

Osoby bierne zawodowo, w tym z grupy NEET na śląskim rynku pracy Raport końcowy

Katowice, wrzesień 2023

Zamawiający:
Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach
ul. Kościuszki 30, 40-048 Katowice

Wykonawca:
ASM - Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.
99-301 Kutno, ul. Grunwaldzka 5,
tel.: + 48 24 355 77 00, e-mail: sekretariat@asmresearch.pl
asmresearch.com.pl / neurodata.pl

Zespół badawczy:
Ewelina Baryła-Zapała
Aneta Gierowska
Malwina Pietrzyk
Julia Zając
Dr Maria Kotkiewicz
Dr Jakub Grabowski

ISBN 978-83-969209-0-4

Spis treści

I.	Metodologia badania	4
1.1	Cele i problematyka badania	4
1.2	Metody i techniki badawcze	6
1.3	Dobór próby – założenia i realizacja	6
II.	Osoby biernie zawodowo	8
2.1	Charakterystyka uczestników badania	8
2.2	Przyczyny bierności zawodowej	11
2.3	Potencjał zawodowy osób biernych zawodowo	12
2.4	Warunki pracy oczekiwane przez osoby biernie zawodowo	22
2.5	Oczekiwania osób biernych zawodowo wobec instytucji rynku pracy i pomocy społecznej	30
III.	Osoby z grupy NEET	35
3.1	Charakterystyka uczestników badania	35
3.2	Przyczyny bierności zawodowej osób z grupy NEET	37
3.3	Potencjał zawodowy osób z grupy NEET	39
3.4	Warunki pracy oczekiwane przez osoby z grupy NEET	47
3.5	Oczekiwania osób z grupy NEET wobec instytucji rynku pracy i pomocy społecznej	54
IV.	Panel ekspercki	56
4.1	Nota metodologiczna	56
4.2	Opracowanie z panelu ekspertów	57
4.2.1	Przyczyny bierności zawodowej zdaniem ekspertów śląskiego rynku pracy	58
4.2.2	Aktywizacja zawodowa osób biernym zawodowo, w tym z grupy NEET	63
4.2.3	Sposoby dotarcia z informacją o możliwościach wsparcia osób biernych zawodowo, w tym z grupy NEET	67
4.2.4	Czynniki oraz udogodnienia w zatrudnianiu skłaniające osoby biernie zawodowo, w tym z grupy NEET do wejścia/powrotu na rynek pracy	70
V.	Wnioski	72
	Spis wykresów	77

I. Metodologia badania

1.1 Cele i problematyka badania

W ramach badania wyznaczone zostały **dwa cele**:

- 1) Percepcja własnej sytuacji na śląskim rynku pracy w opiniach osób biernych zawodowo, w tym z grupy NEET.
- 2) Sytuacja osób biernych zawodowo, w tym z grupy NEET w opiniach ekspertów śląskiego rynku pracy.

Do każdego celu przyporządkowane zostały pytania badawcze określające jego problematykę.

Dla celu 1:

- a. Jakie są przyczyny bierności zawodowej zdaniem osób biernych zawodowo, w tym z grupy NEET?
- b. Jakim potencjałem dysponują osoby bierne zawodowo, w tym z grupy NEET w kontekście wejścia/powrotu na rynek pracy?
- c. Czy i w jakim zawodzie osoby bierne zawodowo, w tym z grupy NEET chciałyby podjąć zatrudnienie?
- d. Jakie warunki pracy skłoniłyby osoby bierne zawodowo, w tym z grupy NEET do podjęcia zatrudnienia?
- e. Jak osoby bierne zawodowo, w tym z grupy NEET oceniają swoje szanse na znalezienie pracy?
- f. Jakie są oczekiwania osób biernych zawodowo, w tym z grupy NEET wobec instytucji rynku pracy i pomocy społecznej?

Dla celu 2:

- a. Jakie są przyczyny bierności zawodowej zdaniem ekspertów śląskiego rynku pracy?
- b. Co można zaoferować osobom biernym zawodowo, w tym z grupy NEET celem ich aktywizacji:
 - w opiniach ekspertów instytucji rynku pracy,
 - w opiniach ekspertów instytucji pomocy społecznej.
- c. Jakie są sposoby dotarcia z informacją o możliwościach wsparcia do osób biernych zawodowo, w tym z grupy NEET:
 - w opiniach ekspertów instytucji rynku pracy,
 - w opiniach ekspertów instytucji pomocy społecznej.
- d. Co skłoniłoby osoby bierne zawodowo, w tym z grupy NEET do wejścia/powrotu na rynek pracy?

- e. Jakie udogodnienia/zmiany w zatrudnianiu mogliby wprowadzić pracodawcy by ułatwić osobom biernym zawodowo, w tym z grupy NEET wejście/powrót na rynek pracy?

Zakres terytorialny badania: województwo śląskie

Zakres podmiotowy badania: osoby bierne zawodowo z województwa śląskiego, w tym osoby z grupy NEET.

W badaniu przyjęto definicję osoby biernej zawodowo za Głównym Urzędem Statystycznym (GUS):

Populacja biernych zawodowo obejmuje¹:

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

Dodatkowe wyjaśnienia metodologiczne: Wśród biernych zawodowo wyróżnia się grupę zniechęconych w wieku 15-74 lata, do której należą osoby nieposzukujące pracy, ponieważ są przekonane, że jej nie znajdą.

NEET² „Osoby młode w wieku 15-29 lat, które spełniają łącznie trzy warunki:

- nie pracują (tj. są bezrobotne lub bierne zawodowo),
- nie kształcą się (tj. nie uczestniczą w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym),
- oraz nie szkolą (tj. nie uczestniczą w pozaszkolnych zajęciach mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy; w procesie oceny czy dana osoba się nie szkoli, a co za tym idzie kwalifikuje się do kategorii NEET, należy zweryfikować, czy brała ona udział w tego typu formie

¹ GUS; <https://stat.gov.pl/>

² Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 PO WER 2014-2020, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa, 17.12.2014 r.
https://www.power.gov.pl/media/943/POWER_zatwierdzony_przez_KE_171214.pdf

aktywizacji, finansowanej ze środków publicznych, w okresie ostatnich 4 tygodni)".

1.2 Metody i techniki badawcze

W ramach badania zrealizowane zostaną badania ilościowe CATI/CAWI oraz badanie jakościowe – panel ekspertów jako FGI on-line.

Badanie ilościowe zrealizowano techniką mix-mode łączącą badanie CATI³ i CAWI⁴. Celem zastosowania tzw. podejścia mixed – mode, czyli połączenia różnych technik badań ankietowych wykorzystujących dokładnie ten sam kwestionariusz jest umożliwienie respondentowi wyboru najbardziej dogodnej formy udzielenia informacji, co przyczyni się do maksymalizacji współczynnika realizacji próby. W badaniu zostanie zastosowany jeden kwestionariusz, tożsamy w obu technikach badawczych. W ramach badania zostanie zrealizowanych co najmniej 500 wywiadów.

Badanie jakościowe zostało zrealizowane metodą zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI⁵) on-line, a do udziału w nim zostało zaproszonych 10 ekspertów śląskiego rynku pracy i pomocy społecznej. Panel poprowadził moderator – przedstawiciel Wykonawcy w oparciu o opracowany i zaakceptowany przez Zamawiającego scenariusz wywiadu.

1.3 Dobór próby – założenia i realizacja

W ramach badania **CATI/CAWI** planowano zrealizowanie N=500 wywiadów⁶, w tym N=400 z osobami biernymi zawodowo i N=100 z osobami z grupy NEET w oparciu o warstwowo-kwotowo-losowy dobór próby.

Szczegółowy dobór próby:

- osoby z grupy NEET w wieku 18 – 29 lat – 100 respondentów, w tym 50% kobiet i 50% mężczyzn, w tym co najmniej 15 wywiadów w każdym z subregionów województwa śląskiego⁷.

Osoby z grupy NEET zarejestrowane w urzędach pracy muszą pozostawać w rejestrach co najmniej 6 miesięcy.

³ wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (z ang. Computer Assisted Telephone Interview)

⁴ wywiady wspomagane komputerowo przy pomocy strony WWW (z ang. Computer Assisted Web Interview)

⁵ FGI – z ang. Focus Group Interview

⁶ tj. 0,03% osób biernych zawodowo w województwie śląskim (GUS, bierni zawodowo w wieku 15 – 89 lat: 1 593 000 w III kwartale 2022 r.), przy poziomie ufności 95% i błędzie maksymalnym 4%.

⁷ Subregion Centralny – Bytom, Chorzów, Dąbrowa Górnicza, Gliwice, Jaworzno, Katowice, Mysłowice, Piekary Śląskie, Ruda Śląska, Siemianowice Śląskie, Sosnowiec, Świętochłowice, Tychy, Zabrze, powiaty: będziński, bieruńsko-lędzki, gliwicki, lubliniecki, mikołowski, pszczyński, tarnogórski, zawierciański

Subregion Północny – Częstochowa, powiaty: częstochowski, kłobucki, myszkowski

Subregion Południowy - Bielsko-Biała, powiaty: bielski, cieszyński, żywiecki

Subregion Zachodni – Jastrzębie – Zdrój, Rybnik, Żory, powiaty: raciborski, rybnicki, wodzisławski

Osoby z grupy NEET oczekujące na podjęcie formalnego kształcenia w trybie stacjonarnym, tj. w okresie wakacyjnym nie mogą brać udziału w badaniu.

- osoby biernie zawodowo:
 - w wieku 18 – 29 lat – 100 respondentów,
 - w wieku 30 – 44 lata – 100 respondentów,
 - w wieku 45 – 54 lata – 100 respondentów,
 - w wieku 55 – 64 lata – 100 respondentów.

Wśród osób biernych zawodowo założono realizację kwestionariuszy wywiadu według płci – 50% kobiet i 50% mężczyzn. W każdym subregionie województwa śląskiego zrealizowanych zostanie minimum 75 kwestionariuszy wywiadu.

Udział w badaniu osób posiadających gospodarstwo rolne uzależniony będzie od jego charakteru – za osoby biernie zawodowo (podlegające badaniu) uznane będą jedynie osoby prowadzące gospodarstwo rolne na własny użytek, a nie zawodowo (produkcyjnie).

W badaniu jakościowym – **panelu ekspertów** dobór próby miał charakter celowy. Eksperti zostali zrekrutowani spośród przedstawicieli określonych instytucji województwa śląskiego. W panelu udział wzięło:

- 6 przedstawicieli śląskich powiatowych urzędów pracy zajmujących się pośrednictwem pracy i/lub poradnictwem zawodowym, tj. pośredników pracy, doradców zawodowych/doradców klienta,
- 3 przedstawicieli śląskich ośrodków pomocy społecznej zajmujących się pracą socjalną w terenie (środowiskową), np. pracowników socjalnych, asystentów rodziny, asystentów osoby z niepełnosprawnością,
- 1 przedstawiciel agencji zatrudnienia mającej siedzibę w województwie śląskim zajmującej się pośrednictwem pracy,
- 1 przedstawiciel Ochotniczych Hufców Pracy z województwa śląskiego zajmujący się pośrednictwem pracy/poradnictwem zawodowym,
- 1 przedstawiciel instytucji szkoleniowej mającej swoją siedzibę w województwie śląskim zajmujący się szkoleniami osób dorosłych,
- 1 przedstawiciel NGO's mających siedzibę w województwie śląskim i zajmujących się m.in. aktywizacją zawodową osób biernych zawodowo/osobami z grupy.

Ponadto w panelu udział wzięły przedstawicielki Zamawiającego, tj. Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach.

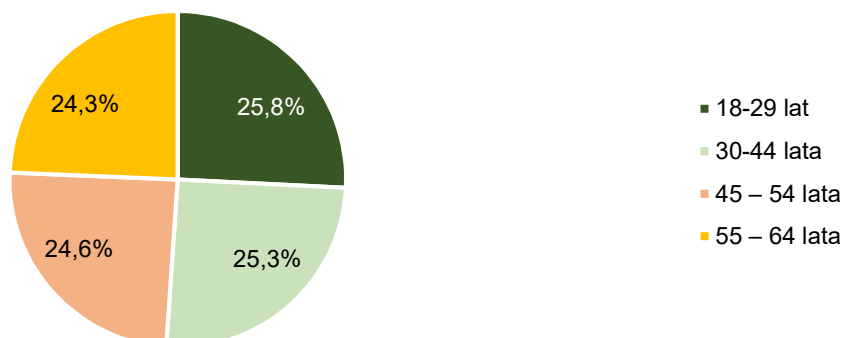
II. Osoby biernie zawodowo

2.1 Charakterystyka uczestników badania

W badaniu osób biernych zawodowo udział wzięło 50,1% kobiet i 49,9% mężczyzn.

Struktura wieku uczestników badania uwzględniała zbliżoną liczbę osób w każdej przyjętej grupie wiekowej, tj. ok. 25% (zob. wykres 1).

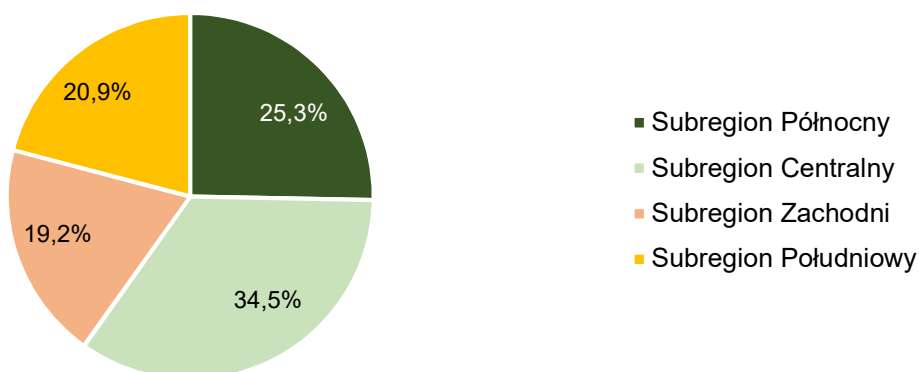
Wykres 1. Wiek osób biernych zawodowo, N=411.



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Co trzeci uczestnik badania z grupy osób biernych zawodowo był mieszkańcem Subregionu Centralnego (34,5%), co czwarty Subregionu Północnego (25,3%), a co piąty pochodził z subregionów: Południowego (20,9%) lub Zachodniego (19,2%). Ponadto ¼ respondentów to mieszkańcy wsi (25,1%), a ¾ miast (74,9%) (zob. wykres 2).

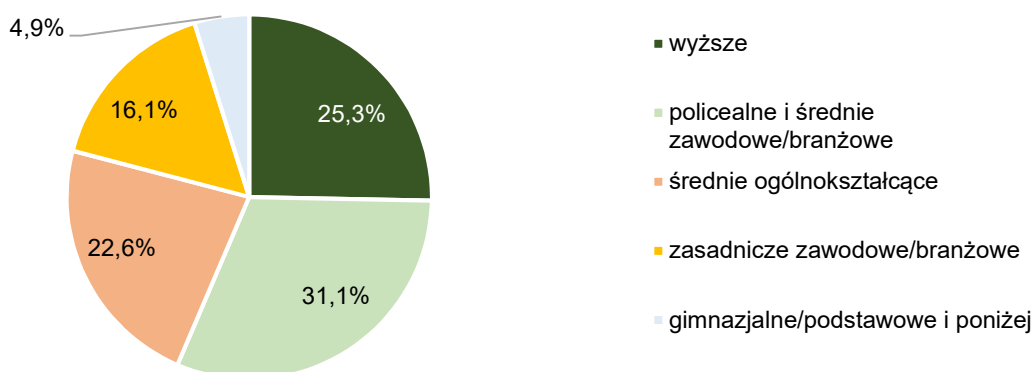
Wykres 2. Miejsce zamieszkania (subregion) osób biernych zawodowo, N=411



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Struktura wykształcenia osób biernych zawodowo biorących udział w badaniu była zróżnicowana. Co trzeci respondent legitymował się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym (31,1%), co czwarty z wykształceniem wyższym (25,3%) oraz średnim ogólnokształcącym (22,6%), a co szósty zasadniczym zawodowym/branżowym (16,1%). Jedynie 4,9% to respondenci z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym lub niższym (zob. wykres 3).

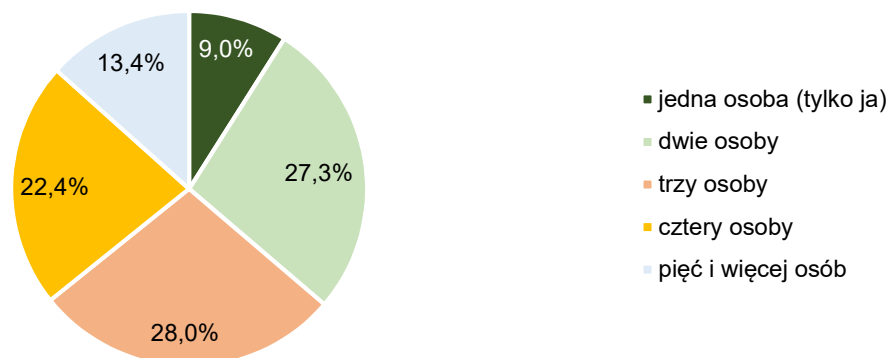
Wykres 3. Poziom wykształcenia osób biernych zawodowo, N=411



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Wśród respondentów co czwarty mieszka w trzy lub dwu osobowym gospodarstwie domowym (odpowiednio: 28,0%, 27,3%), a co piąty w czteroosobowym (22,4%). U co ósmego badanego jego gospodarstwo domowe liczy pięć i więcej osób (13,4%). Jednoosobowe gospodarstwa domowe prowadzi 9,0% uczestników badania (zob. wykres 4).

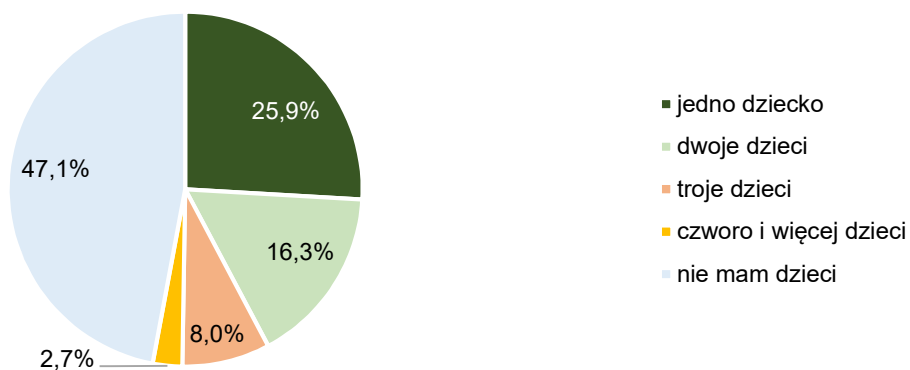
Wykres 4. Wielkość gospodarstwa domowego osób biernych zawodowo, N=411



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Nie posiada dzieci 47,1% badanych, co czwarty ma jedno dziecko (25,9%), co szósty dwoje (16,3%), a co trzynasty troje (8,0%). Niewiele bo 2,7% osób badanych posiada czworo i więcej dzieci (zob. wykres 5).

Wykres 5. Liczba dzieci osób biernych zawodowo, N=374

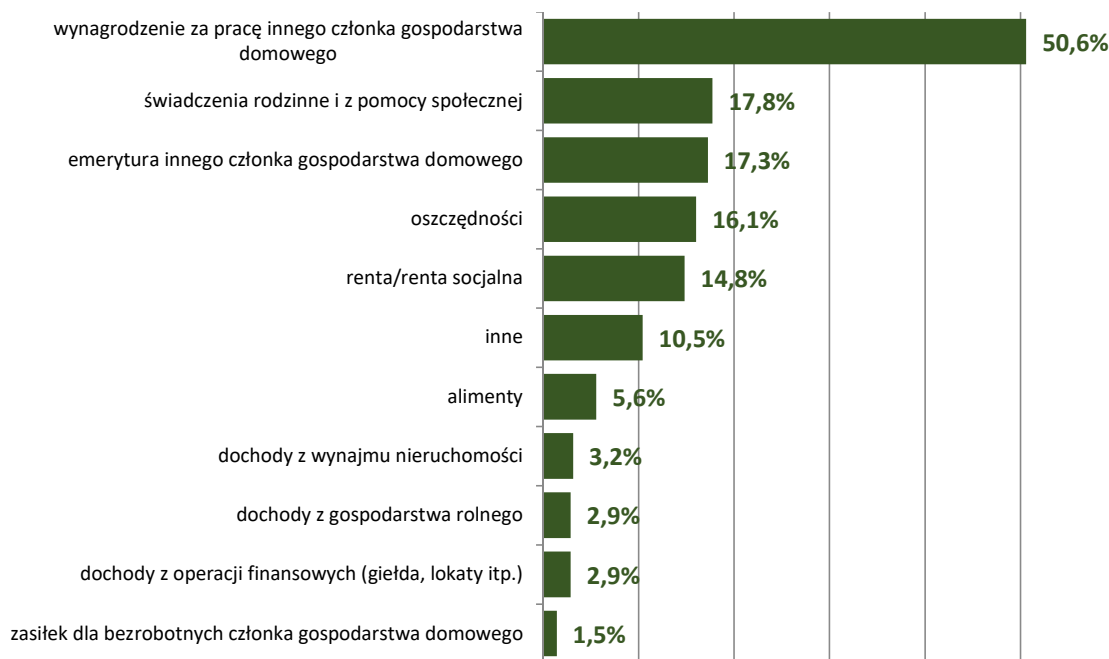


Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

W co czwartym gospodarstwie domowym osób biernych zawodowo mieszka dorosła osoba zależna, tj. starsza, z niepełnosprawnościami (24,9%). A 16,1% respondentów posiada orzeczenie o niepełnosprawności. W tej grupie przeważają mężczyźni (60,6%) oraz osoby powyżej 45 roku życia (74,2%).

Do głównych źródeł dochodów osób biernych zawodowo zaliczają się: wynagrodzenie za pracę innego członka/członków gospodarstwa domowego (50,6%), świadczenia rodzinne i z pomocy społecznej (17,8%) oraz emerytura innego członka gospodarstwa domowego (17,3%) (zob. wykres 6).

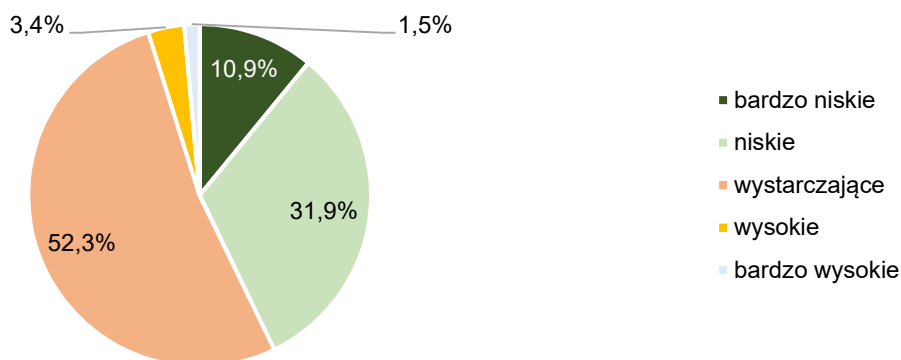
Wykres 6. Źródła dochodów gospodarstw domowych osób biernych zawodowo, N=411



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach; pytanie wielokrotnego wyboru

Ponad połowa osób biernych zawodowo ocenia posiadane dochody jako wystarczające (52,3%), co trzecia jako niskie (31,9%), a co dziewiąta deklaruje, że dochody jej gospodarstwa domowego są bardzo niskie (10,9%). Nieliczni respondenci oceniają je jako wysokie i bardzo wysokie (4,9%) (zob. wykres 7).

Wykres 7. Ocena posiadanych dochodów przez osoby biernie zawodowo, N=411



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

2.2 Przyczyny bierności zawodowej

Osoby bierne zawodowo wśród najczęstszych powodów niepodejmowania przez nich pracy wskazywały: opiekę nad dzieckiem/dziećmi (23,4%), chorobę/niepełnosprawność (20,7%) oraz obowiązki związane z prowadzeniem domu (17,5%) (zob. wykres 8).

Wykres 8. Powody niepodejmowania pracy przez osoby bierne zawodowo, N=411



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach; pytanie wielokrotnego wyboru

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących przyczyn niepodejmowania przez nich pracy z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- *według płci*

Kobiety najczęściej wskazywały na takie przyczyny niepodejmowania pracy jak: opieka nad dzieckiem/dziećmi (42,7%), obowiązki związane z prowadzeniem domu (31,1%) i chorobę/niepełnosprawność (17,5%).

Mężczyźni natomiast wskazywali na: chorobę/niepełnosprawność (23,9%), naukę i uczenie się w systemie formalnym (20,5%).

- *według wieku*

Osoby ze starszych grup wiekowych częściej niż osoby młode wskazywały jako powód niepodejmowania pracy własną chorobę/niepełnosprawność: wskazało go 32% osób w wieku 55-64 lata i 28,7% osób w wieku 45-54 lata. Z kolei opieka nad dzieckiem/dziećmi oraz obowiązki związane z prowadzeniem domu to przyczyny bierności zawodowej wskazywane najczęściej przez osoby w wieku 30-44 lata (odpowiednio: 51%; 28,%). Ponad połowa osób w wieku 18-29 lat za główną przyczynę bierności zawodowej uznała uczenie się w systemie formalnym (51,9%).

- *według miejsca zamieszkania*

Zmienna metryczkowa miejsce zamieszkania nie wpływa znacząco na odpowiedzi respondentów w omawianym zakresie.

