

Długotrwałe bezrobocie
w województwie podlaskim

REDAKCJA NAUKOWA:

DR MARCIN HABERLA

ZESPÓŁ AUTORSKI:

JAROSŁAW SAWICKI

ARTUR KOTLIŃSKI

ŻANETA ROSIAK

ANNA GABORY

ADAM PALUCH

COPYRIGHT © BY WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W BIAŁYMSTOKU, BIAŁYSTOK 2018

ISBN 978-83-62258-78-9

DRUK

Spis treści

1.	Wstęp.....	6
2.	Metodologia badania.....	7
3.	Kryteria doboru uczestników badania	12
4.	Opis przebiegu badania	16
5.	Wnioski z analizy desk research.....	17
5.1.	Programy specjalne i instrumenty rynku pracy wspomagające długotrwale bezrobotnych	17
5.1.1.	Istota programów specjalnych	17
5.1.2.	Instrumenty rynku pracy	19
5.2.	Analiza działań podejmowanych na rzecz aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w woj. podlaskim przez instytucje i organizacje (ze wskazaniem konkretnych działań) oraz jego ocena pod kątem dostosowania do potrzeb i skuteczności.....	25
5.2.1.	Wsparcie osób długotrwale bezrobotnych ze środków Unii Europejskiej w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020 i Programu Operacyjnego „Polska Wschodnia”	25
5.2.2.	Programy regionalne aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych	29
5.2.3.	Programy o zasięgu lokalnym.....	36
5.3.	Przegląd metod badania efektywności wsparcia osób długotrwale bezrobotnych.....	54
5.3.1.	Teoretyczne ujęcia rynku pracy.....	54
5.3.2.	Rodzaje polityk rynku pracy	56
5.3.3.	Metodologia pomiaru aktywnej polityki rynku pracy	58
5.3.4.	Efektywność kosztowa i zatrudnieniowa - miary efektywności brutto i netto.....	59
5.3.5.	Sposoby skutecznej aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych.....	60
5.3.6.	Wskaźniki efektywności w świetle monitoringu Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.....	63
5.4.	Wskazanie dobrych praktyk związanych ze wspieraniem aktywności długotrwale bezrobotnych na rynku pracy.....	64
5.4.1.	Indywidualne Plany Działania.....	65
5.4.2.	Program Aktywizacja i Integracja	65

5.4.3. Współpraca komercyjnymi agencjami zatrudnienia	66
5.4.4. Pomoc finansowa dla bezrobotnych rodziców.....	67
5.5. Diagnoza sytuacji osób długotrwale bezrobotnych	68
5.5.1. Długotrwale bezrobocie w Podlaskiem na tle regionów UE	68
5.5.2. Stopa bezrobocia w Podlaskiem na tle innych województw	70
5.5.3. Długotrwale bezrobotni w woj. podlaskim na tle innych województw – dynamika zjawiska	72
5.5.4. Długotrwale bezrobotni w Podlaskiem – dynamika zjawiska	77
5.5.5. Struktura bezrobocia długotrwałego w woj. podlaskim	78
6. Odpowiedzi na pytania badawcze i szczegółowe wyniki badania	92
6.1. Analiza demograficzna i społeczno-ekonomiczna badanych osób długotrwale bezrobotnych	93
6.2. Historia bezrobocia i przeżycia związane z poszukiwaniem pracy i byciem osobą długotrwale bezrobotną	110
6.3. Określenie doświadczenia zawodowego osób długotrwale bezrobotnych w woj. podlaskim.....	116
6.4. Powody braku poszukiwania pracy przez osoby długotrwale bezrobotne.....	121
6.5. Analiza sposobów poszukiwania pracy przez osoby długotrwale bezrobotne w woj. podlaskim	130
6.6. Postawy wobec pracy.....	133
6.7. Formy wsparcia osób długotrwale bezrobotnych.....	135
6.8. Oczekiwane formy wsparcia osób długotrwale bezrobotnych.....	143
6.9. Potrzeby i oczekiwania osób długotrwale bezrobotnych w woj. podlaskim w zakresie doradztwa zawodowego, wsparcia psychologicznego oraz innych form wsparcia indywidualnego	149
6.10. Czynniki sprzyjające długotrwałemu bezrobociu w woj. podlaskim i utrwalające to zjawisko.....	161
6.11. Wpływ sytuacji długotrwałego bezrobocia na środowisko rodzinne bezrobotnych, jakie powoduje dysfunkcje w ich życiu społecznym.....	168
6.12. Ocena jakości zasobów pracy.....	175
6.13. Studia przypadków	177
7. Wnioski i rekomendacje wynikające z badania	185
8. Podsumowanie	191
9. Wykaz cytowanej literatury	203

10.	Wykaz tabel.....	205
11.	Wykaz wykresów	206
12.	Słownik pojęć	209

1. Wstęp

Bezrobocie zgodnie z definicją OECD obejmuje okres poszukiwania pracy dłużej niż przez 12 miesięcy. W kluczowych aktach prawnych wyróżnia się bezrobocie długotrwałe ciągłe i bezrobocie długotrwałe wielokrotne, które trwa dłużej niż 12 miesięcy w okresie kilku lat. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy definiuje bezrobocie długotrwałe, jako pozostawanie przez osobę bezrobotną w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych.

Kategoria osób długotrwałe bezrobotnych należy do tzw. grupy osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Osobom takim przysługuje pierwszeństwo do udziału w tzw. programach specjalnych.

Problematyka bezrobocia długotrwałego wiąże się z szeregiem konsekwencji o charakterze indywidualnym, jak i społecznym. Długotrwałe pozostawanie bez pracy powoduje m.in.:

- ✓ tzw. syndrom wyczonej bezradności, czyli postawę braku motywacji i kompetencji do skutecznego poszukiwania zatrudnienia,
- ✓ deficyt finansów, który przekłada się na ubóstwo całych rodzin,
- ✓ wysokie koszty pomocy społecznej służące osobom bezrobotnym i ich rodzinom,
- ✓ brak wartości dodanej, jakie firmy i państwo uzyskują w wyniku opodatkowanej pracy,
- ✓ zjawiska patologiczne (uzależnienia, przemoc, itd.).

W związku z powyższym, troską publicznych służb zatrudnienia, jak i innych instytucji, powinno być wspieranie osób długotrwałe bezrobotnych w zakresie podnoszenia bądź uzyskiwania niezbędnych kwalifikacji i kompetencji, a także ułatwianie znajdowania przez takie osoby pracy. Wskazane cele są realizowane poprzez zaanonsowane powyżej programy specjalne oraz instrumenty rynku pracy. W obydwu przypadkach konieczna jest aktywna polityka prozatrudnieniowa¹.

¹ „Dotychczasowe doświadczenia krajów Wspólnoty Europejskiej wskazują, że problemy wzrostu zatrudnienia i ograniczania bezrobocia nie mogą być rozwiązane przez stosowanie tylko aktywnych instrumentów polityki rynku pracy. W celu poprawy efektywności tych programów postuluje się podjęcie działań mających wpłynąć m.in. na dostosowanie programów do potrzeb lokalnych rynków pracy, właściwe selekcjonowanie uczestników programów aktywnych poprzez kierowanie ich do grup siły roboczej, charakteryzujących się zwiększonym

2. Metodologia badania

Głównym celem badania była diagnoza sytuacji osób długotrwale bezrobotnych w województwie podlaskim.

Szczegółowe cele badawcze to:

- ✓ uzyskanie pogłębionej diagnozy sytuacji demograficznej i społeczno-ekonomicznej osób długotrwale bezrobotnych w woj. podlaskim,
- ✓ określenie czynników sprzyjających długotrwałemu bezrobociu w województwie podlaskim,
- ✓ określenie barier, na jakie napotykają osoby długotrwale bezrobotne na rynku pracy w województwie podlaskim,
- ✓ diagnoza skutków społecznych, psychologicznych i ekonomicznych długotrwałego pozostawania bez pracy,
- ✓ określenie potrzeb edukacyjnych, szkoleniowych oraz innych potrzeb w odniesieniu do poprawy sytuacji na rynku pracy, a w szczególności poprawy zatrudnialności osób długotrwale bezrobotnych w województwie podlaskim,
- ✓ określenie możliwości aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w województwie podlaskim,
- ✓ uzyskanie pogłębionej analizy działań podejmowanych na rzecz aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w województwie podlaskim przez instytucje i organizacje, jej ocena pod kątem dostosowania do potrzeb i skuteczności oraz propozycje zmian,
- ✓ ocena wpływu wsparcia kierowanego do osób długotrwale bezrobotnych i ich rodzin na ich sytuację na rynku pracy z perspektywy osób długotrwale bezrobotnych, byłych długotrwale bezrobotnych oraz instytucji i organizacji udzielających wsparcia,
- ✓ identyfikacja zjawiska „szarej strefy” wśród osób długotrwale bezrobotnych w woj. podlaskim,

ryzykiem bezrobocia i gorszą pozycją na rynku pracy (przede wszystkim długotrwale bezrobotnych, kobiet, młodzieży i osób niepełnosprawnych), poprawę skuteczności działania publicznych służb zatrudnienia. Wyrażna jest także tendencja do zwiększania udziału wydatków na programy aktywne w ogólnych wydatkach na politykę rynku pracy kosztem wydatków na programy pasywne, zapewniające pomoc socjalną dla bezrobotnych”. Zob. W Kwiatkowska, Aktywna polityka państwa na rynku pracy w Polsce, Acta Universitatis Lodziensis 2006, s. 20.

- ✓ rodzaje aktywności osób długotrwale bezrobotnych w trakcie poszukiwania pracy, wraz z rangowaniem ze względu na ich pozytywne oddziaływania na sytuację osób długotrwale bezrobotnych,
- ✓ aksjologia pracy z perspektywy osób długotrwale bezrobotnych wraz ze zmianą postrzegania jej wartości w trakcie procesu pogłębiania się bezrobocia.

W badaniu zostały zastosowane różnorodne techniki badawcze, zarówno o charakterze ilościowym, jak i jakościowym. Wykorzystane zostały także dane zastane (technika desk research) oraz wywołane (badania pierwotne). Przegląd technik wykorzystanych w ramach badania oraz zakres przedmiotowy poszczególnych badań prezentuje poniższa tabela.

Tabela 1. Techniki badawcze i zakres przedmiotowy badania

Technika badawcza	Zakres przedmiotowy
Analiza desk research I	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analiza literatury, uregulowań prawnych, programów i strategii w zakresie integracji społecznej, aktywizacji zawodowej oraz kształcenia osób długotrwale bezrobotnych. 2. Analiza działań podejmowanych na rzecz aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w woj. podlaskim przez instytucje i organizacje (ze wskazaniem konkretnych działań) oraz jego ocena pod kątem dostosowania do potrzeb i skuteczności. 3. Przegląd metod badania efektywności wsparcia osób długotrwale bezrobotnych. 4. Wskazanie dobrych praktyk związanych ze wspieraniem aktywności długotrwale bezrobotnych na rynku pracy.
Analiza desk research II	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnoza sytuacji osób długotrwale bezrobotnych, biorąc pod uwagę dwie definicje osoby długotrwale bezrobotnej (zgodnie z Ustawą z dn. 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oznaczającą bezrobotnego pozostającego w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego oraz definicję OECD:

Technika badawcza	Zakres przedmiotowy
	<p>bezrobocie trwające dłużej niż 12 miesięcy) w podziale na województwo i powiaty woj. podlaskiego ze szczególnym uwzględnieniem:</p> <p>a) skali i dynamiki zjawiska długotrwałego bezrobocia,</p> <p>b) charakterystyki osób długotrwanie bezrobotnych pod względem: płci, wieku, poziomu wykształcenia, zawodu (zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności), stażu pracy, czasu pozostawania bez pracy (w tym bezrobocie długookresowe – pow. 2 lat) i miejsca zamieszkania.</p>
<p>Badanie ilościowe PAPI/CAPI</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analiza demograficzna i społeczno-ekonomiczna badanych osób długotrwanie bezrobotnych w województwie podlaskim. 2. Określenie czynników sprzyjających długotrwałemu bezrobociu w woj. podlaskim i utrwalających to zjawisko. 3. Identyfikacja zjawiska długotrwałego bezrobocia na obszarach wiejskich w woj. podlaskim. 4. Analiza zjawiska bierności zawodowej wśród osób długotrwanie bezrobotnych w województwie podlaskim (poznanie przyczyn braku aktywności na rynku pracy osób długotrwanie bezrobotnych). 5. Zbadanie motywów, jakimi kierują się osoby długotrwanie bezrobotne w województwie podlaskim podejmując, bądź nie podejmując działań zmierzających do zatrudnienia. 6. Określenie doświadczenia zawodowego osób długotrwanie bezrobotnych w województwie podlaskim, w tym pracy za granicą oraz zatrudnienia w szarej strefie. 7. Zbadanie postaw osób długotrwanie bezrobotnych wobec propozycji szkolenia, zatrudnienia oraz innych form wsparcia oferowanych przez urzędy pracy województwa podlaskiego. 8. Rozpoznanie potrzeb i oczekiwań osób długotrwanie bezrobotnych w woj. podlaskim w zakresie doradztwa zawodowego, wsparcia psychologicznego oraz innych form wsparcia indywidualnego, w odniesieniu do oferty instytucji

Technika badawcza	Zakres przedmiotowy
	<p>i organizacji działających na rzecz osób długotrwale bezrobotnych.</p> <p>9. Ocena możliwości znalezienia pracy na lokalnym rynku pracy przez osoby długotrwale bezrobotne w woj. podlaskim.</p> <p>10. Analiza sposobów poszukiwania pracy przez osoby długotrwale bezrobotne w województwie podlaskim.</p> <p>11. Wskazanie, jak sytuacja długotrwałego bezrobocia wpływa na środowisko rodzinne bezrobotnych, jakie powoduje dysfunkcje w ich życiu społecznym oraz jak wygląda profil psychologiczno-osobowościowy osoby długotrwale bezrobotnej w województwie podlaskim.</p> <p>12. Występowanie ubóstwa wśród osób długotrwale bezrobotnych i ich rodzin w województwie podlaskim.</p> <p>13. Ocena wpływu wsparcia kierowanego do osób długotrwale bezrobotnych i ich rodzin na ich sytuację/status na rynku pracy.</p> <p>14. Wskazanie wartości związanych z pracą.</p> <p>15. Rangowanie aktywności związanych z poszukiwaniem pracy pod względem ich skuteczności.</p>
<p>Badanie jakościowe FGI</p>	<p>1. Analiza skuteczności dotychczasowych form wsparcia urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej oraz innych instytucji i organizacji wobec osób długotrwale bezrobotnych (wskazanie najbardziej skutecznych form wsparcia bezrobotnych zmierzających do podjęcia pracy).</p> <p>2. Identyfikacja zjawiska „szarej strefy” wśród osób długotrwale bezrobotnych w woj. podlaskim (z podziałem na branże i zawody).</p> <p>3. Ocena jakości zasobów pracy (przygotowanie zawodowe, kwalifikacje, umiejętności, postawy, motywacje oraz kapitał społeczny reprezentowane przez długotrwale bezrobotnych).</p>
<p>Badanie jakościowe IDI</p>	<p>1. Uzupełnienie wiedzy zdobytej dzięki badaniom ilościowym oraz wywiadom FGI na temat sytuacji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy w woj. podlaskim.</p>

Technika badawcza	Zakres przedmiotowy
	<ol style="list-style-type: none"> 2. Uzyskanie informacji na temat kształtowania się ich karier, postaw, przeżyć związanych z poszukiwaniem pracy i byciem osobą długotrwale bezrobotną. 3. Określenie czynników wyjścia ze stanu długotrwałego bezrobocia. 4. Ocena wpływu wsparcia kierowanego do osób długotrwale bezrobotnych i ich rodzin na ich sytuację na rynku pracy.
Ekspertyki wywiady swobodne	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poznanie wiedzy eksperckiej związanej ze zjawiskiem długotrwałego bezrobocia. 2. Pogłębienie wiedzy zdobytej dzięki badaniom ilościowym oraz jakościowym na temat sytuacji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy w województwie podlaskim. 3. Określenie głównych czynników sprzyjających długotrwałemu bezrobociu w województwie podlaskim i utrwalających to zjawisko. 4. Wskazanie, jak sytuacja długotrwałego bezrobocia wpływa na środowisko rodzinne bezrobotnych, jakie powoduje dysfunkcje w ich życiu społecznym oraz jak wygląda profil psychologiczno-osobowościowy osoby długotrwale bezrobotnej w województwie podlaskim. 5. Analiza skuteczności dotychczasowych form wsparcia urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej oraz innych instytucji i organizacji wobec osób długotrwale bezrobotnych (wskazanie najbardziej skutecznych form wsparcia bezrobotnych zmierzających do podjęcia pracy). 6. Identyfikacja zjawiska „szarej strefy” wśród osób długotrwale bezrobotnych w województwie podlaskim (z podziałem na branże i zawody). 7. Ocena jakości zasobów pracy (przygotowanie zawodowe, kwalifikacje, umiejętności, postawy, motywacje oraz kapitał społeczny reprezentowane przez długotrwale bezrobotnych).
Studia przypadków	<ol style="list-style-type: none"> 1. Opracowanie profili osób, które wyszły ze stanu długotrwałego bezrobocia.

Technika badawcza	Zakres przedmiotowy
	2. Wskazanie na najważniejsze aktywności, które pomagają wyjść ze stanu długotrwałego bezrobocia. 3. Wskazanie wartości związanych z pracą. 4. Rangowanie aktywności związanych z poszukiwaniem pracy pod względem ich skuteczności. 5. Wskazanie, jak sytuacja długotrwałego bezrobocia wpływa na środowisko rodzinne bezrobotnych, jakie powoduje dysfunkcje w ich życiu społecznym oraz jak wygląda profil psychologiczno-osobowościowy osoby długotrwanie bezrobotnej w woj. podlaskim.

3. Kryteria doboru uczestników badania

Badanie zostało przeprowadzone za pomocą różnorodnych metod i technik, co miało zagwarantować tzw. triangulację badawczą. Zgodnie z podstawowymi założeniami triangulacji polega ona na:

- ❖ równoległym prowadzeniu badania przez kilku badaczy; uzyskane w ten sposób wyniki są konfrontowane i analizowane, co pozwala na uzyskanie szerszego obrazu przedmiotu badania → **triangulacja perspektyw badawczych;**
- ❖ objęciu badaniem różnego rodzaju danych, pozyskiwanych od różnorodnych respondentów oraz z dokumentów, raportów i stron internetowych: danych pierwotnych, wtórnych, zastanych, wywołanych → **triangulacja źródeł danych;**
- ❖ pogłębieniu całości procesu badawczego poprzez uzupełnianie się m.in. takich metod i technik jak analiza dokumentów, indywidualnych wywiadów pogłębionych, technik ankietowych czy w końcu uzupełnienia zebranych danych o opinie ekspertów → **triangulacja metod i technik badawczych.**

Tabela 2. Uczestnicy badania oraz kryteria ich doboru

Technika badawcza	Próba badawcza
Analiza desk research I	Nie wymaga doboru próby
Analiza desk research II	Nie wymaga doboru próby
Badanie ilościowe PAPI/CAPI	<p>Zgodnie z informacjami na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, w marcu 2018 r. na terenie całego województwa było 23 741 bezrobotnych, które miały status osób długotrwale bezrobotnych. Badaniem na terenie całego regionu objętych zostało 585 osób (przy parametrach próby: wielkość populacji – 23 741, wielkość frakcji – 0,5, poziom ufności – 95%, błąd maksymalny – 4%). Próba została podzielona w sposób proporcjonalny, tzn. została podzielona ze względu na ilość osób długotrwale bezrobotnych w poszczególnych powiatach podlegających pod właściwe urzędy pracy.</p> <p>Badanie zostało zrealizowane w ramach współpracy z powiatowymi urzędami pracy. Przebadani zostali długotrwale bezrobotni, którzy przychodzą do urzędów pracy w ramach zgłaszania się do właściwego powiatowego urzędu pracy w wyznaczonych terminach w celu przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy, innej formy pomocy proponowanej przez urząd lub w innym celu wynikającym z ustawy i określonym przez urząd pracy, w tym, w celu potwierdzenia swojej gotowości do podjęcia zatrudnienia.</p>

Technika badawcza	Próba badawcza		
	PUP	Liczba osób długotrwale bezrobotnych*	Liczba badanych
	Augustów	1387	34
	Białystok	8095	199
	Bielsk Podlaski	815	20
	Grajewo	1501	37
	Hajnówka	769	19
	Kolno	1637	40
	Łomża	2157	53
	Mońki	731	18
	Sejny	715	18
	Siemiatycze	827	20
	Sokółka	2168	53
	Suwałki	1045	26
	Wysokie Mazowieckie	927	24
	Zambrów	967	24
	* - stan na marzec 2018 r.		
Badanie jakościowe FGI	<p>Został zrealizowany jeden zogniskowany wywiad grupowy z przedstawicielami powiatowych urzędów pracy, ROPS, ośrodków pomocy społecznej oraz instytucji i organizacji wspierających osoby długotrwale bezrobotne.</p> <p>W ramach badania wzięło udział 9 osób: przedstawiciele urzędów pracy (2 osoby), Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej (1 osoba), ośrodków pomocy społecznej (2 osoby), niepublicznej agencji zatrudnienia (2 osoby), organizacji pozarządowej (1 osoba)</p>		
Badanie jakościowe IDI	<p>Zrealizowano łącznie 12 wywiadów pogłębionych z osobami, które wyszły z długotrwałego bezrobocia, po 4 wywiady w każdym subregionie.</p>		

Technika badawcza	Próba badawcza								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="406 296 652 375">Podregion</th> <th data-bbox="652 296 807 375">Liczba badanych</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="406 375 652 419">Białostocki</td> <td data-bbox="652 375 807 419">4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="406 419 652 463">Łomżyński</td> <td data-bbox="652 419 807 463">4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="406 463 652 500">Suwalski</td> <td data-bbox="652 463 807 500">4</td> </tr> </tbody> </table>	Podregion	Liczba badanych	Białostocki	4	Łomżyński	4	Suwalski	4
Podregion	Liczba badanych								
Białostocki	4								
Łomżyński	4								
Suwalski	4								
<p>Ekspertyki wywiady swobodne</p>	<p>Zrealizowano łącznie 5 wywiadów eksperckich, z przedstawicielami świata akademickiego (wśród osób zajmujących się tematyką bezrobocia), z przedstawicielami Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz innych instytucji zajmujących się kreowaniem polityki rynku pracy lub jego badaniem i analizowaniem.</p> <p>W ramach badania zostali przebadani następujący respondenci: przedstawiciel MRPIPS (1 osoba), przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku (1 osoba), przedstawiciel uczelni zajmujący się badaniem i analizowaniem rynku pracy (2 osoby), przedstawiciel ROPS w Białymstoku (1 osoba).</p>								
<p>Studia przypadków</p>	<p>Opracowano łącznie 6 studiów przypadków, po 2 studia na każdy subregion.</p> <p>Na podstawie wywiadów IDI oraz dodatkowych rozmów z osobami, które wyszły ze stanu długotrwałego bezrobocia, zostało przygotowanych 6 studiów przypadków, opisujących typowe drogi, jakie przeszły badane osoby. W każdym podregionie został opisany przypadek jednej kobiety i jednego mężczyzny.</p>								

Technika badawcza	Próba badawcza	
	Podregion	Liczba studiów przypadków
	Białostocki	2
	Łomżyński	2
	Suwalski	2

4. Opis przebiegu badania

Proces badawczy przebiegał w podziale na zasadnicze etapy wynikające z założeń badań społecznych. Etapy te objęły poszczególne metody i techniki badania i przedstawiają się następująco:

- ✓ Etap organizacji badania:
 - wstępna analiza dokumentów,
 - opracowanie Raportu Metodologicznego i narzędzi badawczych,
 - przekazanie Raportu Metodologicznego Zamawiającemu,
 - uwagi Zamawiającego,
 - opracowanie i przekazanie ostatecznej wersji Raportu Metodologicznego oraz narzędzi badawczych.
- ✓ Etap obserwacji:
 - analiza dokumentów – desk research,
 - CAPI/PAPI – osoby długotrwale bezrobotne,
 - FGI - podmioty udzielające wsparcia osobom długotrwale bezrobotnym
 - IDI - osoby z terenu woj. podlaskiego, które wyszły z długotrwałego bezrobocia,
 - eksperckie wywiady swobodne (EWS) z ekspertami rynku pracy,
 - studia przypadku.
- ✓ Etap analizy i interpretacji danych:
 - analiza ekspercka danych jakościowych,
 - analizy statystyczne,
 - opracowanie rekomendacji – burza mózgów w ramach Zespołu Badawczego.
- ✓ Etap opracowania Raportu Końcowego:
 - przygotowanie projektu Raportu Końcowego,

- przekazanie Zamawiającemu projektu Raportu Końcowego,
- przekazanie uwag przez Zamawiającego,
- przekazanie Zamawiającemu ostatecznej wersji Raportu Końcowego.

5. Wnioski z analizy desk research

5.1. Programy specjalne i instrumenty rynku pracy wspomagające długotrwale bezrobotnych

5.1.1. Istota programów specjalnych

Programy specjalne mają na celu aktywizację zawodową osób bezrobotnych lub osób poszukujących pracy. Ich realizacją zajmuje się starosta powiatu (reprezentowany przez powiatowy urząd pracy) - samodzielnie lub we współpracy z innymi organami, organizacjami i podmiotami zajmującymi się problematyką rynku pracy oraz pracodawcami. Przykładem programu specjalnego może być taki, w ramach którego przeprowadzane są szkolenia adresowane do osób bezrobotnych zainteresowanych przekwalifikowaniem lub podniesieniem kwalifikacji zawodowych².

Programy te są w całości finansowane ze środków Funduszu Pracy, przy czym roczna kwota programów specjalnych nie powinna przekroczyć 10% wartości środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań³. Maksymalna wysokość środków Funduszu Pracy przeznaczonych w ramach jednego programu specjalnego na działania w przeliczeniu na jednego uczestnika wynosi dziesięciokrotność przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozpoczęcia programu.

Opracowanie programu specjalnego poprzedza się przeprowadzeniem diagnozy osób bezrobotnych lub osób poszukujących pracy w zakresie ich sytuacji zawodowej, z uwzględnieniem analizy potrzeb lokalnego rynku pracy.

² Podstawa prawna, zob. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 maja 2014 r. w sprawie programów specjalnych (Dz.U.2014 poz. 638).

³ W przypadku, gdy wysokość środków planowanych na realizację programów specjalnych przekracza 10% wysokości środków Funduszu Pracy, określonych w ust. 4, minister właściwy do spraw pracy może, na wniosek starosty, przyznać dodatkowe środki z rezerwy dysponenta Funduszu Pracy na realizację programów specjalnych. Zob. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 68.

Diagnoza, o której mowa w ust. 1 § 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie programów specjalnych, obejmuje w szczególności ustalenie:

- Kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, kompetencji i umiejętności praktycznych;
- Przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku;
- Problemu zawodowego i innych przeszkód utrudniających podjęcie zatrudnienia lub utrzymanie miejsca pracy;
- Potrzeb i oczekiwań w zakresie aktywizacji zawodowej.

Projekt programu specjalnego zawiera:

- Charakterystykę uczestników programu specjalnego i kryteria ich doboru;
- Opis działań łączących usługi rynku pracy lub instrumenty rynku pracy ze specyficznymi elementami wspierającymi zatrudnienie, z uzasadnieniem potrzeby ich zastosowania i przewidywanych skutków dla zatrudnienia lub utrzymania miejsc pracy;
- Wykaz podmiotów współpracujących przy realizacji programu specjalnego na podstawie porozumienia, o którym mowa w § 6, oraz określenie ich zadań;
- Kalkulację planowanych kosztów realizacji programu specjalnego oraz źródła finansowania ogółem i odrębnie dla każdego zadania, w tym wydatki na specyficzne elementy wspierające zatrudnienie, które mogą obejmować w szczególności zakup środków trwałych, materiałów lub usług, niezbędnych w procesie aktywizacji zawodowej lub utrzymaniu miejsc pracy;
- Harmonogram realizacji poszczególnych zadań oraz wydatkowania środków;
- Przewidywaną efektywność kosztową i zatrudnieniową programu specjalnego;
- Opis prowadzenia kontroli programu specjalnego i zakres monitorowania jego realizacji;

- Propozycję działań w przypadku wystąpienia zagrożenia realizacji programu specjalnego⁴.

Warto podkreślić, że programem specjalnym obejmuje się w pierwszej kolejności bezrobotnych i osoby poszukujące pracy, w stosunku do których stosowane usługi i instrumenty rynku pracy okazały się niewystarczające do powrotu na rynek pracy bądź utrzymania miejsc pracy.

5.1.2. Instrumenty rynku pracy

Ustawa o promocji zatrudnienia stworzyła szereg potencjalnych możliwości rzeczywistej pomocy bezrobotnym. Instrumenty rynku pracy wspierają podstawowe usługi rynku pracy. Osoby bezrobotne mogą korzystać z różnych form aktywizacji zawodowej:

- Finansowanie kosztów przejazdu do pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy lub do miejsca pracy, odbywania stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub odbywania zajęć w zakresie poradnictwa zawodowego w związku ze skierowaniem przez powiatowy urząd pracy;
- Finansowanie kosztów zakwaterowania w miejscu pracy osobie, która podjęła zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, staż, przygotowanie zawodowe dorosłych poza miejscem stałego zamieszkania, w przypadku skierowania przez powiatowy urząd pracy;
- Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy, podjęcia działalności gospodarczej, kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa;
- Refundowanie kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego;
- Finansowanie dodatków aktywizacyjnych;
- Finansowanie kosztów zorganizowanego przejazdu bezrobotnych i poszukujących pracy, w związku z udziałem tych osób w targach pracy i giełdach pracy organizowanych przez wojewódzki urząd pracy

⁴ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 maja 2014 r. w sprawie programów specjalnych (Dz.U.2014 poz. 638).

w ramach pośrednictwa pracy, w szczególności prowadzonego w ramach sieci EURES⁵.

Zestawienie 1. Procedura stosowania instrumentów pracy wobec osób bezrobotnych i pracodawców zatrudniających takie osoby

Instrument	Stosowanie
Finansowanie kosztów przejazdu do pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy lub do miejsca pracy, odbywania stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub odbywania zajęć w zakresie poradnictwa zawodowego w związku ze skierowaniem przez powiatowy urząd pracy	<p>1. Starosta może dokonywać z Funduszu Pracy przez okres do 12 miesięcy zwrotu kosztów przejazdu z miejsca zamieszkania i powrotu do miejsca zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, lub przez okres odbywania u pracodawcy stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub odbywania zajęć z zakresu poradnictwa zawodowego osobie, która spełnia łącznie następujące warunki:</p> <p>1) na podstawie skierowania powiatowego urzędu pracy podjęła zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, przygotowanie zawodowe dorosłych, staż lub została skierowana na zajęcia z zakresu poradnictwa zawodowego i dojeżdża do tych miejsc;</p> <p>2) uzyskuje wynagrodzenie lub inny przychód w wysokości nieprzekraczającej 200% minimalnego wynagrodzenia za pracę.</p>

⁵ Ustawa o promocji zatrudnienia, art. 44-48a

Instrument	Stosowanie
<p>Finansowanie kosztów zakwaterowania w miejscu pracy osobie, która podjęła zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, staż, przygotowanie zawodowe dorosłych poza miejscem stałego zamieszkania, w przypadku skierowania przez powiatowy urząd pracy</p>	<p>2. Starosta może dokonywać przez okres, o którym mowa w ust. 1, zwrotu z Funduszu Pracy kosztów zakwaterowania osobie, która spełnia łącznie następujące warunki:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) na podstawie skierowania powiatowego urzędu pracy podjęła zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, staż, przygotowanie zawodowe dorosłych poza miejscem zamieszkania w miejscowości, do której czas dojazdu i powrotu do miejsca stałego zamieszkania środkami transportu zbiorowego wynosi łącznie ponad 3 godziny dziennie; 2) mieszka w hotelu lub wynajętym mieszkaniu w miejscowości lub w pobliżu miejscowości, w której jest zatrudniona, wykonuje inną pracę zarobkową, odbywa staż lub przygotowanie zawodowe dorosłych; 3) uzyskuje wynagrodzenie lub inny przychód w wysokości nieprzekraczającej 200% minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w miesiącu, za który jest dokonywany zwrot kosztów zakwaterowania. <p>3. Starosta może zwrócić bezrobotnemu koszt przejazdu do pracodawcy i powrotu do miejsca zamieszkania w przypadku skierowania go do pracodawcy, który zgłosił ofertę pracy, jeżeli siedziba tego pracodawcy znajduje się poza miejscem zamieszkania bezrobotnego.</p> <p>4. Starosta może zwrócić bezrobotnemu lub osobie, o której mowa w art. 43 <i>odpowiednie stosowanie przepisów ustawy do poszukującego pracy</i>, koszt przejazdu na badania lekarskie lub psychologiczne i powrotu do miejsca zamieszkania, jeżeli na badania te został on skierowany przez powiatowy urząd pracy i dojeżdża do tych miejsc.</p> <p>5. Starosta może zwrócić bezrobotnemu koszt przejazdu do miejsca wykonywania prac, o których mowa w art. 73a <i>skierowanie do wykonywania prac społecznie użytecznych</i> ust. 1, i powrotu do miejsca zamieszkania lub pobytu.</p>

Instrument	Stosowanie
Dofinansowanie wyposażenia miejsca pracy, podjęcia działalności gospodarczej, kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa	<p>1. Starosta z Funduszu Pracy może:</p> <p>1) zrefundować podmiotowi prowadzącemu działalność gospodarczą koszty wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego lub skierowanego poszukującego pracy, o którym mowa w art. 49 pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach specjalnych pkt 7, w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 6-krotnej wysokości przeciętnego wynagrodzenia;</p> <p>2) przyznać bezrobotnemu lub poszukującemu pracy, o którym mowa w art. 49 pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach specjalnych pkt 7, jednorazowo środki na podjęcie działalności gospodarczej, w tym na pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa związanych z podjęciem tej działalności, w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 6-krotnej wysokości przeciętnego wynagrodzenia;</p> <p>3) przyznać bezrobotnemu lub poszukującemu pracy, o którym mowa w art. 49 pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach specjalnych pkt 7, lub poszukującemu pracy niepozostającemu w zatrudnieniu lub niewykonującemu innej pracy zarobkowej, jednorazowo środki na założenie spółdzielni socjalnej lub przystąpienie do niej po jej założeniu, w tym na pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa związanych z podjęciem tej działalności w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 6-krotnej wysokości przeciętnego wynagrodzenia;</p> <p>4) przyznać spółdzielni socjalnej środki na finansowanie kosztów wynagrodzenia, w okresie do 6 miesięcy od dnia zawarcia umowy, wypłacane miesięcznie w wysokości nie wyższej niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy, dla zatrudnionego skierowanego bezrobotnego lub zatrudnionego skierowanego poszukującego pracy, o którym mowa w art. 49 pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach specjalnych pkt 7, lub zatrudnionego skierowanego poszukującego pracy niepozostającego w zatrudnieniu lub niewykonującego innej pracy zarobkowej.</p>

Instrument	Stosowanie
Refundowanie kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego	<p>Starosta może zawrzeć z pracodawcą umowę przewidującą jednorazowe refundowanie poniesionych kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego.</p> <p>2. Refundacja może nastąpić w przypadku, gdy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) pracodawca zatrudniał skierowanego bezrobotnego w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres co najmniej 12 miesięcy oraz 2) po upływie 12 miesięcy zatrudnienia skierowany bezrobotny jest nadal zatrudniony. <p>3. Kwota refundowanych składek, o których mowa w ust. 1, nie może przekroczyć 300% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu spełnienia warunków określonych w ust. 2.</p>
Finansowanie dodatków aktywizacyjnych	<p>Bezrobotnemu posiadającemu prawo do zasiłku przysługuje dodatek aktywizacyjny, jeżeli:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) w wyniku skierowania przez powiatowy urząd pracy podjął zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie i otrzymuje wynagrodzenie niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę; 2) z własnej inicjatywy podjął zatrudnienie lub inną pracę zarobkową. <p>2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, dodatek aktywizacyjny przysługuje w wysokości stanowiącej różnicę między minimalnym wynagrodzeniem za pracę a otrzymywanym wynagrodzeniem, nie większej jednak niż 50% zasiłku, o którym mowa w art. 72 wysokość zasiłku dla bezrobotnych, ust. 1, przez okres, w jakim przysługiwałby bezrobotnemu zasiłek.</p> <p>3. W przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, dodatek aktywizacyjny przysługuje w wysokości do 50% zasiłku, o którym mowa w art. 72 wysokość zasiłku dla bezrobotnych, ust. 1, przez połowę okresu, w jakim przysługiwałby bezrobotnemu zasiłek.</p> <p>4. Dodatek aktywizacyjny nie przysługuje w przypadku:</p>

Instrument	Stosowanie
	<p>1) skierowania bezrobotnego przez powiatowy urząd pracy do prac interwencyjnych, robót publicznych lub na stanowisko pracy, którego koszty wyposażenia lub doposażenia zostały zrefundowane zgodnie z art. 46 refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, ust. 1 pkt 1;</p> <p>2) podjęcia przez bezrobotnego z własnej inicjatywy zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej u pracodawcy, u którego był zatrudniony lub dla którego wykonywał inną pracę zarobkową bezpośrednio przed zarejestrowaniem jako bezrobotny;</p> <p>3) podjęcia przez bezrobotnego z własnej inicjatywy zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej za granicą Rzeczypospolitej Polskiej u pracodawcy zagranicznego;</p> <p>4) przebywania na urlopie bezpłatnym.</p>
<p>Finansowanie kosztów zorganizowanego przejazdu bezrobotnych i poszukujących pracy, w związku z udziałem tych osób w targach pracy i giełdach pracy organizowanych przez wojewódzki urząd pracy w ramach pośrednictwa pracy, w szczególności prowadzonego w ramach sieci EURES</p>	<p>Starosta może finansować z Funduszu Pracy koszty zorganizowanego przejazdu bezrobotnych i poszukujących pracy, skierowanych przez powiatowy urząd pracy do udziału w targach pracy i giełdach pracy, jakie są organizowane na terenie innego powiatu przez wojewódzki urząd pracy w ramach pośrednictwa pracy.</p> <p>2. Zorganizowany przejazd bezrobotnych i poszukujących pracy na miejsce targów i giełd, o których mowa w ust. 1, i z powrotem odbywa się z miejsc określonych przez powiatowy urząd pracy.</p>

Źródło: opracowanie własne na podstawie: www.lexlege.pl

5.2. Analiza działań podejmowanych na rzecz aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w woj. podlaskim przez instytucje i organizacje (ze wskazaniem konkretnych działań) oraz jego ocena pod kątem dostosowania do potrzeb i skuteczności

5.2.1. Wsparcie osób długotrwale bezrobotnych ze środków Unii Europejskiej w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020 i Programu Operacyjnego „Polska Wschodnia”

Regionalny Program Operacyjny Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020 (RPOWP) stanowi instrument realizacji tzw. *Umowy Partnerstwa*, która określa strategię interwencji funduszy europejskich w ramach trzech polityk unijnych, tj. polityki spójności, wspólnej polityki rolnej i wspólnej polityki rybołówstwa w Polsce w latach 2014-2020⁶.

Drugą osią priorytetową programu w województwie jest „*Przedsiębiorczość i aktywność zawodowa*”⁷. Środki na realizację zadań związanych z pobudzeniem

⁶ RPOWP 2014-2020 został zaakceptowany Decyzją Wykonawczą Komisji z dnia 12.2.2015 r. przyjmującą niektóre elementy programu operacyjnego „Regionalny Program Operacyjny Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020” do wsparcia z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego i Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach celu „Inwestycje na rzecz wzrostu i zatrudnienia” dla regionu podlaskiego w Polsce CCI 2014PL16M2OP010.

RPOWP 2014-2020 przyczynia się do realizacji celów Strategii Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu oraz krajowych dokumentów strategicznych. Jednocześnie jest jednym z narzędzi realizacji Strategii Rozwoju Województwa Podlaskiego do roku 2020 (SRWP 2020), przyjętej 9 września 2013 r. przez Sejmik Województwa Podlaskiego.

⁷ Działania zaproponowane w ramach osi priorytetowej II służą podniesieniu poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia. Wspieranie przejścia od bezrobocia do zatrudnienia ma pomóc osobom będącym w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w uzyskaniu zatrudnienia. Dla umożliwienia podjęcia zatrudnienia lub powrotu na rynek pracy niezbędne są przedsięwzięcia mające ułatwić godzenie życia zawodowego i prywatnego, poprawiające szanse na zatrudnienie osób, które pełnią funkcje opiekuńcze. Ponadto, zapewniana jest działalność ukierunkowana na tworzenie nowych miejsc pracy oraz rozwój przedsiębiorczości. Służą one podejmowaniu zatrudnienia, w tym także pracy na własny rachunek. Oferowane kompleksowe wsparcie zdecydowanie zwiększa przeżywalność nowopowstałych przedsiębiorstw. W celu lepszego przystosowania pracowników, przedsiębiorców i przedsiębiorstw do zmian na otwartym rynku planowane są usługi rozwojowe dedykowane mikro, małym i średnim przedsiębiorstwom. Możliwość elastycznego dostosowania się przedsiębiorstwa do potrzeb regionalnej gospodarki skutkuje wzrostem jego konkurencyjności, co w konsekwencji ugruntowuje już istniejące miejsca pracy i zachęca do tworzenia nowych miejsc pracy. Natomiast programy typu outplacement zapewnią wsparcie osobom zwalnianym z przyczyn dotyczących zakładu pracy. W ramach uzupełnienia powyższych działań, w odpowiedzi na zmiany demograficzne, przewiduje się przedsięwzięcia skupione na przedłużeniu wieku aktywności zawodowej, które

przedsiębiorczości i aktywności zawodowej na lata 2014-2020 wynoszą ponad 88 mln EUR.

Ponieważ Podlaskie zostało sklasyfikowane jako region słabo rozwinięty, na działania wspierające osoby bezrobotne przeznaczono aż 35 mln EUR. Działania te mają dotyczyć m.in grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy - w tym - długotrwale bezrobotnych. Kwota przeznaczona na te grupy to 10 mln EUR. Instytucją pośredniczącą jest Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku (WUP).

Głównym działaniem wspierającym bezrobotnych w ramach RPOWP są dotacje na uruchomienie działalności gospodarczej oraz wspieranie młodych firm w pierwszym okresie ich funkcjonowania.

Na uruchomienie działalności gospodarczej przez osobę bezrobotną przeznaczono w 2018 r. średnio 24 tys. PLN. Dodatkowo tzw. młode firmy mogą liczyć na wsparcie w wysokości do 1850 PLN miesięcznie przez pół roku, a przez następne pół roku będą zwolnione z opłacania składek ZUS. Zakłada się, że w 2018 r. w wyniku dotacji powstanie w województwie 712 nowych firm. Po dotacje można zgłosić się do firm i instytucji pośredniczących we wszystkich podregionach województwa.

Zestawienie 2. Instytucje pośredniczące w udzielaniu dotacji w podregionach województwa podlaskiego

<p>Subregion białostocki (Białostocki Obszar Funkcjonalny – miasto Białystok oraz gminy: Choroszcz, Czarna Białostocka, Dobrzyniewo Duże, Juchnowiec Kościelny, Łapy, Supraśl, Turośń Kościelna, Wasilków, Zabłudów)</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Fundacja Science Point (projekt „Business Point II”) sciencepoint.pl, tel. 85 732 01 22, termin realizacji: 01.01.2018-31.07.2019 •Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej (projekt „(Od)ważni na rynku pracy – wsparcie na założenie działalności gospodarczej”) frdl.bialystok.pl, tel. 85 732 09 09, termin realizacji: 01.04.2018-31.12.2019 •Polskie Stowarzyszenie Doradcze i Konsultingowe (projekt „Szansa
---	--

poprzez poprawę zdrowia osób pracujących, eliminację czynników zagrażających zdrowiu oraz ułatwienie powrotu do aktywności zawodowej zwiększają szanse na bycie zatrudnionym.

	<p>na biznes szansą na sukces”) polskiestowarzyszenie.pl, tel. 85 652 61 07, termin realizacji: 01.06.2018-31.05.2020</p> <ul style="list-style-type: none"> •Polskie Centrum Edukacji i Analiz ORDO (projekt „Pomysł na biznes pomysłem na przyszłość IV”) ordo.info.pl, tel. 85 663 70 30, termin realizacji: 01.01.2018-31.08.2019 Subregion bielski (powiaty: bielski, hajnowski, siemiatycki, gminy Gródek Michałowo, Poświętne i Suraż) •Sysco Polska Sp. z o.o. (projekt „Z biznesowym podejściem”) syscopolska.pl, tel. 22 392 74 75, termin realizacji: 01.04.2018-30.09.2019 •Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku (projekt „Dotacje na Start – kompleksowe wsparcie w zakresie zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej – II edycja”) zdz.bialystok.pl, tel. 85 742 57 50, termin realizacji: 01.01.2018-30.09.2019
<p>Subregion łomżyński (miasto Łomża, powiaty: łomżyński, kolneński, wysokomazowiecki, zambrowski, grajewski, gminy Tykocin i Zawady)</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Uczelnia Jańskiego z siedzibą w Łomży (projekt „Łomżyńscy pionierzy”) janski.edu.pl, tel. 86 216 50 19, termin realizacji: 01.03.2018-29.02.2020 •Wielkopolska Agencja Rozwoju Sp. z o.o. (projekt „Zakładam firmę – chcę mieć pracę!”), tel. 601 858 101, termin realizacji: 05.2018-31.01.2020 •Powiat łomżyński (projekt: „Przedsiębiorczy Subregion łomżyński”) powiatlomzynski.pl, tel. 86 215 69 00, termin realizacji: 01.04.2018-30.11.2019
<p>Subregion suwalski (miasto Suwałki, powiaty: suwalski, sejneński, augustowski, sokólski, moniecki)</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Agencja Rozwoju Regionalnego "ARES" S. A. w Suwałkach (projekt „Starter 3”) ares.suwalki.pl, tel. 87 566 61 06, termin realizacji: 01.01.2018-31.10.2019

	<ul style="list-style-type: none"> •Sysco Polska Sp. z o.o. (projekt „Startuj z biznesem”) syscopolska.pl, tel. 22 392 74 75, termin realizacji: 01.03.2018-31.08.2019 •Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku, (projekt „Dotacje na Start - kompleksowe wsparcie w zakresie zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej - II edycja”), termin realizacji: 01.2019-30.09.2020
--	--

Źródło: WUP w Białymstoku

Kwestia bezrobocia długotrwałego jest również treścią a siódmej osi priorytetowej (RPOWP) „Poprawa spójności społecznej”⁸. Kwota przeznaczona na realizację poprawy spójności społecznej w latach 2014-2020 wynosi 59 mln EUR.

Dodatkowo województwa na wschodzie Polski mogą liczyć na dodatkowe środki pomocowe z funduszy unijnych. Mają swój oddzielny, centralny program operacyjny – *Program Operacyjny Polska Wschodnia* (POPW). Dodatkowo każde z województw posiada również regionalny, program operacyjny. Z tego względu województwa te otrzymają 2x więcej pomocy na rozwój. PO Polska Wschodnia obejmuje woj. warmińsko-mazurskie, podlaskie, lubelskie, świętokrzyskie i podkarpackie.

⁸ Działania zaproponowane w ramach osi priorytetowej VII służą poprawie integracji społecznej osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym. Niwelowanie barier napotykanym przez osoby wykluczone będzie możliwe dzięki zastosowaniu kompleksowych i zindywidualizowanych form wsparcia. Podejmowane wobec osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym działania przyczynią się do ich usamodzielnienia, zmniejszenia zależności od instytucji pomocowych, a w rezultacie zwiększą szansę na zatrudnienie i trwałe utrzymanie się na rynku pracy. Decydującym elementem poprawy spójności społecznej w regionie jest zwiększenie dostępu do wysokiej jakości usług społecznych, w tym usług środowiskowych, opiekuńczych oraz usług wsparcia rodziny i pieczy zastępczej dla osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. Ponadto do wzrostu dostępności usług przyczyni się zwiększenie liczby miejsc ich świadczenia, w czym pomocna powinna być ich deinstytucjonalizacja i wsparcie alternatywnych form opieki nad osobami zależnymi. Efektem interwencji będzie zwiększenie dostępności usług dedykowanych osobom zagrożonym osobom wykluczonym społecznym, zwłaszcza osobom starszym, z niepełnosprawnościami i niesamodzielnym, jak również rodzinom zagrożonym dysfunkcją lub przeżywającym trudności.

5.2.2. Programy regionalne aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych

W latach 2017-2018 w Podlaskiem zrealizowano szereg programów wspierających osoby długotrwale bezrobotne. Dwa o największym zasięgu miały charakter regionalny:

- 1) *Program regionalny aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w woj. podlaskim w roku 2017;*
- 2) *Program regionalny aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w woj. podlaskim w roku 2018.*

Instytucją koordynującą obydwie programy jest WUP w Białymstoku, instytucjami wdrażającymi – powiatowe urzędy pracy, a środki na ich realizację pochodzą z rezerwy Funduszu Pracy będącej w dyspozycji MRPiPS.

Program regionalny aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w woj. podlaskim w roku 2017 realizowany był na podstawie porozumienia zawartego w dniu 28 marca 2017 r. pomiędzy Województwem Podlaskim (Wojewódzkim Urzędem Pracy w Białymstoku) a Powiatami: Augustowskim, Białostockim, Bielskim, Grajewskim, Hajnowskim, Łomżyńskim, Sejneńskim, Wysokomazowieckim i Zambrowskim (powiatowymi urzędami pracy).

Środki na realizację programu pochodziły z Funduszu Pracy, a ich kwota wyniosła 2, 406 mln PLN. Programy realizowano od kwietnia do końca roku 2017. Wsparto tym samym 255 osoby długotrwale bezrobotne zamieszkujące na terenie działania PUP w: Augustowie, Białymstoku, Bielsku Podlaskim, Grajewie, Hajnówce, Łomży, Sejnach, Wysokiem Mazowieckim i Zambrowie. W każdym z powiatów uwzględniano specyfikę lokalną m.in. strukturę zawodów nadpodażowych oraz potrzeby lokalnego rynku pracy.

Zakres działań, którymi objęto uczestników programu regionalnego obejmował usługi i instrumenty rynku pracy określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, służące efektywnej aktywizacji uczestnika programu zgodnie z określonym IPD, w tym w szczególności:

- Refundację kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy,
- Roboty publiczne,
- Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej,
- Staże,

- Szkolenia.

Szczegółowe zestawienie instrumentów stosowanych w ramach programów zawiera tabela poniżej.

Tabela 3. Budżet programów wspierania i aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych w podziale na powiatowe urzędy pracy w 2017 r.

Lp.	Powiatowy Urząd Pracy w Augustowie	Liczba osób	Koszt programu (tys. zł)
1.	Staże	15	116,0
2	Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	3	54,0
	Ogółem	18	170,0
Lp.	Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku	Liczba osób	Koszt programu (tys. zł)
1.	Staże	27	200,0
2	Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	10	200,0
	Ogółem	37	400,0
Lp.	Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku Podlaskim	Liczba osób	Koszt programu (tys. zł)
1.	Staże	10	77,0
2.	Roboty publiczne	20	243,0
	Ogółem	30	320,0
Lp.	Powiatowy Urząd Pracy w Grajewie	Liczba osób	Koszt programu (tys. zł)
1.	Staże	15	117,0
2.	Roboty publiczne	5	110,0

Ogółem		20	109,4
Lp.	Powiatowy Urząd Pracy w Hajnówce	Liczba osób	Koszt programu (tys. zł)
1.	Roboty publiczne	20	274,0
2.	Szkolenia	5	8,1
Ogółem		25	282,1
Lp.	Powiatowy Urząd Pracy w Łomży	Liczba osób	Koszt programu (tys. zł)
1	Refundacja kosztów doposażenia	5	100,0
2.	Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	5	100,0
3.	Roboty publiczne	15	213,0
4.	Staż	16	123,0
5.	Szkolenia	5	22,5
Ogółem		46	558,5
Lp.	Powiatowy Urząd Pracy w Sejnach	Liczba osób	Koszt programu (tys. zł)
1.	Staż	33	136,0
2.	Roboty publiczne	10	142,0
Ogółem		43	278,0
Lp.	Powiatowy Urząd Pracy w Wysokiem Mazowieckiem	Liczba osób	Koszt programu (tys. zł)
1.	Staż	15	120,0
Ogółem		30	120,0
Lp.	Powiatowy Urząd Pracy w Zambrowie	Liczba osób	Koszt programu (tys. zł)
1.	Staż	15	120,0

2.	Refundacja kosztów doposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy	3	60,0
	Ogółem	18	180,0

Źródło: Program regionalny aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych i osób bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych w woj. podlaskim w roku 2017, WUP w Białymstoku, s. 2-4.

Zakładane wskaźniki efektywności programu regionalnego z 2017 r. to odpowiednio:

- Efektywność zatrudnieniowa – nie mniejsza niż 84,5%;
- Efektywność kosztowa – nie wyższa niż 11 904,2 zł na osobę.

Analogicznie do roku poprzedniego, również w 2018 r., w Podlaskiem uruchomiono regionalny program wspierający bezrobotnych bez kwalifikacji oraz długotrwale bezrobotnych. Program rozpoczął się w kwietniu i potrwa do końca 2018 roku.

Na realizację programu przewidziano kwotę 1,8 mln PLN. Środki pochodzą z rezerwy Funduszu Pracy. Program regionalny obejmie łącznie 226 osób bezrobotnych, w tym 126 bezrobotnych długotrwale oraz 100 osób bez kwalifikacji zawodowych, zarejestrowanych w 12 powiatowych urzędach pracy woj. podlaskiego: Augustowie, Białymstoku, Bielsku Podlaskim, Grajewie, Hajnówce, Kolnie, Mońkach, Sejnach, Siemiatyczach, Sokółce, Wysokiem Mazowieckiem i Zambrowie.

Zakres działań przewiduje:

- Refundację kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy,
- Roboty publiczne,
- Prace interwencyjne,
- Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej,
- Staże,
- Szkolenia,
- Bony na zasiedlenie.

W programie, podobnie jak w roku poprzednim, uwzględniono specyfikę lokalnych rynków pracy. Największy zakres działania oraz najwyższy budżet

przeznaczono na potrzeby osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Szczegółowe zestawienie instrumentów stosowanych w ramach programów zawiera tabela poniżej.

Tabela 4. Budżet programów wspierania i aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych w podziale na powiatowe urzędy pracy w 2018 r.

