



Wojewódzki
Urząd Pracy
w Lublinie



**Bierność zawodowa w regionie lubelskim -przyczyny,
struktura oraz możliwe instrumenty zaradcze**

Zamawiający: Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie – Wydział Badań i Analiz

Opracowanie

Dr Ziemowit Socha, współpraca: Dr Marcin Pierzchała Instytut Badawczy IPC



Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

Publikacja elektroniczna: www.wuplublin.praca.gov.pl

Przedruk w całości lub w części oraz wykorzystanie danych statystycznych w druku dozwolone wyłącznie z podaniem źródła

Lublin 2021 r.

Spis treści

Streszczenie	4
Wprowadzenie. Bierność zawodowa jako nowa kwestia społeczna	5
1. Bierność zawodowa a bezrobocie	10
2. Skala występowania bierności zawodowej w Polsce i województwie lubelskim	12
2.1. Sytuacja ogólnopolska.....	12
2.2. Sytuacja w województwie lubelskim.....	14
2.3. Bierni zawodowo w woj. lubelskim w podziale na płeć.....	18
2.4. Bierni zawodowo w woj. lubelskim w podziale na miejsce zamieszkania	18
2.5. Bierni zawodowo w woj. lubelskim w podziale na wykształcenie.....	19
2.6. Bierni zawodowo w woj. lubelskim w podziale na grupy wieku.....	20
3. Przyczyny bierności zawodowej	21
4. Rekomendacje w zakresie aktywizacji biernych zawodowo	26
Podsumowanie: zmiana optyki, zmiana przedmiotu zainteresowania	29

Streszczenie

Celem niniejszego opracowania jest analiza zjawiska bierności zawodowej jako współczesnego problemu społecznego, którego charakterystyka skłania do myślenia o nim jako o problemie masowym – dotyczącym ponad 13 mln obywateli Polski powyżej 15 roku życia. Aczkolwiek podkreślić tu można, że liczba osób biernych zawodowo ma tendencję spadkową, choć trendy demograficzne najbliższych lat nie będą jej sprzyjały. Województwo lubelskie nie wypada najlepiej, gdyż z wynikiem ponad 750 tys. osób biernych zawodowo plasuje się powyżej ogólnopolskiej średniej.

Bierność zawodowa to zjawisko, które wedle przyjętych przez Główny Urząd Statystyczny definicji zdecydowanie różni się od bezrobocia, gdyż osoby bierne zawodowo deklarują brak gotowości do podjęcia zatrudnienia. Można wyróżnić kilka podstawowych przyczyn tej deklaracji:

1. emerytura,
2. nauka, uzupełnienie kwalifikacji,
3. stan zdrowia (niepełnosprawność),
4. obowiązki opiekuńcze nad osobami zależnymi,
5. zniechęcenie bezskutecznością poszukiwań pracy,
6. wyczerpane wszystkie znane możliwości poszukiwania pracy.

Przybliżane zjawisko ma zatem charakter obiektywny w przypadku osób niezdolnych do pracy z powodu niepełnosprawności bądź wieku i stanu zdrowia, ale w przypadku osób uczących się, pełniących obowiązki opiekuńcze oraz zniechęconych poszukiwaniem pracy podjęcie próby aktywizacji wydaje się możliwe i jest rekomendowane. Rozwijanie ilościowego potencjału polskiej siły roboczej powinno stanowić ważne wyzwanie stawiane Publicznym Służbom Zatrudnienia, ponieważ od liczebności siły roboczej zależy potencjał gospodarczy kraju. Poznanie specyfiki psychospołecznych uwarunkowań bierności zawodowej można traktować jako krok na drodze do tworzenia konstruktywnej polityki rynku pracy we wszystkich regionach Polski.

Wprowadzenie. Bierność zawodowa jako nowa kwestia społeczna

Tematyka rynku pracy w opracowaniach medialnych bardzo często sprowadzana jest do jednego aspektu, który stanowi bezrobocie. Dokładniej rzecz biorąc stopy bezrobocia rejestrowanego. Uwarunkowania tej sytuacji są jasne i związane są z poważnym problemem społecznym obecnym w potransformacyjnej historii Polski, którym był wzrost bezrobocia z poziomu 0% w 1990 r. do ponad 16% w 1994 r. oraz z poziomu 10% pod koniec lat 90. do ponad 20% na przełomie roku 2004 i 2005. Zrozumienie przyczyn, uwarunkowań oraz społecznych konsekwencji, czy też próby naprawy zaistniałej sytuacji stanowiły znaczące wyzwania badawcze. W tym czasie powstawało wiele opracowań socjologicznych, pedagogicznych, ekonomicznych czy też wchodzących w zakres polityki społecznej, w których próbowano sprostać temu wyzwaniu¹, a także tłumaczono na język polski klasyczne prace z zakresu socjologii bezrobocia². Po ponad dwóch dekadach badań problematyki bezrobocia liczne ustalenia pozwalają nam wnioskować o tym, że temat jest bardzo dobrze rozpoznany i zastosowano w Polsce wiele instrumentów polityki rynku pracy, aby mu przeciwdziałać. Jednak współcześnie, mimo trwającej ok. półtora roku pandemii COVID-19 stopa bezrobocia utrzymuje się na niskim poziomie ok. 6%. Kwestia bezrobocia wydaje się na poziomie masowym w pewien sposób rozwiązana. Co prawda badacze postrzegają ten problem nieco odmiennie, gdy piszą

W kraju, w którym aktualnie rejestrowana stopa bezrobocia wynosi 5,2%, mogłoby się wydawać, że problem bezrobocia dotyczy tych, dla których ze względu na niski poziom kwalifikacji, wykształcenia, nie ma miejsca w „gospodarce opartej na wiedzy”. Mowa tu też o ludziach, którzy ze względu na poziom deficytów lub/i odrzucanie społecznej wartości pracy lokują się poza rynkiem pracy. Tymczasem zrealizowany konkurs na pamiętniki pisane przez osoby bezrobotne dostarczył wielu historii osób legitymujących się wyższym wykształceniem, które z różnych powodów nie podejmują pracy. Odpowiedź na pytanie, dlaczego tak się dzieje, pozwala zobrazować nowy wymiar kwestii społecznej bezrobocia, a wśród licznych powodów tego stanu rzeczy znajdują się: zmęczenie trwaniem w korporacjach, jawiących się dla

¹ Wymieńmy dla porządku kilka bardziej znanych: Borkowski Tadeusz, Marcinkowski Aleksander. 1996. Socjologia bezrobocia, Warszawa; Kwiatkowski Eugeniusz. 2001. Bezrobocie. Podstawy teoretyczne, Warszawa, Kabaj Mieczysław. 1995. Bezrobocie długookresowe : przyczyny, skutki i środki przeciwdziałania, Warszawa.

² W 2007 r. Oficyna Naukowa wydała napisaną w latach 1930. pracę zredagowaną przez prof. Antoniego Sułka. Książka z 1933 r. zawiera wyniki badań w Marienthalu pod Wiedniem, osadzie fabrycznej porażonej całkowitym bezrobociem. Autorzy podkreślali niszczący wpływ utraty pracy na życie i osobowość bezrobotnych oraz funkcjonowanie ich wspólnoty lokalnej (zob. Jahoda Marie, Lazarsfeld Paul, Zeisel Hans. 2007. Bezrobotni Marienthalu, Warszawa).

naszych pamiętnikarzy jako fabryki ucisku, niezgoda na pracę poniżej kompetencji, problemy z wejściem na rynek pracy po okresie edukacji, utrudnione powroty do pracy kobiet po okresie macierzyństwa czy nieskuteczność pomocy ze strony instytucji administracji pracy.³

Jednak na potrzeby analiz statystyki publicznej wypracowano bardziej szczegółowe pojęcia opisujące przedstawione wyżej przez badaczy zjawiska. Z pewnością należy do nich należy pojęcie bierności zawodowej oraz wskaźnik aktywności zawodowej. Na koniec 2020 r. odnotowano niską wartość wskaźnika aktywności zawodowej na tle innych krajów europejskich. Mianowicie, Główny Urząd Statystyczny raportował, że osób biernych zawodowo w Polsce było 13 mln, zaś współczynnik aktywności zawodowej wynosił 56,5%. Zatem przy ok. sześcioprocentowym bezrobociu przekładającym się na ok. 1 mln osób 13 mln biernych zawodowo stanowi zdecydowanie większe wyzwanie zarówno jako problem społeczny (wymagający środków zaradczych ze strony instytucji rynku pracy), jak i diagnostyczno-badawczy (dający się opisać i zrozumieć za pomocą narzędzi nauk społecznych).

W tradycji polskiej socjologii nastawionej na implementację instytucjonalne polityk publicznych podobne zagadnienia – przynajmniej od czasów aktywności Ludwika Krzywickiego – nazywa się „kwestiami społecznymi”. Te ostatnie rozumiane są jako konkretne problemy społeczne o wysokim stopniu dotkliwości, stwarzające sytuacje krytyczne w życiu jednostek i całych zbiorowości, a zarazem powodujące trwałe zakłócenia w funkcjonowaniu społeczeństwa, zwłaszcza pod kątem gospodarczym (związany z pozyskiwaniem, przetwarzaniem i dystrybucją zasobów).

Jak pisze Elżbieta Weremowicz, analizy kwestii społecznych w Polsce i na ziemiach polskich sięgają czasów Stanisława Staszica, zajmującego się losem pańszczyźnianych chłopów, czy Fryderyka Skarbka, badającego ubóstwo w miastach. W XX w. zbliżonymi zagadnieniami zajmował się np. Stanisław Głąbiński, który wśród kwestii społecznych wymienił: nierówność ekonomiczną, kwestię robotniczą, kobiecą, produkcji drobnej (warunków działania drobnych wytwórców), przesileń gospodarczych (mówiąc współcześnie: kryzysów ekonomicznych), lichwy, ubóstwa, emigracji czy też warunków mieszkaniowych.

³ Karwacki Arkadiusz, Błędowski Piotr. 2020. Bezrobocie jako współczesna kwestia społeczna – wybrane aspekty socjologiczne i ekonomiczne, *Studia Socjologiczne* 1 (236), s. 135-164.