- *według wykształcenia*

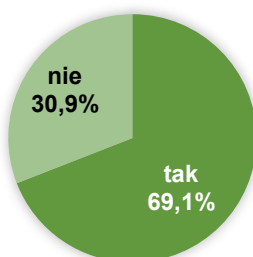
Nauka – uczenie się w systemie formalnym jest przyczyną bierności zawodowej częściej wśród osób biernych zawodowo z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym lub niższym (50,0%) oraz średnim ogólnokształcącym (34,4%).

2.3 Potencjał zawodowy osób biernych zawodowo

– *zawód wyuczony*

Zawód wyuczony posiada 69,1% osób biernych zawodowo uczestniczących w badaniu (zob. wykres 9).

Wykres 9. Posiadanie wyuczonego zawodu przez osoby bierne zawodowo, N=411



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących posiadania zawodu wyuczonego z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- *według płci*

Częściej wyuczony zawód posiadają kobiety (73,3%), niż mężczyźni (64,9%).

- *według wieku*

Im wyższy wiek osób biernych zawodowo, tym większy odsetek osób posiada zawód wyuczony. Wśród osób w wieku 55-64 lata 90,0% posiada wyuczony

zawód, wśród osób w wieku 45-54 lata 73,3%, wśród osób w wieku 30-44 lata 72,1%, a u osób w wieku 18-29 lat 42,5% deklaruje posiadanie wyuczonego zawodu.

- *według miejsca zamieszkania*

Zmienne metryczkowe dotyczące miejsca zamieszkania nie wpływają znacząco na odpowiedzi respondentów w omawianym zakresie.

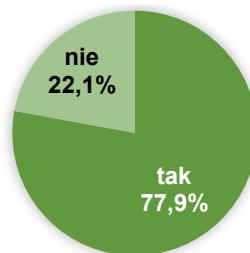
- *według wykształcenia*

Na posiadanie wyuczonego zawodu najczęściej wskazują osoby legitymujące się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym (89,1%) oraz zasadniczym zawodowym/branżowym (86,4%), a najrzadziej osoby z wykształceniem gimnazjalnym/ podstawowym lub niższym (20,0%). Wśród najczęściej wskazywanych wyuczonych zawodów znalazły się: ekonomista, sprzedawca, kucharz, górnik, krawiec i informatyk.

– **doświadczenie zawodowe**

Blisko 80% osób biernych zawodowo posiada doświadczenie zawodowe (zob. wykres 10).

Wykres 10. Posiadanie doświadczenia zawodowego przez osoby biernie zawodowo, N=411



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących posiadania doświadczenia zawodowego z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- *według płci*

Doświadczenie zawodowe częściej posiadają kobiety niż mężczyźni: na podejmowanie wcześniej aktywności zawodowej wskazało 83% kobiet i 72,7% mężczyzn.

- *według wieku*

Osoby w wieku 30 lat i więcej częściej posiadają doświadczenie zawodowe niż osoby z najmłodszej grupy wiekowej, tj. 18-29 lat. Posiadanie doświadczenia zawodowego deklaruje 89,1% osób w wieku 45-54 lata, 85,0% osób pomiędzy 55 a 64 rokiem życia i 82,7% osób w wieku 30-44 lata.

- *według miejsca zamieszkania*

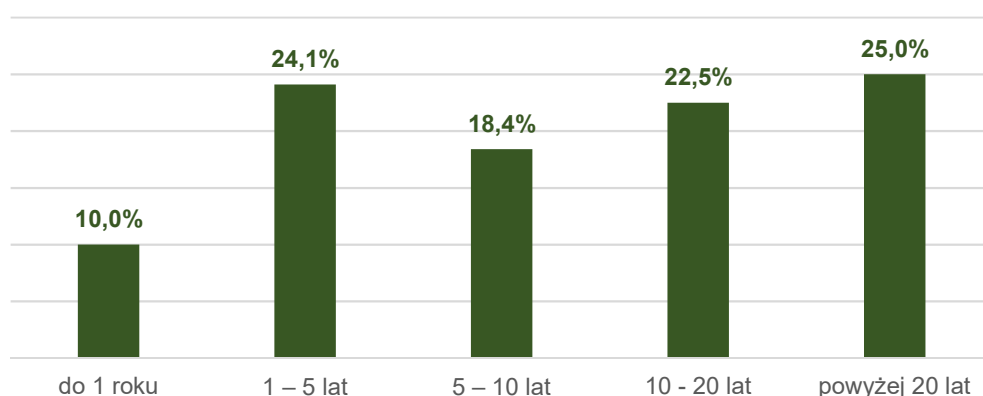
Doświadczenie zawodowe częściej posiadają mieszkańcy miasta niż wsi: odpowiednio deklaruje je 81,2% i 68,0% respondentów.

- *według wykształcenia*

Respondenci z wykształceniem wyższym, policealnym i średnim zawodowym/branżowym oraz zasadniczym zawodowym/branżowym częściej legitymują się doświadczeniem zawodowym (odpowiednio 84,6%, 80,5%, 78,8% badanych) niż osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (67,7%).

Wśród osób biernych zawodowo posiadających doświadczenie zawodowe co czwarty badany wskazuje na ponad 20-letnie doświadczenie (25%) oraz na doświadczenie w przedziale 10-20 lat (22,5%). Jednocześnie co czwarty respondent to osoba z doświadczeniem zawodowym od 1 roku do 5 lat (24,1%), a co piąta od 5 do 10 lat (18,4%). Najmniej liczną grupę respondentów stanowią osoby, których doświadczenie zawodowe jest mniejsze niż rok (10,0%) (zob. wykres 11).

Wykres 11. Staż pracy osób biernych zawodowo, N=320



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących długości doświadczenia zawodowego z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- *według płci*

Kobiety częściej niż mężczyźni posiadały staż pracy od 1 do 5 lat (29,8% vs. 17,4%) lub od 5 do 10 lat (25,7% vs. 10,1%). Mężczyźni częściej niż kobiety posiadali staż pracy powyżej 20 lat (39,6% vs. 12,3%).

- *według wieku*

Wraz z wiekiem rośnie długość doświadczenia zawodowego liczona w latach. Najdłuższe, ponad 20-letnie doświadczenie deklarowały osoby w wieku 55-64 lata (55,3%) oraz osoby w wieku 45-54 lata (32,2%). Z kolei najkrótszym doświadczeniem zawodowym legitymowały się osoby najmłodsze w wieku 18-29 lat: co trzecia z nich posiadała staż pracy do 1 roku (39%), a co druga od 1 do 5 lat (50,8%). Osoby w wieku 30-44 lata najczęściej wskazywały na doświadczenie zawodowe trwające od 1 roku do 20 lat, przy czym co trzecia z nich od 5 do 10 lat (30,2%).

- *według miejsca zamieszkania*

Zmienna metryczkowa miejsce zamieszkania nie różnicuje znacząco odpowiedzi respondentów w omawianym zakresie.

- *według wykształcenia*

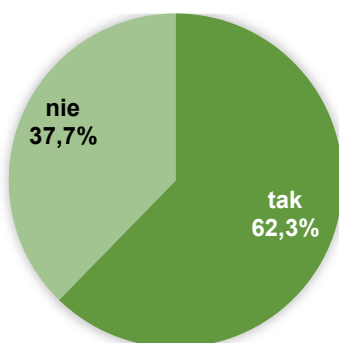
Najkrótszym doświadczeniem zawodowym legitymują się głównie osoby z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym lub niższym: 42,9% spośród nich wskazało na posiadanie niespełna rocznego stażu pracy. Ponad 20-letnie doświadczenie zawodowe najczęściej wskazywały osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe/branżowe oraz policealne i średnie zawodowe/branżowe (odpowiednio 34,6% i 34,0%).

Najczęściej wskazywane zawody, w których osoby biernie zawodowo posiadają doświadczenie to: gastronom, kasjer/sprzedawca, pracownik fizyczny, pracownik biurowy, górnik, kelner i sprzątacze/sprzątaczką.

- ***kwalfikacje/uprawnienia/umiejętności zawodowe***

Ponad połowa osób biernych zawodowych posiada kwalifikacje/uprawnienia/umiejętności zawodowe (62,3%) (zob. wykres 12).

Wykres 12. Posiadanie kwalifikacji, uprawnień, umiejętności zawodowych przez osoby biernie zawodowo, N=411



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących posiadania kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- *według płci*

Posiadanie kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych częściej deklarują kobiety niż mężczyźni (odpowiednio: 66%; 58,5%).

- *według wieku*

Osoby starsze częściej deklarują posiadanie kwalifikacji/ uprawnień/umiejętności zawodowych niż osoby z najmłodszej grupy wiekowej. Wskazuje na to 75,0% osób w wieku 55-64 lat, 64,4% osób w wieku 45-54 lat, 66,3% osób w wieku 30-44 lat, a wśród najmłodszych w wieku 18-29 lat - 44,3%.

- *według miejsca zamieszkania*

Mieszkańcy miast częściej deklarują posiadanie kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych niż mieszkańcy wsi: wskazuje na to 64,6% osób zamieszkujących tereny miejskie i 55,3% z terenów wiejskich.

- *według wykształcenia*

Na posiadanie kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych częściej wskazują osoby posiadające wykształcenie wyższe, zasadnicze zawodowe/branżowe oraz policealne i średnie zawodowe/branżowe (odpowiednio 77,9%, 72,7% i 71,1% wskazań) niż osoby mające wykształcenie średnie ogólnokształcące oraz gimnazjalne/podstawowe i niższe (odpowiednio: 34,4% i 20%).

- ***obszary zawodowe, w których osoby bierne zawodowo posiadają kwalifikacje/uprawnienia/umiejętności zawodowe***

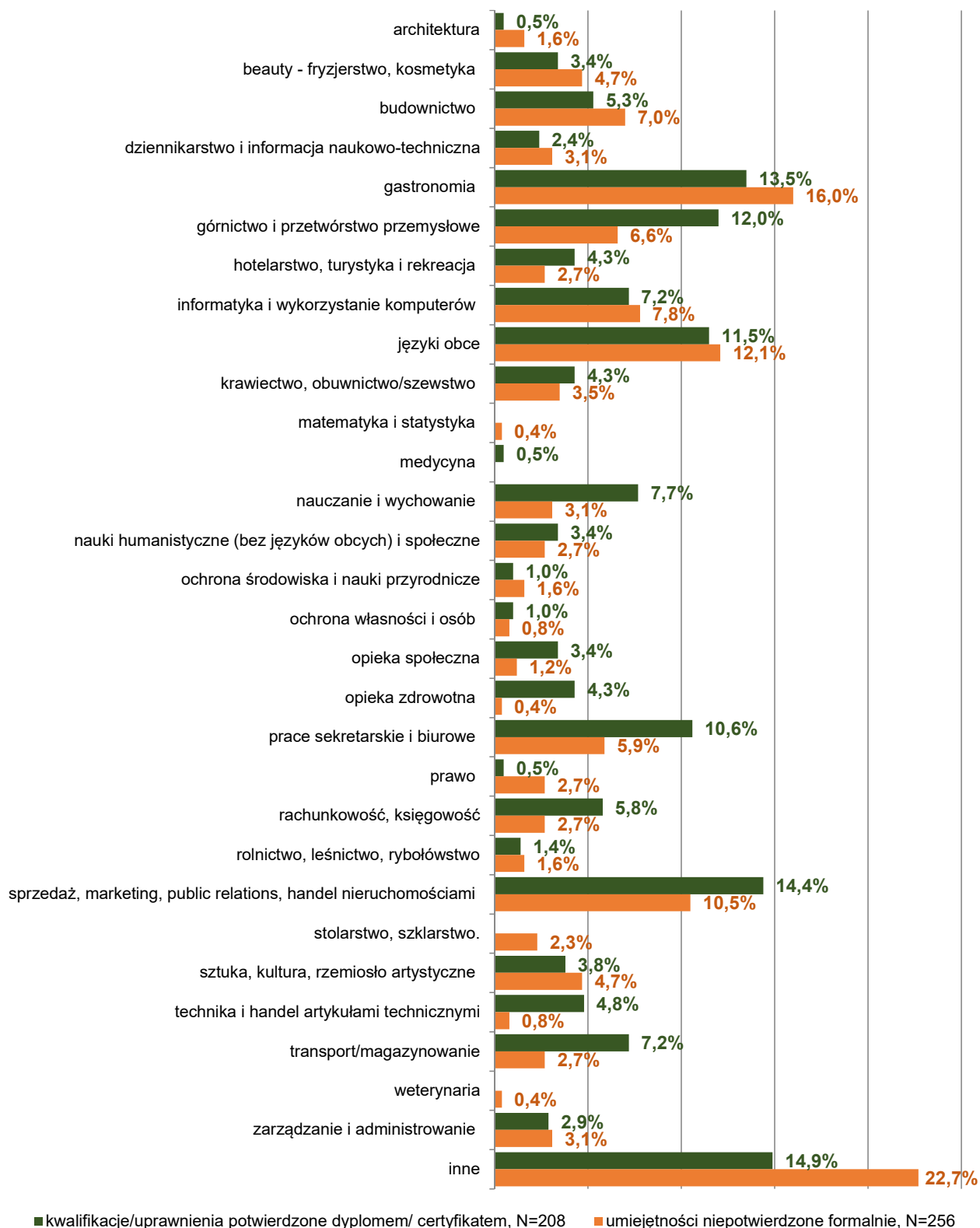
Na 256 respondentów deklarujących posiadanie kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych wszyscy wskazali obszary zawodowe, w których dysponują umiejętnościami, a 208 osób obszary, w których posiadają kwalifikacje/uprawnienia.

Osoby bierne zawodowo posiadające kwalifikacje/uprawnienia potwierdzone dyplomem/certyfikatem najczęściej wskazywały następujące obszary tematyczne wraz z odpowiadającymi im kompetencjami:

- sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami (14,4%) – najczęściej wskazywane kwalifikacje: kurs kasy fiskalnej, obsługi klienta oraz w zawodzie sprzedawcy;
- gastronomia (13,5%) – najczęściej wskazywane kwalifikacje to uprawnienia w zawodach: cukiernik i kucharz;
- górnictwo i przetwórstwo przemysłowe (12%) – najczęściej wskazywane kwalifikacje w zawodach: inżynier górnik, ratownik górniczy oraz uprawnienia w ramach dozoru średniego;
- języki obce (11,5%) – najczęściej wskazywane kwalifikacje to certyfikaty z języka angielskiego na różnych poziomach zaawansowania;
- prace sekretarskie i biurowe (10,6%) – najczęściej wskazywane kwalifikacje to: dyplom zawodowy w obszarze administracji, certyfikat z administracji (zob. wykres 13).

Umiejętności niepotwierdzone formalnie respondenci deklarowali przede wszystkim w następujących obszarach zawodowych: gastronomia (16%), języki obce (12,1%) oraz sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami (10,5%) (zob. wykres 13).

Wykres 13. Obszary zawodowe, w których osoby biernie zawodowo posiadają kwalifikacje/ uprawnienia/umiejętności zawodowe (liczebności prób podano w legendzie)



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach; pytanie wielokrotnego wyboru

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących posiadania przez nich kwalifikacji/uprawnień potwierdzonych dyplomem/certyfikatem z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- *według płci*

Kobiety najczęściej wskazywały na posiadanie kwalifikacji z zakresu: sprzedaży, marketingu, public relations, handlu nieruchomościami (21,4%), gastronomii (17,9%) oraz prac sekretarskich i biurowych (16,2%). Mężczyźni wskazywali przede wszystkim na kwalifikacje z następujących obszarów: górnictwo i przetwórstwo przemysłowe (26,4%), języki obce (20,9%), informatyka i wykorzystywanie komputerów (15,4%) oraz transport/magazynowanie (11%).

- *według wieku*

Na posiadanie kwalifikacji/uprawnień potwierdzonych dyplomem/certyfikatem w obszarze sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami najczęściej wskazywały osoby w wieku 45-54 lata (32,7%), w obszarze gastronomia respondenci w wieku 18-29 lat (18,4%) oraz w wieku 30-44 lata (18,0%). Z kolei w górnictwie i przetwórstwie przemysłowym posiadaniem dyplomów/certyfikatów legitymowały się głównie osoby w wieku 55-64 lata (28,3%), w obszarze języki obce respondenci w wieku 18-29 lat (18,4%) oraz w wieku 45-54 lata (16,3%), a w ramach prac sekretarskich i biurowych badani w wieku od 30 lat, tj.: w wieku 30-44 lata (11,5%), w wieku 45-54 lata (12,2%) oraz w wieku 55-64 lata (10,0%).

- *według miejsca zamieszkania*

Mieszkańcy wsi częściej niż mieszkańcy miast deklarowali posiadanie kwalifikacji/ uprawnień z obszaru górnictwa i przetwórstwa przemysłowego (odpowiednio: 19,1%; 9,9%) oraz krawiectwa, obuwnictwa/ szewstwa (odpowiednio: 12,8%; 1,9%). Z kolei mieszkańcy miast częściej niż mieszkańcy wsi posiadają potwierdzone kwalifikacje w obszarach: prace sekretarskie i biurowe (odpowiednio: 11,8%; 6,4%) oraz sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami (15,5%; 10,6%).

- *według wykształcenia*

Kwalifikacje/uprawnienia zawodowe z obszaru gastronomii najczęściej posiadają osoby bierne zawodowo z wykształceniem zasadniczym zawodowym/ branżowym (26,3%), z obszaru górnictwa i przetwórstwa przemysłowego respondenci z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/ branżowym oraz zasadniczym zawodowym/branżowym (odpowiednio; 15,4%; 18,4%). Z kolei na obszar języków obcych najczęściej wskazywali respondenci deklarujący posiadanie wykształcenia wyższego (22,2%), na prace sekretarskie i biurowe badani z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/ branżowym oraz średnim ogólnokształcącym (odpowiednio: 16,7%; 15,4%), a na sprzedaż, marketing, public relations,

handel nieruchomościami osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/ branżowym (17,9%).

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących posiadania przez nich umiejętności zawodowych niepotwierdzonych formalnie z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- *według płci*

Kobiety najczęściej deklarowały posiadanie nieformalnych umiejętności w obszarze: gastronomii (22,8%), języków obcych i sprzedaży, marketingu, public relations, handlu nieruchomościami (po 14,7% wskazań). Mężczyźni natomiast w: budownictwie (14,2%), górnictwie i przetwórstwie przemysłowym (12,5%) oraz informatyce i wykorzystaniu komputerów (10%).

- *według wieku*

Na posiadanie umiejętności zawodowych niepotwierdzonych formalnie w obszarze sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami najczęściej wskazywały osoby w wieku 30-44 lata oraz 45-54 lata (odpowiednio 13,0% i 15,4%), w obszarze gastronomia respondenci w wieku 18-29 lat (19,1%) oraz w wieku 30-44 lata (20,3%), a w obszarze języki obce respondenci w wieku 18-29 lat (17,0%).

- *według miejsca zamieszkania*

Respondenci zamieszkujący tereny wiejskie częściej niż osoby pochodzące z miast deklarowały posiadanie umiejętności niepotwierdzonych formalnie z następujących obszarów tematycznych: gastronomia (odpowiednio 26,3% i 13,1%), informatyka i wykorzystanie komputerów (odpowiednio: 12,3%; 6,5%) oraz sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami (odpowiednio 17,5% i 8,5%). Z kolei mieszkańcy miast częściej wskazywali na obszar języki obce (odpowiednio 13,1% i 8,8%).

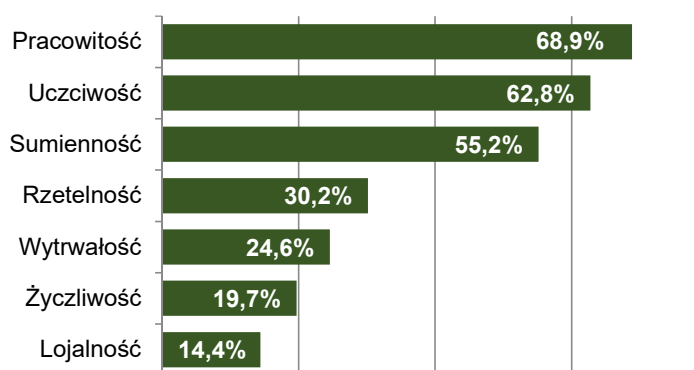
- *według wykształcenia*

Osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe/branżowe częściej wskazywały na posiadanie nieformalnych umiejętności zawodowych z obszaru gastronomii (20,8%), z obszaru języki obce respondenci z wykształceniem wyższym (19,8%), a z obszaru sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami badani z wykształceniem wyższym oraz policealnym i średnim zawodowym/branżowym (odpowiednio 11,1% i 11,0%).

– ***atuty pomocne w znalezieniu pracy: cechy osobowości***

Najczęściej wymienianymi atutami pomocnymi w znalezieniu pracy z zakresu cech osobowości deklarowanymi przez osoby bierne zawodowo są: pracowitość (68,9%), uczciwość (62,8%) i sumienność (55,2%) (zob. wykres 14).

Wykres 14. Atuty osób biernych zawodowo związane z cechami osobowości, N=411



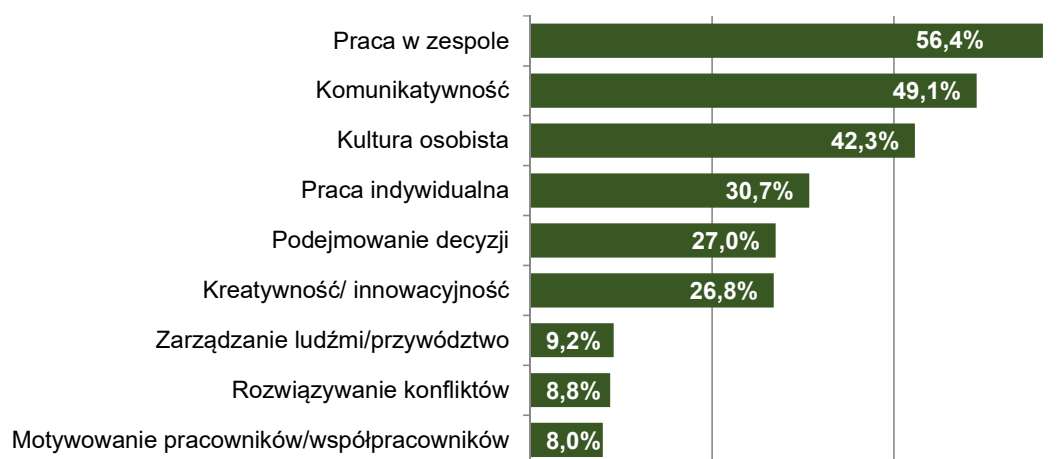
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach; pytanie wielokrotnego wyboru

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących posiadania cech osobowości pomocnych w znalezieniu pracy z uwagi na zmienne metryczkowe jest podobny do rozkładu ogólnego.

– **atuty pomocne w znalezieniu pracy: umiejętności interpersonalne**

Najczęściej wymienianymi atutami pomocnymi w znalezieniu pracy z zakresu umiejętności interpersonalnych deklarowanymi przez osoby biernie zawodowo są: praca zespołowa (56,4%), komunikatywność (49,1%) i kultura osobista (42,3%) (zob. wykres 15).

Wykres 15. Atuty osób biernych zawodowo związane z umiejętnościami interpersonalnymi, N=411



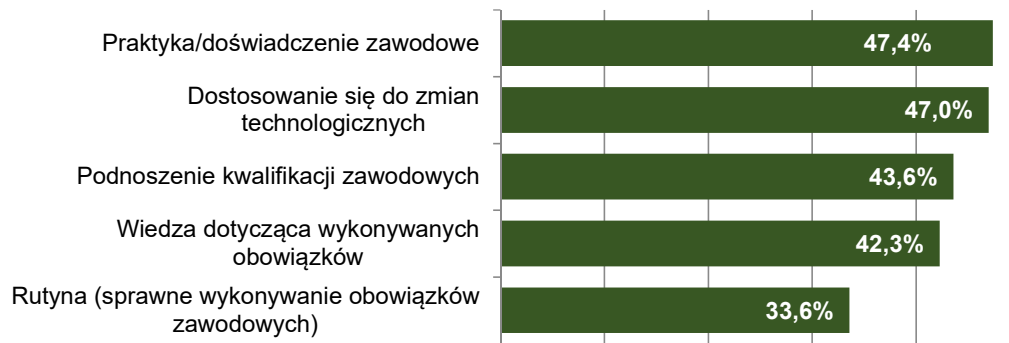
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach; pytanie wielokrotnego wyboru

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących posiadania umiejętności interpersonalnych pomocnych w znalezieniu pracy z uwagi na zmienne metryczkowe jest podobny do rozkładu ogólnego.

– **atuty pomocne w znalezieniu pracy: wiedza i doświadczenie zawodowe**

Najczęściej wymienianymi atutami pomocnymi w znalezieniu pracy z zakresu wiedzy i doświadczenia zawodowego deklarowanymi przez osoby biernie zawodowo są: praktyka/doświadczenie zawodowe (47,4%), dostosowanie się do zmian technologicznych (47%), podnoszenie kwalifikacji zawodowych (43,6%) i wiedza dotycząca wykonywanych obowiązków (42,3%) (zob. wykres 16).