Lp.	Powiatowy Urząd Pracy w Augustowie	Liczba osób	Koszt programu (tys. zł)
1.	Staże	11	76,4
Ogółem		11	76,4
Lp.	Powiatowy Urząd Pracy w Białymstoku	Liczba osób	Koszt programu (tys. zł)
1.	Staże	20	152,5
Ogółem		20	152,5
Lp.	Powiatowy Urząd Pracy w Bielsku Podlaskim	Liczba osób	Koszt programu (tys. zł)
1.	Roboty publiczne	4	36,6
2.	Prace interwencyjne	5	28,9
3.	Staże	4	25,1
4.	Refundacja kosztów doposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy	1	18,0
Ogółem		14	108,6
Lp.	Powiatowy Urząd Pracy w Grajewie	Liczba osób	Koszt programu (tys. zł)
1.	Staże	8	51,4
2.	Roboty publiczne	5	58,0

Ogółem		13	109,4
Lp.	Powiatowy Urząd Pracy w Hajnówce	Liczba osób	Koszt programu (tys. zł)
1.	Roboty publiczne	6	52,8
2.	Prace interwencyjne	8	39,7
3.	Staż	5	32,7
Ogółem		19	125,2
Lp.	Powiatowy Urząd Pracy w Kolnie	Liczba osób	Koszt programu (tys. zł)
1.	Staż	36	285,6
Ogółem		36	285,6
Lp.	Powiatowy Urząd Pracy w Mońkach	Liczba osób	Koszt programu (tys. zł)
1.	Roboty publiczne	6	89,4
2.	Prace interwencyjne	5	30,4
3.	Staż	6	48,0
Ogółem		17	167,8
Lp.	Powiatowy Urząd Pracy w Sejnach	Liczba osób	Koszt programu (tys. zł)
1.	Staż	15	62,6
2.	Roboty publiczne	5	75,0
Ogółem		20	137,6
Lp.	Powiatowy Urząd Pracy w Sokółce	Liczba osób	Koszt programu (tys. zł)
1.	Staż	7	41,4
2.	Prace interwencyjne	6	28,4
3.	Roboty publiczne	8	99,2

4.	Refundacja kosztów doposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy	1	20,0
Ogółem		22	189,0
Lp.	Powiatowy Urząd Pracy w Wysokiem Mazowieckiem	Liczba osób	Koszt programu (tys. zł)
1.	Staże	15	116,5
2.	Prace interwencyjne	6	36,0
Ogółem		21	152,5
Lp.	Powiatowy Urząd Pracy w Zambrowie	Liczba osób	Koszt programu (tys. zł)
1.	Staże	6	50,1
2.	Szkolenia	2	7,0
3.	Refundacja kosztów doposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy	1	18,0
4.	Roboty publiczne	1	10,6
	Ogółem	10	85,7
Lp.	Powiatowy Urząd Pracy w Siemiatyczach	Liczba osób	Koszt programu (tys. zł)
1	Staże	15	123,9
2.	Prace interwencyjne	17,2	12,2
3.	Szkolenia	6,0	6,0
4.	Bony na zasiedlenie	7,6	7,6
5.	Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	20,0	20,0
6.	Refundacja kosztów doposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy	40,0	40,0
Ogółem		214,7	209,7

Źródło: Program regionalny aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych i osób bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych w woj. podlaskim w roku 2018, WUP w Białymstoku, s. 2-4.

W wyniku realizowanego programu regionalnego przewiduje się osiągnięcie następujących wskaźników:

- Efektywność zatrudnieniowa – nie mniejsza niż 85,8%;
- Efektywność kosztowa – nie wyższa niż 9 304,1 zł na osobę.

5.2.3. Programy o zasięgu lokalnym

Programy o zasięgu lokalnym są realizowane przez powiatowe urzędy pracy, a wcześniej (w 2016 r.) także przez *lokalne grupy działania*. Ze względu na obszerność zebranego materiału zostaną przedstawione jedynie programy będące w trakcie realizacji (stan na wrzesień 2018 r.).

PUP Augustów

Program	Cele	Budżet (PLN)	Stan realizacji na dzień 10.09.2018 r.
Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie augustowskim(IV)-POWER *	Zwiększenie możliwości zatrudnieniowej osób młodych do 30 roku życia bez pracy, w tym w szczególności osób, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. Młodzież NEET). Do grupy docelowej zaliczono również osoby długotrwale bezrobotne.		Pośrednictwo pracy i/lub poradnictwo zawodowe (w tym IPD) – 162 osoby; Staże zawodowe – 111 osób; Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej (tzw. Dotacje) – 31 osób; Szkolenia – 8 osób; Bon na zasiedlenie – 10 osób; Prace interwencyjne – 2 osoby.

* Programy współfinansowane przez Unie Europejską (wkład własny 5-15%)

Źródło: Powiatowy Urząd Pracy w Augustowie

PUP Białystok

Program	Cele	Budżet (PLN)	Stan realizacji na dzień 31.08.2018 r.
<p>Projekt: „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie białostockim i powiecie miasto Białystok (IV)” Oś priorytetowa I Osoby młode na rynku pracy*</p>	<p>Cel projektu: zwiększenie możliwości zatrudnienia 375 osób młodych poniżej 30 r.ż. pozostających bez pracy w powiecie białostockim, powiecie miasto Białystok, w tym co najmniej 20% uczestników i uczestniczek znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy (tj. osoby z niepełnosprawnościami, długotrwale bezrobotne, o niskich kwalifikacjach), zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Białymstoku, jako bezrobotne</p> <p>Wszyscy uczestnicy i uczestniczki projektu muszą należeć do tzw. kategorii NEET. Osoby zobowiązane będą do złożenia oświadczenia, w którym potwierdzą, że:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nie pracują • Nie kształcą się (tj. nie uczestniczą w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym) • Nie szkolą się (tj. nie uczestniczą w pozaszkolnych zajęciach mających na 	25 tys.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizacja prac interwencyjnych - 25 osób, 2. Organizacja bonów na zasiedlenie - 57 osób, 3. Organizacja bonów stażowych – 26 osób, 4. Organizacja staży - 80 osób, 5. Organizacja środków na podjęcie działalności gospodarczej - 160 osób, 6. Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy – 27 osób.

Program	Cele	Budżet (PLN)	Stan realizacji na dzień 31.08.2018 r.
	<p>celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy).</p> <ul style="list-style-type: none"> • W procesie oceny czy dana osoba się nie szkoli, a co za tym idzie kwalifikuje się do kategorii NEET, zweryfikowane zostanie czy brała ona udział w tego typu formie aktywizacji, finansowanej ze środków publicznych, w okresie ostatnich 4 tygodni. 		

Źródło: PUP w Białymstoku

* Programy współfinansowane przez Unie Europejską (wkład własny 15%)

PUP Suwałki

Program	Cele	Budżet (PLN)	Stan realizacji na dzień 12.09.2018 r.
<p>Staż w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego (RPO)</p> <p>*</p>	<p>Staże mogą być zrealizowane dla osób, które ukończyły 30 rok życia, z ustalonym II profilem pomocy, spełniających co najmniej jedno z poniższych kryteriów:</p> <ul style="list-style-type: none"> - osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 roku życia, 	<p>1 028 tys.</p>	<p>Pośrednictwo pracy – 45 osób; -- Poradnictwo zawodowe (w tym IPD) - 70 osób; - Staże - do 6 miesięcy dla 10 osób (wraz ze wsparciem</p>

Program	Cele	Budżet (PLN)	Stan realizacji na dzień 12.09.2018 r.
	<p>- osoby bezrobotne niepełnosprawne, osoby „długotrwale” bezrobotne (tj. pozostające bez zatrudnienia nieprzerwanie ponad 12 miesięcy).</p>		<p>towarzyszącym w postaci zwrotu kosztów dojazdu i/lub zwrotu kosztu opieki nad dzieckiem/osobą zależną); Prace interwencyjne - do 6 miesięcy dla 35 osób (wraz ze wsparciem towarzyszącym w postaci zwrotu kosztów dojazdu i/lub zwrotu opieki nad dzieckiem/osobą zależną) Przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej dla 25 osób</p>

Źródło: PUP w Suwałkach

* Programy współfinansowane przez Unie Europejską (wkład własny 15%)

PUP w Łomży

Program	Cele	Budżet (PLN)	Stan realizacji na dzień 12.09.2018 r.
<p>Projekt „Przedsiębiorczy Subregion Łomżyński”</p>	<p>Celem projektu jest utworzenie 40 miejsc pracy w ramach samozatrudnienia. Projekt skierowany jest do osób z terenu: miasta Łomża, powiatu łomżyńskiego, powiatu kolneńskiego, powiatu wysokomazowieckiego, powiatu zambrowskiego, powiatu grajewskiego, gminy Tykocin, Zawady chcących rozpocząć działalność gospodarczą. Grupą docelową są osoby fizyczne powyżej 30 roku życia, bezrobotne, poszukujące pracy, nieaktywne zawodowo oraz jednocześnie znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, tj.: kobiety, osoby starsze po 50 roku życia, osoby z niepełnosprawnością, osoby długotrwale bezrobotne, osoby o niskich kwalifikacjach.</p>	80 tys.	40 samozatrudnionych

Źródło: PUP w Łomży

PUP w Bielski Podlaskim

Program	Cele	Budżet (PLN)	Stan realizacji na dzień 07.09.2018 r.
Program aktywizacji zawodowej bezrobotnych zamieszkujących tereny wiejskie	Uczestnikiem programu może być każda osoba bezrobotna w tym długotrwale bezrobotna, która jest zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy, pod warunkiem zamieszkania na terenie jednej z gmin wiejskich powiatu bielskiego.	367 tys.	Dofinansowanie zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych dla 10 osób bezrobotnych, Wyposażenie lub doposażenie pracy dla skierowanego bezrobotnego, w ramach którego 10 osób bezrobotnych podejmie zatrudnienie, Dotacje na podjęcie własnej działalności gospodarczej dla 10 osób bezrobotnych zainteresowanych samozatrudnieniem, Szkolenia zawodowe podnoszące kwalifikacje dla 10 osób bezrobotnych

Źródło: PUP w Bielsku Podlaskim

PUP w Mońkach

Program	Cele	Budżet (PLN)	Stan realizacji na dzień 12.09.2018 r.
Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie monieckim (IV) *	Celem projektu jest zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych poniżej 30 roku życia pozostających bez pracy w powiecie monieckim. Głównym rezultatem projektu będzie podjęcie zatrudnienia przez osoby zarejestrowane w PUP w Mońkach. W ramach projektu planuje się osiągnięcie efektywności zatrudnieniowej na następującym poziomie: Osoby długotrwale bezrobotne, osoby z niskimi kwalifikacjami (do poziomu ISCED –39% Dla pozostałych osób nienależących do ww. grup – 54%.	748 tys.	Pośrednictwo pracy lub poradnictwo zawodowe – 105 osób, Staże – 68 osób, Prace interwencyjne w Jednostkach Samorządu Terytorialnego – 10 osób, Prace interwencyjne u przedsiębiorców prywatnych – 10 osób, Bony szkoleniowe – 5 osób, Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej – 7 osób Bony zasiedleniowe – 5 osób.

* Programy współfinansowane przez Unie Europejską (wkład własny 15%)

Źródło: PUP w Mońkach

PUP w Siemiatyczach

Program	Cele	Budżet (PLN)	Stan realizacji na dzień 12.09.2018 r.
Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych od 30 roku życia pozostających bez pracy w powiecie siemiatyckim (IV)	<p>Uczestnikami projektu będą osoby w wieku 30 lat i więcej pozostające poza rynkiem pracy tj. zarejestrowane, jako bezrobotne w PUP Siemiatycze, zakwalifikowane do profilu pomocy I (tzw. Bezrobotni aktywni) lub profilu II (tzw. wymagający wsparcia), należące co najmniej do jednej z poniższych grup:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Osoby powyżej 50 roku życia -Kobiety -Osoby z niepełnosprawnościami -Osoby długotrwale bezrobotne (osoby niepracujące nieprzerwanie przez okres ponad 12 miesięcy) -Osoby o niskich kwalifikacjach (posiadające wykształcenie średnie/zawodowe lub niższe) 	672,5 tys.	<p>Wsparciem w ramach projektu objętych zostanie 72 osoby bezrobotne w wieku 30 lat i więcej, które będą mogły skorzystać z indywidualnego poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, staży, indywidualnych szkoleń, prac interwencyjnych, otrzymać środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej lub zostać skierowane na utworzone stanowiska pracy w ramach refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia</p>

* Programy współfinansowane przez Unie Europejską (wkład własny 15%)

Źródło: PUP w Siemiatyczach

PUP w Sokółce

Program	Cele	Budżet (PLN)	Stan realizacji na dzień 11.09.2018 r.
Program Aktywizacja i Integracja 2018	Program skierowane do bezrobotnych III profilu obejmuje dwa bloki: Integracja (OPS) Aktywizacja (PUP)	7 tys.	18 osób zaktywizowanych zawodowo

Źródło: PUP w Sokółce

PUP w Suwałkach

Program	Cele	Budżet (PLN)	Stan realizacji na dzień 11.09.2018 r.
Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie suwalskim i mieście Suwałki (IV) *	Grupa docelowa – 94 osoby bezrobotne z ustalonym I lub II profilem pomocy, w wieku 18-29 lat będące osobami z kategorii NEET (tj. niepracujące, niekształące się w systemie stacjonarnym oraz nieuczące się (tj. nieuczestniczące w pozaszkolnych zajęciach mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy. W procesie oceny, czy dana osoba się nie szkoli, a co za tym idzie kwalifikuje się do kategorii NEET, należy również zweryfikować czy brała ona udział w szkoleniu ze środków publicznych, w okresie	1 405 tys.	Pośrednictwo pracy i/lub poradnictwo zawodowe (w tym IPD) - dla 94 osób; - Staże - do 6 miesięcy dla 34 osób (wraz ze wsparciem towarzyszącym w postaci zwrotu kosztów dojazdu i/lub kosztu opieki nad dzieckiem/osoba zależną); - Prace interwencyjne - do 6 miesięcy dla 15 osób (wraz ze wsparciem towarzyszącym

Program	Cele	Budżet (PLN)	Stan realizacji na dzień 11.09.2018 r.
	<p>ostatnich 4 tygodni przed przystąpieniem do projektu). Projekt zakłada następującą efektywność zatrudnieniową:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dla osób w najtrudniejszej sytuacji (tj. długotrwanie bezrobotni, niepełnosprawni, osoby o niskich kwalifikacjach) – 39%; - Dla pozostałych osób – 54%. 		<p>w postaci zwrotu kosztów dojazdu i/lub kosztu opieki nad dzieckiem/osobą zależną;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bon na zasiedlenie – dla 10 osób; - Przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej dla 35 osób
<p>Aktywizacja osób od 30 roku życia pozostających bez pracy w powiecie suwalskim i mieście Suwałki (IV) *</p>	<p>Cel główny– zwiększenie zdolności do zatrudnienia osób od 30 roku życia pozostających bez pracy.</p> <p>Grupa docelowa - 70 osób bezrobotnych z ustalonym I lub II profilem pomocy, w wieku od 30 roku życia, należące co najmniej do jednej z poniższych grup:</p> <ul style="list-style-type: none"> - osoby powyżej 50 roku życia; - kobiety; - osoby z niepełnosprawnością; - osoby długotrwanie bezrobotne; - osoby o niskich kwalifikacjach; 	<p>1 028 tys.</p>	<p>Pośrednictwo pracy – 45 osób;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poradnictwo zawodowe (w tym IPD) - 70 osób; - Staże - do 6 miesięcy dla 10 osób (wraz ze wsparciem towarzyszącym w postaci zwrotu kosztów dojazdu i/lub zwrotu kosztu opieki nad dzieckiem/osobą zależną);

Program	Cele	Budżet (PLN)	Stan realizacji na dzień 11.09.2018 r.
			- Prace interwencyjne - do 6 miesięcy dla 35 osób (wraz ze wsparciem towarzyszącym w postaci zwrotu kosztów dojazdu i/lub zwrotu opieki nad dzieckiem/osobą zależną); - Przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej dla 25 osób

* Programy współfinansowane przez Unie Europejską (wkład własny 15%)

Źródło: PUP w Sokółce

PUP Wysokie Mazowieckie

Program	Cele	Budżet (PLN)	Stan realizacji na dzień 11.09.2018 r.
Tworzenie miejsc pracy w ramach refundacji kosztów doposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy	Dla osób powyżej 30 roku życia, posiadających jednocześnie status osoby długotrwale bezrobotnej.	b.d.	3 osoby bezrobotne

Źródło: PUP w Wysokim Mazowieckim

PUP w Zambrowie

Program	Cele	Budżet (PLN)	Stan realizacji na dzień 11.09.2018 r.
Aktywność szansą na pracę (IV) *	Celem projektu jest zwiększenie zdolności do zatrudnienia osób od 30 roku życia pozostających bez pracy w powiecie zambrowskim. Uczestnikami projektu będą osoby w wieku 30 lat i więcej (tj. od dnia 30 urodzin) pozostające bez pracy zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy w Zambrowie zakwalifikowane do profilu pomocy I (tzw. bezrobotni aktywni) lub profilu pomocy II (tzw. wymagający wsparcia), należące co najmniej do jednej z poniższych grup: - osoby w wieku 50 lat i więcej, - kobiety, - osoby niepełnosprawne, - osoby długotrwale bezrobotne, - osoby o niskich kwalifikacjach.	793,5 tys.	Pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe z utworzeniem lub aktualizacją IPD -73 os. Staż – 48 os. Jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej-10 os. Doposażenie/wyposażenie stanowiska pracy-15 os.

* Programy współfinansowane przez Unie Europejską (wkład własny 15%)

Źródło: PUP w Zambrowie

Przykłady dobrych praktyk w zakresie aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych

W 2014 r. została wydana przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zawierająca tzw. dobre praktyki w aktywizacji zawodowej bezrobotnych⁹. Zestawienie zamieszczonych w publikacji wybranych praktyk zawiera tabela poniżej. Z zestawienia usunięto rozwiązania powtarzające się oraz rozwiązania o charakterze typowo technicznym.

Powiatowy Urząd Pracy w Bytomiu - Nasze Inicjatywy Na Rzecz Poprawy Jakości Usług	
Targi pracy	Statutowa działalność łącząca w jednym miejscu i czasie pracodawców oraz osoby bezrobotne.
Szkolenie dla pracodawców	Szkolenia z zakresu rekrutacji i adaptacji osoby bezrobotnej do pracy w nowym miejscu.
Sala informacji zawodowej	Utworzenie Sali informacji zawodowej, w której można przeczytać ważne informacje i skorzystać z porady specjalisty. Miejsce spotkań potencjalnych pracodawców i pracobiorców.
Zielona linia - infolinia dla klientów PUP	Stanowisko pracy, na którym pracownik urzędu udziela wszelkich informacji prawnych i praktycznych osobom bezrobotnym
Doświadczenia Powiatowego Urzędu Pracy W Łęborku W Zakresie Stosowania Nowatorskich Projektów Przy Realizacji Usługi Pośrednictwa Pracy	
Udział pośrednika pracy w zajęciach klubu pracy	Udział pozwala bezrobotnym lepiej orientować się w realiach rynku pracy.
Rozmowy kwalifikacyjne na szkolenie	Pozwalają lepiej dopasować szkolenia do możliwości i potrzeb osób bezrobotnych.

⁹ Zob. szerzej. **Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy Zeszyt Metodyczny Pośrednika Pracy 4 (2014)**. Większość innowacji obecnie stanowi standardowe wyposażenie lub proces stosowane w aktywizacji zawodowej. Poza nielicznymi innowacjami, jak Infokioski, czy Zielona Linia, dobre praktyki składają się z działań statutowych i programów specjalnych. Publikacja nie zawiera kluczowych wskaźników efektywności.

Wizyty pośredników pracy w zakładach pracy sposobem na pozyskanie ofert pracy i partnerów do współpracy.	Nawiązanie bezpośredniej informacji o potrzebach pracodawcy. Lepsza koordynacja szkoleń, staży i innych instrumentów.
Dobre praktyki w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ostrowie Wielkopolskim	
Zespoły zadaniowe	Tworzenie zespołów interdyscyplinarnych. Szczególnie ma to miejsce przy projektowaniu i realizacji programów specjalnych.

Źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy Zeszyt Metodyczny Pośrednika Pracy 4 (2014)

Ponadto warto jeszcze nadmienić szereg dobrych praktyk realizowanych najczęściej na poziomie lokalnym.

Znaczna część dobrych praktyk dedykowana była innym kategoriom bezrobotnych, w ramach, których wspomagano również osoby długotrwale bezrobotne.

Dobre praktyki skierowane do innych grup bezrobotnych, które pośrednio wspierały osoby długotrwale bezrobotne. Cechą charakterystyczną wszystkich tych programów i projektów był czynny udział instytucji rynku pracy, pracodawców i organizacji pozarządowych.

Realizowany w latach 2012-2014 w Wałbrzychu projekt pn. „Wypracowanie rozwiązań pozwalających na zwiększenie oferty istniejących instytucji działających na rzecz integracji społecznej bezrobotnych kobiet 50 +” miał na celu m.in. zmianę wizerunku długotrwale bezrobotnych kobiet 50+ i zmianę sposobu myślenia o ich możliwościach uczestnictwa w życiu społecznym, która jest niezbędna w procesie powrotu na rynek pracy. Działaniami objęto 20 osób. Uzyskały one razem 240 godzin zindywidualizowanego wsparcia, w tym szkolenia zawodowe i językowe dostosowanego do ich potrzeb i możliwości. Zatrudnienie uzyskało 17 osób.

W roku 2011 w Nysie w województwie opolskim zrealizowano projekt „Praca łączy pokolenia” Program był adresowany do długotrwale bezrobotnych (zarejestrowanych w PUP Nysa, przez co najmniej rok w okresie ostatnich 2 lat) w wieku powyżej 50 lub poniżej 25 lat. Projekt obejmował kompleksowe działania, jak: szkolenia zawodowe, przyuczenie do pracy dorosłych, prace

interwencyjne, staże zawodowe. Wszystkim uczestnikom zapewniono koszty dojazdu na wszystkie zaproponowane formy wsparcia. W wyniku projektu prace znalazło 35% jego uczestników.

W latach 2011-2012 Centrum Kształcenia Zawodowego w Radomiu wraz z Centrum Kształcenia Zawodowego w Nowym Mieście zrealizowały projekt pn. „Cel praca. Aktywność zawodowa szansą do zatrudnienia. Projekt skierowany do 300 osób z terenu powiatów: przysuskiego, radomskiego, szydłowieckiego oraz m. Radom. Jedną z trzech grup docelowych uczestników projektu były osoby długotrwale bezrobotne. Projekt obejmował m.in. staże dla wszystkich uczestników, zwrot kosztów opieki nad dzieckiem w trakcie trwania projektu, zwrot kosztów dojazdu na szkolenia, warsztaty „Pracodawca też człowiek – jak rozmawiać z pracodawcą”, warsztaty „Bądź skuteczny – sposoby i metody docierania do wolnych miejsc pracy”, warsztaty „Technologie informacyjne- źródło samodzielnego i szybkiego zdobywania wiedzy”, warsztaty „Co można zrobić jutro, zrób dziś – nabywanie umiejętności organizowania i kierowania własnym rozwojem”, warsztaty „Grupowe doradztwo zawodowe”, indywidualne poradnictwo psychologiczne, grupowe poradnictwo psychologiczne, szkolenia zgodnie z wykazem szkoleń w Projekcie¹⁰.

W latach 2012-2015 Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie zorganizowała projekt „PI Indywidualny koszyk świadczeń – model trójsektorowej współpracy w zakresie rynku pracy”. W projekcie wzięło udział 35 osób w tym 28 osób długotrwale bezrobotnych. Indywidualny koszyk świadczeń polegał na zapewnieniu każdemu z bezrobotnych: coachingu, konsultacji medycznych, szkoleń z zakresu komunikacji społecznej ze szczególnym uwzględnieniem nowych technologii oraz szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe.

„Po skorzystaniu z odpowiedniej formy wsparcia przewidzianej w „Koszyku świadczeń” osoba bezrobotna brała udział w sześciomiesięcznej praktyce pod okiem intermentora – pracownika PUP, pomagającego w odnalezieniu się w miejscu zatrudnienia, pokonywaniu przeszkód, przełamywaniu oporów i we wdrożeniu się w system pracy”. Po zakończeniu praktyki uczestnicy projektu otrzymywali umowę o pracę na okres, co najmniej sześciu miesięcy. Produktem tego projektu jest podręcznik z metodologią projektu, zawierający wskazówki dla

¹⁰ K. Kołodziejka, K. Linowski, Cel praca. Aktywność zawodowa szansą dostępu do zatrudnienia. Centrum Kształcenia Zawodowego w Radomiu.

instytucji rynku pracy, ośrodków pomocy i integracji społecznej oraz pracodawców na rzecz osób długotrwale bezrobotnych powyżej 50 roku życia.

Dobre praktyki aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w wybranych państwach europejskich¹¹

W wysokorozwiniętych państwach Europy Zachodniej przyjęto szereg rozwiązań niwelujących problemy bezrobocia długotrwałego. Co ważne, większość z tych rozwiązań uruchomiono po kryzysie z lata 2008-2009. Wówczas ujawniły się lub nasiliły negatywne skutki tego kryzysu na rynku pracy, m.in. bezrobocie długotrwałe.

Wszystkie z nadmienionych rozwiązań mają charakter systemowy i obowiązują w każdym indywidualnym przypadku aktywizacji osoby długotrwale bezrobotnej.

Wielka Brytania

W Wielkiej Brytanii podjęto następujące działania:

- 1) Zintensyfikowano współpracę Służb Zatrudnienia z podmiotami zewnętrznymi (np. agencjami pracy);
- 2) Dopracowano system profilowania osób bezrobotnych;
- 3) Zorganizowano system konsultacji osób bezrobotnych z wyspecjalizowanymi doradcami. Pozwoliło to na obniżenie w 2014 r. stopy bezrobocia z poziomu 8,6% do 6,8%.

Wielka Brytania prowadzi bardzo aktywną politykę rynku pracy. Kluczowe zmiany wprowadzone w ostatnich latach to zwiększenie elastyczności działania Job Centre (urzędów pracy). Ponadto w 2011 r. zunifikowano kilkanaście dotychczasowych programów aktywizacyjnych skierowanych m.in. do osób długotrwale bezrobotnych w ramach jednolitego programu tzw. Work Programme.

W ramach *Work Programme* m.in.:

- 1) Zunifikowano system zasiłków dla osób bezrobotnych. Zamiast dotychczas obowiązujących 4 zasiłków (zasiłku dla osób poszukujących pracy, zasiłku wspierającego zatrudnienie, zasiłku z tytułu niezdolności

¹¹ J.Szwed, Skuteczne metody przeciwdziałania bezrobociu na przykładzie wybranych krajów UE. www.rynekpracy.pl

do pracy oraz wsparcia dochodowego dla samotnych rodziców i wybranych innych grup) wprowadzono zintegrowany zasiłek tzw. Universal Credit. Istota Uniwersal Credit polega na tym, że osoba bezrobotna, która podejmuje nawet krótko terminowe zatrudnienie, ponownie nabywa prawa do zasiłku dla osób bezrobotnych.

- 2) Współpraca Publicznych Służb Zatrudnienia z zewnętrznymi dostawcami. Po wstępnym profilowaniu aktywizacją zawodową osób bezrobotnych zajmują się Job Centre. Jeżeli po 18 miesiącach Job Centre nie zaktywizował skutecznie osoby bezrobotnej, to jest ona przekazywana pod opiekę podmiotowi zewnętrznemu.

Aktywizacja osób bezrobotnych w Wielkiej Brytanii jest podzielona na 2 etapy. W pierwszym etapie (realizowanym przez Job Centre) następuje:

- 1) Rejestracja bezrobotnego i przyznanie zasiłku,
- 2) Regularne konsultacje z doradcą (co 2 tygodnie),
- 3) Dodatkowe wsparcie merytoryczne (np. staże, szkolenia).

Jeżeli po upływie 18 miesięcy aktywizacja w Job Centre nie powiedzie się, osoba bezrobotna jest przekazywana podmiotom zewnętrznym w ramach Work Programme. W tym etapie następuje pełna indywidualizacja sposobów aktywizacji osoby bezrobotnej. Work Programme trwa do 24 miesięcy. Jeżeli po przejściu tego typu aktywizacji bezrobotny nie znajduje pracy, to ponownie trafia pod opiekę Job Centre.

Holandia

Stopa bezrobocia w Holandii od 1996 lat nie przekroczyła 7%. Jest to konsekwencja głębokich reform rynku pracy zrealizowanych na początku lat 80 XX w. Reformy dotyczyły wielu obszarów: obejmowały zarówno ograniczenie dostępu do wcześniejszych emerytur, jak i zmiany w systemie rentowym, czy w systemach zasiłków chorobowych i zasiłków dla bezrobotnych.

System wsparcia osób bezrobotnych w Holandii składa się z dwóch elementów: Publicznej Służby Zatrudnienia oraz podmiotów prywatnych. Zasiłek dla osób bezrobotnych w Holandii przysługuje jedynie osobom długotrwale bezrobotnym oraz osobom niepełnosprawnym. Tą częścią systemu wsparcia bezrobotnych zawiaduje Instytucja Zarządzania Ubezpieczeniami Pracowniczymi (Uitvoering Werknemersverzekeringen – UWV). Drugim sektorem wsparcia osób bezrobotnych zawiadują samorządy lokalne. Wszyscy bezrobotni mają

obowiązek rejestracji w Instytucji Zarządzania Ubezpieczeniami Pracowniczymi (UWV). Tam też dokonywana jest wstępna klasyfikacja bezrobotnego – tzw. profilowanie. Kolejnym etapem jest skierowanie bezrobotnego do odpowiedniej instytucji. Menadżerowie w strukturach UWV zajmują się tymi osobami, które spełniają warunki do otrzymania zasiłku dla bezrobotnych lub niepełnosprawnych. Jeśli natomiast bezrobotnemu nie przysługuje żaden z tych zasiłków, zostaje oddelegowywany do placówki samorządu lokalnego. Ciekawym i skutecznym rozwiązaniem stosowanym w Holandii jest zawieranie kontraktów pomiędzy osobami bezrobotnymi a komercyjnymi agencjami pracy. Za pozytywny rezultat jest uznawane zatrudnienie osoby bezrobotnej na okres co najmniej 6 miesięcy.

W Holandii podjęto działania systemowe:

- 1) Współpraca Publicznych Służb Zatrudnienia z zewnętrznymi dostawcami;
- 2) Profilowanie osób bezrobotnych;
- 3) Przydzielenie każdej osobie bezrobotnej specjalnego pracownika socjalnego;
- 4) Powyższe działania pozwoliły w 2014 r. obniżyć stopę bezrobocia z 7% do 3%.

Niemcy

Na początku XXI w. stopa bezrobocia w Niemczech osiągnęła najwyższy poziom w historii przekraczając 12%. Wskutek niekontrolowanego wzrostu stopy bezrobocia w 2002 r. przeprowadzono gruntowną reformę systemu wsparcia i aktywizacji osób bezrobotnych. Została powołana do życia Komisja ds. nowoczesnych świadczeń na rynku pracy. Na podstawie badań ustalono, że jedynie co 10 nowy bezrobotny jest zainteresowany natychmiastowym poszukiwaniem pracy. Niewątpliwym wpływ na to miały wysokie świadczenia socjalne i rodzinne w Niemczech (Wysokość zasiłku, wypłacana bezrobotnemu przez 3 lata, była bliska ostatniej płacy).

Głównym elementem reformy było wprowadzenie tzw. nowych form zatrudnienia:

- 1) „Minietat” (niskopłatne zatrudnienie nieprzekraczające 400 EUR miesięcznie w niepełnym wymiarze godzin;

- 2) „Etat midi” (niskopłatne zatrudnienie nieprzekraczające 800 EUR miesięcznie w pełnym wymiarze godzinowym);
- 3) „Ein-Euro-Job” (praca za 1 Euro) (forma skierowana do długotrwale bezrobotnych obejmująca m.in. prace społecznie pożyteczne, gdzie obok stałego zasiłku przysługuje wypłata w wysokości 1,5 EUR za godzinę, jako zwrot poniesionych nakładów).

W Niemczech wprowadzono m.in.:

- 1) Nowe Formy Zatrudnienia;
- 2) Programy kształcenia zawodowego osób bezrobotnych;
- 3) Wprowadzenie pomocy finansowej dla bezrobotnych na prowadzenie działalności gospodarczej (do 5 tys. EUR i wspomaganie takich firm przez okres 15 miesięcy).

5.3. Przegląd metod badania efektywności wsparcia osób długotrwale bezrobotnych

5.3.1. Teoretyczne ujęcia rynku pracy

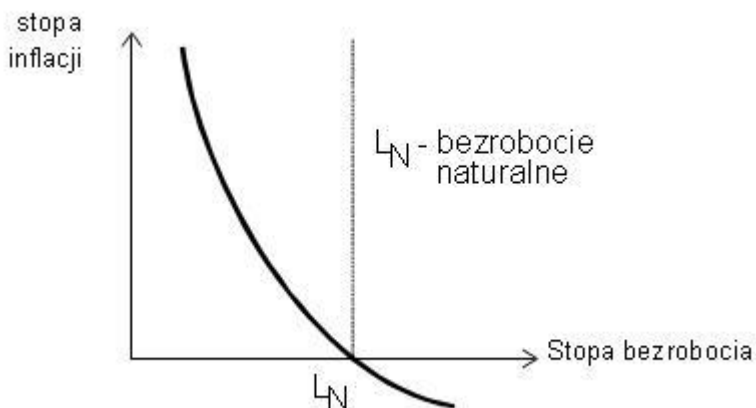
Efektywność wsparcia osób długotrwale bezrobotnych jest jednym z najtrudniejszych zagadnień polityki społecznej. Istotne są w tym przypadku kluczowe wskaźniki, jak stopa bezrobocia i wskaźnik (stopa) aktywności zawodowej. Z kolei głównym założeniem polityk społecznych jest tzw. *stan pełnego i produktywnego wykorzystania zasobów pracy* lub jako *stan równowagi na rynku pracy*.

Należy podkreślić, że pełne (100%) zatrudnienie osób w wieku produkcyjnym nie występuje i nigdy nie wystąpiło w żadnym państwie. W latach 40-tych XX w. w Wielkiej Brytanii za stan pełnego zatrudnienia uważano wskaźnik stopy bezrobocia nieprzekraczający 3%. W latach 60-tych XX wieku w Stanach Zjednoczonych wskaźnik ten miał nie przekraczać 4%. Takie bezrobocie nazywane *naturalnym* i charakteryzuje gospodarki zrównoważone.

Biorąc pod uwagę założenia tzw. *krzywej Phillipsa*, która wskazuje odwrotną zależność pomiędzy stopą bezrobocia, a inflacją uznawano, że stopa bezrobocia równa 4 procentom utrzymuje inflację na kontrolowanym poziomie i powoduje stabilny rozwój gospodarczy.

Na podstawie badań z lat 80-tych XX w. stan równowagi w państwach europejskich ustalono na 7-8% stopy bezrobocia¹².

Rysunek 1. Zależność pomiędzy inflacją a bezrobociem wg tzw. krzywej Phillipsa



Odmienne podejście w kwestii pełnego zatrudnienia prezentuje Unia Europejska, która w ramach „Strategii Lizbońskiej” (200-2010 r.) za obiektywny miernik pełnego zatrudnienia uznała „wskaźnik zatrudnienia”, czyli relacje osób pracujących do ogółu populacji w wieku produkcyjnym. W europejskiej nomenklaturze statystycznej używa się ponadto określenia „wskaźnik aktywności zawodowej”. W odróżnieniu od wskaźnika zatrudnienia obejmuje on swoim zasięgiem także osoby bezrobotne, ale takie, które aktywnie poszukują pracy. W nowej strategii „Europa 2020 – Strategia inteligentnego, zrównoważonego i integrującego wzrostu” pełne zatrudnienie określono przez wskaźnik zatrudnienia w wysokości 75% dla osób w przedziale wieku 20–64 lata. Cele te dotyczą średniej Unii Europejskiej. Dla Polski cel ten dla osób w wieku 20–64 lata został ustalony na poziomie 71%¹³.

¹² Metody i narzędzia badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy, red. M. Maksim i Z. Wiśniewski, Warszawa 2012, s. 11.

¹³Strategia „Europa 2020”: www.ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_pl

Z punktu widzenia idei pełnego zatrudnienia wskaźniki zatrudnienia i aktywności zawodowej są bardziej trafne, bowiem państwa mogą niejako „sztucznie” obniżyć stopę bezrobocia zapewniając swoim obywatelom m.in. emerytury pomostowe lub obniżenie wieku przechodzenia na emeryturę, co ma obecnie miejsce w Polsce.

W politykach rynku pracy stosuje się zazwyczaj dwa odmienne podejścia. Pierwszym z nich jest tzw. *keynesizm*, a drugim tzw. *ekonomia podażowa*.

W myśl keynesizmu pełne zatrudnienie można osiągnąć stymulując globalny popyt. Zwolennicy ekonomii podażowej skupiają się natomiast na stwarzaniu korzystniejszych warunków ekonomicznych wzrostu przedsiębiorstw.

Obecnie większość państw, w tym Polska realizuje założenia ekonomii podażowej. Jej przesłanki są następujące:

- „Umiarkowana, ukierunkowana na wzrost zatrudnienia polityka płacowa,
- Konsolidacja finansów sprowadzająca się do restrykcyjnej polityki finansowej i budżetowej,
- Likwidacja subwencji i reprivatyzacja usług publicznych,
- Zwiększenie elastyczności rynku pracy,
- Likwidacja barier, które hamują działalność gospodarczą, szczególnie w dziedzinie prawa pracy.

Zwalczanie bezrobocia powinno się odbywać przez odpowiedzialne negocjacje płacowe związków zawodowych z pracodawcami i ekspansję aktywnej polityki rynku pracy¹⁴.

5.3.2. Rodzaje polityk rynku pracy

Istnieją dwie zasadnicze koncepcje prowadzenia polityk rynku pracy. Pierwsza z nich bywa określana „*pasywną*” i ogranicza się do subsydiowania nowych miejsc pracy. Druga – skrajnie odmienna – określana jest jako „*polityka prewencyjna*”. Polega ona na zapobieganiu zjawiskom bezrobocia poprzez równoważenie rynku, odpowiednią politykę edukacyjną i stworzenie tzw. rynków chronionych, które są przeznaczone dla osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (np. podmiotów ekonomii społecznej).

¹⁴ Metody i narzędzia badania efektywności..., s. 12.

W praktyce stosuje się tzw. *politykę aktywną*, która łączy elementy subsydiowania z działaniami aktywizującymi i prewencyjnymi.

Zgodnie z definicją *Międzynarodowej Organizacji Pracy* „aktywna polityka rynku pracy stanowi celową, selektywną interwencję państwa na rynku pracy, nakierowaną na poprawę efektywności jego funkcjonowania oraz promowanie równych szans na tym rynku. Jej działania zmierzają do stworzenia w pośredni lub bezpośredni sposób miejsc pracy i zwiększenia zdolności do zatrudnienia bezrobotnych znajdujących się w najtrudniejszym położeniu”¹⁵.

Szybko zaobserwowano, że aktywna polityka rynku pracy w sposób istotny wpływa nie tylko na zmniejszenie bezrobocia, ale także znacznie modernizuje poszczególne gospodarki. Konieczne warunki skutecznej polityki aktywnej to:

- Promowanie pracy i szkoleń zawodowych zamiast finansowania bezrobocia (zasada prymatu pracy i szkolenia nad świadczeniami kompensacyjnymi);
- Akcentowanie komponentów inwestycyjnych, tak dalece jak to możliwe, w celu rozbudowy infrastruktury, poprawy ochrony środowiska naturalnego i tym samym polepszenia warunków dla prywatnych inwestycji;
- Zwiększanie roli inicjatyw na szczeblu lokalnym;
- Podejmowanie kroków zmierzających do stworzenia drugiego (tzw. chronionego) rynku pracy, przy czym powinien on mieć znaczenie uzupełniające i być zorientowany na integrację zawodową bezrobotnych z pierwszym rynkiem pracy¹⁶.

Należy z kolei unikać wcześniejszych emerytur oraz wypłacania zasiłków dla osób bezrobotnych.

Na początku XXI w. w państwach Unie Europejskiej przyjęto jeszcze bardziej radykalną politykę rynku pracy określaną mianem „*flexicurity*”. Zakłada ona następujące elementy:

- Strategia uczenia się przez całe życie, zapewniająca stałą zdolność pracowników do dostosowywania się i bycia zatrudnionym;

¹⁵ N. Laurisz, Czy aktywna polityka rynku pracy jest skuteczna?, Zarządzanie Publiczne Nr 4(10) /2009, Warszawa, s. 76. Zob. szerzej: Making Trade an Engine of Growth for All. The Case for Trade and for Policies to Facilitate Adjustment: https://www.wto.org/english/news_e/news17_e/wto_imf_report_07042017.pdf

¹⁶ Metody i narzędzia badania efektywności..., s. 13.

- Skuteczna aktywna polityka rynku pracy, ułatwiająca zmianę miejsca pracy przez szybkie nabycie nowych kompetencji zawodowych;
- Elastyczne i przewidywalne warunki umów o pracę, osiągnane dzięki nowoczesnemu prawu pracy i układom zbiorowym;
- Nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego, zapewniające wsparcie dochodów, sprzyjające zatrudnieniu i ułatwiające mobilność na rynku pracy¹⁷.

5.3.3. Metodologia pomiaru aktywnej polityki rynku pracy

Podstawową metodą badania efektywności rynku pracy jest *ewaluacja*. Chociaż skuteczne mogą być także badania z użyciem metody tzw. *eksperymentu naturalnego*.

„Najbardziej ogólnie ewaluację zdefiniować możemy, jako badanie społeczno-ekonomiczne realizowane w celu oceny jakości i efektów prowadzonych działań. Ocena taka dokonywana jest w oparciu o odpowiednie kryteria. Najczęściej stosowanymi kryteriami w procesie ewaluacji są: skuteczność, efektywność, użyteczność, trwałość i trafność. W celu przeprowadzenia oceny ewaluacja posługuje się odpowiednio dobranymi metodami badań społecznych i ekonomicznych. Istotną cechą ewaluacji jest jej użyteczny charakter.

Głównym celem badania ewaluacyjnego nie jest, bowiem jedynie zwiększanie zasobu wiedzy teoretycznej, ale przede wszystkim poprawianie jakości wdrażanych interwencji”¹⁸.

Ewaluacja pełni dwie funkcje, tj. wzmacnianie odpowiedzialności i wspieranie procesów uczenia się. „Wyniki ewaluacji pokazują racjonalność i efektywność gospodarowania finansami publicznymi (na przykład pozwalają sprawdzić, czy środki na aktywizację bezrobotnych zostały sensownie spożytkowane, czy udzielona bezrobotnym pomoc okazała się skuteczna, jak wpłynęła na rynek pracy)”¹⁹.

¹⁷ European Commission, Towards Common Principles of Flexicurity. More and better jobs through flexibility and security, Brussels 2007, COM(2007) 359 final.

¹⁸ Ewaluacja. Poradnik dla pracowników administracji publicznej, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa: 2012, s. 11.

¹⁹ Metody i narzędzia badania efektywności..., s. 26.

Według typologii stosowanej w administracji publicznej, biorąc pod uwagę moment dokonywanej oceny, można rozróżnić następujące rodzaje ewaluacji:

- ex ante (realizowana przed realizacją danego programu),
- on-going (w trakcie realizowania programu),
- ex post (po zakończonym programie)²⁰.

Eksperyment naturalny polega w praktyce na porównaniu dwóch grup osób, z których jedna została poddana stymulacji bodźca (w tym w wypadku aktywizacji), a druga nie była aktywizowana. Porównując obydwie grupy, które wcześniej zostały zrandomizowane (statystycznie porównywalne) można stwierdzić czy aktywizacja wpływa na skuteczne podejmowanie pracy. Można także precyzyjnie określić siłę wpływu aktywizacji zawodowej.

W praktyce, w Polsce eksperymnt nie był używany do zbadania skuteczności aktywizacji.

5.3.4. Efektywność kosztowa i zatrudnieniowa - miary efektywności brutto i netto

Każde działanie mające na celu przygotowanie osoby bezrobotnej do zatrudnienia lub podjęcia działalności gospodarczej może być oceniane:

- Kosztowo (koszty zatrudnienia 1 pracownika lub uruchomienia jednej firmy),
- Zatrudnieniowo (odsetek osób bezrobotnych aktywizowanych, które podjęły pracę lub uruchomiły własną firmę).

W określaniu efektywności programów aktywizacyjnych na rynku pracy należy wyraźnie wyodrębnić tzw. *efekty brutto, netto i efekty pozorne*.

Efekt brutto wynika z prostych przeliczeń liczby osób (lub zaangażowanych środków) poddanych aktywizacji na liczbę osób podejmujących po aktywizacji pracę niesubsydiowaną. Zakłada się, że to aktywizacja i tylko ona wpłynęła na podjęcie pracy lub działalności gospodarczej, ale nie oznacza, że osoba bezrobotna trwale odnalazła się na rynku pracy. Praktyka pokazuje jednak,

²⁰ Ewaluacja. Poradnik dla pracowników administracji publicznej..., s. 28-36.

że znaczna część bezrobotnych aktywizowanych znajduje pracę na własną rękę, a ponad 30% subsydiowanych działalności gospodarczych po okresie dotowania znika z rynku. W tym wypadku byli przedsiębiorcy ponownie trafiają do puli osób bezrobotnych. Podobnie rzecz się ma w przypadku subsydiowania pracodawców, którzy zatrudniają osoby bezrobotne jedynie w okresie subsydiowania.

Konieczne są, zatem silne, empirycznie wskaźniki efektywności tzn. takie, które wykluczą efektywność pozorną²¹. Wskaźniki takie zastosowano m.in. w badaniu subsydiowanych miejsc pracy i działalności gospodarczej w województwie opolskim w 2014 roku. Przyjęto wówczas, że skuteczna dotacja na zatrudnienie lub uruchomienie działalności gospodarczej to taka, która powoduje, że pracownik pracuje nadal w firmie, a działalność gospodarcza nadal działa w rok po zakończeniu okresu gwarancyjnego (czyli takiego, który powodowałby konieczność zwrotu dotacji).

Należy podkreślić, że Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej cyklicznie bada efektywność programów na rzecz promocji zatrudnienia. Ostatni opublikowany raport dotyczy 2016 roku²².

5.3.5. Sposoby skutecznej aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych

Praktyka aktywizacji zawodowej wyraźnie wskazuje na jej rosnące koszty wraz ze wzrostem okresu pozostawiania osób bezrobotnych bez pracy²³. Należy przy tym podkreślić, że wysokie i nieefektywne mogą być także koszty aktywizowania osób bezrobotnych krótkotrwale, bowiem znaczna część z nich znajduje pracę w krótkim okresie, a środki wydane na aktywizację są w tym przypadku nieuzasadnione²⁴.

Warunkiem koniecznym, stosowanym powszechnie w Unii Europejskiej, jest tzw. *profilowanie*. Na podstawie indywidualnej oceny osoby bezrobotnej (jej

²¹ A. Ustrzycki, Badanie skuteczności refundacji na tworzenie nowych miejsc pracy w województwie opolskim raport z badania, MRW: Opole 2014, tenże. Badanie skuteczności dotacji na podjęcie działalności gospodarczej w województwie opolskim, MRW: Opole 2014

²² Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej, realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2016 roku, Warszawa 2017.

²³ G.S. Becker, Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich, Warszawa: 1990, s.64.

²⁴ E. Jantoch-Drozdowska i Maciej Stępiński: Formy aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w kontekście strategii Europa 2020, w: Polityka ekonomiczna nr 384, Wrocław: 2014, s. 112-124.

kompetencji, zaangażowania i postawy) oraz oceny rynku pracy pod względem kwalifikacji deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych specjalista ds. aktywizacji zawodowej powinien ustalić jeden z dwóch profili dla danej osoby.

W polskim systemie wspierania i aktywizowania osób bezrobotnych ustanowiono trzy profile takich osób. Podstawą do profilowania jest standaryzowany kwestionariusz opierający się na dwóch parametrach²⁵:

- Parametr „O” (*Oddalenie od rynku pracy*). Zawiera on czynniki utrudniające bezrobotnemu wejście lub powrót na rynek pracy;
- Parametr „G” (*Gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy*) zawiera on czynniki wskazujące na potrzebę i chęć bezrobotnego do podjęcia pracy.

Na podstawie analizy ww. kwestionariusza (zawierającego 24 pytania) pracownik urzędu pracy określa tzw. *potencjał zatrudnieniowy* bezrobotnego. Potencjał ten jest podstawą do stworzenia jednego z trzech profili:

- Profil pomocy I – osoba, która stosunkowo szybko znajdzie pracę lub założy działalność gospodarczą;
- Profil pomocy II – osoba, która wymaga aktywizacji zawodowej (z wyłączeniem Programu Aktywizacja i Integracja);
- Profil pomocy III – bezrobotny, który ma relatywnie niewielkie szanse na znalezienie pracy lub skuteczne podjęciem rentownej działalności gospodarczej.

W zależności od ustalonego profilu pomocy powiatowe urzędy pracy podejmują ściśle określone działania:

- Dla profilu I przeznaczono: szkolenia, uzupełnienie kwalifikacji i inne formy aktywne;
- W przypadku bezrobotnych zaliczonych do profilu II stosuje się zarówno aktywne, jak i pasywne instrumenty rynku pracy. Podstawą aktywizacji jest w tych przypadkach tzw. IPD (Indywidualny Plan Działania);
- Dla osób sklasyfikowanych w zakresie III profilu oprócz IPD stosuje się tzw. programy specjalne oraz program *Aktywizacja i Integracja*.

²⁵ Profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych. Podręcznik dla pracowników powiatowych urzędów pracy, Warszawa 2016, s. 6 i dalsze.

Do osób profilu II i III powinno się stosować zarówno aktywne, jak i pasywne instrumenty rynku pracy. Kluczowym czynnikiem jest w tym wypadku szybkość podejmowania aktywizacji zawodowej.

Kwestia szybkości podejmowania aktywizacji zawodowej wiąże się z deficytem specjalistów zatrudnionych w powiatowych urzędach pracy. W Polsce na jednego doradcę klienta (będącego faktycznie specjalistą ds. aktywizacji) zatrudnionego w PUP przypada średnio 127 bezrobotnych, a na jednego pośrednika pracy (zatrudnionego w agencji zatrudnienia) przypada 247 bezrobotnych²⁶. Dlatego konieczna jest współpraca publicznych służb zatrudnienia z komercyjnymi agencjami pracy. W agencjach pracy na jednego specjalistę przypada maksymalnie kilkadziesiąt osób bezrobotnych. Ponadto poszczególne agencje specjalizują się w pośrednictwie pracy w określonych branżach i sektorach gospodarki narodowej. Dzięki temu znacznie szybciej i sprawniej aktywizują konkretnych bezrobotnych²⁷.

Jak już nadmieniono w niniejszym opracowaniu, osoby długotrwale bezrobotne należą do kategorii osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Dla takich osób powołano m.in. tzw. spółdzielnie socjalne²⁸, chociaż główną rolę w aktywizacji takich osób pełni Program Aktywizacja i Integracja. Po odpowiednim przygotowaniu, jest to niekiedy jedyna szansa na znalezienie pracy przez osobę długotrwale bezrobotną.

Osoby długotrwale bezrobotne są również kierowane do prac interwencyjnych. Jednakże praktyka rynku pracy pokazuje, że pracodawcy niechętnie zatrudniają takich pracowników.

Sporadycznie pojawiają się także pomysły, by osoby długotrwale bezrobotne przekazać pod opiekę ośrodków pomocy społecznej, które zajęłyby się ich kompleksową aktywizacją, obejmującą nie tylko elementy przekwalifikowania, ale także wsparcie psychologiczne i środowiskowe²⁹.

²⁶ Informacja o stanie i strukturze zatrudnienia w wojewódzkich I powiatowych urzędach pracy W 2017 roku”, s. 27

²⁷ E. Jantoch-Drozdowska i Maciej Stępiński: *Formy aktywizacji...*, s. 118-119.

²⁸ Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych, Dz.U. 2006 Nr 94 poz. 651

²⁹ L. Dyczewski, D. Wadowski, *Badanie bezrobocia długotrwałego*, pod red. M. Kabaja, Warszawa: 2001, Instytut Pracy i spraw Socjalnych, s. 170.

5.3.6. Wskaźniki efektywności w świetle monitoringu Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Ministerstwo cyklicznie monitoruje podstawowe wskaźniki podstawowych form aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Ostatni raport został opublikowany we wrześniu 2017 r., a dotyczy on sytuacji z 2016 roku³⁰.

Przedmiotem monitoringu były następujące formy aktywizacji zawodowej:

- Szkolenia;
- Zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych;
- Zatrudnienie w ramach robót publicznych;
- Odbywanie staży u pracodawców;
- Przyznawanie pracodawcom refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanych na te miejsca bezrobotnych;
- Przyznawanie bezrobotnym jednorazowych środków na dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej.

W 2016 roku w Polsce udział w podstawowych formach aktywizacji zawodowej, w ramach programów przeciwdziałania bezrobociu rozpoczęło 450 tys. osób, natomiast udział w tych formach ukończyło 369 tys., co stanowi 81,97%. W województwie podlaskim w programach aktywizacji uczestniczyło 18 361 osób, ukończyło je 12 113 (66%), a zatrudnienie znalazło 9 928 bezrobotnych³¹. Efektywność zatrudnieniowa w Podlaskiem należała do najwyższych w Polsce i wyniosła 81,96% (3 pozycja w kraju). Efektywność kosztowa była z kolei jedną z najniższych (6 pozycja). Na aktywizację zawodową 1 bezrobotnego przeznaczono średnio 11 634 PLN. Dla porównania wskaźnik krajowy wyniósł 11 291 PLN³².

³⁰ Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej, realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2016 roku, Warszawa 2017.

³¹ Tamże, s. 9-13.

³² Tamże, s. 18-24.

Szczegółowe wskaźniki efektywności zawiera tabela poniżej.

Lp.	Forma aktywizacji	Województwo podlaskie		Wskaźniki krajowe	
		Efektywność zatrudnieniowa [%]	Efektywność kosztowa [PLN]	Efektywność zatrudnieniowa [%]	Efektywność kosztowa [PLN]
1	Szkolenia	46,27	7 643	52,53	5 546
2	Prace interwencyjne	85,43	7 785	86,10	6 679
3	Roboty publiczne	86,85	14 774	79,98	12 328
4	Stáže	85,38	9 002	80,39	8 970
5	Środki na tworzenie nowych miejsc pracy	92,75	20 915	93,79	20 657
6	Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy	79,36	20 642	82,66	20 859

Źródło: Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej, realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2016 roku, Warszawa 2017, s. 28-44.

5.4. Wskazanie dobrych praktyk związanych ze wspieraniem aktywności długotrwale bezrobotnych na rynku pracy

Wskazanie dobrych praktyk związanych ze wspieraniem aktywności długotrwale bezrobotnych jest zadaniem niezmiernie trudnym. Publikacja wydana w 2013 r. przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej podaje łącznie 7 przykładów

dobrych praktyk z całej Polski³³. Publikacja nie zawiera jednak wskaźników efektywności.

Istnieją jednak rozwiązania systemowe o zasięgu ogólnopolskim, które w znaczącym stopniu usprawniają proces aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych.

5.4.1. Indywidualne Plany Działania

Indywidualne plany działania są skierowane ściśle do osób bezrobotnych II i III profilu³⁴. Obejmują one działania doradców zawodowych realizowane w ścisłej współpracy z bezrobotnym.

