

Oblicza bezrobocia rejestrowanego w Wielkopolsce

Poznań 2010

Spis treści

1. Wstęp	3
2. Charakterystyka grup bezrobotnych	5
2.1.Kobiety	5
2.2.Długotrwale bezrobotni	10
2.3.Bezrobotni powyżej 50 roku życia	14
2.4.Bezrobotni poniżej 25 roku życia	19
2.5.Osoby niepełnosprawne	23
2.6.Mieszkańcy terenów wiejskich	28
3. Zakończenie.....	33

1. Wstęp

Kim jest wielkopolski bezrobotny? – można zapytać widząc liczbę przekraczającą 124,5 tys. osób pozostających w rejestrach powiatowych urzędów pracy w sierpniu 2010 roku. Grupy tej nie można traktować jako jednolitej. To, jakie osoby i z jakich powodów najczęściej uzyskują i długo utrzymują status bezrobotnego, wiele mówi o trendach na współczesnym rynku pracy oraz o decyzjach, jakie powinny być podejmowane, by realizowane działania naprawcze i profilaktyczne były adekwatne do potrzeb rynku pracy.

Celem niniejszego opracowania przygotowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu jest przedstawienie nie tylko zróżnicowania bezrobocia w Wielkopolsce w latach 2006-2009, w szerokim kontekście społeczno-ekonomicznym, ale i wskazanie sposobów jego ograniczania poprzez działania pomocowe i aktywizacyjne podejmowane przez wielkopolskie publiczne służby zatrudnienia.

Pod względem bezrobocia rejestrowanego Wielkopolska znajduje się w sytuacji wyróżniającej ją na tle pozostałych województw. Od 2007 roku stopa bezrobocia w województwie wielkopolskim utrzymuje się na najniższym poziomie w kraju, a dodatkowo w latach 2006–2008 charakteryzowała się tendencją spadkową (z 11,7% na koniec 2006 do 6,4% na koniec 2008 roku), będącą rezultatem rozwoju gospodarki i prowadzonych inwestycji. Wskaźnik ten w każdym roku był średnio o 3 punkty procentowe niższy niż stopa bezrobocia dla całego kraju. Wzrost stopy bezrobocia do 9,1% na koniec 2009 roku, który przerwał tę pozytywną, wieloletnią tendencję, spowodowany był spowolnieniem gospodarczym, które dotknęło województwo wielkopolskie, jak i całą gospodarkę światową, i zmusiło pracodawców do wstrzymania inwestycji, redukcji miejsc pracy lub narzucenia ograniczeń w tworzeniu nowych miejsc pracy. Mimo że był to nadal jeden z najniższych wskaźników w kraju, jego wzrost spowodował, że ponad 133,5 tys. Wielkopolan i ich rodzin zmagало się z problemem bezrobocia oraz jego konsekwencjami. Pomimo zróżnicowania w strukturze bezrobocia, gdzie każda z bezrobotnych osób posiada indywidualną historię życia i pracy zawodowej, dla sprawnego wdrażania programów walki z bezrobociem wyróżnia się wśród zarejestrowanych bezrobotnych kategorie, na podstawie wspólnych dla pewnych grup czynników istotnych dla ich sytuacji na rynku pracy.

Wybrane grupy bezrobotnych, których charakterystyka znajduje się w dalszej części opracowania, to grupy w szczególnej sytuacji na rynku pracy zgodnie z art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, lub w przypadku kobiet i osób

zamieszkujących tereny wiejskie, tworzące znaczny odsetek bezrobotnych w regionie. Cechy, na podstawie których zostały one wyróżnione są niezależne od tych osób, ale w istotny sposób wpływają na ich sytuację na rynku pracy, gdyż z jednej strony tworzą realne utrudnienia dla ich aktywności zawodowej, a z drugiej sprzyjają tworzeniu stereotypów i społecznych przekonań na temat danej grupy. Dla przedstawienia sytuacji bezrobotnych kobiet, osób długotrwale bezrobotnych, osób powyżej 50 roku życia, niepełnosprawnych, mieszkańców terenów wiejskich i osób młodych w Wielkopolsce, nie wystarczy wskazać jedynie zmieniającej się struktury bezrobocia oraz cech demograficznych, niezbędne jest także określenie czynników utrudniających funkcjonowanie tych osób na rynku pracy oraz wskazanie, w jaki sposób są one postrzegane przez potencjalnych pracodawców i co mogą im zaoferować jako pracownicy. Opracowanie łączy w sobie elementy analizy i poradnika, poprzez dodatkowe wskazanie możliwości pomocy, jaką osobom bezrobotnym oferują publiczne służby zatrudnienia. Informacje te, w odniesieniu do każdej grupy bezrobotnych, zostały przedstawione w przystępnej i syntetycznej formie, a każdej z grup nadano namacalne oblicze, posługując się fikcyjną, choć prawdopodobną, historią bezrobotnej osoby będącej przedstawicielem danej kategorii.

Przygotowane opracowanie opiera się na danych statystycznych będących w dyspozycji WUP w Poznaniu, a wzbogacone zostało informacjami ze statystyk ogólnokrajowych i regionalnych Głównego Urzędu Statystycznego oraz Eurostatu. Źródłem informacji wykorzystanych w dokumencie są również dostępne artykuły prasowe, badania ośrodków zewnętrznych oraz publikacje naukowe.

Zgromadzone informacje pozwoliły na przeprowadzenie wieloaspektowej analizy sytuacji osób bezrobotnych w Wielkopolsce oraz przygotowanie krótkich porad z zakresu instrumentów i usług rynku pracy, ukierunkowanych na pomoc osobom znajdującym się w szczególnej sytuacji na tym rynku.

2. Charakterystyka grup bezrobotnych

2.1. Kobiety

Jolanta zarejestrowała się w powiatowym urzędzie pracy jako osoba bezrobotna 4 miesiące temu, po zamknięciu sklepu odzieżowego, w którym pracowała kilka lat. Przez ten czas obowiązki zawodowe łączyła z wychowywaniem 8-letniego syna. Dziś ta 32-letnia, energiczna kobieta chętnie podejmie nowe wyzwania zawodowe, jednak jej dotychczasowe poszukiwania zatrudnienia nie przyniosły satysfakcjonujących rezultatów.

W jaki sposób Jolanta i inne kobiety w podobnej sytuacji mogą odnaleźć się na rynku pracy?

Kobiety są najliczniej reprezentowaną grupą bezrobotnych w Wielkopolsce, dlatego tak istotne jest podjęcie odpowiednich działań na rzecz poprawy ich sytuacji na rynku pracy. W latach 2006-2009 grupa ta stanowiła ponad połowę zarejestrowanych bezrobotnych w regionie. Proporcja płci wśród bezrobotnych zmienia się, aczkolwiek nie zmniejsza to ciągle rangi problemu bezrobocia wśród kobiet. Co więcej, wiele kobiet nigdy nie podejmuje aktywności zawodowej lub rezygnuje z niej po urodzeniu dziecka, koncentrując się na nieodpłatnej pracy na rzecz domu i rodziny.

Z czego wynika duży odsetek bezrobotnych kobiet? Przede wszystkim pracodawcy obawiają się zatrudniać kobiety, mimo rosnącego poziomu ich kwalifikacji. Związane jest to z prokreacyjną rolą kobiet i wynikającym z niej przekonaniem pracodawców, że zatrudniając młode kobiety szybko zdecydują się one na urlop macierzyński i wychowawczy, a te posiadające już dzieci, dzieląc swój czas pomiędzy dom i pracę, będą mniej wydajne¹. Dodatkowo uregulowania prawne dotyczące na przykład ochrony kobiet w ciąży lub uprawnień osób posiadających dzieci² mogą, według niektórych pracodawców, przynosić straty firmie. W świadomości społecznej funkcjonują także nadal stereotypy na temat tradycyjnej roli kobiet, ale również dotyczące ich możliwości zawodowych. W świetle dostępnych badań, w opinii respondentów, na konkretne stanowiska nadają się tylko osoby określonej płci, co tworzy zjawisko segregacji zawodowej według płci i zamyka kobietom dostęp do lepiej płatnych i prestiżowych zawodów³. Wyniki przeprowadzonych badań

¹ *Aktywność kobiet na rynku pracy. Raport z badania*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006

² Kodeks Pracy z dnia 26 czerwca 1974 roku (t.j. Dz.U. z 2008 r., Nr 237, poz. 1654, z późn. zm.)

³ *Aktywność kobiet...*, op.cit.

pozwalają na wyodrębnienie czynników, które wpływają na aktywność zawodową Polek, takich jak wiek, fakt posiadania dzieci czy posiadane kwalifikacje⁴.

Stereotypowe postrzeganie kobiet znajduje odzwierciedlenie w statystykach prowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu. Analiza bezrobocia w latach 2006-2009 wykazuje, że w Wielkopolsce w znacznym stopniu dotyczy ono kobiet. W pierwszych latach analizowanego okresu liczba bezrobotnych kobiet systematycznie zwiększała się i wyniosła 66% ogółu bezrobotnych w 2007 roku. Od 2008 roku, następował spadek bezrobocia wśród kobiet, do poziomu 55% w 2009 roku. Zmniejszenie wielkości bezrobocia dotyczącego kobiet wynika między innymi ze zmian priorytetów i nastawienia polityki przeciwdziałania bezrobociu na wsparcie kobiet na rynku pracy. Dostrzeżenie rangi problemu spowodowało podjęcie szeregu działań mających wspomóc tę grupę na ogólnopolskim rynku pracy. Wpływ na poprawę sytuacji miały projekty finansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz akcje społeczne, jak „Mama Reaktywacja” prowadzona przez Instytut Matki i Dziecka wraz z serwisem internetowym mamazone.pl, informująca o prawach, jakie przysługują kobietom w ciąży oraz ułatwieniach w powrocie do pracy po urlopie macierzyńskim bądź wychowawczym. Jednocześnie same kobiety zaczęły dostrzegać możliwości, jakie daje im praca zawodowa, przestały powoli traktować ją tylko jako dodatkowe źródło dochodu rodziny i zaczynają dbać o swoją konkurencyjność na rynku pracy. Mimo powoli rosnącej świadomości społeczeństwa, w szczególności samych kobiet i pracodawców, co do potencjału zawodowego kobiet, ich sytuacja na wielkopolskim rynku pracy jest stale trudniejsza od sytuacji mężczyzn.

