycznością czasu i miejsca pracy, formy stosunku pracy (preferowanie kontraktów cywilnoprawnych ponad tradycyjnymi umowami o pracę z jednym pracodawcą), formy relacji pracownika z pracodawcą, wynagrodzenia (m.in. zadaniowe) i zakresu pracy. Stosowanie elastycznych form zatrudnienia pozwala pracodawcom m.in. dostosowywać się do zmieniającego się popytu oraz obniżyć koszty zatrudnienia, zaś pracownikom pozwala pogodzić obowiązki zawodowe z życiem prywatnym. Elastyczne formy zatrudnienia stanowią bardzo dobre rozwiązanie dla osób, które nie mogą pracować w pełnym wymiarze godzin lub w jednym miejscu pracy, m.in. dla matek wychowujących dzieci, osób młodych, osób niepełnosprawnych, a także specjalistów i przedstawicieli wolnych zawodów niezainteresowanych stałym zatrudnieniem. Skierowane są głównie do tych zbiorowości, które znajdują się na pograniczu pomiędzy pracą a bezrobociem oraz bezrobociem a biernością zawodową, czyli takie, które mogą zmieniać swój status na rynku pracy i płynnie przechodzić do populacji bezrobotnych oraz z niej wychodzić.

Do najczęściej spotykanych form elastycznego zatrudnienia w Polsce i na świecie należą:

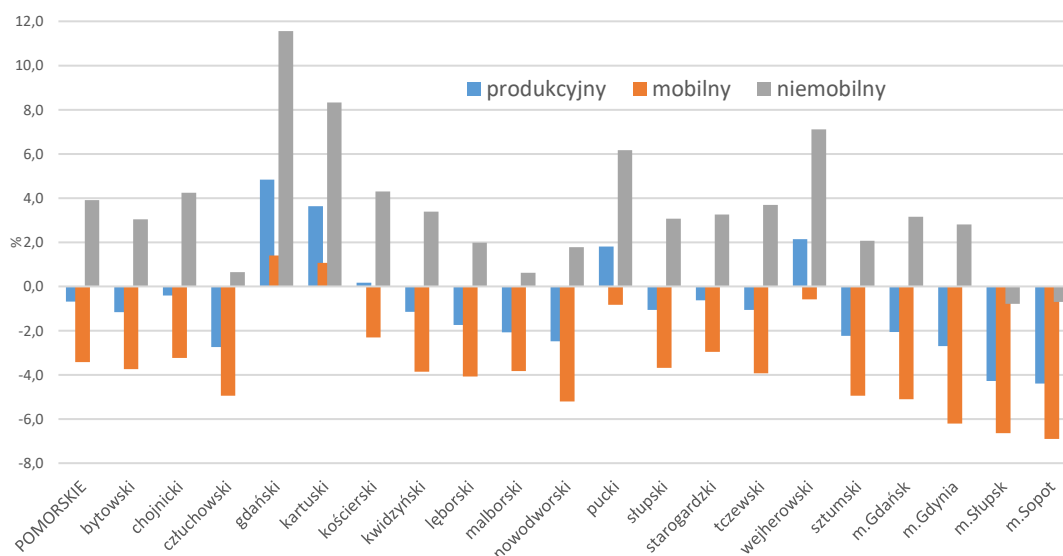
- telepraca,
- praca tymczasowa,
- praca w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- samozatrudnienie,
- zatrudnienie na czas określony,
- zatrudnienie na czas wykonania określonej pracy,
- flexitime (ruchomy czas pracy),
- compressed hours (kumulowanie godzin pracy),
- job sharing (rozdzielanie godzin pracy pomiędzy dwóch pracowników, którzy wspólnie świadczą pracę jednej osoby zatrudnionej na cały etat) [praca zbiorowa, 2015].

WSTĘP

Niewykorzystanie zasobów pracy jest istotnym problemem polskiego rynku pracy. Przesądza o tym kilka przesłanek. Po pierwsze – skala tego zjawiska. Według GUS w II kwartale 2017 roku liczba biernych zawodowo wynosiła 13,2 mln w stosunku do 16,5 mln pracujących. Po drugie, utrzymujący się od wielu lat na wysokim poziomie udział wśród bezrobotnych osób w wieku 50 lat lub więcej w kontekście zachodzących procesów demograficznych może w przyszłości pogłębiać problem niskiego stopnia wykorzystania zasobów pracy. Po trzecie, z brakiem faktycznej aktywności zawodowej związane są koszty w wymiarze zarówno makroekonomicznym, jak i jednostkowym.

Zmiany w strukturze ludności według wieku, szczególnie starzenie się społeczeństwa, będą miały ogromny wpływ na rynek pracy. Obecnie obserwuje się wychodzenie z rynku pracy pokolenia powojennego wyżu demograficznego. Ci, którzy są jeszcze na rynku, a urodzili się w latach 50. w naturalny sposób będą z niego wychodzić. W rezultacie zasoby pracy będą się zmniejszać. Jednocześnie na rynek będą wchodzić roczniki niżu demograficznego. Skutkować to będzie kurczeniem się zasobów rynku pracy. Przewidywane zmiany liczby ludności w wieku produkcyjnym w województwie pomorskim ogółem i w poszczególnych powiatach przedstawia wykres 1.

Wykres 1. Prognozowana zmiana liczby ludności w wieku produkcyjnym w 2020 roku w porównaniu do 2017 roku (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS. BDL.

Przewiduje się, że do roku 2020 w województwie pomorskim ogółem, jak i w większości powiatów, liczba ludności w wieku produkcyjnym będzie się zmniejszać. Prognozowany dla województwa pomorskiego spadek w stosunku do roku 2017 to 0,7%. Największego w tym okresie spadku można oczekiwać

w Słupsku i Sopocie (ponad 4%) oraz w powiecie człuchowskim i nowodworskim oraz w Gdyni (około 2,5%-2,7%). Wzrostu liczby ludności w wieku produkcyjnym można oczekiwać w powiecie gdańskim. Ponadto będą zachodzić niekorzystne zmiany w strukturze wieku wśród ludności w wieku produkcyjnym, wynikające ze spadku liczby osób w wieku mobilnym a wzrostu liczby osób w wieku

niemobilnym¹. Wzrostu liczby osób w wieku mobilnym należy oczekiwać jedynie w powiecie gdańskim i kartuskim, nie mniej będzie on znacznie mniejszy niż wzrost liczby ludności w wieku niemobilnym.

Przy obserwowanej prawidłowości - spadku wraz z wiekiem aktywności zawodowej, można oczekiwać, niebezpiecznego z ekonomicznego punktu widzenia, spadku wskaźnika zatrudnienia. Coraz bardziej istotne staje się aktywizowanie zawodowo biernych w tym aspekcie części osób w wieku produkcyjnym oraz młodszych roczników w wieku poprodukcyjnym. Niekorzystnie kształtujące się relacje między osobami w wieku produkcyjnym i nieprodukcyjnym – tzw. obciążenie demograficzne, są bowiem dodatkowo pogłębiane przez osoby niepracujące. Powody nieaktywności są zróżnicowane, linie podziału przebiegają zarówno według wieku jak i płci. Aktywizacja osób biernych zawodowo wymaga rozpoznania powodów bierności, a następnie stworzenia ukierunkowanych zachęt dostosowanych do konkretnych barier. Konieczne staje się poszukiwanie rozwiązań, które zaktywizują jak największą liczbę osób biernych zawodowo.

Zasadniczą częścią raportu jest ocena sytuacji bezrobotnych w województwie pomorskim dla których został określony III profil pomocy w październiku 2017 roku (na podstawie badania zrealizowanego dla WUP). Przyczyny pozostawania osobą bezrobotną oraz problemy i trudności w znalezieniu pracy przedstawiono ogółem a następnie, w celu wyznaczenia dokładnego profilu osoby bezrobotnej, analizowano je z uwzględnieniem płci, wieku, stażu pracy, poziomu wykształcenia, okresu bezrobocia i miejsca zamieszkania. Dokonano analizy chęci podjęcia pracy i sposobów jej poszukiwania. Zbadano, z uwzględnieniem aspektów demograficzno-społecznych, preferencje odnośnie wymiaru czasu pracy i form zatrudnienia. Przedmiotem analizy była również sytuacja finansowa rodzin bezrobotnych i ich oczekiwania co do poziomu wynagrodzenia. Jedną z barier w znalezieniu pracy są niskie kwalifikacje osób bezrobotnych. Zbadano samoocenę badanych w tym zakresie oraz zainteresowanie podnoszeniem kwalifikacji. W drugiej części raportu przedstawiono wyniki badania pracodawców pod kątem zainteresowania zatrudnianiem osób w wieku 50 lat lub więcej oraz osób niepełnosprawnych. Uwzględniono zakres zatrudnienia, oferowane stanowiska pracy. Przedstawiono zarówno zalety jak i problemy wynikające z zatrudniania pracowników w wieku 50 lat lub więcej oraz niepełnosprawnych oraz ocenę tych pracowników.

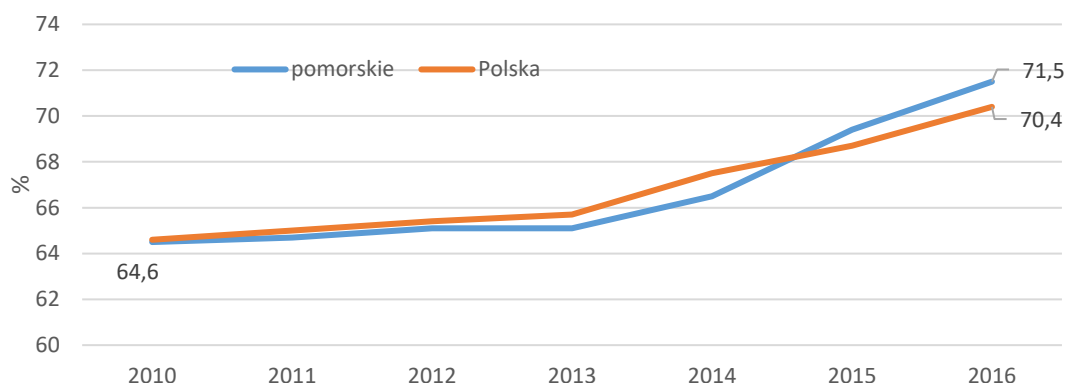
¹ Osoby w wieku niemobilnym: 45-59 lat dla kobiet oraz 45-64 dla mężczyzn – charakteryzuje niska skłonność do mobilności zawodowej, edukacyjnej, przestrzennej, co na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy oznacza niższą zdolność do znalezienia zatrudnienia.

1. WYKORZYSTANIE ZASOBÓW PRACY

Jednym z mierników ukazujących stopień wykorzystania zasobów pracy jest wskaźnik zatrudnienia informujący jaki odsetek ludności pracuje zawodowo. Jest obliczany dla różnych grup wiekowych oraz może uwzględniać inne aspekty różnicujące aktywność zawodową m.in. płeć, poziom wykształcenia, miejsce zamieszkania.

Zmiany w poziomie wskaźnika zatrudnienia w województwie pomorskim i w Polsce w latach 2010-2016 przedstawiają wykresy 2 i 3.

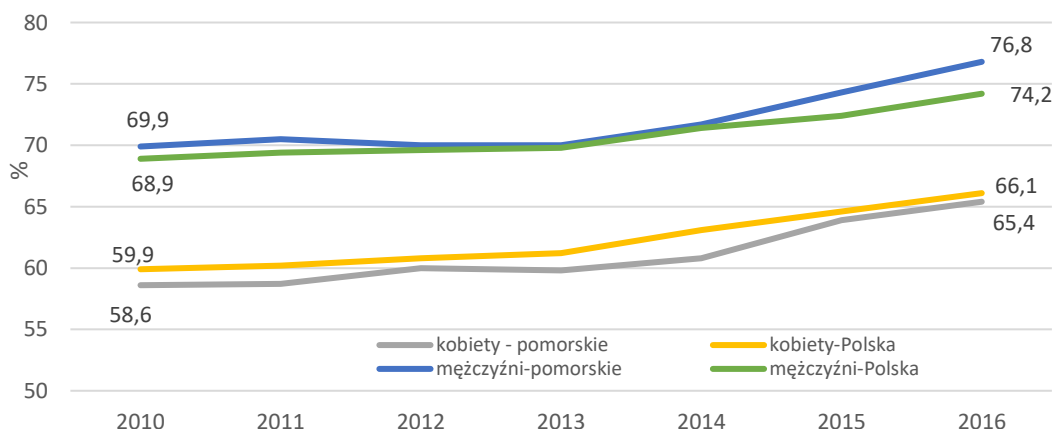
Wykres 2. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym w latach 2010-2016



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS/BDL.

Poziom i dynamika zmian wskaźnika zatrudnienia w województwie pomorskim i w Polsce kształtowały się bardzo podobnie. Nieco większe różnice obserwowano po 2013 roku. Wskaźnik zatrudnienia w województwie pomorskim do 2014 roku kształtował się na poziomie niższym a w 2015 i 2016 roku na poziomie nieco wyższym niż w Polsce. Różnica w 2016 roku wynosiła 1,1 pkt. procentowego. Różnice w poziomie mogą być wynikiem korzystniejszej w województwie pomorskim struktury ludności według wieku. Do 2013 roku wzrost wskaźnika zatrudnienia był niewielki. Wyraźnie szybszy wzrost następuje po 2013 roku. W 2016 roku w porównaniu z rokiem 2010 wskaźnik zatrudnienia w Polsce był wyższy o 5,8 pkt. a w województwie pomorskim o 7,0 pkt.

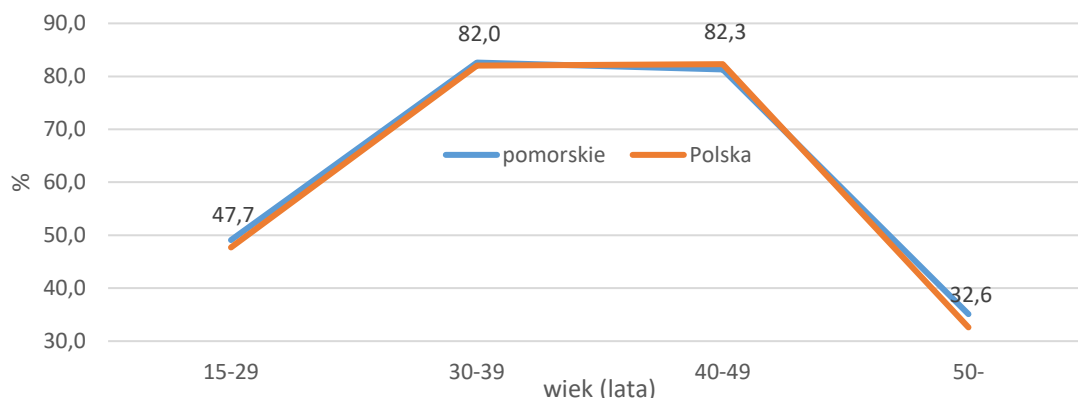
Wykres 3. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym według płci



Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS/BDL.

Istotne różnice w poziomie i relacjach w natężeniu zatrudnienia wystąpiły według płci. Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn kształtował się na wyższym poziomie niż kobiet. Niższa aktywność zawodowa kobiet związana jest z urodzeniem i wychowaniem dzieci, opieką nad dzieckiem i innymi członkami rodziny w chorobie i niepełnosprawności, dłuższym okresem edukacji oraz wcześniejszym odchodzeniem na emeryturę. W przypadku mężczyzn od 2013 roku wskaźnik zatrudnienia w województwie pomorskim był wyższy niż w kraju. Wynika to z polepszenia koniunktury gospodarczej w województwie pomorskim w stosunku do przeciętnej w kraju. Natomiast w przypadku kobiet w całym analizowanym okresie wskaźnik zatrudnienia był niższy, co spowodowane jest wyższą płodnością kobiet w województwie pomorskim w porównaniu z poziomem przeciętnym w kraju. Należy podkreślić, że tendencje w kształtowaniu się poziomu aktywności zawodowej w województwie pomorskim są niemal identyczne jak w Polsce, a różnice w poziomie aktywności niewielkie. W 2016 roku w przypadku kobiet wynosiły 0,7 pkt. zaś mężczyzn 2,6 pkt. Od 2013 roku zarówno w Polsce jak i w województwie pomorskim, zarówno wśród kobiet jak i mężczyzn, obserwuje się znaczny większy wzrost wskaźnika zatrudnienia w porównaniu z okresem wcześniejszym.

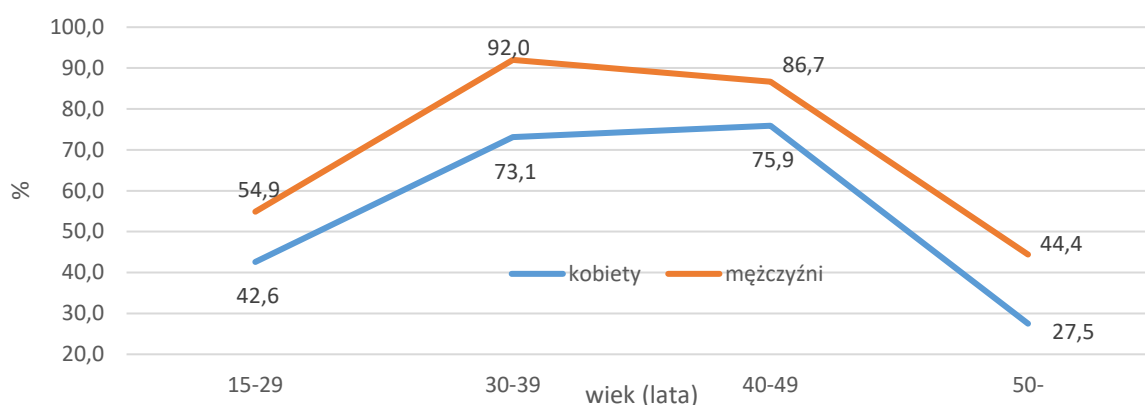
Wykres 4. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym według wieku w 2016 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Najwyższy poziom wskaźnika zatrudnienia charakterystyczny jest dla osób w wieku 30–50 lat (wykres. 4). Wysoka aktywność zawodowa osób w tym wieku jest przejawem dyskontowania z jednej strony poniesionych wcześniej nakładów na wykształcenie, a z drugiej wydatków związanych z zakładaniem gospodarstwa domowego i rodziny oraz akumulacją oszczędności. Niski poziom wskaźnika zatrudnienia w skrajnych grupach wiekowych, wynika z różnych przyczyn braku aktywności zawodowej. W młodszej dominującą przyczyną niższej aktywności zawodowej jest podnoszenie kwalifikacji i opieka nad dzieckiem. Niska aktywność osób szczególnie w wieku 18-24 lata wynika z dużej popularności kształcenia na poziomie wyższym. Popularyzacja w tej grupie pracy dorywczej oraz w niepełnym wymiarze czasu pracy może ułatwić wejście na rynek pracy, bez negatywnych konsekwencji dla edukacji. Natomiast w starszej powodem odchodzenia z rynku pracy jest głównie pogarszanie się stanu zdrowia i przechodzenie na rentę, a w wieku późniejszym na emeryturę. To właśnie alternatywne źródła dochodu wpływają na decyzje o coraz mniejszej skłonności do świadczenia pracy pracowników wieku przedemerytalnym. Zachęcanie ich do pozostania na rynku pracy, np. przez oferowanie pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb zdrowotnych i wiekowych mogłoby korzystnie wpłynąć na zasoby pracy. Poziom zatrudnienia w poszczególnych grupach wiekowych w województwie pomorskim jest niemal taki sam jak w Polsce.

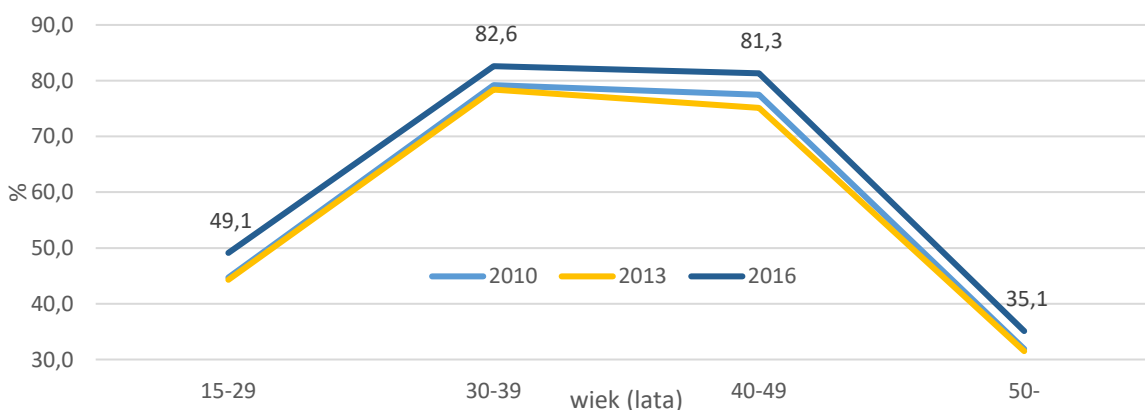
Wykres 5. Wskaźnik zatrudnienia w województwie pomorskim według płci i wieku w 2016 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Różnice w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn widoczne są we wszystkich grupach wiekowych (wykres 5.). Wśród mężczyzn najwyższą aktywnością zawodową charakteryzują się osoby w wieku 30-39 lat, wśród kobiet w wieku 40-49 lat. Największe różnice w poziomie aktywności wstępują wśród osób w wieku 30-39 lat i 50 lat lub więcej, wynoszą odpowiednio 18,9 pkt. i 16,9 pkt. Różnice te są skutkiem wspomnianych już obowiązków kobiet związanych z wychowaniem dzieci wśród młodszych i wcześniejszym przechodzeniem na emeryturę wśród starszych kobiet. Powrót kobiet w wieku poniżej 50 lat na rynek pracy wymagałby zapewnienia łatwego dostępu do usług opiekuńczych a także możliwość pracy w domu, w niepełnym wymiarze, korzystanie z elastycznych form pracy.

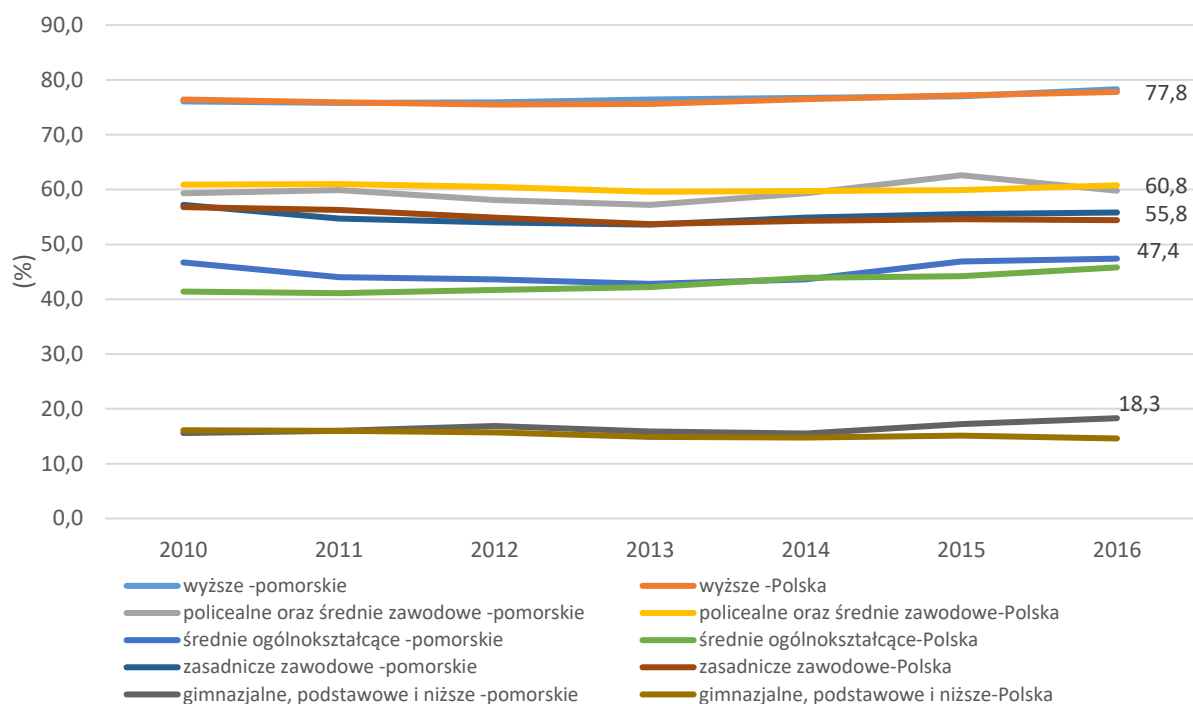
Wykres 6. Wskaźnik zatrudnienia w województwie pomorskim według wieku w roku 2010, 2013 i 2016



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Obserwowany po 2013 roku wzrost wartości ogólnego współczynnika zatrudnienia (wykres 6) widoczny jest we wszystkich grupach wiekowych. Korzystne zmiany były największe wśród osób w wieku 15-29 lat – wzrost wartości wskaźnika o 4,4 pkt., a najmniejsze w grupie osób mających 50 lat lub więcej – wzrost o 3,2 pkt. We wszystkich grupach wiekowych pożądane zmiany mogą wynikać ze wzrostu liczby miejsc pracy, a ponadto wśród kobiet z przesunięcia się okresu najwyższej płodności na wiek 30-34 lata, zaś w najstarszej grupie z poprawy stanu zdrowia ludności.

Wykres 7. Wskaźnik zatrudnienia według poziomu wykształcenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Tendencje zmian wskaźników zatrudnienia według poziomu wykształcenia w województwie pomorskim i w Polsce były podobne a różnice w poziomie niewielkie (wykres 7). **Najwyższy poziom zatrudnienia, z tendencją do wzrostu, obserwowano wśród osób mających wykształcenie wyższe.** Niższa aktywność zawodowa w grupach pozostałych może wynikać ze struktury ludności według wieku. Ponadto, **wśród młodszych brak aktywności może być spowodowany uzupełnianiem wykształcenia.** Natomiast wśród starszych może być skutkiem gorszego stanu zdrowia, co wynika m.in. z pracy w gorszych warunkach w porównaniu z osobami z wyższym wykształceniem.

Z powyższej analizy wynika, że tendencje i prawidłowości na rynku pracy związane z aktywnością zawodową są w województwie pomorskim bardzo podobne do tendencji i prawidłowości w kraju.

2. NIEWYKORZYSTANE ZASOBY PRACY

2.1. BEZROBOTNI

Obraz samego siebie, ocena dotycząca własnego ja decyduje o aktywności, kierowaniu własnymi zachowaniami, uruchamianiu różnych motywacji i celów działania. Wśród respondentów 13% charakteryzowało się niską i bardzo niską samooceną, co trzecia osoba miała wysoką bądź bardzo wysoką i połowa średnią (tab.1.)

Tab. 1. Poziom samoceny badanych bezrobotnych

bardzo niska	raczej niska	ani niska ani wysoka	raczej wysoka	bardzo wysoka	nie wiem/trudno powiedzieć
2,3%	10,5%	49,8%	28,5%	5,5%	3,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowane go dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Spośród uwzględnionych w badaniu cech demograficzno-społecznych jedynie poziom wykształcenia ($p=0,010$) i podregion zamieszkania ($p=0,008$) istotnie różnicował poziom samooceny. Najwięcej osób o wysokiej samoocenie było wśród mających wykształcenie wyższe a najmniej wykształcenie podstawowe.

Badani byli zadowoleni ze swojego życia i osiągnięć życiowych oraz mieli perspektywy na przyszłość (tab.2.).

Tab. 2. Osiągnięcia życiowe i perspektywy na przyszłość

	zdecydowanie się nie zgadzam	raczej się nie zgadzam	raczej się zgadzam	zdecydowanie się zgadzam	nie wiem/trudno powiedzieć
Jestem zadowolony z życia	4,5%	11,0%	44,8%	36,8%	3,0%
Osiągnięcia życiowe	3,8%	18,3%	47,0%	25,3%	5,8%
Perspektywy na przyszłość	5,8%	21,5%	45,0%	15,8%	12,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowane go dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

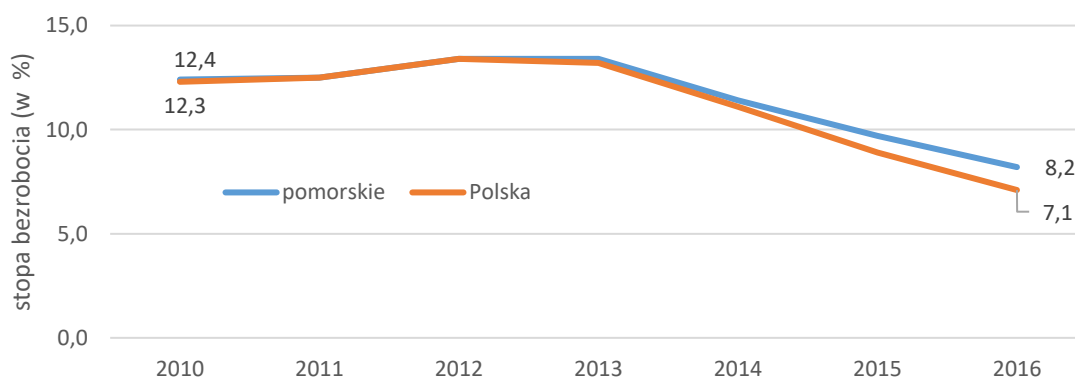
Ocena zadowolenia z życia nie różniła się istotnie między bezrobotnym o różnym poziom wykształcenia i okresie bezrobocia. Istotne różnice wystąpiły ze względu na płeć ($p=0,026$), wiek ($p=0,003$) i miejsce zamieszkania ($p=0,009$). Częściej zadowolone z życia były kobiety. Udział zadowolonych malał wraz z wiekiem. Najwięcej zadowolonych było w podregionie chojnickim i gdańskim, najwięcej niezadowolonych w starogardzkim i trójmiejskim. Ocenę osiągnięć życiowych istotnie różnicował jedynie podregion zamieszkania ($p<0,001$). Najwięcej zadowolonych było w podregionie chojnickim i gdańskim a najwięcej niezadowolonych w słupskim i trójmiejskim. Również ocena perspektyw na przyszłość była istotnie zróżnicowana jedynie ze względu na miejsce zamieszkania ($p<0,001$). Najwięcej zadowolonych było w podregionie starogardzkim i trójmiejskim a najwięcej niezadowolonych w gdańskim i chojnickim.

2.1.1. Przyczyny pozostawania osobą bezrobotną oraz bariery/powody niepowodzeń w szukaniu pracy

Ogólnie przyjętym, podstawowym miernikiem sytuacji na rynku pracy jest stopa bezrobocia, będąca stosunkiem liczby osób bezrobotnych do liczby osób czynnych zawodowo (wyrażona w procentach). Jak już wspomniano, w polskiej praktyce funkcjonują dwa źródła informujące o stopie bezrobocia. Na podstawie rejestrów bezrobotnych w powiatowych urzędach pracy mamy informację o poziomie tzw. bezrobocia rejestrowanego, zaś na podstawie reprezentacyjnego badania BAEL o poziomie bezrobocia deklarowanego.

Kształtowanie się stopy bezrobocia w województwie pomorskim i w Polsce oraz różnice w poziomie stopy bezrobocia rejestrowanego i deklarowanego w województwie pomorskim w latach 2010-2016 przedstawiają wykresy 8 i 9.

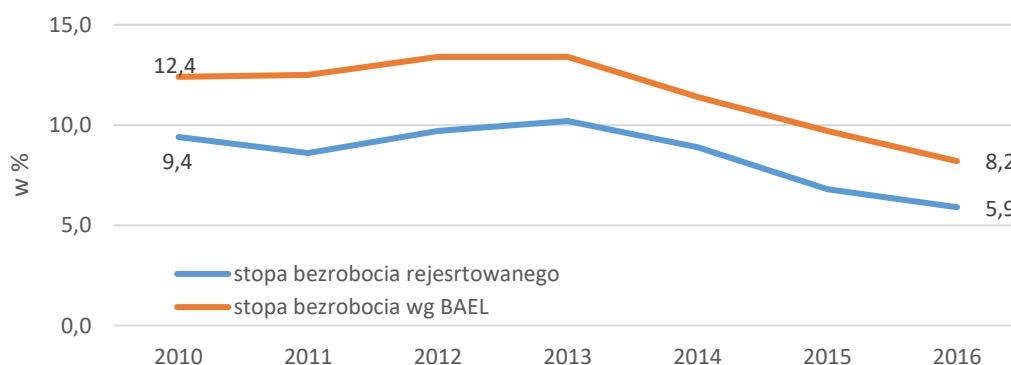
Wykres 8. Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 2010-2016



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Najwyższą wartość stopy bezrobocia odnotowano w 2013 roku. Od tego roku obserwuje się systematyczny jej spadek, nieco mniejszy w województwie pomorskim niż przeciętnie w kraju. W 2016 roku w porównaniu z rokiem 2013 wyniósł on odpowiednio 5,2 i 6,1 pkt. procentowego.

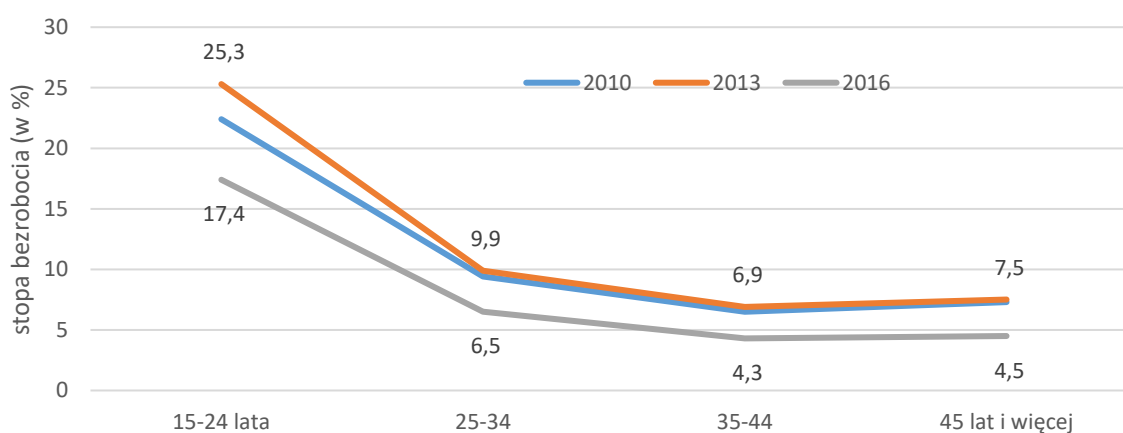
Wykres 9. Stopa bezrobocia rejestrowanego i wg BAEL w województwie pomorskim w latach 2010-2016



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

W okresie objętym badaniem występowały różnice w poziomie obu stóp bezrobocia wynoszące od 3,9 pkt. w roku 2011 do 2,3 pkt. w roku 2016. Przyczyn różnic może być kilka, a wszystkie wynikają z różnic w przyjętych w obu badaniach definicji osób bezrobotnych. Liczba bezrobotnych ujęta w statystyce urzędów pracy zależy m.in. od stopnia motywacji do zarejestrowania. Brak rejestracji może być spowodowany na przykład bardzo małymi szansami na znalezienie pracy czy też brakiem uprawnień do pobierania zasiłku. W efekcie uniemożliwia to poznanie rzeczywistej skali bezrobocia, w szczególności bezrobocia nierejestrowanego (Danecka 2005, s. 75; Kwiatkowski 2006, s. 22). Osoby pozostające bez zatrudnienia, które chcą pracować i szukają pracy, a nie figurują w rejestrach urzędów pracy, w myśl zapisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie są zaliczane do grona osób bezrobotnych ale według metodologii przyjętej w BAEL tak. Część osób zarejestrowanych w urzędach pracy jako bezrobotni nie jest zainteresowana podjęciem pracy, a pozostaje w ewidencji wyłącznie w celu otrzymania zasiłku bądź ubezpieczenia zdrowotnego. Np. kobiety zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy i pozostające na utrzymaniu współmałżonka nie są faktycznie zainteresowane zatrudnieniem ze względu na opiekę nad małym dzieckiem. Według BAEL osoby te są bierne zawodowo a nie bezrobotne (Janukowicz 2010). Kolejnym powodem rozbieżności może być fakt, że część osób ujętych w statystykach urzędów pracy może być zatrudniona w szarej strefie. Osoba zatrudniona bez umowy o pracę i jednocześnie pozostająca w ewidencji urzędu pracy jest kwalifikowana jako bezrobotna, natomiast BAEL zalicza ją do pracujących.

Wykres 10. Stopa bezrobocia według wieku osób w wieku produkcyjnym w województwie pomorskim w roku 2010, 2013 i 2016 (BAEL)



Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski II kwartał 2017 roku, GUS.

Wraz z wiekiem osób obserwujemy spadek stopy bezrobocia, przy niewielkim jej wzroście w grupie osób w wieku 45 lat i więcej (wykres 10). Najwyższą wysokość stopy bezrobocia we wszystkich kategoriach wiekowych odnotowano w 2013 roku a najniższą w 2016 roku. Największy spadek w badanym okresie dotyczy najmłodszej grupy - o 7,9 pkt., najmniejszy zaś osób w wieku 35-44 lata i najstarszej, odpowiednio o 2,6 pkt. i 3 pkt. Obserwowane wraz z wiekiem odwrotne tendencje w zmianie stopy bezrobocia i wskaźnika zatrudnienia wskazują na spadek wraz z wiekiem aktywności zawodowej.

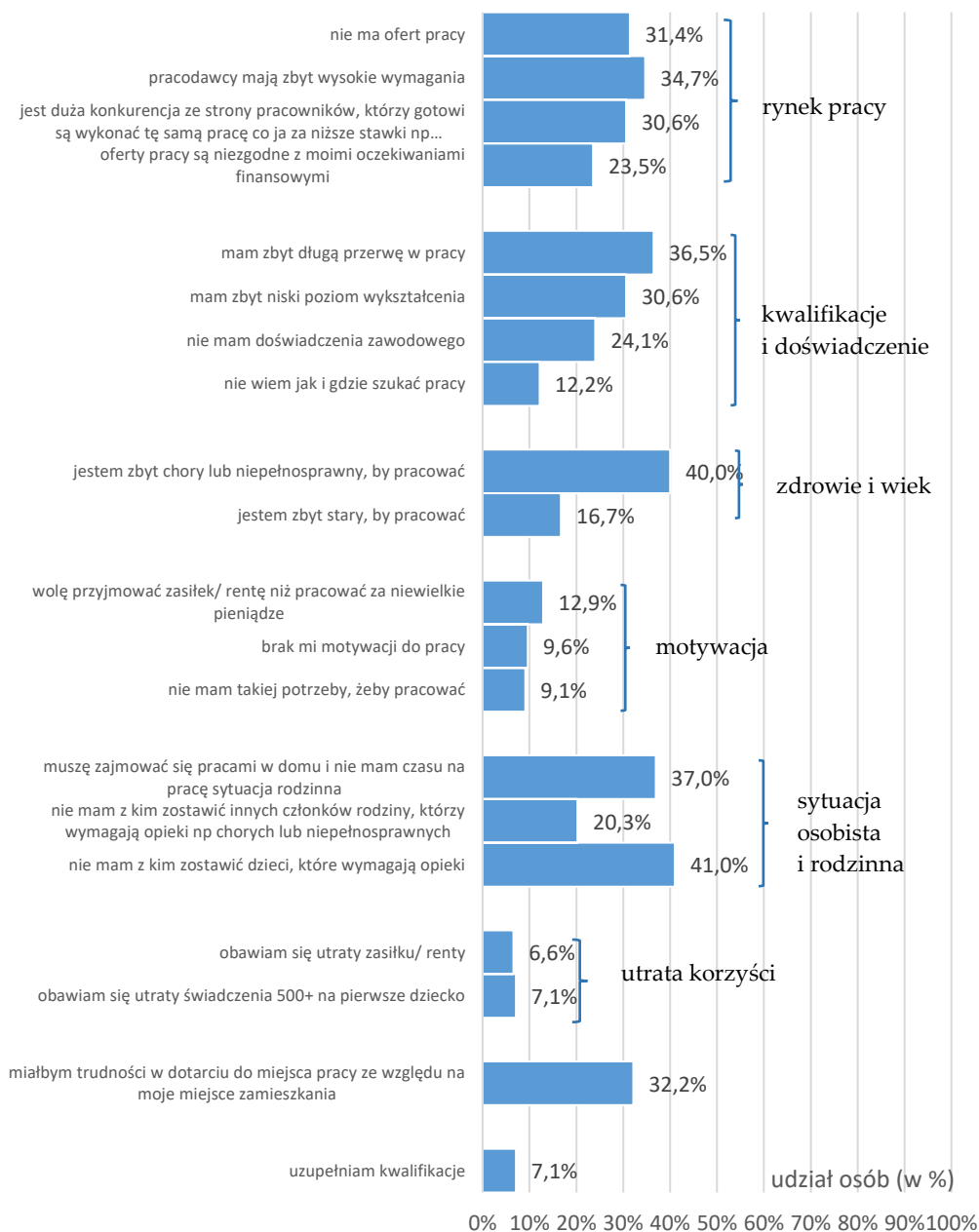
Poniżej przedstawiono informacje o głównych przyczynach pozostawania bez pracy oraz głównych barierach i niepowodzeniach w znalezieniu pracy osób bezrobotnych będących w III profilu pomocy w województwie pomorskim w październiku 2017 roku (na podstawie badania zrealizowanego dla

WUP). Przedstawiono przyczyny ogółem (dla wszystkich bezrobotnych) a następnie, w celu identyfikacji czynników wpływających na częstość ich występowania, analizowano je z uwzględnieniem płci, wieku, stażu pracy, poziomu wykształcenia, okresu bezrobocia i miejsca zamieszkania.

Przyczyny, w celu określenia ich źródeł oraz możliwości eliminacji i przeciwdziałania, rozpatrywano w grupach, wskazując te zależne i niezależne od osoby bezrobotnej. Do przyczyn niezależnych zaliczono te, które wynikają z aktualnej sytuacji na rynku pracy oraz warunków stawianych przez pracodawców: brak ofert pracy, zbyt wysokie wymagania pracodawców, niezgodność ofert z oczekiwaniami finansowymi oraz dużą konkurencją ze strony pracowników, którzy gotowi są wykonać tę samą pracę za niższe stawki. Przyczyny niezależne od pracownika to również te, których nie sposób zmienić i związane są z wiekiem i stanem zdrowia. Wyróżniono również grupę przyczyn związanych z sytuacją osobistą osoby bezrobotnej i organizacją życia rodzinnego. Kolejną grupę stanowią przyczyny wynikające z nieprzygotowania zawodowego osoby bezrobotnej. Wyróżniono także czynniki związane z brakiem motywacji do podjęcia pracy i brakiem potrzeby pracy oraz wyborem zasiłku lub renty niż pracy za niskie wynagrodzenie. Zbadano czy brak aktywności zawodowej związany jest z obawą utraty zasiłku i świadczenia 500+ na pierwsze dziecko. Uwzględniono również uzależnienie od tytoniu/alkoholu, podnoszenie kwalifikacji, problemy z dojazdem do pracy. W dalszej części analizowano zmiany w wyżej przedstawionych grupach, które określono jako przyczyny związane z: rynkiem pracy, kwalifikacjami i doświadczeniem bezrobotnego, wiekiem i zdrowiem, motywacją, sytuacją osobistą i rodzinną, utratą korzyści, trudności w dotarciu do pracy i uzupełnianie kwalifikacji.

Główne przyczyny pozostawania bez pracy badanych bezrobotnych przedstawia wykres 11.