Każdy indywidualny plan działania zawiera:

- Działania możliwe do zastosowania przez urząd pracy w ramach pomocy określonej w ustawie;
- Działania planowane do samodzielnej realizacji przez bezrobotnego lub poszukującego pracy w celu poszukiwania pracy;
- Planowane terminy realizacji poszczególnych działań;
- Formy, planowaną liczbę i terminy kontaktów z pośrednikiem pracy, doradcą zawodowym lub innym pracownikiem urzędu pracy;
- Termin i warunki zakończenia realizacji indywidualnego planu działania³⁵.

5.4.2. Program Aktywizacja i Integracja

W praktyce działania powiatowych urzędów pracy wobec osób zakwalifikowanych do III profilu stosuje się Program Aktywizacja i Integracja. Program ten realizują powiatowe urzędy pracy samodzielnie lub we współpracy z ośrodkami pomocy społecznej.

Program, po zaopiniowaniu przez powiatową radę rynku pracy, realizowany jest przez:

³³ Dobre praktyki w pośrednictwie pracy – z doświadczenia urzędów pracy, Warszawa 2012,

³⁴ Przygotowanie indywidualnego planu działania dla bezrobotnego jest obowiązkowe w przypadku nieprzerwanego pozostawania bezrobotnego w rejestrze bezrobotnych przez okres co najmniej 60 dni od dnia rejestracji i musi zostać zakończone nie później niż przed upływem 210 dni od dnia rejestracji.

³⁵ www.psz.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/abc-bezrobotnego-i-poszukujacego-pracy/indywidualny-plan-dzialania

- Powiatowy urząd pracy - w zakresie aktywizacji zawodowej bezrobotnych, w ramach prac społecznie użytecznych;
- Ośrodek pomocy społecznej lub podmioty prowadzące działalność statutową na rzecz integracji i reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub przeciwdziałania uzależnieniom i patologiom społecznym, zgodnie z przepisami o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie – w zakresie integracji społecznej bezrobotnych³⁶.

Program ten obejmuje zajęcia warsztatowe w wymiarze 10 godzin tygodniowo i trwa 2 miesiące. Po zakończeniu warsztatów osoba bezrobotna ponownie poddawana jest profilowaniu. W wyniku tego profilowania, jeżeli aktywizacja nie odniosła zakładanych rezultatów, osoba bezrobotna może:

- Ponownie wziąć udział w Programie (na okres do 6 miesięcy);
- Zostać skierowana do zatrudnienia wspieranego u pracodawcy na zasadach określonych w przepisach o zatrudnieniu socjalnym lub podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej, zakładanej przez osoby prawne, o której mowa w przepisach o spółdzielniach socjalnych;
- Uzyskać nowy Indywidualny Plan Działania³⁷.

5.4.3. Współpraca komercyjnymi agencjami zatrudnienia

Rozwiązaniem, które od ponad 25 lat funkcjonuje w państwach wysokorozwiniętych, jest ścisła współpraca pomiędzy instytucjami rynku pracy, a pracodawcami. Od 5 lat w Polsce takie pośrednictwo organizuje amerykańsko-brytyjska agencja o zasięgu globalnym *INGEUS*³⁸. Agencja ta działała dotychczas w Polsce głównie w regionach wysokorozwiniętych (Małopolska i Wielkopolska). Dzięki jej pośrednictwu pracę w 48 firmach z Małopolski otrzymały m.in. osoby długotrwale bezrobotne. Wskaźniki efektywności zatrudnieniowej osób długotrwale bezrobotnych uzyskane przez *INGEUS* w Małopolsce uzyskały, ponad 70% (co najmniej 6-miesięczne zatrudnienie), co daje najwyższy wynik

³⁶ www.zielonalinia.gov.pl/-/czym-jest-program-aktywizacja-i-integracja-56689

³⁷ Tamże.

³⁸ <https://twitter.com/IngeusPoland>

spośród wszystkich państw, w których agencja działa (przeciętna dla pozostałych państw to 42%³⁹).

Sukces agencji *INGEUS* spowodował, że od 2015 r. na terenie wszystkich województw przystąpiło do działania 10 agencji zatrudnienia specjalizujących się w aktywizowaniu osób długotrwale bezrobotnych. W województwie podlaskim w latach 2015-2017 dzięki współpracy z agencjami zatrudnienia pracę znalazło 39,9 tys. takich osób, a koszty aktywizacji wyniosły 8,2 mln PLN, co oddaje kwotę około 22,5 tys. na jedną osobę, która podjęła pracę.

5.4.4. Pomoc finansowa dla bezrobotnych rodziców

Warto nadmienić, że od początku 2018 r. bezrobotny rodzic może otrzymać jednorazowe zapomogi lub cykliczne wsparcie finansów. Aby otrzymać becikowe, należy złożyć pisemny wniosek w urzędzie gminy lub w ośrodku pomocy społecznej w ciągu 12 miesięcy od dnia narodzin dziecka. Instrumenty wsparcia bezrobotnych rodziców są następujące:

- **„Zwrot kosztów opieki nad dzieckiem”** Zwrot przysługuje po wcześniejszym udokumentowaniu – części kosztów poniesionych w związku z opieką nad: dzieckiem lub dziećmi do lat siedmiu albo osobą zależną, czyli taką, która ze względu na stan zdrowia lub wiek wymaga stałej opieki i jest połączona więzami rodzinnymi, powinowactwem lub zamieszkuje we wspólnym gospodarstwie domowym z osobą bezrobotną. Przyznanie zasiłku jest uzależnione od ustalonego profilu pomocy. Zasiłek przyznaje starosta powiatu na okres 6 miesięcy – w przypadku podjęcia pracy, przez cały okres trwania: stażu szkolenia lub przygotowania zawodowego⁴⁰.
- **„Zasiłek rodzinny”** bezrobotny rodzic może starać się o zasiłek rodzinny, jeśli próg dochodowy przeciętny miesięczny dochód rodziny w przeliczeniu na osobę nie przekracza kwoty 674 zł, a w przypadku rodziny z dzieckiem niepełnosprawnym – 764 zł. Samo świadczenie od 1 listopada 2017 roku do 31 października 2018 roku wynosi: 95 zł miesięcznie na dziecko, które nie skończyło 5 lat, 124 zł miesięcznie

³⁹ Rozmowa z Anną Karaszewską, dyrektorem generalnym Ingeusa, Puls Biznesu, wydanie z 8 września 2015 r.

⁴⁰ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 61)

na dziecko, które ma powyżej 5 lat, ale nie ukończyło 18 roku życia, 135 zł miesięcznie na dziecko, które ukończyło 18 lat, do jego 24 urodzin⁴¹.

5.5. Diagnoza sytuacji osób długotrwale bezrobotnych

W ramach diagnozy zostanie dokonana analiza struktury i dynamiki bezrobocia długotrwalego. Pod uwagę zostaną wzięte dwa wskaźniki bezrobocia długotrwalego:

- Bezrobotni zarejestrowani powyżej 12 miesięcy
- Osoby, które były bezrobotne przez co najmniej 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych.

5.5.1. Długotrwale bezrobocie w Podlaskiem na tle regionów UE

W latach 2013-2017 sklasyfikowano długotrwale bezrobocie w Państwach i regionach Unii Europejskiej. Na tym tle Polska i Podlaskie prezentują się korzystnie. W 2017 r. w UE % długotrwale bezrobotnych w populacji osób pozostających bez pracy wynosił 45%, w Polsce 31%, a w Podlaskiem 33,9%.

⁴¹ Jakie świadczenia na dziecko otrzyma bezrobotny rodzic w 2018 roku, Gazeta Prawna z dn. 15 czerwca 2018 r.

Tabela 5. Wskaźnik bezrobocia długotrwałego (12 miesięcy i dłużej) w EU, Polsce i w województwie podlaskim (2013-2017) w kategorii wiekowej 15-64 lata

Jednostka terytorialna	2013	2014	2015	2016	2017
UE (średnia)	47,3	49,4	48,3	46,6	45,0
Polska	42,5	42,7	39,3	35,0	31,0
Woj. podlaskie	45,7	49,6	49,5	41,7	33,9

Źródło: EUROSTAT: Employment and unemployment (LFS) – Overview:
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>

O ile na poziomie Unii Europejskiej odsetek długotrwałe bezrobotnych zmniejszył się o ok. 2 punkty procentowe, to w Polsce i woj. podlaskim bezrobocie długotrwałe uległo znacznie większej poprawie i wskaźnik ten zmniejszył się o ponad 11 punktów proc.

Spośród sklasyfikowanych 348 regionów UE (NUTS 2) podlaskie zajmuje 112 pozycję. Najniższy odsetek osób bezrobotnych długotrwałe występuje w regionie *Övre Norrland* (na północy Szwecji), a najwyższy w regionach Grecji (Terea Ellada, Ipeiros, Dytiki Ellada i Thessalia). Osiąga on w tych regionach poziom ponad 74%⁴².

Pod względem odsetka osób długotrwałe bezrobotnych w Państwach UE Polska plasuje się na 5 pozycji (w grupie 27 państw). Najniższy odsetek takich bezrobotnych w 2017 r. wystąpił w Szwecji (18,5%), a najwyższy w Grecji (72,8%). Wysoki odsetek takich osób wystąpił również na Słowacji (62,4%).

Na niski odsetek osób długotrwałe bezrobotnych w Polsce wpłynął głównie niski odsetek takich bezrobotnych wśród osób najmłodszych (do 24 roku życia).

Kwestią uzupełniającą wskaźnik stopy bezrobocia długoterminowego jest wskaźnik zatrudnienia. Miernik ten obrazuje osoby w wieku produkcyjnym (15-64 lata), które faktycznie pracują.

⁴² EURES: Unemployment statistics at regional level

Co ważne, wskaźniki średnie dla 28 państw UE (uwzględniające Chorwację) są niewiele wyższe niż dane dotyczące Polski i województwa podlaskiego. Różnica ww. wskaźniku zatrudnienia pomiędzy średnią UE a Polską i Podlaskiem wynosi 1,5 punktu procentowego, a więc nieznacznie mniej niż przed czterema laty, kiedy to wynosiła ok. 4 punkty proc.

Tabela 6. Wskaźnik zatrudnienia w EU, Polsce i w województwie podlaskim (2013-2017) w kategorii wiekowej 15-64 lata

Jednostka terytorialna	2013	2014	2015	2016	2017
UE (średnia)	64,0	64,8	65,6	66,6	67,6
Polska	60,0	61,7	62,9	64,5	66,1
Woj. podlaskie	61,4	62,4	64,1	65,1	66,1

Źródło: EUROSTAT: Employment and unemployment (LFS) – Overview:
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>

5.5.2. Stopa bezrobocia w Podlaskiem na tle innych województw

Dynamika zmian liczby i odsetka osób bezrobotnych od ponad 12 miesięcy w Podlaskiem i innych województwach Polski

We wszystkich województwach w odniesieniu do 2013 r. w roku 2017 znacznie zmniejszyła się stopa bezrobocia rejestrowanego. Jeszcze w 2013 r. wynosiła ona 13,4%, a w 2017 r. – odpowiednio 6,6%. W liczbach bezwzględnych bezrobocie zmniejszyło się o ponad milion osób. W 2013 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 2,158 mln osób bezrobotnych, a w 2017r. – odpowiednio 1, 082 mln.

Najwyższą dynamikę spadku stopy bezrobocia zanotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (-9,9 punktu procentowego), zachodniopomorskim (- 9,3) lubuskim (- 9,1) oraz kujawsko pomorskim (- 8,2 punktu).

Na koniec 2017 r. najwyższe bezrobocie odnotowano w województwie warmińsko-mazurskim (11,7%), a najniższe w województwie wielkopolskim (3,7%). Z kolei najwyższy odsetek osób pozostających bez pracy przez ponad rok w 2017 r. odnotowano w województwach: podkarpackim, podlaskim i kujawsko-pomorskim.

Tabela 7. Zmiany stopy bezrobocia w Polsce i w województwach na przestrzeni lata 2013-2017

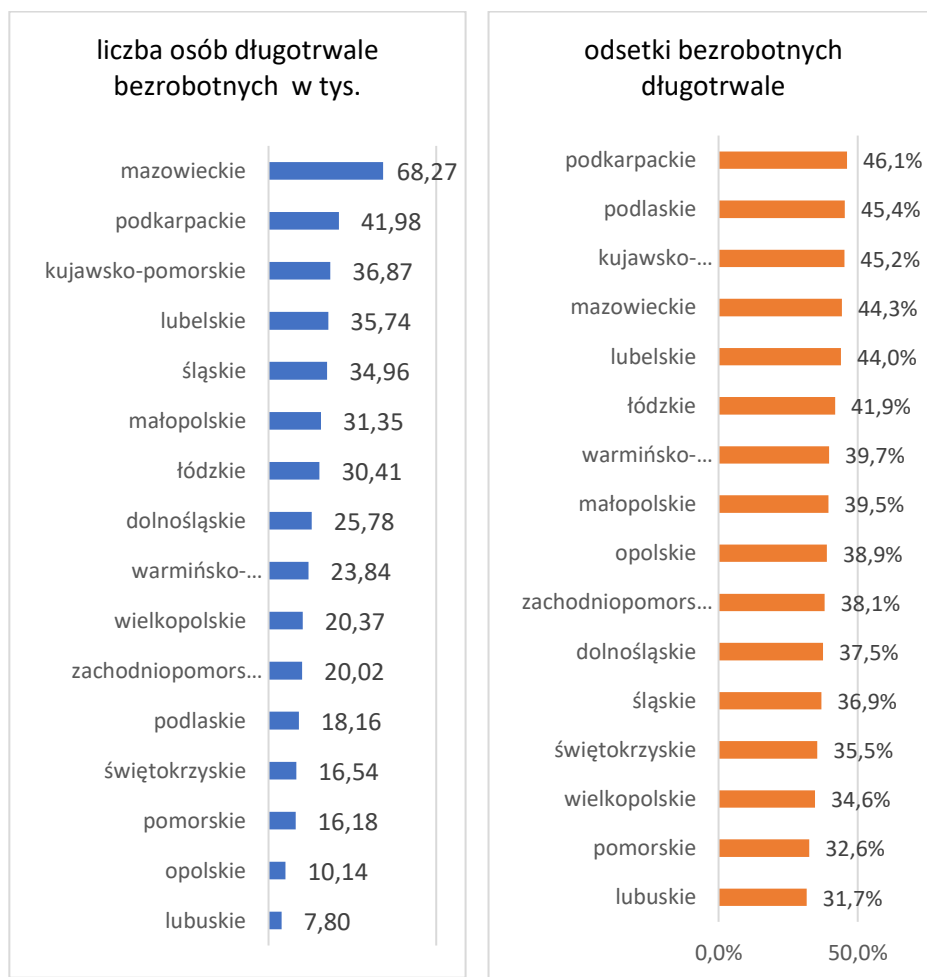
Województwa	2013	2014	2015	2016	2017	Odptyw w punktach % w 2017 r. w stosunku do końca 2013 r.
Polska	13,4	11,4	9,7	8,2	6,6	-6,8
dolnośląskie	13,1	10,4	8,5	7,2	5,7	-7,4
kujawsko-pomorskie	18,2	15,5	13,2	12,0	10,0	-8,2
lubelskie	14,4	12,6	11,7	10,3	8,8	-5,6
lubuskie	15,7	12,5	10,5	8,6	6,6	-9,1
łódzkie	14,1	11,8	10,3	8,5	6,8	-7,3
małopolskie	11,5	9,7	8,3	6,6	5,4	-6,1
mazowieckie	11,1	9,6	8,3	7,0	5,6	-5,5
opolskie	14,2	11,8	10,1	9,0	7,2	-7,0
podkarpackie	16,3	14,6	13,2	11,5	9,7	-6,6
podlaskie	15,1	12,9	11,8	10,3	8,5	-6,6
pomorskie	13,2	11,1	8,9	7,1	5,5	-7,7
śląskie	11,3	9,6	8,2	6,6	5,2	-6,1
świętokrzyskie	16,6	14,1	12,5	10,8	8,8	-7,8
warmińsko-mazurskie	21,6	18,7	16,2	14,2	11,7	-9,9
wielkopolskie	9,6	7,6	6,1	4,9	3,7	-5,9
zachodniopomorskie	18,0	15,5	13,1	10,9	8,7	-9,3

Źródło: GUS: Bank danych lokalnych

5.5.3. Długotrwałe bezrobotni w woj. podlaskim na tle innych województw – dynamika zjawiska

Bezrobocie długotrwałe to, zgodnie z definicją OECD, okres poszukiwania pracy dłużej niż przez 12 miesięcy, przy czym wyróżnia się bezrobocie długotrwałe ciągłe i bezrobocie długotrwałe wielokrotne, które trwa dłużej niż 12 miesięcy w okresie dwóch lat. Tą drugą definicją posługuje się Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wg której bezrobocie długotrwałe jest rozumiane jako pozostawanie przez osobę bezrobotną w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych.

Na potrzeby niniejszego opracowania zostaną przedstawione dane wg obydwu definicji.

Wykres 1. Liczba osób bezrobotnych i odsetki bezrobotnych od ponad 12 miesięcy w województwach

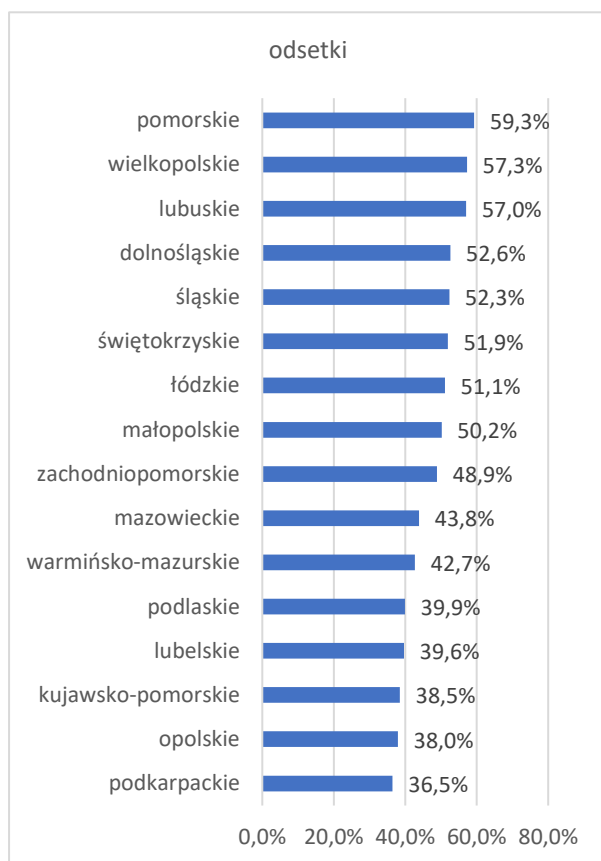
Źródło: GUS: Bank Danych Lokalnych

Dynamika zmian liczby i odsetka osób bezrobotnych pow. 12 miesięcy

W okresie od 2013 r. do 2017 r. największy spadek procentowy osób długotrwale bezrobotnych odnotowano w województwach: pomorskim, wielkopolskim i lubuskim. W liczbach bezwzględnych najwięcej długotrwale bezrobotnych ubyło w województwach: mazowieckim (ponad 530 tys.), śląskim i łódzkim.

Natomiast najmniejszy spadek liczby takich osób nastąpił w Opolskiem. Województwo podlaskie zajmuje 12 pozycję pod względem spadków procentowych osób pozostających bez pracy od ponad 12 miesięcy oraz 14 pod względem spadku liczby takich osób.

Wykres 2. Ubytek procentowy osób bezrobotnych pozostających bez pracy przez okres co najmniej 12 miesięcy w województwach w latach 2013-2017



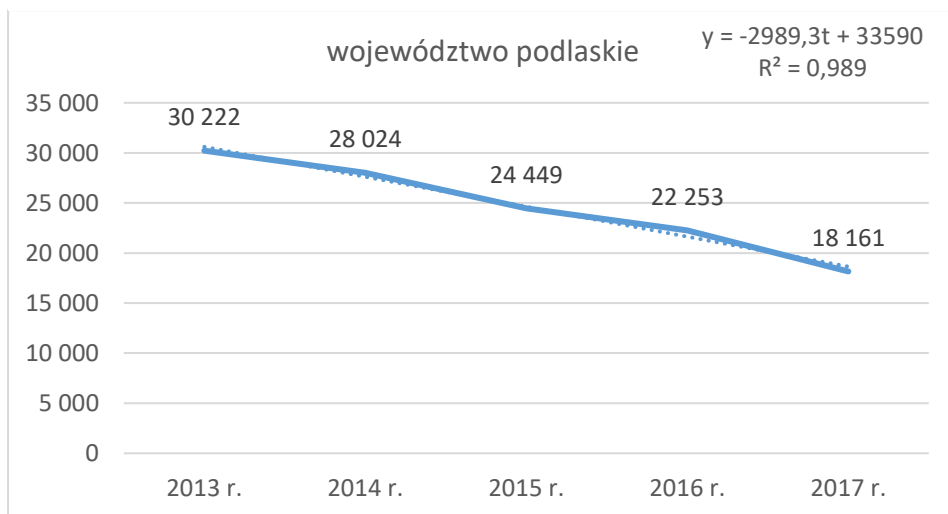
Źródło: Obliczenia własne na podstawie GUS: Bank Danych Lokalnych

Na terenie województwa podlaskiego w końcu 2017 r. na podstawie danych GUS zarejestrowanych w urzędach pracy było 18,2 tys. osób, które pozostają bez zatrudnienia nieprzerwanie powyżej 12 miesięcy. W porównaniu do 2013 r.

odnotowano spadek bezrobocia tej kategorii osób aż o 40%, a w liczbach bezwzględnych – spadek o 12 tys. osób.

Trend spadkowy ma charakter liniowy. Współczynnik determinacji (trafności trendu) wynosi niemal 99%. Analiza trendu wskazuje, że w 2018 r. w województwie będzie 15,6 tys., a w 2020 r. – odpowiednio 9,6 tys. osób długotrwale bezrobotnych. Należy przy tym podkreślić, że ekstrapolacja trendów jest skuteczna wyłącznie przy zachowaniu dotychczasowej dynamiki. Nie uwzględnia ona m.in. grupy osób, które z różnych względów nie będą chciały podjąć pracy.

Wykres 3. Dynamika zmian liczby bezrobotnych zarejestrowanych od ponad 12 miesięcy w Podlaskiem w latach 2013-2017



Źródło GUS: Bank Danych Lokalnych (dane średnioroczne)

Dynamika zmian liczby i odsetka osób długotrwale bezrobotnych wg tzw. szerszej definicji miesięcy w Podlaskiem i innych województwach Polski

Dane dotyczące osób długotrwale bezrobotnych według definicji zawartej w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy obejmują szerszą grupę osób niż tylko pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy od momentu

zarejestrowania się⁴³. Dane te obejmują bowiem bezrobocie chroniczne i osoby, które mimo podjęcia pracy stosunkowo szybko ją utraciły. Różnica wynosi niemal 15 punktów procentowych. W województwie podlaskim długotrwale bezrobotnych jest niemal 60%. Różnice wynikają ze wspomnianego już wcześniej zjawiska bezrobocia chronicznego. Osoby zaktywizowane, które podejmują zatrudnienie, często tracą ją w relatywnie krótkim okresie. Co istotne, różnice pomiędzy bezrobociem rejestrowanym (przekraczającym 12 miesięcy) a bezrobociem długotrwałym we wszystkich województwach są porównywalne i oscylują pomiędzy wartościami od 12 punktów procentowych w Lubuskiem do 16,7 punktów w Świętokrzyskiem.

Tabela 8. Bezrobotni pozostający bez pracy powyżej 12 miesięcy od momentu zarejestrowania się oraz długotrwale bezrobotni na koniec 2017 roku

Województwo	Osoby zarejestrowane w urzędzie pracy pow. 12 miesięcy % udział	Osoby długotrwale bezrobotne w świetle definicji ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy % udział
dolnośląskie	37,5	51,9
kujawsko-pomorskie	45,2	60,2
lubelskie	44,0	59,4
lubuskie	37,1	49,1
łódzkie	41,9	55,8
małopolskie	39,5	53,0
mazowieckie	44,3	57,2
opolskie	38,9	53,9
podkarpackie	46,1	60,0
podlaskie	45,4	59,5
pomorskie	32,6	45,6
śląskie	36,9	51,9
świętokrzyskie	35,5	52,2
warmińsko-mazurskie	39,7	56,1
wielkopolskie	34,6	47,6

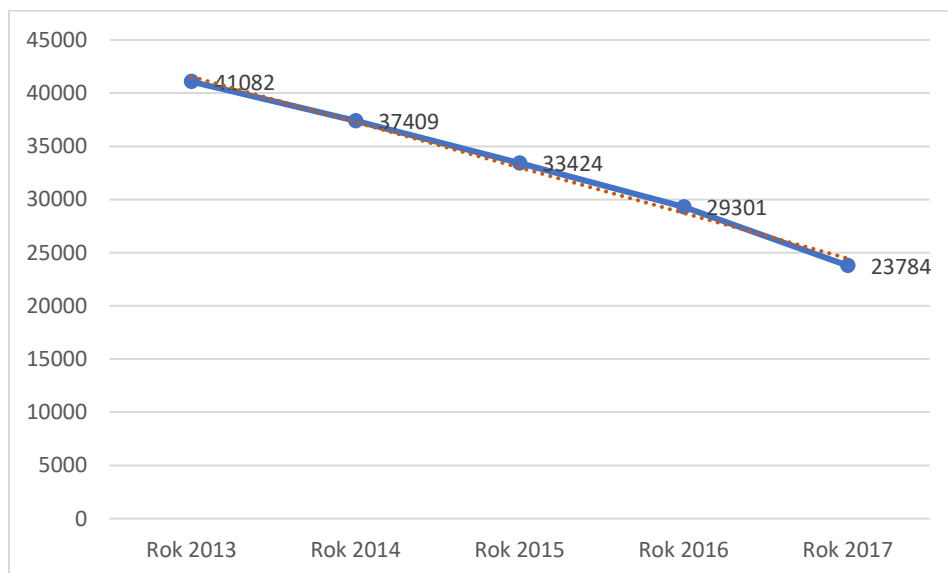
Źródło: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2018

⁴³ Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy bezrobotnym długotrwale jest osoba pozostająca w rejestrach urzędów pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych.

5.5.4. Długotrwanie bezrobotni w Podlaskiem – dynamika zjawiska

Dynamika liczby osób długotrwanie bezrobotnych w województwie podlaskim ma charakter spadkowy, co jest związane z ogólnym spadkiem bezrobocia w tym województwie. Rozkład liczby osób długotrwanie bezrobotnych na przestrzeni lata 2013-2017 ma charakter logarytmiczny. Oznacza to, że spadek liczby długotrwanie bezrobotnych niejako „przyspieszał” w kolejnych latach.

Wykres 4. Dynamika zmian liczby osób długotrwanie bezrobotnych w Podlaskiem w latach 2013-2017 (stan na koniec roku)



Źródła: Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim za lata 2013-2016 (aneks, tab.3/2) i Diagnoza sytuacji osób długotrwanie bezrobotnych na rynku pracy w woj. podlaskim w 2017 roku, WUP: Białystok 2018 s. 6

W ujęciu powiatowym najwyższy poziom bezrobotnych zarejestrowanych od ponad 12 miesięcy odnotowano w powiatowych urzędach pracy w Kolnie (54,7%) oraz w Sokółce (53,4%). Z kolei najniższy wystąpił w PUP w Suwałkach (34,6%) oraz w PUP w Mońkach.

Analizując bezrobocie długotrwałe (w rozszerzonej definicji) należy stwierdzić, że jest ono najwyższe w PUP w Sokółce (683,2%) oraz w Siemiatyczach, Sejnach

i Zambrowie (ponad 60%). Najniższy odsetek długotrwale bezrobotnych w 2017 r. wystąpił w PUP w Suwałkach (46,7%)⁴⁴.

Tabela 9. Bezrobotni zarejestrowani od 12 miesięcy a bezrobotni długotrwale w powiatach województwa podlaskiego w końcu 2017 roku

PUP	Bezrobotni zarejestrowanie dłużej niż 12 miesięcy *	% udział	Bezrobotni długotrwale **	% udział
Augustów	870	40,7	1276	59,7
Białystok	6319	45,5	8207	59,1
Bielsk Podlaski	645	43,1	817	54,6
Grajewo	1241	48,5	1599	62,5
Hajnówka	541	41,6	763	58,7
Kolno	1356	54,7	1662	67,1
Łomża	1646	41,3	2158	54,2
Mońki	422	38,9	618	57,0
Sejny	526	45,7	720	62,6
Siemiatycze	682	49,6	884	64,3
Sokółka	1626	53,4	2078	68,2
Suwałki	789	34,6	1067	46,7
Wysokie Mazowieckie	752	46,8	947	58,9
Zambrów	746	46,3	988	61,3
Ogółem	18161	45,4	23784	59,5

Źródła: * Bank danych lokalnych GUS

** Diagnoza sytuacji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy w woj. podlaskim w 2017 roku, WUP: Białystok 2018 s. 6

5.5.5. Struktura bezrobocia długotrwałego w woj. podlaskim

W analizach strukturalnych uwzględniono dane dotyczące tzw. definicji szerokiej bezrobocia, a więc sytuacji braku zatrudnienia przez okres 12 miesięcy w ciągu

⁴⁴ Co ciekawe, analiza korelacji Pearsona wykazała aż 90% współzależność pomiędzy liczbą odnotowanych osób bezrobotnych od 12 miesięcy i osób długotrwale bezrobotnych w powiatach. Korelacja jest istotna na poziomie $p < 0,01$

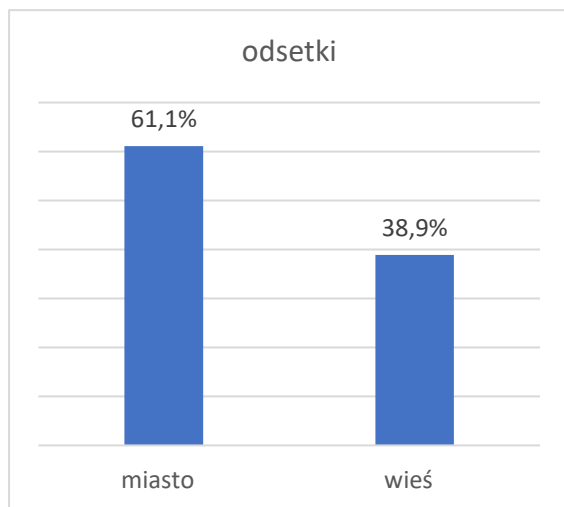
ostatnich 2 lat z pominięciem okresu stażu oraz kształcenia zawodowego dorosłych

1. Środowisko zamieszkania

Osoby długotrwale bezrobotne mieszkają głównie w mieście. Najprawdopodobniej statystyki bezrobocia rejestrowanego nie uwzględniają tzw. bezrobocia ukrytego w rolnictwie, aczkolwiek teza ta wymaga empirycznych uzasadnień. W populacji generalnej długotrwale bezrobotnych, którzy mieszkają w Podlaskiem, niemal $\frac{2}{3}$ to mieszkańcy miast.

W liczbach bezwzględnych, w miastach województwa mieszka prawie 14,5 tys. długotrwale bezrobotnych, a na wsiach 9,2 tys. W wartościach procentowych, w miastach mieszka 61,1% ogółu długotrwale bezrobotnych, a na wsiach – odpowiednio 38,9%.

Wykres 5. Struktura bezrobocia długotrwałego w województwie podlaskim na koniec 2017 r. w podziale na miejsce zamieszkania.



Źródło WUP: Diagnoza sytuacji na rynku pracy w woj. podlaskim w 2017 roku w zakresie bezrobocia długotrwałego (dane na koniec 2017 r.)

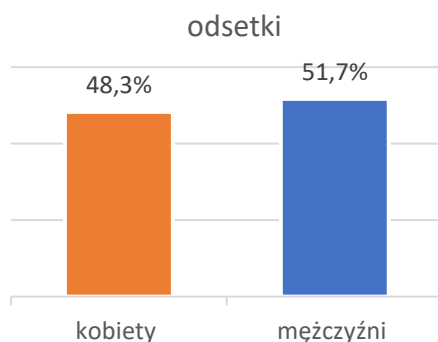
Porównywalnie przedstawia się struktura osób długotrwale bezrobotnych w podziale na miejsce zamieszkania w odniesieniu do ogółu bezrobotnych.

Wśród bezrobotnych mieszkańców wsi osoby o statusie bezrobotnych długotrwale stanowią 61,5%, a w miastach jest ich odpowiednio 58,2%.

2. Płeć

W województwie podlaskim, osobami długotrwale bezrobotnymi częściej są mężczyźni (51,7%), a rzadziej – kobiety (48,3%).

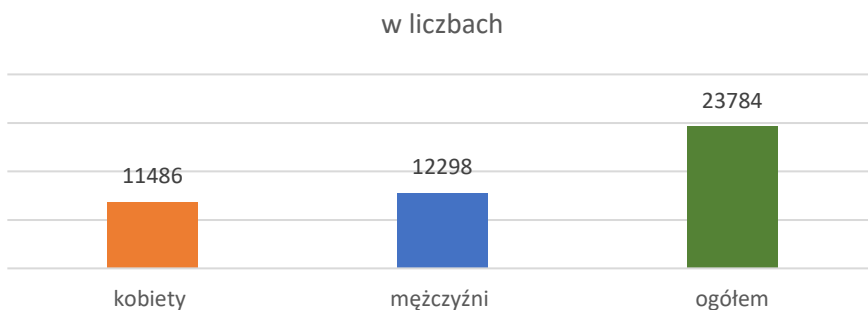
Wykres 6. Odsetki długotrwale bezrobotnych do ogółu bezrobotnych w podziale na płeć (na koniec 2017 r.)



Źródło WUP: Diagnoza sytuacji na rynku pracy w woj. podlaskim w 2017 roku w zakresie bezrobocia długotrwałego (dane na koniec 2017 r.)

W liczbach bezwzględnych długotrwale bezrobotnych mężczyzn na koniec 2017 r. było 12,3 tys., a kobiet 11,5 tys.

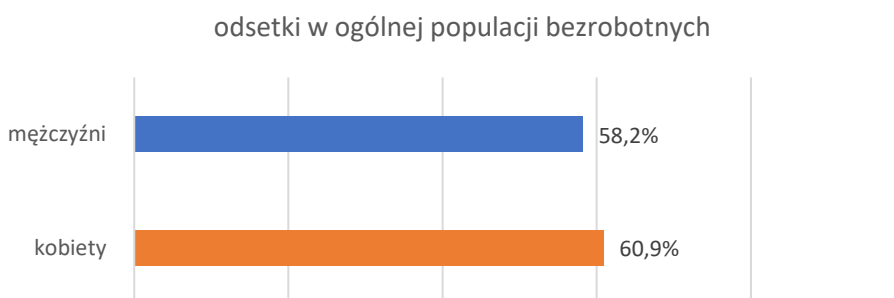
Wykres 7. Struktura osób długotrwale bezrobotnych w województwie podlaskim w podziale na płeć (na koniec 2017 r.)



Źródło WUP: Diagnoza sytuacji na rynku pracy w woj. podlaskim w 2017 roku w zakresie bezrobocia długotrwałego (dane na koniec 2017 r.)

W ogólnej populacji kobiet pozostających bez pracy jest większy odsetek długotrwale bezrobotnych (61%) niż w ogólnej populacji bezrobotnych mężczyzn (58%). Oznacza to, że bezrobotne kobiety nieznacznie dłużej niż mężczyźni poszukują pracy.

Wykres 8. Odsetki w ogólnej populacji bezrobotnych w podziale na płeć (na koniec 2017 r.)



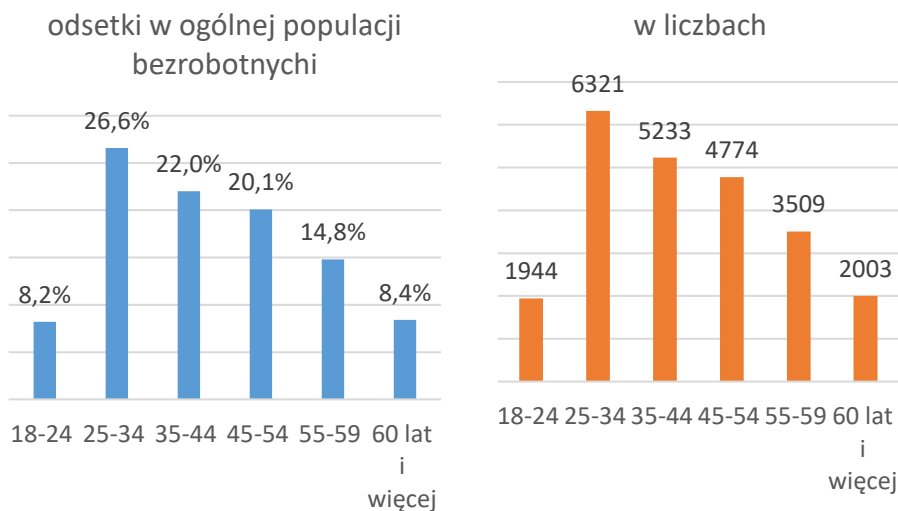
Źródło WUP: Diagnoza sytuacji na rynku pracy w woj. podlaskim w 2017 roku w zakresie bezrobocia długotrwałego (dane na koniec 2017 r.)

3. Wiek

Pod względem kategorii wiekowych najliczniejszą grupę długotrwale bezrobotnych na koniec 2017 r. stanowiły osoby w wieku od 25 do 34 lat. Było ich 26,6%. W wieku mobilnym (tj. od 18 do 44 lat) było łącznie aż 56,8%. Taką strukturę należy uznać za bardzo niekorzystną, gdyż to osoby młode i mobilne stanowią o potencjale rozwojowym gospodarki w regionie. Ponadto, niemal co dziesiąty długotrwale bezrobotny w Podlaskiem ma 60 lub więcej lat, a co trzeci od 45 do 59 lat. Prawie co dziesiąty długotrwale bezrobotny przynależy do najmłodszej kategorii wiekowej (do 24 lat).

Pod względem liczebności długotrwale bezrobotnych w wieku od 18 do 24 lat na koniec 2017 r. było 1,9 tys. osób, w wieku 25 do 34 lat 6,3 tys. a w wieku od 35 do 44 lat 5,2 tys. łącznie w wieku mobilnym długotrwale bezrobotnych było 13,5 tys. osób.

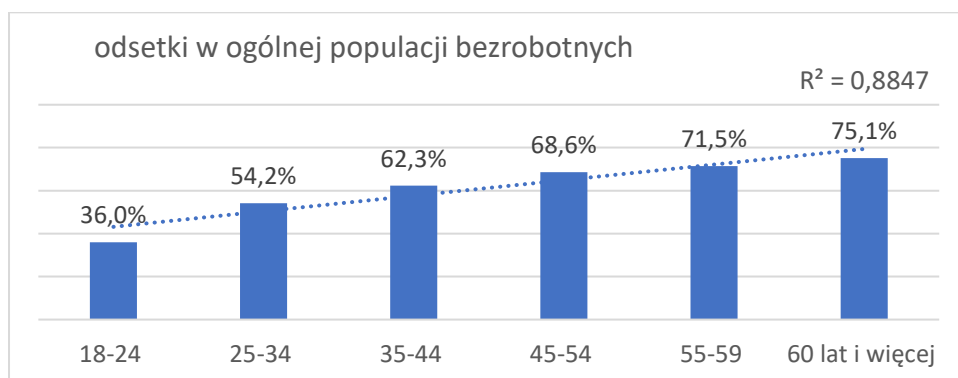
Wykres 9. Struktura osób długotrwale bezrobotnych w województwie podlaskim w podziale na kategorie wiekowe (na koniec 2017 r.)



Źródło WUP: Diagnoza sytuacji na rynku pracy w woj. podlaskim w 2017 roku w zakresie bezrobocia długotrwałego (dane na koniec 2017 r.)

Odmienne prezentuje się struktura osób długotrwale bezrobotnych do ogółu bezrobotnych w poszczególnych kategoriach wiekowych. Zaobserwowano silny trend liniowy (wsp. determinacji równy 89%) wskazujący na wzrost odsetka długotrwale bezrobotnych w grupie ogółu bezrobotnych dla danego wieku. Oznacza to, że wraz ze wzrostem wieku osoby bezrobotnej maleją szanse na znalezienie przez nią zatrudnienia.

Wykres 10. Procentowy udział długotrwale bezrobotnych do bezrobotnych ogółem w podziale na wiek (na koniec 2017 r.)

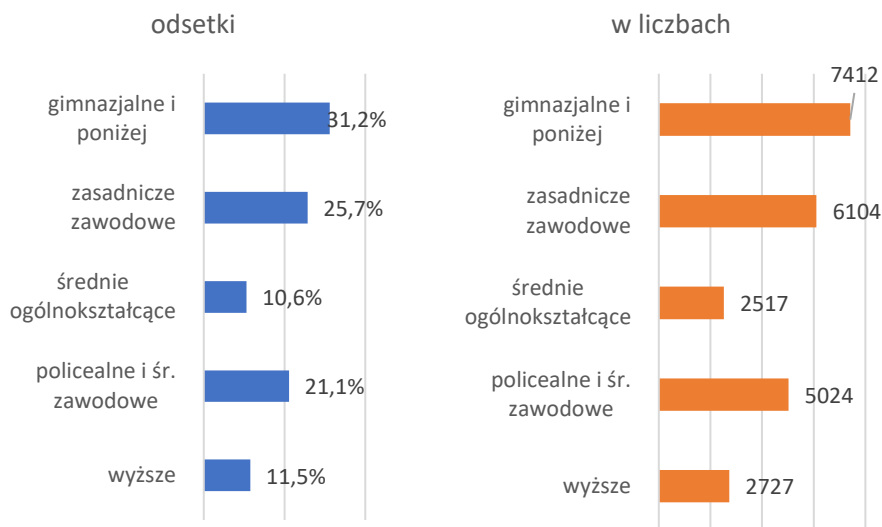


Źródło WUP: Diagnoza sytuacji na rynku pracy w woj. podlaskim w 2017 roku w zakresie bezrobocia długotrwałego (dane na koniec 2017 r.)

4. Wykształcenie

W populacji generalnej osób długotrwale bezrobotnych na koniec 2017 r. najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (31%). Długotrwale bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym było wówczas 26%, średnim 32%, a wyższym 11%. Pod względem liczby długotrwale bezrobotnych 7,4 tys. z nich to osoby o wykształceniu gimnazjalnym lub niższym, 6,1 tys. z wykształceniem zasadniczym zawodowym, 7,5 tys. – ze średnim, a 2,7 tys. z wyższym.

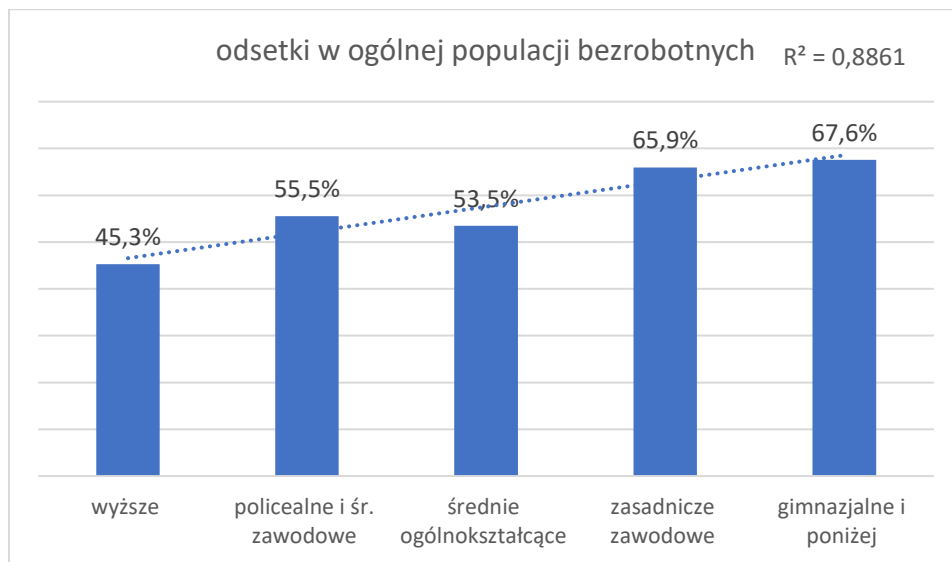
Wykres 11. Struktura osób długotrwale bezrobotnych w województwie podlaskim w podziale na wykształcenie (na koniec 2017 r.)



Źródło WUP: Diagnoza sytuacji na rynku pracy w woj. podlaskim w 2017 roku w zakresie bezrobocia długotrwałego (dane na koniec 2017 r.)

W ogólnej grupie osób nie posiadających zatrudnienia zaobserwowano silną zależność odsetka długotrwale bezrobotnych ze względu na stopień wykształcenia. Im wyższe jest wykształcenie, tym rzadziej osoby poszukujące pracy mają status długotrwale bezrobotnych (wsp. determinacji równy 89%). Oznacza to, że wraz ze wzrostem stopnia wykształcenia rosną szanse na znalezienie pracy.

Wykres 12. Procentowy udział długotrwałe bezrobotnych do bezrobotnych ogółem w podziale na wykształcenie (na koniec 2017 r.)

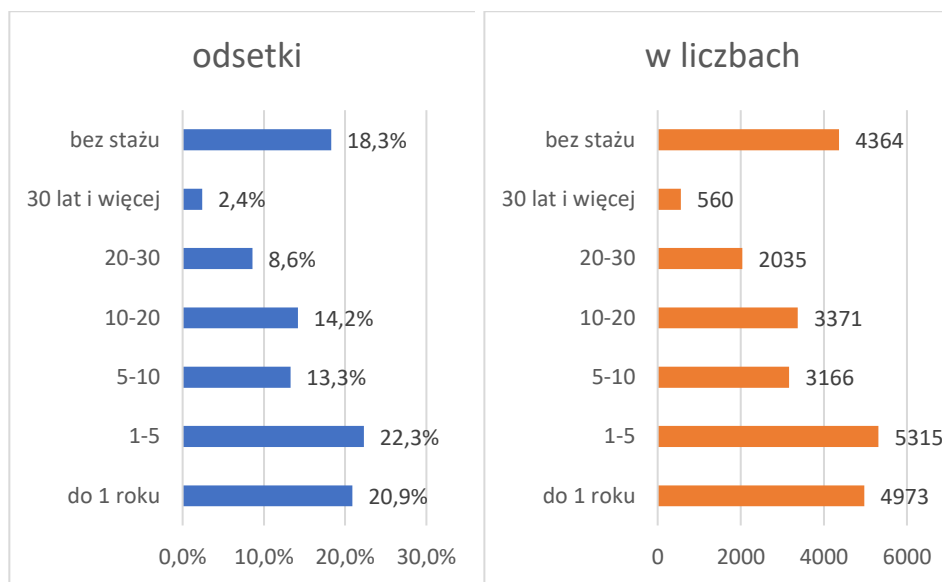


Źródło WUP: Diagnoza sytuacji na rynku pracy w woj. podlaskim w 2017 roku w zakresie bezrobocia długotrwałego (dane na koniec 2017 r.)

5. Staż pracy

Kolejną analizowaną zmienną jest staż pracy osób długotrwałe bezrobotnych. Najliczniejszą grupę długotrwałe bezrobotnych stanowią z krótkim stażem (do 5 lat) i bez stażu – jest ich 43,2%. Osób ze średnim stażem (5-10 lat) na koniec 2017 r. było 13,3%, a bardzo doświadczonych (pow. 10 lat) – odpowiednio 25,2%. W liczbach bezwzględnych, długotrwałe bezrobotnych bez stażu było w 2017 r. 4,4 tys., osób z krótkim stażem (do 5 lat) 10,3 tys., ze średnim stażem (od 5 do 10 lat) 3,2 tys., z długim stażem (powyżej 10 lat) – odpowiednio 6 tys. osób.

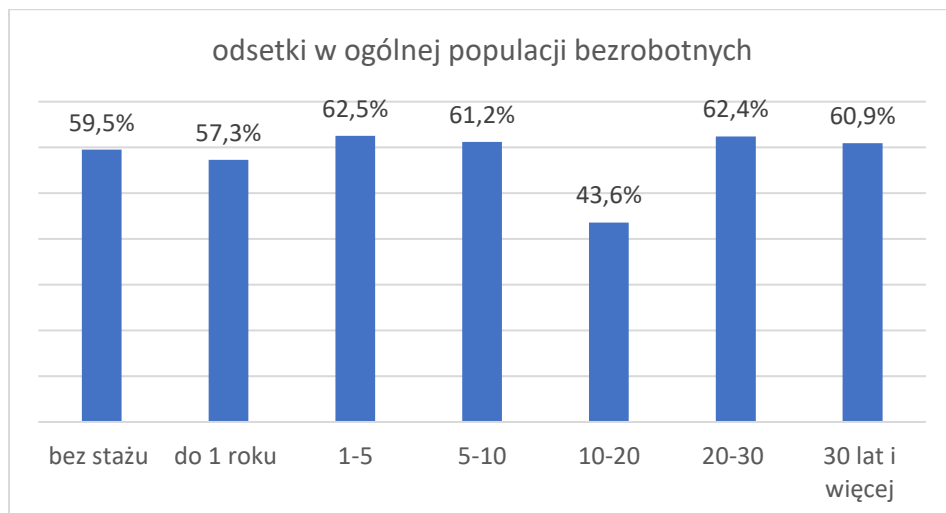
Wykres 13. Struktura osób długotrwale bezrobotnych w województwie podlaskim w podziale na staż pracy (na koniec 2017 r.)



Źródło WUP: Diagnoza sytuacji na rynku pracy w woj. podlaskim w 2017 roku w zakresie bezrobocia długotrwałego (dane na koniec 2017 r.)

Odsetki osób długo pozostających bez pracy do ogółu bezrobotnych w analizowanych kategoriach stażu pracy bardzo zróżnicowane (oscylują od 2,4% do 22,3%). Najmniej liczną podkategorię stanowią osoby długotrwale bezrobotne o długim stażu zawodowym (20 - 30 lat). W tej grupie długotrwale bezrobotnych na koniec 2017 r. było 2,4%. Na uwagę zasługuje zauważalny wyższy odsetek długotrwale bezrobotnych wśród osób z bardzo długim stażem zawodowym (pow. 30 lat). Kwestie tę trudno jednoznacznie wyjaśnić. Potrzebne są do tego pogłębione badania.

Wykres 14. Procentowy udział długotrwale bezrobotnych do bezrobotnych ogółem w podziale na staż pracy (na koniec 2017 r.)



Źródło WUP: Diagnoza sytuacji na rynku pracy w woj. podlaskim w 2017 roku w zakresie bezrobocia długotrwałego (dane na koniec 2017 r.)

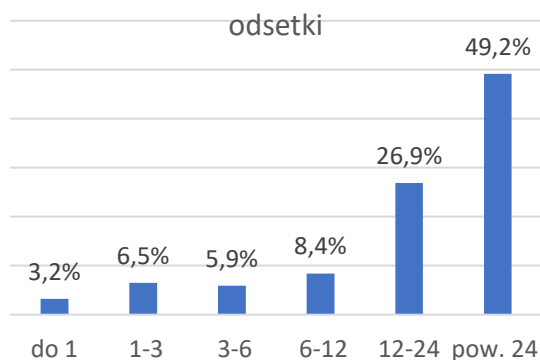
6. Czas pozostawania bez pracy

Kolejną zmienną jest czas pozostawania bez pracy. W tej kategorii zdecydowanie dominują osoby bezrobotne przez okres przekraczający 2 lata. Stanowią one niemal połowę populacji długotrwale bezrobotnych. Liczna jest również grupa tych, którzy nie posiadają pracy od roku do 2 lat (27%). W zestawieniu zamieszczono również okresy krótsze niż 12 miesięcy⁴⁵. Dotyczą one osób, które były bezrobotne przez ponad 1 rok w ciągu ostatnich 2 lat. Łącznie takich osób jest 24%. Świadczy to o powtórny lub chroniczny bezrobociu, co czwartej osoby długotrwale pozostającej bez pracy.

Osób pozostających bez zatrudnienia ponad 2 lata w 2017 r. było ponad 11,7 tys. Tych, które nie były zatrudnione od roku do dwóch lat, było 6,4 tys., a bezrobotnych do 1 roku – łącznie 5,7 tys.

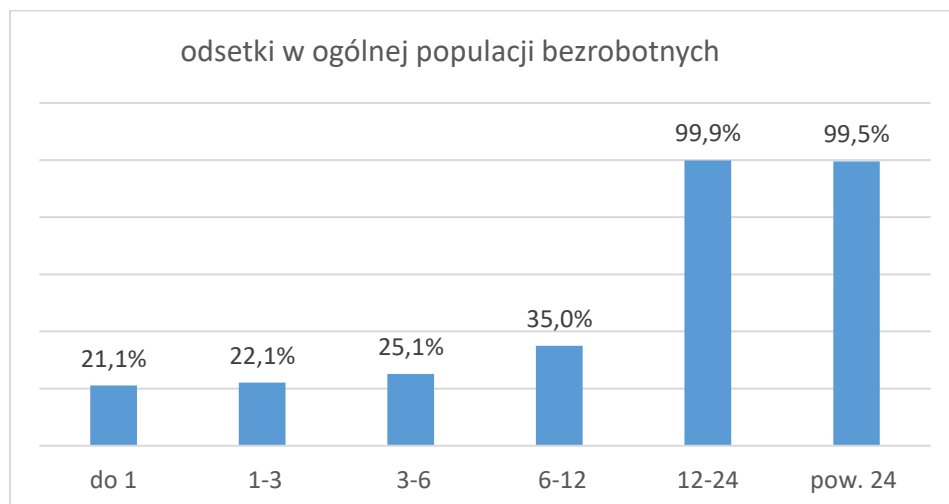
⁴⁵ Biorąc pod uwagę definicję osoby długotrwale bezrobotnej (zgodnie z Ustawą z dn. 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) oznaczającą bezrobotnego pozostającego w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego.

Wykres 15. Struktura osób długotrwale bezrobotnych w województwie podlaskim w podziale na czas pozostawania bez pracy w miesiącach (na koniec 2017 r.)



Źródło WUP: Diagnoza sytuacji na rynku pracy w woj. podlaskim w 2017 roku w zakresie bezrobocia długotrwałego (dane na koniec 2017 r.)

Wykres 16. Procentowy udział długotrwale bezrobotnych do bezrobotnych ogółem w podziale na czas pozostawania bez pracy w miesiącach (na koniec 2017 r.)