Bezrobotne kobiety w regionie, to przeważnie osoby młode, które nie przekroczyły 34 roku życia (ponad 50% ogółu bezrobotnych kobiet). Być może dopiero w chwili względnego ustabilizowania sytuacji rodzinnej udaje im się znaleźć zatrudnienie lub po nieudanych próbach dobrowolnie rezygnują z aktywności zawodowej. Warto podkreślić, że odsetek bezrobotnych kobiet według struktury wieku w poszczególnych grupach jest względnie stały i przez kolejne lata ulegał niewielkim wahaniom.

Przewaga młodych kobiet w tej grupie bezrobotnych ma odzwierciedlenie w statystykach dotyczących wykształcenia, którego poziom w tej kategorii sukcesywnie wzrasta. W latach 2006-2009 zwiększał się odsetek bezrobotnych kobiet z wykształceniem wyższym, odpowiednio z 6% do 12%, równocześnie spadał odsetek z wykształceniem

⁴ *Aktywność kobiet ...*, op.cit.

zawodowym – z 30% do 27% oraz gimnazjalnym – z 28% do 22%. Tendencja ta wskazuje na fakt, że rośnie poziom wykształcenia wśród kobiet, jednocześnie wymagania rynku pracy powodują, że sam dyplom wyższej uczelni nie wystarczy do zdobycia zatrudnienia, a najczęściej wybierane przez kobiety kierunki kształcenia – humanistyczne i pedagogiczne – okazują się być mało perspektywiczne⁵.

Niezmiennie istnieje szereg czynników i barier, które utrudniają kobietom aktywne funkcjonowanie w roli pracownika. Tradycyjne postrzeganie kobiet przez pracodawców i współpracowników poprzez pryzmat ich fizyczności, macierzyństwa oraz obowiązków domowych, skutecznie utrwała negatywny obraz kobiety-pracownika jako osoby niedyspozycyjnej, delikatnej, emocjonalnej, o małej odporności i niewydajnej, przez co nie mającej szans w strefie zawodowej, uznawanej za domenę mężczyzn. Krzywdzące dla kobiet jest także przekonanie o lepszym ich radzeniu sobie z bezrobociem i kompensowaniu braku zatrudnienia innymi formami aktywności oraz niedoceniające, a nawet nie dostrzegające sensu pracy zawodowej kobiet przez mężczyzn⁶.

W porównaniu do innych grup bezrobotnych, w przypadku kobiet wydłuża się czas poszukiwania pracy, co powoduje że tracą one umiejętność dostosowywania się do potrzeb nowoczesnego rynku pracy, a ich kwalifikacje często ulegają dezaktualizacji⁷. Mimo tego jednak, w latach 2006-2009 czas pozostawania bez pracy bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa wielkopolskiego sukcesywnie się skracał. Najbardziej zauważalny jest spadek odsetka w grupie kobiet bezrobotnych ponad 2 lata, z 58,6% w 2006 do 11% w 2009 roku. Jednakże problem długiego pozostawania w rejestrach bezrobotnych jest nadal istotny, gdyż obecnie ponad 40% zarejestrowanych kobiet pozostaje bez pracy 6 miesięcy i więcej.

W badaniach dotyczących sytuacji kobiet na rynku pracy, wskazuje się również na pozytywne cechy kobiety-pracownika dostrzegane przez respondentów, takie jak odpowiedzialność, rzetelność w wykonywaniu obowiązków, uprzejmość i miłe nastawienie do innych⁸.

⁵ *Ocena sytuacji absolwentów szkół województwa wielkopolskiego danego rocznika na rynku pracy*, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

⁶ *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji*, Raport nr 29205, Dokument Banku Światowego, 2004

⁷ S. Banaszak, *Wielkopolski rynek pracy w świadomości pracodawców. Zarządzanie w warunkach niepełnego zatrudnienia* (w:) R. Suchocka *Aktywność zawodowa Wielkopolan i jej uwarunkowania*, Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa, Poznań 2009, s: 188-201

⁸ Projekt badawczy *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006, s: 156

Jakie więc istnieją szanse na poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy, poza zmianą postrzegania ich przez pracodawców oraz społeczeństwo? Jako grupa w dużym stopniu naznaczona stereotypami oraz dyskryminacją ze względu na płeć, kobiety mogą skorzystać z wielu form aktywizacji i pomocy zawodowej. Odsetek kobiet korzystających z usług rynku pracy w latach 2006–2009 w odniesieniu do całej populacji bezrobotnych, utrzymuje się na podobnym poziomie i mieści się pomiędzy 54% w 2006 roku, a 58% w 2008 roku.

Jedną z bardziej interesujących dla kobiet form pomocy jest dofinansowanie własnej działalności gospodarczej ze środków Funduszu Pracy lub EFS w ramach Działania 6.2 oraz Poddziałania 6.1.3 PO KL. Samozatrudnienie daje im możliwość spełnienia zawodowych aspiracji, niezależnie od wieku i aktualnej sytuacji życiowej. Liczy się przede wszystkim pomysł na prowadzenie własnej firmy oraz umiejętności w zarządzaniu nią. Niewątpliwie bezzwrotna pomoc w wysokości 6-krotnego średniego wynagrodzenia, tj. według stanu na 1 września 2010 roku maksymalnie nieco ponad 19 tysięcy złotych w przypadku dofinansowania z Funduszu Pracy, bądź nawet 40 tysięcy złotych dotacji w ramach Działania 6.2 PO KL, stanowi znaczące wsparcie dla początkującego przedsiębiorcy. Łączna liczba bezrobotnych kobiet, które skorzystały z pomocy finansowanej z Funduszu Pracy, w tym Poddziałania 6.1.3 PO KL sukcesywnie zwiększa się, z 1 437 osób (5,6% ogółu bezrobotnych kobiet, które zostały objęte aktywizacją) w 2006 roku do 2 130 osób (9,7%) w roku 2009. Natomiast dotacje w ramach Działania 6.2 PO KL uzyskało 35 kobiet w 2008 roku oraz 93 kobiety w roku 2009.

Podnoszeniu i poszerzaniu kwalifikacji kobiet służą także szkolenia i kursy organizowane przez powiatowe urzędy pracy oraz publiczne i prywatne instytucje działające w obszarze rynku pracy, w tym finansowane ze środków EFS w ramach PO KL. Ich szeroki wybór dostosowany jest do wymagań i panujących tendencji na wielkopolskim rynku pracy. Taka forma aktywizacji, oprócz tego, że otwiera przed kobietami szanse nabycia nowych umiejętności, pozwala przełamać psychologiczną barierę przed powrotem na rynek pracy, szczególnie po dłuższej przerwie zawodowej spowodowanej na przykład wychowywaniem dzieci. Ta forma rozwoju zawodowego jest niezwykle popularna wśród bezrobotnych kobiet. W latach 2006-2009 korzystało z niej średnio 20% wszystkich pań objętych aktywizacją w danym roku. Była to druga z kolei, po stażu zawodowym preferowanym przez młode kobiety, najczęściej wybierana forma pomocy przez tę grupę bezrobotnych.

Kobiety, jako grupa, którą szczególnie dotyka problem bezrobocia, mogą liczyć także na pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy w ramach klubów pracy funkcjonujących na terenie Wielkopolski. Wsparcie to ma na celu przygotowanie i aktywizację osób

bezrobotnych i poszukujących pracy do samodzielnego poszukiwania zatrudnienia oraz umożliwienie im skorzystania z baz danych zawierających oferty pracy i pozyskiwania informacji na temat lokalnego rynku pracy. Ponadto, w ramach Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP w Poznaniu, bezrobotne i poszukujące pracy kobiety mogą skorzystać z poradnictwa zawodowego oraz uczestniczyć w indywidualnych lub grupowych warsztatach. Daje to bezrobotnym kobietom narzędzie w postaci potrzebnej wiedzy i umiejętności niezbędnych między innymi do znajdowania i odpowiadania na oferty pracy, skutecznej autoprezentacji czy odbywania rozmów kwalifikacyjnych.

Opisane formy aktywizacji, to tylko wybrane działania, które mogą efektywnie pomóc bezrobotnym kobietom w powrocie na rynek pracy lub zwiększeniu ich szans na zatrudnienie.

2.2. Długotrwanie bezrobotni

Po raz pierwszy Ryszard pojawił się w powiatowym urzędzie pracy po zwolnieniu z dotychczasowego zakładu pracy, który przeszedł restrukturyzację. Ostatnie 3 lata były dla niego trudne - utracił prawo do zasiłku dla bezrobotnych, nie znalazł nowego zatrudnienia, a także zaczął wątpić w swoje szanse na rynku pracy.

Czy długotrwanie bezrobotni, tacy jak Ryszard, mogą zmienić swoją sytuację zawodową? W jaki sposób?

Zjawisko długotrwałego bezrobocia dotyczy osób w różnym wieku, o różnym poziomie wykształcenia i doświadczeniu zawodowym. W związku z tym, działania podejmowane na rzecz tej grupy bezrobotnych muszą być dopasowane do jej niejednorodnych potrzeb i kłaść nacisk na utrzymanie aktywności i zaangażowania w proces poszukiwania pracy przez te osoby, pomimo ich dotychczasowych niepowodzeń.

Osobą bezrobotną długotrwanie jest, zgodnie z definicją zawartą w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, osoba pozostająca w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w czasie ostatnich dwóch lat⁹. Długotrwałe bezrobocie wynika przede wszystkim z przemian, jakie dokonały się w okresie transformacji ustrojowej. Osoby, które nie zostały wcześniej przygotowane do ewentualnej zmiany miejsca zatrudnienia czy przekwalifikowania, mają duże trudności w odnalezieniu się na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy. Bezradność i nieumiejętność poradzenia sobie w sytuacji bez pracy, utwierdza osoby długotrwanie bezrobotne w przekonaniu, iż nie posiadają wystarczających umiejętności oraz kwalifikacji, przez co same niejako stwarzają bariery w zatrudnieniu dla potencjalnych pracodawców. Wszystkie te czynniki powodują, że znacznie wydłuża się czas ich pozostawania w rejestrach powiatowych urzędów pracy, a posiadane umiejętności ulegają dezaktualizacji. Długookresowe pozostawanie bez pracy to także nierzadko wynik braku chęci podejmowania jakiegokolwiek zatrudnienia przez osoby bezrobotne. Rozwinięta na szeroką skalę „szara strefa”, w której osoby długotrwanie bezrobotne stanowią większość „pracujących”, dopełnia w pewien sposób złożoności zagadnienia¹⁰. Destrukcyjna siła długotrwałego bezrobocia uderza nie tylko w samego bezrobotnego, ale i w jego rodzinę, która dość szybko odczuwa skutki ekonomiczne,

⁹ Art.2 ust.1 pkt.5 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008 r., Nr 69, poz. 415, z późn. zm.).

