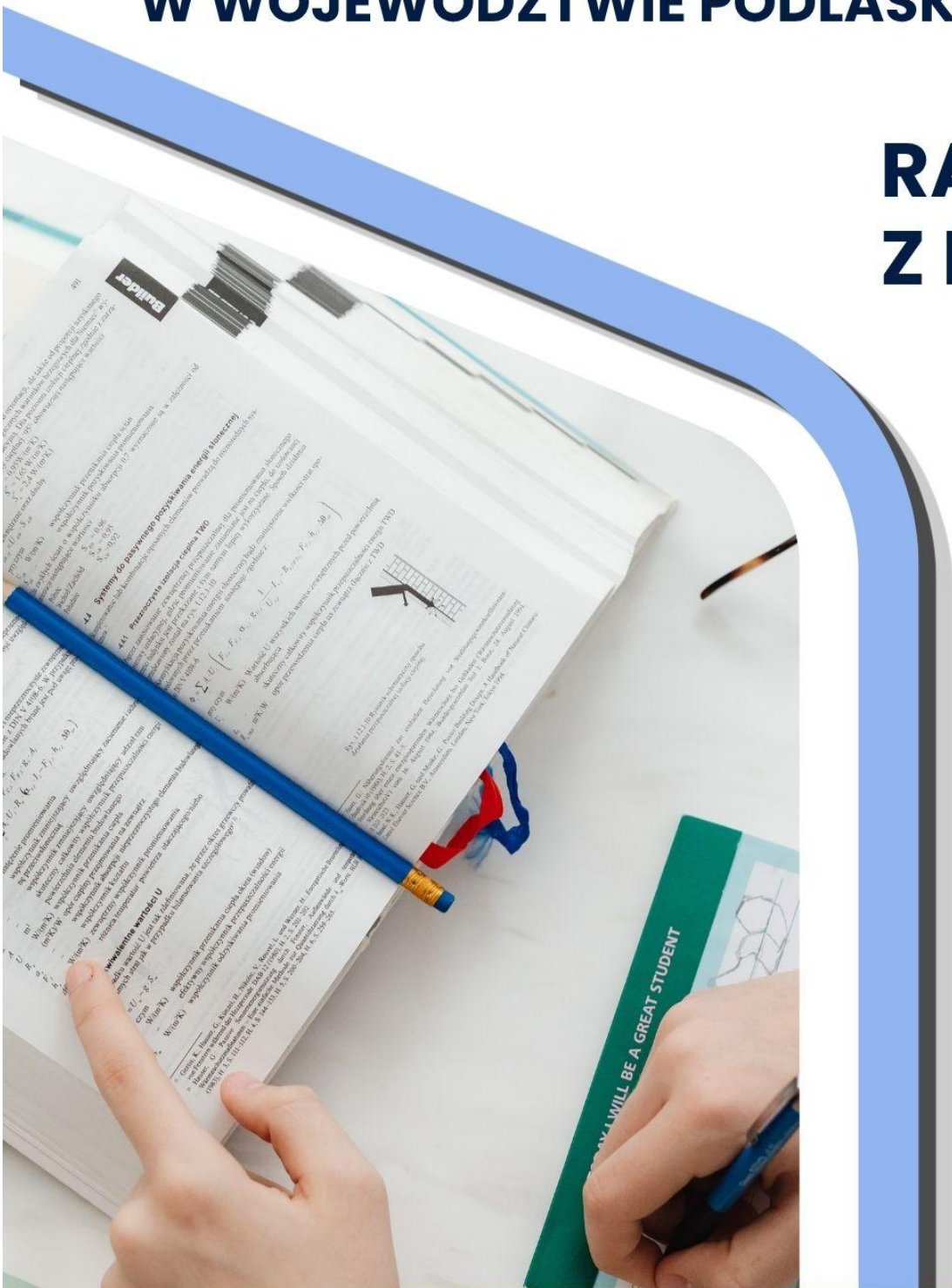


Województwo Podlaskie

UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE JAKO ODPOWIEDŹ NA WYZWANIA RYNKU PRACY – **BADANIE POSTAW I BARIER OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM**

RAPORT Z BADAŃ



2026

Uczenie się przez całe życie jako odpowiedź na wyzwania
rynku pracy - badanie postaw i barier osób biernych zawodowo
w województwie podlaskim

Białystok 2026 rok

Raport opracowany przez firmę:



Grupa BST SP. Z O.O.

ul. Mieczyków 12
40-748 Katowice
tel. 32 722 84 54
www.grupabst.pl
e-mail: biuro@grupabst.pl

Autorzy:

Ewelina Kisiel
Aneta Stefaniak
Wojciech Szymala

Redakcja: dr hab. Grzegorz Gawron
Recenzja: dr hab. Rafał Muster, prof. UŚ

Zamawiający/Wydawca:



**Województwo Podlaskie - Wojewódzki Urząd
Pracy w Białymstoku**

ul. Pogodna 22
15-354 Białystok
tel. 85 749 72 00
www.wupbialystok.praca.gov.pl
e-mail: sekretariat@wup.podlaskie.eu

ISBN: 978-83-62258-90-1

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok 2026

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

Projekt okładki: Grupa BST Sp. z o.o.

Badanie zrealizowane w ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” finansowanego ze środków Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO), inwestycja A.3.1.1. Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie.

Spis treści

| | | |
|--------|---|----|
| 1. | Streszczenie raportu..... | 7 |
| 2. | Streszczenie raportu w języku angielskim | 10 |
| 3. | Wprowadzenie do problematyki badania..... | 13 |
| 3.1. | Opis problematyki badawczej wraz z uzasadnieniem | 13 |
| 3.2. | Cel główny i cele szczegółowe badania | 13 |
| 3.3. | Zagadnienia badawcze | 15 |
| 4. | Analiza desk research | 18 |
| 4.1. | Rynek pracy w województwie podlaskim: bierność zawodowa i narzędzia jej przeciwdziałania..... | 25 |
| 4.1.1. | Uwarunkowania prawne wsparcia aktywności zawodowej..... | 27 |
| 4.1.2. | Instytucje i formy wsparcia osób biernych zawodowo | 28 |
| 4.2. | Bariery aktywizacji zawodowej i uczenia się przez całe życie w województwie podlaskim | 33 |
| 4.3. | Prognozy rynku pracy województwa podlaskiego | 35 |
| 4.4. | Podsumowanie..... | 37 |
| 5. | Opis przebiegu badania..... | 38 |
| 5.1. | Opis podejścia badawczego..... | 38 |
| 5.2. | Wielkość próby i metoda doboru | 41 |
| 5.3. | Trudności w realizacji badania oraz środki zaradcze | 43 |
| 6. | Opis wyników badania..... | 44 |
| 6.1. | Charakterystyka społeczno-ekonomiczna osób biernych zawodowo..... | 44 |
| 6.1.1. | Cechy demograficzne i społeczne dominujące u osób biernych zawodowo | 44 |
| 6.1.2. | Źródła dochodu badanych biernych zawodowo | 46 |
| 6.1.3. | Stopień, w jakim świadczenia socjalne zaspokajają potrzeby osób biernych zawodowo oraz ich wpływ na gotowość do podjęcia pracy..... | 48 |
| 6.1.4. | Wpływ sytuacji rodzinnej oraz obowiązków opiekuńczych na stan bierności zawodowej | 49 |
| 6.1.5. | Najbardziej odczuwalne wymiary wykluczenia wielowymiarowego wśród osób biernych zawodowo | 50 |
| 6.1.6. | Zróźnicowanie sytuacji życiowej oraz dostępu do usług osób biernych zawodowo ze względu na miejsce zamieszkania (miasto/wieś)..... | 53 |

| | | |
|--------|---|----|
| 6.2. | Motywacje i postawy wobec uczenia się przez całe życie | 55 |
| 6.2.1. | Wartość edukacji oraz rozwoju umiejętności w opiniach osób biernych zawodowo | 55 |
| 6.2.2. | Czynniki zachęcające osoby bierne do rozpoczęcia dalszego kształcenia lub szukania pracy | 57 |
| 6.2.3. | Kluczowe wydarzenia lub decyzje w ścieżkach życiowych prowadzące do bierności zawodowej | 59 |
| 6.3. | Bariery uczestnictwa w edukacji i rynku pracy..... | 60 |
| 6.3.1. | Główne przyczyny bierności zawodowej specyficzne dla lokalnych rynków pracy | 60 |
| 6.3.2. | Bariery psychologiczne, instytucjonalne, ekonomiczne i kulturowe jako przeszkody w aktywizacji badanych | 65 |
| 6.3.3. | Mechanizm dziedziczenia bierności zawodowej | 66 |
| 6.3.4. | Czynniki po stronie urzędów lub przepisów zniechęcające do korzystania ze wsparcia | 67 |
| 6.4. | Potencjał aktywizacyjny i edukacyjny | 71 |
| 6.4.1. | Podgrupy osób biernych zawodowo, wyodrębnione według wieku, płci i wykształcenia, wykazujące najwyższy potencjał do szybkiej aktywizacji..... | 71 |
| 6.4.2. | Umiejętności i kompetencje badanych osób biernych zawodowo oraz ich znaczenie z perspektywy pracodawców | 73 |
| 6.4.3. | Najbardziej atrakcyjne i dostępne formy nauki dla osób biernych zawodowo | 74 |
| 6.5. | Ocena jakości zasobów pracy | 75 |
| 6.5.1. | Ogólna gotowość osób biernych zawodowo do podjęcia pracy w kontekście ich kwalifikacji i postaw | 75 |
| 6.5.2. | Główne oczekiwania osób biernych zawodowo wobec pracodawców oraz oferowanych warunków pracy | 77 |
| 6.5.3. | Poziom mobilności przestrzennej i zawodowej badanych | 80 |
| 6.6. | Potrzeby edukacyjne i doradcze..... | 82 |
| 6.6.1. | Specyficzne potrzeby doradcze osób biernych zawodowo..... | 82 |
| 6.6.2. | Tematyka szkoleń budząca największe zainteresowanie wśród badanych | 83 |
| 6.6.3. | Pożądaný sposób organizacji zajęć edukacyjnych, umożliwiający udział osobom biernym zawodowo | 85 |

| | | |
|--------|---|-----|
| 6.7. | Ocena dostępnych form wsparcia | 86 |
| 6.7.1. | Ocena skuteczności dotychczasowych działań aktywizacyjnych w regionie z perspektywy osób biernych zawodowo oraz przedstawicieli instytucji..... | 86 |
| 6.7.2. | Luki i braki identyfikowane w obecnej ofercie instytucji publicznych oraz organizacji pozarządowych | 88 |
| 6.7.3. | Rodzaje wsparcia najbardziej potrzebne do lepszego dopasowania pomocy do realnych potrzeb osób biernych zawodowo | 91 |
| 6.8. | Skuteczne sposoby dotarcia z ofertą edukacyjną i aktywizacyjną..... | 93 |
| 6.8.1. | Najskuteczniejsze kanały komunikacji w docieraniu do osób biernych zawodowo | 93 |
| 6.8.2. | Strategie aktywizacyjne najskuteczniej uruchamiające motywację do zmiany u osób biernych zawodowo | 97 |
| 6.8.3. | Czynniki realnie zwiększające zaangażowanie i zaufanie badanych wobec instytucji oferujących pomoc | 99 |
| 7. | Podsumowanie | 102 |
| 8. | Wnioski i rekomendacje..... | 106 |
| 9. | Bibliografia..... | 120 |
| 10. | Wykaz rysunków..... | 124 |
| 11. | Słownik pojęć | 125 |

1. Streszczenie raportu

Analiza postaw oraz barier w uczeniu się przez całe życie (LLL) wśród osób biernych zawodowo w województwie podlaskim stanowi bezpośrednią odpowiedź na wyzwania regionalnego rynku pracy, w tym kurczące się zasoby kadrowe oraz narastające trudności pracodawców w pozyskiwaniu wykwalifikowanych pracowników. Głównym celem badania było rozpoznanie motywacji, obaw i uwarunkowań wpływających na decyzje edukacyjne tej grupy oraz zaproponowanie konkretnych działań zwiększających ich zatrudnialność. Proces badawczy miał charakter jakościowy i został oparty na metodzie triangulacji danych, metod oraz badaczy, co pozwoliło na rzetelne rozpoznanie barier specyficznych dla regionu.

Badanie zrealizowano w kilku etapach, zaczynając od analizy desk research literatury i dokumentów strategicznych, takich jak Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030. Kolejnym krokiem było przeprowadzenie 30 indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) z przedstawicielami pomocy społecznej, urzędów pracy (PUP/WUP), organizacji pozarządowych, podmiotów ekonomii społecznej, instytucji edukacyjnych oraz samymi osobami biernymi zawodowo. Uzupełnieniem były trzy zogniskowane wywiady grupowe (FGI), pozwalające na konfrontację opinii interesariuszy w podregionach, a zwieńczenie procesu stanowił panel ekspertów, którzy dokonali walidacji wyników i sformułowali rekomendacje systemowe.

Najważniejsze wnioski z badania:

- Choć bariery ekonomiczne i transportowe są najbardziej widoczne, to lęk przed porażką, niska samoocena, brak wiary w sprawstwo oraz obawa przed nowymi technologiami są najtrudniejsze do przełamania i wymagają długofalowego wsparcia terapeutycznego.
- W regionie silnie zaznaczone jest zjawisko wyuczonej bezradności przekazywanej z pokolenia na pokolenie. Dzieci wychowujące się w rodzinach żyjących z zasiłków często powielają pasywne wzorce, nie wykazując ambicji edukacyjnych.
- Skumulowana wartość świadczeń socjalnych w połączeniu z dochodami z szarej strefy tworzy strefę komfortu, która sprawia, że podjęcie legalnej pracy za płacę minimalną jest postrzegane jako nieopłacalne, zwłaszcza po doliczeniu kosztów dojazdu.

- System jest postrzegany przez osoby biernie jako nadmiernie zbiurokratyzowany, sztywny i nastawiony na spełnienie wymogów formalnych, a nie na realną pomoc. Osoby biernie zawodowo oczekują podmiotowego traktowania, empatii i profesjonalnego doradztwa.
- Na słabo zurbanizowanych terenach regionu brak prawa jazdy, własnego środka transportu oraz rzadko kursująca komunikacja publiczna fizycznie uniemożliwiają podjęcie pracy lub udział w szkoleniach.
- Standardowe narzędzia urzędowe są niewystarczające dla osób długotrwale biernych. Największy potencjał aktywizacyjny mają działania oparte na pracy z mentorem lub coachem, który towarzyszy uczestnikowi na każdym etapie – od wyjścia z izolacji po utrzymanie pracy.
- Brak systemowego wsparcia w opiece nad dziećmi oraz chorymi członkami rodziny jest jedną z głównych przyczyn bierności kobiet, które nie mogą pozwolić sobie na aktywność zawodową bez zapewnienia opieki nad bliskimi.
- Najbardziej atrakcyjne są kursy dające konkretny „fach w rękę”, szczególnie jeśli wiążą się z wypłatą stypendium szkoleniowego, co stanowi silniejszy motywator niż sama perspektywa nabycia wiedzy.
- Osoby biernie zawodowo (zwłaszcza kobiety) dysponują szerokim wachlarzem umiejętności nabytych pozaformalnie (np. zdolności organizacyjne, opiekuńcze, manualne), a osoby powracające z emigracji znają języki i standardy pracy w międzynarodowym środowisku, jednak często nie potrafią ich sformalizować i sprzedać na rynku.
- Oficjalne kanały informacyjne często nie docierają do grupy docelowej. Najskuteczniejszy okazuje się kontakt bezpośredni, poczta pantoflowa oraz przekaz formułowany językiem korzyści, a nie formalnym językiem urzędowym.
- Osoby biernie zawodowo wykazują dużą chęć całkowitej zmiany profilu umiejętności, o ile nowa praca będzie atrakcyjna finansowo, jednak ich mobilność przestrzenna zazwyczaj nie przekracza 15-30 kilometrów od miejsca zamieszkania.
- Obawa przed zajęciem wynagrodzenia przez komornika (np. z tytułu długów alimentacyjnych) skutecznie powstrzymuje wiele osób przed podjęciem legalnego zatrudnienia, prowadząc ich do bierności zawodowej lub pracy w szarej strefie.

W ramach wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (ZSU 2030) w województwie podlaskim działania powinny koncentrować się na¹:

- wzmocnieniu doradztwa zawodowego w szkołach,
- budowaniu kultury uczenia się przez całe życie od najwcześniejszych etapów edukacji,
- rozwijaniu kompetencji przekrojowych i podstawowych,
- aktywizacji pracodawców do tworzenia elastycznych form zatrudnienia i wsparcia transportowego,
- wzmocnieniu edukacji zawodowej i praktycznej, odpowiadającej na realne potrzeby regionalnego rynku pracy.

¹ MEN (2020), Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa, <https://www.gov.pl/web/edukacja/zintegrowana-strategia-umiejtnosci-2030-czesc-szczegolowa--dokument-przyjety-przez-rade-ministrow>, dostęp: 29.04.2026 r.

2. Streszczenie raportu w języku angielskim

The analysis of attitudes toward and barriers to lifelong learning (LLL) among economically inactive people in the Podlaskie Voivodeship constitutes a direct response to the challenges of the regional labor market, including shrinking labor resources and the growing difficulties employers face in recruiting qualified workers. The main objective of the study was to identify the motivations, concerns, and determinants influencing this group's educational decisions and to propose specific measures aimed at increasing their employability. The research process was qualitative in nature and was based on the triangulation of data, methods, and researchers, which made it possible to reliably identify barriers specific to the region.

The study was carried out in several stages, beginning with a desk research review and strategic documents, such as the Integrated Skills Strategy 2030. The next step involved conducting 30 in-depth individual interviews (IDIs) with representatives of social assistance institutions, labor offices (PUP/WUP), non-governmental organizations, social economy entities, educational institutions, as well as economically inactive individuals themselves. These were complemented by three focus group interviews (FGDs), which made it possible to confront and compare stakeholders' perspectives across the subregions, while the process concluded with an expert panel that validated the findings and developed systemic recommendations.

Key findings of the study:

- Although economic and transport-related barriers are the most visible, fear of failure, low self-esteem, lack of a sense of agency, and anxiety about new technologies are the most difficult to overcome and require long-term therapeutic support.
- The phenomenon of “learned helplessness,” transmitted from generation to generation, is strongly present in the region. Children raised in families living on social benefits often reproduce passive patterns of behavior and show little educational ambition.
- The combined value of social benefits and income from the informal economy creates a comfort zone in which taking up legal employment for the minimum wage is perceived as unprofitable, especially after taking commuting costs into account.

- The system is perceived by economically inactive individuals as overly bureaucratic, rigid, and focused on fulfilling formal requirements rather than providing real support. Economically inactive people expect respectful treatment, empathy, and professional guidance.
- In sparsely urbanized parts of the region, the lack of a driving license, access to a private means of transport, and infrequent public transportation constitute a significant barrier to taking up work or participating in training.
- Standard tools used by labor offices are insufficient for the long-term economically inactive. The greatest activation potential lies in measures based on working with a mentor or coach who accompanies the participant at every stage, from leaving isolation to maintaining employment.
- The lack of systemic support in caring for children and sick family members is one of the main causes of economic inactivity among women, who cannot afford to become professionally active without ensuring care for their family members.
- The most attractive forms of training are those that provide a concrete, practical skill set, especially when accompanied by a training stipend, which serves as a stronger motivator than the prospect of acquiring knowledge alone.
- Economically inactive people, especially women, possess a wide range of skills acquired informally (e.g., organizational, caregiving, and manual skills), while return migrants often know foreign languages and standards of work in international environments; however, they are frequently unable to validate and market these skills effectively in the labor market.
- Official information channels often fail to reach the target group. Direct contact, word-of-mouth communication, and messages framed in terms of benefits rather than formal administrative language prove to be the most effective.
- Economically inactive people show a strong willingness to completely change their skill profile, provided that the new job is financially attractive; however, their spatial mobility usually does not exceed 15–30 kilometers from their place of residence.
- Fear of wage garnishment by a bailiff (e.g., due to alimony debts) effectively discourages many individuals from taking up legal employment, pushing them into economic inactivity or work in the informal economy.

As part of the implementation of the Integrated Skills Strategy 2030 (ZSU 2030) in the Podlaskie Voivodeship, activities should focus on:

- strengthening career guidance in schools,
- building a culture of lifelong learning from the earliest stages of education,
- developing transversal and basic skills,
- encouraging employers to create flexible forms of employment and provide transport support,

strengthening vocational and practical education in response to the real needs of the regional labor market.

3. Wprowadzenie do problematyki badania

3.1. Opis problematyki badawczej wraz z uzasadnieniem

Przedmiotem badania była analiza postaw oraz barier w uczeniu się przez całe życie wśród osób biernych zawodowo w województwie podlaskim, traktowana jako odpowiedź na wyzwania współczesnego rynku pracy. W kontekście rosnących trudności pracodawców w pozyskiwaniu pracowników oraz kurczących się zasobów kadrowych szczególnego znaczenia nabiera identyfikacja czynników ograniczających aktywność edukacyjną osób pozostających poza rynkiem pracy. Celem badania było rozpoznanie motywacji, obaw i uwarunkowań wpływających na decyzje edukacyjne tej grupy oraz wskazanie kierunków działań wspierających ich zatrudnialność poprzez rozwój kompetencji i dostęp do adekwatnych form uczenia się przez całe życie.

3.2. Cel główny i cele szczegółowe badania

Celem głównym badania była identyfikacja postaw, barier oraz potencjału edukacyjnego osób biernych zawodowo w województwie podlaskim w kontekście wdrażania polityki uczenia się przez całe życie jako odpowiedzi na wyzwania regionalnego rynku pracy. Badanie miało na celu zaproponowanie skutecznych działań aktywizujących, wspierających rozwój kompetencji oraz zwiększających zatrudnialność tej grupy społecznej skierowanej do instytucji publicznych, organizacji pozarządowych, partnerów społecznych oraz podmiotów odpowiedzialnych za projektowanie i realizację regionalnej polityki edukacyjnej, społecznej i rynku pracy.

Rysunek 1. Cel główny badania

Działania aktywizujące

Proponowanie strategii
wspierających zaangażowanie
zawodowe



Identyfikacja postaw

Zrozumienie perspektyw i
przekonań osób biernych
zawodowo

Potencjał edukacyjny

Odkrywanie możliwości
uczenia się i rozwoju



Identyfikacja barier

Określenie przeszkód
uniemożliwiających aktywność
zawodową

Źródło: opracowanie własne.

Zrozumienie zjawiska bierności zawodowej wymaga wielowymiarowego podejścia, które uwzględnia zarówno czynniki indywidualne, jak i systemowe. Kompleksowa diagnoza sytuacji osób nieuczestniczących w rynku pracy pozwala lepiej projektować działania aktywizacyjne i edukacyjne. Realizacja poniższych celów badawczych umożliwi identyfikację barier, potencjałów oraz skutecznych form wsparcia dla różnych grup osób biernych zawodowo.

Cele szczegółowe badania:

- 1) Charakterystyka społeczno-ekonomiczna osób biernych zawodowo;
- 2) Identyfikacja grup osób biernych zawodowo mających największy potencjał do aktywizacji edukacyjnej i zawodowej;
- 3) Identyfikacja przyczyn bierności zawodowej oraz barier ograniczających uczestnictwo w rynku pracy i edukacji, w tym braku zainteresowania uczestnictwem w dedykowanych formach wsparcia;
- 4) Identyfikacja czynników sprzyjających podejmowaniu aktywności edukacyjnej, zawodowej i społecznej (ze szczególnym uwzględnieniem motywacji do uczenia się przez całe życie oraz gotowości do rozwoju kompetencji);
- 5) Ocena jakości zasobów pracy wśród osób biernych zawodowo w zakresie posiadanych kwalifikacji, doświadczenia, mobilności zawodowej i przestrzennej oraz postaw wobec pracy i edukacji;

- 6) Rozpoznanie potrzeb osób biernych zawodowo w zakresie aktywizacji zawodowej oraz poprawy ich zatrudnialności;
- 7) Rozpoznanie potrzeb osób biernych zawodowo w zakresie aktywizacji zawodowej i poprawy zatrudnialności z uwzględnieniem możliwości wykorzystania programów edukacyjnych i doradczych zgodnych z ZSU 2030;
- 8) Analiza możliwości pomocy i wsparcia instytucjonalnego i pozainstytucjonalnego adresowanego do osób biernych zawodowo w zakresie poprawy ich sytuacji na rynku pracy;
- 9) Określenie skutecznych sposobów dotarcia z ofertą edukacyjną i aktywizacyjną do poszczególnych grup osób biernych zawodowo;
- 10) Opracowanie rekomendacji działań zwiększających aktywność edukacyjną i zawodową osób biernych zawodowo.

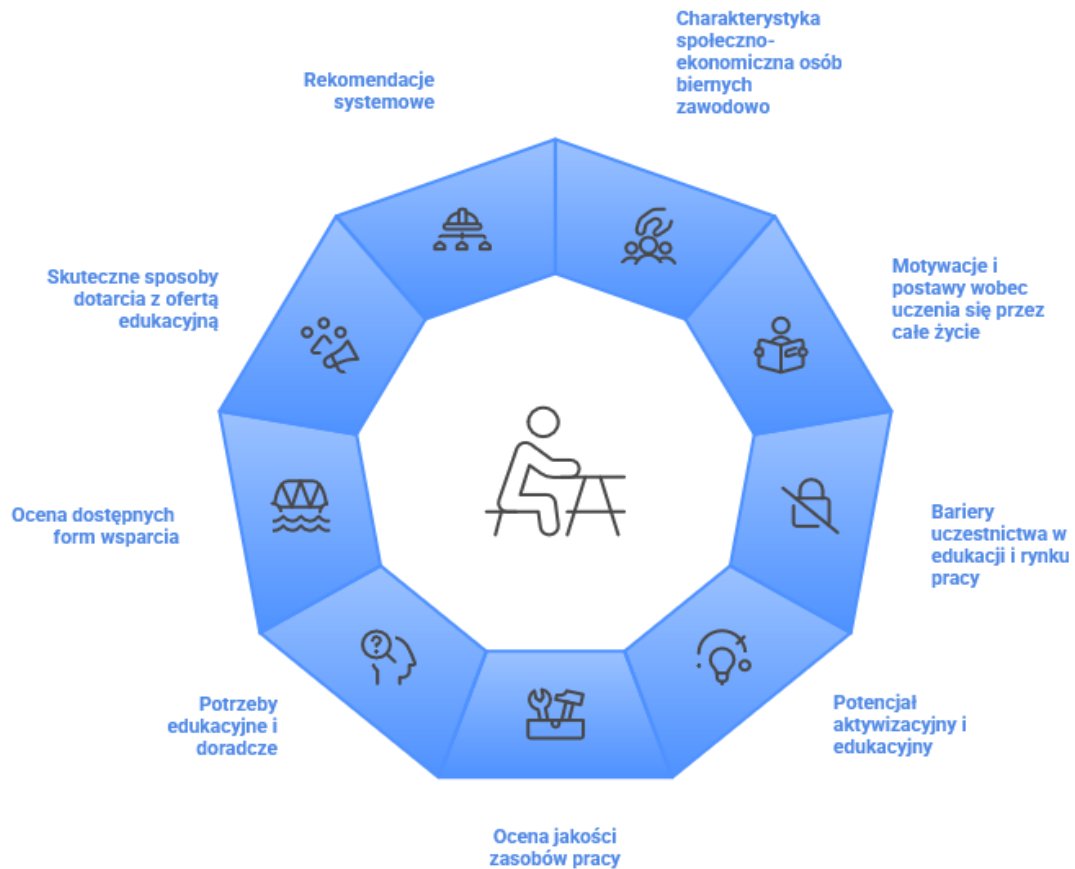
3.3. Zagadnienia badawcze

- 1) Charakterystyka społeczno-ekonomiczna osób biernych zawodowo
 - Jakie są dominujące cechy demograficzne i społeczne osób biernych zawodowo w regionie?
 - Jakie są źródła utrzymania osób biernych zawodowo?
 - Jakie są ich warunki socjalno-bytowe, w tym sytuacja rodzinna (np. opieka nad dziećmi, osobami zależnymi)?
 - Czy osoby bierne zawodowo doświadczają wielowymiarowego wykluczenia (np. zdrowotnego, mieszkaniowego, cyfrowego)?
 - Czy występują różnice w charakterystyce bierności zawodowej ze względu na miejsce zamieszkania (obszar miejski a wiejski)?
- 2) Motywacje i postawy wobec uczenia się przez całe życie
 - Jak osoby bierne zawodowo postrzegają wartość edukacji oraz rozwoju umiejętności i kompetencji?
 - Jakie są ich motywacje do podjęcia aktywności edukacyjnej lub zawodowej?
 - Jakie są typowe ścieżki życiowe prowadzące do bierności zawodowej?
- 3) Bariery uczestnictwa w edukacji i rynku pracy
 - Jakie są główne przyczyny bierności zawodowej w regionie?
 - Jakie bariery (instytucjonalne, psychologiczne, ekonomiczne, kulturowe) ograniczają dostęp do edukacji i zatrudnienia?
 - Jakie czynniki zniechęcają do korzystania z dostępnych form wsparcia?

- 4) Potencjał aktywizacyjny i edukacyjny
 - Które grupy osób biernych zawodowo wykazują największy potencjał do aktywizacji?
 - Jakie umiejętności, kwalifikacje i kompetencje posiadają osoby bierne zawodowo?
 - Jakie formy edukacji są dla nich najbardziej dostępne i atrakcyjne?
- 5) Ocena jakości zasobów pracy
 - Jak oceniane są umiejętności, kwalifikacje i kompetencje oraz gotowość do pracy osób biernych?
 - Jakie są oczekiwania osób biernych zawodowo wobec pracodawców i rynku pracy?
 - Jakie są poziomy mobilności zawodowej i przestrzennej?
- 6) Potrzeby edukacyjne i doradcze
 - Jakie są potrzeby osób biernych zawodowo w zakresie doradztwa zawodowego?
 - Jakie tematy i formy szkoleń są najbardziej pożądane?
 - Jakie są preferencje dotyczące sposobu organizacji i dostępności edukacji?
- 7) Ocena dostępnych form wsparcia
 - Jak osoby bierne zawodowo oceniają skuteczność działań instytucji publicznych i pozarządowych?
 - Jakie są luki w systemie wsparcia edukacyjnego i zawodowego?
 - Jakie są oczekiwania wobec instytucji realizujących politykę uczenia się przez całe życie?
- 8) Skuteczne sposoby dotarcia z ofertą edukacyjną i aktywizacyjną
 - Jakie kanały komunikacji są najskuteczniejsze w dotarciu do osób biernych zawodowo?
 - Jakie strategie aktywizacyjne są najbardziej skuteczne w regionie?
 - Jakie działania zwiększają zaangażowanie i zaufanie do instytucji wspierających?
- 9) Rekomendacje systemowe
 - Jakie rozwiązania instytucjonalne i programowe mogą zwiększyć aktywność edukacyjną i zawodową?
 - Jakie mechanizmy koordynacji i monitorowania działań są niezbędne?

- Jakie rozwiązania należy ująć w ramach Zoperacjonalizowanego Programu Wdrażania ZSU 2030 dla województwa podlaskiego w kontekście poprawy aktywności edukacyjnej lub zawodowej osób biernych zawodowo?

Rysunek 2. Zagadnienia badawcze



Źródło: opracowanie własne.

4. Analiza desk research

Bierność zawodowa, rozumiana jako trwale pozostawanie poza rynkiem pracy bez podejmowania aktywności edukacyjnej lub zawodowej, stanowi istotną barierę w budowaniu kapitału ludzkiego i społecznego regionu, potęguje zjawisko wykluczenia społecznego, a jej przezwyciężenie wymaga skoordynowanych działań, zintegrowanych i wielosektorowych interwencji w ramach polityki społecznej, edukacyjnej oraz kształtującej się polityki umiejętności.

Pojęcie osoby bierniej zawodowo w literaturze przedmiotu oraz statystyce publicznej definiowane jest jako stan pozostawania poza zasobami siły roboczej, co odróżnia tę grupę zarówno od osób pracujących, jak i bezrobotnych². W ujęciu naukowym bierność zawodowa nie jest zjawiskiem jednorodnym i wymaga analizy z uwzględnieniem kryteriów metodologicznych, demograficznych oraz psychologiczno-rynkowych. Szczegółowe kryteria zaliczenia danej osoby do tej kategorii obejmują sytuacje, w których jednostka³:

- nie pracuje i nie poszukuje pracy (z różnych powodów, np. nauka, emerytura, obowiązki rodzinne);
- nie pracuje i poszukuje pracy, ale nie jest gotowa do jej podjęcia w ciągu dwóch tygodni po tygodniu badanym;
- nie pracuje i nie poszukuje pracy, ponieważ ma już zapewnione zatrudnienie, ale jego rozpoczęcie nastąpi w terminie dłuższym niż 3 miesiące lub termin jest krótszy, lecz osoba nie wykazuje gotowości do podjęcia tej pracy.

Zwiększenie aktywności edukacyjnej i zawodowej osób biernych zawodowo jest kluczowe, ponieważ jest to grupa szczególnie narażona na trwałe wykluczenie społeczne i ekonomiczne. Wymaga to rozwiązań systemowych opartych na polityce uczenia się przez całe życie, integrujących wsparcie edukacyjne, doradcze i instytucjonalne, aby stopniowo wzmocnić kompetencje i ułatwić wejście na rynek

² [www.stat.gov.pl](https://stat.gov.pl), Pojęcia stosowane w statystyce publicznej, <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/>, dostęp: 29.04.2026 r.

³ Opracowanie przygotowane w ramach projektu „Partnerstwo na rzecz Gwarancji dla młodzieży województwa łódzkiego” (2016), Rekomendacje dla instytucji rynku pracy dotyczące wspierania osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie łódzkim, Partnerstwo na rzecz Gwarancji dla młodzieży województwa łódzkiego, Łódź, s. 27, https://www.power.gov.pl/media/42051/0047_lodzkie-rekomendacje.pdf, dostęp: 29.04.2026 r.

pracy. W województwie podlaskim osoby biernie zawodowo stanowią 43,1% ludności w wieku 15-89 lat (ok. 386 tys.)⁴, dlatego – wobec kurczących się zasobów kadrowych – istotne jest poznanie przyczyn bierności i wypracowanie skutecznych sposobów dotarcia z ofertą aktywizacyjną⁵.

W czwartym kwartale 2025 roku w Polsce liczba osób biernych zawodowo w wieku od 15 do 89 lat wyniosła 12 456 przy całkowitej populacji w tej grupie wiekowej na poziomie 30 368, co przekłada się na ogólnopolski wskaźnik bierności wynoszący 41,0 procent. Analiza danych dla poszczególnych województw wykazuje znaczne zróżnicowanie regionalne, gdzie najniższy odsetek osób pozostających poza rynkiem pracy odnotowano w województwie mazowieckim, w którym wyniósł on 35,3 procent. Relatywnie niską biernością charakteryzowały się również województwa pomorskie z wynikiem 38,8 procent oraz wielkopolskie, gdzie wskaźnik ten ukształtował się na poziomie 39,4 procent. W województwie dolnośląskim odsetek osób biernych zawodowo wyniósł 40,7 procent, a w małopolskim był zbliżony do średniej krajowej, wynosząc 41,0 procent. Powyżej średniej ogólnopolskiej znalazły się między innymi województwa łódzkie z wynikiem 41,5 procent, kujawsko-pomorskie z 41,7 procent oraz opolskie, gdzie odsetek osób biernych wyniósł 41,9 procent. Wyższe wskaźniki bierności wystąpiły w województwie lubelskim, gdzie osiągnęły poziom 42,9 procent, w zachodniopomorskim z wynikiem 43,1 procent oraz w śląskim, gdzie odnotowano 43,5 procent. Najwyższy poziom bierności zawodowej w całym kraju, wynoszący 44,7 procent, zaobserwowano w województwach podkarpackim oraz warmińsko-mazurskim. Wysokie wskaźniki bierności odnotowano także w województwie świętokrzyskim (44,4 procent), w lubuskim (44,1 procent) oraz w podlaskim (44,0 procent)⁶.