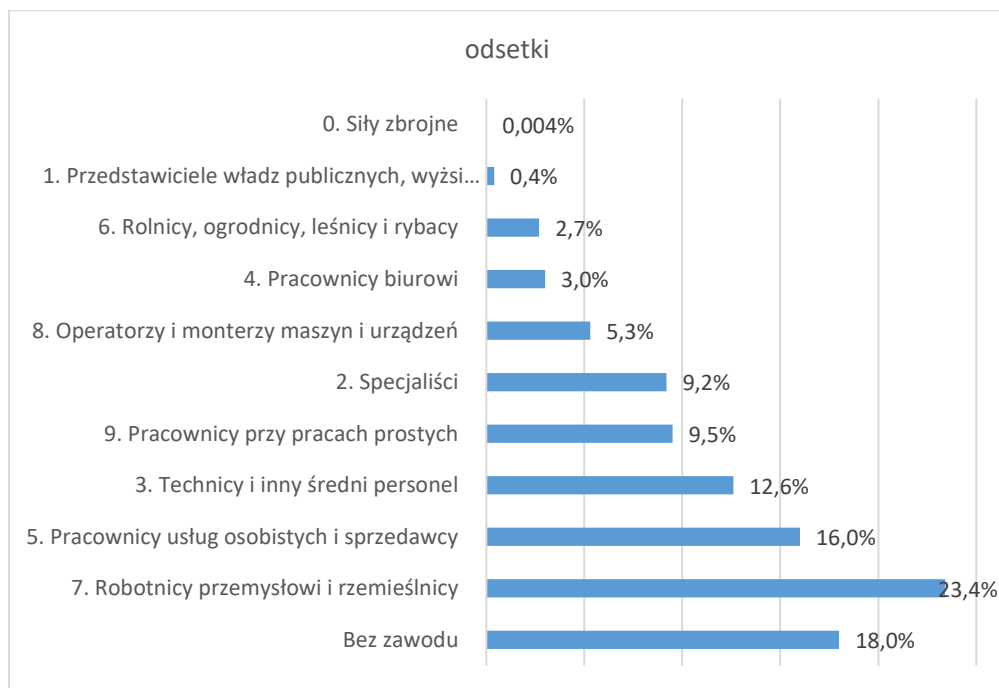


Źródło WUP: Diagnoza sytuacji na rynku pracy w woj. podlaskim w 2017 roku w zakresie bezrobocia długotrwałego (dane na koniec 2017 r.)

7. Zawody i specjalności

Ostatnią analizowaną kwestią jest struktura bezrobocia długotrwałego w podziale na zawody i grupy zawodowe. Najliczniejszą grupę osób długotrwałe nieposiadających zatrudnienia są przedstawiciele 7 wielkiej grupy zawodów, czyli robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Stanowią oni niemal ¼ ogółu. Liczne są również grupy: bez zawodu (17,5%), pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (16,0%) oraz technicy i inny średni personel (12,6%). Najmniej liczne kategorie stanowią: pracownicy biurowi (3%) oraz rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (2,7%).

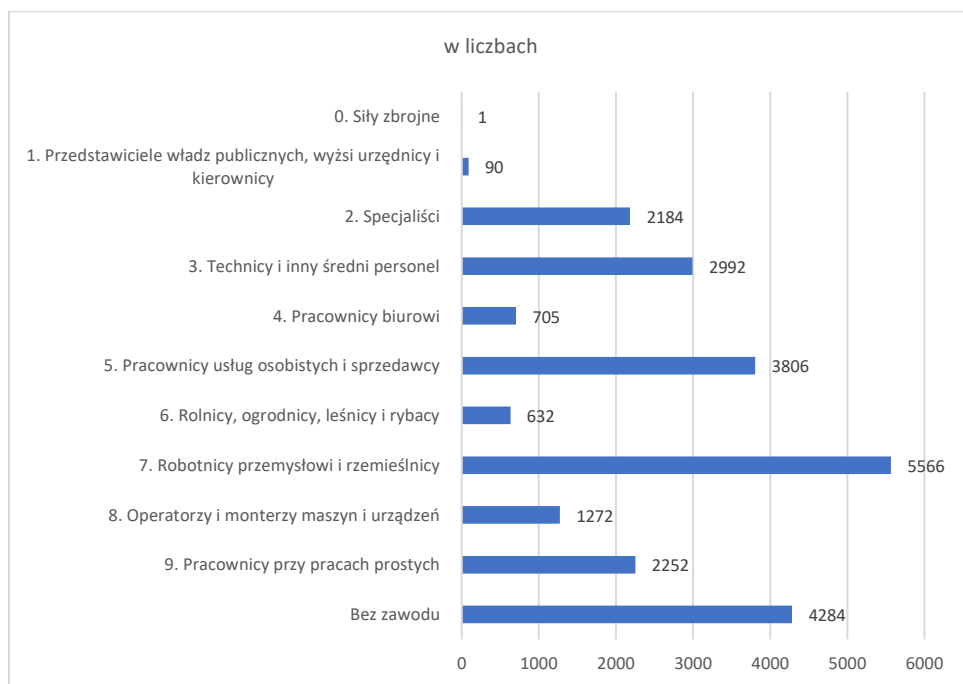
Wykres 17. Struktura osób długotrwałe bezrobotnych w województwie podlaskim w podziale na wielkie grupy zawodów (na koniec 2017 r.) [%]



Źródło WUP: Diagnoza sytuacji na rynku pracy w woj. podlaskim w 2017 roku w zakresie bezrobocia długotrwałego (dane na koniec 2017 r.)

W liczbach bezwzględnych na koniec 2017 r. robotników i rzemieślników wśród długotrwale bezrobotnych było 5,6 tys., osób bez zawodu 4,3 tys., a pracowników usług osobistych i sprzedawców 3,8 tys.

Wykres 18. Struktura osób długotrwale bezrobotnych w województwie podlaskim w podziale na wielkie grupy zawodów (na koniec 2017 r.) [liczby bezwzględne]



Źródło WUP: Diagnoza sytuacji na rynku pracy w woj. podlaskim w 2017 roku w zakresie bezrobocia długotrwałego (dane na koniec 2017 r.)

Klasyfikacja zawodów i specjalności od 2016 r. liczy 2445 pozycji⁴⁶. Na potrzeby niniejszego opracowania posłużono się wskaźnikiem tzw. zawodów najbardziej obciążonych długotrwale bezrobotnymi. Wskaźnik ten jest liczony jako stosunek liczby długotrwale bezrobotnych występujących w danym zawodzie do ogólnej liczby bezrobotnych zarejestrowanych w tym zawodzie.

⁴⁶ Klasyfikacja zawodów i specjalności - rys historyczny, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2018, s. 3.

Biorąc pod uwagę powyższy wskaźnik, należy stwierdzić, że największe prawdopodobieństwo długotrwałego bezrobocia dotyczy zawodów przedstawionych w poniższej tabeli:

Tabela 10. Zestawienie zawodów najbardziej obciążonych długotrwałe bezrobotnymi w woj. podlaskim w 2017 roku

Lp.	Kod zawodu	Nazwa zawodu	Wskaźnik długotrwałego bezrobocia	Liczba długotrwałe bezrobotnych
1	515303	Robotnik gospodarczy	0,74	516
2	753105	Krawiec	0,74	400
3	712601	Hydraulik	0,73	129
4	613003	Rolnik	0,72	241
5	722314	Tokarz w metalu	0,72	175
6	713102	Malarz budowlany	0,72	148
7	932911	Pomocniczy robotnik w przemyśle przetwórczym	0,71	260
8	911207	Sprzątaczką biurowa	0,71	247
9	711202	Murarz	0,68	373
10	311924	Technik technologii odzieży	0,68	105
11	933304	Robotnik magazynowy	0,67	102
12	722204	Ślusarz	0,65	494
13	751201	Cukiernik	0,65	205
14	411004	Technik prac biurowych	0,64	145
15	834103	Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	0,63	130
16	931205	Pomocniczy robotnik drogowy	0,63	115
17	931301	Pomocniczy robotnik budowlany	0,62	547
18	514101	Fryzjer	0,62	300
19	314207	Technik rolnik	0,62	262
20	522301	Sprzedawca	0,61	1640
21	723105	Mechanik samochodów osobowych	0,61	219

Źródło: WUP w Białymstoku na podstawie Zał. 3 „Bezrobotni i wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej wg zawodów i specjalności” do sprawozdania MRPIPS-01 o rynku pracy, za: Diagnoza sytuacji na rynku pracy w woj. podlaskim w 2017 roku w zakresie bezrobocia długotrwałego

6. Odpowiedzi na pytania badawcze i szczegółowe wyniki badania

Badani eksperci uważają, że zjawisko długotrwałego bezrobocia jest poważnym problemem społecznym, który dotyczy nie tylko województwa podlaskiego, ale całego kraju i Unii Europejskiej. Zjawisko długoterminowego bezrobocia przyczynia się do innych, poważnych problemów społecznych, np. wykluczenia społecznego, ubóstwa, bezdomności. Często długotrwałe bezrobocie staje się trybem życia, który przejmują dzieci osób pozostających bez pracy, co prowadzi do „dziedziczenia bezrobocia”.

Według ekspertów działania mające na celu wsparcie osób długotrwałe bezrobotnych powinny mieć charakter systemowy i powinny być realizowane w ramach polityki krajowej. Osoby długotrwałe bezrobotne to zdecydowana większość wszystkich osób pozostających bez pracy. Co więcej, statystyki pokazują, że odsetek osób długotrwałe bezrobotnych nie zmienia się w czasie – jest stabilny, nie udaje się go zminimalizować.

Zjawisko bezrobocia, szczególnie długotrwałego, obok tutaj innych istniejących... nie tylko na terenie naszego województwa podlaskiego, ale również na terenie całego kraju (...) stanowi bardzo poważne zagrożenie i często prowadzi ono, to długotrwałe bezrobocie, do wykluczenia społecznego i do zubożenia jednostek, tak. A w konsekwencji może prowadzić nawet do bezdomności. Więc myślę tutaj, że to może bardzo duże skutki za sobą ciągnąć. Jednak z każdym problemem społecznym da się walczyć. I myślę, że jeśli tutaj chodzi o bezrobocie, to jak najbardziej można z tym skutecznie walczyć, a wymaga to na pewno konsekwencji w działaniu, współpracy wielu instytucji, które działają na rzecz rynku. Nie tylko w naszym województwie, ale i w kraju. (Ekspert nr 1, ROPS)

Jest jednym z najgroźniejszych zjawisk, które występują na rynku pracy. Nie tylko w Polsce, ale również w innych krajach unii europejskiej. W Polsce również to zjawisko jest obserwowalne. Statystyki dotyczące długotrwałego bezrobocia dostępne są na stronach ministerstwa i na stronie publicznych służb zatrudnienia. Niemniej jednak na koniec lipca tego roku, udział osób długotrwałe bezrobotnych, na ogólną liczbę

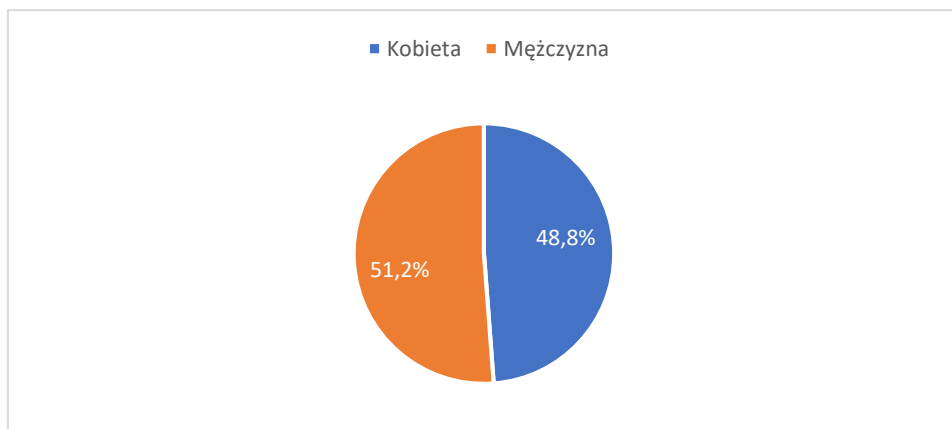
bezrobotnych na rynku pracy, sięga w PUP 54%. Natomiast, patrzyłam również województwo podlaskie, tam udział jest wyższy, bo 58,8% na koniec lipca. Co oznacza, że 6 na 10 zarejestrowanych posiada status długotrwale bezrobotnego (Ekspert nr 2, MRPiPS)

I generalnie, jeżeli już ktoś w te tryby wejdzie, to trudno jest jemu z tego wyjść. Dlatego, że bezrobocie jest dziedziczone, jest coś takiego jak kultura bezrobocia. (...) Dzieci, które wyrastają w takiej kulturze bezrobocia, kiedy rodzice, chcąc nie chcąc, narzucają to i pokazują, że to jest wzór na życie. I tutaj będziemy mówić o takim dziedzicznym. (Ekspert nr 4, Uczelnia)

Rzesza tych osób zarejestrowanych jako długotrwale bezrobotni w urzędach pracy jest coraz większa. Mimo ubywających, że tak powiem, bezrobotnych, to ta grupa jednak jakoś tam stabilnie cały czas jest w urzędach pracy. Także, na pewno jest to grupa, którą najtrudniej aktywizować. Zjawisko, które najtrudniej zwalczać, tak można powiedzieć. Natomiast, na pewno trzeba to robić. (...) Utrzymuje się na tym samym poziomie. Z tego co ostatnie statystyki pokazują jest to około 59-60% ogółu bezrobotnych zarejestrowanych u nas. (Ekspert nr 5, WUP)

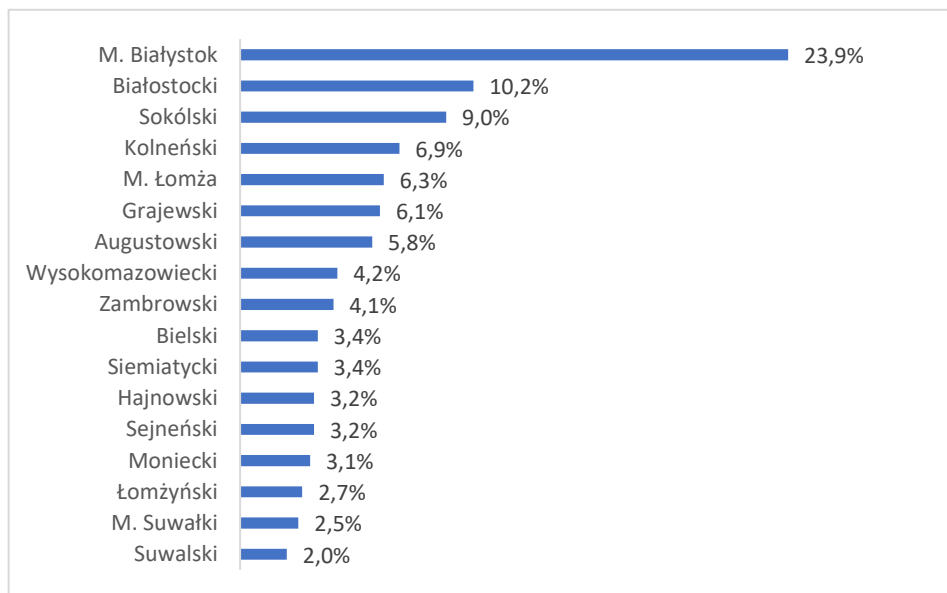
6.1. Analiza demograficzna i społeczno-ekonomiczna badanych osób długotrwale bezrobotnych

Badanie ilościowe przeprowadzone z osobami długotrwale bezrobotnymi miało na celu pokazanie tego zjawiska z punktu widzenia osób, które doświadczają je bezpośrednio. W badaniu tym wziął udział nieco większy odsetek mężczyzn niż kobiet długotrwale pozostających bez pracy: 51,2% : 48,8%.

Wykres 19. Płeć

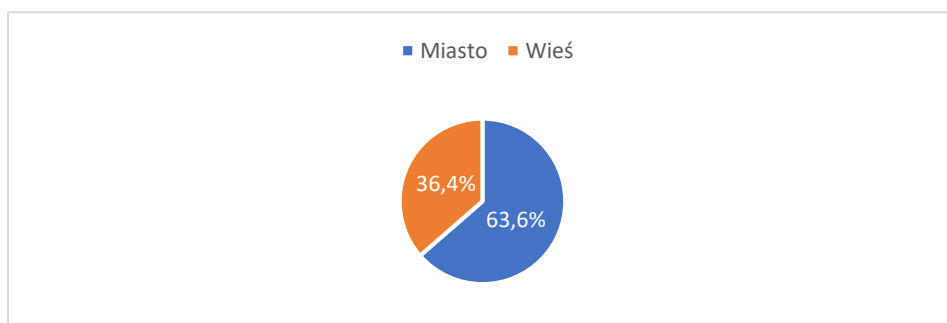
Źródło: Badanie własne

Prawie jedna czwarta badanych pochodzi z Miasta Białostok (23,9%), co dziesiąty respondent mieszka w powiecie białostockim (10,2%), a co jedenasty w sokólskim (9%). Ponadto w badaniu wzięło udział 6,9% respondentów, którzy pochodzą z powiatu kolneńskiego, 6,3% z Miasta Łomża, 6,1% z powiatu grajewskiego, a 5,8% z augustowskiego. Pozostałe powiaty były reprezentowane przez mniej niż 5% badanych.

Wykres 20. Powiat, z którego pochodzi badany

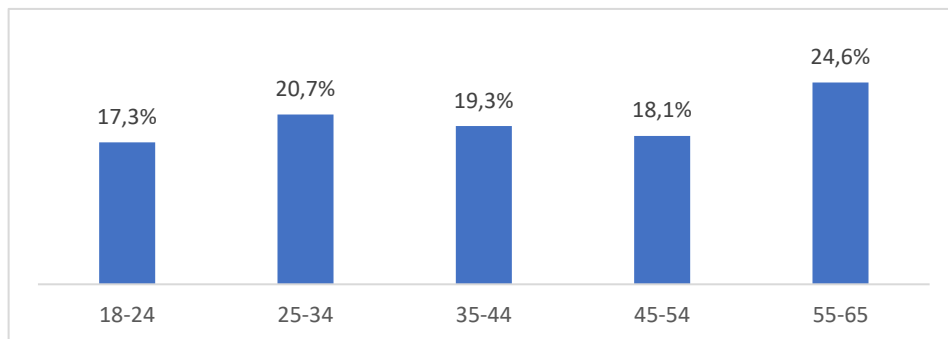
Źródło: Badanie własne

63,6% badanych mieszka w mieście, a 36,4% zamieszkuje obszar wiejski.

Wykres 21. Miejsce zamieszkania

Źródło: Badanie własne

Udział respondentów w poszczególnych przedziałach wiekowych jest podobny. Największy odsetek badanych jest pomiędzy 55 a 65 rokiem życia (24,6%), zaś najmniejszy pomiędzy 18 a 24 rokiem życia (17,3%).

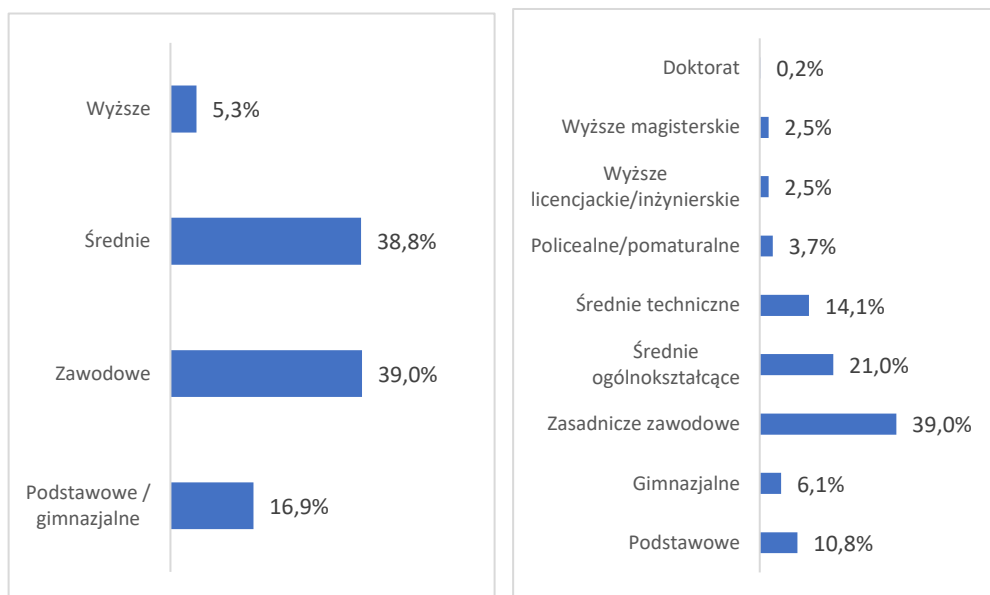
Wykres 22. Wiek

Źródło: Badanie własne

Ponad połowa badanych ma wykształcenie zasadnicze zawodowe lub niższe. Poza wykształceniem zasadniczym zawodowym, które ma 39% badanych, 21% ma wykształcenie ogólnokształcące, 14% średnie techniczne, a niespełna 9% badanych ma wykształcenie wyższe niż średnie techniczne. W celu dalszej analizy wyników badań zrekodowano poszczególne poziomy wykształcenia na 4 poziomy:

- wyższe – 5,3% badanych z wykształceniem wyższym licencjackim / inżynierskim, wyższym magisterskim oraz doktoratem,
- średnie – 38,8% badanych z wykształceniem policealnym / pomaturalnym, średnim technicznym oraz średnim ogólnokształcącym,
- zawodowe – 39% badanych z wykształceniem średnim zawodowym,
- podstawowe / gimnazjalne – 16,9% badanych z wykształceniem podstawowym oraz gimnazjalnym.

Wykres 23. Wykształcenie – dane pierwotne (wykres po lewej) oraz dane zrekodowane (wykres po prawej stronie)



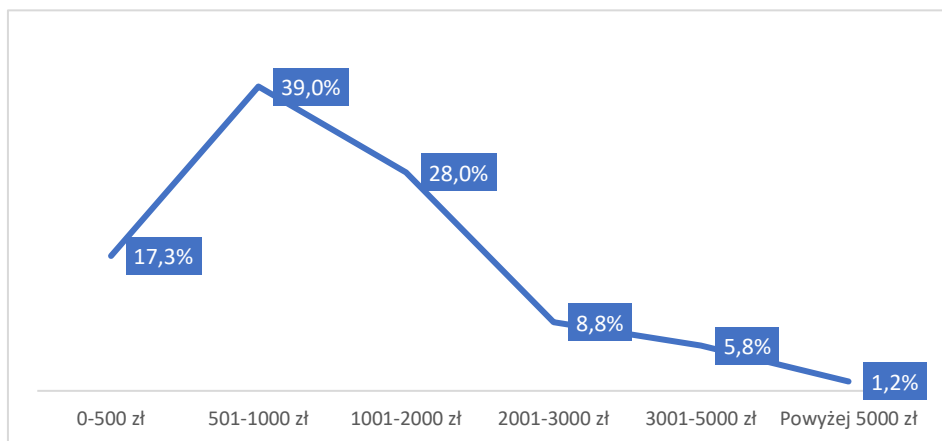
Źródło: Badanie własne

Prawie jedna trzecia badanych deklaruje, że ich sytuacja materialna pozwala na bieżące wydatki (30,5%). Nieco mniejszy odsetek badanych odpowiada, że czasami nie wystarcza im na opłacanie podstawowych świadczeń, np. czynszu, światła, itp. (27,1%). Prawie jedna piąta osób pozostających długotrwale bezrobotnych deklaruje, że od dłuższego czasu nie wystarcza im na opłacanie podstawowych świadczeń – czynszu, światła itp. (19,2%). Osoby w skrajnie złej sytuacji materialnej stanowią w próbie 5,1% badanych. W dobrej sytuacji materialnej jest 14,7% badanych – co jakiś czas ta grupa może sobie pozwolić na ekstra wydatki poza zaspokojeniem bieżących potrzeb, a 3,4% osób pozostających długotrwale bez pracy deklaruje, że ich sytuacja materialna pozwala na comiesięczne ekstra wydatki.

Wykres 24. Ocena sytuacji materialnej swojego gospodarstwa domowego

Źródło: Badanie własne

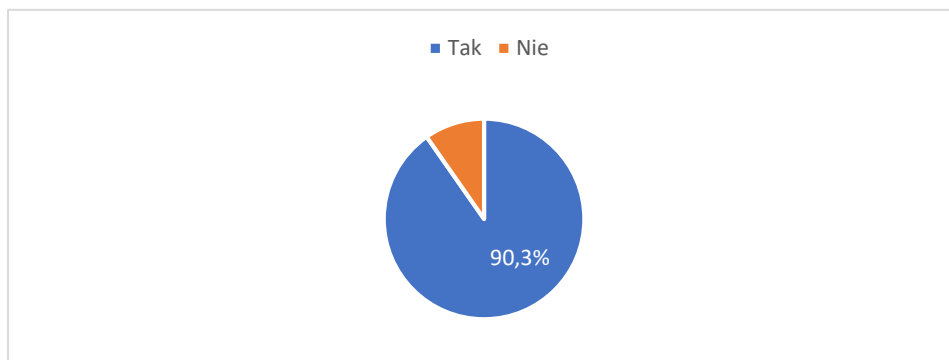
Najczęściej dochód netto przypadający na jednego członka rodziny to albo 501-1000 zł (39%), albo 1001-2000 zł (28%). Dużo większy odsetek badanych deklaruje dochód do 500 zł na osobę w gospodarstwie domowym (17%) niż większy dochód – od 2000 zł wzwyż (7%).

Wykres 25. Średni dochód netto przypadający na 1 członka rodziny

Źródło: Badanie własne

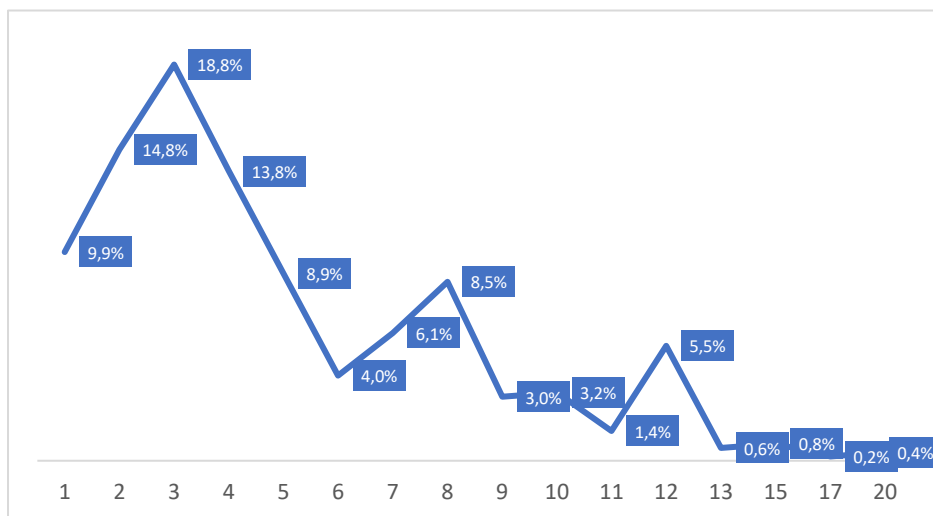
Zdecydowana większość badanych podejmowała wcześniej jakieś zatrudnienie (90,3%). W tej grupie przeważają mężczyźni (95,4% : 85,1% kobiet). Ponadto, im starszy respondent, tym częstsza deklaracja o podjęciu pracy zawodowej (62,7% 18 – 24-latków i 99,3% najstarszych respondentów).

Wykres 26. Czy respondent kiedykolwiek podjął pracę przynoszącą dochód?



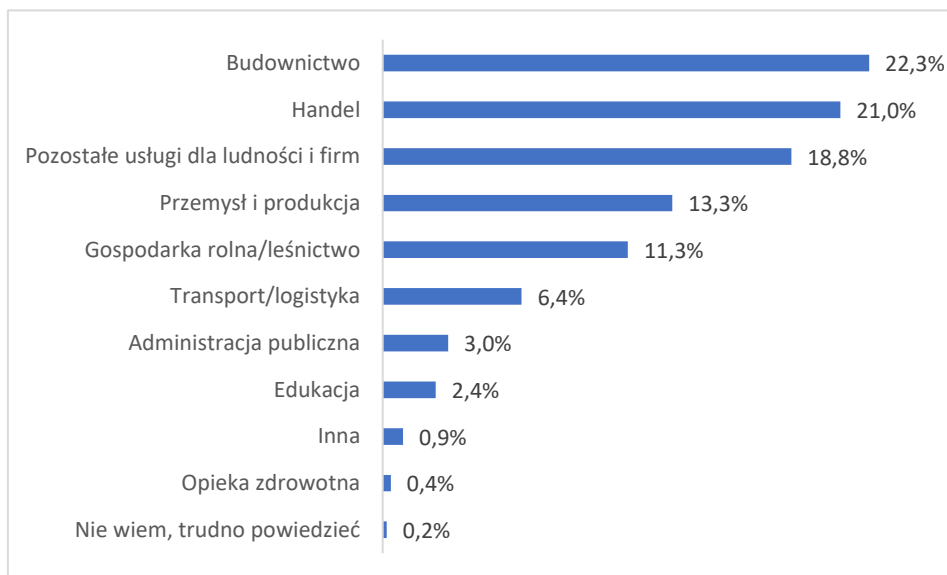
Źródło: Badanie własne

92,7% badanych podaje liczbę pracodawców, u których dotychczas podjęli zatrudnienie. Wśród nich 4,5% ankietowanych nie wie, jaka to była liczba pracodawców, a 2,8% badanych odmawia odpowiedzi na to pytanie. Spośród osób, które wskazały na konkretne liczby, najczęściej podaje się 3 pracodawców (18,8%). Maksymalna liczba pracodawców, u których pracowali respondenci, to 20, zaś najmniejsza liczba to 1. Średnio respondenci pracowali u 5 pracodawców. Ponadto mężczyźni pracowali kiedykolwiek u większej liczby pracodawców niż kobiety ($M=6,2$: $M=3,6$), średnia liczba pracodawców wzrasta z wiekiem respondentów. Okazuje się również, że mieszkańcy wsi pracowali u większej liczby pracodawców niż mieszkańcy miast ($M=5,7$: $M=4,6$). Najmniejszą średnią liczbę pracodawców podają osoby z wykształceniem wyższym ($M=2,3$), zaś największą osoby z wykształceniem zawodowym ($M=6,3$).

Wykres 27. Liczba pracodawców, u których pracowali badani

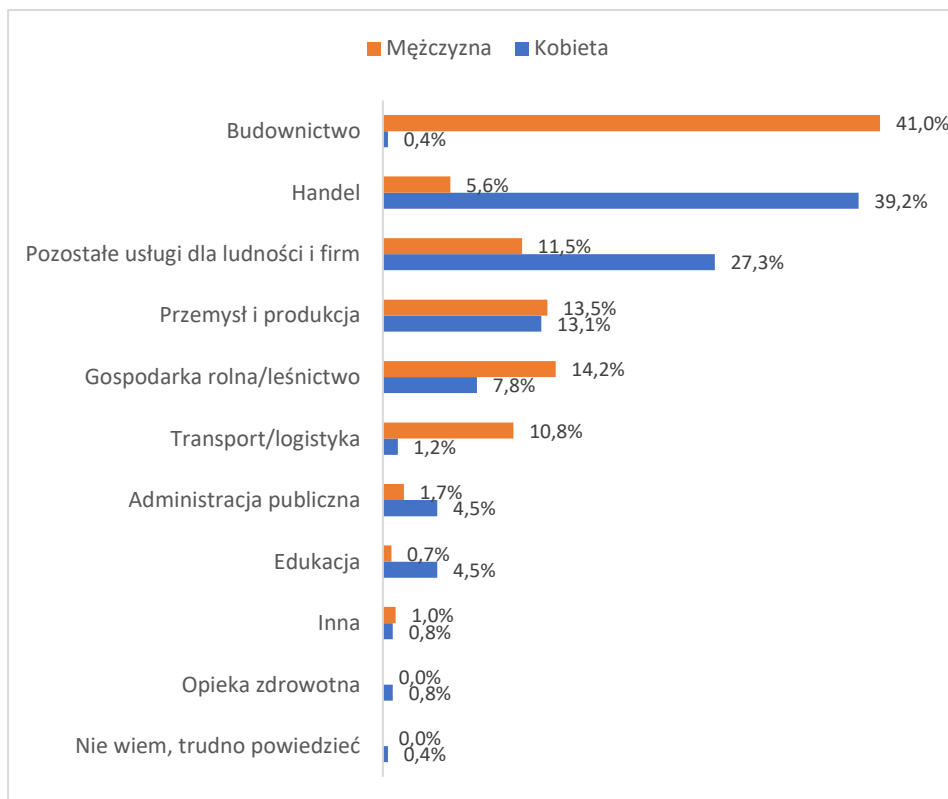
Źródło: Badanie własne

Ponad jedna piąta respondentów ostatnio pracowała w branży budowlanej (22,3%), nieco mniejszy odsetek badanych wskazał na handel (21%). Mniej niż co piąty respondent wskazał, że w ramach swojego ostatniego zatrudnienia oferował pozostałe usługi dla ludności i firm (18,8%). Ponadto 13,3% badanych pracowało w przemyśle i produkcji, a 11,3% w gospodarce rolnej / w leśnictwie. Pozostałe branże zostały wskazane przez mniej niż 7% respondentów.

Wykres 28. Branża, w której ostatnio pracował badany

Źródło: Badanie własne

Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni pracowały w handlu, oferowały pozostałe usługi dla ludności i firm, pracowały w administracji publicznej lub w edukacji. Mężczyźni natomiast zdecydowanie częściej niż kobiety pracowali w budownictwie, w gospodarce leśnej / leśnictwie oraz w transporcie / logistyce.

Wykres 29. Branża, w której ostatnio pracował badany w dekompozycji na płeć

Źródło: Badanie własne

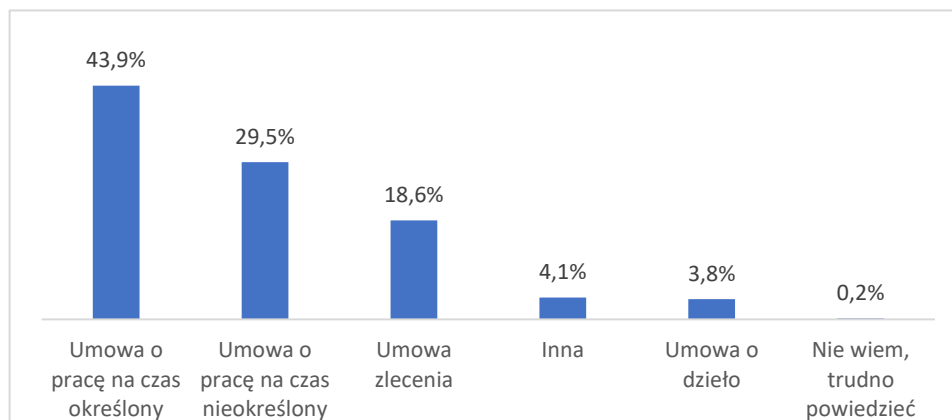
W branży budowlanej najczęściej pracowali ostatnio badani z wykształceniem podstawowym / gimnazjalnym i zawodowym. W handlu najczęściej pracowali badani z wykształceniem wyższym. Pracę w pozostałych usługach dla ludności i firm oraz w przemyśle i produkcji najczęściej podejmowały osoby z najniższym wykształceniem. W branży leśnictwo oraz w transporcie i logistyce najczęściej pracowały osoby z wykształceniem zawodowym, w administracji publicznej osoby z wykształceniem średnim i wyższym, w edukacji również najczęściej badani z wykształceniem wyższym.

Tabela 11. Branża, w której ostatnio pracował badany w dekompozycji na wykształcenie

	Podstawowe / gimnazjalne	Zasadnicze zawodowe	Średnie	Wyższe
Budownictwo	27,8%	27,7%	16,8%	0,0%
Handel	15,6%	13,6%	29,9%	34,6%
Pozostałe usługi dla ludności i firm	26,7%	15,0%	20,8%	7,7%
Przemysł i produkcja	16,7%	13,2%	12,2%	11,5%
Gospodarka rolna/leśnictwo	6,7%	20,9%	4,1%	0,0%
Transport/logistyka	4,4%	8,2%	6,1%	0,0%
Administracja publiczna	0,0%	0,5%	6,6%	7,7%
Edukacja	0,0%	0,0%	2,0%	34,6%
Inna	1,1%	0,9%	0,5%	3,8%
Opieka zdrowotna	0,0%	0,0%	1,0%	0,0%
Nie wiem, trudno powiedzieć	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%

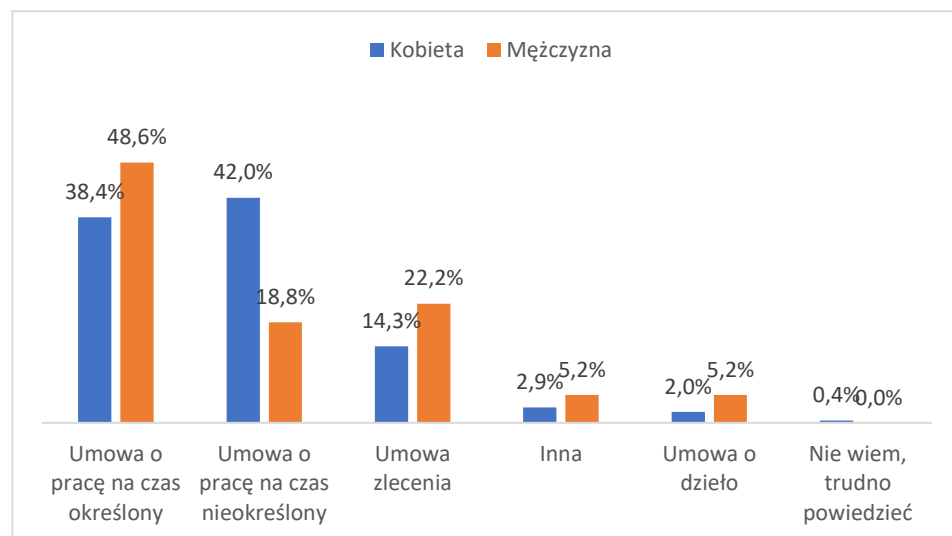
Źródło: Badanie własne

Prawie połowa badanych w czasie swojej ostatniej aktywności zawodowej pracowała na umowę o pracę na czas określony (43,9%), prawie jedna trzecia badanych na umowę o pracę na czas nieokreślony (29,5%), a niespełna jedna piąta respondentów pracowała na umowę zlecenie (18,6%). 4,1% badanych wskazało na inną formę zatrudnienia i wśród tych odpowiedzi dominowała praca bez umowy – „na czarno”. Ponadto 3,8% respondentów wykonywało swoją ostatnią aktywność zawodową na podstawie umowy o dzieło.

Wykres 30. Rodzaj umowy w ostatnim miejscu pracy

Źródło: Badanie własne

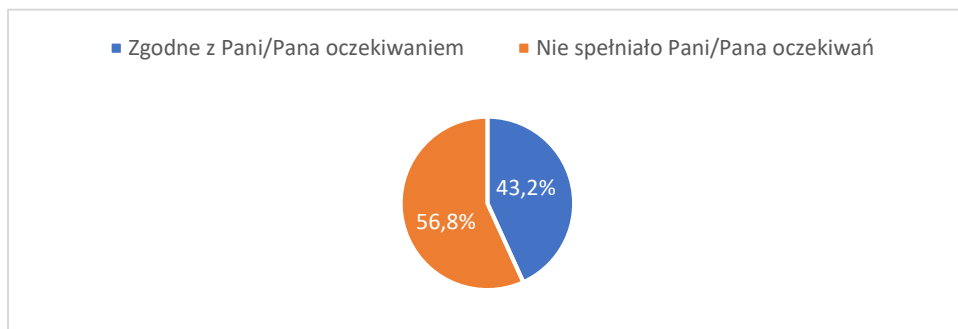
Zdecydowanie większy odsetek kobiet niż mężczyzn pracował na umowę o pracę na czas nieokreślony (42% : 18,8%). Mężczyźni zdecydowanie częściej pracowali w oparciu o każdy inny rodzaj umowy.

Wykres 31. Rodzaj umowy w ostatnim miejscu pracy w dekompozycji na płeć

Źródło: Badanie własne

Okazuje się, że wynagrodzenie, jakie badani otrzymywali za swoją ostatnią pracę, było zgodne z oczekiwaniem 43,2% ankietowanych. Ponad połowa respondentów deklaruje, że wynagrodzenie to nie spełniało ich oczekiwań (56,8%).

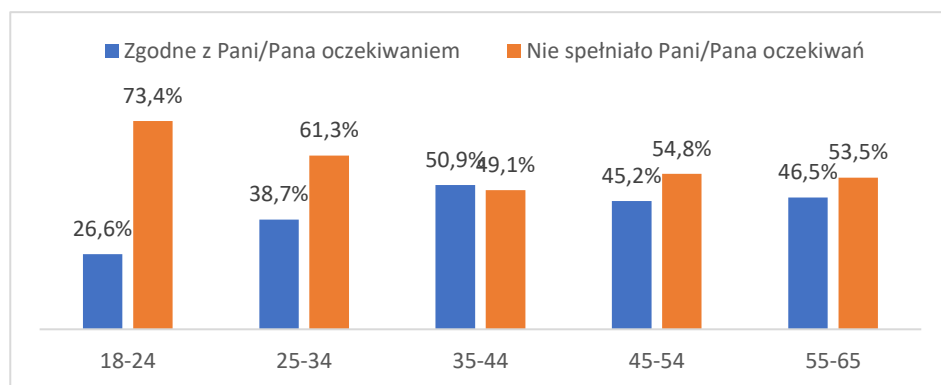
Wykres 32. Ocena uzyskanego wynagrodzenia



Źródło: Badanie własne

Najmłodszy badani najczęściej odpowiadają, że w czasie swojej ostatniej aktywności zawodowej ich wynagrodzenie było niezgodne z oczekiwaniami – 73,4% 18 – 24-latków oraz 61,3% 25 – 34-latków. Tylko w grupie osób pomiędzy 35 a 44 rokiem życia nieco częściej pozytywnie niż negatywnie ocenia się swoje ostatnie zarobki.

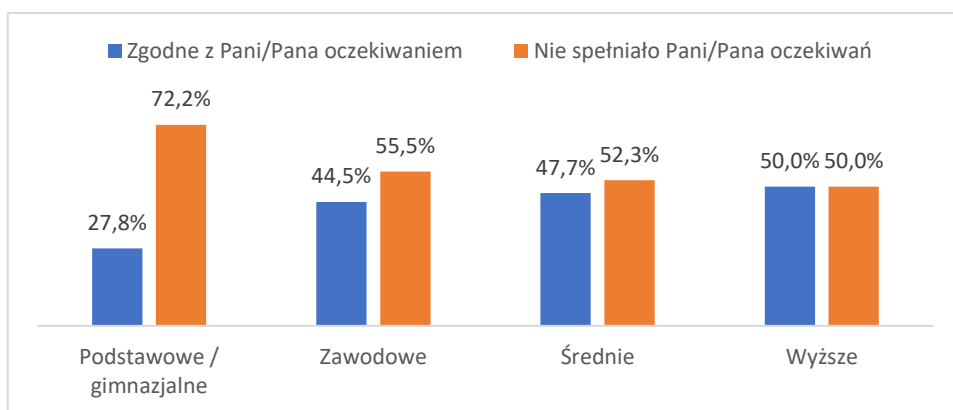
Wykres 33. Ocena uzyskanego wynagrodzenia w dekompozycji na wiek



Źródło: Badanie własne

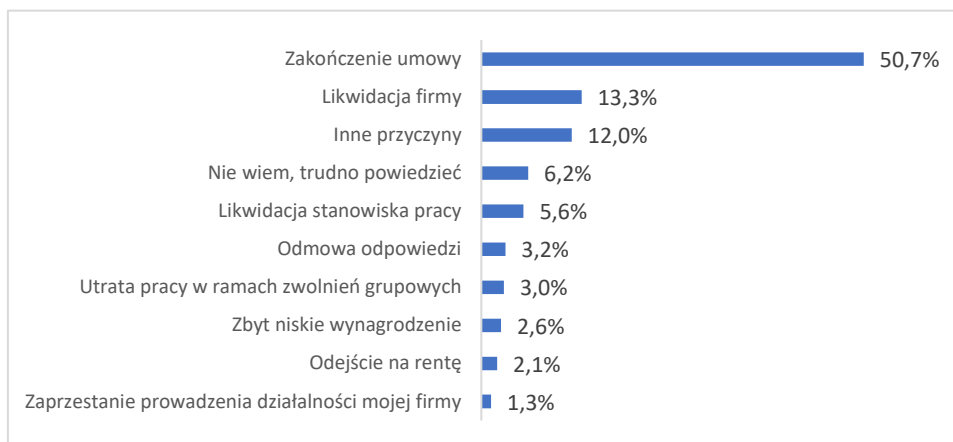
Najbardziej negatywnie zarobki w swojej ostatniej pracy oceniają osoby z najniższym wykształceniem. Wśród osób deklarujących wyższy stopień wykształcenia nieco dominuje odpowiedź, że wynagrodzenie nie spełniało ich oczekiwań, jednak różnica w odpowiedziach nie jest tak duża, jak w przypadku osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym. Tylko w przypadku osób z wykształceniem wyższym po 50% badanych wskazało na zadowolenie i niezadowolenie ze swojego ostatniego wynagrodzenia.

Wykres 34. Ocena uzyskanego wynagrodzenia w dekompozycji na wykształcenie



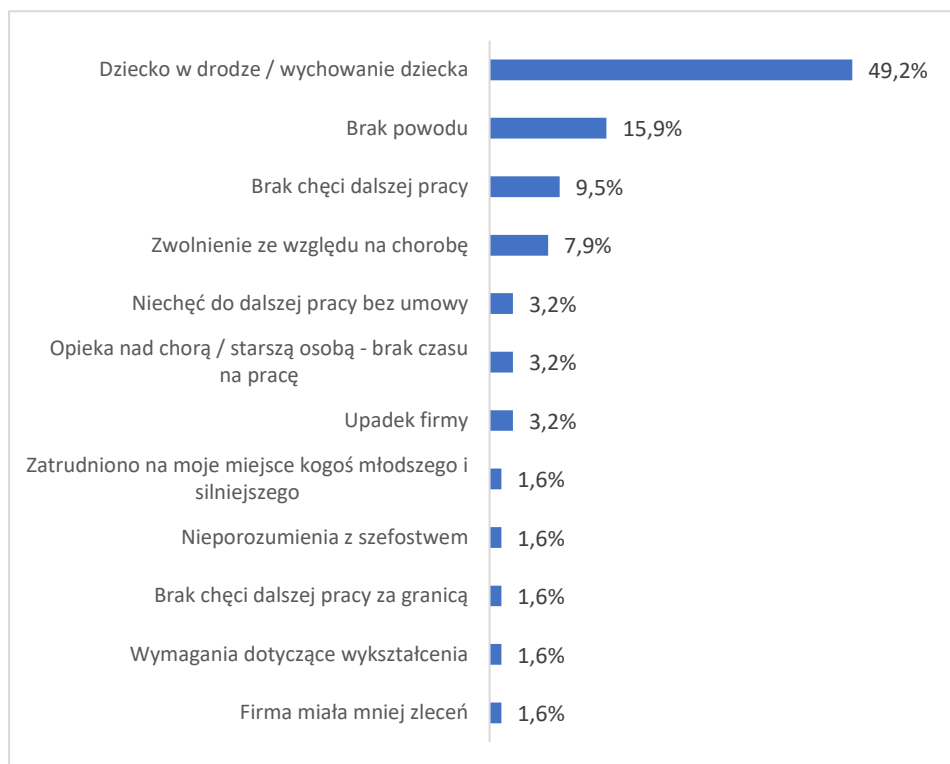
Źródło: Badanie własne

Główną przyczyną utraty pracy przez badanych, to zakończenie umowy. Na tę odpowiedź wskazała nieco ponad połowa badanych (50,7%). 13,3% respondentów podaje, że przyczyną utraty pracy była likwidacja firmy, a 12% badanych wskazuje na inne przyczyny, nieuwzględnione w kafeterii odpowiedzi.

Wykres 35. Przyczyny utraty pracy w ostatnim miejscu zatrudnienia

Źródło: Badanie własne

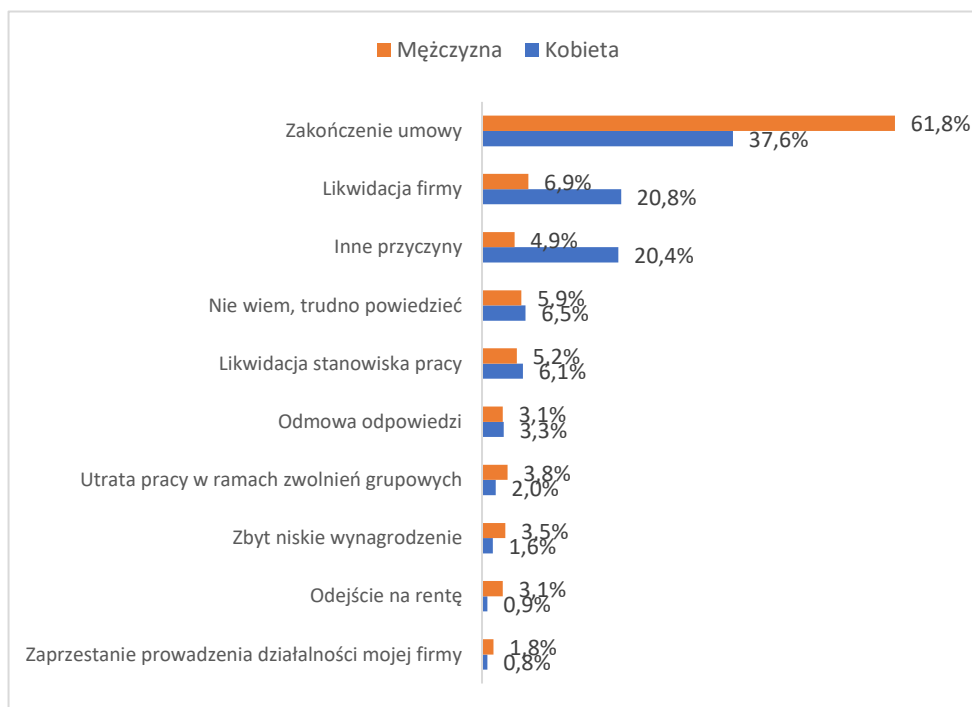
Wśród innych przyczyn utraty pracy, prawie połowa badanych wskazuje na ciążę lub wychowanie dziecka (49,2%). 15,9% respondentów twierdzi, że zostało zwolnionych bez konkretnego powodu, 9,5% nie chciało kontynuować pracy, a 7,9% zostało zwolnionych ze względu na chorobę.

Wykres 36. Inne przyczyny utraty pracy w ostatnim miejscu zatrudnienia

Źródło: Badanie własne

Zdecydowanie większy odsetek mężczyzn niż kobiet utracił swoje ostatnie zatrudnienie ze względu na zakończenie umowy (61,8% mężczyzn w stosunku do 37,6% kobiet). Kobiety natomiast zdecydowanie częściej deklarują, że utraciły pracę przez likwidację firmy (20,8% kobiet w stosunku do 6,9% mężczyzn), a także ze względu na inne przyczyny (głównie dotyczące ciąży / wychowania dzieci).

Wykres 37. Przyczyny utraty pracy w ostatnim miejscu zatrudnienia w dekompozycji na płeć



Źródło: Badanie własne

Największy odsetek 18-24-latków utracił swoją ostatnią pracę przez zakończenie umowy (59,4%), zaś najstarsi badani poprzez likwidację firmy (20,1%). Inne przyczyny (głównie ciąża / wychowanie dziecka), dotyczy osób pomiędzy 25 a 34 rokiem życia. Ze względu na likwidację stanowiska, pracę stracił największy odsetek 45-54-latków oraz 25-34-latków (odpowiednio 7,7% i 7,2%). Zwolnienia grupowe dotknęły najbardziej grupę 35-44-latków (5,5%), odejście na rentę czy zaprzestanie prowadzenia własnej działalności gospodarczej dotyczy najstarszych badanych (5,6%), a utrata pracy przez zbyt niskie wynagrodzenie najczęściej dotyczy osób do 44 roku życia.

Tabela 12. Przyczyny utraty pracy w ostatnim miejscu zatrudnienia w dekompozycji na wiek

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-65
Zakończenie umowy	59,4%	49,5%	50,0%	45,2%	52,1%
Likwidacja firmy	12,5%	3,6%	9,1%	19,2%	20,1%
Inne przyczyny	7,8%	21,6%	15,5%	7,7%	6,9%
Nie wiem, trudno powiedzieć	9,4%	3,6%	9,1%	8,7%	2,8%
Likwidacja stanowiska pracy	3,1%	7,2%	4,5%	7,7%	4,9%
Odmowa odpowiedzi	1,6%	7,2%	1,8%	3,8%	1,4%
Utrata pracy w ramach zwolnień grupowych	3,1%	3,6%	5,5%	1,9%	1,4%
Zbyt niskie wynagrodzenie	3,1%	3,6%	3,6%	1,0%	2,1%
Odejście na rentę	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	5,6%
Zaprzestanie prowadzenia działalności mojej firmy	0,0%	0,0%	0,9%	1,9%	2,8%

Źródło: Badanie własne

Prawie połowa osób pozostających długotrwale bez pracy pracowała kiedykolwiek za granicą (44,5%), w tym zdecydowanie większy odsetek mężczyzn niż kobiet (54,2% : 33,1%) i zdecydowanie większy odsetek osób zamieszkujących teren wiejski niż miejski (54% : 38,7%).

6.2 Historia bezrobocia i przeżycia związane z poszukiwaniem pracy i byciem osobą długotrwale bezrobotną

W celu uzupełnienia wyników badania ilościowego osób długotrwale bezrobotnych i zidentyfikowania czynników poprawy ich sytuacji na rynku pracy, przeprowadzono badanie jakościowe z 12 osobami, które wyszły ze stanu długotrwałego bezrobocia. Respondenci uczestniczący w tym module badania najczęściej ukończyli liceum lub technikum zawodowe. Niektóre osoby podejmowały pracę zaraz po ukończeniu szkoły średniej. Były to prace proste: w sklepie, w pizzerii, na budowie, prace sezonowe, praca za granicą i prace na czarno. Pięć osób kontynuowało naukę na studiach wyższych, ale i one podejmowały w trakcie studiów zatrudnienie w postaci podobnych prac

prostych lub stażu. Jedna osoba, najstarsza w badanej grupie (52 lata), dwa razy doświadczyła długotrwałego bezrobocia. Charakterystyczne jest to, że badane osoby rzadko pracowały w wyuczonym zawodzie, zanim na dłużej utraciły pracę, a jeżeli taka sytuacja miała miejsce, to trwała stosunkowo krótko.

Mimo iż każda historia osób dotkniętych długotrwałym bezrobociem jest indywidualna i miała miejsce na różnych etapach życia i w różnym czasie, jednak pewne charakterystyczne tendencje są wspólne dla wszystkich badanych. Przede wszystkim są to **okoliczności**, które sprawiły, że osoba weszła w stan bezrobocia. Do dwóch wiodących należały: **likwidacja stanowiska lub zakładu pracy oraz, w przypadku kobiet, urodzenie dziecka.**

Likwidacja stanowiska pracy często miała związek z pogarszającą się sytuacją firmy. Zdarzały się sytuacje, w których: firma musiała zredukować kadrę i badana osoba została zwolniona; firma przestała otrzymywać zlecenia, skończył się projekt i nie było nowego; firma nie wygrała przetargu; polski rynek pracy dotknęła fala kryzysu światowego.