Wykres 11. Główne przyczyny pozostawania osobą bezrobotną

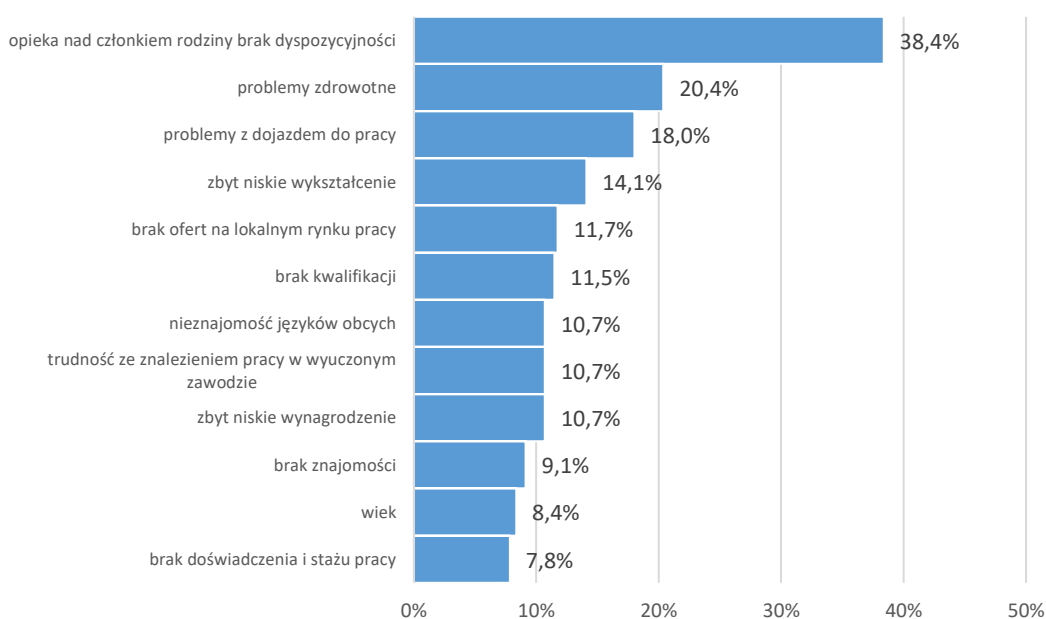


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Pięć głównych przyczyn pozostawania osobą bezrobotną to: nie mam z kim zostawić dzieci – 41%, które wymagają opieki, jestem zbyt chory lub niepełnosprawny by pracować – 40%, muszę zajmować się pracami w domu i nie mam czasu na pracę/sytuacja rodzinna – 37,0%, mam zbyt długą przerwę w pracy – 36,5% oraz pracodawcy mają zbyt wysokie wymagania – 34,7%. Dwie z nich dotyczą sytuacji związanych z życiem osobistym i rodzinnym. Wskazanie na nie może wynikać z konieczności – braku innej możliwości zorganizowania życia rodzinnego lub wyboru – np. niską motywacją do pracy. Osoby wskazujące te przyczyny pozostawania bezrobotnymi stanowią potencjalną grupę przyszłych biernych zawodowo. 40% spośród badanych deklarowało, że jedną

z przyczyn bycia bezrobotnym jest zły stan zdrowia. Jest to również jedna z głównych przyczyn bierności zawodowej. W przypadku tych osób kolejnym etapem na rynku pracy jest przejście na rentę lub emeryturę. Ważną grupę stanowią przyczyny związane z rynkiem pracy. Najczęściej wskazywano na zbyt wysokie wymagania pracodawcy. Może to być skutkiem niedopasowania umiejętności osób poszukujących pracy do potrzeb rynku ale również z niespełniania przez oferty pracy oczekiwań osób bezrobotnych. Świadczy o tym kolejne częste wskazanie - brak ofert pracy. Jednocześnie co trzeci z badanych wskazywał na długą przerwę w pracy i niski poziom wykształcenia. Długa przerwa w pracy może skutkować obniżeniem posiadanych umiejętności oraz nienadążaniem za postępem technologicznym, w efekcie niespełnieniem wymagań dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Jednocześnie co czwarty z respondentów uważał, że oferty pracy nie spełniają jego oczekiwań finansowych. Co trzeci z respondentów wskazał, że miałby trudności w dotarciu do miejsca pracy ze względu na miejsce zamieszkania. Może to wynikać z zamieszkiwania osób bezrobotnych w miejscu słabo skomunikowanym z ośrodkami pracy i poszukiwaniem pracy w pobliżu miejsca zamieszkania. Najbardziej badani bezrobotni należący do trzeciego profilu pomocy jako przyczyny pozostawiania osobami bezrobotnymi wskazywali na obawę utraty różnych należnych osobom bezrobotnym zasiłków oraz brak motywacji do pracy. Nie częściej niż co dziesiąta osoba, wskazała, że obawia się utraty zasiłku/renty lub świadczenia 500+ na pierwsze dziecko. Również nie częściej niż co dziesiąta osoba bezrobotna nie miała potrzeby, żeby pracować lub brakowało jej motywacji do pracy. Jednym z najrzadszych wskazań było uzupełnianie kwalifikacji.

Wykres 12. Bariery/powody niepowodzeń w szukaniu pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Najczęstszą wskazywaną barierą w szukaniu pracy jest konieczność opieki nad członkiem rodziny/brak dyspozycyjności (wykres 12). Wynika to m.in. ze struktury badanych bezrobotnych pod względem płci i wieku – wśród bezrobotnych przeważają kobiety w wieku 25-44 lata oraz z faktu, że najczęstszymi przyczynami pozostawiania osobą bezrobotną była konieczność opieki nad dzieckiem i innymi członkami rodziny. **Kolejną przyczyną, na którą wskazał co piąty badany, to problemy ze**

zdrowiem. Zły stan zdrowia był też drugą w kolejności przyczyną pozostawania osobą bezrobotną. Następną co do częstości wskazanie, **niemal co czwartej osoby, to problemy z dojazdem do pracy. Zatem trzy najczęstsze wskazania nie są związane ani z rynkiem pracy ani z predyspozycjami zawodowymi osoby szukającej pracy.**

Z powyższej analizy wynika, że **główne bariery w znalezieniu pracy są ściśle powiązane z przyczynami pozostawania osobą bezrobotną a związane są z organizacją życia osobistego i rodzinnego oraz sytuacją zdrowotną.** Do rzadziej wskazywanych barier w znalezieniu pracy należały predyspozycje zawodowe osoby bezrobotnej, w tym najczęściej niskie wykształcenie i brak kwalifikacji. Natężenie tych przyczyn zróżnicowane jest ze względu na płeć, wiek i poziom wykształcenia i zostanie szczegółowo omówione w dalszej części raportu.

Poniżej przedstawiono i omówiono przyczyny pozostawania osobą bezrobotną oraz bariery i niepowodzenia w szukaniu pracy według podstawowych cech demograficzno-społecznych: płci, wieku, stażu pracy, okresu bezrobocia i miejsca zamieszkania (według podregionów).

Profilowanie bezrobotnych do tej pory, czyli do momentu istotnego spadku stopy bezrobocia, zasadniczo polegało na zidentyfikowaniu grup osób o wysokim ryzyku długotrwałego bezrobocia i podjęciu wobec nich działań prewencyjnych. Skuteczność tych działań była jednocześnie podstawą oceny działań podejmowanych w ramach aktywnej polityki rynku pracy. Implementacja tych działań wymagała zarówno uważnego adresowania, jak i ciągłej analizy ich przebiegu oraz adaptacji do zmieniającego się popytu na pracę. Zmiana sytuacji na rynku pracy a tym samym zmiana sytuacji osoby bezrobotnej wymuszały inne ukierunkowanie działań. Niemniej dalej istotnym elementem aktywnej polityki rynku pracy warunkującym skuteczność podejmowanych działań będzie właściwe adresowanie pomocy, czego warunkiem jest ustalenie profilu osoby bezrobotnej, w tym należącej do III grupy pomoc. Istotnym elementem są zawsze aspekty demograficzne, płeć i wiek osoby bezrobotnej. W przypadku gdy występowanie nierównych sytuacji kobiet i mężczyzn można wyjaśnić głównie płcią pracownika (bądź kandydata do pracy na określone stanowisko), wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Płeć stanowi tu bowiem podstawowe kryterium, na podstawie którego dokonuje się nierównych ocen. Natomiast w sytuacji, gdy nierówność wynika z powodu zróżnicowania innych niż płeć cech społeczno-zawodowych i demograficznych, mamy do czynienia z nierównością płci na rynku pracy, której występowanie uzasadnić można takimi przyczynami, jak choćby różnym poziomem wykształcenia, zróżnicowanym stażem pracy czy doświadczeniem zawodowym [Kalinowska-Nawrotek, 2004]. Nierówna sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy wynika z tzw. kontraktu płci, czyli społecznie utworzonego podziału odpowiedzialności za konkretne sfery życia pomiędzy kobiety (gospodarstwo domowe i rodzina) i mężczyzn (praca zawodowa) [Borowska, Branka, 2010]. Znajduje to swoje odzwierciedlenie z jednej strony w dyskryminującej postawie wobec kobiet, stosowanej przez pracodawców a z drugiej powoduje, że jednym z najważniejszych powodów niepodjęcia pracy zawodowej przez kobiety, szczególnie w wieku do 45 lat, jest konieczność opieki nad dziećmi i innymi członkami rodziny oraz zajmowanie się domem.

PŁEĆ

Informacje o bezrobotnych zakwalifikowanych do III profilu pomocy w województwie pomorskim według płci przedstawia tab. 3.

Tab. 3. Płeć a czas trwania bezrobocia, wiek i poziom wykształcenia

Wyszczególnienie		Płeć	
		Mężczyzna	Kobieta
Okres bezrobocia	krócej niż 3 miesiące	8,3%	4,0%
	od 3 do 6 miesięcy	7,5%	8,6%
	od 6 miesięcy do 1 roku	13,3%	11,5%
	od 1 roku do 2 lat	15,0%	15,1%
	dłużej niż 2 lata	55,8%	60,8%
Wiek	18 - 24 lata	1,7%	9,3%
	25 - 34 lata	8,4%	28,3%
	35 - 44 lata	10,1%	23,3%
	45 - 54 lata	16,8%	16,1%
	55 lat i więcej	63,0%	22,9%
Wykształcenie	podstawowe/gimnazjalne	27,1%	23,2%
	zasadnicze zawodowe	50,8%	31,4%
	średnie	16,9%	40,0%
	wyższe	5,1%	5,4%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowane go dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Kobiety i mężczyźni badanej grupy bezrobotnych różnili się istotnie wiekiem i poziomem wykształcenia ($p < 0,001$). Wśród mężczyzn większość była w wieku ponad 55 lat zaś wśród kobiet w wieku 25-44 lata. Ponad połowa mężczyzn miała wykształcenie zasadnicze zawodowe i $\frac{1}{4}$ podstawowe lub gimnazjalne, zatem 75% bezrobotnych mężczyzn miało wykształcenie nie wyższe niż zawodowe. Wśród kobiet najwięcej miało wykształcenie średnie, drugą liczebnie grupę stanowiły kobiety z wykształceniem zasadniczym zawodowym, zatem 75% kobiet miało wykształcenie co najmniej zawodowe. Kobiety i mężczyźni nie różnili się istotnie pod względem okresu trwania bezrobocia, większość z nich to osoby długotrwale bezrobotne.

Najczęstsze przyczyny pozostawania osobą bezrobotną według płci przedstawia tab.4.

Tab. 4. Przyczyny pozostawania osobą bezrobotną a płeć

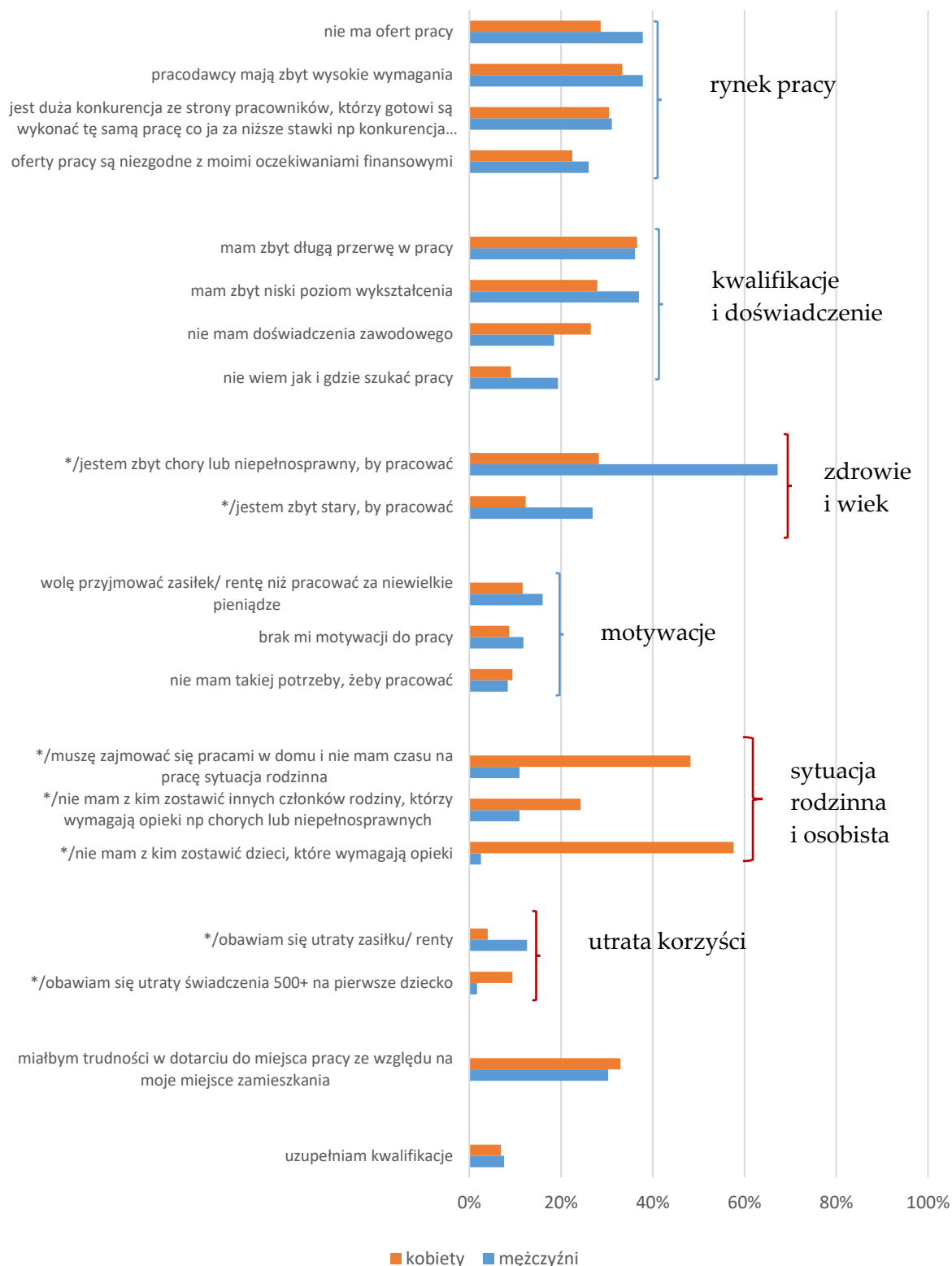
Przyczyna bezrobocia	Płeć	
	Mężczyzna	Kobieta
Pracodawcy mają zbyt wysokie wymagania	37,8%	33,3%
Oferty pracy są niezgodne z moimi oczekiwaniami finansowymi	26,1%	22,5%
Nie ma ofert pracy	37,8%	28,6%
Nie wiem jak i gdzie szukać pracy	19,3%	9,1%
Nie mam doświadczenia zawodowego	18,5%	26,4%
Mam zbyt długą przerwę w pracy	36,1%	36,6%
Mam zbyt niski poziom wykształcenia	37,0%	27,9%
Uzupełniam kwalifikacje	7,6%	6,9%
Brak mi motywacji do pracy	11,8%	8,7%
Jestem uzależniony od tytoniu, alkoholu itp.	16,0%	10,1%
Muszę zajmować się pracami w domu i nie mam czasu na pracę sytuacja rodzinna	10,9%	48,2%
Miałbym trudności w dotarciu do miejsca pracy ze względu na moje miejsce zamieszkania	30,3%	33,0%
Nie mam wystarczających kontaktów, znajomości	31,9%	30,4%
Jestem zbyt stary, by pracować	26,9%	12,3%
Jestem zbyt chory lub niepełnosprawny, by pracować	67,2%	28,3%
Nie mam z kim zostawić dzieci, które wymagają opieki	2,5%	57,6%
Nie mam z kim zostawić innych członków rodziny, którzy wymagają opieki np. chorych lub niepełnosprawnych	10,9%	24,3%
Nie mam takiej potrzeby, żeby pracować	8,4%	9,4%
Obawiam się utraty zasiłku/ renty	12,6%	4,0%
Obawiam się utraty świadczenia 500+ na pierwsze dziecko	1,7%	9,4%
Wolę przyjmować zasiłek/ rentę niż pracować za niewielkie pieniądze	16,0%	11,6%
Jest duża konkurencja ze strony pracowników, którzy gotowi są wykonać tę samą pracę co ja za niższe stawki np. konkurencja ze strony obywateli Ukrainy	31,1%	30,4%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowane go dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

U mężczyzn główne przyczyny pozostawania osobą bezrobotną były związane ze stanem zdrowiem, zaś u kobiet z rodziną. Mężczyźni najczęściej wskazywali na chorobę lub niepełnosprawność – 67%. Nieco częściej niż co trzeci wskazywał na zbyt wysokie wymagania pracodawców, brak ofert pracy, niski poziom swojego wykształcenia i zbyt długą przerwę w pracy. Kobiety najczęściej wskazywały na brak możliwości zostawienia dzieci, które wymagają opieki – 58%. Niemal połowa kobiet wskazywała również na konieczność zajmowania się pracami w domu i brakiem czasu na pracę/sytuację rodzinną. Częściej niż co trzecia wskazywała na zbyt długą przerwę w pracy, zbyt wysokie wymagania pracodawców oraz trudności w dotarciu do miejsca pracy ze względu na miejsce zamieszkania. Mężczyźni najrzadziej wskazywali na obawę utraty zasiłku/ renty, zaś kobiety na obawę utraty świadczenia 500+ na pierwsze dziecko.

Istotne różnice między kobietami i mężczyznami w częstości wskazań przyczyn pozostawania bez pracy przedstawia wykres 13.

Wykres 13. Różnice w częstości wskazań przyczyny pozostawania osobą bezrobotną według płci



*/ różnice statystycznie istotne na poziomie $p < 0,05$.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Mężczyźni istotnie częściej niż kobiety wskazywali na następujące przyczyny pozostawiania osobą bezrobotną - jestem zbyt chory lub niepełnosprawny, by pracować ($p < 0,001$), jestem zbyt stary, by pracować ($p < 0,001$) obawiam się utraty zasiłku/ renty ($p = 0,002$) oraz nie wiem jak i gdzie szukać pracy ($p = 0,004$). Kobiety istotnie częściej wskazywały natomiast na - nie mam z kim zostawić dzieci, które wymagają opieki ($p < 0,001$), muszę zajmować się pracami w domu i nie mam czasu na pracę /sytuacja rodzinna ($p < 0,001$), nie mam z kim zostawić innych członków rodziny, którzy wymagają opieki np. chorych lub niepełnosprawnych ($p = 0,003$) oraz obawiam się utraty świadczenia 500+ na pierwsze dziecko ($p = 0,007$). Kobiety i mężczyźni najmniej różnili się pod względem przyczyn związanych z rynkiem pracy (oferty pracy są niezgodne z moimi oczekiwaniami finansowymi, nie ma ofert pracy, pracodawcy mają zbyt wysokie wymagania, jest duża konkurencja ze strony pracowników, którzy gotowi są wykonać tę samą pracę co ja za niższe stawki np. konkurencja ze strony obywateli Ukrainy) oraz podejściem do pracy (nie mam takiej potrzeby, żeby pracować, brak mi motywacji do pracy, wolę przyjmować zasiłek/ rentę niż pracować za niewielkie pieniądze), tak samo często mieli trudności w dotarciu do miejsca pracy ze względu na miejsce zamieszkania i tak samo rzadko uzupełniali kwalifikacje.

Przyczyny pozostawiania osobą bezrobotną są wyraźnie powiązane z barierą i powodem niepowodzeń w szukaniu pracy. Rozkład odpowiedzi według płci przedstawia tab. 5.

Tab. 5. Bariery/powody niepowodzeń w szukaniu pracy a płeć

Bariery/powody	Płeć	
	Mężczyzna	Kobieta
Brak kwalifikacji	29,5%	70,5%
Zbyt niskie wynagrodzenie	41,5%	58,5%
Brak znajomości	28,6%	71,4%
Opieka nad członkiem rodziny brak dyspozycyjności	6,1%	93,9%
Zbyt niskie wykształcenie	24,1%	75,9%
Nieznajomość języków obcych	26,8%	73,2%
Brak doświadczenia i stażu pracy	13,3%	86,7%
Trudność ze znalezieniem pracy w wyuczonym zawodzie	43,9%	56,1%
Brak ofert na lokalnym rynku pracy	40,0%	60,0%
Problemy z dojazdem do pracy	30,4%	69,6%
Problemy zdrowotne	55,1%	44,9%
Wiek	46,9%	53,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowane go dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Mężczyźni jako główną barierę w znalezieniu pracy wskazywali problemy zdrowotne a następnie wiek. Kolejne to: trudność ze znalezieniem pracy w wyuczonym zawodzie, zbyt niskie wynagrodzenie, brak ofert na lokalnym rynku pracy. Kobiety natomiast wskazywały głównie na opiekę nad członkiem rodziny/brak dyspozycyjności oraz brak doświadczenia i stażu pracy a także zbyt niskie wykształcenie, nieznajomość języków obcych, brak znajomości, brak kwalifikacji. Mężczyźni wśród głównych barier nie wskazali na żadną, którą mogliby zlikwidować własnymi działaniami. Natomiast wśród kobiet barierą tego typu jest niskie wykształcenie, nieznajomość języków obcych oraz brak kwalifikacji.

WIEK

Kolejnym czynnikiem różnicującym przyczyny pozostawania bez pracy jest wiek osób bezrobotnych. Najtrudniejsza sytuacja na rynku pracy dotyczy dwóch skrajnych grup wiekowych, najmłodszych i najstarszych. Przyczyny są zupełnie różne. W przypadku młodych wynikają z ich niskiego poziomu wiedzy i przygotowania zawodowego, małego doświadczenia. Pracownicy najstarsi mają problem z wydajną pracą na stanowiskach wymagających siły fizycznej, wiele osób w tym wieku nie stara się już o pracę, uważając, że przede wszystkim są zbyt starzy czy zbyt słabo wykształceni. Osoby starsze częściej niż młodsze mają problemy z adaptacją w nowym miejscu, są mniej mobilni, schorowani. Informacje o osobach bezrobotnych z uwzględnieniem ich wieku przedstawia tab. 6 zaś o przyczynach bezrobocia według wieku tab.5.

Tab. 6. Wiek a płeć, okres bezrobocia i poziom wykształcenia

Wyszczególnienie		Wiek				
		18 - 24	25 – 34	35 – 44	45 – 54	55 lat i więcej
Płeć	mężczyzna	7,1%	11,2%	15,6%	30,8%	54,0%
	kobieta	92,9%	88,8%	84,4%	69,2%	46,0%
Okres bezrobocia	krócej niż 3 miesiące	7,1%	4,5%	5,3%	4,7%	5,8%
	od 3 do 6 miesięcy	3,6%	5,6%	7,9%	7,8%	11,5%
	od 6 miesięcy do 1 roku	21,4%	12,4%	9,2%	10,9%	12,2%
	od 1 roku do 2 lat	28,6%	16,9%	15,8%	10,9%	12,9%
	dłużej niż 2 lata	39,3%	60,7%	61,8%	65,6%	57,6%
Wykształcenie	podstawowe/ gimnazjalne	28,6%	13,5%	19,7%	33,8%	28,1%
	zasadnicze zawodowe	28,6%	33,7%	34,2%	41,5%	41,0%
	średnie	42,9%	42,7%	38,2%	21,5%	28,1%
	wyższe	0,0%	10,1%	7,9%	3,1%	2,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Struktury bezrobotnych według wieku i płci są ze sobą istotnie powiązane ($p < 0,001$). W grupie bezrobotnych poniżej 55 roku życia dominowały kobiety, a wraz z wiekiem ich przewaga malała. W grupie najstarszej wystąpiła nieduża przewaga mężczyzn. Okres pozostawania na bezrobociu nie był istotnie związany z wiekiem osoby bezrobotnej. W każdej grupie wiekowej największy udział miały osoby długotrwale bezrobotne, relatywnie najmniejszy wśród najmłodszych. Występuje istotny statystycznie związek między wiekiem a wykształceniem bezrobotnych ($p = 0,010$). Do 45 roku życia najliczniejszą grupę stanowili bezrobotni z wykształceniem średnim, wśród starszych z wykształceniem zawodowym. Najmniejszy udział w każdej z grup wiekowych dotyczył osób z wykształceniem wyższym. Osoba bezrobotna w wieku poniżej 45 lat to najczęściej kobieta, z wykształceniem średnim pozostająca na bezrobociu ponad 2 lata, zaś osoba bezrobotna w wieku 45 lat i więcej to najczęściej również kobieta bezrobotna ponad 2 lata ale z wykształceniem zawodowym.

Tab. 7. Przyczyny pozostawiania osobą bezrobotną a wiek

Przyczyny pozostawiania osobą bezrobotną	Wiek				
	18 - 24	25 – 34	35 – 44	45 – 54	55 lat i więcej
Pracodawcy mają zbyt wysokie wymagania	14,8%	31,8%	28,6%	46,9%	38,4%
Oferty pracy są niezgodne z moimi oczekiwaniami finansowymi	3,7%	29,5%	18,2%	29,7%	23,9%
Nie ma ofert pracy	22,2%	25,0%	23,4%	39,1%	38,4%
Nie wiem jak i gdzie szukać pracy	14,8%	4,5%	7,8%	21,9%	14,5%
Nie mam doświadczenia zawodowego	40,7%	21,6%	28,6%	31,3%	16,7%
Mam zbyt długą przerwę w pracy	29,6%	31,8%	39,0%	53,1%	31,9%
Mam zbyt niski poziom wykształcenia	25,9%	25,0%	32,5%	45,3%	27,5%
Uzupełniam kwalifikacje	3,7%	8,0%	10,4%	10,9%	3,6%
Brak mi motywacji do pracy	3,7%	2,3%	9,1%	18,8%	11,6%
Jestem uzależniony od tytoniu, alkoholu itp.	3,7%	6,8%	14,3%	18,8%	12,3%
Muszę zajmować się pracami w domu i nie mam czasu na pracę/sytuacja rodzinna	55,6%	58,0%	54,5%	28,1%	13,8%
Miałbym trudności w dotarciu do miejsca pracy ze względu na moje miejsce zamieszkania	33,3%	33,0%	37,7%	39,1%	25,4%
Nie mam wystarczających kontaktów, znajomości	33,3%	28,4%	27,3%	40,6%	29,7%
Jestem zbyt stary, by pracować	0,0%	0,0%	3,9%	7,8%	42,0%
Jestem zbyt chory lub niepełnosprawny, by pracować	11,1%	10,2%	29,9%	56,3%	62,3%
Nie mam z kim zostawić dzieci, które wymagają opieki	81,5%	79,5%	71,4%	17,2%	2,9%
Nie mam z kim zostawić innych członków rodziny, którzy wymagają opieki np. chorych lub niepełnosprawnych	29,6%	31,8%	23,4%	12,5%	13,0%
Nie mam takiej potrzeby, żeby pracować	3,7%	9,1%	13,0%	9,4%	8,0%
Obawiam się utraty zasiłku/ renty	0,0%	4,5%	3,9%	9,4%	9,4%
Obawiam się utraty świadczenia 500+ na pierwsze dziecko	3,7%	14,8%	13,0%	4,7%	0,7%
Wolę przyjmować zasiłek/ rentę niż pracować za niewielkie pieniądze	11,1%	17,0%	10,4%	7,8%	14,5%
Jest duża konkurencja ze strony pracowników, którzy gotowi są wykonać tę samą pracę co ja za niższe stawki np. konkurencja ze strony obywateli Ukrainy	11,1%	28,4%	33,8%	42,2%	29,0%

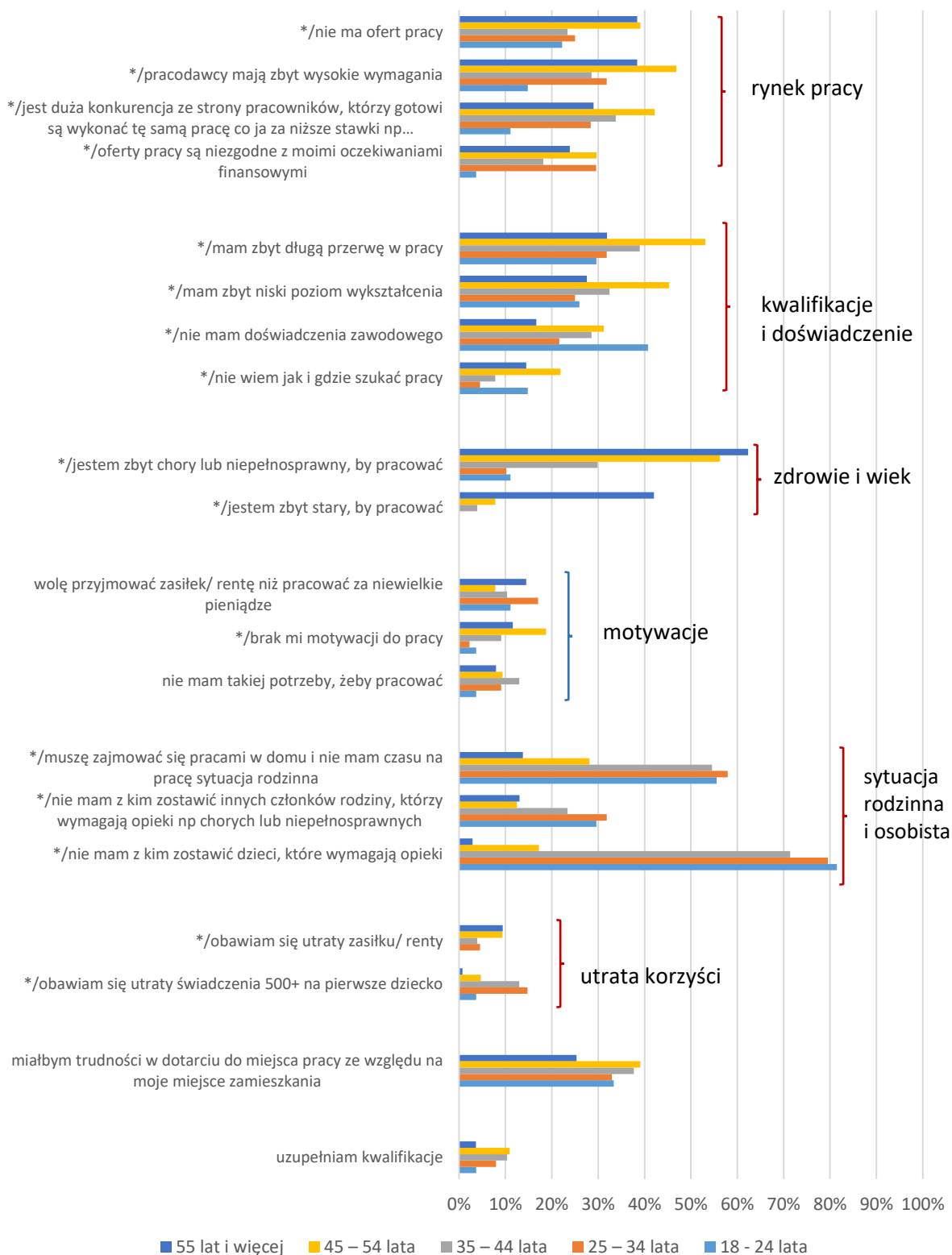
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowane go dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

W trzech najmłodszych grupach wiekowych najczęstsze przyczyny pozostawiania osobą bezrobotną to: nie mam z kim zostawić dzieci, które wymagają opieki – 81- 71% oraz muszę zajmować się pracami w domu i nie mam czasu na pracę/sytuacja rodzinna – 55-58% wskazań. Wśród osób w wieku 18-24 lata kolejną częstą przyczyną był brak doświadczenia zawodowego, w grupie w wieku 25-34 lata trudności w dotarciu do miejsca pracy ze względu na miejsce zamieszkania, a u osób mających 35-44 lata konsekwencja długotrwałej opieki nad dziećmi, czyli zbyt długa przerwa w pracy. Wśród najmłodszych najrzadziej wskazywano na wiek, brak ofert pracy

niezgodnych z oczekiwaniami finansowymi, brak potrzeby, żeby pracować, uzupełnianie kwalifikacji i brak motywacji do pracy, obawę utraty świadczenia 500+ na pierwsze dziecko – około 4 %. W grupie osób w wieku 25-34 lata na wiek, brak motywacji, utratę zasiłku/renty i brak umiejętności poszukiwania pracy – mniej niż 5%. Osoby w wieku 35-44 lata najrzadziej wskazywały podobnie, jak osoby najmłodsze, na następujące przyczyny - wiek, możliwość utraty zasiłku oraz brak umiejętności poszukiwania pracy. **Bezrobotni w wieku 45-54 lata najczęściej wskazywali na złe zdrowie** – przyczynę pojawiającą się wraz z wiekiem, oraz **na zbyt długą przerwę w pracy**. Wynika to z faktu, że w grupie tej dominują kobiety i osoby długotrwale bezrobotne. **Kolejne dwie częste przyczyny to zbyt wysokie wymagania pracodawcy oraz zbyt niskie wykształcenie**. W grupie tej dominowały osoby mające wykształcenie zasadnicze zawodowe lub niższe. Najrzadziej wskazywano m.in. na wolę przyjmować zasiłek lub rentę niż pracować za niewielkie pieniądze. **W grupie osób mających 55 lat lub więcej dwie główne przyczyny bycia bezrobotnym to stan zdrowia i wiek**. Podawało je odpowiednio 62% i 42% respondentów. **Kolejne pod względem częstości wskazywania przyczyny to brak ofert pracy i zbyt wysokie wymagania pracodawcy**. W grupie tej dominują osoby mające wykształcenie co najwyżej zasadnicze i jednocześnie mały odsetek osób uzupełniających swoje kwalifikacje. Najrzadsze wskazania to utrata świadczenia 500+, nie mam z kim zostawić dzieci oraz uzupełniam kwalifikacje.

Istotne różnice w częstości wskazań przyczyn pozostawania bez pracy wynikające z wieku wskazano na wykresie 14.

Wykres 14. Różnice w częstości wskazań przyczyny pozostawiania osobą bezrobotną według wieku



*/ różnice statystycznie istotne na poziomie $p < 0,05$.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Wiek różnicował osoby bezrobotne ze względu na większość cech uwzględnionych w badaniu. Zestawienie tych, dla których różnice ze względu na wiek były istotne statystycznie oraz grupy wiekowe o najczęstszym i najrzadszym wskazaniu przedstawia poniższa tablica.

Tab. 8. Różnice w częstości wskazań ze względu na wiek

Wskazanie	p-value	Najczęstsze wskazanie	Najrzadsze wskazanie
Nie mam z kim zostawić dzieci, które wymagają opieki	<0,001	18-24 lata – 82%	55 lat lub więcej – 3%
Nie mam doświadczenia zawodowego	0,029	18-24 lata – 41%	45-54 lata – 17%
Muszę zajmować się pracami w domu i nie mam czasu na pracę/sytuacja rodzinna	<0,001	25-34 lata – 58%	55 lat lub więcej – 14%
Nie mam z kim zostawić innych członków rodziny, którzy wymagają opieki np. chorych lub niepełnosprawnych	0,003	25-34 lata – 32%	45-54 lata – 13%
Obawiam się utraty świadczenia 500+ na pierwsze dziecko	<0,001	25-34 lata – 15%	55 lat lub więcej – 1%
Mam zbyt długą przerwę w pracy	0,045	45-54 lata – 53%	18-24 lata – 30%
Pracodawcy mają zbyt wysokie wymagania	0,031	45-54 lata – 47%	18-24 lata – 15%
Mam zbyt niski poziom wykształcenia	0,042	45-54 lata – 45%	18-24 lata – 26%
Jest duża konkurencja ze strony pracowników, którzy gotowi są wykonać tę samą pracę co ja za niższe stawki np. konkurencja ze strony obywateli Ukrainy	0,030	45-54 lata – 42%	18-24 lata – 11%
Nie ma ofert pracy	0,023	45-54 lata – 39%	18-24 lata – 22%
Oferty pracy są niezgodne z moimi oczekiwaniami finansowymi	0,042	45-54 lata – 30%	18-24 lata – 4%
Nie wiem jak i gdzie szukać pracy	0,008	45-54 lata – 22%	25-34 lata – 5%
Brak mi motywacji do pracy	0,008	45-54 lata – 19%	18-24 lata – 4%
Jestem zbyt chory lub niepełnosprawny, by pracować	<0,001	55 lat lub więcej – 62%	18-24 lata – 11%
Jestem zbyt stary, by pracować	<0,001	55 lat lub więcej – 42%	18-24 lata – 0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Wiek nie różnicował istotnie statystycznie osób bezrobotnych jedynie pod względem: częstości uzupełniania kwalifikacji, trudności w dotarciu do miejsca pracy ze względu na miejsce zamieszkania, nie mam takiej potrzeby, żeby pracować oraz wolę przyjmować zasiłek/rentę niż pracować za niewielkie pieniądze.

Podobnie, jak ze względu na płeć, tak również ze względu na wiek bezrobotnych, bariery i powody niepowodzeń w szukaniu pracy są wyraźnie powiązane z przyczynami bezrobocia. Rozkład odpowiedzi przedstawia tab. 9.

Tab. 9. Bariery/powody niepowodzeń w szukaniu pracy a wiek

Bariery/powody	Wiek				
	18 - 24	25 – 34	35 – 44	45 – 54	55 lat i więcej
Brak kwalifikacji	6,8%	27,3%	20,5%	18,2%	27,3%
Zbyt niskie wynagrodzenie	2,4%	31,7%	24,4%	12,2%	29,3%
Brak znajomości	5,7%	17,1%	14,3%	25,7%	37,1%
Opieka nad członkiem rodziny brak dyspozycyjności	10,2%	40,1%	32,7%	6,8%	10,2%
Zbyt niskie wykształcenie	7,4%	27,8%	18,5%	24,1%	22,2%
Nieznajomość języków obcych	9,8%	22,0%	26,8%	17,1%	24,4%
Brak doświadczenia i stażu pracy	16,7%	50,0%	20,0%	6,7%	6,7%
Trudność ze znalezieniem pracy w wyuczonym zawodzie	4,9%	14,6%	19,5%	26,8%	34,1%
Brak ofert na lokalnym rynku pracy	4,5%	18,2%	13,6%	25,0%	38,6%
Problemy z dojazdem do pracy	11,6%	30,4%	17,4%	20,3%	20,3%
Problemy zdrowotne	0,0%	5,1%	12,8%	20,5%	61,5%
Wiek	0,0%	0,0%	0,0%	9,4%	90,6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Wiek wyraźnie różnicuje rozkład i częstość wskazań poszczególnych barier i powodów niepowodzeń w szukaniu pracy. **Najmłodzi w zasadzie nie potrafili wskazać żadnych dominujących przyczyn, wszystkie wskazania dotyczyły mniej niż 17% badanych.** W grupie osób w wieku 25-34 lata co druga osoba wskazywała na brak doświadczenia i stażu pracy, 40% na konieczność sprawowania opieki nad członkami rodziny, a niemal co trzecia na zbyt niskie wynagrodzenie. Wśród bezrobotnych w wieku 35-44 lata najczęściej wskazywane przyczyny i problemy miały nie więcej niż 27% wskazań. Zupełnie inna sytuacja wystąpiła **wśród osób mających ponad 55 lat. Osoby te wskazywały często na wiele przyczyn, najczęściej na wiek i problemy zdrowotne, częstość tych wskazań przekraczała 60%.** Osoby najmłodsze w porównaniu z najstarszymi wskazywały na znacznie mniej barier i powodów niepowodzeń w szukaniu pracy a wskazania były mniej częste. Może to świadczyć o mniejszej świadomości w rozpoznawaniu przyczyn niepowodzeń w szukaniu pracy. Bowiem takie aspekty, jak brak kwalifikacji, zbyt niskie wykształcenie czy trudność ze znalezieniem pracy w wyuczonym zawodzie, były to przyczyny stosunkowo rzadko wskazywane.

Osoby młodsze zwykle charakteryzuje krótszy staż pracy. Wiek osób bezrobotnych był istotnie skorelowany z ich dotychczasowym stażem pracy ($p < 0,001$), natężenie związku w badanej grupie osób było umiarkowane (wartość współczynnika V Cramera=0,453). Zatem rozkład wskazań głównych barier i powodów niepowodzeń w szukaniu pracy według stażu pracy kształtował się bardzo podobnie jak w przypadku wieku (tab.10).

Tab. 10. Bariery/powody niepowodzeń w szukaniu pracy a staż pracy

Bariery/powody	Łączny staż pracy (lata)					
	do 1 roku	1 - 2	2 - 5	5 - 10	10 - 30	powyżej 30 lat
Brak kwalifikacji	12,1%	9,1%	6,1%	18,2%	39,4%	15,2%
Zbyt niskie wynagrodzenie	5,0%	7,5%	15,0%	17,5%	35,0%	20,0%
Brak znajomości	0,0%	6,3%	18,8%	25,0%	31,3%	18,8%
Opieka nad członkiem rodziny /brak dyspozycyjności	12,0%	10,4%	25,6%	18,4%	26,4%	7,2%
Zbyt niskie wykształcenie	11,1%	11,1%	17,8%	11,1%	37,8%	11,1%
Nieznajomość języków obcych	10,5%	7,9%	18,4%	7,9%	39,5%	15,8%
Brak doświadczenia i stażu pracy	27,3%	18,2%	22,7%	13,6%	4,5%	13,6%
Trudność ze znalezieniem pracy w wyuczonym zawodzie	2,7%	16,2%	8,1%	5,4%	45,9%	21,6%
Brak ofert na lokalnym rynku pracy	0,0%	7,0%	16,3%	11,6%	44,2%	20,9%
Problemy z dojazdem do pracy	11,7%	8,3%	20,0%	16,7%	31,7%	11,7%
Problemy zdrowotne	0,0%	2,6%	6,6%	11,8%	46,1%	32,9%
Wiek	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	41,9%	58,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Osobom o stażu pracy do 10 lat, podobnie jak osobom do 34 roku życia trudno było wskazać na zdecydowanie decydujące przyczyny braku znalezienia pracy. Wskazywali na brak doświadczenia i stażu pracy, opiekę nad członkiem rodziny/brak dyspozycyjności a także na brak znajomości. Częstość wskazań nie przekraczała jednak 30%, była zdecydowanie niższa niż bezrobotnych o długim stażu pracy. Najwięcej przyczyn i najczęściej wskazywanych dotyczyło bezrobotnych o stażu pracy 10-30 lat. Najczęstsze problemy miały 45% wskazań, a były to problemy zdrowotne, trudność ze znalezieniem pracy w wyuczonym zawodzie i brak ofert na lokalnym rynku pracy. Wśród osób o najdłuższym stażu dominują tylko dwie bariery: problemy zdrowotne i wiek. Osoby starsze i o dłuższym stażu pracy bardziej zdecydowanie niż osoby młode i o krótkim stażu pracy potrafią określić swoje problemy/bariery w znalezieniu pracy.

POZIOM WYKSZTAŁCENIA

Płeć, wiek a także poziom wykształcenia to elementy ze sobą powiązane. Strukturę badanych bezrobotnych według poziomu wykształcenia przedstawia tab. 11.

Tab. 11. Poziom wykształcenia bezrobotnych a płeć, wiek i okres bezrobocia

Wyszczególnienie		Poziom wykształcenia			
		podstawowe/ gimnazjalne	zasadnicze zawodowe	średnie	wyższe
Płeć	Mężczyzna	33,0%	40,5%	15,2%	28,6%
	Kobieta	67,0%	59,5%	84,8%	71,4%
Wiek	18 - 24 lata	8,2%	5,4%	9,1%	-
	25 - 34 lata	12,4%	20,3%	28,8%	42,9%
	35 - 44 lata	15,5%	17,6%	22,0%	28,6%
	45 - 54 lata	22,7%	18,2%	10,6%	9,5%
	55 lat i więcej	40,2%	38,5%	29,5%	19,0%
Okres bezrobocia	krócej niż 3 miesiące	4,1	7,4	2,3	14,3
	od 3 do 6 miesięcy	3,1	9,5	10,6	9,5
	od 6 miesięcy do 1 roku	10,3	12,2	13,6	9,5
	od 1 roku do 2 lat	11,3	14,2	18,9	14,3
	dłużej niż 2 lata	71,1	56,8	53,0	52,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Osoby bezrobotne z wykształceniem średnim lub niższym to najczęściej kobiety, w wieku 55 lat lub więcej i o okresie bezrobocia ponad 2 lata. Osoby bezrobotne z wykształceniem wyższym to również kobiety o okresie bezrobocia ponad 2 lata, ale mające najczęściej 25-34 lata.

Przyczyny pozostawania osobą bezrobotną według poziomu wykształcenia przedstawia tab.12.