Wykres 16. Atuty osób biernych zawodowo związane z wiedzą i doświadczeniem zawodowym, N=411



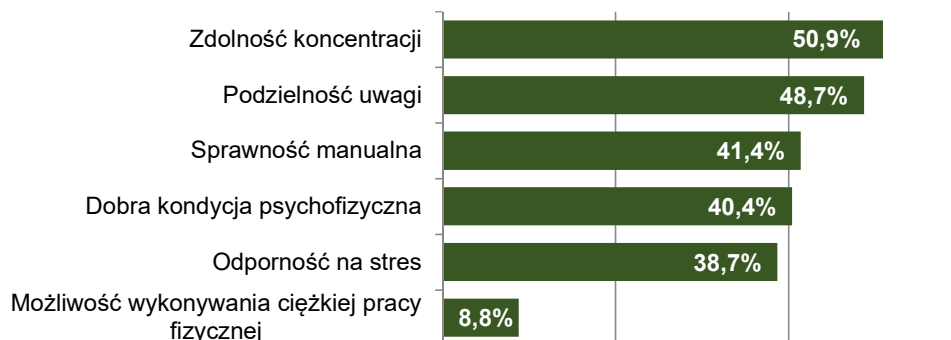
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach; pytanie wielokrotnego wyboru

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących wiedzy i doświadczenia zawodowego pomocnych w znalezieniu pracy z uwagi na zmienne metryczkowe jest podobny do rozkładu ogólnego.

– **atuty pomocne w znalezieniu pracy: stan zdrowia psychofizycznego**

Najczęściej wymienianymi atutami pomocnymi w znalezieniu pracy z zakresu zdrowia psychicznego deklarowanymi przez osoby biernie zawodowo są: zdolność koncentracji (50,9%) i podzielność uwagi (48,7%) (zob. wykres 17).

Wykres 17. Atuty osób biernych zawodowo związane ze stanem zdrowia psychofizycznego, N=411



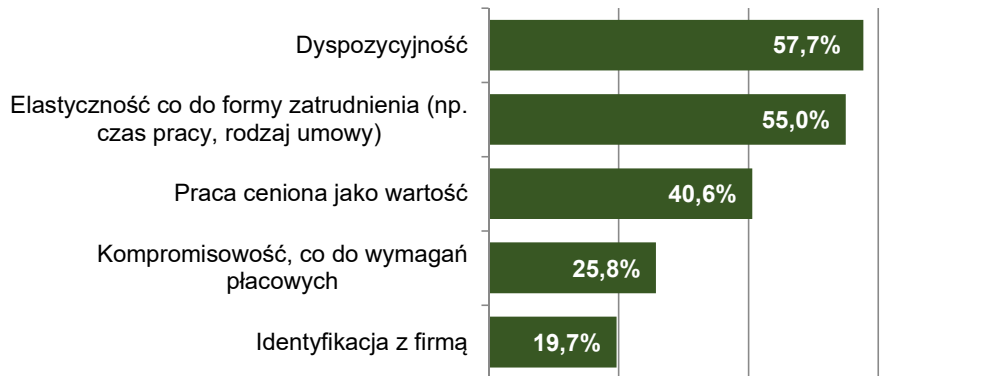
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach; pytanie wielokrotnego wyboru

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących stanu zdrowia psychofizycznego pomocnego w znalezieniu pracy z uwagi na zmienne metryczkowe jest podobny do rozkładu ogólnego.

– **atuty pomocne w znalezieniu pracy: postrzeganie i organizacja pracy**

Najczęściej wymienianymi atutami pomocnymi w znalezieniu pracy z zakresu postrzegania i organizacji pracy deklarowanymi przez osoby biernie zawodowo są: dyspozycyjność (57,7%), elastyczność co do formy zatrudnienia (55%) i praca ceniona jako wartość (40,6%) (zob. wykres 18).

Wykres 18. Atuty osób biernych zawodowo związane z postrzeganiem i organizacją pracy, N=411



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach; pytanie wielokrotnego wyboru

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących postrzegania i organizacji pracy pomocnych w znalezieniu pracy z uwagi na zmienne metryczkowe jest podobny do rozkładu ogólnego.

2.4 Warunki pracy oczekiwane przez osoby biernie zawodowo

– **chęć podjęcia pracy przez osoby biernie zawodowo**

Chęć podjęcia pracy zadeklarowało 67,4% osób biernych zawodowo (zob. wykres 19).

Wykres 19. Chęć podjęcia pracy przez osoby biernie zawodowo, N=411



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Rozkład odpowiedzi respondentów w omawianym zakresie z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- **według płci**

Kobiety częściej niż mężczyźni deklarują chęć podjęcia pracy (odpowiednio: 72,6%; 62,0%).

- *według wieku*

Zdecydowanie częściej chęć podjęcia pracy deklarują osoby młode niż osoby starsze. Wśród najmłodszej grupy (18-29 lat) 83,8% chciałoby podjąć pracę, podczas gdy wśród najstarszej grupy wiekowej (55-64 lata) deklarację taką złożyło niespełna 42,0% badanych.

- *według miejsca zamieszkania*

Zmienna metryczkowa miejsce zamieszkania nie różnicuje odpowiedzi respondentów w aspekcie chęci podjęcia pracy.

- *według wykształcenia*

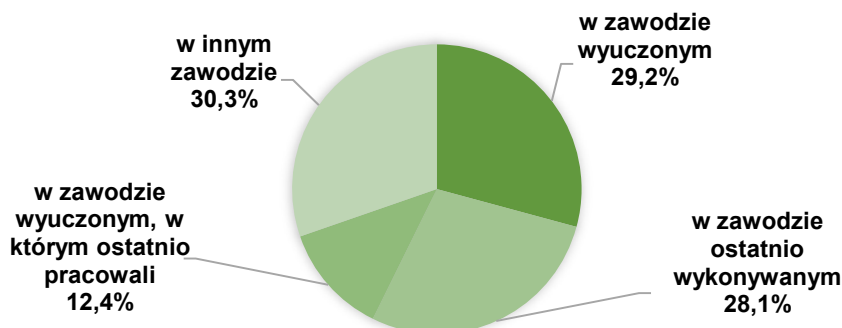
Osoby z wykształceniem wyższym, średnim ogólnokształcącym i gimnazjalnym/ podstawowym lub niższym częściej deklarowały chęć podjęcia pracy (odpowiednio: 76,2%, 73,6% i 75,0%) niż osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym oraz zasadniczym zawodowym/branżowym (odpowiednio: 59,1% i 58,1%).

Podobnie kształtuje się sytuacja wśród osób biernych zawodowo korzystających ze świadczeń pielęgnacyjnych. Spośród 14 respondentów znajdujących się w tej sytuacji, 10 osób, tj. 71,4% zadeklarowało, że chciałoby pracować, ale obawia się utraty świadczeń. Są to głównie kobiety, osoby w wieku 30-44 lata (83,3%) oraz 55-54 lata (75,0%), mieszkający na wsi (83,3%) i legitymujący się wykształceniem średnim ogólnokształcącym (83,3%).

- ***zawód, w którym osoby bierne zawodowo chciałyby podjąć pracę***

Osoby bierne zawodowo chętne do podjęcia pracy niemal w takim samym stopniu deklarowały, że chciałyby pracować w zawodzie wyuczonym (29,2%), w zawodzie ostatnio wykonywanym (28,1%) lub zupełnie innym zawodzie (30,3%) (zob. wykres 20). Nikt z osób korzystających ze świadczeń pielęgnacyjnych nie udzielił odpowiedzi w omawianym zakresie (10 osób).

Wykres 20. Zawód, w jakim osoby bierne zawodowo chciałyby podjąć pracę, N=267



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Respondenci najczęściej chcieliby pracować w następujących zawodach:

- wyuczonych: ekonomista, sprzedawca, kucharz, górnik, krawiec,
- ostatnio wykonywanych: gastronom, kasjer/sprzedawca, pracownik fizyczny, pracownik biurowy, górnik.

Rozkład odpowiedzi respondentów w omawianym zakresie z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- *według płci*

Kobiety najczęściej wskazywały na inny zawód (33,6%) i zawód ostatnio wykonywany (30,1%). Mężczyźni zaś na zawód wyuczony (34,7%) i inny (26,6%).

- *według wieku*

Młodsze osoby w większym stopniu są zainteresowane podjęciem pracy w wyuczonym zawodzie niż osoby starsze: wskazało na to 40,9% osób w wieku 18-29 lat i tylko 20,9% osób w wieku 55-64 lata. Wraz z wiekiem wzrasta natomiast chęć podjęcia pracy w zawodzie ostatnio wykonywanym: od 19,3% wśród osób z najmłodszej grupy wiekowej (18-29 lat) do 37,5% wśród osób w wieku 55-64 lat. W pozostałych kafeteriach rozkład odpowiedzi jest podobny do ogólnego.

- *według miejsca zamieszkania*

Zmienna metryczkowa miejsce zamieszkania nie różnicuje znacząco odpowiedzi respondentów w omawianym aspekcie.

- *według wykształcenia*

Osoby posiadające wykształcenie średnie ogólnokształcące częściej niż inni wskazują na możliwość podjęcia pracy w zawodzie innym niż wyuczony lub ostatnio wykonywany (40,6%), natomiast badani z wyższym wykształceniem chcą pracować głównie w zawodzie wyuczonym (36,4%), a osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym w zawodzie ostatnio wykonywanym (44,4%).

- ***branże, w których osoby bierne zawodowo chciałyby podjąć pracę***

Osoby bierne zawodowo deklarowały chęć podjęcia pracy w następujących branżach: Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (15,5%), Pozostała działalność usługowa (13,4%) oraz Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (11,6%), ale co czwarty respondent twierdził, że branża nie ma dla niego znaczenia (24,2%) (zob. wykres 21).

Wykres 21. Branże, w jakich osoby biernie zawodowo chciałyby podjąć pracę, N=277



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach; pytanie wielokrotnego wyboru

Rozkład odpowiedzi respondentów w omawianym zakresie z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- **według płci**

Kobiety częściej niż mężczyźni chciały pracować w następujących branżach: Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (16,7%), Pozostała działalność usługowa (16,0%) i Edukacja (10,0%). Mężczyźni z kolei wskazywali na: Transport i gospodarkę magazynową (14,2%), Budownictwo (12,6%) oraz Działalność profesjonalną, naukową i techniczną (9,4%). W przypadku branży Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją rozkład odpowiedzi wśród kobiet i mężczyzn był podobny do ogólnego (odpowiednio: 15,3%; 15,7%) podobnie jak w przypadku deklaracji, że branża nie ma znaczenia przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu (odpowiednio: 24,7%; 23,6%).

- **według wieku**

Osoby w wieku 55-64 lata częściej niż w pozostałych grupach wiekowych wskazywały na chęć pracy w branży Budownictwo (20,9%), a osoby młode w wieku 18-29 lat w branżach: Działalność związana z kulturą, rozrywką i

rekreacją (21,6%), Informacja i komunikacja (13,6%) oraz Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (12,5%). Z kolei respondenci w wieku 45-54 lata i 55-64 lata częściej deklarowali chęć podjęcia pracy w branży Administrowanie i działalność wspierająca (odpowiednio: 15,2%; 16,3%). Dla co trzeciej osoby w wieku 30-44 lata branża nie ma znaczenia (32,5%), a w pozostałych przedziałach wiekowych rozkład odpowiedzi jest podobny do ogólnego.

- **według miejsca zamieszkania**

Zmienna metryczkowa miejsce zamieszkania nie różnicuje znacząco odpowiedzi respondentów w omawianym aspekcie.

- **według wykształcenia**

Osoby bierne zawodowo z wykształceniem wyższym najchętniej pracowałyby w branżach: Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne oraz Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (po 16,5%), respondenci z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym w branży Pozostała działalność usługowa (19,7%), a osoby legitymujące się wykształceniem średnim ogólnokształcącym w branży Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (17,4%). Z kolei badani posiadający wykształcenie zasadnicze zawodowe/branżowe najchętniej zatrudniliby się w Budownictwie (21,1%), a osoby z najniższym poziomem wykształcenia (gimnazjalne/podstawowe i poniżej) w branży Zakwaterowanie i gastronomia (26,7%). Poziom wykształcenia nie różnicuje znacząco odpowiedzi respondentów w aspekcie chęci podejmowania pracy bez względu na branżę i jest podobny do ogólnego.

- **warunki pracy skłaniające osoby bierne zawodowo do podjęcia zatrudnienia**

Ponad połowa respondentów mogłaby podjąć pracę wyłącznie za wynagrodzenie powyżej płacy minimalnej (63,9%), a co czwarty nie podejmie jej bez dodatkowej premii (27,4%) a jednocześnie co drugi deklaruje, że premia nie ma dla niego znaczenia (52,3%).

Większość respondentów chce pracować na umowę o pracę (62,1%), ale dla co trzeciego z nich rodzaj umowy nie ma znaczenia (33,9%).

Pracą na pełny etat zainteresowanych jest 43,7% respondentów, dla co trzeciego wymiar etatu nie ma znaczenia (29,2%), a co czwarty chciałby pracować na niepełny etat (27,1%).

Osoby bierne zawodowo najchętniej pracowałyby w systemie jednozmianowym (59,9%).

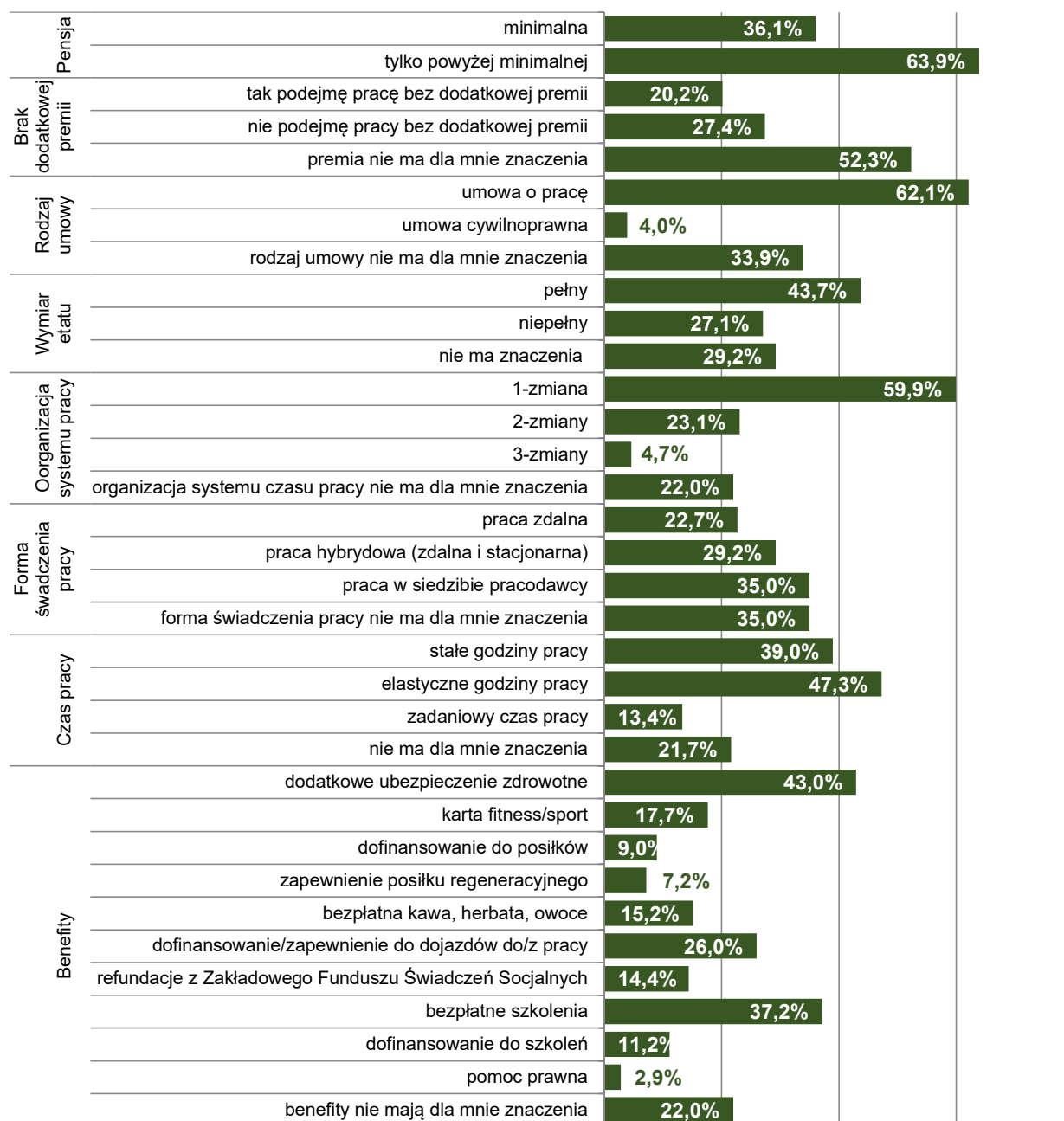
Co trzeci badany chciałby świadczyć pracę w siedzibie pracodawcy (35,0%) lub pracować w sposób hybrydowy (29,2%) albo forma świadczenia pracy nie ma dla

niego znaczenia (35,0%). Pracą zdalną zainteresowany jest co czwarty respondent (22,7%).

Największy odsetek uczestników badania jest zainteresowany zatrudnieniem w ramach elastycznych godzin pracy (47,3%), stałych godzin pracy (39,0%), a dla co piątego czas pracy nie ma znaczenia (21,7%).

Dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne, bezpłatne szkolenia oraz dofinansowanie/zapewnienie dojazdów do/z pracy to najczęściej wymieniane benefity, które skłaniałyby respondentów do podjęcia pracy (odpowiednio: 43,0%; 37,2%; 26,0%). Dla co piątego badanego benefity nie mają znaczenia (22,0%) (zob. wykres 22).

Wykres 22. Warunki, na jakich osoby biernie zawodowo chciałyby podjąć pracę, N=277



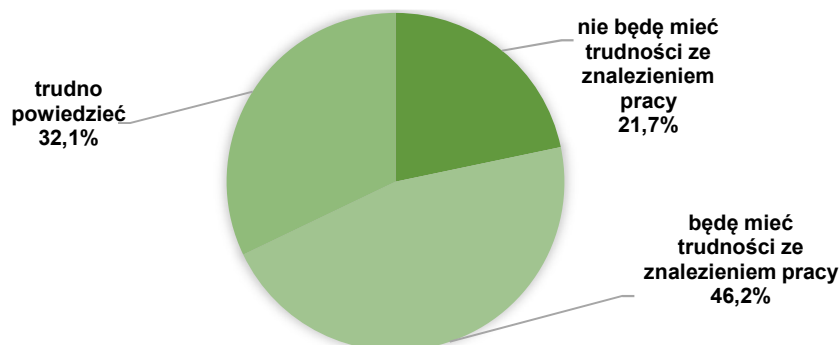
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Zmienne metryczkowe nie różnicują znacząco odpowiedzi respondentów w aspekcie warunków skłaniających osoby biernie zawodowo do podjęcia pracy, a ich rozkład jest podobny do ogólnego.

– **ocena szans na znalezienie pracy w opinii osób biernych zawodowo**

Niemal połowa badanych uważa, że będzie mieć trudności ze znalezieniem pracy (46,2%), co piąty jest przeciwnego zdania (21,7%) (zob. wykres 23).

Wykres 23. Ocena własnych szans na znalezienie pracy w opinii osób biernych zawodowo, N=277



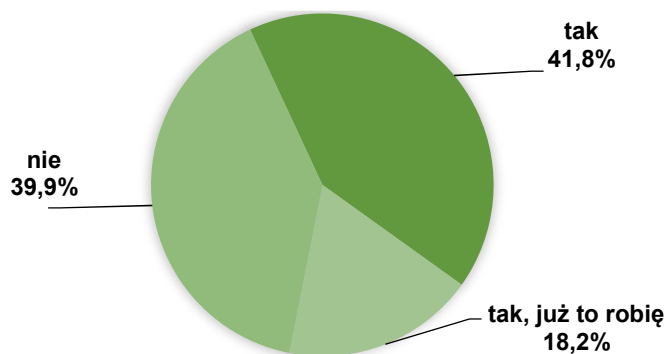
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Zmienne metryczkowe: płeć, wiek, miejsce zamieszkania i wykształcenie nie różnicują znacząco odpowiedzi respondentów w omawianym zakresie.

– **chęć nabywania/ zmiany/ podniesienia kwalifikacji/ uprawnień/ umiejętności zawodowych przez osoby biernie zawodowo w perspektywie najbliższego roku**

Blisko 42% osób biernych zawodowo chce nabyć/zmienić/podnieść swoje kwalifikacje/uprawnienia/umiejętności zawodowe, a 18,2% deklaruje, że już to robi. Z kolei 39,9% badanych nie planuje takich działań (zob. wykres 24).

Wykres 24. Chęć nabycia/zmiany/podniesienia kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych przez osoby biernie zawodowo w perspektywie najbliższego roku, N=411



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Rozkład odpowiedzi respondentów w omawianym zakresie z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- *według płci*

Zmienna metryczkowa płeć nie różnicuje znacząco odpowiedzi respondentów, a ich rozkład jest podobny do ogólnego.

- *według wieku*

Wraz z wiekiem rośnie odsetek deklaracji osób niezainteresowanych nabyciem/zmianą/podniesieniem kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych (od 20,8% wśród osób do 29 roku życia do 65% wśród osób z najstarszej grupy wiekowej). Jednocześnie wraz z wiekiem spada odsetek respondentów, którzy już je nabywają/zmieniają/podnoszą (od 42,5% wśród osób do 29 roku życia do 2,0% wśród osób w wieku 55-64 lata). Rozkład odpowiedzi wśród uczestników badania, którzy są zainteresowani kształceniem ustawicznym ze względu na wiek nie różni się znacząco od rozkładu ogólnego.

- *według miejsca zamieszkania*

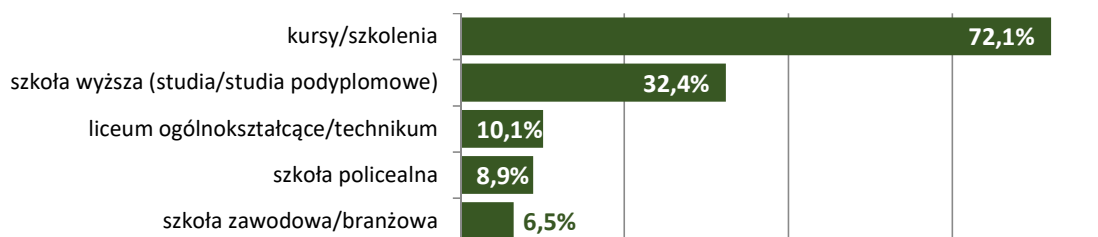
Częściej już nabywają/zmieniają/podnoszą swoje kwalifikacje/ uprawnienia/ umiejętności zawodowe mieszkańcy miast niż wsi (odpowiednio: 19,8%; 13,6%). Rozkład odpowiedzi wśród uczestników badania, którzy są lub nie są zainteresowani kształceniem ustawicznym ze względu na miejsce zamieszkania nie różni się znacząco od rozkładu ogólnego.

- *według wykształcenia*

Najczęściej już nabywają/zmieniają/podnoszą swoje kwalifikacje/ uprawnienia/ umiejętności zawodowe osoby z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym i poniżej oraz średnim ogólnokształcącym (odpowiednio 30,0% i 28,0%). Z kolei osoby z wyższym wykształceniem częściej deklarują zainteresowanie kształceniem ustawicznym (51,0%), w przeciwieństwie do respondentów legitymujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym oraz policealnym i średnim zawodowym/branżowym (odpowiednio: 57,6%; 51,6%).

Osoby bierne zawodowo preferują przede wszystkim kształcenie w formie kursów/szkoleń (55,5%) lub kształcenie w szkole wyższej (24,9%) (zob. wykres 25).

Wykres 25. Formy kształcenia preferowane przez osoby bierne zawodowo, N=247



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach; pytanie wielokrotnego wyboru

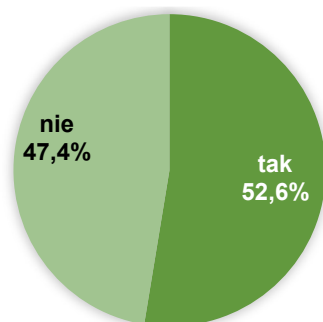
Zmienne metryczkowe płeć, wiek, miejsce zamieszkania, wykształcenie nie różnicują znacząco odpowiedzi respondentów w omawianym zakresie.

2.5 Oczekiwania osób biernych zawodowo wobec instytucji rynku pracy i pomocy społecznej

– zainteresowanie wsparciem ze strony powiatowego urzędu pracy

Ponad połowa (52,6%) osób biernych zawodowo byłaby zainteresowana wsparciem z powiatowego urzędu pracy (zob. wykres 26).

Wykres 26. Zainteresowanie osób biernych zawodowo wsparciem ze strony powiatowego urzędu pracy, N=411



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Rozkład odpowiedzi respondentów w omawianym zakresie z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- *według płci*

Kobiety częściej niż mężczyźni są zainteresowane wsparciem z powiatowego urzędu pracy (odpowiednio 59,2% i 45,9%).

- *według wieku*

Wsparciem z powiatowego urzędu pracy w największym stopniu zainteresowane są osoby w wieku 30-44 lat (65,4%), a najmniej osoby w wieku 55-64 lata (41,0%).

- *według miejsca zamieszkania*

Zmienna metryczkowa miejsce zamieszkania nie różnicuje znacząco odpowiedzi respondentów, a ich rozkład jest podobny do ogólnego.

- *według wykształcenia*

Wsparciem z powiatowego urzędu pracy są zainteresowane najbardziej osoby z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym lub niższym (65,0%), a także wyższym (57,7%). Natomiast wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym dominują deklaracje wskazujące na brak zainteresowania wsparciem z tej instytucji (57,6%).

Osoby biernie zawodowo zainteresowane wsparciem z powiatowego urzędu pracy oczekiwałyby przede wszystkim: szkoleń celem podniesienia/zmiany kwalifikacji zawodowych (58,8%), pośrednictwa pracy (44,4%), staży, praktyk celem nabycia umiejętności praktycznych do wykonywania pracy (32,9%) oraz ubezpieczenia zdrowotnego (27,3%) (zob. wykres 27).

