

# AKTYWNOŚĆ BEZROBOTNYCH NA REGIONALNYM RYNKU PRACY

Raport z badania sondażowego

Opole 2018

© Copyright by Maciej Filipowicz

Redakcja i korekta: autor

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu

Druk: KWANT Opole

Nakład: 200 egz.

## Spis treści

1.	<i>Wprowadzenie</i> .....	5
2.	<i>Jakość kapitału ludzkiego</i> .....	7
3.	<i>Sytuacja bezrobotnych</i> .....	17
4.	<i>Udział w rynku pracy</i> .....	21
5.	<i>Wybrane problemy rynku pracy</i> .....	32
	<i>Migracje</i> .....	32
	<i>Szara strefa</i> .....	33
	<i>Dyskryminacja</i> .....	35
6.	<i>Preferencje pracy</i> .....	38
7.	<i>Podsumowanie wyników o badania</i> .....	46

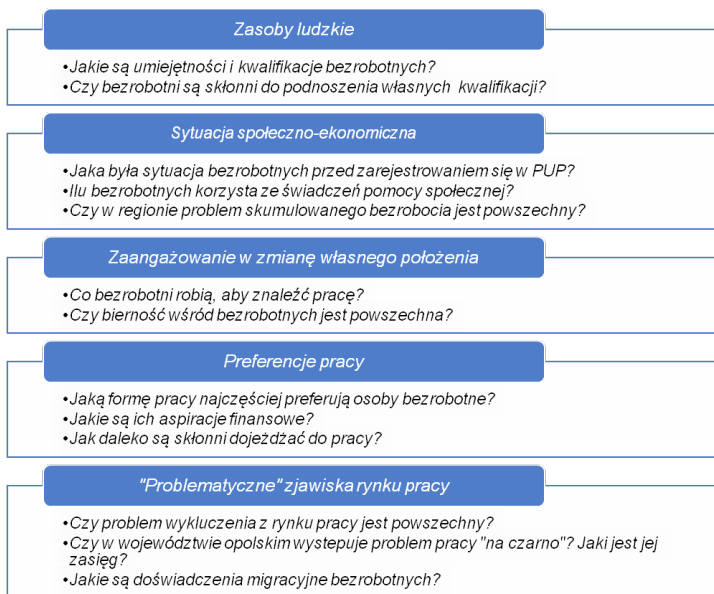


# 1. Wprowadzenie

Regionalny rynek pracy od dłuższego czasu jest miejscem intensywnego poszukiwania pracowników. Stopa bezrobocia rejestrowanego systematycznie ulega zmniejszeniu, a przeciętne wynagrodzenia wzrasta. Jest to dobry moment na badanie sytuacji bezrobotnych, gdyż dotychczasowe edycje sondażu realizowane były z reguły w mniej korzystnych warunkach makroekonomicznych. Rynek pracy stał się trudniejszy dla pracodawców, gdyż ci borykają się z niedoborem pracowników i rosnącymi kosztami pracy. Zjawiska te mają swoje odzwierciedlenie w zachowaniach i preferencjach osób, które pozostają w rejestrach urzędów pracy, co z kolei wpływa bezpośrednio na pracę publicznych służb zatrudnienia.

W okresie od maja do czerwca 2017 Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu zrealizował badanie wśród bezrobotnych w poszczególnych powiatach województwa opolskiego. Jego przedmiotem były szeroko pojęte doświadczenia na regionalnym rynku pracy, ocena sytuacji społeczno-ekonomicznej oraz przegląd umiejętności i kompetencji osób bezrobotnych. Analizie poddano także pewne zachowania, które przez ekspertów oceniane są w sposób niejednoznaczny. Należą do nich tendencje migracyjne (bardzo charakterystyczne dla regionu) oraz świadczenie pracy nierejestrowanej. Do zjawisk tych należy dołączyć także wykluczenie z rynku pracy, któremu towarzyszy krytyka systemu zabezpieczenia społecznego.

Rysunek 1. Zawartość raportu



Sformułowane problemy badawcze poddano wyjaśnieniu dzięki informacjom pozyskanym od 1000 bezrobotnych. Badanie sondażowe zrealizowano w każdym powiecie województwa opolskiego, a dobór próby przyjął charakter warstwowy. Założoną wielkość próby rozłożono proporcjonalnie ze względu na płeć, wiek i wykształcenie populacji bezrobotnych w każdym powiecie, a próbki powiatowe zostały określone proporcjonalnie na podstawie ogólnej liczebności bezrobotnych. Ogólny rozkład próby prezentuje poniższa tabela.

Tabela 1. Rozkład próby badawczej

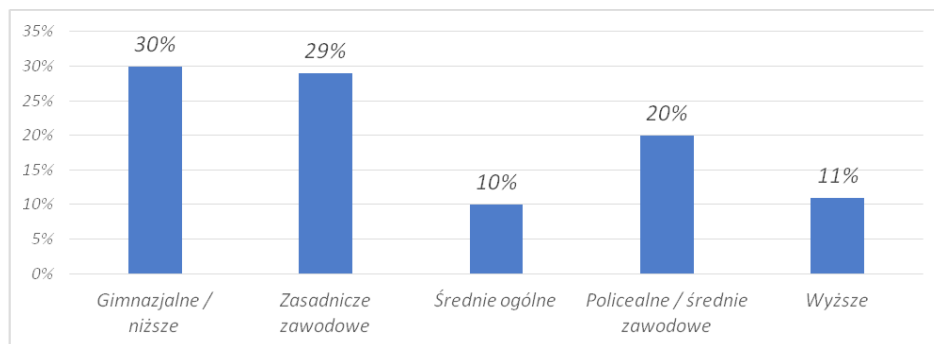
Powiat	Liczba bezrobotnych w chwili opracowywania założeń metodologicznych – styczeń 2017	Wielkość próby w poszczególnych powiatach
Brzeg	3768	111
Głubczyce	2282	67
Kędzierzyn-Koźle	3549	105
Kluczbork	2113	62
Krapkowice	1874	55
Namysłów	1665	50
Nysa	5531	162
Olesno	1641	49
Opole-Powiat	3482	102
Prudnik	2484	73
Strzelce Opolskie	1733	51
Opole-Miasto	3868	113
<b>Województwo</b>	<b>33 990</b>	<b>1000</b>

Sondaż zrealizowano przy wykorzystaniu kwestionariusza ankiety, który był samodzielnie wypełniany przez osoby bezrobotne na terenie urzędu pracy. Za poprawny dobór respondentów (właściwy dobór ilości osób spełniających określone kryteria demograficzne tj.: płeć, wiek i wykształcenie) odpowiedzialni byli pracownicy PUP.

## 2. Jakość kapitału ludzkiego

Wolne zasoby pracy zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy charakteryzują się kilkoma istotnymi cechami, które są kluczowe dla pozyskania zatrudnienia. Pierwszą z nich jest formalne wykształcenie, z którym związane są zarówno preferencje odnośnie przyszłej pracy, wcześniejsze doświadczenia zawodowe oraz faktyczne działania zmierzające do podjęcia pracy. Zrealizowane badania sondażowe wskazują, że zdecydowanie najczęściej bezrobotnych legitymuje się wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (30%), co ewidentnie wskazuje na silną korelację między kompetencjami a szansami na pozyskanie jakiegokolwiek pracy. Drugą co do liczebności grupą są osoby, które ukończyły zasadniczą szkołę zawodową, a tym samym w większości przypadków posiadają wyuczony zawód. Kolejny stopień wykształcenia – średnie ogólnokształcące – właściwy jest dla około 10% badanych, co też jest odzwierciedleniem tendencji do kontynuacji nauki po zakończeniu liceów. Zakończenie edukacji na tym poziomie nie jest powszechne, stąd też niska reprezentacja takich osób wśród zarejestrowanych bezrobotnych. Z kolei absolwenci szkół policealnych i średnich zawodowych stanowią 20% badanych, a wśród legitymujących się wyższym wykształceniem jest ich około 11%<sup>1</sup>.

Wykres 1. Wykształcenie bezrobotnych

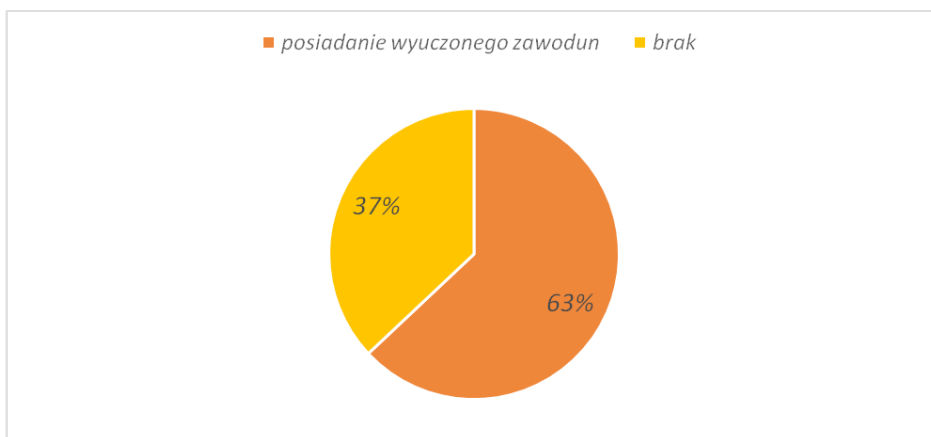


Jak wspomniano, wykształcenie w sposób ewidentny łączy się z szansami zatrudnieniowymi, wpływając na skalę preferencji i postaw wobec zatrudnienia oraz możliwość wykonywania określonego zawodu. Wyniki sondażu wskazują, że 63% badanych respondentów posiada wyuczony zawód, tak więc dysponuje tym bardzo ważnym zasobem.

<sup>1</sup> Uzyskane wyniki korespondują z danymi wynikającymi z rejestrów PUP. Różnice pomiędzy odsetkami poszczególnych kategorii wykształcenia w próbie i populacji nie przekraczają 3 punktów procentowych. Sytuacja taka dotyczy również pozostałych zmiennych, które brane były pod uwagę w trakcie opracowywania metodologii realizacji badania tj. płci i wieku.

W najtrudniejszej sytuacji są osoby, które de facto zakończyły edukację na bardzo wczesnym etapie - spośród bezrobotnych, którzy które posiadają jedynie ukończoną szkołę gimnazjalną zawód posiada raptem 11%. Są to prawdopodobnie osoby, które nabyły kwalifikacje w późniejszym terminie, przy okazji udziału w szkoleniach lub innych formach kształcenia ustawicznego. W równie niekorzystnym położeniu są reprezentanci wykształcenia średniego ogólnokształcącego. W ich przypadku odsetek posiadających wyuczony zawód oscyluje wokół 20%, a okoliczności jego nabycia prawdopodobnie są także związane są z decyzją o kontynuacji pozaszkolnych form edukacji. Rozpatrując wpływ innych zmiennych społeczno-demograficznych odnotować należy, że ani płeć ani miejsce zamieszkania nie wpływają na posiadany zasób. W pewnym stopniu jest on z kolei uzależniony od wieku zarejestrowanych osób. Młodszych bezrobotnych (do 24 roku życia) charakteryzuje przeciętnie o 10 p.p. niższy odsetek braku wyuczonego zawodu wobec roczników wcześniej urodzonych (51%). Związane może być to albo ze zmniejszoną tendencją do niekontynuowania nauki w trybie szkolnym, albo z wpływem realizacji aktywnej polityki rynku pracy, która kładzie nacisk na uzupełnianie/nabywanie kwalifikacji.

Wykres 2. Posiadanie wyuczonego zawodu



Jednym z istotniejszych zasobów, od których uzależnione jest pozyskanie zatrudnienia, jest doświadczenie zawodowe. Z jednej strony jest to dowód na konfrontację wiedzy teoretycznej z praktyczną (dotyczy to osób, które posiadają wyuczony zawód), z drugiej stanowi wyraz pewnego obycia się z realiami zatrudnienia czy też szerzej z kulturą pracy w danym środowisku. W takiej sytuacji jest szacunkowo 91% zarejestrowanych bezrobotnych. Należy jednak wyraźnie podkreślić, że chodzi o wykonywanie jakiegokolwiek pracy, bez dookreślenia jej formy, zakresu, miejsca czy warunków. Sytuacja ta jest niezależna od płci respondentów, czy też miejsca ich zamieszkania, chociaż gdyby sondować formę świadczoną pracy, różnice prawdopodobnie byłby znaczące, zwłaszcza na te-



renach wiejskich. W grę wchodzi natomiast inne czynniki. Jednym z nich jest wykształcenie, za którym stoją określone umiejętności zawodowe – osoby z typami wykształcenia, które dostarczają kwalifikacji zawodowych, częściej deklarują doświadczenie zawodowe. To przede wszystkim posiadacze wykształcenia wyższego (96%) oraz średniego policealnego i zasadniczego zawodowego (92%). Bezrobotni z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym są tu w trudniejszej sytuacji (88% wskazań na doświadczenie zawodowe), podobnie jak osoby kończące licea ogólnokształcące (85%). Kluczowym zatem okazuje się fakt posiadania wyuczonego zawodu, który jak wspomniano wcześniej można nabyć w trakcie kształcenia pozaszkolnego. 93% osób deklarujących, że taki zawód posiada, jednocześnie wskazuje na wcześniejsze świadczenie pracy. Spośród osób, które zadeklarowały, że nie mają wyuczonego zawodu, odsetek respondentów z doświadczeniem zawodowym jest niższy i wynosi 86%.<sup>2</sup>

Uwzględniając oba zasoby łącznie, tj. kwalifikacje i doświadczenie zawodowe zauważyć należy, że zdecydowany deficyt w tym zakresie dotyczy około 5% respondentów. Kolejne 36% to bezrobotni, którzy nie dysponują zawodem lub doświadczeniem zawodowym, a pozostała część (59%) to bezrobotni wyposażeni w oba kluczowe kapitały.

Wykres 3. Posiadanie doświadczenia zawodowego



Próbując wskazać na społeczno-demograficzne cechy osób, które znajdują się w najtrudniejszej sytuacji, przede wszystkim należy zwrócić uwagę na wiek. Tu podejście zdroworozsądkowe jest jak najbardziej słuszne. Osoby najmłodsze mają najmniej szans na zdobycie doświadczenia zawodowego, zwłaszcza kiedy kończą szkołę na najniższym poziomie. Ilustracją tego jest poniższa tabela. Widać w niej, że aż 20% bezrobotnych w wieku do 24 lat znajduje się w omawianej sytuacji. W kolejnych przedziałach wiekowych różnica jest skokowo niższa.

<sup>2</sup> Phi=0,13 p<0,001

Tabela 2. Relacja pomiędzy wiekiem a posiadanymi zasobami

Zasoby	Wiek						Ogółem
	18-24	25-34	35-44	45-54	55-59	60+	
bez kwalifikacji i doświadczenia	19,7%	5,5%	1,0%	2,8%	3,2%	1,1%	5,0%
bez kwalifikacji lub doświadczenia	45,3%	37,5%	33,5%	31,8%	37,6%	35,5%	36,4%
kwalifikacje i doświadczenie	35,0%	57,0%	65,5%	65,4%	59,2%	63,4%	58,6%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

V Cramera = 0,202,  $p < 0,001$

W takiej sytuacji wsparcie najmłodszych bezrobotnych poprzez umożliwienie im nabycia kwalifikacji i doświadczenia zawodowego jest kluczowe, gdyż aktualne położenie takich osób będzie rzutować na ich dalszą ścieżkę zawodową, jak również kształtować może sposób postrzegania rynku pracy oraz udziału w nim. Osoby takie są zagrożone wykluczeniem społecznym, co tylko będzie utrudniać dalszą aktywizację.