Określenie to spopularyzowane zostało jednak głównie przez wspomnianego Ludwika Krzywickiego, który w okresie międzywojennym podejmował badania na ten temat m.in. w Instytucie Gospodarstwa Społecznego nad kwestią chłopską, bezrobociem, warunkami pracy, ubóstwem, emigracją zarobkową czy konfliktami narodowościowymi. Po II wojnie światowej zaniechano praktycznie tych badań, uzasadniając, że budowany socjalizm pozbawiony jest podobnych pozostałości kapitalizmu, które w miarę rozwoju będą zanikać. Co ciekawe, po 1956 r. zaczęto je ponownie dostrzegać, a nawet wskazywać na nowe, jak np. upadek etosu pracy czy zanik przedsiębiorczości⁴, co w interesującym nas kontekście jest bardzo znaczące.

Ludwik Krzywicki posługiwał się pojęciem kwestii społecznych w rozumieniu nierozwiązanych problemów społecznych, które powstawały wraz z rozwijającą się gospodarką rynkową - diagnozował niedostosowanie form i instytucji życia społecznego rozwiązujących ważne problemy społeczne, co jego zdaniem zagrażało trwałości ustroju gospodarczego⁵. Pojęcie to można byłoby współcześnie wykorzystać w ograniczonym i zredefiniowanym sensie i zakresie o tyle, że polskie przejście z realiów gospodarki centralnie planowanej do gospodarki rynkowej symbolicznie łączone z wprowadzeniem tzw. ustawy Wilczka w grudniu 1988 roku w następstwie kolejnych lat i decyzji politycznych zostało sukcesywnie ograniczane⁶. Współczesne kwestie społeczne można byłoby analizować jako problemy społeczne powstałe w toku wdrażania instytucji państwa opiekuńczego (ang. *welfare state*) w sytuacji braku dobrobytu – niedostatku zasobów do podziału. W tym kontekście wysoka bierność zawodowa wydaje się sztandarowym zagadnieniem.

Jest to ważne pojęcie w kontekście budowy wspomnianego powyżej dobrobytu, ponieważ liczba osób aktywnych na rynku pracy stanowi jeden z najważniejszych czynników kształtujących siłę danej gospodarki. W raporcie stworzonej przez środowisko przedsiębiorców Fundacji Pomyśl o Przyszłości pt. Dlaczego w bogatych krajach Europy Zachodniej zarabia się 4 razy więcej niż w Polsce?⁷ jako pierwszy powód podano właśnie kwestię aktywności zawodowej. A dokładniej rzecz ujmując wskazano, że mała liczba osób bezpośrednio wytwarzających PKB w przeliczeniu na wszystkich obywateli to podstawowy problem społeczno-gospodarczy w Polsce, ponieważ – jak podają autorzy opracowania – w 2014 r. na 38 mln mieszkańców Polski tylko 14 mln było zatrudnionych w gospodarce.

⁴ encyklopedia.pwn.pl/kwestie-spoeczne

⁵ Zob. Hryniewicz Józef. 2010. *Kwestia społeczna w pracach Ludwika Krzywickiego*, Warszawa.

⁶ Zob. [Rozmontujmy biurokrację ustawa Wilczka](#)

⁷ Zob. pomysloprzyszlosci.org -Dlaczego zarabiamy

Innymi słowy, jedna zatrudniona osoba w gospodarce musiała utrzymywać – mówiąc obrazowo – trzy osoby. Dla porównania, w niemieckiej gospodarce zatrudnionych było 40 mln na 80 mln wszystkich obywateli, czyli wypracowana przez nich wartość dzielona była na dwóch obywateli. Ponadto, liczba osób zatrudnionych w sektorze publicznym, a więc nieodpowiadającym bezpośrednio za dostarczenia na rynek dóbr i usług w latach 1990–2012 w Polsce zwiększyła się 2,5 razy. Problem ten nabiera szczególnego znaczenia w kontekście zmian demograficznych w Polsce związanych ze zjawiskiem tzw. starzejącego się społeczeństwa, czyli ujemnego przyrostu naturalnego, którego skutki dla rynku pracy opisali eksperci agencji pracy Work Service, podkreślając, że

w ubiegłym roku na każde 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 29 osób w wieku przedprodukcyjnym i 33 osoby w wieku poprodukcyjnym. To oznacza, że potencjalne zasoby kadrowe, które wejdą na rynek pracy, już dziś są mniejsze niż pula osób, które z niego wychodzą, a więc wkraczają w wiek emerytalny. W perspektywie wyzwań demograficznych i kurczenia się puli osób w wieku produkcyjnym należy postawić na zwiększanie aktywności zawodowej Polaków. Z naszych analiz wynika, że jest to możliwe, bo wśród biernych zawodowo możemy wyszczególnić grupę ponad 2 mln osób, które stanowią realny kapitał do przywrócenia na rynek pracy. Są to ludzie zniechęceni poszukiwaniem pracy, zajmujący się gospodarstwem domowym, a także osoby uczące się już po ukończeniu 25 roku życia⁸

Wedle szacunków agencji, wśród osób zniechęconych poszukiwaniem pracy, niemal połowę stanowią potencjalni pracownicy w wieku 55+. Bardzo często są to osoby posiadające kompetencje zawodowe, ale niepotrafiące zaprojektować nowego wykorzystania tychże kompetencji w zmieniających się realiach rynku pracy. Jak podkreślają eksperci Work Service

nasza gospodarka nie może pozwolić sobie na marnowanie tak dużych i cennych zasobów kapitału ludzkiego. Polska ma nadal ujemne saldo migracyjne i postępujący kryzys demograficzny, którego odwrócenie zajmie kolejne dekady. Dlatego jednym z kluczowych działań na kolejne lata powinno być wzmoczenie działań aktywizacyjnych skierowanych do osób nie tylko bezrobotnych, ale również biernych zawodowo.

Celem niniejszego opracowania jest analiza struktury, przyczyn zawodowej bierności oraz zaproponowanie rekomendacji w tym zakresie. Z tego względu analiza składać się będzie z czterech części. W pierwszej przedstawione zostaną szczegóły definicyjne pojęcia bierności

⁸ [workservice.com/pl-2 miliony biernych zawodowo Polaków nadzieją dla rynku pracy](http://workservice.com/pl-2-miliony-biernych-zawodowo-Polakow-nadzieja-dla-ryнку-pracy)

zawodowej, zwłaszcza w odniesieniu do bardziej znanej kategorii – bezrobocia. Następnie, w drugiej przeanalizowana zostanie skala występowania bierności zawodowej w województwie lubelskim na tle całej Polski. Kolejna, trzecia część dotyczy przyczyn bierności zawodowej. Zwieńczeniem opracowania będą rekomendacje co do aktywizacji poszczególnych grup biernych zawodowo.

1. Bierność zawodowa a bezrobocie

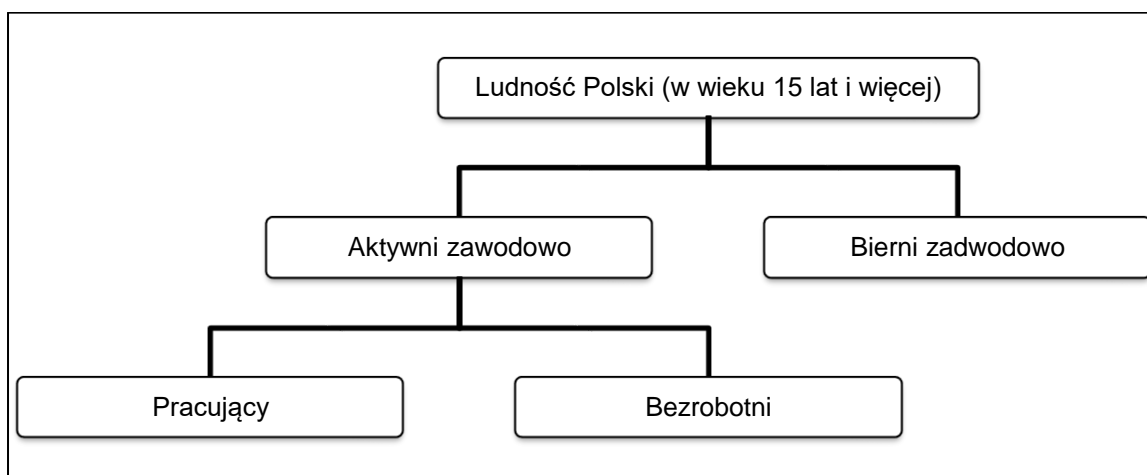
Zasadniczym pytaniem w kontekście przytoczonych ustaleń Piotra Błądowskiego i Arkadiusza Karwackiego jest to, kogo uznajemy za bezrobotnego⁹. Autorzy zastosowali definicję bardzo szeroką, w myśl której za bezrobotnego uznano każdego, kto w latach 2016-2017 minimum przez miesiąc nie miał zatrudnienia. To inkluzywne podejście do problematyki rynku pracy jakkolwiek może być uzasadnione w przypadku konkursu na pamiętniki bezrobotnych, to jednak w analizach bardziej szczegółowych aspektów jest to nieuzasadnione. Od maja 1992 r. Główny Urząd Statystyczny prowadzi cykliczne badania aktywności ekonomicznej ludności (w skrócie: BAEL), w którym precyzyjnie różnicuje statusy aktywności na rynku pracy¹⁰.

W myśl przyjętych przez GUS w ramach BAEL definicji, brak posiadania pracy/zatrudnienia nie sprawia, że dana osoba klasyfikowana jest automatycznie jako bezrobotny, ponieważ brak posiadania zatrudnienia może oznaczać również osiową kwestię niniejszego opracowania, a więc bierność zawodową. W BAEL osoby bezrobotne należą do kategorii ludności aktywnej zawodowo, gotowej podjąć pracę, ale z różnych powodów nie mającej możliwości znalezienia odpowiedniej oferty pracy. Kluczowym rozróżnieniem jest tu podział na ludność aktywną zawodowo oraz ludność bierną zawodowo.

⁹ Pamiętnik mogła zgłosić w konkursie osoba, która w latach 2016-2017 przynajmniej przez jeden miesiąc pozostawała bez pracy.

¹⁰ Jest to projekt realizowany z częstotliwością kwartalną, który obejmuje swym zasięgiem obszar całej Polski (54,7 tys. gospodarstw domowych).

