



UNIwersYTET
MIKOŁAJA KOPERNIKA
W TORUNIU



POWIATOWY URZĄD PRACY
W INOWROCŁAWIU

Przyczyny utrzymywania się podwyższonego bezrobocia w powiecie inowrocławskim

Raport z badań

Inowrocław 2018

Spis treści

Wstęp – cele ekspertyzy	3
Uwagi metodologiczne – metody i techniki badawcze, dobór próby, realizacja badania	4
Charakterystyka rynku pracy w powiecie inowrocławskim – analiza danych ilościowych.....	7
Trudna sytuacja na rynku pracy w powiecie inowrocławskim – wyniki badań terenowych	15
Czy bezrobocie wynika z braku pracy na miejscu lub w okolicy?	15
Bezrobocie jako efekt braku DOBREJ pracy	18
Bezrobocie jako wynik niedopasowania potrzeb rynku pracy i kwalifikacji pracowników	21
Demoralizacja środowiska społecznego jako przyczyna i skutek bezrobocia.....	22
Zanik etosu pracy i wartości pracy	27
Brak interesu w podejmowaniu pracy	28
Interes w byciu bezrobotnym	30
„Kiwanie urzędów” i „adwokaci biedy” – o profesjonalizacji sprytu bezrobotnych	31
Wnioski i rekomendacje	33
Wnioski z badania	33
Rekomendacje	35

Wstęp – cele ekspertyzy

W ostatnich latach poziom bezrobocia w Polsce znacząco obniżył się. Trend ten ma charakter powszechny, aczkolwiek jest bardzo nierównomierny. W wielu powiatach (na przykład w regionie kujawsko-pomorskim w powiecie brodnickim) bezrobocie spadło radykalnie, w niektórych zaś poziom ten obniżył się, lecz od lat przewyższa średnią wojewódzką. Tak dzieje się na przykład w południo-wschodniej części regionu kujawsko-pomorskiego, w szczególności w powiatach lipnowskim, radziejowskim, czy włocławskim¹. Podobna sytuacja od lat ma miejsce również w powiecie inowrocławskim.

Mamy tam do czynienia z bezrobociem strukturalnym, czyli takim, którego trwanie wiąże się najpewniej z pewnymi cechami struktury gospodarczej lub społecznej, ukształtowanymi w taki sposób, że trudno je zwalczać.

Celem badania było zatem ustalenie przyczyn permanentnie trudnej sytuacji na rynku pracy w powiecie inowrocławskim, mierzonej przede wszystkim wysokim poziomem bezrobocia utrzymującym się przez wiele ostatnich lat na poziomie wyższym od średniej wojewódzkiej.

Innymi słowy – chcieliśmy poprzez tę ekspertyzę odpowiedzieć na podstawowe **pytania badawcze**:

- dlaczego w powiecie inowrocławskim jest tak wysokie bezrobocie?
- dlaczego bezrobocie utrzymuje się tu na wciąż tak wysokim poziomie?
- czy w bliższej i dalszej perspektywie czasowej są szanse na radykalne zmniejszenie poziomu bezrobocia, tak, aby zeszło ono na poziom średniej lub poniżej średniej w regionie?

Badania nasze miały więc odpowiedzieć na pytanie – w jakim sensie bezrobocie w powiecie inowrocławskim jest strukturalnie wysokie i strukturalnie długotrwałe?

Badanie zostało zrealizowane na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Inowrocławiu przez zespół socjologów pod kierunkiem dr hab. Wojciecha Kniecica, prof. UMK z Instytutu Socjologii Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu.

¹ Zob. opracowanie „Geneza trudnej sytuacji na rynku pracy w południowo wschodnich powiatach województwa kujawsko-pomorskiego”, WUP w Toruniu, 2017

Niniejsza ekspertyza składa się z trzech zasadniczych części:

- analizy ilościowej zjawiska bezrobocia w powiecie inowrocławskim, wraz z przedstawieniem społecznego tła tego zjawiska,
- analizy wyników badań terenowych,
- wniosków i rekomendacji.

Uwagi metodologiczne – metody i techniki badawcze, dobór próby, realizacja badania

W niniejszej ekspertyzie zastosowane zostały kombinowane metody i techniki badań społecznych, tak aby dostarczyć odpowiedniej jakości informacji do analiz, konkretnie zaś zależało nam na tym, aby wnioski i rekomendacje nie opierały się tylko na znanych powszechnie danych statystycznych, lecz zostały oparte na pogłębionych danych jakościowych, pochodzących z wywiadów z wszystkimi ważnymi stronami rynku pracy, to jest: bezrobotnymi, pracodawcami oraz urzędnikami Powiatowego Urzędu Pracy w Inowrocławiu.

W pierwszej kolejności zastosowano jednak analizy statystyczne (czyli badania typu „desk research” – nad materiałami zastanymi) bazujące na istniejących już informacjach o bezrobociu w powiecie oraz sytuacji społeczno – gospodarczej w powiecie inowrocławskim. Dane te potraktowaliśmy jedynie jako wstęp do zasadniczej analizy, opartej o badania terenowe.

Badania terenowe przeprowadzone zostały w następujących seriach:

- seria 1 – badania bezrobotnych, zrealizowane na grupie 40 osób,
- seria 2 – badania pracodawców z powiatu inowrocławskiego, zrealizowane na grupie 12 firm,
- seria 3 – badania urzędników PUP związanych z aktywizacją bezrobotnych, zrealizowane na grupie 4 osób.

Próba badawcza została dobrana w taki sposób, aby spełnić rygor reprezentatywności, prowadząc do rzetelności i wiarygodności uzyskanych wyników:

- a) wśród bezrobotnych dobór próby miał charakter losowy – z bazy danych bezrobotnych prowadzonej przez PUP w Inowrocławiu wylosowano próbę 40 osób do badania, wraz z próbą rezerwową kolejnych 20 osób. Próbę dobrano w proporcjonalnym podziale na płeć oraz wiek. Wylosowano wyłącznie osoby długotrwale bezrobotne. Uznaliśmy bowiem, że badając przyczyny trwania wysokiego poziomu bezrobocia należy skupić się na opiniach osób, które są trwale bezrobotne. Założyliśmy bowiem, że bezrobocie w powiecie inowrocławskim ma cechy bezrobocia strukturalnego, czyli osadzonego w pewnych zjawiskach kulturowych, społecznych i gospodarczych. Trzeba wtedy sięgać do środowisk, które trendy te kreują i podtrzymują.

Ostateczny dobór próby do badania bezrobotnych wyglądał następująco:

	Kobiety		Mężczyźni	
	18-40 lat	pow. 40 lat	18-39 lat	pow. 40 lat
Liczba przebadanych osób	10	10	10	10

- b) wśród zbadanych przedsiębiorców zastosowano celowy, reprezentatywny dobór próby, według następującego schematu:

Wielkość firmy (liczba osób zatrudnionych)	Mikro firmy (do 10 zatrudn.)	Małe firmy (10-49 zatrudn.)	Średnie firmy (50-249 zatrudn.)	Duże firmy (pow. 250 zatrudn.)
Liczba przebadanych firm	3	3	3	3
Reprezentowane branże	Sanatoryjno-lecznicza, poligraficzna, chemiczna, rolna i przetwórstwa rolno – spożywcze, transportowo – logistyczna, usługi gastronomiczne, budowlana.			