Tab. 12. Przyczyny pozostawania osobą bezrobotną a poziom wykształcenia

Przyczyny	Poziom wykształcenia			
	podstawowe/ gimnazjalne	zasadnicze zawodowe	średnie	Wyższe
Pracodawcy mają zbyt wysokie wymagania	39,6%	35,9%	31,3%	28,6%
Oferty pracy są niezgodne z moimi oczekiwaniami finansowymi	18,8%	26,9%	24,4%	19,0%
Nie ma ofert pracy	35,4%	31,7%	30,5%	19,0%
Nie wiem jak i gdzie szukać pracy	18,8%	15,2%	5,3%	4,8%
Nie mam doświadczenia zawodowego	39,6%	21,4%	17,6%	14,3%
Mam zbyt długą przerwę w pracy	46,9%	36,6%	31,3%	23,8%
Mam zbyt niski poziom wykształcenia	61,5%	30,3%	12,2%	9,5%
Uzupełniam kwalifikacje	7,3%	5,5%	7,6%	14,3%
Brak mi motywacji do pracy	16,7%	9,0%	6,1%	4,8%
Jestem uzależniony od tytoniu, alkoholu itp.	12,5%	17,2%	6,9%	0,0%
Muszę zajmować się pracami w domu i nie mam czasu na pracę/ sytuacja rodzinna	38,5%	30,3%	42,7%	38,1%
Miałbym trudności w dotarciu do miejsca pracy ze względu na moje miejsce zamieszkania	43,8%	30,3%	28,2%	19,0%
Nie mam wystarczających kontaktów, znajomości	37,5%	29,7%	27,5%	33,3%
Jestem zbyt stary, by pracować	20,8%	18,6%	13,0%	9,5%
Jestem zbyt chory lub niepełnosprawny, by pracować	51,0%	46,2%	27,5%	23,8%
Nie mam z kim zostawić dzieci, które wymagają opieki	36,5%	33,1%	52,7%	47,6%
Nie mam z kim zostawić innych członków rodziny, którzy wymagają opieki np. chorych lub niepełnosprawnych	14,6%	17,2%	27,5%	23,8%
Nie mam takiej potrzeby, żeby pracować	6,3%	11,0%	9,2%	9,5%
Obawiam się utraty zasiłku/ renty	10,4%	9,7%	1,5%	0,0%
Obawiam się utraty świadczenia 500+ na pierwsze dziecko	4,2%	8,3%	9,2%	0,0%
Wolę przyjmować zasiłek/ rentę niż pracować za niewielkie pieniądze	13,5%	13,1%	13,7%	4,8%
Jest duża konkurencja ze strony pracowników, którzy gotowi są wykonać tę samą pracę co ja za niższe stawki np. konkurencja ze strony obywateli Ukrainy	29,2%	32,4%	33,6%	9,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

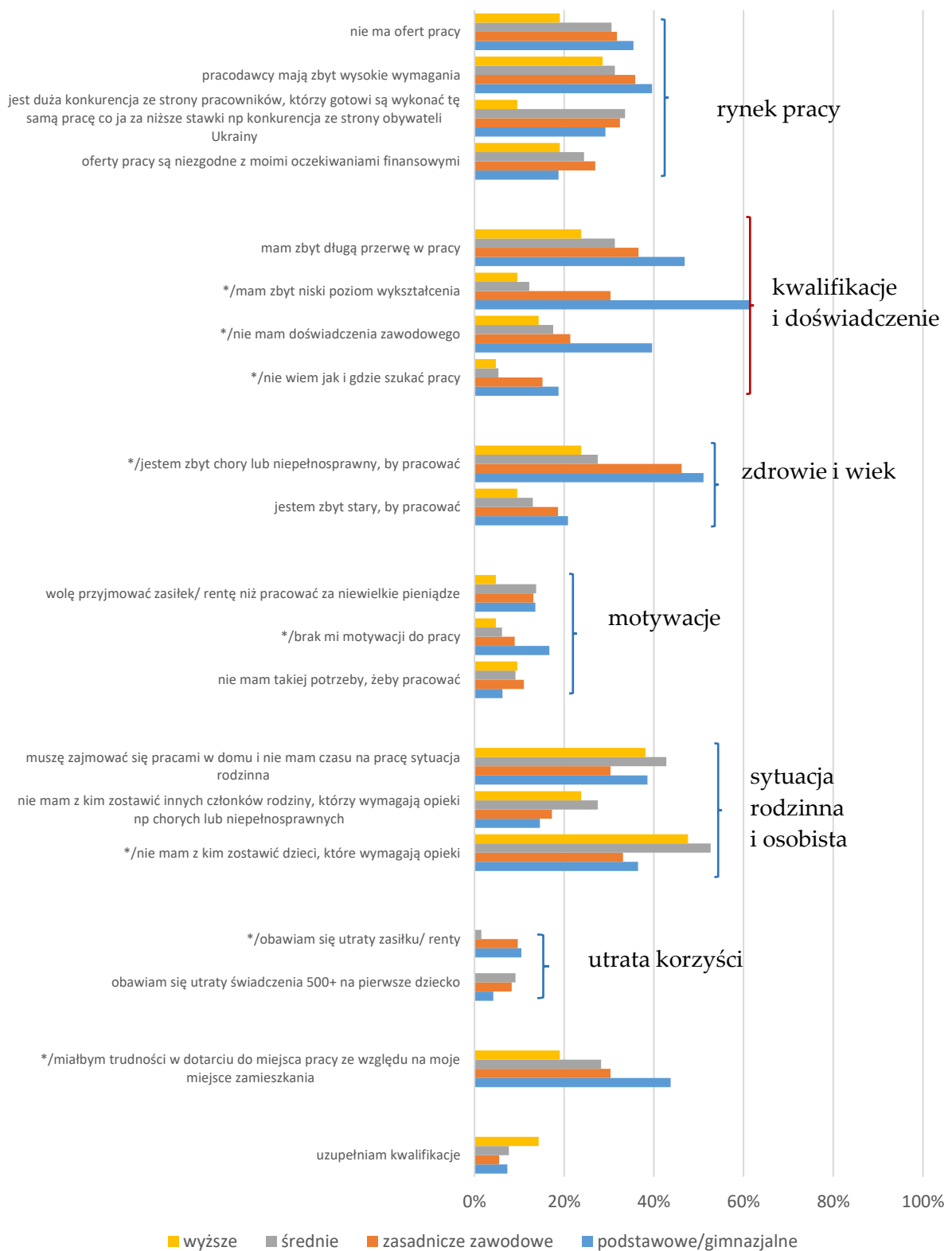
W grupie osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym dominowały kobiety – 67%, osoby w wieku ponad 35 lat - 75% i będące bezrobotnymi ponad 2 lata – 71%. Dominującym wskazaniem na główną przyczynę bezrobocia był niski poziom wykształcenia - 61,5%. W pozostałych grupach udział osób z tym wskazaniem był zdecydowanie niższy, z wykształceniem zawodowym wynosił 30%, z wyższym 10%. Ponad połowa osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym jako przyczynę bezrobocia wskazała zły stan zdrowia.

W grupie osób z wykształceniem zawodowym najczęściej podawaną przyczyną był zły stan zdrowia i niesprawność - 46%, zbyt długa przerwa w pracy – 37% i zbyt wysokie wymagania pracodawcy – 36%. Jest to niewątpliwie związane ze strukturą demograficzną tej grupy: niewielka przewaga kobiet – 60%, wiek powyżej 35 lat – 74% i 57% osób to długotrwale bezrobotni.

Przyczyny bezrobocia osób z wykształceniem średnim i wyższym były podobne. Dominowały te związane z opieką nad dziećmi, odpowiednio 53% i 48% wskazań oraz sytuacją rodzinną, odpowiednio 43% i 38% wskazań. W grupie osób z wykształceniem średnim dominowały kobiety - 85%, osoby w wieku ponad 55 lat – 30% i ponad połowa była długotrwale bezrobotna. W grupie osób z wykształceniem wyższym dominowały kobiety - 71%, osoby w wieku 25-34 lata – 43% i ponad połowa była długotrwale bezrobotna.

Poziom wykształcenia istotnie różnicował badane osoby pod względem wielu przyczyn, ale żadna z nich nie dotyczyła bezpośrednio ani sytuacji na rynku pracy ani wymagań ze strony pracodawców. Wszystkie były związane z cechami osobowościowymi i zawodowymi bezrobotnych. Informacje przedstawia wykres 15 oraz zestawienie tabelaryczne.

Wykres 15. Różnice w częstości wskazań przyczyny pozostawania osobą bezrobotną według poziomu wykształcenia



*/ różnice statystycznie istotne na poziomie $p < 0,05$.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Poziom wykształcenia istotnie różnicował wskazania problemów bezrobotnych przedstawione w tab. 13.

Tab. 13. Różnice w częstości wskazań ze względu na poziom wykształcenia

Wskazanie	p-value	Najczęstsze wskazanie	Najrzadsze wskazanie
Mam zbyt niski poziom wykształcenia	<0,001	62% -podstawowe/gimnazjalne	10% - wyższe
Jestem zbyt chory lub niepełnosprawny, by pracować	<0,001	51% -podstawowe/gimnazjalne	24% - wyższe
Miałbym trudności w dotarciu do miejsca pracy ze względu na moje miejsce zamieszkania	0,04	44% -podstawowe/gimnazjalne	19% - wyższe
Nie mam doświadczenia zawodowego	0,001	40% -podstawowe/gimnazjalne	14% - wyższe
Nie wiem jak i gdzie szukać pracy	0,007	19% -podstawowe/gimnazjalne	5% - wyższe
Brak mi motywacji do pracy	0,042	17% -podstawowe/gimnazjalne	5% - wyższe
Obawiam się utraty zasiłku/ renty	0,009	10% -podstawowe/gimnazjalne	0% - wyższe
Jestem uzależniony od tytoniu, alkoholu itp.	0,019	17% - zawodowe	0% - wyższe
Nie mam z kim zostawić dzieci, które wymagają opieki	0,007	53% - średnie	33% - zawodowe

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Wymienione wyżej problemy najczęściej dotyczyły osób z wykształceniem podstawowym a najrzadziej wyższym. W przypadku pozostałych czynników różnice w częstości wskazań nie były istotnie związane z poziomem wykształcenia.

Bezrobotni o różnym poziomie wykształcenia wskazywali na zdecydowanie różne przyczyny i bariery w znalezieniu pracy i różna była częstość wskazań. Podobnie, jak w przypadku przyczyn pozostawiania osobą bezrobotną, poziom wykształcenia istotnie różnicował badane osoby pod wieloma względami, ale żadna z tych przyczyn nie była związana ani z sytuacją na rynku pracy ani wymaganiami pracodawców, wszystkie związane były z cechami osobowościowymi i zawodowymi bezrobotnych. Informacje przedstawia tab.14.

Tab. 14. Bariery/powody niepowodzeń w szukaniu pracy a poziom wykształcenia

Bariery/powody	Wykształcenie			
	podstawowe/gimnazjalne	zasadnicze zawodowe	średnie	Wyższe
Brak kwalifikacji	50,0%	22,7%	22,7%	4,5%
Zbyt niskie wynagrodzenie	10,0%	42,5%	40,0%	7,5%
Brak znajomości	14,3%	31,4%	42,9%	11,4%
Opieka nad członkiem rodziny/brak dyspozycyjności	21,1%	29,3%	42,9%	6,8%
Zbyt niskie wykształcenie	53,7%	27,8%	14,8%	3,7%
Nieznajomość języków obcych	25,0%	45,0%	30,0%	0,0%
Brak doświadczenia i stażu pracy	33,3%	13,3%	50,0%	3,3%
Trudność ze znalezieniem pracy w wyuczonym zawodzie	19,5%	31,7%	41,5%	7,3%
Brak ofert na lokalnym rynku pracy	22,7%	29,5%	43,2%	4,5%
Problemy z dojazdem do pracy	26,1%	42,0%	27,5%	4,3%
Problemy zdrowotne	26,9%	46,2%	24,4%	2,6%
Wiek	18,8%	31,3%	43,8%	6,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Połowa osób z wykształceniem podstawowym wskazywała na zbyt niskie wykształcenie i brak kwalifikacji. Najczęstsze wskazania osób z wykształceniem zawodowym były w granicach 42% - 46% i dotyczyły problemów zdrowotnych, nieznajomości języków obcych, zbyt niskiego wynagrodzenia i problemów z dojazdem do pracy. **Najczęstsze wskazania osób z wykształceniem średnim** były w granicach 43%-50% i **dotyczyły braku doświadczenia i stażu pracy, wieku, braku znajomości i opieki nad członkiem rodziny/brakiem dyspozycyjności.** Osoby z wykształceniem wyższym znacznie rzadziej w porównaniu z osobami o niższym poziomie wykształcenia oceniały swoje problemy ze znalezieniem pracy, **najczęstsze wskazanie dotyczyło braku znajomości – 11%.**

OKRES BEZROBOCIA

Jedną z grup bezrobotnych są osoby długotrwale bezrobotne, pozostające bez pracy powyżej 24 miesięcy. Z przeprowadzonych wielu badań i doświadczenia osób zajmujących się aktywizacją zawodową wynika, że szczególnie bezrobocie długotrwale ma ogromny wpływ na wiele aspektów życia jednostki. Do najważniejszych należą efekty ekonomiczne braku zatrudnienia, ale nie mniej ważne są skutki zdrowotne i społeczne tego zjawiska. Ze względu na zarówno znaczącą liczebność długotrwale bezrobotnych jak i cechy socjodemograficzne tej populacji koniecznym wydaje się badanie wpływu długotrwałego bezrobocia na jego pozaekonomiczne skutki, m.in. stan zdrowia i sytuację społeczną. [Kostrzewski, Worach-Kardas, 2008].

Informacje o osobach bezrobotnych w zależności od okresu trwania bezrobocia oraz przyczynach pozostawania bezrobotnym przedstawia tab. 15 i 16.

Tab. 15. Okres bezrobocia a płeć, wiek i poziom wykształcenia

Wyszczególnienie		Okres bezrobocia				
		krócej niż 3 miesiące	od 3 do 6 miesięcy	od 6 miesięcy do 1 roku	od 1 roku do 2 lat	dłużej niż 2 lata
Płeć	mężczyzna	47,6	27,3	33,3	30,0	28,4
	kobieta	52,4	72,7	66,7	70,0	71,6
Wiek	18 - 24 lata	9,5	3,0	12,5	13,3	4,7
	25 – 34 lata	19,0	15,2	22,9	25,0	22,9
	35 – 44 lata	19,0	18,2	14,6	20,0	19,9
	45 – 54 lata	14,3	15,2	14,6	11,7	17,8
	55 lat i więcej	38,1	48,5	35,4	30,0	33,9
Wykształcenie	podstawowe/ gimnazjalne	19,0	9,1	20,8	18,3	29,2
	zasadnicze zawodowe	52,4	42,4	37,5	35,0	35,6
	średnie	14,3	42,4	37,5	41,7	29,7
	wyższe	14,3	6,1	4,2	5,0	4,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Wśród badanych bezrobotnych przeważały kobiety, stąd przewaga kobiet w każdej grupie, nieco mniejsza wśród najkrócej bezrobotnych. Niezależnie od okresu trwania bezrobocia najwięcej osób było w wieku powyżej 55 lat, stanowili od 30% do 49%. Zarówno w grupie o najkrótszym jak i najdłuższym okresie bezrobocia przeważały osoby z wykształceniem zawodowym. Długość okresu bezrobocia nie

miała istotnego statystycznie związku z żadną z tych cech (płeć $p=0,441$; wiek $p=0,636$; wykształcenie $p=0,124$).

Tab. 16. Przyczyny pozostawiania osobą bezrobotną a okres bezrobocia

Przyczyna bezrobocia	Okres bezrobocia				
	krócej niż 3 miesiące	od 3 do 6 miesiący	od 6 miesiący do 1 roku	od 1 roku do 2 lat	dłużej niż 2 lata
Pracodawcy mają zbyt wysokie wymagania	23,8%	32,3%	34,0%	35,0%	36,3%
Oferty pracy są niezgodne z moimi oczekiwaniami finansowymi	14,3%	29,0%	29,8%	21,7%	23,1%
Nie ma ofert pracy	33,3%	16,1%	31,9%	21,7%	35,5%
Nie wiem jak i gdzie szukać pracy	23,8%	6,5%	12,8%	8,3%	12,4%
Nie mam doświadczenia zawodowego	14,3%	16,1%	14,9%	25,0%	27,4%
Mam zbyt długą przerwę w pracy	19,0%	9,7%	19,1%	35,0%	45,3%
Mam zbyt niski poziom wykształcenia	33,3%	19,4%	25,5%	28,3%	33,3%
Uzupełniam kwalifikacje	4,8%	6,5%	6,4%	5,0%	7,7%
Brak mi motywacji do pracy	4,8%	9,7%	10,6%	6,7%	10,7%
Jestem uzależniony od tytoniu, alkoholu itp.	9,5%	12,9%	10,6%	6,7%	13,2%
Muszę zajmować się pracami w domu i nie mam czasu na pracę/sytuacja rodzinna	23,8%	25,8%	31,9%	45,0%	38,5%
Miałbym trudności w dotarciu do miejsca pracy ze względu na moje miejsce zamieszkania	33,3%	32,3%	27,7%	33,3%	32,1%
Nie mam wystarczających kontaktów, znajomości	14,3%	19,4%	23,4%	36,7%	33,8%
Jestem zbyt stary, by pracować	14,3%	25,8%	12,8%	13,3%	17,5%
Jestem zbyt chory lub niepełnosprawny, by pracować	52,4%	38,7%	29,8%	38,3%	41,9%
Nie mam z kim zostawić dzieci, które wymagają opieki	23,8%	25,8%	34,0%	51,7%	42,7%
Nie mam z kim zostawić innych członków rodziny, którzy wymagają opieki np. chorych lub niepełnosprawnych	14,3%	16,1%	19,1%	31,7%	18,4%
Nie mam takiej potrzeby, żeby pracować	4,8%	6,5%	12,8%	5,0%	10,3%
Obawiam się utraty zasiłku/ renty	4,8%	12,9%	12,8%	3,3%	5,6%
Obawiam się utraty świadczenia 500+ na pierwsze dziecko	4,8%	12,9%	6,4%	10,0%	6,0%
Wolę przyjmować zasiłek/ rentę niż pracować za niewielkie pieniądze	19,0%	3,2%	14,9%	13,3%	13,2%
Jest duża konkurencja ze strony pracowników, którzy gotowi są wykonać tę samą pracę co ja za niższe stawki np. konkurencja ze strony obywateli Ukrainy	23,8%	38,7%	27,7%	28,3%	31,2%

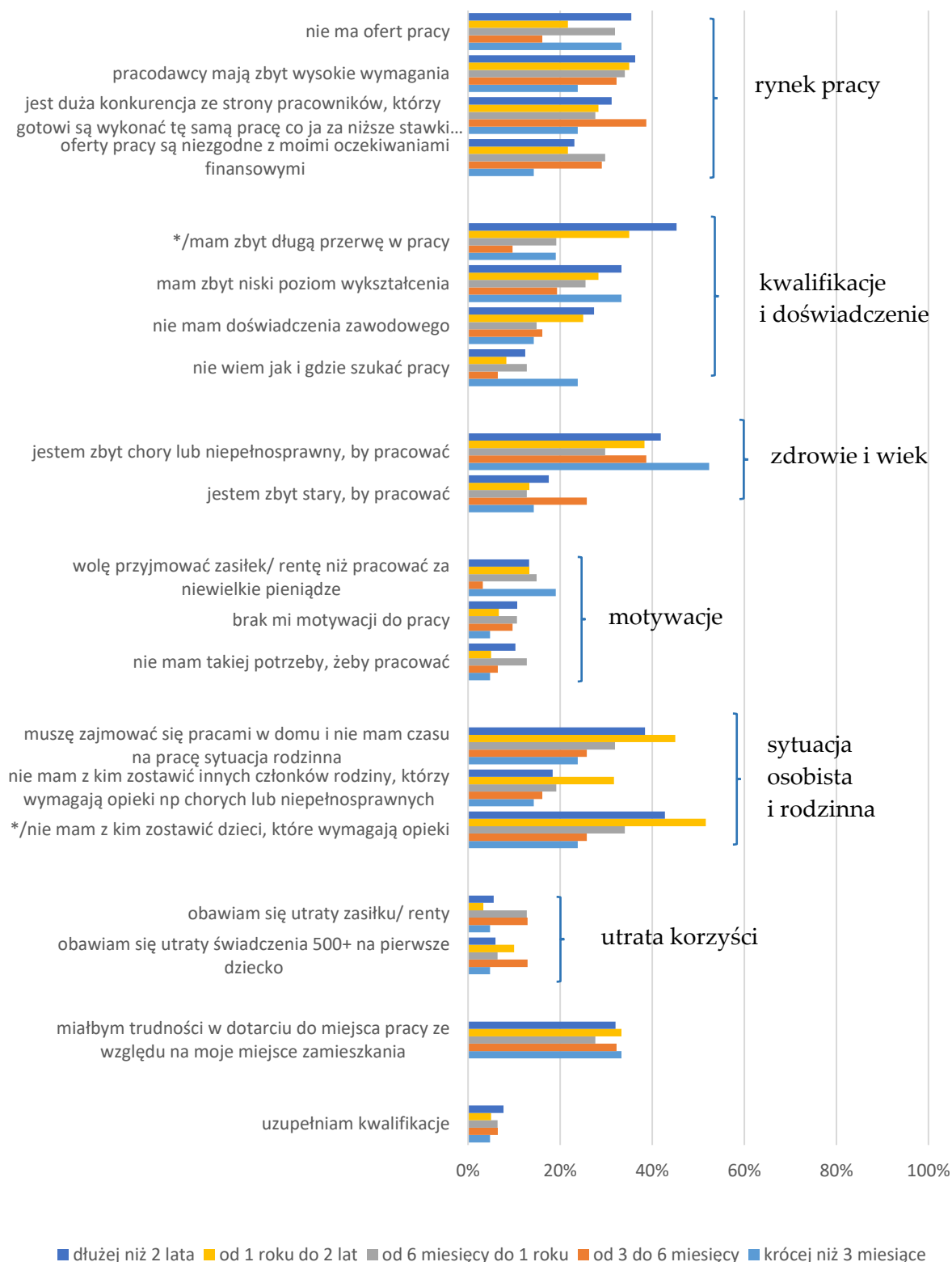
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Osoby będące najkrócej bezrobotnymi jako główne przyczyny bezrobocia wskazywały na stan zdrowia i niepełnosprawność – 52%, brak ofert pracy oraz niski poziom własnego wykształcenia i trudności w dotarciu do miejsca pracy ze względu na miejsce zamieszkania – 33%. W grupie o długości okresu bezrobocia od 3 do 6 miesięcy dominowały dwa wskazania: zły stan zdrowia i konkurencja ze strony pracowników – 39% wskazań. Również dwa wskazania były dominujące w grupie bezrobotnych od 6 miesięcy do 1 roku, zbyt wysokie wymagania pracodawców – konieczność opieki nad dziećmi – 34% wskazań. Wśród bezrobotnych od roku do dwóch lat dominowały przyczyny związane z opieką nad dziećmi i koniecznością zajmowania się domem – odpowiednio 52% i 45% wskazań. Osoby długotrwale bezrobotne najczęściej wskazywały na zbyt długą przerwę w pracy – 45%, konieczność opieki nad dziećmi - 43% i zły stan zdrowia – 42%, konieczność zajmowania się domem – 39%. Zatem niezależnie od długości okresu bezrobocia zasadnicze przyczyny pozostawiania osobą bezrobotną związane są z sytuacją rodzinną i zdrowotną. Dopiero

kolejne pod względem częstości wskazywania związane są z rynkiem pracy - pracodawcy mają zbyt wysokie wymagania oraz nie ma ofert pracy.

Długość okresu bezrobocia zasadniczo nie różnicowała badanych bezrobotnych pod względem przyczyn pozostawania osobą bezrobotną. Informacje przedstawia wykres 16.

Wykres 16. Różnice w częstości wskazań przyczyny pozostawiania osobą bezrobotną a okres bezrobocia



*/ różnice statystycznie istotne na poziomie $p < 0,05$.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Istotne różnice w zależności od długości okresu bezrobocia wystąpiły jedynie w przypadku zbyt długiej przerwy w pracy ($p < 0,001$) oraz konieczności opieki nad dziećmi, które wymagają opieki ($p = 0,025$). W obu przypadkach częstość wskazań była istotnie większa u osób o dłuższym okresie bezrobocia. Ponadto wystąpiły następujące prawidłowości. W każdej z wyróżnionych ze względu na długość okresu bezrobocia grup często wskazywano na zbyt wysokie wymagania pracodawców a częstość wskazań rosła wraz z długością okresu bezrobocia. Osoby o dłuższym okresie bezrobocia częściej wskazywały na niski poziom wykształcenia i brak doświadczenia zawodowego. Najczęściej wskazywane czynniki bez względu na długość okresu bezrobocia to: uzupełnianie kwalifikacji, obawa utraty zasiłków i brak motywacji do pracy.

Bezrobotni o różnej długości okresu bezrobocia wskazywali na zdecydowanie różne przyczyny i bariery w znalezieniu pracy i różna była częstość wskazań. Informacje przedstawia tab. 17.

Tab. 17. Bariery/powody niepowodzeń w szukaniu pracy a okres bezrobocia

Bariery/powody niepowodzeń w szukaniu pracy	Okres bezrobocia				
	krócej niż 3 miesiące	od 3 do 6 miesięcy	od 6 miesięcy do 1 roku	od 1 roku do 2 lat	dłużej niż 2 lata
Brak kwalifikacji	4,5%	0,0%	4,5%	4,5%	86,4%
Zbyt niskie wynagrodzenie	4,9%	14,6%	17,1%	17,1%	46,3%
Brak znajomości	2,9%	2,9%	14,3%	11,4%	68,6%
Opieka nad członkiem rodziny/brak dyspozycyjności	2,8%	4,8%	11,7%	20,0%	60,7%
Zbyt niskie wykształcenie	5,6%	3,7%	9,3%	9,3%	72,2%
Nieznajomość języków obcych	9,8%	7,3%	12,2%	12,2%	58,5%
Brak doświadczenia i stażu pracy	13,3%	0,0%	13,3%	16,7%	56,7%
Trudność ze znalezieniem pracy w wyuczonym zawodzie	2,5%	10,0%	7,5%	22,5%	57,5%
Brak ofert na lokalnym rynku pracy	6,7%	4,4%	17,8%	11,1%	60,0%
Problemy z dojazdem do pracy	7,5%	4,5%	9,0%	17,9%	61,2%
Problemy zdrowotne	6,4%	6,4%	10,3%	19,2%	57,7%
Wiek	0,0%	25,0%	9,4%	12,5%	53,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Osoby najkrócej bezrobotne najczęściej wskazywały na brak doświadczenia i stażu pracy, od 3 do 6 miesięcy na wiek, od 6 miesięcy do 1 roku na zbyt niskie wynagrodzenie i brak ofert na lokalnym rynku pracy, od roku do 2 lat na trudność ze znalezieniem pracy w wyuczonym zawodzie, opiekę nad członkiem rodziny/brak dyspozycyjności i problemy zdrowotne. Częstość tych wskazań nie była wyższa niż 25%. Odmienne wygląda rozkład **częstości wskazania barier i problemów wśród najdłużej bezrobotnych**. Tu najniższe wskazanie to 46%, dotyczyło **zbyt niskiego wynagrodzenia**. Najczęściej wskazywano na brak kwalifikacji, zbyt niskie wykształcenie i brak znajomości – nie mniej niż 69% wskazań.

MIEJSCE ZAMIESZKANIA – PODREGION

W województwie pomorskim obserwuje się nierównomierny rozwój gospodarczy w podregionach. Skutkiem tego jest sytuacja, że wśród badanych bezrobotnych najczęściej istotnie różnicujących czynników wynikało z miejsca zamieszkania. Częstość występowania poszczególnych przyczyn według regionów przedstawia wykres 20 i tab. 18.

Tab. 18. Miejsce zamieszkania a płeć, wiek, czas trwania bezrobocia i poziom wykształcenia

Wyszczególnienie		Podregion				
		chojnicki	gdański	słupski	starogardzki	Trójmiejski
Płeć	mężczyzna	27,5%	33,8%	33,8%	25,0%	30,0%
	kobieta	72,5%	66,3%	66,3%	75,0%	70,0%
Wiek	18 - 24 lata	7,5%	12,7%	5,1%	6,3%	3,8%
	25 – 34 lata	27,5%	27,8%	19,0%	21,3%	16,3%
	35 – 44 lata	23,8%	15,2%	21,5%	22,5%	13,8%
	45 – 54 lata	23,8%	10,1%	16,5%	21,3%	10,0%
	55 lat i więcej	17,5%	34,2%	38,0%	28,8%	56,3%
Wykształcenie	podstawowe/ gimnazjalne	16,3%	29,1%	24,1%	32,5%	20,0%
	zasadnicze zawodowe	41,3%	38,0%	41,8%	35,0%	30,0%
	średnie	36,3%	30,4%	29,1%	31,3%	38,8%
	wyższe	6,3%	2,5%	5,1%	1,3%	11,3%
Okres bezrobocia	krócej niż 3 miesiące	3,8%	5,0%	8,9%	1,3%	7,5%
	od 3 do 6 miesięcy	5,0%	10,0%	12,7%	8,9%	5,0%
	od 6 miesięcy do 1 roku	10,0%	17,5%	11,4%	10,1%	11,3%
	od 1 roku do 2 lat	12,5%	12,5%	12,7%	21,5%	16,3%
	dłużej niż 2 lata	68,8%	55,0%	54,4%	58,2%	60,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Bezrobotni poszczególnych podregionów nie różnili się istotnie płcią ($p=0,688$), poziomem wykształcenia ($p=0,101$), okresem trwania bezrobocia ($p=0,368$). Jedyнным istotnie różnicującym czynnikiem był wiek ($p=0,001$). Najmłodszy byli bezrobotni podregionu chojnickiego i gdańskiego, połowa z nich miała nie więcej niż 42 lata. Połowa bezrobotnych regionu słupskiego i starogardzkiego miała nie więcej niż 48 lat, zaś połowa bezrobotnych podregionu trójmiejskiego co najmniej 56 lat.

Przyczyny pozostawania osobą bezrobotną według podregionów zamieszkania przedstawia tab. 19.

Tab. 19. Przyczyny pozostawania osobą bezrobotną a podregion zamieszkania

Przyczyny bezrobocia	Podregion				
	chojnicki	gdański	słupski	starogardzki	trójmiejski
Pracodawcy mają zbyt wysokie wymagania	35,4%	32,9%	53,8%	29,1%	22,5%
Oferty pracy są niezgodne z moimi oczekiwaniami finansowymi	32,9%	26,6%	28,2%	16,5%	13,8%
Nie ma ofert pracy	39,2%	25,3%	50,0%	27,8%	15,0%
Nie wiem jak i gdzie szukać pracy	7,6%	12,7%	23,1%	17,7%	0,0%
Nie mam doświadczenia zawodowego	29,1%	26,6%	28,2%	27,8%	8,8%
Mam zbyt długą przerwę w pracy	48,1%	36,7%	52,6%	31,6%	13,8%
Mam zbyt niski poziom wykształcenia	27,8%	39,2%	38,5%	26,6%	21,3%
Uzupełniam kwalifikacje	13,9%	1,3%	9,0%	3,8%	7,5%
Brak mi motywacji do pracy	3,8%	7,6%	19,2%	11,4%	6,3%
Jestem uzależniony od tytoniu, alkoholu itp.	11,4%	6,3%	32,1%	8,9%	1,3%
Muszę zajmować się pracami w domu i nie mam czasu na pracę sytuacja rodzinna	38,0%	59,5%	19,2%	44,3%	23,8%
Miałbym trudności w dotarciu do miejsca pracy ze względu na moje miejsce zamieszkania	31,6%	45,6%	38,5%	30,4%	15,0%
Nie mam wystarczających kontaktów, znajomości	39,2%	29,1%	39,7%	32,9%	13,8%
Jestem zbyt stary, by pracować	8,9%	16,5%	16,7%	17,7%	23,8%
Jestem zbyt chory lub niepełnosprawny, by pracować	36,7%	36,7%	42,3%	32,9%	51,3%
Nie mam z kim zostawić dzieci, które wymagają opieki	50,6%	50,6%	29,5%	48,1%	26,3%
Nie mam z kim zostawić innych członków rodziny, którzy wymagają opieki np chorych lub niepełnosprawnych	25,3%	38,0%	11,5%	13,9%	12,5%
Nie mam takiej potrzeby, żeby pracować	6,3%	8,9%	9,0%	11,4%	10,0%
Obawiam się utraty zasiłku/ renty	7,6%	7,6%	14,1%	3,8%	
Obawiam się utraty świadczenia 500+ na pierwsze dziecko	8,9%	12,7%	6,4%	5,1%	2,5%
Wolę przyjmować zasiłek/ rentę niż pracować za niewielkie pieniądze	16,5%	13,9%	12,8%	13,9%	7,5%
Jest duża konkurencja ze strony pracowników, którzy gotowi są wykonać tę samą pracę co ja za niższe stawki np. konkurencja ze strony obywateli Ukrainy	40,5%	32,9%	43,6%	24,1%	12,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

W regionie chojnickim najwięcej bezrobotnych wskazało na konieczność opieki nad dziećmi i zbyt dużą przerwę w pracy. Na czynniki te wskazywała co druga badana osoba. Wynika to z faktu, że w regionie tym większość bezrobotnych to kobiety i połowa z nich ma dzieci wymagające opieki. Około 3/4 z nich to osoby bezrobotne ponad dwa lata. Około 40% respondentów wskazało na dużą konkurencję ze strony pracowników, którzy gotowi są wykonać tę samą pracę za niższe stawki. Na czynnik ten wskazywały najczęściej kobiety, długotrwale bezrobotne, w wieku 35-44 lata, z wykształceniem średnim lub zawodowym, o oczekiwanym wynagrodzeniu 1500-2000 zł.

W regionie gdańskim, podobnie, najczęstszą przyczyną bezrobocia jest konieczność zajmowania się pracami w domu i brak czasu na pracę oraz sytuacja rodzinna a także konieczność opieki nad dzieckiem. Na pierwszą wskazało 60% a na drugą 51% badanych. Najczęściej były to kobiety w wieku 25-44 lata, pozostające bez pracy ponad dwa lata i wcześniej posiadające stałe zatrudnienie, mające najczęściej wykształcenie średnie lub zawodowe, 85% ich gospodarstw domowych liczyło co najmniej 5 osób. Kobiety te były na utrzymaniu rodziny i większość z nich była zadowolona ze swojej sytuacji finansowej. Jedną z ważnych przyczyn bezrobocia w tym podregionie są trudności w dotarciu do miejsca pracy ze względu na miejsce zamieszkania. Wskazywały tę przyczynę osoby w różnym wieku, najczęściej długotrwale bezrobotne, wcześniej mające stałą pracę, z wykształceniem co najwyżej zawodowym, poszukujące pracy na terenie miejscowości lub powiatu w którym mieszkają zadowolone ze swojej sytuacji finansowej. Tylko 1/4 z nich uważała, że woli przyjmować zasiłek/rentę niż pracować za niewielkie pieniądze.

W regionie słupskim najczęstsze wskazane przyczyny bezrobocia to zbyt wysokie wymagania pracodawcy, zbyt długa przerwa w pracy oraz brak ofert pracy. Częstość tych wskazań na poziomie około 50% była zdecydowanie wyższa niż w innych regionach województwa. Na zbyt wysokie wymagania pracodawcy wskazywały nieco częściej kobiety niż mężczyźni, najczęściej osoby w wieku ponad 55 lat, ponad 60% z nich miało wykształcenie co najwyżej zawodowe. Są to osoby mające wcześniej stałą pracę i długi staż pracy. Połowa z nich uważa, że jest duża konkurencja ze strony pracowników, którzy gotowi są wykonać tę samą pracę za niższe stawki. Osoby wskazujące na zbyt wysokie wymagania pracodawcy częściej niż pozostałe osoby miały wyższe wymagania dotyczące minimalnego poziomu wynagrodzenia oraz wskazywały, że oferty pracy nie są zgodne z ich oczekiwaniami finansowymi. Na zbyt długą przerwę w pracy częściej wskazywały kobiety będące w różnym wieku i mające różne wykształcenie, a także częściej osoby będące bezrobotne od ponad 2 lat niż krócej. Najrzadziej w tym podregionie wskazywano na brak potrzeby pracy, uzupełniania kwalifikacji oraz obawę utraty świadczenia 500+ na pierwsze dziecko. Na przyczyny te wskazywała rzadziej niż co dziesiąta osoba i częstość wskazań była zbliżona do przeciętnej w województwie.

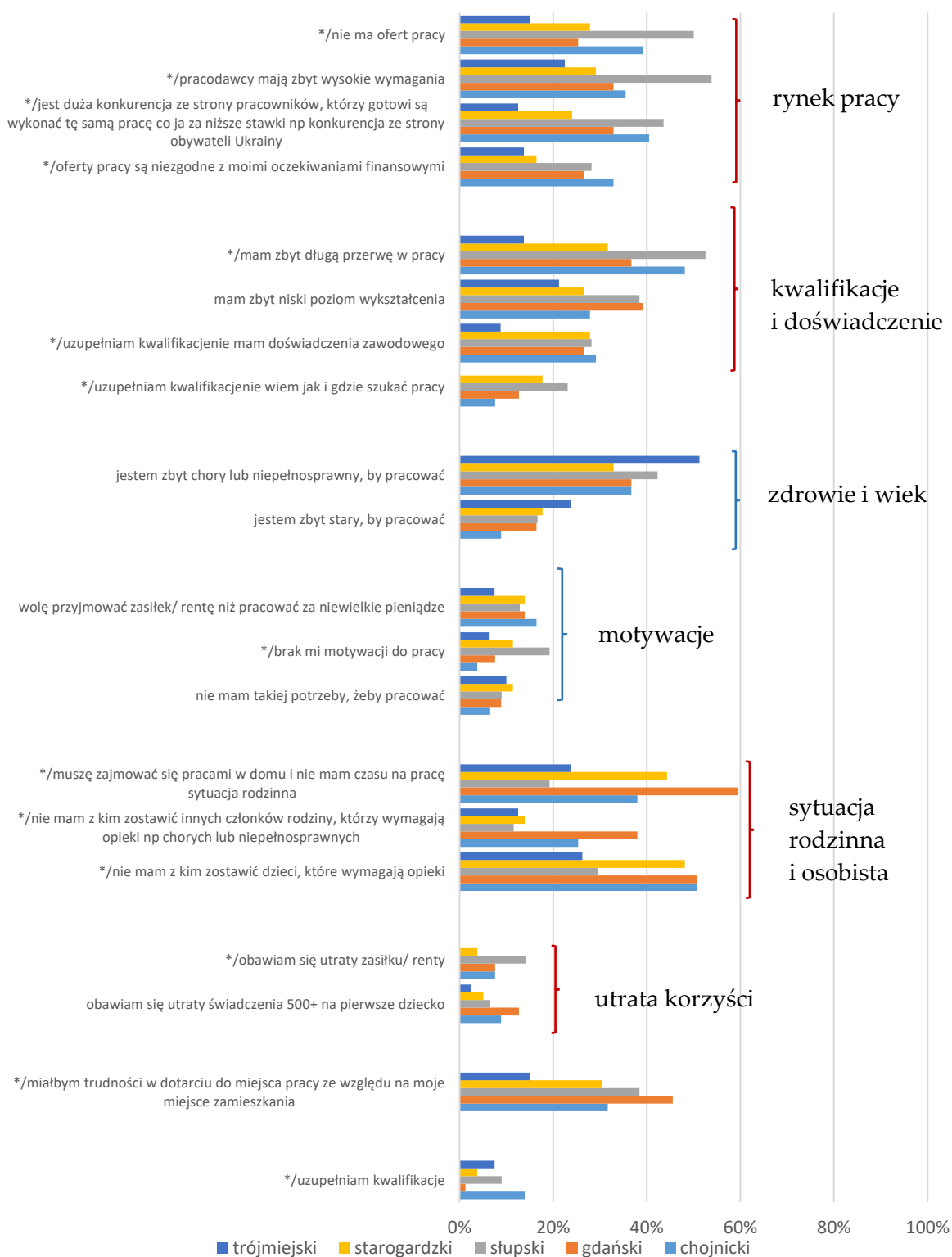
W rejonie starogardzkim dwie zasadnicze przyczyny pozostawania bez pracy to: nie mam z kim zostawić dzieci, które wymagają opieki oraz muszę zajmować się pracami w domu i nie mam czasu na pracę ze względu na sytuację rodzinną. Częstość wskazań wynosiła odpowiednio 48% i 45% i była wyższa niż przeciętnie w województwie. Na przyczyny te najczęściej wskazywały kobiety w wieku 25-44 lata, będące bezrobotnymi ponad 2 lata, o różnym poziomie wykształcenia. Kolejne dwie przyczyny to zły stan zdrowia i brak wystarczających kontaktów, znajomości – wskazane przez co trzeciego respondenta. 60% badanych, którym stan zdrowia nie pozwala na pracę to mężczyźni, 58% jest w wieku 55 lat lub więcej, 77% ma wykształcenie co najwyżej zawodowe. Wśród osób, które uważają, że aby pracować konieczne są odpowiednie kontakty i znajomości przeważały kobiety - 61%, osoby w wieku powyżej 35 lat – 81% i mające najczęściej wykształcenie podstawowe – 42%.

W rejonie trójmiejskim jedynym przeważającym wskazaniem było: jestem zbyt chory lub niepełnosprawny, by pracować – 51%. W tej grupie przeważały kobiety – 68%, wszystkie osoby były w wieku 55 lat lub więcej, połowa miała wykształcenie co najwyżej zawodowe i 63% było osobami długotrwale bezrobotnymi. Częstość pozostałych wskazań była na poziomie poniżej 26% i zawsze na

poziomie niższym niż przeciętny w województwie. Należy podkreślić, że w rejonie trójmiejskim nikt nie deklarował, że nie wie jak i gdzie szukać pracy oraz że obawia się utraty zasiłku.

Miejsce zamieszkania było czynnikiem istotnie różnicującym częstość wskazań większości przyczyn pozostawania osobą bezrobotną. Informacje przedstawia wykres 17.

Wykres 17. Różnice w częstości wskazań przyczyny pozostawania osobą bezrobotną według regionu zamieszkania



*/ różnice statystycznie istotne na poziomie $p < 0,05$.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Podregion zamieszkania nie różnicował istotnie ze statystycznego punktu widzenia badanych bezrobotnych ze względu na obawy utraty świadczenia 500+ na pierwsze dziecko, na brak potrzeby podjęcia pracy oraz przyjmowanie zasiłku/renty zamiast praca za niewielkie pieniądze. Były to stosunkowo rzadko wskazywane przyczyny. Na pierwszą wskazywało od 2% do 13%, na drugą od 7% do 11% badanych, a na trzecią z wymienionych od 7% do 17%. Region zamieszkania nie różnicował istotnie badanych bezrobotnych również ze względu na takie przyczyny bezrobocia jak wiek i stan zdrowia oraz zbyt niski poziom wykształcenia. W większości regionów dominowały osoby z niższym wykształceniem oraz w starszym wieku. Podregion zamieszkania istotnie różnicował wskazania przedstawione w poniższej tabelicy.

Tab. 20. Różnice w częstości wskazań a podregion zamieszkania

Wskazanie	p-value	Najczęstsze wskazanie	Najrzadsze wskazanie
Pracodawcy mają zbyt wysokie wymagania	<0,001	śląpski – 54%	trójmiejski – 23 %
Mam zbyt długą przerwę w pracy	<0,001	śląpski – 53%	trójmiejski – 14 %
Nie ma ofert pracy	<0001	śląpski – 50%	trójmiejski – 15 %
Nie mam wystarczających kontaktów, znajomości	0,001	śląpski – 40%	trójmiejski – 14 %
Jestem uzależniony od tytoniu, alkoholu itp.	<0,001	śląpski – 32%	gdański – 1%
Nie wiem jak i gdzie szukać pracy	<0001	śląpski – 23%	trójmiejski – 0 %
Brak mi motywacji do pracy	0,011	śląpski – 19%	chojnicki – 4%
Nie mam z kim zostawić dzieci, które wymagają opieki	0,001	chojnicki, gdański -51%	trójmiejski – 26%
Oferty pracy są niezgodne z moimi oczekiwaniami finansowymi	0,04	chojnicki – 33%	trójmiejski – 14 %
Nie mam doświadczenia zawodowego	0,012	chojnicki – 29%	trójmiejski – 9 %
Uzupełniam kwalifikacje	0,023	chojnicki – 14%	gdański – 1%
Muszę zajmować się pracami w domu i nie mam czasu na pracę sytuacja rodzinna	<0,001	gdański – 60%	trójmiejski – 24 %
Miałbym trudności w dotarciu do miejsca pracy ze względu na moje miejsce zamieszkania	0,001	gdański – 46%	trójmiejski – 15 %
Nie mam z kim zostawić innych członków rodziny, którzy wymagają opieki np. chorych lub niepełnosprawnych	<0,001	gdański – 38%	śląpski – 12%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Wśród podregionów wyróżniają się trzy, charakteryzujące się różnymi głównymi przyczynami bezrobocia: śląpski, chojnicki i gdański. W podregionie śląpskim istotnie częściej wskazywano na: pracodawcy mają zbyt wysokie wymagania a bezrobotni zbyt długą przerwę w pracy, brak ofert pracy i bezrobotni nie wiedzą gdzie szukać pracy, brak im wystarczających kontaktów i znajomości, ale także nie mają motywacji do pracy i są uzależnieni od alkoholu/papierosów. W podregionie chojnickim istotniej częściej wskazywano na konieczność opieki nad dziećmi, a także na niezgodność ofert z oczekiwaniami finansowymi oraz uzupełnianie wykształcenia i brak doświadczenia. Zaobserwowane różnice między

podregionem słupskim i chojnickim są najprawdopodobniej skutkiem różnic w wieku i poziomie wykształcenia bezrobotnych, bezrobotni z podregionu chojnickiego w porównaniu z bezrobotnymi z podregionu słupskiego są młodszy i mają lepsze wykształcenie. W podregionie gdańskim wyróżniające się czynniki związane były z koniecznością opieki nad dziećmi i innymi członkami rodziny oraz problemami z dojazdem do pracy. W przypadku wymienionych przyczyn podregionem o najmniejszej liczbie ich wskazań był najczęściej trójmiejski.

Bariery/powody niepowodzeń w szukaniu pracy w poszczególnych podregionach przedstawia tab.21.

Tab. 21. Bariery/powody niepowodzeń w szukaniu pracy a podregion

Bariery/powody	Podregion				
	chojnicki	gdański	słupski	starogardzki	trójmiejski
Brak kwalifikacji	11,3%	10,0%	11,3%	10,0%	12,5%
Zbyt niskie wynagrodzenie	13,8%	5,0%	10,0%	18,8%	3,8%
Brak znajomości	21,3%	3,8%	5,0%	6,3%	7,5%
Opieka nad członkiem rodziny/ brak dyspozycyjności	41,3%	48,8%	17,5%	47,5%	28,8%
Zbyt niskie wykształcenie	15,0%	17,5%	11,3%	10,0%	13,8%
Nieznajomość języków obcych	8,8%	15,0%	18,8%	5,0%	3,8%
Brak doświadczenia i stażu pracy	12,5%	7,5%	7,5%	5,0%	5,0%
Trudność ze znalezieniem pracy w wyuczonym zawodzie	10,0%	6,3%	21,3%	7,5%	6,3%
Brak ofert na lokalnym rynku pracy	23,8%	10,0%	16,3%	5,0%	1,3%
Problemy z dojazdem do pracy	16,3%	26,3%	22,5%	13,8%	7,5%
Problemy zdrowotne	61,5%	53,8%	52,6%	58,1%	60,9%
Wiek	7,7%	19,2%	42,1%	16,1%	28,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

W każdym podregionie województwa pomorskiego najczęściej wskazywaną barierą w szukaniu pracy były problemy zdrowotne. Drugą pod względem częstości wskazań przyczyną była konieczność opieki nad członkiem rodziny/brak dyspozycyjności - wskazywana w podregionie chojnickim, gdańskim i starogardzkim. W podregionie słupskim jako drugą przyczynę wskazywano na wiek. W podregionie trójmiejskim poza wymienionymi problemami zdrowotnymi wszystkie pozostałe bariery były zdecydowanie rzadziej wskazywane.