Schemat 1. Struktura aktywności ekonomicznej ludności wg GUS



Źródło: Aktywność Ekonomiczna Ludności, Definicje podstawowe¹¹

Ludność aktywna zawodowo obejmuje wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej uznane za pracujące lub bezrobotne, zgodnie z definicjami podanymi poniżej. Do pracujących zaliczono wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, które w okresie badanego tygodnia: wykonywały przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód tzn. były zatrudnione w charakterze pracownika najemnego, pracowały we własnym (lub dzierżawionym) gospodarstwie rolnym lub prowadziły własną działalność gospodarczą poza rolnictwem, pomagały (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem bądź miały pracę, ale jej nie wykonywały z różnych powodów (choroby, urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, urlopu wypoczynkowego). Przy czym długość przerwy w pracy wynosiła albo do 3 miesięcy albo powyżej 3 miesięcy, ale osoby te były pracownikami najemnymi i w tym czasie otrzymywały co najmniej 50% dotychczasowego wynagrodzenia (od I kwartału 2006 r.).

Bezrobotni są to osoby, które spełniły jednocześnie trzy warunki:

- w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi,
- aktywnie poszukiwały pracy, tzn. podjęły konkretne działania w ciągu 4 tygodni (wliczając jako ostatni – tydzień badany), aby znaleźć pracę,
- były gotowe (zdolne) podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym.

Kluczową różnicą jest to więc gotowość do podjęcia zatrudnienia. Osoby bezrobotne deklarują swoją gotowość do podjęcia zatrudnienia. Zatem wg BAEL bezrobotni to gotowi do podjęcia pracy, którzy nie posiadają zatrudnienia, zaś bierni zawodowo to nieposiadający

¹¹ Zob. [GUS - Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2020 roku](#)

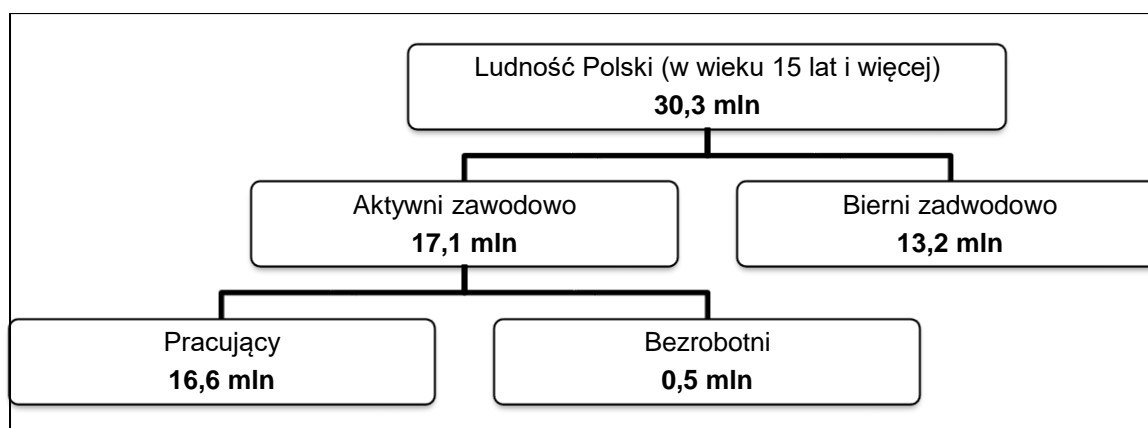
zatrudnienia z powodu braku gotowości do podjęcia pracy. Poniżej omówiona zostanie skala problemu bierności zawodowej w Polsce.

2. Skala występowania bierności zawodowej w Polsce i województwie lubelskim

2.1. Sytuacja ogólnopolska

Zasoby siły roboczej w Polsce w myśl wyników BAEL szacować można na ponad 30 mln osób, z czego 13,2 mln osób to właśnie osoby bierne zawodowo (co stanowi 43,56% zasobów siły roboczej). Natomiast osoby pracujące to 54,79%. Zatem różnica pomiędzy tymi dwiema grupami wynosi 3,1 mln. Na tle krajów UE Polska nie wypada najlepiej. W przypadku najsilniejszych gospodarek Europy Zachodniej, jak Szwecja, Dania, Holandia czy Niemcy jest zdecydowanie niższy¹².

Schemat 2. Liczba osób w poszczególnych kategoriach wg struktury BAEL¹³



Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2020, Główny Urząd Statystyczny

Najwięcej w Polsce osób biernych zawodowo odnotowano w woj. śląskim (46,4%) oraz podkarpackim (46,2%). Województwo lubelskie z 45,2% stanowi jednak obszar, który zaliczyć można do przewyższających wskaźniki ogólnopolskie pod względem skali występowania bierności zawodowej (zob. tabela 1).

Tabela 1. Ludność bierna zawodowo [tys. osób] w poszczególnych województwach oraz w Polsce [według danych za IV kwartał 2020 r.].

¹² Zob. [obserwatorfinansowy.pl-Nie pracują i pracy nie szukają](https://obserwatorfinansowy.pl)

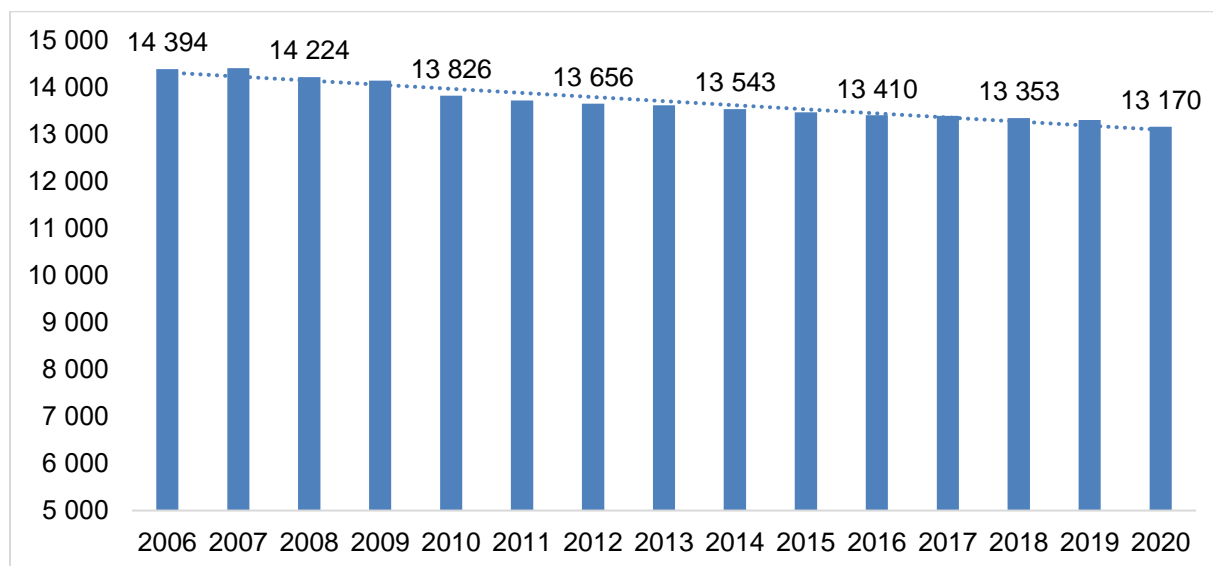
¹³ [GUS - Folder dla rodzin biorących udział w badaniu aktywności ekonomicznej ludności](#)

Województwo	Liczba ludności bierna zawodowo w tys.	Odsetek ludności biernej zawodowo
1. Śląskie	1670	46,4%
2. Podkarpackie	749	46,2%
3. Zachodniopomorskie	608	45,7%
4. Warmińsko-mazurskie	498	45,6%
5. Lubuskie	357	45,2%
6. Lubelskie	754	45,2%
7. Świętokrzyskie	446	44,9%
8. Kujawsko-pomorskie	736	44,8%
9. Podlaskie	396	44,4%
10. Opolskie	324	44,4%
11. Polska	13170	43,5%
12. Łódzkie	860	42,9%
13. Wielkopolskie	1197	42,8%
14. Dolnośląskie	971	42,7%
15. Małopolskie	1105	41,7%
16. Pomorskie	747	41,2%
17. Mazowieckie	1753	40,2%

Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2020, Główny Urząd Statystyczny

Bierność zawodowa w Polsce utrzymuje się przez ostatnie lata na względnie stabilnym poziomie, wykazując nieznaczną, choć regularną tendencję spadkową od 2007 r. – odnotowano spadek liczby osób biernych zawodowo pomiędzy rokiem 2007 a 2020 na poziomie 8,5%.

Wykres 1. Liczba biernych zawodowo ogółem [tys. osób] w Polsce w latach 2006 -2020 (według danych za IV kwartał)



Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2020, Główny Urząd Statystyczny

2.2. Sytuacja w województwie lubelskim

W województwie lubelskim osób biernych zawodowo według szacunków GUS na koniec IV kwartału 2020 r. było nieco ponad 750 000¹⁴. Stanowi to około 5,7% wszystkich osób w Polsce, które można zakwalifikować do tej grupy. Oznacza to, że choć województwo lubelskie jest na dziewiątym miejscu biorąc pod uwagę liczbę ludności¹⁵, to plasuje się na siódmym miejscu spośród regionów pod względem liczby osób biernych zawodowo oraz szóstym miejscu uwzględniając odsetek ludności biernej zawodowo wśród ludności ogółem w wieku 15 lat i więcej (patrz Tabela 1).