Badane przedsiębiorstwa dobrano stosując rejestr CEDiG. Wszystkie one prowadziły działalność na terenie powiatu. Wśród zbadanych firm 6 pochodziło z Inowrocławia, a 6 z

terenu powiatu, poza miastem Inowrocław. Firmy dobrano wg klucza typowych dla powiatu branż, zaprezentowanych w tabeli powyżej.

- c) wśród pracowników PUP zastosowano dobór pełny – zbadano 4 osoby, które zajmują się w Urzędzie sprawami bezrobotnych (m.in. ich aktywizacją).

We wszystkich tych seriach zastosowano nieco odmienne od siebie **metody i techniki** badawcze:

- w badaniu bezrobotnych zastosowano technikę pogłębionego wywiadu telefonicznego. Numery telefonów bezrobotnych uzyskano z PUP. Były to wyłącznie same nr telefonów, bez imion i nazwisk bezrobotnych, ani jakichkolwiek innych danych wrażliwych,
- w badaniu przedsiębiorców zastosowano metodę wywiadu pogłębionego, bezpośredniego (face-to-face) - każde przedsiębiorstwo zostało odwiedzone w miejscu jego funkcjonowania lub w miejscu zaproponowanym przez właściciela / osobę ds. kadr,
- w badaniu pracowników PUP zastosowano podobną technikę badawczą – to jest pogłębiony wywiad bezpośredni, w miejscu pracy.

Na koniec tej części opracowania należałoby wspomnieć w kilku słowach o przebiegu badań terenowych.

Jeśli chodzi o badania bezrobotnych okazało się, że wylosowana próba, wraz z próbą rezerwową była niewystarczająca. Po pierwsze praktycznie co drugi badany odmawiał wywiadu telefonicznego. Po drugie kilka z wylosowanych osób o każdej (9.00-17.30) porze, gdy dzwonił do nich ankieter było nietrzeźwych. Oczywiście realizacja badania w tej sytuacji jest niedozwolona. Poproszono zatem PUP o wylosowanie kolejnych partii osób do badania. Finalnie udało się przebadać wymaganą liczbę bezrobotnych.

Praktycznie żadnych problemów nie zanotowano ani w przypadków przedsiębiorców, ani pracowników PUP. Przedsiębiorcy godzili się na badanie bez problemu, natomiast w kilku przypadkach odwołali wizyty ankieterów, przenosząc je na inny termin.

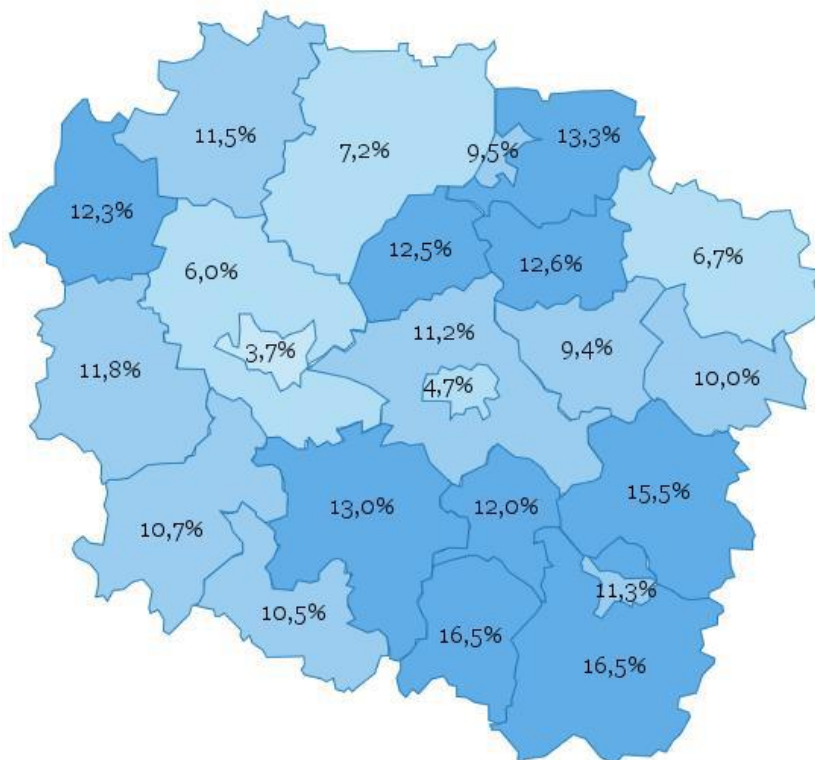
Omawiane badania zostały zrealizowane w okresie od 20 lipca do 4 września 2018 roku.

Charakterystyka rynku pracy w powiecie inowrocławskim – analiza danych ilościowych

Według danych z lipca 2018 roku w powiecie inowrocławskim stopa bezrobocia rejestrowanego wynosiła 12,7%, wobec średniej dla regionu kujawsko-pomorskiego wynoszącej 8,7%. Stopa bezrobocia systematycznie spada od wielu miesięcy, jednakże pozostaje dalej wyższa, aniżeli średnia.

Bez pracy w analogicznym okresie pozostawało tu 7739 osób. W tej liczbie 4 689 osób to kobiety (61%). Aż 3072 bezrobotnych (40%) to osoby bez kwalifikacji zawodowych. 2054 bezrobotnych to osoby poniżej 30 roku życia (26%), zaś 1833 (24%) bezrobotnych to osoby powyżej 50 roku życia. 4460 osób (58% wszystkich bezrobotnych w powiecie) posiadało status długotrwale bezrobotnego.

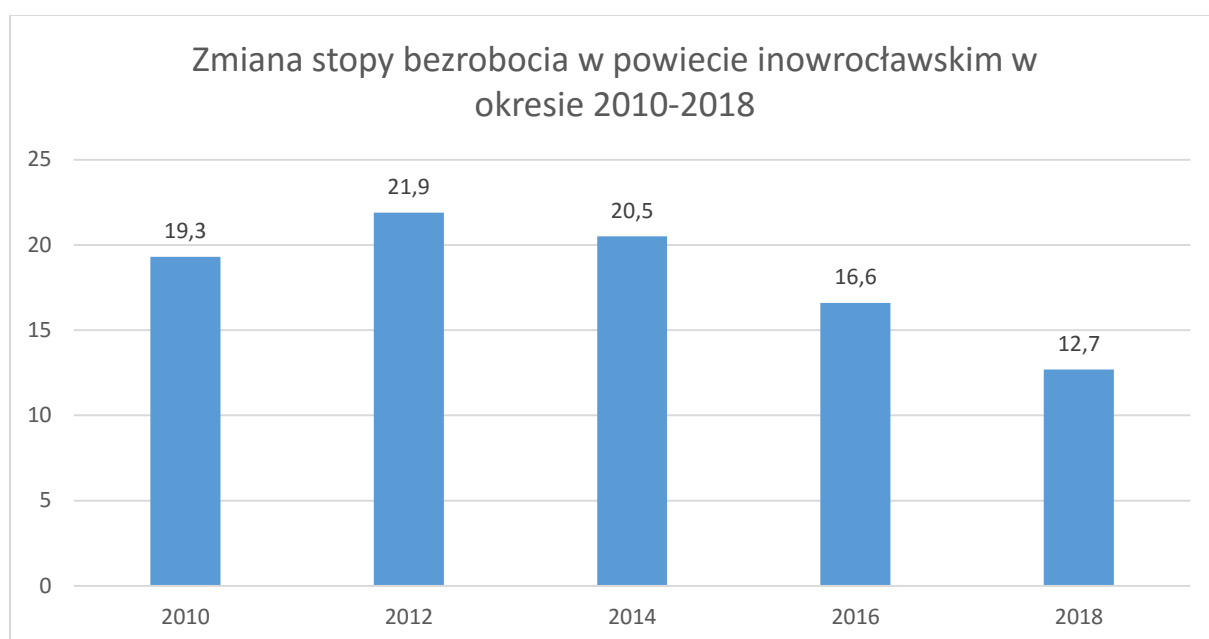
Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie kujawsko-pomorskim - stan w dniu 30.06.2018 roku