Wykres 27. Oczekiwane formy wsparcia ze strony powiatowego urzędu pracy przez osoby biernie zawodowo, N=216



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach; pytanie wielokrotnego wyboru

Rozkład odpowiedzi respondentów w omawianym zakresie z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- *według płci*

Kobiety częściej niż mężczyźni oczekują refundacji kosztów np. opieki nad dzieckiem lub osobą zależną (odpowiednio: 23,0%; 11,7%) oraz stażu, praktyki (odpowiednio: 37,7%; 26,6%). Z kolei mężczyźni częściej niż kobiety oczekują wsparcia w postaci poradnictwa zawodowego (odpowiednio: 24,5%; 13,9%). Rozkład odpowiedzi w pozostałych kafeteriach jest podobny do ogólnego.

- *według wieku*

Bez względu na wiek osób biernych zawodowo wśród kluczowych form wsparcia, których oczekują od PUP jest pośrednictwo pracy (od 39,7% wśród osób w wieku 30-44 lata do 51,8% wśród osób w wieku 18-29 lat) i szkolenia celem podniesienia/ zmiany kwalifikacji zawodowych (od 50,0% wśród osób w wieku do 29 lat do 63,2% wśród osób w wieku 30-44 lata).

- *według miejsca zamieszkania*

Mieszkańcy miast częściej niż mieszkańcy wsi oczekują szkoleń celem podniesienia/zmiany kwalifikacji zawodowych (odpowiednio 62,0% i 48,0%). Z

kolei mieszkańcy wsi częściej niż mieszkańcy miast są zainteresowani pośrednictwem pracy (odpowiednio 56,0% i 41,0%) oraz stażami, praktykami (odpowiednio 42,0% i 30,1%).

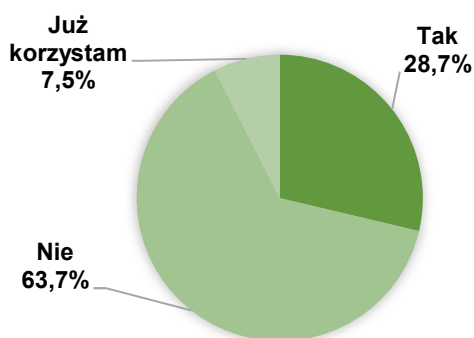
- **według wykształcenia**

Osoby biernie zawodowo zainteresowane wsparciem z powiatowego urzędu pracy posiadające wykształcenie gimnazjalne/podstawowe lub niższe częściej niż pozostali wskazywały na zainteresowanie stażami, praktykami celem nabycia umiejętności praktycznych w wykonywaniu pracy (76,9% wskazań), natomiast w mniejszym stopniu niż osoby dysponujące wyższymi poziomami wykształcenia wskazywały na szkolenia (30,8%).

- ***zainteresowanie wsparciem ze strony ośrodka pomocy społecznej***

Większość osób biernych zawodowo z województwa śląskiego nie wykazuje zainteresowania skorzystaniem ze wsparcia ośrodka pomocy społecznej (63,7% badanych) (zob. wykres 28).

Wykres 28. Zainteresowanie osób biernych zawodowo wsparciem ze strony ośrodka pomocy społecznej, N=411



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Zmienne metryczkowe: płeć, miejsce zamieszkania i poziom wykształcenia nie różnicują znacząco odpowiedzi respondentów, a rozkład danych jest podobny do ogólnego. Jedynie wiek różnicuje deklaracje uczestników badania: osoby w wieku 18-29 lat zdecydowanie częściej niż w pozostałych grupach wiekowych nie są zainteresowane wsparciem oferowanym przez ośrodek pomocy społecznej (73,6%). Rozkład odpowiedzi w pozostałych kafeteriach jest podobny do ogólnego.

Osoby biernie zawodowo korzystające bądź zainteresowane skorzystaniem ze wsparcia ośrodka pomocy społecznej najczęściej oczekują wsparcia finansowego, w tym głównie: zasiłku stałego, okresowego, celowego (43,0%), świadczenia 500+ (24,2%), dodatku osłonowego, mieszkaniowego, węglowego (22,1%), świadczenia pielęgnacyjnego oraz innych (17,4%) (zob. wykres 29).

Wykres 29. Formy wsparcia ze strony ośrodka pomocy społecznej preferowane przez osoby biernie zawodowo, N=149



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach; pytanie wielokrotnego wyboru

Rozkład odpowiedzi respondentów w omawianym zakresie z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- *według płci*

Kobiety częściej niż mężczyźni oczekują świadczenia 500+ (odpowiednio 30,4% i 17,1%), zasiłku rodzinnego i dodatków do tego zasiłku (odpowiednio 21,5% i 8,6%). Z kolei mężczyźni częściej niż kobiety są zainteresowani zasiłkiem stałym, okresowym, celowym (odpowiednio 50,0% i 36,7%) i rentą socjalną (odpowiednio 18,6% i 6,3%). Rozkład odpowiedzi w pozostałych kafeteriach jest podobny do ogólnego.

- *według wieku*

Bez względu na wiek osób biernych zawodowo, najczęściej oczekiwaną formą wsparcia z ośrodka pomocy społecznej jest zasiłek np. stały, okresowy, celowy (od 39,0% wśród osób w wieku 45-54 lata do 45,7% wśród osób w wieku 30-44 lata). Osoby w wieku 18-29 lat oczekują głównie świadczenia 500+ oraz opłacania składek na ubezpieczenie zdrowotne, społeczne (po 25,0%), respondenci w wieku 30-44 lat oczekują przede wszystkim świadczenia 500+ (39,1%) oraz zasiłku rodzinnego i dodatków do tego zasiłku (26,1%). Z kolei badani w wieku 45-54 lata są zainteresowani głównie wsparciem w postaci świadczenia pielęgnacyjnego oraz innych (22,0%), a osoby z najstarszej grupy wiekowej oczekują dodatku osłonowego, mieszkaniowego, węglowego (32,4%).

- *według miejsca zamieszkania*

Bez względu na miejsce zamieszkania najczęściej wskazywaną formą wsparcia z OPS, z której chciałyby skorzystać lub korzystają osoby biernie zawodowo jest zasiłek np. stały, okresowy, celowy. Wskazało na niego 35,7% mieszkańców wsi i 45,8% mieszkańców miast. Mieszkańcy wsi zdecydowanie częściej niż miast oczekują dodatku osłonowego, mieszkaniowego, węglowego (odpowiednio 33,3% i 17,8%) oraz świadczenia pielęgnacyjnego oraz innych np. specjalny zasiłek opiekuńczy, zasiłek dla opiekuna (odpowiednio 26,2% i 14,0%). Rozkład odpowiedzi w pozostałych kafeteriach jest podobny do ogólnego.

- *według wykształcenia*

Bez względu na poziom wykształcenia osób biernych zawodowo w największym stopniu były one zainteresowane skorzystaniem ze wsparcia ośrodka pomocy społecznej w formie zasiłku stałego, okresowego, celowego (od 52,8% wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym do 30,4% wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym). Rozkład odpowiedzi w pozostałych kafeteriach jest podobny do ogólnego.

III. Osoby z grupy NEET⁸

3.1 Charakterystyka uczestników badania

W badaniu osób z grupy NEET, tj. osób w przedziale wiekowym 18-29 lat udział wzięło 100 respondentów, 50% kobiet i 50% mężczyzn.

Najwięcej osób z grupy NEET uczestniczących w badaniu pochodzi z Subregionu Centralnego województwa śląskiego (47,0%), co piąta osoba z Subregionu Północnego, 17,0% z Subregionu Południowego, a 16% z Zachodniego. Ponadto 25,0% respondentów zamieszkuje na terenach wiejskich, a 75,0% w miastach (zob. wykres 30).

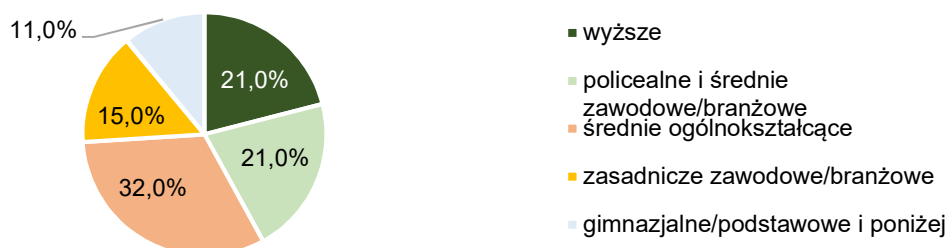
Wykres 30. Miejsce zamieszkania (subregion) osób z grupy NEET, N=100



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Najliczniejszą grupę wśród respondentów z grupy NEET stanowiły osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (32,0%), po 21,0% osoby z wykształceniem wyższym oraz policealnym i średnim zawodowym/branżowym, 15,0% osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym, a 11,0% z gimnazjalnym/podstawowym lub niższym (zob. wykres 31).

Wykres 31. Wykształcenie osób z grupy NEET, N=100



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

⁸Osoby młode w wieku 15-29 lat, które spełniają łącznie trzy warunki:

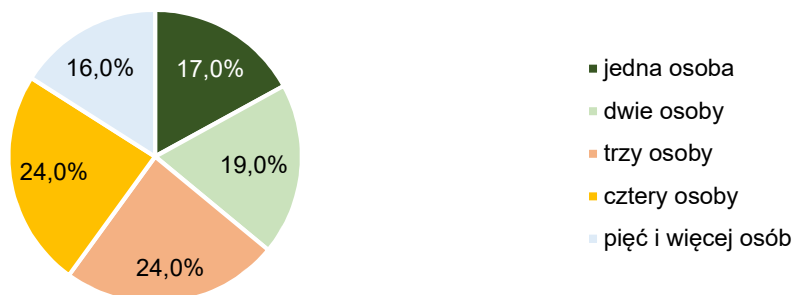
- nie pracują (tj. są bezrobotne lub bierne zawodowo),
- nie kształcą się (tj. nie uczestniczą w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym),
- oraz nie szkolą (tj. nie uczestniczą w pozaszkolnych zajęciach mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy; w procesie oceny czy dana osoba się nie szkoli, a co za tym idzie kwalifikuje się do kategorii NEET, należy zweryfikować, czy brała ona udział w tego typu formie aktywizacji, finansowanej ze środków publicznych, w okresie ostatnich 4 tygodni).

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 PO WER 2014-2020, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa, 17.12.2014 r.

https://www.power.gov.pl/media/943/POWER_zatwierdzony_przez_KE_171214.pdf

Gospodarstwo domowe, co czwartego respondenta składa się z trzech lub czterech osób (po 24,0%). Co piąty badany zamieszkuje w dwuosobowym gospodarstwie domowym (19,0%), a gospodarstwo co szóstego respondenta składa się z pięciu osób i więcej (16,0%). Jednoosobowe gospodarstwa domowe prowadzi 17,0% badanych (zob. wykres 32).

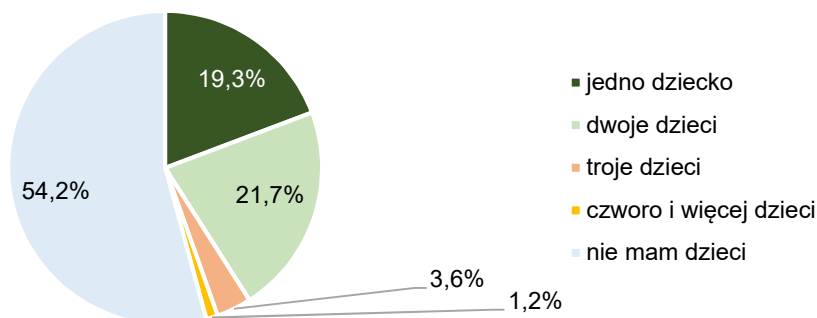
Wykres 32. Wielkość gospodarstwa domowego osób z grupy NEET, N=100



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Ponad połowa (54,2%) osób z grupy NEET nie posiada dzieci, co piąty respondent ma jedno lub dwoje dzieci (odpowiednio: 19,3%; 21,7%), a 4,8% badanych posiada troje lub więcej dzieci (zob. wykres 33).

Wykres 33. Liczba dzieci osób z grupy NEET, N=83

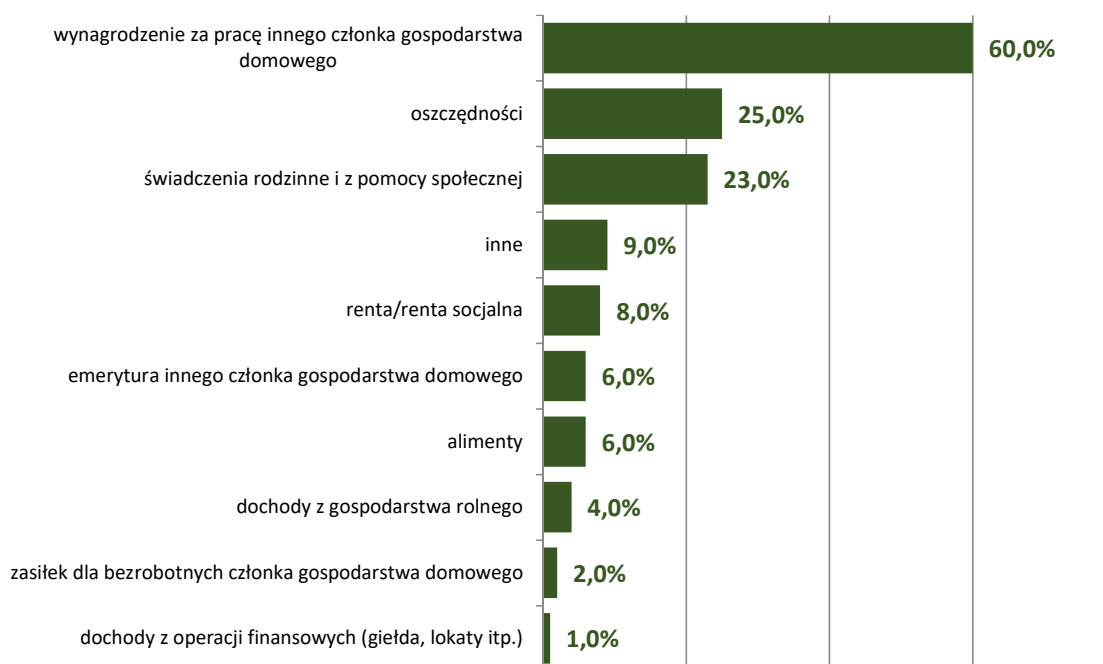


Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Ponadto 19,3% osób z grupy NEET ma w gospodarstwie domowym dorosłą osobę zależną (starszą, z niepełnosprawnością), a 10,0% osób z grupy NEET posiada orzeczenie o niepełnosprawności.

Najczęstszymi źródłami dochodów osób z grupy NEET są: wynagrodzenie za pracę innego członka/członków gospodarstwa domowego (60,0%), oszczędności (25,0%) oraz świadczenia rodzinne i z pomocy społecznej (23,0%) (zob. wykres 34).

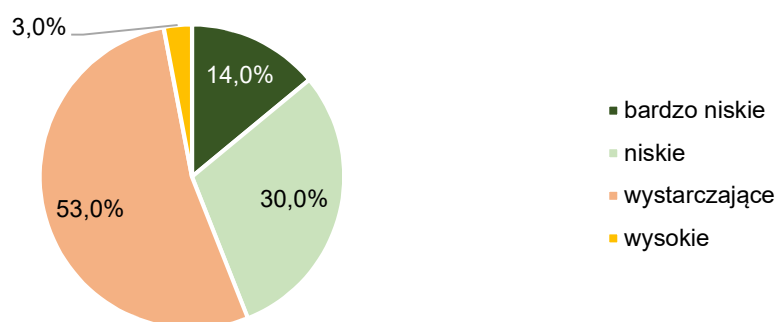
Wykres 34. Źródła dochodów osób z grupy NEET, N=100



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Ponad połowa osób z grupy NEET ocenia dochody swojego gospodarstwa domowego jako wystarczające (53,0%), co szóstą uważa, że dochody w jej gospodarstwie domowym są niskie lub bardzo niskie (niskie - 30,0% respondentów; bardzo niskie – 14,0%). Jedynie 3,0% badanych szacuje dochody swojego gospodarstwa domowego jako wysokie (zob. wykres 35).

Wykres 35. Ocena dochodów gospodarstwa domowego wg osób z grupy NEET, N=100

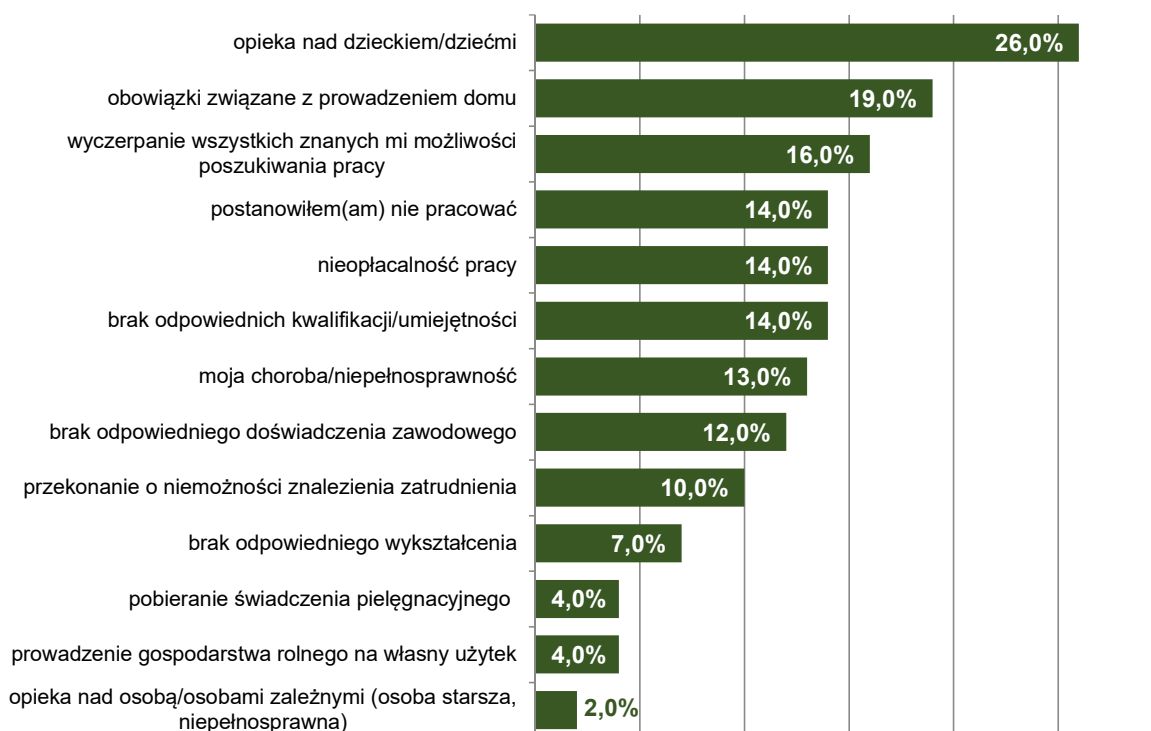


Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

3.2 Przyczyny bierności zawodowej osób z grupy NEET

Przyczyny braku aktywności zawodowej najczęściej wskazywane przez osoby z grupy NEET to: opieka nad dzieckiem/dziećmi (26,0%) oraz obowiązki związane z prowadzeniem domu (19,0%). Ponadto stosunkowo często wskazano też na wyczerpanie wszystkich znanych respondentom możliwości poszukiwania pracy (16,0%) (zob. wykres 36).

Wykres 36. Powody niepodjęcia pracy przez osoby z grupy NEET, N=100



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach; pytanie wielokrotnego wyboru

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących przyczyn braku aktywności zawodowej z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- *według płci*

Jako przyczynę braku aktywności zawodowej kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na opiekę nad dziećmi (odpowiednio: 50,0%; 2,0%) oraz obowiązki związane z prowadzeniem domu (odpowiednio: 26,0%; 12,0%). Mężczyźni znacznie częściej niż kobiety wskazywali brak odpowiednich kwalifikacji/umiejętności (odpowiednio: 24,0%; 4,0%) oraz brak odpowiedniego doświadczenia zawodowego (24,0%; brak wskazań wśród kobiet), a także na własną chorobę/niepełnosprawność (odpowiednio: 18,0%; 8,0%).

- *według miejsca zamieszkania*

Bez względu na miejsce zamieszkania opieka nad dzieckiem/dziećmi jest najczęściej wskazywaną przyczyną bierności zawodowej w grupie NEET – wskazuje na nią 28,0% mieszkańców wsi i 25,3% mieszkańców miast. Kolejną są obowiązki związane z prowadzeniem domu na co wskazało 20% osób zamieszkałych na wsiach i 18,7% zamieszkałych w mieście. Mieszkańcy miast znaczenie częściej niż mieszkańcy wsi wskazywali na takie przyczyny jak: wyczerpanie wszystkich znanych możliwości poszukiwania pracy (odpowiednio 20,0% i 4,0% wskazań), nieopłacalność pracy (odpowiednio 17,3% i 4,0%), przekonanie o niemożliwości znalezienia zatrudnienia (odpowiednio 12,0% i 4,0%). Natomiast mieszkańcy terenów wiejskich

częściej niż mieszkańcy miast odnosili się do następujących przyczyn bierności: pobieranie świadczenia pielęgnacyjnego uniemożliwiającego zatrudnienie lub wykonywanie innej pracy zarobkowej (odpowiednio 8,0% i 2,7%), brak odpowiedniego wykształcenia (odpowiednio 16,0% i 4,0%) oraz brak odpowiedniego doświadczenia zawodowego (odpowiednio 20,0% i 9,3%). Co zrozumiałe jedynie mieszkańcy wsi wskazywali jako przyczynę bierności zawodowej prowadzenie gospodarstwa rolnego na własny użytek (16,0%).

- *według wykształcenia*

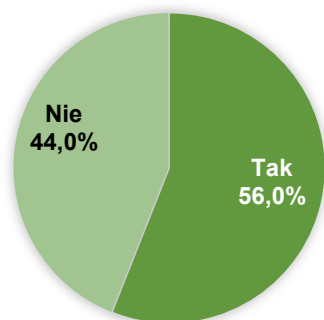
Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym częściej niż w pozostałych kafeteriach wskazywały na opiekę nad dzieckiem/dziećmi jako przyczynę bierności zawodowej (53,3%). Osoby z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym i poniżej oraz średnim ogólnokształcącym częściej wskazywały na brak odpowiednich kwalifikacji/umiejętności (odpowiednio 36,4% i 21,9%).

3.3 Potencjał zawodowy osób z grupy NEET

- *zawód wyuczony*

Ponad połowa respondentów z grupy NEET posiada zawód wyuczony (56,0%) (zob. wykres 37).

Wykres 37. Posiadanie wyuczonego zawodu przez osoby z grupy NEET, N=100



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących posiadania wyuczonego zawodu z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- *według płci*

Zawód wyuczony częściej posiadały kobiety niż mężczyźni (odpowiednio: 72,0%; 40,0%).

- *według miejsca zamieszkania*

Zmienna metryczkowa miejsce zamieszkania nie różnicuje w ogóle odpowiedzi respondentów, a ich rozkład jest podobny do ogólnego.

- **według wykształcenia**

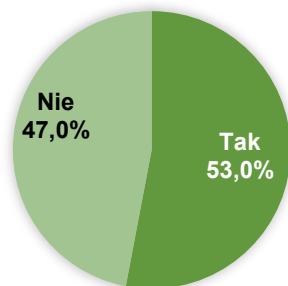
Zawód wyuczony najrzadziej posiadają osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz gimnazjalnym/podstawowy i poniżej (odpowiednio: 12,5%; 27,3%). W pozostałych kafeteriach według poziomu wykształcenia ten odsetek wynosił co najmniej 80,0%.

Osoby bierne zawodowo z grupy NEET jako zawód wyuczony najczęściej wskazywały: fryzjer, informatyk, mechanik i kucharz.

- **doświadczenie zawodowe**

Ponad połowa badanych z grupy NEET deklaruje posiadanie doświadczenia zawodowego (53,0%) (zob. wykres 38).

Wykres 38. Posiadanie doświadczenia zawodowego przez osoby z grupy NEET, N=100



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących posiadania doświadczenia zawodowego z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- **według płci**

Zmienna metryczkowa płeć nie różnicuje znacząco odpowiedzi respondentów, a ich rozkład jest podobny do ogólnego.

- **według miejsca zamieszkania**

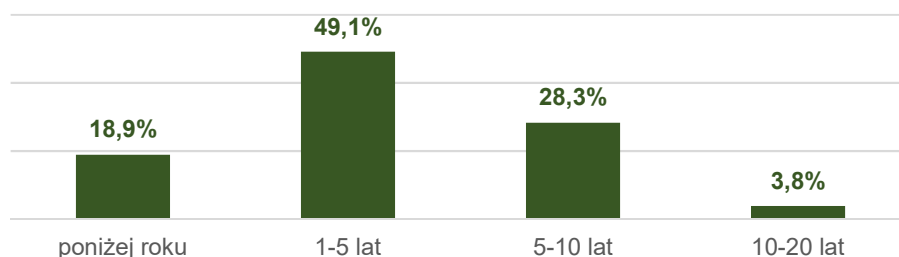
Doświadczenie zawodowe częściej posiadały osoby mieszkające w mieście niż na wsi (odpowiednio: 58,7% i 36,0%).

- **według wykształcenia**

Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i wyższym częściej niż osoby z pozostałych kafeterii posiadały doświadczenie zawodowe (odpowiednio: 68,8%; 57,1%). Najrzadziej posiadały je osoby, które miały wykształcenie policealne i średnie zawodowe/ branżowe (33,3%).