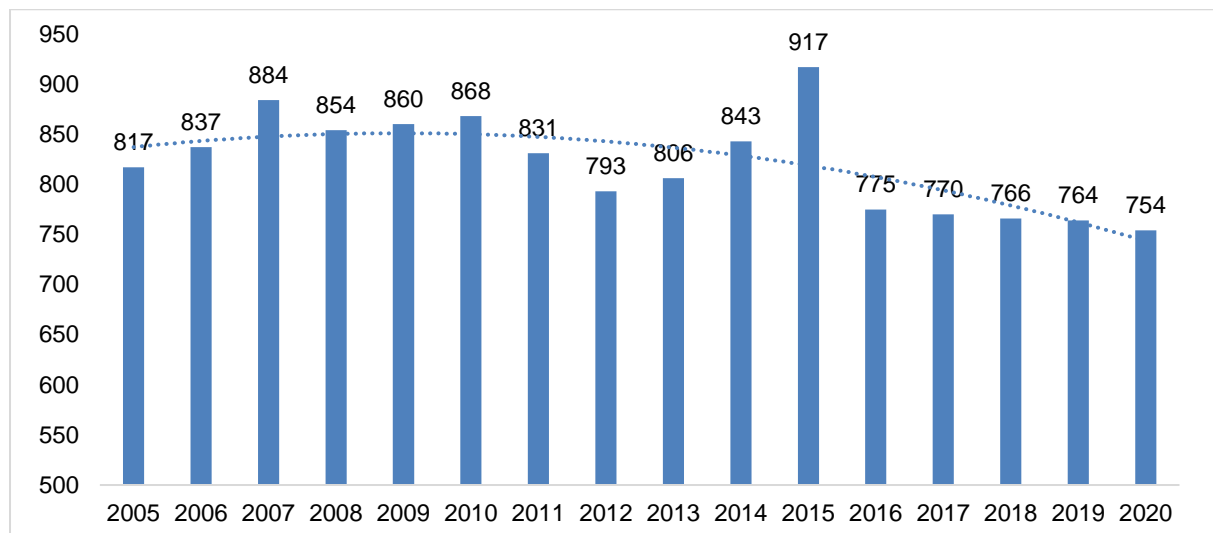
W regionie od 2015 r. obserwowany jest regularny spadek liczby osób biernych zawodowo, która od około 5 lat pozostaje na względnie stabilnym poziomie. Należy podkreślić, że Lubelskie wpisuje się w tym zakresie w ogólnopolskie trendy¹⁶. Liczba osób biernych zawodowo w ostatnich latach oscylowała pomiędzy 754 tys. w 2020 r. a 775 tys. w 2016. Szczegółowe dane w tym zakresie prezentuje również wykres 2, koncentrujący się liczbie osób biernych zawodowo ogółem w województwie lubelskim w latach 2005-2020.

¹⁴ Patrz: [GUS – BDL, Bierni zawodowo według płci](#)

¹⁵ [GUS, Powierzchnia i ludność w przekroju terytorialnym w 2020 r., Warszawa 2020](#)

¹⁶ Radziukiewicz M. 2020. *Diagnoza przyczyn bierności zawodowej Polaków*, „Studia Ekonomiczne i Regionalne”, ISSN 2083-3725, Volume 13, No. 1, 2020.

Wykres 2. Liczba osób biernych zawodowo ogółem [tys. osób] w województwie lubelskim w latach 2005-2020 (według danych za IV kwartał)



Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2020, Główny Urząd Statystyczny

Warto jednak przyjrzeć się zagadnieniu przyczyn bierności zawodowej w ujęciu diachronicznym. Z uwagi na dostęp danych udostępnianych przez Główny Urząd Statystyczny wybrano analizę 25 lat pomiędzy rokiem 1995 a rokiem 2020. Dane wskazują na to, że najbardziej dynamicznie przyrastającą grupą osób biernych zawodowo są emeryci. We wspomnianym okresie wzrosła też liczba osób biernych z powodu pełnienia funkcji opiekuńczych w rodzinie (choć tu można sprawdzić hipotezę, że opieka dotyczyła osób zstępnych, nie zaś wstępnych członków rodziny). Spadła natomiast liczba osób biernych zawodowo z powodu nauki oraz z powodu niepełnosprawności. Tu można postawić hipotezy wskazujące na stopniową i powolną aktywizację osób z niepełnosprawnościami oraz na trend łączenia pracy z nauką na studiach oraz spadający współczynnik scholaryzacji w kohorcie wiekowej 19-24 lat. Zmianę liczbową pomiędzy rokiem 1995 a 2020 w poszczególnych przyczynach bierności zawodowej ujęto w tabeli 2, zaś przemiany w poszczególnych latach na wykresie 3.

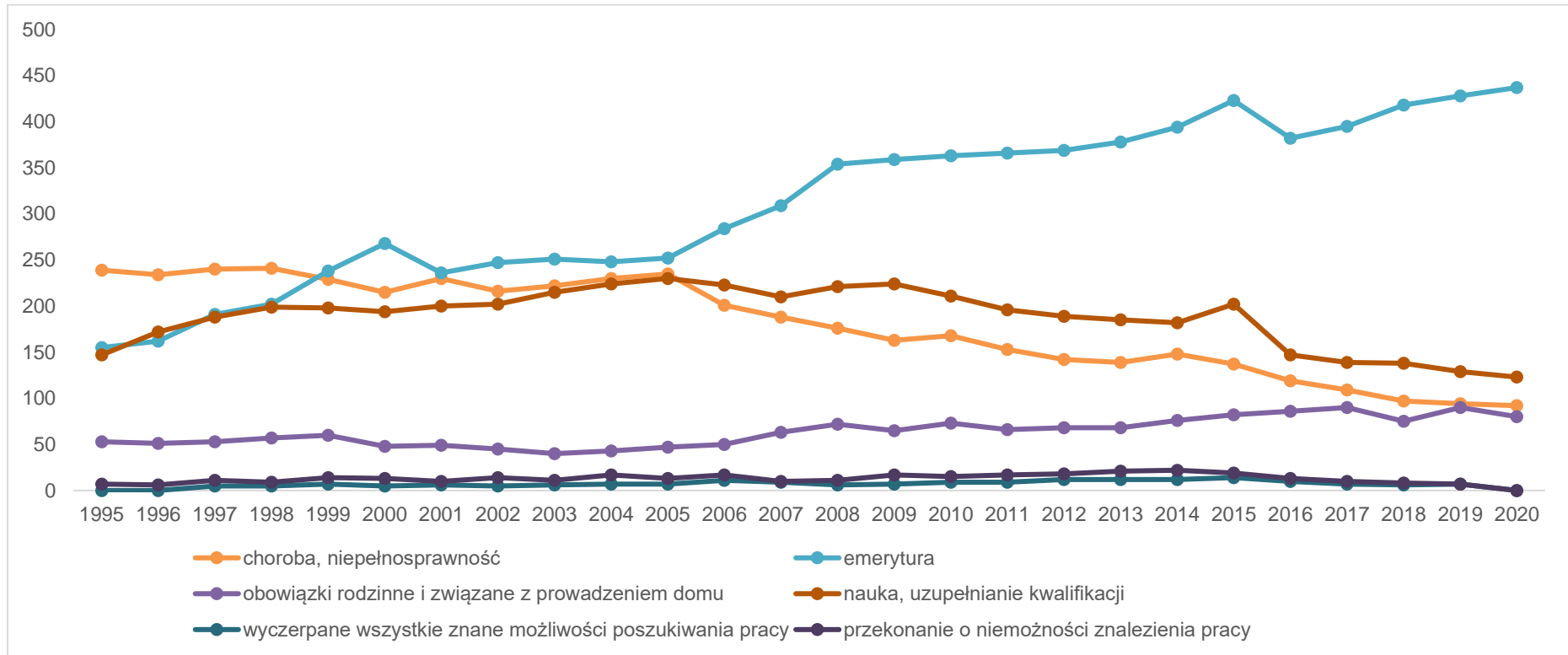
Tabela 2. Przemiany ilościowe przyczyn bierności zawodowej w województwie lubelskim w latach 1995-2020 [tys.]

Przyczyna bierności zawodowej	1995	2020	Zmiana pomiędzy 1995-2020
Choroba, niepełnosprawność	239	92	-61,51%
Emerytura	155	437	181,94%
Obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu	53	80	50,94%

Przyczyna bierności zawodowej	1995	2020	Zmiana pomiędzy 1995-2020
Nauka, uzupełnianie kwalifikacji	147	123	-16,33%
Wyczerpane wszystkie znane możliwości poszukiwania pracy	0	0	-
Przekonanie o niemożności znalezienia pracy	7	0	-100,00%

Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, Główny Urząd Statystyczny

Wykres 3. Przyczyny bierności zawodowej w województwie lubelskim w latach 1995-2020



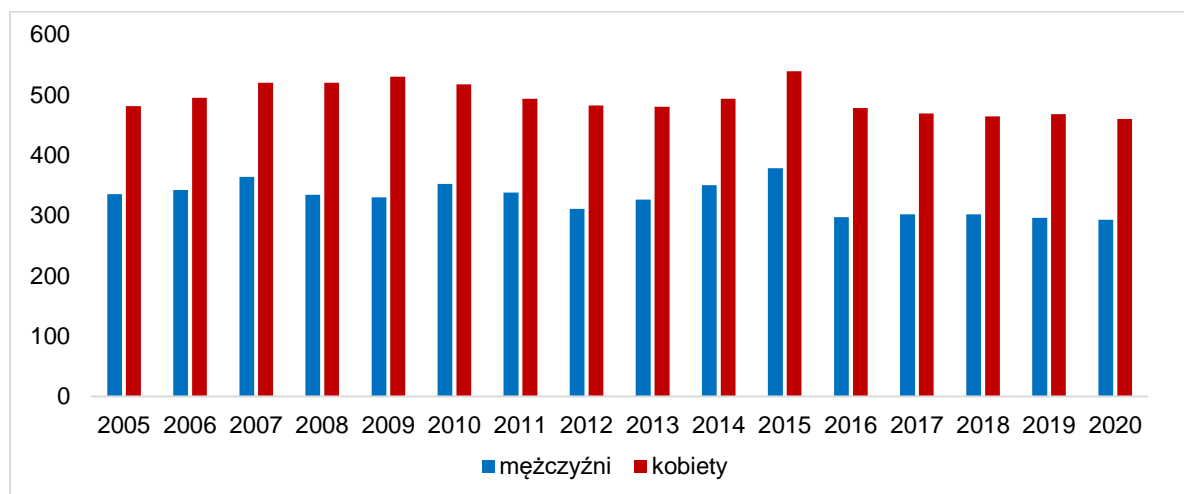
Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, Główny Urząd Statystyczny

2.3. Bierni zawodowo w woj. lubelskim w podziale na płeć

Wśród osób biernych zawodowo w regionie przeważają kobiety, które stanowią około 61% wszystkich osób o takim statusie. Należy jednak podkreślić, że jest to jeden z najniższych odsetków w kraju w porównaniu do innych województw. Jedynie w zachodniopomorskim (60,4%), śląskim (60,7%) oraz podlaskim (60,9%) jest on niższy. Dla porównania najwyższy odsetek jest w województwie łódzkim i wynosi 63,9%, co sprawia, że jest wyższy niż w Lubelskiem o 2,94 p.p.