⁴ Urząd Statystyczny w Białymstoku (2025), Aktywność ekonomiczna ludności w województwie podlaskim w 1 kwartale 2025 r., Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok, s. 7, <https://bialystok.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/>, dostęp: 29.04.2026 r.

⁵ Zgodnie z ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia osoba bierna zawodowo – oznacza osobę, która ukończyła 18 lat i w danej chwili nie tworzy zasobów siły roboczej, ponieważ nie jest zatrudniona, nie wykonuje innej pracy zarobkowej oraz nie prowadzi działalności gospodarczej i nie jest zarejestrowana w PUP jako bezrobotny albo poszukujący pracy, Dz.U. 2025 poz. 620, art. 2 pkt 17.

⁶ Bank Danych Lokalnych GUS, Aktywność ekonomiczna ludności według województw, IV kwartał 2025 r., <https://bdl.stat.gov.pl>, dostęp: 02.05.2026 r.

W listopadzie 2025 r. w województwie podlaskim pracowało łącznie 424 905 osób (w tym 197 871 kobiet). Dominującymi sektorami zatrudnienia były: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (73 367 osób), handel i naprawa pojazdów samochodowych (56 336 osób) oraz przetwórstwo przemysłowe (65 962 osoby), co odzwierciedla rolniczo-przemysłowy charakter regionu. Znaczący udział miały również administracja publiczna i obrona narodowa (38 249 osób) oraz edukacja (36 657 osób). W strukturze sektorowej dominowało zatrudnienie w sektorze prywatnym — 316 242 osoby (74,4% ogółu, w tym 128 945 kobiet), podczas gdy sektor publiczny skupiał 108 663 pracujących (w tym 68 926 kobiet), co wskazuje na wyraźną przewagę prywatnych pracodawców. W podziale subregionalnym największym skupiskiem pracujących był podregion białostocki (198 363 osoby, w tym 117 191 w samym Białymstoku), następnie podregion łomżyński (134 440 osób) oraz podregion suwalski (92 102 osoby). W ujęciu demograficznym zdecydowana większość pracujących należała do grupy w wieku produkcyjnym — 399 728 osób (93,8% ogółu), z czego 225 771 stanowiło grupę mobilną (18–44 lata), a 173 957 niemobilną (45–59/64 lata); osoby w wieku przedprodukcyjnym (15–17 lat) liczyły 1 569, natomiast w wieku poprodukcyjnym — 23 608. Wśród pracujących odnotowano 19 682 emerytów i rencistów (w tym 14 783 zatrudnionych w sektorze prywatnym) oraz 12 722 osoby niepełnosprawne (8 883 w sektorze prywatnym); pracownicy cudzoziemcy liczyli 10 790 osób, z czego 10 337 zatrudnionych było w sektorze prywatnym, co świadczy o umiarkowanej, lecz zauważalnej obecności cudzoziemskiej siły roboczej w regionie⁷.

Pod względem wielkości podmiotów zatrudniających dominowały mikroprzedsiębiorstwa (do 5 pracujących) — skupiały 143 632 osoby (33,8% ogółu pracujących w województwie), co wskazuje na silnie rozdrobnioną strukturę gospodarczą regionu. W podmiotach zatrudniających 6–9 osób pracowało kolejnych 16 020, a w grupie 10–49 pracujących — 67 896 osób. W podmiotach dużych, liczących 1000 i więcej pracujących, zatrudnionych było 69 698 osób (16,4%), przy czym ta kategoria była wyraźnie skoncentrowana w podregionie białostockim (37 379 osób) — znacznie więcej niż w podregionie łomżyńskim (19 442)

⁷ Bank Danych Lokalnych GUS, Pracujący w gospodarce narodowej według województw, sekcji PKD i sektorów własności, dane za listopad 2025 r., <https://bdl.stat.gov.pl>, dostęp: 02.05.2026 r.

i Suwalskim (12 877). Zróznicowanie to odzwierciedla przewagę Białegostoku jako głównego centrum dużych pracodawców w regionie. W grupie podmiotów średnich (50–249 pracujących) zatrudnionych było 48 549 osób, a w klasie 250–999 — 22 612 osób⁸.

Sytuacja społeczno-ekonomiczna województwa podlaskiego wykazuje cechy stabilizacji, choć rynek pracy wciąż mierzy się z wyzwaniami strukturalnymi. Według wyników Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności z pierwszego kwartału 2025 roku współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 15–89 lat wyniósł 56,9%, co oznaczało spadek o 0,2 punktu procentowego w skali roku. Wskaźnik zatrudnienia w czwartym kwartale 2023 roku ukształtował się na poziomie 56,7%. Stopa bezrobocia rejestrowanego w marcu 2026 roku wynosiła 7,7%, a liczba zarejestrowanych bezrobotnych osiągnęła poziom 33,5 tysiąca osób. Poważnym problemem pozostaje bezrobocie długotrwałe, które w końcu 2024 roku dotyczyło 55,3% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych⁹.

Głównymi przyczynami bierności zawodowej w regionie są emerytura, która dotyczy 65,0% osób nieaktywnych w wieku 55–89 lat, oraz nauka stanowiąca powód braku aktywności dla 21,3% osób w wieku 15–24 lata¹⁰. W przypadku kobiet kluczową barierą w podejmowaniu pracy są obowiązki rodzinne oraz konieczność sprawowania opieki nad dziećmi¹¹.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2026 roku wyniosło 8161,19 zł¹². Wcześniejsze dane z 2023 roku wskazywały, że płace w regionie stanowiły 85,9% średniej krajowej¹³. Najwyższe przeciętne wynagrodzenia odnotowano w sekcjach związanych z wytwarzaniem i dostawą energii elektrycznej, gazu, pary wodnej oraz gorącej wody, a także w branży

⁸ Tamże.

⁹ Urząd Statystyczny w Białymstoku (2025), Aktywność ekonomiczna ludności ... op. cit., s. 1-7.

¹⁰ Tamże.

¹¹ WUP w Białymstoku (2012), Diagnoza sytuacji kobiet pozostających poza rynkiem pracy w województwie podlaskim, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok, s.19, <http://www.pops.up.podlasie.pl/>, dostęp: 29.04.2026 r.

¹² www.bialystok.stat.gov.pl, Wynagrodzenia, <https://bialystok.stat.gov.pl/sytuacja-spoeczno-gospodarcza-województwa-podlaskiego>, dostęp: 29.04.2026 r.

¹³ Urząd Statystyczny w Białymstoku (2024), Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podlaskiego 2024, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok, s. 93-94, <https://bialystok.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/>, dostęp: 29.04.2026 r.

informacji i komunikacji oraz w budownictwie. Płace w tych sektorach były wyższe od średniej dla sektora przedsiębiorstw w województwie odpowiednio o 36,5%, 28,4% i 14,7%.

W 2024 r. ubóstwo było najczęstszą przyczyną korzystania ze środowiskowej pomocy społecznej w województwie podlaskim — z tego powodu wsparciem objęto 13 249 rodzin. Dominującymi przyczynami udzielania wsparcia w całym województwie były: ubóstwo (13 249), bezrobocie (9 475), długotrwała lub ciężka choroba (9 568) oraz niepełnosprawność (8 999). Na dalszym planie znalazły się bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych i prowadzenia gospodarstwa domowego (3 142), potrzeba ochrony macierzyństwa (2 401) oraz alkoholizm (1 465). Marginalne znaczenie natomiast miały bezdomność (661), trudności po opuszczeniu zakładu karnego (332), narkomania (144) oraz przemoc w rodzinie (314)¹⁴. W układzie powiatowym wyraźnie wyróżnia się Białystok, gdzie odnotowano największe skupienie problemów — zwłaszcza w zakresie ubóstwa (2 653 rodziny), bezrobocia (2 014), niepełnosprawności (2 202) i choroby (2 097), a także trudności integracyjnych po opuszczeniu zakładu karnego (101). Specyficzną sytuację prezentuje powiat m. Suwałki, gdzie relatywnie wysoka jest skala problemów alkoholowych (236 przypadków) i niepełnosprawności (836). Spośród powiatów ziemskich największą liczbą beneficjentów pomocy z tytułu ubóstwa wyróżniają się powiat białostocki (1 319), sokólski (1 085) i hajnowski (941), co wiąże się m.in. z depopulacją i słabszym rynkiem pracy w tych obszarach. Najniższy poziom korzystania z pomocy społecznej odnotowano w powiecie sejneńskim i wysokomazowieckim¹⁵.

W badaniach nad ludźmi młodymi bierność zawodowa jest kluczowym elementem wskaźnika NEET (Not in Employment, Education or Training). Choć status ten bywa mylony z bezrobociem, w literaturze podkreśla się istotną różnicę: bezrobotny młody człowiek aktywnie szuka pracy, podczas gdy bierny zawodowo NEET pozostaje poza rynkiem pracy i systemem edukacji często z powodu zniechęcenia lub barier osobistych. Do tej grupy zalicza się m.in. osoby z niepełnosprawnościami, osoby

¹⁴ Bank Danych Lokalnych GUS, Środowiskowa pomoc społeczna według powodów przyznania pomocy, województwo podlaskie, 2024 r., <https://bdl.stat.gov.pl>, dostęp: 30.04.2026 r.

¹⁵ Bank Danych Lokalnych GUS, Środowiskowa pomoc społeczna według powodów przyznania pomocy, powiaty województwa podlaskiego, 2024 r., <https://bdl.stat.gov.pl>, dostęp: 30.04.2026 r.

z obowiązkami rodzinnymi (np. młode matki) oraz osoby wybierające alternatywne ścieżki życiowe¹⁶.

W raportach naukowych istotną podgrupę biernych zawodowo stanowią osoby zniechęcone bezskutecznością poszukiwania pracy. GUS definiuje je jako osoby, które nie szukają zatrudnienia, ponieważ są przekonane, że go nie znajdą. Przyczyny zniechęcenia dzieli się na: rynkowe, czyli brak ofert pracy zgodnych z kwalifikacjami lub brak jakiegokolwiek pracy w miejscu zamieszkania oraz pozarynkowe, czyli osobiste – przekonanie o braku wystarczającego wykształcenia, doświadczenia lub obawa przed dyskryminacją ze względu na wiek¹⁷.

Zniechęcenie to często prowadzi do trwałej dezaktywizacji, co jest szczególnie widoczne u osób starszych (55–64 lata), u których bierność ma częściej charakter permanentny niż u osób młodych¹⁸.

Bierność zawodowa jest silnie skorelowana z czynnikami demograficznymi i społecznymi. W przypadku kobiet główną przyczyną pozostawania poza rynkiem pracy są obowiązki rodzinne i opiekuńcze, co dotyczy ponad 75% biernych zawodowo Polek w wieku 25–49 lat. W tej grupie bierność bywa często pochodną braku elastyczności rynku pracy, niskiej dostępności instytucji opiekuńczych (żłobków, przedszkoli) oraz rozwiązań podatkowo-zasiłkowych, które mogą czynić niskopłatną pracę nieopłacalną¹⁹.

Dla osób starszych bierność wynika najczęściej z nabycia uprawnień emerytalnych, chorób lub niepełnosprawności²⁰. W polskim kontekście niski wiek emerytalny kobiet powoduje, że już po 55. roku życia są one postrzegane jako grupa „odchodząca” z rynku, co dodatkowo obniża ich aktywność zawodową.

¹⁶ [www.rynekpracy.pl](https://rynekpracy.pl), NEETs – młodzi poza rynkiem pracy i systemem edukacji, <https://rynekpracy.pl/artykuly/neets-mlodzi-pozza-rynkem-pracy-i-systemem-edukacji>, dostęp: 29.04.2026 r.

¹⁷ Gałęcka-Burdziak E., Kucharski L. (2018), Zniechęceni i dodatkowi pracownicy na rynku pracy w Polsce, „Ekonomista”, nr 1, s. 103–115.

¹⁸ Tamże.

¹⁹ Magda I. (2020), Jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce?, IBS Policy Paper 1/2020, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa, s. 1, 4, 8–10.

²⁰ Niewiadomska A. (2013), Analiza zjawiska bierności zawodowej w Polsce, „Nauki Społeczne / Social Sciences”, nr 2(8), s. 103–116.

Współczesne analizy ekonomiczne wskazują na bierność zawodową jako „ukryty problem” rynku pracy. Mimo rekordowo niskiego bezrobocia wysoki odsetek osób biernych zawodowo (ponad 12,7 mln osób w wieku 15-89 lat w I kwartale 2025 r.) stanowi barierę rozwojową dla gospodarki. Z naukowego punktu widzenia grupa ta jest traktowana jako potencjalna rezerwa podaży pracy, której aktywizacja wymaga jednak zindywidualizowanego podejścia, uwzględniającego specyficzne bariery, takie jak wykluczenie transportowe, brak cyfrowych kompetencji czy konieczność łączenia pracy z opieką nad członkami rodziny.

W latach 2022-2023 powiatowe urzędy pracy w województwie podlaskim objęły wsparciem łącznie 8,3 tys. osób bezrobotnych i poszukujących pracy, przeznaczając na ten cel 78 mln zł. Najczęściej stosowaną formą aktywizacji były staże, z których w 2023 roku skorzystało 3299 osób, natomiast liczba uczestników szkoleń spadła do 791 osób, co wskazuje na malejące zainteresowanie tą formą podnoszenia kwalifikacji. Bardzo niewielką rolę odgrywało przygotowanie zawodowe dorosłych, z którego skorzystały jedynie 2 osoby w ciągu dwóch lat, co było spowodowane brakiem zainteresowania ze strony klientów urzędu. Analiza danych wskazuje również na istotne zróżnicowanie uczestnictwa w zależności od wieku. Najbardziej aktywne w procesie uczenia się i aktywizacji zawodowej są osoby młode w wieku 18–34 lata, natomiast grupa 45+ pozostaje wyraźnie niedoreprezentowana, mimo że stanowi znaczną część populacji bezrobotnych. Oznacza to, że osoby starsze napotykają większe bariery w dostępie do form wsparcia lub wykazują niższą motywację do udziału w kształceniu ustawicznym. Istotnym czynnikiem różnicującym udział w szkoleniach jest również poziom wykształcenia – najczęściej korzystają z nich osoby z wykształceniem średnim zawodowym, natomiast osoby o najniższych kwalifikacjach są wyraźnie niedoreprezentowane. Wskazuje to na potrzebę intensywniejszego docierania do tej grupy i wzmacniania jej motywacji do udziału w kształceniu ustawicznym. Z punktu widzenia efektywności najskuteczniejszym narzędziem aktywizacji pozostają staże, które osiągają bardzo wysoką skuteczność zatrudnieniową na poziomie 88,4%, podczas gdy szkolenia pozwalają na znalezienie pracy około połowie uczestników (50,6%). Dane te potwierdzają, że kształcenie ustawiczne w regionie przynosi wymierne efekty, jednak jego struktura i dostępność

wymagają dalszego dostosowania do potrzeb różnych grup społecznych, w tym osób biernych zawodowo²¹.

4.1. Rynek pracy w województwie podlaskim: bierność zawodowa i narzędzia jej przeciwdziałania

Współczesny rynek pracy w Polsce znajduje się pod silną presją zmian demograficznych oraz strukturalnych. Prognozuje się, że do 2050 roku liczba osób w wieku produkcyjnym może zmniejszyć się nawet o 5 milionów, co oznacza istotne kurczenie się zasobów siły roboczej²². W tym kontekście szczególnego znaczenia nabiera aktywizacja osób biernych zawodowo, których w skali kraju jest około 5 milionów. Ich potencjalne włączenie w rynek pracy staje się jednym z kluczowych warunków utrzymania stabilności gospodarczej i dobrobytu. Pomimo rekordowo niskiego poziomu bezrobocia, wynoszącego około 3% w 2024 roku, pracodawcy coraz częściej napotykać trudności w obsadzaniu wolnych stanowisk. Niedobory kadrowe szczególnie widoczne są w sektorach takich jak budownictwo oraz technologie informacyjno-komunikacyjne, co wskazuje na rosnące niedopasowanie pomiędzy strukturą podaży pracy a potrzebami gospodarki.

W 2025 roku sytuacja na rynku pracy zaczęła jednak wyraźnie się zmieniać. Stopa bezrobocia wzrosła do 5,7%, a liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych osiągnęła 887 865, co oznacza odwrócenie wcześniejszego trendu rekordowo niskiego bezrobocia²³. Wzrost ten może świadczyć o narastających napięciach strukturalnych – mimo rosnącej liczby osób pozostających bez pracy pracodawcy nadal zgłaszają trudności w rekrutacji pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Zjawisko to potwierdza, że problemem nie jest jedynie ogólna dostępność siły roboczej, lecz przede wszystkim niedopasowanie kompetencyjne oraz ograniczona mobilność zawodowa i przestrzenna. W połączeniu z postępującymi zmianami demograficznymi

²¹ WUP w Białymstoku (2024), Analiza skuteczności oddziaływania na podlaski rynek pracy szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych w latach 2022-2023, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok, s. 7-34, <https://lubaczow.praca.gov.pl/documents/102984/23839426/>, dostęp: 29.04.2026 r.

²² Główny Urząd Statystyczny (2023), Prognoza ludności na lata 2023–2060, GUS, Warszawa, s. 53.

²³ Bank Danych Lokalnych GUS, Bezrobocie rejestrowane – bezrobotni zarejestrowani oraz stopa bezrobocia rejestrowanego, dane dla Polski za grudzień 2025 r., <https://bdl.stat.gov.pl/>, dostęp: 30.04.2026 r.

rośnie znaczenie działań ukierunkowanych na aktywizację osób biernych zawodowo oraz rozwój kompetencji zgodnych z potrzebami nowoczesnej gospodarki.

Struktura grupy biernych zawodowo jest zróżnicowana, jednak istotną część stanowią osoby pobierające świadczenia z tytułu niepełnosprawności – w województwie podlaskim ich udział w populacji w wieku produkcyjnym sięga około 5%²⁴. Bierność zawodowa w regionie ma również uwarunkowania historyczne, związane z dominacją sektora rolnego oraz ograniczonym dostępem do rynków zewnętrznych, co wpłynęło na długotrwałe wykluczenie części mieszkańców z aktywności zawodowej²⁵.

Sytuacja osób biernych zawodowo w województwie podlaskim, analizowana na przykładzie danych dla miasta Białystok w latach 2021–2024, wykazuje tendencję wzrostową w większości badanego okresu. Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), ogólna liczba osób biernych zawodowo w stolicy regionu wynosiła 85 tysięcy w 2021 roku i systematycznie rosła w kolejnych latach, osiągając 93 tysiące w 2022 roku oraz 100 tysięcy w roku 2023. Rok 2024 przyniósł niewielki spadek tej liczby do poziomu 98 tysięcy osób, natomiast dane za rok 2025, zgodnie z oznaczeniami w dokumentacji, nie są jeszcze dostępne²⁶.

Szczegółowy podział na grupy wiekowe pozwala wskazać, że największy wpływ na te statystyki mają osoby najstarsze, w wieku od 65 do 89 lat, których liczba stale rosła z 44 tysięcy w 2021 roku do 55 tysięcy w roku 2024. Grupa ta stanowi ponad połowę wszystkich osób biernych zawodowo w mieście, co jest naturalnym zjawiskiem związanym z wiekiem emerytalnym. Znaczącą grupę stanowią również osoby najmłodsze, w wieku 15–24 lata, co zazwyczaj wiąże się z kontynuowaniem edukacji; w tej kategorii liczba biernych zawodowo wahała się od 20 tysięcy w latach

²⁴ Główny Urząd Statystyczny (2025), Osoby niepełnosprawne w 2024 r., GUS, Warszawa, s. 4–5, <https://stat.gov.pl>, dostęp: 29.04.2026 r.

²⁵ OECD (2025), Rozwój publicznych służb zatrudnienia na rzecz osób biernych zawodowo w Polsce, OECD Publishing, Paris, s. 45-50, <https://www.oecd.org/pl/publications/2025/09/developing-public-employment>, dostęp: 30.04.2026 r.

²⁶ Bank Danych Lokalnych GUS, Aktywność ekonomiczna ludności według wieku i statusu na rynku pracy – bierni zawodowo, jednostka terytorialna: Białystok, lata 2021–2024, <https://bdl.stat.gov.pl>, dostęp: 30.04.2026 r.

2021–2022, przez najwyższy poziom 25 tysięcy w 2023 roku, aż do 22 tysięcy osób w roku 2024²⁷.

W grupach wieku produkcyjnego sytuacja pozostaje bardziej stabilna i charakteryzuje się znacznie niższą liczebnością osób pozostających poza rynkiem pracy. Osoby w wieku 25–54 lata stanowiły grupę liczącą od 10 do 12 tysięcy osób rocznie, przy czym najniższy wynik 10 tysięcy odnotowano w 2021 i 2024 roku. Z kolei w grupie wiekowej 55–64 lata liczba biernych zawodowo oscylowała wokół 10–11 tysięcy osób w całym badanym okresie. Należy pamiętać, że dane te mają charakter reprezentacyjny i są obciążone pewnym błędem oszacowania, co wynika ze specyfiki badania BAEL, jednak wyraźnie zarysowują strukturę bierności zawodowej w regionie, zdominowaną przez seniorów i młodzież uczącą się.

Kwartalna analiza ukazała, iż w 4 kwartale 2025 r. liczebność populacji biernych zawodowo w województwie podlaskim wyniosła 394 tys. i nieco zwiększyła się w porównaniu z poprzednim kwartałem, a utrzymała się na poziomie zbliżonym do zanotowanego przed rokiem. Udział biernych zawodowo w ogólnej liczbie osób w wieku 15–89 lat w 4 kwartale 2025 r. w województwie podlaskim ukształtował się na poziomie 44,1% i był wyższy od średniego w kraju, który wyniósł 41,0%²⁸. Potwierdza to relatywnie słabszą aktywność zawodową mieszkańców województwa podlaskiego na tle Polski. Dane te wskazują na potrzebę dalszych działań aktywizacyjnych, szczególnie w obszarze wspierania powrotu na rynek pracy oraz rozwoju kompetencji w ramach uczenia się przez całe życie²⁹.

4.1.1. Uwarunkowania prawne wsparcia aktywności zawodowej

Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia³⁰ stanowi istotny element systemowej odpowiedzi na wyzwania współczesnego rynku pracy,

²⁷ Bank Danych Lokalnych GUS, Aktywność ekonomiczna ludności według wieku i statusu na rynku pracy – osoby biernie zawodowo w grupach wieku 15–24 lata oraz 65–89 lat, Białystok, lata 2021–2024, <https://bdl.stat.gov.pl>, dostęp: 30.04.2026 r.

²⁸ Główny Urząd Statystyczny (2026), Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo 2026 (wyniki wstępne BAEL w 4 kwartale 2025 r.), GUS, Warszawa, s. 7, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/>, dostęp: 29.04.2026 r.

²⁹ Urząd Statystyczny w Białymstoku (2026), Aktywność ekonomiczna ludności w województwie podlaskim w 4 kwartale 2025 r., Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok, s. 3, <https://bialystok.stat.gov.pl>, dostęp: 29.04.2026 r.

³⁰ Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. 2025 poz. 620).

szczególnie w kontekście aktywizacji osób biernych zawodowo. Wprowadzone rozwiązania wzmocniają rolę publicznych służb zatrudnienia nie tylko jako instytucji pośredniczących w znalezieniu pracy, ale także jako podmiotów wspierających rozwój kompetencji w duchu uczenia się przez całe życie. Z perspektywy województwa podlaskiego, gdzie obserwuje się relatywnie wysoki poziom bierności zawodowej, szczególne znaczenie mają takie instrumenty jak poradnictwo zawodowe oraz formy wspierające podnoszenie kwalifikacji. Umożliwiają one nie tylko zdobycie nowych umiejętności, ale również odbudowę motywacji i pewności siebie, co jest kluczowe w przypadku osób długotrwale pozostających poza rynkiem pracy. Równie istotne są działania takie jak pośrednictwo pracy czy refundacja kosztów wyposażenia stanowiska pracy, które ułatwiają realne wejście na rynek pracy lub powrót do zatrudnienia. W kontekście idei uczenia się przez całe życie ustawa podkreśla znaczenie ciągłego rozwoju kompetencji jako warunku adaptacji do zmieniających się potrzeb rynku pracy. Kompleksowy charakter wsparcia – łączący instrumenty finansowe, doradcze i szkoleniowe – stwarza szansę na skuteczniejsze przełamywanie barier, z jakimi mierzą się osoby bierne zawodowo w regionie, oraz lepsze wykorzystanie ich potencjału na rynku pracy.

4.1.2 Instytucje i formy wsparcia osób biernych zawodowo

W województwie podlaskim funkcjonuje rozbudowany system instytucjonalnego wsparcia osób biernych zawodowo, obejmujący zarówno publiczne służby zatrudnienia, jak i instytucje pomocy społecznej oraz podmioty edukacyjne i ekonomii społecznej. Kluczową rolę odgrywają powiatowe urzędy pracy, które realizują działania z zakresu pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego oraz organizacji szkoleń i staży. Instytucje te oferują również instrumenty wspierające podnoszenie kwalifikacji oraz ułatwiające wejście lub powrót na rynek pracy, takie jak bony szkoleniowe czy refundacja kosztów utworzenia stanowiska pracy. Istotnym elementem systemu wsparcia są także Ochotnicze Hufce Pracy³¹, które koncentrują

³¹ Ważnym dokumentem regulującym obszar wsparcia osób biernych zawodowo jest Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 października 2025 r. w sprawie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego świadczonego przez urzędy pracy oraz Ochotnicze Hufce Pracy (Dz.U. 2025 poz.1549). Dokument ten porządkuje i doprecyzowuje zasady realizacji usług rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeby docierania również do osób biernych zawodowo, które nie pozostają w rejestrach urzędów pracy, a tym samym często są wyłączone z systemowych form wsparcia.

się przede wszystkim na aktywizacji młodzieży oraz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Uzupełniają one działania urzędów pracy poprzez organizację kursów, szkoleń oraz wsparcie w zdobywaniu pierwszych doświadczeń zawodowych.

Znaczącą rolę pełnią również instytucje szkoleniowe, które do końca 2025 r. działały w oparciu o wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS) i realizowały szeroką ofertę kursów oraz szkoleń finansowanych ze środków publicznych. Ich działalność stanowiła ważny element systemu uczenia się przez całe życie, umożliwiając osobom dorosłym podnoszenie i zmianę kwalifikacji zawodowych. Jednak wraz z wejściem w życie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia z 20 marca 2025 r. nastąpiła istotna zmiana w systemie organizacji szkoleń. Zgodnie z zapisami ustawy, od 1 stycznia 2026 r. szkolenia finansowane z Funduszu Pracy oraz Krajowego Funduszu Szkoleniowego mogą być realizowane wyłącznie przez podmioty wpisane do Bazy Usług Rozwojowych (BUR)³². Oznacza to przejście na bardziej zintegrowany i jakościowy model świadczenia usług rozwojowych, w którym większy nacisk kładzie się na standaryzację, transparentność oraz efektywność oferowanych form wsparcia.

Uzupełnieniem systemu instytucjonalnego pozostają ośrodki pomocy społecznej, powiatowe centra pomocy rodzinie oraz podmioty ekonomii społecznej, które wspierają osoby znajdujące się w trudnej sytuacji życiowej. Ich działania łączą pomoc socjalną z elementami aktywizacji społeczno-zawodowej, co ma szczególne znaczenie w przypadku osób długotrwale biernych zawodowo. Wprowadzone zmiany prawne oraz rosnąca rola usług rozwojowych w BUR podkreślają potrzebę lepszej koordynacji działań edukacyjnych, społecznych i zawodowych, aby skuteczniej docierać do osób najbardziej oddalonych od rynku pracy i wspierać ich w procesie powrotu do aktywności zawodowej.

Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji (LOWE)³³ to nowa, dobrowolna funkcja szkół i placówek systemu oświaty, mająca na celu aktywizację edukacyjną dorosłych mieszkańców społeczności lokalnych. LOWE nie stanowi nowej instytucji oświatowej,

³² Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, Dz.U. 2025 poz. 620, art. 106.

³³ [www.gov.pl](https://www.gov.pl/web/edukacja/lowe), LOWE, <https://www.gov.pl/web/edukacja/lowe>, dostęp: 02.05.2026 r.

lecz wykorzystuje potencjał, infrastrukturę i zasoby kadrowe już istniejących szkół do animowania edukacji pozaformalnej i nieformalnej.

Głównym zadaniem LOWE jest aktywizacja dorosłych (niezależnie od wieku i wykształcenia) na rzecz rozwoju umiejętności przydatnych na rynku pracy, w rozwoju osobistym oraz we wspólnocie lokalnej. Szczególny nacisk kładzie się na dotarcie do osób z obszarów defaworyzowanych, wiejskich, przemysłowych oraz osób o niskich kwalifikacjach lub wykluczonych cyfrowo³⁴. Ośrodki te pełnią rolę centrów animujących uczenie się przez całe życie (lifelong learning), oferując wsparcie tam, gdzie tradycyjne oferty szkoleniowe są trudno dostępne lub nieatrakcyjne³⁵.

Funkcjonowanie LOWE opiera się na kilku kluczowych filarach metodologicznych:

- Diagnostyka potrzeb lokalnych: oferta edukacyjna nie bazuje na sztywnych programach nauczania, lecz na rzetelnym rozpoznaniu konkretnych deficytów kompetencyjnych i zainteresowań dorosłych mieszkańców danej gminy czy powiatu³⁶.
- Elastyczność: zajęcia prowadzone są w formach, czasie i miejscach dogodnych dla dorosłych, często wykraczając poza mury szkoły³⁷.
- Praktyczny charakter uczenia się: edukacja w LOWE odchodzi od modelu pasywnego słuchania na rzecz warsztatów, projektów obywatelskich, kursów zawodowych i zajęć zespołowych³⁸.
- Rozwijanie kompetencji kluczowych: misją jest budowanie tzw. life skills, w tym umiejętności cyfrowych, społecznych, przedsiębiorczości oraz zielonych kompetencji³⁹.

³⁴ [www.efs-archiwum.men.gov.pl](https://efs-archiwum.men.gov.pl), Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji (LOWE), <https://efs-archiwum.men.gov.pl/realizuje-projekt-w-po-wer/lokalne-osrodki-wiedzy-i-edukacji-lowe/>, dostęp: 02.05.2026 r.

³⁵ [www.gov.pl](https://www.gov.pl/web/edukacja/lowe), LOWE, <https://www.gov.pl/web/edukacja/lowe>, dostęp: 02.05.2026 r.

³⁶ www.towarzystwoamicus.pl, Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji, nowe oblicze edukacji dla dorosłych, <https://www.gov.pl/web/edukacja/lowe>, dostęp: 02.05.2026 r.

³⁷ Tamże.

³⁸ Tamże.

³⁹ [www.samorząd.gov.pl](https://samorząd.gov.pl), Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji „LOWE Łapy” w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Podlaskiego 2021-2027 współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, <https://samorząd.gov.pl/web/powiat-bialostocki/lokalny-osrodek-wiedzy-i-edukacji-lowe>, dostęp: 02.05.2026 r.

- Partnerstwo lokalne: LOWE działają we współpracy z organizacjami pozarządowymi, przedsiębiorcami, urzędami pracy i instytucjami kultury, co pozwala na synergiję zasobów⁴⁰.
- Bezpłatność: dla uczestników udział w zajęciach i warsztatach (np. kulinarnych, językowych, cyfrowych) jest zazwyczaj całkowicie bezpłatny⁴¹.

Koncepcja LOWE jest osadzona w krajowych i europejskich ramach strategicznych:

- Poziom unijny: Zalecenie Rady UE z grudnia 2016 r. w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych, wzywające do intensyfikacji działań na rzecz kompetencji kluczowych⁴².
- Poziom krajowy: Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (ZSU 2030), która wskazuje LOWE jako istotny mechanizm aktywizacji społeczności lokalnych⁴³.
- Realizacja projektowa: Pierwotnie model wypracowano i sfinansowano w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (PO WER), Działanie 2.14 "Rozwój narzędzi dla uczenia się przez całe życie"⁴⁴.
- Status prawny: Podmiotem prowadzącym musi być organ prowadzący szkołę lub placówkę w rozumieniu ustawy o systemie oświaty⁴⁵.

Rozwój sieci Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji (LOWE) w Polsce przebiegał w kilku etapach, stanowiąc ewolucję od centralnego pilotażu do trwałych struktur w polityce regionalnej. Proces ten rozpoczął się w 2017 roku od etapu pilotażowego finansowanego ze środków europejskich w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER), w którym utworzono pierwszych 50 ośrodków na terenie większości województw⁴⁶. Pozytywny odbiór oferty edukacyjnej i sukces

⁴⁰ www.towarzystwoamicus.pl, Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji, nowe oblicze edukacji dla dorosłych, <https://www.gov.pl/web/edukacja/lowe>, dostęp: 02.05.2026 r.

⁴¹ www.terapiapst.org, <https://terapiapst.org/projekt-love/>, dostęp: 02.05.2026 r.

⁴² www.gov.pl, LOWE, <https://www.gov.pl/web/edukacja/lowe>, dostęp: 02.05.2026 r.

⁴³ Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku (2025), Zoperacjonalizowany Program Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Podlaskiego, Białystok, s. 52, <https://wupbialystok.praca.gov.pl/documents/d/wojewodzki-urzed-pracy-w-bialymstoku/zpw-wp-zsu-2030>, dostęp: 02.05.2026 r.

⁴⁴ www.towarzystwoamicus.pl, Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji, nowe oblicze edukacji dla dorosłych, <https://www.gov.pl/web/edukacja/lowe>, dostęp: 02.05.2026 r.

⁴⁵ www.funduszeupodlaskie.pl, Lokalne inicjatywy na rzecz kształcenia osób dorosłych (na przykładzie LOWE) realizowane poza systemem BUR i PSF, <https://funduszeupodlaskie.pl/nabory-wnioskow>, dostęp: 02.05.2026 r.

⁴⁶ www.gov.pl, LOWE, <https://www.gov.pl/web/edukacja/lowe>, dostęp: 02.05.2026 r.

modelu sprawiły, że od 2020 roku zainicjowano drugi etap rozwoju sieci, zakładający utworzenie kolejnych 100 placówek, co pozwoliło na objęcie wsparciem wszystkich województw w Polsce. Obecnie, począwszy od lat 2024/2025, kontynuacja projektu LOWE została przeniesiona na poziom polityki regionalnej, znajdując odzwierciedlenie w programach takich jak Fundusze Europejskie dla Podlaskiego 2021–2027 (FEdP)⁴⁷. W tym nowym wymiarze LOWE są traktowane jako modelowa inicjatywa wspierająca uczenie się osób dorosłych, realizowana poza komercyjnymi systemami finansowania (takimi jak Baza Usług Rozwojowych czy Podmiotowy System Finansowania), co pozwala na elastyczne docieranie do osób z obszarów wiejskich i defaworyzowanych z ofertą bezpłatnej aktywizacji edukacyjnej. Dalsze funkcjonowanie ośrodków opiera się na zaangażowaniu środowisk lokalnych oraz organów prowadzących szkoły, które wykorzystują wypracowane wcześniej wzorce do budowania kapitału społecznego i podnoszenia kompetencji mieszkańców⁴⁸.

W kontekście naukowym model LOWE definiuje się jako instrument polityki publicznej, który realizuje nowoczesny paradygmat inkluzywnej edukacji osób dorosłych⁴⁹. Kluczowym aspektem tej inicjatywy jest transformacja tradycyjnej roli szkoły, która przestaje być wyłącznie placówką oświatową dla dzieci i młodzieży, staje się wielofunkcyjnym centrum aktywności lokalnej, wpisującym się w koncepcję szkoły jako „serca wspólnoty”. Realizowana w ten sposób innowacja społeczna opiera się na podejściu popytowym, w którym podstawą wszelkich działań jest rzetelna diagnoza rzeczywistych potrzeb i deficytów kompetencyjnych dorosłych mieszkańców, co znacząco zwiększa trafność wsparcia oraz efektywność wydatkowania środków publicznych w porównaniu do sztywnych modeli podażowych⁵⁰. Model ten kładzie silny nacisk na wyrównywanie szans (social inclusion) poprzez preferowanie w organizacji sieci obszarów defaworyzowanych, wiejskich i zdegradowanych oraz grup marginalizowanych, takich jak seniorzy, osoby o niskich kwalifikacjach czy osoby wykluczone cyfrowo. Działania podejmowane

⁴⁷ Tamże.