Do czynników, które w pewnym stopniu wpływają na posiadane zasoby kwalifikacyjne, zaliczyć należy także płeć respondentów. Zauważono, że kobiety częściej niż mężczyźni (7% w stosunku do 3%) nie posiadają ani doświadczenia ani kwalifikacji. Z jednej strony częściej kończą licea ogólnokształcące nie dające żadnego zawodu, z drugiej jednak strony absolwentów takich szkół łatwiej jest aktywizować. Zasadnicza trudność jednak pojawia się kiedy kobiety przerywają edukację na poziomie elementarnym (co zdarza się znacząco rzadziej niż w przypadku mężczyzn). Wówczas mają mniejsze szanse na podjęcie zajęć nie wymagających kwalifikacji, gdyż te najczęściej związane są z prostymi pracami fizycznymi, często w przemyśle lub budownictwie.

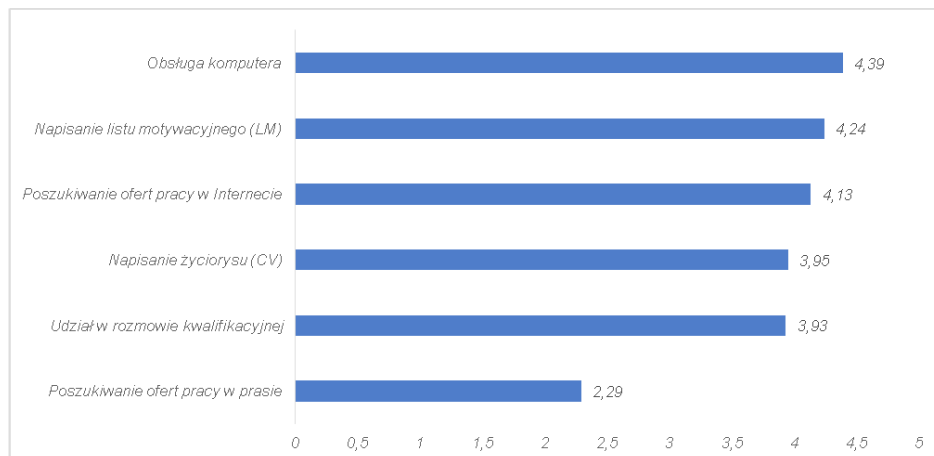
Do grona zasobów, które korzystnie wpływają na szansę podjęcia zatrudnienia, dołączyć należy także kompetencje językowe mierzone deklarowaną znajomością co najmniej jednego języka obcego oraz posiadanie prawa jazdy kategorii B. W obu wypadkach dysponowanie takimi zasobami zwiększa zakres prac, które można podjąć, a w przypadku posiadania prawa jazdy umożliwia mobilność przestrzenną, zwłaszcza na obszarach na których infrastruktura transportu publicznego nie jest wystarczająco rozwinięta. Wyniki sondażu wskazują, że spośród wszystkich respondentów 46% zna dowolny język obcy. Z reguły jest to język angielski (29% wskazań), a następnie niemiecki (17%). Około 9% badanych wskazało na znajomość innego języka. Kompetencje językowe są niezależne od płci respondentów czy też miejsca zamieszkania, jednak w sposób bezpośredni łączą się z posiadanym wykształceniem. Deklaracje swobodnego komunikowania się w języku obcym właściwe są dla 30-34% absolwentów szkół gimnazjalnych lub niższych oraz zasadniczych

zawodowych, dla 66% osób kończących licea ogólnokształcące, 58% dla szkół policealnych i średnich zawodowych oraz 83% w przypadku uczelni wyższych.

W przypadku dysponowania prawem jazdy kategorii B można powiedzieć, że szacunkowo 57% bezrobotnych posiada taki dokument. W równym stopniu jest to właściwe dla kobiet jak i mężczyzn oraz mieszkańców miast i terenów wiejskich. Pewne zróżnicowania natomiast obserwuje się w przypadku wieku. Posiadanie prawa jazdy znacząco częstsze jest w przypadku osób młodych, zwłaszcza do 44 roku życia. Wśród nich odsetek z uprawnieniami sięga 56-62%. Spośród roczników wcześniejszych omawianym dokumentem może pochwalić się 48-50% badanych.

Omawiając niematerialne zasoby bezrobotnych, które w sposób bezpośredni lub pośredni wpływają na szansę podjęcia pracy, nie sposób nie zwrócić uwagi na umiejętność poszukiwania zatrudnienia. To wszystkie te czynności, które związane z wyszukiwaniem propozycji pracy oraz aplikowaniem o nią. W skład zatem wchodzi tu korzystanie z elektronicznych i nieelektronicznych kanałów pośrednictwa pracy, jak również umiejętność formułowania dokumentów aplikacyjnych oraz uczestnictwa w rozmowie kwalifikacyjnej. W celu określenia tak rozumianego zasobu, respondentom zadano pytanie o subiektywną ocenę poszczególnych czynności. Badani posługiwali się przy tym 10 stopniową skalą, gdzie wartość 1 wskazywała, że dana czynność jest bardzo łatwa, a 10 identyfikowała czynność bardzo trudną. Rozkład poszczególnych ocen ilustruje poniższy wykres.

Wykres 4. Ocena umiejętności związanych z aplikowaniem o pracę



Wyniki badania wskazują, że oceny poszczególnych czynności są stosunkowo korzystne, w każdym bądź razie oceniane są częściej jako łatwe niż trudne. Zwraca jednak uwagę znacząca różnica pomiędzy umiejętnością poszukiwania pracy w prasie, a przy wykorzystaniu

źródeł elektronicznych, za co odpowiada umiejętność obsługi komputera w ogóle, która jest zdecydowanie niższa w przypadku osób starszych. Na tle wszystkich czynności również formułowanie listu motywacyjnego okazuje się problematyczne, co oczywiście może być niwelowane właściwą pracą doradczą realizowaną w urzędach pracy.

Próbując w sposób syntetyczny wskazać, jakie są uogólnione umiejętności bezrobotnych w poszukiwaniu pracy, na podstawie poszczególnych ocen formułowanych wyżej utworzono jeden wskaźnik. W jego skład wchodzi wskazane wyżej umiejętności z wyłączeniem obsługi komputera, gdyż zakłada się, że poszukiwanie ofert pracy przez Internet wymaga chociaż podstawowej wiedzy niezbędnej do jego obsługi. Wskaźnik przybiera wartości od 1 do 10, a im wyższa wartość, tym gorsza ocena kompetencji. Uzyskane w ten sposób wyniki wskazują, że przeciętna wartość wskaźnika wynosi 3,7 punktu. W sumie 60% badanych uzyskało wyniki nie przekraczające tej wartości, co wskazuje na stosunkowo korzystną sytuację. Tym niemniej pozostałe 40% uzyskało wartości powyżej przeciętnej, a dla 7% ogółu bezrobotnych wartość wskaźnika wyniosła 8 punktów lub więcej, co oznacza bardzo krytyczną ocenę własnych kompetencji.

Omawiane kompetencje związane są bezpośrednio z dwoma czynnikami tj. wiekiem i wykształceniem. Tendencja jest taka, że im młodsi respondenci i im lepiej wykształceni, tym ich kompetencje związane z poszukiwaniem pracy są wyższe. Jednak i w takim przypadku można mówić o dalszych różnicowaniach. Kiedy weźmie się pod uwagę różnicowanie wieku, to ewidentnie widać, że samoocena kompetencji związanych z poszukiwaniem zatrudnienia jest pozytywna i podobna w trzech pierwszych grupach wiekowych tj. w wieku do 44 lat. Kolejne grupy wieku osiągają coraz to wyższe wartości wskaźnika (coraz wyższy stopień trudności) i nie można ich łączyć ze sobą<sup>3</sup>. Podobna sytuacja dotyczy wykształcenia<sup>4</sup>, przy czym w tym wypadku sytuacja jest bardziej czytelna. Samoocena kompetencji wyraźnie spada od wykształcenia ogólnego do gimnazjalnego i niższego, a w przypadku policealnego i średniego zawodowego pozostaje na zbieżnym poziomie z wykształceniem ogólnokształcącym. Na tym tle wyróżnia się wykształcenie wyższe, reprezentanci którego zdecydowanie najwyżej oceniają swoje umiejętności.

---

<sup>3</sup> ANOVA, Welsh 49,601, df1=5, df2=378,130 p<0,001

<sup>4</sup> ANOVA, Welsh 64,906, df1=4, df2=396,216 p<0,001

Tabela 3. Wartości wskaźnika umiejętności poszukiwania pracy w zależności od wieku i wykształcenia

Wiek	Średnia	Wykształcenie	Średnia
18-24	2,9733	Gimnazjalne / niższe	4,7296
25-34	2,6916	Zasadnicze zawodowe	4,2175
35-44	2,9575	Średnie ogólne	2,6871
45-54	4,5702	Policealne / średnie zawodowe	2,9164
55-59	4,9856	Wyższe	1,9946
60+	5,9183		
Ogółem 3,7083			

Powiatowe urzędy pracy w swojej ofercie aktywizacyjnej mogą realizować szkolenia z zakresu aktywnego poszukiwania zatrudnienia, co też faktycznie jest praktykowane. Wśród badanych respondentów 29% stwierdziło, że w takim szkoleniu brało udział, 19% nie potrafi sobie przypomnieć, czy taka sytuacja miała miejsce, a 52% twierdzi, że nigdy z niego nie skorzystała. Głębsza analiza wskazuje, że kobiety nieco częściej niż mężczyźni<sup>5</sup> (32% w stosunku do 23%) decydują się na takie szkolenie i jest to jedyna zmienna, która różnicuje respondentów w tym zakresie. Wiek, wykształcenie ani miejsce zamieszkania nie odgrywają w tym wypadku roli. Prowadzenie szkoleń z zakresu aktywnego poszukiwania pracy w jakimś stopniu wpływać może na samoocenę umiejętności poszukiwania pracy. Jest to uzależnione od zakresu merytorycznego, wyjściowych umiejętności uczestników szkolenia oraz ich skłonności do weryfikacji własnej wiedzy. Próbując uchwycić wpływ takich szkoleń na uogólnioną samoocenę kwalifikacji, przeprowadzono szereg testów, które miały za zadanie uchwycenie ewentualnych różnic między osobami uczestniczącymi w szkoleniu i nieuczestniczącymi, przy kontrolowaniu takich cech jak wiek i wykształcenie. Nie zauważono, aby udział w szkoleniu w istotnie statystyczny sposób wpływał na podniesienie lub obniżenie samooceny. Wyjątkiem są tylko dwie sytuacje, a mianowicie wśród osób w wieku 55-59 lat uczestniczących w szkoleniu stwierdzono niższą samoocenę kompetencji (5,48) niż wśród osób nieuczestniczących (4,49)<sup>6</sup>. Prawdopodobnie zaistniała tu sytuacja krytycznego myślenia o własnych umiejętnościach pod wpływem nowo przekazanej wiedzy. Drugim przypadkiem jest wykształcenie wyższe – i w tym wypadku nastąpiła prawdopodobnie rewizja, gdyż samoocena uczestników kursu jest krytyczniejsza (2,47) niż osób nieuczestniczących (1,74)<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> V Cramera 0,138, p=0,007

<sup>6</sup> F= 1,006 t=2,037, df=107, p=0,044

<sup>7</sup> F=10,815 t=2,634, df=89, p=0,040

Bardzo istotnym czynnikiem kształtującym szansę zmiany własnego położenia na rynku pracy jest skłonność i gotowość do podnoszenia czy też zmiany posiadanych kwalifikacji. W tym kontekście ważna jest polityka informacyjna i szkoleniowa urzędów pracy, ale przede wszystkim indywidualne zaangażowanie samych bezrobotnych. Ono z kolei może być kształtowane w procesie doradztwa zawodowego, które jest integralną częścią zadań publicznych służb zatrudnienia. Diagnozę w tym zakresie rozpoczyna ustalenie zakresu wiedzy o możliwościach nieodpłatnego udziału w szkoleniach realizowanych przez urzędy pracy. Wyniki badania sondażowego wskazują, że 88% respondentów wie, że ich urząd pracy organizuje kursy/szkolenia, za udział w których nie są pobierane opłaty. Jest to wysoki odsetek, wskazujący na skuteczną politykę informacyjną. Z drugiej jednak strony raptem około 6%<sup>8</sup> uczestników badania deklaruje, że w okresie 3 miesięcy poprzedzających udział w badaniu uczestniczyło w jakimkolwiek szkoleniu, organizatorem którego był urząd pracy lub inna instytucja. Wynik taki jest niepokojący, zwłaszcza kiedy weźmie się pod uwagę, że efektywność zatrudnieniowa szkoleń jest znacząco wyższa w okresie dobrej koniunktury, gdy obserwuje się intensywne zaangażowanie pracodawców w poszukiwanie odpowiednich pracowników. Ożywienie na rynku pracy sprawia, że w pierwszej kolejności poszukiwani są pracownicy całkowicie spełniający oczekiwania pracodawców co z reguły związane jest z dysponowaniem zarówno wiedzą jak i doświadczeniem zawodowym. W dalszym okresie koniunktury wymagania pracodawców ulegają zmniejszeniu. Brak doświadczenia praktycznego pomimo posiadanych kwalifikacji nie jest już tak dużą barierą.

Zgłębiając wątek kształcenia ustawicznego bezrobotnych, można próbować określić ich postawę względem podnoszenia własnych kompetencji. W tym celu respondentom zadano trzy szczegółowe pytania. Dotyczyły one chęci pozyskiwania informacji o aktualnie organizowanych przez urząd pracy szkoleniach, planów szkoleniowych oraz gotowości do udziału w kształceniu ustawicznym. Rozkład odpowiedzi na te pytania ilustruje poniższa tabela.

---

<sup>8</sup> Obliczenia oparte na statystyce publicznej z zakresu bilansu bezrobocia (Sprawozdanie MRPIPS-01) wskazują, że szacunkowo 3% bezrobotnych bierze udział w szkoleniach organizowanych przez urzędy pracy (suma wyłączeń z tytułu rozpoczęcia szkolenia w okresie I półrocza 2017 roku w stosunku do średniego stanu bezrobocia w tym okresie).

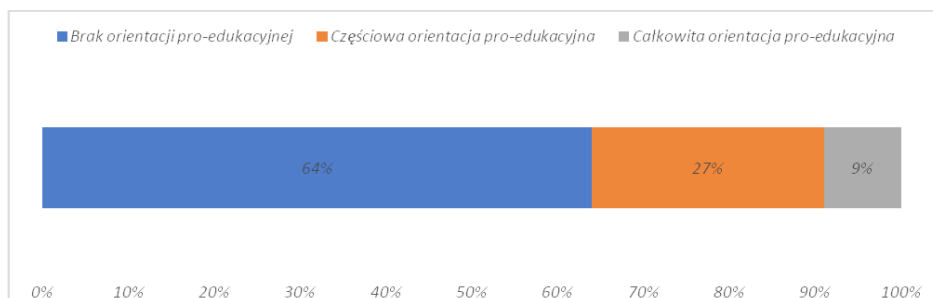
Tabela 4. Elementy orientacji pro-edukacyjnej

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie
<i>Czy w najbliższym czasie tj. 3 miesięcy planuje P. uczestnictwo w kursie podnoszącym własne kwalifikacje?</i>	11%	21%	49%	19%
<i>Gdyby zaproponowano P. uczestnictwo w kursie podnoszącym kwalifikacje to czy zdecydował(a)by P. się na uczestnictwo w nim?</i>	26%	37%	23%	14%
<i>Czy chciałaby/chciałby P. otrzymywać informacje o aktualnie organizowanych kursach przez PUP lub inną instytucję szkoleniową?</i>	32%	38%	18%	12%

Jak widać, zaangażowanie w kształcenie ustawiczne zmniejsza się, kiedy wymagane jest podjęcie konkretnego działania. Chęć otrzymywania informacji o aktualnie organizowanych szkoleniach jest raczej powszechna, gdyż dotyczy łącznie 70% badanych osób. Jednak już zdecydowanie mniej respondentów deklaruje gotowość do udziału w szkoleniu. W takiej sytuacji znajduje się 63% badanych osób. Najmniejszą część (32%) stanowią osoby, które deklarują, że mają konkretne plany szkoleniowe. Wartość ta jednak wydaje się zawyżona, biorąc pod uwagę rzeczywiste działania w zakresie podnoszenia kwalifikacji. Wcześniej zauważono, że raptem około 6% bezrobotnych było uczestnikami szkoleń. Gdyby zawęzić grupę jedynie do osób wyraźnie deklarujących plany szkoleniowe (odpowieź zdecydowanie tak), wskazane szacunki wydają się być urealnione.