Wśród mężczyzn, spadek liczby biernych zawodowo w regionie, notuje się dopiero od 2018 r. (w porównaniu z 2020 r. było to mniej o 9 000 osób), podczas gdy wśród kobiet następuje on regularnie już od kilku lat (tj. 2015 r.). W porównaniu z 2020 r. było mniej aż o 79 000 biernych zawodowo mieszkanek województwa lubelskiego. Szczegółowe dane za lata 2005-2020 w tym zakresie zawiera wykres 3.

Wykres 4. Liczba biernych zawodowo w podziale na płeć [tys. osób] w województwie lubelskim w latach 2005 -2020 (według danych za IV kwartał)



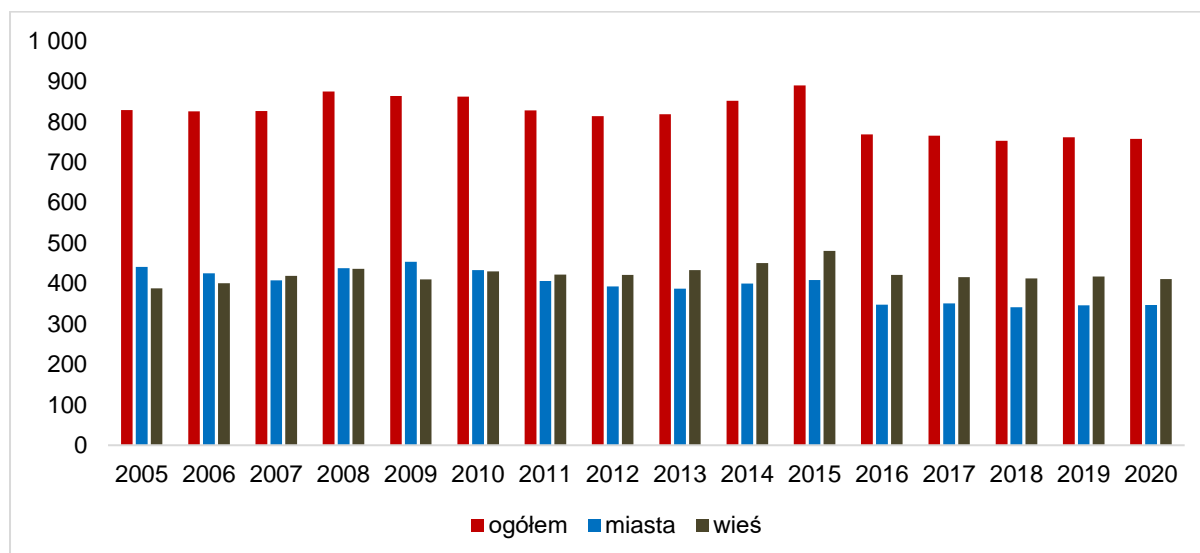
Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2020, Główny Urząd Statystyczny

2.4. Bierni zawodowo w woj. lubelskim w podziale na miejsce zamieszkania

Wśród osób biernych zawodowo dominują, zgodnie z danymi GUS-BDL, osoby z terenów wiejskich, których jest niemal 415 000 w regionie. Stanowią one nieco ponad 54,5% wszystkich biernych zawodowo w województwie lubelskim. Jest to jeden z najwyższych odsetków w porównaniu z innymi regionami. Jedynie w województwie podkarpackim jest on wyższy i wynosi nieco ponad 60%.

Zarówno na terenach wiejskich oraz miastach liczba osób biernych zawodowo od 2016 r. (po znaczących spadkach w 2015 r.) utrzymuje się na względnie stałym poziomie. Jednocześnie poczynając od 2011 r. liczba biernych zawodowo na wsi jest większa niż na terenach zurbanizowanych. Od 2015 r. różnica ta ustabilizowała się i wynosi aktualnie około 70 000 przypadków. Szczegółowe dane dla tego zjawiska ilustruje wykres 4.

Wykres 5. Liczba biernych zawodowo w podziale na miejsce zamieszkania [tys. osób] w województwie lubelskim w latach 2005 -2020 (według danych za IV kwartał)



Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2020, Główny Urząd Statystyczny

2.5. Bierni zawodowo w woj. lubelskim w podziale na wykształcenie

W 2020 r. wśród osób biernych zawodowo dominowali mieszkańcy regionu z najniższym wykształceniem czyli gimnazjalnym, podstawowym i niższym. Stanowili oni nieco ponad 37% wszystkich biernych zawodowo. W dalszej kolejności były to osoby, które legitymują się wykształceniem:

- ✓ zawodowym (23% wszystkich osób biernych zawodowo w województwie);
- ✓ policealnym oraz średnim zawodowym (20,4%);
- ✓ wyższym (10%);
- ✓ średnim ogólnokształcącym (9,7%).

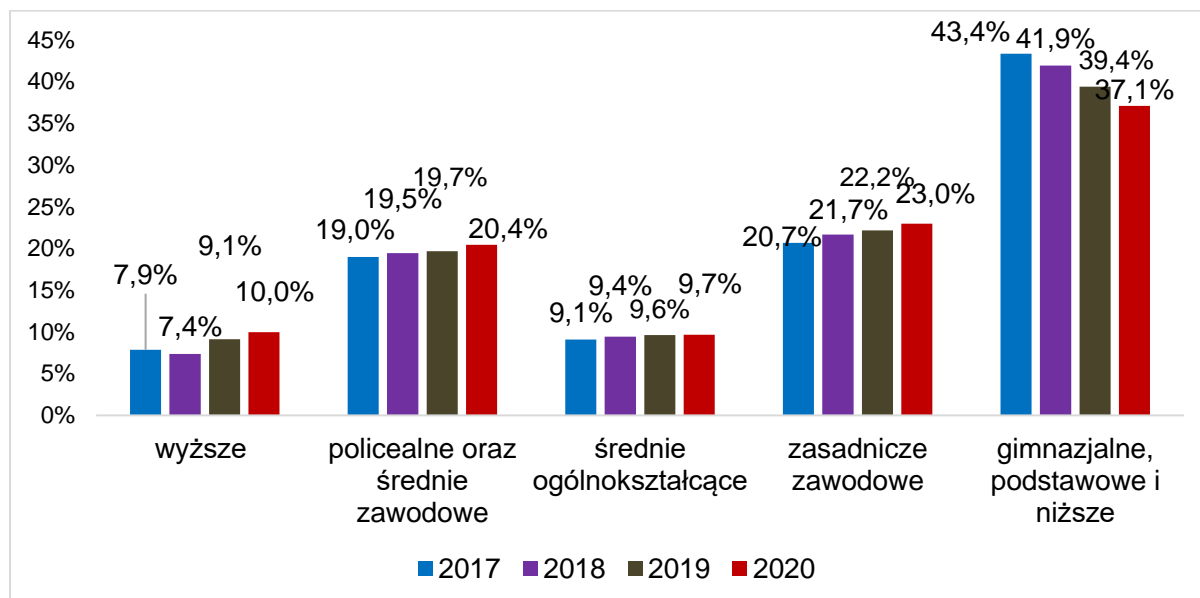
Jednocześnie należy podkreślić, że w regionie (od 2017 r.) zwiększa się udział wśród biernych zawodowo osób z wykształceniem:

- ✓ zasadniczym zawodowym (wzrost o 2,3 p.p.);
- ✓ wyższym (wzrost o 2,1 p.p.);

- ✓ policealnym oraz średnim zawodowym (wzrost o 1,4 p.p.);
- ✓ średnim ogólnokształcącym (wzrost o 0,6 p.p.).

Jedynie w przypadku biernych zawodowo posiadających maksymalnie wykształcenie gimnazjalne nastąpił znaczący spadek z 43,4% (w 2017 r.) do 37,1%, (w 2020), co w liczbach bezwzględnych oznaczało zmniejszenie się liczby osób dla tej kategorii osób o niemal 50 000 (z 281 000 w 2017 r. do 234 000 w 2020 r.). Szczegóły prezentuje wykres 6.

Wykres 6. Udział osób biernych zawodowo w podziale na poziom wykształcenia w latach 2017-2020

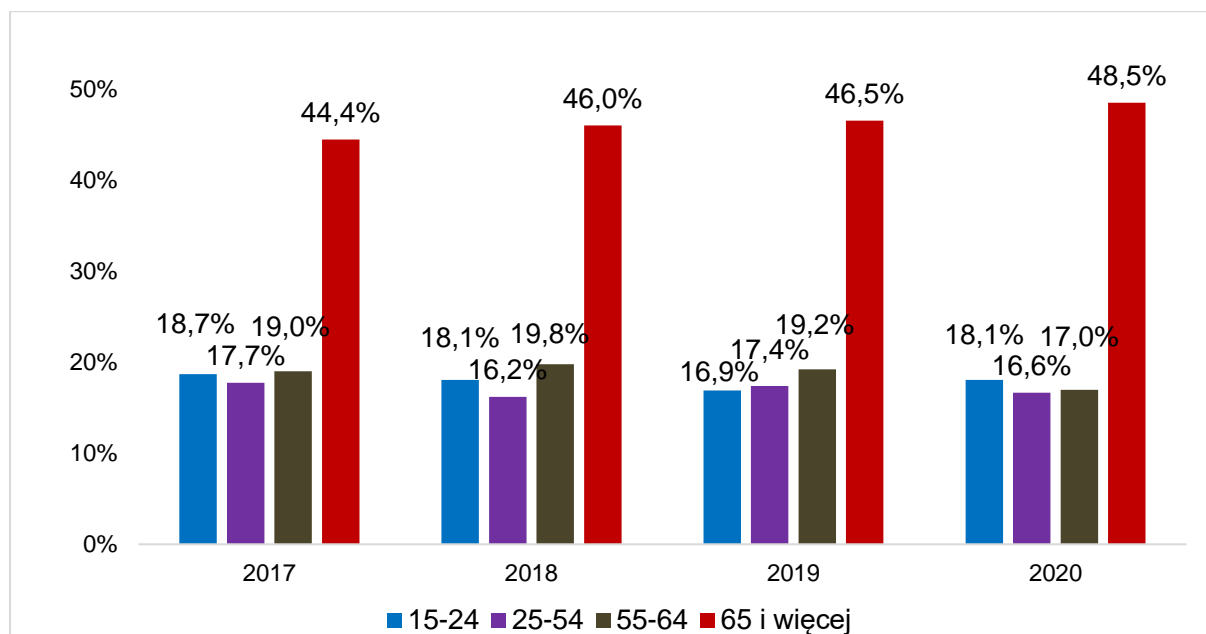


Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2020, Główny Urząd Statystyczny

2.6. Bierni zawodowo w woj. lubelskim w podziale na grupy wieku

W regionie wśród osób biernych zawodowo zdecydowanie przeważają te powyżej 55 lat. Stanowią one niemal 2/3 wszystkich biernych zawodowo mieszkańców lubelskiego. Jednocześnie tylko udział grupy powyżej 65 roku życia systematycznie, choć nieznacznie (około 4 p. p.) powiększa się odnosząc się do ogółu osób biernych zawodowo (szczegóły wskazano na wykresie 7). Ponadto ta „najstarsza” (65+) grupa biernych zawodowo liczyła w 2020 r. ponad 300 000 mieszkańców województwa.