⁴⁸ Tamże.

⁴⁹ Tamże.

⁵⁰ [www.samorząd.gov.pl](https://samorząd.gov.pl), Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji „LOWE Łapy” w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Podlaskiego 2021-2027 współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, <https://samorząd.gov.pl/web/powiat-bialostocki/lokalny-osrodek-wiedzy-i-edukacji-lowe>, dostęp: 02.05.2026 r.

w ramach ośrodków sprzyjają budowaniu kapitału społecznego, ponieważ realizacja wspólnych projektów obywatelskich, inicjatyw międzypokoleniowych i warsztatów integracyjnych skutecznie wzmacnia więzi lokalne, poczucie sprawstwa oraz przynależności do wspólnoty. Jednocześnie LOWE wykazują wysoką reaktywność na zmiany rynkowe, stając się elastycznym narzędziem reorientacji zawodowej – np. dla rolników odchodzących z rolnictwa czy osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji zawodowej – oraz kluczowym ogniwem podnoszenia kompetencji cyfrowych i umiejętności typu „life skills”, niezbędnych do sprawnego funkcjonowania w nowoczesnej gospodarce⁵¹.

Cały system wsparcia w regionie tworzy wielopoziomą strukturę instytucjonalną, jednak jego skuteczność w odniesieniu do osób biernych zawodowo zależy od stopnia koordynacji działań oraz zdolności do aktywnego docierania do grup najbardziej wykluczonych. W kontekście uczenia się przez całe życie kluczowe znaczenie ma integracja działań edukacyjnych, społecznych i zawodowych, które umożliwiają realne włączenie tych osób w rynek pracy.

4.2. Bariery aktywizacji zawodowej i uczenia się przez całe życie w województwie podlaskim

Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie podlaskim wskazuje na złożony charakter barier utrudniających powrót do aktywności zawodowej osobom oddalonym od rynku pracy, w tym długotrwale bezrobotnym. Jednym z kluczowych problemów są bariery kompetencyjne i kwalifikacyjne. Znaczna część osób pozostających bez pracy nie posiada kwalifikacji zawodowych (35,6%), a długotrwała dezaktywizacja prowadzi dodatkowo do dezaktualizacji umiejętności. Problem pogłębia niski poziom wykształcenia oraz niedopasowanie kompetencji do potrzeb rynku pracy, co w połączeniu z ograniczoną gotowością do przekwalifikowania się utrudnia wykorzystanie potencjału uczenia się przez całe życie.

Istotne znaczenie mają również bariery osobiste i społeczne. Obowiązki opiekuńcze, szczególnie wśród kobiet wychowujących małe dzieci, znacząco ograniczają możliwość podjęcia pracy, podobnie jak niepełnosprawność czy zaawansowany

⁵¹ www.towarzystwoamicus.pl, Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji, nowe oblicze edukacji dla dorosłych, <https://www.gov.pl/web/edukacja/lowe>, dostęp: 02.05.2026 r.

wiek. W grupie osób powyżej 50. roku życia oraz osób z niepełnosprawnościami dominują przypadki długotrwałego bezrobocia, co wskazuje na kumulację trudności. Dodatkowo, czynniki terytorialne – zwłaszcza w słabiej rozwiniętych powiatach regionu – pogłębiają wykluczenie z rynku pracy.

Bariery mają także wymiar motywacyjny i związany z postawami. Wysoki odsetek długotrwanie bezrobotnych wśród osób korzystających z pomocy społecznej może wskazywać na utrwalanie się bierności zawodowej, związanej m.in. z niską motywacją do podjęcia zatrudnienia. Problemem jest również ograniczona atrakcyjność ofert pracy, które często nie odpowiadają oczekiwaniom potencjalnych pracowników pod względem wynagrodzenia czy warunków zatrudnienia.

Nie bez znaczenia pozostają także bariery systemowe i rynkowe, takie jak funkcjonowanie szarej strefy czy brak doświadczenia zawodowego, szczególnie wśród osób młodych. Zjawiska te ograniczają formalną aktywność zawodową i utrudniają wejście na rynek pracy.

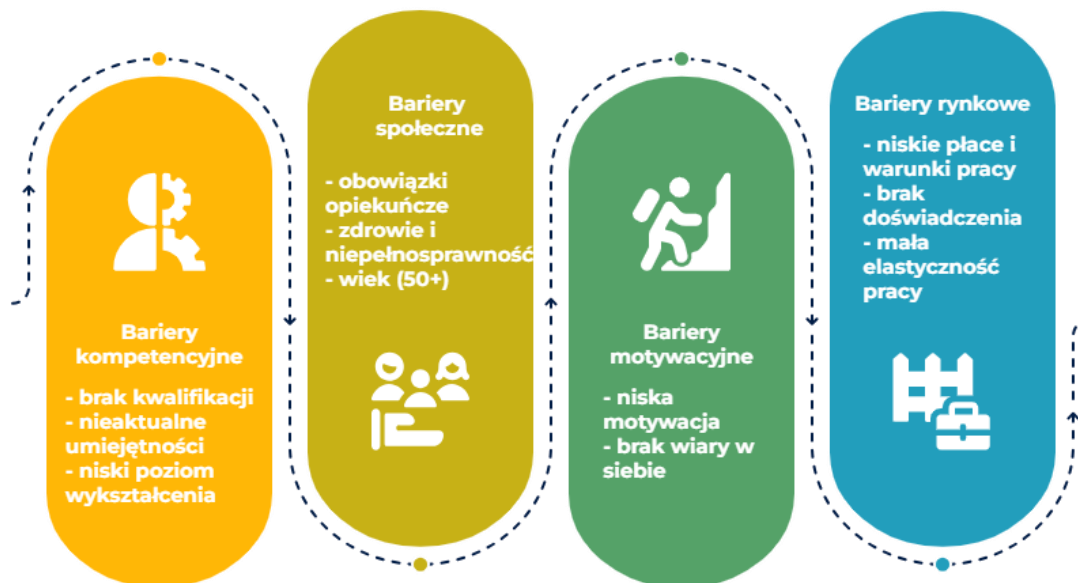
W kontekście uczenia się przez całe życie powyższe uwarunkowania wskazują, że kluczowym wyzwaniem dla regionu jest nie tylko aktywizacja zawodowa, ale przede wszystkim rozwój kompetencji i zwiększenie gotowości do uczenia się oraz przekwalifikowania. Skuteczne działania w tym obszarze mogą przyczynić się do ograniczenia bierności zawodowej oraz lepszego dopasowania zasobów pracy do potrzeb lokalnej gospodarki⁵².

Z kolei według raportu OECD jednym z najważniejszych czynników wpływających na bierność zawodową są problemy zdrowotne oraz niepełnosprawność, które w wielu powiatach stanowią główną przyczynę bierności. Istotne są również bariery społeczno-psychologiczne, takie jak niska samoocena, brak wiary we własne możliwości oraz utrata kompetencji miękkich wynikająca z długotrwałej izolacji od rynku pracy. Dodatkowo, ograniczona elastyczność rynku pracy w Polsce – w tym niski odsetek pracy w niepełnym wymiarze czasu (4% wobec 15% średniej OECD)

⁵² Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku (2025), Diagnoza długotrwałego bezrobocia w województwie podlaskim w 2024 roku, Białystok, s. 3–8, <https://wupbialystok.praca.gov.pl/documents/d/wojewodzki-urząd-pracy-w-białymstoku/diagnoza>, dostęp: 02.05.2026 r.

oraz stosunkowo niewielki udział pracy zdalnej – szczególnie utrudnia aktywizację kobiet oraz osób starszych⁵³.

Rysunek 3. Bariery aktywizacji zawodowej



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Podsumowując, bariery ograniczające aktywność zawodową w województwie podlaskim mają charakter wielowymiarowy i wzajemnie się wzmacniają, obejmując zarówno czynniki kompetencyjne, społeczne, jak i systemowe. Szczególnie istotne są problemy zdrowotne, niski poziom kwalifikacji oraz długotrwała dezaktywizacja, które prowadzą do trwałego oddalenia od rynku pracy. Jednocześnie ograniczona elastyczność zatrudnienia oraz bariery motywacyjne dodatkowo utrudniają powrót do aktywności. Wskazuje to na konieczność kompleksowego podejścia do aktywizacji, w którym kluczową rolę odgrywa uczenie się przez całe życie, rozwój kompetencji oraz wsparcie psychologiczne i społeczne. Tylko zintegrowane działania, dostosowane do potrzeb różnych grup, mogą skutecznie przełamywać bariery i zwiększać udział osób biernych zawodowo w rynku pracy.

4.3. Prognozy rynku pracy województwa podlaskiego

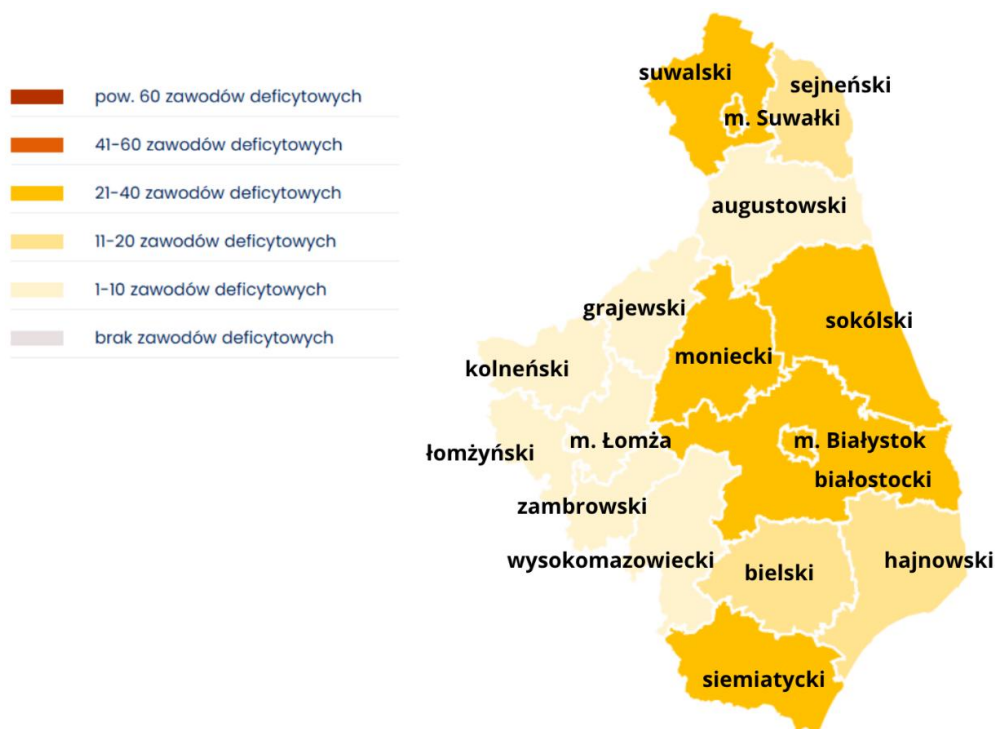
Prognozy rynku pracy, w tym Barometr Zawodów 2026, wskazują na utrzymujące się na rynku polskim niedobory kadrowe w kluczowych sektorach gospodarki, co stanowi

⁵³ OECD (2025), Rozwój publicznych służb zatrudnienia..., op. cit., s. 16.

istotny kontekst dla działań z zakresu uczenia się przez całe życie. Udział zawodów deficytowych w skali kraju pozostaje na zbliżonym poziomie (7,2% w 2026 r. wobec 7,3% w 2025 r.), co potwierdza trwałość problemu niedopasowania kompetencyjnego pomiędzy podażą pracy a potrzebami pracodawców⁵⁴. Zjawisko to ma szczególne znaczenie dla województwa podlaskiego, gdzie aktywizacja osób biernych zawodowo może stanowić ważne źródło uzupełniania braków kadrowych.

Analiza wskazuje na wyraźne zróżnicowanie terytorialne niedoborów, co podkreśla konieczność prowadzenia działań doradczych i szkoleniowych w oparciu o lokalne diagnozy rynku pracy. W części powiatów skala deficytów jest relatywnie niewielka, natomiast w innych – zwłaszcza o bardziej ograniczonym dostępie do zasobów pracy – obserwuje się ich wyraźne nasilenie. Oznacza to, że skuteczna polityka uczenia się przez całe życie powinna być dostosowana do specyfiki subregionalnej.

Rysunek 4. Mapa zawodów deficytowych według powiatów województwa podlaskiego



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Barometr Zawodów 2026 dla powiatów województwa podlaskiego, <https://barometrzawodow.pl>, dostęp: 04.04.2026 r.

⁵⁴ Barometr Zawodów (2025), Barometr zawodów 2026. Raport podsumowujący badanie w Polsce, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków, s. 16–17, <https://barometrzawodow.pl>, dostęp: 30.04.2026 r.

Największe niedobory dotyczą sektorów o istotnym znaczeniu społecznym, takich jak ochrona zdrowia i edukacja, gdzie brakuje m.in. lekarzy, pielęgniarek, psychologów oraz nauczycieli, w tym kształcenia zawodowego. Jednocześnie deficyty widoczne są w branżach technicznych i produkcyjnych, takich jak transport, budownictwo czy przemysł, gdzie poszukiwani są pracownicy o konkretnych kwalifikacjach zawodowych.

W kontekście badania postaw i barier osób biernych zawodowo w województwie podlaskim dane te wskazują na istotny potencjał aktywizacyjny. Odpowiednio zaprojektowane działania w zakresie kształcenia ustawicznego – szczególnie ukierunkowane na zawody deficytowe – mogą przyczynić się do lepszego dopasowania kompetencji oraz zwiększenia udziału tej grupy w rynku pracy⁵⁵.

4.4. Podsumowanie

W odpowiedzi na te wyzwania rośnie znaczenie idei uczenia się przez całe życie oraz nowych usług publicznych służb zatrudnienia. Reforma rynku pracy zakłada bardziej aktywne docieranie do osób biernych zawodowo oraz rozszerzenie oferty wsparcia o działania aktywizacyjne i szkoleniowe. Kluczowe znaczenie mają tu szkolenia z zakresu kompetencji miękkich, takich jak komunikacja czy praca zespołowa, a także poradnictwo społeczno-psychologiczne, które wspiera proces odbudowy motywacji i pewności siebie.

Istotnym elementem skutecznej aktywizacji jest również współpraca lokalna. Dotarcie do osób biernych, w tym np. matek powracających na rynek pracy, wymaga zaangażowania podmiotów zewnętrznych, takich jak szkoły, koła gospodyń wiejskich czy organizacje ekonomii społecznej. Takie partnerstwa umożliwiają lepsze rozpoznanie potrzeb lokalnych społeczności i zwiększają skuteczność działań aktywizacyjnych.

⁵⁵ Narel K., Niegierysz A., Micun K., Wasilewska M., Wiśniewska A. (2025), Barometr Zawodów 2026. Raport podsumowujący badanie w województwie podlaskim, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków, s. 21, 48, <https://wupbialystok.praca.gov.pl>, dostęp: 04.04.2026 r.

5. Opis przebiegu badania

5.1. Opis podejścia badawczego

W analizie wykorzystano zestaw komplementarnych metod jakościowych, które pozwoliły uchwycić zarówno indywidualne doświadczenia respondentów, jak i szersze mechanizmy kształtujące ich aktywność zawodową oraz postawy wobec uczenia się. Podstawą była analiza tematyczna, umożliwiająca identyfikację powtarzających się wzorców, barier, motywacji i potrzeb, a także mechanizmów wpływających na decyzje dotyczące aktywizacji. Uzupełniała ją analiza ramowa, polegająca na porządkowaniu wypowiedzi w macierze analitycznej, co pozwoliło na systematyczne zestawienie danych według typów respondentów czy podregionów. Ważnym elementem była również analiza porównawcza międzygrupowa, dzięki której możliwe stało się wskazanie podobieństw i różnic w doświadczeniach oraz postawach poszczególnych kategorii badanych. Całość dopełniała analiza mechanizmów przyczynowo – skutkowych, koncentrująca się na identyfikacji czynników uruchamiających lub hamujących aktywizację i proces uczenia się oraz na określeniu warunków niezbędnych do skutecznego wsparcia.

Aby zrealizować cele badania oraz uzyskać kompleksowych odpowiedzi na postawione zagadnienia badawcze, przyjęto podejście oparte na metodzie triangulacji. Obejmowała ona triangulację danych (pozyskiwanie informacji z różnych źródeł), metod i technik badawczych oraz badaczy uczestniczących w procesie. Badanie jest silnie osadzone w kontekście Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 oraz polityki uczenia się przez całe życie (LLL). Podejście to miało na celu nie tylko diagnozę stanu faktycznego, ale przede wszystkim identyfikację mechanizmów motywacyjnych i barier, które ograniczają aktywność zawodową i edukacyjną mieszkańców regionu.

Niniejsze badanie miało charakter jakościowy. Wsparte zostało pogłębioną analizą danych zastanych (desk research). Proces badawczy został zaprojektowany jako sekwencja działań mających na celu rzetelne rozpoznanie motywacji, obaw oraz uwarunkowań, które wpływają na decyzje edukacyjne osób pozostających poza rynkiem pracy. Zastosowanie technik jakościowych, takich jak indywidualne wywiady pogłębione (IDI), zogniskowane wywiady grupowe (FGI) oraz rekomendacyjny panel ekspertów, pozwoliło na rzetelne rozpoznanie postaw i barier specyficznych dla

województwa podlaskiego. Wszystkie wywiady zostały przeprowadzone w formie zdalnej z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych. Katalog technik badawczych obejmował:

- Analizę danych zastanych (desk research)

Technika ta stanowiła fundament badania i polegała na gromadzeniu oraz interpretacji istniejących zasobów informacyjnych. Zakres analizy obejmował:

- Przegląd literatury przedmiotu dotyczącej bierności zawodowej i uczenia się przez całe życie.
 - Analizę danych statystycznych obrazujących skalę i charakter bierności zawodowej w województwie podlaskim (np. dane GUS, Urzędu Statystycznego).
 - Analizę dokumentów strategicznych i aktów prawnych na poziomie europejskim, krajowym, regionalnym i lokalnym, ze szczególnym uwzględnieniem Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (ZSU 2030).
- Indywidualne wywiady pogłębione (IDI)

Zastosowanie techniki IDI (łącznie 30 wywiadów) pozwoliło na uzyskanie szczegółowych, jakościowych informacji o motywacjach, barierach i potrzebach respondentów. Próba badawcza została zróżnicowana na pięć kluczowych grup:

- pracownicy instytucji realizujących zadania z zakresu pomocy społecznej: pracownicy socjalni ośrodków pomocy społecznej (OPS) i powiatowych centrów pomocy rodzinie (PCPR);
- pracownicy powiatowych urzędów pracy (PUP) z terenu województwa podlaskiego oraz pracownicy Centrum Poradnictwa Zawodowego w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Białymstoku;
- przedstawiciele organizacji pozarządowych, podmiotów ekonomii społecznej, instytucji realizujących projekty aktywizacyjne i edukacyjne finansowane ze środków publicznych oraz innych instytucji działających na rzecz aktywizacji zawodowej, społecznej i edukacyjnej osób biernych zawodowo lub zagrożonych biernością zawodową;
- przedstawiciele instytucji edukacyjnych, szkoleniowych prowadzących kształcenie dorosłych oraz instytucji szkolnictwa wyższego;

- osoby biernie zawodowo mieszkające w woj. podlaskim.
- Zogniskowane wywiady grupowe (FGI)

Technika ta (łącznie 3 grupy fokusowe) posłużyła do konfrontacji opinii różnych grup interesariuszy i wypracowania wspólnych wniosków na poziomie lokalnym. Skład grup obejmował zróżnicowanych przedstawicieli instytucji: ośrodków pomocy społecznej (OPS), powiatowych centrów pomocy rodzinie (PCPR), przedstawicieli PUP, WUP zajmujących się aktywizacją zawodową, doradztwem i udzielaniem wsparcia biernym zawodowo, przedstawicieli instytucji edukacyjnych, szkoleniowych prowadzących kształcenie dorosłych oraz instytucji szkolnictwa wyższego, realizujących działania w zakresie uczenia się przez całe życie na terenie województwa podlaskiego, przedstawicieli organizacji pozarządowych, podmiotów ekonomii społecznej oraz instytucji realizujących projekty aktywizacyjne i edukacyjne finansowane ze środków publicznych oraz innych instytucji działających na rzecz aktywizacji zawodowej, społecznej i edukacyjnej osób biernych zawodowo lub zagrożonych biernością zawodową.

- Rekomendacyjny panel ekspertów

Ostatnim etapem procesu zbierania danych jakościowych był panel ekspercki, w którego skład weszli specjaliści z zakresu polityki społecznej, rynku pracy i edukacji, przedstawiciele środowisk naukowych oraz władz samorządowych. Technika ta posłużyła do walidacji wyników uzyskanych we wcześniejszych etapach oraz sformułowania ostatecznych rekomendacji zwiększających aktywność edukacyjną i zawodową osób biernych w regionie.

Rysunek 5. Katalog technik badawczych



Źródło: opracowanie własne.

5.2. Wielkość próby i metoda doboru

Metoda doboru respondentów miała charakter celowy, co zagwarantowało udział osób i instytucji posiadających kluczową wiedzę i doświadczenie w badanym obszarze.

- Indywidualne wywiady pogłębione (IDI)

Badanie jakościowe zostało zrealizowane na próbie 30 respondentów, z uwzględnieniem następującej struktury:

- Osoby bierne zawodowo (12 wywiadów);
- Pracownicy PUP i Centrum Poradnictwa Zawodowego WUP (9 wywiadów);
- Pracownicy OPS i PCPR (3 wywiady);
- Przedstawiciele NGO i podmiotów ekonomii społecznej (PES) (3 wywiady);
- Przedstawiciele instytucji edukacyjnych i szkoleniowych (3 wywiady).

Osoby biernie zawodowo pochodziły z 3 podregionów: białostockiego, suwalskiego i łomżyńskiego, po 4 osoby z każdego. Wśród instytucji objętych badaniem znalazły się podmioty reprezentujące cztery główne segmenty regionalnego systemu wsparcia. Najliczniejszą grupę stanowiły Powiatowe Urzędy Pracy – osiem jednostek: w Białymstoku, Łomży, Wysokiem Mazowieckiem, Bielsku Podlaskim, Augustowie, Grajewie, Sokółce i Suwałkach. Kolejną kategorię tworzyły jednostki pomocy społecznej, obejmujące Miejskie Ośrodki Pomocy Rodzinie w Suwałkach i Białymstoku oraz Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Łomży. W badaniu uczestniczyły również podmioty ekonomii społecznej i organizacje pozarządowe, takie jak Stowarzyszenie Kreatywne Podlasie, Centrum Integracji Społecznej w Łomży oraz Klub Integracji Społecznej „Aktywni Razem” w Radziłowie. Ważnym elementem był także udział instytucji o charakterze regionalnym i edukacyjnym, w tym Centrum Poradnictwa Zawodowego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku oraz Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Białymstoku.

- Zogniskowane wywiady grupowe (FGI)

Wykonawca przeprowadził 3 wywiady grupowe – po jednym dla każdego z podregionów województwa podlaskiego. W każdym zogniskowanym wywiadzie grupowym uczestniczyło po 9 osób.

- Skład grup: W każdym wywiadzie wzięli udział celowo dobrani, zróżnicowani przedstawiciele instytucji: ośrodków pomocy społecznej (OPS), powiatowych centrów pomocy rodzinie (PCPR), przedstawiciele PUP, WUP zajmujący się aktywizacją zawodową, doradztwem i udzielaniem wsparcia biernym zawodowo, przedstawiciele instytucji edukacyjnych, szkoleniowych prowadzących kształcenie dorosłych oraz instytucji szkolnictwa wyższego, realizujących działania w zakresie uczenia się przez całe życie na terenie województwa podlaskiego, przedstawiciele organizacji pozarządowych, podmiotów ekonomii społecznej oraz instytucji realizujących projekty aktywizacyjne i edukacyjne finansowane ze środków publicznych oraz innych instytucji działających na rzecz aktywizacji zawodowej, społecznej i edukacyjnej osób biernych zawodowo lub zagrożonych biernością zawodową.
- Liczebność: Minimalna wielkość każdej grupy fokusowej wynosiła 8 osób.

- Rekomendacyjny panel ekspertów
 - W ramach badania został zorganizowany jeden panel ekspertów. W panelu wzięło udział 8 specjalistów reprezentujących środowiska naukowe, władze samorządowe oraz instytucje rynku pracy i edukacji.

5.3. Trudności w realizacji badania oraz środki zaradcze

W toku realizacji badania napotkano na trudności związane z rekrutacją respondentów spełniających przyjęte kryteria doboru, a także z utrzymaniem założonej struktury próby w podziale na trzy podregiony. Sytuacja ta wymagała stałego monitorowania postępu realizacji oraz elastycznego reagowania na zmieniający się poziom dostępności poszczególnych grup respondentów. Wpływało to na organizację terminów wywiadów i wymagało większej elastyczności w planowaniu procesu badawczego. W celu ograniczenia wpływu tych trudności prowadzono rekrutację wielokanałową, tworzone listy rezerwowe respondentów, a w razie potrzeby podejmowano działania korygujące opisane powyżej.

6. Opis wyników badania

6.1. Charakterystyka społeczno-ekonomiczna osób biernych zawodowo

6.1.1. Cechy demograficzne i społeczne dominujące u osób biernych zawodowo

Analiza wyników badania pozwala na nakreślenie złożonego profilu demograficznego osób biernych zawodowo w województwie podlaskim.

Pracownicy instytucji pomocy społecznej definiują osoby bierne zawodowo przede wszystkim przez pryzmat wyuczonej bezradności, która jest dziedziczona z pokolenia na pokolenie.

” Z pokolenia na pokolenie przekazywana taka wieloletnia wyuczona bezradność. Bo to często jest taka klientela, że dziadkowie korzystali, rodzice i dzieci. To jest tak jakby brak przekazania takich wartości.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, pracownicy instytucji realizujący zadania z zakresu pomocy społecznej.

” Jak połączymy bierność z ośrodkami pomocy społecznej, no to to jest na zasadzie takiej, jak dziedziczona jest ta bieda i ta skala ubóstwa, tak samo jest dziedziczona, ta bieda.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, pracownicy instytucji realizujący zadania z zakresu pomocy społecznej.

W opiniach tej grupy badanych wśród biernych zawodowo dominują osoby w wieku produkcyjnym, szczególnie młode matki obciążone opieką nad dziećmi oraz osoby zmagające się z uzależnieniami, głównie od alkoholu. Wykształcenie tych osób jest zazwyczaj niskie – podstawowe, gimnazjalne lub średnie bez konkretnych kwalifikacji zawodowych. Częstą cechą jest również niepełnosprawność, nierzadko będąca skutkiem wieloletnich nałogów, co w połączeniu z chorobami przewlekłymi trwale eliminuje te osoby z rynku pracy.

Pracownicy urzędów pracy wskazują, że bierność zawodowa w regionie ma silny związek z płcią i miejscem zamieszkania. Dominującą grupą są kobiety, co wynika

z braku ofert pracy dopasowanych do ich potrzeb oraz konieczności sprawowania opieki nad osobami zależnymi. Istotną kategorię stanowią również osoby powyżej 50. roku życia, które często borykają się z ograniczeniami zdrowotnymi i lękiem przed nowymi technologiami. Z perspektywy przedstawicieli PUP, bierność jest szczególnie widoczna na terenach wiejskich i przygranicznych, gdzie barierą krytyczną jest wykluczenie transportowe i brak prawa jazdy. Wykształcenie osób w tej grupie jest zróżnicowane – od podstawowego po średnie ogólnokształcące, bez konkretnego fachu.

Przedstawiciele organizacji pozarządowych i podmiotów ekonomii społecznej zwracają uwagę na specyficzne grupy osób biernych, takie jak mieszkańcy noclegowni, osoby bezdomne czy podopieczni ośrodków Monar. W ich doświadczeniu bierność zawodowa często dotyczy mężczyzn z niskim wykształceniem (podstawowe, zawodowe) oraz osób z niepełnosprawnościami fizycznymi i intelektualnymi. Organizacje te obserwują również osoby w wieku produkcyjnym, które tkwią w bierności z powodu niskiego poczucia własnej wartości oraz braku wzorców aktywności zawodowej w najbliższym otoczeniu. W tej grupie bierność jest często powiązana z wykluczeniem społecznym i alienacją z grupy.

” Wykluczenie społeczne tak zwane, czyli alienacja z grupy. I to grupa zarówno w rozumieniu osób znajomych, jak i członków rodziny. Więc tu mamy ten element, który oczywiście rozbudowuje bardzo szybko poczucie niskiej wartości.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, przedstawiciele organizacji pozarządowych, podmiotów ekonomii społecznej, instytucji realizujących projekty aktywizacyjne i edukacyjne.

Przedstawiciele instytucji edukacyjnych i szkoleniowych wskazują na zjawisko bierności zawodowej wśród studentów młodszych roczników, którzy pozostają na utrzymaniu rodziców i nie podejmują aktywności zarobkowej ani dodatkowych form kształcenia. Kolejną grupę stanowią osoby dorosłe w różnym wieku (nawet 60+), które z różnych przyczyn losowych chcą się przekwalifikować, ale napotykają bariery mentalne. Szkoły dla dorosłych przyjmują także osoby, które nie odnalazły się w systemie edukacji państwowej, w tym młodzież ze zdiagnozowanymi zaburzeniami ze spektrum, co bez odpowiedniego wsparcia mogłoby prowadzić do ich trwałej bierności na rynku pracy.

Podsumowując, bierność zawodowa w województwie podlaskim najczęściej dotyczy kobiet obciążonych obowiązkami rodzinnymi, mieszkańców wsi wykluczonych komunikacyjnie oraz osób o niskich lub zdezaktualizowanych kwalifikacjach zawodowych, przy czym we wszystkich grupach instytucje podkreślają silny wpływ barier psychologicznych i dziedziczenia postaw pasywnych.

Rysunek 6. Cechy demograficzne i społeczne dominujące u osób biernych zawodowo



Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy przeprowadzonych badań.

6.1.2. Źródła dochodu badanych biernych zawodowo

Badanie jakościowe pozwoliło na zidentyfikowanie kilku kluczowych źródeł dochodu osób biernych zawodowo w województwie podlaskim. Najczęściej wymienianym przez respondentów źródłem ich utrzymania są wszelkiego rodzaju świadczenia socjalne oraz pomoc społeczna. Badani przedstawiciele instytucji/organizacji wskazują na powszechność korzystania z programu 800+, świadczeń wychowawczych, dodatków mieszkaniowych oraz zasiłków okresowych i celowych (np. na opał lub leki). W przypadku osób z niepełnosprawnościami lub ich opiekunów kluczowe są renty socjalne oraz zasiłki opiekuńcze, które bywają na tyle wysokie, że zniechęcają do podejmowania legalnego zatrudnienia. Przedstawiciele instytucji zauważają, że część ich klientów dość dobrze orientuje się w obowiązujących

przepisach i potrafią wykazać dochody w taki sposób, aby nie stracić uprawnień do pomocy społecznej.

” Są to osoby, które bardzo dobrze znają przepisy pomocy społecznej i innych źródeł, gdzie można cokolwiek „uszczknąć”, żeby po prostu zwiększyć swój budżet.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, pracownicy powiatowych urzędów pracy/WUP.

Istotnym źródłem utrzymania, szczególnie dla kobiet i osób młodych, jest finansowanie przez partnerów, współmałżonków lub rodziców. Młode matki często pozostają na utrzymaniu mężów pracujących w kraju lub za granicą, natomiast studenci i absolwenci korzystają z pomocy finansowej rodziców oraz stypendiów socjalnych i naukowych. W mniejszych miejscowościach występuje także pomoc sąsiedzka, która może przybierać formę drobnych gratyfikacji finansowych.

” Pomoc taka sąsiedzka, również w bogatszych gospodarstwach, daje możliwość drobnego wynagrodzenia za taką pomoc. Tak jest na wsiach.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, pracownicy powiatowych urzędów pracy/WUP.

Z wypowiedzi przedstawicieli instytucji i organizacji wynika, że znaczna część osób biernych zawodowo w rzeczywistości zasila szarą strefę, podejmując prace dorywcze i sezonowe bez zawierania umów. Motywacją do podejmowania tego typu pracy jest często chęć uniknięcia egzekucji komorniczej (np. w przypadku osób zadłużonych z tytułu alimentów) lub obawa przed utratą świadczeń socjalnych. Mężczyźni często podejmują pracę w sektorach takich jak budownictwo, mechanika lub przy pracach polowych i leśnych, z kolei kobiety – w handlu, gastronomii lub przy opiece nad osobami starszymi i dziećmi.

Na terenach wiejskich i rolniczych ważnym uzupełnieniem budżetu jest produkcja na własne potrzeby (uprawa warzyw, hodowla zwierząt) oraz handel nadwyżkami żywności. Z kolei osoby w najtrudniejszej sytuacji materialnej, w tym osoby bezdomne i mieszkańcy noclegowni, często utrzymują się ze zbieractwa.

6.1.3. Stopień, w jakim świadczenia socjalne zaspokajają potrzeby osób biernych zawodowo oraz ich wpływ na gotowość do podjęcia pracy

Z perspektywy badanych przedstawicieli instytucji i organizacji zajmujących się wspieraniem biernych zawodowo suma dochodów uzyskiwanych przez te osoby – oficjalnych świadczeń i nieformalnych zarobków – często tworzy „strefę komfortu”, która sprawia, że podjęcie legalnej pracy za minimalne wynagrodzenie staje się dla tych osób ekonomicznie nieatrakcyjne.

W opinii rozmówców świadczenia socjalne odgrywają dwuznaczną rolę: z jednej strony pozwalają na zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych na poziomie minimum socjalnego, a z drugiej strony stają się jedną z głównych barier zniechęcających do podejmowania legalnego zatrudnienia.

Choć niektórzy badani wskazują, że same zasiłki mogą być niewystarczające, to w połączeniu z innymi formami wsparcia (program 800+, dodatki mieszkaniowe, obiady w szkołach) oraz dochodami z „szarej strefy” lub gospodarki własnej (np. hodowla kur, uprawa warzyw) tworzą one poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji. W przypadku rodzin wielodzietnych skumulowana wartość świadczeń może wynosić nawet powyżej 4000 zł netto, co dla wielu osób jest kwotą wyższą niż możliwe do uzyskania wynagrodzenie za pracę fizyczną. Dla osób o niskim progu oczekiwań takie wpływy są w pełni wystarczające, by zaniechać jakiegokolwiek aktywności zawodowej.

” Duża większość to osoby, które są przyzwyczajone do swojego losu, które nie są zainteresowane wprowadzonymi zmianami i na wszystko im wystarcza, ponieważ mają niski próg oczekiwań.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, przedstawiciele organizacji pozarządowych, podmiotów ekonomii społecznej, instytucji realizujących projekty aktywizacyjne i edukacyjne.

Świadczenia socjalne silnie demotywują do pracy poprzez tzw. rachunek ekonomiczny:

- Brak korzyści finansowej: badani wprost deklarują, że niektórym biernym zawodowo nie opłaca się pracować, ponieważ po doliczeniu kosztów dojazdu, zakupu odpowiedniej odzieży czy zapewnienia opieki dzieciom realny dochód z pracy za płacę minimalną byłby niższy niż suma pobieranych zasiłków.