Źródło: Opracowanie własne WUP w Toruniu na podstawie danych z GUS

W ciągu ostatnich 8 lat (2010-2018) liczba osób pozostających bez pracy spadła w powiecie z 13 033 osób do 7739 osób, czyli o ponad 40%.

W okresie ostatnich trzech lat stopa bezrobocia w powiecie inowrocławskim spadła z 18,1% do 12,7%, a więc o 5,4 punktu procentowego. W sąsiednich powiatach spadek ten był stosunkowo podobny i wyniósł od 5 punktów procentowych w powiecie radziejowskim, do 6,5 punktu procentowego w powiecie żnińskim. Średnio w całym województwie stopa bezrobocia w tym czasie spadła o 4,3 punktu procentowego (z 13% do 8,7%). Dynamika spadku bezrobocia w naszym województwie jest więc większa w powiatach o wyższym bezrobociu.



Źródło: dane GUS

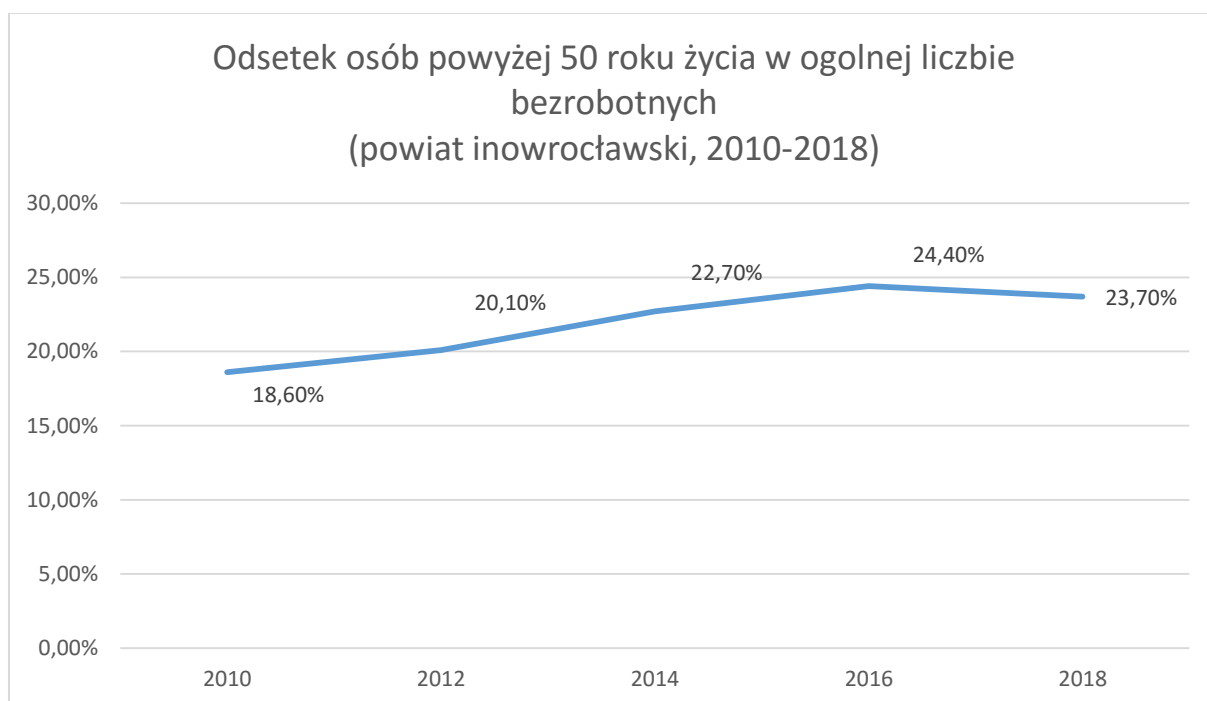
Dynamika stopy bezrobocia w wybranych powiatach oraz w powiecie inowrocławskim w okresie od września 2015 r. do lipca 2018 r. (%)

Powiat	Lipiec 2018	Wrzesień 2017	Wrzesień 2016	Wrzesień 2015
m. Włocławek	11,0	13,4	15,5	16,3
włocławski	15,9	18,0	20,8	21,9
lipnowski	15,6	17,3	19,5	21,1
radziejowski	16,1	18,2	20,3	21,1
mogileński	10,7	11,9	13,9	16,2
żniński	10,5	12,7	15,2	17,0
INOWROCLAWSKI	12,7	14,9	16,6	18,1

Źródło: dane zebrane z WUP, stan an 09/2017

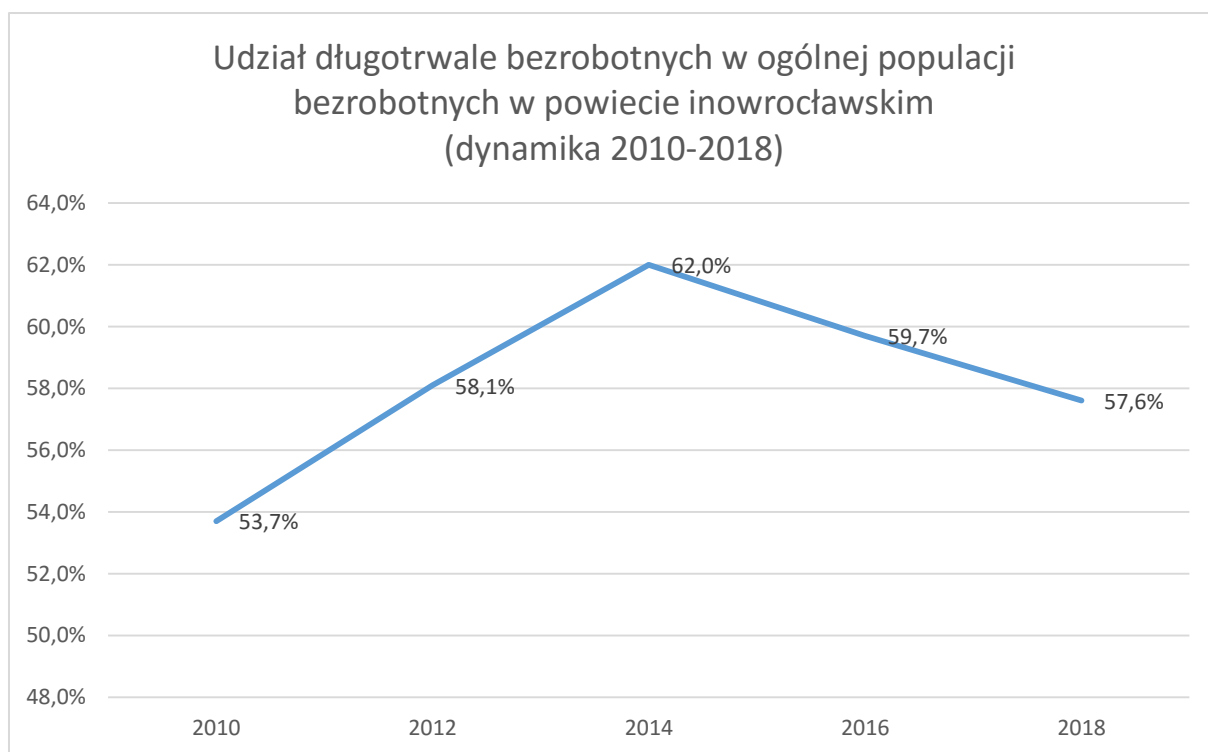
Struktura bezrobotnych w powiecie inowrocławskim jest niekorzystna z punktu widzenia możliwości ich aktywizacji zawodowej, a tym samym – instytucjonalnego zmniejszania stopy bezrobocia.