Biorąc pod uwagę poszczególne pytania łącznie, w przybliżonym stopniu określić można zasięg występowania orientacji pro-edukacyjnej tj. postawy sprzyjającej podnoszeniu własnych kompetencji. Na potrzeby badania taka spójna postawa jest identyfikowana poprzez twierdzące odpowiedzi na wskazane wyżej sytuacje, przy czym odnosi się to tylko do odpowiedzi zdecydowanych. W takiej sytuacji kompletna postawa pro-edukacyjna właściwa jest szacunkowo dla 9% badanych respondentów, kolejne 27% reprezentuje częściową orientację (zdecydowanie twierdzące odpowiedzi w jednym lub dwóch przypadkach), a pozostała część (64%) to osoby, które nie wykazują rzeczowej postawy.

Wykres 5. Orientacja pro-edukacyjna



Orientacja taka związana jest z pewnymi cechami badanych osób. Przede wszystkim uzależniona jest od wieku i wykształcenia respondentów. Wcześniej ustalono, że osoby młodsze z reguły są lepiej wykształcone i kompilacja tych cech wpływa właśnie na większą skłonność do inwestycji we własny rozwój. Począwszy od wykształcenia średniego ogólnego, odsetek całkowicie zorientowanych na podniesienie własnych kwalifikacji oscyluje w granicach 11-12%, podczas gdy w przypadku osób bez wykształcenia lub z wykształceniem gimnazjalnym osiąga wartość 6%.

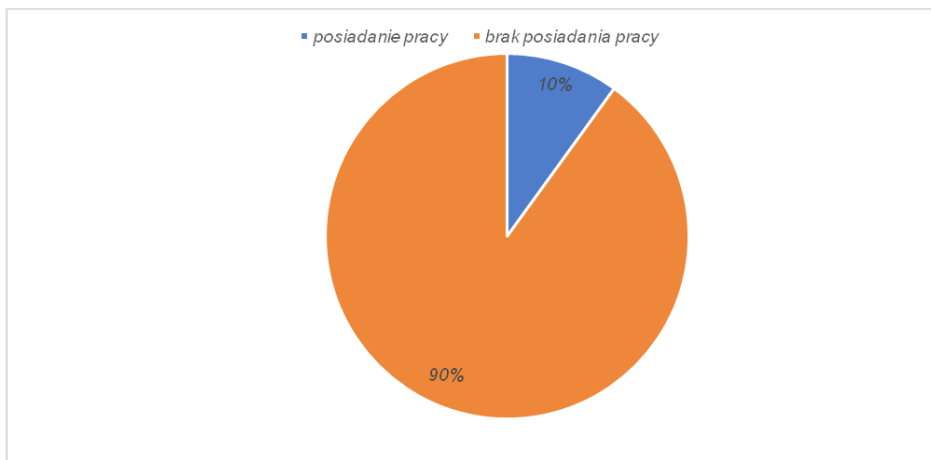
Z formalnym wykształceniem związane jest także posiadanie wyuczonego zawodu, które również implikuje większą skłonność do dalszego kształcenia. Innymi słowy posiadanie pewnego zaplecza kompetencyjnego stawać się może podłożem dla decyzji o dalszym kształceniu ustawicznym. Inne cechy społeczno-demograficzne takie jak płeć czy miejsce zamieszkania nie wpływają na badaną postawę.



### 3. Sytuacja bezrobotnych

Zrealizowany sondaż wskazuje, że zdecydowana większość respondentów ma za sobą doświadczenia zawodowe. Szacuje się, że około 90% bezrobotnych posiadało pracę. Zaznaczyć jednak należy, że w badaniu pytano o rzeczywiste doświadczenie zawodowe, a nie tylko formalnie potwierdzone. W związku z tym wśród deklarujących posiadanie pracy znajduje się zapewne część, która nie ma udokumentowanego doświadczenia zawodowego.

Wykres 6. Wcześniejsze posiadanie pracy

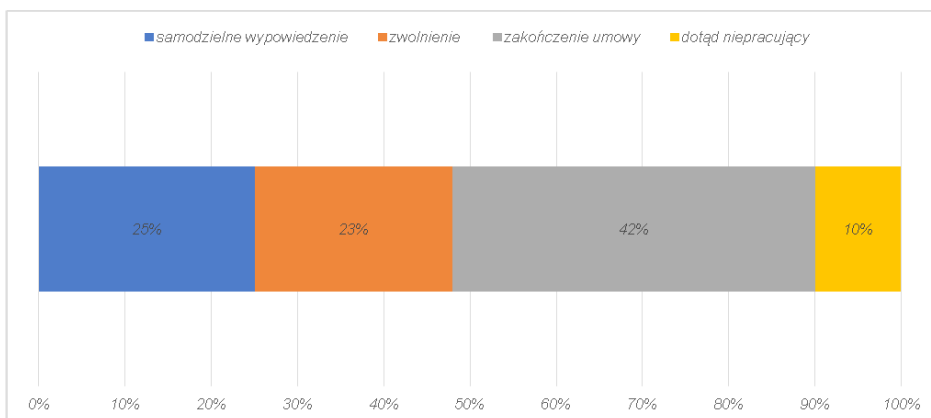


Przyglądając się osobom, które nigdy przed rejestracją nie świadczyły pracy, należy podkreślić, że zjawisko to ściśle związane jest z wiekiem respondentów. Podchodząc do zagadnienia zdroworozsądkowo, osoby bez doświadczenia to zapewne te, które w stosunkowo niedalekim okresie ukończyły szkołę i podjęły decyzję o rejestracji. Dane sondażowe wydają się potwierdzać te przeświadczenia. Wśród badanych w wieku 18-24 lat odsetek nieposiadających doświadczenia sięga 37% i systematycznie spada w kolejnych przedziałach wiekowych, do raptem 1% wśród osób w wieku 60 lat i więcej. Zjawisko to również związane jest z typem wykształcenia respondentów. W najtrudniejszej sytuacji znajdują się osoby kończące licea ogólnokształcące. W ich wypadku odsetek bez doświadczenia wynosi około 15% i jest wyższy niż wśród osób, które ukończyły edukację na poziomie szkoły gimnazjalnej lub niższej (12%).

Określając położenie bezrobotnych na rynku pracy, zwrócić należy uwagę na przyczyny pozostawania bez pracy. Analiza krótkiej historii przed rejestracją wskazuje, że spośród wszystkich osób bezrobotnych najwięcej jest osób, którym zakończyła się umowa o pracę. Dotyczy to około 42% respondentów. Dalsza część stanowiąca 25% to osoby, które

podjęły decyzję o zwolnieniu się, a kolejne 23% zostało zwolnione. Ostatnia część, najmniejsza, zawiera bezrobotnych, którzy nigdy jeszcze nie wykonywali pracy, co jak wcześniej wskazano przede wszystkim dotyczy osób w wieku 18-24 lat.

Wykres 7. Struktura bezrobotnych ze względu na przyczynę rejestracji w PUP



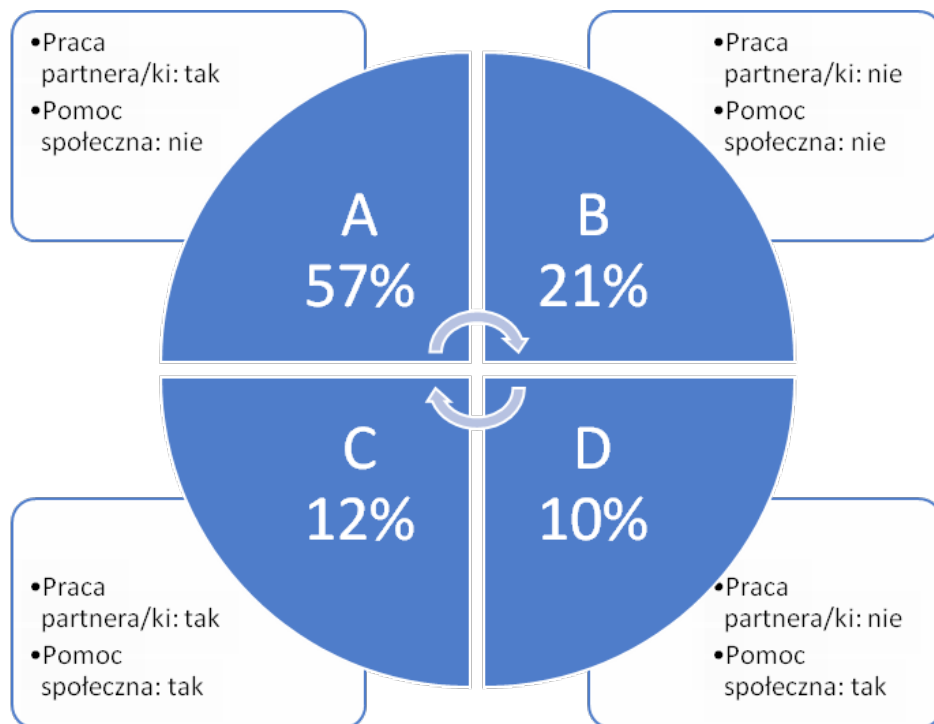
Kiedy weźmie się pod uwagę główne przyczyny samodzielnego wypowiedzenia pracy, zauważyć można, że dominuje chęć pozyskania lepszego zatrudnienia. Taka argumentacja właściwa jest dla 37% spośród wszystkich badanych, którzy zdecydowali się na wypowiedzenie umowy. Uogólniając, 8% ogółu wszystkich bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w województwie opolskim zdecydowało się na publiczne pośrednictwo w celu zmiany dotychczasowej pracy. Drugą co do istotności przyczyną zwolnienia są powody rodzinne czy też osobiste. Do grona istotnych czynników zalicza się także niedogodne warunki pracy oraz problemy zdrowotne. Zauważyć przy tym należy, że decyzja o zwolnieniu się motywowana niedogodnymi warunkami pracy w pewnym sensie jest wstępem do poszukiwania lepszego zatrudnienia. Zatem gdyby połączyć oba powody, wówczas ponad połowa zwalnających się (55%) dokonuje rejestracji po to, aby pozyskać nowe zatrudnienie. W sumie zatem daje to około 12% ogółu bezrobotnych.

Istotnym elementem opisu bezrobocia w regionie jest ustalenie skali ewentualnej deprivacji materialnej związanej z brakiem zatrudnienia. Jednym z najistotniejszych wskaźników w tym zakresie jest korzystanie ze świadczeń społecznych. Pamiętać jednak należy, że nie każda osoba, która mogłaby otrzymywać wsparcie socjalne, faktycznie je dostaje. Część z nich dobrowolnie nie składa stosownych wniosków, gdyż korzystanie z takiej formy wsparcia jest dla nich ujmą. Inne osoby ze względu na nieznacznie przekroczony próg dochodowy nie kwalifikują się do wsparcia socjalnego, chociaż ich rzeczywista sytuacja materialna jest trudna. W ich wypadku jest to efekt uboczny regulacji prawnych. Jednak mając na uwadze te ograniczenia, oszacować można skalę deprivacji

materialnej zarejestrowanych osób. Na podstawie zrealizowanego badania szacuje się, że 23% ogółu bezrobotnych korzysta ze świadczeń pomocy społecznej, przy czym 8% to osoby pobierające świadczenia w okresie do roku czasu, a 15% powyżej roku. W szczególnej sytuacji są natomiast takie rodziny, w których żadna dorosła osoba nie posiada zatrudnienia. Dalsza analiza zatem ogranicza się do respondentów, którzy deklarują pozostawanie w związku małżeńskim lub partnerskim, tj. około 65% wszystkich badanych.

Deprywacja materialna rozumiana jest przy tym jako występowanie negatywnych zjawisk takich jak brak zatrudnienia partnera/partnerki osoby bezrobotnej oraz korzystanie ze świadczeń pomocy społecznej. Współwystępowanie tych zjawisk ostatecznie przesądza o najwyższym stopniu deprywacji materialnej. Uwzględniając te czynniki sporządzono stosowną segmentację. Największa część rodzin bezrobotnych, to te w których jedno z partnerów posiada pracę, przy czym nie ma tu rozróżnienia na zatrudnienie formalne i nieformalne – istotne są materialne następstwa zatrudnienia, a więc dochód. Rodziny takie są teoretycznie najmniej narażone na niedobory finansowe (kategoria A). Głębszym stopniem deprywacji z kolei charakteryzują się rodziny, w których jedno z partnerów posiada pracę, ale równolegle pobierane są świadczenia społeczne (kategoria C). Posiadane dochody w rodzinie zatem nie pozwalają na zaspokojenie potrzeb i jest to właściwe dla 12% badanych rodzin. Najwyższy stopień deprywacji materialnej z kolei dotyczy rodzin w których oboje partnerów nie pracuje i równolegle pobierane są świadczenia społeczne (kategoria D). To sytuacja charakterystyczna dla 10% bezrobotnych. Jednak szczególną uwagę zwraca kategoria B, która obejmuje rodziny, w których oboje partnerzy nie posiadają zatrudnienia, a świadczenia społeczne nie są pobierane. To aż 21% ogółu badanych rodzin. Wśród nich znajdują się zarówno takie, które świadomie nie ubiegają się o pomoc społeczną, rodziny które stosunkowo krótko nie mają pracy i zapewne dysponują jakimiś oszczędnościami, oraz rodziny, które mają alternatywne źródło dochodu – może być to praca nierejestrowana lub transfery otrzymywane przez innych pracujących członków rodziny.

Rysunek 2. Deprywacja materialna bezrobotnych rodzin

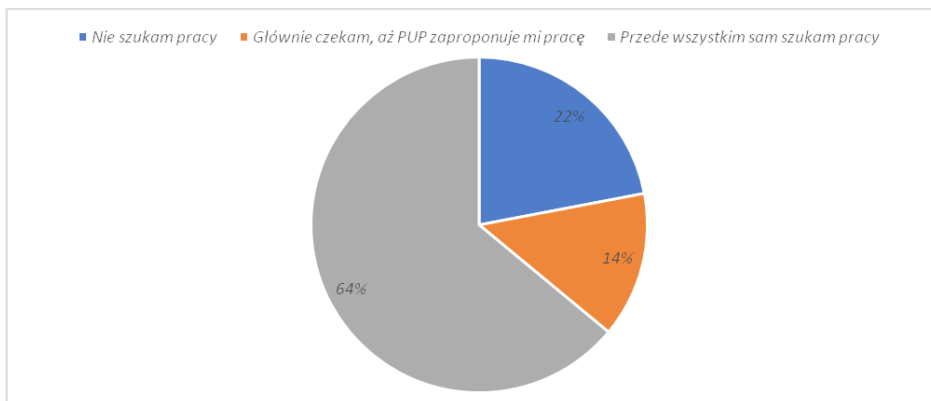


## 4. Udział w rynku pracy

Sytuacja bezrobotnych na regionalnym rynku pracy w znacznej mierze uzależniona jest od ich własnego zaangażowania w poszukiwanie pracy. Abstrahując w tym momencie od wszelkich negatywnych następstw długotrwałego bezrobocia, które obniżają motywację do poszukiwania pracy, warto ustalić, ile spośród zarejestrowanych osób można uznać za zorientowanych na podjęcie zatrudnienia. W tym celu respondentom zadano szereg pytań, które sondowały ich postawy, preferencje i działania.