¹⁰ *Długotrwanie bezrobotni na wielkopolskim rynku pracy*, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Poznań 2005

wychowawcze i psychologiczne pozostawania bez pracy jednego z jej członków, co często rodzi zjawisko dziedziczenia bezrobocia¹¹.

Problem długotrwałego bezrobocia w Wielkopolsce w latach 2006 i 2007 dotyczył średnio 60% ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. W latach kolejnych odsetek ten spadł średnio o 25 punktów procentowych. Jest to związane z podejmowaniem przez powiatowe urzędy pracy wzmocnionych działań na rzecz pomocy osobom długotrwale bezrobotnym poprzez ich aktywizację. Jednocześnie 2008 rok przyniósł duży odpływ bezrobotnych z ewidencji, a osoby rejestrujące się w 2009 roku, które utraciły pracę w wyniku spowolnienia gospodarczego, pozostają w rejestrach przez krótki czas.

Mimo dynamicznych zmian w liczebności grupy, jej struktura jest dość stabilna. Wśród długotrwale bezrobotnych przeważają kobiety (średnio 70% ogółu długotrwale bezrobotnych w latach 2006-2009), co wynika przede wszystkim z tego, że jest im o wiele trudniej wrócić na rynek pracy po długiej przerwie spowodowanej na przykład urlopem macierzyńskim. Jednocześnie psychologiczne skutki długotrwałego bezrobocia są bardziej odczuwane przez mężczyzn, gdyż godzi ono w ich rolę żywiciela rodziny i podważa ich zaradność życiową¹².

W grupie tej dominują osoby o niskim poziomie wykształcenia. Średnio ponad 60% ogółu bezrobotnych w latach 2006-2009 to osoby z wykształceniem niższym niż średnie. Niskie umiejętności i kwalifikacje, które powodują, że dla pracodawców osoby te są mniej atrakcyjne jako pracownicy, pogłębiają jeszcze problem czasu pozostawania bez pracy. Zauważalny jest także wzrost długotrwałego bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem, z 4% do 7% w ciągu ostatnich 4 lat. Świadczy to o niedopasowaniu kierunków kształcenia do potrzeb wielkopolskich pracodawców¹³.

W grupie długotrwale bezrobotnych przeważają osoby w wieku między 25 a 34 oraz 45 a 54 rokiem życia (średnio odpowiednio 27% i 28% ogółu długotrwale bezrobotnych w latach 2006-2009). W przypadku młodszych kategorii wiekowych, brak zatrudnienia pośrednio wynika z niechęci pracodawców do zatrudniania osób, które dopiero co ukończyły szkołę lub nie posiadają doświadczenia zawodowego, natomiast dojrzałym osobom szkodzą przekonania przedsiębiorców o ich mniejszej elastyczności i braku chęci dokończania się. Bezrobocie obu tych kategorii wiekowych tworzy zagrożenie dla ich czynnego funkcjonowania na rynku pracy, gdyż wywołuje syndrom wyuczonej bezradności już na

¹¹ *Długotrwale bezrobotni...*, op.cit.

¹² B. Chołuj (red.) *Polityka równości płci. Polska 2007. Raport*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2007

¹³ *Ocena sytuacji absolwentów szkół...*, op.cit.

początku drogi zawodowej, kształtuje postawę roszczeniową lub zniechęca do podejmowania dalszej aktywności w roli pracownika¹⁴.

Przytoczone dane statystyczne dotyczące długotrwale bezrobotnych dają niekorzystnie nacechowany obraz grupy. Jego dopełnieniem są dostępne badania, potwierdzające opinie o długotrwale bezrobotnych, przedstawiające ich jako osoby o niskiej samoocenie, a także nie przygotowane do realiów współczesnego rynku pracy¹⁵.

Jednakże nie można zapominać, że wśród długotrwale bezrobotnych są osoby gotowe do podjęcia pracy czy też zmiany lub podwyższenia kwalifikacji zawodowych. Wymagają one wydobywania z nich tego, co najlepsze, dania im niejako szansy na „nowe otwarcie” swojej kariery zawodowej. Publiczne służby zatrudnienia wychodzą naprzeciw ich oczekiwaniom, oferując szereg form pomocy dla tej kategorii bezrobotnych, które mają posłużyć jako czynnik mobilizujący je do dalszego, samodzielnego działania.

Jednym z instrumentów rynku pracy jest doradztwo zawodowe świadczone przez Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CiPKZ) Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu, a także powiatowe urzędy pracy. Podmioty te realizują zadania informacyjne oraz świadczą usługi z zakresu specjalistycznej pomocy doradczej. Pracujący w CiPKZ-ie oraz PUP-ach doradcy zawodowi pomagają w zaplanowaniu kariery zawodowej, wykorzystując zgromadzone zasoby informacji zawodowej, wspierając się testami badającymi predyspozycje zawodowe oraz innymi metodami diagnozy psychologicznej. Dzięki tak zróżnicowanym metodom mogą wraz z osobą bezrobotną stworzyć jej Indywidualny Plan Działania, do którego wykonania zobowiązuje się bezrobotny. Doradcy prowadzą także zajęcia mające na celu nabycie umiejętności niezbędnych do efektywnego poszukiwania zatrudnienia, pozwalające łagodzić skutki restrukturyzacji firm w ramach programów wsparcia dla pracowników zwalnianych grupowo. W latach 2006-2009 liczba osób, które korzystały z usług indywidualnego poradnictwa zawodowego, systematycznie zwiększała się i w poszczególnych latach kształtowała się w następujący sposób: 2006 rok – 21 439, 2007 – 27 000, 2008 – ponad 33 000, 2009 – ponad 47 000 porad.

Prace interwencyjne oraz roboty publiczne to kolejna z form aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych. Prace interwencyjne polegają na refundacji przez powiatowy urząd pracy części kosztów poniesionych na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenie społeczne zatrudnionych przez pracodawcę bezrobotnych. W ramach robót publicznych osoby bezrobotne są zatrudniane przy wykonywaniu prac organizowanych przez gminę bądź

¹⁴ *Długotrwale bezrobotni...*, op.cit.

¹⁵ *Ibidem*

organizacje pozarządowe¹⁶. Obie te formy wsparcia najczęściej kierowane są do osób długotrwale bezrobotnych. W latach 2006-2009, pomocą w ramach robót publicznych objęto 8 749 osób długotrwale bezrobotnych (72% ogółu osób zaktywizowanych w ramach tej formy w tym czasie) oraz 4 414 osób (46% ogółu) w ramach prac interwencyjnych.

Inną formą aktywizacji są prace społecznie użyteczne, które skierowane są do osób bezrobotnych, nie posiadających już prawa do zasiłku, co często dotyczy bezrobotnych długotrwale. Przepisy nie określają na jaki okres osoba bezrobotna może zostać skierowana do prac społecznie użytecznych¹⁷. Co szósta osoba (16%) długotrwale bezrobotna objęta aktywizacją skorzystała z tej formy pomocy w 2009 roku (stała tendencja ostatnich czterech lat).

Wyjście z długotrwałego bezrobocia zależy nie tylko od pomocy ze strony publicznych służb zatrudnienia, poprzez objęcie takiej osoby aktywizacją w ramach doradztwa, szkoleń czy robót publicznych, ale również od samej osoby długotrwale bezrobotnej, która musi podjąć wysiłek zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji, co przyczyni się do jej powrotu na rynek pracy.

¹⁶ Art.57 ust.1 pkt.1 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku..., op. cit.

¹⁷ Art. 73a pkt 1-6 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku..., op cit.

2.3. Bezrobotni powyżej 50 roku życia

53-letnia Stanisława, choć bardzo kocha swoje wnuki, nie chce być tylko babcią na pełen etat. Chciałaby wykorzystać swoje wieloletnie doświadczenie zawodowe, podejmując nową pracę. Od roku chętnie uczestniczy w zajęciach organizowanych przez lokalny klub pracy, a także intensywnie poszukuje zatrudnienia.

Jak wygląda sytuacja oraz jakie są szanse zawodowe bezrobotnych powyżej 50 roku życia w województwie wielkopolskim?

Stanisława postanowiła pozostać osobą aktywną na rynku pracy, pomimo dostrzegalnej silnej tendencji do dezaktywizacji zawodowej starszych pracowników. Niestety sama chęć do pracy okazuje się nie być wystarczającym gwarantem zatrudnienia na dynamicznie zmieniającym się, wielkopolskim rynku pracy, gdzie osoby powyżej 50 roku życia mają relatywnie duże problemy ze znalezieniem i utrzymaniem stanowiska pracy. Wzrost biernych zawodowo i duża liczba bezrobotnych wśród osób w wieku 50+ stają się niepokojące wobec prognoz demograficznych, według których połączenie rosnącej liczby starszych osób w społeczeństwie z zahamowaniem przyrostu naturalnego prowadzi do starzenia się zasobów siły roboczej w Polsce¹⁸.

Jak wynika z danych Eurostatu dotyczących aktywności zawodowej w Polsce w 2009 roku, im starsza grupa wiekowa, tym niższy jej udział w zasobach siły roboczej – aktywność zawodowa osób powyżej 50 roku życia wynosiła nieco ponad 31%, co stanowiło połowę współczynnika aktywności w grupie wiekowej 15-64¹⁹. Warto zauważyć, że na tle innych krajów Unii Europejskiej, Polacy szybko wycofują się z czynnego udziału w rynku pracy. Niskie współczynniki aktywności zawodowej czy zatrudnienia opisujące starsze grupy wiekowe związane są też ze zjawiskiem starzenia się społeczeństwa i wkraczania w wiek (przed)emerytalny roczników wyżu demograficznego z lat 50-tych – rosnące bezwzględne liczby aktywnych zawodowo dojrzałych pracowników nikną wobec wzrostu liczebności danej populacji²⁰.