Po pierwsze – rośnie tu grupa bezrobotnych w starszym wieku. Przez ostatnich 8 lat udział bezrobotnych w wieku ponad 50 lat w całej populacji bezrobotnych w tym powiecie wzrósł aż o ¼. Osoby te znacznie trudniej poddają się aktywizacji zawodowej, głównie z racji obniżonej (przez wiek) motywacji do działań reorientacyjnych, samozatrudnieniowych, szkoleniowych itp.



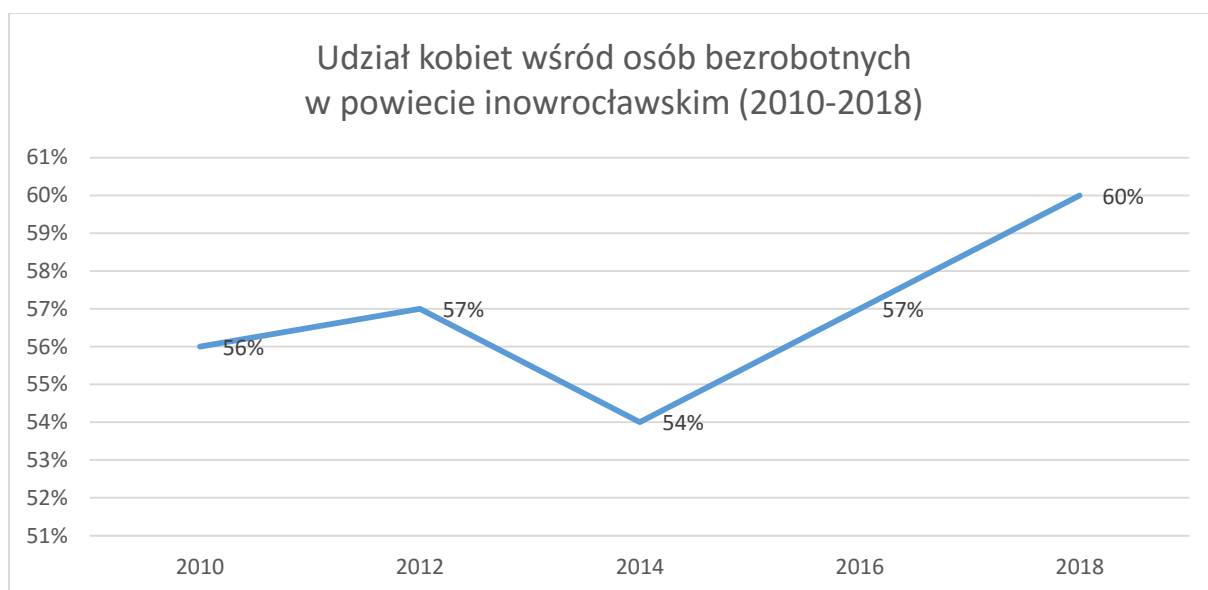
Źródło: opracowanie własne na bazie sprawozdań MRPIPS -01 PUP w Inowrocławiu

Po drugie – dużo ponad połowa wszystkich bezrobotnych to osoby pozostające bez pracy przez długi czas. W ciągu ostatnich 8 lat grupa ta rosła w stosunku do całej populacji bezrobotnych. Obecnie wzrost ten zatrzymał się na poziomie niespełna 60%. Ponownie trzeba stwierdzić, że osoby te z trudem poddają się aktywizacji zawodowej, gdyż pozostając długo bez pracy tracą motywację do udziału w aktywnych formach powrotu na rynek pracy.



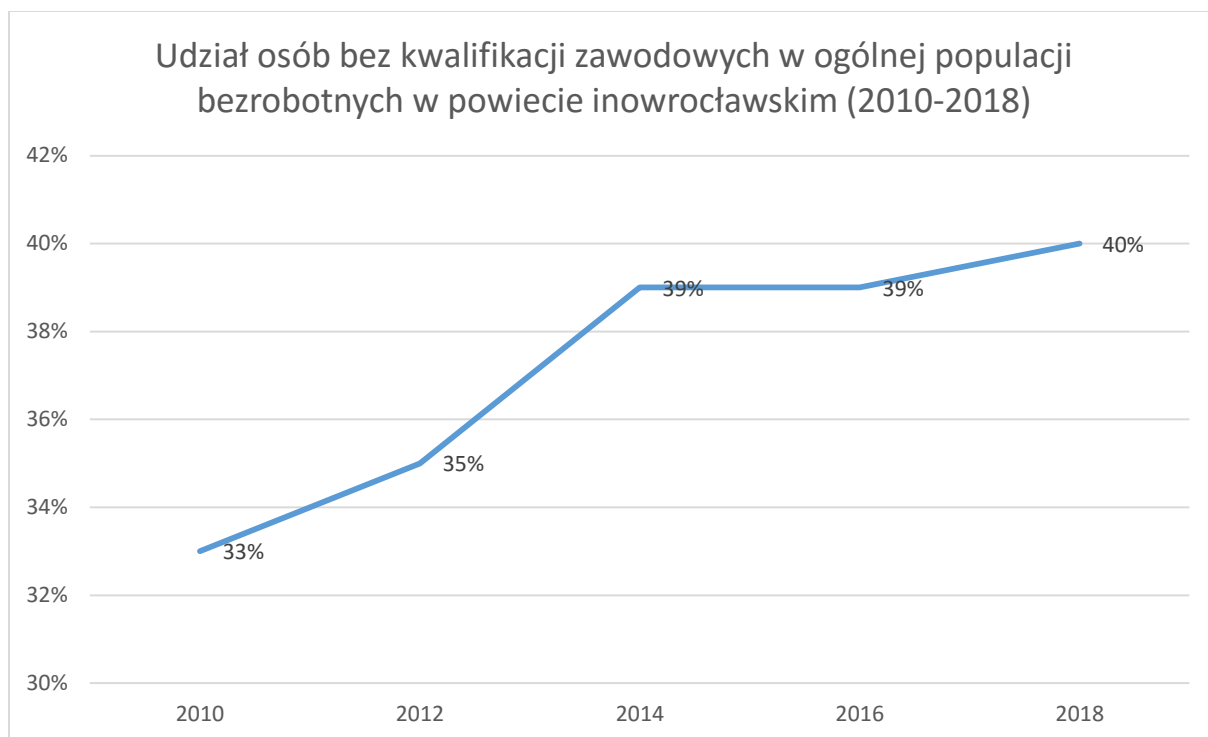
Źródło: opracowanie własne na bazie sprawozdań MRPIPS -01 PUP w Inowrocławiu

Po trzecie – aż 60% bezrobotnych stanowią kobiety. Ponownie – są one mniej skłonne do poddawania się procesom aktywizacyjnym, głównie z racji obowiązków rodzinnych i opiekuńczych. Co ciekawe - ich udział w ogólnej populacji bezrobotnych stale rośnie.