- Obawa przed utratą przywilejów: podjęcie pracy lub nawet udział w płatnym szkoleniu często wiąże się z przekroczeniem progu dochodowego, co skutkuje natychmiastową utratą zasiłków, dodatków z ośrodka pomocy społecznej czy ubezpieczenia zdrowotnego.
- Kwestie zadłużenia: duża grupa biernych zawodowo to dłużnicy (szczególnie alimentacyjni), którzy wolą żyć z zasiłków, ponieważ legalne wynagrodzenie zostałoby w znacznej części zajęte przez komornika.

Podkreślono, że długotrwałe korzystanie z pomocy społecznej prowadzi do wyuczony bezradności i zaniku etosu pracy. Świadczenia stają się sposobem na życie, który jest przekazywany z pokolenia na pokolenie – dzieci, obserwując, że rodzice radzą sobie bez pracy, powielają ten schemat, nie widząc potrzeby edukacji czy rozwoju zawodowego. W efekcie system socjalny, zamiast być pomostem do aktywności, często staje się hamulcem, który zatrzymuje ludzi w bierności.

6.1.4. Wpływ sytuacji rodzinnej oraz obowiązków opiekuńczych na stan bierności zawodowej

Analiza wyników badania jakościowego wskazuje, że sytuacja rodzinna oraz trudne warunki socjalno-bytowe stanowią jedne z najbardziej fundamentalnych barier utrudniających aktywizację zawodową w województwie podlaskim.

Pracownicy instytucji pomocy społecznej podkreślają przede wszystkim destrukcyjny wpływ wyuczony bezradności, która jest przekazywana w rodzinach z pokolenia na pokolenie. Z ich perspektywy kluczowym problemem jest opieka nad osobami zależnymi – zarówno dziećmi, jak i schorowanymi, starszymi członkami rodziny, co często wiąże się z koniecznością sprawowania opieki całodobowej. Instytucje te zauważają, że bierność jest często wyborem wymuszonym przez wysokie koszty usług opiekuńczych w stosunku do potencjalnych zarobków. Dla wielu klientów opłacenie profesjonalnej opieki przy jednoczesnym podjęciu pracy za minimalne wynagrodzenie jest po prostu niemożliwe. Dodatkowo, silna zależność finansowa od świadczeń socjalnych tworzy tzw. „strefę komfortu”, która przy braku wzorców aktywności zawodowej w domu, trwale blokuje chęć zmiany statusu.

Pracownicy urzędów pracy dodatkowo zwracają uwagę na silne uwarunkowania kulturowe, szczególnie widoczne na terenach wiejskich, gdzie dominuje model

rodziny, w którym to kobieta jest obarczona wyłączną odpowiedzialnością za opiekę nad dziećmi i domem. Badani z tej grupy wskazują, że opieka nad dziećmi często rozciąga się na lata, a po długiej przerwie kobiety nie potrafią już odnaleźć się na rynku pracy, tracąc wiarę we własne kompetencje. Bariera jest tu również niedostosowanie lokalnego rynku pracy, który oferuje głównie pracę zmianową, co jest niemożliwe do pogodzenia z funkcjonowaniem przedszkoli i szkół.

” W powiecie suwalskim i w mieście Suwałki brakuje takich ofert pracy dla kobiet wychowujących maluchy. Kobiety szukają pracy na jedną zmianę i tych prac na jedną zmianę brakuje i to bardzo brakuje. I przez to kobiety, nawet chętne i chcące, mają duży problem z powrotem na rynek pracy.

Źródło: zogniskowany wywiad grupowy FGI, przedstawiciele instytucji i organizacji wspierających osoby biernie zawodowo - podregion suwalski.

Przedstawiciele organizacji pozarządowych i podmiotów ekonomii społecznej akcentują najbardziej dotkliwe aspekty warunków socjalno-bytowych, takie jak kryzys bezdomności, brak własnego miejsca zamieszkania czy życie w noclegowniach, które całkowicie dezorganizuje proces poszukiwania stabilnego zatrudnienia. Wskazują oni również na problem zadłużenia (np. alimentacyjnego), które sprawia, że klienci boją się podejmować legalną pracę z obawy przed natychmiastowymi zajęciami komorniczymi, wybierając bierność lub szarą strefę. Z perspektywy tej grupy bierność zawodowa jest często powiązana z wykluczeniem społecznym i alienacją, gdzie brak wsparcia najbliższych i niskie poczucie sprawstwa budują mur uniemożliwiający podjęcie aktywności. Podnoszą oni również kwestię braku systemowej opieki wytchnieniowej, co zamyka opiekunów osób niepełnosprawnych w domach bez realnej szansy na jakąkolwiek aktywność zawodową czy edukacyjną.

6.1.5. Najbardziej odczuwalne wymiary wykluczenia wielowymiarowego wśród osób biernych zawodowo

Przedstawiciele wszystkich badanych grup instytucji i organizacji potwierdzają, że osoby biernie zawodowo w województwie podlaskim doświadczają wykluczenia wielowymiarowego, w którym problemy zdrowotne, mieszkaniowe, cyfrowe i transportowe często się przenikają, tworząc barierę trudną do pokonania.

Pracownicy instytucji pomocy społecznej kładą silny nacisk na wykluczenie zdrowotne i psychologiczne, wskazując na przewlekłe schorzenia, niepełnosprawności (często wynikające z nałogów) oraz wyuczoną bezradność przekazywaną z pokolenia na pokolenie. W ich ocenie sytuacja zdrowotna jest kluczowym czynnikiem ograniczającym codzienne funkcjonowanie i możliwość podjęcia pracy. W kontekście mieszkaniowym zwracają uwagę na skrajnie trudne warunki bytowe i biedę. Wykluczenie cyfrowe objawia się tu brakiem umiejętności wyszukiwania informacji oraz brakiem sprzętu, co uniemożliwia samodzielne poszukiwanie zatrudnienia.

Pracownicy urzędów pracy postrzegają wykluczenie przede wszystkim przez pryzmat barier cyfrowych i komunikacyjnych (transportowych). Wskazują, że osoby starsze są często całkowicie odcięte od nowoczesnych technologii, podczas gdy osoby młode, mimo sprawnego posługiwania się mediami społecznościowymi, wykazują rażący brak umiejętności w zakresie e-usług publicznych, takich jak obsługa profilu zaufanego czy wysyłanie wniosków.

” Osobom młodym wydaje się, że obsługa telefonu, granie, wrzucanie tiktoków i przeglądanie portali społecznościowych to jest już cała ta nowość. Oni czasami nie znają takich podstawowych rzeczy, jak na przykład ściągnięcie jakiejś aplikacji, żeby na przykład nie nosić dokumentów. Tylko na przykład mieć tego mObywatela. Oni jakby nie bardzo takie rzeczy rozumieją.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, pracownicy powiatowych urzędów pracy/WUP.

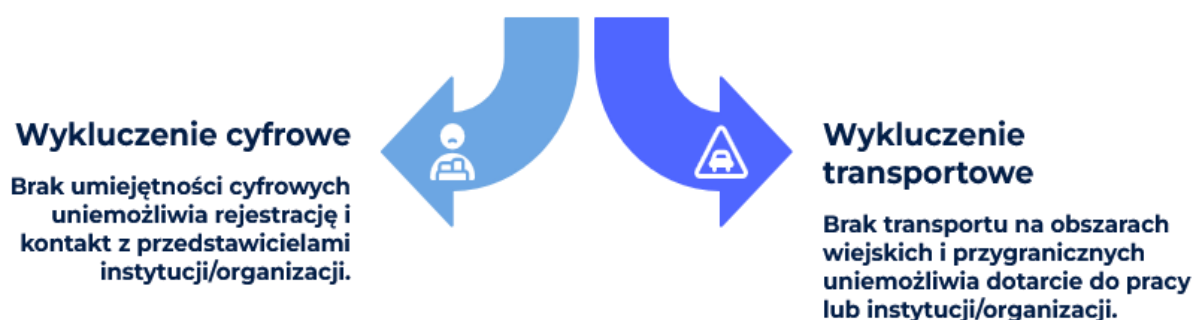
Wykluczenie transportowe na terenach wiejskich jest uznawane przez przedstawicieli urzędów pracy za barierę krytyczną – brak prawa jazdy, własnego pojazdu i niedostosowany rozkład komunikacji publicznej skutecznie ograniczają ich funkcjonowanie poza miejscem zamieszkania. Kwestie mieszkaniowe są postrzegane jako mniej palące, choć wspólne zamieszkiwanie wielu pokoleń bywa wymieniane jako czynnik utrwalający bierność ze względu na wzajemną zależność finansową.

Przedstawiciele organizacji pozarządowych i podmiotów ekonomii społecznej akcentują wykluczenie społeczne i alienację, które prowadzą do utraty wiary w sens jakichkolwiek działań. W tej grupie szczególnie mocno wybrzmiewa problem

wykluczenia mieszkaniowego, dotyczący osób w kryzysie bezdomności, dla których brak stałego adresu jest barierą przy podejmowaniu pracy. Podobnie jak inne grupy, organizacje pozarządowe zauważają głębokie wykluczenie cyfrowe oraz transportowe, w przypadku którego nawet zakup roweru jest niezbędnym elementem rozpoczęcia aktywizacji. Podkreślają też, że dla osób w najtrudniejszej sytuacji barierą nie do przezwyciężenia może być nawet brak środków na wykonanie zdjęcia do dowodu osobistego.

W kontekście korzystania z usług rynku pracy za najbardziej uciążliwe uznaje się wykluczenie cyfrowe oraz transportowe.

Rysunek 7. Główne bariery w korzystaniu z usług rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy przeprowadzonych badań.

Pracownicy urzędów pracy podkreślają, że postępująca cyfryzacja urzędów sprawia, że brak umiejętności obsługi aplikacji i Internetu staje się barierą uniemożliwiającą rejestrację czy kontakt z doradcą.

Coraz więcej urzędów i innych jednostek korzysta tylko jakby z obsługi tej cyfrowej i dla pewnej grupy osób to będzie bardzo duży problem.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, pracownicy powiatowych urzędów pracy/WUP.

Z kolei na terenach wiejskich i przygranicznych to wykluczenie komunikacyjne jest decydujące – nawet jeśli osoba jest chętna do udziału w szkoleniu, nie ma fizycznej możliwości dotarcia do większego ośrodka.

Pracownicy instytucji pomocy społecznej, organizacji pozarządowych oraz podmiotów ekonomii społecznej wskazują również na bariery mentalne i deficyty

kompetencji cyfrowych, w tym np. brak profilu zaufanego, co buduje lęk przed biurokracją i sprawia, że osoby te wycofują się z działań już na etapie formalności.

6.1.6. Zróżnicowanie sytuacji życiowej oraz dostępu do usług osób biernych zawodowo ze względu na miejsce zamieszkania (miasto/wieś)

Analiza wyników badania wykazuje wyraźne różnice w charakterystyce bierności zawodowej między mieszkańcami miast a terenów wiejskich. Pracownicy instytucji pomocy społecznej zwracają uwagę, że mieszkańcy wsi często nie czują potrzeby rejestracji w urzędach pracy, ponieważ są ubezpieczeni przy członkach rodziny w KRUS, co zdejmuje z nich przymus formalnej aktywności. Badani z tej grupy zauważają również zjawisko migracji zarobkowej młodych matek z terenów wiejskich do większych miast, gdzie upatrują one większych szans na zatrudnienie i lepszą opiekę nad dziećmi, choć wiąże się to z kosztami wynajmu lokum. Na wsiach bierność jest często maskowana przez „ukryte zatrudnienie” – osoby te pomagają w gospodarstwach rolnych rodziców lub sąsiadów, co zapewnia im podstawowy byt w połączeniu ze świadczeniami socjalnymi.

Pracownicy urzędów pracy różnicują sytuację tych grup przede wszystkim przez pryzmat mobilności i motywacji. Na terenach wiejskich dominującą barierą jest wykluczenie transportowe i komunikacyjne. Ograniczona liczba połączeń autobusowych oraz brak prawa jazdy lub własnego samochodu fizycznie uniemożliwiają podjęcie pracy w systemie zmianowym. Co ciekawe, respondenci z tej grupy często oceniają mieszkańców miast jako bardziej roszczeniowych – osoby z miast mają pracę na wyciągnięcie ręki, ale odrzucają oferty ze względu na niskie zarobki lub brak elastyczności godzinowej. Z kolei mieszkańcy wsi są postrzegani jako bardziej chętni do pracy, lecz borykający się z utrudnieniami w postaci braku zasięgu cyfrowego.

Przedstawiciele organizacji pozarządowych i podmiotów ekonomii społecznej akcentują różnice w poczuciu bezpieczeństwa bytowego. Na wsiach osoby bierne często posiadają domy po rodzicach, co chroni je przed kryzysem bezdomności i pozwala trwać w bierności przy niskim progu oczekiwań. W miastach brak własnego mienia tworzy silniejszą presję ekonomiczną, ale też daje lepszy dostęp do instytucji wspierających, takich jak jadłodajnie czy noclegownie. Niektórzy przedstawiciele NGO zauważają paradoks - mieszkańcy wsi wykazują wyższą motywację do udziału

w projektach, ponieważ traktują to jako rzadką okazję do wyjścia z domu i kontaktu z ludźmi, podczas gdy mieszkańcy miast częściej wykazują postawę zniechęcenia i braku wiary w skuteczność urzędowej pomocy.

Zauważono, że specyficznym problemem terenów wiejskich jest brak zróżnicowanych ofert pracy – dominacja niektórych branż sprawia, że kobiety ze średnim wykształceniem nie mają realnych alternatyw zawodowych, co utrwała ich bierność po zakończeniu okresu wychowywania dzieci.

” Nie ma takich zakładów pracy w innych branżach niż handel i gastronomia, więc tym kobietom się ciężko odnaleźć. Bardzo ciężko. Ileż można pracować tylko w handlu i gastronomii, ale więcej takich rzeczy po prostu nie ma. Wiadomo, stanowiska administracyjne to są konkursy i trzeba mieć warunki spełnione.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, pracownicy powiatowych urzędów pracy/WUP.

We wszystkich podregionach potwierdza się jednak, że bierność na wsi jest częściej wynikiem obiektywnych trudności logistycznych, podczas gdy w miastach częściej wynika z barier psychologicznych i świadomego rachunku ekonomicznego (nieopłacalność pracy za płacę minimalną przy jednoczesnym pobieraniu zasiłków).

W opinii samych biernych zawodowo miejsce zamieszkania ma fundamentalny wpływ na sytuację życiową. Mieszkanie na wsi jest postrzegane jako istotna przeszkoda, przede wszystkim ze względu na dodatkowe koszty dojazdu do pracy lub na kursy, co przy niskich zarobkach często czyni zatrudnienie całkowicie nieopłacalnym. Sytuację pogarsza niewystarczająca komunikacja publiczna, która w niektórych miejscowościach ogranicza się do zaledwie dwóch kursów dziennie, oraz powszechny brak własnego środka transportu.

Na wsiach stały rynek pracy zazwyczaj nie istnieje, a lokalnie dostępna jest głównie praca dorywcza, co zmusza osoby chętne do pracy do szukania zatrudnienia w miastach oddalonych o 15-30 kilometrów. Brak ofert pracy w bezpośrednim sąsiedztwie jest wskazywany jako bezpośredni powód bierności zawodowej wielu mieszkańców regionu. Dodatkowo, utrudniony dostęp do usług i edukacji wymusza uciążliwe dojazdy do innych gmin, ponieważ na miejscu brakuje szkół, urzędów oraz lekarzy specjalistów. Studenci z mniejszych miejscowości są często zmuszeni do

całkowitej przeprowadzki do większych ośrodków, takich jak Białystok, ze względu na brak lokalnych placówek oferujących pożądane kierunki studiów.

Zupełnie inaczej sytuacja wygląda w mieście, gdzie lokalizacja w centrum jest przez uczestników badania oceniana jako ogromny atut zapewniający łatwy dostęp do szkół, lekarzy i urzędów. Miasto oferuje znacznie szersze perspektywy znalezienia pracy zgodnej z wykształceniem oraz dostęp do różnorodnych zajęć dodatkowych i edukacyjnych, których dotkliwie brakuje na terenach wiejskich.

6.2. Motywacje i postawy wobec uczenia się przez całe życie

6.2.1. Wartość edukacji oraz rozwoju umiejętności w opiniach osób biernych zawodowo

Analiza wypowiedzi osób biernych zawodowo wskazuje na ich ogólnie pozytywne nastawienie do edukacji oraz podnoszenia kompetencji, choć motywacje i postrzegana wartość nauki różnią się w zależności od indywidualnej sytuacji życiowej. Respondenci zgodnie uznają, że uczenie się jest procesem ciągłym i niezbędnym w dzisiejszych czasach.

” Codziennie można się uczyć, rozwijać umiejętności różne. Jestem jak najbardziej za tym.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, osoby bierne zawodowo, podregion suwalski.

” Na wiedzę nigdy nie jest za późno. Zawsze to się przydaje w życiu.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, osoby bierne zawodowo, podregion suwalski.

Większość badanych uważa branie udziału w kursach i szkoleniach za bardzo ważną kwestię. Edukacja postrzegana jest jako sposób na poszerzanie horyzontów, zwiększanie pewności siebie oraz szansę na zmianę dotychczasowego życia. Rozmówcy podkreślają jednak, że kluczowa jest jakość i praktyczność oferowanej nauki. Krytycznie oceniają kursy nastawione wyłącznie na uzyskanie formalnego potwierdzenia kwalifikacji, które nie przekładają się na nabycie realnych kompetencji. Zwracają uwagę, że dorosły uczeń musi trafić na dobrą szkołę lub kurs, by nauka miała sens.

Dla poszczególnych grup badanych nauka ma różną wartość użytkową:

- Dla osób planujących powrót na rynek pracy: edukacja ma wysoką wartość zawodową. Jest postrzegana jako narzędzie do zdobycia certyfikatów, które uwiarygadniają pracownika w oczach pracodawcy i pozwalają na uzyskanie lepszego zatrudnienia. Osoby te widzą w kursach szansę na przekwalifikowanie się, szczególnie jeśli ich dotychczasowa wiedza zdezaktualizowała się po długiej przerwie w pracy.
- Dla osób młodych i studentów: nauka jest sposobem na wyróżnienie się na konkurencyjnym rynku pracy oraz zdobycie przyszłościowego doświadczenia, które uzupełni wykształcenie akademickie.
- Dla seniorów i emerytów: wartość nauki koncentruje się na przeciwdziałaniu wykluczeniu cyfrowemu. Respondenci z tej grupy chcieliby opanować obsługę komputera i Internetu, aby móc samodzielnie załatwiać sprawy urzędowe i pisać e-maile. Nauka w tym wieku jest traktowana jako sposób na utrzymanie sprawności umysłowej.
- Wymiar psychologiczny i społeczny: Uczestnictwo w szkoleniach stacjonarnych ma dużą wartość jako forma wyjścia z domu, kontaktu z ludźmi i oderwania się od trudnej codzienności (np. opieki nad chorym członkiem rodziny czy dziećmi).

Osoby bierne zawodowo najczęściej opowiadają się za krótkimi, intensywnymi formami kształcenia, takimi jak kursy, warsztaty i szkolenia zawodowe, które pozwalają szybko zdobyć konkretny fach w rękę. Wyjątek stanowią osoby młodsze lub ambitniejsze, które rozważają studia wyższe lub podyplomowe w celu gruntownego poszerzenia kompetencji.

Podsumowując, osoby bierne zawodowo dostrzegają w edukacji szansę na poprawę swojej sytuacji finansowej i życiowej, choć ich zaangażowanie często ograniczają bariery obiektywne, takie jak stan zdrowia, brak opieki nad dziećmi czy wykluczenie transportowe.

6.2.2. Czynniki zachęcające osoby biernie do rozpoczęcia dalszego kształcenia lub szukania pracy

Analiza wywiadów z osobami biernymi zawodowo pozwala wskazać kluczowe czynniki, które mogłyby zachęcić respondentów do podjęcia edukacji, kursów lub poszukiwania pracy, a także korzyści, jakich w związku z tym oczekują.

Dla wielu osób, zwłaszcza mieszkających na wsi, barierą jest odległość. Zachętą byłoby organizowanie kursów bezpośrednio w miejscu zamieszkania (np. w remizach, świetlicach) lub zapewnienie zwrotu kosztów dojazdu. Osoby z niepełnosprawnościami podkreślają potrzebę zorganizowanego transportu, który umożliwiłby im dotarcie na zajęcia.

” Może brak oferty dla osób z niepełnosprawnością, pomoc nawet w dojazdach na szkolenia czy coś w tym stylu.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, osoba bierna zawodowo.

Matki małych dzieci oraz osoby opiekujące się chorymi członkami rodziny wskazują, że kluczową zachętą byłoby zapewnienie opieki wytchnieniowej lub opieki nad dziećmi w czasie trwania szkolenia lub pracy.

Osoby biernie zawodowo nie są zainteresowane kursami nastawionymi wyłącznie na uzyskanie formalnego certyfikatu, które nie przekładają się na nabycie praktycznych umiejętności. Zachętą byłaby możliwość zdobycia konkretnych, praktycznych umiejętności, które realnie przydadzą się na rynku pracy lub w życiu codziennym. Bardzo silnym motywatorem byłaby również oferta kształcenia, która bezpośrednio wiąże się z gwarancją zatrudnienia po jej zakończeniu. Respondenci podkreślają także znaczenie stabilnej formy zatrudnienia w postaci umowy o pracę, zamiast umów cywilnoprawnych.

” Myślę, że musiałbym widzieć taką perspektywę zatrudnienia stałego w sensie takim, że na przykład rzeczywiście dostałbym umowę o pracę prawdziwą, z prawdziwego zdarzenia, nie zleceniówkę.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, osoba bierna zawodowo.

Wiele osób potrzebuje rozmowy ze specjalistą (doradcą zawodowym, psychologiem), który pomógłby im stworzyć profil kompetencji, ukierunkować ich działania i wzmocnić wiarę we własne siły.

” Może potrzebuję takiej osoby, która by mi wiarę w siebie dodała, bo ja taka jestem może rozmowna i ogólnie, ale ja nie mam takiej wiary w siebie. Coś może właśnie w tym kierunku.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, osoba bierna zawodowo.

Do głównych oczekiwanych korzyści badani zaliczyli:

- Korzyści finansowe i prestiż zawodowy: główną motywacją jest szansa na wyższe zarobki oraz podniesienie kwalifikacji, co zwiększa prestiż na rynku pracy i pozwala na znalezienie zatrudnienia zgodnego z wykształceniem.
- Wymiar społeczny i psychologiczny: uczestnictwo w kursach jest postrzegane jako sposób na wyjście z domu i nawiązanie kontaktów społecznych.
- Przeciwdziałanie wykluczeniu cyfrowemu: szczególnie wśród seniorów, korzyścią z nauki (np. obsługi komputera) byłaby możliwość samodzielnego załatwiania spraw urzędowych i opłacenia rachunków przez Internet.
- Rozwój własnej działalności: niektórzy respondenci postrzegają szkolenia jako szansę na zdobycie wiedzy potrzebnej do otwarcia własnego biznesu opartego na ich pasjach, np. rękodziele.

Rysunek 8. Oczekiwane korzyści dalszego kształcenia lub szukania pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy przeprowadzonych badań.

6.2.3. Kluczowe wydarzenia lub decyzje w ścieżkach życiowych prowadzące do bierności zawodowej

Analiza wywiadów z osobami biernymi zawodowo pozwala zidentyfikować kilka przyczyn i kluczowych wydarzeń życiowych, które doprowadziły badanych do obecnego stanu bierności zawodowej i edukacyjnej. Najczęściej wymieniane powody to problemy zdrowotne, obowiązki opiekuńcze, długoletnia emigracja oraz specyficzna sytuacja osób młodych kontynuujących naukę.

Dla znacznej części badanych główną barierą są poważne kłopoty zdrowotne lub wypadki, które trwale zmieniły ich życie. Przykładowo, jeden z uczestników badania stał się osobą niepełnosprawną w wieku 26 lat na skutek wypadku, co zmusiło go do przerwania pracy fizycznej i przejścia na rentę. W innych przypadkach bierność wynika z poważnych chorób.

” Mam stopień umiarkowany, bo jestem osobą niepełnosprawną. Jestem po przeszczepie nerki do tego jeszcze po zapaleniu opon mózgowych.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, osoba bierna zawodowo.

Wiele kobiet wskazuje na macierzyństwo i brak wsparcia w opiece nad dziećmi jako decydujący czynnik. Osoby te często zostawały matkami w młodym wieku, co przy braku pomocy ze strony mieszkającej daleko rodziny uniemożliwiło im kontynuację nauki lub podjęcie pracy. Barierą jest również niedostosowanie godzin pracy instytucji, która wymusza obecność rodzica w domu.

W przypadku osób starszych powodem bierności jest całodobowa opieka nad chorym członkiem rodziny, co w połączeniu z własnymi problemami zdrowotnymi całkowicie wyklucza z rynku pracy.

Interesującym przypadkiem jest osoba z wyższym wykształceniem, która bezpośrednio po studiach wyjechała na 15 lat za granicę. Po powrocie do Polski stwierdziła, że jej wiedza zdezaktualizowała się, a brak doświadczenia zawodowego w kraju utrudnia jej znalezienie pracy zgodnej z kwalifikacjami.

„ Ja mam wyższe wykształcenie. Ja skończyłam pedagogikę. Skończyłam administrację i zaraz po studiach wyjechałam za granicę. No i wróciłam dopiero po 15 latach.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, osoba bierna zawodowo.

Decyzje o przerwaniu nauki w przeszłości często miały podłoże emocjonalne lub środowiskowe. Jedna z osób przerwała edukację po gimnazjum ze względu na złą atmosferę w szkole i dokuczanie ze strony rówieśników. Inny badany jako przyczynę wskazuje niefortunne decyzje życiowe i wpływ środowiska oraz złego towarzystwa w młodości, przy jednoczesnym braku wsparcia ze strony rodziców.

Osoby młode często pozostają bierne zawodowo, ponieważ skupiają się wyłącznie na nauce i przygotowaniach do egzaminów (np. matury), będąc na utrzymaniu rodziców. Z kolei w przypadku seniorów bierność zawodowa jest naturalnym etapem wynikającym z przejścia na emeryturę. Brak dalszego kształcenia oraz aktywności zawodowej w tej grupie wynika często z wykluczenia cyfrowego oraz braku dostępnych kursów (np. obsługi komputera) bezpośrednio w miejscu zamieszkania.

Rysunek 9. Przyczyny bierności zawodowej



Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy przeprowadzonych badań.

6.3. Bariery uczestnictwa w edukacji i rynku pracy

6.3.1. Główne przyczyny bierności zawodowej specyficzne dla lokalnych rynków pracy

Analiza wywiadów pozwoliła zidentyfikować szereg przyczyn bierności zawodowej, które wynikają zarówno z uwarunkowań osobistych, jak i systemowych. Uczestnicy

badan jakościowych wskazują, że bierność często nie jest wyborem, lecz splotem trudnych okoliczności życiowych.

Do najczęściej wymienianych przyczyn bierności zawodowej należą:

- **Obowiązki rodzinne i opiekuńcze:** jest to jedna z najczęstszych przyczyn, szczególnie wśród kobiet, które zajmują się wychowywaniem dzieci lub opieką nad chorymi i starszymi członkami rodziny. Brak wsparcia instytucjonalnego, takiego jak żłobki czy opieka wytchnieniowa, często uniemożliwia podjęcie pracy.
- **Problemy zdrowotne i niepełnosprawność:** choroby przewlekłe oraz niepełnosprawność (zarówno fizyczna, jak i psychiczna) stanowią istotną barierę wejścia na rynek pracy. Problemy te często łączą się z uzależnieniami, głównie od alkoholu.
- **Rachunek ekonomiczny i system świadczeń:** wiele osób uznaje, że praca za płacę minimalną jest nieopłacalna w porównaniu z sumą otrzymywanych świadczeń socjalnych, zwłaszcza po doliczeniu kosztów dojazdu i odzieży.
- **Zadłużenia:** osoby posiadające długi (np. alimentacyjne lub kredytowe) często wybierają bierność lub pracę w „szarej strefie”, aby uniknąć zajęć komorniczych z legalnego wynagrodzenia.
- **Barier psychologiczne:** należą do nich brak wiary we własne możliwości, lęk przed nowymi technologiami, niska samoocena oraz wyuczona bezradność.
- **Dziedziczenie postaw:** badani zauważają zjawisko przejmowania bierności z pokolenia na pokolenie – dzieci wychowujące się w domach, w których rodzice nie pracowali, często powielają ten schemat.
- **Edukacja i emerytura:** naturalną przyczyną bierności jest kontynuowanie nauki przez młodzież oraz przejście na emeryturę osób starszych.

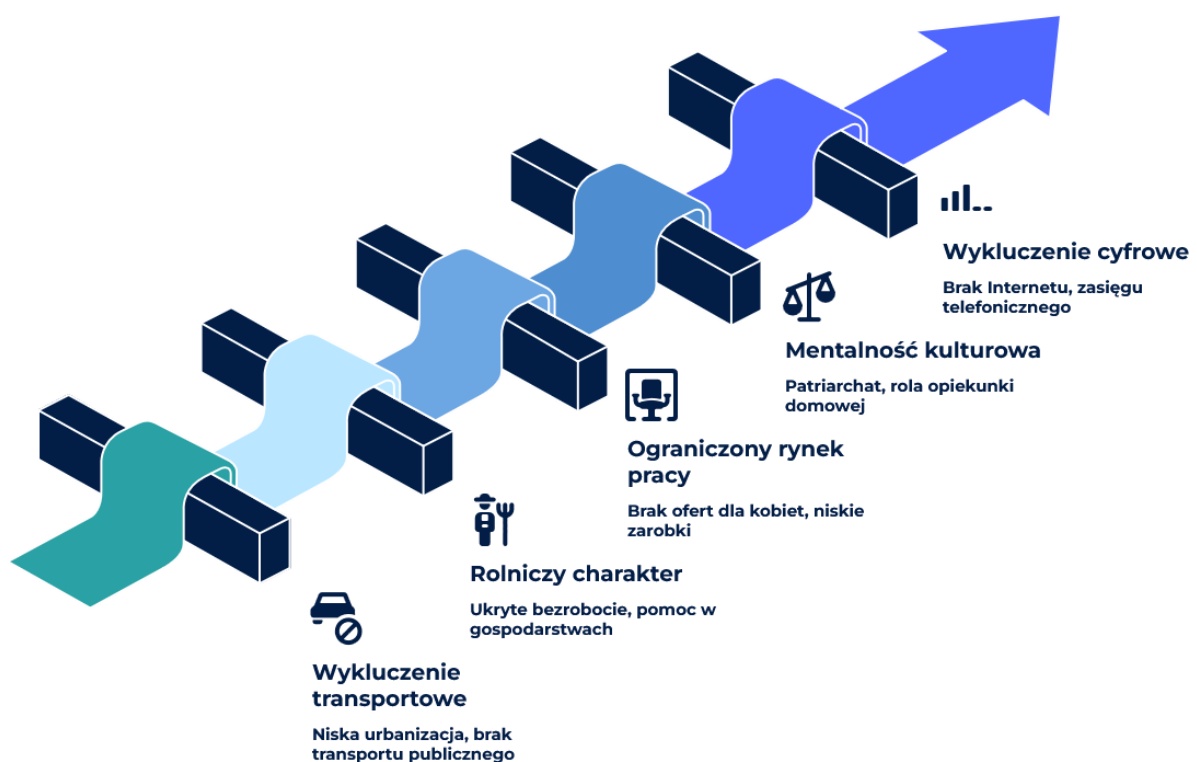
Przedstawiciele instytucji i organizacji zajmujących się wspieraniem osób biernych zawodowo wskazują na kilka czynników, które w ich opinii są charakterystyczne między innymi dla specyfiki województwa podlaskiego:

- **Wykluczenie transportowe i komunikacyjne:** to kluczowa bariera w regionie o niskiej urbanizacji. Wiele małych miejscowości jest odciętych od transportu publicznego, a brak prawa jazdy lub własnego auta uniemożliwia dojazd do zakładów pracy w większych ośrodkach.
- **Rolniczy charakter regionu i „ukryte bezrobocie”:** na terenach wiejskich bierność jest często maskowana przez pomoc w gospodarstwach rolnych

rodziców lub sąsiadów, co zapewnia podstawowy byt, ale nie jest formalnym zatrudnieniem.

- **Ograniczony i mało zróżnicowany rynek pracy:** w mniejszych powiatach brakuje ofert pracy dla kobiet poza handlem i gastronomią. Dodatkowo, jakość ofert pracy jest oceniana jako niska, a zarobki jako rażąco niskie w stosunku do kosztów życia.
- **Mentalność i uwarunkowania kulturowe:** niektórzy badani wskazują na silnie zakorzeniony patriarchy (kobieta jako opiekunka ogniska domowego).
- **Wykluczenie cyfrowe w terenie:** problem z dostępem do Internetu i zasięgiem telefonicznym na terenach przygranicznych i wiejskich utrudnia kontakt z urzędami oraz korzystanie z e-usług rynku pracy.

Rysunek 10. Przyczyny bierności zawodowej specyficzne dla regionu



Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy przeprowadzonych badań.

Analiza zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI) przeprowadzonych w trzech podregionach województwa podlaskiego wskazuje na szereg wspólnych oraz specyficznych dla danej lokalizacji przyczyn bierności zawodowej. Choć główne bariery, takie jak obowiązki opiekuńcze, problemy zdrowotne oraz rachunek

ekonomiczny, są uniwersalne dla całego regionu, przedstawiciele poszczególnych podregionów kładą nacisk na nieco inne aspekty tych zjawisk.

We wszystkich podregionach badani wskazują na wykluczenie komunikacyjne jako barierę krytyczną, specyficzną dla rozległych i słabo zurbanizowanych terenów woj. podlaskiego. Kolejnym wspólnym mianownikiem jest dziedziczenie bierności zawodowej, określane jako „sposób na życie” przekazywany z pokolenia na pokolenie, ściśle powiązany z korzystaniem ze świadczeń pomocy społecznej.

W podregionie suwalskim eksperci zwracają szczególną uwagę na tzw. rynek pracodawcy, który w ich opinii jest mało elastyczny i oferuje ograniczoną liczbę miejsc pracy, co prowadzi do zniechęcenia po wielokrotnych niepowodzeniach w poszukiwaniu zatrudnienia. Specyficzną barierą jest tu brak wyspecjalizowanych jednostek szkolących na miejscu (np. kursy zawodowe wymagają dojazdów do Białegostoku), co w połączeniu z wykluczeniem transportowym uniemożliwia aktualizację kwalifikacji. Wskazuje się także na silne wycofanie społeczne i spadek samooceny u osób z mniejszych miejscowości, co wymaga długotrwałego wsparcia psychologicznego przed podjęciem działań zawodowych.

” Mamy dużo osób biernych zawodowo z okolicznych miejscowości, wsi oddalonych od transportu publicznego, żeby dostać się na ten transport publiczny. Dodatkowo mało jest tych transportów publicznych, żeby dostać się do miasta. Także przede wszystkim bariery transportowe.

Źródło: zogniskowany wywiad grupowy FGI, przedstawiciele instytucji i organizacji wspierających osoby bierne zawodowo - podregion suwalski

Dla podregionu łomżyńskiego charakterystyczne jest zjawisko „ukrytego bezrobocia” na terenach wiejskich. Młodzi ludzie często pozostają bierni zawodowo, oczekując na przejęcie gospodarstwa rolnego lub pomagając rodzinie bez formalnego zatrudnienia, rejestrując się jedynie dla ubezpieczenia. Eksperci z tego podregionu kładą też duży nacisk na uwarunkowania kulturowe, w których kobiety po urodzeniu dzieci rezygnują z rozwoju zawodowego (np. zrobienia prawa jazdy), co po latach staje się barierą nie do przebicia. Interesującym spostrzeżeniem jest również zjawisko pracy w szarej strefie zamiast stabilnego, legalnego zatrudnienia.