Wykres 7. Udział osób biernych zawodowo w podziale na wiek w latach 2017-2020 w województwie lubelskim



Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2020, Główny Urząd Statystyczny

3. Przyczyny bierności zawodowej

Według danych GUS za IV kwartał 2020 r. w województwie lubelskim głównymi przyczynami bierności zawodowej były takie powody, jak emerytura (59,7%), nauka i uzupełnianie kwalifikacji (16,8%), choroba/niepełnosprawność (12,6%), obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu (10,9%). Powyższe aktualne dane wpisują się w ogólnopolskie diagnozy i trendy obserwowane przez ekspertów od przynajmniej kilku lat i dotyczące tego, że (...) najczęstszym powodem bierności zawodowej Polaków jest nabycie przez nich uprawnień emerytalnych¹⁷. Dodatkowo nie bez wpływu na wzrost liczby osób przechodzących na emeryturę pozostała reforma emerytalna z 2017 r.¹⁸, która sprawiała, że ludzie chętniej (niż wcześniej) decydowali się rezygnować z aktywności zawodowej. Wpisuje się to w konstrukcję systemu zabezpieczenia społecznego w Polsce oferującego świadczenia

¹⁷ Radziukiewicz M., *Diagnoza przyczyn bierności zawodowej Polaków*, „Studia Ekonomiczne i Regionalne”, ISSN 2083-3725, Volume 13, No. 1, 2020.

¹⁸ Od 1 października 2017 r. - zgodnie z nowym prawem przywrócono poprzedni wiek emerytalny: 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn, a więc tym samym przestała obowiązywać reforma z 2012 r., która wprowadziła stopniowe podwyższanie wieku emerytalnego do 67 lat bez względu na płeć. (Radziukiewicz M., *Diagnoza przyczyn bierności zawodowej Polaków*, „Studia Ekonomiczne i Regionalne”, ISSN 2083-3725, Volume 13, No. 1, 2020).

socjalne dla osób, które nadal mogłyby być aktywne zawodowo¹⁹. Ponadto ten trend – zdaniem badaczy²⁰ - odpowiada za dobrą koniunkturę na rynku pracy i zjawisko zwane w debacie medialnej „rynkiem pracownika”, czego obrazowym przejawem jest wspomniane powyżej utrzymywanie się niskiej stopy bezrobocia rejestrowanego.

Przywoływane powyżej dane GUS, potwierdzają przede wszystkim wyraźną ogólnopolską (ale również regionalną) tendencję związaną z niekorzystnymi zmianami demograficznymi wpływającymi na starzenie się społeczeństwa²¹, a także innymi trendami sprzyjającymi bierności zawodowej takimi jak²²:

- ✓ potrzeba mieszkańców regionu w zakresie zwiększania poziomu wykształcenia czy poszerzania/aktualizacji swoich kompetencji zawodowych²³ (związane jest to m.in. z tzw. boomem edukacyjnym, który spowalnia wejście uczących się na rynek pracy),
- ✓ nieproduktywne zatrudnienie w rolnictwie wynikające z zaburzenia historycznego kontekstu odchodzenia od aktywności zawodowej w rolnictwie;
- ✓ zaangażowanie mieszkańców w aktywność w tzw. szarej strefie.

Ważnym elementem (choć sukcesywnie tracącym na znaczeniu) jest również przerost zatrudnienia w gospodarce jako dziedzictwo poprzedniego systemu gospodarczego (gospodarka centralnie planowana).

W przypadku powodów bierności zawodowej należy zauważyć, że:

- ✓ od 2005 r. systematycznie wzrasta % osób biernych zawodowo z powodu przejścia na emeryturę (w 2005 r. dotyczył on tylko 32,1% osób biernych zawodowo, co oznacza wzrost w ciągu kilkunastu lat o prawie 30 punktów procentowych);

¹⁹ Patrz: Kunasz M., *Czynniki sprzyjające aktywności i bierności zawodowej w Polsce*, „Studia i Prace WNEIZ US, nr 51/2, 2018.

²⁰ Zob. Drela Karolina. 2017. Zmiany demograficzne w Polsce a rynek pracy, Prace naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 489, s. 78-89. Dostępne: [Zmiany demograficzne a rynek pracy](#); Buchholtz Sonia: [Demografia największe wyzwania rynku pracy wciąż przed nami](#); Borowiec Arkadiusz. 2015. Analiza zmian demograficznych na rynku pracy w kontekście pokolenia 50+, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, nr 39 T.3 Zarządzanie, s. 11-23

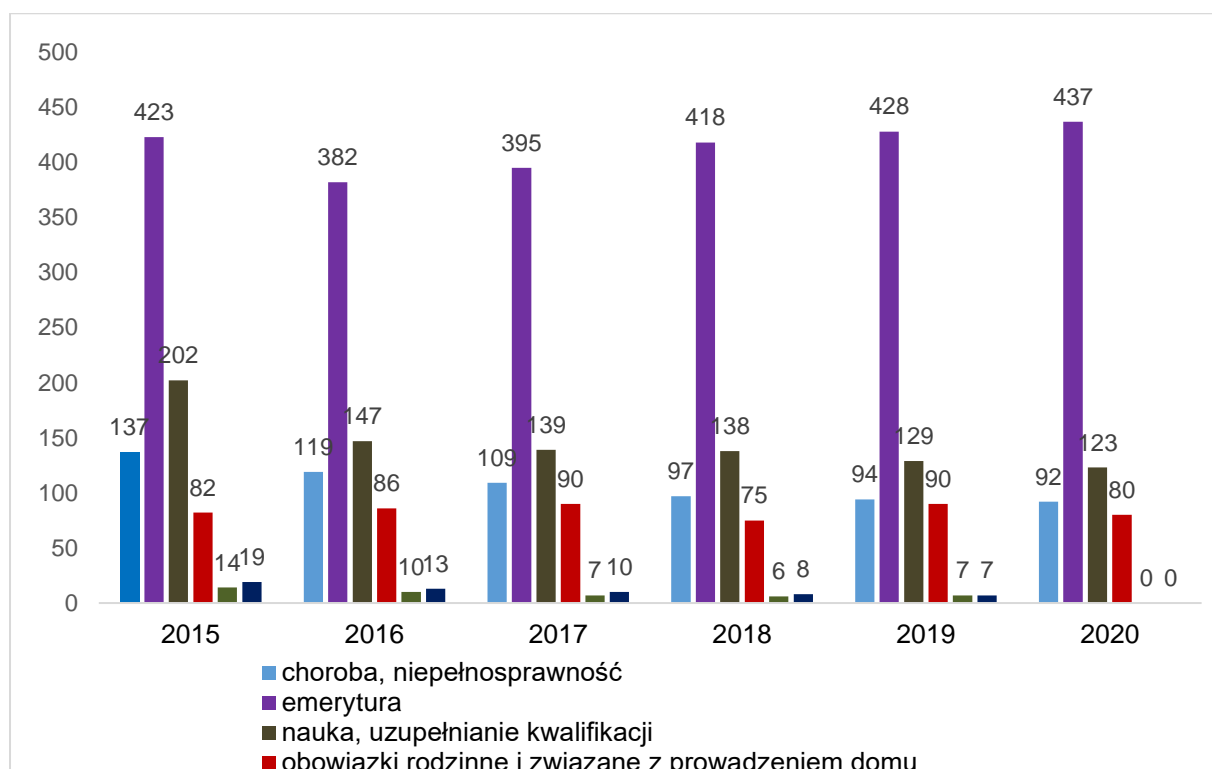
²¹ GUS, Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym (stan w dniu 31.12.2020), Warszawa 2021.

²² Patrz: Kunasz M., *Czynniki sprzyjające aktywności i bierności zawodowej w Polsce*, „Studia i Prace WNEIZ US, nr 51/2, 2018.

²³ GUS, Kształcenie dorosłych 2016, Warszawa 2018. W raporcie potwierdzono malejącą liczbę osób zainteresowanych studiowaniem. Stan ten utrzymuje się od 2006 r. Rośnie z kolei liczba osób wybierających kształcenie pozaformalne i nieformalne. W 2016 r. z kursów i szkoleń korzystało 29 proc., a z samokształcenia 25 proc. osób więcej niż w 2016 r.

- ✓ od 2015 regularnie zmniejsza się % biernych zawodowo, którzy zdecydowali się na pobieranie nauki lub uzupełnienie kwalifikacji zawodowych (w 2015 r. wynosił on 23%, co sprawia, że spadek wynosi nieco ponad 7 p. p.);
- ✓ od 2005 r. obserwowany jest względny spadek % osób biernych zawodowych, dla których przyczyną rezygnacji z aktywności zawodowej była choroba/choroby czy niepełnosprawność/niepełnosprawności (w 2005 r. odsetek ten wynosił 30%, co sprawia, że aktualnie wynosi on niemal 17 p. p. mniej);
- ✓ od 2015 r. obserwowany jest stabilny % wzrost biernych zawodowo osób, które poświęciły się obowiązkom rodzinnym oraz prowadzeniem domu (w 2017 r. wartość ta była najwyższa i wynosiła 12%, podczas gdy przed 2016 r. kształtowała się na poziomie poniżej 10%).