Pracowałem tam około 2,5 roku. Ale niestety, przetarg firma przegrała i z dużej ilości pracowników zostało kilku, mnie się nie udało, z tego względu, że też miałem umowę na czas określony. (W2)

Redukowali zatrudnieni, z racji tego, że skończyły się pewne projekty, klienci po prostu odchodzili i nie potrzebowali już tyle osób. (W5)

Decyzja została podjęta bardzo szybko... I niespodziewanie tak naprawdę, kiedy okazało się, że firma przynosi bardzo duże straty. Zresztą firma, dla której świadczyliśmy usługi, też zakończyła działalność, pogrążając wszystkie firmy, które z nią współpracowały. Więc można powiedzieć, że to stało się może nie z dnia na dzień, ale z miesiąca na miesiąc, tak nieprzewidywalnie troszkę. I nagle zostałam bez pracy. (W9)

Pracowałam w hurtowni i ta hurtownia po prostu przestała istnieć. Zbankrutowała. Zlikwidowano ją. I wtedy poszłam na bezrobotne. I przez półtora roku szukałam pracy. (W11)

Kobiety, które urodziły dziecko, albo były wcześniej zatrudnione dorywczo i już przed urodzeniem dziecka były bezrobotne, albo zostały zwolnione po urodzeniu dziecka; jedna osoba musiała zwolnić się z przyczyn zdrowotnych.

Urodziłam dziecko i nie powróciłam z urlopu wychowawczego. Po urlopie macierzyńskim kończyła mi się umowa. Powrót był krótki, tak naprawdę tylko do okresu wypowiedzenia, więc wróciłam do pracy tylko na chwilę już po urlopie macierzyńskim i wychowawczym. I stałam się osobą bezrobotną. (W4)

O innej, rzadziej wspominatej sytuacji, opowiada jedna z respondentek, która stała się długotrwale bezrobotna, ponieważ wpadła w przysłowiowe „błędne koło”: aby dostać pracę po swoich studiach musiała, w wyniku zmian, jakie zaszły w przepisach w trakcie jej studiów, spełniać nie tylko kryterium wykształcenia, ale i doświadczenia zawodowego, którego jeszcze jako studentka nie mogła przecież zdobyć. Aby zdobyć doświadczenie, poszukiwała zatrudnienia w pracach prostych, ale i tu wykształcenie okazało się barierą.

Okazało się, że jestem bez zawodu i bez doświadczenia jakiegokolwiek. Wtedy się zapisałam jako osoba bezrobotna i szukałam pracy. Na niższych stanowiskach, to znaczy, w sklepie czy gdziekolwiek indziej, nie byli zainteresowani moją kandydaturą, dlatego, że skoro jestem po studiach, to znaczy, że ja się po tygodniu, miesiącu znudzę, a oni niepotrzebnie będą mnie uczyli do danego zawodu. Więc tutaj, tak jakby wszystkie CV były odrzucone, bo mam za wysokie kwalifikacje, tak mi zawsze mówili i na pewno zrezygnuję po miesiącu, dwóch z tej pracy, którą mogą mi zaoferować. Oczywiście w zawodzie nie mogłam podjąć pracy, ponieważ nie miałam odpowiedniego doświadczenia ani specjalizacji. (W7)

Tylko jedna osoba jako powód swojego bezrobocia podała nieuregulowaną kwestię finansową z pracodawcą:

Bardzo niska pensja była. I jeszcze część była dawana pod stołem jak to się mówi. A chodziło mi o lata, do emerytury co będzie się liczyć.

I w rezultacie rozmawiałam z właścicielem, żeby całość płacił normalnie, ale on się nie zgodził. Bo powiedział, że jemu się to nie opłaci, bo to ZUS, za dużo na ten ZUS. I zwolnił mnie. (W10)

Badane osoby pozostawały bez pracy średnio dwa lata. W tym czasie niektóre podejmowały prace dorywcze, w niewielkim wymiarze godzin. Kobiety, które skorzystały z urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego, odejmowały ten czas, a moment, w którym stały się bezrobotne, liczyły od dnia, w którym miały zapewnioną opiekę nad dzieckiem (żłobek, przedszkole) i mogły podjąć pracę. Osoby długotrwale pozostające bez zatrudnienia łączy także **sposób przeżywania**, odbierania tego stanu. Wszystkie wykazywały inicjatywę, szukały pracy przez cały czas, starały się polegać na sobie i nie upadać na duchu, jednak przedłużający się stan braku pracy przywoził coraz bardziej negatywne uczucia. Najczęściej pojawiającym się w rozmowach odczuciem była frustracja, a potem: załamanie, zniechęcenie, niemoc, przygnębienie, utrata motywacji, utrata wiary we własne możliwości, wycofanie, utrata pewności siebie i przekonania o wartości swoich kwalifikacji. Młode matki początkowo nie postrzegały siebie jako bezrobotne, wręcz korzystały z tego czasu, poświęcając go w pełni dziecku i domowi, a jednak szybko nadeszło poczucie powtarzalności i odcięcia od kontaktów społecznych. Z czasem też uczucia te potęgowała świadomość pogarszającej się sytuacji finansowej osoby i jej rodziny oraz stres z tym związany. Z kolei, u osób w wieku 50 plus, długotrwale pozostawanie bez pracy skutkowało myśleniem o sobie jako o osobie już niepotrzebnej na rynku pracy.

Było dla mnie korzystne bycie osobą bezrobotną ze względu na wychowanie dziecka. Ponieważ mogłam poświęcić mu czas. Nie musiałam martwić się tym, czy ktoś będzie się nim opiekował. Było to więc z jednej strony korzystne, jako że syn był wtedy młodszy, że ja nie pracowałam i mogłam mu się poświęcać. Ale, tak naprawdę wyjście z domu każdemu jest potrzebne. No czułam się po prostu jak kura domowa. (W4)

Czułam się trochę może niedoceniona, zapomniana, że w sumie mam dużo do zaoferowania. Jestem sumienna, dyspozycyjna, a nie potrafiłam sobie znaleźć fajnej pracy i poświęcić się całkowicie temu. (W5)

Był okres, kiedy sobie uzmysłowiłam, że niepotrzebnie, po pierwsze robiłam te studia i straciłam pięć lat. Gdybym skończyła zwykłą zawodówkę bądź jakiekolwiek liceum, technikum, które dałoby mi zawód, to już dawno bym dostała pracę i już bym była na pewnym poziomie. W pracy pewnie miałabym doświadczenie, mogłabym się rozwijać, a tak to byłam tak jakby zawieszona. Ani praca, ani szkoła, nic po prostu. (W6)

Nie wiem jak młodzi sobie radzą, ale dla starszych to jest tak, że czują się już niepotrzebni na tym rynku pracy, jak nie mogą znaleźć (...pracy). (W11)

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów można wyłonić **trzy fazy przeżywania długotrwałego braku zatrudnienia**. W fazie pierwszej, trwającej do miesiąca po utracie pracy, osoby łączą pewnego rodzaju ulgę, nawet zadowolenie z możliwości odpoczynku od dotychczasowego, szybkiego tempa życia. W tej fazie myśli i odczucia badanych były optymistyczne. Osoby wierzyły, że poradzą sobie, że znalezienie pracy w ich przypadku nie będzie aż tak dużym wyzwaniem:

Na początku myślałam sobie, że mam jakieś tam kwalifikacje, jakieś wykształcenie, doświadczenie również i znalezienie pracy nie powinno zająć mi tak dużo czasu. Okazało się, że jest jednak trochę inaczej. Ponieważ albo oferty nie spełniały moich oczekiwań, albo tych ofert po prostu nie było. O ile na początku byłam nastawiona entuzjastycznie, myślałam wtedy, no ja nie znajdę pracy? No przecież bez problemu. (W6)

Faza druga, trwająca do pół roku, u niektórych dłużej, to już znaczący spadek tego pozytywnego nastawienia przechodzący z czasem nawet w załamanie. Osoby w tym czasie przekonywały się, że praca spełniająca ich kryteria finansowe i kompetencyjne jest poza zasięgiem ich możliwości. Doświadczały wtedy w praktyce, co stoi za treścią ogłoszeń o pracę zamieszczanych w popularnych portalach internetowych lub w prasie („zostałam zaproszona na tzw. pracę biurową, a okazywało się, że chodziłam gdzieś po ludziach, sprzedawałam jakąś telewizję” (W3)) oraz tego, w jaki sposób działa system wsparcia oferowany przez

urzędy pracy. Poszukując stałego zatrudnienia, osoby kończyły dostępne tam kursy kwalifikacyjne i, jak zostało już wspomniane, podejmowały prace dorywcze głównie po to, by choć trochę wypełnić czas, aby nie odwyknąć od obowiązków, aby być w kontakcie z innymi osobami niż tylko domownicy. Prace te miały bardziej cel terapeutyczny niż finansowy:

Po roku było jeszcze gorzej i próbowałam szukać dorywczych prac. Oczywiście coś tam znajdowałam, ale nie były to prace stałe. Były to dorywcze prace i można powiedzieć, że były to prace na lewo. Pomagałam tam coś komuś, ktoś za coś mi tam płacił, ale to nie było nic stałego. Przeważnie było tak, że czekałam, aż dostanę tą pracę. (W7)

Faza trzecia zaczęła się wtedy, kiedy osoby zaczęły wysyłać ogromne ilości CV (po 20 dziennie) i świadomie otwierać się na różne możliwości wychodzące poza ich wcześniej ustalone kryteria, nawet jeżeli nie do końca chciałyby taką pracę podjąć:

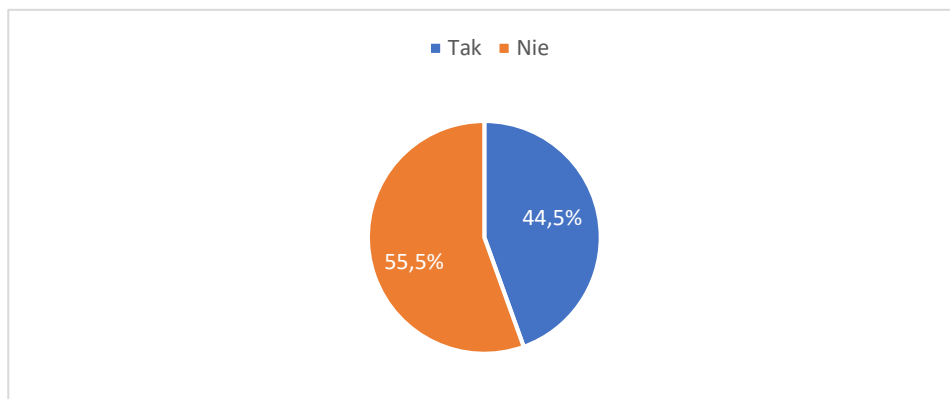
Potem jedynie co, to rzeczywistość zmusiła mnie do tego, żeby nie mieć takiego zawężonego kręgu miejsc, w których chciałam pracować. Tylko musiałam troszeczkę to rozszerzyć, również o branżę marketingową, w której nie do końca dobrze się czułam. (W9)

W przypadku badanych osób faza ta zakończyła się pomyślnie - wszyscy znaleźli stałą pracę, która spełniała większą część ich oczekiwań.

6.3 Określenie doświadczenia zawodowego osób długotrwale bezrobotnych w woj. podlaskim

Aż 45% badanych osób długotrwale bezrobotnych pracowało za granicą.

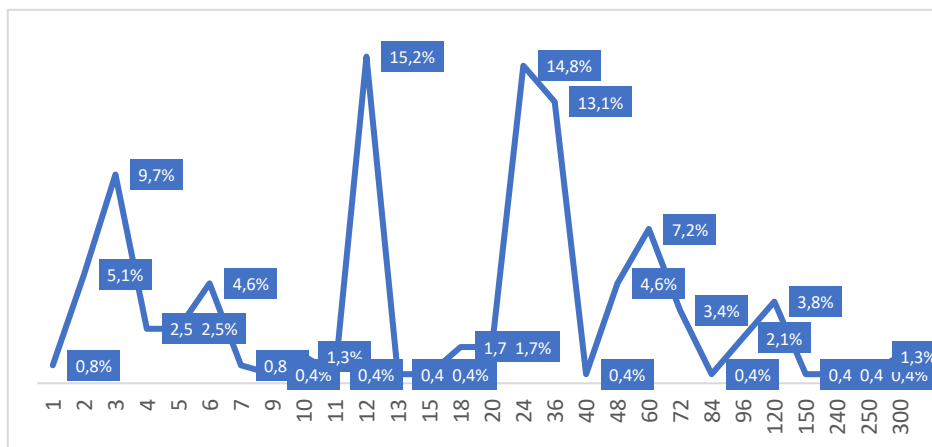
Wykres 38. Czy respondent kiedykolwiek pracował za granicą?



Źródło: Badanie własne

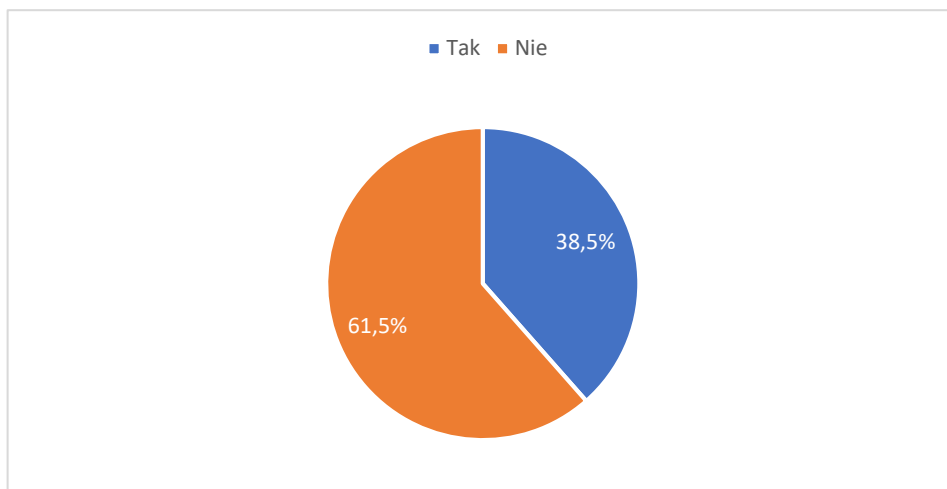
Osoby, które pracowały kiedykolwiek za granicą, poproszono o wskazanie stażu pracy. Poniższy wykres pokazuje staż pracy w miesiącach. Najczęściej badani pracowali za granicą przez rok (12 miesięcy) – 15,2%, przez dwa lata (24 miesiące) – 14,8% oraz przez trzy lata (36 miesięcy) – 13,1%. Najkrócej badani pracowali za granicą miesiąc (0,8%), zaś najdłużej 25 lat (300 miesięcy – 1,3%). Średni czas pracy za granicą to 35 miesięcy – niespełna trzy lata. Ponadto dłużej za granicą pracowali mężczyźni niż kobiety. W przypadku mężczyzn było to średnio ponad trzy i pół roku, a w przypadku kobiet średnio ponad rok ($M=44,8$ miesięcy : $M=14,9$ miesięcy). Dłużej za granicą pracowali również mieszkańcy wsi niż mieszkańcy miast. W przypadku mieszkańców wsi było to średnio ponad trzy i pół roku, a w przypadku mieszkańców miast średnio ponad dwa lata ($M=44,5$ miesięcy : $M=26,3$ miesięcy).

Wykres 39. Staż pracy za granicą (w miesiącach)



Źródło: Badanie własne

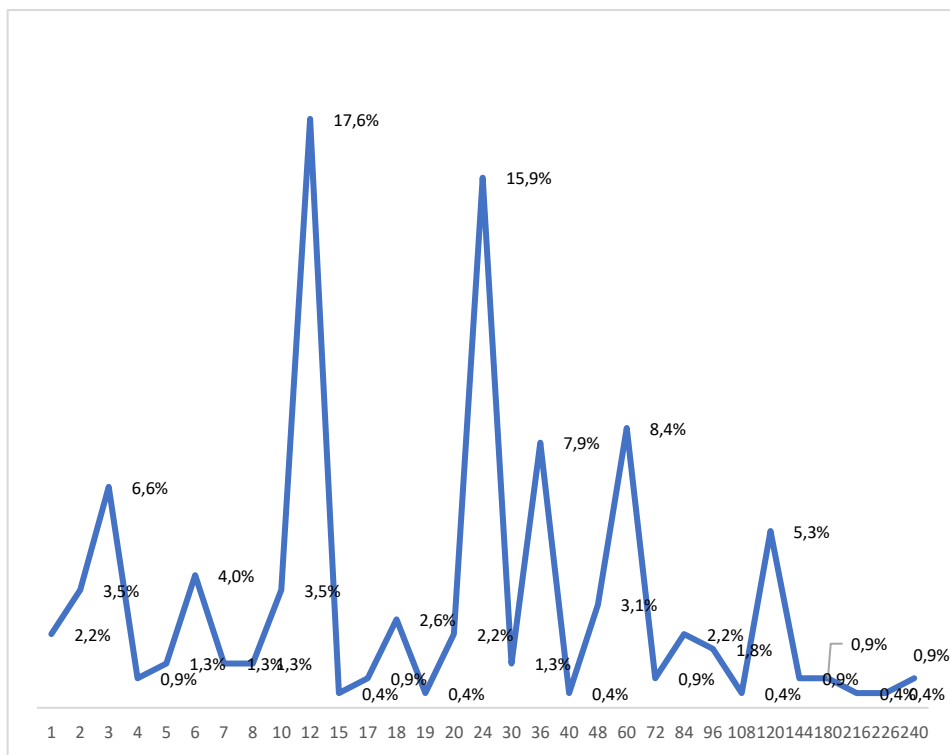
Ponad jedną trzecią respondentów przyznaje, że kiedykolwiek pracowała bez umowy (38,5%), w tym zdecydowanie większy odsetek mężczyzn niż kobiet (57,9% : 18,1%) i zdecydowanie większy odsetek mieszkańców wsi niż miast (52,6% : 30,4%). Ponadto, im starszy respondent, tym częściej deklaruje, że zdarzyło mu się pracować bez umowy i najczęściej praca „na czarno” dotyczy osób z wykształceniem zawodowym.

Wykres 40. Czy respondent kiedykolwiek pracował bez umowy?

Źródło: Badanie własne

Osoby, które pracowały kiedykolwiek bez umowy, poproszono o wskazanie okresu takiej pracy. Poniższy wykres pokazuje okres pracy w miesiącach. Najczęściej badani pracowali bez umowy przez rok (12 miesięcy) – 17,6%. Drugą pod względem częstości długością pracy bez umowy był okres dwóch lat (24 miesięcy) – 15,9%. Najkrócej badani pracowali bez umowy jeden miesiąc (2,2%), zaś najdłużej aż 20 lat (240 miesięcy – 0,9%). Średni czas pracy bez jakiegokolwiek jej sformalizowania (umowy) to 36,2 miesięcy – ponad trzy lata. Ponadto dłużej bez umowy pracowali mężczyźni niż kobiety. W przypadku mężczyzn było to średnio około trzy i pół roku, a w przypadku kobiet średnio ponad rok (M=42,9 miesięcy : M=13,5 miesięcy). Dłużej bez umowy pracowali również mieszkańcy wsi niż mieszkańcy miast. W przypadku mieszkańców wsi było to średnio około trzy i pół roku, a w przypadku mieszkańców miast średnio prawie dwa i pół roku (M=42,5 miesięcy : M=29,9 miesięcy). Dodatkowo im starszy respondent, tym dłuższy staż pracy bez jej sformalizowania.

Wykres 41. Łączny okres pracy bez umowy (w miesiącach)



Źródło: Badanie własne

Przedstawiciele urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej oraz innych instytucji i organizacji wspierających osoby długotrwale bezrobotne uważają, że w województwie podlaskim zjawisko „szarej strefy” wśród osób oficjalnie długotrwale pozostających bez pracy jest powszechne. Bezrobotni ukrywają dochody, aby zachować otrzymywane świadczenia oraz uniknąć spłaty zobowiązań, np. alimentów.

Masowo (występuje zjawisko szarej strefy), prawie, że masowo.

To są często osoby, które mają rentę czasową i boją się, że ją stracą. To mają wtedy rentę i wolą zamiast pójść do pracy, to pracować na czarno.

Osoby, które są obciążone alimentami (proszą), żeby nie mieć umowy o pracę, bo jak podejmie pracę, to zaraz komornik wejdzie. Wszyscy, którzy mają jakieś zobowiązania i nie chcą ich po prostu płacić, muszą ukryć dochody.

Zjawisko „szarej strefy” najczęściej dotyczy zawodów związanych z wykonywaniem prostych prac fizycznych nie wymagających lub rzadko wymagających specjalistycznego przeszkolenia. Według przedstawicieli urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej oraz innych instytucji i organizacji wspierających osoby długotrwale bezrobotne zjawisko „szarej strefy” najczęściej występuje w branży budowlanej, rolniczej (praca przy zbiorach), gastronomicznej, krawieckiej, handlowej oraz opiekuńczej (opieka nad osobami starszymi i dziećmi). Najrzadziej zaś dochody są ukrywane przez osoby wykonujące zawody wymagające wykształcenia wyższego oraz wśród osób niepełnosprawnych.

Powiem tak, to jest uzależnione („szara strefa”) od zawodu, z którym mamy do czynienia. Bo u nas, w Białymstoku, w urzędzie, mamy podzielone osoby bezrobotne ze względu na zawody. Jeżeli pracujemy w pokoju zajmującym się zawodami budowlanymi i innymi pracami prostymi, to powiedziałabym, że w tym pokoju jest 90% (osób pracujących w „szarej strefie”). Natomiast, jeżeli wejdziemy do pokoju, gdzie jest to wykształcenie wyższe, to powiedziałabym, że maksymalnie 10%.

Na pewno praca sezonowa też (występuje tam „szara strefa”).

Budownictwo. Przede wszystkim.

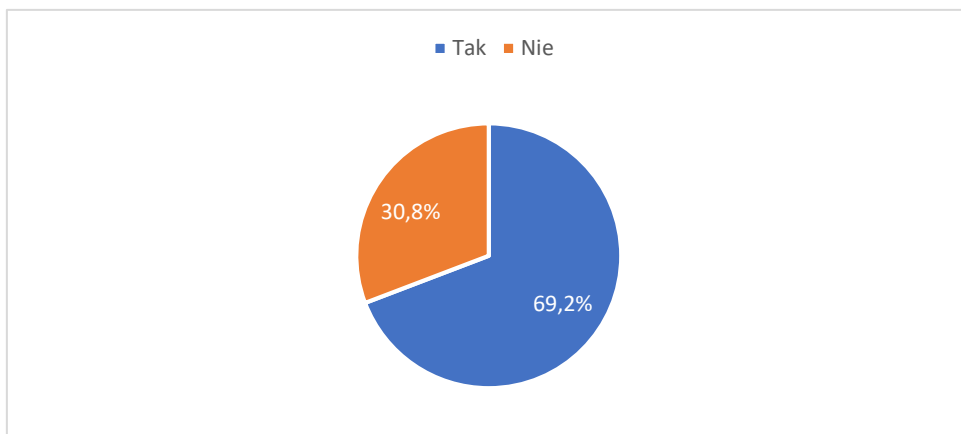
Gastronomia, handel, krawiectwo i usługi, typu sprzątanie. I prace sezonowe. Naprawdę, te wszystkie, gdzie są zbierane owoce, warzywa. Jeszcze jest coś takiego jak opieka nad osobami starszymi, dziećmi.

Wracając jeszcze do tej szarej strefy u osób z niepełnosprawnościami, to myślę, że tutaj jest to mniejsze. Mniejszy procent, z tego względu, że pracodawca, który (legalnie) zatrudni osobę niepełnosprawną, może skorzystać z dofinansowania, z PFRON-u.

6.4 Powody braku poszukiwania pracy przez osoby długotrwale bezrobotne

69,2% badanych osób długotrwale bezrobotnych deklaruje, że obecnie poszukuje pracy. Wśród tych osób odnotowano zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn (76,7% : 61,9%) i zdecydowanie więcej mieszkańców miast niż wsi (74,7% : 59,5%). Ponadto im młodszy respondent, tym częściej deklaruje, że obecnie aktywnie poszukuje pracy (77% 25 – 34-latków w porównaniu do 51,7% 55 – 65-latków). Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia, to osoby z wykształceniem wyższym najczęściej deklarują, że obecnie aktywnie poszukują pracy (87,1%), zaś najrzadziej pracy poszukują osoby z wykształceniem zawodowym (60%).

Wykres 42. Czy obecnie respondent aktywnie poszukuje pracy?

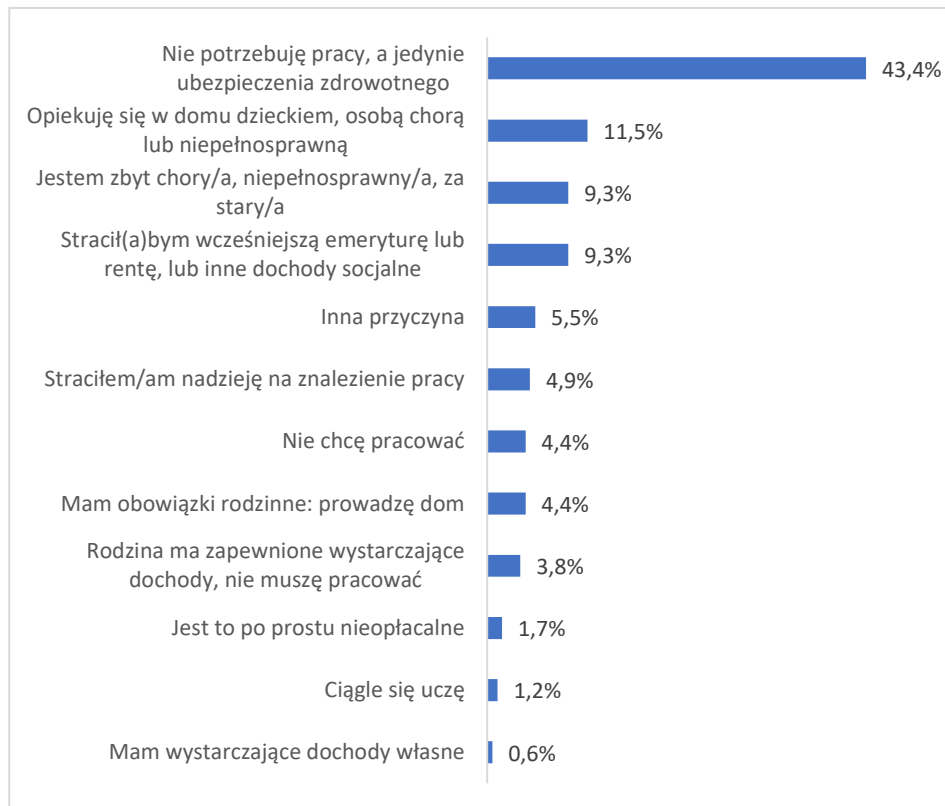


Źródło: Badanie własne

Wśród osób, które deklarują, że obecnie nie poszukują pracy, prawie połowa badanych potrzebuje samego ubezpieczenia (43,4%). Jest to główny powód braku poszukiwania pracy. Ponadto co dziewiąty respondent opiekuje się w domu dzieckiem, osobą chorą lub osobą niepełnosprawną (11,5%), co jedenasty badany jest zbyt chory, niepełnosprawny lub w zbyt podeszłym wieku (9,3%) lub deklaruje, że podejmując pracę straciłby wcześniejszą emeryturę, rentę lub inne dochody socjalne (9,3%). 5,5% respondentów wskazuje na inne powody, spoza przygotowanej kafeterii odpowiedzi i tu podaje

się chęć wyjazdu za granicę, chęć podjęcia nauki, pójście na zasiłek przedemerytalny lub posiadanie odłożonych pieniędzy z wcześniejszej pracy za granicę. Pozostałe odpowiedzi na poniższym wykresie zostały wskazane przez mniej niż 5% badanych.

Wykres 43. Główne powody braku poszukiwania pracy

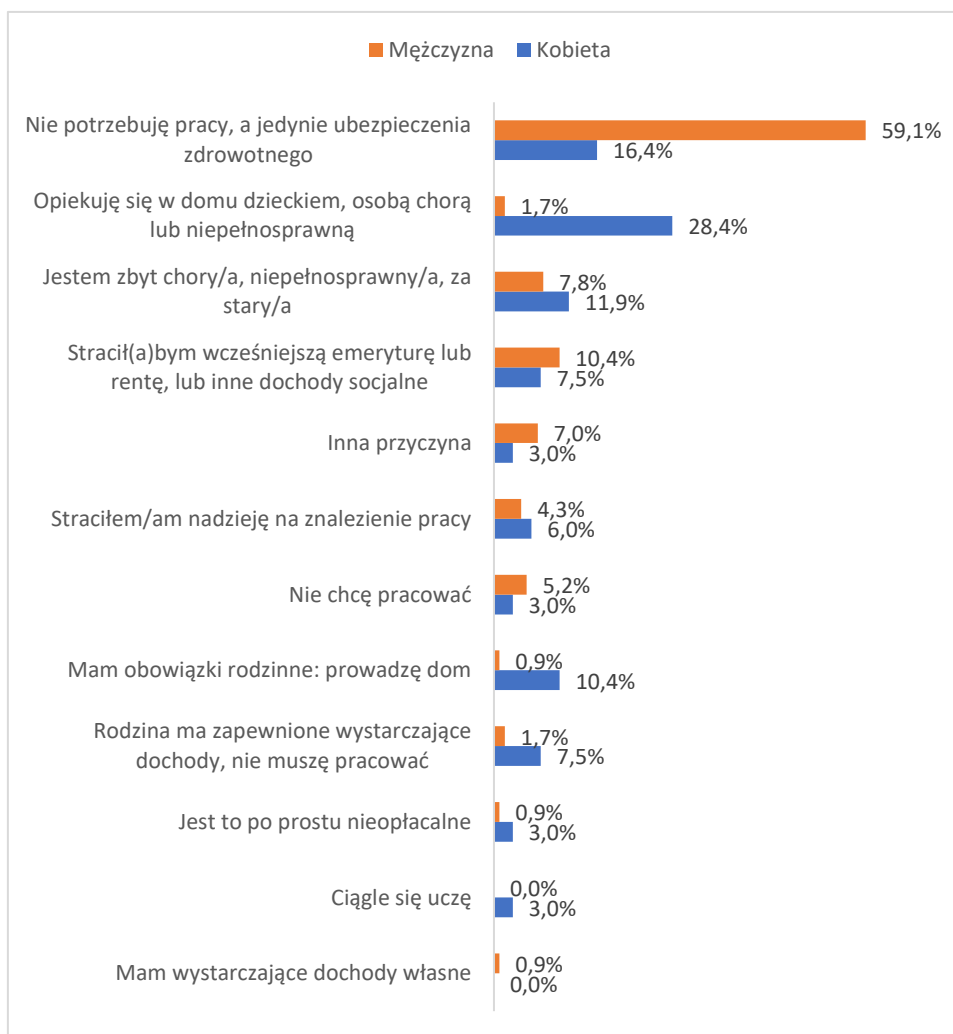


Źródło: Badanie własne

Powody braku poszukiwania pracy różnią się wśród kobiet i mężczyzn. To głównie mężczyźni deklarują, że nie potrzebują pracy, a tylko ubezpieczenia zdrowotnego (59,1% : 16,4% kobiet). Ponadto mężczyźni częściej niż kobiety deklarują, że straciliby wcześniejszą emeryturę lub rentę, nie chcą pracować lub podają inne powody, spoza przygotowanej kafeterii odpowiedzi. Kobiety zaś zdecydowanie częściej niż mężczyźni nie chcą podejmować pracy ponieważ

opiekują się w domu dzieckiem, osobą chorą lub niepełnosprawną (28,4% : 1,7% mężczyzn). Ponadto kobiety częściej niż mężczyźni deklarują, że prowadzą dom, są zbyt chore, niepełnosprawne lub w zbyt podeszłym wieku. Kobiety częściej również twierdzą, że nie muszą pracować ponieważ rodzina ma zapewnione dochody, jest to dla nich po prostu nieopłacalne lub podają, że kontynuują naukę.

Wykres 44. Główne powody braku poszukiwania pracy w dekompozycji na płeć



Źródło: Badanie własne

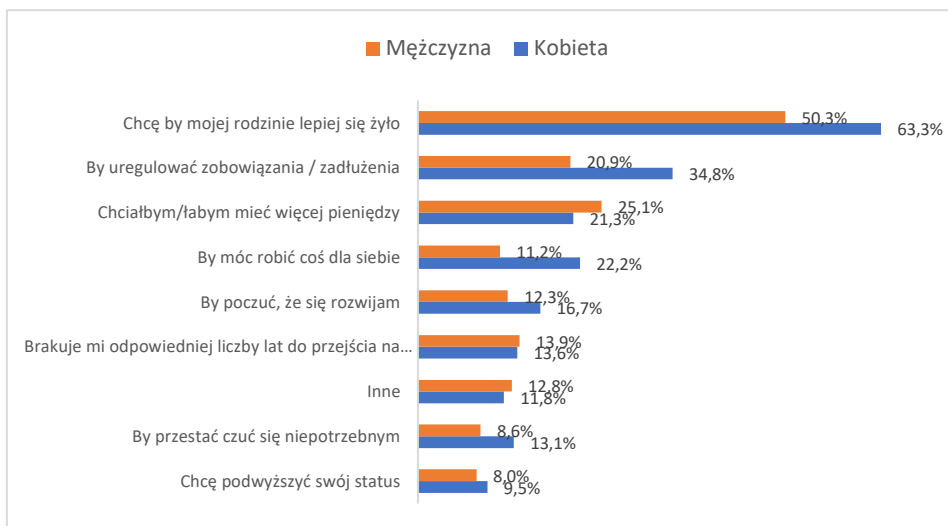
Ponad połowa respondentów deklaruje, że chce podjąć pracę, aby ich rodzinom żyło się lepiej (57,4%). Ponad jedna czwarta badanych chciałaby podjąć pracę, aby uregulować zobowiązania / zadłużenia (28,4%), a prawie jedna czwarta po prostu chciałaby mieć więcej pieniędzy (23%). Ponadto, dla 17,2% respondentów podjęcie zatrudnienia, to zrobienie czegoś dla siebie, 14,7% chce poczuć, że się rozwija, 13,7% chciałoby dopracować odpowiednią liczbę lat, aby przejść na emeryturę, a 12,3% badanych wskazuje na inne powody, spoza przygotowanej kafeterii odpowiedzi. Wśród tych wskazań dominowała chęć bycia niezależnym, samodzielnym oraz potrzeba kontaktu z innymi ludźmi.

Wykres 45. Powody chęci podjęcia zatrudnienia



Źródło: Badanie własne

Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni chciałyby podjąć zatrudnienie ze względu na dobro swojej rodziny (63,3%), chęć uregulowania zobowiązań / zadłużeń (34,8%), by poczuć że robią coś dla siebie (22,2%), że się rozwijają (16,7%) i przestać czuć, że są niepotrzebne (13,1%). Mężczyźni nieco częściej niż kobiety wskazują, że chcieliby mieć więcej pieniędzy (25,1%).

Wykres 46. Powody chęci podjęcia zatrudnienia w dekompozycji na płeć

Źródło: Badanie własne

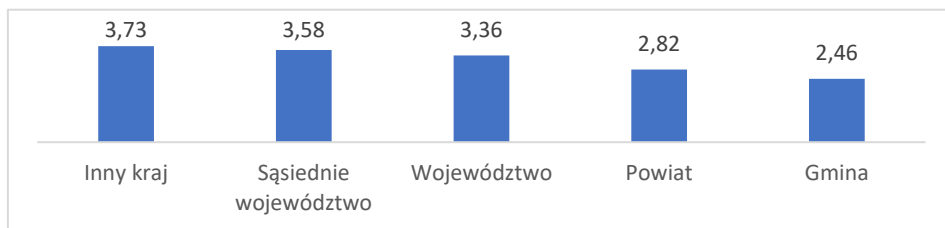
Główny powód podjęcia pracy (chęć by rodzinie respondenta żyło się lepiej), wskazał największy odsetek 35 – 44-latków – 75,3%. Nieco młodszy badani – 25 – 34-latkowie najczęściej na tle pozostałych przedziałów wiekowych, wskazują na chęć uregulowania zobowiązań i zadłużenia (37,2%). Na chęć posiadania więcej pieniędzy wskazał największy odsetek 35 – 44-latków (27,1%). Respondenci w młodszych przedziałach wiekowych najczęściej deklarują, że chcieliby podjąć pracę aby zrobić coś dla siebie (25-34 - 29,8%), poczuć, że się rozwijają (18-24 - 22,1%), a także podwyższyć swój status (18-24 – 15,6%). Starsi badani chcieliby poprzez podjęcie pracy przestać czuć się niepotrzebnym (45-54 – 15,6%), a najstarszym brakuje odpowiedniej liczby lat do przejścia na emeryturę (50,7%).

Tabela 13. Powody chęci podjęcia zatrudnienia w dekompozycji na wiek

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-65
Chcę by mojej rodzinie lepiej się żyło	53,2%	54,3%	75,3%	57,1%	45,3%
By uregulować zobowiązania / zadłużenia	22,1%	37,2%	36,5%	23,4%	20,0%
Chciałbym/łabym mieć więcej pieniędzy	26,0%	18,1%	27,1%	24,7%	20,0%
By móc robić coś dla siebie	22,1%	29,8%	12,9%	16,9%	1,3%
By poczuć, że się rozwijam	22,1%	21,3%	14,1%	10,4%	4,0%
Brakuje mi odpowiedniej liczby lat do przejścia na emeryturę	0,0%	1,1%	1,2%	20,8%	50,7%
Inne	14,3%	16,0%	11,8%	11,7%	6,7%
By przestać czuć się niepotrzebnym	11,7%	11,7%	10,6%	15,6%	5,3%
Chcę podwyższyć swój status	15,6%	7,4%	10,6%	6,5%	4,0%

Źródło: Badanie własne

Badani mieli za zadanie ocenić swoje szanse na znalezienie pracy w poszczególnych obszarach. Oceny dokonywano na skali 5-stopniowej, gdzie 1 oznaczało brak szans, a 5 największe szanse. Okazuje się, że w opinii badanych największe szanse na znalezienie pracy mają w innym kraju ($M=3,73$), zaś najmniejsze szanse mają w swojej gminie ($M=2,46$). Ponadto mężczyźni wskazują, że mają większe szanse na znalezienie pracy w gminie niż kobiety ($M=2,61$: $M=2,30$). Największe szanse na znalezienie pracy w gminie mają osoby z wykształceniem średnim $M=2,54$, dla porównania osoby z wykształceniem wyższym określiły swoje szanse na znalezienie pracy w gminie bardzo nisko $M=1,97$. Dodatkowo większe szanse na podjęcie pracy w gminie mają mieszkańcy miasta niż wsi ($M=2,56$: $M=2,27$). Respondenci mieszkający w mieście lepiej też oceniają swoje szanse na znalezienie pracy na terenie powiatu ($M=2,92$: $M=2,64$) oraz województwa ($M=3,43$: $M=3,25$). Pozostałe różnice średnich, dotyczące pracy w sąsiednim województwie czy pracy za granicą nie są istotne statystycznie.

Wykres 47. Ocena szans znalezienia pracy na poszczególnych obszarach

Źródło: Badanie własne

Jak wynika ze wspomnianych już wcześniej indywidualnych wywiadów pogłębionych z osobami, które wyszły z długotrwałego bezrobocia, mimo doświadczania różnych emocji związanych z brakiem pracy, bardzo zaangażowały się w poszukiwanie nowego zatrudnienia, co okazało się kluczowe dla ich wyjścia ze stanu długotrwałego bezrobocia. Wychodziły z licznymi inicjatywami, były elastyczne, dostosowywały się do aktualnych warunków rynku pracy; jeżeli nowa praca tego wymagała, były w stanie zmienić miejsce zamieszkania, na przykład z małego miasta przeprowadzić się do dużego lub nawet za granicę. Ponadto, takie cechy osób, jak determinacja, wytrwałość i przekonanie, że należy swój los brać w swoje ręce, nie zaś oczekiwać, że ktoś pokieruje nim lepiej niż my sami, w znacznym stopniu wpłynęły pozytywnie na sam proces poszukiwania pracy, jak i na rezultat końcowy. W przypadku młodych matek było to przekonanie, że nadszedł właściwy moment, czyli taki, w którym emocjonalnie były gotowe na kilkugodzinne rozstanie z dzieckiem i jednocześnie potrzebowały wypełnić ten czas zajęciem przynoszącym dochód:

Samo poszukiwanie pracy było złożonym procesem. Wszystkie badane osoby korzystały z popularnych portali internetowych służących poszukiwaniu pracy i robiły to w podobny sposób. Wszystkie regularnie odwiedzały te portale i przeglądały oferty w danym dniu i wszystkie wysyłały swoje aplikacje w postaci CV lub CV i listu motywacyjnego. Część osób nie tylko odpowiadała na oferty ale też sama je składała pracodawcom. To były po prostu oferty pracy. Na zasadzie newsletterów, że sobie zaznaczyłem na portalach, które zawierają oferty pracy, zaznaczyłem odpowiednie czynniki i tak dalej i dostawałem informacje na maila. (W1)

Kolejnym sposobem wykorzystywanym przez część badanych było osobiste roznoszenie CV do pracodawców w miejscu zamieszkania, rozpytywanie wśród znajomych, w tym poprzez znajomych z Facebooka czy przeglądanie lokalnej prasy. W kilku przypadkach to właśnie znajomi podzielili się wiedzą na temat zapotrzebowania na pracownika w konkretnej firmie.

Wszystkie osoby miały w swojej historii kontakt z urzędami pracy; były zarejestrowane jako osoby bezrobotne i otrzymywały oferty pracy, które również sprawdzały:

Poszukiwałem cały czas pracę, wysyłałem CV i tak dalej. Regularnie jeździłem do Urzędu Pracy, bo byłem zarejestrowany w UP. Jeździłem na spotkania, brałem tam jakieś oferty z tego UP. Jeździłem na spotkania z pracodawcami, na rozmowy kwalifikacyjne. (W1)

I tak naprawdę pracę znalazłam sobie sama, też również z przypadku. Gdzieś tutaj pomogły znajomości. Ale tylko na tyle, że jest zatrudnienie w takim, nie innym miejscu, że mogę taką pracę podjąć i mogę się tam zgłosić. Byłam w dwóch firmach. No i skorzystałam z oferty jednej z nich. Także tutaj bardziej pomogło grono znajomych, które wiedziało, że jestem osobą bezrobotną. Gdzieś rozstałam wieści, że poszukuję pracy i udało się taką pracę znaleźć. (W4)

Poszukiwaniom pracy również towarzyszyły emocje. W kontekście samych ofert pracy badani najgorzej wspominali rozczarowanie treścią ogłoszeń, która dalece nie odpowiadała faktycznemu charakterowi pracy oraz sam proces rekrutacji. Czasami trwał bardzo długo - nawet do trzech miesięcy. Skarżyli się na stresujące rozmowy kwalifikacyjne, przez które musieli wielokrotnie przechodzić, i na długotrwały okres próbny. Pojawiały się obawy o to, czy w ogóle uda się im znaleźć pracę oraz czy podołają postawionym przed nimi wymaganiom na nowym stanowisku. Niektóre osoby wspominały gwałtowne zmiany nastrojów: od zwątpienia, słabnącej nadziei na znalezienie dobrej pracy po euforię za każdym razem, gdy zostały na tę rozmowę kwalifikacyjną zaproszone:

To co piszą więc w ogłoszeniach, jest zawsze bardzo zachęcające, natomiast nie zawsze jest w 100% prawdziwe z tym, co piszą. Bardzo często okazywało się, że jadąc na taką rozmowę, że praca polega na sprzedaży przez telefon. Za każdym razem czytamy, że to nie jest sprzedaż, natomiast jadąc na miejsce okazuje się, że to jest sprzedaż, jest to akord, a prowizja jest od sprzedaży. No i tak naprawdę może się okazać, że zarobię spore pieniądze, albo może się okazać, że nie zarobię nic. (W4)

Człowiek zaczął się zamykać w sobie. Coraz bardziej, jak szło się na rozmowę wstępną, to się podchodziło do tego, że i tak nie dostanę pracy. (W2)

Tak naprawdę obawiałam się tego, że znajdę coś, czego nie robiłam do tej pory, lub czegoś w czym się nie sprawdzę. Tym bardziej, że nie poszukiwałam pracy w swoim zawodzie. (W9)

Warto tu dodać, że oprócz niezaprzeczalnych korzyści finansowych znalezienie zatrudnienia miało jeszcze jedno kluczowe znaczenie dla badanych - umożliwiło im powrót do społeczeństwa. Stałe kontakty z osobami innymi niż domownicy, konieczność zmiany otoczenia, koncentracja uwagi na sprawach innych niż domowa codzienność były osobom długotrwale bezrobotnym bardzo potrzebne i znalezienie pracy wypełniło tę lukę:

Czujemy się bardziej wartościowi mając zatrudnienie. Nawet same rozmowy ze znajomymi, wszyscy pracują i zawsze kręci się temat wokół pracy, a ja mogę tylko opowiedzieć co ugotowałam na obiad. Więc jest to trochę słabe. Najważniejsze tak naprawdę są w tym wszystkim na pewno zarobki i wyjście do ludzi. (W4)

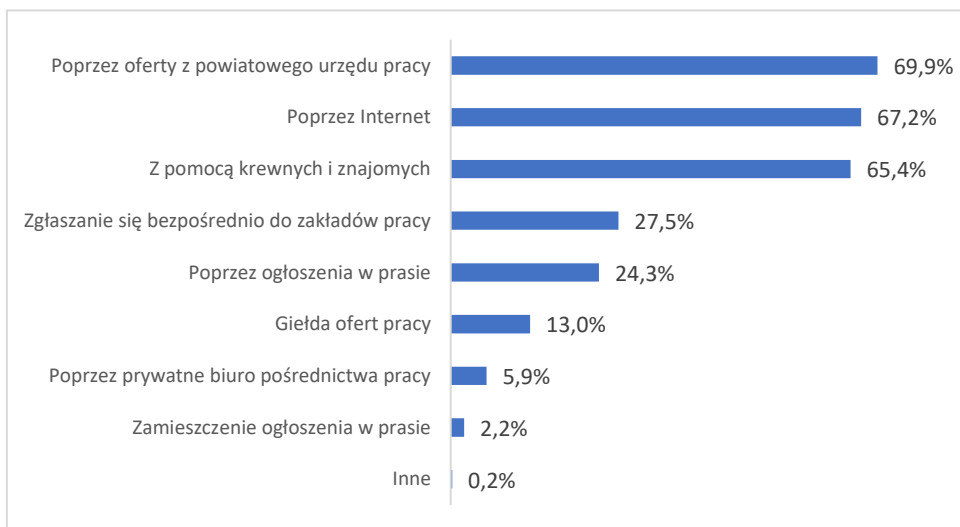
Chciałam wrócić, bardzo mi brakowało rozmowy z ludźmi, kontaktów z osobami. Jako osoba pracująca w banku, jako kasjerka, tych ludzi jest bardzo dużo. Bardzo się z tego powodu cieszę, bo mogę z nimi rozmawiać, wymieniać się z koleżankami jakimiś doświadczeniami,

spędzać czas, poznawać nowe osoby. To jest bardzo duży plus tego, że podjęłam znowu pracę. (W5)

Przede wszystkim nastawienie badanych osób, systematyczna praca i jednak przekonanie o tym, że ten trudny czas kiedyś się skończy, przyczyniły się do tego, że po okresie długotrwałego, nawet trzyletniego, pozostawania bez pracy badanym osobom udało się znaleźć satysfakcjonujące je zatrudnienie.

6.5 Analiza sposobów poszukiwania pracy przez osoby długotrwale bezrobotne w woj. podlaskim

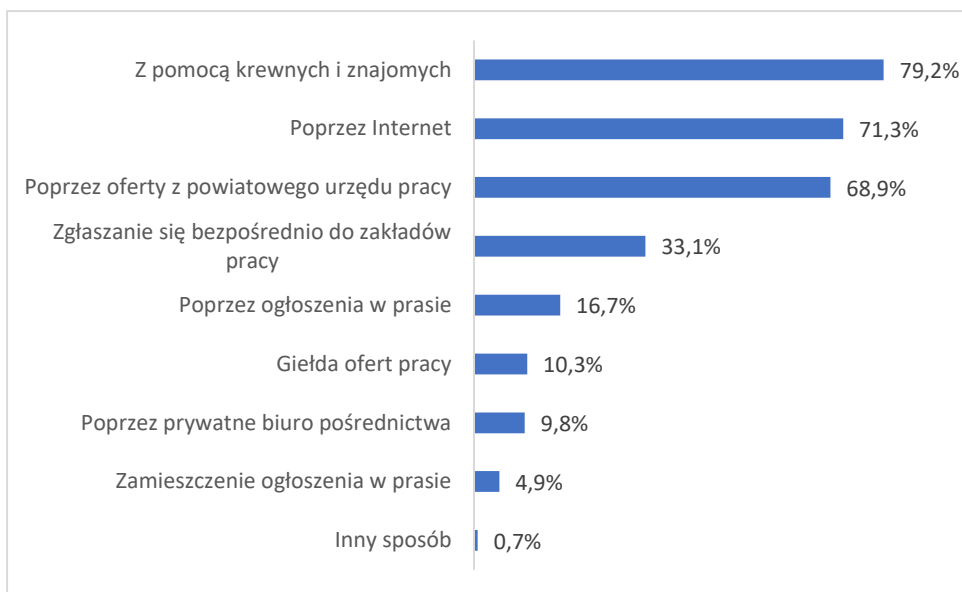
Trzy główne sposoby poszukiwania pracy (wśród osób, które wcześniej zadeklarowały, że aktywnie poszukują pracy), to zapozdawanie się z ofertami z Powiatowego Urzędu Pracy (69,9%), poszukiwanie pracy przez Internet (67,2%) oraz wśród krewnych i znajomych (65,4%). Ponad jedna czwarta badanych zgłaszała się bezpośrednio do zakładów pracy (27,5%), a niespełna jedna czwarta poszukiwała pracy w prasie, poprzez ogłoszenia (24,3%). Pozostałe sposoby poszukiwania pracy cieszyły się zdecydowanie mniejszą popularnością. Ponadto kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały na wszystkie główne sposoby poszukiwania pracy (PUP, Internet, krewni / znajomi). Zdecydowanie częściej również na te sposoby wskazywali mieszkańcy wsi niż miast.

Wykres 48. Sposób poszukiwania pracy przez respondentów

Źródło: Badanie własne

Trzy najbardziej skuteczne sposoby poszukiwania pracy to wsparcie krewnych i znajomych (79,2%), poszukiwanie pracy w Internecie (71,3%) oraz poprzez Powiatowy Urząd Pracy (68,9%). Na poniższym wykresie przedstawiono wszystkie wskazane przez badanych sposoby, stąd liczba wskazań jest większa niż w przypadku kolejnego wykresu.

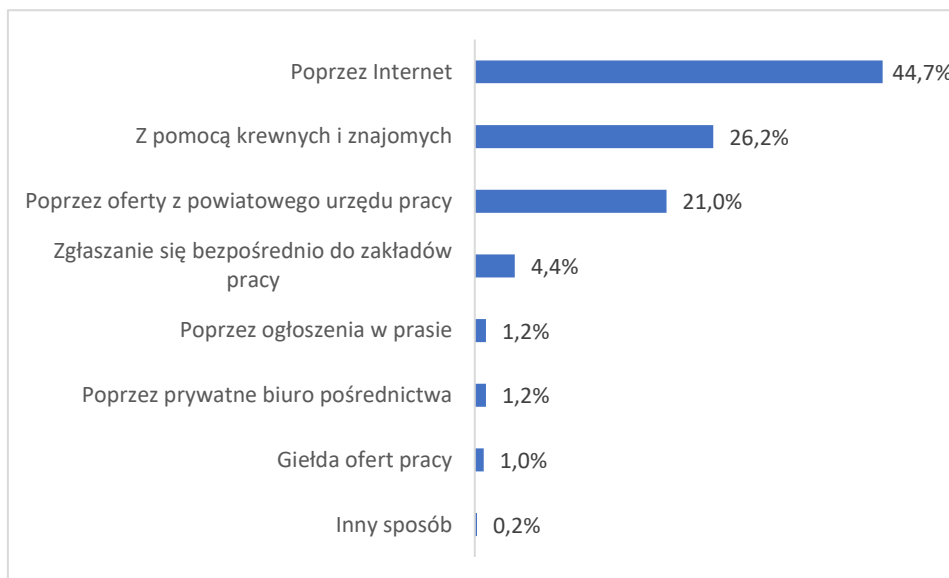
Wykres 49. Trzy najbardziej skuteczne sposoby poszukiwania pracy. Zestawienie zbiorcze



Źródło: Badanie własne

Poniższy wykres prezentuje pierwsze wskazania respondentów, czyli to, co w ich mniemaniu jest najbardziej skuteczne. Osoby długotrwale pozostające bez pracy deklarują, że najskuteczniejszym sposobem poszukiwania pracy jest Internet (44,7%). Na drugim miejscu pod względem częstości plasuje się poszukiwanie pracy przez krewnych i znajomych (26,2%), a na trzecim poprzez PUP (21%).

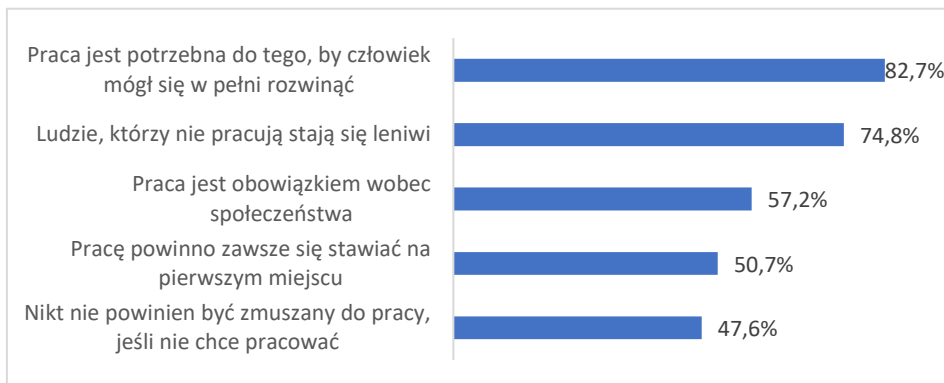
Wykres 50. Najbardziej skuteczny sposób poszukiwania pracy. Pierwsze wskazania.



Źródło: Badanie własne

6.6 Postawy wobec pracy

Istotnym zagadnieniem mającym duży wpływ na sytuację długotrwale bezrobotnych jest ich stosunek do pracy jako wartości. Osoby pozostające długotrwale bez pracy najbardziej zgadzają się ze zdaniem, że praca jest potrzebna do tego, aby człowiek mógł się w pełni rozwinąć (82,7%). Prawie trzy czwarte badanych jest zdania, że ludzie, którzy nie pracują, stają się leniwi (74,8%). Ponad połowa respondentów zgadza się ze zdaniem, że praca jest obowiązkiem wobec społeczeństwa (57,2%) oraz ze zdaniem, że pracę powinno zawsze stawiać się na pierwszym miejscu (50,7%). Mniej niż połowa osób długotrwale bezrobotnych uważa, że nikt nie powinien być zmuszany do pracy, jeśli nie chce pracować (47,6%).