Nie tylko bierność, ale i skutki bezrobocia tej grupy wiekowej są dużym problemem dla sytuacji na regionalnych rynkach pracy. Bezrobotni powyżej 50 roku życia w latach 2006-

¹⁸ L. Bolesławski, *Prognoza demograficzna na lata 2003-2030*, Informacje i Opracowania Statystyczne, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2004

¹⁹ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

²⁰ M. Bukowski (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2007. Bezpieczeństwo na elastycznym rynku pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008, s.14

2009 stanowili średnio 18,6% populacji bezrobotnych w Wielkopolsce, a choć w latach 2007 i 2008 poziom bezrobocia rejestrowanego w Wielkopolsce był najniższy, procentowy udział tej grupy w ogólnej liczbie bezrobotnych w tym czasie wzrastał. Najmniej bezrobotnych w tej grupie wiekowej, 17 656 osób, zarejestrowanych było w 2008 roku. Wówczas w województwie wielkopolskim odnotowano najniższe bezrobocie w ciągu 4 lat, zaś najwięcej w 2006 roku, 29 018 osób. Wśród ogółu bezrobotnych w Wielkopolsce najmniejszą grupę stanowiły osoby w wieku 60-64 lata, od 0,7% w 2006 do 1,1% w 2009 roku, a w wieku 55-59 lat odsetek ten wahał się między 5,1% ogółu bezrobotnych w 2006 a 6,5% w 2008 roku. Przyczyną stosunkowo małego udziału bezrobotnych w najstarszych grupach wiekowych w stosunku do ogółu bezrobotnych jest stopniowe nabywanie przez nich uprawnień do rent lub wcześniejszych emerytur, co zmienia ich status na rynku pracy na osoby biernie zawodowo.

Niekorzystne położenie osób w wieku 50+ na rynku pracy wynika z przekonań i działań powszechnych wśród podmiotów tego rynku, ale także postaw samych zainteresowanych. Dominujący w kulturze współczesnej kult młodości objął także sferę zawodową, skutkując powszechną dyskryminacją (ageizm) osób starszych oraz ich obniżonym poczuciem wartości wobec ludzi młodych. Metrykalny wiek pracownika łączony jest z jego stanem zdrowia i przewidywaną, zaniżoną motywacją do pracy, co często tworzy krzywdzący i stereotypowy obraz pracownika po 50-tym roku życia jako mało mobilnego, nieelastycznego w działaniu, wolniej przyswajającego nowe informacje, niedostosowanego do współczesnych realiów, pasywnego i zmęczonego pracą. Starszym pracownikom zarzuca się relatywnie niski poziom wykształcenia i trudności z przekwalifikowaniem, a oni sami często są oceniani jako negatywnie nastawieni wobec zmian i nowych wyzwań. Są to cechy przypisywane całej tej kategorii, pomijające jej zróżnicowanie. Poza stereotypami, na niekorzyść starszych osób działają także: niższe koszty zatrudniania młodych pracowników, rozwój nowych technologii czy system zabezpieczenia społecznego odciągający z rynku pracy dojrzałych pracowników. Czynniki te stanowią podstawy do uzasadniania zwolnień oraz odrzucania kandydatur na stanowisko pracy starszych osób, co powiększa grono bezrobotnych powyżej 50 roku życia²¹.

Omawiana grupa pozostających bez pracy posiada pewne charakterystyczne cechy dostrzegalne w ujęciu statystycznym. Na przestrzeni czterech lat zauważalnie zmieniła się na

²¹ R. Suchocka (red.), *Aktywność zawodowa Wielkopolan i jej uwarunkowania*, Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa, Poznań 2009 oraz T. Schimanek, *Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2006

korzyść kobiet proporcja płci. W 2007 roku stanowiły one 50,5% tej grupy, aby w 2009 roku ich udział zmalał do 42,2%. Może to świadczyć o odporności „kobięcych miejsc pracy” na spowolnienie gospodarcze, większej skuteczności kobiet w poszukiwaniu zatrudnienia²² lub ich szybszej dezaktywizacji zawodowej.

Stereotypowe przekonania dotyczące niskiego wykształcenia osób powyżej 50 roku życia nie są zupełnie bezpodstawne. W omawianym okresie około 1/5 starszych bezrobotnych posiadała wykształcenie średnie lub wyższe i mimo że odsetek bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym i niższym stopniowo spadał, z 49,7% w 2006 do 39,3% w 2009 roku, przy jednoczesnym wzroście liczebności reprezentantów pozostałych stopni wykształcenia, grupa osób posiadająca najniższe wykształcenie pozostaje dominująca wśród bezrobotnych powyżej 50 roku życia. Należy podkreślić, że starsi bezrobotni to w większości osoby z długoletnim stażem pracy, średnio 23% pracowało wcześniej 10-20 lat, a blisko 36% posiada staż 20-30-letni, przy czym udział osób bez doświadczenia zawodowego i z krótkim stażem stopniowo się zmniejsza.

Na przestrzeni czterech lat zmienił się także okres pozostawania bez pracy wśród osób z kategorii 50+. Gdy w 2006 roku co drugi bezrobotny w tej grupie pozostawał bez zatrudnienia ponad 24 miesiące, w 2009 było to nieco ponad 15%. Wzrosła za to, w stosunku do 2006 roku, liczba pozostających bez pracy przez krótsze okresy czasu – o 12,7 punktu procentowego (do 23% bezrobotnych powyżej 50 roku życia) zwiększyła się w 2009 roku liczba starszych bezrobotnych poszukujących pracy od 1 do 3 miesięcy, a liczebność grup zarejestrowanych od 3 do 6 miesięcy i od 6 miesięcy do roku wzrosły o około 8 punktów procentowych każda (odpowiednio do 17,5% i 21,4%). Skracanie okresów pozostawania bez pracy jest między innymi efektem działań publicznych służb zatrudnienia i angażowania bezrobotnych w aktywne formy pomocy.

Postrzeganie bezrobotnych powyżej 50 roku życia wyłącznie poprzez uproszczone schematy lub statystyki tworzy negatywny obraz tej grupy. W rzeczywistości nie można jednak zapominać o zaletach dojrzałych pracowników, którzy posiadają doświadczenie zawodowe i życiowe oraz wiedzę praktyczną, a tym samym wymagają mniejszych nakładów inwestycyjnych. Długi staż pracy i doświadczenie sprzyjają ich elastyczności oraz sprawnemu działaniu, a wraz z wiekiem i stabilizacją sytuacji rodzinnej, wzrasta ich dyspozycyjność i czas, który mogą poświęcić na szkolenia. Co więcej, jako plusy wskazuje się także na ich większą odpowiedzialność, lojalność oraz zaufanie, jakim obdarzają ich pracodawcy. Dla nich

²² *Kobiety na etaty* z dn. 12.07.2010r, www.gazetapraca.pl

samych zaś, jak najdłuższe utrzymywanie aktywności zawodowej, sprzyja utrzymywaniu lepszego samopoczucia i kondycji psychofizycznej. Aktywne pokolenie 50+ nie może być zatem oceniane przez pryzmat wieku, ale umiejętności, zaangażowania i efektów²³.

Dla podtrzymania aktywności zawodowej bezrobotnych powyżej 50 roku życia i nabycia przez te osoby umiejętności poruszania się po rynku pracy, publiczne służby zatrudnienia oferują tej grupie zróżnicowane formy pomocy. Biorąc pod uwagę ciągle zmiany zachodzące w poszczególnych zawodach i branżach, a także ideę kształcenia ustawicznego (*long life learning*) działania skierowane do osób powyżej 50 roku życia nastawione są na rozwijanie ich poczucia wartości, umiejętności i dostosowywania do wymagań pracodawców. Zajęcia grupowe prowadzone przez doradców zawodowych zatrudnionych w powiatowych urzędach pracy oraz w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy, a także przez liderów klubów pracy, pozwalają na poznanie metod poszukiwania pracy, rozwój kompetencji miękkich, ocenę swoich umiejętności, a ponadto na uzyskanie wsparcia ze strony osób w podobnej sytuacji. Możliwość potwierdzenia pozaszkolnych umiejętności, rozszerzenia lub podniesienia swoich kompetencji zawodowych do obowiązujących standardów oraz przekwalifikowania, dają kursy i szkolenia, organizowane lub finansowane przez powiatowe urzędy pracy ze środków Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego. W ciągu 4 lat wzrosła częstotliwość korzystania z tego instrumentu rynku pracy wobec osób powyżej 50 roku życia – w 2006 roku w szkoleniach dla bezrobotnych uczestniczyło 728 osób z tej grupy wiekowej, a w 2009 było to 1 613 osób.

Formą aktywizacji, pozwalającą na praktyczne nabywanie umiejętności i wykonywanie czynności zawodowych jest przygotowanie zawodowe dorosłych, dające możliwość przyuczenia do zawodu lub zdobycie kwalifikacji zgodnych z programowym kształceniem w zawodzie²⁴. Udział bezrobotnych w tej aktywnej formie spadł jednak z 691 w 2007 roku do 22 osób w roku 2009. Przyczyniła się do tego między innymi wprowadzona w 2009 roku możliwość odbycia stażu zawodowego przez wszystkich bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, z czego skorzystało już 516 osób powyżej 50 roku życia. Często stosowanymi formami czasowego przywrócenia do czynności zawodowej tej grupy są roboty publiczne, prace społecznie użyteczne i prace interwencyjne, wykorzystujące potencjał tych osób pomimo ich trudności ze znalezieniem pracy. W latach 2006-2009 co piąty starszy bezrobotny brał udział w jednej z tych trzech form.

²³ R. Suchocka..., *op.cit.* oraz T. Schimanek..., *op.cit.*

²⁴ Art.53a ust.1 pkt.1-4 Ustawy dnia 20 kwietnia 2004 roku..., *op. cit.*

W przypadku bezrobotnych powyżej 50 roku życia w znacznej części dezaktywizacja zawodowa, obok podjęcia zatrudnienia czy udziału w aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu, sprzyja zmianom w liczebności tej grupy w rejestrach powiatowych urzędów pracy. Przedwczesne przyjęcie roli biernego zawodowo, mimo posiadanej chęci do pracy, często traktowane jest jako alternatywa dla bezrobocia i nieprzyjaznego rynku pracy, dlatego tak istotne jest wskazywanie osobom w wieku 50+ możliwości kariery i samorozwoju zawodowego, jakie ciągle przed nimi stoją.