Doświadczenie zawodowe osób z grupy NEET jest stosunkowo krótkie, ponad połowa z nich legitymuje się stażem pracy do 5 lat (68,0%) (zob. wykres 39).

Wykres 39. Staż pracy osób z grupy NEET, N=53



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących stażu pracy z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- *według płci*

Zmienna metryczkowa płeć nie różnicuje znacząco odpowiedzi respondentów, a ich rozkład jest podobny do ogólnego.

- *według miejsca zamieszkania*

Mieszkańcy wsi częściej niż mieszkańcy miast posiadają doświadczenie zawodowe do 5 lat (odpowiednio: 77,8%; 65,9%), przy czym doświadczenie do 1 roku mają wyłącznie osoby mieszkające w miastach (22,7%).

- *według wykształcenia*

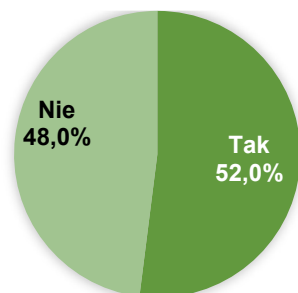
Doświadczenie zawodowe do 5 lat najczęściej posiadają osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym (85,7%), przy czym doświadczenie do 1 roku najczęściej mają respondenci z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (31,8%).

Wśród ostatnio wykonywanych zawodów przez osoby z grupy NEET najczęściej wskazywano: pracownik produkcji, kelner, sprzedawca i fryzjer.

– ***kwalfikacje/uprawnienia/umiejętności zawodowe***

Ponad połowa respondentów z grupy NEET deklarowała posiadanie kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych (52,0%) (zob. wykres 40).

Wykres 40. Posiadanie kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych przez osoby z grupy NEET, N=100



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących posiadania kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- *według płci*
Kwalifikacje/uprawnienia/umiejętności zawodowe częściej posiadały kobiety niż mężczyźni (odpowiednio: 60,0%; 44,0%).
 - *według miejsca zamieszkania*
Zmienna metryczkowa miejsce zamieszkania nie różnicuje znacząco odpowiedzi respondentów, a ich rozkład jest podobny do ogólnego.
 - *według wykształcenia*
Osoby z wykształceniem wyższym oraz policealnym i średnim zawodowym/branżowym zdecydowanie najczęściej posiadały kwalifikacje/uprawnienia/umiejętności zawodowe (odpowiednio: 81,0%; 71,4%).
- **obszary zawodowe, w których osoby z grupy NEET posiadają kwalifikacje/uprawnienia/umiejętności zawodowe**

Wśród 52 respondentów 48 osób wskazało obszary zawodowe, w których posiada kwalifikacje/uprawnienia/umiejętności zawodowe.

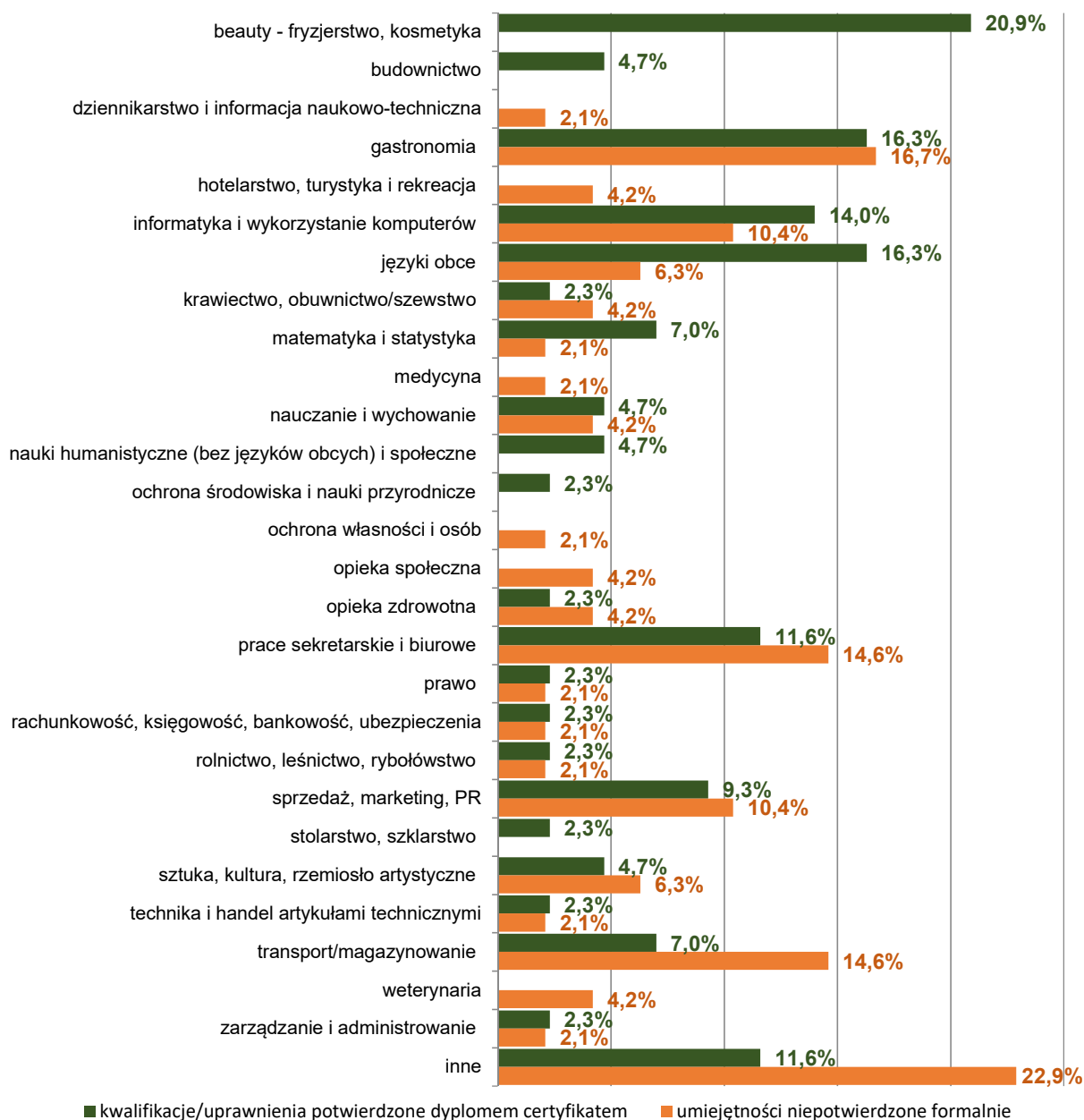
Osoby z grupy NEET posiadające kwalifikacje/uprawnienia potwierdzone dyplomem/certyfikatem najczęściej wskazywały następujące obszary zawodowe wraz z odpowiadającymi im kompetencjami:

- beauty (20,9%) – najczęściej wskazywane kwalifikacje: fryzjerstwo, kurs stylisty paznokci, wizażu;
- gastronomia (16,3%) – najczęściej wskazywane kwalifikacje: kucharz, technik żywienia i usług gastronomicznych, kurs baristy;
- języki obce (16,3%) – najczęściej wskazywane kwalifikacje: język angielski, francuski, niemiecki na poziomie A1 (zob. wykres 40).

Umiejętności zawodowe niepotwierdzone formalnie respondenci z tej grupy posiadali przede wszystkim w następujących obszarach zawodowych:

- gastronomia (16,7%) – najczęściej wskazywane: usługi w zakresie gastronomii, cukiernictwo, doboru diet odchudzających;
- transport/magazynowanie (14,6%) – najczęściej wskazywane w zakresie: prac magazynowych, planowania tras i kontroli czasu pracy kierowców;
- prace sekretarskie i biurowe (14,6%) – najczęściej wskazywane w zakresie: obsługi komputera, sekretariatu, biura (zob. wykres 41).

Wykres 41. Obszary zawodowe, w których osoby z grupy NEET posiadają kwalifikacje/ uprawnienia/ umiejętności zawodowe, N=48



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach; pytanie wielokrotnego wyboru

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących posiadania kwalifikacji/uprawnień potwierdzonych dyplomem/certyfikatem z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- według płci

Wśród obszarów zawodowych najczęściej wskazywanych przez respondentów tylko kobiety posiadały kwalifikacje w obszarach: beauty - fryzjerstwo, kosmetyka oraz gastronomia (odpowiednio: 34,6%; 26,9%). Mężczyźni natomiast dwukrotnie częściej niż kobiety wskazywali na obszar w zakresie języków obcych (odpowiednio: 23,5%; 11,5%).

- *według miejsca zamieszkania*

Mieszkańcy wsi zdecydowanie częściej niż mieszkańcy miast wskazywali na posiadanie kwalifikacji/uprawnień zawodowych z obszaru beauty (odpowiednio: 36,4%; 15,6%). W obszarze gastronomia oraz języki obce te różnice nie były znaczące.

- *według wykształcenia*

Respondenci z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym oraz policealnym i średnim zawodowym/branżowym częściej niż pozostali posiadali kwalifikacje/uprawnienia zawodowe w obszarze beauty (odpowiednio: 50,0%; 25,0%). W obszarze gastronomii częściej te kwalifikacje posiadały osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i zasadniczym zawodowym/branżowym (po 33,3%). W obszarze języki obce kwalifikacje zawodowe potwierdzone certyfikatem/dyplomem najczęściej posiadały osoby z wykształceniem wyższym (35,7%).

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących posiadania umiejętności zawodowych niepotwierdzonych formalnie z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- *według płci*

Tylko kobiety posiadały umiejętności zawodowe niepotwierdzone formalnie w obszarze prace sekretarskie i biurowe (26,9%), a w gastronomii posiadały je znacznie częściej niż mężczyźni (odpowiednio: 23,1%; 9,1%). Mężczyźni z kolei zdecydowanie częściej posiadali umiejętności w obszarze transport/magazynowanie (odpowiednio: 22,7%; 7,7%).

- *według miejsca zamieszkania*

Respondenci mieszkający na wsi trzykrotnie częściej wskazywali na posiadanie umiejętności niepotwierdzonych formalnie w obszarze gastronomii (odpowiednio: 33,3%; 11,1%). W obszarach: transport/magazynowanie oraz prace sekretarskie i biurowe te różnice nie były znaczące.

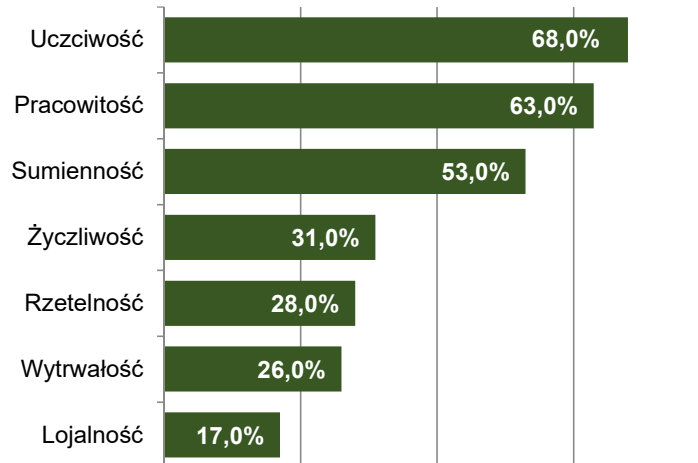
- *według wykształcenia*

W obszarze gastronomii na posiadanie umiejętności najczęściej wskazywali respondenci z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym oraz średnim ogólnokształcącym (odpowiednio: 33,3%; 30,0%). W obszarze transport/magazynowanie na posiadanie umiejętności najczęściej wskazywały osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz zasadniczym zawodowym/branżowym (odpowiednio: 30,0%; 25,0%). Natomiast umiejętności z zakresu prac sekretarskich i biurowych najczęściej wskazywały osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym (28,6%).

– **atuty pomocne w znalezieniu pracy: cechy osobowości**

Najczęściej wskazywanymi przez osoby z grupy NEET ich atutami pomocnymi w znalezieniu pracy z zakresu cech osobowości są: uczciwość (68,0%), pracowitość (63,0%) i sumienność (53,0%) (zob. wykres 42).

Wykres 42. Atuty osób z grupy NEET związane z cechami osobowości, N=100



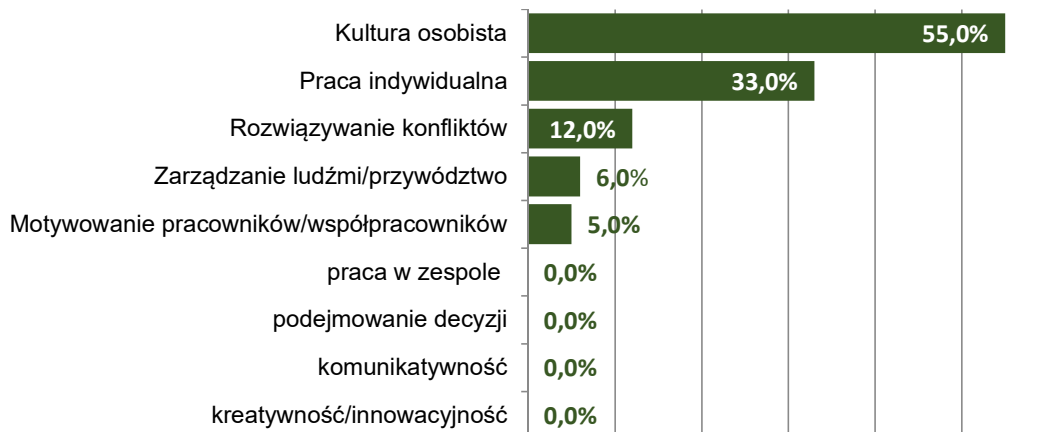
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach; pytanie wielokrotnego wyboru

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących posiadania cech osobowości pomocnych w znalezieniu pracy z uwagi na zmienne metryczkowe jest podobny do rozkładu ogólnego.

– **atuty pomocne w znalezieniu pracy: umiejętności interpersonalne**

Najczęściej wymienianymi przez osoby z grupy NEET ich atutami z zakresu umiejętności interpersonalnych są: kultura osobista (55,0%) oraz praca indywidualna (33,0%). Nikt nie wskazał, jako swojego atutu, umiejętności pracy w zespole, umiejętności podejmowania decyzji, komunikatywności i kreatywności (zob. wykres 43).

Wykres 43. Atuty osób z grupy NEET związane z umiejętnościami interpersonalnymi, N=100



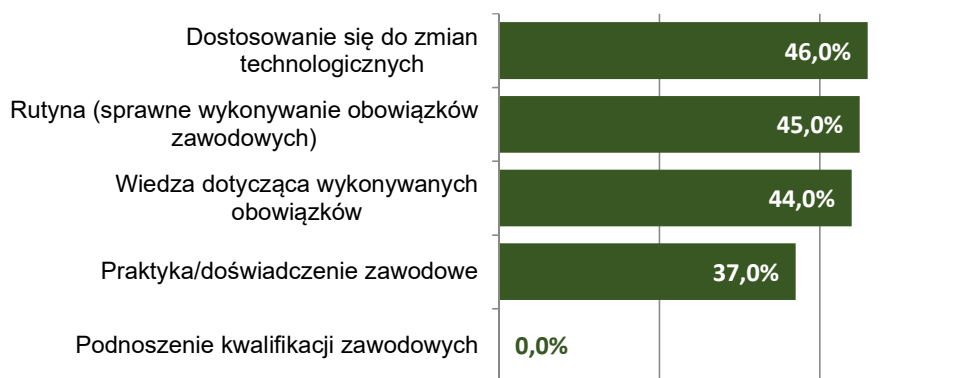
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach; pytanie wielokrotnego wyboru

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących posiadania umiejętności interpersonalnych pomocnych w znalezieniu pracy z uwagi na zmienne metryczkowe jest podobny do rozkładu ogólnego.

– **atuty pomocne w znalezieniu pracy: wiedza i doświadczenie zawodowe**

Najczęściej wymienianymi atutami pomocnymi w znalezieniu pracy z zakresu wiedzy i doświadczenia zawodowego deklarowanymi przez osoby z grupy NEET są: dostosowanie się do zmian technologicznych (46,0%), rutyna, rozumiana jako sprawne wykonywanie obowiązków zawodowych (45,0%) oraz wiedza dotycząca wykonywanych obowiązków (44,0%). Nikt nie wskazał, jako swojego atutu, chęci do podnoszenia kwalifikacji zawodowych (zob. wykres 44).

Wykres 44. Atuty osób z grupy NEET w obszarze wiedzy i doświadczenia zawodowego, N=100



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach; pytanie wielokrotnego wyboru

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących posiadania wiedzy i doświadczenia zawodowego pomocnych w znalezieniu pracy z uwagi na zmienne metryczkowe jest podobny do rozkładu ogólnego.

– **atuty pomocne w znalezieniu pracy: stan zdrowia psychofizycznego**

Najczęściej wymienianymi atutami pomocnymi w znalezieniu pracy ze względu na stan zdrowia psychofizycznego deklarowanymi przez osoby z grupy NEET jest podzielność uwagi (52,0%) oraz zdolność koncentracji (49,0%) (zob. wykres 45).

Wykres 45. Atuty osób z grupy NEET w zakresie stanu zdrowia psychofizycznego, N=100



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach; pytanie wielokrotnego wyboru

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących stanu zdrowia psychofizycznego pomocnego w znalezieniu pracy z uwagi na zmienne metryczkowe jest podobny do rozkładu ogólnego.

– **atuty pomocne w znalezieniu pracy: postrzeganie i organizacja pracy**

Ponad połowa respondentów wskazuje, że ich głównym atutem pomocnym w znalezieniu pracy z zakresu postrzegania i organizacji pracy jest elastyczność co do formy zatrudnienia (57,0%). Nikt nie wskazał, jako swojego atutu, dyspozycyjności (zob. wykres 46).

Wykres 46. Atuty osób z grupy NEET w obszarze postrzegania i organizacji pracy, N=100



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach; pytanie wielokrotnego wyboru

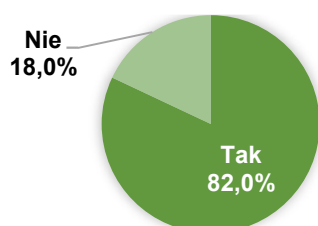
Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących postrzegania i organizacji pracy pomocnych w znalezieniu pracy z uwagi na zmienne metryczkowe jest podobny do rozkładu ogólnego.

3.4 Warunki pracy oczekiwane przez osoby z grupy NEET

– **chęć podjęcia pracy przez osoby z grupy NEET**

Niemal wszyscy respondenci z grupy NEET chcieliby podjąć pracę (82,0%) (zob. wykres 47).

Wykres 47. Chęć podjęcia pracy przez osoby z grupy NEET, N=100



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących chęci podjęcia pracy z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

• **według płci**

Chęć podjęcia pracy częściej deklarują mężczyźni niż kobiety (odpowiednio: 87,5%; 77,1%).

- *według miejsca zamieszkania*

Pracę częściej chciałyby podjąć osoby zamieszkujące w mieście niż na wsi (odpowiednio: 86,3%; 69,6%).

- *według wykształcenia*

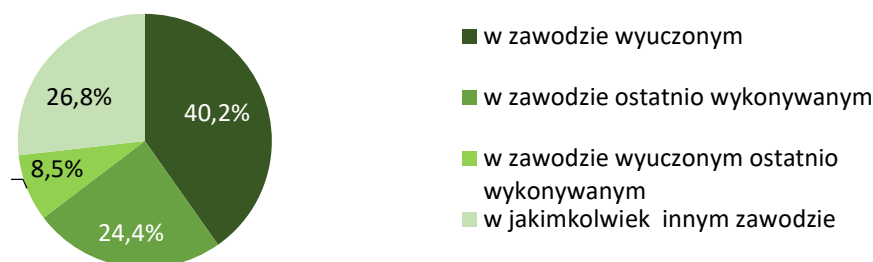
Najczęściej pracę chciałyby podjąć osoby z wykształceniem wyższym (95,0%), średnim ogólnokształcącym (93,5%) oraz zasadniczym zawodowym/branżowym (85,7%).

Tylko 4 osoby z grupy NEET pobierały świadczenie pielęgnacyjne, a wśród nich 3 respondentów deklaruje chęć podjęcia pracy, ale obawia się utraty tego świadczenia.

– ***zawód, w którym osoby z grupy NEET chciałyby podjąć pracę***

Osoby z grupy NEET najchętniej podjęłyby pracę w wyuczonym zawodzie (40,2%) lub jakimkolwiek innym (26,8%) (zob. wykres 48).

Wykres 48. Zawód, w jakim chciałyby podjąć pracę osoby z grupy NEET, N=82



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Respondenci najczęściej chcieliby pracować w następujących zawodach:

- wyuczonych: fryzjer, informatyk, mechanik, technik hotelarstwa, kucharz,
- ostatnio wykonywanych: pracownik produkcji, kelner, sprzedawca, fryzjer.

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących tego, w jakim zawodzie chcieliby podjąć pracę z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- *według płci*

Zmienna metryczkowa płeć nie różnicuje znacząco odpowiedzi respondentów w omawianym aspekcie.

- *według miejsca zamieszkania*

Osoby zamieszkujące na wsi częściej niż osoby zamieszkujące w mieście chciałyby pracować w zawodzie wyuczonym (odpowiednio: 55,6%; 35,9%). Z kolei osoby zamieszkujące w mieście częściej niż osoby zamieszkujące na wsi chciałyby pracować w jakimkolwiek innym zawodzie (odpowiednio: 29,7%; 16,7%).

- **według wykształcenia**

Co drugi respondent z wykształceniem wyższym lub policealnym i średnim zawodowym/branżowym chciałby pracować w zawodzie wyuczonym (odpowiednio: 60,0%; 50,0%). W zawodzie ostatnio wykonywanym lub w zawodzie wyuczonym ostatnio wykonywanym najczęściej chcieliby pracować badani z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym i poniżej (odpowiednio: 50,0%; 25,0%), a osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym najczęściej chciałyby pracować w jakimkolwiek innym zawodzie (41,7%).

- **branże, w których osoby z grupy NEET chciałyby podjąć pracę**

Osoby z grupy NEET deklarowały chęć podjęcia pracy przede wszystkim w następujących branżach: Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (13,4%), Pozostała działalność usługowa (13,4%), Informacja i komunikacja (12,2%) oraz Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (11,0%). Co czwarty badany twierdził natomiast, że branża nie ma dla niego znaczenia (28,0%) (zob. wykres 49).

Wykres 49. Branże, w których osoby z grupy NEET chciałyby podjąć zatrudnienie, N=82



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach; pytanie wielokrotnego wyboru

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących tego, w jakiej branży chcieliby podjąć pracę z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- **według płci**

Mężczyźni zdecydowanie częściej niż kobiety chcieliby pracować w branży Informacja i komunikacja (odpowiednio: 18,2%; 5,3%). Kobiety z kolei częściej niż mężczyźni wskazywały branżę Edukacja (odpowiednio: 13,2%; 6,8%) oraz

Przetwórstwo przemysłowe (odpowiednio: 10,5%; 2,3%). W pozostałych branżach, w których odnotowano najwyższe odsetki odpowiedzi, tj. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją oraz Pozostała działalność usługowa te różnice nie były znaczące.

- *według miejsca zamieszkania*

Mieszkańcy miast częściej niż mieszkańcy wsi byli zainteresowani podjęciem pracy w branży Informacja i komunikacja (odpowiednio: 14,1%; 5,6%) oraz Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (odpowiednio: 15,6%; 5,6%). W pozostałych branżach, w których odnotowano najwyższe odsetki odpowiedzi, tj. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna oraz Pozostała działalność usługowa te różnice nie były znaczące.

- *według wykształcenia*

W branży Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją najczęściej chcieliby pracować respondenci z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i wyższym (odpowiednio: 16,7%; 15,0%), a w branży Pozostała działalność usługowa osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i zasadniczym zawodowym/branżowym (po 16,7%). Z kolei osoby legitymujące się wykształceniem wyższym częściej niż pozostałe chciałyby podjąć zatrudnienie w branży Informacja i komunikacja (35,0%), a z policealnym i średnim zawodowym/branżowym w branży Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (41,7%).

- ***warunki pracy skłaniające osoby z grupy NEET do podjęcia zatrudnienia***

Ponad połowa respondentów mogłaby podjąć pracę wyłącznie za wynagrodzenie powyżej płacy minimalnej (64,6%), co trzecia nie podejmie jej bez dodatkowej premii (35,4%), a jednocześnie niemal co druga deklaruje, że premia nie ma dla niej znaczenia (46,3%).

Większość respondentów chce pracować na umowę o pracę (73,2%), a dla co piątego z nich rodzaj umowy nie ma znaczenia (22,0%).

Pracą na pełny etat zainteresowanych jest ponad połowa respondentów (53,7%), natomiast dla co trzeciego wymiar etatu nie ma znaczenia (31,7%).