2.1.2. Postawa wobec pracy i poszukiwanie pracy

Osoby po raz pierwszy szukające pracy oraz osoby szukające pracy w krótkim okresie od jej utracenia z reguły charakteryzuje większy zapał i motywacja niż osoby, które poszukują bezskutecznie pracy od dłuższego czasu. Przedłużające się poszukiwania mają wpływ na stan psychiczny, pojawia się zniechęcenie i utrata pewności siebie. Brak sukcesu w szukaniu zatrudnienia obniża motywację do jej poszukiwania i poczucie własnej wartości.

Wskazywanie barier i przyczyn niepowodzeń w szukaniu pracy związane jest z poziomem motywacji do jej podjęcia. Badani bezrobotni swoją chęć do podjęcia pracy w skali od 0 do 10 przeciętnie ocenili na poziomie 6,6 pkt., połowa na poziomie nie wyższym niż 7 pkt. 11,8% badanych oceniło swoją chęć do

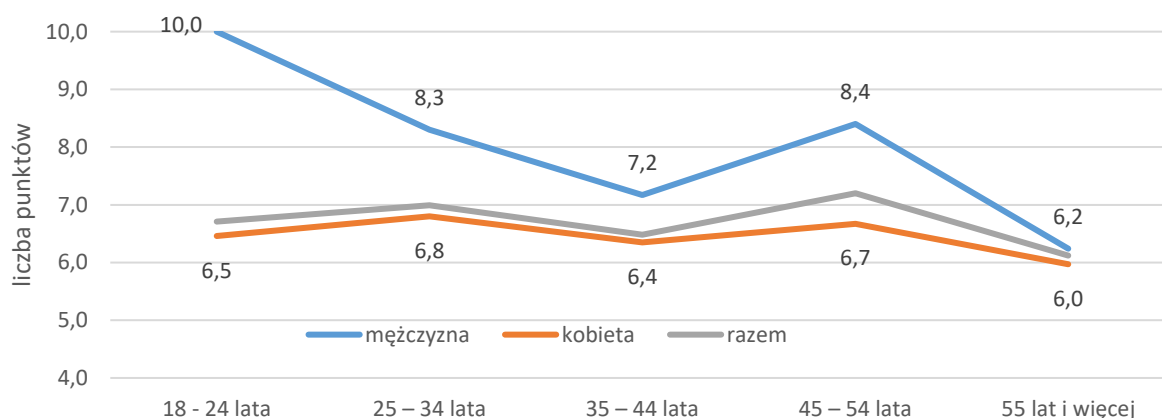
podjęcia pracy na poziomie 0, czyli *w ogóle nie zależy mi na podjęciu pracy* a 31,3% na poziomie 10, czyli *bardzo zależy mi na podjęciu pracy*. Osoby należące do skrajnych pod względem oceny chęci do pracy grup nie różniły się między sobą pod względem większości cech demograficzno-społecznych, tj. płci, wieku, okresu bezrobocia, dotychczasowego doświadczenia zawodowego. Były to kobiety, osoby w wieku powyżej 55 lat, długotrwale bezrobotne i wcześniej pracujące zawodowo o stażu pracy od 10 do 30 lat. Dwa elementy istotnie różnicujące to miejsce zamieszkania ($p < 0,001$) i poziom wykształcenia ($p < 0,001$). Osoby o zerowej chęci do pracy najczęściej mieszkaly w podregionie gdańskim i najczęściej miały wykształcenie zawodowe. Natomiast osoby o najwyższym poziomie chęci do pracy najczęściej mieszkaly w podregionie trójmiejskim i miały wykształcenie średnie. Natomiast różnice w samoocenie, ocenie osiągnięć życiowych, sytuacji finansowej rodziny między tymi grupami były statystycznie nieistotne.

Szczegółową analizę przedstawiono poniżej.

Kobiety i mężczyźni nie różnią się istotnie średnim poziomem chęci znalezienia pracy ($p = 0,166$). W skali od 1 do 10 poziom motywacji kobiet wynosi średnio 6,45 pkt. zaś mężczyzn 6,96 pkt.

Czynnikiem różniącym poziom chęci do pracy jest wiek, informacje przedstawia wykres 18.

Wykres 18. Średnia ocena chęci podjęcia pracy według wieku i płci

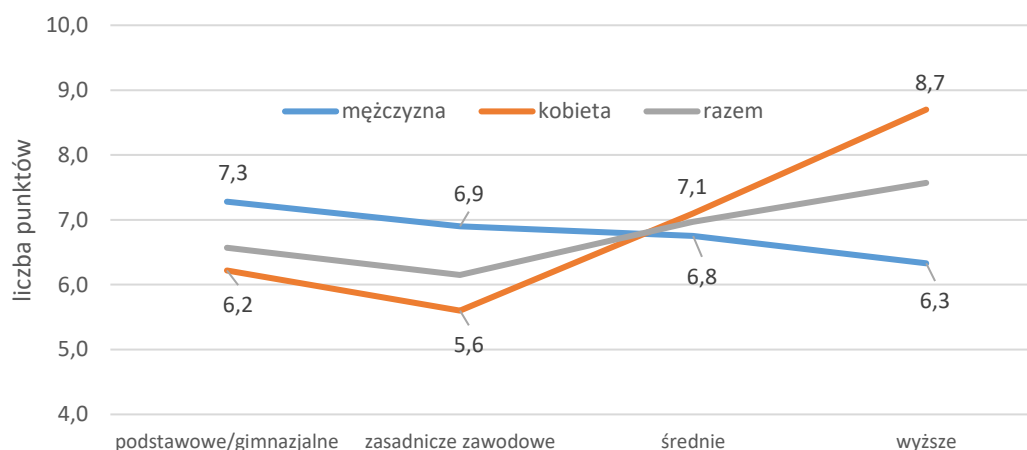


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Mężczyzn w całym okresie aktywności zawodowej charakteryzuje wyższa przeciętnie ocena chęci do pracy niż u kobiety, największą różnicę obserwowano wśród najmłodszych a niewielką wśród najstarszych. U mężczyzn ocena chęci do pracy była istotnie skorelowana z wiekiem ($p = 0,039$), natomiast takiego związku nie stwierdzono u kobiet ($p = 0,761$). Wśród bezrobotnych mężczyzn najwyższym poziomem chęci do podjęcia pracy charakteryzowali się najmłodszy – 10 pkt. (w skali od 1 do 10). Następnie, do 44 roku życia, obserwowano wyraźny spadek poziomu. W grupie bezrobotnych kobiet poziom chęci do pracy do 44 roku życia był mało zróżnicowany i kształtował się na poziomie 6,4 – 6,8 pkt. Zarówno wśród kobiet jak i mężczyzn zaobserwowano wzrost poziomu chęci do pracy u osób w wieku 45-54 lata. **Najniższa i na zbliżonym poziomie ocena chęci do podjęcia pracy charakteryzuje najstarszych bezrobotnych.**

Poziom chęci do pracy ze względu na poziom wykształcenia osób bezrobotnych przedstawia wykres 19.

Wykres 19. Średnia ocena chęci podjęcia pracy według poziomu wykształcenia i płci

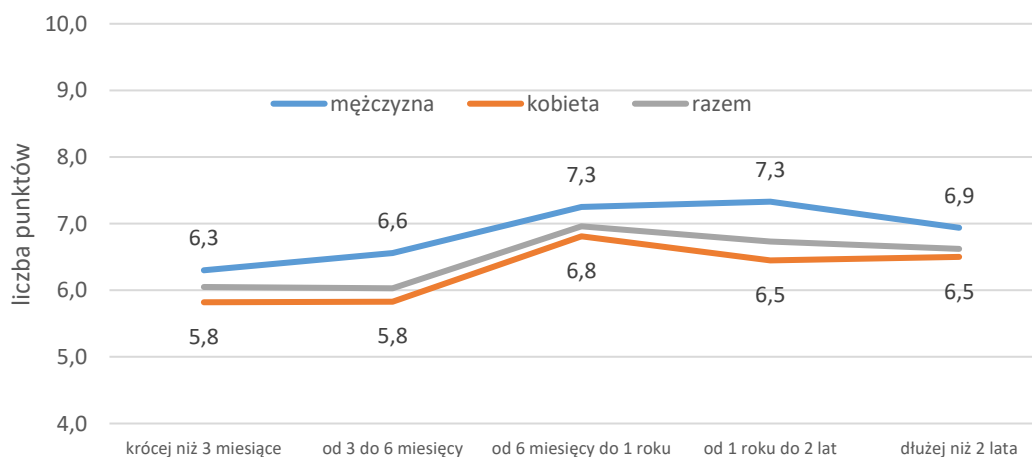


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Różnice w poziomie chęci do pracy ze względu na poziom wykształcenia ogółu bezrobotnych są statystycznie nieistotne ($p=0,193$). Odmienne tendencje obserwowano u kobiet i mężczyzn. W grupie mężczyzn w poszczególnych grupach wykształcenia obserwowano niewielkie różnice w ocenie i były one statystycznie nieistotne ($p=0,687$). Natomiast **wśród kobiet najniższy poziom chęci do pracy obserwowano u mających wykształcenie zawodowe a najwyższy u mających wykształcenie wyższe**. Różnice są statystycznie istotne ($p=0,015$).

Długość okresu bezrobocia nie różnicowała istotnie poziomu chęci do pracy ($p=0,733$), informacje przedstawia wykres 20.

Wykres 20. Średnia ocena chęci podjęcia pracy według okresu bezrobocia i płci

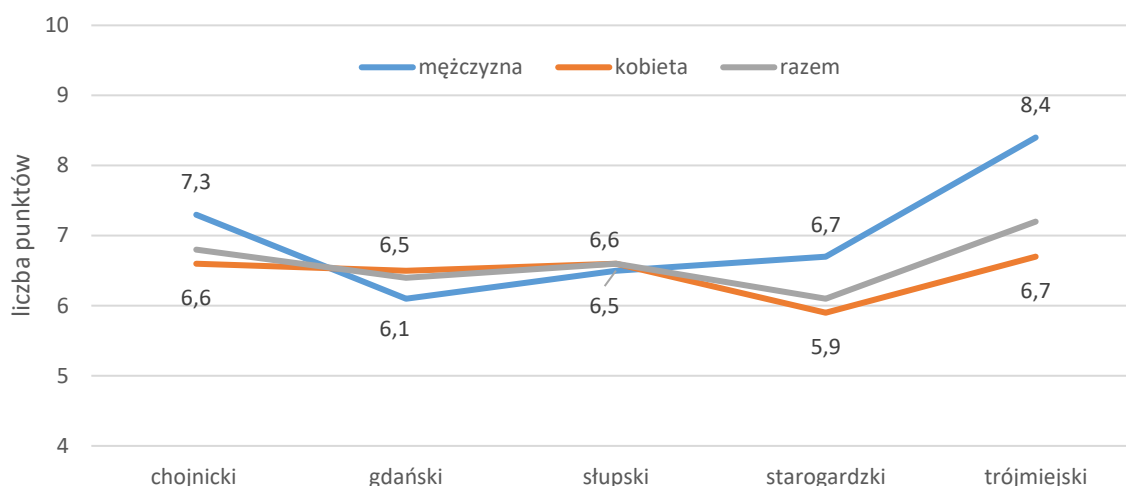


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Niezależnie od okresu bezrobocia ocena chęci do pracy kobiet była niższa niż mężczyzn, najniższą ocenę chęci do pracy obserwowano wśród najkrócej bezrobotnych, najwyższa w przedziale od 6 miesięcy do 1 roku. Zarówno w grupie kobiet jak i mężczyzn różnice te są statystycznie nieistotne (p odpowiednio: 0,823 i 0,959).

Region zamieszkania nie był czynnikiem istotnie różnicującym poziom chęci do pracy ($p=0,321$). Informacje przedstawia wykres 21.

Wykres 21. Średnia ocena chęci podjęcia pracy według podregionu i płci



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Najwyższą przeciętnie chęcią do pracy charakteryzowali się bezrobotni podregionu trójmiejskiego, najniższą zaobserwowano w podregionie starogardzkim i gdańskim. Z wyjątkiem podregionu gdańskiego i słupskiego wyższą chęcią do podjęcia pracy charakteryzowali się mężczyźni. Podregion zamieszkania nie różnicował istotnie chęci do pracy zarówno wśród kobiet ($p=0,799$) jak i mężczyzn ($0,099$).

Zbadano czy sposób, obszar i częstość poszukiwania pracy mają związek z chęcią podjęcia pracy. Na potrzeby analizy osoby bezrobotne podzielono na dwie grupy, na tych których chęć podjęcia pracy kształtowała się poniżej średniej (poniżej 7 pkt.) i tych, u których poziom był powyżej średniej (7 pkt. lub więcej)². Badani mogli wskazać więcej niż jeden sposób poszukiwania pracy. Wyniki przedstawia tab.20.

Tab. 22. Sposób poszukiwania pracy a ocena chęci podjęcia pracy

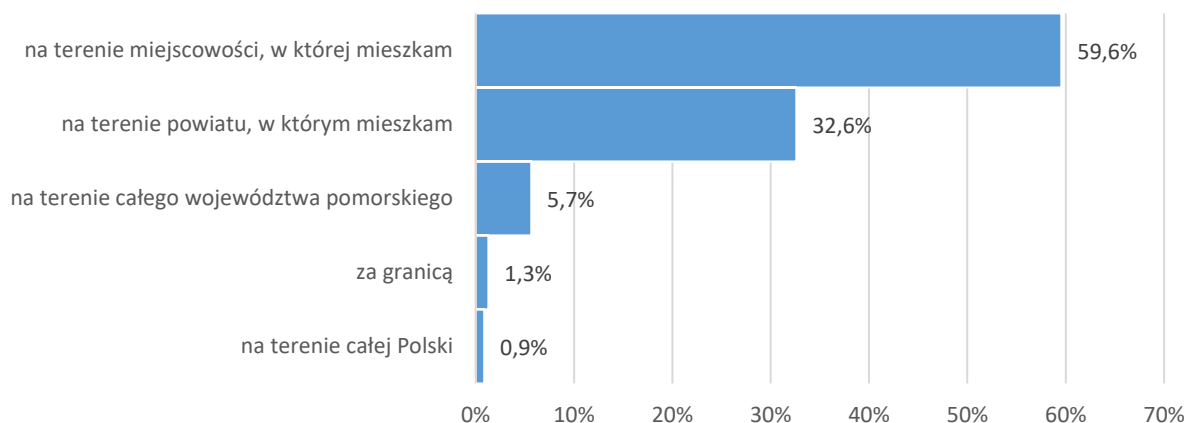
Sposób poszukiwania pracy	Ogółem	Ocena chęci do podjęcia pracy	
		poniżej średniej	powyżej średniej
Wcale nie szukam pracy	42,6%	49,6%	13,3%
Szukam pracy przez powiatowy urząd pracy	27,6%	12,7%	18,8%
Przeglądam ogłoszenie w Internecie	25,6%	9,2%	18,8%
Proszę znajomych o pomoc	23,3%	9,2%	16,7%
Przeglądam ogłoszenia prasowe	15,8%	5,3%	11,9%
Czekam na okazję	12,0%	7,5%	7,2%
Telefonuję do różnych instytucji	6,5%	2,6%	4,7%
Wysłałem podania o pracę w różne miejsca	6,5%	2,2%	4,9%
Zamieszczam swoje ogłoszenie w prasie, Internecie itp.	5,0%	1,8%	3,7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

² Również mediana wynosiła 7 pkt.

Blisko połowa badanych bezrobotnych wcale nie szukała pracy, znacznie częściej nie szukały pracy osoby o niskim poziomie chęci do podjęcia pracy. Najczęstszym miejscem szukania pracy były urzędy pracy i Internet (po około 20% wskazań), często proszono o pomoc znajomych.

Wykres 22. Obszary poszukiwania pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Badani najczęściej poszukiwali pracy jak najbliżej miejsca zamieszkania, około 60% wskazało na miejscowość, w której mieszka. Pracy na terenie całej Polski i za granicą szukało najmniej osób, nieco częściej za granicą. Nie stwierdzono istotnego statystycznie związku między obszarem poszukiwania pracy a płcią ($p=0,160$) i wiekiem ($p=0,467$), a także chęcią do podjęcia pracy ($p=0,321$).

Chęć do podjęcia pracy różnicowała badane osoby ze względu na częstość poszukiwania pracy. Wyniki przedstawia tab. 23.

Tab. 23. Częstość poszukiwania pracy a ocena chęci podjęcia pracy

Częstość poszukiwania pracy	Ogółem	Chęć do podjęcia pracy	
		poniżej średniej	powyżej średniej
Codziennie	12,6%	7,7%	14,5%
Kilka razy w tygodniu	29,6%	21,5%	32,7%
Raz w tygodniu	26,5%	29,2%	25,5%
Raz na dwa tygodnie	7,0%	13,8%	4,2%
Mniej więcej raz w miesiącu	8,7%	9,2%	8,5%
Rzadziej niż raz w miesiącu	3,5%	7,7%	1,8%
Nie wiem/trudno powiedzieć	12,2%	10,8%	12,7%
Razem	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Bezrobotni charakteryzujący się niskim poziomem chęci do pracy najczęściej poszukiwali pracy raz w tygodniu zaś ci o wyższym poziomie - kilka razy w tygodniu. Związek między częstością poszukiwania pracy a poziomem chęci do pracy jest istotny statystycznie ($p=0,021$). Nie stwierdzono natomiast związku częstości poszukiwania pracy z płcią ($p=0,336$) i wiekiem ($p=0,056$).

Informacje o preferowanym przez bezrobotnych wymiarze pracy przedstawia tab. 24 a o preferowanych formach zatrudnienia tab. 25.

Tab. 24. Preferowany wymiar czasu pracy

		W pełnym wymiarze	W niepełnym wymiarze	Praca tymczasowa/ sezonowa	Trudno powiedzieć/nie mam zdania	Razem
	Ogółem	69,1%	20,0%	5,2%	5,7%	100,0%
Płeć	mężczyzna	73,9%	10,2%	6,8%	9,1%	100,0%
	kobieta	66,2%	26,1%	4,2%	3,5%	100,0%
Wiek	18 - 24 lata	61,5%	30,8%	0,0%	7,7%	100,0%
	25 – 34 lata	59,2%	26,5%	10,2%	4,1%	100,0%
	35 – 44 lata	64,3%	31,0%	0,0%	4,8%	100,0%
	45 – 54 lata	87,8%	9,8%	2,4%	0,0%	100,0%
	55 lat i więcej	69,9%	14,5%	7,2%	8,4%	100,0%
Wykształcenie	podstawowe/ gimnazjalne	65,5%	17,2%	8,6%	8,6%	100,0%
	zasadnicze zawodowe	69,5%	18,3%	7,3%	4,9%	100,0%
	średnie	70,5%	25,6%	1,3%	2,6%	100,0%
	wyższe	81,8%	9,1%	0,0%	9,1%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Najczęściej badani bezrobotni preferowali zatrudnienie w pełnym wymiarze pracy, wskazało tak około 70% respondentów, jedynie co piąta osoba wskazała na niepełny wymiar czasu pracy. Stwierdzono istotny statystycznie związek między preferowanym wymiarem a płcią ($p=0,012$). Na pracę w niepełnym wymiarze częściej wskazywały kobiety. Również istotny związek ($p=0,049$) stwierdzono z wiekiem bezrobotnych. Osoby najmłodsze i najstarsze a także w wieku 35-44 lata częściej niż osoby pozostałych kategorii wiekowych wskazywały na chęć pracy w niepełnym wymiarze czasu. Im wyższy poziom wykształcenia, tym częściej dominującym wskazaniem była praca w pełnym wymiarze, związek jest statystycznie nieistotny ($p=0,349$).

Tab. 25. Preferowane formy zatrudnienia

		Na umowę o pracę	Na umowę zlecenie	Działalność gospodarcza	Bez umowy – „na czarno”	To nie ma dla mnie znaczenia	Trudno powiedzieć/nie mam zdania	Razem
Ogółem		83,8%	3,5%	1,3%	0,9%	7,9%	2,6%	100,0%
Płeć	mężczyzna	75,0%	5,7%	1,1%	0,0%	12,5%	5,7%	100,0%
	kobieta	88,7%	2,1%	1,4%	1,4%	4,9%	1,4%	100,0%
Wiek	18 - 24 lata	92,3%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	25 – 34 lata	89,8%	4,1%	0,0%	0,0%	6,1%	0,0%	100,0%
	35 – 44 lata	83,3%	4,8%	4,8%	2,4%	4,8%	0,0%	100,0%
	45 – 54 lata	82,9%	0,0%	2,4%	2,4%	9,8%	2,4%	100,0%
	55 lat i więcej	83,8%	3,5%	1,3%	0,9%	7,9%	2,6%	100,0%
Wykształcenie	podstawowe/ gimnazjalne	81,0%	3,4%	0,0%	3,4%	6,9%	5,2%	100,0%
	zasadnicze zawodowe	78,0%	4,9%	0,0%	0,0%	13,4%	3,7%	100,0%
	średnie	92,3%	1,3%	2,6%	0,0%	3,8%	0,0%	100,0%
	wyższe	81,8%	9,1%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowane go dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Preferowaną formą pracy niezależnie od płci, wieku czy wykształcenia było zatrudnienie na umowę o pracę – wskazało tak ponad 80% badanych. Stwierdzono istotny związek z płcią ($p=0,039$), kobiety zdecydowanie częściej preferowały umowę o pracę, mężczyźni stosunkowo często wskazywali, że forma zatrudnienia nie ma dla nich znaczenia. Również istotny statystycznie związek stwierdzono z poziomem wykształcenia ($p=0,027$). Umowę o pracę najczęściej preferowały osoby z wykształceniem średnim, najrzadziej z zawodowym, osoby z wykształceniem zawodowym lub niższym częściej niż pozostałe osoby wskazywały, że forma zatrudnienia nie ma dla nich znaczenia. Nie stwierdzono natomiast związku preferowanej formy zatrudnienia z wiekiem ($p=0,361$). Niewiele osób było zainteresowanych pracą na umowę zlecenie, częściej byli to mężczyźni, osoby młodsze i mające wykształcenie wyższe. Najmniej osób (nie licząc pracy na „czarno”) było zainteresowanych podjęciem własnej działalności gospodarczej. Częściej były to kobiety, osoby w wieku 35-44 lata, mające wykształcenie wyższe.

Z wielu badań i analiz wynika, że preferencje kobiet co do wymiaru czasu pracy i form zatrudnienia zależą od ich wieku. Wyniki badań bezrobotnych kobiet w województwie pomorskim przedstawia tab. 26 i 27.

Tab. 26. Preferowany przez kobiety wymiar czasu pracy a wiek

Wiek	W pełnym wymiarze	W niepełnym wymiarze	Praca tymczasowa/ sezonowa	Trudno powiedzieć/ nie mam zdania	Razem
18 - 24	54,5%	36,4%	0,0%	9,1%	100,0%
25 – 34	53,7%	31,7%	12,2%	2,4%	100,0%
35 – 44	58,8%	35,3%	0,0%	5,9%	100,0%
45 – 54	83,3%	12,5%	4,2%	0,0%	100,0%
55 lat i więcej	80,6%	16,1%	0,0%	3,2%	100,0%
Razem	66,0%	26,2%	4,3%	3,5%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Kobiety do 44 roku życia częściej niż starsze wskazywały na zainteresowanie pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy, wskazywała tak co trzecia z badanych. Nie mniej związek między wiekiem kobiet a preferowanym wymiarem czasu jest na granicy przyjętego poziomu istotności ($p=0,063$) (co może być spowodowane stosunkowo małą liczebnością kobiet udzielających odpowiedzi na to pytanie - 145).

W badanej grupie kobiet stwierdzono istotny związek z preferowanym wymiarem czasu pracy a przyczyną pozostawiania osobą bezrobotną z powodu konieczności opieki nad dziećmi ($p=0,002$), z liczbą dzieci wymagających opieki ($p=0,011$) oraz liczbą osób w gospodarstwie domowym ($p=0,040$). Pracę w niepełnym wymiarze preferowało 10% kobiet bez dzieci, 25% z jednym i 43% z co najmniej 2 dziećmi. Nie stwierdzono natomiast związku z faktem, że w gospodarstwie domowym są osoby starsze lub niepełnosprawne, które wymagają opieki.

Tab. 27. Preferowana przez kobiety forma zatrudnienia a wiek

Wiek	Na umowę o pracę	Na umowę zlecenie	Własna działalność gospodarcza	Bez umowy - „na czarno”	Nie ma dla mnie znaczenia	Trudno powiedzieć/ nie mam zdania	Razem
18 - 24	100,0%	0,00%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
25 – 34	90,2%	4,9%	0,0%	0,0%	4,9%	0,0%	100,0%
35 – 44	85,3%	2,9%	5,9%	2,9%	2,9%	0,0%	100,0%
45 – 54	87,5%	0,0%	0,0%	4,2%	8,3%	0,0%	100,0%
55 lat i więcej	87,1%	0,0%	0,0%	0,0%	6,5%	6,5%	100,0%
Razem	88,7%	2,1%	1,4%	1,4%	5,0%	1,4%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Wśród bezrobotnych kobiet nie stwierdzono statystycznie istotnego związku między wiekiem a preferowaną formą zatrudnienia ($p=0,395$). Co najmniej 85% z nich niezależnie do wieku preferowało umowę o pracę.

Stwierdzono istotny związek między preferowaną formą zatrudnienia a liczbą dzieci ($p<0,001$) i liczbą osób w gospodarstwie domowym ($p=0,001$), kobiety z dwójką lub większą liczbą dzieci częściej niż z jednym dzieckiem lub bez dzieci preferowały umowę o pracę. Nie stwierdzono natomiast związku z faktem, że w gospodarstwie domowym są osoby starsze lub niepełnosprawne, które wymagają opieki.

Co druga badana osoba bezrobotna szukała pracy, czynnikiem demotywującym może być niska ocena szans na jej znalezienie (tab.28).

Tab. 28. Ocena szans na znalezienie pracy w najbliższym roku

Wiek	Ocena										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Razem	25,5%	5,5%	8,8%	7,8%	5,0%	24,3%	4,5%	3,0%	5,0%	3,5%	7,3%
18-24	21,4%	0,0%	0,0%	7,1%	3,6%	25,0%	7,1%	3,6%	17,9%	3,6%	10,7%
25-34	21,3%	3,4%	6,7%	10,1%	3,4%	23,6%	3,4%	5,6%	5,6%	5,6%	11,2%
35-44	23,4%	9,1%	9,1%	3,9%	3,9%	27,3%	3,9%	1,3%	2,6%	6,5%	9,1%
45-54	23,1%	7,7%	10,8%	3,1%	7,7%	30,8%	6,2%	1,5%	4,6%	0,0%	4,6%
55+	30,9%	5,0%	10,8%	10,8%	5,8%	20,1%	4,3%	2,2%	3,6%	2,2%	4,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

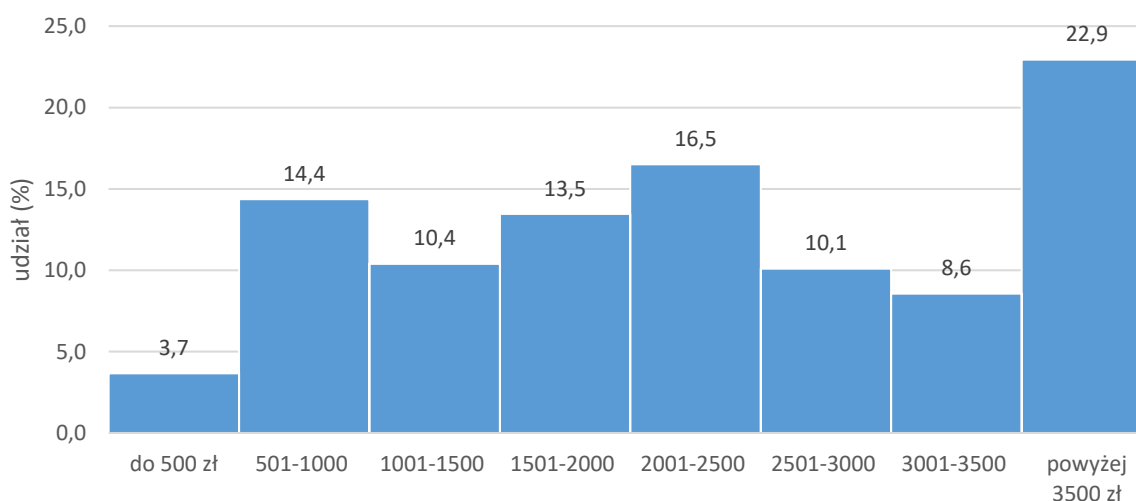
Większość badanych swoje szanse na znalezienie pracy ocenia na co najmniej 5, co czwarty w ogóle nie widzi szans na jej znalezienie. Wraz z wiekiem ocena szans maleje.

2.1.3. Ocena obecnych dochodów i oczekiwany poziom wynagrodzenia

Dochody w indywidualnym gospodarstwie domowym stanowią finansowe uwarunkowanie bytu i poziomu zaspokojenia potrzeb i budowania majątku gospodarstw domowych. Od wysokości dochodów zależą nie tylko decyzje dotyczące bieżących wydatków, ale także strategie zarządzania finansami osobistymi, w tym także wybory sposobów radzenia sobie z trudnościami (Grotowska-Leder 2011, s. 186). Możliwości zaspokojenia w zakresie zdrowia, edukacji, wypoczynku, mieszkania zależą od kondycji finansowej gospodarstw domowych. Wysokość, siła nabywcza, źródła pochodzenia dochodów to także istotne wyznaczniki zadowolenia z życia, poczucia bezpieczeństwa i ogólnego dobrostanu członków gospodarstwa domowego. Te konotacje uzasadniają postrzeganie dochodów gospodarstw domowych nie tylko jako kategorii ekonomicznej, ale także – psychospołecznej (Gasińska 2016). Warto również dodać, iż kryterium dochodowe jest jednym z głównych uwarunkowań uprawnień do korzystania z różnego rodzaju świadczeń finansowanych z funduszy publicznych.

Informacje o wysokości dochodu netto w rodzinach badanych bezrobotnych przedstawia wykres 23, a informacje o przeciętnej liczbie osób w poszczególnych grupach dochodowych tab.29.

Wykres 23. Wysokość miesięcznego dochodu netto w rodzinie (w zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Tab. 29. Przeciętna liczba osób w rodzinie według wysokości dochodu

Dochód netto (w zł)	do 500 zł	501-1000	1001-1500	1501-2000	2001-2500	2501-3000	3001-3500	powyżej 3500 zł
Przeciętna* liczba osób	1	2	3	3	3	4	4	5

*/ za wartość przeciętną przyjęto medianę liczby osób w rodzinie.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Połowa rodzin badanych bezrobotnych miała łączne dochody netto nie wyższe niż 2242 zł, 25% nie wyższe niż 1332 zł, a 25% nie niższe niż 3378 zł. Rozkład dochodów w badanej grupie rodzin bezrobotnych charakteryzował się umiarkowaną nierównomiernością, współczynnik koncentracji Giniego³ wynosi około 0,29. Zaobserwowano znaczną rozpiętość dochodów między najniżej i najwyżej uposażonymi gospodarstwami. Dochody 10% rodzin o najniższych dochodach stanowiły 2,7% wszystkich dochodów, zaś dochody 10% rodzin o najwyższych dochodach stanowiły 10,5% wszystkich dochodów. Dochody 10% gospodarstw o najniższych dochodach stanowiły około 26% dochodów rodzin o najwyższych dochodach⁴. W połowie badanych rodzin dochód na jedną osobę nie przekraczał miesięcznie 700 zł.

Poziom osiąganego dochodu można ocenić przyrównując go do minimum socjalnego⁵ i minimum egzystencji⁶, którego wysokość przedstawia tab. 30.

Tab. 30. Minimum socjalne w Polsce we wrześniu 2017 roku i minimum egzystencji w województwie pomorskim w 2016 roku

	Gospodarstwa pracownicze					
	1-osobowe M+K/2	2-osobowe M+K	3-osobowe M+K+Dmł	3-osobowe M+K+Dst	4-osobowe M+K+Dmł +Dst	5-osobowe M+K+Dmł +2xDst
minimum socjalne IX 2017	1 134,97	1 876,64	2 817,38	2 989,19	3 634,47	4 447,04
minimum egzystencji w województwie pomorskim w 2016 roku	581,72	963,44	1 382,71	1 507,10	1 927,40	2 472,08

Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji IPISS: <https://www.ipiss.com.pl/?zaklady=minimum-socjalne-oraz-minimum-egzystencji>, odsłona 20.12.2017 r.

Z zestawienia danych wykresu 23 i tab. 23 wynika, że dochód w rodzinie badanych bezrobotnych kształtował się poniżej minimum socjalnego, ale także w niektórych rodzinach 2 lub 3-osobowych poniżej minimum egzystencji.

Pomimo niskich dochodów badanych bezrobotnych obserwowano znaczny stopień zadowolenia z sytuacji finansowej rodziny. Informacje przedstawia tab. 31.

³ Współczynnik koncentracji Giniego – powszechnie stosowana miara nierównomierności rozkładu dochodów, przyjmuje wartość 0 dla rozkładów równomiernych a 1 w przypadku zupełnej koncentracji.

⁴ Miara porównująca dochody w skrajnych częściach rozkładu.

⁵ Minimum socjalne oznacza zaspokajanie potrzeb konsumpcyjnych na relatywnie niskim poziomie, ale uwzględniającym zalecenia nauki (np. w zakresie żywienia), odpowiadającym powszechnie przyjmowanym normom obyczajowym i kulturowym (rekreacja, uczestnictwo w kulturze) oraz obowiązującym normom prawnym (m.in. w zakresie oświaty, ochrony zdrowia). Minimum socjalne jest kategorią wyznaczającą próg, poniżej którego istnieje obszar niedostatku czy ubóstwa: stanowi górną granicę tego obszaru.

⁶ Minimum egzystencji, zwane także minimum biologicznym, wyznacza poziom zaspokojenia potrzeb konsumpcyjnych, poniżej którego występuje biologiczne zagrożenie życia i rozwoju psychofizycznego człowieka. Zaspokajanie potrzeb na tym poziomie i zakresie rzeczowym umożliwia jedynie przeżycie.

Tab. 31. Dochód netto w rodzinie (w zł) a ocena sytuacji finansowej własnej rodziny

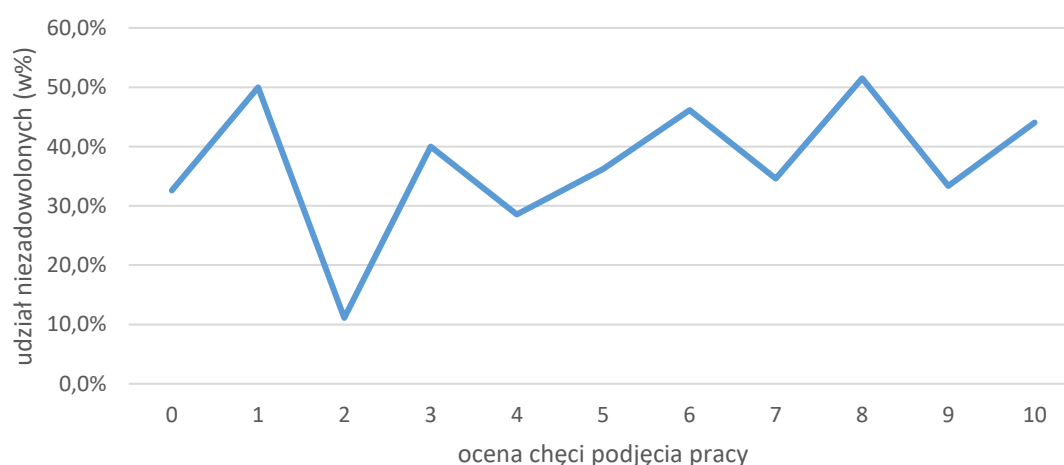
	Dochód netto w rodzinie (w zł)								
	do 500 zł	501-1000	1001-1500	1501-2000	2001-2500	2501-3000	3001-3500	powyżej 3500 zł	Ogółem
Zdecydowanie niezadowolona	16,7%	12,8%	14,7%	15,9%	5,6%	3,0%	7,1%	1,3%	8,3%
Raczej niezadowolona	58,3%	31,9%	41,2%	34,1%	33,3%	30,3%	21,4%	14,7%	29,4%
Raczej zadowolona	16,7%	44,7%	35,3%	43,2%	42,6%	60,6%	46,4%	60,0%	47,4%
Zdecydowanie zadowolona	0,0%	4,3%	8,8%	4,5%	13,0%	3,0%	21,4%	24,0%	11,9%
Nie wiem/trudno powiedzieć	8,3%	6,4%	0,0%	2,3%	5,6%	3,0%	3,6%	0,0%	3,1%
Razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Najwięcej spośród badanych było raczej zadowolonych, a większość raczej zadowolonych bądź zdecydowanie zadowolonych z sytuacji finansowej swojej rodziny. Od poziomu dochodu wynoszącego co najmniej 2000 zł wśród badanych było więcej zadowolonych niż niezadowolonych. Związek między poziomem dochodu a stopniem zadowolenia z sytuacji finansowej jest statystycznie istotny ($p < 0,001$). Zadowolenie z niskich dochodów, a takie obserwowano w badanej grupie, jest bardzo niebezpieczne z punktu widzenia radzenia sobie z taką sytuacją. Skutkuje bowiem brakiem chęci do poprawy istniejącej sytuacji, brakiem chęci do podjęcia pracy.

Zależność między chęcią do podjęcia pracy a oceną sytuacji finansowej swojej rodziny przedstawia wykres 24.

Wykres 24. Udział osób niezadowolonych z sytuacji finansowej rodziny a chęć podjęcia pracy.



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

W badanej grupie bezrobotnych nie stwierdzono oczekiwanej zależności, wyższy poziom niezadowolenia nie skutkował wyższą chęcią podjęcia pracy ($p=0,191$).

Zbadano główne źródła dochodów oraz poziom satysfakcji z dochodów w powiązaniu ze źródłem dochodu. Wyniki przedstawia tab. 32 i 33.

Tab. 32. Główne źródło dochodu według wieku i płci

		pozostają na utrzymaniu rodziny	z prac dorywczych	z pomocy opieki społecznej	z zasiłku dla bezrobotnych	
Mężczyzna	Ogółem	42,9%	20,2%	10,1%	14,3%	
	wiek	18 - 24	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		25 - 34	20,0%	30,0%	0,0%	0,0%
		35 - 44	25,0%	16,7%	16,7%	16,7%
		45 - 54	25,0%	30,0%	25,0%	10,0%
		55 lat i więcej	52,0%	17,3%	6,7%	17,3%
Kobieta	Ogółem	66,7%	4,3%	9,7%	8,6%	
	wiek	18 - 24	53,8%	3,8%	23,1%	7,7%
		25 - 34	73,4%	2,5%	11,4%	2,5%
		35 - 44	63,1%	6,2%	7,7%	3,1%
		45 - 54	68,9%	6,7%	11,1%	4,4%
		55 lat i więcej	65,6%	3,1%	3,1%	25,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Badani bezrobotni, bez względu na płeć i wiek najczęściej pozostawali na utrzymaniu rodziny. W przypadku mężczyzn do 25 roku życia na utrzymaniu rodziny pozostawali wszyscy, zaś w grupie najstarszej ponad połowa. Drugim pod względem częstości źródłem dochodu była praca dorywcza i jednocześnie było to główne źródło dochodu dla co piątego mężczyzny i najczęstsze dla mężczyzn w wieku 25-34 lata oraz 45-54 lata. Mężczyźni w tym wieku charakteryzowali się stosunkowo wysoką chęcią do pracy (tab.15). Bezrobotne kobiety w większości były na utrzymaniu rodziny, praktycznie im starsze, tym częściej. Drugim źródłem dochodu była pomoc opieki społecznej, rzadziej zasiłek dla bezrobotnych, a najrzadziej praca dorywcza. Jedynym wyjątkiem są kobiety w wieku 55 lat lub więcej, dla których drugim, spotykanym u co czwartej kobiety źródłem dochodu jest zasiłek dla bezrobotnych.

Tab. 33. Ocena satysfakcji finansowej rodziny a główne źródło dochodu

		pozostają na utrzymaniu rodziny	z prac dorywczych	z pomocy opieki społecznej	z zasiłku dla bezrobotnych
Mężczyzna	zdecydowanie niezadowolona	7,8%	20,8%	8,3%	0,0%
	raczej niezadowolona	31,4%	20,8%	50,0%	47,1%
	raczej zadowolona	47,1%	41,7%	41,7%	35,3%
	zdecydowanie zadowolona	11,8%	12,5%	0,0%	11,8%
	nie wiem/trudno powiedzieć	2,0%	4,2%	0,0%	5,9%
Kobieta	zdecydowanie niezadowolona	6,4%	8,3%	14,8%	8,3%
	raczej niezadowolona	29,4%	33,3%	22,2%	29,2%
	raczej zadowolona	46,5%	50,0%	51,9%	50,0%
	zdecydowanie zadowolona	15,0%	0,0%	0,0%	12,5%
	nie wiem/trudno powiedzieć	2,7%	8,3%	11,1%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Większość kobiet, niezależnie od źródła dochodu, była zadowolona z sytuacji finansowej swojej rodziny, natomiast mężczyźni najczęściej wówczas, gdy byli na utrzymaniu rodziny lub gdy głównym źródłem dochodu była praca dorywcza.

Jednym z powodów bycia bezrobotnym była niezgodność ofert z oczekiwaniami finansowymi a jedną z barier w podjęciu pracy zbyt niskie wynagrodzenie. Tylko 12% bezrobotnych wolało pracować nawet za niewielkie pieniądze niż przyjmować zasiłek lub rentę. Zbadano, jak te oceny związane są z oczekiwanym wynagrodzeniem za pracę w pełnym wymiarze. Informacje przedstawia tab. 34 i 35.

Tab. 34. Wysokość oczekiwanego wynagrodzenia netto

		Oczekiwane wynagrodzenie (netto) za pracę						Razem (n=327)
		do 1500 zł	1501- 2000	2001- 2500	2501- 3000	powyżej 3000 zł	nie ma dla mnie znacze- nia	
	Ogółem	6,5%	29,5%	28,0%	12,3%	8,3%	15,5%	100,0%
Płeć	mężczyzna	4,2%	20,0%	30,0%	22,5%	10,8%	12,5%	100,0%
	kobieta	7,5%	33,6%	27,1%	7,9%	7,1%	16,8%	100,0%
Wiek	18 - 24 lata	7,1%	35,7%	39,3%	3,6%	0,0%	14,3%	100,0%
	25 – 34 lata	7,9%	34,8%	28,1%	12,4%	9,0%	7,9%	100,0%
	35 – 44 lata	6,5%	33,8%	26,0%	11,7%	6,5%	15,6%	100,0%
	45 – 54 lata	7,7%	23,1%	35,4%	10,8%	13,8%	9,2%	100,0%
	55 lat i więcej	5,0%	25,9%	23,7%	15,1%	7,9%	22,3%	100,0%
Wykształcenie	podstawowe/ gimnazjalne	8,2%	37,1%	29,9%	7,2%	1,0%	16,5%	100,0%
	zasadnicze zawodowe	4,7%	24,3%	26,4%	16,2%	6,8%	21,6%	100,0%
	średnie	8,3%	31,1%	28,8%	11,4%	12,9%	7,6%	100,0%
	wyższe	0,0%	23,8%	28,6%	14,3%	23,8%	9,5%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Minimalne wynagrodzenie w 2017 roku wynosiło około 2000 zł brutto (to jest około 1460 zł netto). Za taką kwotę skłonnych do podjęcia pracy było 6,5% badanych bezrobotnych, a dla 15,5% wysokość wynagrodzenia nie miała znaczenia. Procent wskazań tej kwoty w zależności od płci, wieku i wykształcenia nie przekraczał 8,3%, był nieco niższy u mężczyzn, osób najstarszych. Nikt z wyższym wykształceniem za tę kwotę nie był skłonny podjąć pracy. Najczęściej wskazywanym wynagrodzeniem było 1500-2000 i 2000-2500 zł. Jedynie wśród osób z wyższym wykształceniem, stosunkowo częstym wskazaniem było wynagrodzenie powyżej 3000 zł. Należy zaznaczyć, że wśród mężczyzn, którzy stwierdzili, że wolą zasiłek niż pracę za niewielkie pieniądze najczęściej oczekiwanym wynagrodzeniem było 2000-2500 i 2500-3000, zaś wśród kobiet 1500-2000.

Tab. 35. Wysokość oczekiwanego wynagrodzenia netto a ocena sytuacji na rynku pracy

	Oczekiwane wynagrodzenie (netto) za pracę						Ogółem
	do 1500 zł	1501-2000	2001-2500	2501-3000	powyżej 3000 zł	wysokość wynagrodzenia nie ma dla mnie znaczenia	
oferty pracy są niezgodne z moimi oczekiwaniami finansowymi	5,4%	21,5%	32,3%	22,6%	16,1%	2,2%	100,0%
oferowane wynagrodzenie jest zbyt niskie	0,0%	12,25	36,6%	31,7%	14,6%	4,9%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Około ¼ badanych stwierdziła, że oferty pracy na rynku nie są zgodne z ich oczekiwaniami finansowymi. Około 5% z nich nie mogło znaleźć pracy pomimo, że ich wymagania były praktycznie na poziomie minimalnego wynagrodzenia. Żadna z osób wskazujących, że jedną z barier w znalezieniu pracy jest zbyt niskie wynagrodzenie – około 10% badanych – nie była skłonna podjąć pracy za minimalną stawkę.

2.1.4. Ocena własnych kwalifikacji i potrzeb doksztalcania

Brak odpowiednich czy wystarczających kwalifikacji jest z jednej strony przyczyną braku znalezienia pracy przez osoby jej poszukujące, a z drugiej braku znalezienia pracowników przez pracodawców. W tej części raportu zostanie przedstawiony jedynie poziom samooceny braku kwalifikacji u bezrobotnych z jednoczesną oceną poziomu doksztalcania się. Informacje przedstawiają tab. 36 i 37 oraz wykresy 25 i 26.