2.4. Bezrobotni poniżej 25 roku życia

Ukończone studia licencjackie z administracji okazały się być niewystarczającą przepustką do kariery zawodowej dla Wojciecha. Młodzieńczy zapał został ostudzony przez pracodawców i ich wymagania. Za radą kolegów zarejestrował się w urzędzie pracy w swojej miejscowości, aby skorzystać z pomocy dla młodych bezrobotnych.

Jakich form pomocy mogą spodziewać się młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy? Dlaczego jest im tak trudno znaleźć zatrudnienie?

Osób takich jak Wojciech, które już na początku ścieżki zawodowej doświadczają problemów ze znalezieniem pracy, co może powodować rozczarowanie i zniechęcenie, jest bardzo wiele na rynku pracy. Młodzi ludzie, którzy zamierzają podjąć swoją pierwszą pracę mają przekonanie, że są do niej przygotowani, dysponując zdobytą wiedzą, wykształceniem i umiejętnościami. Jednakże w obecnych realiach w dużej mierze okazuje się to być niewystarczające.

Na przestrzeni ostatnich lat osoby poniżej 25 roku życia niezmiennie znajdowały się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, a wskaźnik bezrobocia młodzieży był zdecydowanie wyższy niż w pozostałych grupach wiekowych. W latach 2006-2008 udział osób bezrobotnych do 25 roku życia w stosunku do ogółu bezrobotnych utrzymywał się na poziomie od 21% do 24%. Na koniec 2009 roku, nastąpił wzrost liczby osób bezrobotnych do 25 roku życia (z 21 882 osób na koniec 2008 roku, do 35 119 na koniec 2009 roku), co spowodowane było między innymi spowolnieniem gospodarczym i związaną z tym zmniejszoną liczbą ofert pracy. Udział procentowy kobiet wśród osób młodych w latach 2006–2009 kształtował się na wysokim poziomie i stanowił średnio 63% ogółu bezrobotnych w tej kategorii wiekowej.

Młodzi bezrobotni rejestrujący się w wielkopolskich powiatowych urzędach pracy najczęściej legitymują się wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, w 2006 roku ich udział wyniósł 30,1%, a w 2009 roku 26,4%. Mimo że najmniej bezrobotnych do 25 roku życia posiada wykształcenie wyższe, to ich odsetek w tej grupie bezrobotnych na przestrzeni lat 2006-2009, wzrósł o 3,4 punktu procentowego (z 5,2% do 8,6%). Zwiększony udział osób bezrobotnych z wyższym wykształceniem w tej grupie bezrobotnych wynika ze wzrostu liczby studentów na wielkopolskich uczelniach oraz tego, że w wyniku dużej konkurencji na rynku pracy, dyplom szkoły wyższej nie gwarantuje już zatrudnienia. Ponadto preferowane

przez młodych ludzi kierunki kształcenia, w tym zarządzanie, pedagogika czy administracja, nie odpowiadają wymaganiom i zapotrzebowaniu pracodawców. Problem niedopasowania kierunków kształcenia do zapotrzebowania na specjalistów w innowacyjnych dziedzinach gospodarki oraz nasycenia rynku absolwentami kierunków społecznych i ekonomicznych szerzej porusza przygotowywany co roku przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu raport monitorujący sytuację absolwentów wielkopolskich szkół ponadgimnazjalnych²⁵.

Jedną z pozytywnych tendencji, jaką można zauważyć, jest fakt, że bezrobocie wśród młodych osób trwa krócej niż u osób starszych i w mniejszym stopniu dotyczy ich długotrwale bezrobocie. Związane jest to z większą aktywnością osób młodych oraz ich mobilnością. W latach 2006-2009 średnio co trzeci bezrobotny do 25 roku życia pozostawał bez pracy przez maksymalnie 3 miesiące.

Przyczyny wysokiego bezrobocia wśród osób poniżej 25 roku życia związane są nie tylko z ogólnie trudną sytuacją na rynku pracy, ale również z takimi barierami jak brak wiedzy praktycznej, brak doświadczenia zawodowego, odpowiedniego przygotowania i wykształcenia dopasowanego do potrzeb pracodawców. Wszystko to powoduje, że wchodząca na rynek pracy młodzież nie jest odpowiednio przygotowana do pełnienia roli pracownika, a jednocześnie przejawia wysokie oczekiwania wobec pierwszej pracy i zarobków na początku kariery zawodowej.

Z kolei pracodawcy, głównie w dobie spowolnienia gospodarczego, kiedy to zmuszeni byli do zmniejszania kosztów, często poprzez redukcję etatów, niechętnie zatrudniają osoby nie posiadające doświadczenia zawodowego. Brak zainteresowania młodymi osobami jako potencjalnymi pracownikami, wynika także z przeświadczenia pracodawców o dużych nakładach finansowych, jakie związane są z przystosowaniem pracownika do stanowiska pracy przy spodziewanym początkowo niskim i powolnym tempie zwrotu tych nakładów oraz dużej fluktuacji pracowniczej tej kategorii wiekowej. Stąd chętniej poszukiwani są pracownicy z dłuższym stażem pracy, postrzegani jako bardziej elastyczni, lojalni, posiadający większe doświadczenie i wymagający mniejszych nakładów inwestycyjnych²⁶.

Szansą wyjścia z bezrobocia tej grupy jest potencjał, jaki posiadają osoby poniżej 25 roku życia. Tę kategorię wiekową wyróżniają bowiem pewne cechy, które mogą przyczynić się do szybszego podjęcia przez nie zatrudnienia. Młode osoby łatwiej przyswajają sobie nowości technologiczne i przystosowują się do zmian, świadome dynamiki

²⁵ *Ocena sytuacji absolwentów...*, op.cit.

²⁶ E. Smolarkiewicz, *Przestrzenne zróżnicowanie bezrobocia i jego uwarunkowania* (w:) R. Suchocka (red.) *Aktywność zawodowa Wielkopolan i jej uwarunkowania*, Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa, Poznań 2009

rynku pracy i gospodarki. Są również w większym stopniu niż doświadczeni pracownicy przekonane o słuszności stałego podnoszenia swoich kwalifikacji oraz inwestowania w znajomość języków obcych, które otwierają im drogę do pracy zagranicą czy w międzynarodowych firmach oraz do szerokich zasobów wiedzy. Młodość sprzyja podejmowaniu nowych wyzwań i ryzyka związanego z mobilnością przestrzenną i zawodową, a także entuzjizmowi, pomysłowości i zaangażowaniu. Poza tym osoby o krótkim stażu pracy są pełne zapału i nie mają złych nawyków wyniesionych z poprzednich miejsc pracy.

Mając na uwadze skomplikowaną sytuację osób młodych, w tym absolwentów, które mimo swoich wielu zalet, nie posiadają doświadczenia zawodowego i mają w związku z tym duże problemy z podjęciem pierwszej pracy, ważne jest, by w czasie kiedy pozostają bezrobotne udzielić im odpowiedniego wsparcia, na przykład poprzez działania aktywizacyjne, dające możliwość podwyższenia umiejętności zawodowych oraz uczące aktywnych postaw na rynku pracy.

Spśród 186 736 osób bezrobotnych skierowanych przez powiatowe urzędy pracy na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w latach 2006-2009, 45% (84 025 osób) stanowili bezrobotni w wieku 18-24 lata. W przypadku młodych osób bardzo ważna jest, niezależnie od posiadanego wykształcenia, nauka praktycznych umiejętności i zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego, dlatego też osoby z tej grupy bezrobotnych najczęściej kierowane były na staże (60,8% ogółu aktywizacji dla bezrobotnych do 25 roku życia). Młode osoby bezrobotne były również często kierowane na szkolenia (średnio 19% ogółu aktywizacji dla bezrobotnych do 25 roku życia). Natomiast w latach 2006–2009, 5,3% ogółu bezrobotnych do 25 roku życia, których objęto aktywizacją, otrzymało dotacje na podjęcie działalności gospodarczej.

Młodzi bezrobotni, pozostający w rejestrach urzędów pracy, mogą ten czas poświęcić na doskonalenie zawodowe, a tym samym zwiększenie swoich szans na rynku pracy. Bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, chcący podnieść swoje kwalifikacje poprzez naukę w trybie niestacjonarnym, mogą złożyć wniosek do starosty powiatu o stypendium w okresie kontynuowania nauki. Prośba ta musi być umotywowana zasadnością takiego wsparcia dla późniejszych szans danej osoby na rynku pracy²⁷.

Inną formą wsparcia oferowaną przez służby zatrudnienia dla osób w kategorii wiekowej poniżej 25 roku życia jest prowadzone przez powiatowe urzędy pracy oraz Centrum

²⁷ Art. 55 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku..., op. cit.

Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP w Poznaniu poradnictwo zawodowe. Osoby zainteresowane mogą uczestniczyć w spotkaniach indywidualnych lub warsztatach i szkoleniach, skorzystać z pomocy świadczonej przez doradców zawodowych, a także uzyskać informację zawodową i pomoc w planowaniu ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Wiele z zajęć realizowanych w ramach doradztwa grupowego prowadzonych jest w klubach pracy w powiatowych urzędach pracy.

Młodzi ludzie, widząc niekorzystną dla nich sytuację na polskim rynku pracy, bardzo często podejmują decyzje o wyjeździe w celach zarobkowych poza granice kraju. Osoby, które po ukończeniu nauki planują zdobyć pierwsze doświadczenie zawodowe zagranicą, mogą skorzystać z pomocy świadczonej przez pośredników w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Poznaniu oraz jego oddziałach zamiejscowych w Kaliszu, Koninie, Lesznie i Pile, w ramach międzynarodowego pośrednictwa pracy (EURES). Profesjonalna pomoc w tym zakresie jest niezwykle ważna, aby praca u zagranicznego pracodawcy okazała się pewna i bezpieczna. Doradcy EURES udzielają informacji w zakresie pośrednictwa pracy, zamieszkania i warunków zatrudnienia na terenie Europejskiego Obszaru Gospodarczego, a także pomagają osobom powracającym do kraju.

Współpracującymi z publicznymi służbami zatrudnienia instytucjami, które mają ułatwić studentom i absolwentom poruszanie się na coraz bardziej konkurencyjnym rynku pracy i wejście w aktywne życie zawodowe są akademickie biura karier. Biura zajmują się doradztwem zawodowym i edukacyjnym oraz pośrednictwem pracy, dzięki temu pomagają studentom oraz absolwentom wyższych uczelni w skutecznym przejściu z okresu nauki do etapu funkcjonowania na współczesnym, bardzo wymagającym i zmieniającym się rynku pracy.