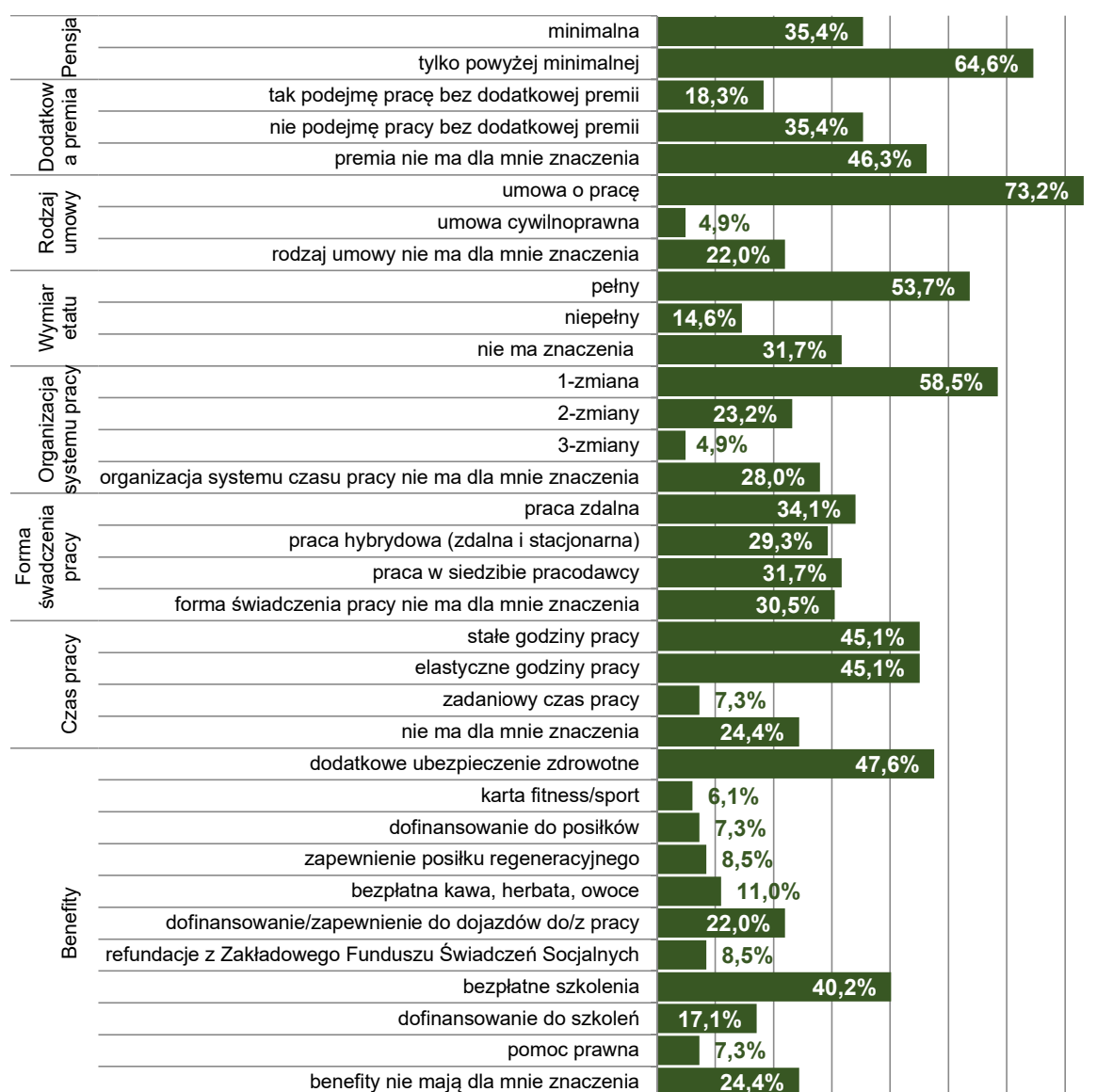
Osoby z grupy NEET najchętniej pracowałyby w systemie jednozmianowym (58,5%), a dla co czwartego respondenta organizacja systemu czasu pracy nie ma znaczenia (28,0%).

Co trzeci badany chciałby świadczyć pracę w siedzibie pracodawcy (31,7%) lub pracować w sposób hybrydowy (29,3%) albo forma świadczenia pracy nie ma dla niego znaczenia (30,5%). Pracą zdalną zainteresowany jest co trzeci respondent (34,1%).

Niemal połowa uczestników badania jest zainteresowana zatrudnieniem w ramach stałych godzin pracy (45,1%). Podobnie niemal połowa respondentów zainteresowana jest elastycznymi godzinami pracy (45,1%). Dla co czwartego respondenta czas pracy nie ma znaczenia (24,4%).

Dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne oraz bezpłatne szkolenia to najczęściej wymieniane benefity, które skłaniałyby respondentów do podjęcia pracy (odpowiednio: 47,6%; 40,2%). Dla co czwartego badanego benefity nie mają znaczenia (24,4%) (zob. wykres 50).

Wykres 50. Warunki, na jakich osoby z grupy NEET byłyby skłonne podjąć zatrudnienie, N=82



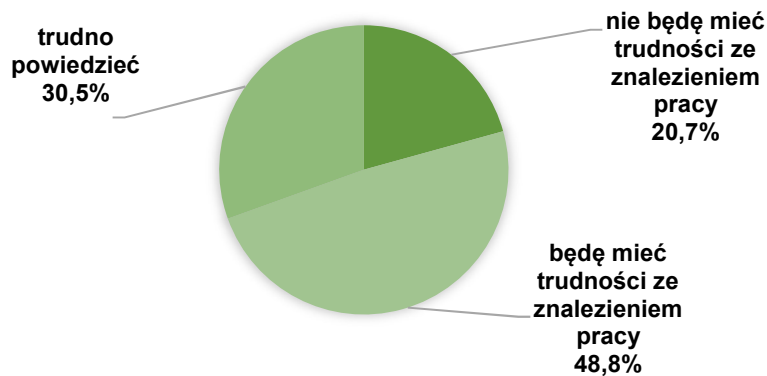
Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach; pytanie wielokrotnego wyboru

Zmienne metryczkowe płeć, miejsce zamieszkania, wykształcenie nie różnicują znacząco odpowiedzi respondentów w aspekcie warunków skłaniających do podjęcia zatrudnienia.

– **ocena szans na znalezienie pracy w opinii osób z grupy NEET**

Niemal połowa (48,8%) badanych osób z grupy NEET była zdania, że będzie miała trudności ze znalezieniem pracy, a co piąta była przeciwnego zdania (20,7%) (zob. wykres 51).

Wykres 51. Ocena własnych szans na znalezienie pracy w opiniach osób z grupy NEET, N=82



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących spodziewanych trudności w znalezieniu pracy z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- **według płci**

Mężczyźni częściej niż kobiety uważali, że będą mieć trudności ze znalezieniem pracy (odpowiednio: 59,1%; 36,8%). Kobiety z kolei częściej były optymistkami deklarując, że nie będą mieć trudności ze znalezieniem zatrudnienia (odpowiednio: 31,6%; 11,4%).

- **według miejsca zamieszkania**

Osoby mieszkające w mieście częściej niż osoby mieszkające na wsi uznawały, że będą mieć trudności ze znalezieniem pracy (odpowiednio 51,6% i 38,9%).

- **według wykształcenia**

Największymi pesymistami twierdzącymi, że będą mieć trudności ze znalezieniem pracy okazały się osoby z wyższym wykształceniem (60,0%), a optymistami osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (25,0%).

– **chęć nabywania/zmiany/podniesienia kwalifikacji/ uprawnień/ umiejętności zawodowych w perspektywie najbliższego roku**

W ciągu najbliższego roku zdecydowana większość osób z grupy NEET chce nabyć/zmienić/podnieść swoje kwalifikacje/ uprawnienia/umiejętności zawodowe (73,0%) (zob. wykres 52).

Wykres 52. Chęć nabycia/zmiany/podniesienia kwalifikacji/ uprawnień/ umiejętności zawodowych przez osoby z grupy NEET w perspektywie najbliższego roku, N=100



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Rozkład odpowiedzi respondentów dotyczących chęci nabywania/ zmiany/ podniesienia kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych z uwagi na zmienne metryczkowe prezentuje się następująco:

- według płci**

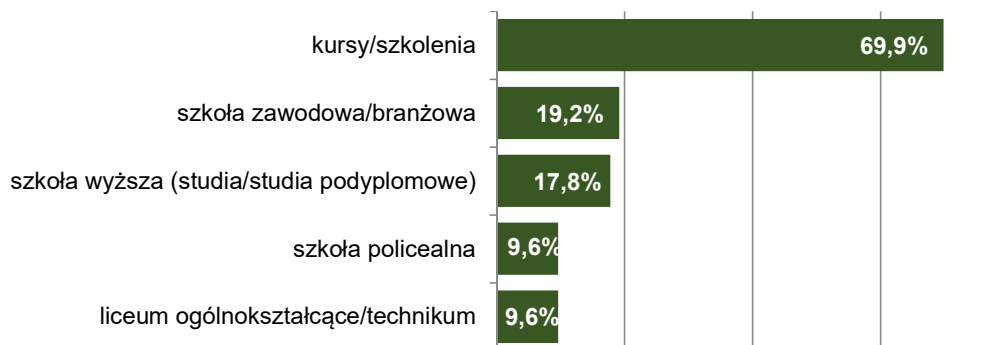
Zmienna metryczkowa płeć nie różnicuje znacząco odpowiedzi respondentów, a ich rozkład jest podobny do ogólnego.
- według miejsca zamieszkania**

Mieszkańcy miast częściej niż mieszkańcy wsi deklarują chęć nabycia/zmiany/podniesienia swoich kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych w ciągu najbliższego roku (odpowiednio: 76%; 64,0%).
- według wykształcenia**

Chęć nabycia/ zmiany/ podniesienia swoich kwalifikacji/ uprawnień/ umiejętności zawodowych w ciągu najbliższego roku częściej niż przedstawiciele innych grup deklarują osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz wyższym (odpowiednio: 90,6%; 81,0%).

Osoby z grupy NEET preferują przede wszystkim kształcenie w formie kursów/ szkoleń (69,9%) (zob. wykres 53).

Wykres 53. Formy kształcenia preferowane przez osoby z grupy NEET, N=73



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach; pytanie wielokrotnego wyboru

Zmienne metryczkowe (płeć, miejsce zamieszkania, wykształcenie) nie różnicują znacząco odpowiedzi respondentów, a ich rozkład jest podobny do ogólnego.

3.5. Oczekiwania osób z grupy NEET wobec instytucji rynku pracy i pomocy społecznej

– zainteresowanie wsparciem ze strony powiatowego urzędu pracy

Wśród osób z grupy NEET niezarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy, ponad połowa była zainteresowana wsparciem z tej instytucji (65%) (zob. wykres 54).

Wykres 54. Zainteresowanie wsparciem z powiatowego urzędu pracy wśród osób z grupy NEET, N=100

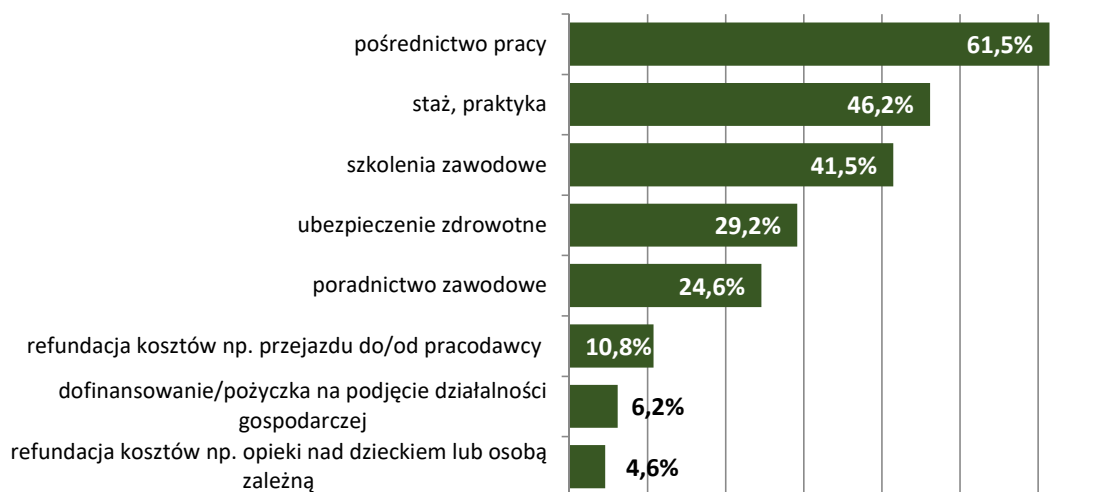


Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Zmienne metryczkowe płeć i miejsce zamieszkania nie różnicują znacząco odpowiedzi respondentów, a ich rozkład jest podobny do ogólnego. Natomiast zmienną metryczkową wpływającą na odpowiedzi badanych jest wykształcenie: respondenci z wykształceniem średnim ogólnokształcącym częściej niż pozostali badani zainteresowani byli wsparciem z powiatowego urzędu pracy (72,4%).

Osoby z grupy NEET zainteresowane wsparciem oczekiwałyby przede wszystkim pośrednictwa pracy (59,3%), staży i praktyk (55,6%) oraz szkoleń zawodowych (50,0%) (zob. wykres 55).

Wykres 55. Oczekiwane formy wsparcia ze strony powiatowego urzędu pracy przez osoby z grupy NEET, N=65



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach; pytanie wielokrotnego wyboru

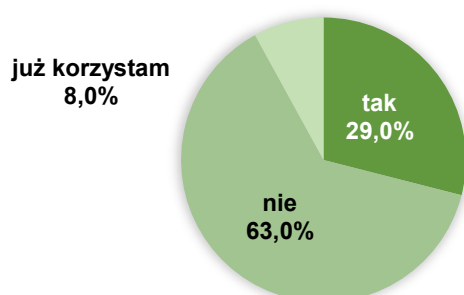
Wśród respondentów z grupy NEET było 16 osób zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy, z których 11 korzystało przede wszystkim z pośrednictwa pracy oraz ubezpieczenia zdrowotnego.

Zmienne metryczkowe nie różnicują zasadniczo odpowiedzi respondentów w omawianym zakresie.

– **zainteresowanie wsparciem ze strony ośrodka pomocy społecznej**

Co trzeci respondent z grupy NEET był zainteresowany wsparciem z ośrodka pomocy społecznej (29,0%), a co trzynasty już z niego korzystał (8,0%) (zob. wykres 56).

Wykres 56. Zainteresowanie wsparciem z ośrodka pomocy społecznej wśród osób z grupy NEET, N=100

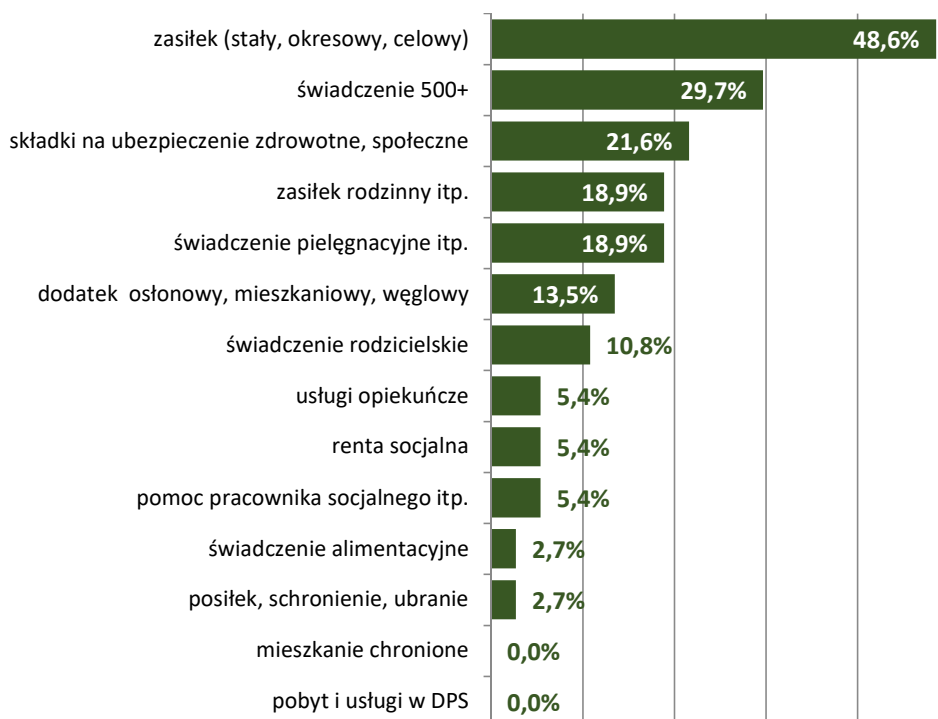


Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach

Zmienne metryczkowe płeć oraz miejsce zamieszkania nie różnicują znacząco odpowiedzi respondentów, a ich rozkład jest podobny do ogólnego. Natomiast wsparciem z ośrodka pomocy społecznej są zainteresowane głównie osoby z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym i poniżej (45,5%).

Respondenci z grupy NEET zainteresowani wsparciem z ośrodka pomocy społecznej lub już z niego korzystający oczekują głównie pomocy finansowej, tj. zasiłku (stałego, okresowego, celowego) (48,6%), świadczenia 500+ (29,7%), opłacania składek na ubezpieczenie zdrowotne, społeczne (21,6%), zasiłku rodzinnego itp. (18,9%) oraz świadczenia pielęgnacyjnego itp. (18,9%). Badani nie są zainteresowani wsparciem w postaci mieszkania chronionego oraz pobytu i usług w domu pomocy społecznej (DPS) (zob. wykres 57).

Wykres 57. Oczekiwane formy wsparcia ze strony ośrodka pomocy społecznej przez osoby z grupy NEET, N=37



Źródło: opracowano na podstawie badań zrealizowanych przez firmę ASM Sp. z o.o. dla WUP w Katowicach; pytanie wielokrotnego wyboru

Zmienne metryczkowe płeć, wykształcenie i miejsce zamieszkania nie różnicują znacząco odpowiedzi respondentów, które są podobne do rozkładu ogólnego.

IV. Panel ekspercki

4.1 Nota metodologiczna

Pozyskanie informacji o sytuacji osób biernych zawodowo, w tym z grupy NEET w opiniach ekspertów śląskiego rynku pracy było celem badania jakościowego realizowanego w ramach projektu pt. „Osoby bierne zawodowo, w tym z grupy NEET na śląskim rynku pracy”.

Problematykę badawczą zogniskowano wokół następujących pytań:

1. Jakie są przyczyny bierności zawodowej zdaniem ekspertów śląskiego rynku pracy?
2. Co można zaoferować osobom biernym zawodowo, w tym z grupy NEET celem ich aktywizacji?
3. Jakie są sposoby dotarcia z informacją o możliwościach wsparcia do osób biernych zawodowo, w tym z grupy NEET?
4. Co skłoniłoby osoby bierne zawodowo, w tym z grupy NEET do wejścia/powrotu na rynek pracy?

5. Jakie udogodnienia/zmiany w zatrudnianiu mogliby wprowadzić pracodawcy by ułatwić osobom biernym zawodowo, w tym z grupy NEET wejście/powrót na rynek pracy?

Badanie zrealizowano przy wykorzystaniu techniki FGI⁹. Grupę ekspertów, stanowiły osoby mające wiedzę z zakresu rynku pracy, w szczególności aktywizacji zawodowej i wspierania osób narażonych na marginalizację i wykluczenie społeczne lub wykluczonych. Uczestnicy badania reprezentowali następujące instytucje:

- Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku
- Powiatowy Urząd Pracy w Katowicach
- Powiatowy Urząd Pracy w Piekarach Śląskich
- Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej
- Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Wodzisławiu Śląskim
- Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Gliwicach
- Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Raciborzu
- Ochotnicze Hufce Pracy w Katowicach
- Centrum Rozwoju Inicjatyw Społecznych CRIS z siedzibą w Rybniku
- InWork Agencja pośrednictwa pracy w Dąbrowie Górniczej
- Ośrodek Szkoleniowy Elpax w Bytomiu

Moderatorem badania był przedstawiciel firmy ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku realizujący badanie na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach.

Panel ekspercki odbył się online w dniu 20.07.2023 roku.

4.2 Opracowanie z panelu ekspertów

Opracowanie transkrypcji z panelu badawczego ukierunkowane było na wskazanie stanowisk i opinii ekspertów z zakresu podjętej problematyki badawczej.

Dobór uczestników panelu, reprezentujących struktury organizacyjne pomocy społecznej, jak i rynku pracy pozwolił nakreślić intersubiektywne spojrzenie na kwestie uwzględnione w przyjętym obszarze problemowym, co pozwoliło na sformułowanie ogólnych wniosków.

Wnioski z przeprowadzonej analizy zostały przedstawione w sposób uporządkowany według przyjętych pytań problemowych i opisane w kolejnych podrozdziałach.

⁹FGI (Focus Group Interview) – zogniskowany wywiad grupowy, por. np. Lisek-Michalska J., Badania fokusowe. Problemy metodologiczne i etyczne, Łódź 2013

4.2.1 Przyczyny bierności zawodowej zdaniem ekspertów śląskiego rynku pracy

Eksperci instytucji pomocy społecznej, jak i rynku pracy zapytani o główne przyczyny bierności zawodowej dzielili się podobnymi przemyśleniami. Najsilniej w ich wypowiedziach wybrzmiewał problem braku motywacji/braku chęci u osób biernych zawodowo do podjęcia aktywności zawodowej, w szczególności w grupie osób młodych. Można mówić, zatem o istnieniu pewnego konsensusu w dyskutowanej kwestii:

„(...) ponieważ bierze się z takiego wygodnego podejścia do bycia w tym miejscu, w którym się znajdują i też im nic więcej nie jest potrzebne”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

„(...) młodzi, którzy są bardzo mocno zaopiekowani przez swoich rodziców i też im się nie chce, nie mają żadnej motywacji, mają kasę i tyle, ile mają, ile tam dostają od rodziców to im wystarcza (...). Znowu potem jest takie hasło, ale co ja będę za płacą minimalną pracował bez sensu (...) wstać, iść codziennie w ogóle nie mój klimat”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

„(...) to są już często osoby, które rzeczywiście tej pracy nie szukają albo starają się wszystko zrobić, żeby tej pracy nie podjąć”

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

Problem braku motywacji dotyczy także grupy osób młodych (NEET). Według ekspertów osoby te pozostają głównie na utrzymaniu rodziny, a zatem nie mają motywacji finansowej do podjęcia zatrudnienia, gdyż ich sytuacja ekonomiczna jest dla nich dość satysfakcjonująca i stabilna. Przy czym eksperci podkreślali trudną specyfikę pracy z młodymi osobami, w tym z grupy NEET. Eksperci odbierają ich postawę, jako roszczeniową charakteryzującą się wysokimi wymaganiami w stosunku do potencjalnych pracodawców, dotyczącymi warunków wynagradzania, ale i atrakcyjności oferty pracy (np. w odniesieniu do warunków zatrudnienia, tj. rodzaju umowy, wymiaru etatu, systemu pracy, formy świadczenia pracy czy dodatkowych benefitów), pomimo, że sami posiadają niskie kwalifikacje i kompetencje.

„(...) młodzi, którzy są bardzo mocno zaopiekowani przez swoich rodziców i też im się nie chce, nie mają żadnej motywacji, mają kasę i tyle (jej) mają, ile (...) dostają od (...) rodziców, to im wystarcza (...)”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

„(...) chodzi o to, że ci młodzi nie mają w sobie w ogóle pokory, właśnie te roszczenia, bo mi się „należy”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

„(...) osoby młode, to też często jeszcze mamy (...) taki rozjazd między ich oczekiwaniami i wyobrażeniami, jak wygląda praca, a tym co można

zaoferować, co jesteśmy w stanie. Jestem w stanie powiedzieć z własnego doświadczenia, kiedy przychodzą osoby młode i chciałyby na rękę, na dzień dobry dostać koło 4 tys., a nawet nie wiedzą, jak zaadresować kopertę albo (...) wysłować się na jakimś spotkaniu albo wykonać jakiś telefon samodzielnie”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji opieki społecznej

Według ekspertów brak motywacji do podjęcia zatrudnienia czy przyuczenia zawodowego u osób biernych zawodowo wynika również z tego, że nie ma w ich środowisku „zewnętrznego” czynnika motywującego do aktywnego poszukiwania zatrudnienia, np. dotyczącego złej sytuacji ekonomicznej. Bierni zawodowo pozostają, bowiem na utrzymaniu państwa, rodziny albo posiadają nieformalne źródła utrzymania np. pracują „na czarno”.

„(...) to są osoby, które nie są zainteresowane podjęciem pracy, (...) dlatego, że są na ogół na utrzymaniu albo mają jakieś nieokreślone źródła dochodu, które pozwalają im na to, żeby nie szukać tej pracy”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

„(...) podejmują pracę na czarno, bo jest ona dla nich bardziej opłacalna, (...) oni są zarejestrowani w urzędach też jako osoby bezrobotne, ale zdecydowanie nie szukają tej pracy”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

„Nie widzą potrzeby, żeby kontynuować albo dalej uczyć się, albo podjąć pracę (...) utrzymują się z dochodów rodziców po prostu pozostają na darmowym wikcie i opierunku osób, które posiadają (...) świadczenia, albo rodzice jeszcze pracują, albo (...) posiadają świadczenia emerytalne czy rentowe. I te osoby siedzą u nich na „garnuszku” i wykorzystują te możliwości (...).

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Według panelistów sytuacja braku motywacji do podjęcia zatrudnienia dotyczy także grupy osób długotrwale bezrobotnych. Część beneficjentów świadczeń socjalnych i zasiłków nie widzi potrzeby podjęcia zatrudnienia, ponieważ otrzymywane świadczenia finansowe pozwalają im na utrzymanie i zabezpieczenie podstawowych potrzeb. Eksperti z instytucji pomocy społecznej taki stan rzeczy, tłumaczyli głównie warunkami środowiskowymi oraz rodzinnymi wskazując na problem dziedzicznego bezrobocia i wyuczonej bezradności. Ich zdaniem beneficjenci świadczeń socjalnych uważają, że podjęcie pracy za „najniższą krajową się nie opłaca”. Grupa tych osób bierze udział w programach aktywizacyjnych z przyczyn instrumentalnych, np. takich jak podtrzymanie ubezpieczenia.