Wykres 8. Główne przyczyny bierności zawodowej w województwie lubelskim w latach 2015-2020 (według danych za IV kwartał) [tys. osób]



Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2020, Główny Urząd Statystyczny

Na podstawie informacji GUS według stanu na IV kwartał 2020 r. analizując powody bierności zawodowej należy zauważyć, że wśród²⁴:

- ✓ mężczyzn (M) częściej niż u kobiet (K) o powódzie braku aktywności zawodowej decydowała choroba/niepełnosprawność (M-20,2%, K-8,5%) oraz nauka/uzupełniania kwalifikacji (M-19,9%, M-14,2%);
- ✓ kobiet częściej niż u mężczyzn o powódzie braku aktywności zawodowej decydowało przejście na emeryturę (K-61,9%, M-52,1%);
- ✓ mieszkańców miast (M) częściej niż u mieszkańców wsi (W) o powódzie braku aktywności zawodowej decydowało przejście na emeryturę (M-63,9%, W-53,9%).

W przypadku osób biernych zawodowo szczególną grupę stanowią kobiety (w szczególności mieszkające na terenach wiejskich). Ich niekorzystny status na rynku pracy wynika m.in. z uwarunkowań społeczno-kulturowych (w tym m.in. negatywnych stereotypów) wpływających na pełnienie funkcji społecznych takich jak wychowywanie dzieci, zajmowanie się gospodarstwem domowym, opieką nad osobami zależnymi, które sprzyjają biernej postawie na rynku pracy. Często obowiązki domowe nie pozwalają kobiecie w takiej sytuacji na podjęcie pracy zawodowej lub wymuszają rezygnację z dotychczasowego zatrudnienia²⁵. W przypadku osób z niepełnosprawnościami, a także seniorów jedną z przyczyn bierności zawodowej jest niższy poziom wykształcenia niż ogółu Polaków, a także brak chęci polepszania własnych kompetencji zawodowych, co zasadniczo zmniejsza również poziom aktywności przedstawicieli tych grup na rynku pracy i przyczynia się do nasilenia zjawiska bierności zawodowej w tym segmentach ludności (np. częstszej rezygnacji z pracy zawodowej na rzecz emerytury).²⁶ Ważnym elementem jest także zły stan zdrowia (zwłaszcza w przypadku obu ww. grup), który w znaczącej części przypadków skutkuje uzyskaniem bezterminowej renty, przyczyniającej się do powiększenia grupy osób biernych zawodowo. Jednocześnie należy podkreślić, co potwierdzają dane GUS – BDL (patrz: Wykres 7) sukcesywne polepszanie się sytuacji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy.²⁷

²⁴ Patrz: Urząd Statystyczny w Lublinie, Aktywność ekonomiczna ludności w województwie lubelskim. Stan w IV kwartale 2020 r.

²⁵ Patrz: Męcina J.P., Niewykorzystane zasoby pracy w Polsce, Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i Praktyka, 2015, nr 3 (126).

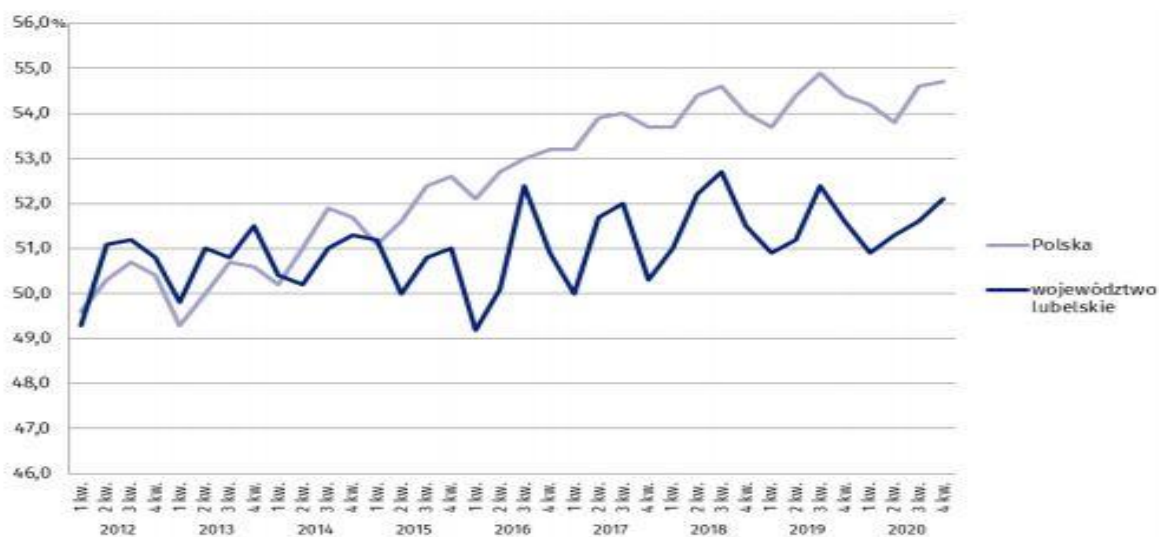
²⁶ Patrz: Worek B., Uwarunkowania i konsekwencje bierności edukacyjnej dorosłych Polaków [w:] Górniak J (red.) Niewykorzystany potencjał. Szanse i bariery na polskim rynku pracy. Raport podsumowujący V edycję badań BKL z 2014 rok, Warszawa-Kraków 2015.

²⁷ Optymistycznych danych odnośnie sytuacji zawodowej osób niepełnosprawnych dostarcza Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności Polski (BAEL); (patrz: WUP w Lublinie - Sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy województwa lubelskiego – aktualne wyzwania, Lublin 2014).

Istotnym zagadnieniem są także aspekty psychospołeczne wpływające na sytuację osób biernych zawodowo, a zwłaszcza kwestie związane z powrotem na rynek pracy²⁸. Wśród znaczących barier w tym zakresie należy wskazać przede wszystkim: (i) brak chęci/motywacji do podjęcia pracy (ii) nietraktowanie braku pracy jako sytuacji problematycznej, (iii) obawy związane z podjęciem pracy (np. stres związany z powrotem do pracy i związanymi z nim nowymi wymaganiami i wyzwaniem, lęk przed nieuczciwym pracodawcą czy koniecznością przeorganizowania życia prywatnego). Ww. trudności w szczególności nasilają się w sytuacji długotrwałego braku aktywności zawodowej osób biernych zawodowo.

Co interesujące, w latach 2015-2020 (choć według danych GUS przyczyny te mają marginalny wpływ na liczbę biernych zawodowo osób w regionie) zmniejszył się zasadniczo odsetek osób, które są bierne zawodowo ze względu na to, że wyczerpały wszystkie znane możliwości poszukiwania pracy bądź są przekonane o niemożności znalezienia pracy. Może to świadczyć o poprawie sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim. Potwierdza to m.in. wzrastający wskaźnik zatrudnienia w regionie²⁹, który w IV kwartale wynosił ponad 52%. Nadal jest on jednak niższy niż średnia ogólnopolska wynosząca niemal 55%³⁰.

Wykres 9. Wskaźnik zatrudnienia w latach w latach 2011-2020 w województwie lubelskim



Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2020, Główny Urząd Statystyczny

²⁸ Patrz: Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, *Bierni zawodowo na Podkarpaciu. Charakterystyka i możliwości aktywizacji*, Rzeszów 2019.

²⁹ Wskaźnik zatrudnienia - procentowy udział pracujących w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej danej kategorii; (patrz: Urząd Statystyczny w Lublinie, *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie lubelskim. Stan w IV kwartale 2020 r.*).

³⁰ Patrz: Urząd Statystyczny w Lublinie, *Aktywność ekonomiczna ludności w województwie lubelskim. Stan w IV kwartale 2020 r.*

4. Rekomendacje w zakresie aktywizacji biernych zawodowo

Wysokiej aktywności zawodowej - co potwierdzają przykłady z krajów europejskich - sprzyjają elastyczne formy zatrudnienia, w tym praca w niepełnym wymiarze godzinowym, na mniej niż cały etat. W Holandii czy Szwajcarii elastyczność na etacie jest bardzo duża – pracownicy, zamiast zatrudnienia formie elastycznych umów, pracują często na trzy piąte czy jedną siódmą etatu. Podobnie rozwiązaniem aktywizacyjnym i uelastyczniającym może być popularyzacja umów cywilno-prawnych, które dodatkowo nie będą obciążone składkami ZUS. Analizując zasoby ludzkie w Polsce, możemy wyróżnić kilka grup, które stanowią niewykorzystany potencjał: bierni, kobiety, bezrobotni, niepełnosprawni, ludzie młodzi, osoby starsze (w wieku 50+). Każda z nich ma inne potrzeby i potrzebuje rozwiązań, które będą „skrojone na miarę”, czyli dostosowane do tych potrzeb. Rekomendacje byłyby najskuteczniej spełniane, jeśli wdrażane byłyby w szerszym kontekście zintegrowanych działań w obszarze polityki rynku pracy, edukacji i kształcenia ustawicznego oraz zabezpieczenia społecznego. Przedkładając poniższe rekomendacje uwzględniono właśnie specyfikę wymogów i oczekiwań tychże grup. Co więcej, rozszerzono katalog segmentów osób biernych zawodowo o kilka innych grup.