Źródło: opracowanie własne na bazie sprawozdań MRPIPS -01 PUP w Inowrocławiu

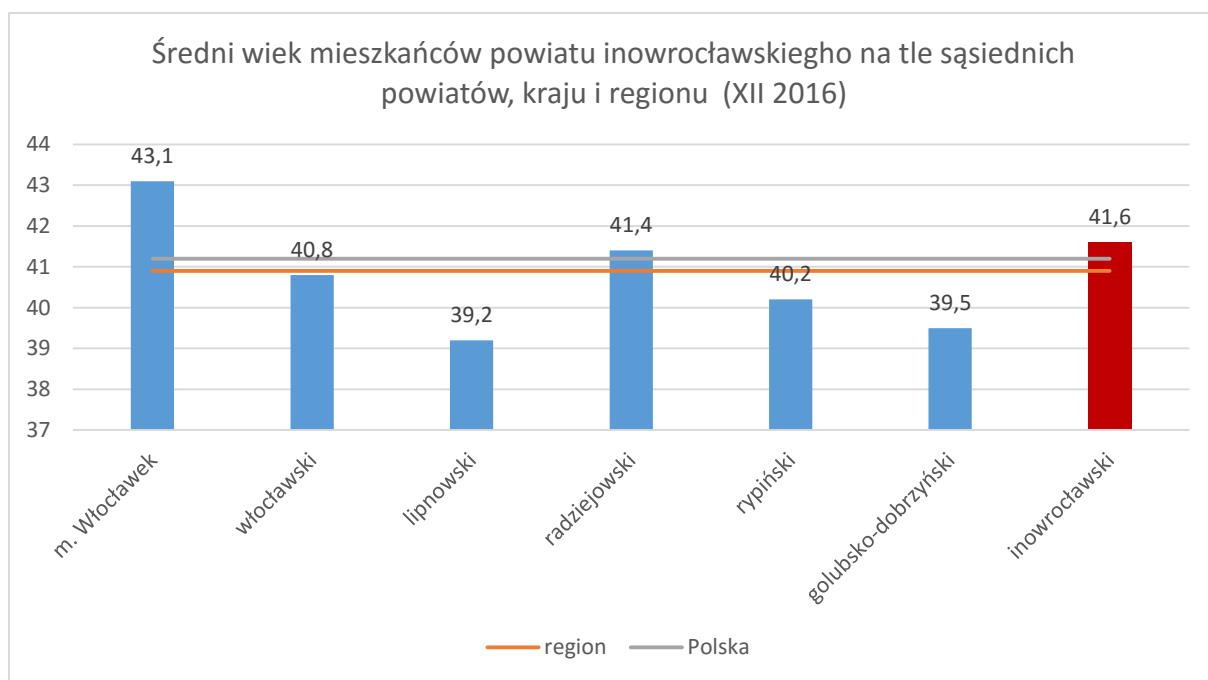
Po czwarte - osoby bez kwalifikacji zawodowych stanowią tu aż 40% wszystkich osób bezrobotnych. W tej grupie bardzo często występuje skłonność do pracy „na czarno”, przy towarzyszącym temu zjawisku braku interesu do zatrudniania się.



Źródło: opracowanie własne na bazie sprawozdań MRPIPS -01 PUP w Inowrocławiu

Próbując analizować poszczególne dane demograficzne dotyczące powiatu inowrocławskiego, w tym – na tle sąsiednich powiatów oraz regionu – odkryliśmy jedną zasadniczą prawidłowość, która może mieć wpływ na taką, a nie inną strukturę bezrobocia. Chodzi mianowicie o już obserwowane oraz spodziewane tempo starzenia się społeczeństwa.

Powiat inowrocławski cechuje bardzo wysoki poziom średniego wieku mieszkańców. To prawie 42 lata, czyli więcej, niż średnia krajowa i wojewódzka, a także średnia dla sąsiednich powiatów (poza miastem Włocławkiem).



Źródło: opracowanie własne na bazie banku danych Lokalnych – 2017

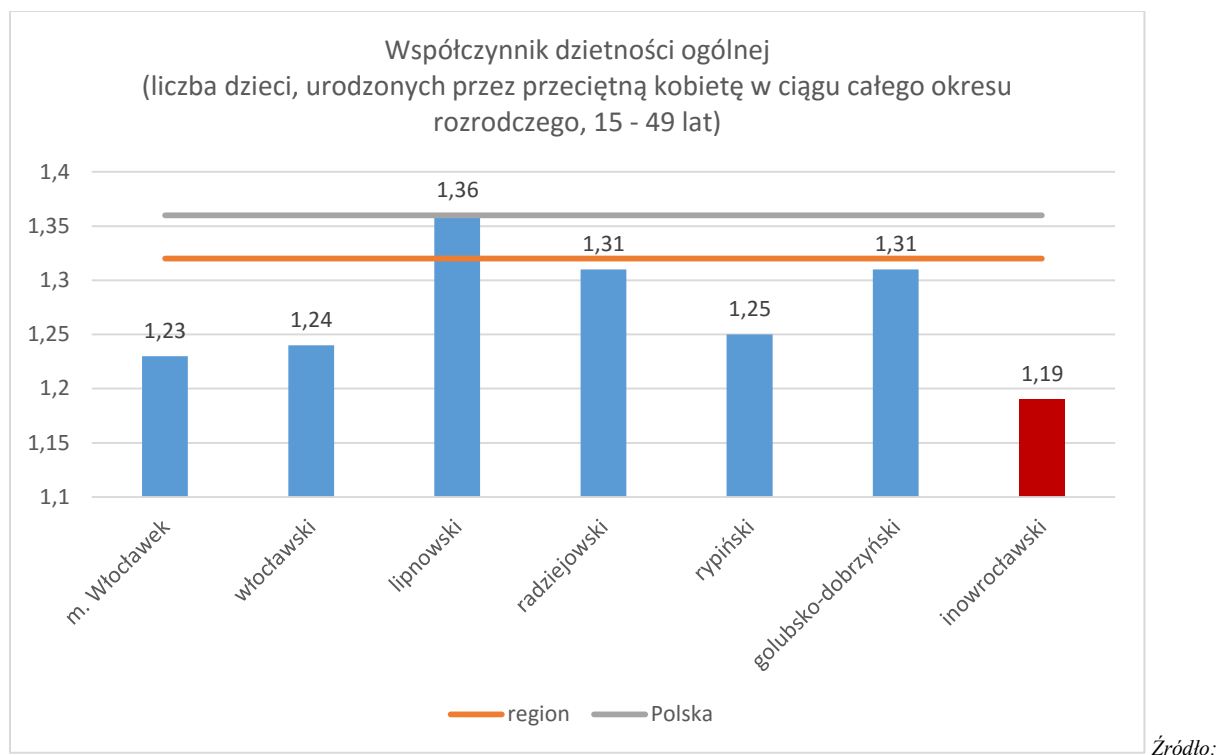
Znaczna część liczby mieszkańców powiatu znajduje się w wieku poprodukcyjnym, natomiast tylko 16,9% to osoby młode. Jest to zatem społeczeństwo stosunkowo niemłode. Wśród niemalże 63% osób w wieku produkcyjnym należy zauważyć, że aż 55% z nich to osoby 40+.