” Rzeczywiście jest sporo osób, mam na myśli głównie kobiety, które w czasie, kiedy większość robi prawo jazdy, to one zajęły się tworzeniem rodziny, rodzeniem dzieci i na to poświęcały swój czas, nie robiąc wówczas na przykład prawa jazdy. I później im dalej w las, tym więcej drzew i jest coraz trudniej. No i też to wynika z takiego kulturowego podejścia, że ojciec zazwyczaj jeździ gdzieś do pracy, a żona zostaje z dziećmi w domu.

Źródło: zogniskowany wywiad grupowy FGI, przedstawiciele instytucji i organizacji wspierających osoby biernie zawodowo - podregion łomżyński.

” Szukałyśmy różnych szkoleń. No i Białystok. Takie najbardziej wartościowe szkolenie mogłoby odbyć. I jest od razu problem, bo kobieta nie dojedzie, nie pogodzi właśnie życia osobistego. Dodatkowo dojazdy z Augustowa. No i odpada i pozostaje poszukiwanie pracy w innym kierunku.

Źródło: zogniskowany wywiad grupowy FGI, przedstawiciele instytucji i organizacji wspierających osoby biernie zawodowo - podregion białostocki.

W podregionie białostockim, obok problemów komunikacyjnych typowych dla wsi, eksperci szczególnie mocno akcentują problem zadłużenia, zwłaszcza alimentacyjnego. Obawa przed zajęciem wynagrodzenia przez komornika jest kluczowym czynnikiem wypychającym ludzi w bierność lub szarą strefę.

” Drugą taką przyczyną, myślę sobie jeszcze, że są wszelkiego rodzaju zadłużenia naszych podopiecznych. Myślę, że państwo się z tym zgodzą, że w tych grupach osób, które korzystają ze wsparcia na przykład ośrodków pomocy społecznej, jest bardzo duża grupa osób, które są zwyczajnie bardzo mocno zadłużone i nie widzą wyjścia z tej sytuacji. One boją się uaktywnić na rynku pracy, wejść na rynek pracy, bo po prostu boją się, że wszystkie ich zadłużenia będą ściągane z ich wynagrodzeń.

Źródło: zogniskowany wywiad grupowy FGI, przedstawiciele instytucji i organizacji wspierających osoby biernie zawodowo - podregion białostocki.

Unikalnym wątkiem jest również wskazanie na bariery zdrowotne o charakterze psychicznym, które pozostają niezdiagnozowane z powodu braku ubezpieczenia lub lęku przed stygmatyzacją. Specyfiką podregionu jest też niska jakość ofert pracy oraz

problemy techniczne, takie jak brak stabilnego zasięgu internetowego (światłowodu) na peryferiach województwa, co wyklucza możliwość pracy zdalnej.

6.3.2. Bariery psychologiczne, instytucjonalne, ekonomiczne i kulturowe jako przeszkody w aktywizacji badanych

Bariery w dostępie do edukacji i zatrudnienia mają charakter wielowymiarowy i często się przenikają. Za najtrudniejsze do przełamania powszechnie uznaje się bariery psychologiczne oraz mentalne, choć czynniki ekonomiczne i instytucjonalne stanowią dla nich silne wzmocnienie.

Przedstawiciele instytucji i organizacji wspierających osoby bierne zawodowo oraz eksperci w badaniach FGI niemal jednogłośnie wskazują, że najtrudniejsza do usunięcia jest wyuczona bezradność i brak motywacji wewnętrznej. Osoby bierne zawodowo często trwają w swojej „strefie komfortu”, która – choć na niskim poziomie materialnym – daje im poczucie bezpieczeństwa i przewidywalności. Kluczowym problemem jest brak wiary we własne możliwości oraz lęk przed porażką i nowymi technologiami. Wiele osób, zwłaszcza starszych, zakłada z góry, że na naukę jest już za późno, co blokuje ich rozwój. Eksperci zwracają również uwagę na narastający problem niskiej samooceny. Dodatkowym, niezwykle trudnym do przełamania czynnikiem są niezdiagnozowane problemy psychiczne i psychiatryczne (np. depresje, lęki), które bez specjalistycznego wsparcia uniemożliwiają jakąkolwiek aktywność.

” Ludzie bardzo często przychodzą do nas w głębokich kryzysach życiowych. Mają zaburzenia depresyjne. Nielezione, długotrwałe choroby. I z naszego doświadczenia wynika, że najpierw powinni otrzymać jakieś długotrwałe równoległe wsparcie psychologiczne.

Źródło: zogniskowany wywiad grupowy FGI, przedstawiciele instytucji i organizacji wspierających osoby bierne zawodowo - podregion suwalski.

Z punktu widzenia badanych barierą o fundamentalnym znaczeniu jest rachunek ekonomiczny. Respondenci otwarcie wskazują, że praca za wynagrodzenie minimalne często nie stanowi realnej alternatywy wobec świadczeń socjalnych, szczególnie po uwzględnieniu kosztów dojazdu. Szczególnie trudną do przełamania barierą ekonomiczną jest zadłużenie – obawa przed zajęciem wynagrodzenia przez

komornika skłania część osób do pozostawania w bierności zawodowej lub podejmowania pracy w szarej strefie. Kolejnym krytycznym czynnikiem jest wykluczenie transportowe, które na terenach wiejskich fizycznie uniemożliwia dotarcie do miejsc pracy lub ośrodków szkoleniowych, generując koszty przekraczające możliwości finansowe osób biernych.

Instytucje same dostrzegają, że system wsparcia bywa zbyt sztywny. Najtrudniejszą barierą instytucjonalną jest nadmierna biurokracja oraz skomplikowane procedury rekrutacji do projektów, które zniechęcają osoby o niższych kompetencjach cyfrowych i edukacyjnych. Badani skarżą się na konieczność wypełniania wielu dokumentów, co przy braku asystenta staje się barierą nie do przejścia. Istotnym problemem jest również brak elastyczności ofert edukacyjnych – sztywne godziny szkoleń są trudne do pogodzenia z obowiązkami opiekuńczymi, co szczególnie ogranicza uczestnictwo kobiet. Brakuje również systemowego połączenia szkoleń z realną gwarancją zatrudnienia.

Podsumowując, choć bariery ekonomiczne i transportowe są najbardziej widoczne, to bariery psychologiczne (lęk, brak wiary, wyuczona bezradność) są uznawane za najtrudniejsze do przełamania, ponieważ wymagają długotrwałego, zindywidualizowanego wsparcia w zakresie postaw i funkcjonowania psychospołecznego, którego obecny system często nie jest w stanie zapewnić.

6.3.3. Mechanizm dziedziczenia bierności zawodowej

Przedstawiciele wszystkich badanych instytucji i organizacji oraz eksperci w wywiadach grupowych jednoznacznie potwierdzają, że w województwie podlaskim silnie zaznaczona jest bariera dziedziczenia bierności zawodowej. Postawy pasywne są przekazywane z pokolenia na pokolenie – dzieci wychowujące się w rodzinach korzystających z pomocy społecznej nie mają wzorców aktywności zawodowej i powielają schemat życia z zasiłków. Eksperti wskazują, że do urzędów trafia kolejne pokolenie klientów (dziadkowie, rodzice, a obecnie ich dorosłe dzieci), co świadczy o głębokim zakorzenieniu tego problemu w strukturze społecznej regionu.

” Myślę, że duża część właśnie bierności zawodowej to jest bierność dziedziczona. To jest bardzo duża część, bo tak naprawdę postawę się wynosi

z domu i w dużej części z obserwacji tego, co się dzieje, co zostało w domu przekazane.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, przedstawiciele organizacji pozarządowych, podmiotów ekonomii społecznej, instytucji realizujących projekty aktywizacyjne i edukacyjne.

Dzieci wychowujące się w domach, w których nikt nie pracuje, nie wynoszą z nich etosu pracy ani nawyku porannego wstawania i wypełniania obowiązków.

Obserwując rodziców radzących sobie bez pracy, przyjmują taki model życia za naturalny i jedyny możliwy. Pobieranie zasiłków staje się w konsekwencji dziedziczną strategią przetrwania.

Eksperti wskazują na problem nadopiekuńczości – rodzice wyręczają dorosłe dzieci we wszystkim (np. matki przychodzące do urzędu szukać pracy dla 40-letnich synów), co „zabija w nich” samodzielność i inicjatywę.

Z drugiej strony bierność może wynikać z braku wsparcia i traum w dzieciństwie (np. w rodzinach z problemem alkoholowym), w których brak właściwej opieki kieruje młodych ludzi w stronę środowisk ulicznych i niekorzystnych grup rówieśniczych, utrwalając postawy aspołeczne. Osoby te często żyją w określonych dzielnicach lub miejscowościach, w których bierność stanowi normę społeczną.

Mechanizmy te tworzą szczelnie zamknięty system, z którego niezwykle trudno wyjść bez intensywnego, wielowymiarowego wsparcia, obejmującego nie tylko szkolenia zawodowe, ale przede wszystkim długofalową opiekę psychologiczną i zmianę mentalności.

6.3.4. Czynniki po stronie urzędów lub przepisów zniechęcające do korzystania ze wsparcia

Wyniki badania przeprowadzonego wśród osób biernych zawodowo wskazują na zróżnicowane doświadczenia w korzystaniu z pomocy instytucjonalnej, od aktywnego uczestnictwa w projektach po całkowity brak kontaktu z systemem wsparcia.

Część badanych korzystała z usług PUP, choć ich oceny są podzielone. Jedna z uczestniczek bardzo pozytywnie wspomina dofinansowanie na otwarcie własnej działalności. Inni uczestnicy badania brali udział w stażach, które uznali za bardzo użyteczne. Z kolei osoby z doświadczeniem w pracach fizycznych wskazywały, że

urząd pomógł im w znalezieniu zatrudnienia. Pojawiły się jednak głosy krytyczne – niektórzy rejestrowali się wyłącznie w celu uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego, nie otrzymując realnych ofert pracy lub trafiając na propozycje nieaktualne bądź zbyt odległe od miejsca zamieszkania.

Kontakt z pomocą społeczną najczęściej wiązał się z pobieraniem świadczeń. Dla osób w trudnej sytuacji życiowej OPS okazał się kluczowy w organizacji opieki, np. poprzez pomoc w umieszczeniu w domu pomocy społecznej po wypadku. Instytucje te oferowały również kursy, np. na opiekunkę osób starszych i dzieci. W zakresie wsparcia z PFRON wskazywano na użyteczność pomocy przy uzyskaniu sprzętu rehabilitacyjnego.

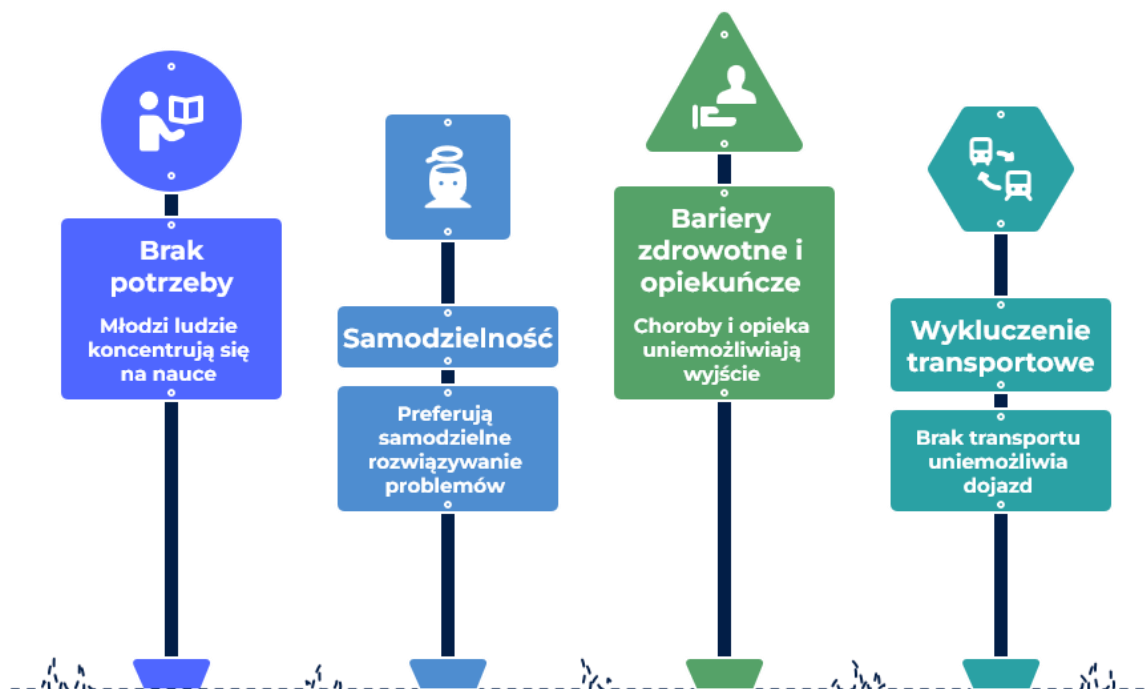
” Z PFRON-u korzystałam. Ogólnie jestem też po zapaleniu opon mózgowych. Ja przez 3 miesiące nie chodziłam, byłam sparaliżowana, korzystałam z formy wózka, z tego wózka inwalidzkiego.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, osoba bierna zawodowo.

Badani często wymieniali udział w projektach realizowanych przez Centra Integracji Społecznej i Kluby Integracji Społecznej. Uczestnicy brali tam udział w kursach zawodowych, które były cenione za praktyczny wymiar i pomoc w powrocie na rynek pracy. Osoby z wyższym wykształceniem korzystały z usług prywatnych firm szkoleniowych, co pomagało im w podnoszeniu kwalifikacji i odbywaniu praktyk niezbędnych do ukończenia studiów podyplomowych.

Głównymi przyczynami braku korzystania z pomocy instytucjonalnej były:

- Brak potrzeby: dotyczy to głównie osób młodych, studentów oraz uczniów, którzy koncentrują się na nauce i pozostają na utrzymaniu rodziców.
- Samodzielność: część badanych woli radzić sobie na własną rękę, szukając informacji w Internecie lub przez znajomych.
- Bariery zdrowotne i opiekuńcze: choroby przewlekłe oraz konieczność sprawowania całodobowej opieki nad chorym członkiem rodziny lub małymi dziećmi uniemożliwiają wyjście z domu.
- Wykluczenie transportowe: brak prawa jazdy i niezadowalające rozkłady jazdy autobusów uniemożliwiają dojazd do instytucji poza miejscem zamieszkania.

Rysunek 11. Główne przyczyny braku korzystania z pomocy instytucjonalnej

Źródło: opracowanie własne.

Analiza wyników badania przeprowadzonego wśród przedstawicieli różnych instytucji i organizacji oraz samych osób biernych zawodowo wskazuje na szereg złożonych trudności w procesie aktywizacji, wynikających zarówno z barier wewnętrznych uczestników, jak i uwarunkowań systemowych.

Utrzymanie osób biernych zawodowo w procesie aktywizacji jest wyzwaniem ze względu na ich niestabilną sytuację życiową i bariery psychologiczne. Najczęściej wymienianą przyczyną przerwania uczestnictwa lub jego nieregularności są uzależnienia, zwłaszcza choroba alkoholowa, która prowadzi do okresowego wycofywania się z udziału w projektach w sytuacjach nawrotu problemu. Innym kluczowym czynnikiem jest brak utrwalonego nawyku systematyczności i odpowiedzialności - osoby długotrwale bierne często nie są w stanie sprostać rygorowi codziennego wstawania i uczestnictwa w wielogodzinnych formach wsparcia.

” Brak takiej obowiązkowości. Właśnie brak tego poczucia odpowiedzialności osobistej. Bo przez wiele lat im się udawało, że nic nie muszą robić.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, pracownicy powiatowych urzędów pracy/WUP

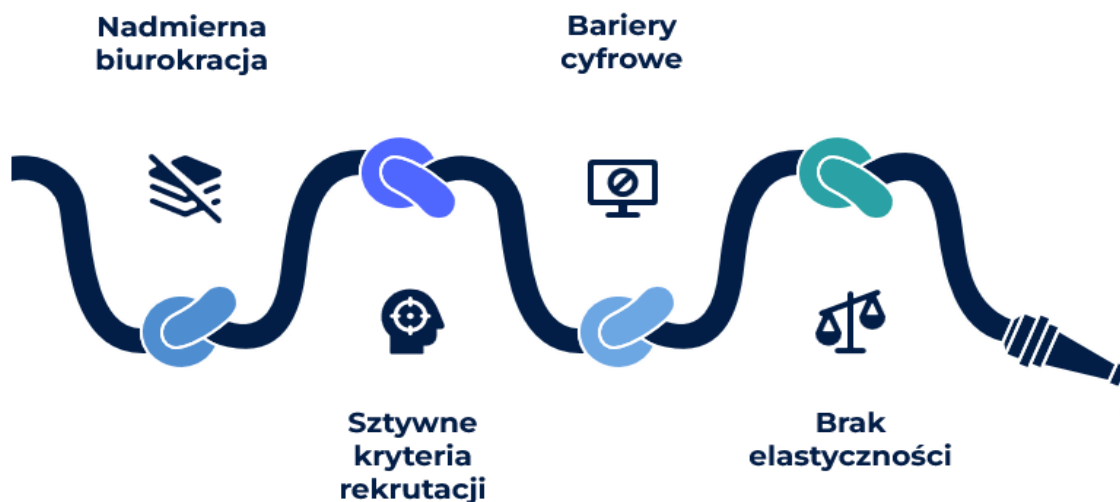
Często obserwuje się również lęk przed nowością i porażką, który sprawia, że uczestnicy rezygnują przy pojawieniu się pierwszych trudności. W przypadku osób starszych barierą jest brak wiary w sens jakichkolwiek działań zaledwie na kilka lat przed emeryturą. Dodatkowo, w projektach aktywizacyjnych trudnością jest brak natychmiastowych korzyści finansowych – jeśli udział w szkoleniu nie wiąże się z wysokim stypendium lub gwarancją pracy, uczestnicy tracą motywację.

Głównym czynnikiem demotywującym jest tzw. pułapka świadczeń – dla osób biernych zawodowo praca często jest postrzegana jako ekonomicznie nieopłacalna. Innymi istotnymi czynnikami są przekonania dotyczące ograniczonego dostępu do rynku pracy bez sieci kontaktów oraz negatywne doświadczenia w kontaktach z instytucjami publicznymi.

Mimo początkowych chęci klientów system często stawia przed nimi istotne bariery:

- **Nadmierna biurokracja i formalizm:** złożoność procedur, konieczność wypełniania wielu dokumentów i podawania danych wrażliwych paraliżuje osoby o niższych kompetencjach.
- **Sztywne kryteria rekrutacji:** projekty są często kierowane do wąskich grup docelowych (np. tylko do osób do 30. roku życia lub tylko powyżej 50. roku życia).
- **Bariery cyfrowe:** wymóg korzystania z e-usług jest barierą dla osób starszych oraz mieszkańców terenów z ograniczonym dostępem do Internetu.
- **Brak elastyczności:** instytucje rzadko dostosowują godziny spotkań do potrzeb uczestników, co zmusza ich do wyboru między aktywnością a opieką nad rodziną.

Rysunek 12. Bariery po stronie instytucji i przepisów



Źródło: opracowanie własne.

6.4. Potencjał aktywizacyjny i edukacyjny

6.4.1. Podgrupy osób biernych zawodowo, wyodrębnione według wieku, płci i wykształcenia, wykazujące najwyższy potencjał do szybkiej aktywizacji

Analiza wyników badania wśród przedstawicieli instytucji i organizacji wspierających osoby bierne zawodowo pozwala na zidentyfikowanie kilku grup o najwyższym potencjale do stosunkowo szybkiej aktywizacji. Za grupę najlepiej rokującą uznaje się osoby młode, postrzegane jako bardziej elastyczne, mniej obciążone utrwalonymi negatywnymi doświadczeniami związanymi z systemem oraz wykazujące wyższą gotowość do nauki nowych technologii. Kolejną grupę o wysokim potencjale stanowią osoby krótkotrwale bierne, które zachowały doświadczenia pozytywnych aspektów pracy zawodowej. Eksperti wskazują również na kobiety powracające na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad dziećmi - są one oceniane jako bardziej gotowe do zmiany postaw i łatwiejsze do pobudzenia do działania niż mężczyźni, pod warunkiem zapewnienia odpowiedniego wsparcia systemowego. Wysoki potencjał aktywizacyjny dostrzega się też u osób z niepełnosprawnościami, które – przy zapewnieniu odpowiednio dostosowanego środowiska – wykazują ogromne zaangażowanie i determinację, by udowodnić swoją wartość.

Rysunek 13. Podgrupy osób biernych zawodowo wykazujące najwyższy potencjał do szybkiej aktywizacji



Źródło: opracowanie własne.

W opinii badanych wiek, płeć i wykształcenie mają decydujący wpływ na powodzenie procesu aktywizacji. Wiek różnicuje rodzaj barier psychologicznych występujących w procesie aktywizacji – u osób młodszych dominują bariery związane z brakiem doświadczenia, natomiast u osób starszych – lęk przed nowością. Niemniej jednak osoby starsze są cenione przez urzędników za lojalność i etos pracy, którego brakuje młodszemu pokoleniu.

Kobiety są grupą częściej zmotywowaną do rozwoju osobistego i miękkiej aktywizacji. Z kolei mężczyźni częściej oczekują konkretnych kursów dających szybkie uprawnienia zawodowe i są silniej motywowani przez bezpośredni zysk finansowy.

” Ja cały czas twierdzę, że z kobietami już na pewnym etapie się dobrze pracuje, że je łatwiej pobudzić do działania. Tylko że rynek niekoniecznie chce je przyjąć. Ale pracuje się z nimi całkiem dobrze (...). Jeżeli są kobiety, to są z reguły panie, które już tam są, bliżej tego okresu emerytalnego i z nimi się pracuje bardzo dobrze i one bardzo wiele rzeczy są w stanie przepracować.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, pracownicy powiatowych urzędów pracy/WUP.

Choć wyższe wykształcenie teoretycznie ułatwia powrót do aktywności, w regionie często prowadzi do frustracji z powodu braku ofert pracy zgodnych z kwalifikacjami.

Z perspektywy szybkiego zatrudnienia, największy potencjał wykazują osoby z konkretnym fachem w ręku, ponieważ rynek w województwie podlaskim zgłasza stałe zapotrzebowanie na pracowników manualnych i technicznych.

” Cały czas mamy ten problem, że brakuje nam pracowników zawodowych. (...) Brakuje fryzjerek, brakuje osób umiejących spawać i musimy stawiać na edukację zawodową, a nie później na szukanie jak łątać te dziury.

Źródło: panel ekspercki.

Podsumowując, największe szanse na sukces aktywizacyjny mają osoby, które zachowały motywację wewnętrzną i nie wpadły w spiralę wieloletniego dziedziczenia bezradności, przy czym wsparcie musi być ściśle dopasowane do ich specyficznej sytuacji życiowej i lokalnych realiów rynku pracy.

6.4.2. Umiejętności i kompetencje badanych osób biernych zawodowo oraz ich znaczenie z perspektywy pracodawców

Analiza wywiadów wskazuje na bardzo zróżnicowany profil kompetencyjny osób biernych zawodowo w województwie podlaskim. Choć ich gotowość do podjęcia pracy jest oceniana przez ekspertów zazwyczaj jako niska lub umiarkowana, zasoby tych osób – zarówno formalne, jak i nabyte w życiu codziennym – stanowią niewykorzystany potencjał.

Dominują osoby z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym lub zawodowym (branżowym). Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym są często postrzegane przez pryzmat rynku pracy jako niemające konkretnego fachu.

” Mieliśmy dosłownie chyba jedną czy dwie osoby, które miały wykształcenie wyższe, ale one miały stopień niepełnosprawności. Cała reszta uczestników ma wykształcenie podstawowe, czasami średnie, bez dyplomu. To tutaj zazwyczaj się kończy ich etap edukacji.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, pracownicy powiatowych urzędów pracy/WUP.

Nawet osoby posiadające dyplomy (np. technika czy studia wyższe) często borykają się z wygaśnięciem uprawnień lub nieadekwatnością wiedzy do nowoczesnych

technologii. Część badanych posiada certyfikaty, których nigdy nie wykorzystywała w praktyce, co z czasem buduje w nich frustrację i niechęć do dalszej nauki.

W kontekście kompetencji nabytych poza szkołą osoby biernie zawodowo dysponują szerokim wachlarzem umiejętności praktycznych. Dotyczy to głównie kobiet, które przez lata zajmowały się dziećmi lub chorymi członkami rodziny. Posiadają one umiejętności z zakresu organizacji pracy, gotowania, sprzątnięcia oraz podstawowej opieki medycznej. Mężczyźni często potrafią wykonywać prace budowlane, wykończeniowe, mechaniczne czy ogrodnicze, nabywając te umiejętności dorywczo lub pomagając w gospodarstwach rolnych. Osoby powracające z zagranicy posiadają często wysokie kompetencje językowe oraz znajomość innych standardów pracy. Jednak niejednokrotnie brak formalnych dokumentów utrudnia im start w Polsce.

Badani przedstawiciele instytucji i organizacji wspierających osoby biernie zawodowo oceniają gotowość tej grupy do pracy jako niską, co wynika nie z braku fizycznych możliwości, ale z trudności w podejmowaniu decyzji i braku motywacji:

6.4.3. Najbardziej atrakcyjne i dostępne formy nauki dla osób biernych zawodowo

W opinii przedstawicieli instytucji edukacyjnych oraz osób biernych zawodowo, najbardziej atrakcyjnymi i dostępnymi formami nauki są krótkie, intensywne kursy zawodowe, szkolenia oraz warsztaty praktyczne, ukierunkowane na szybkie zdobycie konkretnych umiejętności zawodowych.

Przedstawiciele instytucji edukacyjnych i szkoleniowych podkreślają, że współczesny rynek pracy wymaga odchodzenia od wieloletnich cykli kształcenia na rzecz tzw. mikropoświadczeń. Wizja uczenia się przez 3 lub 5 lat na jednym kierunku studiów jest dla wielu osób biernych mało atrakcyjna, ponieważ nie daje pewności zatrudnienia w wyuczonym zawodzie, a rynek zmienia się zbyt dynamicznie. Przedstawiciele uczelni i szkół dla dorosłych wskazują, że kluczowa jest elastyczność i płynne przemieszczanie się między branżami, co umożliwiają właśnie kilkumiesięczne szkolenia kończące się uzyskaniem certyfikatu. W szkołach policealnych największą popularnością cieszą się kierunki medyczne i opiekuńcze, ponieważ słuchacze widzą w nich realną szansę na szybkie znalezienie pracy lub otwarcie własnej działalności. Jednocześnie instytucje te zauważają problem tzw.

„nadwyżek edukacyjnych” – osób posiadających liczne certyfikaty, których nie wykorzystują w praktyce.

Dominacja szkoleń, kursów i warsztatów nad studiami czy szkołami stacjonarnymi wynika z kilku kluczowych czynników. Osoby biernie zawodowo potrzebują natychmiastowej zmiany. Krótkie formy są szczególnie atrakcyjne, gdy wiążą się z wypłatą stypendium szkoleniowego lub stażowego. Dla wielu osób sam fakt otrzymywania pieniędzy za naukę jest silniejszym motywatorem niż perspektywa nabycia nowych kompetencji.

Najbardziej pożądaną są formy stacjonarne, ale organizowane lokalnie (np. w gminie lub na świetlicy wiejskiej), co pozwala uniknąć barier transportowych. Chociaż oferta online zyskuje na znaczeniu, osoby biernie – zwłaszcza starsze – często preferują kontakt bezpośredni ze względu na deficyty cyfrowe i potrzebę relacji społecznych. Ponadto, osoby biernie zawodowo cenią zajęcia, na których mogą dotknąć narzędzi i nauczyć się namacalnych umiejętności (np. warsztaty gastronomiczne, rękodzieło, budowlanka), a nie teoretycznej wiedzy szkolnej.

Mimo dużej dostępności bezpłatnych szkół dla dorosłych eksperci wskazują, że barierą pozostaje brak nawyku uczenia się przez całe życie w pewnych grupach społecznych.

” Ja mam takie swoje osobiste wrażenie już po kilku latach, bo to nie jest moja pierwsza szkoła. Jeżeli ktoś z natury jest osobą leniwą i nie podejmuje żadnej inicjatywy, to tej inicjatywy nie podejmie. Zmiana zaczyna się od wewnątrz.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, przedstawiciele instytucji edukacyjnych, szkoleniowych prowadzących kształcenie dorosłych oraz instytucji szkolnictwa wyższego.

6.5. Ocena jakości zasobów pracy

6.5.1. Ogólna gotowość osób biernych zawodowo do podjęcia pracy w kontekście ich kwalifikacji i postaw

Wypowiedzi przedstawicieli instytucji i organizacji zajmujących się wspieraniem osób biernych zawodowo wskazują, że ogólna gotowość osób biernych zawodowo do podjęcia pracy jest niska lub co najwyżej umiarkowana, przy czym decydującym czynnikiem nie jest brak umiejętności, lecz bariery natury psychologicznej

i mentalnej. Zwrócono uwagę, że o ile kwalifikacje twarde można stosunkowo szybko uzupełnić poprzez szkolenia, o tyle zmiana postaw i mentalności osób biernych zawodowo wymaga długofalowego, zindywidualizowanego wsparcia psychologicznego.

” Te osoby, można powiedzieć, same się zgłaszają, same wykazują chęć zmiany swojej sytuacji, ale już przechodząc do takich konkretnych, jakichś wymagań, siłą rzeczy, to niekoniecznie już wtedy ten zapał widać. Już jakby na kanwie rozmowy spada radykalnie, spada często właśnie, jeśli już wchodzi w grę jakieś niewielkie obowiązki, po prostu branie udziału w szkoleniach, regularność.

Źródło: zogniskowany wywiad grupowy FGI, przedstawiciele instytucji i organizacji wspierających osoby biernie zawodowo - podregion białostocki.

W zakresie twardych kwalifikacji obraz jest zróżnicowany. Osoby młode, kończące szkoły, często posiadają formalne wykształcenie i dyplomy, jednak ich wiedza jest teoretyczna i brakuje im praktycznego doświadczenia. Z kolei u osób starszych problemem jest dezaktualizacja kwalifikacji – posiadają one fach w rękę, ale ich umiejętności nie przystają do nowoczesnych technologii.

Jednocześnie badani podkreślają istnienie dużego zasobu kompetencji ukrytych, których sami zainteresowani nie postrzegają jako rynkowe. Dotyczy to zwłaszcza kobiet, które posiadają wysokorozwinięte umiejętności organizacyjne, opiekuńcze i manualne oraz osób powracających z emigracji, które znają języki obce i standardy pracy za granicą, choć często nie mają na to formalnych dokumentów.

” Jeżeli mówimy o kobietach biernych, opiekujących się długotrwale osobami zależnymi czy dziećmi, to pewna grupa umiejętności u tych osób jest rozwinięta. Na przykład umiejętności opiekuńcze.

Źródło: zogniskowany wywiad grupowy FGI, przedstawiciele instytucji i organizacji wspierających osoby biernie zawodowo - podregion białostocki.

Zgodnie z opiniami przedstawicieli instytucji i organizacji to właśnie postawy wobec pracy stanowią największą przeszkodę. Wiele osób przyzwyczyło się do życia z zasiłków i pracy w szarej strefie, co przy niskim progu oczekiwań materialnych sprawia, że podjęcie legalnego zatrudnienia jawi się jako ekonomicznie

nieatrakcyjne. Długotrwała bierność rodzi paraliżujący strach przed kontaktami społecznymi, nowym środowiskiem i oceną ze strony pracodawcy. U takich osób zanika etos pracy, pojawiają się problemy z punktualnością, systematycznością i braniem odpowiedzialności za powierzone zadania. Osoby bierne zawodowo często uważają, że nie mają odpowiednich kompetencji lub że bez znajomości nie mają szans na zatrudnienie, co prowadzi do wycofania społecznego.

6.5.2. Główne oczekiwania osób biernych zawodowo wobec pracodawców oraz oferowanych warunków pracy

W opinii przedstawicieli instytucji i organizacji oczekiwania osób biernych zawodowo wobec pracodawców i warunków pracy są wypadkową ich trudnej sytuacji życiowej, barier logistycznych oraz specyficznego rachunku ekonomicznego. Najczęściej wymieniane wymagania dotyczą wysokości wynagrodzenia, elastyczności czasu pracy oraz zapewnienia odpowiedniego zaplecza socjalnego i transportowego.

Kluczowym oczekiwaniem jest wynagrodzenie znacząco przewyższające otrzymywane świadczenia socjalne. Eksperti zwracają uwagę przy tym na pewien paradoks – osoby o najniższych kwalifikacjach często mają najwyższe oczekiwania finansowe. Dla wielu osób praca musi być atrakcyjna pod względem finansowym, by w ogóle rozważyć rezygnację z bierności.

” Przed wszystkim ma być atrakcyjna oferta pod względem oczekiwań tych klientów, a oni oczekują czasami niemożliwego. No ale oczekują. Czyli jeżeli wsparcie, no to z dużym nakładem finansowym dla nich, tak żeby chcieli im się chcieć, żeby mieli korzyść z tego.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, pracownicy powiatowych urzędów pracy/WUP.

Szczególnie kobiety sprawujące opiekę nad dziećmi oczekują warunków pozwalających na pogodzenie pracy z opieką nad dziećmi. Najczęściej wskazują na potrzebę pracy w systemie jednozmianowym, bez nadgodzin i pracy w nocy, która jest postrzegana jako zbyt obciążająca psychicznie. Istotna jest również możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej, choć lokalny rynek w województwie podlaskim rzadko oferuje takie rozwiązania.

„ Jeśli chodzi o te bariery strukturalne i systemowe, tak, także może jeśli chodzi o brak tych elastycznych form zatrudnienia, szczególnie jak ostatnio dużo się mówi o tym, pokoleniu Zet, prawda? Oni bardzo często oczekują pracy zdalnej bądź pracy w charakterze hybrydowym. Natomiast no, można powiedzieć też, że no, rzadko pracodawcy jeszcze wychodzą naprzeciw ich oczekiwaniom.

Źródło: panel ekspercki.

Z uwagi na głębokie wykluczenie komunikacyjne regionu częstym oczekiwaniem jest zapewnienie przez pracodawcę transportu do pracy lub lokalizacja zakładu w pobliżu miejsca zamieszkania. Dla osób z terenów wiejskich, które nie dysponują własnym środkiem transportu, bezpłatny dowóz do pracy stanowi niejednokrotnie warunek konieczny do podjęcia zatrudnienia.

Postawy wobec pracy różnią się zależnie od wieku. Młodsze osoby są często postrzegane jako roszczeniowe, oczekujące wysokich stawek i elastycznych warunków zatrudnienia, mimo braku ugruntowanych kompetencji. Z kolei osoby starsze częściej poszukują spokoju i stabilizacji lub pracy w mniejszym wymiarze etatu.

Analiza wywiadów z osobami biernymi zawodowo z województwa podlaskiego prowadzi do podobnych wniosków. Wypowiedzi badanych pozwalają na nakreślenie spójnego obrazu ich oczekiwań wobec potencjalnych pracodawców, w którym kluczowe znaczenie mają stabilizacja finansowa, szacunek oraz elastyczność. Fundamentem tych oczekiwań jest uczciwe wynagrodzenie, które powinno być adekwatne do posiadanych umiejętności i doświadczenia. Badani zwracają uwagę na poczucie niesprawiedliwości płacowej, wynikające m.in. z oferowania takich samych stawek osobom początkującym i doświadczonym. Dla wielu osób, szczególnie młodych, priorytetem jest stabilność zatrudnienia gwarantowana przez umowę o pracę, zapewniającą zarówno korzyści prawne, jak i poczucie bezpieczeństwa niedostępne w przypadku umów cywilnoprawnych.

W przypadku badanych obciążonych obowiązkami rodzinnymi kluczowym warunkiem podjęcia pracy jest jej elastyczność i możliwość jej dostosowania do rytmu życia domowego. Najbardziej pożądanym jest system jednozmianowy. Ważny jest również komfort psychiczny, czyli pewność, że w sytuacjach takich jak choroba dziecka

pracownik będzie mógł zostać w domu bez obawy o negatywne konsekwencje ze strony pracodawcy. Atrakcyjnym rozwiązaniem w tym kontekście stają się takie rozwiązania jak praca hybrydowa czy elastyczny grafik.