Sekcja poświęcona zaangażowaniu w poszukiwanie pracy została rozpoczęta pytaniem o deklarowane poszukiwanie zatrudnienia. Respondentów zapytano o to, która z sytuacji jest im najbliższa: samodzielne poszukiwanie pracy, oczekiwanie na propozycję, którą złoży PUP, czy też zarzucenie poszukiwania. Rozkład odpowiedzi wskazuje, że zdecydowana większość badanych osób samodzielnie jej poszukuje. Takiego zdania jest 64% respondentów. Drugą grupą osób są te, które przyjmują strategię wyczekiwania na propozycję pracy. Podejście to charakterystyczne jest dla 14% bezrobotnych. Pozostała część, tj. 22% obejmuje osoby, które wprost mówią, że aktualnie nie poszukują pracy. Akcent pada tu na aktualny stan co oznacza, że osoby takie nie mogą być uznane za te, które nie chcą świadczyć pracy w ogóle. Prawdopodobnie jest to związane z pewnymi barierami, które utrudniają im podjęcie zatrudnienia.

Wykres 8. Deklaracja poszukiwania zatrudnienia



Pogłębiona analiza wskazuje, że w gronie jednej piątej wszystkich bezrobotnych, którzy aktualnie zarzucili poszukiwanie zatrudnienia, wyróżnić można dwie grupy, które de facto są w pewnym sensie aktywne. Należą do nich bezrobotni, którzy oczekują na odpowiedź od pracodawcy co do ich potencjalnego zatrudnienia – jest to szacunkowo 4% re-

spondentów, oraz osoby, które wprost mówią, że aby poszukiwać pracy musiałyby zrezygnować z już posiadanej (1%).

Pozostała bierna część respondentów brak swojego zaangażowania w poszukiwanie pracy wiąże przede wszystkim z opieką nad osobami zależnymi tj. dziećmi, osobami starszymi lub niepełnosprawnymi. Przyczyna ta obejmuje 43% wszystkich wskazań, a w dalszej kolejności badani jako barierę wskazywali problemy zdrowotne – 42% wskazań. Trzecią co do istotności barierą w poszukiwaniu pracy jest konieczność zajmowania się domem, co obejmuje 31% wskazań.

W gronie osób biernych znalazła się również ta część, którą prawdopodobnie dotyczą negatywne następstwa długotrwałego pozostawania bez pracy. Brak sił do poszukiwania pracy obejmuje 17% wskazań – to znacznie mniej niż główne powody, jednak na tyle dużo, aby mówić o problemie, który można byłoby próbować rozwiązywać w sposób instytucjonalny. Ostatnią grupą przyczyn utrudniających aktywne uczestnictwo w rynku pracy są te natury ekonomicznej. Dla pewnej części bezrobotnych w chwili obecnej zatrudnienie jest nieopłacalne (12% wskazań), lub są w sytuacji, w której nie muszą świadczyć pracy. Sytuacja ta obejmuje około 8% wszystkich wskazań.

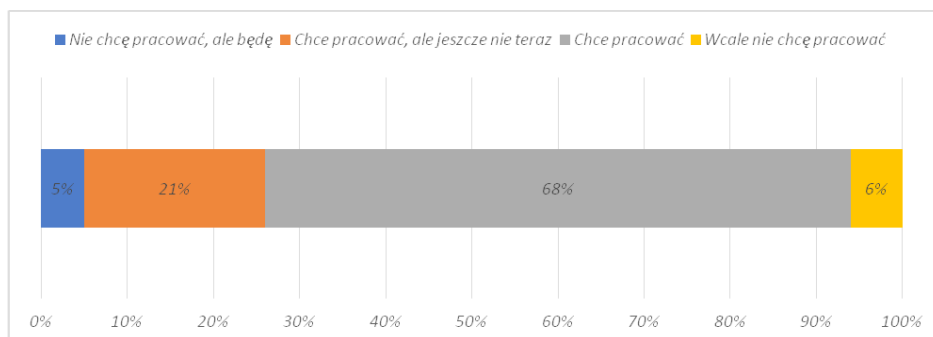
Tabela 5. Główne powody nieposzukiwania pracy

<i>opieka nad zależnymi</i>	43%
<i>problemy zdrowotne</i>	42%
<i>zajmowanie się domem</i>	31%
<i>brak sił na poszukiwanie pracy</i>	17%
<i>nie opłaca się pracować</i>	12%
<i>brak konieczności pracy</i>	8%
<i>oczekiwanie na odpowiedź od pracodawcy</i>	4%
<i>konieczność rezygnacji z posiadanej pracy</i>	1%

Uwaga: pytanie wielokrotnej odpowiedzi – wartości nie sumują się do 100%

Dalsza analiza poświęcona zaangażowaniu bezrobotnych w zmianę swojego położenia na rynku pracy związana jest z weryfikacją postawy prozatrudnieniowej wyrażonej jako deklaracja chęci posiadania pracy zarobkowej, gotowości do jej podjęcia w najbliższym czasie oraz działania związanego z poszukiwaniem pracy. Każdy ze wskazanych elementów jest istotny dla poznania specyfiki bezrobocia, a rozpatrywane łącznie pozwalają na oszacowanie skali rzeczywistego bezrobocia pojmowanego w sposób normatywny czyli zgodny ze społecznymi oczekiwaniami.

Wykres 9. Deklarowana chęć świadczenia pracy



Uzyskane wyniki wskazują, że zdecydowana większość respondentów jest zainteresowana pracą. Dotyczy to 68% z nich. Widać jednak, że znaczna część bezrobotnych, chociaż wyraża chęć świadczenia pracy, odracza ją w czasie - to aż 21% badanych osób. Marginalne wartości charakterystyczne są natomiast dla sytuacji całkowitego niezainteresowania pracą (6% wyraźnie wskazuje, że nie chce pracować) oraz skłonności do wykonywania pracy pomimo braku chęci (5%).

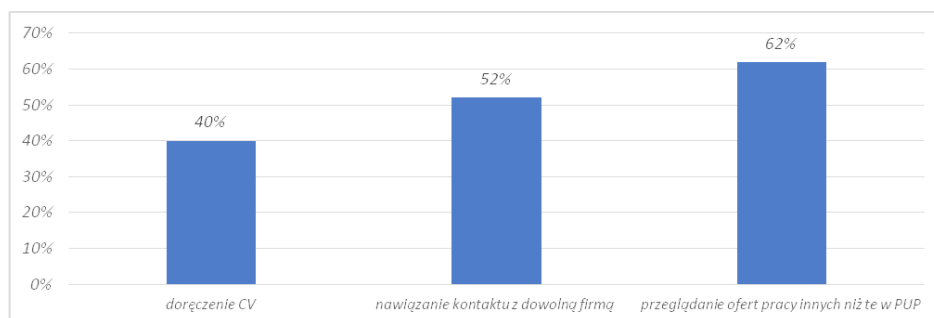
Biorąc pod uwagę płynne równoważenie popytu i podaży pracy, ważną kwestią jest czas, w którym osoby zgłaszające chęć pracy mogą ją podjąć. Bezrobotni niejednokrotnie napotykają bariery utrudniające im „natychmiastowe” podjęcie zatrudnienia podczas, gdy pracodawcy zgłaszający ofertę z reguły oczekują jej realizacji w możliwie najkrótszym czasie. Dlatego też respondentom zadano pytanie, czy są skłonni podjąć pracę w perspektywie najbliższego miesiąca licząc od momentu przeprowadzenia badania. 69% respondentów stwierdziło, że jest to dla nich możliwe, natomiast przeciwnego zdania było 31% z nich.

Elementem komplementarnym wobec analizowanych deklaracji i dyspozycji, są konkretne działania zmierzające do podjęcia zatrudnienia. Zrealizowane badanie sondowało trzy najbardziej elementarne zachowania, które mogą zostać uznane za wskaźniki rzeczywistego i w dodatku samodzielnego zaangażowania w poszukiwanie pracy. To działania, które wykraczają poza oczekiwania wynikające z ustawy regulującej wsparcie osobom bezrobotnym. Za takie działania uznano samodzielne tj. bez inicjatywy lub pomocy pracowników PUP:

- doręczenie CV do firmy,
- nawiązanie jakiegokolwiek kontaktu z firmą proponując swoje zatrudnienie,
- a także najmniej restrykcyjne działanie w postaci przeglądania ofert pracy, jednak innych niż te będące w dyspozycji PUP. Będą to zatem oferty znajdujące się w prasie, agencjach pracy czy też zamieszczane na portalach internetowych wyspecjalizowanych w pośrednictwie pracy.

Tak jak można było się spodziewać, najczęściej podejmowane są te działania, które wymagają najmniej zaangażowania. 62% badanych osób stwierdziło, że w ciągu ostatniego miesiąca przed badaniem przeglądało oferty pracy inne niż te będące w dyspozycji urzędu. Niewiele ponad połowa respondentów z kolei stwierdziła, że podejmowała jakiegokolwiek próby nawiązania kontaktu z podmiotem gospodarczym w celu złożenia propozycji własnego zatrudnienia. W tym wypadku za kontakt należy uznać całą gamę czynności, począwszy od wysyłania maili, poprzez rozmowy telefoniczne, a skończywszy na bezpośrednim kontakcie. Bardziej sformalizowane działanie, a co za tym idzie wymagające najwięcej zaangażowania związane jest z doręczeniem CV do pracodawcy. Takie działanie jest relatywnie najrzadsze i charakterystyczne dla 40% badanych osób.

Wykres 10. Działania prozatrudnieniowe



Poszukiwanie pracy związane jest z możliwie maksymalnym wykorzystaniem źródeł pośrednictwa. Z uwagi na fakt, że powiatowe urzędy pracy dysponują jedynie częścią z wolumenu wakatów, ważne jest, aby osoba poszukująca zatrudnienia korzystała z wielu źródeł, w których pojawiają się propozycje zatrudnienia. Takim dodatkowym źródłem są portale internetowe, które pozwalają na wyszukiwanie pracy oraz ułatwiają aplikowanie o nią. Z deklaracji respondentów wynika, że 8% z nich nie wie, czym są takie portale, 23% posiada aktywne konta na nich (co najmniej jednym), a kolejne 69% nie posiada go. Zważywszy na ogromny wpływ jaki wywiera Internet na aktywność poszczególnych osób (tak w wymiarze indywidualnym jak i społecznym), odsetek wskazujących na posiadanie aktywnego konta jest stosunkowo niewielki. Próbując określić profil osób korzystających z takiego pośrednictwa pracy, można powiedzieć, że najczęściej są to osoby w wieku 24-34 lat (37%), z wykształceniem wyższym (56%), częściej kobiety (28%) oraz mieszkańcy miast (28%).

Ilustrowane informacje pozwalają na stosunkowo szeroki opis aktywności bezrobotnych, który należy uzupełnić o spójną postawę, za którą kryje się rzeczywiste zaangażowanie w znalezienie zatrudnienia. Jednak aby odpowiedzieć na pytanie jaki jest rzeczywisty stan bezrobocia,



w pierwszej kolejności należy ustalić, co rozumie się przez ten stan. W tej kwestii należy poczynić bardzo istotne rozróżnienie. Dotyczy ono indywidualnego zaangażowania w poszukiwanie pracy. O ile dla społecznego wyobrażenia na temat tego, jak powinna zachowywać się osoba bezrobotna kluczowe jest indywidualne zaangażowanie w poszukiwanie pracy, o tyle ustawa regulująca wsparcie osobom bezrobotnym kładzie nacisk na gotowość do przyjęcia formy wsparcia zaproponowanej przez urząd. Są to dwa diametralnie różne podejścia do bezrobocia, a co za tym idzie analiza prowadzona w oparciu o nie przynosi odmienne rezultaty. Tak jak wcześniej wskazywano deklarowane poszukiwanie pracy dotyczy 78% respondentów wśród, których znajdują się zarówno te osoby, które przyjmują strategię wyczekiwania na wsparcie ze strony PUP, jak również osoby zdeterminowane do poszukiwania pracy przede wszystkim we własnym zakresie. Kiedy uwzględni się dodatkowo gotowość do podjęcia zatrudnienia w perspektywie miesiąca, wówczas odsetek bezrobotnych zmniejsza się do 65%. Sytuacja taka wydaje się odpowiadać założeniom ustawodawcy, który formułuje oczekiwania pod adresem bezrobotnych. W uproszczeniu można to nazwać administracyjną rolą osoby bezrobotnej. Z uwagi na fakt, że ustawodawca dopuszcza w uzasadnionych przypadkach odmowę przyjęcia złożonej propozycji wsparcia, samo deklarowane poszukiwanie pracy można byłoby uznać za minimalną administracyjną rolę bezrobotnego. Kiedy jednak weźmie się pod uwagę społeczne oczekiwania formułowane pod adresem zarejestrowanych osób, rola ta powinna być uzupełniona o inicjatywę samych bezrobotnych, a więc te działania, które wpisują się w samodzielne poszukiwanie pracy. Uwzględniając takie podejście, wyniki przeprowadzonego badania wskazują, że społeczną rolę bezrobotnego pełnić może około 59% zarejestrowanych osób. Warto jednak wspomnieć, że własna inicjatywna została zoperacjonalizowana jako dowolne działanie spośród wskazanych wyżej, które podjęto w okresie miesiąca poprzedzającego realizację badania. Wprawdzie najostrzejszym kryterium własnego zaangażowania jest doręczenie CV jako odpowiedź na propozycję pracy, jednak tylko jego zastosowanie byłoby błędne. Oznaczałoby to, że istnieje stała pula wakatów, które odpowiadają ambicjom i kwalifikacjom poszukujących pracy. Jest to założenie nierealne, dlatego też zdecydowano się wykorzystać proces poszukiwania pracy (nawiązywanie kontaktu z podmiotami, przeglądanie ofert pracy poza publicznym pośrednictwem pracy), który swój finał może mieć w złożeniu życiorysu. Tak więc biorąc pod uwagę wszystkie elementy, które wchodzą w pojęcie społecznej roli osoby bezrobotnej, dokonać można pewnej segmentacji. 59% badanych osób, które uznano za pełniące społeczną rolę bezrobotnego, to w istocie osoby o całkowicie spójnej postawie, która przejawia się łącznie w: deklaracji poszukiwania pracy, gotowości do jej podjęcia oraz podejmowaniu jakichkolwiek działań, które wpisują się w jej poszukiwanie. Kolejne 28% stanowią osoby, które jedynie częściowo pełnią taką rolę. To przypadki w których z reguły występuje co najmniej jedno ze wskazanych kryteriów. Na przeciwnym

biegunie z kolei plasują się osoby, które nie spełniają żadnego ze wskazanych kryteriów – jest ich około 13%.