Struktura wieku ludności wg kategorii związanych z aktywnością zawodową (2016)

Powiat	Odsetek ludności w wieku:		
	przedprodukcyjnym	produkcyjnym	poprodukcyjnym
m. Włocławek	16,0%	60,9%	23,1%
włocławski	17,8%	63,5%	18,6%
lipnowski	19,7%	63,3%	17,0%
radziejowski	17,1%	63,1%	19,8%
mogileński	18,0%	62,6%	19,4%
żniński	18,7%	61,6%	19,6%
inowrocławski	16,9%	62,6%	20,6%
Region kuj.-pom.	18,1%	62,2%	19,8%
Polska	17,9%	61,8%	20,2%

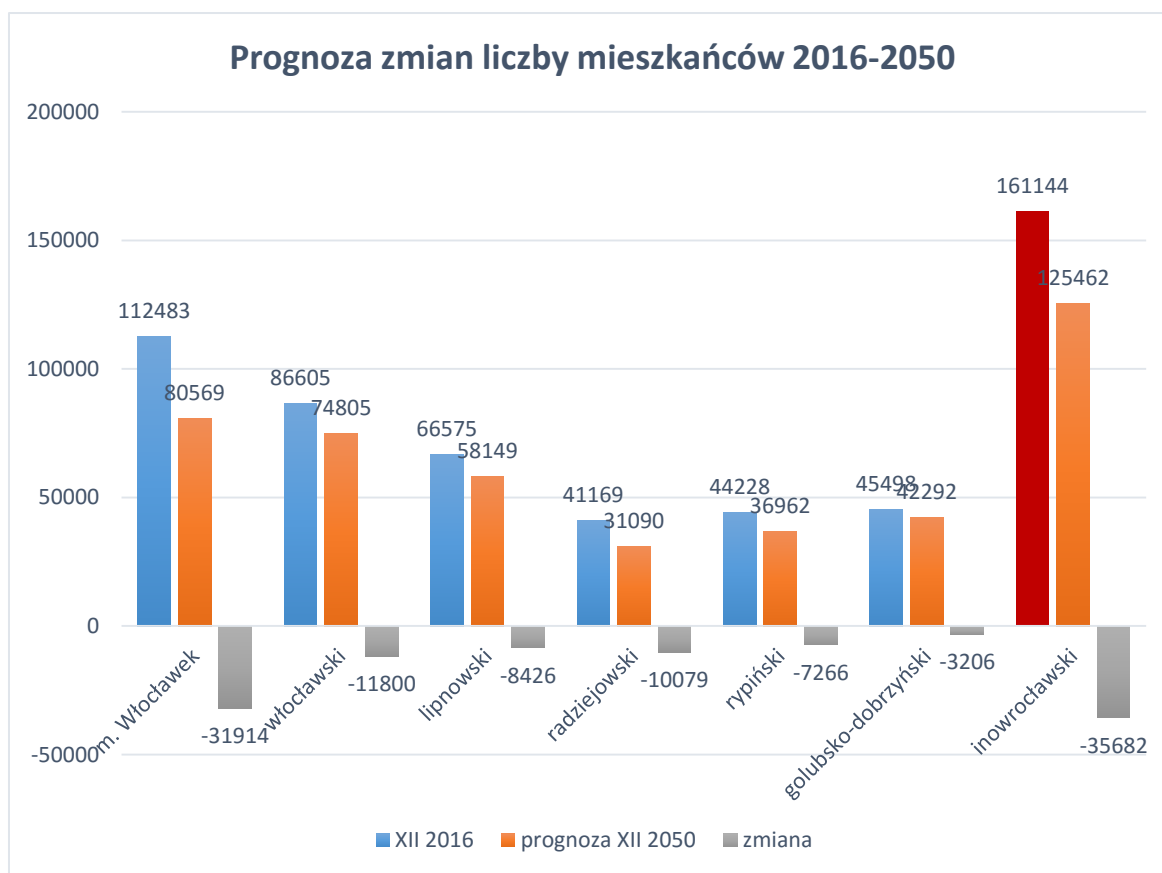
Źródło: Bank Danych Lokalnych, 2017

Badając współczynnik dzietności kobiet w powiecie okazało się, że jest on wręcz zatrważająco niski – wynosi mianowicie 1,19, wobec znacznie wyższych wartości z sąsiednich powiatów. Rodzi się tu znacznie mniej dzieci, niż w regionie i w Polsce, przez co spada tzw. współczynnik zastępowalności pokoleń. Występują więc przesłanki do znacznego przyspieszenia starzenia się tej społeczności w najbliższych latach.



Bank Danych Lokalnych, 2017

Na bazie tych cech i procesów wewnątrz struktury demograficznej ludności GUS oszacował tempo ubytku liczby ludności w powiecie. Jest ono ogromne – w ciągu najbliższych 30 lat liczba mieszkańców powiatu może zmniejszyć się o ok. 36 tys., czyli o ok. 23%! To najwyższy wskaźnik w całym regionie kujawsko-pomorskim.



Źródło: opracowanie własne na bazie banku danych Lokalnych – 2017

Trudna sytuacja na rynku pracy w powiecie inowrocławskim – wyniki badań terenowych