Tab. 36. Częstość braku kwalifikacji i doksztalcania a płeć, wiek, okres bezrobocia i poziom wykształcenia

		Brak kwalifikacji	Doksztalcanie w ciągu ostatnich miesięcy
Ogółem		11,5%	6,7%
Płeć	mężczyzna	29,7%	7,1%
	kobieta	75,0%	5,8%
Wiek	18 - 24 lata	6,8%	8,0%
	25 – 34 lata	27,3%	7,8%
	35 – 44 lata	20,5%	4,5%
	45 – 54 lata	18,2%	14,3%
	55 lat i więcej	27,3%	3,4%
Okres bezrobocia	krócej niż 3 miesiące	4,5%	16,7%
	od 3 do 6 miesięcy	0,0%	3,4%
	od 6 miesięcy do 1 roku	4,5%	2,2%
	od 1 roku do 2 lat	4,5%	7,4%
	dłużej niż 2 lata	86,4%	6,6%
Wykształcenie	podstawowe/ gimnazjalne	50,0%	2,4%
	zasadnicze zawodowe	22,7%	3,8%
	średnie	22,7%	10,5%
	wyższe	4,5%	23,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

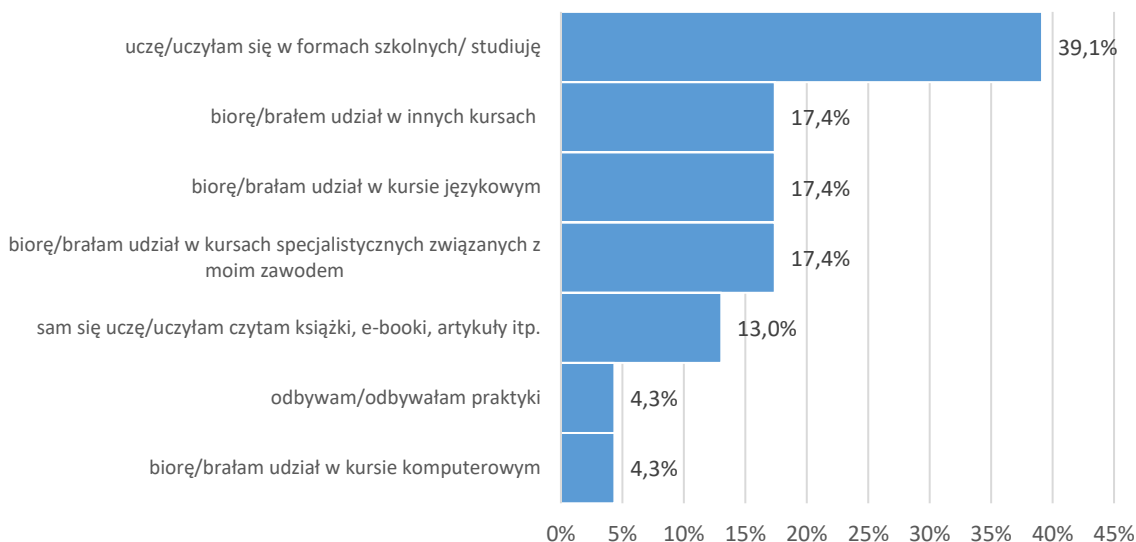
Jedną z barier i powodem niepowodzeń w znalezieniu pracy wskazywaną przez badanych bezrobotnych był brak kwalifikacji. Przyczynę tę wskazywała co 10. badana osoba bezrobotna. Najczęściej były to kobiety, osoby wieku 25-34 lata lub 55 lat lub więcej, będące długotrwale bezrobotnymi i mające najczęściej wykształcenie podstawowe. Wśród osób, które jako przyczynę trudności w znalezieniu pracy wskazywały na brak kwalifikacji tylko co piąta z nich doksztalcała się w ciągu ostatnich 6 miesięcy.

Wśród ogółu badanych swoje kwalifikacje w ostatnim okresie uzupełniało zaledwie 7%. Częściej byli to mężczyźni, najczęściej osoby w wieku 45-54 lata, osoby o stosunkowo krótkim stażu pracy, mające wykształcenie wyższe. Ocena chęci podjęcia pracy w grupie osób uzupełniających swoje kwalifikacje wynosiła 7,52 zaś wśród nieuzupełniających 6,6 (w skali od 0 do 10), różnice są statystycznie nieistotne. Fakt doksztalcania się nie ma również związku z poziomem samooceny. Osoby uzupełniające swoje kwalifikacje były natomiast istotnie częściej niezadowolone ze swojego wykształcenia ($p=0,069$), w porównaniu z pozostałymi osobami.

W badanych grupach bezrobotnych można było zauważyć następującą prawidłowość: im częściej występował problem braku kwalifikacji tym rzadziej pojawiała się sytuacja uzupełniania wykształcenia. Częściej brak kwalifikacji u kobiet – częściej doksztalcali się mężczyźni, bardzo wysoki udział osób z brakiem kwalifikacji w najstarszej grupie wiekowej – najniższy poziom uzupełniania kwalifikacji, najczęstszy brak kwalifikacji wśród długotrwale bezrobotnych – najniższy wskaźnik ich uzupełniania, najczęstszy brak kwalifikacji u osób z wykształceniem podstawowym - najniższy wskaźnik ich uzupełniania.

Najczęstszą formą doksztalcania było uczenie się bądź studiowanie – 39% spośród doksztalcających się. Bezrobotni uczestniczyli w różnych kursach, w kursach językowych bądź w kursach związanych z posiadanym wykształceniem – co piąta spośród osób uzupełniających swoje kwalifikacje.

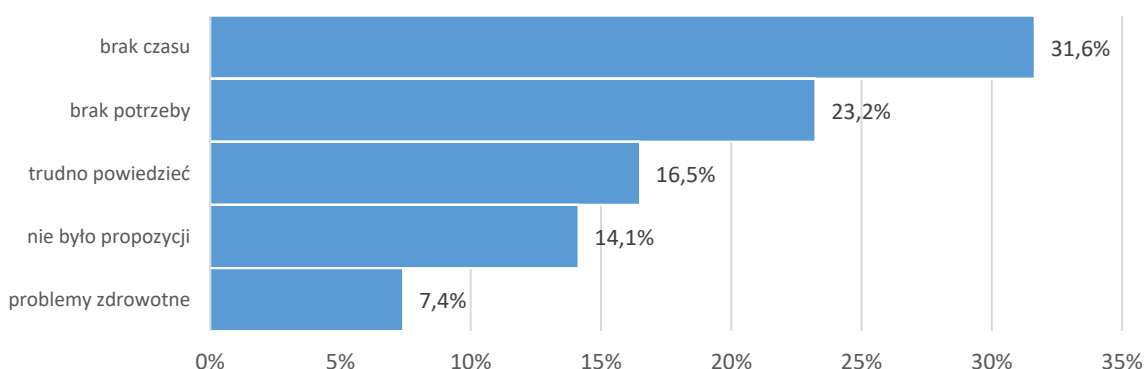
Wykres 25. Sposoby doksztalcania



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Przyczyny, z jakich badani nie uzupełniali swoich kwalifikacji przedstawia wykres 26.

Wykres 26. Przyczyny braku uzupełniania kwalifikacji



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Najczęstszą podawaną przyczyną nie uzupełniania kwalifikacji był brak czasu (co trzecia osoba) oraz brak potrzeby (co czwarta osoba). Nieco częściej niż co dziesiąta osoba wskazywała na brak propozycji.

Jednym z oczekiwań bezrobotnych w stosunku do instytucji wspierających osoby bezrobotne jest pomoc w zorganizowaniu stażu, szkolenia lub kursu. Na tego typu potrzebę wskazywało 25% bezrobotnych. Była to czwarta według częstości wskazań potrzeba po ubezpieczeniu zdrowotnym (66%), pomocy w zalezieniu pracy w kraju (39%) i zasiłku (32%). Na pomoc w zorganizowaniu doksztalcania wskazywały częściej kobiety (niemal co trzecia), osoby w wieku 18-34 lata (około 43%), osoby z wykształceniem średnim oraz wyższym.

Najczęstsze wskazania kursów/szkoleń, w których chcieliby uczestniczyć badani bezrobotni przedstawia tab. 37.

Tab. 37. Kursy i szkolenia, w których chcieliby uczestniczyć bezrobotni

Kurs/szkolenie	Wskazania (%)	Główny beneficjent (n=99)			
		pleć	wiek	wykształcenie	okres bezrobocia
kurs na prawo jazdy kategorii B	26,3%	kobieta, mężczyzna	35-44	co najwyżej zasadnicze zawodowe	do 3 miesięcy
kurs komputerowy	18,2%	kobieta, mężczyzna	55 lat lub więcej	średnie	od 1 roku do 2 lat
kurs kosmetyczny	17,2%	kobiety	25-34 lata	zawodowe	krócej niż 3 miesiące i dłużej niż 2 lata
szkolenie z obsługi Kasy fiskalnej	14,1%	mężczyźni	35-44 lata	podstawowe	3 do 6 miesięcy
kurs księgowości	14,1%	kobieta	18-34 lat	wyższe	3 do 6 miesięcy
kurs kadrowo – płacowy	14,1%	kobieta	45 lat lub więcej	wyższe	3 do 6 miesięcy
kurs kucharski	13,1%	kobieta	45-54 lata	zasadnicze zawodowe	3 do 6 miesięcy i dłużej niż dwa lata
kurs florystyczny	11,1%	kobieta	25-34 lata oraz 45-54 lata	wyższe	6 miesięcy do 1 roku
kurs obsługi wózków widłowych	9,1%	mężczyzna	45 lat lub więcej	podstawowe	ponad rok
kurs przedsiębiorczości	9,1%	mężczyzna	45-54 lata	wyższe i średnie	3-6 miesięcy
kurs fryzjerski	8,1%	kobieta	25-34 lata	wyższe i podstawowe	krócej niż 3 miesiące
kurs magazynowy	7,1%	mężczyzna	55 lat lub więcej	podstawowe	krócej niż 3 miesiące
kurs dla operatora koparko – ładowarki	6,1%	mężczyzna	45-54 lata	podstawowe	krócej niż 3 miesiące
kurs z obsługi maszyn budowlanych	6,1%	mężczyzna	18-24 lata, 55 lat lub więcej	podstawowe	dłużej niż dwa lata

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Przedstawione wyżej kursy i szkolenia muszą być dedykowane zupełnie różnym, pod względem przede wszystkim wieku i poziomu wykształcenia, grupom bezrobotnych. Najwięcej osób zgłosiło zapotrzebowanie na kurs na prawo jazdy kategorii B i kurs komputerowy. Były to zarówno kobiety jak

i mężczyźni. W przypadku kursu na prawo jazdy były to najczęściej osoby w wieku 35-44 lata, z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym. Chcący uczestniczyć w kursie komputerowym to osoby w wieku ponad 55 lat i z wykształceniem średnim. Osoby z wykształceniem wyższym chciały uczestniczyć w kursie księgowości i kadrowo-płacowym, ale również w florystycznym, przedsiębiorczości czy fryzjerskim. Osoby będące bezrobotnymi dłużej niż rok liczą na większą szansę w znalezieniu pracy po uzupełnieniu wykształcenia o kurs obsługi wózków widłowych czy obsługi maszyn budowlanych. Uzupełnienie kwalifikacji w tym zakresie częściej zgłaszali starsi bezrobotni. Ponadto, osoby najstarsze chciały uzupełnić swoje kwalifikacje na kursie komputerowym i magazynowym. Biorąc pod uwagę częstość wskazań najchętniej w proponowanych szkoleniach chciałyby uczestniczyć osoby w wieku 25-34 lata, z wykształceniem średnim i będące długotrwale bezrobotnymi. Natomiast stosunkowo najrzadziej osoby w wieku 18-24 lata i ponad 55 lat, z wykształceniem wyższym i osoby o najkrótszym okresie bezrobocia. Częściej w szkoleniu/kursie chciałyby uczestniczyć kobiety.

2.1.5. Wsparcie bezrobotnych

W celu łagodzenia zarówno ekonomicznych, jak i społecznych oraz psychologicznych skutków bezrobocia, bezrobotni mają szereg możliwości pomocy zarówno finansowej jak i niefinansowej. Informacje dotyczące znajomości form pomocy wśród badanych bezrobotnych przedstawia tab. 38.

Tab. 38. Znajomość finansowych i pozafinansowych form pomocy

		zasilek dla bezrobotnych	ubezpieczenie zdrowotne	dotatek aktywizacyjny	stypendium z tytułu podjęcia nauki	refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą, która wymaga opieki	propozycja pracy	pomoc w zakresie doradztwa zawodowego	staż/ kurs/ szkolenie	wyżywienie, odzież	pomoc psychologiczna
	Ogółem	54,3%	51,8%	5,8%	10,3%	8,8%	34,3%	16,0%	34,8%	7,0%	7,5%
Okres bezrobocia	krócej niż 3 miesiące	81,0%	52,4%	0,0%	4,8%	4,8%	52,4%	14,3%	28,6%	4,8%	9,5%
	od 3 do 6 miesięcy	63,6%	57,6%	6,1%	12,1%	3,0%	15,2%	21,2%	30,3%	9,1%	12,1%
	od 6 miesięcy do 1 roku	56,3%	52,1%	4,2%	4,2%	12,5%	31,3%	10,4%	31,3%	6,3%	2,1%
	od 1 roku do 2 lat	46,7%	45,0%	6,7%	13,3%	11,7%	26,7%	13,3%	41,7%	3,3%	6,7%
	dłużej niż 2 lata	52,1%	52,5%	6,4%	10,6%	8,1%	37,7%	17,4%	34,7%	8,1%	8,1%
Płeć	mężczyzna	53,3%	50,0%	7,5%	3,3%	5,0%	32,5%	9,2%	25,0%	7,5%	5,0%
	kobieta	54,6%	52,5%	5,0%	13,2%	10,4%	35,0%	18,9%	38,9%	6,8%	8,6%
Wiek	18 - 24	57,1%	46,4%	3,6%	10,7%	3,6%	32,1%	10,7%	35,7%	3,6%	3,6%
	25 - 34	64,0%	61,8%	7,9%	14,6%	15,7%	42,7%	24,7%	51,7%	7,9%	7,9%
	35 - 44	54,5%	51,9%	5,2%	16,9%	11,7%	35,1%	22,1%	42,9%	6,5%	14,3%
	45 - 54	43,1%	46,2%	4,6%	7,7%	7,7%	30,8%	13,8%	29,2%	6,2%	7,7%
	55 lat i więcej	52,5%	49,6%	5,8%	5,0%	4,3%	30,9%	9,4%	22,3%	7,9%	4,3%
Wykształ-	podstawowe/gi mnazjalne	47,4%	36,1%	4,1%	4,1%	5,2%	29,9%	8,2%	18,6%	5,2%	5,2%

cenie	zasadnicze zawodowe	47,3%	48,6%	2,7%	6,8%	8,1%	29,7%	12,8%	29,1%	6,8%	6,8%
	średnie	61,4%	62,1%	8,3%	15,9%	11,4%	37,9%	24,2%	49,2%	8,3%	9,1%
	wyższe	95,2%	85,7%	19,0%	28,6%	14,3%	66,7%	23,8%	61,9%	9,5%	14,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Najczęściej badani bezrobotni wskazywali na zasiłek dla bezrobotnych i ubezpieczenie zdrowotne - co drugi bezrobotny, na organizowanie staży, kursów i szkoleń oraz pomoc w znalezieniu pracy - co trzeci. Zasiłek dla bezrobotnych był najczęściej znaną formą pomocy niezależnie od płci, wieku, okresu bezrobocia i wykształcenia osób bezrobotnych. Im dłuższy okres bycia osobą bezrobotną a także im wyższe wykształcenia tych osób, tym większa była znajomość różnych form pomocy.

Bezrobotni oczekują pomocy z różnych źródeł, te z których korzystali najczęściej przedstawia tab.39.

Tab. 39. Korzystanie z pomocy

		rodzina	sąsiedzi	przyjaciele	instytucje charytatywne, kościoł	instytucje opieki społecznej	instytucje, urzędy, biura pośrednictwa pracy	nie korzystam z niczyjej pomocy
Ogółem		54,8%	1,5%	4,3%	0,3%	23,5%	32,5%	19,0%
Okres Bezrobocia	krócej niż 3 miesiące	33,3%	0,0%	4,8%	0,0%	23,8%	42,9%	23,8%
	od 3 do 6 miesięcy	42,4%	0,0%	0,0%	0,0%	6,1%	57,6%	24,2%
	od 6 miesięcy do 1 roku	58,3%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	39,6%	22,9%
	od 1 roku do 2 lat	63,3%	3,3%	6,7%	0,0%	21,7%	30,0%	15,0%
	dłużej niż 2 lata	55,9%	1,7%	5,1%	0,4%	28,8%	27,1%	18,2%
Płeć	mężczyzna	46,7%	2,5%	4,2%	0,8%	16,7%	30,0%	26,7%
	kobieta	58,2%	1,1%	4,3%	0,0%	26,4%	33,6%	15,7%
Wiek	18 - 24	67,9%	0,0%	0,0%	0,0%	46,4%	46,4%	3,6%
	25 - 34	60,7%	0,0%	4,5%	0,0%	25,8%	37,1%	15,7%
	35 - 44	45,5%	3,9%	7,8%	0,0%	27,3%	27,3%	27,3%
	45 - 54	44,6%	1,5%	4,6%	0,0%	30,8%	27,7%	16,9%
	55 lat i więcej	58,3%	1,4%	2,9%	0,7%	12,2%	32,4%	20,1%
Wykształcenie	podstawowe/ gimnazjalne	51,5%	3,1%	6,2%	1,0%	27,8%	32,0%	19,6%
	zasadnicze zawodowe	50,0%	0,7%	4,7%	0,0%	25,7%	28,4%	24,3%
	średnie	61,4%	0,8%	2,3%	0,0%	20,5%	35,6%	13,6%
	wyższe	66,7%	4,8%	4,8%	0,0%	9,5%	47,6%	4,8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Bezrobotni najczęściej korzystali z pomocy rodziny – ponad połowa, z instytucji, urzędów i biur pośrednictwa pracy - co trzeci, oraz instytucji opieki społecznej – co czwarty. Osoby będące najkrócej bezrobotnymi najczęściej korzystały z pomocy instytucji pośrednictwa pracy a w drugiej kolejności z pomocy rodziny, natomiast osoby będące na bezrobociu ponad rok, odwrotnie. Pozostałe czynniki nie

różnicowały rangi poszczególnych form pomocy. Przeciętnie co piąty bezrobotny nie korzysta z niczyjej pomocy. Częściej są to osoby krótko będące bezrobotnymi, mężczyźni, osoby w wieku 35-44 lata, z wykształceniem zawodowym. Być może są to osoby, które „dorabiają” bądź pracują w „szarej strefie”.

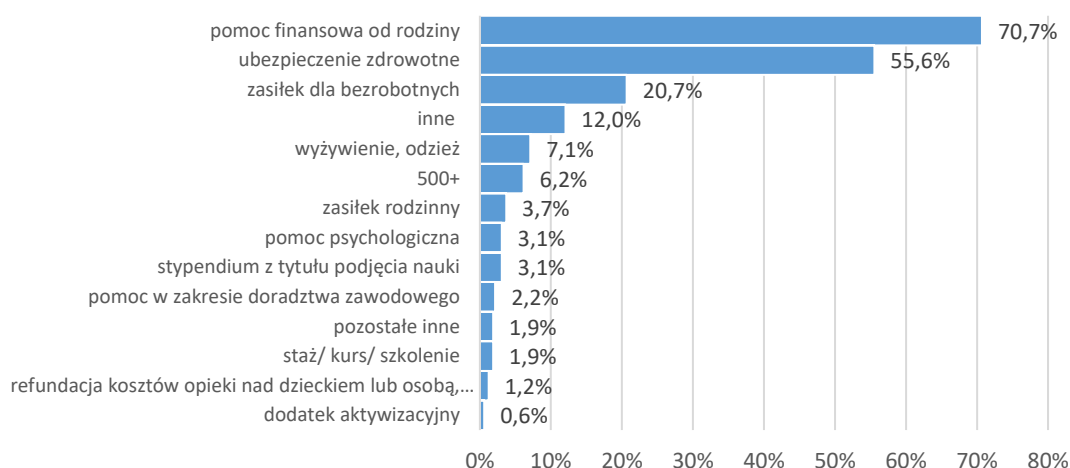
Najczęstsze formy pomocy przedstawia tab.40 oraz wykres 27.

Tab. 40. Najczęstsze formy pomocy

		zasilek dla bezrobotnych	ubezpieczenie zdrowotne	pomoc w zakresie doradztwa zawodowego	staż/ kurs/ szkolenie	wyżywienie, odzież	pomoc psychologiczna	500+	zasilek rodzinny
	Ogółem	20,7%	55,6%	2,2%	1,9%	7,1%	3,1%	6,2%	3,7%
Okres bezrobocia	krócej niż 3 miesiące	43,8%	31,3%	0,0%	0,0%	12,5%	6,3%	0,0%	6,3%
	od 3 do 6 miesięcy	80,0%	60,0%	4,0%	4,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	od 6 miesięcy do 1 roku	54,1%	48,6%	2,7%	0,0%	8,1%	2,7%	5,4%	2,7%
	od 1 roku do 2 lat	15,7%	58,8%	5,9%	0,0%	5,9%	5,9%	11,8%	7,8%
	dłużej niż 2 lata	6,2%	57,0%	1,0%	2,6%	7,8%	2,6%	6,2%	3,1%
Płeć	mężczyzna	25,0%	55,7%	4,5%	1,1%	9,1%	1,1%	1,1%	4,5%
	kobieta	19,1%	55,5%	1,3%	2,1%	6,4%	3,8%	8,1%	3,4%
Wiek	18 - 24	18,5%	70,4%	0,0%	0,0%	0,0%	3,7%	22,2%	7,4%
	25 – 34	14,7%	56,0%	1,3%	0,0%	6,7%	1,3%	12,0%	1,3%
	35 – 44	10,7%	62,5%	0,0%	1,8%	14,3%	8,9%	7,1%	7,1%
	45 – 54	22,2%	51,9%	5,6%	5,6%	7,4%	3,7%	0,0%	7,4%
	55 lat i więcej	29,7%	50,5%	2,7%	1,8%	5,4%	0,9%	0,9%	0,9%
Wykształ- cenie	podstawowe/gimnaz jalne	17,9%	53,8%	1,3%	1,3%	10,3%	3,8%	6,4%	9,0%
	zasadnicze zawodowe	17,9%	51,8%	1,8%	3,6%	8,0%	1,8%	3,6%	3,6%
	średnie	24,6%	58,8%	3,5%	0,9%	4,4%	4,4%	9,6%	0,9%
	wyższe	25,0%	65,0%	0,0%	0,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Wykres 27. Najczęstsze formy pomocy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Najpowszechniejszą formą pomocy, z której korzystali respondenci to pomoc finansowa od rodziny zaś spośród instytucjonalnych – ubezpieczenie zdrowotne. Korzystało z tej pomocy odpowiednio 70% i 56% badanych. Z zasiłku dla bezrobotnych korzystało 21% spośród badanych. Zasiłek dla bezrobotnych był częściej spotykaną formą pomocy niż ubezpieczenie zdrowotne jedynie wśród najkrócej bezrobotnych.

Tab. 41. Oczekiwana pomoc

		w znalezieniu pracy w kraju	w znalezieniu pracy za granicą	określenia planu mojej kariery zawodowej	stazu/szkolenia/kursu	zasiłku	dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej	ubezpieczenia zdrowotnego	pomocy psychologicznej	niczego nie oczekuję
	Ogółem	38,5%	2,8%	3,8%	24,8%	31,8%	7,8%	66,3%	3,5%	8,3%
Okres bezrobocia	krócej niż 3 miesiące	57,1%	0,0%	0,0%	23,8%	33,3%	9,5%	38,1%	4,8%	4,8%
	od 3 do 6 miesięcy	36,4%	6,1%	3,0%	21,2%	45,5%	6,1%	60,6%	0,0%	15,2%
	od 6 miesięcy do 1 roku	37,5%	0,0%	0,0%	25,0%	41,7%	6,3%	62,5%	0,0%	12,5%
	od 1 roku do 2 lat	43,3%	1,7%	1,7%	25,0%	31,7%	6,7%	66,7%	5,0%	10,0%
	dłużej niż 2 lata	36,4%	3,0%	5,5%	25,4%	28,0%	8,5%	70,3%	4,2%	6,4%
Płeć	mężczyzna	37,5%	3,3%	0,8%	14,2%	35,0%	5,0%	61,7%	3,3%	11,7%
	kobieta	38,9%	2,5%	5,0%	29,3%	30,4%	8,9%	68,2%	3,6%	6,8%
Wiek	18 - 24	42,9%	0,0%	7,1%	42,9%	25,0%	10,7%	64,3%	0,0%	0,0%
	25 – 34	56,2%	4,5%	5,6%	42,7%	24,7%	14,6%	70,8%	4,5%	2,2%
	35 – 44	32,5%	3,9%	3,9%	28,6%	24,7%	13,0%	72,7%	3,9%	7,8%
	45 – 54	32,3%	3,1%	3,1%	23,1%	33,8%	3,1%	61,5%	7,7%	7,7%

	55 lat i więcej	33,1%	1,4%	2,2%	8,6%	41,0%	2,2%	63,3%	1,4%	12,9%
Wykształcenie	podstawowe/gimnazjalne	41,2%	1,0%	4,1%	18,6%	33,0%	2,1%	60,8%	5,2%	10,3%
	zasadnicze zawodowe	30,4%	2,0%	2,7%	18,9%	31,8%	5,4%	64,2%	4,7%	10,1%
	średnie	44,7%	5,3%	4,5%	35,6%	31,8%	12,1%	72,7%	1,5%	4,5%
	wyższe	47,6%	0,0%	4,8%	28,6%	28,6%	23,8%	71,4%	0,0%	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

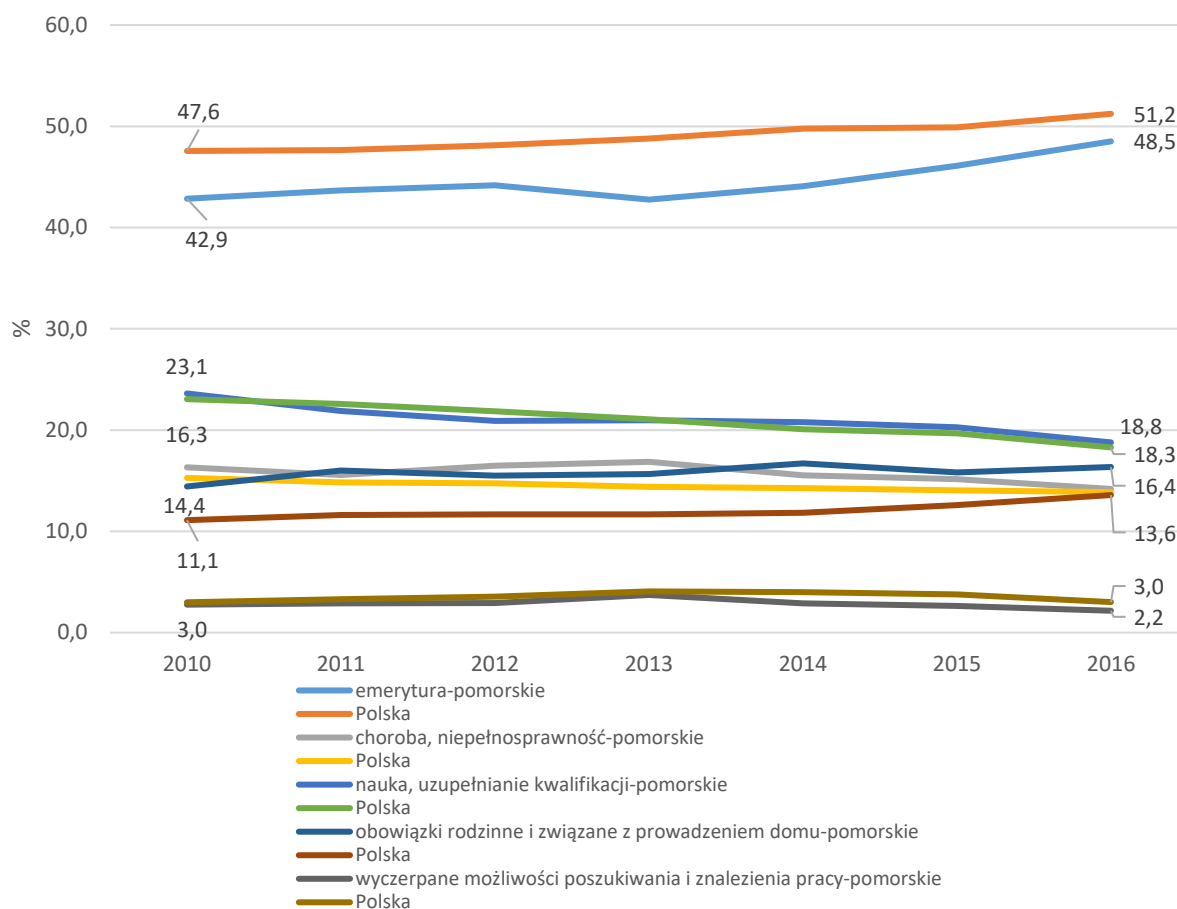
Najczęściej oczekiwaną formą pomocy jest ubezpieczenie zdrowotne - oczekuje jej 66% spośród badanych. Kolejne wskazania to – pomoc w znalezieniu pracy – 39% i zasiłek 32%. Najkrócej bezrobotni oczekiwali przede wszystkim pomocy w znalezieniu pracy, dłużej – ubezpieczenia zdrowotnego. Osoby w wieku do 45 lat oczekiwały przede wszystkim ubezpieczenia zdrowotnego oraz pomocy w znalezieniu pracy, ale także szkoleń, stażu i kursów. Oczekiwania osób w wieku ponad 45 lat były podobne jeżeli chodzi o ubezpieczenia zdrowotne i pomoc w znalezieniu pracy, ale kolejnym wskazaniem były zasiłki. Osoby z różnym wykształceniem podobnie, oczekiwały jak przede wszystkim ubezpieczenia zdrowotnego i pomocy w znalezieniu pracy, ale kolejnym wskazaniem u osób z niższym wykształceniem był zasiłek zaś z wykształceniem średnim i wyższym staże, kursy i szkolenia.

2.2. BIERNI ZAWODOWO

Bierni zawodowo to część społeczeństwa, którą stanowią osoby w wieku powyżej 15 lat nie pracujące i nie będące bezrobotnymi. W sytuacji zmniejszania się bezrobocia i zasobów pracy problemem staje się deficyt rąk do pracy. Aktywizacja biernych zawodowo, mogłaby znacznie zwiększyć podaż pracy⁷. Możliwość i zakres aktywizacji związane są z przyczynami bierności. Informacje w tym zakresie przedstawia wykres 28 i 29.

⁷ Według Instytutu Ekonomicznego NBP, aktywizacja osób biernych zawodowo mogłaby zwiększyć podaż pracy prawie o 9 proc (<https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/biernosc-zawodowa-w-polsce-w-2016-raport-instytutu-ekonomicznego-nbp/94963pw>).

Wykres 28. Struktura biernych zawodowo według przyczyn w latach 2010-2016



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL/GUS.

Główną przyczyną bierności zawodowej była i jest emerytura (wykres 27). Udział biernych zawodowo z tego powodu systematycznie rośnie. W badanym okresie zwiększył się w województwie pomorskim z 43% do 49%. Udział ten w całym okresie kształtował się na poziomie niższym niż w Polsce o około od 2 do 6 pkt. procentowych. Różnice w poziomie i dynamice wynikają z różnic w strukturze ludności według wieku i zachodzących w tym zakresie zmian. Struktura ludności według wieku w województwie pomorskim jest korzystniejsza niż przeciętnie w kraju, proces starzenia nieco wolniejszy.

Drugą pod względem częstości przyczyną bierności zawodowej jest nauka i uzupełnianie kwalifikacji. Poziom tego wskaźnika w województwie pomorskim i zachodzące zmiany były niemal identyczne jak w kraju. Zaobserwowano zmniejszenie udziału z około 23% do około 18%. Kierunek i tempo zmian związane jest ze zmniejszaniem się udziału osób w wieku 18-24 lata w ogólnej liczbie ludności. Należy jednak zauważyć, że spadek udziału tej grupy biernych zawodowo jest wyższy niż spadek udziału ludności w wieku 15-24 lata, który w badanym okresie wynosił około 3 pkt. procentowe. Należy mieć na uwadze, że w kolejnych latach można spodziewać się spadku liczby studentów. Wynikać to będzie z polityki uczelni zmniejszających liczbę studentów ze względu na uwarunkowania wynikające ze zmienionego rozporządzenia MNiSW w zakresie podziału dotacji.

Kolejne pod względem częstości grupy przyczyn to obowiązki rodzinne związane z prowadzeniem domu oraz choroba i niepełnosprawność. Udział osób, których bierność była spowodowana obowiązkami rodzinnymi w województwie pomorskim zwiększył się z 14% do 16%, a przebieg zmian był

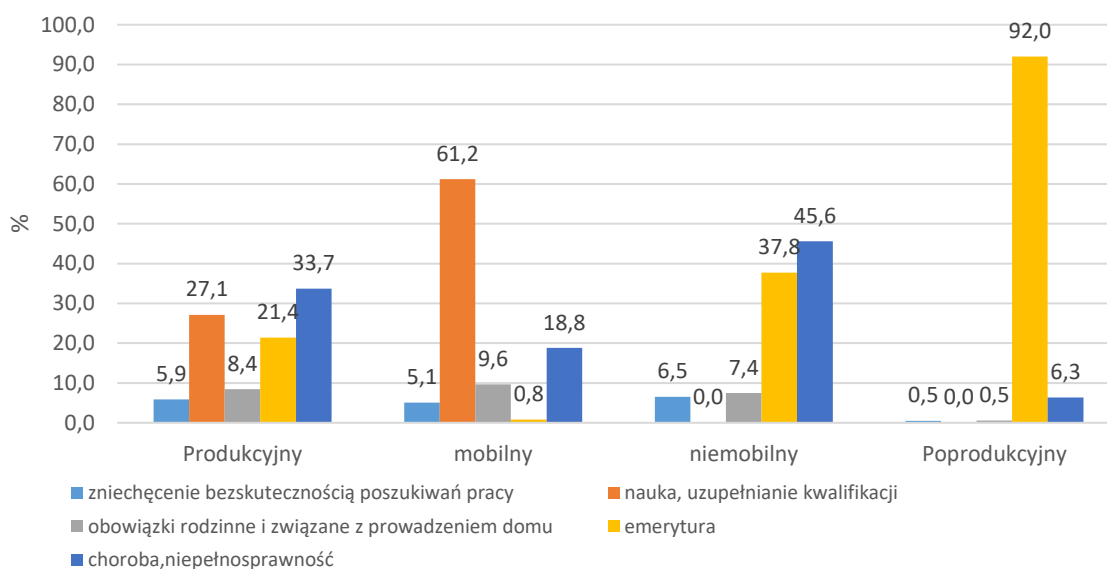
podobny jak w Polsce tyle, że na poziomie o około 3 pkt. procentowe wyższym. Udział osób biernych z powodu choroby i niepełnosprawności zmniejszył się w województwie pomorskim z 16% do 14%, natomiast w Polsce z 15% do 14%.

Najmniejszy był udział osób, które twierdziły, że wyczerpały wszystkie możliwości poszukiwania i znalezienia pracy. Udział tej grupy osób wynosił w badanym okresie około 3% i w województwie pomorskim kształtował się na poziomie nieco niższym niż w Polsce.

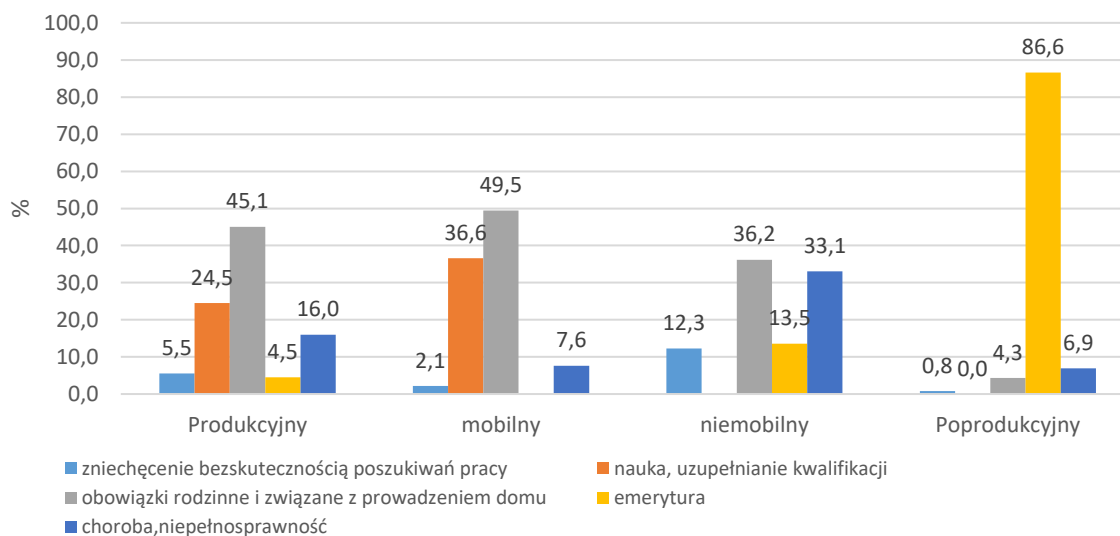
Ze względu na przyjęty podział obowiązków w rodzinie, różnice w wieku przechodzenia na emeryturę oraz charakter wykonywanej pracy, rozkład przyczyn bierności zawodowej był inny wśród mężczyzn i kobiet (wykres 28).

Wykres 29. Struktura biernych zawodowo według przyczyn i wieku w II kwartale 2017 r.

a/ mężczyźni



b/ kobiety



Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski II kwartał 2017 roku, GUS.

Wśród mężczyzn w wieku produkcyjnym dominującą przyczyną braku aktywności jest choroba i niepełnosprawność, przy czym dominowała ona wśród mężczyzn w wieku niemobilnym. Natomiast w wieku mobilnym dominującą przyczyną była nauka i uzupełnianie kwalifikacji. Brak aktywności zawodowej kobiet w wieku produkcyjnym, niezależnie czy mobilnym czy też niemobilnym, wynikał z obowiązków rodzinnych. Struktury braku aktywności kobiet i mężczyzn w tych grupach wiekowych są do siebie mało podobne. Wskaźnik podobieństwa struktur⁸ dla wieku produkcyjnego ogółem wynosił 0,417, mobilnego 0,391 i niemobilnego 0,434. W wieku poprodukcyjnym struktury są niemal identyczne. Wskaźnik podobieństwa wynosi 0,885, największy jest udział emerytów.

⁸ Wskaźnik podobieństwa struktur przyjmuje wartości z przedziału <0 ; 1>, im wyższa wartość, tym struktury są do siebie bardziej podobne.

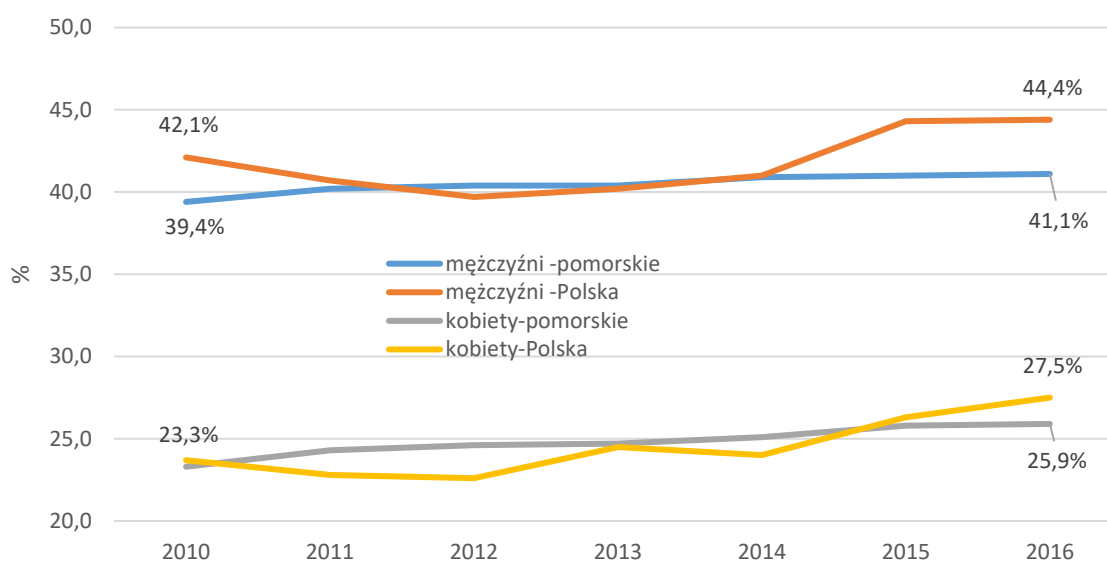
3. POSTAWA PRACODAWCÓW WOBEC ZATRUDNIANIA OSÓB W WIEKU 50 LAT LUB WIĘCEJ I OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

3.1. ZATRUDNIENIE OSÓB W WIEKU 50+

Najlepszym sposobem złagodzenia problemów wynikających ze starzenia się społeczeństwa i zachowania solidarności międzypokoleniowej jest dłuższe uczestnictwo starszych roczników na rynku pracy oraz umożliwienie im jak najdłuższego okresu utrzymania dobrego stanu zdrowia, aktywności i niezależności.

Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50 lat i więcej przedstawia wykres 30.

Wykres 30. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50 lat lub więcej (w %)

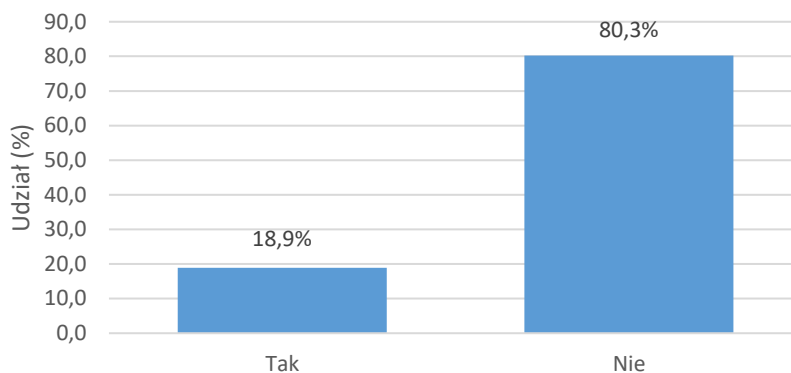


Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL/ GUS.

Pomimo wielu działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób w wieku powyżej 50 lat wskaźnik zatrudnienia mężczyzn w województwie pomorskim wzrósł w badanym okresie z 39% do zaledwie 41% zaś kobiet z 23% do 26%. Wskaźnik zatrudnienia w tej grupie wiekowej w Polsce charakteryzował się zbliżoną tendencją i na ogół był wyższy. Największe różnice wystąpiły w ostatnim roku, wskaźnik zatrudnienia w Polsce był wyższy o około 3 i 2 pkt. procentowe odpowiednio wśród mężczyzn i kobiet.

Z badania przeprowadzonego wśród pracodawców województwa pomorskiego wynika, że tylko, co piąta firma zatrudniała osoby w tym wieku (wykres 31). Najczęściej pracownicy ci byli zatrudnieni w dużych i średnich przedsiębiorstwach (wykres 32), w rolnictwie, a nieco rzadziej w przemyśle (wykres 33).