Wykres 11. Segmentacja bezrobotnych – społeczna rola bezrobotnych

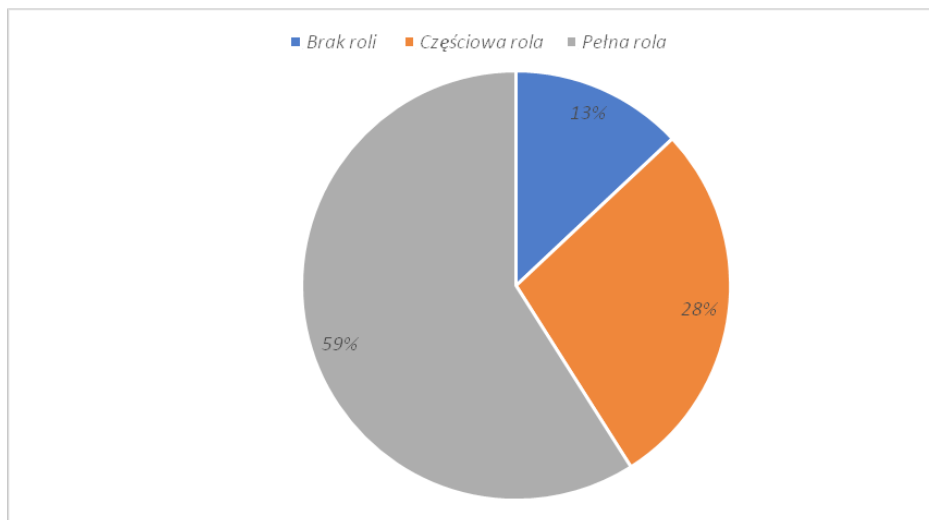


Tabela 6. Stopnie zaangażowania w zmianę położenia rynkowego

Wariant	Wskaźnik	Odsetek bezrobotnych
A – minimalna administracyjna rola bezrobotnego	deklarowane poszukiwanie pracy	78%
B – administracyjna rola bezrobotnego	deklarowane poszukiwanie pracy + gotowość do podjęcia pracy	65%
C – społeczna rola bezrobotnego	deklarowane poszukiwanie pracy + gotowość do podjęcia pracy + rzeczywiste poszukiwanie	59%

W ten sposób na podstawie deklaracji respondentów oszacować można skalę rzeczywistego bezrobocia, w zależności od przyjętego scenariusza (wariantu). Zakładając, że spośród wszystkich zarejestrowanych w PUP osób wyłączone zostaną te, które spełniają założenia minimalnej administracyjnej roli, wówczas liczba bezrobotnych ulega zmniejszeniu z 29 444 do 22 966. Oznacza to redukcję stopy bezrobocia rejestrowanego o 1,8 p.p. (z poziomu 8,2% do 6,4% - wariant A). Im bardziej restrykcyjne kryteria aktywności w poszukiwaniu pracy przez bezrobotnych, tym większa redukcja bezrobocia. W wariantcie B (administracyjna rola bezrobotnego) bezrobocie ulega zmniejszeniu do poziomu 19 139 osób a szacowana stopa osiąga 5,3%. Z kolei w wariantcie C rozumianym jako społeczna rola bezrobotnego bezrobocie wynosi raptem 4,8% ludności aktywnej zawodowo, co w sumie daje około 17 371 zarejestrowanych osób.

Tabela 7. Hipotetyczne wartości bezrobocia

Dane rzeczywiste - maj 2017		Dane hipotetyczne – maj 2017		
Liczba bezrobotnych	Stopa bezrobocia rejestrowanego	Wariant (kategoria)	Liczba bezrobotnych	Stopa bezrobocia
29 444	8,2%	Wariant A (78%)	22 966	6,4%
		Wariant B (65%)	19 139	5,3%
		Wariant C (59%)	17 371	4,8%

Uwaga: z uwagi na fakt, że proces zbierania danych został zakończony w maju 2017 roku, szacowane hipotetyczne wartości bezrobocia również dotyczą maja 2017 roku.

Na sytuację trzeba jednak spojrzeć z perspektywy przyczyn braku poszukiwania pracy, o których wspomniano wyżej. Jak wynika z wcześniejszych informacji, są to głównie problemy zdrowotne respondentów (zwłaszcza starszych) oraz konieczność opiekowania się osobami zależnymi (dziećmi, seniorami), jak również negatywne następstwa długotrwałego bezrobocia. Tłem w tej sytuacji mogą być uwarunkowania kulturowe sprawiające, że głównie kobiety zajmują się prowadzeniem domu, a także świadczą usługi opiekuńcze. Dane z badania wydają się potwierdzać te przypuszczenia. Porównując kobiety i mężczyzn pod względem zaangażowania w poszukiwanie pracy, przy pierwszym przybliżeniu widać, że bardziej zmotywowani są mężczyźni. 66% z nich zostało uznanych za całkowicie pełniących społeczną rolę osoby bezrobotnej, w porównaniu do 54% kobiet<sup>9</sup>. Kiedy jednak weźmie się pod uwagę wskazane uwarunkowania kulturowe, sytuacja nie jest już tak klarowna. Porównując kobiety i mężczyzn, ale w kontekście wychowywania małych dzieci (w wieku do 6 lat) ewidentnie widać, że posiadanie potomstwa odbija się na zaangażowaniu w poszukiwanie pracy - 74% mężczyzn zostało uznanych za całkowicie pełniących rolę, wobec 36% kobiet<sup>10</sup>. Jeżeli weźmie się pod uwagę sytuację w której nie występuje obciążenie w postaci opieki, wówczas zaangażowanie obu płci jest niemal identyczne, a różnice wynikają raczej z błędu próby<sup>11</sup>. Dodatkowo ustalono, że istnieją statystycznie istotne różnice między samymi kobietami wychowującymi dzieci w wieku do 6 lat, które deklarują, że co najmniej jedno z ich dzieci ma zapewnioną instytucjonalną opiekę (głównie jest to żłobek dla młodszych dzieci). Przeprowadzona analiza wskazuje, że kiedy istnieje możliwość delegowania opieki na wyspecjalizowane instytucje, zaangażowanie kobiet w poszukiwanie pracy ewidentnie wzrasta. Odsetek w ogóle nie pełniących społecznej roli osób bezrobotnej zmniejsza się z poziomu 43% do 22%, a pełne zaangażowanie ulega wzrostowi wśród badanych kobiet z 22% do 47%<sup>12</sup>.

<sup>9</sup> V Cramera 0,128 p<0,001

<sup>10</sup> V Cramera 0,339 p<0,001

<sup>11</sup> V Cramera 0,054 p=0,305

<sup>12</sup> V Cramera 0,282 p=0,004

Tabela 8. Pełnienie społecznej roli osoby bezrobotnej w kontekście posiadania dzieci w wieku do 6 lat

Posiadanie dzieci do 6 lat			Płeć		Ogółem
			Mężczyźni	Kobiety	
Brak dzieci do 6 lat	społeczna rola bezrobotnego	brak roli	10,0%	10,3%	10,2%
		częściowa rola	25,2%	29,9%	27,5%
		całkowita rola	64,7%	59,8%	62,3%
	Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	
Posiadanie dzieci do 6 lat	społeczna rola bezrobotnego	brak roli	6,5%	31,0%	25,0%
		częściowa rola	19,6%	33,1%	29,8%
		całkowita rola	73,9%	35,9%	45,2%
	Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	
Ogółem	społeczna rola bezrobotnego	brak roli	9,7%	15,7%	13,0%
		częściowa rola	24,7%	30,7%	28,0%
		całkowita rola	65,6%	53,5%	59,1%
	Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	

Spośród czynników, które w istotny sposób wpływają na skalę zaangażowania w poszukiwanie pracy są także takie cechy respondentów jak wiek, wykształcenie i, co się z nim łączy, posiadany zawód. Zauważono, że młodszy respondenci wykazują zdecydowanie więcej skłonności do zmiany własnego położenia niż osoby starsze. Wśród osób w wieku 18-24 lata odsetek całkowicie pełniących rolę osoby bezrobotnej jest znacząco ponadprzeciętny i sięga 69%. Utrzymuje się on na stosunkowo wysokim poziomie w przypadku osób, które nie przekroczyły 45 roku życia (66%). W starszym wieku skala zaangażowania znacząco spada do 58% dla osób do 54 lat oraz 44% i 36% w przypadku respondentów wieku do 59 i powyżej 60 roku życia<sup>13</sup>. Uzyskane wyniki korespondują z deklaracjami przyczyn braku poszukiwania pracy. W przypadku osób starszych to problemy zdrowotne okazują się istotną barierą dla pełnego zaangażowania w poszukiwanie zatrudnienia. Jest to argument dla ponad 60% respondentów w wieku 45 lat i więcej.

Tabela 9. Pełnienie społecznej roli osoby bezrobotnej w kontekście wieku respondentów

Społeczna rola bezrobotnego	Wiek						Ogółem
	18-24	25-34	35-44	45-54	55-59	60+	
brak roli	5,9%	11,4%	8,7%	10,0%	19,2%	34,8%	13,1%
częściowa rola	25,4%	23,1%	26,1%	32,2%	36,8%	29,3%	27,9%
całkowita rola	68,6%	65,6%	65,2%	57,8%	44,0%	35,9%	59,0%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

<sup>13</sup> V Cramera 0,191 p<0,001

W gronie czynników, które w znaczący sposób kształtują motywację do podjęcia pracy, są zasoby kwalifikacyjne wyrażone wykształceniem oraz posiadanym zawodem. Generalnie tendencja jest taka, że im badani są lepiej wykształceni, tym odsetek całkowicie zaangażowanych w zmianę własnego położenia jest wyższy. Dla przykładu wśród osób legitymujących się wykształceniem wyższym sięga on 76%, podczas gdy w przypadku osób o wykształceniu gimnazjalnym lub podstawowym wynosi rąptem 53%. W ślad za wykształceniem idzie także posiadanie wyuczonego zawodu. Osoby, które nie posiadają zawodu (absolwenci najniższego szczebla edukacji, ale także część kończących jedynie licea ogólnokształcące, oraz osoby które nie przystąpiły lub nie zdały egzaminu zawodowego) nieco częściej zasilają grono osób, które w ogóle nie spełniają kryteriów społecznej roli bezrobotnego (19%) niż osoby, które posiadają wyuczony zawód (10%).

Wcześniejsza analiza deklarowanych przyczyn nieposzukiwania pracy ujawniła, że część bezrobotnych wycofuje się, gdyż nie ma już sił się angażować. W domyśle mogą to być prawdopodobnie negatywne następstwa długotrwałego bezrobocia, które w skrajnej postaci prowadzić mogą do obniżenia własnych oczekiwań i przystosowania się do stanu deficytów materialnych. Długotrwałe bezrobocie niesie ze sobą zarówno depryzację materialną jak również wpływa na relacje z innymi. Częstym zjawiskiem jest ograniczenie dotychczasowych relacji, co z kolei przekłada się na zmniejszanie kapitału społecznego rozumianego jako sieć znajomości, która mogłaby być pomocna w trakcie poszukiwania pracy. Wyniki przeprowadzonej analizy wskazują ewidentnie, że indywidualne zaangażowanie w poszukiwanie pracy spada wraz z przedłużającym się okresem bezrobocia. W przypadku osób, które pozostają bez pracy mniej niż rok czasu, zaangażowanie jest ponadprzeciętne i sięga 68%, a osoby, które w ogóle nie wywiązują się ze społecznych oczekiwań stanowią rąptem 8% badanych. Jednak wraz z wydłużającym się okresem bezrobocia zaangażowanie spada do poziomu 59% (dla osób bezrobotnych do 1,5 roku) i jeszcze bardziej obniża się wśród respondentów pozostających bez pracy do dwóch lat (52%). Powyżej tego okresu bezrobotni, których charakteryzuje spójna postawa prozatrudnieniowa stanowią 37% ogółu. Z kolei 27% to osoby, które w żaden sposób nie wykazują zainteresowania podjęciem pracy.

Tabela 10. Wpływ długotrwałego bezrobocia na poszukiwanie pracy

Społeczna rola bezrobotnego	Okres pozostawania bez pracy				Ogółem
	1-11 mc	12-18 mc	19-24 mc	>24 mc	
brak roli	8,1%	10,2%	15,9%	26,9%	13,1%
częściowa rola	23,7%	31,4%	31,7%	36,1%	27,9%
całkowita rola	68,2%	58,5%	52,4%	37,0%	59,0%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

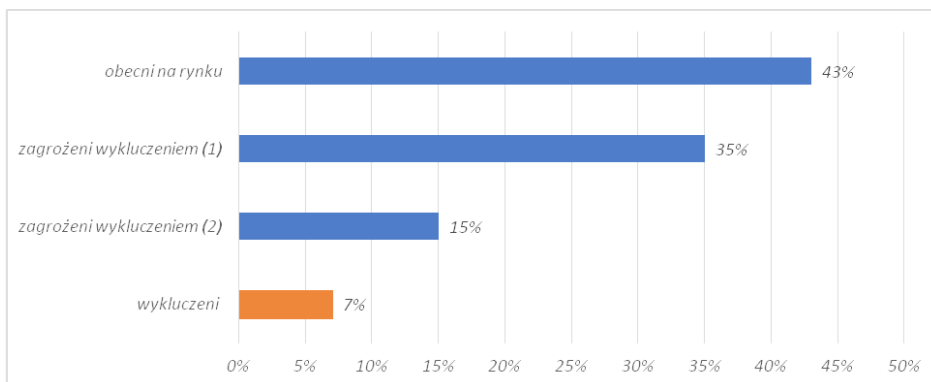
Prezentowane czynniki, od których uzależniona jest skłonność do indywidualnego zaangażowania w poszukiwanie pracy, w identyczny sposób wpływają na pełnienie administracyjnej roli osoby bezrobotnej. Tendencja jest tu zbieżna, chociaż definicje ról, o których mowa różnią się właśnie stopniem zaangażowania. Innymi słowy, niezależnie od tego w jaki sposób zdefiniujemy „prawdziwe bezrobocie” (czy kładąc nacisk na oddawanie się do dyspozycji urzędu, czy też poprzez samodzielne poszukiwanie pracy), opisane czynniki sposób analogiczny wpływają na pełnienie roli.

Biorąc pod uwagę zjawisko długotrwałego pozostawania bez pracy, nie sposób pominąć kwestii wsparcia socjalnego. Deprywacja materialna związana z długotrwałym bezrobociem jest jedną z głównych przyczyn przyznawania świadczeń z systemu pomocy społecznej. Niejednokrotnie podnoszona jest także kwestia efektywności systemu zabezpieczenia społecznego, a przede wszystkim jego demotywujących (dla części klientów) funkcji. Bywa, że trwałe uzależnienie od świadczeń społecznych skutecznie zniechęca do podejmowania starań związanych ze zmianą swojej sytuacji rynkowej. Dlatego też zdecydowano się na zgłębienie tematu w celu ustalenia ewentualnej skali wykluczenia z rynku pracy. Za taką uznano dwie grupy charakterystyk badanych osób. Z jednej strony są cechy strukturalne takie jak właśnie długotrwałe bezrobocie i korzystanie ze świadczeń pomocy społecznej. Z drugiej natomiast mowa jest o pewnej skłonności do wyboru wsparcia socjalnego zamiast legalnej pracy zarobkowej. Jest to zatem komponent psychologiczno-społeczny, za którym kryją się negatywne następstwa długotrwałego bezrobocia, ale także wyuczona bezradność.

Dla potrzeby analizy zjawiska przyjęto, że długotrwałe bezrobocie to takie, które trwa 12 miesięcy i dłużej. W tej sytuacji szacunkowo znajduje się 42% respondentów. Jest to zatem znacząca liczba potencjalnie zagrożona wykluczeniem z rynku. W kwestii korzystania ze świadczeń społecznych wcześniej wskazano, że ogólnie 23% bezrobotnych jest beneficjentami tego typu wsparcia. Wśród nich jest 8%, którym wsparcie udzielane jest krócej niż rok, oraz 15% będących klientami powyżej roku. Ostatni ze wskaźników wykluczenia, jakim jest skłonność do wyboru wsparcia socjalnego zamiast pracy zarobkowej, to zjawisko właściwe dla około 20% respondentów. To właśnie taka część wolałaby otrzymywać równowartość połowy minimalnego wynagrodzenia netto (750 złotych) przez rok czasu niż legalnie pracować za równowartość 1500 netto również przez okres jednego roku. Uwzględniając te trzy czynniki łącznie, można oszacować skalę wykluczenia oraz jego głębokość. Wartość minimalna wskaźnika to zero, co właściwe jest dla osób, które nie są długotrwałe bezrobotne, nie korzystają w ogóle ze świadczeń pomocy społecznej oraz wybierają legalną pracę zamiast wsparcia socjalnego. Wartość najwyższą z kolei reprezentują osoby, które w świetle przyjętej definicji uznaje się za całkowicie wykluczone – są to osoby długotrwałe bezrobotne, aktualnie korzystające z pomocy społecznej i wybierające

dalsze wsparcie zamiast legalnej pracy. Pomędzy tymi wartościami znajdują się osoby, które spełniają jedno lub dwa kryteria – innymi słowy są w mniejszym lub większym stopniu zagrożone wykluczeniem. W sposób graficzny skalę wykluczenia ilustruje poniższy wykres.