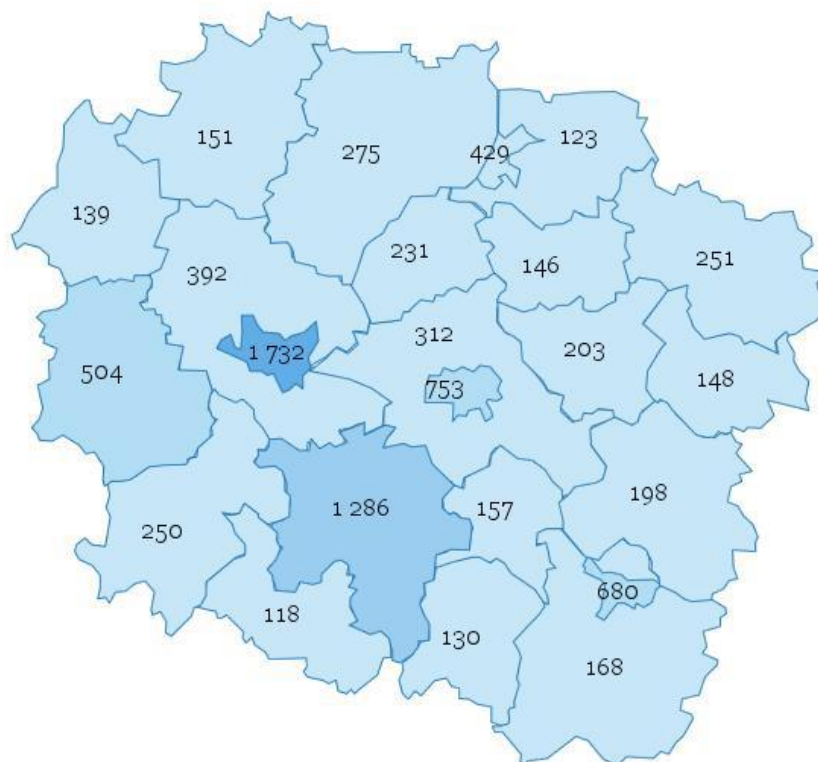
Czy bezrobocie wynika z braku pracy na miejscu lub w okolicy?

Generalnie rzecz biorąc nie potwierdziły się nasze przypuszczenia o tym, że bezrobocie w tym powiecie to w oczywisty sposób skutek braku pracy, co z kolei jest skutkiem słabego tempa rozwoju gospodarczego.

W PUP notuje się stale sporą ilość ofert pracy, a co ciekawe – bardzo znaczna z nich to oferty pracy dla osób bez kwalifikacji, często z możliwością orientacji lub reorientacji zawodowej poprzez szkolenia na miejscu.

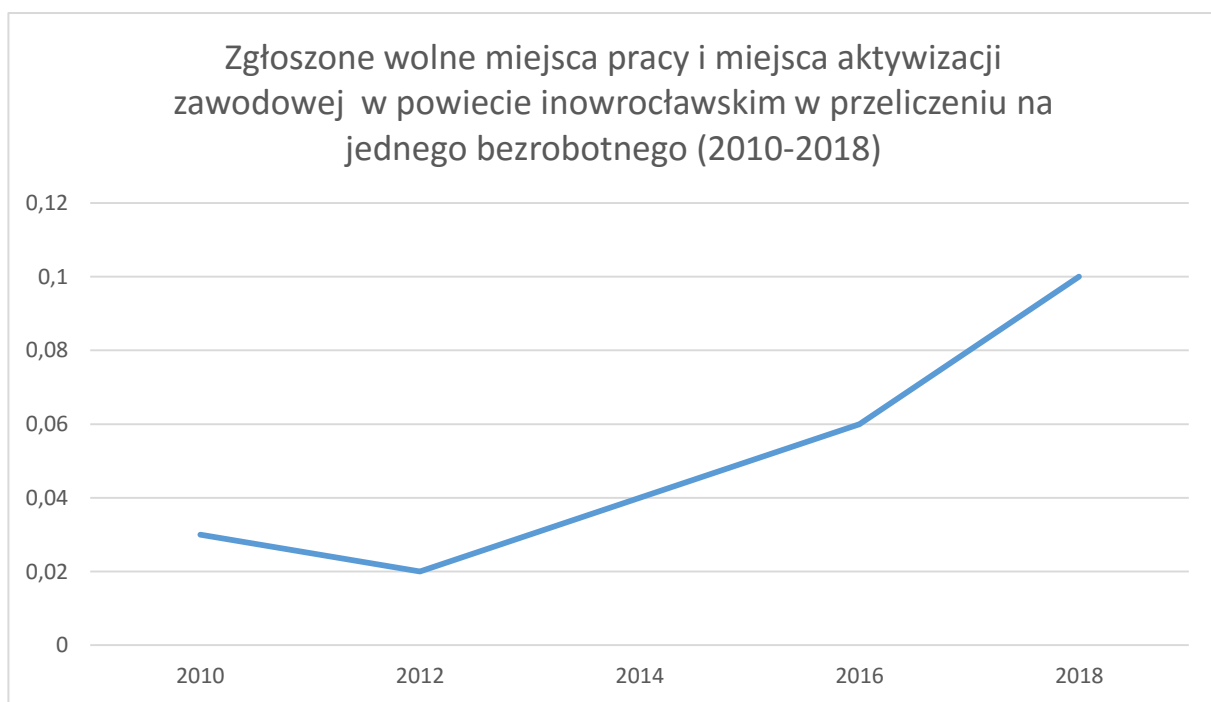
Na ogólną liczbę 7932 bezrobotnych na koniec czerwca 2018 r. w powiecie inowrocławskim zanotowano 1286 wolnych miejsc pracy lub miejsc aktywizacji zawodowej, czyli 0,16 na jedną osobę. Był to jednak miesiąc bardzo wyjątkowy - w okresie całego 2018 roku przeciętna liczba tego typu ofert wynosiła ok. 700-750, czyli ok. 0,1 na jednego bezrobotnego. W analogicznym czasie w 2017 roku na ogólną liczbę 9526 osób bezrobotnych przypadło zaledwie 801 wolnych miejsc pracy lub miejsc aktywizacji zawodowej, czyli 0,08 na jedną osobę. W 2016 roku na 10 584 osób bezrobotnych przypadły 847 takie miejsca, czyli 0,08 na jedną osobę. W 2010 roku zaś było to 13595 bezrobotnych, na których czekało 588 wolnych miejsc pracy lub miejsc aktywizacji zawodowej, czyli zaledwie 0,04 na jedną osobę.

**Zgłoszone wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej w województwie
kujawsko-pomorskim w czerwcu 2018 roku**