Wykres 51. Stwierdzenia na temat pracy

Źródło: Badanie własne

Wiek różnicuje zdania na temat pracy. Najstarsi respondenci częściej niż inne grupy wiekowe są zdania, że praca jest potrzebna do rozwoju (88,1%), że ludzie bez pracy stają się leniwi (79%) i że pracę powinno stawiać się zawsze na pierwszym miejscu (58%). Osoby pomiędzy 35 a 44 rokiem życia najczęściej są zdania, że praca jest obowiązkiem wobec społeczeństwa (61,9%), zaś najmłodszy badani mają częściej niż inne grupy wiekowe liberalne podejście do pracy – uznają bowiem, że nikt nie powinien być zmuszany do pracy, jeśli nie chce pracować (62,6%).

Tabela 14. Stwierdzenia na temat pracy w dekompozycji na wiek

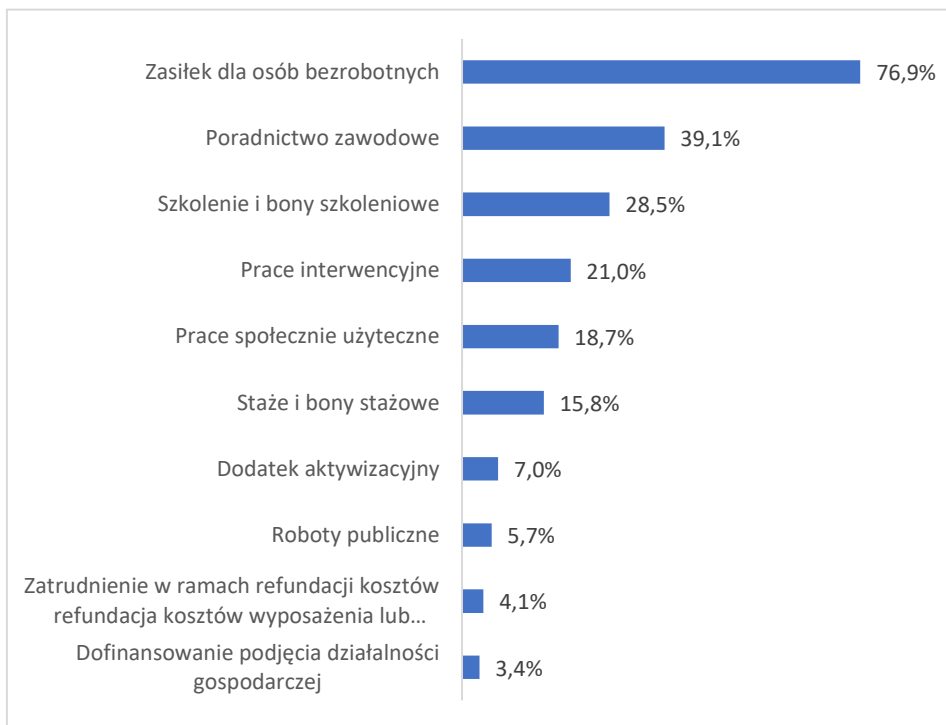
	18-24	25-34	35-44	45-54	55-65
Praca jest potrzebna do tego, by człowiek mógł się w pełni rozwinąć	80,8%	85,2%	77,9%	79,4%	88,1%
Ludzie, którzy nie pracują stają się leniwi	71,7%	74,6%	70,8%	76,6%	79,0%
Praca jest obowiązkiem wobec społeczeństwa	54,5%	57,4%	61,9%	50,5%	60,1%
Pracę powinno zawsze się stawiać na pierwszym miejscu	48,5%	46,7%	45,1%	53,3%	58,0%
Nikt nie powinien być zmuszany do pracy, jeśli nie chce pracować	62,6%	43,4%	38,9%	43,9%	50,3%

Źródło: Badanie własne

6.7 Formy wsparcia osób długotrwale bezrobotnych

W następnej części badania zostały poruszone kwestie związane z formami wsparcia, z których korzystają osoby długotrwale bezrobotne. Respondenci odpowiadali na pytania zarówno o formy wsparcia, z których korzystali w przeszłości, jak i formy, z których chcieliby skorzystać w przyszłości.

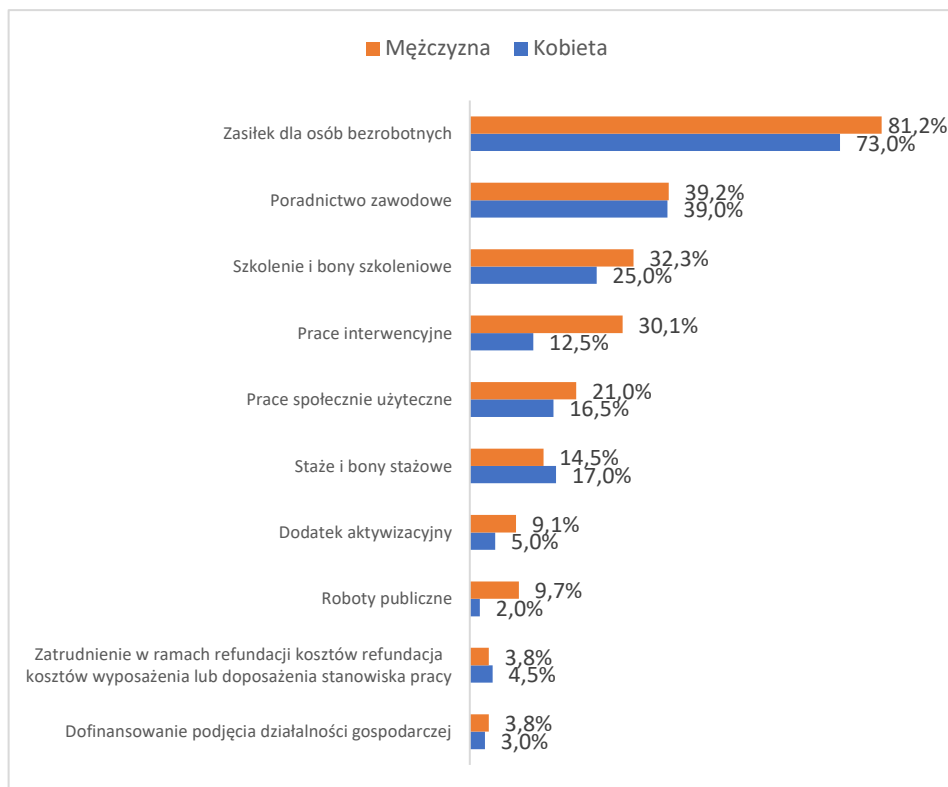
65,4% badanych długotrwale bezrobotnych korzystało z jakichkolwiek form wsparcia dla osób bezrobotnych. Wśród tych osób ponad trzy czwarte wskazały na zasiłek dla bezrobotnych (76,9%). To najpopularniejsza forma wsparcia, z której korzystali badani. Poza zasiłkiem, 39,1% respondentów wskazało na poradnictwo zawodowe, 28,5% na szkolenia i bony szkoleniowe, 21% na prace interwencyjne, 18,7% na prace społecznie użyteczne, a 15,8% na staże i bony stażowe.

Wykres 52. Formy wsparcia dla bezrobotnych, z których korzystali badani

Źródło: Badanie własne

Mężczyźni częściej wskazują na korzystanie z prawie wszystkich form wsparcia. Wyjątek stanowi poradnictwo zawodowe, z którego skorzystał porównywalny odsetek kobiet i mężczyzn (39,2% i 39%), a dodatkowo kobiety częściej niż mężczyźni korzystały ze staży i bonów stażowych (17%).

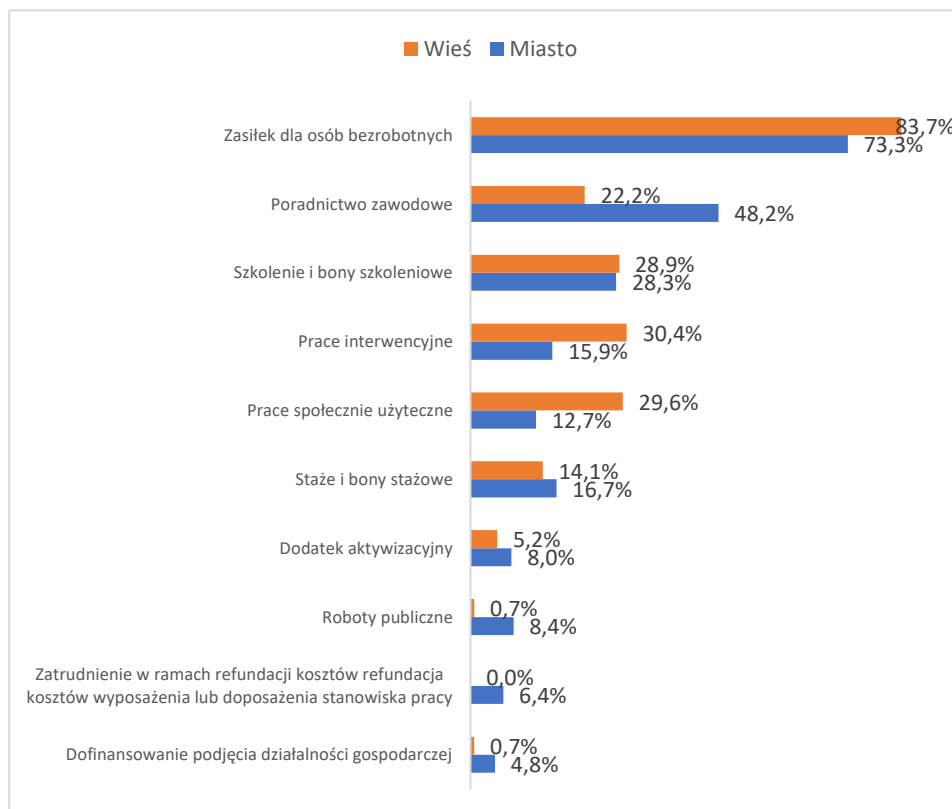
Wykres 53. Formy wsparcia dla bezrobotnych, z których korzystali badani w dekompozycji na płeć



Źródło: Badanie własne

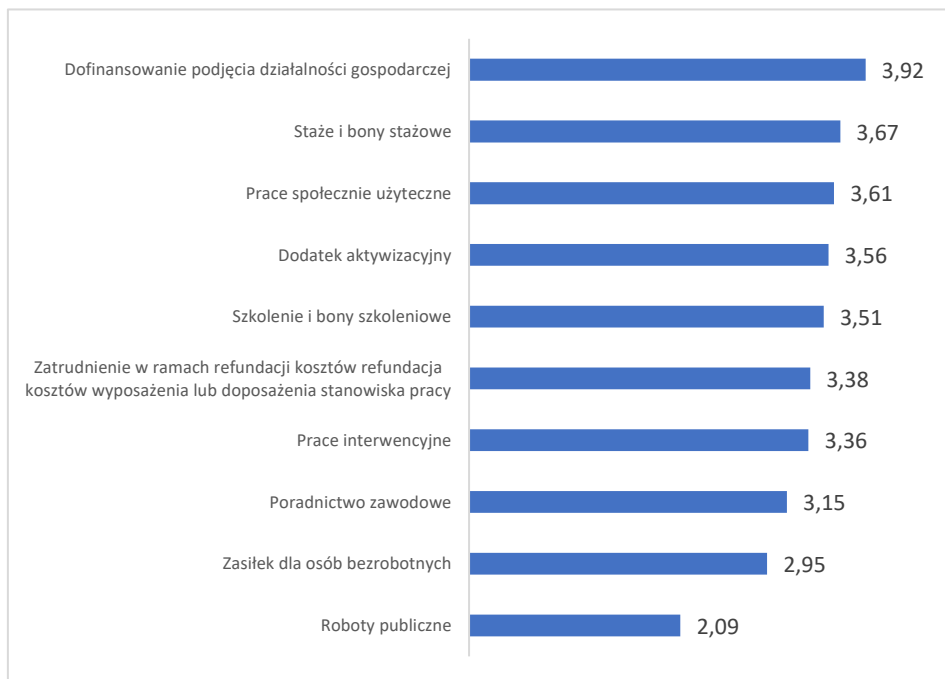
Mieszkańcy wsi zdecydowanie częściej niż mieszkańcy miast korzystali z zasiłku dla osób bezrobotnych (83,7%), podejmowali się prac interwencyjnych (30,4%) oraz społecznie użytecznych (29,6%). Podobnie na wsi i w mieście kształtowało się korzystanie ze szkoleń i bonów szkoleniowych (28,9% i 28,3%). Natomiast mieszkańcy miast zdecydowanie częściej niż mieszkańcy wsi skorzystali z poradnictwa zawodowego (48,2%), ze staży i bonów stażowych (16,7%), z dodatku aktywizacyjnego (8%). Częściej brali również udział w robotach publicznych (8,4%), byli zatrudniani w ramach refundacji kosztów, skorzystali z refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy (6,4%). Częściej również niż mieszkańcy wsi skorzystali z dofinansowania podjęcia działalności gospodarczej (4,8%).

Wykres 54. Formy wsparcia dla bezrobotnych, z których korzystali badani w dekompozycji na miejsce zamieszkania



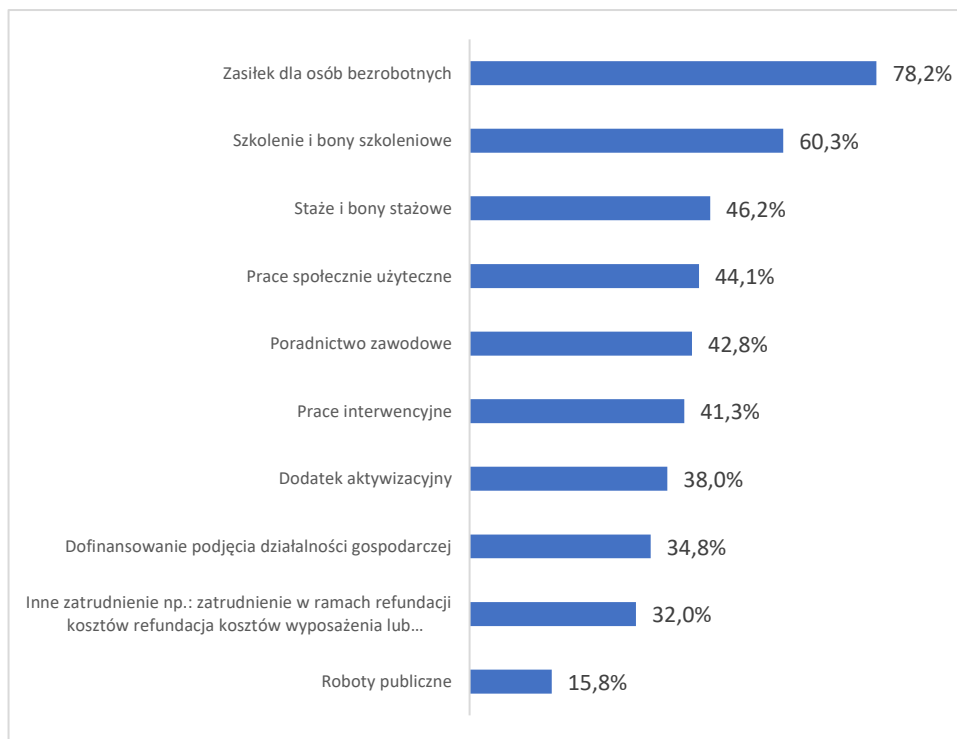
Źródło: Badanie własne

Badani ocenili te formy wsparcia, z których skorzystali. Oceny dokonywano na skali 5-stopniowej, gdzie 1 oznacza „bardzo niezadowolony”, a 5 – „bardzo zadowolony”. Średnie na wykresie oscylują wokół szkolnej oceny „dostateczny” / „dostateczny plus”. Największe zadowolenie z pomocy wyrazili ci respondenci, którzy skorzystali z dofinansowania podjęcia działalności gospodarczej ($M=3,92$). Ocenę „dostateczny plus” uzyskały staże i bony stażowe ($M=3,67$), prace społecznie użyteczne ($M=3,61$), dodatek aktywizacyjny ($M=3,56$) oraz szkolenie i bony szkoleniowe ($M=3,51$). Najgorzej oceniono roboty publiczne ($M=2,09$).

Wykres 55. Zadowolenie z wykorzystanych form wsparcia bezrobotnych

Źródło: Badanie własne

Badane osoby najbardziej chciałyby skorzystać z zasiłku dla bezrobotnych (78,2%), a następnie ze szkoleń i bonów szkoleniowych (60,3%) – to dwie najbardziej preferowane formy wsparcia osób bezrobotnych. Prawie połowa badanych wskazała na staże i bony stażowe (46,2%), na podjęcie prac społecznie użytecznych (44,1%), na poradnictwo zawodowe (42,8%) oraz prace interwencyjne (41,3%). Najmniej chętnie osoby pozostające długotrwale bez pracy podjęłyby się robót publicznych. Ponadto kobiety chętniej niż mężczyźni uczestniczyłyby w każdej formie wsparcia dla osób bezrobotnych. Wyjątek stanowi zasiłek dla osób bezrobotnych, z którego nieco częściej skorzystaliby mężczyźni. Dodatkowo z wszystkich form wsparcia chętniej skorzystaliby mieszkańcy wsi niż miast. W tym przypadku wyjątek stanowi poradnictwo zawodowe, z którego chętniej skorzystaliby mieszkańcy miast niż wsi, co zapewne wynika z większej dostępności tej formy wsparcia w mieście.

Wykres 56. Formy wsparcia, z których chciałby skorzystać badani

Źródło: Badanie własne

Dekompozycja pytania na wiek pokazała, że większością form wsparcia dla osób bezrobotnych są w największym odsetku zainteresowani najmłodszy badani (18 – 24-latkowie). Wyjątek stanowią: zasiłek dla bezrobotnych (z którego najchętniej skorzystaliby najstarsi badani – 93,6%), szkolenia i bony stażowe (budzące największe zainteresowanie w grupie 25-34-latków – 70,8%), prace społecznie użyteczne (budzące największe zainteresowanie w grupie 25 – 34-latków – 49%) oraz prace interwencyjne (z których najchętniej skorzystaliby 45 – 54-latkowie – 50%).

Tabela 15. Formy wsparcia, z których chcieliby skorzystać badani w dekompozycji na wiek

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-65
Zasiłek dla osób bezrobotnych	61,4%	72,9%	79,5%	80,5%	93,6%
Szkolenie i bony szkoleniowe	69,3%	70,8%	61,4%	63,4%	40,4%
Staże i bony stażowe	62,5%	59,4%	47,7%	40,2%	24,8%
Prace społecznie użyteczne	39,8%	49,0%	45,5%	47,6%	39,4%
Poradnictwo zawodowe	59,1%	43,8%	46,6%	45,1%	23,9%
Prace interwencyjne	43,2%	39,6%	35,2%	50,0%	39,4%
Dodatek aktywizacyjny	45,5%	44,8%	39,8%	35,4%	26,6%
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	50,0%	37,5%	44,3%	30,5%	15,6%
Inne zatrudnienie np.: zatrudnienie w ramach refundacji kosztów refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy	42,0%	38,5%	34,1%	26,8%	20,2%
Roboty publiczne	21,6%	18,8%	11,4%	18,3%	10,1%

Źródło: Badanie własne

Dodatkowo dekompozycja pytania na wykształcenie pokazuje, że to osoby z wykształceniem wyższym najchętniej skorzystałyby z większości form wsparcia osób bezrobotnych. Zasiłek dla osób bezrobotnych jest najbardziej popularny w grupie osób z wykształceniem zawodowym (87,7%), a osoby z wykształceniem średnim najczęściej wskazują na prace społecznie użyteczne (47%), poradnictwo zawodowe (49,7%) oraz roboty publiczne (17,1%).

Tabela 16. Formy wsparcia, z których chciałby skorzystać badani w dekompozycji na wykształcenie

	Podstawowe / gimnazjalne	Zawodowe	Średnie	Wyższe
Zasiłek dla osób bezrobotnych	71,8%	87,7%	73,5%	69,2%
Szkolenie i bony szkoleniowe	52,9%	54,4%	64,6%	92,3%
Staże i bony stażowe	36,5%	44,4%	46,4%	88,5%
Prace społecznie użyteczne	32,9%	46,2%	47,0%	46,2%
Poradnictwo zawodowe	41,2%	36,8%	49,7%	38,5%
Prace interwencyjne	28,2%	43,3%	44,8%	46,2%
Dodatek aktywizacyjny	27,1%	36,3%	42,5%	53,8%
Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej	20,0%	31,0%	43,6%	46,2%
Inne zatrudnienie np.: zatrudnienie w ramach refundacji kosztów refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy	31,8%	32,2%	31,5%	34,6%
Roboty publiczne	15,3%	14,6%	17,1%	15,4%

Źródło: Badanie własne

6.8 Oczekiwane formy wsparcia osób długotrwale bezrobotnych

Na pytanie o oczekiwane wsparcie w ramach doradztwa zawodowego udzieliło odpowiedzi 97,6% badanych długotrwale bezrobotnych. Okazuje się, że 60,4% osób nie oczekuje żadnego wsparcia. Głównie taka postawa związana jest z brakiem chęci pomocy, zbyt podeszłym wiekiem respondenta lub jego chorobą. Poza tym 20,7% badanych nie wie, jakiej pomocy mogłoby oczekiwać, kogo zapytać o radę i czy wsparcie takie jest w ogóle potrzebne. To dwie najczęściej wskazywane odpowiedzi. Poza nimi badani wskazywali na konkretny rodzaj pomocy, jaką mogliby uzyskać w ramach doradztwa zawodowego. Oczekuje się pomocy w wymyśleniu planu działania na przyszłość, określeniu ścieżki kariery, podpowiedzi, „co robić” w obecnej sytuacji respondenta (7,3% wskazań). 4,5% badanych chciałoby uzyskać wsparcie w przekwalifikowaniu się, w nauce nowego zawodu lub w weryfikacji swoich kompetencji zawodowych. Taki sam odsetek badanych wskazuje na szkolenia, kursy w celu podniesienia swoich kompetencji. 3,6% badanych chciałoby po prostu pomocy w znalezieniu pracy, 3,1% skorzystałoby z jakiegokolwiek formy doradztwa, a 2,3% badanych oczekuje większego zaangażowania doradców, słuchania potrzeb osób bezrobotnych, a także indywidualnego podejścia. Pozostałe odpowiedzi uzyskały mniej niż 2% wskazań. Według badanych instytucja, która mogłaby zapewnić wsparcie w ramach doradztwa zawodowego to Powiatowy Urząd Pracy.

Tabela 17. Oczekiwane wsparcie w ramach doradztwa zawodowego

Rodzaj oczekiwanego wsparcia	%
Nie oczekuję wsparcia (brak chęci, zbyt podeszły wiek, choroba)	60,4%
Nie wiem (kogo pytać o radę, czy jest mi to w ogóle potrzebne, jakiego wsparcia oczekiwać)	20,7%
Pomoc w wymyśleniu planu działania, określeniu ścieżki kariery, podpowiedź "co robić"	7,3%
Nauka nowego zawodu, przekwalifikowanie się, weryfikacja kompetencji zawodowych	4,5%
Szkolenia, kursy, podniesienie kompetencji	4,5%
Znalezienie pracy	3,6%
Jakakolwiek forma doradztwa	3,1%

Rodzaj oczekiwanego wsparcia	%
Większe zaangażowanie doradców, słuchanie potrzeb, indywidualne podejście	2,3%
Dostosowanie pracy do stanu zdrowia, wieku	1,7%
Mam już zawód	1,7%
Już miałem/am takie wsparcie / już nie potrzebuję	1,6%
Doradztwo – jak efektywnie szukać pracy	0,9%
Znalezienie pracy za godziwe wynagrodzenie	0,7%
Na temat własnej firmy (np. wsparcie w dofinansowaniu)	0,7%
Znalezienie pracy za granicą	0,3%
Zatrudnienie matek z małymi dziećmi	0,3%
Informacja o dostępnych kursach i szkoleniach	0,3%
Napisanie dobrego listu motywacyjnego, podpowiedź jak przekonać pracodawcę w czasie rozmowy kwalifikacyjnej	0,3%
Informacja o ofertach pracy	0,3%
Rosyłanie CV bezpośrednio do pracodawców	0,3%
Dodatkowy zasiłek na opiekę nad inną osobą	0,2%
Organizacja dojazdów do miejsca zamieszkania	0,2%
Aby nie proponowali mi pracy	0,2%
Nauka aplikowania przez Internet	0,2%
Przygotowanie biznesplanu	0,2%
Pomoc w załatwieniu mieszkania w mieście	0,2%
Praca zdalna	0,2%
Możliwość rozmowy z doradcą zawodowym już po zatrudnieniu się gdzieś	0,2%
Organizacja spotkań pracodawców z bezrobotnymi	0,2%
Organizacja opieki nad dziećmi	0,2%
Wsparcie w ukończeniu szkoły	0,2%
Zajęcia z trenerem personalnym	0,2%
Pomoc w wyjściu z nałogu	0,2%

Źródło: Badanie własne

Na pytanie o oczekiwane wsparcie psychologiczne udzieliło odpowiedzi 98% badanych. Okazuje się, że 49,5% osób nie oczekuje żadnego wsparcia

psychologicznego. Poza tym 22,5% badanych nie wie, jakiej pomocy mogłoby oczekiwać. To również dwie najczęściej wskazywane odpowiedzi. Poza nimi badani wskazywali na konkretne rodzaje pomocy psychologicznej. 4,7% badanych skorzystałoby z porad, spotkań dotyczących dowartościowania, pewności siebie, motywacji. 4% podjęłoby się badań osobowości, podejścia do swoich problemów, własnych możliwości, analizy mocnych i słabych stron. 3,6% chciałoby wziąć udział w badaniu kompetencji zawodowych, a 2,6% potrzebowałoby ukierunkowania planów życiowych. Pozostałe odpowiedzi uzyskały mniej niż 2% wskazań. Według badanych instytucje, które mogłyby zapewnić wsparcie psychologiczne to: Powiatowy Urząd Pracy, psycholog, NFZ, Urząd Miasta, MOPS, fundacje, agencje pracy, poradnie uzależnień. Badani też wskazywali, że nie ma to dla nich znaczenia, jaka instytucja udzieliłaby preferowanego wsparcia, część również nie ma wiedzy w tym zakresie.

Tabela 18. Oczekiwane wsparcie psychologiczne

Rodzaj oczekiwanego wsparcia	%
Brak potrzeby wsparcia	49,5%
Nie wiem	22,5%
Porady / spotkania dotyczące dowartościowania, pewności siebie, motywacji	4,7%
Badania osobowości, podejścia, możliwości, mocnych i słabych stron	4,0%
Badania kompetencji zawodowych	3,6%
Ukierunkowanie planów życiowych	2,6%
Pomoc psychologa w przypadku smutku, stanów depresyjnych, chęci poddania się, spowodowanych sytuacją zawodową	1,9%
Porady, wsparcie psychologiczne	1,9%
Badania psychologiczne	1,4%
Ogólny dostęp do psychologa	0,9%
Chęć porozmawiania z kimś, wyżalenia się	0,9%
Jakiegolwiek wsparcie	0,7%
Test psychologiczny, którego wyniki są ciekawe dla pracodawców	0,5%
Nauka zachowania w czasie rozmowy kwalifikacyjnej, techniki pozbycia się stresu, jak przekonać do siebie pracodawcę	0,5%
Utwierdzenie w przekonaniu o dobrych wyborach życiowych	0,5%

Rodzaj oczekiwanego wsparcia	%
Pokazanie jak przeżyć za uzyskane pieniądze	0,3%
Badania psychotechniczne	0,3%
Wsparcie w rzuceniu palenia / picia alkoholu	0,3%
Nauka autopromocji, autoprezentacji	0,3%
Nauka radzenia sobie na rynku pracy	0,3%
Pomoc w radzeniu sobie z agresją, nerwami	0,3%
Pogorszenie stanu zdrowia	0,3%
Ludzkie podejście	0,2%
Wsparcie psychologiczne dla pracowników PUP	0,2%
Spotkania psychologa z dziećmi osób bezrobotnych	0,2%
Już miałem/am takie wsparcie / już nie potrzebuję	0,2%
Nauka technik negocjacyjnych	0,2%
Potwierdzenie przez psychologa gotowości do podjęcia pracy dla pracowników PUP	0,2%
Tworzenie grup wsparcia przez psychologów	0,2%
Nauka budowania relacji z dziećmi, wychowania	0,2%
Organizacja spotkań bezrobotnych z przedsiębiorcami	0,2%
Przekonanie pracodawców, że osoba bez wykształcenia również jest wartościowa	0,2%
Wy tłumaczenie partnerowi, że macierzyństwo to więcej niż etat	0,2%
Motywacja do przekwalifikowania się	0,2%

Źródło: Badanie własne

Na pomysły dotyczące jakiegokolwiek innego wsparcia wskazuje 99,5% badanych. Ponownie jak w przypadku poprzednich dwóch pytań, na pierwszym miejscu pojawia się deklaracja braku potrzeby pomocy (25%). Jednak już na drugim miejscu wśród odpowiedzi 14% badanych wskazuje na ubezpieczenie zdrowotne, 9,7% badanych chciałoby zrobić kurs na prawo jazdy (wśród tych odpowiedzi często pojawiała się chęć zdobycia uprawnień na kierowcę zawodowego). 9,7% badanych nie wie, jakiego wsparcia mogłoby oczekiwać, 5,5% wskazuje na szkolenia kursy, 5,3% chciałoby uzyskać pracę, a 5,1% badanych chciałoby zrobić kurs językowy (wśród wskazań najczęściej podawano kurs języka angielskiego lub niemieckiego). Ponadto 4,9% osób wskazało na potrzebę uzyskania zasiłku przedemerytalnego, a 4,1% chciałoby pomocy przy

założeniu własnej firmy. Pozostałe odpowiedzi uzyskały mniej niż 3% wskazań i obserwuje się tu w przeważającej ilości potrzebę kursów zawodowych. Według badanych instytucje, które mogłyby zapewnić preferowaną pomoc to: Powiatowy Urząd Pracy, NFZ, Urząd Miasta, MOPS, GOPS, NGO, firmy szkoleniowe oraz doradcze.

Tabela 19. Oczekiwane inne formy wsparcia

Rodzaj oczekiwanego wsparcia	%
Brak potrzeby wsparcia	25,0%
Ubezpieczenie zdrowotne	14,0%
Kurs na prawo jazdy	9,7%
Nie wiem	9,7%
Szkolenia, kursy – ogólnie, bez wskazania profesji	5,5%
Uzyskanie pracy	5,3%
Kurs językowy	5,1%
Zasiłek przedemerytalny	4,9%
Pomoc w założeniu własnej firmy	4,1%
Kurs obsługi kasy fiskalnej	3,6%
Zasiłek – ogólnie, bez wskazania rodzaju	3,4%
Pomoc w znalezieniu miejsca w żłobku / przedszkolu / opieki do dziecka	2,7%
Kurs księgowości	2,4%
Kurs obsługi maszyn budowlanych	2,4%
Kurs na montera instalacji (gazowych, sanitarnych, wodno-kanalizacyjnych, PCV)	1,9%
Kurs gastronomiczny	1,5%
Kurs komputerowy, informatyczny	1,5%
Zasiłek dla bezrobotnych	1,5%
Kurs fryzjerski, kosmetyczny, manicure, pedicure, wizaż	1,4%
Kurs na opiekuna osób starszych	1,4%
Kurs fizykoterapii, masaży, rehabilitanta	1,2%
Kurs na spawacza	1,2%
Zorganizowanie dojazdów do miejsca pracy, dostęp do komunikacji miejskiej	1,2%

Rodzaj oczekiwanego wsparcia	%
Dopłata to mieszkania, mediów	1,0%
Jakiegokolwiek wsparcie	1,0%
Kurs na obsługę wózków widłowych	1,0%
Zakup pojazdu na dojazd do pracy	1,0%
Większe kwoty zasiłków	1,0%
Zakup pojazdu, dofinansowanie zakupu pojazdu	1,0%
Darmowe kursy zawodowe	0,9%
Dofinansowanie dojazdów do pracy	0,9%
Zapomoga finansowa	0,9%
Dodatek rehabilitacyjny	0,7%
Dopłata do paliwa	0,7%
Kurs na hydraulika	0,7%
Pomoc w przekwalifikowaniu	0,7%
Bezpłatne wypożyczenie samochodu	0,5%
Dofinansowanie do życia w przypadku braku zdolności do zasiłku	0,5%
Kurs na cieślę	0,5%
Kurs na glazurnika	0,5%
Kurs na przedszkolankę / opiekunkę do dziecka	0,5%
Kurs na piekarza, cukiernika	0,5%
Zasiłek dla osób uczących się	0,5%
Godziwe zarobki	0,5%
Bony stażowe	0,3%
Kurs prawa, ekonomii	0,3%
Kurs udzielania pierwszej pomocy	0,3%
Sfinansowanie szkoły	0,3%
Stáže	0,3%
Zasiłek pielęgnacyjny	0,3%
Dodatek finansowy do pensji	0,2%
Dodatek opiekuńczy	0,2%
Informacja o ofertach pracy	0,2%
Kurs na analityka	0,2%
Kurs florystyczny	0,2%
Kurs na krawcową	0,2%

Rodzaj oczekiwanego wsparcia	%
Kurs na ochroniarza	0,2%
Kurs na stolarza	0,2%
Kurs na palacza	0,2%
Kurs przewodnika wycieczek	0,2%
Możliwość wzięcia ponownej dotacji na otwarcie własnej firmy	0,2%
Nauka obsługi Internetu	0,2%
Nauka zachowania w czasie rozmowy kwalifikacyjnej	0,2%
Pomoc w rozsyłaniu CV do pracodawców	0,2%
Pomoc z GOPS	0,2%
Porady prawne	0,2%
Udzielenie kredytu	0,2%
Wsparcie w leczeniu	0,2%
Zasiłek dla bezdomnych	0,2%
Większa renta	0,2%
Pomoc przy opiece nad osobą niepełnosprawną	0,2%

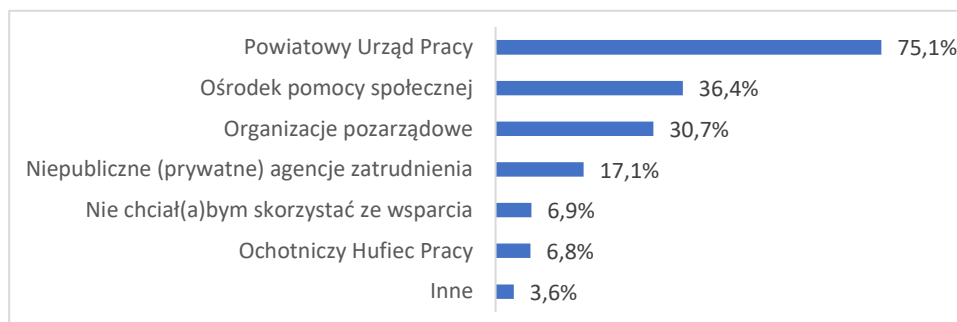
Źródło: Badanie własne

6.9 Potrzeby i oczekiwania osób długotrwale bezrobotnych w woj. podlaskim w zakresie doradztwa zawodowego, wsparcia psychologicznego oraz innych form wsparcia indywidualnego

Trzy czwarte badanych chciałoby skorzystać ze wsparcia Powiatowego Urzędu Pracy (75,1%). Ponad jedna trzecia respondentów wskazuje na Ośrodek Pomocy Społecznej (36,4%), a mniej niż jedna trzecia na organizacje pozarządowe (30,7%). Dużo mniejsze zainteresowanie budzą niepubliczne agencje zatrudnienia (17,1%) oraz Ochotnicze Hufce Pracy (6,8%). 6,9% badanych nie chciałoby skorzystać ze wsparcia wskazanych instytucji, a 3,6% respondentów wskazało na inne odpowiedzi, spoza przygotowanej kafeterii. Wśród tych wskazań znalazła się Gmina, Powiat, PFRON, ZUS, Samorzady lokalne. Ponadto, wszystkie instytucje, które znalazły się w przygotowanej kafeterii odpowiedzi cieszyły się większą popularnością wśród kobiet niż mężczyzn, a podział na miejsce zamieszkania pokazał, że mieszkańcy wsi chętniej niż mieszkańcy miast skorzystaliby z PUP, OPS, NGO. Mieszkańcy miast natomiast częściej

wskazywali na chęć wsparcia od prywatnych agencji zatrudnienia czy od Ochotniczych Hufców Pracy.

Wykres 57. Chęć skorzystania ze wsparcia w poszczególnych instytucjach



Źródło: Badanie własne

Wiek widocznie różnicował chęć skorzystania z oferty poszczególnych instytucji. Młodszy respondenci chętniej niż badani w starszych kategoriach wiekowych skorzystaliby ze wsparcia NGO (37,3%), niepublicznych agencji zatrudnienia (27,5%) oraz Ochotniczych Hufców Pracy (14,7%). Najstarsi respondenci natomiast najchętniej skorzystaliby z pomocy PUP (80%) oraz OPS (53,8%). Najczęściej również na tle innych grup deklarują, że nie chcieliby skorzystać z żadnego wsparcia.

Tabela 20. Chęć skorzystania ze wsparcia w poszczególnych instytucjach w dekompozycji na wiek

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-65
Powiatowy Urząd Pracy	71,6%	77,9%	71,9%	72,0%	80,0%
Ośrodek pomocy społecznej	31,4%	29,5%	29,8%	32,7%	53,8%
Organizacje pozarządowe	37,3%	45,1%	36,0%	23,4%	15,2%
Niepubliczne (prywatne) agencje zatrudnienia	27,5%	16,4%	25,4%	13,1%	6,9%
Nie chciał(a)bym skorzystać ze wsparcia	7,8%	4,1%	7,0%	7,5%	8,3%
Ochotniczy Hufiec Pracy	14,7%	6,6%	6,1%	1,9%	5,5%
Inne	3,9%	7,4%	3,5%	2,8%	0,7%

Źródło: Badanie własne

Wyniki badania jakościowego w postaci indywidualnych wywiadów z osobami, które były długotrwale bezrobotne i znalazły zatrudnienia, pokazały, że wszystkie korzystały ze wsparcia w postaci: bazy ofert pracy, zasiłków, ubezpieczenia, szkoleń, staży, kursów i poradnictwa. Oferta tych instytucji jednak rzadko spełniała oczekiwania respondentów, dlatego większość z nich dostała mało przychylne noty.

W urzędach pracy czekały na nich głównie propozycje prac fizycznych, prostych i to był ogromny zarzut ze strony osób z wyższym wykształceniem i chęcią realizowania się w pracach o większym poziomie złożoności. Oprócz braku dopasowania oferty pracy do kompetencji i doświadczenia osoby bezrobotnej wielką wadą dostępnych ofert było niskie wynagrodzenie.

Oferty są przeważnie dla pracowników do pracy fizycznej. Czasem zdarzy się umysłowa, biurowa i tak dalej. No, ale w Urzędach Pracy raczej te oferty nie są takie, jakie oczekiwałaby osoba z moim wykształceniem. (W1)

Na stażu ogólnie zarobki nie są duże. A wymagania na stażu były tak kolosalnie nadwerężone, że nie odpowiadała mi ta forma wynagrodzenia w tym wypadku (W2)

Ona jest słabo płatna i osoby, które mają świadczenia typu 500+, na pierwsze i kolejne dziecko, plus jakieś tam rodzinne, plus jakieś tam dodatki, nie podejmą takiej pracy, bo im się po pierwsze nie chce. Po drugie, gdybym sama miała stracić 700 zł chyba to jest mniej więcej, to też bym nie poszła do takiej pracy, bo po co? Za darmo? Bez sensu. (W6)

Więc Urząd Pracy powinien bardziej współpracować z takimi dużymi korporacjami, a nie czekać tylko na pracodawców, którzy się do nich zgłaszają. Bo najczęściej zgłaszają się ci, którzy chcą przyjąć osoby, które mają jakiś tam stopień niepełnosprawności i dostaną jakieś dofinansowanie. (W11)

Żadnej z badanych osób nie było potrzebne szkolenie z zakresu pisania CV, ponieważ wiedzę tę, zarówno teoretyczną, jak i praktyczną, już posiadały. Pozostałe kursy nie były dostosowane do ich realnych potrzeb szkoleniowych oraz zainteresowań. Wiele osób podawało za przykład kurs florysty, który ich zdaniem adresowany jest do osób o konkretnych zainteresowaniach i zdolnościach manualnych, a zatem nie do wszystkich klientów urzędu pracy, a wielu respondentom był on proponowany. Jedna osoba ukończyła taki kurs i jest z tego zadowolona, ponieważ dzisiaj umie skomponować ładną wiązanekę na własne potrzeby, ale zatrudnienie znalazła sama i wykonuje pracę, która spełniła jej kryteria.

Tak, były w urzędzie pracy kursy, natomiast w ogóle nie związane z moim wykształceniem. Były to głównie dla mężczyzn, jakieś tokarki, wózki widłowe, czy coś tego stylu. Mnie nie był urząd w stanie zaoferować żadnego kursu. Chociaż chętnie bym z czegoś takiego skorzystała. Bo były na tablicy wywieszane jakie są dostępne. Czytałam to przy każdej wizycie, natomiast żaden nie był w takim kierunku bardziej dla kobiet, czy w kwestii tej pracy biurowej. (W3)

To znaczy byłem na takim jednym spotkaniu, które było o tym jak napisać CV, jak się przedstawić przed pracodawcą. Ale nie do końca to spełniło moje oczekiwania przy rozmowach. (W2)

Ważnym problemem, o jakim wspominali badani, był brak kompetencji niektórych pracowników urzędów pracy, brak praktycznej znajomości realiów rynku i specyfiki danego stanowiska oraz mechaniczne traktowanie klientów. Natomiast na etapie rejestracji potrzebne są osoby otwarte, kompetentne i chętne do udzielania wsparcia.

Ja odniosłam wrażenie, że osoba na tym pierwszym spotkaniu, które muszę odbyć, gdzie odbywa się rejestracja, ja przynoszę dokumenty, że ta osoba w ogóle nie słucha tego co ja do niej mówię. Czyli tak naprawdę dostając oferty z urzędu pracy, ja odnosiłam wrażenie, że oni nie traktują mnie poważnie. Czyli nie wiem, czym tak naprawdę kierowały się te osoby. (W4)

Urząd Pracy nie jest od poszukiwania pracy, tylko po to, żeby przyjść się do niego odhaczyć. (W6)

Myślę, że jak chodzi o powiatowy, to siedzą tam osoby mało kompetentne, że tak powiem. Jeżeli powiedziałam, że skończyłam fizykę medyczną, to szukali mi pracy fizycznej. Przeważnie tam były panie, które nie rozumiały w ogóle, co to jest fizyk medyczny. (W7)

Były też nieliczne przychylne opinie na temat pracy urzędów. Osoby te dostrzegły chęć pomocy, próby motywowania ich do podjęcia pracy, indywidualne traktowanie. Jedna osoba tłumaczyła, że to ze względu na zły stan jej zdrowia urząd pracy nie mógł znaleźć jej zatrudnienia mimo wyraźnych starań, a inna usprawiedliwiała samą instytucję, która w jej oczach ma ograniczone możliwości i to jest przyczyna jej niskiej skuteczności:

Jakoś też nie traktowali mnie byle jak, tylko chcieli pomóc, ale z pustego i Salomon nie należy. (W10)

Dwie osoby miały doświadczenie współpracy z agencjami pracy i były to doświadczenia negatywne: praca była na zlecenie, słabo płatna, a pośrednictwo największe zyski przyniosło pośrednikowi, a nie bezrobotnemu:

W agencji pracy byłam raz, ale kiedy dowiedziałam się jakie tam są warunki i jak miało by to wyglądać, to niestety nie podjęłam współpracy. Za niskie zdecydowanie. Po prostu jest to dla mnie czyste zdzierstwo. Ponieważ, jeżeli ja miałabym zarobić przykładowo 2500 zł na rękę, oni z tego mieli brać aż 800 zł, no to jest to dla mnie nie do przyjęcia. (W6)

Respondenci zostali zapytani o potrzebę wsparcia terapeutycznego dla osób długotrwale bezrobotnych: czy ich zdaniem istnieje taka potrzeba i do kogo konkretnie powinno być takie wsparcie kierowane. Odpowiedzi w większości wskazywały na brak zainteresowania wsparciem psychologicznym lub terapeutycznym. Osoby komentowały, że miały już doświadczenia współpracy z doradcą zawodowym w urzędzie pracy i nie były z tej współpracy zadowolone, a więc działania terapeutyczne oparte na podobnych zasadach ich zdaniem nie byłyby skuteczne.

Kilka osób jednak przyznało, że dobry doradca zawodowy – coach mógłby bardzo pomóc, podobnie jak psycholog. Na pewno zależałoby to od indywidualnych potrzeb osoby, jej charakteru, wieku i okoliczności, w jakich osoba utraciła pracę. Proponowały, aby takim wsparciem objąć osoby pozostające bez pracy powyżej jednego roku i podkreślały konieczność zatrudnienia profesjonalistów.

Ale wydaje mi się, że zamiast terapii tacy ludzie potrzebują kogoś, kto ich tak naprawdę zmotywuje do podjęcia pracy. Bo pewnie są osoby, które nie są zainteresowane podjęciem pracy. Albo ten stan ich jest tak długi, że już się do tego przyzwyczaili. Bardziej może jakiś trener, coach, bardziej taka osoba, myślę, że jest im potrzebna. Taka, która nauczy tych ludzi tak naprawdę tej zmiany, jeżeli ktoś jest długotrwale bezrobotny, a tak naprawdę nie ma chęci podjęcia tej pracy. (W4)

Osoby sugerowały za to, by urzędnicy lepiej zdiagnozowali rzeczywistą sytuację życiową bezrobotnego, aby lepiej mu pomóc, ale też wyeliminować osoby nieuczciwe, które nie wykazują wszystkich źródeł dochodów, a korzystają ze wsparcia socjalnego za pośrednictwem urzędów:

Myślę, że osób długotrwale bezrobotnych byłoby zdecydowanie mniej w tym kraju. Po drugie, taka osoba by mogła, za przeproszeniem, upolować osoby, które po prostu nie chcą pracować. Skontrolować je. Wiele osób też przykładowo jest bezrobotnych, ale tylko na karteczce, a tak to są za granicą czy gdzieś po prostu pracują na czarno. I sobie żyją high life. (W8)

Ani jedna badana osoba nie spotkała się z sytuacją, w której wsparcie otrzymała również rodzina osoby bezrobotnej. Zdecydowana większość badanych uważa, że takie wsparcie nie jest potrzebne, ponieważ pracownicy tych instytucji powinni skupić swoją uwagę na skutecznym poszukiwaniu pracy dla osób, które naprawdę potrzebują wsparcia, chcą pracować i wykazują się inicjatywą w poszukiwaniu również na własną rękę. Dodatkowe wspieranie rodziny bezrobotnego wprowadziłoby tylko niepotrzebne zamieszanie

Respondenci mieli swoje obserwacje na temat tego, jak powinno wyglądać skuteczne wsparcie instytucji zewnętrznych dla osób bezrobotnych. Przede wszystkim powinno być profilowane, a oferta pracy skierowana do konkretnej osoby:

Natomiast ja bym oczekiwała, że dając CV, mówię, w jakich branżach czuję się dobrze i ktoś mi tam wynajduje. (W9)

Jakaś weryfikacja. Oprócz tego, że złożyłam dokumenty, świadectwo ukończenia szkoły, świadectwa dotychczasowej pracy, nie był ze mną przeprowadzony żaden wywiad. Nie było żadnej weryfikacji. Poza dokumentacją, to tak naprawdę nikt o mnie nic nie wiedział. I wydaje mi się, że byłoby dobrze, jakby pracownik wiedział, co potrafię dodatkowo. Bo nie muszę mieć na to jakiegoś dokumentu, że coś potrafię. A może się to przydać. (W3)

Zaraz po procedurach zarejestrowania się, taką osobę powinien poprosić, nie wiem, jak Pan to woli nazwać, coach, czy doradca zawodowy, czy trener. Nie wiem, jak ta osoba ma się nazywać. Powinna ona z nim przeanalizować całe wykształcenie, doświadczenie zawodowe i po prostu zaproponować coś w jego przypadku. Zaproponować gdzie

może podjąć pracę, za jaką kwotę, zapytać, jakie ma kwalifikacje, czy może dojechać do pracy. Czyli rozróżnić się dokładnie w tym jednym przypadku. (W12)

Następnie badani zasugerowali, że powinno być dużo kursów kwalifikacyjnych i zawodowych, bo rośnie zapotrzebowanie na konkretne proste prace i może są osoby, które chciałyby się przekwalifikować, ale oferta musi być dość szeroka, a kurs kończyć się potwierdzeniem uzyskania kwalifikacji.

[...] pomocy właśnie w poszukiwaniu pracy, we własnym rozwoju. Dodatkowe szkolenia na jakieś urządzenia, na jakieś wózki widłowe, prawo jazdy, doksztalcanie się, na jakieś suwnice, obrabiarki. (W2)

Szczególne wsparcie powinno być kierowane do młodych matek, które chciałyby podjąć pracę, ale nie są w stanie pogodzić obowiązków zawodowych z opieką nad małym dzieckiem. Dodatkowym i cennym ułatwieniem byłoby właśnie wsparcie w tej opiece:

Natomiast dla kobiet, które mają dzieci, uważam, że powinna być pomoc w uzyskaniu opieki nad tymi dziećmi w momencie kiedy my podejmujemy zatrudnienie. Na przykład, nie wiem, jakieś dofinansowanie do przedszkoli. Kiedy jest rodzic bezrobotny, ciężko jest dostać się dziecku do przedszkola. I mama, która nawet w połowie roku chciałaby podjąć zatrudnienie, to nie ma tak naprawdę takiej możliwości, bo nie ma co zrobić z dzieckiem. (W4)

W trakcie rozmów pojawił się jeszcze jeden istotny czynnik, na którym warto skupić się w kontekście planowania działań wspierających osoby długotrwale bezrobotne. Warto tak organizować wsparcie aby osoby te mogły pozostawać w pewnym rytmie wyznaczanym obowiązkami zawodowymi. Zdaniem niektórych, instytucje nie powinny dopuszczać, aby osoba taka zbyt długo była bez obowiązków i zajęcia, przy czym wystarczy, aby był to na przykład krótki staż:

Taka osoba wychodzi całkowicie z rytmu. Ona później nie może się odnaleźć w tej pracy. Nawet jeśli to nie byłaby praca zgodna z zawodem

i trwała w jakiś tam stopniu, to taka osoba po dwóch, trzech miesiącach, powinni ją wystać na cokolwiek, na jakąkolwiek pracę, na jakikolwiek staż, żeby ona się w jakiś sposób przełamata. (W7)

Zdaniem badanych osób, wyjście z długotrwałego bezrobocia może być trudne, ale nie jest niemożliwe. Jeżeli ktoś pozostaje w tym stanie, to, w ich opinii, dzieje się tak z kilku powodów. Przede wszystkim takie osoby mają zbyt wysokie aspiracje i oczekiwania wobec warunków zatrudnienia. Do tego należy dodać liczne rozczarowania rozbieżnością pomiędzy ofertą w ogłoszeniach o pracę a realnymi oczekiwaniami pracodawców po osobistej weryfikacji. Część osób traci wtedy motywację do dalszego poszukiwania pracy, a inni mają obawy wobec zupełnie nowych obowiązków i wymagań pracodawcy. Są też osoby, które świadomie wybierają stan pozostawania bez pracy wraz ze wszelkimi jego konsekwencjami, które przekuwają w atuty:

Ale są tacy, którzy szukają i twierdzą, że tej pracy nie ma. Bo najwyraźniej nie chce im się pracować i tyle. A poza tym też znam takich, którzy korzystają z socjalu państwowego. (W9)

Przedłużający się stan pozostawania bez pracy wymusza pewnego rodzaju adaptację do takiej sytuacji, skutkiem czego osoba akceptuje siebie jako bezrobotną i odnajduje się w tej roli. To właśnie dlatego respondentom zależało bardzo na podejmowaniu nawet dorywczych i prostych prac - aby nie popaść w ten stan i już w nim nie pozostać.

Formy wsparcia urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej oraz innych instytucji i organizacji wobec osób długotrwanie bezrobotnych często są identyczne z pomocą kierowaną do osób pozostających bez pracy do 3 miesięcy (bezrobocie krótkoterminowe) oraz od 3 do 6 miesięcy (bezrobocie średniookresowe). Aktywizacja zawodowa osób długotrwanie bezrobotnych według osób biorących udział w wywiadzie grupowym wymaga jednak większych nakładów czasowych.

Z perspektywy Ośrodka Pomocy Społecznej nie mamy oznaczenia, czy ktoś jest długotrwanie bezrobotny, czy krócej, ponieważ świadczenia są adresowane konkretnie do osoby bezrobotnej. (...) Natomiast z zasady

ustawa o pomocy społecznej nie różnicuje osób długotrwale bezrobotnych.

Ze swojego doświadczenia (...), że jest to działanie długofalowe, więc siłą rzeczy osoby długotrwale bezrobotne potrzebują więcej tego czasu, więc więcej spotkań, więcej wsparcia psychologicznego często i więcej spotkań z doradcą, więcej takiego przygotowania.

Z tym, że w tej chwili, jeżeli z Funduszu Pracy są kierowane środki, to kierowane są do wszystkich osób bezrobotnych, więc tu nie ma rozgraniczenia między osobami długotrwale bezrobotnymi.

Według przedstawicieli urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej oraz innych instytucji i organizacji najbardziej skutecznymi formami wsparcia osób długotrwale bezrobotnych są prace interwencyjne, staże, praktyki, wolontariat oraz pomoc w wyposażeniu miejsca pracy. Wszystkie te formy wsparcia w rzeczywisty sposób aktywizują zawodowo osoby bezrobotne. Prace interwencyjne, staże, praktyki, wolontariat oraz pomoc w wyposażeniu miejsca pracy pozwalają osobom pozostającym długo bez pracy poznać tryb życia osoby pracującej oraz przysposobić nowe nawyki. Istotnym elementem jest również gratyfikacja finansowa, która jest elementem większości wymienionych wyżej form wsparcia. Benefity finansowe są ważnym motywatorem do podjęcia i utrzymania aktywności zawodowej.

Ja myślę, że takie najbardziej skuteczne to chyba są te projekty, które proponują czy gwarantują odbywanie stażu, ponieważ za tym idą środki finansowe, więc to też jest taka korzyść.

Najwięcej osób i najwyższa efektywność jest w pracach interwencyjnych. Tam pracodawca po zakończeniu refundacji ma obowiązek zatrudniać te osoby jeszcze, więc tutaj te osoby pracują. Wyposażenie środowiska pracy, również staże, takie formy, które aktywizują osoby bezrobotne i one po przepracowaniu tego okresu wymaganego dla pracodawcy, pozostają dalej w zatrudnieniu.

Kończąc dwa duże projekty, też widzimy, że jednak praktyka czy staż jest takim właśnie dobrym instrumentem, który właśnie zachęca osoby długotrwale bezrobotne jednak do pozostania w tej pracy. Też zauważamy, że czym dłuższy ten staż, tym chętniej osoby później zostają czy chcą pracować w tym danym miejscu. (...) Nabierają nowych nawyków pracy.

To jest takie dłuższe szkolenie czy staż, normalne zlecenie, gdzie osoby uczą się zawodu po prostu pracując. Dzięki temu mają właśnie to wynagrodzenie jako uczestnik zajęć i myślę, że to też ich przygotowuje do zawodu. Są w różnych branżach prowadzone jakieś grupy, które przygotowują osoby do wyjścia na otwarty rynek pracy. Często zdarza się tak, że mając typowe praktyki u pracodawców, czy to przy budowlance, czy przy remontach, czy w gastronomii, potem dostaje tam zatrudnienie.