Równie istotna jak aspekty finansowe jest atmosfera w miejscu pracy oraz wzajemny szacunek. Idealny pracodawca powinien cechować się opanowaniem, sprawiedliwością oraz umiejętnością zachowania profesjonalizmu w trudnych sytuacjach. Pracownicy pragną czuć się wartościowymi członkami zespołu, unikając relacji opartych na wyzysku czy poczuciu wyższości ze strony przełożonych. W przypadku osób młodych szczególnie ceniona jest wyrozumiałość dla początkowego braku doświadczenia oraz wsparcie w procesie adaptacji zawodowej.

” Ja myślę, że coraz więcej ludzi w ten sposób teraz podchodzi, że po prostu chce być traktowana jak człowiek, a nie jak maszyna, która tylko musi pewne rzeczy wykonać.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, pracownicy powiatowych urzędów pracy/WUP.

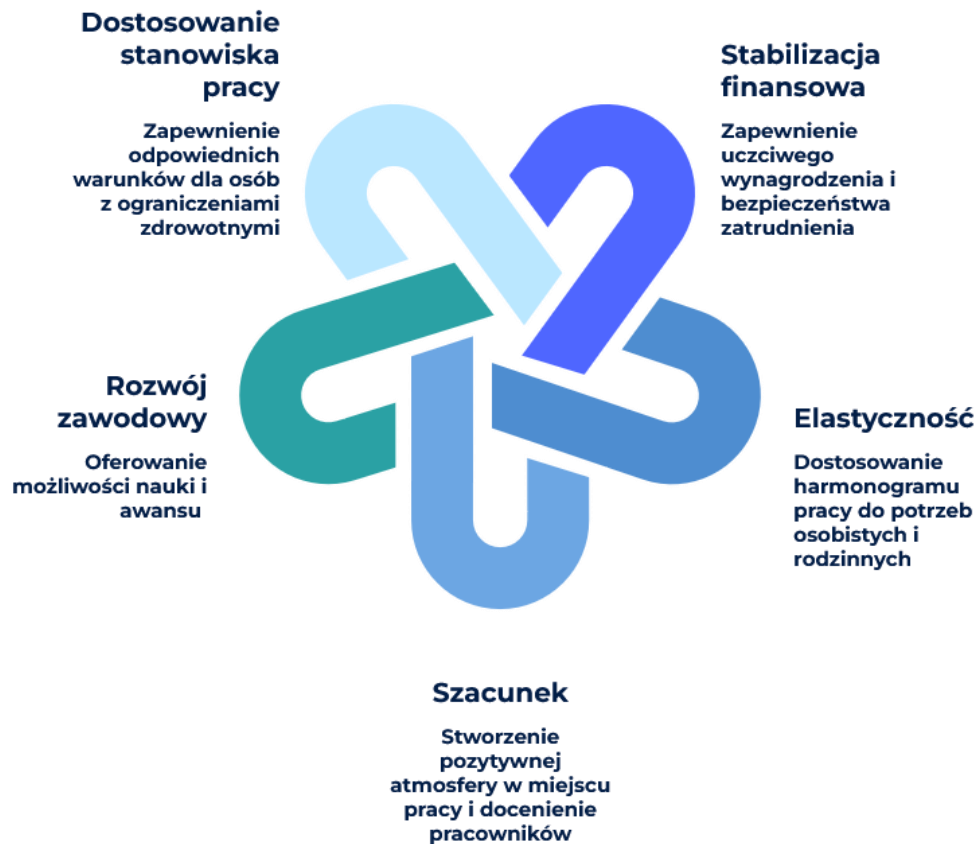
Odrębne potrzeby zgłaszają osoby z ograniczeniami zdrowotnymi, dla których warunkiem koniecznym jest dostosowanie stanowiska pracy. Osoby z niepełnosprawnościami lub po poważnych zabiegach medycznych oczekują pracy lekkiej, najlepiej siedzącej i niewymagającej podnoszenia ciężarów. Istotnym oczekiwaniem jest także zapewnienie transportu przez pracodawcę lub wsparcie w dotarciu do miejsca pracy.

Dla osób ambitnych, szczególnie z młodszego pokolenia, praca musi oferować realne możliwości rozwoju i poszerzania wiedzy. Oczekują one, że ich potencjał oraz wcześniej zdobyte kwalifikacje i certyfikaty zostaną dostrzeżone i właściwie wykorzystane, co pozwoli im na budowanie ścieżki kariery wykraczającej poza wymiar wyłącznie zarobkowy.

” Na pewno możliwości rozwoju. Nie chciałbym wykonywać pracy, tylko żeby pracować, ale żeby coś z tej pracy wyciągać też sam dla samego siebie. Gdzieś tam powiększać, poszerzać swoją wiedzę, ale też myślę, że jakieś takie dobre warunki w pracy, żeby mieć dobrych współpracowników, bo to też jest ważne.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, osoba bierna zawodowo.

Rysunek 14. Oczekiwania osób biernych zawodowo wobec pracodawców i warunków pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy przeprowadzonych badań.

6.5.3. Poziom mobilności przestrzennej i zawodowej badanych

Ocena mobilności oraz gotowości do zmiany zawodu wśród osób biernych zawodowo w województwie podlaskim jest mocno zróżnicowana i zależy od wielu czynników. W badanej grupie można wyróżnić osoby o wysokiej mobilności, dysponujące prawem jazdy i własnym samochodem, co pozwala im na swobodne przemieszczanie się. Jednocześnie znaczna część respondentów zmagają się z wykluczeniem transportowym wynikającym z braku uprawnień do kierowania pojazdami, braku własnego auta lub ograniczonej dostępności komunikacji publicznej. W przypadku osób z niepełnosprawnością ruchową mobilność jest całkowicie uzależniona od zapewnienia transportu przez pracodawcę.

Większość badanych wskazuje, że akceptowalny dystans dojazdu do pracy mieści się w przedziale 15-30 kilometrów. Dla części osób kluczowy jest rachunek ekonomiczny – dojazd powinien być opłacalny po odliczeniu kosztów paliwa. Osoby wykluczone transportowo deklarują gotowość dojazdu głównie do najbliższej

miejsowości gminnej, o ile otrzymają zwrot kosztów lub wsparcie w organizacji transportu. Osoby o większej determinacji lub lepszej kondycji są w stanie dojeżdżać dalej, nawet do 45-50 kilometrów, o ile oferta pracy będzie wystarczająco atrakcyjna.

” To wszystko zależy od wymiaru godzin w pracy. No bo jeśli miałbym pracować 12 godzin dziennie, no to wiadomo, że ten dystans do pracy musiałby być krótszy jednak. Ale jakbym miał pracować 6 godzin. Ale myślę, że możemy tak założyć, że do 45 km - tak będzie najbezpieczniej. Miałem swoją wcześniejszą pracę tutaj w Polsce jeszcze, znaczy praktyki tutaj ze szkoły, więc dojeżdżałem swoim samochodem, więc nie było to dla mnie aż takie problematyczne.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, osoba bierna zawodowo.

W przypadku osób w kryzysowej sytuacji życiowej pojawia się gotowość do podjęcia pracy domów znacznej odległości od miejsca zamieszkania, pod warunkiem zapewnienia zakwaterowania przez pracodawcę.

Gotowość do całkowitego przebranżowienia jest w tej grupie bardzo wysoka, szczególnie jeśli nowa praca wiąże się z wyższymi zarobkami lub odpowiada zainteresowaniom badanych. Wiele osób deklaruje chęć podjęcia kursów przygotowujących do pracy w zupełnie nowych obszarach. Niektórzy wprost deklarują, że mogliby się przebranżowić na niemal każde stanowisko, o ile oferta byłaby atrakcyjna finansowo. Z kolei osoby z wyższym wykształceniem wolą kontynuować raz obrany kierunek, koncentrując się na aktualizacji i rozwijaniu posiadanych kompetencji, zamiast na całkowitej zmianie profilu zawodowego.

Podsumowując, główną barierą mobilności nie jest brak motywacji, lecz ograniczenia infrastrukturalne i koszty logistyczne. Jednocześnie gotowość do nauki nowych zawodów i zdobywania nowych kwalifikacji jest wysoka i wynika z nadziei na realną poprawę sytuacji materialnej.

6.6. Potrzeby edukacyjne i doradcze

6.6.1. Specyficzne potrzeby doradcze osób biernych zawodowo

Analiza postaw osób biernych zawodowo w województwie podlaskim wskazuje na zróżnicowane podejście do korzystania z profesjonalnej pomocy w planowaniu przyszłości. Postawy te są ściśle powiązane z ich aktualną sytuacją życiową, stanem zdrowia oraz poziomem motywacji wewnętrznej. Znaczna część respondentów, szczególnie tych z młodszych grup wiekowych lub powracających z emigracji, wyraża wyraźne zainteresowanie wsparciem specjalistów.

” Już właśnie w połowie studiów mógłbym chcieć skorzystać z czegoś takiego, żeby bardziej doprecyzować swoje przyszłe plany. Marzę, żeby ktoś mi trochę pomógł dobrać zawód pod moje silne strony.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, osoba bierna zawodowo.

Respondenci oczekują od doradców zawodowych przede wszystkim ukierunkowania i dostarczenia rzetelnych informacji o aktualnych wymogach rynku pracy, który dla wielu z nich pozostaje nieznany z powodu długiej nieobecności w kraju lub przerwy związanej z opieką nad bliskimi. Kluczowym oczekiwaniem w tej grupie jest pomoc w określeniu, czy powinny skupić się na dalszym kształceniu teoretycznym, czy raczej na zdobywaniu praktycznych umiejętności. Dla wielu kobiet niezwykle istotne byłoby wsparcie psychologiczne lub coachingowe, które byłoby ukierunkowane na identyfikację zainteresowań oraz, co najważniejsze, odbudowanie wiary we własne możliwości. Osoby z ograniczeniami zdrowotnymi upatrują we wsparciu specjalistów szansy na znalezienie ofert pracy dostosowanych do ich możliwości wynikających z konkretnych dysfunkcji (np. pracy wyłącznie siedzącej).

Z drugiej strony istnieje liczna grupa osób, które na obecnym etapie nie rozważają korzystania z profesjonalnej pomocy, co wynika zarówno z obiektywnych ograniczeń życiowych, jak i określonych uwarunkowań psychologicznych. Respondenci będący w trudnej sytuacji zdrowotnej lub obciążeni całodobową opieką nad chorym członkiem rodziny podkreślają w swoich wypowiedziach, że planowanie ścieżki zawodowej jest nieadekwatne do ich aktualnej sytuacji domowej. W ich przypadku priorytetem jest radzenie sobie z codziennymi obowiązkami, a nie rozwój zawodowy. Z kolei osoby młode, o ustalonej już ścieżce edukacyjnej, często nie czują potrzeby

korzystania doradztwa, ponieważ mają jasno sprecyzowane cele i nie zgłaszają wątpliwości co do podjętych wyborów.

Eksperti biorący udział w badaniach FGI potwierdzają te obserwacje, wskazując, że dla osób długotrwale biernych standardowe narzędzia doradcze są niewystarczające. Podkreślają oni, że najbardziej pożądaną formą wsparcia byłaby praca z mentorem lub coachem, który pełniłby rolę zbliżoną do asystenta rodziny – nie tylko diagnozującym kompetencje, lecz przede wszystkim motywującym do działania. Badani zaznaczają również, że systemowe wsparcie powinno być mniej sformalizowane i zbiurokratyzowane, oferując bardziej partnerskie podejście zamiast relacji opartej wyłącznie na modelu klient-urzędnik.

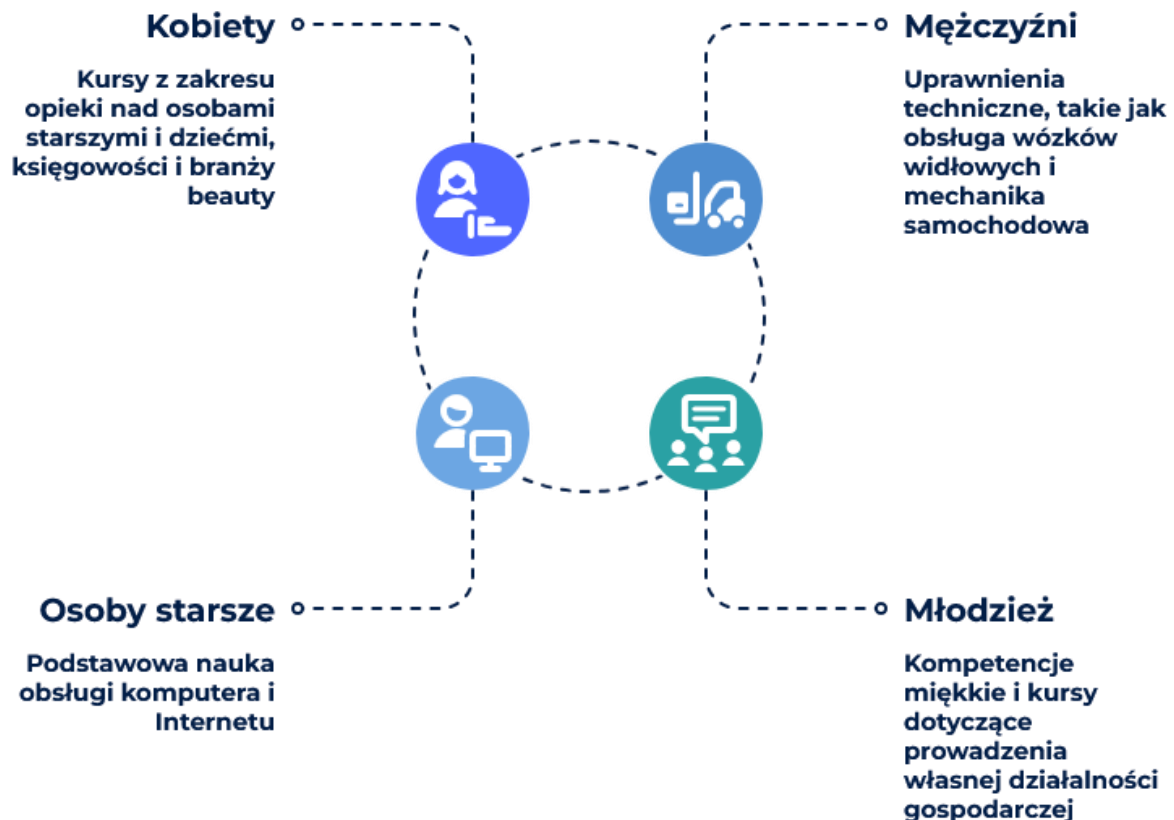
6.6.2. Tematyka szkoleń budząca największe zainteresowanie wśród badanych

Wśród osób biernych zawodowo biorących udział w badaniu uczestnictwo w szkoleniach i kursach jest postrzegane jako wartościowe, mogące realnie wpłynąć na poprawę ich sytuacji życiowej i zawodowej. Respondenci upatrują w nich szansy na zdobycie konkretnych umiejętności zawodowych, podniesienie kwalifikacji oraz zwiększenie pewności siebie i poczucia własnej wartości.

Zapotrzebowanie na konkretną wiedzę różni się w zależności od płci, wieku i osobistych preferencji:

- Kobiety najczęściej wskazują na kursy z zakresu opieki nad osobami starszymi i dziećmi, księgowości i prac biurowych oraz branży beauty.
- Mężczyźni preferują konkretne uprawnienia techniczne, takie jak obsługa wózków widłowych, mechanika samochodowa, budowlanka czy stolarka.
- Osoby starsze i wykluczone cyfrowo podkreślają potrzebę podstawowej nauki obsługi komputera i Internetu (wysyłanie e-maili, e-usługi).
- Młodzież i studenci są zainteresowani rozwojem kompetencji miękkich (zarządzanie grupą, komunikacja) oraz kursami dotyczącymi prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Rysunek 15. Tematyka szkoleń, którymi zainteresowane są osoby biernie zawodowo



Źródło: opracowanie własne.

Mimo ogólnie pozytywnego nastawienia do podnoszenia kwalifikacji niektórzy respondenci nie dostrzegają obecnie zasadności udziału w szkoleniach.

Wskazywane przyczyny obejmują przede wszystkim na:

- bariery obiektywne, takie jak poważne problemy zdrowotne uniemożliwiające udział w procesie kształcenia lub konieczność sprawowania całodobowej opieki nad osobą zależną;
- wcześniejsze negatywne doświadczenia związane z udziałem w szkoleniach postrzeganych jako nadmiernie sformalizowane, koncentrujące się na uzyskaniu zaświadczeń lub certyfikatów, przy jednoczesnym niedostatku praktycznych umiejętności;
- brak gwarancji zatrudnienia po ukończeniu szkolenia, co w warunkach niestabilnego lokalnego rynku pracy rodzi przekonanie o niskiej efektywności tego typu działań;

- brak wiary w siebie i własne możliwości, przejawiająca się m.in. w przekonaniu o zbyt zaawansowanym wieku na podjęcie nauki lub obawach przed trudnościami związanymi z formalnościami.

6.6.3. Pożądany sposób organizacji zajęć edukacyjnych, umożliwiający udział osobom biernym zawodowo

Właściwa organizacja zajęć edukacyjnych i szkoleń dla osób biernych zawodowo w województwie podlaskim powinna przede wszystkim uwzględniać bariery transportowe oraz obowiązki rodzinne uczestników. Optymalnym rozwiązaniem – wskazywanym często przez mieszkańców terenów wiejskich – jest organizowanie wsparcia lokalnie, czyli bezpośrednio w miejscu zamieszkania lub w najbliższej miejscowości. To podejście eliminuje konieczność dalekich dojazdów, które dla osób bez prawa jazdy lub własnego środka transportu stanowią istotną, często nieprzekraczalną barierę. Kluczowym czynnikiem motywującym do udziału w takich zajęciach jest również zapewnienie zwrotu kosztów dojazdu.

W kontekście preferowanych godzin zajęć, osoby opiekujące się dziećmi najczęściej wskazują na godziny poranne i południowe, co pozwala na pogodzenie nauki z rytmem funkcjonowania przedszkoli i szkół. Z kolei osoby starsze lub niemające obciążeń opiekuńczych wykazują większą elastyczność, dopuszczając udział w zajęciach w różnych dniach tygodnia. Choć dla części młodszych uczestników atrakcyjny jest system weekendowy, wielu respondentów preferuje zachowanie sobót i niedziel jako czasu przeznaczonego dla rodziny.

” Ja myślę, że każdy raczej chce spędzać czas z rodziną w weekendy. Chyba, że ktoś nie ma innego wyjścia, np. jak ktoś pracuje i chce zrobić sobie jakiś kurs, to wtedy idzie zaoczne i na weekendy.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, osoba bierna zawodowo.

Wybór między formą online a stacjonarną zależy od indywidualnych potrzeb uczestników oraz ich kompetencji cyfrowych. Szkolenia online są postrzegane jako wygodniejsze, oszczędzające czas i eliminujące koszty logistyczne, co jest szczególnie istotne dla matek i osób z niepełnosprawnościami. Jednocześnie znaczna część badanych zdecydowanie preferuje formę stacjonarną, wskazując na

potrzebę bezpośredniego kontaktu z ludźmi, możliwość „wyjścia z domu” oraz trudności w samodzielnym opanowaniu technologii i logowaniu się na platformy. Forma stacjonarna jest uznawana za niezbędną w przypadku kursów praktycznych, takich jak mechanika czy stolarka, w których przypadku nauka zdalna nie pozwala na skuteczne nabywanie umiejętności. Dodatkowo osoby o niższych kompetencjach cyfrowych mogą wymagać wsparcia asystenta edukacyjnego, który pomoże w obsłudze narzędzi internetowych.

6.7. Ocena dostępnych form wsparcia

6.7.1. Ocena skuteczności dotychczasowych działań aktywizacyjnych w regionie z perspektywy osób biernych zawodowo oraz przedstawicieli instytucji

Ocena działań instytucji publicznych i organizacji pozarządowych w województwie podlaskim jest mocno zróżnicowana i zależy od indywidualnych doświadczeń osób biernych zawodowo oraz ich aktualnej sytuacji życiowej. Część respondentów ocenia wsparcie jako bardzo użyteczne, wskazując na pozytywne doświadczenia z dofinansowaniem własnej działalności gospodarczej, stażami pozwalającymi nabyć praktyczne umiejętności, a także na skuteczną pomoc w znalezieniu zatrudnienia. Niektórzy respondenci cenią sobie również wsparcie w postaci pomocy żywnościowej oraz dostępu do ubezpieczenia zdrowotnego.

Z drugiej strony liczna grupa osób wyraża rozczarowanie i ograniczony poziom zaufania do instytucji publicznych, kwestionując ich skuteczność i wiarygodność. Badani ci często mają poczucie bycia pozostawionymi samym sobie.

” Nie wiem, ale na pewno na 100% nie można też ufać. Znaczący nie są takie wiarygodne, o tak, że istnieją po to, żeby ludziom pomóc. To zależy też od osób, które tam pracują. Podejście do tych osób bezrobotnych.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, osoba bierna zawodowo.

Porównanie opinii instytucji oraz organizacji z perspektywą osób biernych zawodowo ujawnia istotne rozbieżności w ocenie skuteczności oferty wsparcia. Eksperti w większości wskazują, że regionalna oferta edukacyjna i aktywizacyjna jest bogata, a kluczowym problemem pozostaje brak motywacji wewnętrznej klientów oraz ich niechęć do podejmowania aktywności. Z kolei osoby bierne zawodowo często

postrzegają system jako nadmiernie zbiurokratyzowany, oceniając działania instytucji jako mało skuteczne i niedostosowane do ich trudnej sytuacji życiowej. Podczas gdy przedstawiciele instytucji wskazują na postawy roszczeniowe części beneficjentów, sami zainteresowani akcentują brak ofert pracy o wysokiej jakości, które realnie pozwalałyby im wyjść ze stanu bierności.

Pracownicy pomocy społecznej podkreślają, że choć ich oferta opiera się na sprawdzonych narzędziach, takich jak kontrakt socjalny, to brakuje im możliwości prowadzenia kompleksowej, wielowymiarowej aktywizacji dla osób o złożonych problemach. Zwracają również uwagę, że obecny system świadczeń socjalnych często demotywuje klientów, ponieważ podejmowanie pracy za minimalne wynagrodzenie jest dla nich ekonomicznie mniej opłacalne niż korzystanie z dostępnych świadczeń.

Pracownicy powiatowych urzędów pracy oceniają ofertę jako kompletną pod względem dostępnych instrumentów, ale ograniczoną przez niewystarczające środki finansowe. Zwracają uwagę na barierę prawną, która uniemożliwia im finansowanie wsparcia dla osób biernych zawodowo, które nie chcą lub nie mogą zarejestrować się jako bezrobotne.

” Jeśli patrzymy na definicję ustawową biernych zawodowo, to my jako urząd w stosunku do tych osób, technicznie rzecz ujmując, nie możemy nic. My możemy sobie z nimi porozmawiać, możemy zaoferować im usługę doradztwa i możemy im zaoferować usługę pośrednictwa pracy, czyli tego korzystania z ofert, które są powszechnie dostępne na naszych stronach. Natomiast jeśli chodzi o finansowanie czegokolwiek dla osób biernych zawodowo i mówię o tych w rozumieniu naszych przepisów i ustawy, to my w stosunku do tych osób nie możemy nic.

Źródło: zogniskowany wywiad grupowy FGI, przedstawiciele instytucji i organizacji wpierających osoby bierne zawodowo - podregion suwalski.

W ich opinii obecna oferta jest wystarczająca dla osób zmotywowanych, jednak brakuje w niej silnych bodźców ekonomicznych, które zmotywowałyby osoby trwale bierne do wyjścia ze strefy komfortu opartej na świadczeniach socjalnych.

Przedstawiciele organizacji pozarządowych i podmiotów ekonomii społecznej uważają, że ich działania są niezwykle skuteczne dzięki indywidualizacji pracy z człowiekiem, co jest niemożliwe w dużych urzędach. Przedstawiciele instytucji edukacyjnych i szkoleniowych oceniają dostępność edukacji w regionie jako szeroką, wskazując na bogatą ofertę bezpłatnych szkół dla dorosłych i kursów kwalifikacyjnych.

6.7.2. Luki i braki identyfikowane w obecnej ofercie instytucji publicznych oraz organizacji pozarządowych

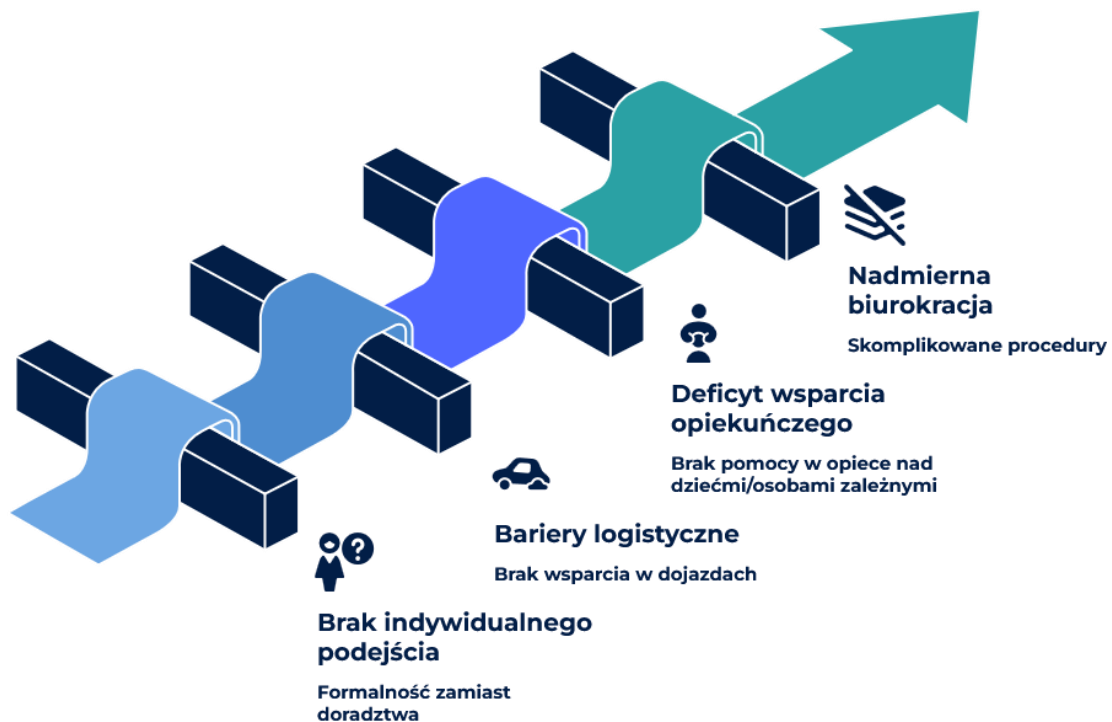
Główne zarzuty oraz luki w obecnej ofercie instytucji/organizacji wskazane przez osoby biernie zawodowo obejmują:

- Brak indywidualnego podejścia: wizyty w urzędach pracy kojarzą się wielu osobom jedynie z formalnym obowiązkiem, a nie z realnym doradztwem. Oferty pracy są często postrzegane jako zbyt mało zróżnicowane, skupione głównie na pracach fizycznych, usługach gastronomicznych czy transporcie, co zniechęca osoby o innych aspiracjach lub ograniczeniach zdrowotnych.
- Bariery logistyczne i transportowe: z punktu widzenia szczególnie mieszkańców wsi i osób niepełnosprawnych istotną luką jest brak wsparcia w dojazdach na szkolenia oraz ograniczona dostępność ofert lokalnych.
- Deficyt wsparcia opiekuńczego i wytchnieniowego: osoby opiekujące się chorymi członkami rodziny lub małymi dziećmi wskazują na całkowity brak systemowej pomocy w postaci opieki, która pozwoliłaby im wyjść z domu na kurs czy do pracy.
- Nadmierna biurokracja: skomplikowane procedury i duża ilość dokumentów (szczególnie w projektach unijnych) są barierą zniechęcającą do korzystania ze wsparcia.

” Czasem jest za dużo biurokracji, ale jednak swoją funkcję jak najbardziej spełniają dosyć dobrze.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, osoba bierna zawodowo.

Rysunek 16. Luki w ofercie instytucji/organizacji



Źródło: opracowanie własne.

Rozmówcy sugerują, że aby oferta była bardziej pomocna, urzędy powinny zatrudniać bardziej wykwalifikowanych pracowników, potrafiących rozmawiać z ludźmi z empatią.

” Nawet kwestia rozmowy. Muszą to być wykwalifikowani pracownicy, o tak. Jak to ja często powtarzam - odpowiednia osoba na odpowiednim stanowisku. Więc muszą być to osoby, które do tego potrafią rozmawiać z innymi ludźmi.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, osoba bierna zawodowo.

Zestawienie opinii przedstawicieli instytucji z perspektywą osób biernych zawodowo pokazuje wyraźną rozbieżność w ocenie dostępnych form wsparcia. Pracownicy instytucji publicznych i organizacji często podkreślają, że oferta jest szeroka i obejmuje różnorodne narzędzia aktywizacyjne, a główną barierą pozostaje niska motywacja samych zainteresowanych. Tymczasem osoby biernie zawodowo zwracają uwagę na konkretne ograniczenia, które sprawiają, że dostępne usługi nie odpowiadają ich realnym potrzebom — jak choćby problemy z dojazdem czy brak elastyczności działań. Podczas gdy instytucje akcentują znaczenie szkoleń

zawodowych, respondenci z grupy osób biernych nierzadko oceniają je jako mało użyteczne, zwłaszcza jeśli nie wiążą się z szybkim i zauważalnym wzrostem dochodów. Obie strony są natomiast zgodne co do tego, że nadmierna biurokracja stanowi istotną przeszkodę, która skutecznie zniechęca do podejmowania prób aktywizacji.

Pracownicy pomocy społecznej – podobnie jak osoby biernie zawodowo - wskazują na brak opieki wychowawczej oraz usług opiekuńczych dla osób zależnych. Jest to kluczową barierą w podjęciu pracy, w szczególności dla osób powracających na rynek pracy. W ich opinii w systemie brakuje również mechanizmów łączących pomoc finansową z intensywną, długofalową pracą terapeutyczną i psychologiczną, która pozwoliłaby wyjść z wyuczzonej bezradności.

Pracownicy powiatowych urzędów pracy podkreślają, że największą luką jest brak środków finansowych na aktywizację osób niezarejestrowanych, co – w świetle przepisów – uniemożliwia dotarcie do faktycznie biernej części populacji. Zwracają uwagę na niedostateczną liczbę doradców zawodowych i psychologów zatrudnionych na etatach, co przy obsłudze dużej liczby klientów ogranicza możliwość indywidualizacji wsparcia. Brak elastyczności w projektach unijnych, które dzielą ludzi na sztywne grupy wiekowe, jest kolejną wskazaną barierą uniemożliwiającą pomoc osobom rzeczywiście zmotywowanym.

Przedstawiciele organizacji pozarządowych i podmiotów ekonomii społecznej z kolei podnoszą problem braku stabilności finansowania, a także niedostatecznej koordynacji działań między instytucjami, co prowadzi do zjawiska przekierowywania klientów między podmiotami. Wskazują również na niedobór programów oferujących nieszablonowe wsparcie towarzyszące, takie jak działania ukierunkowane na poprawę wizerunku, które realnie odbudowują pewność siebie u osób zagrożonych wykluczeniem i wykluczonych.

” Byliśmy w pilotażówce w projekcie „Młodzi u progu kariery”. Tam głównie skupiliśmy się na młodych do 30 roku życia i były osoby, dla których wyszliśmy poza naszą ustawę, poza nasze standardy. Długotrwale bezrobotne, spoza naszego terenu, powiedzmy te przygraniczne. My pomogliśmy w ogóle w innej strefie, w wyglądzie dentystycznym. Pomogliśmy, bo młoda dziewczyna bez zębów miała

tam przeróżne problemy. My o nią zadaliśmy od każdej strony. Zadaliśmy wizerunkowo. Na jednym tym przykładzie mogliśmy wyłożyć pieniądze na sprawy życia codziennego, których ona nie miała. Daliśmy jej na opiekunkę. Daliśmy jej na poprawę swojego wizerunku. Daliśmy jej na szkolenie z kategorii B. Czego nie mamy u siebie, tego nie robimy, bo to nie jest typowo zawodowe (...) Tak więc mamy być może mało funduszy na pomoc taką całościową dla osób.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, pracownicy powiatowych urzędów pracy/WUP.

Przedstawiciele instytucji edukacyjnych zauważają krytyczną lukę w systemie informacji i komunikacji, wskazując, że osoby biernie zawodowo często nie wiedzą o bezpłatnych formach kształcenia. Ich zdaniem w ofercie brakuje obowiązkowych modułów kształtujących kompetencje cyfrowe i miękkie, które są niezbędne na nowoczesnym rynku pracy, a których roli studenci i dorośli często nie doceniają.

6.7.3. Rodzaje wsparcia najbardziej potrzebne do lepszego dopasowania pomocy do realnych potrzeb osób biernych zawodowo

Kluczowym postulatem osób biernych zawodowo jest wprowadzenie profesjonalnego doradztwa zawodowego opartego na testach kompetencji i profilowaniu psychologicznym. Wiele osób czuje się zagubionych na rynku pracy i oczekuje, że specjalista pomoże im odkryć ich silne strony oraz wskaże konkretny kierunek rozwoju zamiast oferować przypadkowe zajęcia. Dla osób długotrwale wykluczonych standardowe narzędzia są niewystarczające – oczekują one wsparcia ze strony mentorów lub coachów, którzy pełniliby rolę motywatorów, pomagając odbudować wiarę we własne możliwości.

” Właśnie, żeby jakieś na przykład testy takie były, które pomagają, albo właśnie rozmowy. To nie jest psycholog, tylko testy kompetencji. Mi się wydaje, że części osobom może taki ktoś pomagać przynajmniej początkującym na rynku pracy tym najmłodszym.

Źródło: panel ekspercki.

W zakresie dopasowania pomocy do realnych potrzeb badani wskazują na konieczność rozszerzenia i uatrakcyjnienia oferty pracy i szkoleń. Często czują się „zaszufladkowani” jako osoby nadające się jedynie do najprostszych prac fizycznych,

podczas gdy ich aspiracje i wykształcenie są wyższe. Oczekują oni propozycji adekwatnych do kwalifikacji oraz kursów, które dają realny, poszukiwany na rynku fach i są zakończone uznawanymi certyfikatami.

Istotnym obszarem wymagającym zmian jest logistyka i dostępność wsparcia. Osoby z terenów wiejskich oraz z niepełnosprawnościami jako warunek konieczny wymieniają zapewnienie transportu na szkolenia lub ich organizację w pobliżu miejsca zamieszkania. Dla rodziców i opiekunów osób zależnych kluczowa jest elastyczność. Badani oczekują również zmiany w samej kulturze obsługi – większej empatii i ludzkiego traktowania ze strony wykwalifikowanych pracowników. Sugerują również uproszczenie procedur biurokratycznych, które często zniechęcają do podejmowania jakichkolwiek działań.

Przedstawiciele instytucji edukacyjnych i szkoleniowych podkreślają, że najbardziej potrzebne jest odejście od wieloletnich cykli kształcenia na rzecz krótkich, intensywnych kursów zawodowych oraz tzw. mikroświadczeń, które dają konkretne umiejętności w kilka miesięcy. Wskazują oni na konieczność nauczania kompetencji cyfrowych oraz kształtowania umiejętności miękkich, których brakuje nawet osobom młodym.

Pracownicy powiatowych urzędów pracy uważają, że kluczowym wsparciem są szkolenia, które cieszą się największym zainteresowaniem. Zwracają jednak uwagę, że pomoc byłaby skuteczniejsza, gdyby istniały elastyczne fundusze przeznaczone na wsparcie osób niezarejestrowanych, do których obecnie urzędy mają utrudniony dostęp. Postulują również o większą liczbę psychologów/doradców zawodowych na etatach w urzędach, co pozwoliłoby na głębszą pracę nad postawami klientów. Proponują także realizację działań lokalnych (np. w świetlicach wiejskich), aby wyeliminować barierę transportową, która na terenach wiejskich województwa podlaskiego jest kluczowym czynnikiem bierności.