Wiele działań skierowanych do młodych osób, realizowanych jest w regionie z wykorzystaniem funduszy unijnych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Rozwój zasobów ludzkich i wdrożenie założeń kształcenia ustawicznego w światopogląd młodych ludzi, są jednymi z priorytetów Wspólnoty Europejskiej, które Wielkopolska jako nowoczesny i rozwijający się region stara się realizować.

Dla ograniczenia bezrobocia wśród młodych ludzi i ułatwienia im startu zawodowego istotne są działania podejmowane wobec młodzieży już na etapie edukacji ponadpodstawowej i włączenie do programów wszystkich typów szkół zajęć z zakresu doradztwa zawodowego. Samo zaś kształcenie powinno być dopasowane do potrzeb i oczekiwań pracodawców oraz dynamicznie zmieniającego się rynku pracy.

2.5. Osoby niepełnosprawne

Poważny wypadek, jakiemu uległa Agata, przerwał jej dobrze zapowiadającą się ścieżkę zawodową. Odniesione obrażenia okazały się na tyle poważne, że uzyskała orzeczenie o niepełnosprawności i nie mogła powrócić do wykonywania dotychczasowych zadań. Nie zmniejszyło to jednak jej zapału do pracy i po długim okresie przerwy Agata jest gotowa podjąć nowe wyzwania zawodowe.

Jakie możliwości stwarza wielkopolski rynek pracy dla osoby niepełnosprawnej?

Trudna sytuacja Agaty skłania do przyjrzenia się losom niepełnosprawnych Wielkopolan na rynku pracy. Według Spisu Powszechnego z 2002 roku niepełnosprawność w Wielkopolsce dotyczy ponad 0,5 mln osób²⁸. Jednocześnie wiele osób niepełnosprawnych boryka się z problemem bezrobocia, bowiem ich szanse na znalezienie zatrudnienia są znacznie mniejsze niż w przypadku osób w pełni sprawnych, a część z nich całkowicie rezygnuje z aktywności zawodowej ze względu na stan zdrowia lub otrzymywaną rentę.

W rozumieniu definicji, którą przyjmują publiczne służby zatrudnienia, niepełnosprawnymi są osoby, których stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy, trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności ogranicza zdolności do wykonywania pracy zawodowej, jeżeli uzyskały odpowiednie orzeczenie²⁹. Co istotne, jako bezrobotni zarejestrować mogą się tylko niepełnosprawni nie otrzymujący świadczeń zdrowotnych, a jeśli je pobierają i chcą być aktywni na rynku pracy, mogą liczyć na status i przywileje poszukującego pracy.

W obecnej sytuacji na rynku pracy, podjęcie pracy zawodowej jest ogromnym wyzwaniem, a jest to uzależnione od wielu czynników, nie tylko od odpowiedniego wykształcenia, posiadanej wiedzy i umiejętności, ale także w dużej mierze od możliwości wykonywania różnych czynności oraz stopnia sprawności. Praca, szczególnie dla osób niepełnosprawnych, stanowi jeden z najważniejszych czynników umożliwiających włączenie się w życie społeczne, a jej brak niekorzystnie wpływa na postawę osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności, wywołując u nich poczucie nieprzydatności zawodowej.

²⁸ www.stat.gov.pl

²⁹ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92 z późn. zm.)

W latach 2006-2008 systematycznie wzrastał udział osób bezrobotnych niepełnosprawnych w stosunku do ogółu bezrobotnych, z 3,4% w 2006 roku do 6,1% w roku 2008. Na koniec 2009 roku, pomimo zwiększenia się liczby osób bezrobotnych niepełnosprawnych, odnotowano spadek ich odsetka w ogólnej liczbie bezrobotnych do poziomu 5,4%. Udział procentowy kobiet w tej grupie utrzymywał się w badanym okresie na stabilnym poziomie i średnio w analizowanych latach wynosił 53,3% populacji bezrobotnych niepełnosprawnych.

Możliwość podjęcia zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne w dużej mierze zależy od posiadanego przez nie stopnia niepełnosprawności. W omawianym okresie największą grupę stanowili bezrobotni niepełnosprawni z orzeczoną lekkim stopniem niepełnosprawności. Na koniec 2006 roku ich udział w tej grupie bezrobotnych wynosił 79,1%, natomiast na koniec 2009 roku 72,8%. Średnio 1,7% stanowią bezrobotni niepełnosprawni z orzeczoną znacznym stopniem niepełnosprawności, którzy rzadko podejmują aktywność zawodową.

W strukturze wieku wśród bezrobotnych niepełnosprawnych dominują osoby pomiędzy 45-54 rokiem życia. Odsetek tej grupy wiekowej kształtował się na poziomie od 40,1% w 2006 roku do 38,5% w roku 2009. Najmniej liczną grupę stanowią niepełnosprawni w wieku pomiędzy 60 a 64 rokiem życia (od 1,6% w 2006 roku do 2,9% w 2009).

Problemy ze znalezieniem zatrudnienia, z jakimi borykają się osoby niepełnosprawne, wynikają częściowo z niskiego poziomu ich wykształcenia, co związane jest z trudnościami, na jakie napotykają w procesie kształcenia. Osoby niepełnosprawne rejestrujące się jako bezrobotne, najczęściej legitymują się wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej – ich łączny udział w grupie osób bezrobotnych niepełnosprawnych, mimo notowanego spadku z 75,6% w 2006 roku do 71,8% w roku 2009, nadal utrzymuje się na wysokim poziomie. Problemy w dostępie osób niepełnosprawnych do edukacji oraz pewne czynniki społeczne związane z aktywnością oraz podnoszeniem przez nie kwalifikacji powodują, że niewielki odsetek osób w tej grupie posiada wykształcenie wyższe. W strukturze wykształcenia niepełnosprawnych bezrobotnych osoby, które ukończyły studia, stanowiły 2,5% w 2006 roku, a w roku 2009 – 3,4%.

Bezrobotne osoby niepełnosprawne w dużym stopniu dotyka problem długotrwałego bezrobocia. Wśród tej grupy, w latach 2006-2009 dominowały osoby pozostające w rejestrach powiatowych urzędów pracy powyżej 6 miesięcy i dłużej, a do 2008 roku co trzeci niepełnosprawny bezrobotny poszukiwał pracy ponad 2 lata.

W dostępie do edukacji i podnoszenia kwalifikacji, które wpływają na wzrost aktywności osób niepełnosprawnych na rynku pracy, problemem jest nie tylko postawa społeczeństwa czy samych osób niepełnosprawnych, ale przede wszystkim bariery architektoniczne i komunikacyjne oraz stereotypowe postrzeganie przez potencjalnych pracodawców. Niejednokrotnie bowiem uważają oni niepełnosprawnych za mniej wydajnych, mało przydatnych pracowników. Obawy pracodawców przed zatrudnieniem osób z orzeczoną niepełnosprawnością mogą także wynikać z ich przekonania o wysokich kosztach zatrudnienia związanych na przykład z koniecznością przystosowania budynku i miejsca pracy lub zapewnienia opieki drugiej osoby, a także dostosowania się do wymogu skróconego czasu pracy niepełnosprawnych pracowników (maksymalnie 7 godzin dziennie). Wobec tego należy podkreślać korzyści płynące z przyjęcia do pracy osób niepełnosprawnych, takie jak: dofinansowanie do wynagrodzeń i składek, dofinansowanie kosztów przystosowania stanowiska czy brak konieczności opłacania składek na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)³⁰. Rozwiązania te mają zachęcić pracodawców do zatrudniania tej grupy osób, a tym samym wyrównać szanse niepełnosprawnych na rynku pracy, gdyż nadal wśród ofert pracy zgłaszanych przez przedsiębiorców do powiatowych urzędów pracy, około 1% jest skierowanych bezpośrednio do bezrobotnych niepełnosprawnych. Jednocześnie, przy tak niewielkiej liczbie ofert kierowanych bezpośrednio do osób niepełnosprawnych, należy pamiętać o możliwości korzystania przez te osoby, szczególnie z orzeczonym lekkim stopniem niepełnosprawności, z ofert zgłaszanych na otwarty rynek pracy.

Osoby niepełnosprawne poprzez brak zatrudnienia są nie tylko narażone na dezaktualizację swoich kwalifikacji, ale też bardziej odczuwają psychologiczne skutki bycia osobą bezrobotną, takie jak obniżona samoocena, zniechęcenie czy poczucie nieprzydatności. Przyjęcie takiego nastawienia wiąże się ze zmniejszeniem ich aktywności w poszukiwaniu pracy, co bezpośrednio przekłada się na szanse podjęcia zatrudnienia. Niezwykle istotna jest zatem postawa samych niepełnosprawnych, przy czym reintegracja zawodowa grupy przyjmującej bierną postawę wobec własnego rozwoju i zwiększania szans na zatrudnienie, jest z reguły czasochłonna i wymaga zastosowania różnorodnych instrumentów aktywizacji. Jakiej pomocy w zakresie aktywizacji zawodowej mogą oczekiwać osoby niepełnosprawne?

³⁰ A. Brzezińska, K. Sijko, *Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*, wyniki projektu badawczego nr WUE/0041/IV/05 realizowanego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, Priorytet 1, Warszawa 2007

W latach 2006-2009 w ramach aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu pomoc z powiatowych urzędów pracy otrzymało ponad 4,9 tys. bezrobotnych niepełnosprawnych, co stanowiło prawie 21% ogółu bezrobotnych niepełnosprawnych w tych latach. W omawianym okresie duża grupa niepełnosprawnych bezrobotnych została skierowana na staże zawodowe, średnio 16,7%, prace społecznie użyteczne, średnio 12,4% oraz przygotowanie zawodowe dorosłych, średnio 11,9%. Niewiele osób niepełnosprawnych skorzystało z możliwości otrzymania dotacji na założenie własnej działalności gospodarczej, średnio 5,8% ogółu zaktywizowanych bezrobotnych.