„(...) to były uwarunkowania rodzinne, które powodowały, że im się nie chciało, bo (...) mama nie pracowała i ojciec czasami też nie pracował (...) mieli takie doświadczenia, że można żyć nie pracując, bo te wszystkie

świadczenia, wsparcie socjalne, które się rodzinom należy, były wystarczające na to, żeby zabezpieczyć swoje podstawowe potrzeby”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

„(...) to jest po prostu takie wyniesione bezrobocie z domu, jakby takie społeczne wykluczenie, dlatego on widział, że da się żyć bez pracy i tutaj nie podejmie pracy za (...) minimalną, bo jemu się nie opłaca (...)”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

Dostrzeganym przez ekspertów problemem było również zjawisko pozornego poszukiwania zatrudnienia, uczestnictwa w programach oraz rezygnowania z udziału w działaniach przed zakończeniem programu. Z wypowiedzi uczestników panelu wynika, że przyczyn nieefektywnego korzystania z form aktywizacji zawodowej należy szukać po stronie uczestników. Wskazuje się na to, że brak sankcji formalnych za nierealizowanie obowiązków związanych z uczestnictwem we wsparciu negatywnie wpływa na zaangażowanie uczestników, którzy nie uświadamiają sobie faktycznych rynkowych kosztów i wartości oferowanych form wsparcia.

„Często jest taka informacja zwrotna od pracodawców, że po prostu przychodzą do nas osoby, które proszą tylko o pieczętkę, że są w trakcie rekrutacji. I tyle, nie chcą tej pracy podjąć”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

„(...) bo to czasem bardziej nam zależy (...) niż tym ludziom (...), (...) jeśli coś jest dla tych ludzi kompletnie za darmo to często jest to postrzegane jako bezwartościowe, po prostu nie zdają sobie sprawy z tego, (jaki) na otwartym rynku (jest) np. (...) koszt takich usług doradczych. (...) Oni to po prostu dostają za nic, a czasem tak jak Państwo mówicie wyciągamy ich za uszy i nam bardziej zależy niż im”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

Według ekspertów osoby z grupy NEET w przeciwieństwie do osób w średnim wieku i starszych nie podzielają poglądu dotyczącego traktowania pracy jako wartości, nie uważają jej za jedną z głównych wartości w życiu.

„Powinniśmy (...) pokazywać młodym ludziom, (żeby) automatycznie (nie wychodzili) z założenia, że kończę szkołę (...) zawodową czy liceum czy jakiś technikum idę na studia i potem podejmuję zatrudnienie. Jeśli (młody człowiek) nie ma przekonania, że to jest wartość no to po prostu też wcale nie zależy (mu) na tym, żeby tą pracę podejmować”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

Uczestnicy panelu dostrzegają również istnienie obiektywnych i zewnętrznych barier podejmowania aktywności zawodowej wśród osób młodych. Przyczyną bierność jest stan zdrowia i/lub niepełnosprawność. Obserwują zjawisko wzrostu występowania

problemów ze zdrowiem psychicznym, które w pewnym stopniu utrudniają możliwość realizacji obowiązków pracowniczych.

„(...) jeśli chodzi o osoby, które mają różnego rodzaju zaburzenia, bo tych jest coraz więcej, to również prowadzimy taką szeroko powiedziała bym prowadzoną (...) diagnozę, jeśli chodzi o osoby zaburzone, bo musicie Państwo wiedzieć, że rok ostatni i 2 lata wstecz to jest taki niepokojący sygnał, że tej młodzieży jest coraz więcej (...).”

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

„Część osób oczywiście to są osoby, które mają zaburzenia nie będę ich tutaj nazywał. To są zaburzenia, które dyskwalifikują ich po części na rynku pracy, bo żaden normalny pracodawca nie będzie sobie brał problemów, nie będzie zatrudniał osób z zaburzeniami, ponieważ dla tych przedsiębiorców liczy się też spokój i normalne funkcjonowanie. Bardzo często z takimi osobami są w większości przypadków problemy. Wiem to sam z doświadczenia, ponieważ sam zatrudniłem osoby również z dofinansowaniem, które miały problemy, miały zaburzenia natury psychicznej i no i po pewnym czasie pojawiają się te problemy, wychodziły i były problemy we współpracy z takimi osobami”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

Kolejną przyczyną bierności zawodowej, według panelistów, jest niepełnosprawność. Przy czym eksperci twierdzili, że część osób posiadających orzeczenie o umiarkowanej niepełnosprawności jest zdolna do pracy, ale z przyczyn ograniczonego popytu na pracę dla osób z niepełnosprawnościami, zmuszone są utrzymywać się przede wszystkim z otrzymywanych świadczeń pieniężnych.

„(...) z mojego punktu widzenia niepełnosprawność jest dość dużym problemem no, bo jednak są to osoby bierne zawodowo z umiarkowanym stopniem. Mogą pójść do pracy, ale jednak (...), mało kto chce (ich) zatrudnić”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji pomocy społecznej

„A jeśli chodzi o osoby z niepełnosprawnością, to ja mam takie przekonanie, że chyba naprawdę nie pracują ci, którzy nie mogą w sensie, że (...) ich choroba czy to kwestie zdrowotne czy intelektualne, po prostu im na to nie pozwalają, (...) moim zdaniem w przypadku osób z niepełnosprawnościami, (są) to po prostu obiektywne ograniczenia, których nie są w stanie przeskoczyć i myślę, że tą grupą nie ma się co zajmować, bo po prostu nie będą pracować, bo nie mogą”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji pomocy społecznej

Inną przyczyną bierności jest również opieka nad osobami zależnymi. Dotyczy to w szczególności kobiet opiekujących się dziećmi, w tym dziećmi z niepełnosprawnościami i innymi członkami rodziny. W szczególnie trudnej sytuacji, są te kobiety, głównie samotne matki, które nie mogą liczyć na wsparcie rodziny, lub

instytucji opieki nad dziećmi a także te, które chciałyby pracować, lecz nie podejmą pracy, ze względu na utratę świadczeń np. świadczenia pielęgnacyjnego.

„Sporo osób biernych zawodowo i to jest największe wyzwanie dla nas, to matki samotnie wychowujące dzieci. Często w tych osobach jest chęć podjęcia pracy, natomiast mamy samotnie wychowujące dzieci nie mogą liczyć na wsparcie np. ze strony rodziny”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

„(...) na pewno dalej pokutuje taki stereotyp jednak przekazywania obowiązku opieki nad dziećmi (...), osobami zależnymi, starszymi, niepełnosprawnymi na kobiety i brak też jakiegoś wsparcia, systemowych rozwiązań, które umożliwiają aktywizację zawodową”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji pomocy społecznej

„(...) dziewczyny, które są po dwóch, trzech fakultetach magistrów, ale tak się wydarzyło, że mają niepełnosprawne dziecko i ono jest na tyle niepełnosprawne, że nie może jeździć ani na warsztaty terapii, ani do żadnej innej placówki. Zresztą i tak tych miejsc tam nie ma, (...). I ta kobieta jest skazana na brak aktywności i wszystkie mówią (...) Ja bym mogła pracować zdalnie z domu. Ja bym chciała na pół etatu cokolwiek robić, ale nie mogę, bo inaczej stracę świadczenia (...). Więc nie ma też takiej dla nich możliwości. To jest dla nich bardzo duża bariera, żeby też nie marnować swojego potencjału i pomyśleć co będzie, jak przejdą na emeryturę, (...). (...) więc dla nich to jest dla tych opiekunów osób z niepełnosprawnością to jest duże wyzwanie”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel NGO's

Następną przyczyną bierności, na którą zwrócono uwagę podczas dyskusji panelowej jest nieporadność życiowa zarówno osób starszych jak i młodych.

„Są takie osoby strasznie nieporadne życiowo i to dotyczy w mojej ocenie zarówno tych młodych, jak i tych starszych osób. (...). Pamiętam wiele rozmów, gdzie na przykład mówiłam im, tłumaczyłam. To może zwrócić się do MOPS-u, może trzeba pomyśleć o orzeczeniu tak, jakby trzeba było ich prowadzić za rękę jakąś tam ścieżką. (...) takie nieporadne życiowo, one z góry skazują się na porażkę, one nawet nie próbują. (...) Tak jakby ich funkcje kończyły się na tym, że wystarczy, że wstanie, żyje, coś tam zje, gdzieś tam pójdzie i to mu wystarczy”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

W opinii ekspertów przyczyną bierności zawodowej jest także wykluczenie cyfrowe i technologiczne (w kontekście grupy osób starszych) oraz wykluczenie komunikacyjne w przypadku osób zamieszkujących mniejsze ośrodki miejskie i wsie.

„Jeśli chodzi o osoby starsze czy też no w takim wieku powiedzmy nie wiem 45/50 (...) mogą mieć (braki) w umiejętnościach, (co) też zależy od stanowiska pracy, (...) w posługiwaniu się nowymi technologiami (...)”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji pomocy społecznej

„(...) dalej pozostają te wszystkie bariery, które są, (...) chodzi mi o to, że osoby, które poszukują pracy na przykład trudności mają z dojazdem, z dostaniem się, bo praca jest nie na tym terenie, a tam nie mają miejsca zamieszkania”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji pomocy społecznej

Przyczyną niepodejmowania zatrudnienia jest również oferowana praca poniżej kwalifikacji lub praca, gdzie wymagane jest doświadczenie, którego osoby biernie zawodowo nie posiadają.

„(...) Praca poniżej kwalifikacji i praca wymagająca doświadczenia, więc nie zostają przyjęci (...)”

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

Wśród przyczyn eksperci wymieniali także zadłużenie alimentacyjne, co powoduje niechęć do podjęcia pracy lub podejmowanie pracy na czarno lub dorywczo.

„(...) taki problem jak zadłużenia alimentacyjne, które de facto sprawiają, że panowie zazwyczaj pracują albo na czarno albo dorywczo, nie chcą podejmować pracy na umowie.”

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

„Zajęcie alimentacyjne to jest stosunkowo duży problem na terenie całego kraju i myślę, że tutaj przydałaby się przynajmniej jakaś informacja zwrotna dla tych osób, które mają problem związany z zajęciem jakimkolwiek, jakie by ono nie było.”

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

4.2.2 Aktywizacja zawodowa osób biernym zawodowo, w tym z grupy NEET

Przedstawiciele instytucji pomocy społecznej jak i rynku pracy podkreślają znaczenie niedyrektywnych form pracy z osobami biernymi zawodowo. Obecnie wiele działań mających na celu wsparcie tej grupy osób ma właśnie taki charakter, stosuje się takie narzędzia jak poradnictwo i pośrednictwo zawodowe oraz coaching. Według rozmówców fundamentem efektywnej aktywizacji jest wielopłaszczyznowa praca uwzględniająca specyfikę indywidualnego przypadku.

„(...) dla mnie kluczowe jest indywidualne podejście i długofalowa praca z danym wykluczonym plus jego potencjalnym miejscem pracy bądź miejscem odbywania stażu”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

„(...) praca z doradcą zawodowym, z trenerem pracy, coachem, który przez cały okres wspiera osoby, jest do dyspozycji.”

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel NGO's

„(...) różne zajęcia z kompetencji, umiejętności społecznych. Mamy dostęp do (...) psychologa”

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel ośrodka pomocy społecznej

Instytucje prowadzące działanie na rzecz aktywizacji zawodowej wykorzystują szeroki wachlarz metod wsparcia mających na celu upodmiotowienie uczestników wsparcia i budowanie ich zasobów oraz samodzielności a także motywacji do podjęcia zatrudnienia.

„Poruszaliśmy różne tematy z tymi osobami i naprawdę bardzo wiele takich osób po tym, jak się otworzyły, gdzie wspólnie przeszliśmy przez pewną drogę, mogliśmy wyznaczyć sobie jakiś cel, gdzieś w oddali było to podjęcie pracy, ale po drodze było to szkolenie. Była to rozmowa z doradcą. Było to troszkę takiego coachingu. (...) w Urzędzie Pracy w tej skostniałej instytucji zawsze staram się z tymi ludźmi rozmawiać naprawdę tak, żeby zapomnieli, że są w urzędzie. Nie chodzi mi o ubezpieczenie, nie chodzi mi o te wszystkie rzeczy, o które im chodzi. Chodzi mi o to, żeby oni się otworzyli, żeby zobaczyli siebie (...).”

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

(...) długofalowa praca z tymi osobami i po prostu krok po kroku przygotowanie ich do tego, żeby te osoby były gotowe na podjęcie zatrudnienia (...)

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

Często stworzenie takiej relacji wsparcia ma też działanie terapeutyczne, co jest niezwykle ważne w pracy z osobami społecznie wykluczonymi, czy w kryzysie zdrowia psychicznego.

„To jest zazwyczaj bardzo długa praca. To jest praca od podstaw, poznanie. Dlaczego się znalazł w takiej sytuacji? Skłonienie tych osób do refleksji, trochę do takiego zamyślenia o tym, co dotychczas robiłem i nie przynosiło skutku, a co bym musiał zrobić, żeby przyniosło skutek? To jest bardzo indywidualne i zależne od danej osoby. Czy to jest choroba, czy to jest wychowanie, rodzina, przemoc, alkohol? Jest tego mnóstwo, (...) przyczyn jest na tyle dużo, że trudno (...) jeden wzorzec postępowania podać do danej osoby. (...) z mojego doświadczenia to na pewno 1 do 2 lat pracy takiej trochę pod terapię, trochę pod takie rozmowy właśnie o problemach (...).”

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji pomocy społecznej

Prowadzi się również działania ukierunkowane na budowanie kompetencji twardych osób biernych zawodowo takie jak staże, szkolenia zawodowe, kursy czy zajęcia w szkołach policealnych. Dodatkowo realizuje się działania polityki społecznej ukierunkowane na tworzenie miejsc pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem.

„Przede wszystkim działamy przez dotacje na tworzenie miejsc pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w przedsiębiorstwach społecznych. (Proponujemy) wsparcie trenera pracy, (...) zajęcia z

psychologiem, z doradcą (...) np. do spraw niepełnosprawności, jeśli takich mamy pracowników. Znowu kursy zawodowe, szkolenia właśnie takie certyfikowane, doposażenia do miejsc pracy”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

Dostrzega się także konieczność dalszego budowania sieci wsparcia systemowego tj. podejmowania szeroko zakrojonej współpracy między instytucjami struktur publicznych, jak i instytucjami pomocowymi spoza nich, a także samych pracodawców.

„Była po tym walka o jakiegoś rokującego bezrobotnego, ale stwierdziliśmy, że lepiej nam jest współpracować niż właśnie się nie komunikować między sobą. Wiadomo, że kwestia przekazywania danych osobowych w sensie imienia i nazwiska danej osoby jest bardzo skomplikowana, ale zawsze dbaliśmy też o to, żeby przynajmniej osoby, które mają kontakt z tymi bezrobotnymi, od razu wiedziały np. do kogo odesłać, zapytajcie tam i dalej, żeby od razu mogli dać numer telefonu, więc to też tak nie ma tego przekazywania danych. No, ale jest przekazywanie bardzo konkretnie informacji, gdzie można jeszcze jakieś wsparcie, takie uzupełniające, uzyskać, więc dla mnie też przepływ informacji, sprawne działanie na przykład czegoś takiego jak powiatowa Rada Rynku Pracy, bo ja akurat jestem też członkiem takiej, takiej rady UE”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

„Po pierwsze wydaje mi się, że najlepszym rozwiązaniem byłoby, gdyby urzędy wyekspediowały część swoich pracowników albo stworzyły w ogóle osobną strukturę wsparcia dla pracodawców. (...) Mam na myśli takich asystentów z Urzędów pracy, którzy przyjdą do pracodawcy, porozmawiają z pracodawcą, zdiagnozują jego realne potrzeby, bezpośrednio u niego ocenią (...) stanowiska (pracy) i dopasują (...) kandydatów bezpośrednio do tych stanowisk bezpośrednio u pracodawcy, ocenią możliwości takiego pracodawcy i skierują do niego ewentualnie jakieś programy wsparcia finansowego albo poza finansowego”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

Tego typu działania miałyby po pierwsze ułatwić dostęp do adekwatnie ukierunkowanych działań pomocowych, ale także pozwoliłyby na efektywniejsze „kojarzenie” pracownika z pracodawcą. Aktualnie funkcjonują takie instrumenty rynku pracy sprzyjające aktywizacji jak dotacje dla pracodawcy na zatrudnienie pracownika oraz bony stażowe dla bezrobotnych do 30 r.ż. mające de facto odciążyć pracodawców, jeśli chodzi o koszty utrzymania pracownika/bony stażowe, tym samym zachęcić ich do współdziałania na rzecz aktywizacji zawodowej.

„(Należy) położyć nacisk na skojarzenie potencjalnego pracownika z pracodawcą, który ma nam zapewnić efekt w projekcie”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

„(...) każdy urząd realizuje staże (...) zgodnie z ustawą z przepisem staż może trwać 3 miesiące, ale maksymalnie i 12 miesięcy, więc niektóre urzędy pracy realizują na dłuższy okres, tak dodatkowo (...) dla osób do 30. roku życia są tak zwane bony, jest bon zatrudnieniowy jest bon stażowy, z których też pracodawcy korzystają. Poza tym, jeśli chodzi o urzędy pracy, bynajmniej my jako urząd pracy (...) też wychodzimy na wizyty do pracodawców, gdzie staramy się właśnie wejść do firmy, porozmawiać, zapoznać się z tą firmą, zapoznać się właśnie z miejscem pracy, tak jakie mają potrzeby pracodawcy, kogo poszukują? Więc też staramy się dopasować i to nie jest tylko jakby wizyta taka, że my przyjdziemy sobie, zobaczymy, ale w odpowiedzi na tą wizytę my też tą współpracę realizujemy. Poza tym staramy się też takie wizyty, jakby promować, zapraszam tak, zachęcać pracodawców, bo niejednokrotnie idąc na taką wizytę niekoniecznie urzędnik jest mile widziany”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

Ekspert reprezentujący rynek pracy zwrócił uwagę na konieczność prowadzenia działań ukierunkowanych na budowanie u osób biernych zawodowo kompetencji twardych. Liczne realizowane formy wsparcia w znacznym stopniu skupiają się na podnoszeniu kompetencji miękkich osób biernych zawodowo. Proponuje się, aby część finansowania przekierować na działania nastawione na budowanie kompetencji twardych tych osób.

„Może mniej tego wsparcia miękkiego w (...) projektach i oczywiście, jeśli chodzi o wsparcie psychologiczne, jeśli chodzi o doradztwo, pośrednictwo może zrobić to w ograniczonej formie”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

Inną, stosunkowo innowacyjną formą pomocy w aktywizacji zawodowej jest wskazywana przez ekspertów „metamorfoza”, polegająca na zmianie aparycji uczestnika projektu. Doświadczenia ekspertów na temat tej formy wsparcia były różne, jedna z ekspertek stwierdziła, że „metamorfoza” cieszy się dużym zainteresowaniem w grupie osób młodych. Inna ekspertka mówiła o braku zainteresowania tą formą wsparcia ze strony osób biernych zawodowo.

„Ja może powiem z naszej perspektywy. (...) Państwo mówiliście też o takiej formie jak metamorfozy, albo takie spotkania (...) związane z wizerunkiem. (...) zawsze mieliśmy to też, jako jeden z elementów wsparcia w projekcie i od 2 lat mamy praktycznie zero chętnych”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

„My w tej chwili jesteśmy w trakcie realizacji projektu i jesteśmy na etapie metamorfoz właśnie i muszę państwu powiedzieć, że to jest jeden z elementów, który cieszy się największym zainteresowaniem. A więc może dlatego, że to są młodzi ludzie? No trudno mi, trudno mi to jest jakoś ocenić i nie wiem, dlaczego tak się

dzieje i to jest jeden z takich elementów, który, jeśli chodzi o tą młodszą grupę, uważam, że powinien zostać zachowany”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

W gruncie rzeczy eksperci przedstawili spójną diagnozę sytuacji osób biernych zawodowo, zwracając uwagę na podobne problemy i aspekty funkcjonowania obecnych form aktywizacji zawodowej.

4.2.3 Sposoby dotarcia z informacją o możliwościach wsparcia osób biernych zawodowo, w tym z grupy NEET

Eksperti podzielali przeświadczenie o konieczności uproszczenia formalności związanych z udziałem w działaniach aktywizacyjnych. Osoby bierne zawodowo często nie posiadają odpowiedniej motywacji i zasobów, aby zrozumieć złożoność formalnych kryteriów uczestnictwa w tego typu działaniach. W związku z obecnym stopniem formalizacji osoby te nie posiadają umiejętności pozwalających im na przedłożenie dokumentacji wymaganej do udziału w danej formie aktywizacji zawodowej. Opisany problem jeszcze wyraźniej ujawnia się w grupie osób NEET.

W trakcie panelu ekspert reprezentujący instytucję rynku wyszedł z ciekawym pomysłem utworzenia np. portalu lub komunikatora, który pozwoliłby na nawiązywanie bezpośredniego kontaktu (wyłączającego pośrednictwo urzędów pracy) między osobą poszukującą zatrudnienia a pracodawcą. Celem takiego rozwiązania byłoby również wzajemne wystawianie opinii pracownikom i pracodawcom, które chroniłoby interesy jednych i drugich, ponieważ zarówno po stronie poszukujących zatrudnienia jak i pracodawców są osoby podejmujące działania pozorne: pracownicy, którzy idąc na staż czy praktykę nie są faktycznie zainteresowani podjęciem zatrudnienia oraz pracodawcy, którzy praktykantów czy stażystów traktują jak darmową siłę roboczą.

„Podejrzewam, że na pewno ułatwieniem byłoby narzędzie, które pozwoliłoby na łatwiejszą komunikację pracowników z pracodawcą. Tego rodzaju baza danych coś na wzór jakiegoś komunikatora, który pozwoliłby łatwiej komunikować się tym pracownikom z pracodawcą, tym kandydatom. Ogólnopolska baza osób, które zarejestrowane byłyby w urzędach i które na jakimś etapie już rejestracji udostępniały informacje o sobie. Swoje doświadczenie. Byłaby tam też informacja, w jakich programach będą uczestniczyć i ci pracodawcy, którzy byliby (są) zainteresowani (...) skorzystaniem z tej bazy. Na pewno to, by ułatwiło dotarcie do tych potencjalnych kandydatów”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

„(...) bo jeżeli w tej bazie pojawiały się informacje, że jakiś człowiek chodzi sobie od pracodawcy do pracodawcy i nigdzie nie podejmuje pracy, to taki pracodawca może mu wystawić ocenę. Jeżeli kolejny pracodawca będzie wiedział, że ten Kowalski to ma ocenę jeden, a nie 5, to on już go nie zaprosi

na rozmowę, a (...) dla państwa będzie to informacja jasna, żeby z taką osobą nie współpracować, wykreślić go z rejestru, nie dać mu ani złotówki i wysłać go w diabły, żeby nie zabierał (...) czasu. A jeżeli chodzi o pracodawców, jeżeli taki pracodawca będzie żonglował sobie pracownikami, to dla nas to też jest informacja, żeby nie kierować do takiego pracodawcy pracowników, bo oni tam nie znajdą zatrudnienia”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

Dodatkowo taka forma komunikacji między potencjalnym pracownikiem a pracodawcą miałyby być bardziej atrakcyjna dla grupy młodych osób, które nie odnajdują się w sformalizowanych formach aktywizacyjnych. Za powodzeniem takiego rozwiązania przemawia efektywność narzędzia, jakim jest Rekrutacja 360. Narzędzie to pozwala potencjalnemu pracownikowi odbyć wirtualną „wycieczkę” do miejsca pracy, co daje mu możliwość zapoznania się z miejscem pracy, nie dezorganizując przy tym pracy przedsiębiorstwa.

„Jedno z naszych ostatnich osiągnięć jedno z naszych ostatnich narzędzi, które wdrożyliśmy na rynek pracy, to są rekrutacje 360. Brzmi dosyć enigmatycznie, ale ja państwu opowiem na prostym przykładzie na czym to polega. Odwiedzamy naszego klienta, zakład pracy oglądamy stanowisko pracy, no i teoretycznie moglibyśmy je wtedy bardzo łatwo opisać, scharakteryzować, czym ta praca się charakteryzuje, żeby opisać narzędzia, opisać zadania i potem przedstawić to kandydatom. Ale proszę mieć na uwadze to, że to są zupełnie inne osoby, które są w tej chwili na rynku pracy. To nie są osoby, które umieją lub lubią czytać podkreślam umieją czytać. Tylko to są osoby, które są wzrokowcami. One muszą w zupełnie inny sposób otrzymywać te informacje, dlatego zaprojektowaliśmy zupełnie nowe narzędzie. Jest to rekrutacje 360, na zakładzie pojawiamy się ze specjalnym sprzętem, który nagrywa całe stanowisko w obszarze 360, (...) następnie spotykamy się już z kandydatami, zakładamy im na głowę hełmy (...)i oni mogą sobie po tym zakładzie pochodzić. Pooglądać te stanowiska i nawet wirtualnie podotykać tych narzędzi i spróbować swoich możliwości w pracy. Jest też taka możliwość i to jest rozwiązanie, które się bardzo podoba pracodawcom, ponieważ oni nie muszą tracić swojego czasu i dezorganizować swojego zakładu na wycieczki, to tak jakby tutaj wracając do jednej z moich przedmówczyni, wycieczki są bardzo pożyteczne, bo wtedy można poczuć klimat na zakładzie i z tym się zgadzam, ale pracodawcy nie mają na to czasu. Oni chcieliby dostać gotowy produkt w postaci pracownika, który jest zainteresowany już konkretną pracą, a nie taką osobą, która przychodzi pooglądać, a potem sobie pójdzie i nie wiadomo z czym i po co ta osoba przyszła więc my mamy takie narzędzia i to mogą państwu zaproponować jako element wsparcia. (...) Przychodzimy na zakład, nagrywamy konkretne stanowiska pracy, nagrywamy konkretne miejsca pracy, nagrywamy zakład i potem można to Wszystko prezentować na spotkaniach (...). To jest problem, bo ci ludzie do państwa nie przyjdą, ale

to też jest rozwiązanie i proszę sobie wyobrazić, że ci ludzie właśnie oni najczęściej korzystają z komórek i ten cały soft ten cały sprzęt możemy im udostępnić na ich telefonach komórkowych. Oni z własnego domu z własnego pokoju, nie wychodząc nawet z tego domu, mogą już oglądać sobie te stanowiska”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

Uczestnicy panelu wyraźnie wskazywali na to, że „tradycyjne” formy docierania do osób biernych zawodowo (tj. przez ogłoszenia, informatory, materiały drukowane) nie są efektywne w przypadku grupy NEET. Ze względu na specyfikę tej grupy, należy wypracować nowy sposób docierania do nich z informacją o prowadzonych działaniach aktywizacyjnych. Według ekspertów preferują oni skondensowane i atrakcyjne wizualnie formy przekazu. Stąd eksperci postulują implementowanie nowych form komunikowania wykorzystujących internet, gdzie za pomocą platform komunikacyjnych/czatów można by nawiązać bezpośredni kontakt z młodymi osobami biernymi zawodowo.