” Częściowo są wykorzystywane czy szkoły, czy jakieś koła gospodyń wiejskich, takie terenowe placówki, straże pożarne czy tam co nie wiem co jeszcze. Ważne, żeby dotrzeć do pewnych grup. Czyli mobilne w terenie.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, pracownicy powiatowych urzędów pracy/WUP.

Pracownicy pomocy społecznej wskazują, że najbardziej potrzebne jest wsparcie o charakterze kompleksowym i wielowymiarowym, łączące aktywizację zawodową z intensywną opieką terapeutyczną i socjalną. Wskazują na konieczność wprowadzenia usług takich jak opieka wytchnieniowa oraz zapewnienie opieki nad dziećmi w godzinach kursów, co umożliwiłoby osobom biernym zawodowo powrót do nauki. Istotnym kierunkiem działań byłoby również uproszczenie formalności i odejście od sztywnych wskaźników projektowych na rzecz budowania relacji z człowiekiem.

Przedstawiciele organizacji pozarządowych i podmiotów ekonomii społecznej podkreślają z kolei potrzebę indywidualizacji wsparcia oraz mentoringu, który towarzyszy uczestnikowi na każdym etapie – od wyjścia z domu po utrzymanie się w pierwszej pracy.

6.8. Skuteczne sposoby dotarcia z ofertą edukacyjną i aktywizacyjną

6.8.1. Najskuteczniejsze kanały komunikacji w docieraniu do osób biernych zawodowo

Postawy osób biernych zawodowo wobec poszukiwania informacji o pracy i szkoleniach są zależne od ich aktualnej sytuacji życiowej. Część respondentów deklaruje przeglądanie ofert w nadziei na znalezienie zatrudnienia odpowiadającego ich kwalifikacjom. Z kolei osoby obciążone całodobową opieką nad chorymi rodzicami lub małymi dziećmi często przyznają, że obecnie nie poszukują takich informacji, gdyż nie mają realnych możliwości podjęcia aktywności zawodowej. Podobną postawę prezentują niektórzy emeryci oraz osoby w trakcie intensywnego leczenia, które skupiają się na bieżących potrzebach bytowych lub zdrowotnych.

Głównym i najpowszechniejszym źródłem informacji o rynku pracy oraz edukacji jest Internet. Respondenci najczęściej korzystają z popularnych portali ogłoszeniowych, takich jak OLX, Pracuj.pl czy Indeed, a także mediów społecznościowych i stron urzędowych. Internet jest ceniony za łatwość dostępu i szybkość, choć niektórzy badani zwracają uwagę na zagrożenia, takie jak ryzyko oszustwa przy ofertach pracy zdalnej czy zniechęcająca obecność nieaktualnych ogłoszeń na stronach instytucji publicznych. Ważnym źródłem są również instytucje publiczne, głównie powiatowe urzędy pracy. W specyficznych grupach, jak osoby objęte wsparciem w ramach

projektów, kluczowym źródłem informacji o nowych kursach stają się doradcy lub pracownicy organizacji pozarządowych.

W kwestii zaufania do źródeł informacji najwyżej cenione są rekomendacje osobiste i tzw. poczta pantoflowa. Wielu badanych za najbardziej wiarygodne uważa informacje uzyskane od rodziny lub przyjaciół. Szczególnym zaufaniem darzy się opinie osób, które same pracują w danej branży, ponieważ ich wiedza o realnych warunkach zatrudnienia i możliwościach awansu jest postrzegana jako najbardziej autentyczna. Jeśli chodzi o jakość kształcenia, niektórzy respondenci ufają portalom, które udostępniają oferty wyłącznie fizycznie istniejących zakładów pracy w ich okolicy, gdyż pozwala to na osobistą weryfikację pracodawcy. Choć większość badanych uważa instytucje publiczne za wiarygodne w tym sensie, że działają w interesie osób potrzebujących, to poziom pełnego zaufania do nich bywa ograniczony ze względu na biurokrację lub brak ofert dopasowanych do specyficznych potrzeb, np. osób z niepełnosprawnościami.

Analiza wyników badań jakościowych przeprowadzonych wśród przedstawicieli instytucji i organizacji wspierających osoby bierne zawodowo wskazuje, że wybór kanałów komunikacji zależy w dużej mierze od wieku odbiorcy oraz lokalizacji, jednak za najskuteczniejszą formę docierania do osób biernych zawodowo powszechnie uznaje się kontakt bezpośredni. Eksperci podkreślają, że tylko osobista rozmowa pozwala przełamać barierę nieufności wobec urzędów. Z badań wynika, że choć Internet i media społecznościowe są ważne dla młodszego pokolenia, to osoby trwale bierne często cierpią na wykluczenie cyfrowe lub brak zasięgu, co sprawia, że metody cyfrowe bywają w ich przypadku nieskuteczne. Dla tej grupy najbardziej wiarygodna pozostaje poczta pantoflowa – informacja przekazana przez sąsiada lub członka rodziny jest silniejszym motywatorem niż oficjalne kampanie reklamowe.

Pracownicy pomocy społecznej wskazują, że najskuteczniejszymi kanałami dotarcia do odbiorców są rekomendacje nieformalne (tzw. „poczta pantoflowa”) oraz przekaz za pośrednictwem sieci znajomych. Do seniorów i mieszkańców wsi docierają poprzez ogłoszenia parafialne w kościołach oraz kontakty telefoniczne.

„ Dotarliśmy przez ogłoszenia parafialne, bo musieliśmy szybko zorganizować dużą grupę seniorów. Mieliśmy mało czasu i to była świetna forma dotarcia do nich.

Źródło: zogniskowany wywiad grupowy FGI, przedstawiciele instytucji i organizacji wspierających osoby biernie zawodowo - podregion białostocki.

Pracownicy powiatowych urzędów pracy rekomendują podejście oparte na bezpośrednim docieraniu do klientów, na przykład poprzez udział w lokalnych wydarzeniach, takich jak festyny, dożynki czy targi pracy. Skuteczne okazały się projekty mobilne, gdzie urzędnicy odwiedzali oddalone miejscowości bezpośrednio w ich środowisku.

Przedstawiciele organizacji pozarządowych i ekonomii społecznej podkreślają znaczenie współpracy z zaufanymi partnerami lokalnymi, którzy mają bezpośredni kontakt z podopiecznymi i potrafią zidentyfikować osoby najbardziej zmotywowane do podjęcia pracy. Współpraca z innymi jednostkami, takimi jak urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej czy samorządy, jest oceniana jako ogólnie dobra lub bardzo dobra, choć wskazywane są specyficzne bariery utrudniające jej efektywność. Ośrodki pomocy społecznej są postrzegane jako główne źródło docierania do osób biernych zawodowo. Instytucje te posiadają listy podopiecznych i wiedzą, kto z nich może realnie skorzystać ze wsparcia. Za skuteczną metodę współpracy jest uznawane organizowanie bezpośrednich spotkań doradców z podopiecznymi ośrodków pomocy społecznej, podczas których – w ich naturalnym środowisku – prezentowane są założenia projektów. Partnerstwo z tymi instytucjami opiera się na zaufaniu – lokalni liderzy z ośrodków pomocy społecznej są osobami, które grupy wykluczone darzą zaufaniem. Relacje z urzędami pracy bywają bardziej złożone i mniej efektywne. Niektórzy przedstawiciele organizacji pozarządowych i ekonomii społecznej zauważają, że potencjalni pracownicy zarejestrowani w PUP nie zawsze wykazują zainteresowanie ofertami organizacji pozarządowych.

Współpraca opiera się głównie na sieciach nieformalnych i wypracowanym przez lata zaufaniu między pracownikami różnych jednostek. Przepisy, w tym o ochronie danych osobowych, są wskazywane jako bariera w swobodnej wymianie informacji o potrzebach osób wykluczonych między różnymi podmiotami. W dużych miastach współpraca bywa trudniejsza z powodu sformalizowania procedur i mniejszej chęci

urzędników do elastycznego podejścia, podczas gdy w mniejszych miejscowościach relacje są bardziej bezpośrednie.

” Ale generalnie powiem tak, że najczęściej skutecznych działań udaje się, jeżeli pomijamy wszelkie formalności i współpracujemy na zasadzie dobrego układu znajomości między pracownicze i międzyinstytucjonalnej, gdzie możemy w zaufaniu, no w cudzysłowie, prawda, przekazać sobie istotne informacje. Czyli jak odstępujemy od wszelkich obwarowań prawno-instytucjonalnych, to najskuteczniejsza jest ta praca.

Źródło: panel ekspercki.

Przedstawiciele instytucji edukacyjnych i szkoleniowych podkreślają natomiast wagę języka korzyści zamiast języka urzędowego oraz wykorzystania form praktycznych (np. warsztatów spawania, prezentacji nowoczesnych maszyn w terenie), które budzą ciekawość osób biernych zawodowo.

” Ostatnio właśnie rozmawiałam na ten temat ze studentami i nawet z uczniami. I oni powiedzieli, że najczęściej błędem takich instytucji w dotarciu do nich jest język, którym się posługują, czyli skostniały język, wręcz urzędowy. Natomiast studenci oczekują języka korzyści, czyli co my możemy skorzystać na tym, żeby coś to nam dało.

Źródło: indywidualny wywiad pogłębiony IDI, przedstawiciele instytucji edukacyjnych, szkoleniowych prowadzących kształcenie dorosłych oraz instytucji szkolnictwa wyższego.

Instytucje edukacyjne i wspierające w regionie podejmują szeroką współpracę z innymi podmiotami w zakresie kształcenia dorosłych, choć jej intensywność i ocena różnią się w zależności od konkretnej placówki. Poniżej zestawiono przykłady podmiotów, z którymi współpracę deklarują określone grupy podmiotów:

- Instytucje rynku pracy i pomocy społecznej: powiatowe urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej oraz powiatowe centra pomocy rodzinie.
- Placówki edukacyjne: centra kształcenia ustawicznego, szkoły policealne, inne szkoły średnie w regionie oraz szkoły wyższe.
- Sieci branżowe: niektóre placówki należą do sformalizowanych struktur, takich jak Podlaska Sieć Rozwoju Kształcenia.

Współpraca jest często oceniana jako bezproblemowa i oparta na wzajemnym zaangażowaniu, zwłaszcza w zakresie organizacji targów pracy czy prelekcji informacyjnych dla podopiecznych. Przedstawiciele szkół podkreślają, że wszystkim instytucjom zależy na tym, aby osoby do nich trafiające podejmowały jakąkolwiek inicjatywę. Pojawiają się jednak głosy krytyczne, wskazujące na niewystarczający poziom koordynacji działań. Jeden z rozmówców zauważa, że współpraca z urzędami pracy bywa słaba, a szkoły wyższe powinny mieć znacznie ściślejsze relacje z ośrodkami kształcenia zawodowego, aby lepiej dopasowywać ofertę do potrzeb rynkowych. Jako główne bariery i trudności we współpracy instytucje edukacyjne i szkoleniowe wymieniają:

- Przepływ informacji: informacji o działaniach innych instytucji rynku pracy trzeba czasem szukać samodzielnie, np. w mediach społecznościowych, co oznacza, że systemowy obieg informacji nie zawsze działa sprawnie.
- Dublowanie się usług: oferty szkoleniowe różnych podmiotów (np. publicznych i niepublicznych szkół policealnych) bywają identyczne, co może prowadzić do niezdrowej konkurencji lub dezorientacji klientów.
- Ograniczenia kadrowe i skala działań: instytucje dysponują małą liczbą pracowników w stosunku do tysięcy potencjalnych odbiorców (np. dwoje pracowników biura karier na kilka tysięcy studentów), co uniemożliwia dotarcie do wszystkich z pełną informacją o ofercie partnerów.
- Biurokracja: sztywne procedury i formalności w urzędach mogą zniechęcać uczestników i spowalniać proces przekazywania osób do odpowiednich form wsparcia.

6.8.2. Strategie aktywizacyjne najskuteczniej uruchamiające motywację do zmiany u osób biernych zawodowo

Analiza przeprowadzona wśród przedstawicieli instytucji wspierających oraz doświadczenia osób biernych zawodowo wskazują, że najskuteczniejsze strategie aktywizacyjne w województwie podlaskim opierają się na indywidualizacji wsparcia, bezpośrednim kontakcie oraz silnych bodźcach finansowych.

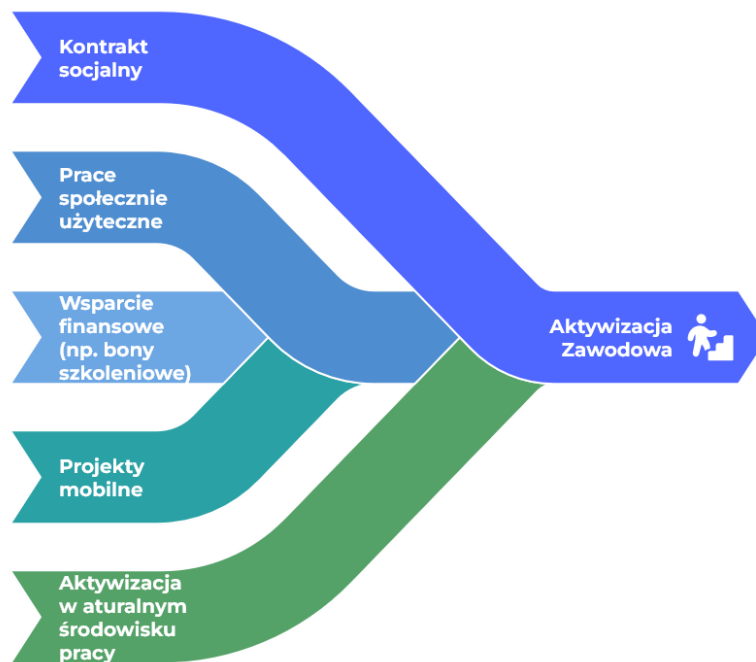
Pracownicy pomocy społecznej wskazują kontrakt socjalny jako jedno z najskuteczniejszych narzędzi oddziaływania. Jest to forma porozumienia, w której przyznanie świadczeń zostaje powiązane z realizacją przez klienta określonych

działań aktywizacyjnych, takich jak przygotowanie dokumentów aplikacyjnych czy nawiązywanie kontaktu z pracodawcami. Wysoką skuteczność przypisuje się również pracom społecznie użytecznym, które mogą stanowić pierwszy etap aktywizacji - sprzyjają stopniowemu powrotowi do aktywności poza domem oraz odbudowie podstawowych nawyków związanych z funkcjonowaniem na rynku pracy bez nadmiernego obciążenia.

Pracownicy urzędów pracy wskazują na wysoką efektywność form wsparcia finansowego, takich jak bony szkoleniowe, staże oraz dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Za skuteczne uznawane są również działania o charakterze środowiskowym, ukierunkowane na docieranie do osób biernych zawodowo, zwłaszcza na obszarach wiejskich. W tym kontekście szczególną rolę odgrywają projekty mobilne czy lokalne punkty doradcze organizowane w przestrzeni społecznej (np. podczas festynów i dożynek), które pozwalają przełamać barierę dystansu i nieufności wobec instytucji publicznych.

Przedstawiciele organizacji pozarządowych i podmiotów ekonomii społecznej wskazują na skuteczność podejścia polegającego na aktywizacji w rzeczywistym środowisku pracy, to znaczy strategię „głębokiej wody”. Wykonywanie obowiązków w rzeczywistych warunkach zatrudnienia, wśród innych pracowników, sprzyja zmianie postaw i budowaniu gotowości do podjęcia pracy niż zajęcia realizowane w izolowanych grupach. Organizacje pozarządowe podkreślają także znaczenie kompleksowego, zindywidualizowanego wsparcia, obejmującego nie tylko doradztwo zawodowe, lecz także pomoc psychologiczną, prawną, a nawet wsparcie wizerunkowe.

Instytucje edukacyjne i szkoleniowe podkreślają wagę krótkich, intensywnych kursów zawodowych dających konkretne uprawnienia. Strategia ta sprawdza się najlepiej, gdy jest ściśle powiązana z zapotrzebowaniem konkretnych pracodawców.

Rysunek 17. Najbardziej skuteczne strategie aktywizacji zawodowej

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy przeprowadzonych badań.

6.8.3. Czynniki realnie zwiększające zaangażowanie i zaufanie badanych wobec instytucji oferujących pomoc

Głównym motywatorem, na który wskazują niemal wszystkie badane grupy instytucji i organizacji są korzyści finansowe i bezpośredni zysk. Dla osób biernych zawodowo udział w szkoleniu czy warsztacie staje się atrakcyjny przede wszystkim wtedy, gdy wiąże się z wypłatą stypendium szkoleniowego, zapewnieniem darmowego wyżywienia czy zwrotem kosztów dojazdu.

Inne kluczowe wyzwalacze motywacji to:

- **Poczucie sprawstwa i docenienie:** pochwała od przełożonego w miejscu stażu często działa silniej niż wsparcie urzędowe, budując w uczestniku poczucie bycia wartościowym członkiem społeczeństwa.
- **Wsparcie grupowe:** możliwość wyjścia z izolacji, spotkania z ludźmi w podobnej sytuacji i wzajemne motywowanie się w grupie (np. w ramach kół gospodyń wiejskich lub zajęć w CIS).
- **Nadzieja na stabilizację:** pokazywanie realnych przykładów osób (dobrych praktyk), którym udało się wyjść z bierności i poprawić swój status materialny.
- **Przełamywanie barier psychologicznych:** intensywna praca z mentorem lub psychologiem, która pozwala przemóc lęk przed rynkiem pracy i urzędami.

W opinii ekspertów instytucjonalnych, aby skutecznie uruchomić motywację, pomoc musi być dostarczana językiem korzyści.

Rysunek 18. Kluczowe czynniki zwiększające zaangażowanie i zaufanie wobec instytucji



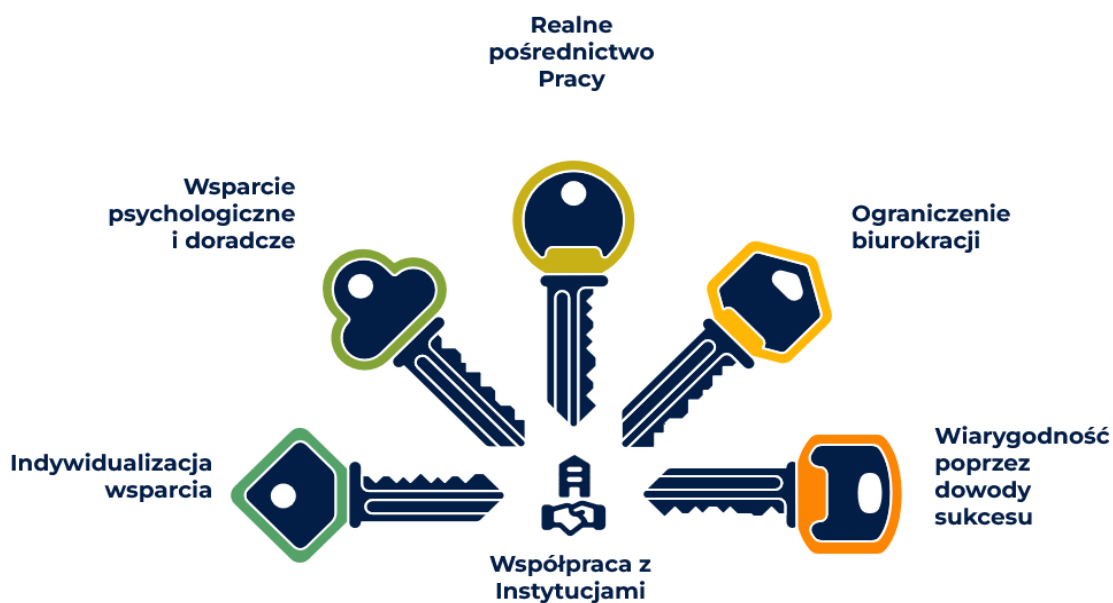
Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy przeprowadzonych badań.

Osoby biernie zawodowo wskazują, że zmiana podejścia instytucji publicznych i organizacji wspierających wymaga przede wszystkim odejścia od biurokratycznej rutyny na rzecz głębokiej indywidualizacji wsparcia. Rozmówcy podkreślają znaczenie podmiotowego traktowania klienta, tak aby nie był on postrzegany jako kolejny przypadek w systemie. Wielu respondentów zwraca uwagę na potrzebę zatrudniania wykwalifikowanej kadry o wysokich kompetencjach interpersonalnych, zdolnej do prowadzenia rozmowy z empatią, zachowania profesjonalizmu i opanowania w trudnych sytuacjach oraz budowania relacji opartej na wzajemnym szacunku. Podkreślana jest również potrzeba bardziej proaktywnego działania ze strony instytucji, polegającego na przedstawianiu konkretnych i dopasowanych do profilu kandydata oferty pracy lub szkoleń, zamiast ograniczania się do formalnego obowiązku przy każdej wizycie.

Skuteczne angażowanie osób biernych zawodowo w działania instytucji rynku pracy i pomocy społecznej wymaga tworzenia warunków, które budują zaufanie, poczucie bezpieczeństwa oraz realną wartość oferowanego wsparcia. Z perspektywy respondentów kluczowe znaczenie mają te elementy, które sprawiają, że kontakt z instytucją staje się bardziej partnerski, zrozumiały i dopasowany do indywidualnej sytuacji życiowej. Czynniki zachęcające do współpracy z instytucjami:

- Indywidualizacja wsparcia: odejście od kategoryzacji osób bezrobotnych jako niechętnych do pracy na rzecz analizy ich konkretnych możliwości i aspiracji.
- Wsparcie psychologiczne i doradcze: dostęp do specjalistów (psychologów, doradców zawodowych, mentorów), którzy pomogą określić profil kompetencji, budując wiarę we własne siły oraz poczucie sprawczości.
- Realne pośrednictwo pracy: aktywne poszukiwanie przez urzędników ofert adekwatnych do wykształcenia oraz kwalifikacji kandydata, zamiast oferowania prostych prac fizycznych czy usługowych.
- Ograniczenie biurokracji: uproszczenie procedur i większe ukierunkowanie kontaktu na relację partnerską.
- Wiarygodność poprzez dowody sukcesu: prezentowanie autentycznych przykładów osób, którym instytucje realnie pomogły znaleźć dobrą pracę.

Rysunek 19. Czynniki zachęcające do współpracy z instytucjami



Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy przeprowadzonych badań.

7. Podsumowanie

Analiza wyników badania pozwala na sformułowanie kompleksowych wniosków dotyczących sytuacji osób biernych zawodowo w województwie podlaskim.

Dominującym zjawiskiem w tym obszarze jest wyuczona bezradność, która często bywa dziedziczona pokoleniowo, a profil typowej osoby biernej obejmuje przede wszystkim kobiety obciążone obowiązkami opiekuńczymi, osoby zmagające się z uzależnieniami oraz mieszkańców wsi dotkniętych wykluczeniem transportowym.

W kwestii źródeł dochodu, głównym filarem utrzymania są świadczenia socjalne (np. program 800+, zasiłki, renty) oraz wsparcie finansowe od rodziny, przy czym istotną rolę odgrywa praca w szarej strefie, podejmowana często w celu uniknięcia zajęć komorniczych lub utraty uprawnień do świadczeń.

Ocena wpływu świadczeń socjalnych na gotowość do pracy wskazuje na istnienie mechanizmów ograniczających aktywność zawodową. Dla części osób o niskich oczekiwaniach dochodowych łączna wartość świadczeń oraz dochodów nieformalnych okazuje się wystarczająca, co sprawia, że zatrudnienie w ramach legalnej pracy za wynagrodzenie minimalne jest postrzegane jako mało ekonomicznie nieatrakcyjne.

Sytuacja rodzinna i obowiązki opiekuńcze stanowią fundamentalną barierę, szczególnie w przypadku kobiet, co wynika z wysokich kosztów usług opiekuńczych oraz ograniczonej dostępności ofert pracy na jedną zmianę, co utrwala bierność po okresach związanych z opieką nad dziećmi. W kontekście wykluczenia wielowymiarowego problemy zdrowotne i psychologiczne przenikają się z barierami transportowymi i cyfrowymi. Osoby starsze napotykają trudności w korzystaniu z nowych technologii, z kolei młodzi, mimo sprawności w korzystaniu z mediów społecznościowych niejednokrotnie mają ograniczone kompetencje w korzystaniu z e-usług publicznych.

Analiza zróżnicowania ze względu na miejsce zamieszkania pokazuje, że na obszarach wiejskich bierność jest często maskowana przez ukryte zatrudnienie w gospodarstwach oraz wzmocniana przez wykluczenie komunikacyjne, podczas gdy w miastach częściej wynika ona z barier psychologicznych i świadomego rachunku ekonomicznego.

Przechodząc do motywacji i postaw wobec uczenia się przez całe życie, osoby biernie zawodowo deklarują pozytywne nastawienie do edukacji, postrzegając ją jako szansę na wzrost pewności siebie i poprawę sytuacji życiowej, o ile nauka ma charakter praktyczny i nie ogranicza się jedynie do uzyskania jedynie formalnych kwalifikacji.

Czynnikami zachęcającymi do dalszego kształcenia są przede wszystkim organizacja kursów w miejscu zamieszkania lub jego pobliżu, zapewnienie opieki nad osobami zależnymi, zwrot kosztów dojazdu oraz gwarancja stabilnego zatrudnienia na umowę o pracę po zakończeniu szkolenia.

Kluczowe wydarzenia życiowe prowadzące do bierności obejmują najczęściej nagłe pogorszenie stanu zdrowia, macierzyństwo przy braku odpowiedniego wsparcia, długoletnia emigracja skutkująca dezaktualizacją wiedzy i kompetencji oraz negatywne doświadczenia z systemu edukacji we wcześniejszych etapach życia.

W obszarze barier uczestnictwa w edukacji i rynku pracy do głównych przyczyn bierności zalicza się splot obowiązków rodzinnych, problemów zdrowotnych, zadłużenia oraz barier psychologicznych, takich jak niska samoocena i obawy związane z korzystaniem z nowych technologii. Specyfika województwa podlaskiego uwypukla tu rolę wykluczenia transportowego, rolniczego charakteru gospodarki oraz ograniczonego rynku pracy dla kobiet. Analiza sytuacji w podregionach wskazuje na zróżnicowane uwarunkowania: niską elastyczność pracodawców w podregionie suwalskim, ukryte bezrobocie i uwarunkowania kulturowe w podregionie łomżyńskim oraz problem zadłużenia alimentacyjnego w podregionie białostockim.

Zauważono przy tym, że poziom mobilności przestrzennej pozostaje ograniczony uwarunkowaniami infrastrukturalnymi – akceptowalna odległość dojazdu do pracy wynosi zazwyczaj od 15 do 30 km. Jednocześnie w tej grupie obserwuje się stosunkowo wysoka gotowość do całkowitego przebranzowienia w przypadku realnej perspektywy otrzymania wyższych dochodów.

Bariery psychologiczne i instytucjonalne uznawane są za najtrudniejsze do przełamania, gdyż utrwalone postawy bierności (wyuczona bezradność) i sformalizowany charakter procedur administracyjnych często ograniczają w znacznej mierze gotowość do podejmowania aktywności. Potwierdzono również

istnienie mechanizmu dziedziczenia bierności, w którym brak wzorców aktywności zawodowej w domu rodzinnym sprzyja jej utrwalaniu w kolejnych pokoleniach.

Czynniki instytucjonalne i regulacyjne, takie jak nadmierna biurokracja, sztywne kryteria wieku czy brak elastyczności godzinowej, są wskazywane jako istotne bariery zniechęcające do korzystania z dostępnego wsparcia.

W kontekście potencjału aktywizacyjnego i edukacyjnego za grupę o największych szansach na szybki powrót do aktywności uznaje się osoby młode, osoby krótkotrwale bierne oraz kobiety powracające na rynek pracy po okresie opieki nad dziećmi. Umiejętności i kompetencje badanych są zróżnicowane. Pomimo często niskiego poziomu formalnego wykształcenia wiele osób posiada znaczny potencjał kompetencji nabytych poza systemem edukacji formalnej, np. w zakresie opieki, organizacji pracy czy prac manualnych. Kompetencje te nie zawsze są jednak postrzegane przez badanych jako przydatne na rynku pracy.

Za najbardziej atrakcyjne formy kształcenia uznawane są krótkie, intensywne kursy zawodowe, ukierunkowane na zdobycie konkretnych umiejętności, zwłaszcza gdy są organizowane lokalnie i wiążą się ze wsparciem finansowanym w trakcie szkolenia.

Ocena jakości zasobów pracy wskazuje, że ogólna gotowość do podjęcia zatrudnienia wśród osób biernych jest niska, co wynika głównie z barier mentalnych i zaniku etosu pracy, a nie wyłącznie z braku kwalifikacji. Oczekiwania wobec pracodawców koncentrują się na poziomie wynagrodzenia wyższym niż otrzymywane świadczenia społeczne, stabilności zatrudnienia, szacunku oraz elastyczności pozwalającej na pogodzenie pracy z obowiązkami domowymi.

W zakresie potrzeb edukacyjnych i doradczych osoby bierne zawodowo oczekują od specjalistów wsparcia w odkrywaniu silnych stron oraz odbudowy wiary w siebie. Wskazuje to na potrzebę form wsparcia polegających na pracy z mentorem lub coachem zamiast standardowej obsługi urzędniczej. Tematyka szkoleń powinna być dostosowana do zróżnicowanych potrzeb odbiorców, w tym uwzględniać zarówno uwarunkowania płciowe, jak i wiekowe (np. kursy techniczne dla mężczyzn, beauty i opieka dla kobiet, rozwój kompetencji cyfrowych dla seniorów). Sposób organizacji zajęć powinien uwzględniać bariery transportowe poprzez realizację wsparcia na

poziomie lokalnym i w godzinach umożliwiającym udział osobom z obowiązkami opiekuńczymi, czyli przede wszystkim w godzinach porannych.

Ocena dostępnych form wsparcia ujawnia rozdzźwięk między przekonaniem instytucji a odczuciami osób biernych, które postrzegają system jako zbyt zbiurokratyzowany i niedostosowany do ich trudnej sytuacji. Zidentyfikowane luki obejmują brak indywidualnego podejścia, deficyt wsparcia opiekuńczego oraz słaby system informacji o możliwości korzystania z bezpłatnych form kształcenia. Wśród najbardziej pożądanym rozwiązań wymienia się wprowadzenie mentoringu, krótkich form edukacyjnych zakończonych uzyskaniem mikroświadczeń oraz mobilnych punktów doradczych w terenie.

W zakresie skutecznych sposobów dotarcia do grupy docelowej za najbardziej efektywne uznaje się bezpośrednie formy kontaktu oraz komunikację nieformalną. Formalny język komunikatów instytucjonalnych często okazuje się niewystarczająco skutecznym w docieraniu do odbiorców.

Strategie aktywizacyjne powinny opierać się na odpowiednio zaprojektowanych bodźcach finansowych, indywidualizacji wsparcia oraz działaniach ukierunkowanych na przełamywanie barier psychologicznych poprzez docenienie i budowanie poczucia sprawstwa. Budowanie zaangażowania i zaufania wymaga od instytucji odejścia od rutyny biurokratycznej na rzecz bardziej partnerskiego podejścia i zatrudniania kadry o wysokich kompetencjach interpersonalnych.

8. Wnioski i rekomendacje

Poniżej przedstawiono uporządkowane wnioski i rekomendacje w układzie: wniosek – rekomendacja – adresaci. Układ ten doprecyzowuje odpowiedzialność różnych interesariuszy za wdrażanie działań wynikających z badania.

Wniosek: Eksperti rynku pracy zgodnie podkreślają, że bariery o charakterze mentalnym i psychologicznym stanowią znacznie poważniejsze wyzwanie niż braki w kwalifikacjach twardych. Osoby pozostające przez długi czas poza rynkiem pracy często doświadczają obniżonej samooceny, wyuczonej bezradności oraz skutków głębokich kryzysów życiowych. W takich przypadkach brak indywidualizacji wsparcia oraz dostępu do profesjonalnej pomocy psychologicznej powoduje, że udział w kursach i szkoleniach zawodowych nie przekłada się na realną zmianę sytuacji zawodowej, a zdobywane certyfikaty pozostają jedynie formalnym potwierdzeniem udziału, bez praktycznego wykorzystania. Ponadto, psychologowie są zatrudniani wyłącznie w sposób fakultatywny – najczęściej w ramach projektów, usług uzupełniających lub specjalistycznego wsparcia, a nie jako ustawowo wymagany element struktury instytucjonalnej.

„Mi się też wydaje, że to jest taka bariera wewnętrzna, psychologiczna. Nam się trudno współpracuje z tymi osobami biernymi zawodowo. Bo wydaje mi się, że one potrzebują takiego wsparcia psychologicznego, żeby się dogrzebać czasami do tej prawdziwej przyczyny tego, że te osoby nie chcą wejść na ten rynek pracy”.

Źródło: Indywidualny wywiad pogłębiony IDI, przedstawiciele powiatowego urzędu pracy.

Rekomendacja: Wzmocnienie fundamentów psychospołecznych jako integralnego elementu aktywizacji zawodowej osób długotrwale biernych. Rekomenduje się wdrożenie systemowego rozwiązania polegającego na obowiązkowym zapewnieniu dostępu do profesjonalnego wsparcia psychologicznego w instytucjach publicznych pracujących z osobami pozostającymi poza rynkiem pracy.

„Ja cały czas powtarzam tutaj, że w każdym urzędzie powinna być taka pomoc psychologiczna i wsparcie psychologiczne, bo nie zawsze doradca zawodowy to wykształcenie psychologiczne posiada”.

Źródło: Indywidualny wywiad pogłębiony IDI, przedstawiciele powiatowego urzędu pracy.

Adresaci: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, powiatowe urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej, powiatowe centra pomocy rodzinie, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej (ROPS), instytucje szkoleniowe i edukacyjne dla dorosłych, organizacje pozarządowe i podmioty ekonomii społecznej (CIS, KIS), a także inne podmioty zaangażowane w regionalne działania na rzecz aktywizacji zawodowej i rozwoju kompetencji.

Wniosek: Jednym z najpoważniejszych wyzwań zdiagnozowanych w województwie podlaskim jest tzw. pułapka świadczeń, która sprawia, że dla wielu osób bierność zawodowa staje się racjonalnym wyborem ekonomicznym. Po odliczeniu kosztów dojazdu oraz utracie zasiłków i dodatków socjalnych realny dochód z pracy okazuje się często niższy niż suma otrzymywanych świadczeń, co prowadzi do utrwalenia postaw pasywnych.

„Subsydia są często większe niż możliwość zarobkowania na rynku pracy. To nie daje motywacji do aktywności zawodowej”.

Źródło: Zogniskowany wywiad grupowy FGI, przedstawiciele z obszaru doradztwa zawodowego.

Rekomendacja: W odpowiedzi na ten problem kluczową rekomendacją jest reforma systemu świadczeń socjalnych, tak aby premiowały one aktywność, a nie bierność. Proponowanym rozwiązaniem jest wprowadzenie mechanizmu „złotówka za złotówkę” lub czasowego utrzymania części zasiłków po podjęciu pracy, co pozwoliłoby uniknąć nagłego spadku dochodów w momencie wejścia na rynek pracy. Środki publiczne powinny działać jako realny bodziec do zmiany stylu życia, a nie jako mechanizm utrwalający stagnację.

„Z perspektywy ośrodka pomocy społecznej myślę, że zmiana systemu socjalnego, uniemożliwiająca życie bez podejmowania aktywności zawodowej. To należałoby zmienić”.

Źródło: Zogniskowany wywiad grupowy FGI, przedstawiciele z obszaru pomocy społecznej.