Szansa na zatrudnienie osób niepełnosprawnych istotnie zwiększa podnoszenie i dostosowywanie przez nie kwalifikacji i umiejętności zawodowych do wymogów pracodawców. W tym celu niepełnosprawni zarejestrowani w urzędzie pracy jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy, mogą skorzystać ze szkoleń i kursów finansowanych ze środków Funduszu Pracy oraz PFRON, które w latach 2006-2009 przyczyniły się do aktywizacji średnio 35,6% niepełnosprawnych bezrobotnych. Powiatowe urzędy pracy są instytucjami, które pośredniczą w wykorzystaniu środków PFRON przeznaczonych na reintegrację zawodową niepełnosprawnych. Dodatkowe możliwości w zakresie podnoszenia kwalifikacji lub zdobywania nowych poprzez udział w szkoleniach otwierają inicjatywy podejmowane na rzecz aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Istnieją różne formy umożliwiające niepełnosprawnym zdobycie praktycznych umiejętności zawodowych. Młode osoby niepełnosprawne, które wchodzą na rynek pracy i często nie mają doświadczenia zawodowego, mogą je zdobyć poprzez praktyki lub wolontariat. Jednocześnie elastyczne formy zatrudnienia, jak na przykład uregulowana przepisami Kodeksu Pracy od 2007 roku telepraca, są szansą dla osób niepełnosprawnych, które chcą pracować i wykorzystywać nabyte umiejętności oraz wiedzę, a ich stan zdrowia i związane z nim ograniczenia uniemożliwiają zdobycie tradycyjnej pracy.

Odpowiednie warunki do pracy zarobkowej oraz przygotowanie pracowników do pracy na otwartym rynku stwarzają osobom niepełnosprawnym zakłady pracy chronionej (ZPCh). Ustawowym celem ZPCh w zakresie zatrudnienia jest zapewnienie niepełnosprawnym pracownikom dostosowanych do ich potrzeb warunków i czasu pracy, opieki medycznej oraz możliwości korzystania z poradnictwa i rehabilitacji. Należy jednak pamiętać, iż są to zakłady pracy funkcjonujące na wolnym rynku, przez co dążące do konkurencyjności i posiadania pracowników zaangażowanych w powierzone im zadania.

Szkolenia, staże i inne formy pomocy dające możliwość podjęcia zatrudnienia są szczególnie efektywne w przypadku osób niepełnosprawnych aktywnie poszukujących pracy. Osoby te, również poprzez swoją postawę, oferują potencjalnemu pracodawcy lojalność, pracowitość, sumienność, kompetencje osobiste, a także posiadane formalne kwalifikacje. Posiadane deficyty rekompensowane są innymi umiejętnościami i często tylko w przekonaniu zatrudniającego lub współpracowników stanowią one przeszkodę w wykonywaniu obowiązków pracowniczych³¹.

Osoby niepełnosprawne, którym brakuje motywacji i zaangażowania w poszukiwaniu zatrudnienia, mogą skorzystać z pomocy doradcy zawodowego, który pomoże im odnaleźć potencjał osobowy, zachęci do aktywnej postawy na rynku pracy czy zmotywuje do podnoszenia kwalifikacji, dzięki czemu realna stanie się zmiana ich trudnej sytuacji zawodowej i życiowej.

³¹ A. Brzezińska, K. Sijko ... , *op.cit.*

2.6. Mieszkańcy terenów wiejskich

Sławek całe życie mieszka na wsi. Po upadku prywatnej firmy usługowej w pobliskiej miejscowości, w której pracował, ma trudności z powrotem na rynek pracy. Interesujących go ofert pracy w jego okolicy jest mało, a konkurencja liczna. Sławek ma wiele pomysłów na swoją przyszłość, ale nie wie, jak może je zrealizować.

Co wpływa na stan bezrobocia wśród mieszkańców wsi?

Miejsce zamieszkania może wpływać na możliwości rozwoju zawodowego i osobistego, co ma miejsce w przypadku Sławka należącego do 43,6% Wielkopolan zamieszkujących tereny wiejskie³². Pomimo intensywnego rozwoju wielkopolskich obszarów wiejskich, oddalenie od dużych ośrodków miejskich oraz braki w infrastrukturze sprawiają, że sytuacja zawodowa na wsi pozostaje trudna i wymaga zaangażowania ze strony samych mieszkańców oraz instytucji pomocowych w celu łagodzenia deficytów.

Choć na przestrzeni lat 2006-2009 ogólna liczba bezrobotnych w Wielkopolsce ulegała wyraźnym zmianom, mieszkańcy wsi niezmiennie stanowili ok. 47% tej grupy. Faktyczny obraz braku zatrudnienia może być jednak różny od ewidencji prowadzonej przez urzędy pracy, gdyż wieś uznawana jest za siedlisko bezrobocia ukrytego (agrarnego), a wielu jej mieszkańców nie poszukuje pracy poza rolnictwem, pomimo nadwyżki osób pracujących w gospodarstwach rolnych. Dobrowolna rezygnacja z edukacji czy aktywności zawodowej poza rolnictwem często związana jest z niską samooceną i brakiem poczucia konkurencyjności wobec mieszkańców ośrodków miejskich³³. Jako dostrzegalne przyczyny wykluczenia tej grupy z rynku pracy można uznać ograniczone szanse znalezienia nowego miejsca zatrudnienia po utracie pracy, mniejszą mobilność oraz utrzymujące się braki w kwalifikacjach zawodowych, a często są to efekty ograniczonej liczby połączeń komunikacyjnych pomiędzy miejscem zamieszkania a miejscami pracy i edukacji, trudności ekonomicznych, słabego dostępu do mediów i instytucji kulturalnych³⁴. Dodatkowo na te czynniki nakładają się uwarunkowania kulturowe i przekonania mentalne, takie jak

³² Stan na 2008 rok. www.stat.gov.pl/poznan

³³ *Sytuacja osób zamieszkujących tereny wiejskie województwa wielkopolskiego 2004*, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, 2005

³⁴ J. Leszczykowski-Baczyński, *Bezrobotni w województwie wielkopolskim. Zmiany w strukturze bezrobocia w warunkach recesji* (w:) R. Suchocka (red.) *Aktywność zawodowa Wielkopolan i jej uwarunkowania*, Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa, Poznań 2009s. 153-171

stereotypowe postrzeganie mieszkańców wsi przez pracodawców jako mało elastycznych, słabo wykwalifikowanych i mało mobilnych zawodowo i życiowo³⁵.

Pomimo utrzymywania się w okresie ostatnich czterech lat odsetka bezrobotnych pochodzących ze wsi wobec ogólnej liczby bezrobotnych na wysokim poziomie, zaobserwować można pewne zmiany w strukturze tej grupy. Najmniej bezrobotnych z terenów wiejskich zarejestrowanych było w 2008 roku 43 586 osób, jednak kilkuletnia tendencja spadkowa uległa zatrzymaniu i w 2009 roku liczba ta wzrosła o prawie 20 tysięcy. Niezmiennie kobiety liczniej reprezentują tę grupę bezrobotnych, jednak na ich korzyść zmianie uległa proporcja płci: w 2009 roku stanowiły one prawie 56% omawianej kategorii, podczas gdy dwa lata wcześniej było to 67% ogółu bezrobotnych ze wsi. Niekorzystna sytuacja zawodowa kobiet wiejskich łączy się z ich tradycyjnym wizerunkiem, ograniczającym ich działalność do pracy na rzecz gospodarstwa domowego i rodziny, co uniemożliwia pracę zarobkową. Dodatkowym utrudnieniem dla aktywności zawodowej kobiet na wsi są braki w infrastrukturze społecznej, jak choćby słabo rozwinięta sieć przedszkoli. Powoli następujące zmiany w ich sytuacji związane mogą być z przełamywaniem dotychczasowych stereotypów, ale także ze słabszą, związaną z kryzysem gospodarczym kondycją męskich działów gospodarki, jak przemysł i produkcja.

Zauważalny i niepokojący jest utrzymujący się wysoki odsetek bezrobotnych wśród młodych ludzi mieszkających na wsi. Na początku omawianego okresu osoby poniżej 34 roku życia stanowiły prawie 50% bezrobotnych i z każdym kolejnym rokiem odsetek ten wzrastał, aby w 2009 roku zbliżyć się do 60%, co oznaczało, że ponad 37 tys. młodych mieszkańców wielkopolskich wsi pozostawało bez pracy. Jednocześnie, wobec 2006 roku, wzrostowi uległa liczebność grupy wiekowej powyżej 55 lat, ale w żadnym roku nie przekroczyła ona progu 7% ogółu bezrobotnych z terenów wiejskich.

Struktura wykształcenia bezrobotnych mieszkańców terenów wiejskich ukazuje zróżnicowanie kwalifikacji posiadanych przez reprezentantów tej grupy. W latach 2006-2009 średnio prawie 35% tej kategorii osób bezrobotnych posiadało wykształcenie zawodowe, a nieco ponad 31% ukończyło co najwyżej gimnazjum. Utrzymujący się niski poziom wykształcenia na wsi związany jest nie tylko z trudnościami w dostępie do instytucji oświatowych, ale i z brakiem perspektyw dla osób z wyższym wykształceniem na małym rynku pracy. Obecnie coraz częściej mieszkańcy wsi decydują się podnosić swoje kwalifikacje, co nie zawsze owocuje sukcesem zawodowym. Świadczy o tym widoczny

³⁵ *Wieś czeka na pracę* z dn. 12.08.2008r., www.gazetapraca.pl

w 2009 roku wzrost bezrobocia wśród osób z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym wobec roku 2006 (odpowiednio z 3,3% do 6,7% i z 5,8% do 8,8% ogółu bezrobotnych mieszkańców wsi).

Pozytywna tendencja to spadek liczby długotrwale bezrobotnych na wsi z 64,4% w 2006 roku do 33,6% w 2009. Jednocześnie znacznie skrócił się okres pozostawania bez pracy. O ile według stanu na koniec grudnia 2006 i 2007 roku, największa liczba bezrobotnych z terenów wiejskich (odpowiednio 32,8% i 28,4%) poszukiwała pracy ponad 24 miesiące, tak w analogicznym okresie w latach 2008 i 2009 dominowali bezrobotni pozostający bez pracy od 1 do 3 miesięcy (odpowiednio 27% i 25,9%).