„Wszystko się zmienia i jest pewien progres, jest pewna ewolucja, czyli ludzie nie umieją i nie lubią pisać CV. Z tymi ludźmi się komunikujemy w zupełnie inny sposób, za pomocą informacji na czatach za pomocą rozmów w sieci i za pomocą krótkich komunikatów. I tak naprawdę bardzo często to wystarczy do tego, żeby (dana) osoba podjęła pracę. (...) CV jest barierą dla tych ludzi, bo oni się boją (...). Boją się pisać CV, nie potrafią tego zrobić. Oczywiście państwo im w tym pomagacie, ale pracodawcy nie potrzebują CV, oni potrzebują pracownika i bardzo często to jest pierwszy problem, ponieważ taka osoba, gdy bierze udział w rekrutacji u pracodawcy, napotyka na problem posiadania CV, a ona nie potrafi go napisać, nie potrafi tego CV wysłać, więc staje się automatycznie bezrobotną dalej i będzie dalej na tym rynku tkwić, jako osoba bezrobotna, ponieważ nie potrafi się skomunikować z pracodawcą i pracodawców też to dotyczy i też muszą zmienić swój sposób myślenia”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

Z doświadczeń ekspertów wynika, że korzystanie z wirtualnych form komunikacji pozytywnie wpływa na wzrost zainteresowania osób z grupy NEET ofertą prowadzonych działań aktywizacyjnych. Stąd wypracowanie nowych narzędzi wykorzystujących internet wydaje się dobrym kierunkiem „projektowania” działań na rzecz aktywizacji zawodowej.

„(...) na pewno promocja na szeroką skalę naszych usług, czyli (...) dla osób młodych na pewno media społecznościowe i jakieś komunikatory (...) strony internetowe. Osoby starsze na pewno inne mają do tego podejście, więc na pewno jakieś promocje, czy w radiu, czy jakieś billboardy, czy jakieś po prostu plakaty, to też (...) mówi o naszych usługach i o tym, co możemy zaproponować i w jaki sposób możemy pomóc (...)”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

Eksperci zwracali również uwagę, że istnieje grupa osób niepracujących i niezarejestrowanych w urzędzie pracy, a zatem pozostających poza systemem aktywizacji zawodowej. Według ekspertów z instytucji pomocy społecznej ich niechęć do korzystania z instytucjonalnych form wsparcia wynika z obawy przed stygmatyzacją związaną z istnieniem stereotypowego obrazu klienta pomocy społecznej.

„(...) ludzie się trochę tego obawiają, takiej stygmatyzacji albo uważają, że tam będzie standardowo, a to się po prostu zmienia i coraz lepiej i bardziej dostosowana jest (...) oferta wsparcia”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji pomocy społecznej

4.2.4 Czynniki oraz udogodnienia w zatrudnianiu skłaniające osoby biernie zawodowo, w tym z grupy NEET do wejścia/powrotu na rynek pracy

Eksperci zgodnie wskazywali, że zjawisko bierności zawodowej nie wynika ze złego funkcjonowania programów aktywizacyjnych, a problem leży raczej po stronie samych osób pozostających biernymi zawodowo. Stąd zarówno eksperci rynku pracy jak i pomocy społecznej postulują zwiększenie reglamentacji wsparcia finansowego, co niejako zmusiłoby grupę osób zdolnych do pracy do podjęcia zatrudnienia:

„(...) jeżeli chcemy wyzbyć się (...) bezrobotnych, to powinniśmy zabrać im całkowicie źródła finansowania i oni sami będą zmuszeni pójść do pracy”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

Wskazuje się również na potrzebę zmiany sposobu wypłacania świadczeń, tj. aby przekroczenie kryterium dochodowego wypłacania określonych świadczeń nie prowadziło do całkowitego odebrania świadczenia. Z wypowiedzi ekspertów wynika, że przeszkodą wejścia na rynek pracy w przypadku tej grupy osób jest lęk przed utratą świadczeń, które nierzadko stanowią podstawę ich utrzymania.

„Ja bym mogła pracować zdalnie z domu. Ja bym chciała na pół etatu cokolwiek robić, ale nie mogę, bo inaczej stracę świadczenia, prawda? To jest dla nich bardzo duża bariera, żeby też nie marnować potencjału (...)”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji pomocy społecznej

Ponadto eksperci wyrażali przeświadczenie, że należy przyjąć bardziej restrykcyjne warunki uczestnictwa w programach wsparcia i aktywizacji zawodowej. Pozwoliłoby to na ograniczenie zjawiska samowolnego „wychodzenia” uczestników z trwających jeszcze projektów, a także pozwoliłoby ukrócić praktykę instrumentalnego traktowania dofinansowywanych staży przez pracodawców. Padł pomysł, aby w momencie nierealizowania działań przez uczestników projektów zarówno po stronie osób biernych zawodowo jak i pracodawców, do których przy przystąpieniu do projektu się zobowiązali, mieć formalną możliwość pociągnięcia ich do odpowiedzialności.

„(...) jest finansowane ze środków europejskich, więc tak naprawdę nawet nie mamy możliwości wpisania do regulaminu, że (...) jak nie przyjdą, to ich obciążymy kosztem warsztatów, gdzie się zapisali, a nie przyszli. To jest taki straszak, który i tak jest właściwie, nie do wyegzekwowania, więc jest to trochę taka sytuacja patowa”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji rynku pracy

„(...) bo bardzo często bywa tak, że taki pracownik trafia na szkolenie do takiego pracodawcy na jakąś formę praktyki, która jest na przykład bezpłatna, albo w jakimś stopniu finansowana przez państwo i taki pracodawca świadomie korzysta z tego, z tej możliwości, żeby wykorzystać tych pracowników i państwo, nie dając nic w zamian, bo on nie ma jakby z góry potrzeby zatrudnienia tych osób, tylko chce ich po prostu wykorzystać”.

Źródło: panel ekspercki, przedstawiciel instytucji pomocy społecznej

Jeśli chodzi o poprawienie sytuacji kobiet, w szczególności tych zajmujących się osobami zależnymi, zdaniem ekspertów należałoby zaplanować działania, w których to właśnie ta grupa byłaby docelowym beneficjentem. Działania te powinny być ukierunkowane na zwiększenie dostępności ofert pracy bądź stażu/praktyki realizowanych w trybie zdalnym czy hybrydowym lub zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dodatkowo eksperci wskazali na potrzebę ułatwienia dostępu tej grupie osób do usług instytucji opiekuńczo-wychowawczych.

V. Wnioski

Przyczyny bierności zawodowej osób biernych zawodowo, w tym z grupy NEET

Główną przyczyną bierności zawodowej zarówno wśród osób biernych zawodowo jak i z grupy NEET jest opieka nad dzieckiem/dziećmi oraz obowiązki związane z prowadzeniem domu. Osoby bierne zawodowo wymieniają dodatkowo własną chorobę/niepełnosprawność a osoby z grupy NEET wyczerpanie wszystkich możliwości poszukiwania pracy. Ekspertki dorzucają do nich brak motywacji do aktywności zawodowej, w szczególności w grupie osób młodych, nieporadność życiową, wykluczenie cyfrowe i technologiczne w szczególności osób starszych oraz problemy ze zdrowiem psychicznym zwłaszcza wśród osób młodych.

Potencjał zawodowy osób biernych zawodowo, w tym z grupy NEET

Ponad połowa osób biernych zawodowo, w tym z grupy NEET posiada zawód wyuczony, doświadczenie zawodowe oraz kwalifikacje/uprawnienia/umiejętności zawodowe.

Osoby bierne zawodowo posiadają potwierdzone dyplomem/certyfikatem kwalifikacje/uprawnienia zawodowe w następujących obszarach zawodowych:

- sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami – najczęściej wskazywane kwalifikacje: kurs kasy fiskalnej, obsługi klienta oraz w zawodzie sprzedawcy,
- gastronomia – najczęściej wskazywane kwalifikacje to uprawnienia w zawodach: cukiernik i kucharz,
- górnictwo i przetwórstwo przemysłowe – najczęściej wskazywane kwalifikacje w zawodach: inżynier górnik, ratownik górniczy oraz uprawnienia w ramach dozoru średniego.

Z kolei osoby z grupy NEET wskazują na posiadanie kwalifikacji/uprawnień zawodowych potwierdzonych dyplomem/certyfikatem w następujących obszarach zawodowych:

- beauty – najczęściej wskazywane kwalifikacje: fryzjerstwo, kurs stylisty paznokci, wizażu,
- gastronomia – najczęściej wskazywane kwalifikacje: kucharz, technik żywienia i usług gastronomicznych, kurs baristy,
- języki obce – najczęściej wskazywane kwalifikacje: język angielski, francuski, niemiecki na poziomie A1.

Do swojego potencjału zawodowego osoby biernie zawodowo zaliczają przede wszystkim pracowitość, umiejętność pracy w zespole, praktykę/doświadczenie zawodowe, zdolność koncentracji, dyspozycyjność, a osoby z grupy NEET uczciwość, kulturę osobistą, umiejętność dostosowania się do zmian technologicznych, podzielność uwagi, elastyczność, co do form zatrudnienia.

Warunki pracy oczekiwane przez osoby biernie zawodowo, w tym z grupy NEET

Ponad połowa respondentów z obu badanych grup byłaby skłonna podjąć pracę wyłącznie za wynagrodzenie powyżej płacy minimalnej oraz na umowę o pracę przede wszystkim na pełny etat. Preferowana przez badanych organizacja systemu pracy to praca w systemie jednozmianowym w stałych lub elastycznych godzinach pracy, w siedzibie pracodawcy lub w systemie hybrydowym. Do podjęcia pracy zachęciłoby respondentów przede wszystkim dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne zaoferowane przez pracodawcę oraz możliwość korzystania z bezpłatnych szkoleń, ponieważ niemal, co druga osoba bierna zawodowo i trzy na cztery osoby z grupy NEET deklarują chęć nabywania/zmiany/podniesienia kwalifikacji/ uprawnień/ umiejętności zawodowych,

Chęć podjęcia zatrudnienia oraz ocena własnych szans na znalezienie pracy przez osoby biernie zawodowo, w tym z grupy NEET

Ponad połowa osób biernych zawodowo i niemal wszystkie osoby z grupy NEET deklarują chęć podjęcia pracy, przy czym osoby biernie zawodowo wskazują najczęściej na podjęcie pracy w zawodzie wyuczonym, ostatnio wykonywanym lub jakimkolwiek innym. Z kolei osoby z grupy NEET chciałyby pracować głównie w zawodzie wyuczonym. Zarówno osoby biernie zawodowo jak i z grupy NEET chciałyby znaleźć zatrudnienie przede wszystkim w branży Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją oraz Pozostała działalność usługowa. Osoby biernie zawodowo wymieniają także Opiekę zdrowotną i pomoc społeczną, a osoby z grupy NEET Informację i komunikację. Dla co czwartego respondenta branża nie ma znaczenia. Wśród osób biernych zawodowo, w tym z grupy NEET, które korzystają ze świadczeń pielęgnacyjnych trzech na czterech respondentów deklaruje chęć podjęcia pracy, chociaż obawiają się ich utraty.

Niemal, co drugi badany z obu grup sądzi, że będzie miał trudności ze znalezieniem zatrudnienia, a tylko co piąty uważa wręcz przeciwnie.

Oczekiwania osób biernych zawodowo, w tym z grupy NEET wobec instytucji rynku pracy i pomocy społecznej

Ponad połowa respondentów z obu grup deklaruje zainteresowanie wsparciem ze strony powiatowego urzędu pracy. Osoby bierne zawodowo oczekują przede wszystkim szkoleń celem podniesienia/zmiany kwalifikacji zawodowych, pośrednictwa pracy, staży i praktyk pozwalających na nabycie praktycznych umiejętności do wykonywania pracy oraz ubezpieczenia społecznego. Natomiast badani z grupy NEET spodziewają się wsparcia głównie w zakresie pośrednictwa pracy, staży i praktyk oraz szkoleń zawodowych.

Z kolei zainteresowanie lub korzystanie ze wsparcia ze strony ośrodka pomocy społecznej deklaruje, co czwarta osoba bierna zawodowo i co trzecia z grupy NEET. W obydwóch grupach respondenci oczekują przede wszystkim wsparcia finansowego, tj. zasiłków (stałych, okresowych, celowych) oraz świadczeń 500+. Osoby bierne zawodowo oczekują ponadto dodatków osłonowych, mieszkaniowych itp. a osoby z grupy NEET opłacania składek na ubezpieczenie zdrowotne, społeczne.

Możliwości aktywizacji zawodowej osób biernych zawodowo, w tym z grupy NEET w opiniach ekspertów instytucji rynku pracy i pomocy społecznej

Zdaniem ekspertów najważniejszą formą aktywizacji osób biernych zawodowo, w tym z grupy NEET jest niedyrektywna forma pracy z tymi osobami, czyli podejście wielopłaszczyznowe uwzględniające specyfikę indywidualnego przypadku. W związku z tym należy pogłębić wykorzystanie już dostępnych metod (poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, coaching), których celem jest upodmiotowienie uczestników wsparcia i budowanie ich kompetencji miękkich, tj. zasobów, samodzielności oraz motywacji do podjęcia zatrudnienia. Istotne jest tworzenie takiej relacji wsparcia, która ma również działanie terapeutyczne, co jest niezwykle ważne w pracy z osobami wykluczonymi społecznie, czy w kryzysie zdrowia psychicznego. Kolejnym krokiem, o którym należy pamiętać powinny być działania ukierunkowane na budowanie kompetencji twardych, tj. staże, szkolenia zawodowe, kursy oraz tworzenie, w ramach polityki społecznej, miejsc pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem. Dlatego konieczne jest budowanie sieci wsparcia systemowego, co oznacza podejmowanie współpracy międzyinstytucjonalnej, tj. między instytucjami publicznymi, niepublicznymi instytucjami pomocowymi oraz pracodawcami. Tylko taka współpraca ułatwiłaby dostęp do adekwatnie ukierunkowanych działań pomocowych, a także pozwoliłaby na efektywniejsze kojarzenie pracownika z pracodawcą.

Sposoby dotarcia z informacją o możliwościach wsparcia osób biernych zawodowo, w tym z grupy NEET w opiniach ekspertów instytucji rynku pracy i pomocy społecznej

Zdaniem ekspertów należałoby bardziej dostosować sposoby dotarcia z informacją na temat możliwości wsparcia do specyfiki danej grupy biernych zawodowo. O ile w

przypadku starszych roczników „tradycyjne” sposoby przekazu informacji (tj. ogłoszenia, informatory, materiały drukowane) są wystarczające, to w przypadku osób z grupy NEET nie są efektywne, ponieważ młodzi ludzie, według ekspertów, preferują skondensowane i atrakcyjne wizualnie formy przekazu. Dlatego należy szerzej wykorzystywać nowe formy komunikacji, tj. internet, gdzie za pomocą platform komunikacyjnych/czatów można by nawiązać bezpośredni kontakt z młodymi osobami biernymi zawodowo. Można by utworzyć portal lub komunikator, który pozwoliłby na nawiązywanie bezpośredniego kontaktu między osobą poszukującą zatrudnienia a pracodawcą. Celem takiego rozwiązania byłoby również wzajemne wystawianie opinii pracownikom i pracodawcom, które chroniłoby interesy jednych i drugich, ponieważ zarówno po stronie poszukujących zatrudnienia jak i pracodawców są osoby podejmujące działania pozorne: pracownicy, którzy idąc na staż czy praktykę nie są faktycznie zainteresowani podjęciem zatrudnienia oraz pracodawcy, którzy praktykantów czy stażystów traktują jak darmową siłę roboczą. Dodatkowo taka forma komunikacji między potencjalnym pracownikiem a pracodawcą byłaby bardziej atrakcyjna dla grupy młodych osób, które nie odnajdują się w sformalizowanych formach aktywizacyjnych.

Kolejnym sposobem mogłoby być uproszczenie formalności związanych z udziałem w działaniach aktywizacyjnych, ponieważ osoby bierne zawodowo, a zwłaszcza z grupy NEET często zniechęcają się przy jakichkolwiek przeszkodach formalnych związanych z przedkładaniem obowiązującej dokumentacji upoważniającej do podjęcia działań aktywizacyjnych.

Czynniki oraz udogodnienia w zatrudnianiu skłaniające osoby bierne zawodowo, w tym z grupy NEET do wejścia/powrotu na rynek pracy

Zdaniem ekspertów zjawisko bierności zawodowej nie wynika ze złego funkcjonowania programów aktywizacyjnych, a problem leży raczej po stronie osób biernych zawodowo i ich braku motywacji do podjęcia pracy. Dlatego należałoby zwiększyć reglamentację wsparcia finansowego, co niejako zmusiłoby grupę osób zdolnych do pracy do podjęcia zatrudnienia. Jednocześnie należałoby zmienić sposób wypłacania świadczeń, aby przekroczenie kryterium dochodowego wypłacania określonych świadczeń nie prowadziło do całkowitego odebrania świadczenia, ponieważ, według ekspertów, przeszkodą w wejściu na rynek pracy w przypadku tej grupy osób jest lęk przed utratą świadczeń, które nierzadko stanowią podstawę ich utrzymania.

Kolejny postulat ekspertów to przyjęcie bardziej restrykcyjnych warunków uczestnictwa w programach wsparcia i aktywizacji zawodowej, co pozwoliłoby na ograniczenie zjawiska samowolnego „wychodzenia” uczestników z trwających jeszcze projektów, a także pozwoliłoby ukrócić praktykę instrumentalnego traktowania przez pracodawców dofinansowywanych staży. Można by stworzyć przepisy, dzięki którym uczestnicy projektów, zarówno pracodawcy jak i osoby bierne zawodowo, w momencie nierealizowania wszystkich działań, do których się zobowiązali w projekcie zostaliby pociągnięci do odpowiedzialności.

Jeśli chodzi o poprawienie sytuacji kobiet, w szczególności tych zajmujących się osobami zależnymi, zdaniem ekspertów należałoby zaplanować działania, w których to właśnie ta grupa byłaby docelowym beneficjentem. Działania te powinny być ukierunkowane na zwiększenie dostępności ofert pracy bądź stażu/praktyki realizowanych w trybie zdalnym, hybrydowym lub zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dodatkowo eksperci wskazali na potrzebę ułatwienia dostępu tej grupie osób do usług instytucji opiekuńczo-wychowawczych.

Spis wykresów

Wykres 1. Wiek osób biernych zawodowo, N=411.....	8
Wykres 2. Miejsce zamieszkania (subregion) osób biernych zawodowo, N=411	8
Wykres 3. Poziom wykształcenia osób biernych zawodowo, N=411	9
Wykres 4. <i>Wielkość gospodarstwa domowego osób biernych zawodowo, N=411</i>	9
Wykres 5. Liczba dzieci osób biernych zawodowo, N=374.....	9
Wykres 6. Źródła dochodów gospodarstw domowych osób biernych zawodowo, N=411	10
Wykres 7. Ocena posiadanych dochodów przez osoby bierne zawodowo, N=411	10
Wykres 8. Powody niepodjęcia pracy przez osoby bierne zawodowo, N=411.....	11
Wykres 9. Posiadanie wyuczonego zawodu przez osoby bierne zawodowo, N=411	12
Wykres 10. Posiadanie doświadczenia zawodowego przez osoby bierne zawodowo, N=411	13
Wykres 11. Staż pracy osób biernych zawodowo, N=320	14
Wykres 12. Posiadanie kwalifikacji, uprawnień, umiejętności zawodowych przez osoby bierne zawodowo, N=411.....	15
Wykres 13. Obszary zawodowe, w których osoby bierne zawodowo posiadają kwalifikacje/uprawnienia/umiejętności zawodowe (liczebności prób podano w legendzie)	17
Wykres 14. Atuty osób biernych zawodowo związane z cechami osobowości, N=411	20
Wykres 15. Atuty osób biernych zawodowo związane z umiejętnościami interpersonalnymi, N=411 ..	20
Wykres 16. Atuty osób biernych zawodowo związane z wiedzą i doświadczeniem zawodowym, N=411	21
Wykres 17. Atuty osób biernych zawodowo związane ze stanem zdrowia psychofizycznego, N=411. 21	
Wykres 18. Atuty osób biernych zawodowo związane z postrzeganiem i organizacją pracy, N=411 ...	22
Wykres 19. Chęć podjęcia pracy przez osoby bierne zawodowo, N=411	22
Wykres 20. Zawód, w jakim osoby bierne zawodowo chciałyby podjąć pracę, N=267	23
Wykres 21. Branże, w jakich osoby bierne zawodowo chciałyby podjąć pracę, N=277	25
Wykres 22. Warunki, na jakich osoby bierne zawodowo chciałyby podjąć pracę, N=277	27
Wykres 23. Ocena własnych szans na znalezienie pracy w opinii osób biernych zawodowo, N=277 .	28
Wykres 24. Chęć nabycia/zmiany/podniesienia kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych przez osoby bierne zawodowo w perspektywie najbliższego roku, N=411	28
Wykres 25. Formy kształcenia preferowane przez osoby bierne zawodowo, N=247	29
Wykres 26. Zainteresowanie osób biernych zawodowo wsparciem ze strony powiatowego urzędu pracy, N=411	30
Wykres 27. Oczekiwane formy wsparcia ze strony powiatowego urzędu pracy przez osoby bierne zawodowo, N=216	31
Wykres 28. Zainteresowanie osób biernych zawodowo wsparciem ze strony ośrodka pomocy społecznej, N=411	32
Wykres 29. Formy wsparcia ze strony ośrodka pomocy społecznej preferowane przez osoby bierne zawodowo, N=149	33
Wykres 30. Miejsce zamieszkania (subregion) osób z grupy NEET, N=100	35
Wykres 31. Wykształcenie osób z grupy NEET, N=100	35
Wykres 32. Wielkość gospodarstwa domowego osób z grupy NEET, N=100	36
Wykres 33. Liczba dzieci osób z grupy NEET, N=83	36

Wykres 34. Źródła dochodów osób z grupy NEET, N=100	37
Wykres 35. Ocena dochodów gospodarstwa domowego wg osób z grupy NEET, N=100	37
Wykres 36. Powody niepodejmowania pracy przez osoby z grupy NEET, N=100	38
Wykres 37. Posiadanie wyuczonego zawodu przez osoby z grupy NEET, N=100	39
Wykres 38. Posiadanie doświadczenia zawodowego przez osoby z grupy NEET, N=100	40
Wykres 39. Staż pracy osób z grupy NEET, N=53	41
Wykres 40. Posiadanie kwalifikacji/uprawnień/umiejętności zawodowych przez osoby z grupy NEET, N=100	41
Wykres 41. Obszary zawodowe, w których osoby z grupy NEET posiadają kwalifikacje/ uprawnienia/ umiejętności zawodowe, N=48	43
Wykres 42. Atuty osób z grupy NEET związane z cechami osobowości, N=100	45
Wykres 43. Atuty osób z grupy NEET związane z umiejętnościami interpersonalnymi, N=100	45
Wykres 44. Atuty osób z grupy NEET w obszarze wiedzy i doświadczenia zawodowego, N=100	46
Wykres 45. Atuty osób z grupy NEET w zakresie stanu zdrowia psychofizycznego, N=100	46
Wykres 46. Atuty osób z grupy NEET w obszarze postrzegania i organizacji pracy, N=100	47
Wykres 47. Chęć podjęcia pracy przez osoby z grupy NEET, N=100	47
Wykres 48. Zawód, w jakim chciałyby podjąć pracę osoby z grupy NEET, N=82	48
Wykres 49. Branże, w których osoby z grupy NEET chciałyby podjąć zatrudnienie, N=82	49
Wykres 50. Warunki, na jakich osoby z grupy NEET byłyby skłonne podjąć zatrudnienie, N=82	51
Wykres 51. Ocena własnych szans na znalezienie pracy w opiniach osób z grupy NEET, N=82	52
Wykres 52. Chęć nabycia/zmiany/podniesienia kwalifikacji/ uprawnień/ umiejętności zawodowych przez osoby z grupy NEET w perspektywie najbliższego roku, N=100	53
Wykres 53. Formy kształcenia preferowane przez osoby z grupy NEET, N=73	53
Wykres 54. Zainteresowanie wsparciem z powiatowego urzędu pracy wśród osób z grupy NEET, N=100	54
Wykres 55. Oczekiwane formy wsparcia ze strony powiatowego urzędu pracy przez osoby z grupy NEET, N=65	54
Wykres 56. Zainteresowanie wsparciem z ośrodka pomocy społecznej wśród osób z grupy NEET, N=100	55
Wykres 57. Oczekiwane formy wsparcia ze strony ośrodka pomocy społecznej przez osoby z grupy NEET, N=37	56