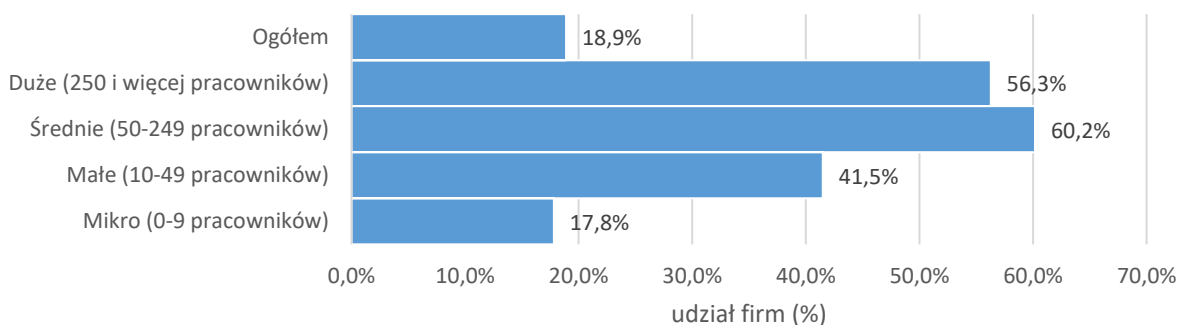
Wykres 31. Firmy w województwie pomorskim zatrudniające osoby w wieku 50 lat lub więcej (w %)



W przypadku 0,8% firm nie uzyskano odpowiedzi

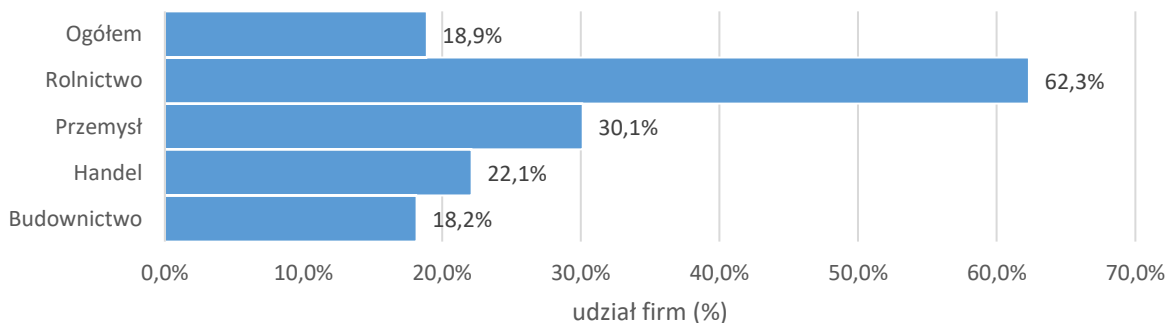
Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Wykres 32. Wielkość firmy a zatrudnienie osób w wieku 50 lat lub więcej w województwie pomorskim (w %)



Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

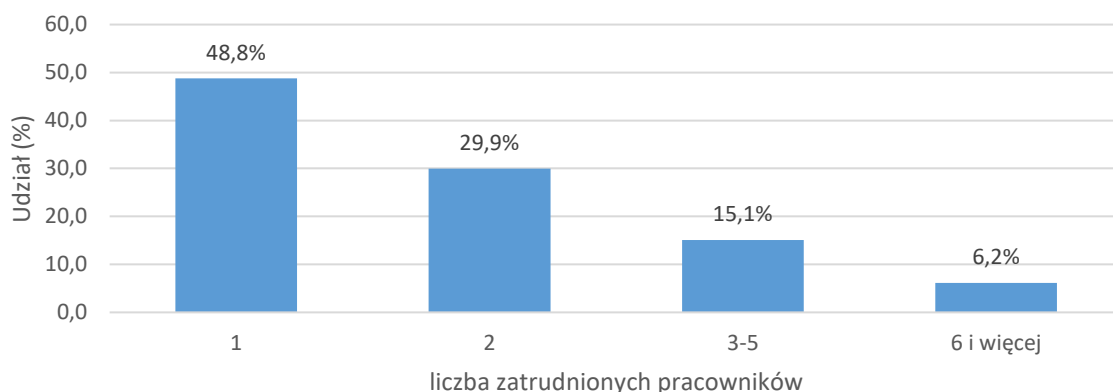
Wykres 33. Rodzaj działalności firmy a zatrudnienie osób w wieku 50 lat lub więcej w województwie pomorskim (w %)



Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Firmy zatrudniały najczęściej jednego pracownika w tym wieku (wykres 34). Liczba zatrudnionych w firmie pracowników związana była z wielkością firmy (tab. 42). Mikro firmy zatrudniały najczęściej 1 osobę w tym wieku, zaś firmy większe co najmniej 6.

Wykres 34. Firmy w województwie pomorskim według liczby zatrudnionych w wieku 50 lat lub więcej (w %)



Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”

Tab. 42. Wielkość firmy a liczba zatrudnionych osób w wieku 50 lat lub więcej w województwie pomorskim (w %)

Wielkość przedsiębiorstwa	Liczba zatrudnionych w wieku 50 lat lub więcej				Ogółem
	1	2	3-5	6 i więcej	
Mikro	53,3%	32,3%	13,6%	0,7%	100,0%
Małe	6,0%	8,3%	37,7%	48,0%	100,0%
Średnie	0,0%	1,5%	3,7%	94,8%	100,0%
Duże	0,0%	0,0%	5,4%	94,6%	100,0%
Ogółem	48,8%	29,9%	15,1%	6,2%	100,0%

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Ze względu na strukturę wielkości przedsiębiorstw wg liczby zatrudnionych w poszczególnych regionach – przewaga mikro firm – w każdym z podregionów przeważały firmy zatrudniające 1 osobę w wieku 50+ (tab. 43).

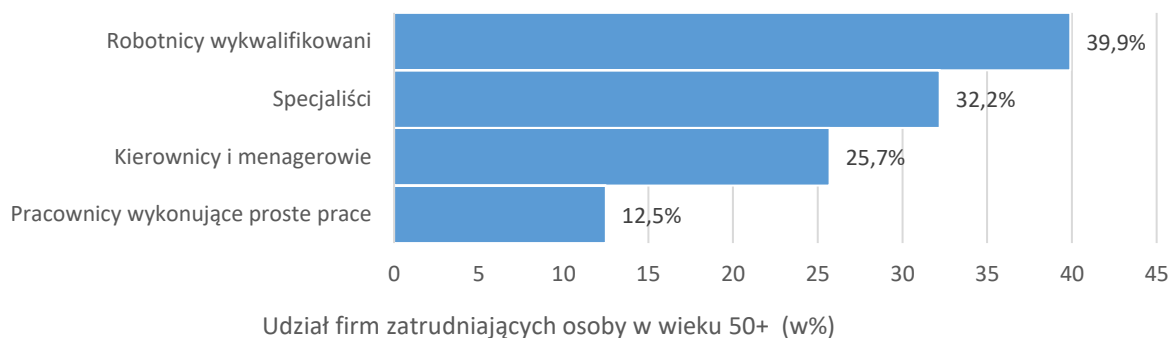
Tab. 43. Liczba zatrudnionych osób w wieku 50 lat lub więcej w firmie w podregionach województwa pomorskiego (w %)

Podregion	Liczba zatrudnionych w wieku 50 lat lub więcej				Ogółem
	1	2	3 - 5	6 i więcej	
Chojnicki	42,3%	34,1%	14,7%	8,9%	100,0%
Gdański	53,3%	31,4%	10,1%	5,1%	100,0%
Słupski	45,0%	25,9%	21,3%	7,8%	100,0%
Starogardzki	38,3%	28,1%	25,7%	7,9%	100,0%
Trójmiejski	52,6%	29,6%	13,0%	4,7%	100,0%
Ogółem	48,8%	29,9%	15,1%	6,2%	100,0%

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Stanowiska, na których są zatrudnione osoby w wieku 50+ z jednej strony uwzględniają specyfikę swojego przedsiębiorstwa, z drugiej muszą być dopasowane do umiejętności i możliwości pracowników w tym wieku.

Wykres 35. Stanowiska, na których są zatrudnione osoby w wieku 50 lat lub więcej województwie pomorskim (w %)



Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

W badaniu najwięcej było firm, w których pracownicy mający 50 lat lub więcej byli zatrudnieni jako robotnicy wykwalifikowani bądź jako specjaliści, a stosunkowo najmniej tych, które zatrudniały przy pracach prostych. W co czwartej badanej firmie pracownicy tej grupy wiekowej zajmowali stanowiska kierownicze.

Tab. 44. Częstość zatrudnienia osób w wieku 50+ na poszczególnych stanowiskach a rodzaj działalności

Rodzaj działalności	Kierownicy i menagerowie	Specjaliści	Robotnicy wykwalifikowani	Pracownicy wykonujący prace proste
Rolnictwo	55,2%	19,9%	50,6%	11,9%
Przemysł	37,9%	18,3%	51,9%	26,8%
Budownictwo	8,0%	17,7%	71,2%	8,7%
Handel	24,3%	39,7%	27,3%	7,2%
Usługi rynkowe	20,4%	36,4%	34,6%	7,9%
Usługi nierynkowe	37,4%	55,2%	16,5%	25,8%
p-value	<0,001	0,001	<0,001	0,001

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Na stanowisku kierownika i menagera osoby w wieku 50+ chętniej niż osoby młodsze widziano jedynie w rolnictwie. Specjalistów mających co najmniej 50 lat chętniej zatrudniano jedynie w usługach nierynkowych, robotników wykwalifikowanych w budownictwie, przemyśle i rolnictwie. Wśród pracowników wykonujących prace proste w każdym przypadku pracodawcy woleli zatrudniać osoby młodsze. Związek między zatrudnieniem osoby w wieku 50+ a rodzajem działalności jest statystycznie istotny na każdym z badanych stanowisk.

Tab. 45. Częstość zatrudnienia osób w wieku 50+ na poszczególnych stanowiskach a wielkość firmy

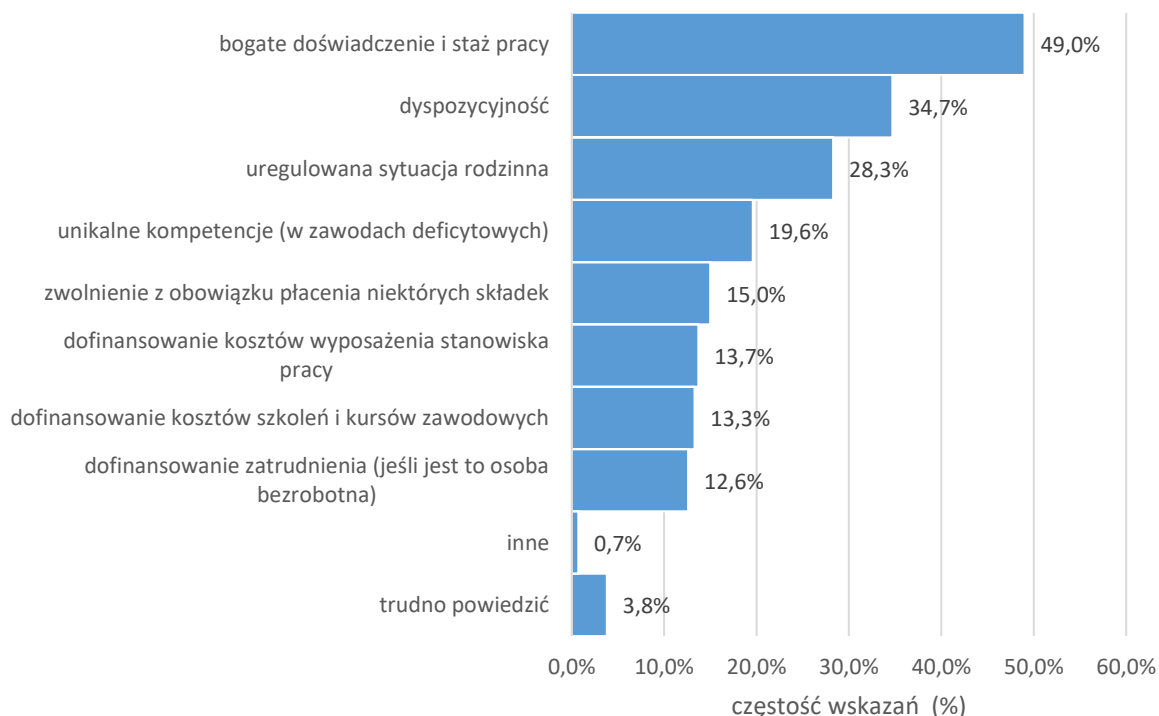
Wielkość przedsiębiorstwa	Kierownicy menagerowie	Specjaliści	Robotnicy wykwalifikowani	Pracownicy wykonujący prace proste
Mikro	25,5%	30,5%	37,7%	12,0%
Małe	26,5%	43,7%	61,0%	16,0%
Średnie	30,7%	63,3%	61,3%	20,8%
Duże	36,8%	71,8%	67,8%	12,2%
p-value	0,980	0,096	0,057	0,830

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Bez względu na wielkość przedsiębiorstwa, pracowników w wieku 50 lat lub więcej firmy najczęściej zatrudniały jako specjalistów bądź robotników wykwalifikowanych. Przy czym jako specjalistów w średnich i dużych firmach, a jako robotników wykwalifikowanych w małych, średnich i dużych. Związek między stanowiskiem, na którym zatrudniona jest osoba w wieku 50+ a wielkością firmy jest statystycznie nieistotny.

Pracodawcy, zatrudniając pracowników wieku 50+, kierują się z jednej strony warunkami pracy jakie mogą zaoferować, a z drugiej oczekiwaniami co do kwalifikacji zatrudnionego. Czynniki/zalety, według pracodawców województwa pomorskiego mające najważniejszy wpływ na decyzje o zatrudnianiu osób w wieku 50 lat lub więcej przedstawia wykres 36, zaś decydujące o niezatrudnieniu wykres 37.

Wykres 36. Czynniki/zalety mające najważniejszy wpływ na decyzje o zatrudnianiu osób w wieku 50 lat lub więcej



Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Dla pracodawców większe znaczenie przy zatrudnianiu osoby w wieku 50+ mają jego cechy związane z wykonywaną pracą niż korzyści np. w formie dofinansowania. Największe znaczenie przypisali bogatemu doświadczeniu i stażowi pracy - 49% wszystkich wskazań, a także dyspozycyjności i uregulowanej sytuacji rodzinnej - odpowiednio 35% i 28% wskazań. Unikalne kompetencje to ok. 20% wskazań, nie dużo więcej niż na korzyści finansowe wynikające z dofinansowania czy zwolnienia z niektórych obowiązkowych płatności. Niski udział wskazań na unikalne kompetencje tych osób, być może wynika z charakteru działalności badanych pracodawców i zapotrzebowania na tego typu kompetencje a nie z niedoceniań samych wartości.

Znaczenie dla pracodawców czynników i zalet pracowników w wieku 50 lat i więcej nie różnicuje istotnie ani rodzaj prowadzonej działalności ani wielkość firmy (tab. 46 i 47).

Tab. 46. Czynniki/zalety pracowników w wieku 50 lat i więcej a rodzaj działalności

Rodzaj działalności	Bogate doświadczenie i staż pracy	Dyspozycyjność	Uregulowana sytuacja rodzinna	Unikalne kompetencje (w zawodach deficytowych)	Dofinansowanie zatrudnienia (jeśli jest to osoba bezrobotna)	Dofinansowanie kosztów szkoleń i kursów zawodowych	Dofinansowanie kosztów wyposażenia stanowiska pracy
Rolnictwo	53,3%	53,3%	53,3%	20,0%	20,0%	13,3%	13,3%
Przemysł	53,8%	37,5%	30,0%	21,3%	20,0%	10,0%	12,5%
Budownictwo	38,1%	23,8%	25,4%	23,8%	14,3%	23,8%	15,9%
Handel	52,3%	34,9%	29,1%	16,3%	14,0%	9,3%	9,3%
Usługi rynkowe	47,4%	35,5%	26,7%	19,5%	10,0%	12,4%	15,9%
Usługi nierynkowe	54,7%	34,0%	28,3%	17,0%	7,5%	17,0%	9,4%
p-value	0,397	0,311	0,374	0,891	0,165	0,118	0,603

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

W firmach zatrudniających osoby w wieku 50+ ich bogate doświadczenie doceniano najczęściej w firmach usług rynkowych, dyspozycyjność i uregulowaną sytuację rodzinną w rolnictwie. Bogate doświadczenie i staż pracy relatywnie najmniej doceniano w budownictwie.

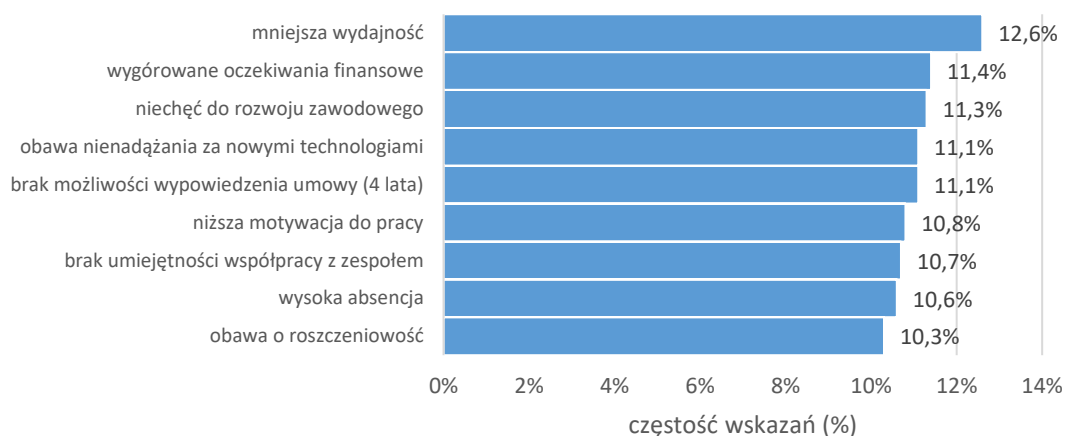
Tab. 47. Czynniki/zalety pracowników wieku 50 lat i więcej a wielkość firmy

Wielkość firmy	Bogate doświadczenie i staż pracy	Dyspozycyjność	Uregulowana sytuacja rodzinna	Unikalne kompetencje (w zawodach deficytowych)	Dofinansowanie kosztów szkoleń i kursów zawodowych	Dofinansowanie kosztów wyposażenia stanowiska pracy	Zwolnienie z obowiązków płatności niektórych składek
Mikro	56,9%	43,1%	29,3%	12,8%	8,5%	10,1%	10,6%
Małe	50,5%	30,6%	30,6%	21,8%	12,6%	13,1%	18,0%
Średnie	40,7%	28,0%	26,3%	25,4%	22,0%	16,1%	16,1%
Duże	25,0%	36,1%	16,7%	22,2%	13,9%	27,8%	16,7%
p-value	0,001	0,021	0,354	0,030	0,009	0,033	0,219

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Z analizy oceny czynników mających największy wpływ na zatrudnienie pracowników w wieku 50+ w zależności od wielkości firmy, należy podkreślić, że istotne okazało się bogate doświadczenie i dyspozycyjność - jest szczególnie brane pod uwagę w firmach mikro, unikalne kompetencje w zawodach deficytowych –szczególnie w średnich, dofinansowanie do kosztów szkoleń – głównie w średnich oraz dofinansowanie do stanowiska pracy - przede wszystkim w dużych firmach. W przypadku pozostałych czynników różnice między firmami były nieistotne.

Wykres 37. Czynniki/trudności decydujące o niezatrudnianiu osób w wieku 50 lat lub więcej w firmach województwa pomorskiego



Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Należy zaznaczyć, że wskazania na czynniki/trudności, które zniechęcały firmy uczestniczące w badaniu do zatrudniania osób w wieku 50+ nie były częste. Największy udział wskazań dotyczy mniejszej wydajności tych pracowników i wynosił około 13%. Różnice w częstości wskazań pozostałych czynników nie były duże i najczęściej nie różnicowały istotnie firm zarówno ze względu na rodzaj działalności jak i wielkość firmy (tab. 48 i 49).

Tab. 48. Bariery/wady pracowników w wieku 50 lat i więcej a rodzaj działalności

Rodzaj działalności	Brak możliwości wypowiedzenia umowy (4 lata)	Brak umiejętności współpracy z zespołem	Obawa nienadążania za nowymi technologiami	Wysoka absencja	Niechęć do rozwoju zawodowego	Wygórowane oczekiwania finansowe	Niższa motywacja do pracy	Obawa o roszczeniowość	Mniejsza wydajność
Rolnictwo	-	-	-	16,7%	16,7%	33,3%	16,7%	-	33,3%
Przemysł	11,2%	15,3%	18,4%	20,4%	14,3%	13,3%	19,4%	11,2%	21,4%
Budownictwo	16,8%	15,1%	17,6%	20,2%	16,8%	19,3%	10,1%	13,4%	21,0%
Handel	14,6%	18,9%	14,6%	10,7%	11,7%	12,6%	15,0%	12,6%	18,9%
Usługi rynkowe	17,0%	14,4%	16,1%	15,6%	17,2%	17,5%	15,3%	16,3%	16,5%
Usługi nierynkowe	10,9%	15,2%	12,0%	6,5%	16,3%	9,8%	18,5%	7,6%	19,6%
p-value	0,346	0,587	0,665	0,021	0,565	0,124	0,481	0,135	0,537

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

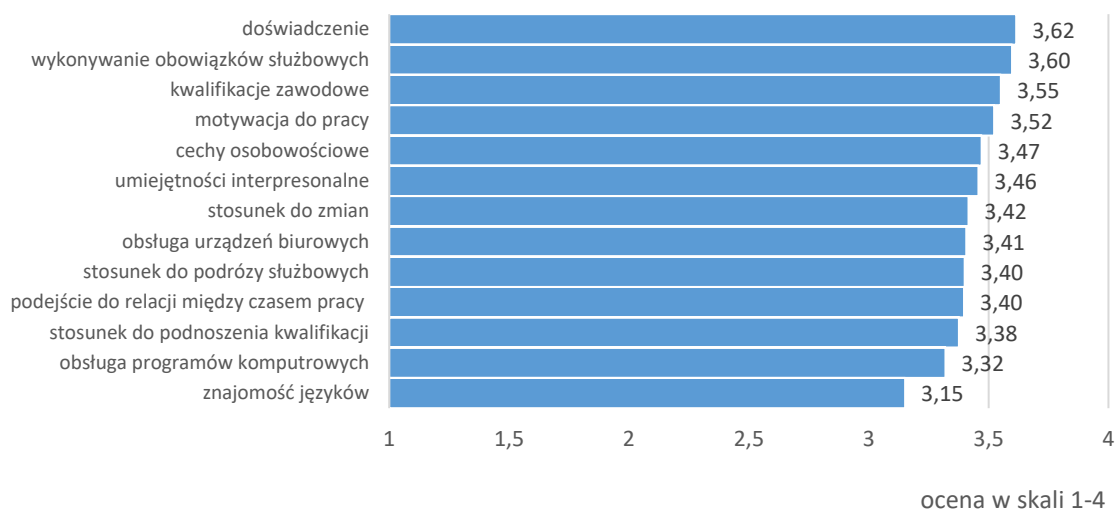
Tab. 49. Bariery w zatrudnianiu pracowników w wieku 50 lat i więcej a wielkość firmy

Wielkość firmy	Brak możliwości wypowiedzenia umowy (4 lata)	Brak umiejętności współpracy z zespołem	Obawa nienadążania za nowymi technologiami	Wysoka absencja	Niechęć do rozwoju zawodowego	Wygórowane oczekiwania finansowe	Niższa motywacja do pracy	Obawa o roszczeniowość	Mniejsza wydajność
Mikro	13,6%	12,9%	14,2%	14,0%	15,0%	15,6%	14,7%	15,6%	17,1%
Małe	20,0%	20,8%	20,8%	17,3%	17,5%	16,7%	16,2%	13,4%	18,6%
Średnie	17,0%	16,0%	13,8%	14,9%	20,2%	21,3%	18,1%	12,8%	21,3%
Duże	19,4%	13,9%	11,1%	19,4%	19,4%	13,9%	16,7%	2,8%	19,4%
p-value	0,018	0,005	0,023	0,435	0,408	0,528	0,772	0,135	0,731

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Jedynym czynnikiem różnicującym istotnie niechęć pracodawców do zatrudniania pracowników w wieku 50+ z uwzględnieniem rodzaju działalności jest wysoka absencja. Najwięcej wskazań dotyczyło przemysłu i budownictwa, gdzie pracownicy w tym wieku byli najczęściej zatrudniani jako robotnicy wykwalifikowani i absencja jest czynnikiem wysoce dezorganizującym proces pracy. Natomiast uwzględniając wielkość firmy, czynniki różnicujące istotnie niechęć pracodawców do zatrudniania pracowników tej grupy wiekowej, to brak możliwości wypowiedzenia umowy, brak umiejętności współpracy z zespołem, obawa nienadążania za nowymi technologiami. Na aspekty te najczęściej zwracano uwagę w małych firmach.

Wykres 38. Ocena pracowników w wieku 50 lat lub więcej zatrudnionych w firmach województwa pomorskiego



Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Firmy zatrudniające pracowników w wieku powyżej 50 lat wysoko oceniały ich pracę. Stosunkowo najwyżej oceniono doświadczenie, wykonywanie obowiązków służbowych, kwalifikacje oraz motywację do pracy. Relatywnie najniżej oceniono umiejętność obsługi programów komputerowych i znajomość języków obcych.

Respondenci oceniali również, która z wymienionych grup wiekowych ma największą motywację do pracy, ma najwyższe kwalifikacje, najbardziej angażuje się w sprawy firmy oraz w najwyższym stopniu nastawiona jest na rozwój zawodowy. Wyniki przedstawia tab. 50.

Tab. 50. Ocena pracowników w wieku 50 lat i więcej na tle pozostałych grup wiekowych

Wyszczególnienie	45-54 lata	55-59	60-64	65+	brak różnicy	nie wiem
ma największą motywację do pracy	41,6	33,2	5,7	0,5	17,7	1,3
ma najwyższe kwalifikacje	43,8	29,2	5,7	0,7	19,3	1,3
najbardziej angażuje się	42,0	26,6	8,2	1,8	19,7	1,6
w sprawy firmy	42,0	26,6	8,2	1,8	19,7	1,6
w najwyższym stopniu nastawiona jest na rozwój zawodowy	49,5	22,8	7,5	1,3	17,0	2,0

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Wyniki badania pokazują, że we wszystkich aspektach najwyżej oceniano pracowników najmłodszej z wymienionych grup wiekowych tj. 45-54 lata. Wraz z wiekiem spadała ocena pracowników pod każdym względem. W co piątej firmie uważano, że wiek nie różnicuje pracowników ze względu na wyróżnione cechy.

Firmy zatrudniające pracowników 50+, dostosowując się do ich potrzeb stosują, różne elastyczne formy pracy. Częstość ich stosowania w zależności od rodzaju działalności i wielkości firmy przedstawia tab. 51 i 52.

Tab. 51. Częstość stosowania elastycznych form zatrudnienia w celu dostosowania się do potrzeb pracowników po 50. roku życia zatrudnionych w firmach województwa pomorskiego według rodzaju działalności

Rodzaj działalności	Rolnictwo	Przemysł	Budownictwo	Handel	Usługi rynkowe	Usługi nierynkowe	Ogółem
Udział firm	66,7%	37,5%	30,0%	46,7%	49,3%	60,0%	45,3%

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Tab. 52. Częstość stosowania elastycznych form zatrudnienia w celu dostosowania się do potrzeb pracowników po 50. roku życia zatrudnionych w firmach województwa pomorskiego według wielkości firmy

Wielkość firmy	Mikro (0-9 pracowników)	Małe (10-49 pracowników)	Średnie (50-249 pracowników)	Duże (250 i więcej pracowników)	Ogółem
Udział firm	50,0%	41,1%	43,2%	56,3%	45,3%

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Okolo 50% badanych firm zatrudniających osoby w wieku 50+ stosuje elastyczne formy pracy, częściej w rolnictwie i usługach rynkowych i w dużych firmach. Nie stwierdzono istotnego statystycznie związku między stosowaniem/nie stosowaniem tych form pracy a rodzajem działalności i wielkością firmy. Ponadto, nie wiadomo w jakim zakresie pracownicy ci korzystają z takich możliwości zatrudnienia.

Istnieje szereg form szkolenia pracowników, w tym dedykowanych pracownikom w określonych grupach wiekowych. Ogólną informację o częstotliwości szkolenia pracowników po 50. roku życia w firmach, które udzieliły odpowiedzi na to przedstawia tab. 53 i 54.

Tab. 53. Szkolenia pracowników w wieku 50 lat lub więcej zatrudnionych w firmach województwa pomorskiego a rodzaj działalności

Rodzaj działalności	Rolnictwo	Przemysł	Budownictwo	Handel	Usługi rynkowe	Usługi nierynkowe	Ogółem
Udział firm	33,3%	33,8%	28,6%	22,1%	33,1%	45,3%	32,1%

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”

Tab. 54. Szkolenia pracowników w wieku 50 lat lub więcej zatrudnionych w firmach województwa pomorskiego a rodzaj wielkości firmy

Wielkość firmy	Mikro	Małe	Średnie	Duże	Ogółem
Udział firm	18,1%	40,3%	39,0%	36,1%	32,1%

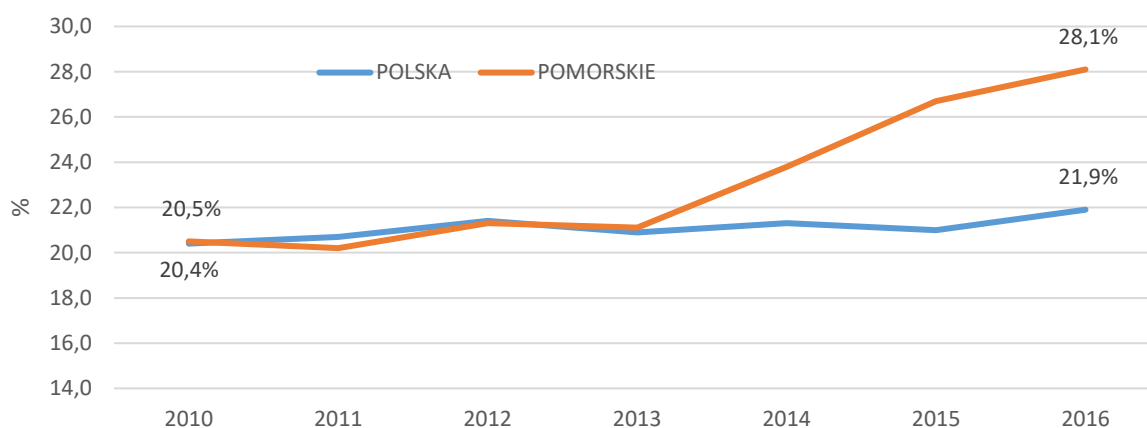
Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”

Najczęściej szkolenia dla pracowników mających ponad 50 lat przeprowadzano w firmach usług nierynkowych a także w firmach małych. Związek z kształceniem jest statystycznie istotny ze względu na wielkość firmy ($p < 0,001$).

3.2. ZATRUDNIENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Obecny rynek pracy stawia przed kandydatami bardzo wysokie wymagania. Oprócz kwalifikacji zawodowych, umiejętności, istotne są także inne aspekty sylwetki pracownika takie jak kompetencje społeczne, stopień zaangażowania w pracę. Wśród tych wszystkich wymagań szczególne trudności w odnalezieniu się na rynku pracy mają osoby niepełnosprawne.

Wykres 39. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata (w %)

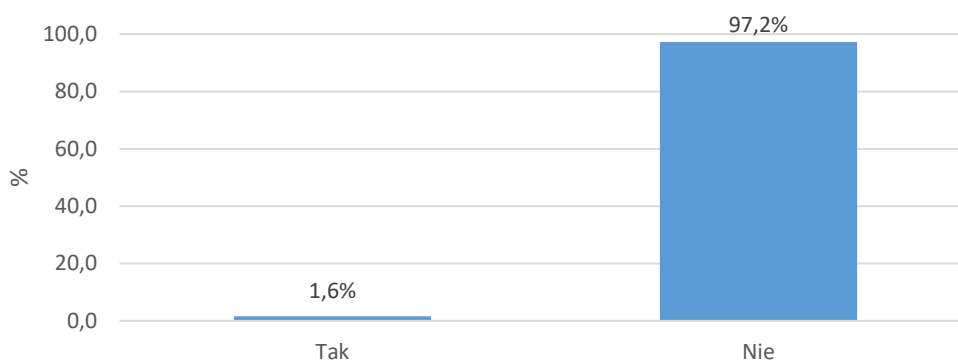


Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS/ BDL.

Niemal w całym okresie objętym analizą wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w województwie pomorskim był wyższy niż przeciętnie w kraju. Od 2013 roku obserwowano w województwie pomorskim systematyczny wzrost tego wskaźnika przy stabilizacji jego poziomu w kraju. W 2016 roku w porównaniu z 2010 rokiem wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w pomorskim był wyższy o 7,6 pkt. procentowego, a w Polsce o 1,5 pkt. procentowego.

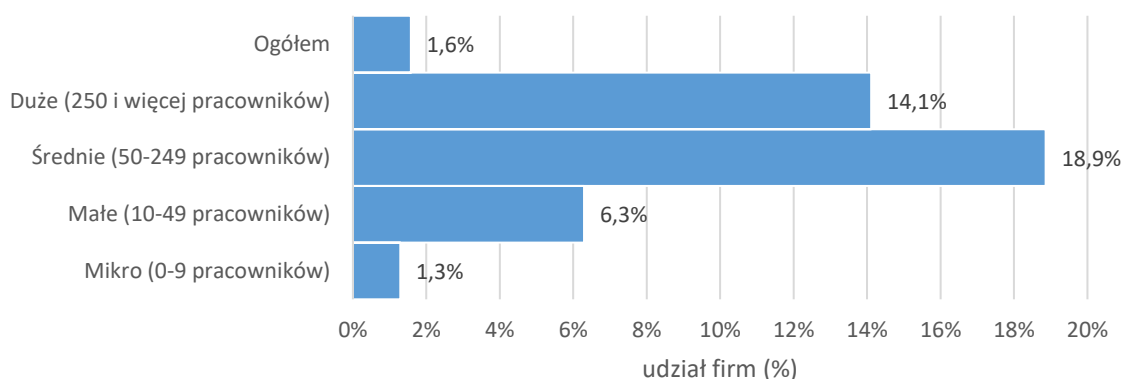
Zaledwie 1,6% firm województwa pomorskiego zatrudnia osoby niepełnosprawne (wykres 40), najczęściej zatrudniały firmy średnie – 19% a najrzadziej mikro – 1% (wykres 41). Najczęściej zatrudniały pracowników niepełnosprawnych firmy, których działalność była związana z rolnictwem – 11% (wykres 42).

Wykres 40. Firmy w województwie pomorskim zatrudniające osoby niepełnosprawne (w %)



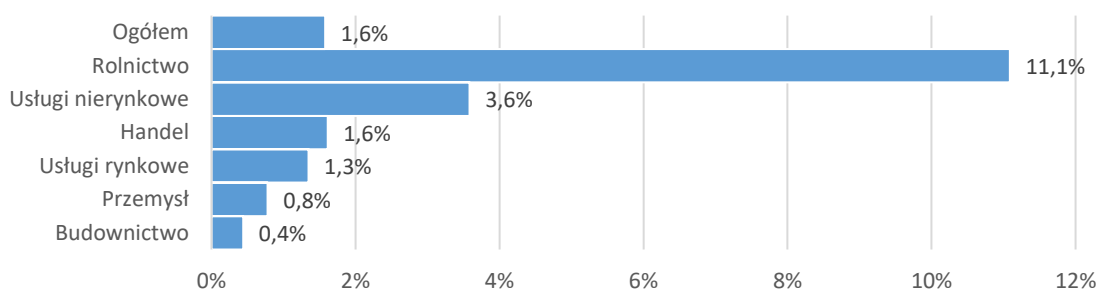
Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Wykres 41. Wielkość firmy a zatrudnienie osób niepełnosprawnych w województwie pomorskim (w %)



Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

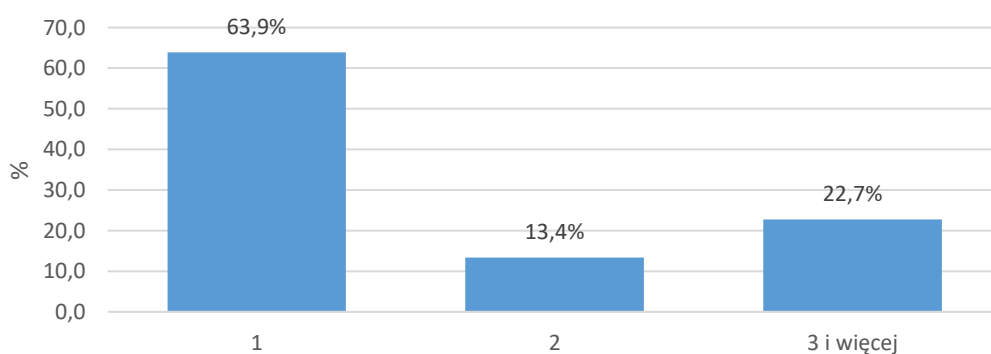
Wykres 42. Rodzaj działalności firmy a zatrudnienie osób niepełnosprawnych w województwie pomorskim (w %)



Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Firmy zatrudniały najczęściej jednego pracownika niepełnosprawnego (wykres 43). Liczba zatrudnionych w firmie pracowników związana była z wielkością firmy (tab. 55), mikro firmy zatrudniały najczęściej 1 osobę niepełnosprawną, zaś firmy większe co najmniej 3.

Wykres 43. Firmy w województwie pomorskim według liczby zatrudnionych osób niepełnosprawnych (w %)



Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Tab. 55. Wielkość firmy a liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych w województwie pomorskim (w %)

Wielkość przedsiębiorstwa	liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych			Ogółem
	1	2	3 i więcej	
Mikro	73,7%	13,1%	13,2%	100,0%
Małe	50,6%	16,2%	33,2%	100,0%
Średnie	3,7%	11,7%	84,6%	100,0%
Duże	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Ogółem	63,9%	13,4%	22,7%	100,0%

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”

W poszczególnych podregionach firmy najczęściej zatrudniały 1 osobę niepełnosprawną, jedynie w podregionie chojnickim i starogardzkim firmy zatrudniały co najmniej trzy takie osoby (tab. 56).

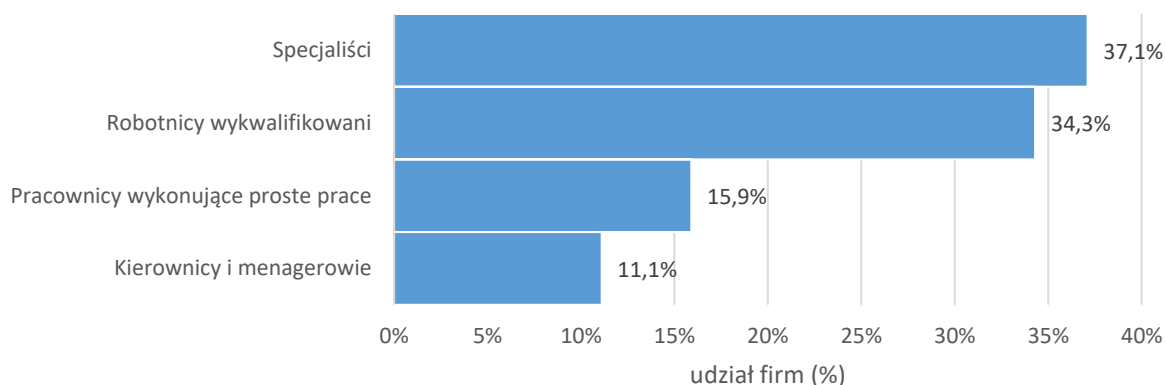
Tab. 56. Liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych w firmie w podregionach województwa pomorskiego (w %)

Podregion	Liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych			Ogółem
	1	2	3 i więcej	
Chojnicki	14,1%	24,7%	61,3%	100,0%
Gdański	43,8%	37,7%	18,5%	100,0%
Słupski	72,2%	9,6%	18,3%	100,0%
Starogardzki	10,8%	0,0%	89,2%	100,0%
Trójmiejski	84,6%	12,8%	2,6%	100,0%
Ogółem	63,9%	13,4%	22,7%	100,0%

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”

Stanowiska, na których są zatrudnione osoby niepełnosprawne z jednej strony uwzględniają specyfikę danego przedsiębiorstwa, z drugiej predyspozycje zatrudnianej osoby. Rozkład stanowisk, na których zatrudniono osoby niepełnosprawne w województwie pomorskim przedstawia wykres 44.

Wykres 44. Stanowiska, na których są zatrudnione osoby niepełnosprawne województwie pomorskim (w %)



Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

W badaniu najwięcej było firm, w których pracownicy niepełnosprawni byli zatrudnieni jako specjaliści bądź jako robotnicy wykwalifikowani, a stosunkowo najmniej takich, które zatrudniały na stanowiskach kierowniczych.

Tab. 57. Częstość zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poszczególnych stanowiskach a rodzaj działalności

Rodzaj działalności	Kierownicy i menagerowie	Specjaliści	Robotnicy wykwalifikowani	Pracownicy wykonujący prace proste
Rolnictwo	-	5,2%	46,7%	-
Przemysł	-	3,5%	85,1%	16,1%
Budownictwo	-	52,3%	47,7%	5,7%
Handel	-	23,4%	27,4%	49,7%
Usługi rynkowe	2,4%	48,5%	41,3%	10,1%
Usługi nierynkowe	48,9%	51,7%	6,5%	3,3%
p-value	0,035	0,521	0,426	0,171

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Jeżeli firmy zatrudniają pracowników niepełnosprawnych, to najchętniej w przemyśle jako robotników wykwalifikowanych, w budownictwie oraz usługach nierynkowych jako specjalistów. Istotny statystycznie związek między rodzajem działalności a stanowiskiem, na jakim zatrudniono osobę niepełnosprawną stwierdzono jedynie w przypadku kierowników i menagerów (tab.57).

Tab. 58. Częstość zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poszczególnych stanowiskach a wielkość firmy

Wielkość przedsiębiorstwa	Kierownicy menagerowie	Specjaliści	Robotnicy wykwalifikowani	Pracownicy wykonujący prace proste
Mikro	11,9%	34,5%	30,5%	15,7%
Małe	8,5%	49,6%	38,7%	6,8%
Średnie	4,6%	40,5%	63,0%	32,1%
Duże	45,6%	52,7%	52,7%	15,9%
p-value	0,933	0,944	0,766	0,862

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Osoby niepełnosprawne najczęściej zatrudniały jako specjalistów bądź robotników wykwalifikowanych duże firmy. Związek między zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej a wielkością firmy jest statystycznie nieistotny (tab.58).

Pracodawcy, zatrudniając osoby niepełnosprawne, kierują się, jak w przypadku każdego innego pracownika, z jednej strony warunkami pracy jakie mogą zaoferować, a z drugiej oczekiwaniami co do kwalifikacji zatrudnionego. Czynniki/zalety według pracodawców Pomorza mające najważniejszy wpływ na decyzje o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przedstawia wykres 45 zaś decydujące o niezatrudnianiu wykres 46.

Wykres 45. Czynniki/zalety mające najważniejszy wpływ na decyzje o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych



Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Pracodawcy, zatrudniając osoby niepełnosprawne, przede wszystkim liczą na zbudowanie pozytywnego wizerunku firmy. Uważają również, że walorem jest przeciwdziałanie dyskryminacji oraz budowanie zróżnicowanego wizerunku firmy. Znacznie mniej ważne dla pracodawców były aspekty związane z profitami finansowymi, najmniej zwrot kosztów szkolenia.

Należy podkreślić, że ranga poszczególnych czynników i zalet zatrudniania osób niepełnosprawnych nie ma związku ani z rodzajem prowadzonej działalności, ani z wielkością firmy (tab. 59 i 60).

Tab. 59. Czynniki/zalety zatrudniania osób niepełnosprawnych a rodzaj działalności

Rodzaj działalności	Budowa pozytywnego wizerunku firmy	Przeciwdziałanie dyskryminacji	Budowa zróżnicowanego zespołu pracowników	Dofinansowanie do wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej z funduszu PEFRON	Zwolnienie z opłat PEFRON	Uzyskanie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy	Zwrot kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych
Rolnictwo	100,0%	33,3%	-	66,7%	33,3%	33,3%	-
Przemysł	45,5%	54,5%	45,5%	36,4%	27,3%	27,3%	27,3%
Budownictwo	28,6%	28,6%	14,3%	42,9%	42,9%	42,9%	14,3%
Handel	22,2%	22,2%	44,4%	55,6%	11,1%	11,1%	11,1%
Usługi rynkowe	38,5%	33,3%	33,3%	15,4%	23,1%	17,9%	12,8%
Usługi nierynkowe	46,7%	46,7%	46,7%	46,7%	46,7%	33,3%	20,0%
p-value	0,262	0,454	0,454	0,055	0,407	0,562	0,806

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

We wszystkich firmach prowadzących działalność w zakresie rolnictwa korzyścią wynikającą z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej była budowa pozytywnego wizerunku firmy. Czynnikiem ten był

również dosyć ważny w firmach przemysłowych i świadczących usługi nierynkowe. Przeciwdziałanie dyskryminacji było istotne w firmach przemysłowych, dofinansowanie do wynagrodzenia doceniano głównie w rolnictwie i handlu. Ponadto, w badanych firmach zatrudniających osoby niepełnosprawne niemal każdy z czynników/zalet wynikający z ich zatrudnienia relatywnie wysoko doceniano w firmach usług rynkowych zaś nisko w handlu i budownictwie.

Tab. 60. Czynniki/zalety zatrudniania osób niepełnosprawnych a wielkość firmy

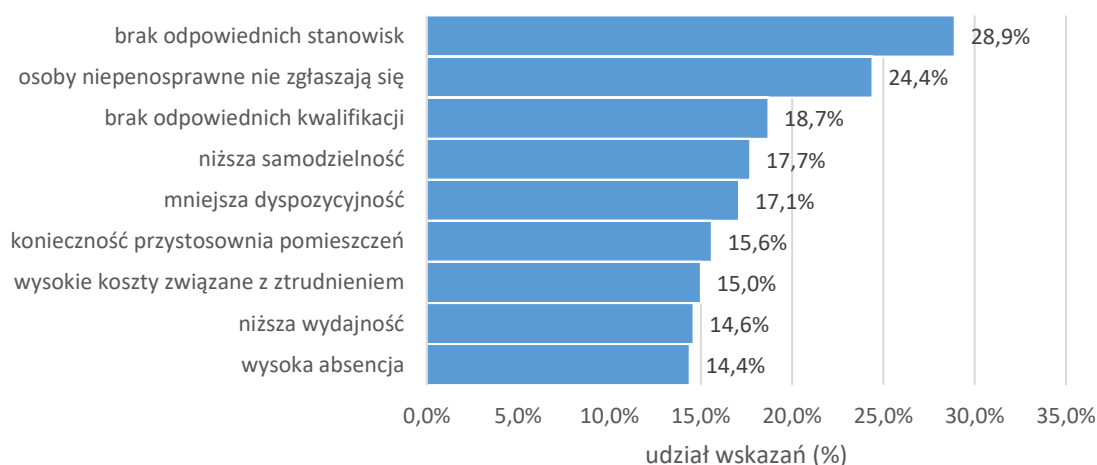
Wielkość przedsiębiorstwa	Budowa pozytywnego wizerunku firmy	Przeciwdziałanie dyskryminacji	Budowa zróżnicowanego zespołu pracowników	Dofinansowanie do wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej z funduszu PFRON	Zwolnienie z opłat PFRON	Uzyskanie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy	Zwrot kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych
Mikro	40,0%	33,3%	46,7%	40,0%	20,0%	13,3%	6,7%
Małe	38,7%	41,9%	25,8%	32,3%	32,3%	29,0%	12,9%
Średnie	46,7%	30,0%	40,0%	26,7%	26,7%	30,0%	23,3%
Duże	25,0%	50,0%	37,5%	37,5%	37,5%	-	12,5%
p-value	0,726	0,654	0,501	0,815	0,774	0,212	0,472

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Żadna uwzględniona w badaniu zaleta zatrudnienia osoby niepełnosprawnej nie była powiązana z wielkością firmy. Relatywnie wysoko w mikro przedsiębiorstwach oceniano budowanie zróżnicowanego zespołu, w małych przeciwdziałanie dyskryminacji, w średnich budowanie pozytywnego wizerunku, zaś w dużych przeciwdziałanie dyskryminacji.