Przedstawiciele urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej oraz innych instytucji i organizacji biorących udział w badaniu podkreślają, że skuteczność prac interwencyjnych, staży, praktyk, wolontariatu oraz pomocy w wyposażeniu miejsc pracy jest zależna od pomocy doradców zawodowych, architektów kariery, psychologów, a także prawników i grup wsparcia. Pomoc specjalistów i osób mających podobne doświadczenie zwiększa szanse utrzymania aktywności zawodowej po zakończeniu realizacji prac interwencyjnych, staży, praktyk, wolontariatu, czy programów polegających na wyposażeniu miejsc pracy. Poradnictwo i wsparcie ze strony specjalistów oraz grup wsparcia pozwalają utrzymać motywację do rozpoczęcia i utrzymania aktywności zawodowej.

Też chciałam właśnie powiedzieć o stażach i praktykach, o tym elemencie właśnie takim, że strukturyzacja życia, przyzwyczajanie się, nowe nawyki i to, że trzeba wstać rano, że ma się obowiązki. Ale też instytucja takiej osoby, która jest wsparciem nie tylko do momentu znalezienia tej pracy, ale później także w trakcie pracy. Wcześniej jak wspominałam, ten trener pracy, który rzeczywiście towarzyszy i w miarę pojawiających się problemów nie rzuca tej pracy i ucieka. Jest oparcie w takiej osobie, która

podpowie, pomoże i to powoduje, że ta osoba nie będzie tylko chwilowo pracować, tylko rzeczywiście jest w stanie utrzymać tę pracę.

W przypadku osób długotrwale bezrobotnych bardzo często jest tak, że trzeba z tą osobą najpierw pracować w ramach poradnictwa zawodowego, żeby później móc dostosować takiej osobie jakikolwiek instrument. Tutaj dodałabym jeszcze to poradnictwo zawodowe, żeby pomóc wejść tym osobom z powrotem na rynek pracy lub w ogóle po raz pierwszy wejść.

Ta opieka i pracownika socjalnego, terapeuty, trenera i mnóstwo tego wsparcia na każdym etapie (to jest ważne). Ale jak nie chcą, to kończy im się staż, a my, że Boże, jak dobrze, już idzie sobie, można wymienić kadrę.

To są spotkania z doradcami zawodowymi, z trenerami pracy, którzy czasami poszukują razem pracy albo nawet chodzą razem do miejsca pracy, gdzie się przyglądają tej pracy, gdzie pomagają ustrukturyzować dzień i nawet te takie poszczególne czynności, które osoba miała w tym miejscu pracy, to pomagają jej opanować je. Są to często osoby takie, które nie mają nawet pewnych nawyków takich. Mamy też takie stanowisko architekta kariery, który oczywiście jest też takim pośrednikiem między pracodawcą, a poszukującym pracy. Czyli wstępnie też przygotowuje pracodawcę na to, jakie osoba ma potrzeby, jakie ma predyspozycje, umiejętności, ale też jakie ma ograniczenia wynikające z tego, że długo jest poza rynkiem pracy.

Mamy też prawnika, więc to są też takie spotkania z prawnikiem odnośnie ulg i uprawnień dla osób niepełnosprawnych, ale też właśnie jak założyć własną działalność gospodarczą.

Często jest też tak, że osoby zanim nie mają uporządkowanego tego swojego życia osobistego, to też ciężko im wejść w życie zawodowe, więc jakby pomoc psychologiczna, która jest do nich skierowana, pomoc prawnicza, bo czasami są to osoby z zaburzeniami, które boją się w ogóle podjąć pracy. Jest to praca i z prawnikiem, i z psychologiem, żeby też gdzieś motywować.

Poza pracami interwencyjnymi, stażami, praktykami, wolontariatem, programami pomagającymi wyposażyć miejsce pracy oraz poradnictwem i wsparciem ze strony specjalistów i grup wsparcia, w niektórych przypadkach skuteczną formą aktywizacji są działania dające osobie długotrwale pozostającej bez pracy możliwość przekwalifikowania się albo doszkolenia. Najczęściej takimi działaniami są szkolenia z tak zwanych twardych kompetencji np. obsługa komputera.

Bardziej (szkolenia) takie, które dają twarde umiejętności, czyli z zakresu obsługi komputera, albo wręcz nawet bardzo specjalistyczne. Są osoby, które potrzebują uzupełnienia kwalifikacji, zdobycia dodatkowych kwalifikacji, a gdzieś tam tych pieniędzy brakuje.

6.10 Czynniki sprzyjające długotrwałemu bezrobociu w woj. podlaskim i utrwalające to zjawisko

Według ekspertów, z którymi przeprowadzono indywidualne wywiady, główne czynniki sprzyjające długotrwałemu bezrobociu w województwie podlaskim oraz utrwalające to zjawisko, to:

- brak dopasowania wyuczonych zawodów mieszkańców do aktualnych wymogów rynku pracy

Myślę, że na pewno też jakby dostosowanie indywidualne mieszkańców, nawet ich zawody. Nieczęsto tak jest, że mieszkańcy mają odpowiednie wykształcenie, odpowiednie doświadczenie w pracy, aby się odnaleźć na tym rynku pracy. (Ekspert nr 1, ROPS)

Kwestia wyuczonego zawodu, wykonywanego. Coraz częściej mówi się o elastyczności zawodowej, czyli możliwości podejmowania pracy w jakimkolwiek zawodzie i poza miejscem zamieszkania. (Ekspert nr 2, MRPiPS)

Osoby nie tylko, że nie posiadają fachu w ręce, nie posiadają żadnej takiej nawet podstawowej wiedzy, która pozwoliłaby im określone prace wykonywać. (Ekspert nr 3, Uczelnia)

Na pewno od takich czynników najbardziej widocznych, które są, są to niskie kwalifikacje tych osób zarejestrowanych w tej grupie. Kwalifikacje, które się zdezaktualizowały i zupełnie nie pasują do tego, czego oczekują pracodawcy. (...) Mówię, są takie zawody, w których część osób pracowała długo, pół swojego życia. Jednak zakłady pracy w tych zawodach zostały zlikwidowane i teraz nie ma powiedzmy tkaczy, czy jakieś takie zawody, które wymarły. I nadal te osoby funkcjonują jakoś w tych urzędach pracy. (Ekspert nr 5, WUP)

- zjawisko szarej strefy

Poza tym no wiadomo, wpływają na to też nielegalne prace. (Ekspert nr 1, ROPS)

W jednym z badań, które przeprowadzałem właśnie również pod tym kątem, to przyjęli oni taką postawę, że skoro państwo gwarantuje jakąś tam formę zabezpieczenia, to zostają oficjalnie długotrwale bezrobotnymi. A w rzeczywistości często podejmują pracę na czarno, taką dorywczą, która pozwala im zaspokoić takie ich bardzo podstawowe, ale dla nich satysfakcjonujące potrzeby. Co powoduje, że oficjalnie w tych wykazach funkcjonują. (Ekspert nr 3, Uczelnia)

- posiadanie dzieci oraz wiek najmłodszego dziecka

Powszechnie uważa się wykształcenie, wiek, uwarunkowania rodzinne, jak posiadanie dzieci, wiek dziecka jest istotny, szczególnie najmłodszego. (Ekspert nr 2, MRPiPS)

- zły stan zdrowia, niepełnosprawność

Stan zdrowia, niepełnosprawność. (Ekspert nr 2, MRPiPS)

- rozbudowany system socjalny, dostęp do opieki zdrowotnej dla osób niepracujących

Spośród tych, które utrwalają, to tak naprawdę może, żeby to nie wybrzmiało tak bardzo atakująco w te struktury państwa, ale jednak trochę takie stworzenie sytuacji pewnego komfortu, które państwo zagwarantowało, tworząc taki obszar, w którym te osoby bezrobotne długotrwale czuły się dobrze, bo miały wszystko, co jest podstawowe zapewnione. I myślę tutaj przede wszystkim o kwestii ubezpieczenia zdrowotnego. To co stworzyło państwo, takie poczucie iluzoryczne bezpieczeństwa, powodowało, że te osoby nie podejmowały, nie miały w sobie chęci podjęcia współpracy, bo czuły się bezpieczne trochę na tym takim wikcie i opierunku zapewnionym przez państwo, mimo że wprost nie otrzymywały określonych świadczeń, a tylko właśnie miały owo zabezpieczenie zdrowotne, co psychice wywoływało takie głębokie poczucie bezpieczeństwa, że jestem na ten moment tutaj zabezpieczony. (Ekspert nr 3, Uczelnia)

Dosyć duża dostępność świadczeń różnego typu. Szczególnie pomoc społeczna i różnego typu. (...) konkurencyjność oferty pracy, która jest na poziomie świadczenia, to jest coś co niestety tutaj przegrywa. (...) nawet powiedziałabym, uzależnienie od świadczeń w tej grupie występuje, przynajmniej w części. (Ekspert nr 5, WUP)

- brak wsparcia psychologicznego dla osób, które utraciły pracę

Bo tutaj ten problem właśnie tych wszystkich też innych kłopotów, które się właśnie zaczynają u osób bezrobotnie długotrwale to jest to, że one często zostają same. I ta samotność jest powodem właśnie owych trudności. (Ekspert nr 3, Uczelnia)

- „kultura bezrobocia”, styl życia osoby bezrobotnej przekazywany z pokolenia na pokolenie, utrwalone wzorce w środowisku

Ja cały czas będę mówić o tej kulturze bezrobocia, środowisku rodzinnym, tym w czym dzieci dorastają, do czego się przyzwyczajają, to już wcześniej powiedziałam. (Ekspert nr 4, Uczelnia)

- brak skoordynowanej pracy instytucji udzielających pomocy osobom bezrobotnym, programów systemowych skierowanych do tej grupy

Może przypadkowość niektórych działań aktywizacyjnych, jeśli chodzi o tą grupę. Może brak współpracy, jakiegoś wspólnego programu, między instytucjonalnej, skierowanej do tej grupy długotrwale bezrobotnych. Myślę, że może to być jednym z czynników. (Ekspert nr 5, WUP)

W celu zmniejszenia zjawiska długoterminowego bezrobocia oraz generalnie bezrobocia, eksperci postulują o współpracę instytucji wspierających osoby pozostające bez pracy, tj. przedstawicieli samorządu, urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej, organizacji pozarządowych.

Myślę, że jest wiele sposobów. Najbardziej skuteczne to te, które wymagają współpracy wielu instytucji. (...) Na pewno jednostki rynku pracy, jednostki samorządu terytorialnego, gminy, powiaty. Urzędy pracy i ośrodki pomocy społecznej, ponieważ tutaj jedno z drugim jest powiązane. No i organizacje pozarządowe, wysuwające tutaj do ludzi różnego rodzaju działania w tym zakresie przeciwdziałania tym wykluczeniem społecznym. (Ekspert nr 1, ROPS)

Przede wszystkim, instytucjami, które zajmują się tym problemem są Urzędy Pracy. Ale sam UP, sam w sobie, jest trochę bezsilny, albo mało skuteczny. Więc mojej ocenie o skuteczności działań może decydować taka formuła partnerska. Czyli włączanie w działania na rzecz bezrobotnych, w tym długotrwale bezrobotnych, różnego rodzaju partnerów rynku pracy. Szeroko rozumianych. Pracodawców, a także władze lokalne. Czyli formuła partnerska według mnie, pracodawcy i samorząd lokalny. (Ekspert nr 2, MRPiPS)

Myślę, że to jedno, które mi przychodzi: powiązanie tych instrumentów, form aktywizacji, które są w różnych instytucjach. Większa współpraca międzyinstytucjonalna. (Ekspert nr 5, WUP)

Wskazane jest również rozwijanie podmiotów ekonomii społecznej i inspirowanie się dobrymi praktykami, w zakresie minimalizowania zjawiska długotrwałego bezrobocia, realizowanymi na terenie innych gmin, województw, czy krajów.

Czy też podmioty ekonomii społecznej, myślę, że coraz ważniejszą rolę w tym zakresie pełnią. (...) Myślę, że tak, że praktyki z innych regionów byłyby na pewno dla nas takim wzorcem. I warto czerpać z ich.(...) Chodzi generalnie o ekonomie społeczną, o tworzenie podmiotów ekonomii społecznej, a mianowicie przedsiębiorstw społecznych takich jak spółdzielnie socjalne. Gdzie na terenie naszego województwa trudno powiedzieć, co prawda jest coraz lepiej aczkolwiek ta sytuacja jest dosyć wolno rozwijana. A na terenie innych krajów np. we Włoszech właśnie skala tej ekonomii społecznej jest znacznie większa. Potwierdzone też jest tym to, że znaczne części ludzi wykluczonych społecznie i oddalonych od rynku pracy poprzez zakładanie takich podmiotów czy przedsiębiorstw społecznych np. spółdzielni socjalnej jest w stanie odnaleźć się na nowo na rynku pracy. I po prostu wyjść z tej grupy osób degradowanych społecznie. (Ekspert nr 1, ROPS)

W celu zminimalizowania zjawiska „dziedzicznego bezrobocia” ważne jest natomiast edukowanie i pokazywanie jak najmłodszym pokoleniom, osobom, które nie są jeszcze w wieku produkcyjnym, a które wychowują się w środowisku, gdzie brak aktywności zawodowej jest dość powszechny, innego trybu życia oraz korzyści wynikających z podjęcia pracy zawodowej.

Na pewno trzeba mówić, informować, edukować. I myślę, że głównie to młodsze pokolenie. Ja cały czas uważam, że to jest stan świadomości to długotrwałe bezrobocie i chęci do podjęcia pracy. Wiadomo, że na początku jest po prostu trudniej młodej osobie. Zwłaszcza bez wsparcia. To niezaprzeczalnie. Więc zwłaszcza młodym osobom łatwiej

jest pójść drogą, którą znają z domu niż dźwignąć to i potem się jakoś odbić. (Ekspert nr 4, Uczelnia)

Ważnym działaniem dla zmniejszenia zjawiska bezrobocia jest także dopasowanie programów edukacji do wymogów aktualnego rynku pracy, a także dokształcanie osób pozostających bez pracy i oferowanie im możliwości przekwalifikowania. W trakcie doszkalania, zmiany zawodu niezmiernie ważne są konsultacje z doradcą zawodowym, które zwiększają szanse na aktywizację zawodową.

Myślę, że taką ważną kwestią jest na pewno edukacja. Mianowicie dostosowanie kształcenia do potrzeb mieszkańców. Do tego, aby młodzi ludzie kształcili się w takich zawodach na które rzeczywiście jest popyt. Wiadomym jest, że znaczna część osób młodych ludzi, ale również też osób po 50 roku życia niestety ma trudności w znalezieniu pracy. To właśnie oni stanowią największą grupę osób poszukujących tego zatrudnienia na rynku pracy. Wynika to głównie z tego, że ich wykształcenie jest niedostosowane do potrzeb rynku, ale również osoby młode nie mają doświadczenia, które w dzisiejszych czasach jest tak bardzo pożądane na rynku pracy. Myślę, że to są właśnie takie główne czynniki, które to powodują. (Ekspert nr 1, ROPS)

Drugi bardzo ważny moment, to jest to, żeby dla wszystkich osób, również i tych związanych z poziomem na przykład wykształcenia wyższego, które też to osoby od czasu do czasu znajdują się w takiej sytuacji braku pracy, to żeby nie poczuły tego, że nagle muszą obniżyć swoje wymagania, oczekiwania co do pracy. Bo na przykład oferty, które by otrzymały nie były ich satysfakcjonujące. To, żeby dać im też możliwość podwyższenia też tutaj ich kwalifikacji poprzez jeszcze wyższe formy dokształcania. (...) A jeszcze w ten moment taki środkowy (...) doradcy zawodowi. Najczęściej jest to osoba, która też jest psychologiem, więc jej rola jest podwójna. Nie tylko ma dokonać analizy kompetencji i umiejętności osoby, ale i sprawdzić rzeczywiście, czy te wybory, która ta osoba dokonuje są dobre dla niej. Nie są pewnego rodzaju czasem jakimś błędem poznawczym. I to że może ta osoba

również, i takie zadania też jej są przydzielone, od strony psychologicznej wesprzeć taką osobę, zmotywować. I jeśli widzi taką potrzebę, to również na terenie urzędów pracy odbywają się takie kursy, szkolenia motywacyjne, które idą też w kierunku rzeczy najprostszych, czyli takich jak pomoc od napisania CV, poprzez techniki związane z mową ciała, poprzez umiejętności prezentacji, poprzez pokazywanie różnych rozwiązań na poziomie jak być na przykład dobrym sprzedawcą, czyli takie techniki marketingowe, wizerunkowe, czyli tak naprawdę jeszcze stworzenie takiego właśnie zaplecza, które mogłoby bardzo skutecznie pomóc tej osobie, aby nie wpadła w jakiegokolwiek poczucie, że jest gorsza, że jej się nie udało, że znalazła się w takiej sytuacji. (Ekspert nr 3, Uczelnia)

Istotne jest, aby wszelkie wymienione powyżej działania doprowadziły do sytuacji, w której osoba, która utraciła pracę znajdowała nowe zatrudnienie w ciągu 6 miesięcy.

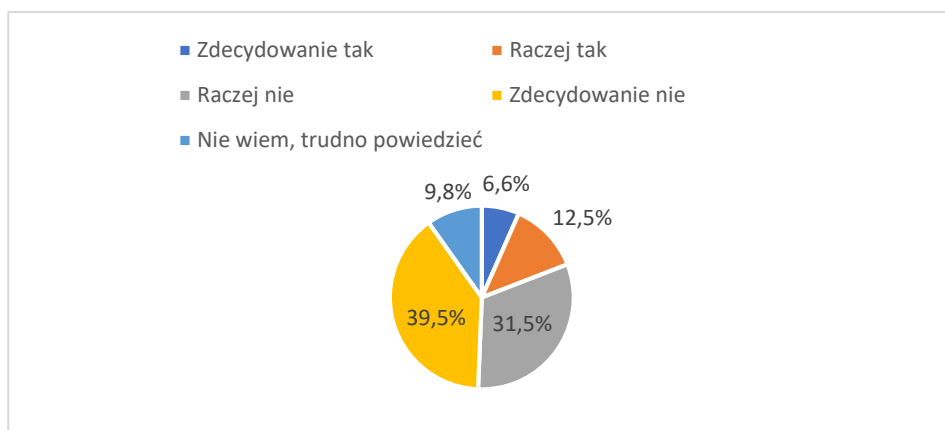
Przede wszystkim bardzo ważna strategia, w której na pierwszym planie pojawia się informacja, że nie wolno doprowadzić do sytuacji, żeby ktokolwiek przebywał na bezrobociu dłużej niż 6 miesięcy. Co wynika, że jak gdyby znowu odgórnie próbujemy stworzyć takie warunki, że jeżeli rzeczywiście w wyniku jakiś tam bardzo skomplikowanych sytuacji: ktoś traci pracę, zakład jest zlikwidowany, to że w ciągu 6 miesięcy ta osoba powinna znaleźć nową pracę, lub momentalnie dokonać przekwalifikowania. I są na to środki, które związane są właśnie z tym, że wysyła się osobę na określone kursy, za które państwo płaci. Po to, żeby właśnie ta osoba raz, że zwiększyła swoje kompetencje. A dwa, żeby ten czas związany z poszukiwaniem miejsca pracy nie był czasem polegającym na tym, że ona spędza w domu i wpada właśnie w takie stany, jak depresja czy stany lękowe, czy poczucie że jest bezwartościową jednostką. Bo i ilość tych godzin, które są w ramach tych kursów zapewniających czas i cała oferta jest tak przygotowana, żeby rzeczywiście ta osoba była maksymalnie szybko włączona w system. I żeby nie była sama. Bo tutaj ten problem właśnie tych wszystkich też innych kłopotów, które się właśnie zaczynają u osób bezrobotnie

długotrwałych to jest to, że one często zostają same. I ta samotność jest powodem właśnie owych trudności. A tutaj system od razu w tym momencie ogarnia osobę. (Ekspert nr 3, Uczelnia)

6.11 Wpływ sytuacji długotrwałego bezrobocia na środowisko rodzinne bezrobotnych, jakie powoduje dysfunkcje w ich życiu społecznym

Fakt bycia osobą długotrwanie bezrobotną wpływa na środowisko rodzinne niespełna jednej piątej badanych (19,1% – suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”). 71% respondentów nie dostrzega aby bezrobocie wpływało na relacje w rodzinie.

Wykres 58. Czy fakt bycia osobą długotrwanie bezrobotną wpływa na środowisko rodzinne respondenta



Źródło: Badanie własne

Wśród osób, które wskazały, że długotrwałe bezrobocie wpływa na ich sytuację rodzinną, 26,5% badanych wskazuje na brak pieniędzy na bieżące wydatki, życie, na pokrycie długów. 17,7% respondentów przyznaje, że w domach dochodzi do awantur, nieporozumień. 8,8% badanych ma problemy psychologiczne – odczuwa samotność, ma poczucie bycia niepotrzebnym, poczucie beznadziei. 8% badanych odczuwa natomiast presję otoczenia, są wobec nich oczekiwania aby podjąć pracę. Dodatkowo 7,1% badanych wskazuje na problemy zdrowotne jakie ma w związku z obecną sytuacją zawodową. Taki sam odsetek respondentów jest

w potrzasku, czuje frustracje, rozchwianie emocjonalne albo odmawia odpowiedzi na to pytanie. Pozostałe wskazania uzyskały mniej niż 3% odpowiedzi.

Tabela 21. Sposób, w jaki długotrwałe bezrobocie wpływa na badanych

Odpowiedzi	%
Brakuje pieniędzy (długi, brak pieniędzy na bieżące wydatki, życie)	26,5%
Awantury, nieporozumienia w domu	17,7%
Poczucie beznadziei, bycia niepotrzebnym, samotności	8,8%
Oczekiwania, presja otoczenia aby podjąć pracę	8,0%
Problemy zdrowotne	7,1%
Poczucie bycia w potrzasku, frustracji, rozchwianie emocjonalne	7,1%
Odmowa odpowiedzi	7,1%
Trudno powiedzieć	2,7%
Uzależnienie od alkoholu / nadużywanie alkoholu	2,7%
Niechęć siedzenia w domu	2,7%
Brak chęci do życia	1,8%
Poczucie zmęczenia tą sytuacją	1,8%
Mieszkam z rodzicami, którzy mi pomagają	1,8%
Nie potrafię znaleźć sobie miejsca	1,8%
Jest ciężko	1,8%
Stany lękowe, depresyjne	0,9%
Odłączenie prądu za niezapłacone rachunki	0,9%
Brak perspektyw na przyszłość	0,9%
Poczucie winy	0,9%
Wszystko jest nie tak	0,9%
Nerwowość	0,9%

Źródło: Badanie własne

W kolejnym pytaniu badani mieli odnieść się do zdań, dotyczących wpływu długotrwałego bezrobocia na różne aspekty życia codziennego. Prawie połowa badanych deklaruje, że długotrwałe pozostawanie bez pracy sprawia, że pojawiają się problemy finansowe (47,6%). Ponad jedna trzecia

respondentów odpowiada, że jest im to obojętne (35,4%), a 29,3% deklaruje, że pojawiają się negatywne reakcje emocjonalne. Prawie jedna czwarta badanych wskazuje, że długotrwałe bezrobocie może mieć wpływ na problemy zdrowotne (23,4%), 13,4% wskazuje na poczucie beznadziei, 9,7% na redukcję oczekiwań życiowych i zainteresowań, a 8,5% badanych twierdzi, że długotrwałe bezrobocie powoduje chęć izolacji od otoczenia. Dekomponując pytanie na płeć można powiedzieć, że to kobiety częściej od mężczyzn wskazują na wszystkie reakcje, efekty jakie może spowodować długotrwałe bezrobocie. Mężczyźni zaś zdecydowanie częściej niż kobiety deklarują, że jest im to obojętne. Dodatkowo na wszystkie efekty długotrwałego bezrobocia częściej wskazują osoby mieszkające na wsi niż w mieście oraz najczęściej osoby z wykształceniem wyższym.

Wykres 59. Skutek długotrwałego pozostawania bez pracy



Źródło: Badanie własne

Dekompozycja pytania na wiek pokazuje, że osoby pomiędzy 25 a 34 rokiem życia częściej niż inne grupy wiekowe wskazują, że długotrwałe bezrobocie powoduje negatywne reakcje emocjonalne (36,9%), poczucie beznadziei (14,8%) oraz chęć izolacji od otoczenia (11,5%). W grupie 35 – 44-latków odnotowano

najwyższy na tle innych grup wskaźnik odpowiedzi „jest mi to obojętne” (41,2%), zaś w najstarszej grupie badanych najczęściej na tle innych grup pojawiały się problemy finansowe (52,4%), zdrowotne (37,9%) oraz redukcja oczekiwań życiowych i zainteresowań (12,4%).

Tabela 22. Skutek długotrwałego pozostawania bez pracy w dekompozycji na wiek

	18-24	25-34	35-44	45-54	55-65
Pojawiają się problemy finansowe	43,1%	46,7%	43,9%	50,5%	52,4%
Jest mi to obojętne	37,3%	31,1%	41,2%	38,3%	31,0%
Pojawiają się negatywne reakcje emocjonalne	31,4%	36,9%	21,9%	24,3%	31,0%
Pojawiają się problemy zdrowotne	15,7%	18,0%	15,8%	25,2%	37,9%
Pojawia się poczucie beznadziei	13,7%	14,8%	13,2%	14,0%	11,7%
Pojawia się redukcja oczekiwań życiowych i zainteresowań	8,8%	9,0%	9,6%	7,5%	12,4%
Pojawia się chęć izolacji od otoczenia	8,8%	11,5%	7,9%	6,5%	7,6%

Źródło: Badanie własne

W świetle opinii ekspertów rynku pracy, działania na rzecz zmniejszenia zjawiska długotrwałego bezrobocia są ważne, gdyż mają one bardzo duży wpływ na życie rodzinne. Długotrwałe bezrobocie powoduje inne, poważne problemy społeczne. Często w rodzinach osób pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy dochodzi do konfliktów, a nawet aktów przemocy. Pojawiają się choroby takie jak np. depresja oraz problemy z uzależnieniem od alkoholu, czy narkotyków. Oczywiście konsekwencją jest też obniżenie poziomu życia, a nawet ubóstwo. Pojawia się zagrożenie wykluczeniem społecznym. Dość często

w takich rodzinach model życia rodziców jest przyjmowany przez dzieci, co prowadzi do „dziedzicznego bezrobocia”.

Bezrobocie jest bardzo poważnym problemem, które rodzi największe w stosunku do rodziny zagrożenie. Chociażby ze względu na to, iż osoba, która jest pozbawiona źródeł dochodu jakichkolwiek, przez to, że jest osobą oddaloną od rynku pracy to znacznie wpływa to na więzi rodzinne. W teorii się mówi, że jeśli jakiś członek rodziny traci pracę wówczas ta rodzina się przybliża i chce pomóc, wszyscy się ze sobą wspierają. Jednak im dłużej trwa to wykluczenie, im dłużej ta osoba jest oddalona od rynku pracy wówczas pojawiają się różnego rodzaju konflikty. Obwinianie, czy inne negatywne emocje. Ma to również inne czynniki i nie wypełnianie ról, które pełni rodzina np. kiedy brakuje środków finansowych na podstawowe potrzeby to również brakuje na te wyższego szczebla. Mam tutaj na myśli chociażby wykształcenie dzieci, bo nie mając środków finansowych wiadomo, że wpływa to negatywnie na tą osobę, ale również na pozostałych członków rodziny, więc na pewno to. No wiadomo też, że spadek poziomu życia. (...) Bezrobocie (...) ciągnie za sobą kolejne problemy społeczne w związku z tym, że człowiek traci pracę, to sobie często z tym nie radzi, popada w stany depresyjne jakieś lęki. To właśnie ciągnie za sobą i alkoholizm, i narkomanię. No i wiadomo też, że przemoc w rodzinie jest dalszą konsekwencją tego zjawiska. (...) Często dzieci z takich rodzin, gdzie rodzice popadają w to bezrobocie i co pociąga za sobą te problemy społeczne to często też nie są w stanie odnaleźć się na tym rynku. Nawet nie ze względu na to, że finansowo nie miały się możliwości wykształcić, ale po prostu widząc jak to życie wygląda to ciężko im to zmieniać. (Ekspert nr 1, ROPS)

No wygląda w taki sposób, że zakłóca podstawowe funkcje rodziny. (...), bo jeżeli rodzice nie uzyskują przychodu, to szybko rodzina ubożeje, to może pogłębiać biedę i prowadzić do wykluczenia społecznego. (...) Brak dochodu, czyli to potęgowanie biedy w rodzinie powoduje to, że rodzina wyłącza się z różnych sfer. Chodzi przede wszystkim o sferę konsumpcji. Czyli rezygnuje przede wszystkim z wydatkami na kulturę, nie dba o rozwój dzieci, wyłącza się z życia towarzyskiego. Brak środków

do życia, powoduje, że wszystkie sfery życia społecznego, rodzinnego, schodzą na plan dalszy, bo na nie brakuje dochodów. (Ekspert nr 2, MRPiPS)

No i dwa, że niestety często wtedy sięga po alkohol. (...) Ale też jednym z czynników i jedną z wartości, która była badana, była wartość agresji. I to jest bardzo ciekawe, bo zarówno u kobiet, jak u mężczyzn długotrwale bezrobotnych odnotowaliśmy wysoki wskaźnik agresji. To znaczy, że te osoby mimo wszystko, że czasami mogą być bardziej zamknięte, schowane, są o wiele bardziej pobudliwe i wybuchają agresją częściej, niż wtedy, kiedy pracowały. To jest nabyte. Ta agresja jest wyrazem ich bezsilności i taką też formą buntu na zewnątrz, że coś ich takiego spotkało. I odnosi się zarówno do najbliższych. Badania mówią, że u mężczyzn do kobiet, kobiet do mężczyzn, w pierwszej kolejności do partnerów, partnerek, w pozostałej kolejności do pozostałych członków rodzin, a później ewentualnie do wszystkich znajomych, którzy mają pracę i którym się udało. (Ekspert nr 3, Uczelnia)

Ale mogę sobie wyobrazić, że za pewne wchodzi tam alkohol w grę i zaburzone są standardowe funkcje rodziny, kiedy role są podzielone między rodziców. Alkohol rozkłada to wszystko. (Ekspert nr 4, Uczelnia)

Na pewno nie służy to życie rodzinne. W dużej mierze. Bo to wchodzi w grę na pewno jakaś tam deprawacja ekonomiczna, przez dłuższy czas, gdzie ta rodzina nie ma zapewnionego odpowiedniego poziomu dochodów, żeby żyć na w miarę jakimiś tam poziomie, chociaż trochę wyższym niż powiedzmy minimum socjalne. Co jeszcze? Na pewno może taka sytuacja długotrwałego bezrobocia, czy to jednego, czy to dwóch członków rodziny może wpływać na relacje. (...) Na pewno ta sytuacja niepewności, napięcia, może alkoholizm, rozładowywanie tych napięć. (Ekspert nr 5, WUP)

Profil psychologiczno-osobowościowy osoby długotrwale bezrobotnej w województwie podlaskim nie różni się od profilu takiej osoby pochodzącej z innych regionów Polski. Osobę długotrwale bezrobotną

charakteryzuje bierność, obniżone poczucie własnej wartości, brak pewności siebie, niski poziom decyzyjności, brak motywacji do zmian własnego trybu życia, często uzależnienie od pomocy np. społecznej oraz roszczeniowa postawa. Jeśli chodzi o takie osoby, (...) to jest takie ogromne obciążenie psychiczne dla tej osoby (...) Na pewno taka osoba trwająca w tym statusie czuje się coraz bardziej bezwartościowa. Zaczyna obwiniać siebie za to, że znalazła się w takim miejscu, a nie innym i nie potrafi sobie poradzić. Często takim osobom towarzyszy też negatywizm, skoro mi się nie udało w jakiejś tam firmie znaleźć pracy to po co ja mam składać to CV, pewnie też mi się nie uda. Przez to właśnie człowiek popada w takie stany depresyjne mogłabym rzec, ale myślę, że warto tutaj powiedzieć o tym, że często takie osoby, które popadają w długotrwały stan tego bezrobocia to są też osoby, które uzależniają się od pomocy społecznej. (...) Wydaje mi się, że raczej profil tej osoby bezrobotnej w skali kraju jest bardzo podobny. Generalnie z ogólnopolskich badań tak wynika, że są to najczęściej mężczyźni w wieku młodym dosyć, bo często są to osoby w wieku produkcyjnym, które są zdolne do pracy nie mniej jednak z różnych powodów nie są w stanie sobie poradzić, znaleźć swojego miejsca na rynku. Więc wydaje mi się, że w porównaniu do innych części Polski ten profil osoby bezrobotnej jest raczej podobny. (Ekspert nr 1, ROPS)

(...) proces długotrwałego bezrobocia pozostawia trwały ślad w warstwie emocjonalnej tychże osób, powodujący że takie wartości, jak obniżenie poczucia własnej wartości, oraz poczucie tego, że jest się osobą nieużyteczną społecznie, albo taką, która nic nie wnosi do tego procesu społecznego. (...) I jeszcze jedna cecha, a mianowicie roszczeniowość. To jest taka cecha, która z kolei wynika z tego faktu, że system właśnie zabezpieczył wiele rzeczy. W związku z czym oni wrastają w takie poczucie, że cały czas się system będzie nimi opiekował. Państwo o wszystko zadba. I oni mają oczekiwania, potrzeby. Żądają tego kategorycznie, a nic z siebie często nie dają. Więc to taka zmiana, którą tak można zaobserwować. (Ekspert nr 3, Uczelnia)

Z tego co my obserwujemy, to na pewno u tych osób mamy problemy takie, patrząc na naszych klientów, z którymi często się spotykamy: na pewno mają problemy z podjęciem decyzji, problemy z koncentracją, ze zorganizowaniem, zagospodarowaniem swojego czasu, (...). Na pewno też brak wiary we własne siły. Ale to też wiadomo, wiąże się to z tym brakiem decyzyjności, że nie są w stanie szybko i sprawnie podjąć decyzji związanej nawet z podjęciem pracy. (Ekspert nr 5, WUP)

6.12 Ocena jakości zasobów pracy

Przedstawiciele urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej oraz innych instytucji i organizacji wspierających osoby długotrwale bezrobotne nisko oceniają jakość zasobów pracy osób długotrwale bezrobotnych. Często te osoby nie mają aktualnej wiedzy z zakresu swojego zawodu, wcześniej wykonywanej pracy, a także predyspozycji do wykonywania wyuczonego zawodu. Wymagają doszkolenia albo przekwalifikowania.

Natomiast, często mają nieaktualną wiedzę (osoby długotrwale bezrobotne), nawet jeżeli potrafią. Tak jak kolega wspominał, jest to coś, co wymaga odświeżenia, przypomnienia, przystosowania do nowych warunków, do zmieniającej się rzeczywistości. Czasami wymagają te warunki przekwalifikowania. Spotykamy się z ludźmi, którzy, ze względów zdrowotnych nie mogą już pewnych zawodów wykonywać. Więc muszą zmienić branżę i mentalność.

Niska jakość przygotowania zawodowego, brak kwalifikacji i umiejętności nie jest jednak największą barierą w aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych. Według przedstawicieli urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej oraz innych instytucji i organizacji osoby długotrwale bezrobotne charakteryzują się przede wszystkim niską jakością zasobów pracy w zakresie predyspozycji psychologicznych – niskim poziomem motywacji i destrukcyjnymi postawami. Większość bezrobotnych nie ma wewnętrznej potrzeby rozpoczęcia aktywności zawodowej. Barierą jest lęk przed zmianą, niskie poczucie własnej wartości, brak otwartości wobec nowych doświadczeń, nieadekwatne dla osoby pracującej nawyki i tryb życia.

Z mojej perspektywy, jako pracownika OPS, odnosząc się do takich osób, które są bardzo, bardzo długo bezrobotne, to ich wykształcenie, umiejętności, można powiedzieć, że w ogóle w tej chwili nie są przydatne. Bo posłużę się w tej chwili przykładem pana, który ma około 40, może po. Odkąd go znam, to jest osobą bezrobotną. Z wykształcenia jest nauczycielem historii, który przepracował 2 lata stażu i pracownicy usiłują go zaktywizować, wysyłali go do CIS-u na różne projekty, ale on jest tak zatwardziały, zasklepiący w takiej skorupie, że on tylko korzysta ze świadczeń pomocy społecznej, że po prostu jego aktywność jest pozorna. Bo wykształcenie ma za wysokie, żeby w CIS uczestniczyć w pracach grupy jakiejś tam remontowo-budowlanej, czy gospodarczej. On chciałby być nauczycielem, nikt go do pracy w szkole nie przyjmie, nie szukujemy się. Druga pani jest nauczycielem języka rosyjskiego i ona też na nic innego nie pójdzie.

Na pewno mają lęk w sobie, lęk przed zmianą dotychczasowego funkcjonowania. Mają niskie poczucie własnej wartości. Ogólnie też ten brak motywacji często się pojawia i obawa, że problemy zdrowotne nie pozwolą im sprawdzić się w jakimś zawodzie na rynku pracy.

To może być też kwestia poczucia wartości, bo to może nie być jedna praca, tylko któraś z kolei i skoro w trzech, czy dwóch pracach mu się nie udało, to znaczy, że może jestem do niczego i może to też powodować obniżone poczucie wartości. Do niczego się nie nadaję, jestem beznadziejny i niechęć do podejmowania kolejnych prób.

Negatywnie został również oceniony kapitał społeczny osób długotrwale bezrobotnych. Otoczenie społeczne, posiadane przez osobę bezrobotną relacje społeczne bardzo często nie sprzyjają rozpoczęciu aktywności zawodowej. Ugruntowują nawyki oraz tryb życia nieadekwatny dla osoby aktywnej zawodowo.

Tak jak wcześniej mówiliśmy o tym, jeżeli osoby wychowują się w rodzinie bezrobotnej pokoleniowo, to trudno jest im wejść na rynek pracy, bo to jest jedyny wzorzec jaki znają.

Kwestia też otoczenia, że są koledzy, którzy zamiast do pracy na piwo mogą wyciągnąć. Kwestia rodziny, o której rozmawialiśmy też czasami: „za marne grosze pójdiesz?”.

Przykład, tak jak obserwuję, ale to przykład z życia prywatnego, a nie z pracy. Wszystkie te mamy, które są teraz na różnych zasiłkach, zwłaszcza kiedy weszło 500+. (...) kiedyś były aktywne, bo praca, przedszkole, zakupy, dom ogarnąć. A teraz? Siedzą pół dnia na ławce pod blokiem i zajmują się plotkowaniem o sąsiadach. Ja się zastanawiam, jak one wrócą na rynek pracy, kiedy ostatnie z dzieci wyjdzie z wieku, że będzie na nie 500+, jak one się odnajdą na rynku pracy, kiedy będą miały nieaktualną wiedzę, inną mentalność, inne przyzwyczajenia codzienne. A w ogóle zastanawia mnie najbardziej brak perspektywicznego myślenia, że przecież ja kiedyś będę stara, pójdę na emeryturę.

6.13 Studia przypadków

Na podstawie wywiadów IDI oraz dodatkowych rozmów z osobami, które wyszły ze stanu długotrwałego bezrobocia, przygotowano 6 studiów przypadków, opisujących typowe drogi, jakie przeszły badane osoby.

Studium przypadku nr 1

Opis osoby	Kobieta, 29 lat, wykształcenie średnie, nieukończone studia
Opis sposobu wyjścia z długotrwałego bezrobocia	Mieszkancka Białegostoku zmuszona była przerwać studia z przyczyn osobistych. Urodzenie dwójki dzieci nie sprzyjało podejmowaniu pracy, głównie były to dorywcze zajęcia. By zwiększyć swoje szanse na rynku pracy kobieta zarejestrowała się w urzędzie pracy. Jednocześnie aktywnie poszukiwała pracy na różnego rodzaju portalach z ogłoszeniami.

Opis osoby	Kobieta, 29 lat, wykształcenie średnie, nieukończone studia
	<p>Poszukiwania pracy w jej przypadku były bardzo aktywne, codziennie poświęcała dużo czasu na wysyłkę CV na ogłoszenia, monitorowała wysłane oferty. Niemniej jednak trudno było jej znaleźć stałe zatrudnienie. Kobieta nie korzystała ze wsparcia urzędu pracy, głównie ze względu na złe doświadczenia, bowiem nikt nie sprawdził jej umiejętności i doświadczenia, a oferowane miejsca pracy zupełnie nie odpowiadały jej oczekiwaniom i umiejętnościom.</p> <p>W opinii kobiety dużo lepiej jest samodzielnie szukać pracy niż korzystać z usług publicznych instytucji. Samodzielne poszukiwania pracy zakończyły się sukcesem, co było związane z dużym samozaparciem i potrzebą zmiany swojej sytuacji finansowej i społecznej.</p>
Dobre i złe praktyki	<p>Dobre praktyki związane z poszukiwaniem pracy związane były z samodzielnym i aktywnym poszukiwaniem pracy. Kobieta z dużym poświęceniem chciała zmienić swoją niekorzystną sytuację, co zaowocowało znalezieniem zatrudnienia.</p> <p>Z kolei złe praktyki w tym przypadku dotyczą pracy urzędu pracy, który nie sprawdził jej umiejętności i doświadczenia, przez co nie był w stanie zaproponować adekwatnych do jej sytuacji ofert.</p>
Analiza szans i zagrożeń	<p>Oparcie się wyłącznie na własnych siłach niesie ze sobą szereg zagrożeń, takich jak choćby brak patrzenia na swoje doświadczenie i umiejętności z perspektywy potrzeb pracodawców. Osoba taka może przeceniać swoją kandydaturę i nie przyjmować do wiadomości faktu, że nie jest atrakcyjnym pracownikiem lub wymaga przekwalifikowania.</p>

Opis osoby	Kobieta, 29 lat, wykształcenie średnie, nieukończone studia
	Szanse związane z analizowanym przypadkiem związane są z silnym samozaparciem. Jest to niezbędna postawa w przypadku poszukiwania pracy, szczególnie w przypadku osób długotrwale bezrobotnych, których atrakcyjność na rynku pracy spada wprost proporcjonalnie do długości czasu przebywania bez pracy.

Studium przypadku nr 2

Opis osoby	Mężczyzna, 38 lat, wykształcenie wyższe
Opis sposobu wyjścia z długotrwałego bezrobocia	<p>Mieszkaniec Białegostoku, został zwolniony z firmy w wyniku niechęci pracodawcy do założenia związków zawodowych.</p> <p>Stan bezrobocia trwał ponad 3 lata. W tym czasie mężczyzna aktywnie poszukiwał pracy: wysyłał oferty, chodził na rozmowy kwalifikacyjne, korzystał z pomocy urzędu pracy. Mężczyzna przyznał, że tygodniowo wysyłał około 10 ofert do potencjalnych pracodawców. Mimo dłuższego okresu bezrobocia jego oczekiwania w stosunku do warunków pracy nie spadły i nie chciał pracować w miejscu, gdzie miałby gorsze warunki niż w poprzedniej firmie.</p> <p>Ostatecznie jedna z rozmów kwalifikacyjnych przyniosła pozytywne rozstrzygnięcie. W opinii mężczyzny poszukiwanie pracy przez Internet jest najlepszym rozwiązaniem, najbardziej efektywnym. Generalnie w opinii mężczyzny najlepiej poszukiwać pracy samemu i nie opierać się na pomocy zewnętrznych instytucji.</p>
Dobre i złe praktyki	Dobłą praktyką w przypadku tej osoby było połączenie samodzielnego poszukiwania pracy oraz wsparcia zewnętrznego. Co prawda w opinii mężczyzny lepiej jest poszukiwać pracy samemu niż tylko opierać się na

Opis osoby	Mężczyzna, 38 lat, wykształcenie wyższe
	pomocy zewnętrznych instytucji, ale niewątpliwie połączenie tych dwóch działań może przynieść oczekiwane rezultaty. W przypadku tego mężczyzny trudno jednoznacznie wskazać złe praktyki w poszukiwaniach pracy.
Analiza szans i zagrożeń	<p>Niewątpliwą szansą w tym przypadku było połączenie samodzielnego poszukiwania pracy oraz wsparcia zewnętrznego. Takie podejście sprawia, że osoba poszukująca pracy ma więcej szans na jej znalezienie, a przy okazji pojawiają się możliwości zdobycia nowych kwalifikacji.</p> <p>Zagrożenie w tym przypadku związane jest z niechęcią do zmiany swoich oczekiwań w stosunku do warunków pracy. Co prawda mimo tego mężczyzna znalazł pracę na oczekiwanym poziomie, ale taki brak elastyczności mógł skończyć się dłuższym czasem pozostawania bez pracy.</p>

Studium przypadku nr 3

Opis osoby	Kobieta, 42 lata, wykształcenie średnie
Opis sposobu wyjścia z długotrwałego bezrobocia	Kobieta, mieszkanka miejscowości pod Suwałkami straciła pracę w wyniku likwidacji firmy, w której pracowała. Likwidacja firmy nastąpiła w sposób niespodziewany zarówno dla respondentki, jak i pozostałych pracowników. Utrata pracy znacząco pogorszyła jej warunki życiowe i sprawiła, że przez dłuższy czas kobieta nie była w stanie się otrząsnąć ze zmiany swojej sytuacji. Dopiero po miesiącu zaczęła poszukiwać pracy. Poszukiwania pracy odbywały zarówno przez portale internetowe, urząd pracy, jak i znajomych. Mimo dość pozytywnej oceny urzędu pracy (w opinii kobiety naprawdę starano się jej tam pomóc), to najlepsze efekty według niej przynosi samodzielne poszukiwanie pracy. Ostatecznie kobieta

Opis osoby	Kobieta, 42 lata, wykształcenie średnie
	znalazła pracę poprzez swoich znajomych, dzięki czemu udało jej się wyjść ze stanu długotrwałego bezrobocia. Zdobycie nowej pracy było także możliwe dzięki ukończeniu różnego rodzaju kursów, które zaoferowano jej w urzędzie pracy, a które zwiększyły jej umiejętności i kwalifikacje.
Dobre i złe praktyki	Dobrą praktyką w przypadku tej osoby było połączenie samodzielnego poszukiwania pracy oraz wsparcia zewnętrznego. Co prawda w opinii kobiety lepiej jest samodzielnie poszukiwać pracy, ale niewątpliwie wsparcie urzędu pracy też było istotne. W analizowanym przypadku niewątpliwie złą praktyką (jeśli można to tak nazwać) jest początkowe załamanie się, zamiast szybkiego działania w zakresie poszukiwania pracy.
Analiza szans i zagrożeń	Dużym zagrożeniem w analizowanym przypadku było poczucie załamania, co mogło się skończyć brakiem poszukiwania pracy i przejściem w stan bardzo długiego i trwałego bezrobocia. Szansą niewątpliwie było skorzystanie ze wsparcia zewnętrznego oraz samodzielne poszukiwanie pracy. Jest to działanie, które zwiększa szanse na znalezienie pracy.

Studium przypadku nr 4

Opis osoby	Mężczyzna, 30 lat, wykształcenie średnie
Opis sposobu wyjścia z długotrwałego bezrobocia	Mieszkaniec Suwałk, pracował w jednej z tamtejszych pizzerii. Jego miejsce pracy zostało zlikwidowane w związku z zamknięciem lokalu. Pierwszy okres długotrwałego bezrobocia trwał 1,5 roku, potem udało mu się znaleźć pracę w firmie zajmującej się pielęgnacją zieleni. Niestety brak zleceń sprawił, że pracodawca był zmuszony zwolnić znaczną część pracowników.

Opis osoby	Mężczyzna, 30 lat, wykształcenie średnie
	<p>Poszukiwania pracy w obu okresach polegały w dużej mierze na rozsyłaniu ofert pracy w odpowiedzi na ogłoszenia pojawiające się na różnych portalach internetowych. Mężczyzna podkreślał, że im dłużej trwał stan bezrobocia tym bardziej czuł się niedowartościowany i zniechęcony. W końcu jedna z jego ofert wysłanych w odpowiedzi na ogłoszenie przyniosła pozytywny skutek.</p> <p>Mężczyzna przyznał, że mimo zarejestrowania się w urzędzie pracy, praktycznie nie korzystał z oferty tej instytucji, zarówno w zakresie ofert pracy, jak i innych sposobów wsparcia.</p>
Dobre i złe praktyki	<p>W przypadku tego mężczyzny trudno jednoznacznie wskazać na dobre i złe praktyki. Niewątpliwie złą praktyką mogło być niewielkie korzystanie ze wsparcia zewnętrznego, choć ostatecznie mężczyzna znalazł pracę.</p>
Analiza szans i zagrożeń	<p>Zagrożeniem w tym przypadku było poczucie niedowartościowania, które mogło sprawić, że mężczyzna zaprzestałby poszukiwania pracy. Z kolei szansę to duże samozaparcie w poszukiwaniu pracy, mimo początkowego załamania.</p>

Studium przypadku nr 5

Opis osoby	Kobieta, 52 lata, wykształcenie średnie
Opis sposobu wyjścia z długotrwałego bezrobocia	<p>Kobieta, mieszkanka miejscowości w powiecie łomżyńskim. Jej przebieg kariery zawodowej był przerywany okresami długotrwałego bezrobocia. Po raz pierwszy została bezrobotna po urodzeniu dziecka, co skończyło się kilkuletnią przerwą w karierze zawodowej. Kolejna znacząca przerwa w pracy związana była z likwidacją miejsc pracy w związku z mechanizacją czynności, które wykonywała kobieta.</p>

Opis osoby	Kobieta, 52 lata, wykształcenie średnie
	<p>Jej poszukiwania pracy, w opinii kobiety, były utrudnione ze względu na jej wiek, bowiem nie była atrakcyjnym pracownikiem dla wielu pracodawców. Dużym problemem okazało się także miejsce zamieszkania, bowiem dojazdy do pracy pochłaniałyby większą część wynagrodzenia, które było jej oferowane.</p> <p>Pracę ostatecznie udało się znaleźć poprzez urząd pracy, bowiem przedstawiona oferta była zgodna wykształceniem i doświadczeniem kobiety. Poszukiwania pracy prowadzone były głównie za pośrednictwem urzędu pracy oraz ogłoszeń w prasie. Jednak za najlepszą formę poszukiwania pracy uważa kontakt z urzędem pracy i rozmowy z pracownikami tej instytucji.</p>
Dobre i złe praktyki	<p>Dobłą praktyką w tym przypadku było połączenie samodzielnego poszukiwania pracy ze wsparciem zewnętrznym w postaci urzędu pracy, co zaowocowało zdobyciem upragnionej pracy. Złą praktyką była z kolei niska mobilność przestrzenna, która ograniczała kobiecie możliwości zatrudnienia.</p>
Analiza szans i zagrożeń	<p>Zagrożeniem w analizowanym przypadku było miejsce zamieszkania kobiety. Brak odpowiedniego dojazdu do potencjalnego miejsca pracy skutkowało tym, że nawet znalezienie pracy nie zmieniało sytuacji finansowej kobiety, bowiem większość zarobionych pieniędzy pochłaniałyby dojazdy do miejsca pracy.</p> <p>Szansą było połączenie wsparcia zewnętrznego i samodzielnego poszukiwania pracy, co zwiększało możliwości znalezienia pracy.</p>

Studium przypadku nr 6

Opis osoby	Mężczyzna, 37 lat, wykształcenie wyższe
<p>Opis sposobu wyjścia z długotrwałego bezrobocia</p>	<p>Mężczyzna, mieszkaniec miejscowości pod Łomżą, przez długie lata pracował w różnych firmach. Pracę rozpoczął jeszcze w szkole średniej, także na studiach pracował w różnych miejscach. Utracił pracę w związku z kryzysem ekonomicznym, który dotknął także i jego firmę.</p> <p>Rozpoczął poszukiwania pracy różnymi sposobami, zarówno odpowiadając na ogłoszenia znalezione w prasie i Internecie, jak i urzędzie pracy.</p> <p>Okres bycia osobą bezrobotną wspomina jako bardzo frustrujący. Zawsze był osobą, która dawała sobie radę. Stan bezrobocia to według niego stan dużej frustracji, która wraz z przedłużającym się brakiem pracy coraz bardziej się pogłębiała.</p> <p>Praca pojawiła się w związku z organizacją wyjazdu do pracy do Danii. Mężczyzna skorzystał z okazji i wyjechał za granicę. Obecnie mieszka z powrotem w Polsce i z zarobionych pieniędzy otworzył własną firmę z branży budowlanej, która działa do tej chwili.</p>
<p>Dobre i złe praktyki</p>	<p>Dobłą praktyką w analizowanym przypadku jest spora mobilność terytorialna mężczyzny. Wykorzystał on szansę na pracę za granicą jako swoją możliwość zmiany swojego statusu. Dość trudno doszukać się w postępowaniu mężczyzny złych praktyk, bowiem w poszukiwaniu pracy korzystał z usług instytucji zewnętrznych (co przyniosło zdobycie pracy), a także samodzielnie poszukiwał pracę. Obecnie sam prowadzi firmę, co niewątpliwie jest przykładem bardzo dobrej praktyki, związanej z przeniesieniem zdobytego kapitału do Polski.</p>
<p>Analiza szans i zagrożeń</p>	<p>W analizowanym przypadku mamy do czynienia z niewątpliwą przewagą szans nad zagrożeniami. Mężczyzna wykorzystywał nadarzające się okoliczności</p>

Opis osoby	Mężczyzna, 37 lat, wykształcenie wyższe
	i szanse, by zdobyć pracę, choć sam wyjazd za granicę wiązał się oczywiście z ryzykiem dalszego pozostawania bez pracy, na dodatek za granicą.