Tabela 3. Tabela rekomendacji przeciwdziałania bierności zawodowej w poszczególnych segmentach

Nazwa grupy	Rekomendacja
1. Osoby otrzymujące emeryturę/rentę	<ul style="list-style-type: none"> • zachęcanie do pozostawania aktywnym w ograniczonym czasowo wymiarze pracy (praca na część etatu, programy mentoringowe dla seniorów, którzy mogą pracować jako nauczyciele zawodu) • wdrożenie mechanizmów stopniowego przechodzenia na emeryturę³¹ • angażowanie aktywnych seniorów do aktywizacji innych seniorów (seniorzy seniorom) • dodatkowe mechanizmy (np. podatkowe) zwiększające opłacalność pracowania na emeryturze (w tym ograniczające pracę w szarej strefie)

³¹ PIE: <https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2021/06/PIE-PP03-2021.pdf>

Nazwa grupy	Rekomendacja
	<ul style="list-style-type: none"> • dodatkowe udogodnienia dla „pracujących” seniorów (np. częstsze przerwy w pracy zapisane w kodeksie pracy) • włączenie seniorów do systemu opieki społecznej (np. opieka seniorów o lepszym stanie zdrowia nad seniorami niesamodzielnymi)
2. Uczniów pobierających naukę w trybie dziennym	<ul style="list-style-type: none"> • promocja elastycznych form zatrudnienia • promocja pracy dorywczej w trybie wieczorowym, weekendowym oraz wakacyjnym • wspieranie odpłatnych programów stażowych i praktyki na każdym etapie kształcenia ponadpodstawowego, aż po studia doktoranckie
3. Osoby mające obowiązki opiekuńcze	<ul style="list-style-type: none"> • programy ułatwiające powrót na rynek pracy, wskazujące zalety łączenia życia rodzinnego z zawodowym • treningi psychologiczne pozwalające ponownie odkrywać swoje talenty i predyspozycje zawodowe, które mogą być źródłem satysfakcji i samorealizacji zawodowej
4. Osoby posiadające stwierdzoną niepełnosprawność	<ul style="list-style-type: none"> • dedykowane doradztwo zawodowe uwzględniające możliwości zawodowe związane ze stopniem i rodzajem niepełnosprawności • treningi psychologiczne pozwalające ponownie odkrywać swoje talenty i predyspozycje zawodowe, które mogą być źródłem satysfakcji i samorealizacji zawodowej • popularyzacja zawodu trenera pracy dla osób niepełnosprawnych
5. Osoby zniechęcone brakiem sukcesów w poszukiwaniu pracy	<ul style="list-style-type: none"> • treningi psychologiczne pozwalające ponownie odkrywać swoje talenty i predyspozycje zawodowe, które mogą być źródłem satysfakcji i samorealizacji zawodowej
6. Osoby otrzymujące pomoc opieki społecznej	<ul style="list-style-type: none"> • popularyzacja kontraktów socjalnych zakładających znalezienie pracy

Nazwa grupy	Rekomendacja
	<ul style="list-style-type: none"> • treningi psychologiczne pozwalające ponownie odkrywać swoje talenty i predyspozycje zawodowe, które mogą być źródłem satysfakcji i samorealizacji zawodowej
7. Osoby odbywające karę pozbawienia wolności	<ul style="list-style-type: none"> • treningi psychologiczne pozwalające ponownie odkrywać swoje talenty i predyspozycje zawodowe, które mogą być źródłem satysfakcji i samorealizacji zawodowej • konkursy na projekty angażujące w aktywność zawodową w odniesieniu do charakteru przestępstwa i odbywanej kary
8. Osoby przebywające w domach opieki	<ul style="list-style-type: none"> • udział w ekonomii społecznej – tworzenie spółdzielni socjalnych zajmujących się np. rękodziełem bądź twórczością amatorską
9. Osoby uzyskujące dochód m.in. z dzierżawy, wynajmu lokum, itp.	<ul style="list-style-type: none"> • zachęcanie do zakładania działalności gospodarczej w celu rozwijania przedsiębiorstw w sektorze nieruchomości

Podsumowanie: zmiana optyki, zmiana przedmiotu zainteresowania

Pewnym punktem odniesienia analitycznego w podsumowaniu chcielibyśmy uczynić tezy Marka Kunasza, który pisał, że można wyróżnić kilka czynników sprzyjających bierności zawodowej w Polsce³². Wymienia wśród nich te, które są niewątpliwie trafne i słuszne, jak niekorzystne trendy demograficzne (wzrost oczekiwanej perspektywy długości życia, trendy sprzyjające starzeniu się społeczeństwa) czy konstrukcję systemu zabezpieczenia społecznego oferującego świadczenia socjalne dla osób, które nadal mogłyby być aktywne zawodowo. Jednak w kontekście zweryfikowanych i przywołanych danych należy wskazać, że kwestia boomu edukacyjnego (spowalniającego wejście uczących się na rynek pracy) nie stanowi już tak ważnego czynnika w województwie lubelskim, zaś zaangażowanie w aktywność w szarej strefie liczona jest przez GUS jako pełnoprawna aktywność zawodowa. Ponadto, czynnik historyczny, a więc przerost zatrudnienia w gospodarce jako dziedzictwo poprzedniego systemu gospodarczego nie ma raczej wpływu poza obszarami dawnych PGR. Z kolei nieproduktywne zatrudnienie w rolnictwie również zmienia się pod wpływem spadku liczby ludności pracującej w rolnictwie, wskutek mechanizacji i uprzemysłowienia produkcji rolnej oraz ruchów ludnościowych w kierunku suburbanizacji.

Reasumując, analizę zagadnienia bierności zawodowej, podkreślić można kwestię paradygmatyczną. Standardowe podejście do badań na temat rynku pracy i polityki społecznej czyni z pojęcia bezrobocia osiową kategorię analityczną. Przemiany demograficzne związane ze schodzeniem z rynku pracy większej liczby osób niż wchodzeniem na niego oraz dobra koniunktura w polskiej gospodarce mimo pandemii COVID-19³³ pozwala zrewidować powyższy model myślenia. Obecna sytuacja społeczno-gospodarcza (wysoka bierność zawodowa, niskie bezrobocie) skłania do zastanowienia nad problemem, który w nurtował w minionych dekadach psychologów. Tradycyjnie psychologowie zajmowali się patologiami na poziomie jednostkowym (choroby psychiczne, nerwice, lęki, depresje czy przeciwdziałanie skutkom długotrwałego stresu). Na marginesie zainteresowań psychologów do lat 90. XX w. pozostawały takie zagadnienia, jak dobrostan, kreatywność czy szczęście albo inteligencja emocjonalna³⁴. Martin Seligman i Mihaly Csikszentmihalyi w swojej pracy przedstawili perspektywę rozwoju nowego paradygmatu – psychologii pozytywnej.

³² Kunasz, M. (2018). Czynniki sprzyjające aktywności i bierności zawodowej w Polsce. *Studia i Prace WNEiZ US*, 51/2, 179–193. DOI: 10.18276/sip.2018.51/2-16.

³³ Zob. np. businessinsider.com.pl -Szokujące dane z polskiego przemysłu. Wzrost o ponad 44 proc. albo bankier.pl-Produkcja przemysłowa kwiecień 2021

³⁴ Zob. Seligman Martin, Csikszentmihalyi Mihaly. 2000. Positive Psychology – An Introduction. *American Psychologist*, nr 55 (1), s. 5-14.

Podobną sytuację można diagnozować na poziomie ponadjednostkowym, którym to zajmuje się oczywiście socjologia. Punkt widzenia socjologów skupia się często na dysfunkcyjnych aspektach działania społecznego – problemach społecznych będących zjawiskami patologicznymi, jak ubóstwo, bezrobocie, dyskryminacja, czy konflikty społeczne. Podobnie jak w psychologii dominuje perspektywa defensywna ponad ofensywną/proaktywną. Badanie bierności zawodowej można byłoby widzieć również w kontekście defensywnym – jako zjawisko, przed którym należy się bronić. Jednak zarysowany kontekst pozwala na zmianę optyki o 180 stopni. Mianowicie, nagłaśniania wymaga współcześnie nie to, jak niskie jest bezrobocie, a jak niski jest współczynnik aktywności zawodowej. Podobne działania w szerszym kontekście pomogłyby tworzyć nowy paradygmat na wzór psychologicznego – socjologii pozytywnej. Przykładem podobnych zmian byłoby rozwijanie badań i analiz rynku pracy z perspektywy aktywności zawodowej, uwarunkowań bogacenia się, chęci do pracy przy określonych warunkach zatrudnienia, rozwijania działań etosotwórczych oraz przedsiębiorczości (w tym rozumianej również jako rozwijanie działalności małej do średniej, a średniej do dużej).

Tworzenie nowego paradygmatu w badaniach nad rynkiem pracy jest oczywiście celem tyleż słusznym co ambitnym. Jednak nie odchodząc za bardzo od standardowego, defensywnego paradygmatu badawczego można analogicznie do rozpoznania problematyki bezrobocia spróbować badać bardziej szczegółowo kwestię bierności zawodowej tak, aby uzupełniać wyniki badań GUS, schodząc np. na poziom podregionów czy wręcz powiatów. Dobrą praktyką w tym zakresie jest wspomniany już raport wykonany na zlecenie WUP w Rzeszowie. Również celowym wydaje się wypracowanie indeksu wyuczonej bierności zawodowej, który z powodów metodologicznych, powinien on oczywiście przejść walidację w postaci pilotażu i wystandaryzowania go jako miernika postaw wobec pracy.

Tabela 4. Propozycja indeksu wyuczonej bierności zawodowej

	Zdecydowanie się zgadzam	Zgadzam się	Nie mam zdania	Nie zgadzam się	Zdecydowanie się nie zgadzam
Praca jest celem życia człowieka					
Dobrobyt pochodzi z pracy					
Praca to utrapienie człowieka					
Praca jest traumatycznym przymusem					

	Zdecydowanie się zgadzam	Zgadzam się	Nie mam zdania	Nie zgadzam się	Zdecydowanie się nie zgadzam
Pracodawcy zwykle nie szanują pracowników					
Pracownicy zazwyczaj nienawidzą przełożonych					

Źródło: opracowanie własne

Ponadto rekomendowane są działania związane z polityką komunikacyjną Publicznych Służb Zatrudnienia, która mogłaby skupiać się przynajmniej równie intensywnie na omawianiu i nagłaśnianiu wartości współczynnika aktywności zawodowej, co wartości stopy bezrobocia rejestrowanego.

Bierność zawodowa będzie w perspektywie nadchodzących dekad jeszcze istotniejszą kwestią społeczną w Polsce. Podyktowane to jest przede wszystkim przemianami demograficznymi, które obrazowo nazywa się „starzeniem społeczeństwa”, a ich wymiernym przejawem jest zmniejszanie się odsetka osób w wieku produkcyjnym przy jednoczesnym zwiększaniu się odsetka osób w wieku poprodukcyjnym. Innymi słowy, naturalną konsekwencją przemian demograficznych będzie procentowe i bezwzględne zwiększanie się udziału osób biernych zawodowo z przyczyn związanych z zakończeniem kariery. Zatem podejmowanie wszelkich działań zwiększających aktywność zawodową w pozostałych kategoriach powinno stanowić jedno z ważniejszych wyzwań polityki rynku pracy. Z pewnością nie chodzi tu tylko o tzw. aktywną politykę rynku pracy w postaci zatrudnienia subsydiowanego, prac interwencyjnych, pośrednictwa pracy, doradztwa zawodowe czy szkoleń. Sednem tej kwestii społecznej są jej przyczyny, wśród których podkreślić trzeba stan etosu pracy w społeczeństwie.