Informacje o czynnikach/trudnościach decydujących o niezatrudnieniu osób niepełnosprawnych przedstawiają wykres 46 oraz tab. 61 i 62.

Wykres 46. Czynniki/trudności decydujące o niezatrudnieniu osób niepełnosprawnych w firmach województwa pomorskiego



Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”

Czynniki/trudności decydujące o niezatrudnieniu osób niepełnosprawnych były znacznie rzadziej wskazywane niż zalety. Do najczęstszych wskazań należał brak odpowiednich stanowisk oraz fakt, że osoby niepełnosprawne nie zgłaszają się. Dopiero kolejne pod względem częstości wskazania związane są z predyspozycjami osób niepełnosprawnych, a mianowicie brak odpowiednich kwalifikacji, niższa samodzielność i mniejsza dyspozycyjność. Najrzadziej wskazywano na niższą wydajność i wysoką absencję.

Tab. 61. Czynniki/trudności decydujące o niezatrudnieniu osób niepełnosprawnych a rodzaj działalności

Rodzaj działalności	Wysoka absencja	Niższa wydajność	Wysokie koszty związane z zatrudnieniem	Konieczność przystosowania pomieszczeń	Mniejsza dyspozycyjność	Niższa samodzielność	Brak odpowiednich kwalifikacji	Osoby niepełnosprawne nie zgłaszają się	Brak odpowiednich stanowisk
Rolnictwo	16,7%	27,8%	5,6%	11,1%	22,2%	16,7%	22,2%	11,1%	27,8%
Przemysł	8,3%	15,5%	12,5%	18,5%	17,3%	19,6%	15,5%	19,6%	32,7%
Budownictwo	13,2%	10,9%	13,8%	14,4%	14,9%	11,5%	16,1%	24,1%	42,0%
Handel	9,9%	16,0%	12,1%	15,6%	12,4%	13,1%	14,2%	24,8%	22,7%
Usługi rynkowe	14,4%	12,7%	14,6%	14,6%	16,3%	17,0%	17,8%	23,6%	23,2%
Usługi nierynkowe	11,4%	10,6%	8,3%	11,4%	10,6%	13,6%	15,9%	28,8%	27,3%
p-value	0,145	0,167	0,320	0,638	0,196	0,188	0,708	0,391	<0,001

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Przedsiębiorstwa, które nie zatrudniały osób niepełnosprawnych nie wskazywały jednoznacznie na jakikolwiek czynnik spośród uwzględnionych w badaniu. Najwyższe wskazanie wynosi 42%, wystąpiło w budownictwie i dotyczy braku odpowiednich stanowisk. Jedynie właśnie w przypadku braku odpowiednich stanowisk stwierdzono istotny statystycznie związek między powodem niezatrudnienia osób niepełnosprawnych a rodzajem działalności firmy.

Tab. 62. Czynniki/trudności decydujące o niezatrudnieniu osób niepełnosprawnych a wielkość firmy

Wielkość firmy	Wysoka absencja	Niższa wydajność	Wysokie koszty związane z zatrudnieniem	Konieczność przystosowania pomieszczeń	Mniejsza dyspozycyjność	Niższa samodzielność	Brak odpowiednich kwalifikacji	Osoby niepełnosprawne nie zgłaszają się	Brak odpowiednich stanowisk
Mikro	11,6%	13,4%	10,7%	14,4%	15,4%	16,0%	16,7%	24,6%	24,2%
Małe	13,7%	13,9%	16,6%	15,5%	16,2%	15,7%	17,0%	25,0%	27,0%
Średnie	16,8%	10,8%	18,9%	15,7%	11,9%	17,3%	18,4%	17,8%	30,8%
Duże	18,5%	12,3%	16,9%	13,8%	16,9%	12,3%	13,8%	15,4%	33,8%
p-value	0,099	0,751	0,001	0,914	0,539	0,819	0,859	0,072	0,094

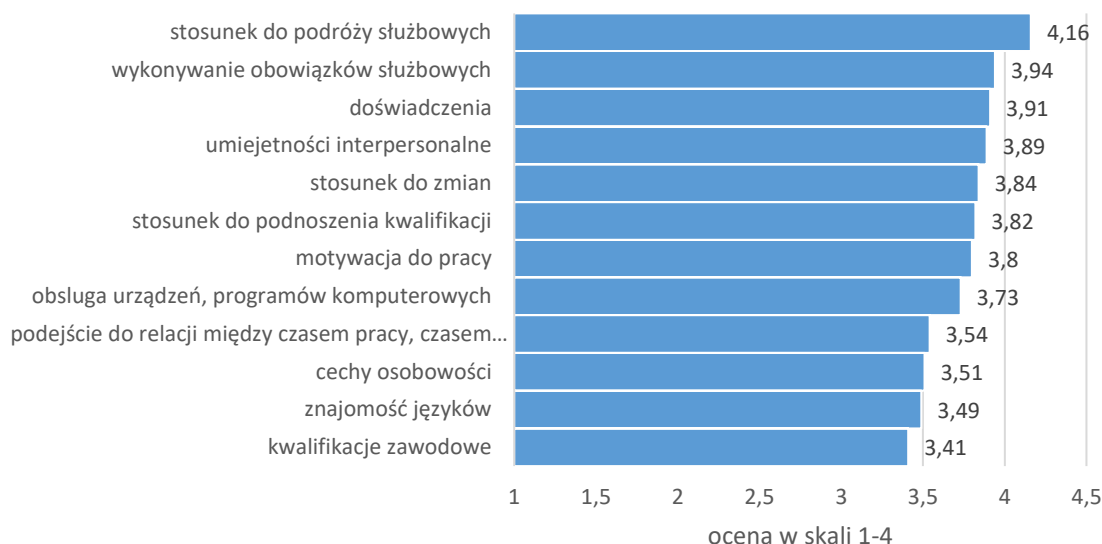
Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Podobnie jak w przypadku rodzaju działalności, tak i ze względu na wielkość firmy nie stwierdzono w zasadzie istotnych czynników decydujących o niezatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Najczęstsze wskazania wynosiły około 30% i dotyczyły braku odpowiednich stanowisk w firmach średnich i dużych.

Istotny statystycznie związek między wielkością firmy a częstością wskazań trudności wystąpił w przypadku wysokich kosztów związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych.

Firmy zatrudniające pracowników niepełnosprawnych wysoko oceniały ich pracę (wykres 47).

Wykres 47. Ocena pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych w firmach województwa pomorskiego



Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Stosunkowo najwyżej oceniono stosunek do podróży służbowych, wykonywanie obowiązków służbowych i doświadczenie. Relatywnie najniżej oceniono cechy osobowości, znajomość języków obcych i kwalifikacje zawodowe.

Firmy zatrudniające osoby niepełnosprawne, dostosowując się do ich potrzeb, stosują różne elastyczne formy pracy. Częstość ich stosowania w zależności od rodzaju działalności i wielkości firmy przedstawia tab. 63 i 64.

Tab. 63. Częstość stosowania elastycznych form zatrudnienia w celu dostosowania się do potrzeb pracowników niepełnosprawnych w firmach województwa pomorskiego według rodzaju działalności

Rodzaj działalności	Rolnictwo	Przemysł	Budownictwo	Handel	Usługi rynkowe	Usługi nierynkowe	Ogółem
Udział firm	66,7%	37,5%	30,0%	46,7%	49,3%	60,0%	45,3%

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Tab. 64. Częstość stosowania elastycznych form zatrudnienia w celu dostosowania się do potrzeb pracowników niepełnosprawnych w firmach województwa pomorskiego według wielkości firmy

Wielkość firmy	Mikro (0-9 pracowników)	Małe (10-49 pracowników)	Średnie (50-249 pracowników)	Duże (250 i więcej pracowników)	Ogółem
Udział firm	50,0%	41,1%	43,2%	56,3%	45,3%

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Około 50% badanych firm zatrudniających osoby niepełnosprawne stosuje elastyczne formy pracy, częściej w rolnictwie i usługach nierynkowych i w dużych firmach. Nie stwierdzono istotnego statystycznie związku między stosowaniem/nie stosowaniem tych form pracy a rodzajem działalności i wielkością firmy.

Informację o częstości szkolenia pracowników niepełnosprawnych w firmach, które udzieliły odpowiedzi na to pytanie przedstawia tab. 65 i 66.

Tab. 65. Szkolenia pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych w firmach województwa pomorskiego a rodzaj działalności

Rodzaj działalności	Rolnictwo	Przemysł	Budownictwo	Handel	Usługi rynkowe	Usługi nierynkowe	Ogółem
Udział firm	66,7%	54,5%	14,3%	12,5%	56,4%	64,3%	50,0%

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Tab. 66. Szkolenia pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych w firmach województwa pomorskiego a wielkość firmy

Wielkość firmy	Mikro (0-9 pracowników)	Małe (10-49 pracowników)	Średnie (50-249 pracowników)	Duże (250 i więcej pracowników)	Ogółem
Udział firm	21,4%	50,0%	56,7%	75,0%	50,0%

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

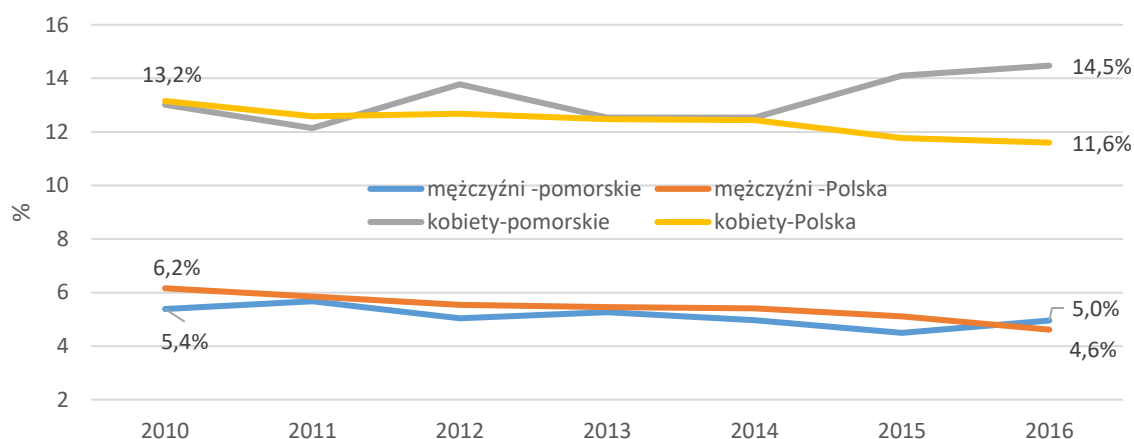
Połowa spośród firm zatrudniających osoby niepełnosprawne przeprowadzała dla nich szkolenia. Stosunkowo najrzadziej szkolone były osoby zatrudnione w handlu i budownictwie oraz w mikro przedsiębiorstwach. Związek kształcenia z rodzajem działalności firmy i jej wielkością jest statystycznie nieistotny.

3.3. STOSOWANE ELASTYCZNE FORMY PRACY

W sytuacji coraz bardziej złożonego i dynamicznie zmieniającego się rynku pracy, pojawiają się i upowszechniają nowe formy zatrudnienia. Stosowanie elastycznych form zatrudnienia pozwala pracodawcom m.in. dostosowywać się do zmieniającego się popytu oraz obniżyć koszty zatrudnienia, zaś pracownikom pozwala pogodzić obowiązki zawodowe z życiem prywatnym. Jest to szczególnie ważne dla osób, które nie mogą pracować w pełnym wymiarze godzin lub w jednym miejscu pracy, m.in. dla matek wychowujących dzieci, osób młodych kształcących się, osób niepełnosprawnych, ale także dla specjalistów i przedstawicieli wolnych zawodów niezainteresowanych stałym zatrudnieniem.

Udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w latach 2010 -2016 przedstawia wykres 48.

Wykres 48. Udział zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy według płci w latach 2010-2016

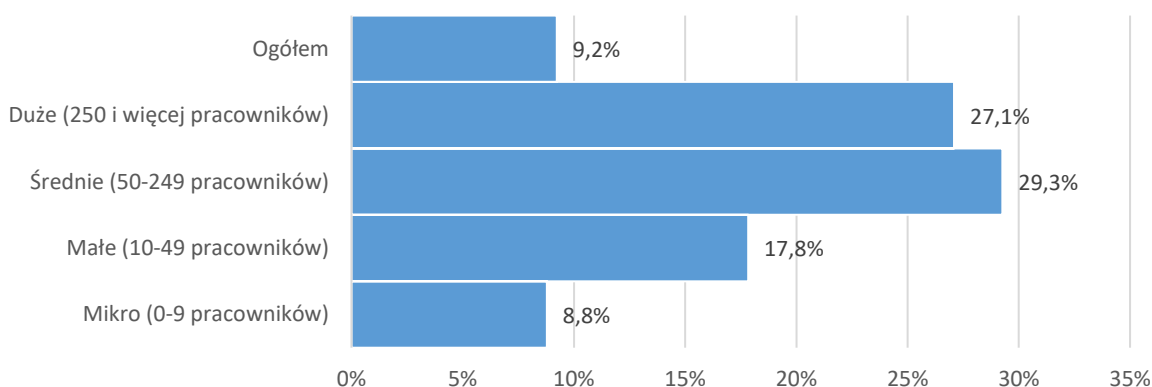


Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Częściej z tej formy zatrudnienia korzystały kobiety. W województwie pomorskim udział ich nieznacznie się zwiększył - z 13,2% do 14,5%, zaś przeciętnie w kraju uległ nieznacznemu obniżeniu – z 13,2% do 11,6%. W niepełnym wymiarze czasu pracy zatrudnionych było około 5%-6% mężczyzn. Tendencje w zmianie udziału w województwie pomorskim i w Polsce były podobne, w badanym okresie odnotowano niewielki spadek. W województwie pomorskim z 5,4% do 5%, zaś w Polsce z 6,2% do 4,6%.

Częstość stosowania różnych elastycznych form pracy w województwie pomorskim w zależności od wielkości firmy przedstawia wykres 49 i tab. 67.

Wykres 49. Stosowanie elastycznych (tj. niestandardowe co do czasu, miejsca czy rodzaju umowy) form pracy w województwie pomorskim według wielkości przedsiębiorstwa



Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Tab. 67. Niestandardowe formy pracy w województwie pomorskim według wielkości przedsiębiorstwa

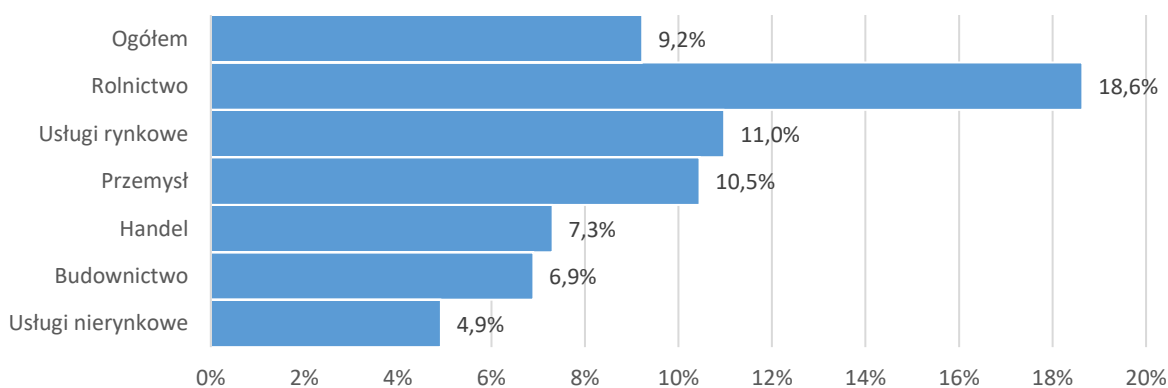
Niestandardowe formy pracy	Mikro	Małe	Średnie	Duże	Ogółem
Ruchomy czas pracy (flexitime)	35,7%	24,5%	25,4%	51,2%	34,8%
Samozatrudnienie	29,0%	25,1%	21,8%	16,5%	28,5%
Zatrudnienie na czas określony	23,9%	34,9%	34,2%	35,9%	24,8%
Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy	20,6%	45,2%	63,2%	39,0%	23,1%
Praca tymczasowa (np. sezonowa)	13,9%	25,8%	25,1%	19,7%	14,9%
Zatrudnienie na czas wykonania określonej pracy	13,7%	19,1%	18,6%	10,9%	14,1%
Kumulowanie godzin pracy	10,6%	11,7%	13,0%	9,3%	10,7%
Telepraca	4,8%	3,5%	0,6%	5,6%	4,6%
Job sharing	0,00%	6,3%	5,3%	7,3%	0,5%

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”

Niestandardowe formy pracy najczęściej stosowane były w firmach średnich i dużych, stosowała je niemal co trzecia firma. Najczęściej, w co trzeciej firmie, stosowano ruchomy czas pracy. W co czwartej firmie stosowano samozatrudnienie, zatrudnienie na czas określony oraz pracę w niepełnym wymiarze. Częstość stosowania określonej formy uzależniona była od wielkości firmy. W firmach małych i średnich była to najczęściej praca w niepełnym wymiarze, zaś w mikro i dużych ruchomy czas pracy. Najrzadziej stosowane formy to telepraca i job sharing.

Częstość stosowania różnych elastycznych form pracy w województwie pomorskim w zależności od rodzaju działalności przedstawia wykres 50 i tab. 68.

Wykres 50. Niestandardowe formy pracy w województwie pomorskim według głównego profilu działalności



Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Tab. 68. Niestandardowe formy pracy w województwie pomorskim według głównego profilu działalności

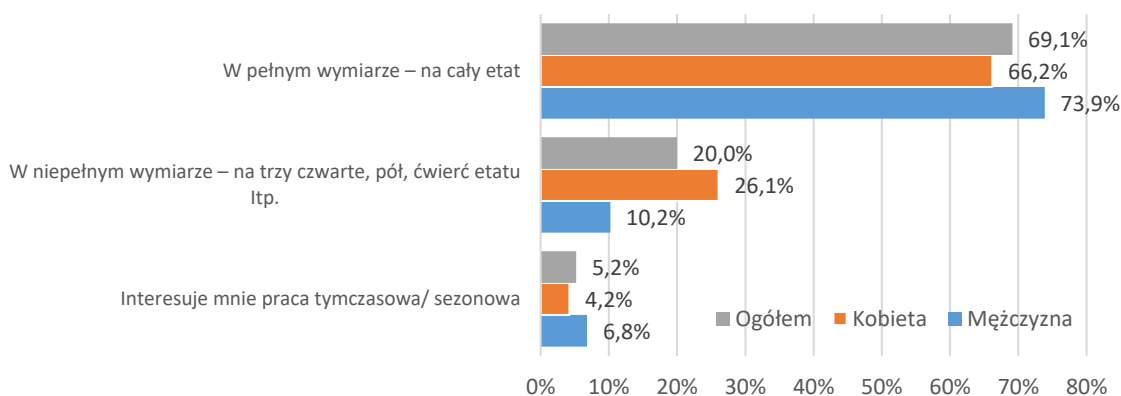
Niestandardowe formy pracy	Rolnictwo	Przemysł	Budownictwo	Handel	Usługi rynkowe	Usługi nierynkowe	Ogółem
Ruchomy czas pracy (flexitime)	63,4%	50,6%	47,6%	36,5%	29,5%	5,7%	34,8%
Samozatrudnienie	0,0%	19,5%	1,5%	26,6%	33,9%	67,7%	28,5%
Zatrudnienie na czas określony	0,0%	5,8%	47,2%	8,5%	30,3%	36,2%	24,8%
Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy	11,9%	21,1%	6,0%	27,2%	27,1%	9,5%	23,1%
Praca tymczasowa	0,0%	3,4%	17,9%	13,1%	19,3%	3,1%	14,9%
Zatrudnienie na czas wykonania określonej pracy	0,0%	17,4%	44,0%	10,9%	10,6%	7,0%	14,1%
Kumulowanie godzin pracy	0,0%	1,9%	0,9%	11,2%	13,7%	24,0%	10,7%
Telepraca	0,0%	15,7%	0,0%	0,0%	5,0%	0,0%	4,6%
Job sharing	0,0%	0,9%	0,9%	0,5%	0,2%	2,6%	0,5%

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”

Niestandardowe formy czasu pracy relatywnie najczęściej były stosowane w rolnictwie – w co piątej firmie. W pozostałych formach działalności zdecydowanie mniej często - w usługach rynkowych i w przemyśle w co dziesiątej, zaś w usługach nierynkowych w co dwudziestą. W większości firm najczęściej stosowaną formą był ruchomy czas pracy, a w przypadku usług było to samozatrudnienie. Na pracę w niepełnym wymiarze mogą liczyć pracownicy chcący pracować w handlu bądź usługach rynkowych. Około 27% firm tych branż stosowało tę formę zatrudnienia.

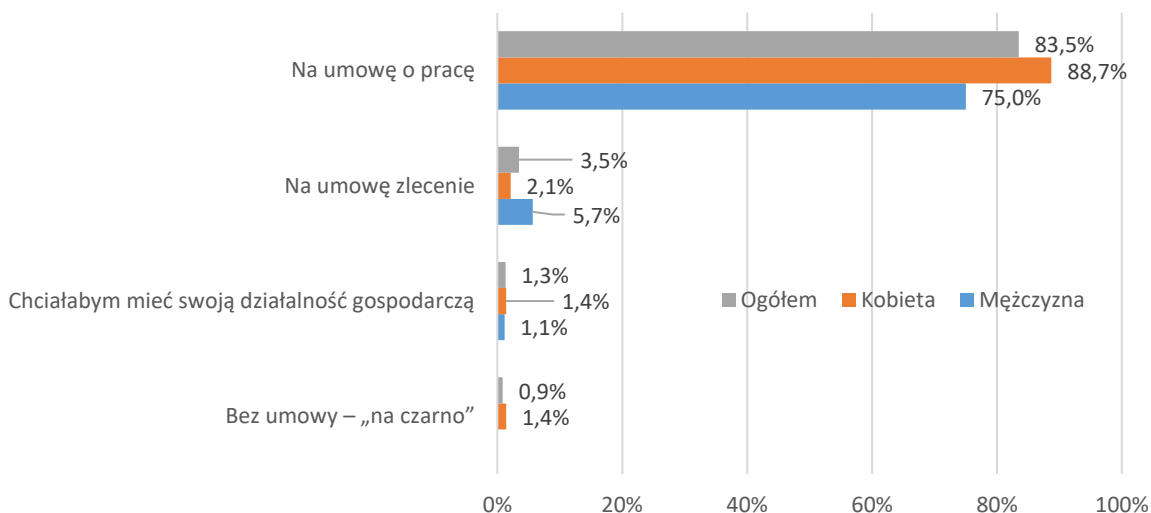
W poprzedniej części opracowania zbadano zainteresowanie osób bezrobotnych niestandardowymi formami zatrudnienia. Zainteresowanie nie było duże. Czynnikiem istotnie różnicującym badanych bezrobotnych ze względu zarówno na wymiar czasu jak i formę była płeć (p wynosi odpowiednio 0,012 i 0,039) - wykres 51 i 52.

Wykres 51. Oczekiwany wymiar czasu pracy a płeć



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Wykres 52. Oczekiwana forma pracy a płeć

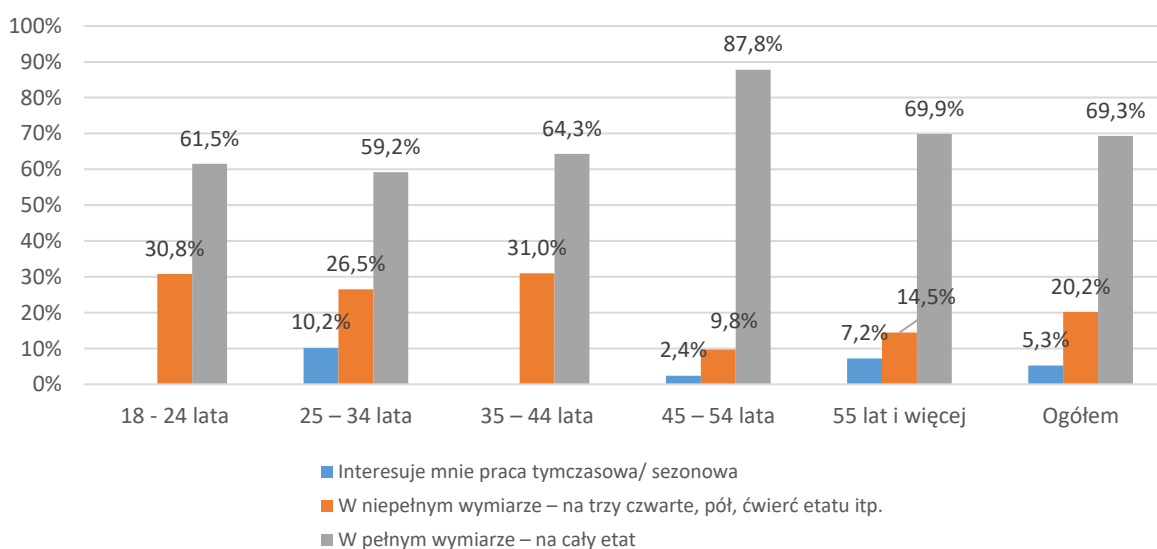


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Wśród badanych bezrobotnych województwa pomorskiego preferowaną formą pracy była praca w pełnym wymiarze i na umowę o pracę. Wskazywało tak odpowiednio około 70% i 84% bezrobotnych. Pracą w niepełnym wymiarze zainteresowanych było 20% bezrobotnych, częściej kobiety (26%) niż mężczyźni (10%). Pracą na umowę zlecenie zainteresowanych było 4% bezrobotnych, częściej mężczyźni (6%) niż kobiety (2%).

Wiek był czynnikiem istotnie różnicującym badanych bezrobotnych ze względu na wymiar ($p=0,049$), ale już nie formę ($p=0,361$) czasu pracy (wykres 53).

Wykres 53. Oczekiwany wymiar czasu pracy a wiek

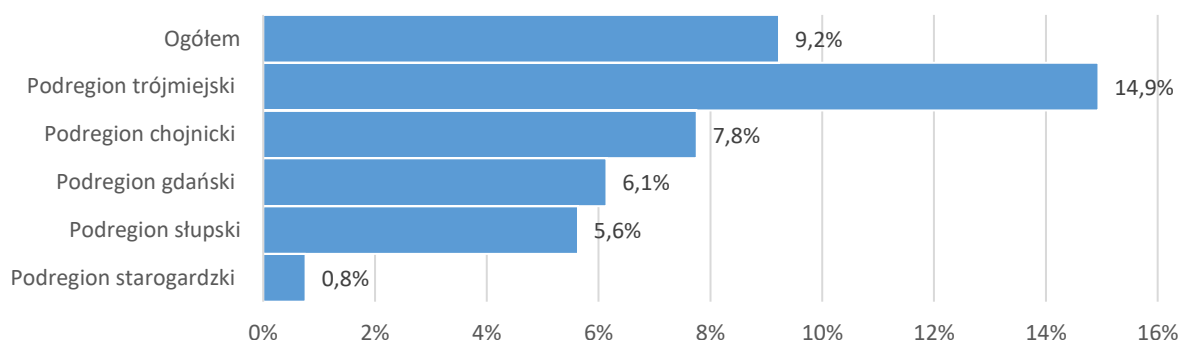


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego dla WUP w Gdańsku „Niezagospodarowane zasoby pracy województwa pomorskiego”.

Preferowany wymiar czasu pracy to praca w pełnym wymiarze, częściej na tę formę zatrudnienia wskazywali pracownicy starsi, powyżej 45 roku życia. Niemal co trzeci bezrobotny mający co najwyżej 45 lat był zainteresowany pracą w niepełnym wymiarze. Badani bezrobotni najmniej byli zainteresowani pracą tymczasową/sezonową - około 5%, najczęściej były to osoby w wieku 25-34 lata.

Częstość stosowania różnych elastycznych form pracy w województwie pomorskim w zależności od podregionu przedstawia wykres 54 i tab. 69.

Wykres 54. Niestandardowe formy pracy w województwie pomorskim według podregionów



Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”

Tab. 69. Niestandardowe formy pracy w województwie pomorskim według podregionów

Niestandardowe formy pracy	Podregion					Ogółem
	chojnicki	gdański	słupski	starogardzki	trójmiejski	
Ruchomy czas pracy (flexitime)	31,1%	6,3%	60,8%	9,2%	39,0%	34,8%
Samozatrudnienie	9,5%	1,2%	19,0%	0,0%	37,8%	28,5%
Zatrudnienie na czas określony	32,9%	46,0%	12,0%	0,0%	21,2%	24,8%
Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy	18,0%	38,2%	12,8%	0,0%	21,6%	23,1%
Praca tymczasowa	32,5%	12,7%	10,2%	0,0%	14,7%	14,9%
Zatrudnienie na czas wykonania określonej pracy	32,6%	32,9%	17,7%	4,6%	8,2%	14,1%
Kumulowanie godzin pracy	0,9%	15,5%	3,7%	90,8%	9,9%	10,7%
Telepraca	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,6%	4,6%
Job sharing	0,0%	0,2%	2,7%	0,0%	0,4%	0,5%

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”.

Na niestandardowe formy pracy mogą liczyć przede wszystkim pracownicy podregionu trójmiejskiego, przy czym najczęściej był to ruchomy czas pracy i samozatrudnienie. Najrzadziej niestandardowe formy zatrudnienia stosowano w regionie starogardzkim i słupskim, a były to odpowiednio kumulowanie godzin

pracy i ruchomy czas pracy. Praca w niepełnym wymiarze była relatywnie najbardziej dostępna w regionie gdańskim. W rejonie chojnickim w firmach stosujących niestandardowe formy pracy najczęściej było to zatrudnienie na czas określony i czas wykonywania określonej pracy oraz praca tymczasowa. W podregionie gdańskim było to zatrudnienie na czas określony i w niepełnym wymiarze pracy, a w trójmiejskim - ruchomy czas pracy i samozatrudnienie.

Preferencje odnośnie wymiaru czasu pracy oraz formy zatrudnienia w podregionach województwa pomorskiego przedstawia tab. 70 i 71.

Tab. 70. Preferowany przez bezrobotnych wymiar czasu pracy według podregionów

Wymiar czasu pracy	Podregion					Ogółem
	chojnicki	gdański	słupski	starogardzki	trójmiejski	
W pełnym wymiarze – na cały etat	80,4%	65,9%	72,9%	48,1%	67,3%	69,1%
W niepełnym wymiarze – na trzy czwarte, pół, ćwierć etatu itp.	13,7%	18,2%	23,7%	18,5%	24,5%	20,0%
Interesuje mnie praca tymczasowa/ sezonowa	3,9%	6,8%	1,7%	11,1%	6,1%	5,2%
trudno powiedzieć/nie mam zdania	2,0%	9,1%	1,7%	22,2%	2,0%	5,7%
Razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”

Najczęściej badani bezrobotni preferowali pracę w pełnym wymiarze. W niepełnym wymiarze najwięcej bezrobotnych chciałoby podjąć pracę w podregionie słupskim i trójmiejskim. W podregionie słupskim najczęściej były to kobiety a częstość wskazań zależała od wieku (wśród mających 18-24 lata wszystkie chciały pracować niepełnym wymiarze, w wieku 45-54 żadna, w pozostałych grupach wiekowych większość w pełnym wymiarze). Wśród mężczyzn w niepełnym wymiarze chcieli pracować będący w wieku 35-44 lata i powyżej 55 lat. W podregionie gdańskim częściej w niepełnym wymiarze chcieli pracować mężczyźni niż kobiety. Mężczyźni ci byli wieku 25-34 lata bądź powyżej 55 lat, kobiety natomiast poniżej 55 roku życia. W podregionie chojnickim w niepełnym wymiarze chciały pracować wyłącznie kobiety w wieku do 45 lat. W podregionie starogardzkim przeważały kobiety w wieku do 55 lat (wśród mających mniej niż 25 lat żadna nie chciała pracować w pełnym wymiarze) zaś wśród mężczyzn mający ponad 55 lat. W podregionie trójmiejskim w niepełnym wymiarze częściej chciały pracować kobiety, a wśród nich mające ponad 25 lat. Wśród bezrobotnych preferujących ten wymiar czasu pracy byli jedynie mający 55 lat lub więcej. Najtrudniej pracę w niepełnym wymiarze będzie znaleźć w podregionie słupskim, żadna zbadanych firm nie oferowała tej formy pracy.

Tab. 71. Preferowane przez bezrobotnych formy czasu pracy według podregionów

Forma czasu pracy	Podregion					Ogółem
	chojnicki	gdański	słupski	starogardzki	trójmiejski	
Na umowę o pracę	88,2%	81,8%	88,1%	59,3%	87,8%	83,5%
Na umowę zlecenie	-	4,5%	3,4%	3,7%	6,1%	3,5%
Chciałabym mieć swoją działalność gospodarczą	3,9%	-	-	-	2,0%	1,3%
Bez umowy – „na czarno”	-	-	-	7,4%	-	0,9%
To nie ma dla mnie znaczenia	7,8%	9,1%	6,8%	14,8%	4,1%	7,8%
trudno powiedzieć/nie mam zdania	-	4,5%	1,7%	14,8%	-	3,0%
Razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowano na podstawie wyników badania „Zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracowników w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego województwa pomorskiego”

Na umowę zlecenie chciałoby pracować niewiele osób, nawet wtedy, gdy do grupy tej zaliczymy tych, dla których forma zatrudnienia nie ma znaczenia. W podregionie chojnickim nikt spośród bezrobotnych nie był zainteresowany pracą na umowę zlecenie. W podregionie gdańskim i trójmiejskim częściej byli to mężczyźni, w słupskim wyłącznie mężczyźni, w starogardzkim wyłącznie kobiety. Kobiety zainteresowane pracą na zlecenie były w wieku 25-34 lata, zaś mężczyźni również w wieku 25-34 lata, ale także powyżej 55 lat.

PODSUMOWANIE

WYNIKI BADANIA ILOŚCIOWEGO

Przyczyny pozostawania osobą bezrobotną oraz bariery i przeszkody w znalezieniu pracy rozpatrywano z uwzględnieniem grup zależnych i niezależnych od osoby bezrobotnej. Do przyczyn niezależnych zaliczono wynikające z aktualnej sytuacji na rynku pracy oraz warunków stawianych przez pracodawców: brak ofert pracy, zbyt wysokie wymagania pracodawców, niezgodność ofert z oczekiwaniami finansowymi oraz dużą konkurencją ze strony pracowników, którzy gotowi są wykonać tę samą pracę za niższe stawki np. konkurencją ze strony obywateli Ukrainy. Przyczyny niezależne od pracownika i sytuacji, które nie sposób zmienić to także zły stan zdrowia i wiek. Kolejna grupa przyczyn związana była z sytuacją osobistą osoby bezrobotnej i organizacją życia rodzinnego, a więc takimi przyczynami, których eliminacja wymaga albo upływu czasu (samodzielność dzieci) albo innej organizacji życia rodzinnego (żłobki, przedszkola, opiekunki): prowadzenie domu, opieka nad dziećmi i innymi członkami rodziny. W tym przypadku jednak trudno jednoznacznie określić, czy jest to konieczność czy świadomy wybór. Następną grupę tworzą aspekty związane z brakiem przygotowania zawodowego osoby bezrobotnej: zbyt niski poziom wykształcenia, brak doświadczenia, zbyt długa przerwa w pracy skutkująca niewątpliwie utratą umiejętności oraz brak zaradności w szukaniu pracy. Wszystkie te bariery możliwe są do usunięcia, wymagają odpowiednich działań ze strony osoby bezrobotnej, ale również możliwa jest w tym zakresie szeroka pomoc ze strony instytucji. Kolejna grupa przyczyn wynika z braku motywacji do podjęcia pracy, brakiem potrzeby pracy i wyborem zasiłku lub renty niż pracą za niskie wynagrodzenie. Częściowo z tymi aspektami braku aktywności zawodowej związane są kolejne: obawa utraty zasiłku i świadczenia 500+ na pierwsze dziecko. W ocenie przyczyn pozostawania osobą bezrobotną brano również pod uwagę uzależnienie od tytoniu/alkoholu, podnoszenie kwalifikacji, problemy z dojazdem do pracy.

Podobnie można pogrupować bariery w znalezieniu pracy. Z aktualną sytuacją na rynku pracy i wymaganiami pracodawców są związane następujące bariery: brak ofert pracy i zbyt niskie wynagrodzenie. Do barier niezależnych od bezrobotnego można również zaliczyć stan zdrowia i wiek. Natomiast bezpośrednio z osobą bezrobotną, a ściślej z jej przygotowaniem zawodowym, związane jest zbyt niskie wykształcenie, brak kwalifikacji, nieznajomość języków obcych, trudność znalezienia pracy w wyuczonym zawodzie, brak doświadczenia i stażu pracy. Są to bariery możliwe do pokonania, i również jak w przypadku podobnych przyczyn, wymagają zaangażowania osoby bezrobotnej i pomocy instytucji wspierających bezrobotnych w tym zakresie. Badano również, czy barierą jest dojazd do pracy i brak znajomości.

Najczęściej wskazywane przyczyny pozostawania osobą bezrobotną (przez 37%-41% osób) to: **opieka nad dzieckiem, konieczność zajmowania się domem/sytuacja rodzinna**, a więc te, które są związane z życiem osobistym i rodzinnym, a nie z rynkiem pracy. Wskazanie na te przyczyny może być koniecznością – brakiem innej możliwości zorganizowania życia rodzinnego lub wyborem – np. niską motywacją do pracy. Długoletnie zajmowanie się domem i rodziną skutkuje zbyt długą przerwą w pracy. Osoby te stanowią potencjalną grupę przyszłych biernych zawodowo.

Około 40% spośród badanych deklorowało, że jedną z przyczyn bycia bezrobotnym jest **zły stan zdrowia**. Jest to również jedna z głównych przyczyn bierności zawodowej. W przypadku tych osób kolejnym etapem na rynku pracy jest przejście na rentę lub emeryturę.

Wśród przyczyn związanych z rynkiem pracy najczęściej wskazywano na **zbyt wysokie wymagania pracodawcy**. Może to wynikać z niedopasowania umiejętności osób poszukujących pracy do potrzeb rynku, ale również niespełnienia przez oferty pracy oczekiwań osób bezrobotnych. Świadczą o tym również kolejne częste wskazania - nie ma ofert pracy i oferty pracy są niezgodne z oczekiwaniami finansowymi.

Co trzeci z badanych wskazywał na **niski poziom wykształcenia**. Wskazanie często powiązane jest ze stwierdzeniem o zbyt wysokich wymaganiach pracodawców, brakiem odpowiednich ofert pracy.

Co trzeci z badanych wskazywał na **długą przerwę w pracy**. Długa przerwa w pracy może wskazywać na obniżenie posiadanych umiejętności oraz na nienadążanie za postępem technologicznym.

Co trzeci z respondentów wskazał na **trudności w dotarciu do miejsca pracy** ze względu na miejsce zamieszkania, co z kolei może wynikać z zamieszkiwania w miejscu słabo skomunikowanym z ośrodkami pracy i koniecznością poszukiwania pracy w pobliżu miejsca zamieszkania.

Najbardziej wskazywano na **przyczyny związane z obawą utraty różnych należnych osobom bezrobotnym zasiłków**. Nie częściej niż co dziesiąta osoba wskazała, że obawia się utraty zasiłku/renty lub świadczenia 500+ na pierwsze dziecko.

Nie częściej niż co dziesiąta osoba wskazała, że nie ma takiej potrzeby, żeby pracować lub **brak jej motywacji do pracy.**

Jednym z najrzadszych wskazań było uzupełnianie kwalifikacji.

Kobiety, jako bariery wskazywały głównie na opiekę nad członkiem rodziny/brak dyspozycyjności oraz brak doświadczenia i stażu pracy a także zbyt niskie wykształcenie, nieznaną języków obcych, brak znajomości, brak kwalifikacji. Bariery te są możliwe do zlikwidowania bądź możliwe jest umniejszenie ich negatywnego oddziaływania.

Mężczyźni, jako główną barierę w znalezieniu pracy wskazywali problemy zdrowotne a następnie wiek. Kolejne to: trudność ze znalezieniem pracy w wyuczonym zawodzie, zbyt niskie wynagrodzenie, brak ofert na lokalnym rynku pracy. Mężczyźni, wśród głównych barier nie wskazali, na żadną, którą mogliby zlikwidować własnymi działaniami.

Osoby najmłodsze, w porównaniu z najstarszymi, wskazywały na znacznie mniej barier i powodów niepowodzeń w szukaniu pracy, a wskazania były mniej częste. Może to świadczyć o mniejszej świadomości w rozpoznawaniu przyczyn niepowodzeń w szukaniu pracy. Bowiem takie aspekty, jak brak kwalifikacji, zbyt niskie wykształcenie czy trudność ze znalezieniem pracy w wyuczonym zawodzie, były to przyczyny stosunkowo rzadko wskazywane.

Bezrobotni w wieku 25-34 lata jako barierę wskazywali na brak doświadczenia i stażu pracy, na konieczność sprawowania opieki nad członkami rodziny oraz na zbyt niskie wynagrodzenie.

Najstarsi bezrobotni wskazywali często na wiele przyczyn, najczęściej na wiek i problemy zdrowotne.

Połowa osób z wykształceniem podstawowym wskazywała na zbyt niskie wykształcenie i brak kwalifikacji. Najczęstsze wskazania osób z wykształceniem zawodowym dotyczyły **problemów zdrowotnych, nieznaną języków obcych, zbyt niskiego wynagrodzenia i problemów z dojazdem do pracy.** Osoby z wykształceniem średnim najczęściej wskazały na brak doświadczenia i stażu pracy, wiek, brak znajomości i konieczność opieki nad członkiem rodziny/brak dyspozycyjności. Natomiast bezrobotni z wykształceniem wyższym znacznie rzadziej w porównaniu z osobami o niższym poziomie wykształcenia wskazywały na problemy ze znalezieniem 4
pracy, najczęstsze wskazanie dotyczyło braku znajomości.

Badani bezrobotni swoją chęć do podjęcia pracy w skali od 0 do 10 przeciętnie ocenili na poziomie 6,6 pkt., 12% badanych oceniło swoją chęć do pojęcia pracy na poziomie 0, czyli *w ogóle nie zależy mi na podjęciu pracy* a 31% na poziomie 10, czyli *bardzo zależy mi na podjęciu pracy*. Niższą chęcią podjęcia pracy charakteryzują się kobiety, osoby starsze, bezrobotni z wykształceniem zawodowym, osoby mieszkające w podregionie starogardzkim i gdańskim.

Niemal połowa bezrobotnych nie szukała pracy, częściej były to osoby o niskim poziomie chęci do pracy. Badani najczęściej poszukiwali pracy jak najbliższej miejsca zamieszkania, preferowali zatrudnienie w pełnym wymiarze pracy. Na pracę w niepełnym wymiarze częściej wskazywały kobiety. Preferowaną formą pracy niezależnie od płci, wieku czy wykształcenia było zatrudnienie na umowę o pracę. Najmniej osób (nie licząc pracy na „czarno”) było zainteresowanych podjęciem własnej działalności gospodarczej. Częściej były to kobiety, osoby w wieku 35-44 lata, mające wykształcenie wyższe.

Jednym z powodów bycia bezrobotnym była niezgodność ofert z oczekiwaniami finansowymi a jedną z barier w podjęciu pracy zbyt niskie wynagrodzenie. Za wynagrodzenie na poziomie minimalnym skłonnych do podjęcia pracy było 6,5% bezrobotnych. Najczęściej wskazywanym wynagrodzeniem było 1500-2500 zł netto, osoby z wykształceniem wyższym wskazywali na 3000 zł netto.

Dochód w rodzinach badanych bezrobotnych kształtował się poniżej minimum socjalnego, a w niektórych rodzinach 2 lub 3-osobowych poniżej minimum egzystencji. **Pomimo niskich dochodów badanych bezrobotnych obserwowano znaczny stopień zadowolenia z sytuacji finansowej rodziny.** Zadowolenie z niskich dochodów, a takie obserwowano w badanej grupie, jest bardzo niebezpieczne z punktu widzenia radzenia sobie z taką sytuacją. Skutkuje bowiem brakiem chęci do poprawy istniejącej sytuacji, brakiem chęci do podjęcia pracy.

Brak odpowiednich czy wystarczających kwalifikacji z jednej strony jest przyczyną braku znalezienia pracy przez osoby jej poszukujące, a z drugiej braku znalezienia pracowników przez pracodawców. W badanej grupie bezrobotnych można było zauważyć następującą prawidłowość: im częściej występował problem braku kwalifikacji, tym rzadziej pojawiała się sytuacja uzupełniania wykształcenia. Częściej brak kwalifikacji u kobiet – częściej doksztalcali się mężczyźni, bardzo wysoki udział osób z brakiem kwalifikacji w najstarszej grupie wiekowej – najniższy poziom uzupełniania kwalifikacji, najczęstszy brak kwalifikacji wśród długotrwale bezrobotnych – najniższy wskaźnik ich uzupełniania, najczęstszy brak kwalifikacji u osób z wykształceniem podstawowym - najniższy wskaźnik ich uzupełniania.