Stan bezrobocia na wsi kształtuje się pod wpływem współdziałania czynników o charakterze gospodarczym, infrastrukturalnym, geograficznym oraz kulturowym. Tworzy to zróżnicowany obraz, jednak pewne elementy utrudniające znalezienie pracy mieszkańcom wsi są wspólne dla większości z nich. W odpowiedzi na specyficzne potrzeby tej grupy bezrobotnych oferowane są zróżnicowane formy wsparcia, mające pozwolić uaktywnić ich potencjał na rynku pracy.

Minimalizacji skutków cyfrowego wykluczenia dotyczącego mieszkańców wsi i małych miejscowości mają służyć Gminne Centra Informacji, czyli wyspecjalizowane placówki umożliwiające nabywanie kompetencji z zakresu korzystania z usług teleinformatycznych i uzyskiwanie dostępu do wiedzy niezbędnej przy poruszaniu się na współczesnym rynku pracy. Według stanu na sierpień 2010 roku w Wielkopolsce funkcjonuje 37 takich Centrów³⁶, w których można uzyskać informacje, jak realizować swoje plany zawodowe i gdzie otrzymać dodatkowe wsparcie.

Dla wielu mieszkańców terenów wiejskich główną barierę dla ich aktywności zawodowej stanowi fizyczna lub ekonomiczna trudność w dostępie do rynku pracy, wynikająca z odległości pomiędzy miejscem pracy a zamieszkania lub z wysokich kosztów przejazdu. Zachętą do poszukiwania i podejmowania pracy, a także uczestnictwa w szkoleniach poza miejscem zamieszkania jest możliwość uzyskania, na wniosek złożony u starosty i przy spełnieniu określonych warunków, które reguluje ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zwrotu kosztów przejazdów i zakwaterowania³⁷.

Problemem obszarów wiejskich jest ograniczona liczba pozarolniczych miejsc pracy, dlatego warto wspierać inicjatywy lokalnej ludności i umożliwiać im zakładanie działalności gospodarczej, co w przyszłości może zaowocować podniesieniem jakości życia na wsi.

³⁶ <http://www.wup.poznan.pl/institucje-ryнку-pracy/gminne-centra-informacji/>

³⁷ Art.45 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku..., op.cit.

Początkujący przedsiębiorcy mogą uzyskać wsparcie merytoryczne i finansowe ze strony powiatowych urzędów pracy, ale także skorzystać ze szkoleń i dofinansowania działalności gospodarczej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Środki otrzymane z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki pozwalają na rozwój i utrzymanie firmy w pierwszym roku jej działalności. Osoby chcące skorzystać z dofinansowania działalności ze środków EFS mogą uzyskać informacje o zasadach korzystania z tej formy wsparcia dla małej i średniej przedsiębiorczości w Punkcie Informacyjnym EFS WUP w Poznaniu, a także w Regionalnych Ośrodkach EFS na terenie Wielkopolski.

Najpopularniejszą formą aktywizacji bezrobotnych mieszkańców terenów wiejskich oferowaną przez powiatowe urzędy pracy w latach 2006-2009 były staże, na które w omawianym okresie kierowano rocznie średnio ponad 6,5 tys. osób. Z możliwości odbycia stażu najczęściej korzystają osoby młode, do 27 roku życia, ale doświadczenie zawodowe dzięki skierowaniu na staż do firm, instytucji, a także do gospodarstw rolnych³⁸, mogą zdobyć osoby bezrobotne z każdej grupy znajdującej się zgodnie z art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Uprzemysłowienie rolnictwa oraz stopniowe odchodzenie od małych gospodarstw rodzinnych stworzyło warunki do wniesienia w lipcu 2010 roku propozycji zmian art. 46 ww. ustawy, dając możliwość refundacji wyposażenia stanowiska pracy producentom rolnym³⁹.

Spśród innych form aktywizacji zawodowej organizowanych przez powiatowe urzędy pracy dla bezrobotnych można wyróżnić kilka, na które często kierowane były osoby zamieszkujące tereny wiejskie. Na roboty publiczne średnio kierowano 1 873 osoby rocznie, a najwięcej 2 200 osób w 2007 roku. Nieco mniej bezrobotnych uczestniczyło w pracach społecznie użytecznych i pracach interwencyjnych, do których średnio kierowanych było odpowiednio 1 620 i 1 281 bezrobotnych mieszkańców wsi rocznie, jednak liczba skierowań w przypadku obu tych form co roku malała.

Dla mieszkańców terenów wiejskich istnieje wiele rozwiązań trudnej sytuacji zawodowej, w jakiej się znaleźli. Środki przeznaczone w omawianym okresie na walkę z bezrobociem pozwoliły na aktywizację znacznego odsetka mieszkańców terenów wiejskich. Udział zaktywizowanych bezrobotnych w tej grupie wahał się pomiędzy 27% w 2006 roku a maksymalnie 51% w 2007. Dzięki temu wsparciu przed dużą grupą osób będących

³⁸ Art.53 ust. 1 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku..., op.cit.

³⁹ Art.1 ust.17 projektu z 27.07.2010r. ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, www.mpips.gov.pl/bip

w szczególnej, wynikającej z miejsca zamieszkania, sytuacji na rynku pracy, pojawiły się nowe możliwości zawodowe i życiowe.

3. Zakończenie

Sześć opisanych kategorii bezrobotnych pozostających w trudnej sytuacji na rynku pracy, ukazuje zróżnicowanie bezrobocia w Wielkopolsce oraz pewne tendencje zatrudnieniowe pojawiające się na regionalnym rynku pracy. Czteroletnie ujęcie pozwoliło wskazać zmiany zachodzące w sytuacji tych grup i wskazać ich szczególne cechy na tle pozostałych. Dla pełnego obrazu bezrobocia i sposobów przeciwdziałaniu mu, należy podkreślić pewne kwestie, które dodatkowo komplikują sytuację wielu bezrobotnych.

Opisywane kategorie pozostających bez pracy wyróżnione zostały na podstawie podstawowych cech demograficznych: płci, wieku i miejsca zamieszkania, a także cech specyficznych: stanu zdrowia i długości czasu pozostawania bez pracy. Tak powstałe „czyste typy” reprezentowane są przez bohaterów historii w tym opracowaniu, jednak podział oparty o tak proste zasady komplikuje się w rzeczywistości, w jednostkowych losach, gdzie cechy kategoryzujące nakładają się na siebie. W ten sposób wielu bezrobotnych zaliczyć można do kilku z uwzględnionych tu kategorii, co dodatkowo utrudnia ich położenie na rynku pracy (na przykład 23-letnia kobieta mieszkająca na wsi). Nie można zapominać, że opisywane tu grupy to nie jedyne, ale najliczniejsze, kategorie bezrobotnych obarczonych dodatkowymi trudnościami ze względu na ich specyficzne cechy. Fakt posiadania dziecka, samotne rodzicielstwo czy pobyt w więzieniu stwarzają dodatkowe, charakterystyczne bariery. Jednocześnie stwierdzenie o silniejszym znaczeniu dla możliwości znalezienia pracy przynależności do jednej z tych kategorii niż do pozostałych jest bardzo trudne i, jeśli w ogóle możliwe, to tylko w indywidualnych przypadkach.

Korelowanie ze sobą kilku cech nadających status bezrobotnego w szczególnej sytuacji na rynku pracy, tworzy utrudnienia dla instytucji wspierających osoby bezrobotne. Ważne w tym momencie staje się indywidualne podejście i dostosowanie wsparcia psychologicznego, merytorycznego i materialnego do osoby szukającej pomocy. W związku z tym, formy pomocy i wsparcia udzielane za pośrednictwem publicznych służb zatrudnienia mają tak zróżnicowany charakter, a choć pewne aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu zapewniają szczególne potrzeby poszczególnych grup, to ich skuteczność związana jest z elastycznością i dopasowaniem nie do kategorii, ale do osoby, która chce to wsparcie uzyskać. Pomimo elastyczności dostępnych dla wszystkich grup bezrobotnych form pomocy, żadna z nich nie okaże się skutecznym rozwiązaniem bez przyjęcia przez osobę bezrobotną

czynnej postawy w aktywizacji czy reintegracji zawodowej, czyli: zaangażowania, wiary we własne siły i możliwości oraz nieustannej aktywności na rynku pracy.

Określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy usługi i instrumenty rynku pracy wspierające aktywizację zawodową i łagodzące trudną sytuację życiową bezrobotnych finansowane są ze środków Funduszu Pracy oraz EFS, a realizowane przez powiatowe urzędy pracy.

Dostrzeżenie specyficznych potrzeb zawodowych kobiet, długotrwale bezrobotnych, mieszkańców terenów wiejskich, niepełnosprawnych oraz najmłodszych i najstarszych grup wiekowych w rejestrach bezrobotnych, a także źródeł ich szczególnej sytuacji na rynku pracy sprzyja tworzeniu programów pomocy i wsparcia udzielanych tym grupom w ich zmaganiach z bezrobociem. W wielu przypadkach okazuje się jednak, że bez zmian w postrzeganiu danych kategorii bezrobotnych (i pracujących) przez całe społeczeństwo i odkrycia przez te osoby swojego wewnętrznego potencjału, wszelkie, nawet najbardziej skuteczne działania, mogą zostać zablokowane przez bierność i stereotypy.

Dodatkowe informacje na temat sytuacji na wielkopolskim rynku pracy, w tym struktury bezrobocia w regionie na przestrzeni lat oraz wybranych kategorii bezrobotnych, znajdują się w raportach, opracowaniach i analizach prowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, dostępnych na stronie Urzędu, pod adresem: www.wup.poznan.pl, w zakładce Działania rynku pracy/Opracowania i analizy.

Szczegółowych informacji na temat możliwości uzyskania wsparcia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy udzielają:

1. Wielkopolskie powiatowe urzędy pracy, których wykaz znajduje się na stronie internetowej www.wup.poznan.pl, w zakładce Instytucje rynku pracy i zakładce Przydatne linki,
2. Gminne Centra Informacji, których adresy znajdują się na stronie internetowej www.wup.poznan.pl, w zakładce Instytucje rynku pracy,
3. Punkt Informacji i Promocji EFS WUP w Poznaniu, www.efs.wup.poznan.pl,
4. Regionalne Ośrodki EFS, których adresy można znaleźć na stronie internetowej www.roefs.pl,
5. Centrum Informacyjno-Konsultacyjne Służb Zatrudnienia „Zielona Linia” - kontakt pod ogólnokrajowym numerem telefonu 19524, www.zielonalinia.gov.pl.