7. Wnioski i rekomendacje wynikające z badania

Obszar problemowy	Wniosek	Rekomendacja	Adresat
Trudności z motywacją osób długotrwale bezrobotnych	Osoby długotrwale bezrobotne pozbawione są najczęściej motywacji do zmiany swojej sytuacji zawodowej, co najczęściej prowadzi do dużej pasywności w poszukiwaniu pracy. Związane jest to głównie z ich psychicznym nastawieniem i dużym zwątpieniem w zmianę swojego życia. Spora część osób długotrwale bezrobotnych nie chce zmieniać tego stanu, bowiem mamy do czynienia w ich przypadku z tzw. wyuczoną bezradnością.	Rekomendujemy działania nakierowane na zmianę statusu osób bezrobotnych poprzez skierowanie ich do działań mających na celu zdobycie pracy, poprzez zaangażowanie zewnętrznych podmiotów, których celem będzie zdobycie pracy dla osób bezrobotnych.	WUP, PUP, OPS, podmioty ekonomii społecznej

Obszar problemowy	Wniosek	Rekomendacja	Adresat
Komunikacja pracowników instytucji rynku pracy z osobami bezrobotnymi	Niezmiernie istotne wydaje się porozumienie z osobami bezrobotnymi w celu uzmysłowienia im ich sytuacji oraz sposób wyjścia z bezrobocia. Osoby długotrwale bezrobotne są zniechęcone do samodzielnych poszukiwań pracy i oczekują, że ktoś za nich wszystko zrobi w zakresie zdobycia pracy. Współpraca z osobami długotrwale bezrobotnymi powinna być zmieniona i/lub poprawiona w kilku aspektach: jakość obsługi klienta (w tym obsługa klienta trudnego) oraz wsparcie doradcze i psychologiczne.	Rekomendujemy odpowiednie szkolenia z zakresu komunikowania się pracowników urzędów pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi, by lepiej ich motywować do zmiany swojego statusu (wsparcie psychologiczne). Pracownicy urzędów pracy powinni być bardziej empatyczni oraz przejść przeszkolenie z zakresu form wsparcia i sposobów rozmowy z osobami długotrwale bezrobotnymi (jakość obsługi klienta oraz wsparcie doradcze).	PUP
Mobilność osób długotrwale bezrobotnych	Osoby długotrwale bezrobotne deklarowały, że ich szanse na zdobycie	Przeprowadzenie kampanii informującej o możliwościach	WUP, PUP

Obszar problemowy	Wniosek	Rekomendacja	Adresat
	<p>pracy rosną wraz ze zmianą miejsca zamieszkania (miejsca, gdzie mogłyby pracować). Badani deklarowali, że większe szanse na znalezienie pracy mają poza ich powiatem, województwem czy nawet krajem. Badani mają świadomość, że większa mobilność zwiększa ich szanse na znalezienie pracy, ale nie wiedzą w jaki sposób wykorzystać odpowiednie instrumenty związane ze wsparciem w zakresie mobilności zawodowej.</p>	<p>i płynących z mobilności korzyściach, a także o instrumentach wspierających mobilność zawodową. Takie działanie rozwiązałoby wiele wątpliwości i ułatwiłoby podjęcie trudnej decyzji związanej ze zmianą miejsca zamieszkania. Kampania taka powinna być prowadzona różnorodnymi kanałami, zarówno tradycyjnymi jak i nowoczesnymi, by dobrze do różnych grup docelowych.</p>	
Wsparcie psychologiczne	<p>Osoby długotrwale bezrobotne najczęściej deklarowały, że nie chcą korzystać ze wsparcia psychologicznego. Niechęć do pomocy psychologicznej jest</p>	<p>Zaleca się objęciem opieką psychologiczną osób długotrwale bezrobotnych. Opieka taka z jednej strony miałaby na celu motywowanie ich do zmian w</p>	<p>NGO wraz ze wsparciem ze strony instytucji publicznych</p>

Obszar problemowy	Wniosek	Rekomendacja	Adresat
	<p>związana najczęściej z powszechnym mniemaniem, że korzystania z pomocy psychologicznej jest ściśle powiązane z chorobą psychiczną. Niemniej jednak długotrwały stan bezrobocia przyczynia się do dużych zmian w psychice osób dotkniętych.</p>	<p>swoim życiu, a z drugiej do stawienia czoła problemowi bycia osobą długotrwale bezrobotną. Niewątpliwie niezbędne są działania mające na celu przekonanie osób potrzebujących wsparcia do korzystania z takiej opieki. Powinny to robić osoby odpowiednio przeszkolone, potrafiące wpływać na inne osoby.</p>	
<p>Mobilizowanie do działania</p>	<p>Osoby długotrwale bezrobotne bardzo często są dotknięte niechęcią do zmiany własnego życia. Zamykają się na kontakty z innymi osobami, co skutkuje zmniejszeniem ich szans na zdobycie pracy. Jest to silnie powiązane z brakiem</p>	<p>Proponujemy, by wybrane osoby zaangażować do pracy w wolontariacie na zasadach podobnych do prac społecznie użytecznych. Działania te powinny być różnorodne, wymagające</p>	<p>PUP, NGO</p>

Obszar problemowy	Wniosek	Rekomendacja	Adresat
	motywacji do zmiany swojej sytuacji.	różnego stopnia zaangażowania i umiejętności, zależnych od potencjału konkretnych osób, aby każdy mógł znaleźć coś dla siebie. Niewątpliwie dobrze byłoby, by stan bezrobocia ograniczyć maksymalnie do 6 miesięcy, by osoba bezrobotna nie wpadała w stany depresyjne związane z brakiem pracy oraz była zaangażowana w kontakty interpersonalne z osobami spoza najbliższego kręgu.	
Szara strefa	Badania wskazały, że część osób długotrwale bezrobotnych jest zarejestrowanych w urzędach pracy w związku z potrzebą posiadania	Sugerujemy, by zastosować rozwiązanie z przeniesieniem składki zdrowotnej z urzędów pracy do innych instytucji. Takie rozwiązanie	MRPiPS

Obszar problemowy	Wniosek	Rekomendacja	Adresat
	ubezpieczenia zdrowotnego, jednocześnie pracując bez umowy.	mogłoby przyczynić się do opuszczenia tego typu instytucji przez osoby, którym faktycznie taka pomoc nie przysługuje.	
Zasoby pracy osób długotrwale bezrobotnych	Eksperti uczestniczący w wywiadzie grupowym nisko oceniają jakość zasobów pracy osób długotrwale bezrobotnych. Nisko oceniane jest przygotowanie zawodowe, umiejętności i kwalifikacje takich osób, a także predyspozycje psychologiczne (motywacje, postawy) i kapitał społeczny (otoczenie społeczne osób bezrobotnych i posiadane przez nich relacje).	Rekomendujemy, by przygotować i wdrożyć pilotażowy zintegrowany program szerokiego wsparcia osób długotrwale bezrobotnych, którego celem będzie z jednej strony podniesienie kwalifikacji osób długotrwale bezrobotnych, a z drugiej objęcie ich oraz ich rodzin szerokim wsparciem psychologicznym, a także skomunikowanie takich osób z potencjalnymi pracodawcami.	WUP, PUP

8. Podsumowanie

Długotrwałe bezrobocie jest jednym najgroźniejszych problemów społecznych występujących na rynku pracy. Powszechnie znane jest zjawisko, że im dłuższa przerwa w pracy, tym mniejsze szanse na jej ponowne uzyskanie. Zjawisko to ma wyjątkowo negatywne skutki dla osób nim dotkniętych, od najbardziej widocznych (takich jak pogorszenie standardu życia, kłopoty finansowe, często także ubóstwo) do bardziej subtelnych związanych z izolacją społeczną, która przejawiać się może wycofaniem z życia towarzyskiego czy też ograniczeniem albo całkowitym zaniechaniem uczestnictwa w życiu społecznym. Do poważnych skutków zjawiska długotrwałego bezrobocia należy także pogorszenie stanu zdrowia psychicznego, które przejawiać się może lękami, depresją, a także dolegliwościami psychosomatycznymi.

Desk research

Bezrobocie długookresowe jest poważnym problemem społecznym. Wpływa ono zarówno na jednostki, jak i na całe społeczeństwo w wymiarach: ekonomicznym, socjologicznym i psychologicznym.

Prowadzona w Polsce, w tym w województwie podlaskim, polityka niwelowania bezrobocia jest właściwa, ale stale potrzebuje korekt. Obecnie kluczowym wyzwaniem jest współpraca pomiędzy instytucjami publicznymi, agencjami zatrudnienia i pracodawcami. Współpraca taka okazała się najskuteczniejszym sposobem redukcji bezrobocia długotrwałego.

Skala bezrobocia długotrwałego jest znaczna. Dotyka ono ponad 40% ogółu bezrobotnych, a w przypadku osób stale wracających do rejestrów – wręcz 60%. Dynamika ma charakter malejący. Może to świadczyć o właściwym aktywizowaniu osób długotrwałe bezrobotnych, ale także – o powiązaniu tego zjawiska z rozwojem gospodarczym, który wchłania na rynek pracy osoby bezrobotne.

W szczególnej trudnej sytuacji są osoby będące bezrobotnymi przez ponad 2 lata. W praktyce nie znajdują one zatrudnienia. Inne kategorie długotrwałe bezrobotnych, które znajdują się w zdecydowanie najgorszej sytuacji, to osoby słabiej wykształcone, bezrobotni z krótkim stażem pracy oraz bez stażu pracy, a także osoby bez zawodu.

W województwie podlaskim największy odsetek osób długotrwale bezrobotnych w końcu 2017 r. odnotowano w powiecie sokólskim (68,2%), kolneńskim (67%) i siemiatyckim (64%). Z kolei najmniejszy procent takich osób mieszkał w powiatach: mieście Łomży (54%), łomżyńskim i bielskim (po 55%). Osobami długotrwale bezrobotnymi częściej są mężczyźni (52%), a rzadziej – kobiety (48%). W liczbach bezwzględnych długotrwale bezrobotnych mężczyzn było 12,2 tys., a kobiet 11,5 tys. Pod względem kategorii wiekowych najliczniejszą grupę długotrwale bezrobotnych stanowiły osoby w wieku od 25 do 34 lat. Było ich 27%. W wieku mobilnym (tj. od 18 do 44 lat) było łącznie aż 57%.

Badanie ilościowe z osobami bezrobotnymi

Osoby długotrwale bezrobotne w województwie podlaskim to nieco częściej mężczyźni niż kobiety (51% : 40%), częściej mieszkańcy miast niż wsi (64% : 36%), najczęściej osoby pomiędzy 55 a 64 rokiem życia (25%), z wykształceniem zawodowym lub średnim (po 39%), których sytuacja materialna jest zróżnicowana – 31% wystarcza na bieżące wydatki, ale 27% badanych czasem nie wystarcza na opłacenie podstawowych świadczeń. Najczęściej w ich gospodarstwach domowych średni dochód netto na 1 członka rodziny to pomiędzy 500 a 1000 zł (39%).

Zdecydowana większość osób długotrwale bezrobotnych podejmowała już wcześniej jakieś zatrudnienie (90%). Średnio respondenci pracowali u 5 pracodawców. Ponadto mężczyźni pracowali u większej liczby pracodawców niż kobiety (6 : 4). Średnia liczba pracodawców wzrasta z wiekiem respondentów. Okazuje się również, że mieszkańcy wsi pracowali u większej liczby pracodawców niż mieszkańcy miast (6 : 5). Najmniejszą średnią liczbę pracodawców podają osoby z wykształceniem wyższym (2), zaś największą osoby z wykształceniem zawodowym (6).

Wśród najczęściej wskazywanych branż, w których ostatnio pracowali badani, pojawiło się: budownictwo (22%), handel (21%), pozostałe usługi dla ludności i firm (19%), przemysł i produkcja (13%) oraz gospodarka leśna / leśnictwo (11%). Zdecydowanie częstszą formą umowy, na podstawie której podjęto ostatnią pracę, była umowa o pracę na czas określony (44%), niż na czas nieokreślony (30%). Niespełna jedna piąta respondentów pracowała na umowę zlecenie (19%). 4% badanych wskazało na inną formę zatrudnienia i wśród tych odpowiedzi dominowała praca bez umowy – „na czarno”. Ponadto 4%

respondentów wykonywało swoją ostatnią aktywność zawodową na podstawie umowy o dzieło.

Okazuje się, że wynagrodzenie, jakie badani otrzymywali za swoją ostatnią pracę, było zgodne z oczekiwaniami 43% badanych. Ponad połowa respondentów deklaruje, że wynagrodzenie to nie spełniało oczekiwań (57%). Niezgodność zarobków z oczekiwaniami respondentów częściej dotyczy młodszych osób – do 34 roku życia.

Główna przyczyna utraty pracy przed badanymi to zakończenie umowy. Na tę odpowiedź wskazała nieco ponad połowa badanych (51%). 13% respondentów podaje, że przyczyną utraty pracy była likwidacja firmy, a 12% badanych wskazuje na inne przyczyny, nieuwzględnione w kafeterii odpowiedzi. Tu prawie połowa badanych wskazuje na ciężę lub wychowanie dziecka (49%). 16% respondentów twierdzi, że zostało zwolnionych bez konkretnego powodu, 10% nie chciało kontynuować pracy, a 8% zostało zwolnionych ze względu na chorobę.

Prawie połowa osób pozostających długotrwale bez pracy pracowała kiedykolwiek za granicą (45%), w tym zdecydowanie większy odsetek mężczyzn niż kobiet (54% : 33%) i zdecydowanie większy odsetek osób zamieszkujących teren wiejski niż miejski (54% : 39%). Średni czas pracy za granicą to 35 miesięcy – niespełna trzy lata. Ponadto dłużej za granicą pracowali mężczyźni niż kobiety. W przypadku mężczyzn było to średnio ponad trzy i pół roku, a w przypadku kobiet średnio ponad rok (M=44,8 miesięcy : M=14,9 miesięcy). Dłużej za granicą pracowali również mieszkańcy wsi niż mieszkańcy miast. W przypadku mieszkańców wsi było to średnio ponad trzy i pół roku, a w przypadku mieszkańców miast średnio ponad dwa lata (M=44,5 miesięcy : M=26,3 miesięcy).

Ponad jedna trzecia respondentów przyznaje, że kiedykolwiek pracowała bez umowy (39%), w tym zdecydowanie większy odsetek mężczyzn niż kobiet (58% : 18%) i zdecydowanie większy odsetek mieszkańców wsi niż miast (53% : 30%). Ponadto im starszy respondent, tym częściej deklaruje, że zdarzyło mu się pracować bez umowy i najczęściej praca „na czarno” dotyczy osób z wykształceniem zawodowym. Średni czas pracy bez jakiegokolwiek jej sformalizowania (umowy) to 36,2 miesięcy – ponad trzy lata. Ponadto dłużej bez umowy pracowali mężczyźni niż kobiety. W przypadku mężczyzn było to średnio około trzy i pół roku, a w przypadku kobiet średnio ponad rok (M=42,9 miesięcy

: M=13,5 miesięcy). Dłużej bez umowy pracowali również mieszkańcy wsi niż mieszkańcy miast. W przypadku mieszkańców wsi było to średnio około trzy i pół roku, a w przypadku mieszkańców miast średnio prawie dwa i pół roku (M=42,5 miesięcy : M=29,9 miesięcy). Dodatkowo im starszy respondent, tym dłuższy staż pracy bez jej sformalizowania.

69% badanych deklaruje, że obecnie poszukuje pracy. Wśród tych osób odnotowano zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn (77% : 62%) i zdecydowanie więcej mieszkańców miasta niż wsi (75% : 60%). Ponadto im młodszy respondent, tym częściej deklaruje, że obecnie aktywnie poszukuje pracy (77% 25 – 34-latków w porównaniu do 52% 55 – 65-latków). Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia, to osoby z wykształceniem wyższym najczęściej deklarują, że obecnie aktywnie poszukują pracy (87%), zaś najrzadziej pracy poszukują osoby z wykształceniem zawodowym (60%).

Głównym powodem braku poszukiwana pracy jest chęć uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego (43%). Ponadto co dziewiąty respondent opiekuje się w domu dzieckiem, osobą chorą lub osobą niepełnosprawną (12%), co jedenasty badany jest zbyt chory, niepełnosprawny lub w zbyt podeszłym wieku (9%) lub deklaruje, że podejmując pracę straciłby wcześniejszą emeryturę lub rentę lub inne dochody socjalne (9%). 5,5% respondentów wskazuje na inne powody, spoza przygotowanej kafeterii odpowiedzi i tu podaje się chęć wyjazdu za granicę, chęć podjęcia nauki, pójście na zasiłek przedemerytalny lub posiadanie odłożonych pieniędzy z wcześniejszej pracy za granicą.

Osoby, które obecnie aktywnie poszukują pracy, najczęściej korzystają z pośrednictwa Powiatowego Urzędu Pracy – 69,9%, poszukują pracy przez Internet – 67%, a także wśród krewnych i znajomych – 65%. Ponad jedna czwarta badanych zgłasza się bezpośrednio do zakładów pracy (28%), a niespełna jedna czwarta poszukuje pracy w prasie, poprzez ogłoszenia (24%).

W opinii badanych trzy najbardziej skuteczne sposoby poszukiwania pracy to wsparcie krewnych i znajomych (79%), poszukiwanie pracy poprzez Internet (71%) oraz poprzez Powiatowy Urząd Pracy (69%). Biorąc pod uwagę rangowanie sposobów poszukiwania pracy i pierwsze wskazania respondentów, to co wydaje się najbardziej skuteczne, to: Internet (45%), wsparcie krewnych / znajomych (26%) oraz PUP (21%).

Głównym powodem chęci powrotu do pracy przez badanych jest podniesienie jakości życia rodzinie - „chcę by mojej rodzinie żyło się lepiej” – 57%. Ponad jedna

czwarta badanych chciałaby podjąć pracę aby uregulować zobowiązania / zadłużenia (28%), a prawie jedna czwarta po prostu chciałaby mieć więcej pieniędzy (23%). Ponadto dla 17% respondentów podjęcie zatrudnienia to zrobienie czegoś dla siebie, 15% chce poczuć, że się rozwija, 14% chciałoby dopracować odpowiednią liczbę lat, aby przejść na emeryturę, a 12% badanych wskazuje na inne powody, spoza przygotowanej kafeterii odpowiedzi. Wśród tych wskazań dominowała chęć bycia niezależnym, samodzielnym oraz potrzeba kontaktu z innymi ludźmi.

65% badanych korzystało z jakichkolwiek form wsparcia dla osób bezrobotnych. Wśród tych osób ponad trzy czwarte wskazało na zasiłek dla bezrobotnych (77%). To najpopularniejsza forma wsparcia, z której korzystali badani. Poza zasiłkiem, 39% respondentów wskazało na poradnictwo zawodowe, 29% na szkolenia i bony szkoleniowe, 21% na prace interwencyjne, 19% na prace społecznie użyteczne, a 16% na staże i bony stażowe.

Badani są umiarkowanie zadowoleni z udzielonego im wsparcia. Średnie oscylują wokół szkolnej oceny „dostateczny” / „dostateczny plus”. Największe zadowolenie z pomocy wyrazili ci respondenci, którzy skorzystali z dofinansowania podjęcia działalności gospodarczej $M=3,92$. Ocenę „dostateczny plus” uzyskały staże i bony stażowe ($M=3,67$), prace społecznie użyteczne ($M=3,61$), dodatek aktywizacyjny ($M=3,56$) oraz szkolenie i bony szkoleniowe ($M=3,51$). Najgorzej oceniono roboty publiczne ($M=2,09$).

Formy wsparcia, z których chciałyby skorzystać osoby długotrwale bezrobotne, to: zasiłek dla bezrobotnych (78%), szkolenia i bony szkoleniowe (60%) – to dwie najbardziej preferowane formy wsparcia osób bezrobotnych. Prawie połowa badanych wskazała też na staże i bony stażowe (46%), na podjęcie prac społecznie użytecznych (44%), na poradnictwo zawodowe (43%) oraz prace interwencyjne (41%). Najmniej chętnie osoby pozostające długotrwale bez pracy podjęłyby się robót publicznych.

Biorąc pod uwagę instytucje, które oferują wsparcie dla osób bezrobotnych, największą popularnością cieszy się Powiatowy Urząd Pracy – trzy czwarte badanych chciałoby skorzystać ze wsparcia tej instytucji (75%). Ponad jedna trzecia badanych chciałaby skorzystać z pomocy Ośrodka Pomocy Społecznej (36%), a mniej niż jedna trzecia wskazuje na organizacje pozarządowe (31%). Dużo mniejsze zainteresowanie budzą niepubliczne agencje zatrudnienia (17%) oraz Ochotnicze Hufce Pracy (7%). 7% badanych nie chciałoby skorzystać

ze wsparcia wskazanych instytucji, a 4% respondentów wskazało na inne odpowiedzi, spoza przygotowanej kafeterii. Wśród tych wskazań znana się Gmina, Powiat, PFRON, ZUS, Samorządy lokalne.

Oczekiwane wsparcie w ramach doradztwa zawodowego to: pomoc w wypracowaniu planu działania, określeniu ścieżki kariery, podpowiedź "co robić" (7%); nauka nowego zawodu, przekwalifikowanie się, weryfikacja kompetencji zawodowych (5%); szkolenia, kursy, podniesienie kompetencji (5%); znalezienie pracy (4%); jakakolwiek forma doradztwa (3%); większe zaangażowanie doradców, słuchanie potrzeb osób bezrobotnych, indywidualne podejście (2%). Pozostałe odpowiedzi uzyskały mniej niż 2% wskazań. Według badanych instytucja, która mogłaby zapewnić wsparcie w ramach doradztwa zawodowego to Powiatowy Urząd Pracy.

Oczekiwane wsparcie psychologiczne to: porady, spotkania dotyczące dowartościowania, pewności siebie, motywacji (5%); badania osobowości, podejścia, możliwości, analizy swoich mocnych i słabych stron (4%); badania kompetencji zawodowych (34%); ukierunkowanie planów życiowych (3%). Pozostałe odpowiedzi uzyskały mniej niż 2% wskazań. Według badanych instytucje, które mogłyby zapewnić wsparcie psychologiczne to: Powiatowy Urząd Pracy, psycholog, NFZ, Urząd Miasta, MOPS, fundacje, agencje pracy, poradnie uzależnień. Badani też wskazywali, że nie ma to dla nich znaczenia, jaka instytucja udzieliłaby preferowanego wsparcia, część również nie ma wiedzy w tym zakresie.

Badani również mogli wskazać jakiegokolwiek inne, preferowane przez nich formy wsparcia. Wśród odpowiedzi znalazły się: ubezpieczenie zdrowotne (14%); kurs na prawo jazdy (10%) – wśród tych odpowiedzi często pojawiała się chęć zdobycia uprawnień na kierowcę zawodowego; szkolenia kursy (6%); podjęcie pracy (5%); kurs językowy (5%) – wśród wskazań najczęściej podawano kurs języka angielskiego lub niemieckiego; zasiłek przedemerytalny (5%); pomoc przy założeniu własnej firmy (4%). Pozostałe odpowiedzi uzyskały mniej niż 3% wskazań i obserwuje się tu w przeważającej ilości potrzebę kursów zawodowych. Według badanych instytucje, które mogłyby zapewnić preferowaną pomoc to: Powiatowy Urząd Pracy, NFZ, Urząd Miasta, MOPS, GOPS, NGO, firmy szkoleniowe oraz doradcze.

Ocena własnych szans na znalezienie pracy nie przedstawia się optymistycznie. W opinii badanych największe szanse na znalezienie pracy mają w innym kraju

($M=3,73$), zaś najmniejsze szanse mają w swojej gminie ($M=2,46$). Ponadto mężczyźni wskazują, że mają większe szanse na znalezienie pracy w gminie niż kobiety ($M=2,61$: $M=2,30$). Największe szanse na znalezienie pracy w gminie mają osoby z wykształceniem średnim $M=2,54$, dla porównania osoby z wykształceniem wyższym określiły swoje szanse na znalezienie pracy w gminie bardzo nisko – $M=1,97$. Dodatkowo większe szanse na podjęcie pracy w gminie mają mieszkańcy miasta niż wsi ($M=2,56$: $M=2,27$). Respondenci mieszkający w mieście lepiej też oceniają swoje szanse na znalezienie pracy na terenie powiatu ($M=2,92$: $M=2,64$) oraz województwa ($M=3,43$: $M=3,25$).

Fakt bycia osobą długotrwale bezrobotną wpływa na środowisko rodzinne niespełna jednej piątej badanych (19% – suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”). 71% respondentów nie dostrzega, aby bezrobocie wpływało na relacje w rodzinie.

Wśród osób, które wskazały, że długotrwale bezrobocie wpływa na ich sytuację rodzinną, 27% badanych wskazuje na brak pieniędzy na bieżące wydatki, życie, na pokrycie długów. 18% respondentów przyznaje, że w domach dochodzi do awantur, nieporozumień. 9% badanych ma problemy psychologiczne – odczuwa samotność, ma poczucie bycia niepotrzebnym, poczucie beznadziei. 8% badanych odczuwa natomiast presję otoczenia, są wobec nich oczekiwania aby podjąć pracę. Dodatkowo 7% badanych wskazuje na problemy zdrowotne, jakie ma w związku z obecną sytuacją zawodową. Taki sam odsetek respondentów jest w potrzasku, czuje frustracje, rozchwianie emocjonalne albo odmawia odpowiedzi na to pytanie.

Prawie połowa badanych deklaruje, że długotrwale pozostawanie bez pracy sprawia, że pojawiają się problemy finansowe (48%). Ponad jedna trzecia respondentów odpowiada, że jest im to obojętne (35%), a 29% deklaruje, że pojawiają się negatywne reakcje emocjonalne. Prawie jedna czwarta badanych wskazuje, że długotrwale bezrobocie może mieć wpływ na problemy zdrowotne (23%), 13% wskazuje na poczucie beznadziei, 10% na redukcję oczekiwań życiowych i zainteresowań, a 9% badanych twierdzi, że długotrwale bezrobocie powoduje chęć izolacji od otoczenia. Dekomponując pytanie na płeć można powiedzieć, że to kobiety częściej od mężczyzn wskazują na wszystkie reakcje, efekty, jakie może spowodować długotrwale bezrobocie. Mężczyźni zaś zdecydowanie częściej niż kobiety deklarują, że jest im to obojętne. Dodatkowo na wszystkie efekty długotrwałego bezrobocia częściej wskazują osoby

mieszkające na wsi niż w mieście oraz najczęściej osoby z wykształceniem wyższym.

Analiza zdań dotyczących wartości, jaką jest praca, pokazała, że osoby długotrwale bezrobotne najczęściej zgadzają się ze zdaniem, że praca jest potrzebna do tego, aby człowiek mógł się w pełni rozwinąć (83%). Prawie trzy czwarte badanych jest zdania, że ludzie, którzy nie pracują, stają się leniwi (75%). Ponad połowa respondentów zgadza się ze zdaniem, że praca jest obowiązkiem wobec społeczeństwa (57%) oraz ze zdaniem, że pracę powinno zawsze stawiać się na pierwszym miejscu (51%). Mniej niż połowa osób długotrwale bezrobotnych uważa, że nikt nie powinien być zmuszany do pracy, jeśli nie chce pracować (47,6%). Wiek różnicuje zdania na temat pracy. Najstarsi respondenci częściej niż inne grupy wiekowe są zdania, że praca jest potrzebna do rozwoju, że ludzie bez pracy stają się leniwi i że pracę powinno zawsze stawiać się na pierwszym miejscu. Osoby pomiędzy 35 a 44 rokiem życia najczęściej są zdania, że praca jest obowiązkiem wobec społeczeństwa, zaś najmłodszy badani mają częściej niż inne grupy wiekowe liberalne podejście do pracy – uznają bowiem, że nikt nie powinien być zmuszany do pracy, jeśli nie chce pracować.

Badanie fokusowe

W opinii przedstawicieli powiatowych urzędów pracy, ROPS, ośrodków pomocy społecznej oraz instytucji i organizacji wspierających osoby długotrwale bezrobotne najbardziej skutecznymi formami wsparcia osób długotrwale bezrobotnych są prace interwencyjne, staże, praktyki, wolontariat oraz pomoc w wyposażeniu miejsca pracy. Skuteczność tych form wsparcia jest jednak optymalna jedynie przy jednoczesnej pomocy doradców zawodowych, architektów kariery, psychologów, a także prawników i grup wsparcia. W niektórych przypadkach skuteczną formą aktywizacji są również działania dające osobie długotrwale pozostającej bez pracy możliwość przekwalifikowania się albo doszkolenia. Najczęściej takimi działaniami są szkolenia z tak zwanych twardych kompetencji.

W województwie podlaskim zjawisko „szarej strefy” wśród osób oficjalnie długotrwale pozostających bez pracy jest powszechne. Najczęściej dotyczy zawodów związanych z wykonywaniem prostych prac fizycznych niewymagających lub rzadko wymagających specjalistycznego przeszkolenia.

Zjawisko „szarej strefy” najczęściej występuje w branży budowlanej, rolniczej (praca przy zbiorach), gastronomicznej, krawieckiej, handlowej oraz opiekuńczej (opieka nad osobami starszymi i dziećmi). Najbardziej zaś dochody są ukrywane przez osoby wykonujące zawody wymagające wykształcenia wyższego oraz wśród osób niepełnosprawnych.

Eksperti uczestniczący w wywiadzie grupowym nisko oceniają jakość zasobów pracy osób długotrwale bezrobotnych. Nisko oceniane jest przygotowanie zawodowe, umiejętności i kwalifikacje takich osób, a także predyspozycje psychologiczne (motywacje, postawy) i kapitał społeczny (otoczenie społeczne osób bezrobotnych i posiadane przez nich relacje).

Badanie jakościowe IDI

Na podstawie indywidualnych wywiadów pogłębionych przeprowadzonych z osobami, które wyszły ze stanu długotrwałego bezrobocia można spróbować stworzyć portret takich osób.

Okoliczności, które znacząco przyczyniają się do wejścia w stan długotrwałego bezrobocia, to głównie likwidacja stanowiska lub zakładu pracy oraz, w przypadku kobiet, urodzenie dziecka. Osoby będące na długotrwałym bezrobociu często podejmują prace dorywcze, często nielegalnie i w niewielkim wymiarze godzin, aby utrzymać kontakt z rynkiem pracy. Poszukiwania pracy bardzo często odbywa się na własną rękę. Korzystają wtedy przede wszystkim z ofert zamieszczanych na popularnych portalach internetowych oraz polegają na własnych kontaktach społecznych. Widoczny jest niewielki poziom zaufania do publicznych instytucji rynku pracy.

W przeżywaniu długotrwałego braku zatrudnienia można wyłonić trzy fazy. Na samym początku osoby traktują brak pracy jako wyzwanie i szansę; w kolejnym etapie następuje spadek pozytywnego nastawienia i rozczarowanie; trzecia faza przepełniona jest frustracją i zachwianiem wiary w możliwość znalezienia zatrudnienia.

Osoby zarejestrowane w urzędach pracy najczęściej korzystały ze wsparcia w postaci: bazy ofert pracy, zasiłków, ubezpieczenia, szkoleń, staży, kursów i poradnictwa. Oferta tych instytucji w większości przypadków nie spełniała oczekiwań respondentów. Z kolei kursy i szkolenia oferowane przez instytucje wspierające osoby bezrobotne nie były dostosowane w ich opinii do ich realnych

potrzeb szkoleniowych, doświadczenia zawodowego i zainteresowań i umiejętności.

Natomiast oferta urzędów pracy dotyczy głównie prac fizycznych i prostych. W opinii badanych nie jest dostosowana do potrzeb osób z wykształceniem wyższym i profilowym doświadczeniem zawodowym.

Badanie wykazało, że istnieje potrzeba wsparcia terapeutycznego dla osób długotrwale bezrobotnych, jednak aby było ono skuteczne, powinno być prowadzone przez wykwalifikowanych i doświadczonych specjalistów oraz dostosowane do indywidualnych potrzeb osoby bezrobotnej. Należy pamiętać, że przedłużający się stan pozostawania bez pracy może skutkować akceptacją takiej sytuacji i wypadnięciem z rynku pracy na stałe.

Badanie z ekspertami

Eksperci znają bardzo dobrze zjawisko długotrwałego bezrobocia. Wskazują, że osoby pozostające bez pracy powyżej 12 miesięcy to zdecydowana większość osób bezrobotnych. Według ekspertów aktywizacja zawodowa tej grupy jest bardzo trudna. W ich ocenie długotrwałe bezrobocie jest poważnym problemem społecznym, które generuje inne społeczne komplikacje. Aktualne działania mające na celu zminimalizować zjawisko długoterminowego bezrobocia są niewystarczające.

Eksperci wskazali następujące czynniki sprzyjające długotrwałemu bezrobociu w województwie podlaskim, które można podzielić na czynniki wewnętrzne i zewnętrzne:

- wewnętrzne: zły stan zdrowia, niepełnosprawność, styl życia osoby bezrobotnej przekazywany z pokolenia na pokolenie, posiadanie dzieci oraz wiek najmłodszego dziecka,
- zewnętrzne: rozbudowany system socjalny, dostęp do opieki zdrowotnej dla osób niepracujących, brak wsparcia psychologicznego dla osób, które utraciły pracę, „kultura bezrobocia”, brak dopasowania wyuczonych zawodów mieszkańców do aktualnych wymogów rynku pracy, zjawisko szarej strefy, brak skoordynowanej pracy instytucji udzielających pomocy osobom bezrobotnym, brak programów systemowych skierowanych do grupy osób pozostających bez pracy dłużej niż 12 miesięcy, utrwalone wzorce w środowisku.

W opinii ekspertów, aby zmniejszyć zjawisko długotrwałego bezrobocia, czy generalnie bezrobocia, należy:

- skoordynować pracę instytucji wspierających osoby pozostające bez pracy,
- rozwijać podmioty ekonomii społecznej,
- inspirować się działaniami podejmowanymi na rzecz zmniejszania zjawiska bezrobocia w innych gminach, województwach, krajach, edukować i pokazywać jak najmłodszym pokoleniom, osobom, które nie są jeszcze w wieku produkcyjnym, a które wychowują się w środowisku, gdzie brak aktywności zawodowej jest dość powszechny,
- dopasowywać programy edukacji do wymogów aktualnego rynku pracy, dokształcać osoby pozostające bez pracy i oferować im możliwości przekwalifikowania przy udziale doradcy zawodowego.

Według ekspertów zjawisko długotrwałego bezrobocia ma wpływ na życie rodzinne. Brak pracy przez okres dłuższy niż 12 miesięcy może skutkować: zaburzeniem relacji, konfliktami, przemocą domową, uzależnieniami, chorobami psychicznymi takimi jak depresja, zubożeniem, wykluczeniem społecznym i „dziedzicznym bezrobociem”.

Zdaniem ekspertów, profil psychologiczno-osobowościowy osoby długotrwałe bezrobotnej w województwie podlaskim nie różni się od profilu takiej osoby pochodzącej z innych regionów Polski. Osobę długotrwałe bezrobotną charakteryzuje bierność, obniżone poczucie własnej wartości, brak pewności siebie, niski poziom decyzyjności, brak motywacji do zmian własnego trybu życia, często uzależnienie od pomocy np. społecznej oraz roszczeniowa postawa.

Osoby długotrwałe bezrobotne często mają niskie wykształcenie i kwalifikacje zawodowe, ale zdarzają się również osoby o wyższych kwalifikacjach. To co w największej mierze wpływa na powodzenie w znalezieniu pracy to wysoki poziom osobistej motywacji. W opinii ekspertów największej uwagi i pomocy ze strony instytucji państwowych wymagają osoby, które nie przejawiają zainteresowania zdobywaniem większego wykształcenia i kwalifikacji ani nie są zmotywowane do dostosowywania się do zmieniających się warunków pracy.

Osoby zarejestrowane jako długotrwale bezrobotne przejawiają różne postawy względem powrotu na rynek pracy. Największą przeszkodą w odnalezieniu przez takie osoby pracy jest brak motywacji lub „kultura” braku pracy wyniesiona z domu rodzinnego, a także postawa roszczeniowa względem instytucji państwowych. Z kolei czynniki, które mogłyby zmotywować bezrobotnego do znalezienia pracy to: wewnętrzna motywacja, zmiana sposobu myślenia, zachęta finansowa, motywacja ze strony najbliższej rodziny.

Główną przeszkodą w powrocie na rynek pracy może być brak motywacji (bez względu na wykształcenie bezrobotnego) lub brak umiejętności dostosowania się do zmieniającego się rynku pracy (osoby o wysokim wykształceniu, nie potrafiące się przekwalifikować). Eksperci uważają, że najskuteczniejsze formy wsparcia osób długotrwale bezrobotnych to: programy specjalne, działalność ośrodków ekonomii społecznej oraz wsparcie psychologiczne, terapeutyczne, edukacja, kontakt z doradcą zawodowym. Działania stosowane poza Polską, które można byłoby wdrożyć do polskiego systemu przeciwdziałania długoterminowego bezrobocia, to: uwarunkowanie pomocy socjalnej, finansowej od spełnienia pewnych kryteriów np. wykazanie aktywności w poszukiwaniu pracy (inspiracja: Niemcy), współpraca instytucji z różnych regionów, województw, co umożliwi alokację bezrobotnego (inspiracja: Holandia), większa liczba lokalnych inicjatyw.

Natomiast największym wyzwaniem instytucji państwowych względem osób długotrwale bezrobotnych jest zmiana ich wyuczonych postaw i podejścia do życia polegającego na unikaniu pracy. Jest to czynnik, który jest najmniej zależny od Urzędów Pracy, a który ma potencjalnie bardzo duży wpływ na zmianę nastawienia osoby bezrobotnej.

9. Wykaz cytowanej literatury

Akty prawne

1. European Commission, Towards Common Principles of Flexicurity. More and better jobs through flexibility and security, Brussels 2007, COM(2007) 359 final
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 marca 2009 r. w sprawie programów specjalnych (Dz.U.2009.50.401)
3. Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych
4. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
5. „Regionalny Program Operacyjny Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020”
6. Strategia „Europa 2020”
7. Wieloletni Program Rozwoju Ekonomii Społecznej W Województwie Podlaskim Na Lata 2013-2020

Artykuły i książki

1. G.S. Becker, Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich, Warszawa: 1990
2. Diagnoza sytuacji na rynku pracy w woj. podlaskim w zakresie bezrobocia długotrwałego, Białystok 2016
3. Bezrobotni pozostający bez pracy powyżej 12 miesięcy od momentu zarejestrowania się oraz długotrwanie bezrobotni w 2017 roku, Warszawa 2018
4. L. Dyczewski, D. Wadowski, Badanie bezrobocia długotrwałego, pod red. M. Kabaja, Warszawa: 2001, Instytut Pracy i spraw Socjalnych
5. Badanie skuteczności refundacji na tworzenie nowych miejsc pracy w województwie opolskim raport z badania, MRW: Opole 2014, tenże. Badanie skuteczności dotacji na podjęcie działalności gospodarczej w województwie opolskim, MRW: Opole 2014E. Jantoch-Drozdowska i Maciej Stępiński: Formy aktywizacji osób długotrwanie bezrobotnych w kontekście strategii Europa 2020, w: Polityka ekonomiczna nr 384, Wrocław: 2014
6. Dobre praktyki w pośrednictwie pracy, Warszawa 2012
7. Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej, realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2016 roku, Warszawa 2017

8. Ewaluacja. Poradnik dla pracowników administracji publicznej, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa: 2012
9. A.Karwacki, P.Kubicki i A. Ruzik-Sierdzińska, Szanse i bariery aktywizacji zawodowej osób chronicznie bezrobotnych, Warszawa 2010
10. N. Laurisz, Czy aktywna polityka rynku pracy jest skuteczna?, Zarządzanie Publiczne Nr 4(10)/2009,
11. Klasyfikacja zawodów i specjalności - rys historyczny, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2018
12. W. Kwiatkowska, Aktywna polityka państwa na rynku pracy w Polsce, Acta Universitatis Lodzianensis 2006
13. Skowrońska, Praca socjalna z osobami długotrwale bezrobotnymi i członkami ich rodzin, Warszawa 2014
14. A. Ustrzycki, Pracodawcy woj. Opolskiego wobec osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, Instytut Śląski, Opole 2009.
15. Metody i narzędzia badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy, red. M. Maksim i Z. Wiśniewski, Warszawa 2012
16. M. Wojdyło-Preisner Determinanty długotrwałego bezrobocia na przykładzie miasta Białystok. OPTIMUM. STUDIA EKONOMICZNE NR 6 (66) 2013

10. Wykaz tabel

Tabela 1. Techniki badawcze i zakres przedmiotowy badania	8
Tabela 2. Uczestnicy badania oraz kryteria ich doboru.....	13
Tabela 3. Budżet programów wspierania i aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych w podziale na powiatowe urzędy pracy w 2017 r.	30
Tabela 4. Budżet programów wspierania i aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych w podziale na powiatowe urzędy pracy w 2018 r.	33
Tabela 5. Wskaźnik bezrobocia długotrwałego (12 miesięcy i dłużej) w EU, Polsce i w województwie podlaskim (2013-2017) w kategorii wiekowej 15-64 lata	69
Tabela 6. Wskaźnik zatrudnienia w EU, Polsce i w województwie podlaskim (2013-2017) w kategorii wiekowej 15-64 lata.....	70
Tabela 7. Zmiany stopy bezrobocia w Polsce i w województwach na przestrzeni lata 2013-2017	71
Tabela 8. Bezrobotni pozostający bez pracy powyżej 12 miesięcy od momentu zarejestrowania się oraz długotrwale bezrobotni na koniec 2017 roku	76
Tabela 9. Bezrobotni zarejestrowani od 12 miesięcy a bezrobotni długotrwale w powiatach województwa podlaskiego w końcu 2017 roku	78
Tabela 10. Zestawienie zawodów najbardziej obciążonych długotrwale bezrobotnymi w woj. podlaskim w 2017 roku.....	91
Tabela 11. Branża, w której ostatnio pracował badany w dekompozycji na wykształcenie	103
Tabela 12. Przyczyny utraty pracy w ostatnim miejscu zatrudnienia w dekompozycji na wiek...	110
Tabela 13. Powody chęci podjęcia zatrudnienia w dekompozycji na wiek	126
Tabela 14. Stwierdzenia na temat pracy w dekompozycji na wiek.....	135
Tabela 15. Formy wsparcia, z których chciałby skorzystać badany w dekompozycji na wiek.....	141
Tabela 16. Formy wsparcia, z których chciałby skorzystać badany w dekompozycji na wykształcenie	142
Tabela 17. Oczekiwane wsparcie w ramach doradztwa zawodowego	143
Tabela 18. Oczekiwane wsparcie psychologiczne	145
Tabela 19. Oczekiwane inne formy wsparcia	147
Tabela 20. Chęć skorzystania ze wsparcia w poszczególnych instytucjach w dekompozycji na wiek	151
Tabela 21. Sposób, w jaki długotrwale bezrobocie wpływa na badanych	169
Tabela 22. Skutek długotrwałego pozostawania bez pracy w dekompozycji na wiek	171

11. Wykaz wykresów

Wykres 1. Liczba osób bezrobotnych i odsetki bezrobotnych od ponad 12 miesięcy w województwach	73
Wykres 2. Ubytek procentowy osób bezrobotnych pozostających bez pracy przez okres co najmniej 12 miesięcy w województwach w latach 2013-2017	74
Wykres 3. Dynamika zmian liczby bezrobotnych zarejestrowanych od ponad 12 miesięcy w Podlaskiem w latach 2013-2017	75
Wykres 4. Dynamika zmian liczby długotrwale w Podlaskiem w latach 2013-2017 (stan na koniec roku).....	77
Wykres 5. Struktura bezrobocia długotrwałego w województwie podlaskim na koniec 2017 r. w podziale na miejsce zamieszkania.....	79
Wykres 6. Odsetki długotrwale bezrobotnych do ogółu bezrobotnych w podziale na płeć (na koniec 2017 r.).....	80
Wykres 7. Struktura osób długotrwale bezrobotnych w województwie podlaskim w podziale na płeć (na koniec 2017 r.).....	81
Wykres 8. Odsetki w ogólnej populacji bezrobotnych w podziale na płeć (na koniec 2017 r.).....	81
Wykres 9. Struktura osób długotrwale bezrobotnych w województwie podlaskim w podziale na kategorie wiekowe (na koniec 2017 r.).....	82
Wykres 10. Procentowy udział długotrwale bezrobotnych do bezrobotnych ogółem w podziale na wiek (na koniec 2017 r.).....	83
Wykres 11. Struktura osób długotrwale bezrobotnych w województwie podlaskim w podziale na wykształcenie (na koniec 2017 r.).....	84
Wykres 12. Procentowy udział długotrwale bezrobotnych do bezrobotnych ogółem w podziale na wykształcenie (na koniec 2017 r.).....	85
Wykres 13. Struktura osób długotrwale bezrobotnych w województwie podlaskim w podziale na staż pracy (na koniec 2017 r.)	86
Wykres 14. Procentowy udział długotrwale bezrobotnych do bezrobotnych ogółem w podziale na staż pracy (na koniec 2017 r.)	87
Wykres 15. Struktura osób długotrwale bezrobotnych w województwie podlaskim w podziale na czas pozostawania bez pracy w miesiącach (na koniec 2017 r.)	88
Wykres 16. Procentowy udział długotrwale bezrobotnych do bezrobotnych ogółem w podziale na czas pozostawania bez pracy w miesiącach (na koniec 2017 r.)	88
Wykres 17. Struktura osób długotrwale bezrobotnych w województwie podlaskim w podziale na wielkie grupy zawodów (na koniec 2017 r.) [%].....	89

Wykres 18. Struktura osób długotrwale bezrobotnych w województwie podlaskim w podziale na wielkie grupy zawodów (na koniec 2017 r.) [liczby bezwzględne]	90
Wykres 19. Płeć.....	94
Wykres 20. Powiat, z którego pochodzi badany	95
Wykres 21. Miejsce zamieszkania	95
Wykres 22. Wiek	96
Wykres 23. Wykształcenie – dane pierwotne (wykres po lewej) oraz dane zrekodowane (wykres po prawej stronie).....	97
Wykres 24. Ocena sytuacji materialnej swojego gospodarstwa domowego	98
Wykres 25. Średni dochód netto przypadający na 1 członka rodziny	98
Wykres 26. Czy respondent kiedykolwiek podjął pracę przynoszącą dochód?	99
Wykres 27. Liczba pracodawców, u których pracowali badani	100
Wykres 28. Branża, w której ostatnio pracował badany.....	101
Wykres 29. Branża, w której ostatnio pracował badany w dekompozycji na płeć.....	102
Wykres 30. Rodzaj umowy w ostatnim miejscu pracy	104
Wykres 31. Rodzaj umowy w ostatnim miejscu pracy w dekompozycji na płeć.....	104
Wykres 32. Ocena uzyskanego wynagrodzenia	105
Wykres 33. Ocena uzyskanego wynagrodzenia w dekompozycji na wiek	105
Wykres 34. Ocena uzyskanego wynagrodzenia w dekompozycji na wykształcenie.....	106
Wykres 35. Przyczyny utraty pracy w ostatnim miejscu zatrudnienia	107
Wykres 36. Inne przyczyny utraty pracy w ostatnim miejscu zatrudnienia	108
Wykres 37. Przyczyny utraty pracy w ostatnim miejscu zatrudnienia w dekompozycji na płeć ..	109
Wykres 38. Czy respondent kiedykolwiek pracował za granicą?	116
Wykres 39. Staż pracy za granicą (w miesiącach)	117
Wykres 40. Czy respondent kiedykolwiek pracował bez umowy?	118
Wykres 41. Łączny okres pracy bez umowy (w miesiącach)	119
Wykres 42. Czy obecnie respondent aktywnie poszukuje pracy?	121
Wykres 43. Główne powody braku poszukiwania pracy	122
Wykres 44. Główne powody braku poszukiwania pracy w dekompozycji na płeć.....	123
Wykres 45. Powody chęci podjęcia zatrudnienia.....	124
Wykres 46. Powody chęci podjęcia zatrudnienia w dekompozycji na płeć.....	125
Wykres 47. Ocena szans znalezienia pracy na poszczególnych obszarach.....	127
Wykres 48. Sposób poszukiwania pracy przez respondentów.....	131
Wykres 49. Trzy najbardziej skuteczne sposoby poszukiwania pracy. Zestawienie zbiorcze	132
Wykres 50. Najbardziej skuteczny sposób poszukiwania pracy. Pierwsze wskazania.....	133

Wykres 51. Stwierdzenia na temat pracy.....	134
Wykres 52. Formy wsparcia dla bezrobotnych, z których korzystali badani	136
Wykres 53. Formy wsparcia dla bezrobotnych, z których korzystali badani w dekompozycji na płeć	137
Wykres 54. Formy wsparcia dla bezrobotnych, z których korzystali badani w dekompozycji na miejsce zamieszkania	138
Wykres 55. Zadowolenie z wykorzystanych form wsparcia bezrobotnych	139
Wykres 56. Formy wsparcia, z których chciałby skorzystać badani	140
Wykres 57. Chęć skorzystania ze wsparcia w poszczególnych instytucjach.....	150
Wykres 58. Czy fakt bycia osobą długotrwale bezrobotną wpływa na środowisko rodzinne respondenta.....	168
Wykres 59. Skutek długotrwałego pozostawania bez pracy	170

12. Słownik pojęć

Badania ilościowe jest to szeroka kategoria sondażowych metod badawczych, które charakteryzują się zestawem pewnych podstawowych cech wspólnych:

- Ukierunkowanie na ilościowy opis i wyjaśnianie rzeczywistości ustalanie jak często określone opinie, fakty, zjawiska występują w badanej zbiorowości;
- Wykorzystywanie dużych prób respondentów dobranych w sposób losowy lub kwotowy, stanowiących reprezentację całej badanej zbiorowości / populacji;
- Zastosowanie precyzyjnych metod statystycznych na etapie doboru próby i kalkulowania wyników badania;
- Użycie wystandaryzowanych narzędzi badawczych kwestionariuszy, ankiet, schematów eksperymentalnych, które ujednolicają fazę kontaktu z respondentami, gwarantują, iż wszyscy badani poddani są działaniu bardzo zbliżonych bodźców;
- Dążenie do generalizowania wyników pomiaru wobec zbiorowości liczniejszej niż tylko badana próba;
- Ukierunkowanie na rozstrzygające konkluzje badawcze, jednoznaczne i konkretne odpowiedzi na pytania badawcze.

Badania jakościowe, zwane też motywacyjnymi, skoncentrowane są na pojedynczych osobach lub małych grupach celowo dobranych osób i dotyczą na ogół czynników trudno wymiernych. Polegają na rozmowie osoby badanej lub niewielkiej grupy osób badanych z udziałem osoby prowadzącej badanie, inicjującej i sterującej przebiegiem rozmowy lub dyskusji na określony z góry temat. Badania jakościowe mają na celu wyjaśnić i zrozumieć motywy postępowania, dotrzeć do nie ujawnianych w sposób bezpośredni przyczyn zachowania, ustalić i zinterpretować głęboko ukryte przekonania i emocje. Udzielają odpowiedzi na pytanie "jak?, dlaczego?". Nie interesują nas liczby, lecz skojarzenia związane z markami lub produktami, motywy, które kierują zachowaniem konsumentów. Badania tego rodzaju pozwalają bardzo szczegółowo odtwarzać stereotypy, wzory myślenia, oceniania lub reagowania, sposoby wyrażania myśli, nieuświadomione motywy, zwyczaje i przyzwyczajenia.

Case study (analiza przypadku, studium przypadku) – analiza pojedynczego przypadku, tj. szczegółowy opis, zazwyczaj rzeczywistego, przypadku, pozwalający wyciągnąć wnioski co do przyczyn i rezultatów jego przebiegu oraz szerzej danego modelu biznesowego, cech rynku, uwarunkowań technicznych, kulturowych, społecznych itp. Celem studium przypadku jest pokazanie koncepcji wartych skopiowania, jak i potencjalnych błędów, których należy unikać. Wykorzystywane jest w kształceniu jak i w praktyce biznesowej (m.in. analizy przygotowywane przez zleceniobiorców, np. firmy konsultingowe, dla klienta).

Desk research (badania gabinetowe) - metoda badań społecznych lub marketingowych, która zakłada szczegółową analizę istniejących już i dostępnych danych. Realizacja projektu typu desk research nie jest zatem związana z pozyskiwaniem nowych informacji, a jedynie scaleniem, przetworzeniem i analizą danych rozproszonych dotychczas wśród rozmaitych źródeł.

Ekspertskie wywiady swobodne – ekspertami są specjaliści w danej dziedzinie. Mogą oni wydawać osąd na temat kierunków zmian i przewidywać przyszłe zmiany w zakresie danego problemu. Polegają na szczegółowej, wnikliwej rozmowie z ekspertem, której celem jest dotarcie do jakichś precyzyjnych informacji, poszerzenie wiedzy związanej z tematem badania.

Indywidualne Wywiady Pogłębione (IDI) - (z ang. *Individual In-Depth Interviews*) jedna z bardziej popularnych metod badań jakościowych, polegająca na szczegółowej, wnikliwej rozmowie z informatorem/respondentem, której celem jest dotarcie do jakichś precyzyjnych informacji, poszerzenie wiedzy związanej z tematem badania. W trakcie wywiadu indywidualnego podejmowane są pytania badawcze o charakterze eksploracyjnym próby wyjaśniania/zrozumienia zjawisk, motywacji, postaw, zachowań. Wywiady pogłębione prowadzone są przez wyspecjalizowanych badaczy o nastawieniu psychologicznym, którzy umiejętnie wprowadzają kolejne tematy rozmowy, odpowiednio ukierunkowują wypowiedź respondenta, pomagają w ujawnianiu przekonań, opinii, postaw.

Populacja statystyczna (inaczej **populacja generalna, zbiorowość generalna**) – zbiór elementów, podlegających badaniu statystycznemu. Przykład: Wszyscy ludzie w Polsce posiadają cechę wzrostu - populacją w badaniu statystycznym wzrostu ludzi w Polsce będą wszyscy ludzie w Polsce. Nie wszystkie populacje muszą istnieć w rzeczywistości, niektóre z nich mają charakter wyłącznie hipotetyczny.

Próba statystyczna – zbiór obserwacji statystycznych wybranych z populacji. Zwykle stosuje się tzw. próbę losową, definiowaną formalnie w teorii statystyki jako ciąg zmiennych losowych o rozkładzie takim jak rozkład populacji. Czasem, np. gdy istotne jest zbadanie również pewnej podpopulacji o niewielkiej liczebności, stosuje się próby ważone, w których elementy populacji mogą różnić się prawdopodobieństwem wejścia do próby. Wymaga to wprowadzenia wag poszczególnych obserwacji podczas analizy takiego zbioru danych.

Zogniskowane Wywiady Grupowe (FGI) - (z ang. *Focus Group Interviews*) jedna z najpopularniejszych metod badań jakościowych, polegająca na wspólnej dyskusji grupy respondentów / uczestników wywiadu, na zadany z góry temat/grupę tematów. W trakcie wywiadu grupowego podejmowane są pytania badawcze o charakterze eksploracyjnym próby wyjaśniania/zrozumienia zjawisk, motywacji, postaw, zachowań bez intencji wyrażania badanej rzeczywistości w sposób liczbowy i czysto opisowy. Uczestnicy dyskusji stymulują się wzajemnie, inspirują, prowokują do wyrażania opinii i konstruowania pomysłów. Zogniskowane wywiady grupowe prowadzone są przez wyspecjalizowanych badaczy/moderatorów, którzy nadzorują przebieg dyskusji, ukierunkowują rozmowę zgodnie z zaplanowanym scenariuszem, pomagają w dochodzeniu do konkluzji. Przebieg dyskusji grupowej jest też zazwyczaj rejestrowany na płycie DVD, a podstawą interpretacji wyników staje się pogłębiona analiza przebiegu wywiadu dokonywana przez prowadzącego ją badacza.

Triangulacja - metoda stosowana w badaniach społecznych, mająca zapewnić wyższą jakość prowadzonych badań i ograniczenie błędu pomiaru. Polega na zbieraniu danych za pomocą dwóch lub większej liczby metod (np. obserwacja razem z sondażem czy analizą treści), a następnie porównywanie i łączenie wyników. Może też oznaczać łączenie metod jakościowych i ilościowych.

Triangulacja może być traktowana jako alternatywa dla tradycyjnych kryteriów jakości badań (takich jak rzetelność i trafność), w szczególności w badaniach o charakterze jakościowym. Różne metody umożliwiają testowanie tej samej hipotezy i zmniejszenie obciążenia błędem wynikającym z ograniczeń i wad poszczególnych metod. Jeśli osiągnięte wyniki są podobne, są one traktowane jako bardziej godne zaufania i obarczone mniejszym błędem.