Wykres 12. Zasięg i głębokość wykluczenia z rynku pracy



Bezrobotni, których można uznać za obecnych na rynku, pracy stanowią większość spośród respondentów – jest ich 43%, jednak pozostała część badanych osób w jakiś sposób jest zagrożona wykluczeniem lub wykluczona. W minimalnym stopniu zagrożenia pozostaje 35% bezrobotnych, a znaczny stopień charakterystyczny jest dla kolejnych 15%. Osoby wykluczone z rynku to około 7% respondentów. I tak jak można było się spodziewać, wykluczenie z rynku przekłada się na rzeczywiste mniejsze zaangażowanie w pełnienie roli osoby bezrobotnej. Związek jest tu bardzo wyraźny. Spośród osób, które zostały uznane za obecne na rynku, jedynie 8% nie wypełnia roli bezrobotnego. Jednak odsetek ten rośnie, i to zdecydowanie w przypadku kolejnych stopni zagrożenia (odpowiednio 11% i 27%). Spośród wykluczonych z rynku 49% w ogóle nie pełni roli osoby bezrobotnej. Pełna rola charakterystyczna jest natomiast raptem dla 8% z nich<sup>14</sup>.

Tabela 11. Wpływ wykluczenia z rynku na zaangażowanie w poszukiwanie pracy

Społeczna rola bezrobotnego	Wykluczenie				Ogółem
	obecni na rynku	zagrożeni (1)	zagrożeni (2)	wykluczeni	
brak roli	4,0%	11,3%	27,0%	49,2%	12,9%
częściowa rola	20,5%	31,6%	34,9%	42,6%	28,0%
całkowita rola	75,5%	57,1%	38,2%	8,2%	59,1%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

<sup>14</sup> Gamma -0,539 p<0,001

## 5. Wybrane problemy rynku pracy

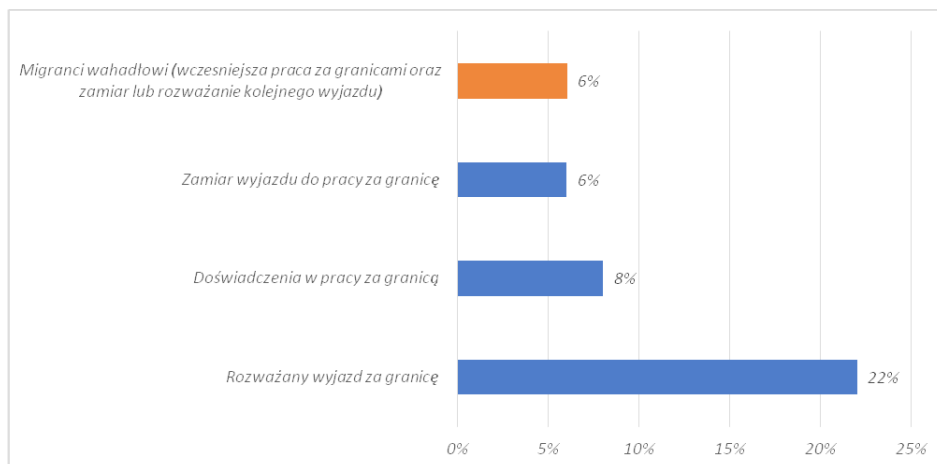
### *Migracje*

Województwo opolskie posiada długie tradycje migracji zagranicznych głównie ze względu na ludność autochtoniczną. Po przystąpieniu Polski do UE tendencje te nasiliły się, co w sposób bezpośredni wpłynęło na rynek pracy, zmniejszając podaż pracy. Procesy migracyjne dotyczą także bezrobocia. Część z zarejestrowanych osób, w obliczu braku możliwości podjęcia pracy spełniającej oczekiwania (głównie finansowe) decyduje się na poszukiwanie pracy poza granicami kraju. Doświadczenia w tym zakresie stały się jednym z celów omawianego badania, a zebrany materiał empiryczny pozwala na pewne istotne ustalenia.

Świadczenie pracy poza granicami kraju w okresie trzech miesięcy poprzedzających badanie zadeklarowało łącznie 8% respondentów. Kiedy rozważyć ewentualne plany zarobkowego wyjazdu zagranicznego, wówczas w bardziej skryzalizowanej postaci posiada go 6% respondentów, a kolejne 22% bierze taką możliwość pod uwagę. Raz podjęta decyzja związana z pracą poza granicą kraju ułatwia podejmowanie kolejnych. Okazuje się, że spośród wszystkich respondentów, którzy deklarowali pracę za granicą, 30% chce w dalszym ciągu pracować w taki sposób, a 41% rozważa taką możliwość. Jest to zatem tendencja do kształtowania się modelu migracji wahadłowej. Biorąc to pod uwagę można założyć, że około 5-6% bezrobotnych to osoby, które deklarują, że w ostatnim kwartale pracowały poza granicami kraju i jednocześnie posiadają plany kontynuowania takiej pracy. Jest to zatem ta część bezrobotnych, która w rzeczywistości jest aktywna na rynku i prawdopodobnie czerpie benefity z posiadanego ubezpieczenia zdrowotnego przysługującego wszystkim bezrobotnym (zakładając, że jest to praca nierejestrowana). W przypadku pracy legalnej mowa jest o klasycznym modelu migracji wahadłowej.



Wykres 13. Migracje zarobkowe bezrobotnych



Badanie wskazuje, że migracjom zagranicznym sprzyja stosunkowo młody wiek oraz kompetencje językowe. Wśród bezrobotnych w wieku 18-24 lata odsetek migrantów jest ponadprzeciętny i sięga 13%, podczas gdy w przedziale wiekowym 25-34 lata wynosi 8%, co i tak jest wartością ponadprzeciętną. Migracje wśród starszych respondentów są praktycznie rzadkością<sup>15</sup>. Deklarowanie znajomości jakiegokolwiek języka obcego w przypadku migrantów jest trzykrotnie częstsze niż w przypadku pozostałych bezrobotnych (9% w stosunku do 3%).

Tabela 12. Odsetek migrantów wahadlowych w poszczególnych kategoriach wiekowych

Doświadczenia migracyjne	Wiek						Ogółem
	18-24	25-34	35-44	45-54	55-59	60+	
pozostali	86,7%	91,9%	96,1%	96,1%	99,2%	96,7%	94,3%
migranci	13,3%	8,1%	3,9%	3,9%	0,8%	3,3%	5,7%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

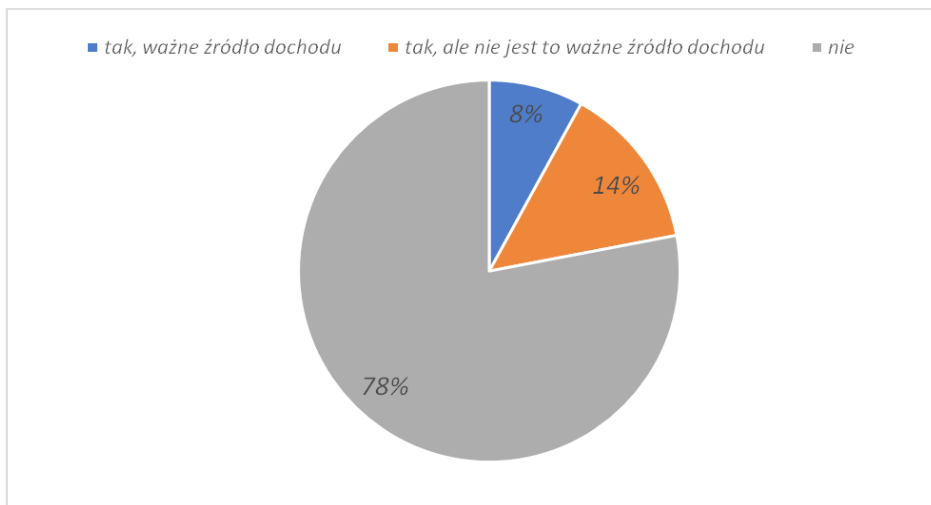
## Szara strefa

Innym istotnym i jednocześnie kontrowersyjnym sposobem uczestniczenia w rynku pracy jest świadczenie pracy nierejestrowanej. W sytuacji takiej znajduje się szacunkowo 22% respondentów. Wartość ta prawdopodobnie jest zaniżona, gdyż skłonność do odpowiedzi na pytania o charakterze zagrażającym, a więc dotyczących negatywnie ocenianych zachowań jest zawsze mniejsza niż w stosunku do pytań neutral-

<sup>15</sup>  $\chi^2$  Cramera 0,158  $p < 0,001$

nych. Przeprowadzony sondaż wskazuje ponadto, że dla 8% badanych praca w szarej strefie jest istotnym źródłem dochodu.

Wykres 14. Deklaracja wykonywania pracy nierejestrowanej



Próbując wskazać, kogo dotyczy taka forma zatrudnienia najczęściej, zwrócić można uwagę przede wszystkim na płeć respondentów. Mężczyźni o wiele częściej niż kobiety podejmują takie zatrudnienie (30% w stosunku do 15%)<sup>16</sup>. Próbując doszukiwać się innych cech wpływających na podejmowanie pracy o charakterze nierejestrowanym, wskazać można także na wykształcenie, fakt posiadania wyuczonego zawodu oraz czas trwania bezrobocia. Ustalono, że generalnie im słabsze wykształcenie, tym skłonność do udziału w szarej strefie jest wyższa. Związane jest to jednocześnie z posiadanymi kwalifikacjami, gdyż brak wyuczonego zawodu jest istotny dla wykonywania takiej pracy. Taki związek jest jednak zdecydowanie słabszy niż w przypadku wpływu płci. Można zatem mówić o możliwej tendencji, a nie pełnym związku. Dotyczy to także czasu trwania bezrobocia. Bezrobociu średniookresowemu (12-18 miesięcy) towarzyszy nieco wyższe niż przeciętnie prawdopodobieństwo pracy w szarej strefie.

W trakcie badania respondentom zadano również pytanie o skłonność do podjęcia pracy „na czarno”. Ustalono, że świadczenie pracy nierejestrowanej znacząco zwiększa prawdopodobieństwo zgody na dalszej wykonywanie. Osoby, które były w trakcie wykonywania takiej pracy znacząco częściej deklarowały, że gdyby ktoś zaproponował im taką formę zatrudnienia, to zgodziłyby się. W sumie dotyczy to 37% osób, które aktualnie zarobkują w sposób nieformalny.

<sup>16</sup>  $\chi^2$  Cramera 0,187  $p < 0,001$

Widoczna jest jednak znacząca różnica w skali aprobaty. Zdecydowaną akceptację wyraża 7% pracowników z szarej strefy, umiarkowana aprobatą właściwa jest dla 30% z nich. Jednak i tak jest to wielokrotnie więcej niż w przypadku osób, które nie wykonują takiej pracy. Dopuszczenie takiej możliwości właściwe jest dla 7% badanych, podczas gdy zdecydowana akceptacja dotyczy nie więcej niż 2% respondentów.

Tabela 13. Gotowość do podjęcia pracy w szarej strefie a świadczenie pracy w takim charakterze

Zgodna na propozycję pracy „na czarno”	Świadczenie pracy „na czarno”		Ogółem
	Nie	tak	
Zdecydowanie nie	61,9%	34,4%	56,0%
Raczej nie	29,5%	28,4%	29,3%
Raczej tak	7,2%	29,8%	12,0%
Zdecydowanie tak	1,4%	7,4%	2,7%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%

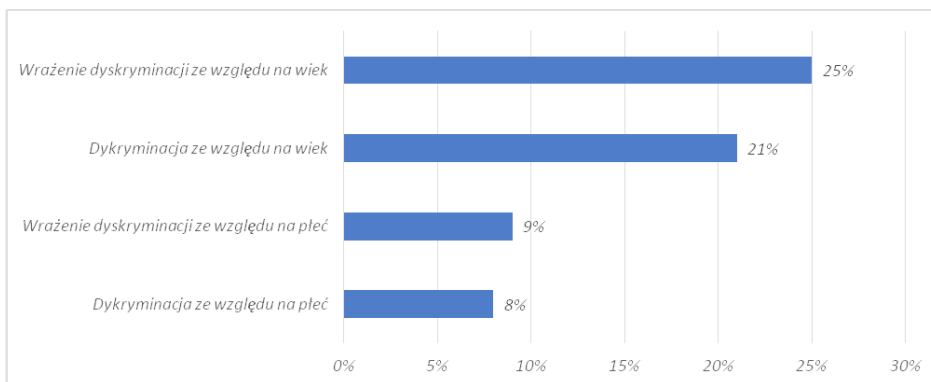
V Cramera 0,343  $p < 0,001$

## Dyskryminacja

Spośród innych kontrowersyjnych zjawisk występujących na rynku pracy wskazać należy na dyskryminację rozumianą jako pozbawienie możliwości pozyskania wartościowych zasobów. W analizowanej sytuacji zasobem tym jest praca, zatem jej odmowa z racji czynników innych niż merytoryczne (brak spełnionych wymogów formalnych dla pozyskania zatrudnienia) traktowana jest właśnie jako przejaw dyskryminacji. Realizowane badanie nastawione było na diagnozowanie dyskryminacji ze względu na płeć oraz wiek i opiera się na deklaracjach badanych osób. Sondowanie zjawiska przyjęło przy tym dwa zasadnicze wymiary. Za słabszy wskaźnik doświadczeń dyskryminacyjnych uznano przekonanie respondentów, że nie uzyskali pracy z uwagi na swój wiek lub płeć, silniejszym natomiast była wyraźna odmowa przyjęcia do pracy argumentowana przez pracodawcę „nieodpowiednim” wiekiem lub płcią. Poczynić jednak należy pewną uwagę w związku z prezentowanym podejściem metodologicznym. O ile w przypadku odmowy zatrudnienia w zasadzie zjawisko to można uznać za dyskryminację, o tyle wrażenia zajścia takiego zdarzenia może być opatrzone błędem. Przeświadczenie to może być prawdziwe, jednak istnieje prawdopodobieństwo, że może być pewnego rodzaju racjonalizacją własnego niepowodzenia. Jeżeli przyczyną nieuzyskania pracy były przesłanki wyłącznie merytoryczne, a kandydat nie dopuszcza takiej możliwości, wówczas zrzucenie odpowiedzialności za brak zatrudnienia może poprawiać kondycję psychiczną takiej osoby. Jest to po prostu poszukiwanie przyczyny negatywnego doświadczenia poza własną osobą.

Przeprowadzona analiza wskazała, że doświadczenia dyskryminacyjne częściej dotyczą wieku niż płci, jak również powszechniejsze są wrażenia nieuzyskania pracy z uwagi na płeć lub wiek niż wyraźna odmowa pracodawcy. W przypadku wieku wrażenie dyskryminacji właściwe jest dla ¼ wszystkich badanych osób, a w sytuacji w której pracodawca co najmniej raz odmówił zatrudnienia, argumentując to nieodpowiednim wiekiem znalazło się około 21% bezrobotnych. Są to znaczące odsetki, które wskazują, że problem dyskryminacji może być powszechny.