Adresaci: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej

w Białymstoku, powiatowe urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej, powiatowe centra pomocy rodzinie, organizacje pozarządowe i podmioty ekonomii społecznej (CIS, KIS), instytucje szkoleniowe i edukacyjne dla dorosłych, a także inne podmioty zaangażowane w regionalne działania na rzecz aktywizacji zawodowej i rozwoju kompetencji.

Wniosek: Równoległe do zmian po stronie świadczeniobiorców konieczne jest przesunięcie akcentu na wsparcie pracodawców. Ekspertki wskazują, że mało efektywne prace interwencyjne czy roboty publiczne dają jedynie chwilowe zatrudnienie, natomiast realne zachęty dla firm mogłyby zwiększyć gotowość pracodawców do zatrudniania osób biernych i wykluczonych.

Rekomendacja: Równoległe do zmian ukierunkowanych na świadczeniobiorców konieczne jest wzmocnienie instrumentów adresowanych do pracodawców. Ekspertki wskazują na potrzebę wprowadzenia bezpośrednich preferencji składowych i podatkowych dla firm zatrudniających osoby bierne zawodowo lub zagrożone wykluczeniem. Takie mierzalne i natychmiast odczuwalne korzyści mogłyby zwiększyć skłonność pracodawców do podejmowania ryzyka związanego z zatrudnianiem osób z grup defaworyzowanych.

„Ustawowo należałoby zrobić tak, żeby pomóc pracodawcom. Taki mam pomysł. Zamiast lokować pieniądze Funduszu Pracy w urzędach na prace interwencyjne, roboty publiczne tudzież na inne formy tak zwanego wsparcia (...), należy ulokować te pieniądze na pomoc dla pracodawców w ZUS-ie i w skarbówce. I każdy pracodawca, który by zatrudniał czy osobę bierną zawodowo, czyli dotychczas nie pracującą, czy osobę bezrobotną zarejestrowaną, miałby różnego rodzaju ulgi”.

Źródło: Zogniskowany wywiad grupowy FGI, przedstawiciele z obszaru doradztwa zawodowego.

Adresaci: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Finansów, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, organizacje pracodawców i przedsiębiorcy, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, powiatowe urzędy pracy, a także inne podmioty zaangażowane w inicjowanie zmian, projektowanie

i wdrażanie instrumentów wsparcia pracodawców w kontekście działań na rzecz aktywizacji zawodowej i rozwoju kompetencji osób biernych i wykluczonych.

Wniosek: Mimo zmian wprowadzonych ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia w praktyce nadal występuje luka systemowa polegająca na ograniczonym dostępie osób biernych zawodowo do usług rynku pracy. Ustawa rozszerza katalog adresatów wybranych usług, jednak większość instrumentów aktywizacyjnych pozostaje skierowana wyłącznie do osób zarejestrowanych jako bezrobotne lub poszukujące pracy. W efekcie osoby bierne, które nie chcą lub nie mogą podjąć pełnej rejestracji, pozostają poza systemem wsparcia, a część rejestracji w PUP odbywa się wyłącznie w celu uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego, bez realnej gotowości do aktywizacji.

„Tak, oczywiście, że to się rozjeżdża, ponieważ tak samo w urzędzie pracy są zarejestrowane osoby, żeby mieć ubezpieczenie, bo nie mają innej czasami możliwości być ubezpieczonymi, a nie są kompletnie żadną ofertą zainteresowani”.

Źródło: Panel ekspercki.

„Moim zdaniem tę definicję należałoby jakoś logicznie ujednoczyć, żeby poszczególne fragmenty tej definicji się nie wykluczały. (...) Bo tutaj tak trochę z jednej strony nie może to być osoba zarejestrowana jako bezrobotna, a z drugiej strony musi być. (...) Powiem szczerze trochę w tym gubię się”.

Źródło: Panel ekspercki.

Rekomendacja: Postuluje się ujednoczenie definicji na poziomie ministerialnym oraz umożliwienie urzędom pracy elastycznego finansowania wsparcia dla osób biernych. Takie rozwiązanie pozwoliłoby na prowadzenie spójnej i skutecznej ścieżki aktywizacji, niezależnej od sztywnych ram administracyjnych.

Adresaci: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Rada Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, powiatowe urzędy pracy, Ochotnicze Hufce Pracy, gminy oraz jednostki organizacyjne pomocy społecznej (w tym ośrodki pomocy społecznej i centra usług społecznych), powiatowe centra pomocy rodzinie, podmioty ekonomii społecznej (w tym centra integracji społecznej, kluby

integracji społecznej i przedsiębiorstwa społeczne), uczelnie oraz akademickie biura karier oraz instytucje szkoleniowe.

Wniosek: Istotną barierą strukturalną, uniemożliwiającą aktywizację osób pozostających poza rynkiem pracy w województwie podlaskim, jest wykluczenie transportowe i komunikacyjne. Na terenach wiejskich brak stabilnych połączeń komunikacji publicznej sprawia, że dotarcie do pracy lub na szkolenia staje się logistycznie niemożliwe, szczególnie gdy transport publiczny jest uzależniony od kalendarza szkolnego.

„(...) mamy dużo osób biernych zawodowo z okolicznych miejscowości, wsi oddalonych w ogóle do, że tak powiem, transportu publicznego, żeby dostać się na ten transport publiczny. Dodatkowo mało jest tych transportów publicznych, żeby dostać się do miasta. Także przede wszystkim bariery transportowe”.

Źródło: Zogniskowany wywiad grupowy FGI, przedstawiciele z obszaru doradztwa zawodowego.

Rekomendacja: Bazując na opinii ekspertów oraz na nowej ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia, postuluje się pełne wykorzystanie ustawowych instrumentów wspierania mobilności na rynku pracy oraz rozwój usług aktywizacyjnych dostępnych lokalnie i zdalnie. Rekomenduje się, aby starostowie oraz urzędy pracy w szerszym zakresie finansowały koszty przejazdu do miejsca pracy, szkolenia lub stażu, a także korzystały z możliwości organizowania zbiorowego transportu dla osób uczestniczących w formach pomocy. W celu dotarcia do osób biernych z oddalonych miejscowości należy tworzyć lokalne punkty informacyjno-konsultacyjne poza siedzibą urzędu, w bezpośredniej współpracy z gminami. Równolegle należy promować formy aktywizacji niewymagające fizycznej mobilności, takie jak poradnictwo zawodowe na odległość oraz staże realizowane w formie zdalnej. Dodatkowo, w ramach projektów pilotażowych i regionalnych, należy wdrażać rozwiązania zachęcające pracodawców do tworzenia stanowisk pracy zdalnej, wykorzystując system grantów na ten cel.

Adresaci: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, powiatowe

urzędy pracy z województwa podlaskiego, gminy, Rada Rynku Pracy (województwa i powiatowe) oraz podmioty ekonomii społecznej i organizacje (w tym pozarządowe) wspierające mobilności na rynku pracy oraz rozwój usług aktywizacyjnych dostępnych lokalnie i zdalnie.

Wniosek: Istotną barierą strukturalną ograniczającą aktywność zawodową i przyczyniającą się do narastania zjawiska bierności zawodowej, szczególnie w grupie kobiet, jest deficyt systemowych rozwiązań w zakresie sprawowania opieki nad osobami zależnymi. Wysoka korelacja między kosztami komercyjnych usług opiekuńczych a poziomem minimalnego wynagrodzenia za pracę skutkuje podejmowaniem przez opiekunów decyzji o rezygnacji z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Brak powszechnej dostępności do instrumentów takich jak refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną oraz niewystarczające wykorzystanie świadczeń aktywizacyjnych dla osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki generuje ryzyko długotrwałego wykluczenia z rynku pracy oraz dezaktualizacji kompetencji zawodowych.

„Konieczność opieki nad rodziną czy nad osobą zależną dotyczy kobiet i to jest bardzo dużo przypadków takich, że kobieta jakby się wyłącza z rynku, bo opiekuje się dziećmi. Ta opieka nad dziećmi przekracza potem już ten pewien wiek tego dziecka, gdzie dziecko już może samo wyjść i samo wrócić ze szkoły. I jest bardzo ciężko dla tej mamy wrócić, przyzwyczajając się do tego, a też wiadomo, że mamy teraz świadczenie 800 plus. Niby jak człowiek przeliczy wszystkie te zobowiązania na dziecko, że tak się wyrażę, jakieś zajęcia dodatkowe, to nie jest to jakaś wielka kwota. Natomiast ta kwota jest”.

Źródło: Zogniskowany wywiad grupowy FGI, przedstawiciele z obszaru doradztwa zawodowego.

Rekomendacja: Postuluje się zintensyfikowanie wykorzystania ustawowych instrumentów wspierających godzenie życia zawodowego z rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb mieszkańców terenów wiejskich. Rekomenduje się, aby starostowie oraz urzędy pracy upowszechniły stosowanie refundacji kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną, która może być wypłacana również w formie zaliczki. W ramach programów specjalnych oraz projektów pilotażowych należy wdrażać niestandardowe formy wsparcia,

wykorzystując środki na tzw. specyficzne elementy wspierające zatrudnienie. Pozwoli to na finansowanie bezpośredniej opieki animatorów lub tworzenie tymczasowych miejsc opieki (mini-przedszkoli) w lokalizacjach, w których prowadzone są szkolenia aktywizacyjne. Działania te powinny być skorelowane z rozwojem sieci placówek opiekuńczych finansowanych z Funduszu Pracy w ramach zadań przekazywanych Ministrowi właściwemu do spraw rodziny, w tym na realizację programu „Aktywny rodzic”. Kompleksowe wsparcie musi obejmować równoległe finansowanie kosztów przejazdu opiekuna i dziecka do miejsca świadczenia usługi aktywizacyjnej.

„Kiedy na przykład mamy opiekującą się dziećmi długo w domu i my zaproponujemy im w projekcie opiekę dla ich dzieci, to one wtedy też dużo chętniej korzystają z wszelkiego rodzaju form wsparcia, aktywizacji społecznej, szkolenia też między innymi”.

Źródło: Zogniskowany wywiad grupowy FGI, przedstawiciele z obszaru doradztwa zawodowego.

Adresaci: Województwo Podlaskie, powiatowe urzędy pracy, Rada Rynku Pracy (każdego poziomu), gminy (jako podmioty odpowiedzialne za prowadzenie żłobków i przedszkoli oraz partnerzy urzędów pracy), jednostki organizacyjne pomocy społecznej oraz podmioty ekonomii społecznej, organizacje (w tym pozarządowe) wspierające aktywizację osób biernych zawodowo.

Wniosek: Kluczową barierą strukturalną na regionalnym rynku pracy, determinującą niski poziom aktywności zawodowej, jest zjawisko międzypokoleniowej transmisji wzorców bierności zawodowej oraz utrwalone bariery psychospołeczne o charakterze behawioralnym. Zjawisko to objawia się brakiem internalizacji etosu pracy jako nadrzędnej wartości społeczno-ekonomicznej, przy jednoczesnej adaptacji do modelu funkcjonowania opartego na długotrwałym korzystaniu ze świadczeń z systemu pomocy społecznej oraz zasiłków. Taka reprodukcja postaw wewnątrz wielopokoleniowych gospodarstw domowych prowadzi do trwałej deprivacji motywacyjnej i marginalizacji, co skutkuje brakiem realnej gotowości do podjęcia pracy oraz znacznym oddaleniem od rynku pracy kolejnych generacji. Przełamanie tego mechanizmu wymaga wdrożenia pogłębionej reintegracji społecznej oraz zindywidualizowanych działań

motywacyjnych, wykraczających poza standardowe instrumenty aktywizacji zawodowej.

„Rzeczywiście to dziedziczenie bezrobocia występuje bardzo często i dzieci w dużej mierze obserwują rodziców, także jeśli rodzic nie wykazuje jakiejś tam chęci pracy, ewentualnie ma jakiś zmysł kombinowania, że tak powiem, to dzieci to przejmują. I ja na przykład w swojej pracy bardzo dużo mam takich właśnie sytuacji, gdzie rodzice są bezrobotni i dzieci są bezrobotni jednocześnie”.

Źródło: Zogniskowany wywiad grupowy FGI, przedstawiciele z obszaru doradztwa zawodowego.

„Dlatego według mnie powinniśmy od najmłodszych lat właśnie absorbować młodzież, dzieci do jakiegokolwiek pracy, żeby ta praca stawała się ich mottem życia, że ja pracuję, zarabiam sobie świetnie, mogę przy tej okazji później jeszcze żyć. No i mam też pasję. Między innymi też nie jest praca. Dla niektórych osób to jest pasją”.

Źródło: Zogniskowany wywiad grupowy FGI, przedstawiciele z obszaru doradztwa zawodowego.

Rekomendacja: Bazując na rozwiązaniach możliwych do zastosowania w ramach nowej ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia oraz opinii ekspertów, warto rozważyć wdrożenie zintegrowanego modelu aktywizacji, który wykracza poza standardowe usługi rynku pracy, kładąc nacisk na uprzednią reintegrację społeczną oraz zindywidualizowane wsparcie psychospołeczne dla całych gospodarstw domowych. Rekomenduje się, aby starostowie oraz urzędy pracy w szerokim zakresie zlecały podmiotom ekonomii społecznej (CIS, KIS) realizację działań mających na celu odbudowanie umiejętności pełnienia ról społecznych oraz internalizację etosu pracy. Kluczowym narzędziem powinno być wykorzystanie programów specjalnych, które pozwalają na finansowanie tzw. specyficznych elementów wspierających zatrudnienie, takich jak wsparcie mentora, trenera pracy czy coaching rodzinny, dostosowanych do uwarunkowań lokalnych. Równolegle należy zainicjować projekty pilotażowe nakierowane na testowanie nowych metod docierania do osób niezarejestrowanych i ich identyfikację w ich środowisku lokalnym, przy wykorzystaniu współpracy z gminnymi jednostkami pomocy społecznej. Działania te powinny być wspierane

przez tworzenie lokalnych punktów informacyjno-konsultacyjnych w gminach, co pozwoli na bezpośredni kontakt z osobami oddalonymi od rynku pracy w ich miejscu zamieszkania. Warto ponadto wprowadzić profesjonalne doradztwo zawodowe już od etapu szkoły podstawowej. Wczesna interwencja pozwala budować etos pracy, zaszczepiać przekonanie, że aktywność zawodowa jest wartością nadrzędną, oraz identyfikować realne talenty i predyspozycje uczniów, zanim popadną oni w marazm wynikający z braku pomysłu na siebie.

Adresaci: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (w zakresie finansowania projektów pilotażowych i określania standardów reintegracji), Rada Rynku Pracy (w zakresie opiniowania priorytetów wydatkowania środków na niestandardowe formy pomocy), Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, powiatowe urzędy pracy, instytucje pomocy społecznej, szkoły, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, organizacje pozarządowe, samorządy lokalne, instytucje prowadzące działania środowiskowe.

Wniosek: Ważnym problemem systemowym są zbyt skomplikowane formalności oraz negatywny wizerunek urzędnika, który jest postrzegany głównie przez pryzmat funkcji kontrolnych, a nie jako przedstawiciel instytucji oferującej realne wsparcie. Rozbudowane wymogi dotyczące rejestracji, obejmujące konieczność podawania szczegółowych informacji o sytuacji rodzinnej i majątkowej, stanowią wysoką barierę dla osób oddalonych od rynku pracy. Dodatkowo, konieczność samodzielnej obsługi dokumentacji w systemach teleinformatycznych (indywidualne konta) jest dużym wyzwaniem dla osób o niskich kompetencjach cyfrowych, co często prowadzi do rezygnacji z szukania pomocy już na etapie zgłoszenia. W konsekwencji mechanizm ten może utrwaląć zjawisko bierności zawodowej u osób najbardziej potrzebujących aktywizacji.

Rekomendacja: Postuluje się ewolucję modelu obsługi w kierunku instytucji wspierającej, poprzez pełne wdrożenie ustawowych mechanizmów asystencyjnych oraz uproszczenie komunikacji z osobami o niskim kapitale społecznym. Rekomenduje się, aby starostowie oraz urzędy pracy realizowały ustawowy obowiązek zapewnienia pomocy przy zakładaniu i obsłudze indywidualnego konta w systemie teleinformatycznym, co zniweluje bariery

kompetencyjne osób o niskich umiejętnościach cyfrowych. W celu przełamania pejoratywnego postrzegania urzędu oraz lęku przed stygmatyzacją, należy intensyfikować działania poza głównymi siedzibami urzędów poprzez tworzenie lokalnych punktów informacyjno-konsultacyjnych w gminach oraz miejsc aktywności zawodowej o mniej formalnym charakterze. Niezbędne jest wykorzystanie ustawowego uprawnienia starosty do rejestracji osób nieposiadających kompletu dokumentów w szczególnie uzasadnionych przypadkach, co pozwoli na objęcie wsparciem osób najbardziej wykluczonych bez ryzyka ich natychmiastowej rezygnacji. Proces ten powinien być wspierany przez doradców do spraw zatrudnienia, których zadaniem jest nie tylko identyfikacja sytuacji, ale przede wszystkim motywowanie do aktywności zawodowej osób niezarejestrowanych i biernych oraz utrzymywanie z nimi stałego kontaktu. Równolegle rekomenduje się upowszechnienie mechanizmu anonimowej ewaluacji jakości świadczonej pomocy, co pozwoli urzędom na bieżące monitorowanie percepcji swoich działań i dostosowywanie standardów obsługi do potrzeb klientów.

„My tutaj próbowaliśmy odczarować urząd. I jakby no to widmo urzędu i tego płaszcza formalizacji z nas zdjąć. No i to pomogło, tak? Ale no jak ja to mówię. Projekt się kończy i musimy wrócić do tego, co jest”.

Źródło: Zogniskowany wywiad grupowy FGI, przedstawiciele z obszaru doradztwa zawodowego.

Wizerunek tego urzędu, tego urzędnika jest nieładny (...). Może tu jest problem, może tu należałoby zrobić jakąś kampanię odczarowującą albo może w urzędzie jakieś standardy wprowadzić.

Źródło: zogniskowany wywiad grupowy FGI, przedstawiciele instytucji i organizacji wspierających osoby bierne zawodowo - podregion łomżyński.

Adresaci: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (w zakresie opracowania standardów i narzędzi informacyjnych przyjaznych dla użytkownika), Rada Rynku Pracy (wszystkie poziomy: w zakresie opiniowania priorytetów polityki zatrudnienia), Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku (w zakresie inicjowania przedsięwzięć motywujących i docierania do osób niezarejestrowanych), starostowie i powiatowe urzędy pracy (jako organy odpowiedzialne za

bezpośrednią pomoc w obsłudze kont, tworzenie lokalnych punktów oraz elastyczność w procesie rejestracji) oraz gminy (jako partnerzy w tworzeniu lokalnych punktów konsultacyjnych).

Wniosek: Istotnym czynnikiem ograniczającym efektywność działań na rzecz wzrostu aktywności zawodowej jest bariera o charakterze terytorialnym, wynikająca ze stacjonarnego modelu funkcjonowania instytucji rynku pracy. Dominujący model obsługi, skoncentrowany w siedzibach powiatowych urzędów pracy, generuje zjawisko wykluczenia komunikacyjnego osób zamieszkałych na obszarach wiejskich i oddalonych od centrów administracyjnych. Deficyt mobilności przestrzennej oraz brak środków na regularne dojazdy sprawiają, że osoby bierne zawodowo oraz niezarejestrowane pozostają poza zasięgiem standardowych kanałów komunikacji systemowej. Taka sytuacja petryfikuje izolację grup wykluczonych i uniemożliwia skuteczną realizację ustawowego zadania w zakresie identyfikacji oraz motywowania do aktywności zawodowej osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji.

Rekomendacja: Postuluje się decentralizację usług rynku pracy i ich przeniesienie bezpośrednio do środowiska lokalnego osób wykluczonych poprzez pełne wykorzystanie ustawowej możliwości tworzenia lokalnych punktów informacyjno-konsultacyjnych. Rekomenduje się, aby starostowie oraz urzędy pracy, w ścisłej współpracy z gminami, wdrażały model mobilnego doradztwa i pośrednictwa pracy, wykorzystując infrastrukturę lokalną (np. świetlice, punkty aktywności) w celu fizycznego zbliżenia usług do klienta. Działania te powinny być realizowane w formule partnerstwa lokalnego, angażującego sołectwa, organizacje społeczne (np. koła gospodyń wiejskich) oraz podmioty ekonomii społecznej. Kluczowym elementem modelu powinno być prowadzenie przez doradców do spraw zatrudnienia aktywnych działań typu „outreach” (wyjście w teren), obejmujących m.in. poradnictwo grupowe, upowszechnianie ofert pracy oraz udzielanie informacji o dostępnych formach pomocy.

„I my wpadliśmy na taki pomysł, że to my będziemy do nich wychodzić. W związku z czym pracownicy urzędów pracy wyjeżdżali, ale pracownicy urzędów pracy

przez jeden dzień byli w danej gminie. Tam właśnie, gdzie nie ma dojazdu. Tam przychodziły osoby, które dowiadywały się o ofertach pracy”.

Źródło: Zogniskowany wywiad grupowy FGI, przedstawiciele z obszaru doradztwa zawodowego.

Adresaci: starostowie i powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, gminy, instytucje partnerstwa lokalnego (w tym sołectwa, Ochotnicze Straże Pożarne, koła gospodyń wiejskich oraz lokalne organizacje pozarządowe), podmioty ekonomii społecznej (w tym centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej oraz przedsiębiorstwa społeczne).

Wniosek: Istotną barierą psychospołeczną w procesie aktywizacji osób biernych zawodowo jest opór przed podejmowaniem długoterminowych cykli kształcenia formalnego, postrzeganych jako nieefektywne w kontekście potrzeby szybkiej poprawy sytuacji bytowej. W tej grupie docelowej odnotowuje się wyraźną preferencję dla krótkoterminowych, intensywnych form podnoszenia kompetencji, które umożliwiają nabycie konkretnych kwalifikacji zawodowych lub uprawnień w okresie nieprzekraczającym 3 miesięcy. Brak ukierunkowania oferty na szybkie uzyskanie „fachu do ręki”, potwierdzonego uznawanym rynkowo certyfikatem lub świadectwem, ogranicza motywację osób oddalonych od rynku pracy do inicjowania procesu reintegracji zawodowej.

Rekomendacja: Postuluje się reorientację polityki szkoleniowej w kierunku wspierania krótkich, wysokospecjalistycznych form kształcenia, kończących się walidacją i certyfikowaniem nabytych umiejętności. Rekomenduje się, aby starostowie oraz urzędy pracy w ramach opracowywanych programów regionalnych i projektów pilotażowych priorytetyzowały finansowanie kursów dających uprawnienia w zawodach deficytowych, takich jak operatorzy maszyn ciężkich, spawacze czy specjaliści branży transportowej, itd. Dopelnieniem wsparcia powinno być aktywne popularyzowanie uczenia się przez całe życie poprzez realizację niestandardowych działań promujących nowoczesne technologie bezpośrednio w środowisku lokalnym (np. mobilne prezentacje sprzętu, pokazy technologiczne), co pozwoli na przełamanie barier mentalnych

i budowę nowoczesnego etosu pracy. Działania te powinny być skorelowane z ofertą instytucji szkoleniowych oraz potencjałem szkół branżowych.

„Chyba jednak to jest takie przyspieszenie zdobycia kwalifikacji, certyfikatów, bo nie ukrywam, że naprawdę jeżeli chodzi o tak zwaną biurokrację, papierologię w Polsce, to to się liczy”.

Źródło: Indywidualny wywiad pogłębiony IDI, przedstawiciele powiatowego urzędu pracy.

Adresaci: Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Rada Rynku Pracy (każdego poziomu), powiatowe urzędy pracy, pracodawcy, Ochotnicze Hufce Pracy, instytucje szkoleniowe wpisane do właściwych rejestrów, dyrektorzy branżowych szkół i techników, centra kształcenia zawodowego oraz inne podmioty realizujące zadania w zakresie uczenia się przez całe życie.

Wniosek: Kluczowym warunkiem efektywności systemu aktywizacji zawodowej jest operacjonalizacja dialogu i współpracy międzyinstytucjonalnej, opartej na sprawnym systemie wymiany danych oraz zaufaniu w relacjach z osobami oddalonymi od rynku pracy. Równolegle, istotną barierę wejścia stanowi zjawisko stygmatyzacji oraz utrwalone uprzedzenia wobec osób długotrwale wykluczonych, co de facto prowadzi do naruszania zasady równego traktowania w dostępie do zatrudnienia ze względu na wiek lub sytuację społeczną. Brak mechanizmów budujących pozytywny wizerunek osób biernych zawodowo w percepcji pracodawców sprawia, że nawet po zakończeniu udziału w formach pomocy, osoby te napotykać na opór przy próbie podjęcia pracy niesubsydiowanej.

Rekomendacja: Postuluje się sformalizowanie i zacieśnienie współpracy w ramach partnerstwa lokalnego, zorientowanego na zindywidualizowaną odpowiedzialność za ścieżkę reintegracji klienta (art. 6 ust. 2). Rekomenduje się, aby starostowie oraz urzędy pracy wykorzystywały rolę doradcy do spraw zatrudnienia jako instytucjonalnego poręczyciela i promotora kompetencji uczestników form aktywizacji w relacjach z przedsiębiorcami. Należy wdrożyć systemowe działania informacyjne i promocyjne nakierowane na niwelowanie stereotypów, łącząc je z aktywnym oferowaniem instrumentów zatrudnienia subsydiowanego, takich jak prace interwencyjne, dofinansowanie wynagrodzenia

osób 50+/60+ czy świadczenia aktywizacyjne, które stanowią finansową rekompensatę potencjalnego ryzyka pracodawcy. Działania te powinny być realizowane w ścisłej korelacji z jednostkami pomocy społecznej oraz podmiotami ekonomii społecznej, przy pełnym wykorzystaniu systemów teleinformatycznych do koordynacji wsparcia.

Adresaci: Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Rada Rynku Pracy (na każdym poziomie), Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, powiatowe urzędy pracy, gminy, jednostki organizacyjne pomocy społecznej (OPS, CUS), podmioty ekonomii społecznej (w tym centra i kluby integracji społecznej), organizacje pozarządowe działające na rzecz rynku pracy, pracodawcy oraz organizacje pracodawców.

9. Bibliografia

Barometr Zawodów (2025), Barometr zawodów 2026. Raport podsumowujący badanie w Polsce, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków, <https://barometrzawodow.pl>, dostęp: 30.04.2026 r.

Gałęcka-Burdziak E., Kucharski L. (2018), Zniechęceni i dodatkowi pracownicy na rynku pracy w Polsce, „Ekonomista”, nr 1.

Główny Urząd Statystyczny (2023), Prognoza ludności na lata 2023–2060, GUS, Warszawa.

Główny Urząd Statystyczny (2025), Osoby niepełnosprawne w 2024 r., GUS, Warszawa, <https://stat.gov.pl>, dostęp: 29.04.2026 r.

Główny Urząd Statystyczny (2026), Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo 2026 (wyniki wstępne BAEL w 4 kwartale 2025 r.), GUS, Warszawa, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/>, dostęp: 29.04.2026 r.

MEN (2020), Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa, <https://www.gov.pl/web/edukacja/zintegrowana-strategia-umiejtnosci-2030-czesc-szczegolowa--dokument-przyjety-przez-rade-ministrow>, dostęp: 29.04.2026 r.

Magda I. (2020), Jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce?, IBS Policy Paper 1/2020, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa.

Narel K., Niegierysz A., Micun K., Wasilewska M., Wiśniewska A. (2025), Barometr Zawodów 2026. Raport podsumowujący badanie w województwie podlaskim, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków, <https://wupbialystok.praca.gov.pl>, dostęp: 04.04.2026 r.

Niewiadomska A. (2013), Analiza zjawiska bierności zawodowej w Polsce, „Nauki Społeczne / Social Sciences”, nr 2(8).

Opracowanie przygotowane w ramach projektu „Partnerstwo na rzecz Gwarancji dla młodzieży województwa łódzkiego” (2016), Rekomendacje dla instytucji rynku pracy

dotyczące wspierania osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie łódzkim, Partnerstwo na rzecz Gwarancji dla młodzieży województwa łódzkiego, Łódź, https://www.power.gov.pl/media/42051/0047_lodzkie-rekomendacje.pdf, dostęp: 29.04.2026 r.

OECD (2025), Rozwój publicznych służb zatrudnienia na rzecz osób biernych zawodowo w Polsce, OECD Publishing, Paris, <https://www.oecd.org/pl/publications/2025/09/developing-public-employment>, dostęp: 30.04.2026 r.

Urząd Statystyczny w Białymstoku (2025), Aktywność ekonomiczna ludności w województwie podlaskim w 1 kwartale 2025 r., Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok, <https://bialystok.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/>, dostęp: 29.04.2026 r.

Urząd Statystyczny w Białymstoku (2026), Aktywność ekonomiczna ludności w województwie podlaskim w 4 kwartale 2025 r., Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok, <https://bialystok.stat.gov.pl>, dostęp: 29.04.2026 r.

Urząd Statystyczny w Białymstoku (2024), Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podlaskiego 2024, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok, <https://bialystok.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/>, dostęp: 29.04.2026 r.

WUP w Białymstoku (2012), Diagnoza sytuacji kobiet pozostających poza rynkiem pracy w województwie podlaskim, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok, <http://www.pops.up.podlasie.pl/>, dostęp: 29.04.2026 r.

WUP w Białymstoku (2024), Analiza skuteczności oddziaływania na podlaski rynek pracy szkoleń, staży i przygotowania zawodowego dorosłych w latach 2022-2023, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok, <https://lubaczow.praca.gov.pl/documents/102984/23839426/>, dostęp: 29.04.2026 r.

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku (2025), Zoperacjonalizowany Program Wdrażania ZSU 2030 dla Województwa Podlaskiego, Białystok, <https://wupbialystok.praca.gov.pl/documents/d/wojewodzki-urzad-pracy-w-bialymstoku/zpw-wp-zsu-2030>, dostęp: 02.05.2026 r.

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku (2025), Diagnoza długotrwałego bezrobocia w województwie podlaskim w 2024 roku, Białystok,

<https://wupbialystok.praca.gov.pl/documents/d/wojewodzki-urzad-pracy-w-bialymstoku/diagnoza>, dostęp: 02.05.2026 r.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 października 2025 r. w sprawie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego świadczonego przez urzędy pracy oraz Ochotnicze Hufce Pracy (Dz.U. 2025 poz.1549)

Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. 2025 poz. 620)

Bank Danych Lokalnych GUS, <https://bdl.stat.gov.pl>

www.bialystok.stat.gov.pl, Wynagrodzenia, <https://bialystok.stat.gov.pl/sytuacja-spoeczno-gospodarcza-wojewodztwa-podlaskiego>, dostęp: 29.04.2026 r.

www.funduszeupodlaskie.pl, Lokalne inicjatywy na rzecz kształcenia osób dorosłych (na przykładzie LOWE) realizowane poza systemem BUR i PSF, <https://funduszeupodlaskie.pl/nabory-wnioskow>, dostęp: 02.05.2026 r.

www.gov.pl, LOWE, <https://www.gov.pl/web/edukacja/lowe>, dostęp: 02.05.2026 r.

www.efs-archiwum.men.gov.pl, Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji (LOWE), <https://efs-archiwum.men.gov.pl/realizuje-projekt-w-po-wer/lokalne-osrodki-wiedzy-i-edukacji-lowe/>, dostęp: 02.05.2026 r.

www.rynekpracy.pl, NEETs – młodzi poza rynkiem pracy i systemem edukacji, <https://rynekpracy.pl/artykuly/neets-mlodzi-pozza-rynkiem-pracy-i-systemem-edukacji>, dostęp: 29.04.2026 r.

www.samorzad.gov.pl, Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji „LOWE Łapy” w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Podlaskiego 2021-2027 współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, <https://samorzad.gov.pl/web/powiat-bialostocki/lokalny-osrodek-wiedzy-i-edukacji-lowe>, dostęp: 02.05.2026 r.

www.stat.gov.pl, Pojęcia stosowane w statystyce publicznej, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sloownik-pojec/>, dostęp: 29.04.2026 r.

www.terapiapst.org, <https://terapiapst.org/projekt-love/>, dostęp: 02.05.2026 r.

www.towarzystwoamicus.pl, Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji, nowe oblicze edukacji dla dorosłych, <https://www.gov.pl/web/edukacja/lowe>, dostęp: 02.05.2026 r.

10. Wykaz rysunków

| | |
|--|-----|
| Rysunek 1. Cel główny badania | 14 |
| Rysunek 2. Zagadnienia badawcze | 17 |
| Rysunek 3. Bariery aktywizacji zawodowej | 35 |
| Rysunek 4. Mapa zawodów deficytowych według powiatów województwa podlaskiego | 36 |
| Rysunek 5. Katalog technik badawczych | 41 |
| Rysunek 6. Cechy demograficzne i społeczne dominujące u osób biernych zawodowo | 46 |
| Rysunek 7. Główne bariery w korzystaniu z usług rynku pracy | 52 |
| Rysunek 8. Oczekiwane korzyści dalszego kształcenia lub szukania pracy | 58 |
| Rysunek 9. Przyczyny bierności zawodowej | 60 |
| Rysunek 10. Przyczyny bierności zawodowej specyficzne dla regionu | 62 |
| Rysunek 11. Główne przyczyny braku korzystania z pomocy instytucjonalnej | 69 |
| Rysunek 12. Bariery po stronie instytucji i przepisów | 71 |
| Rysunek 13. Podgrupy osób biernych zawodowo wykazujące najwyższy potencjał do szybkiej aktywizacji | 72 |
| Rysunek 14. Oczekiwania osób biernych zawodowo wobec pracodawców i warunków pracy | 80 |
| Rysunek 15. Tematyka szkoleń, którymi zainteresowane są osoby bierne zawodowo | 84 |
| Rysunek 16. Luki w ofercie instytucji/organizacji | 89 |
| Rysunek 17. Najbardziej skuteczne strategie aktywizacji zawodowej | 99 |
| Rysunek 18. Kluczowe czynniki zwiększające zaangażowanie i zaufanie wobec instytucji | 100 |
| Rysunek 19. Czynniki zachęcające do współpracy z instytucjami | 101 |

11. Słownik pojęć

Bierność zawodowa – trwale pozostawanie poza rynkiem pracy bez podejmowania aktywności edukacyjnej lub zawodowej, stanowi istotną barierę w budowaniu kapitału ludzkiego i społecznego regionu, potęguje zjawisko wykluczenia społecznego, a jej przezwyciężenie wymaga skoordynowanych działań, zintegrowanych i wielosektorowych interwencji w ramach polityki społecznej, edukacyjnej oraz kształtującej się polityki umiejętności.

Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji (LOWE) – nowa, dobrowolna funkcja szkół i placówek systemu oświaty, mająca na celu aktywizację edukacyjną dorosłych mieszkańców społeczności lokalnych. LOWE nie stanowi nowej instytucji oświatowej, lecz wykorzystuje potencjał, infrastrukturę i zasoby kadrowe już istniejących szkół do animowania edukacji pozaformalnej i nieformalnej.

KPO (Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności) – kompleksowy program wsparcia polskiej gospodarki po pandemii COVID-19, finansowany z unijnego Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (RRF) w ramach pakietu Next Generation EU.

PSRK (Podlaska Sieć Rozwoju Kształcenia) – regionalna sieć współpracy, której działania są analizowane w kontekście rozwiązań organizacyjnych doradztwa.

Uczenie się przez całe życie (Lifelong learning – LLL) – proces nabywania i rozwijania umiejętności oraz kompetencji na każdym etapie życia, stanowiący odpowiedź na wyzwania współczesnego rynku pracy, takie jak kurczące się zasoby kadrowe. Zasady polityki LLL integrują działania edukacyjne, doradcze i instytucjonalne.

Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (ZSU 2030) – dokument strategiczny stwarzający ramy dla działań na rzecz nabywania umiejętności w Polsce. Ma na celu m.in. skoordynowanie działań różnych podmiotów, zwiększenie aktywności edukacyjnej grup narażonych na wykluczenie oraz zapewnienie równego dostępu do doradztwa zawodowego.