Kursy i szkolenia muszą być dedykowane zupełnie różnym, pod względem przede wszystkim wieku i poziomu wykształcenia, grupom bezrobotnych. Najwięcej osób zgłosiło zapotrzebowanie na kurs prawa jazdy kategorii B i kurs komputerowy. W przypadku kursu na prawo jazdy były to najczęściej osoby w wieku 35-44 lata, z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym. Chcący uczestniczyć w kursie komputerowym to osoby w wieku ponad 55 lat i z wykształceniem średnim. Osoby z wykształceniem wyższym chciały uczestniczyć w kursie księgowości i kadrowo-płacowym, ale również we florystycznym, przedsiębiorczości czy fryzjerskim. Osoby starsze częściej optowały za kursem obsługi wózków widłowych czy obsługi maszyn budowlanych. Ponadto, osoby najstarsze chciały uzupełnić swoje kwalifikacje na kursie magazynowym. Biorąc pod uwagę częstość wskazań najchętniej w proponowanych szkoleniach chciałyby uczestniczyć osoby w wieku 25-34 lata, z wykształceniem średnim i będące długotrwale bezrobotnymi. Natomiast stosunkowo najrzadziej osoby w wieku 18- 24 lata i ponad 55 lat, z wykształceniem wyższym i osoby o najkrótszym okresie bezrobocia. Częściej w szkoleniu/kursie chciałyby uczestniczyć kobiety.

Bezrobotni najczęściej korzystali z pomocy rodziny – ponad połowa, z instytucji, urzędów i biur pośrednictwa pracy - co trzeci, oraz instytucji opieki społecznej – co czwarty. Osoby będące najkrócej bezrobotnymi najczęściej korzystały z pomocy instytucji pośrednictwa pracy a w drugiej kolejności z pomocy rodziny, natomiast osoby będące na bezrobociu ponad rok odwrotnie.

Najpowszechniejszą instytucjonalną formą pomocy jest ubezpieczenie zdrowotne, z którego korzystało 56% badanych. Z zasiłku dla bezrobotnych korzystało 21% spośród badanych. Zasiłek dla bezrobotnych był częściej spotykaną formą pomocy niż ubezpieczenie zdrowotne jedynie wśród najkrócej bezrobotnych.

Najczęściej oczekiwaną formą pomocy jest ubezpieczenie zdrowotne - oczekuje jej 66% spośród badanych. Kolejne wskazania to – pomoc w zaleźnieniu pracy – 39% i zasiłek 32%. Najkrócej bezrobotni oczekiwali przede wszystkim pomocy w znalezieniu pracy, dłużej – ubezpieczenia zdrowotnego.

Niespełna 10% badanych wiedziało, że mogą korzystać z pomocy psychologicznej. Korzystało z niej około 3%, a tego typu pomoc była oczekiwana przez 4% badanych bezrobotnych.

Tylko co piąta firma zatrudniała osoby w wieku ponad 50 lat. Najczęściej byli zatrudniani w dużych i średnich przedsiębiorstwach, jako robotnicy wykwalifikowani bądź jako specjaliści. Stosunkowo najrzadziej zatrudniano ich przy pracach prostych. W co czwartej badanej firmie pracownicy tej grupy wiekowej zajmowali stanowiska kierownicze. Dla pracodawców większe znaczenie przy zatrudnianiu osoby w wieku 50+ mają ich cechy związane z wykonywaną pracą niż korzyści wynikające z ich zatrudnienia np. w formie dofinansowania. Największe znaczenie przypisali bogatemu doświadczeniu i stażowi pracy, a także dyspozycyjności i uregulowanej sytuacji rodzinnej. Niski udział wskazań na unikalne kompetencje tych osób, być może wynika z charakteru działalności badanych pracodawców i braku zapotrzebowania na tego typu kompetencje, a nie z niedoceniań samych ich wartości. Czynniki/trudności, które zniechęcały firmy do zatrudniania osób w wieku 50+ były rzadko wskazywane, stosunkowo najczęściej wskazywano na mniejszą wydajność.

Zaledwie 1,6% firm województwa pomorskiego zatrudnia osoby niepełnosprawne, najczęściej zatrudniały firmy średnie. W badaniu najwięcej było firm, w których pracownicy niepełnosprawni byli zatrudnieni jako specjaliści bądź jako robotnicy wykwalifikowani, a stosunkowo najmniej takich, które zatrudniały ich na stanowiskach kierowniczych. Pracodawcy, zatrudniając osoby niepełnosprawne przede wszystkim liczą na zbudowanie pozytywnego wizerunku firmy. Czynniki/trudności decydujące o niezatrudnianiu osób niepełnosprawnych były znacznie rzadziej wskazywane niż zalety. Do najczęstszych wskazań należał brak odpowiednich stanowisk oraz fakt, że osoby niepełnosprawne nie zgłaszają się.

WYNIKI BADANIA JAKOŚCIOWEGO

Przedstawiciele OPS wskazali, że osoby niepracujące zawodowo korzystają z zasiłków celowych (m.in. zasiłek na leki czy opał) i okresowych (m.in. z powodu niepełnosprawności, długotrwałej choroby, bezrobocia stypendia socjalne dla uczniów i studentów). Oprócz tego udzielana jest także pomoc psychologiczna (spotkania z psychologiem, terapia) i rzeczowa, np. żywność, obuwie, schronienie. PCPR, OPS, PUP oraz organizacje pozarządowe umożliwiają także uczestnictwo w kursach i szkoleniach podnoszących kwalifikacje. Oprócz tego, wszystkie wskazane instytucje realizują programy unijne, które mają za zadanie wsparcie osób biernych zawodowo (oprócz aktywizacji stricte zawodowej, proponują one działania wzmacniające poczucie pewności siebie).

Przyczyny nie podejmowania pracy zawodowej

Osoby niepracujące zawodowo nie chcą podjąć zatrudnienia ze względu na korzyści wynikające z ustawy o pomocy społecznej oraz z powodu otrzymywanych świadczeń rodzinnych.

Często są to osoby, które nie posiadają wykształcenia i umiejętności, mają jednak wysokie wymagania co do pracy i wynagrodzenia za nią, przy jednoczesnym braku gotowości do podnoszenia kwalifikacji.

Są to osoby, które najtrudniej zaktywizować, ponieważ z zasady nie chcą one podjąć zatrudnienia. Przyczyny takiej postawy mogą wynikać z długotrwałego bezrobocia, „przyzwyczajenia” do pobierania świadczeń, życiowej bierności, uzależnień, dziedziczenia bezradności i złych schematów.

Osoby niepracujące zawodowo nie chcą podjąć zatrudnienia z powodu trudnej sytuacji życiowej. Zły stan zdrowia, brak ofert w miejscowości zamieszkania czy sytuacja rodzinna utrudniają im podjęcie pracy (warunkiem podjęcia pracy jest bliskość miejsca zamieszkania, odpowiednie warunki, stałe godziny pracy, brak barier architektonicznych, zapewnienie opieki nad dzieckiem).

Osoby w wieku przedemerytalnym mają problem z podjęciem pracy z powodu czasowości ich zatrudnienia, zaś osoby z niskim wykształceniem z powodu braku kwalifikacji i umiejętności potrzebnych do wykonywania pracy na wielu stanowiskach.

Są osoby, które nie podejmują próby znalezienia zatrudnienia z powodu strachu przed nowym środowiskiem i nowymi wyzwaniem (osoby, które przebyły długą chorobę, kobiety po urlopie wychowawczym).

Przyczyną braku aktywności na rynku pracy jest także brak umiejętności poradzenia sobie z wyzwaniami utrudniającymi podjęcie zatrudnienia – np. osoby zajmujące się małymi dziećmi i nie mają możliwości zapewnienia im opieki.

Charakterystyczną cechą dla niepracujących zawodowo jest korzystanie z pomocy społecznej. Jeżeli korzystają z tej pomocy to są niechętni aby podejmować jakiegokolwiek formy aktywności zawodowej, i nie ma to znaczenia czy jest to osoba niepełnosprawna, matka czy osoba uzależniona.

przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Postawa wobec pracy

Osoby niepracujące mają wysokie wymagania wobec potencjalnych pracodawców. Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy zwrócili uwagę, że osoby te mają wysokie oczekiwania dotyczące wynagrodzenia – można spodziewać się, że nie podejmą one pracy za minimalną płacę, będą również oczekiwały rekompensaty w przypadku dojazdów do pracy.

Nie są one skłonne pracować w systemie zmianowym, oczekują stabilnych godzin pracy, niechętnie podchodzą do kwestii ewentualnych nadgodzin. Istotna jest też kwestia formy zatrudnienia – jeżeli pracodawca nie zaproponuje umowy o pracę, prawdopodobnie jego oferta nie zachęci osób biernych zawodowo do aplikowania. Dla kobiet opiekujących się dziećmi istotny jest elastyczny czas pracy, umożliwiający pogodzenie życia zawodowego z prywatnym.

Oczywiście najlepiej, też nie generalizując, te osoby mają taką postawę roszczeniową, im się należy, oni wiedzą, że mają to dostać, a my bez potrzeby oferujemy im zatrudnienie, bo jak dostaną zatrudnienie to niestety stracą zasiłek rodzinny, obiady w szkole bądź inne świadczenia dodatkowe z OPSów. Najlepiej oczywiście żeby wynagrodzenie było 3000 [zł] to tak przynajmniej, samochód służbowy i jeszcze telefon komórkowy i żeby to było naprzeciwko miejsca zamieszkania. To mówię to z doświadczenia.

przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

Wszyscy badani przyznali, że zdecydowanie najważniejszym czynnikiem motywującym osoby bierne do poszukiwania pracy jest wynagrodzenie i wzrost rodzinnych dochodów. Motywację stanowią także korzystne warunki pracy oferowane przez pracodawców oraz pomoc w znalezieniu pracy czy ciekawych szkoleń i staży. Część osób, szczególnie osoby zmotywowane, samotne matki, osoby niepełnosprawne czy osoby w wieku przedemerytalnym poszukują pracy, ponieważ chcą czuć się ważni i potrzebni, a świadomość wspierania rodziny jest dla nich najważniejsza.

Problemy nie kończą się na etapie poszukiwania pracy, trudności pojawiają się także już po znalezieniu zatrudnienia. Problemy w utrzymaniu pracy mają szczególnie osoby długotrwale bezrobotne, nieprzystosowane do pracy zmianowej, słuchania czyichś poleceń, wykonywania jednej czynności przez kilka godzin. Zdarza się, że takie osoby udają, że pracują, robią sobie częste przerwy (na jedzenie, na papierosa czy rozmowy) oraz nadużywają zwolnień lekarskich. Bardzo dużym utrudnieniem są także nałogi (najczęściej alkoholizm) oraz nieleczone choroby psychiczne, które powodują, że osoba chora czy uzależniona nie wykonuje swojej pracy należycie, często stwarza także zagrożenie dla innych. Takie zachowania powodują, że pracodawca musi upomnieć lub w części przypadków zwolnić pracownika, który nie potrafi dostosować się do zasad panujących w przedsiębiorstwie.

Oczekiwania, potrzeby i postawy wobec instytucji pomocowych

Przedstawiciele wszystkich badanych instytucji i organizacji podkreślają, że coraz większą grupę osób niepracujących stanowią osoby, które nie chcą pracować. To właśnie te osoby mają największe oczekiwania, głównie wobec Ośrodków Pomocy Społecznej i są to oczekiwania finansowe (Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie nie udzielają świadczeń finansowych). Przedstawiciele OPS wskazują, że ich klienci oczekują otrzymywania stałego dochodu, wyrażają duże niezadowolenie, gdy w zamian za pieniądze, proponuje się im pomoc w postaci rzeczowej (np. talony na żywność). Dopiero w drugiej kolejności takie osoby oczekują pomocy socjalnej. W takich przypadkach osoby proszą o pomoc w rejestracji w urzędzie pracy, o spotkanie z doradcą zawodowym czy znalezienie pracy (często jednak mają wygórowane wymagania co do wynagrodzenia, które w danym regionie jest niemożliwe do osiągnięcia).

Charakterystyczną cechą dla osób biernych zawodowo jest korzystanie z pomocy społecznej. Jeżeli korzystają z tej pomocy to są niechętni aby podejmować jakiegokolwiek formy aktywności zawodowej, i nie ma to znaczenia czy jest to osoba niepełnosprawna, matka czy osoba uzależniona.

przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

U nas często mylą naszą instytucję ze środkami pomocy społecznej, a chcielibyśmy na węgiel, lekarstwa, a my się tym nie zajmujemy.

przedstawiciel powiatowego centrum pomocy rodzinie

Wiele osób zakończyło edukację na etapie gimnazjum, w związku z czym nie posiada kwalifikacji i musi je nabyć, na przykład poprzez uczestnictwo w kursach organizowanych przez urzędy pracy.

Osobom niepracującym brakuje przede wszystkim umiejętności miękkich – nie potrafią one prawidłowo zaprezentować się podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Mają one również trudności z poruszaniem się po rynku pracy, wyszukiwaniem ofert, na które powinny odpowiedzieć.

Osoby, które posiadają umiejętności twarde, które straciły aktualność na rynku pracy, muszą podnieść kwalifikacje lub zmienić zawód – problem ten dotyczy przede wszystkim tych, którzy przez dłuższy czas nie pracowali, jak również osób, które wykonywały proste prace fizyczne za granicą i nie są dostosowane do obecnych wymagań polskiego rynku pracy.

Dużym zagrożeniem jest szara strefa rynku pracy, która pozwala na jednoczesne zarabianie i korzystanie z pomocy instytucji publicznych. Jest to dla osób pracujących nielegalnie pozornie bardziej korzystna sytuacja, nie myślą one jednak o przyszłości, świadczeniach emerytalnych czy bezpieczeństwie w zakładzie pracy.

Przedstawiciele Ośrodków Pomocy Społecznej stwierdzili także, że zagrożeniem dla osób korzystających z różnego rodzaju pomocy są same świadczenia. Otrzymywanie stałego przychodu bez wykazania choć odrobiny zaangażowania i pracy rozleniwia i uczy postawy roszczeniowej.

Otrzymują, jak my to widzimy, że otrzymują coraz więcej rybek, a coraz mniej wędek, bardziej skupiamy się na takim wyręczaniu ich socjalnym, niż na pracy z nimi aby sobie sami z tym poradzili.

przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Przedstawiciele powiatowych urzędów pracy zaobserwowali, że program „500+” przyczynił się do wzrostu liczby nieaktywnych zawodowo kobiet – po jego wprowadzeniu całkowita kwota świadczeń społecznych przekroczyła wartość wynagrodzenia, na które może liczyć wiele matek. Respondenci wskazali, że zdarzało się, iż pracodawcy zgłaszali, że na skutek wdrożenia „500+” część ich pracowników złożyła wypowiedzenia. Z pracy rezygnowały przede wszystkim osoby otrzymujące niskie wynagrodzenie, nieodczuwające satysfakcji z pracy. Niektóre z nich wracają do aktywności zawodowej po tym, jak dziecko osiąga wiek przedszkolny, jednak znaczna ich część skupia się wyłącznie na zajmowaniu domem.

Zdania w kwestii programu „Rodzina 500+” pozarządowych są podzielone. Część respondentów uważa, że program spowodował, że ludzie nie chcą podejmować pracy, jeszcze bardziej uzależnili się od otrzymywanych świadczeń i mają jeszcze mniejszą motywację do zmiany swojej sytuacji zawodowej. Ich zdaniem rezygnacja z pracy zdarza się głównie w tych rodzinach, gdzie rezygnacja z pracy pozwoli na otrzymanie świadczenia na pierwsze dziecko. Dodatkowo respondenci wskazali na niebezpieczne i niekorzystne dla gospodarki zjawisko. Ich zdaniem świadczenie 500+ wspomaga szarą strefę zatrudnienia. Osoby, które rezygnują z legalnej pracy, głównie na rzecz wyższych świadczeń spowodowanych otrzymywaniem zasiłku na pierwsze dziecko, zaczynają pracę „na czarno”.

Postawa pracodawców

Przedstawiciele organizacji pozarządowych wskazywali, że zdarzają się sytuacje, gdy osoby zderzają się z dyskryminacją – bywa, że wspomniane wcześniej grupy niepełnosprawnych, samotnych matek czy osób w wieku przedemerytalnym uważane są za grupy problematyczne, których nie warto

Przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy podkreślili, że pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby, które przed dłuższy czas nie były aktywne zawodowe – uzasadniają to tym, że tacy potencjalni pracownicy nie tylko nie posiadają aktualnych kwalifikacji, ale również mają problemy w relacjach ze współpracownikami i klientami.

Wyniki badania ilościowego, które są samooceną bezrobotnych, w wielu aspektach były zgodne z wynikami badania jakościowego, które są oceną pracowników instytucji obsługujących osoby bezrobotne. Zgodność dotyczy przede wszystkim przyczyn pozostawania bez pracy. Pracownicy instytucji, z którymi kontaktują się bezrobotni w celu uzyskania informacji bądź pomocy, zdecydowanie bardziej krytycznie oceniają ich postawę jeżeli chodzi o chęć podjęcia pracy i motywację. Uważają, że osoby te najczęściej nie chcą pracować, rejestrują się głównie w celu uzyskania ubezpieczenia i różnego rodzaju pomocy, najczęściej finansowej. Nie zupełnie potwierdzają to wyniki badania ilościowego. Co trzeci bezrobotny deklaruował, że bardzo zależy mu na podjęciu pracy. Spośród oczekiwanych form pomocy najczęściej bezrobotnych wskazywało na ubezpieczenie zdrowotne, ale częstość wskazań na poziomie 66% jest niższa niż wskazują wyniki badania jakościowego. Kolejnym oczekiwaniem była pomoc w zaleźeniu pracy, a otrzymanie zasiłku na trzeciej pozycji. Również wymagania co do oczekiwanych warunków pracy i poziomu wynagradzania w ocenie bezrobotnych są mniejsze niż w ocenie pracowników instytucji. Natomiast ocena poziomu wykształcenia i kwalifikacji oraz chęci do ich uzupełniania w ocenie pracowników jest niższa niż samoocena bezrobotnych.

REKOMENDACJE

Największym zagrożeniem dla bezrobotnych jest rezygnacja z poszukiwania zatrudnienia i zadowalanie się sytuacją obecną, co wzmacnia bezradność życiową, ubóstwo, uzależnienia i zaniedbywanie innych sfer życia.

Różne przyczyny pozostawania osobą bezrobotną wymagają różnego rodzaju wsparcia, różne bariery w poszukiwaniu zatrudnienia wymagają indywidualnego podejścia. W odniesieniu do osób nauczonych bierności zawodowej konieczne jest wsparcie ze strony doradców zawodowych i psychologów, pozwalające na zmianę nastawienia. W przypadku osób pracujących w szarej strefie oraz pobierających świadczenia konieczne jest uświadomienie, że legalne zatrudnienie zapewnia stabilność, ubezpieczenie w miejscu pracy (co szczególnie ważne jest w przypadku pracy fizycznej) oraz sprawi, że w przyszłości będą otrzymywać emeryturę. Ważne jest uświadamianie, że otrzymywanie różnego rodzaju świadczeń nie jest dodatkowym źródłem dochodu, które umożliwi utrzymanie się bez konieczności podejmowania pracy.

Podstawowe działania instytucji wspierających osoby bezrobotne w kierunku ich aktywizacji zawodowej powinny być zorientowane na zwiększenie ich motywacji do podjęcia pracy. Będzie to możliwe dzięki długotrwałemu i indywidualnemu zarówno wsparciu psychologicznemu, jak i doradztwu zawodowemu. Istotną rolę będą odgrywać dostosowane do zainteresowań i potencjału szkolenia, kursy, staże. Konieczne jest jednostkowe podejście do klienta i dostosowanie form wsparcia do jego oczekiwań, możliwości i sytuacji życiowej. Ponadto wsparcie powinno być kompleksowe. Niezbędne jest objęcie klientów PUP, OPS, PCPR większą liczbą godzin wsparcia doradcy zawodowego i psychologa.

Z wyników przedstawionych badań a także innych doświadczeń w tym zakresie wynika, że największą szansę na zaktywizowanie zawodowe mają osoby najmłodsze. Natomiast największe zagrożenie na trwałe znalezienie się w grupie biernych zawodowo mają kobiety długotrwale bezrobotne z powodu wieloletniej opieki nad dziećmi i zajmowanie się domem oraz osoby w wieku 50 lat lub więcej, szczególnie o złym stanie zdrowia. Stąd wszelkie działania aktywizacyjne powinny być skierowane przede wszystkim do tych trzech kategorii bezrobotnych ze zwróceniem szczególnej uwagi na dostosowanie form do zindywidualizowanych potrzeb.

Wsparcie dla kobiet opiekujących się dziećmi czy innymi członkami rodziny wymagającymi stałej opieki powinno dotyczyć między innymi:

- zwiększenia liczby miejsc w żłobkach i przedszkolach a także pomocy w postaci dofinansowania kosztów opieki nad dziećmi;
- wzbudzenia zainteresowania wzajemną pomocą kobiet w opiece nad dziećmi i innymi osobami wymagającymi opieki;
- wsparcia psychologicznego dotyczące m.in. wzmocnienia pewności siebie i przezwyciężania barier utrudniających zmianę;
- wsparcia doradcy zawodowego w powrocie na rynek pracy;
- organizowanie wsparcia grupowego dla kobiet mającego na celu utrzymanie motywacji do podjęcia zatrudnienia z zapewnieniem w trakcie jego trwania opieki nad dziećmi;
- zachęcanie do założenia własnej działalności gospodarczej

- spotkania z psychologiem, doradcą zawodowym lub doradcą klienta powinny być częste (minimum raz w miesiącu), co pozwoli na lepsze poznanie osoby, jej potrzeb i możliwości oraz efektywne ukierunkowanie pomocy.

Wśród bezrobotnych w najmłodszych grupach wiekowych wiele osób zakończyło swoją edukację na etapie gimnazjum. W związku z tym nie posiadają ani kwalifikacji, ani stażu pracy, ani doświadczenia zawodowego. Pomoc tej grupie bezrobotnych powinna obejmować:

- wsparcie doradcy zawodowego w zakresie wejścia na rynek pracy oraz podtrzymywania motywacji do uzupełnienia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- organizowanie staży pracy, kwalifikacyjnych kursów zawodowych i szkoleń, dostosowanych indywidualnych potrzeb osób bezrobotnych i potrzeb rynku pracy;
- upowszechnienie wiedzy o dostępnych formach kształcenia, wzbudzanie zainteresowań i chęci do kształcenia oraz pokazywanie efektów i możliwości zatrudnienia;

Rekomendacją jest stosowanie form wsparcia cechujących się największą efektywnością. Należą do nich głównie działania w celu uzupełnienia i podniesienia kwalifikacji. Skutkują one nie tylko znalezieniem zatrudnienia, ale także wzrostem samooceny, pewności siebie i odwagi, co przekłada się także na inne sfery życia. Respondenci zaobserwowali wysoką użyteczność staży, które umożliwiają osobom, wcześniej były biernym zawodowo, powrócić na rynek pracy. Szkolenia są szczególnie użyteczne w przypadku osób, które wyrażają zainteresowanie podjęciem pracy, ale mają niedostateczne kwalifikacje – uczestnicy badania podkreślili duże znaczenie kursów zawodowych realizowanych pod kątem konkretnego pracodawcy, który deklaruje gotowość przyjęcia osób o określonych kwalifikacjach.

Bony szkoleniowe, stażowe, zatrudnieniowe, zasiedleniowe oraz dla osób chcących zmienić miejsce zamieszkania proponowane głównie przez powiatowe urzędy pracy są szczególnie istotne dla osób, które mają trudności z pokryciem wydatków związanych z podjęciem pracy.

Ze względu na indywidualizację działań konieczne jest tak, jak w przypadku kobiet zwiększenie częstotliwości kontaktów z pracownikami urzędów.

W celu zaktywizowania osób najstarszych konieczne jest:

- motywowanie do pozostania na rynku pracy, podnoszenia kwalifikacji bądź przekwalifikowywania się;
- organizowanie odpowiednich szkoleń podnoszących kwalifikacje czy kursów przekwalifikujących;
- wsparcie doradcy zawodowego w celu odkrycia mocnych stron i talentów;
- pomoc w znalezieniu pracy i promowanie elastycznych form pracy;
- zachęcanie pracodawców do działań prewencyjnych na rzecz zdrowych zasobów rynku pracy.

Aktywizacja zawodowa innych, niewymienionych grup bezrobotnych może być kompilacją wyżej przedstawionych.

W celu usprawnienia kontaktu z osobami bezrobotnymi konieczne jest wypracowanie odpowiednich form komunikacji. Najlepszym kanałem jest bezpośrednia rozmowa a coraz bardziej popularną i bardzo skuteczną formą jest przesyłanie wiadomości w formie SMS-ów. Internet natomiast umożliwia kontakt jedynie z niektórymi klientami, część z nich nie posiada do niego dostępu.

Do rozwiązań, które może wdrożyć pracodawca, by zachęcić do pracy osoby niepracujące, należą:

- utworzenie przedszkola przyzakładowego bądź dofinansowanie przedszkola;
- zapewnienie kobietom, osobom starszym- elastycznych form zatrudnienia;
- zapewnienie dojazdu do zakładu pracy;
- likwidowanie barier architektonicznych oraz zapewnienie wsparcia asystenta pracy, umożliwiające podjęcie zatrudnienia osobom niepełnosprawnym;
- zapewnienie opiekuna-mentora, który będzie wspomagał długotrwale bezrobotnego we wdrożeniu się do wykonywania pracy;
- ważnym działaniem jest także zwiększenie liczby zakładów pracy chronionej, które zatrudniałyby osoby niepełnosprawne, w wieku emerytalnym czy przyjmujące świadczenia rentowe ZUS;
- stosowanie zarządzania wiekiem i wypracowanie odpowiednich w tym zakresie dobrych praktyk

Celowym wydaje się zwiększenie liczby organizowanych giełd pracy, podczas których pracodawca ma możliwość bezpośredniej rozmowy z potencjalnymi kandydatami do pracy. W trakcie takiej rozmowy pracodawca może zdobyć niezbędne mu informacje od kandydatów starających się o pracę oraz przedstawić warunki pracy na danym stanowisku.

Z kolei w celu pokonania bariery pracodawców wobec niektórych grup pracowników (niepełnosprawnych, w wieku przedemerytalnym), zalecane jest stosowanie subsydiowanych form zatrudnienia.

Konieczna jest również intensywna współpraca pomiędzy instytucjami rynku pracy, instytucjami pomocy społecznej oraz organizacjami pozarządowymi. Z jednej strony ułatwi to pomoc osobom potrzebującym, a z drugiej utrudni korzystanie z nienależnych świadczeń społecznych. Według przedstawicieli powiatowych urzędów pracy konieczne jest też częstsze i dokładniejsze **kontrolowanie osób korzystających** ze wsparcia, aby wykrywać przypadki, gdy takie osoby pracują w szarej strefie i pomimo relatywnie wysokich dochodów pobierają zasiłki. Istotne jest ułatwianie podejmowania partnerstw między instytucjami, skracanie procedur.

Potencjał niewykorzystanych zasobów pracy pomorskiego rynku pracy jest bardzo duży. Związany jest przede wszystkim z osobami z niskim wykształceniem i bez kwalifikacji, kobietami, które zakończyły opiekę nad dziećmi, osobami w wieku przedemerytalnym oraz osobami niepełnosprawnymi. Zachęcenie osób niepracujących do aktywnego uczestniczenia na rynku pracy nie jest zadaniem prostym, lecz osiągnięcie sukcesu jest możliwe pod warunkiem zapewnienia cyklicznego wsparcia ze strony doradców zawodowych i psychologów. Wsparcie powinno mieć charakter długookresowy, rozpoczynać się od doradztwa zawodowego i przechodzić w zatrudnienie wspomagane, a kończyć się na zatrudnieniu na warunkach rynkowych.

SPIS TABLIC

Tab. 1. Poziom samoceny badanych bezrobotnych.....	17
Tab. 2. Osiągnięcia życiowe i perspektywy na przyszłość	17
Tab. 3. Płeć a czas trwania bezrobocia, wiek i poziom wykształcenia	24
Tab. 4. Przyczyny pozostawiania osobą bezrobotną a płeć	25
Tab. 5. Bariery/powody niepowodzeń w szukaniu pracy a płeć.....	27
Tab. 6. Wiek a płeć, okres bezrobocia i poziom wykształcenia.....	28
Tab. 7. Przyczyny pozostawiania osobą bezrobotną a wiek.....	29
Tab. 8. Różnice w częstości wskazań ze względu na wiek.....	32
Tab. 9. Bariery/powody niepowodzeń w szukaniu pracy a wiek	33
Tab. 10. Bariery/powody niepowodzeń w szukaniu pracy a staż pracy	34
Tab. 11. Poziom wykształcenia bezrobotnych a płeć, wiek i okres bezrobocia.....	35
Tab. 12. Przyczyny pozostawiania osobą bezrobotną a poziom wykształcenia	36
Tab. 13. Różnice w częstości wskazań ze względu na poziom wykształcenia	39
Tab. 14. Bariery/powody niepowodzeń w szukaniu pracy a poziom wykształcenia.....	39
Tab. 15. Okres bezrobocia a płeć, wiek i poziom wykształcenia.....	40
Tab. 16. Przyczyny pozostawiania osobą bezrobotną a okres bezrobocia	41
Tab. 17. Bariery/powody niepowodzeń w szukaniu pracy a okres bezrobocia.....	44
Tab. 18. Miejsce zamieszkania a płeć, wiek, czas trwania bezrobocia i poziom wykształcenia	45
Tab. 19. Przyczyny pozostawiania osobą bezrobotną a podregion zamieszkania	46
Tab. 20. Różnice w częstości wskazań a podregion zamieszkania	50
Tab. 21. Bariery/powody niepowodzeń w szukaniu pracy a podregion	51
Tab. 22. Sposób poszukiwania pracy a ocena chęci podjęcia pracy.....	54
Tab. 23. Częstość poszukiwania pracy a ocena chęci podjęcia pracy	55
Tab. 24. Preferowany wymiar czasu pracy.....	56
Tab. 25. Preferowane formy zatrudnienia.....	57
Tab. 26. Preferowany przez kobiety wymiar czasu pracy a wiek	57
Tab. 27. Preferowana przez kobiety forma zatrudnienia a wiek	58
Tab. 28. Ocena szans na znalezienie pracy w najbliższym roku	58
Tab. 29. Przeciętna liczba osób w rodzinie według wysokości dochodu.....	59
Tab. 30. Minimum socjalne w Polsce we wrześniu 2017 roku i minimum egzystencji w województwie pomorskim w 2016 roku.....	60
Tab. 31. Dochód netto w rodzinie (w zł) a ocena sytuacji finansowej własnej rodziny	60
Tab. 32. Główne źródło dochodu według wieku i płci	62
Tab. 33. Ocena satysfakcji finansowej rodziny a główne źródło dochodu	63
Tab. 34. Wysokość oczekiwanego wynagrodzenia netto.....	63
Tab. 35. Wysokość oczekiwanego wynagrodzenia netto a ocena sytuacji na rynku pracy	64
Tab. 36. Częstość braku kwalifikacji i dokończenia a płeć, wiek, okres bezrobocia i poziom wykształcenia	65
Tab. 37. Kursy i szkolenia, w których chcieliby uczestniczyć bezrobotni	67
Tab. 38. Znajomość finansowych i pozafinansowych form pomocy	68
Tab. 39. Korzystanie z pomocy	69
Tab. 40. Najczęstsze formy pomocy	70
Tab. 41. Oczekiwana pomoc.....	71
Tab. 42. Wielkość firmy a liczba zatrudnionych osób w wieku 50 lat lub więcej w województwie pomorskim (w %).....	78
Tab. 43. Liczba zatrudnionych osób w wieku 50 lat lub więcej w firmie w podregionach województwa pomorskiego (w %).....	78

Tab. 44. Częstość zatrudnienia osób w wieku 50+ na poszczególnych stanowiskach a rodzaj działalności	79
Tab. 45. Częstość zatrudnienia osób w wieku 50+ na poszczególnych stanowiskach a wielkość firmy	80
Tab. 46. Czynniki/zalety pracowników w wieku 50 lat i więcej a rodzaj działalności	81
Tab. 47. Czynniki/zalety pracowników wieku 50 lat i więcej a wielkość firmy	81
Tab. 48. Bariery/wady pracowników w wieku 50 lat i więcej a rodzaj działalności.....	82
Tab. 49. Bariery w zatrudnianiu pracowników w wieku 50 lat i więcej a wielkość firmy	83
Tab. 50. Ocena pracowników w wieku 50 lat i więcej na tle pozostałych grup wiekowych	84
Tab. 51. Częstość stosowania elastycznych form zatrudnienia w celu dostosowania się do potrzeb pracowników po 50. roku życia zatrudnionych w firmach województwa pomorskiego według rodzaju działalności	84
Tab. 52. Częstość stosowania elastycznych form zatrudnienia w celu dostosowania się do potrzeb pracowników po 50. roku życia zatrudnionych w firmach województwa pomorskiego według wielkości firmy.....	84
Tab. 53. Szkolenia pracowników w wieku 50 lat lub więcej zatrudnionych w firmach województwa pomorskiego a rodzaj działalności	85
Tab. 54. Szkolenia pracowników w wieku 50 lat lub więcej zatrudnionych w firmach województwa pomorskiego a rodzaj wielkości firmy.....	85
Tab. 55. Wielkość firmy a liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych w województwie pomorskim (w %).....	88
Tab. 56. Liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych w firmie w podregionach województwa pomorskiego (w %).....	88
Tab. 57. Częstość zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poszczególnych stanowiskach a rodzaj działalności	89
Tab. 58. Częstość zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poszczególnych stanowiskach a wielkość firmy.....	89
Tab. 59. Czynniki/zalety zatrudniania osób niepełnosprawnych a rodzaj działalności.....	90
Tab. 60. Czynniki/zalety zatrudniania osób niepełnosprawnych a wielkość firmy	91
Tab. 61. Czynniki/trudności decydujące o niezatrudnianiu osób niepełnosprawnych a rodzaj działalności	92
Tab. 62. Czynniki/trudności decydujące o niezatrudnianiu osób niepełnosprawnych a wielkość firmy	92
Tab. 63. Częstość stosowania elastycznych form zatrudnienia w celu dostosowania się do potrzeb pracowników niepełnosprawnych w firmach województwa pomorskiego według rodzaju działalności	93
Tab. 64. Częstość stosowania elastycznych form zatrudnienia w celu dostosowania się do potrzeb pracowników niepełnosprawnych w firmach województwa pomorskiego według wielkości firmy	93
Tab. 65. Szkolenia pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych w firmach województwa pomorskiego a rodzaj działalności.....	94
Tab. 66. Szkolenia pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych w firmach województwa pomorskiego a wielkość firmy.....	94
Tab. 67. Niestandardowe formy pracy w województwie pomorskim według wielkości przedsiębiorstwa..	96
Tab. 68. Niestandardowe formy pracy w województwie pomorskim według głównego profilu działalności	97
Tab. 69. Niestandardowe formy pracy w województwie pomorskim według podregionów	99
Tab. 70. Preferowany przez bezrobotnych wymiar czasu pracy według podregionów	100
Tab. 71. Preferowane przez bezrobotnych formy czasu pracy według podregionów	101

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Prognozowana zmiana liczby ludności w wieku produkcyjnym w 2020 roku w porównaniu do 2017 roku (w %)	11
Wykres 2. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym w latach 2010-2016	13
Wykres 3. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym według płci	13
Wykres 4. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym według wieku w 2016 roku	14
Wykres 5. Wskaźnik zatrudnienia w województwie pomorskim według płci i wieku w 2016 roku	15
Wykres 6. Wskaźnik zatrudnienia w województwie pomorskim według wieku w roku 2010, 2013 i 2016... ..	15
Wykres 7. Wskaźnik zatrudnienia według poziomu wykształcenia	16
Wykres 8. Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 2010-2016	18
Wykres 9. Stopa bezrobocia rejestrowanego i wg BAEL w województwie pomorskim w latach 2010-201618	
Wykres 10. Stopa bezrobocia według wieku osób w wieku produkcyjnym w województwie pomorskim w roku 2010, 2013 i 2016 (BAEL).....	19
Wykres 11. Główne przyczyny pozostawiania osobą bezrobotną	21
Wykres 12. Bariery/powody niepowodzeń w szukaniu pracy.....	22
Wykres 13. Różnice w częstości wskazań przyczyny pozostawiania osobą bezrobotną według płci	26
Wykres 14. Różnice w częstości wskazań przyczyny pozostawiania osobą bezrobotną według wieku.....	31
Wykres 15. Różnice w częstości wskazań przyczyny pozostawiania osobą bezrobotną według poziom wykształcenia.....	38
Wykres 16. Różnice w częstości wskazań przyczyny pozostawiania osobą bezrobotną a okres bezrobocia	43
Wykres 17. Różnice w częstości wskazań przyczyny pozostawiania osobą bezrobotną według regionu zamieszkania.....	49
Wykres 18. Średnia ocena chęci podjęcia pracy według wieku i płci.....	52
Wykres 19. Średnia ocena chęci podjęcia pracy według poziomu wykształcenia i płci	53
Wykres 20. Średnia ocena chęci podjęcia pracy według okresu bezrobocia i płci	53
Wykres 21. Średnia ocena chęci podjęcia pracy według podregionu i płci	54
Wykres 22. Obszary poszukiwania pracy	55
Wykres 23. Wysokość miesięcznego dochodu netto w rodzinie (w zł)	59
Wykres 24. Udział osób niezadowolonych z sytuacji finansowej rodziny a chęć podjęcia pracy.	61
Wykres 25. Sposoby dokształcania	66
Wykres 26. Przyczyny braku uzupełniania kwalifikacji	66
Wykres 27. Najczęstsze formy pomocy	71
Wykres 28. Struktura biernych zawodowo według przyczyn w latach 2010-2016	73
Wykres 29. Struktura biernych zawodowo według przyczyn i wieku w II kwartale 2017 r.	74
Wykres 30. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 50 lat lub więcej (w %)	76
Wykres 31. Firmy w województwie pomorskim zatrudniające osoby w wieku 50 lat lub więcej (w %)	77
Wykres 32. Wielkość firmy a zatrudnienie osób w wieku 50 lat lub więcej w województwie pomorskim (w %)	77
Wykres 33. Rodzaj działalności firmy a zatrudnienie osób w wieku 50 lat lub więcej w województwie pomorskim (w %).....	77
Wykres 34. Firmy w województwie pomorskim według liczby zatrudnionych w wieku 50 lat lub więcej (w %)	78
Wykres 35. Stanowiska, na których są zatrudnione osoby w wieku 50 lat lub więcej województwie pomorskim (w %).....	79

Wykres 36. Czynniki/zalety mające najważniejszy wpływ na decyzje o zatrudnieniu osób w wieku 50 lat lub więcej	80
Wykres 37. Czynniki/trudności decydujące o niezatrudnieniu osób w wieku 50 lat lub więcej w firmach województwa pomorskiego	82
Wykres 38. Ocena pracowników w wieku 50 lat lub więcej zatrudnionych w firmach województwa pomorskiego	83
Wykres 39. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata (w %)	86
Wykres 40. Firmy w województwie pomorskim zatrudniające osoby niepełnosprawne (w %)	86
Wykres 41. Wielkość firmy a zatrudnienie osób niepełnosprawnych w województwie pomorskim (w %) .	87
Wykres 42. Rodzaj działalności firmy a zatrudnienie osób niepełnosprawnych w województwie pomorskim (w %).....	87
Wykres 43. Firmy w województwie pomorskim według liczby zatrudnionych osób niepełnosprawnych (w %)	87
Wykres 44. Stanowiska, na których są zatrudnione osoby niepełnosprawne województwie pomorskim (w %)	88
Wykres 45. Czynniki/zalety mające najważniejszy wpływ na decyzje o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych	90
Wykres 46. Czynniki/trudności decydujące o niezatrudnieniu osób niepełnosprawnych w firmach województwa pomorskiego	91
Wykres 47. Ocena pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych w firmach województwa pomorskiego	93
Wykres 48. Udział zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy według płci w latach 2010-2016	95
Wykres 49. Stosowanie elastycznych (tj. niestandardowe co do czasu, miejsca czy rodzaju umowy) form pracy w województwie pomorskim według wielkości przedsiębiorstwa	95
Wykres 50. Niestandardowe formy pracy w województwie pomorskim według głównego profilu działalności	96
Wykres 51. Oczekiwany wymiar czasu pracy a płeć	97
Wykres 52. Oczekiwana forma pracy a płeć.....	98
Wykres 53. Oczekiwany wymiar czasu pracy a wiek.....	98
Wykres 54. Niestandardowe formy pracy w województwie pomorskim według podregionów	99

BIBLIOGRAFIA

Aktywność ekonomiczna ludności Polski II kwartał 2017, GUS, Warszawa

Bezrobocie wśród osób powyżej 50 roku życia,

<https://www.monsterpolska.pl/poradnik/artukul/bezrobocie-wsrod-osob-powyzej-50-roku-zycia>

Borowska M., Branka M. (red.), *Równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, *Poradnik dla Instytucji Rynku Pracy*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2010.

Czarniak Sz., Turek K. (2015), *Polski rynek pracy – aktywność zawodowa i struktura i strukturawykształcenia*, https://www.parp.gov.pl/images/.../2015_2_bkl_parp_polski_rynek_pracy_struktura.pdf.

Danecka M. (2005), *Bezrobocie i instytucje rynku pracy*, Warszawa: Instytut Studiów Politycznych PAN.

Drela K. (2014), *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy? Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego*, Nr 114.

Fryc J. (2017), *Nie potrzebujemy imigrantów? Mamy miliony „uśpionych” Polaków*, <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/biernosc-zawodowa-w-polsce-w-2016-raport-instytutu-ekonomicznego-nbp/94963pw>.

Jakubczak. P. (2011), *U bezrobotnych brak zainteresowania pracą*,

<http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/494006,u-bezrobotnych-brak-zainteresowania-praca.html>

Janukowycz P. (2010), *Bezrobocie rejestrowane a bezrobocie według BAEL*,

https://www.ipiss.com.pl/wp-content/uploads/downloads/2012/10/ps_1_2010_p_janukowicz.pdf.

Kostrzewski Sz., Worach-Kardas H, *Zdrowotne i społeczno-ekonomiczne aspekty długotrwałego bezrobocia w środowisku wielkomiejskim*, <http://www.phie.pl/pdf/phe-2008/phe-2008-4-504.pdf>.

Kotlorz D. (red.), (2007), *Ekonomia rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice,

Kotowska I. E. (red.), (2014), *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2013. Raport tematyczny*, Warszawa,

Kryńska E. (2013), *Wyniki dotychczasowych badań dotyczących aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*, www.watchdogprfron.pl/wp-content/uploads/2014/03/Krynska-Wyniki-Badan.pdf.

Kwiatkowski E. (2006), *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Warszawa: PWN.

Majchrzak A., *Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych na rynku pracy w województwie zachodniopomorskim*, zeszyty.wne.tu.koszalin.pl/images/wydawnictwo/zeszyty/03/dok_14.pdf.

Męcina J.P.(2013), *Niewykorzystane zasoby. Nowa polityka rynku pracy*, Aspra JR F.H.U.

- Miller J., Wicks-Lim J. (2011), *Bezrobocie: brak miejsc pracy czy brak kwalifikacji?*
<https://nowyobywatel.pl/2011/12/16/bezrobocie-brak-miejsc-pracy-czy-brak-kwalifikacji/>
- Niklas J.(2014), *Iluzje profilowania, czyli jak rząd walczy z bezrobociem*,
<https://panoptykon.org/wiadomosc/iluzje-profilowania-czyli-jak-rzad-walczy-z-bezrobociem>
- Niewiadomska A. (2013), *Analiza zjawiska bierności zawodowej w Polsce*,
www.dbc.wroc.pl/.../Niewiadomska_Analiza_zjawiska_biernosci_zawodowej.pdf
- O minimum socjalnym i minimum egzystencji, IPIPS* <https://www.ipiss.com.pl/?zaklady=minimum-socjalne-oraz-minimum-egzystencji>
- Mirowska-Łoskot. U. (2011), *Bezrobotni nie mają motywacji do pracy*,
<http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/493315,bezrobotni-nie-maja-motywacji-do-pracy.html>
- Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy Wydział Analiz i Statystyki
<https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/4803132/Osoby%20powy%C5%BCej%2050%20roku%20C5%BCy%C5%BCia%20na%20rynku%20pracy%20w%202016%20roku.pdf/76524193-e831-4f11-a49c-05be7285c5e9?t=1495455478629>.
- Pietrych Ł., Paulina Stolarczyk P. (2015), *Charakterystyka niewykorzystanych zasobów pracy w Polsce z uwzględnieniem czasu pozostawania bez zatrudnienia*,
<http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.ekon-element-000171388429>.
- Rocznik Demograficzny 2017, GUS, Warszawa.*
- Rybicka. K. *Bezrobocie wśród młodzieży w Polsce*,
www.ue.katowice.pl/fileadmin/_migrated/content_uploads/17_Rybicka_Bezrobocie_mlodziemy_w_Polsce.pdf.
- Sadowska-Snarska C. (red.) (2008), *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia*. WSE, Białystok
- Stanny M.(2012), *Ludność i jej aktywność zawodowa – tendencje zmian na obszarach wiejskich*,
„Polityka Społeczna” nr 8, admin.www.irwirpan.waw.pl/dir_upload/.../ludnosc_i_jej_aktywnosc_zawodowa.PDF.
- Stolarczyk P. (2014), *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy*, www.wneiz.pl/nauka_wneiz/sip/sip37-2014/SiP-37-t2-335.pdf.
- Szukalski P. (2005), *Ageizm na polskim rynku pracy*, www.dspace.uni.lodz.pl:8080/xmlui/bitstream/handle/11089/.../Staz%20Szukalski.pdf?
- Zieliński M., 2012, *Rynek pracy w teoriach ekonomicznych*, CeDeWu, Warszawa.

www.porp.pl

Regionalny portal wiedzy o rynku pracy

Dołącz do nas na FB

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU

ul. Podwale Przedmiejskie 30

80-824 Gdańsk

porp@wup.gdansk.pl