Wykres 15. Deklaracje zachowań dyskryminacyjnych



Dyskryminacja u podstaw której leży wiek respondentów, jak można było się spodziewać, przede wszystkim dotyczy osób starszych. Po 45 roku życia doświadczenia w tym zakresie są naprawdę częste (27% dla przedziału wieku 45-54 lata), a w starszych kategoriach wiekowych jeszcze powszechniejsze (41% dla osób w wieku 55-59 lat i 57% w wieku 60 lat i więcej). Warto jednak nadmienić, że również najmłodszy bezrobotni doświadczały dyskryminacji i to częściej niż osoby w środkowym wieku produkcyjnym. Być może pracodawcy, opierając swoje decyzje zatrudnieniowe o kryterium wieku, w domyśle biorą pod uwagę również inne czynniki – niewielkie doświadczenie zawodowe w przypadku najmłodszych lub zakładają nieadekwatne kwalifikacje w stosunku do osób najstarszych. Generalna tendencja jest jednak taka, że im starsi bezrobotni, tym częstsze doświadczenia dyskryminacyjne u podstaw których leży wiek.

Tabela 14. Dyskryminacja ze względu na wiek w kontekście wieku respondentów

Doświadczenie dyskryminacji (odmowa zatrudnienia)	Wiek						Ogółem
	18-24	25-34	35-44	45-54	55-59	60+	
brak	85,8%	92,6%	89,9%	72,9%	59,2%	43,0%	78,9%
dyskryminacja wiek	14,2%	7,4%	10,1%	27,1%	40,8%	57,0%	21,1%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

V Cramera 0,393  $p < 0,001$

Dyskryminacja ze względu na płeć jest zdecydowanie mniej powszechnym zjawiskiem. Szacunkowo dotyczy 9-8% respondentów, ale i tu widoczne jest pewne zróżnicowanie, chociaż nie jest ono oczywiste. Wydawałoby się, że zjawisko to powinno zdecydowanie częściej dotyczyć kobiet niż mężczyzn. Analiza wskazuje jednak, że prawdopodobieństwo takiego doświadczenia jest niewiele wyższe dla pań (10%) niż panów (6%)<sup>17</sup>.

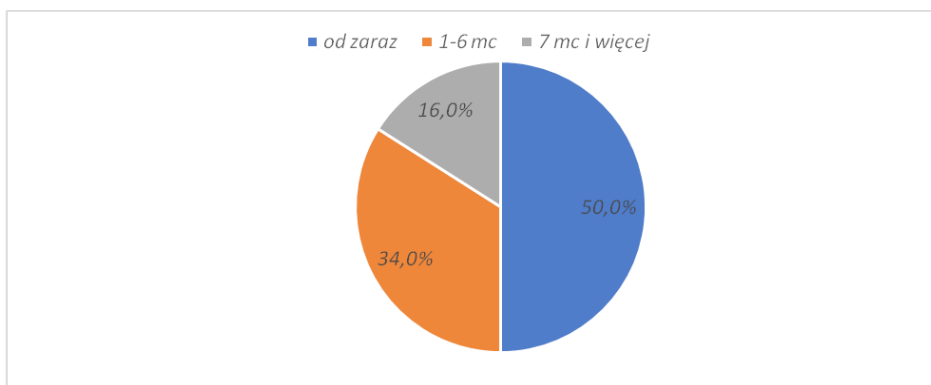
<sup>17</sup> Phi 0,073  $p = 0,021$

## 6. Preferencje pracy

W opisie bezrobocia ważną kwestią są wzajemne oczekiwania pracodawców i pracobiorców. Realizując badanie wśród bezrobotnych, skoncentrowano się na oczekiwaniach związanych z przyszłym zatrudnieniem, biorąc po uwagę czas, w którym respondenci mogą podjąć pracę, wymagania finansowe, formę zatrudnienia oraz odległość pracy od miejsca zamieszkania. Są to elementy, od których uzależniona może być decyzja o przyjęciu zatrudnienia, a które zaczynają odgrywać bardzo istotną rolę w sytuacji, kiedy obserwuje się dobrą koniunkturę. Rynek pracownika sprzyja podnoszeniu oczekiwań formułowanych pod adresem przyszłych pracodawców, a zwłaszcza dotyczy to wynagrodzenia za świadczoną pracę.

Podchodząc realnie do zagadnienia bezrobocia i biorąc po uwagę, że nie każda osoba rejestrująca się w urzędzie pracy będzie miała możliwość niemal natychmiastowego podjęcia zatrudnienia (o czym świadczy m.in. indywidualne zaangażowanie w poszukiwanie pracy analizowane wyżej) zrealizowane badanie pokazało, że skala odroczenia zatrudnienia jest stosunkowo duża. Wprawdzie połowa respondentów deklaruje, że może podjąć pracę praktycznie „od zaraz”, tym niemniej kolejne 50% decyzję o podjęciu pracy odsuwa w czasie. 34% badanych osób skłonna byłaby podjąć pracę w okresie od 1 do 6 miesięcy od chwili badania, a dalsze 16% mogłoby rozpocząć swoją aktywność zawodową później niż za pół roku. W tym gronie zwracają uwagę przede wszystkim osoby, które odraczają swoje zatrudnienie ponad rok czasu – w sumie jest to 10% badanych osób.

Wykres 16. Odroczenie zatrudnienia



Omawiany stan związany może być z kilkoma czynnikami społeczno-demograficznymi. Świadome zwlekanie z decyzją o zatrudnieniu koresponduje z jednej strony ze stanem wykluczenia z rynku pracy, z drugiej natomiast ze świadczeniem usług na rzecz osób zależnych. Problem wykluczenia, który szerzej omawiano wcześniej, związany jest z sytuacją trwałego bezrobocia i jego negatywnych następstw psychologiczno-społecznych. Przypominając, osoby całkowicie wykluczone w terminologii referowanego badania to te, które pozostają bez pracy powyżej 12 miesięcy, korzystają ze świadczeń pomocy społecznej i jednocześnie na poziomie deklaracyjnym wolałyby otrzymywać wsparcie socjalne niż podjąć pracę za minimalne wynagrodzenie. Prawie połowa takich osób, rozważając podjęcie pracy w ogóle wskazuje, że mogłoby to nastąpić w okresie późniejszym niż 6 miesięcy. Zatrudnienie od zaraz dotyczy raptem 4% z nich. Generalna tendencja jest taka, że im wyższy stopień zagrożenia wykluczeniem, tym większy odsetek osób, które odkładają decyzję o podjęciu pracy. Wydaje się, że wykluczenie z rynku w dłuższej perspektywie czasu sprawia, że osoby znajdujące się w tym położeniu dostosowują się do niego i świadomie rezygnują z indywidualnego zaangażowania, zwłaszcza że mają zagwarantowane minimalne warunki umożliwiające egzystencję.

Tabela 15. Wpływ wykluczenia z rynku pracy na odroczenie decyzji o podjęciu zatrudnienia

Odroczenie zatrudnienia	Wykluczenie				Ogółem
	obecni na rynku	zagrożeni (1)	zagrożeni (2)	wykluczeni	
praca od zaraz	63,4%	43,5%	39,4%	4,3%	49,9%
do 6 mc	30,3%	38,7%	30,7%	46,8%	34,1%
powyżej 6mc	6,4%	17,8%	29,9%	48,9%	16,0%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

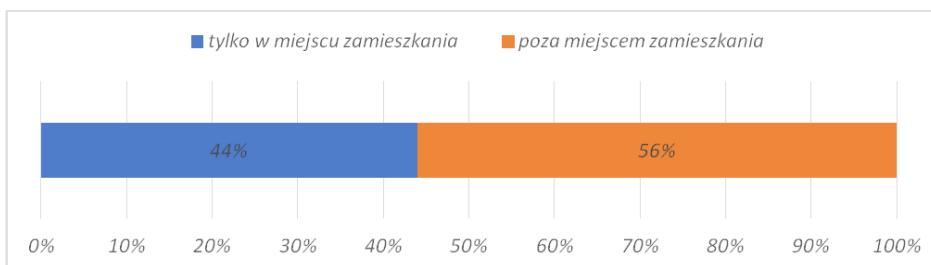
Gamma 0,433  $p < 0,001$

Drugim nadrzędnym czynnikiem wpływającym na odroczenie podjęcia pracy jest konieczność opieki nad osobami zależnymi. Głównie rzecz sprowadza się do opieki nad najmłodszymi, ale istotną rolę odgrywać może również świadczenie usług opiekuńczych na rzecz starszych osób. Mechanizm jest tu analogiczny jak w przypadku odgrywania społecznej roli osoby bezrobotnej. Dotyczy przede wszystkim kobiet, które posiadają co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 roku życia. Te w porównaniu do mężczyzn znacząco częściej chciałyby podjąć pracę, ale w najdalszej perspektywie czasu. Tendencja jest tu bardzo wyraźna i związana z uwarunkowaniami kulturowymi oraz deficytem rozwiązań instancjonalnych umożliwiających delegowanie opieki. Spośród kobiet, które mają dzieci w wieku do 6 lat, odsetek odkładających zatrudnienie w najdalszej perspektywie czasu sięga 42% w porównaniu do 14% kobiet, które nie mają dzieci. W przypadku mężczyzn różnica praktycznie nie występuje (7% w

stosunku do 10%) i jest nieistotna statystycznie<sup>18</sup>. Kiedy jednak weźmie się pod uwagę obecność instytucjonalnej opieki i porówna sytuację między kobietami posiadającymi małe dzieci, wówczas ewidentnie widać, że te, które mają możliwość delegowania obowiązków opiekuńczych znacząco częściej mogą podjąć pracę od zaraz (35% w porównaniu do 19%) jak również istotnie rzadziej maksymalnie odraczają zatrudnienie (28% w stosunku do 54%)<sup>19</sup>.

Kolejnym aspektem związanym z preferencjami zatrudnienia jest skłonność do migracji przestrzennej. Od niej zależy skala niedopasowania strukturalnego, gdyż mobilność siły roboczej umożliwia uzupełnianie luk kadrowych. Stymulowanie migracji wpływać zatem może korzystnie na poprawę płynności na rynku pracy. Przeprowadzone badania pokazują, że 44% respondentów podjęłoby pracę jedynie w miejscu zamieszkania. Jednak nie można uznawać tego za przejaw braku mobilności, gdyż w przypadku zwłaszcza dużych aglomeracji przemieszczanie się na znaczne odległości i czas związany z nim jest wpisane w życie wielkomiejskie. Zatem bezrobotni np. z Opola lub Kędzierzyna-Koźła deklarujący, że mogą podjąć jedynie pracę w obrębie miejsca zamieszkania, jednocześnie akceptują dojazd do pracy sięgający nawet kilkunastu kilometrów. Dlatego też wyciąganie kategoriycznych wniosków o braku mobilności jest nieuzasadnione.

Wykres 17. Skłonność do podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania



Próbując wskazać cechy, które sprzyjają podejmowaniu decyzji o możliwości dojazdu do pracy, wskazać należałoby przede wszystkim na wiek, wykształcenie oraz miejsce zamieszkania i fakt posiadania kwalifikacji zawodowych. Tendencja, jaką można zauważyć w przypadku wieku jest zdroworozsądkowa – to osoby młodsze częściej zdecydowane byłyby na dojazd do pracy niż bezrobotni starsi. Zaznaczyć przy tym jednak należy, że wyraźny spadek skłonności do mobilności przestrzennej widoczny jest dopiero w przypadku osób w wieku 45 lat i więcej. Do tego wieku utrzymuje się na mniej więcej stałym poziomie 62%, po czym zmniejsza się do 52% i dalej ulega zmniejszeniu do 39%.<sup>20</sup>

<sup>18</sup> V Cramera: kobiety 0,316 p<0,001 ; mężczyźni 0,066 p=0,390

<sup>19</sup> V Cramera 0,268 p=0,005

<sup>20</sup> V Cramera 0,204 p<0,001



Również związek mobilności przestrzennej z wykształceniem wydaje się być jasny do ustalenia – bezrobotni z lepszym wykształceniem generalnie bardziej skłonni są dojeżdżać do pracy niż osoby gorzej wykształcone. Różnica jest przy tym znacząca, o ile w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym dojazdy akceptuje 44%, to w przypadku reprezentantów wyższego wykształcenia odsetek ten oscyluje w granicach 78%.

Tabela 16. Wpływ wykształcenia na skłonność do akceptacji dojazdów do pracy

Akceptacja dojazdu do pracy	Wykształcenie					Ogółem
	Gimnazjalne / niższe	Zasadnicze zawodowe	Średnie ogólne	Policealne / średnie zawodowe	Wyższe	
tylko w miejscu zamieszkania	56,3%	44,2%	41,2%	39,1%	22,4%	44,1%
akceptacja dojazdu	43,7%	55,8%	58,8%	60,9%	77,6%	55,9%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

V Cramera 0,205  $p < 0,001$

Istotną barierą w mobilności przestrzennej jest wykluczenie z rynku. Tak jak zwracano uwagę wcześniej, zjawisko to w ewidentny sposób obniża skalę zaangażowania w poszukiwanie pracy. Skłonność do podjęcia pracy w oddaleniu jest poniekąd dopełnieniem orientacji pro-zatrudnieniowej, dlatego też im większa skala wykluczenia z rynku, tym mniejsza skłonność do podjęcia pracy wymagającej codziennych dojazdów poza miejsce zamieszkania. Spośród wszystkich, którzy zostali uznani za obecnych na rynku, mobilność przestrzenną wykazuje 67%. Zagrożeni wykluczeniem, w zależności o stopnia głębokości, dojazdy do pracy akceptują w 54-41% przypadków. W przypadku bezrobotnych, którzy zostali uznani za faktycznie wykluczonych, odsetek aprobujących mobilność spada do poziomu 23%.

Tabela 17. Wpływ wykluczenia z rynku pracy na skłonność do akceptacji dojazdów do pracy

Akceptacja dojazdu do pracy	Wykluczenie				Ogółem
	obecni na rynku	zagrożeni (1)	zagrożeni (2)	wykluczeni	
tylko w miejscu zamieszkania	33,2%	45,9%	58,5%	77,0%	44,3%
akceptacja dojazdu	66,8%	54,1%	41,5%	23,0%	55,7%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

V Cramera 0,250  $p < 0,001$

Istnieje jeszcze jeden ważny czynnik który wpływa na skłonność do migracji przestrzennej. Jest nim macierzyństwo. Wielokrotnie już zaznaczano, że w przypadku kobiet posiadających dzieci w najmłodszym wieku zaangażowanie w poszukiwanie pracy jest ograniczone. Przekłada się na świadome trwanie w bezrobociu skutkujące odroczeniem podjęcia pracy w dłuższej, nawet rocznej perspektywie czasu. Podobnie jest z akceptacją dojazdów do pracy - matki rzadziej niż ojcowie są skłonne dojeżdżać, ale jeżeli już mają zapewnioną instytucjonalną opiekę, to w porównaniu do kobiet, które jej nie mają, są w większym stopniu skłonne podjąć taki wysiłek (35% w stosunku do 54%)<sup>21</sup>. Jest to koronny argument na rzecz rozwoju sieci instytucji wspierających opiekę nad najmłodszymi. Pozwala to na zwiększenie płynności na rynku pracy poprzez powiększenie zasobów pracy skłonnych zaangażować się na rynku. Jest to szczególnie istotne w okresie bardzo dobrej koniunktury, gdy pracodawcy zgłaszając popyt na pracę nie zawsze mogą go zrealizować.

Zrealizowane badanie wskazuje, że 56% respondentów skłonnych byłoby podjąć zatrudnienie w oddaleniu, a przeciętny akceptowalny dystans wynosi 22 km.

Opisując preferencje zatrudnieniowe bezrobotnych, nie sposób pominać wymagań finansowych, więc minimalnego wynagrodzenia, za które dana osoba skłonna byłaby podjąć pracę. Wysokość oczekiwanej pensji jest uzależniona oczywiście od koniunktury na rynku. Jeżeli zatrudnienie rośnie, towarzyszą temu wzrosty przeciętnego wynagrodzenia. Jeżeli sytuacja na rynku pogarsza się, w ślad za tym spadają wynagrodzenia. W Polsce od dłuższego czasu obserwuje się dobrą i poprawiającą się koniunkturę. Dotyczy to również województwa opolskiego, w którym przeciętne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2017 roku (w chwili referowanego badania) wyniosło 4099 złotych brutto<sup>22</sup>. Z uwagi na fakt, że w województwie opolskim zdecydowana większość podmiotów gospodarczych to mikro i małe przedsiębiorstwa, a więc zatrudniające do 9 osób, posługiwanie się taką miarą nie zawsze jest adekwatne. Dane o rzeczywistych dochodach ludności dostarcza z kolei Diagnoza Społeczna, przy czym ta realizowana jest w cyklach dwuletnich. Na podstawie wyników tego badania w marcu 2015 roku przeciętny indywidualny dochód netto wyniósł 1874 złote. W tym samym okresie dane GUS wskazywały na 3777 złotych brutto, co daje około 2698 netto. Różnica zatem sięga 31%. Zakładając, że jest to wartość względnie stała, na jej podstawie można oszacować realny aczkolwiek przybliżony dochód netto w okresie, w którym realizowano badanie wśród bezrobotnych. Szacunkowo wynosi on 2016 złotych. Wartość tę z kolei należy skonfrontować z oczekiwaniami bezrobotnych co do minimalnego wyna-

<sup>21</sup> Phi 0,192 p<0,001

<sup>22</sup> Zgodnie z nomenklaturą GUS wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw dotyczy podmiotów zatrudniających 9 i więcej osób

grodzienia, która wynosi 2004 złote<sup>23</sup>. Często podejmowana kwestia zbyt wygórowanych oczekiwań finansowych bezrobotnych wydaje się w tym momencie nieuzasadniona. Przeciętne oczekiwania płacowe opolskich bezrobotnych są praktycznie zgodne z realnymi przeciętnymi dochodami osób pracujących.

Oczekiwania te jednak ulegają wahaniom w zależności od pewnych cech społeczno-demograficznych. Przykładowo tak jest z płcią – mężczyźni oczekują wyższego wynagrodzenia niż kobiety, a różnica w tym wypadku sięga 12%. Pewne zróżnicowanie dotyczy także wieku, chociaż w tym wypadku statystycznie istotna różnica występuje jedynie pomiędzy osobami najmłodszymi (18-24 lata) a tymi w wieku 23-34 lat. Znaczące różnice występują także w przypadku wykształcenia, zwłaszcza jeżeli będzie się porównywać absolwentów uczelni wyższych z reprezentantami niższych poziomów wykształcenia – w tym wypadku zachodzą statystycznie istotne różnice we wszystkich przypadkach poza osobami kończącymi szkoły policealne lub średnie zawodowe. Generalna tendencja jest taka, że im wyższe wykształcenie, tym wyższe aspiracje finansowe. Jak już wielokrotnie podkreślano, wykształcenie koresponduje z posiadanymi uprawnieniami do wykonywania zawodu, czy też szerzej posiadaniem zawodu w ogóle. Osoby, które go nie posiadają, mają niższe oczekiwania finansowe, co oczywiście związane jest z typem pracy, jaki mogą wykonywać – z reguły są to prace proste.

Do grona czynników, które wpływają na oczekiwania finansowe, dołączyć należy miejsce zamieszkania (osoby z terenów wiejskich skłonne są podjąć pracę za niższe uposażenie) oraz doświadczenia migracyjne. Wśród bezrobotnych, którzy w ostatnim kwartale przed badaniem wykonywali pracę za granicą, oczekiwania płacowe są wyższe niż u osób, które w tym czasie przebywały w kraju. Różnica w tym wypadku nie jest jednak aż tak wyraźna, sięga około 10%.

Tabela 18. Minimalne akceptowalne wynagrodzenie netto osób bezrobotnych

<i>Płeć</i>	<i>kobiety</i>	1937
	<i>mężczyźni</i>	2198
<i>Wiek</i>	18-24	1942
	25-34	2052
	35-44	2211
	45-54	2073
	55-59	1983
	60+	1932

<sup>23</sup> Zastosowano 5% średnią obciążoną

Wykształcenie	<i>Gimnazjalne / niższe</i>	1940
	<i>Zasadnicze zawodowe</i>	2045
	<i>Średnie ogólne</i>	1958
	<i>Policealne / średnie zawodowe</i>	2150
	<i>Wyższe</i>	2305
Miejsce zamieszkania	<i>wieś</i>	2001
	<i>miasto</i>	2103
Migracje	<i>nie</i>	2043
	<i>tak</i>	2223
Posiadanie zawodu	<i>nie</i>	1941
	<i>tak</i>	2125

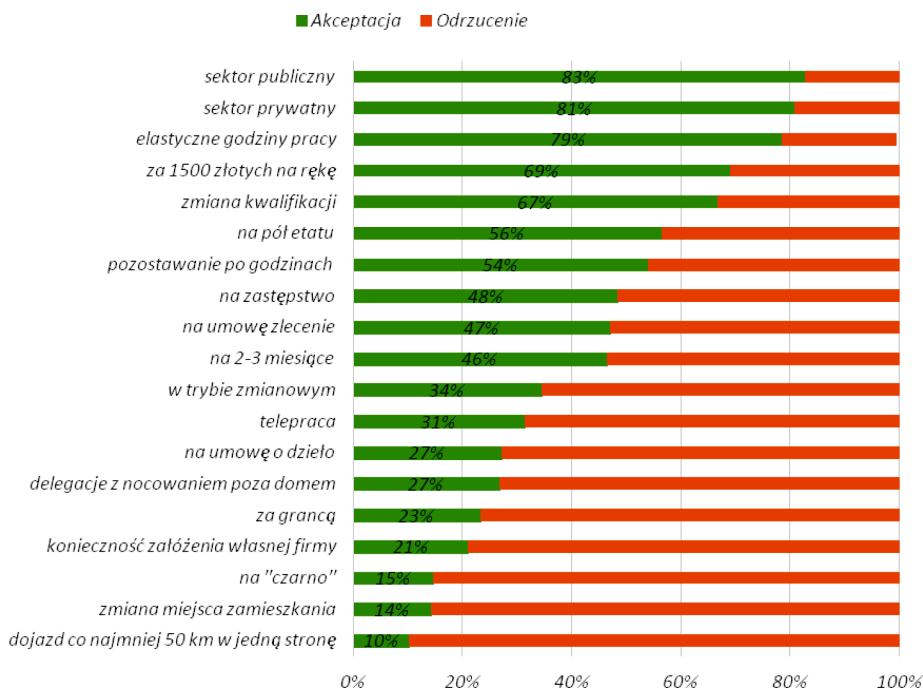
Ostatnim wymiarem analizy preferencji zatrudnienia uczyniono akceptację poszczególnych form pracy.

Zasady zatrudnienia, które oceniali bezrobotni, generalnie można pogrupować w trzy kategorie w zależności od stopnia akceptacji. Najatrakcyjniejsze to te, które zyskują aprobatę ponad połowy respondentów. Wśród nich znajduje się zatrudnienie w oparciu o elastyczne godziny pracy, a więc zatrudnienie umożliwiające samodzielny wybór godzin, w których rozpoczyna i kończy się pracę. Stosunkowo atrakcyjną jest także praca, która wymagałaby własnego zaangażowania tj. dotyczy to zarówno nabycia nowych kwalifikacji, jak również konieczności zostawania po godzinach pracy. Okazuje się, że dla znaczącej części bezrobotnych praca w ograniczonym wymiarze (pół etatu) również jest atrakcyjna. Wyżej wskazano, że minimalna akceptowalna pensja oszacowana została na 2004 złote netto, a 69% respondentów skłonna byłaby podjąć się pracy za 1500 złotych netto, a więc stawkę minimalną. Dane te utwierdzają w przekonaniu, że aspiracje finansowe bezrobotnych nie są aż tak wygórowane. Praca za minimalne wynagrodzenie również postrzegana jest jako akceptowalna i to przez znaczną część bezrobotnych.

Do grona zatrudnienia umiarkowanie akceptowalnego zaliczyć z kolei można pracę na zastępstwo, na umowę zlecenie oraz krótkookresową, czy też dorywczą na 2-3 miesiące. Chociaż wydawałoby się, że takie formy pracy nie gwarantują stabilizacji, to jednak istnieje całkiem spore grono osób, które byłyby nią usatysfakcjonowane. Prawdopodobnie osoby takie znajdują się sytuacji, w której analizowane formy są adekwatnym rozwiązaniem. Zatem założenie a priori, że są to zatrudnienia nieatrak-

cyjne w ogóle, jest nieuprawnione. Wszystko zależy od sytuacji, w jakiej mogą zostać wykorzystane.

Wykres 18. Zainteresowanie poszczególnymi formami zatrudnienia



Spośród wszystkich analizowanych form zatrudnienia znaczna ich część nie wzbudza uznania u respondentów. W większości przypadków są to formy wymagające poświęcenia i jednocześnie w znaczący sposób obciążające organizm. Zalicza się do nich długotrwały dojazd, praca w trybie zmianowym czy zatrudnienie wymagające częstych wyjazdów służbowych oraz skutkujące koniecznością zmiany miejsca zamieszkania. Niechęć wzbudza również praca w oparciu o umowę o dzieło (prawdopodobnie łączona z powszechnymi opiniami na temat jej nadużywania przez pracodawców) oraz na „czarno”, a więc bez jakiegokolwiek zabezpieczenia formalno-prawnego. Kategorię pracy mało atrakcyjnej zasilają również dwie, co do których wymagane są specyficzne kompetencje. Jest to telepraca, która obliguje do sprawnego posługiwania się narzędziami teleinformatycznymi, oraz praca wymagająca konieczności założenia własnej firmy (kompetencje zarządcze). Istotną barierą dla podjęcia zatrudnienia jest również odległość od miejsca zamieszkania – zarówno dłuższy dojazd (50 km w jedną stronę), jak również konieczność zmiany miejsca zamieszkania. W ich przypadku prawdopodobieństwo akceptacji jest stosunkowo niewielkie.

## 7. Podsumowanie wyników badania

### *Podjęcie metodologiczne:*

- *Sondaż zrealizowany został wśród 1000 bezrobotnych osób przy wykorzystaniu kwestionariusza ankiety. Próba do badania została dobrana w sposób warstwowy i uwzględniała: miejsca zamieszkania (powiat), płeć, wiek i wykształcenie bezrobotnych w województwie opolskim. Badanie zostało zrealizowane w czerwcu 2017 roku.*

### *Kapitał ludzki*

- *Wyniki przeprowadzonego sondażu wskazują, że 91% ogółu bezrobotnych posiada doświadczenie zawodowe. Z kolei 63% respondentów dysponuje kwalifikacjami zawodowymi rozumianymi jako posiadanie wyuczonego zawodu.*
- *Wśród posiadanych kwalifikacji dysponowanie prawem jazdy kategorii B charakterystyczne jest dla 57% badanych osób.*
- *Prawie połowa respondentów (46%) deklaruje znajomość dowolnego języka obcego w stopniu umożliwiającym swobodne porozumiewanie się. Najczęściej jest to język angielski.*
- *Pewna część respondentów wykazuje zdecydowaną orientację pro-edukacyjną. Oznacza to, że jednocześnie chce otrzymywać informacje o aktualnie organizowanych szkoleniach, byłaby zainteresowana udziałem w szkoleniu, gdyby zostało takie zaproponowane, oraz samodzielnie planuje udział w szkoleniu podnoszącym kwalifikacje. Postawa taka właściwa jest dla 9% badanych.*

### *Sytuacja bezrobotnych*

- *Analiza krótkiej historii bezrobotnych przed rejestracją wskazuje, że spośród wszystkich osób bezrobotnych najwięcej jest osób, którym zakończyła się umowa o pracę. Dotyczy to około 42% respondentów. Dalsza część, stanowiąca 25% ogółu to osoby, które podjęły decyzję o samodzielnym zwolnieniu się. Głównym powodem rezygnacji z pracy była chęć pozyskania lepszego zatrudnienia.*
- *Zrealizowane badanie wskazuje, że zdecydowana większość bezrobotnych deklaruje samodzielnie poszukuje pracy. Takiego*

zdania jest 64% respondentów. Drugą grupą osób są te, które przyjmują strategię wyczekiwania na propozycję pracy, którą przedstawi im pracownik PUP. Podejście to charakterystyczne jest dla 14% bezrobotnych. Pozostała część, tj. 22% obejmuje osoby, które wprost mówią, że aktualnie nie poszukują pracy. Akcent pada tu na aktualny stan, co oznacza, że poszczególne osoby, które nie poszukują pracy, nie mogą być jednocześnie uznane za te, które w ogóle nie chcą pracować – takich w rejestrach PUP szacunkowo jest 6%.

- Zdecydowana większość badanych została uznana za pełniących społeczną rolę osoby bezrobotnej tj. łącznie zadeklarowała poszukiwanie pracy, gotowość do jej podjęcia w najbliższym czasie oraz podjęła rzeczywiste działania związane z poszukiwaniem zatrudnienia. Było to, przeglądanie ofert pracy innych niż te znajdujące się w PUP, skontaktowanie się z dowolnym podmiotem w celu ustalenia czy poszukuje on pracowników lub złożenie CV jako odpowiedź na propozycję pracy. Uwzględniając tak sformułowane kryteria, osoby pełniące społeczną rolę bezrobotnego stanowią 59% ogółu bezrobotnych w województwie opolskim.

#### *Problematyczne zjawiska na rynku pracy*

- Świadczenie pracy poza granicami kraju w okresie trzech miesięcy poprzedzających badanie charakterystyczne było dla 8% respondentów. Ewentualne plany zarobkowego wyjazdu zagranicznego w bardziej skryształizowanej postaci posiada 6% respondentów, a kolejne 22% bierze taką możliwość pod uwagę.
- Istotnym i jednocześnie kontrowersyjnym sposobem uczestniczenia w rynku pracy jest świadczenie pracy nierejestrowanej. W sytuacji takiej znajduje się szacunkowo 22% respondentów. Osoby, które są w trakcie jej wykonywania, znacząco częściej deklarują, że gdyby ktoś zaproponował im taką formę zatrudnienia, to zgodziłyby się.
- Ustalono, że na opolskim rynku pracy występują zachowania dyskryminacyjne. W omawianym badaniu dyskryminacja rozumiana jest jako odmowa zatrudnienia z racji czynników innych niż merytoryczne. 21% bezrobotnych znalazło się w sytuacji, w której pracodawca odmówił zatrudnienia argumentując to nieodpowiednim wiekiem. W przypadku 9% bezrobotnych przesłanką dyskryminacji była płeć.
- 7% ogółu bezrobotnych zostało uznanych za wykluczonych z rynku pracy. Pod tym pojęciem kryją się psychologiczno-

*społeczne następstwa długotrwałego bezrobocia. W omawianym badaniu wykluczeni to osoby, które pozostają bezrobotne dłużej niż 12 miesięcy, aktualnie korzystają ze świadczeń pomocy społecznej i deklarują, że wolałyby otrzymywać równowartość połowy minimalnego wynagrodzenia w postaci transferów socjalnych, niż podjąć się legalnej pracy za taką kwotę.*

#### *Preferencje zatrudnienia*

- *Przeciętne minimalne wynagrodzenie za które bezrobotni skłonni byliby podjąć zatrudnienie wynosi 2004 złote netto.*
- *50% bezrobotnych odracza swoje zatrudnienie w czasie – nie jest w stanie podjąć pracy "od zaraz".*
- *56% badanych skłonna jest zaakceptować pracę wymagającą dojazdu, a przeciętna akceptowalna odległość wynosi 22 km.*
- *47% respondentów akceptuje zatrudnienie w postaci umowy zlecenia, a 27% zgodziłoby się na pracę w oparciu o umowę o dzieło.*