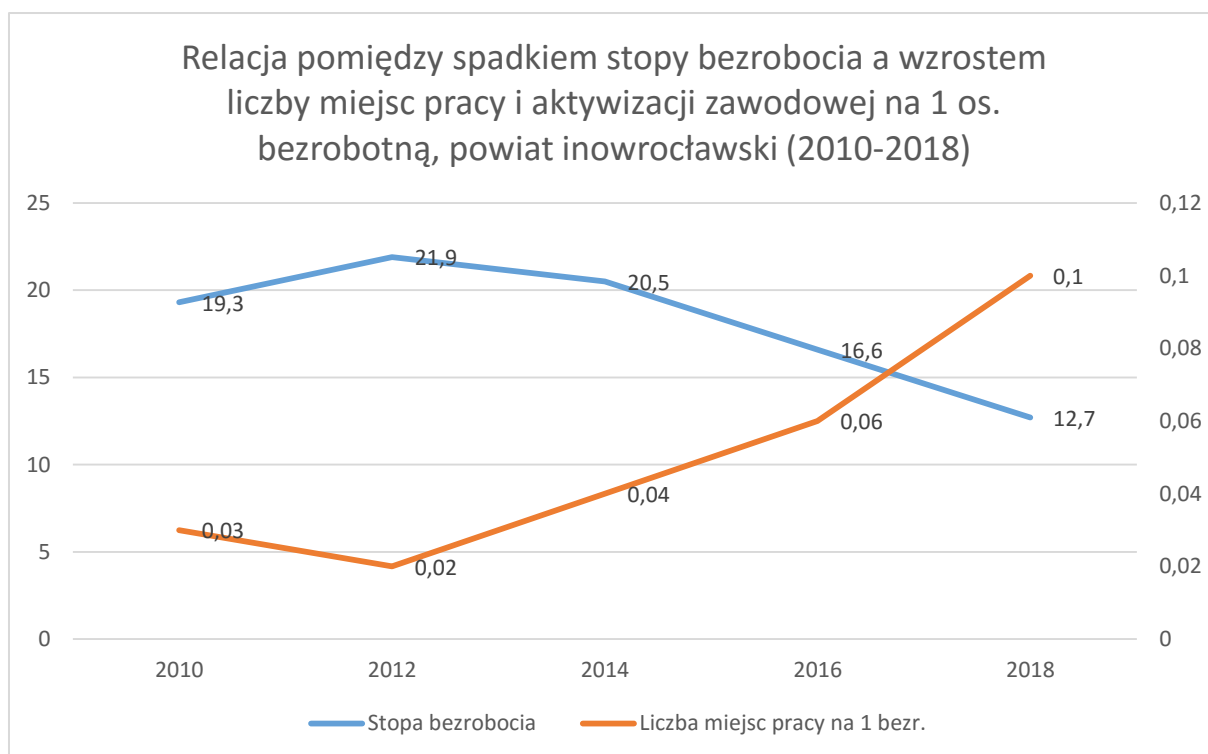
Źródło: WUP w Toruniu, 2018

Jak pokazane to zostało powyżej w powiecie szybko rośnie liczba oferowanych wolnych miejsc pracy i miejsc aktywności zawodowej, przy spadającej liczbie osób pozostających bez pracy. Wskaźnik ten wyraźnie pokazuje zatem trend polegający na zmniejszaniu się deficytu pracy.



Źródło: opracowanie własne na bazie sprawozdań MRPIPS -01 PUP w Inowrocławiu

Wskaźnik tempa wzrostu liczby zgłoszeń wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej skonfrontowaliśmy następnie z wskaźnikiem tempa spadku bezrobocia, uznając, że mają one ze sobą oczywisty związek. Otrzymane dane generalnie potwierdziły wzajemną zależność tych trendów, jednakże tempo spadku bezrobocia było wolniejsze, aniżeli wzrost zgłaszanych wolnych miejsc pracy. Takie ustalenie prowadzi nas do konstatacji, iż wraz ze wzrostem liczby wolnych miejsc pracy spada liczba bezrobotnych chętnych do podejmowania pracy na tychże stanowiskach. To daje nam odpowiedź na pytanie o sens prowadzenia badań jakościowych w tym zakresie – sama statystyka tu nie wystarcza – nakreśla ona jedynie pole problemowe, ale nie wyjaśnia skąd dany problem się bierze.



Źródło: opracowanie własne na bazie sprawozdań MRPIPS -01 PUP w Inowrocławiu

Podwyższona w stosunku do średniej regionalnej stopa bezrobocia w powiecie inowrocławskim zdaje się być za to po części rezultatem powszechnego tu zjawiska „pracy na czarno”. Skala pracy „na czarno” w opinii pracowników PUP, jak i przedsiębiorców, jest z kolei pochodną specyficznej struktury gospodarki powiatu, z ponadprzeciętną reprezentacją firm przetwórstwa rolno-spożywczego oraz firm budowlanych, gdzie skłonność do nielegalnego zatrudniania jest wyższa.

Brak pracy nie jest jednak główną przyczyną podwyższonego poziomu bezrobocia w badanym powiecie.

Bezrobocie jako efekt braku DOBREJ pracy

W opinii ogromnej większości (80%) zbadanych bezrobotnych w ich okolicy brakuje dobrej pracy. Ta z kolei była definiowana dość typowo jako praca dobrze płatna, blisko miejsca zamieszkania lub z dogodnym dojazdem, w mniejszym zaś stopniu - jako praca zgodna z ich kwalifikacjami.

W szczególności bezrobotni z obszarów wiejskich narzekali na to, że choć oferty pracy są dość powszechne, to zwykle jest to praca słabo płatna, z trudnym do niej dojazdem. Opiniom tym towarzyszyła złość na przyklejane im łatki „nierobów”, w sytuacji, gdy dobrej pracy po prostu nie ma.

„Jak mnie to denerwuje, jak mówią mi - dlaczego ty nie pracujesz? Praca jest na budowie, praca jest w chłodni, można rowerem dojechać nawet. Ja przepraszam bardzo, ale za dwa tysiące w chłodni stać nie będę”

„Praca niby jest, ale tak naprawdę to jest niewolnictwo, nie praca. Za grosze jest dużo roboty. Za uczciwą pensję nie ma pracy. Wyzysk jest”

„Dwa i pół tysiąca zarabiałam w zakładzie. Niby wiele. Tak, jakby był teraz rok 2000, to byłoby wiele. A dziś? To ja tyle mam, jak sobie trochę na czarno dorobię, a reszta z GOPSu jest”.

Zgoła odmienne zdanie w tej materii przedstawiali badani przedsiębiorcy. Po pierwsze w ich opinii nie da się podnieść płacy na tyle wysoko, aby satysfakcjonowała ona bezrobotnych. Ich zdaniem mówienie o słabo płatnej pracy, albo pracy ze złym dojazdem jest nadużyciem i elementem gry bezrobotnych z własnym sumieniem. Dla 7 spośród 12 zbadanych przedsiębiorców bezrobotni wykorzystują argument w postaci słabej płacy jako usprawiedliwienie własnej bezczynności i apatii życiowej, a czasami nawet lenistwa.

„Ludzie są zepsuci... Za trzy tysiące to może by do pracy przyszedł – młody, bez doświadczenia, z tym świadectwem jego z liceum. Panie! To jest tylko wymówka! Tu się po prostu robić nie chce, u mamy posiedzieć, imprezki, koledzy. Masakra jakaś”

Po drugie badani przedsiębiorcy (i to wszyscy) uważali, że nie da się podnosić wynagrodzeń bez uszczerbku na kondycji firmy. Ich zdaniem przedsiębiorstw po prostu nie stać na windowanie pensji do poziomu oczekiwanego przez przychodzące do nich do pracy osoby.

„Są pewne granice podnoszenia wynagrodzeń. Nie da się tak po prostu każdego żądania podwyżek realizować. Poza tym najczęściej o nie wnoszą osoby najkrócej pracujące. To chyba wymowne, prawda?”

W tym miejscu należy jeszcze wrócić do opinii bezrobotnych, którzy powszechnie uważali (90% w wieku do 40 lat i 50% w wieku ponad 40 lat), że to pracownicy z innych krajów „psują” rynek pracy przyjmując zatrudnienie za obniżone wynagrodzenie.

„Teraz w Polsce mówią, że takie bezrobocie niskie... Ale przecież są bezrobotni, jak ja. Są, bo nie da się pracować za tyle, za ile Ukraińiec się zgodził (...) I co? Państwo w ogóle o nas zapomniało, że my w ogóle na świecie jesteśmy, bo sobie firmy biorą Ukraińców, czy innych”

„U mnie na zakładzie po czterech latach, jak mnie zwolnili z pracy, znów potrzeba zbrojarza. No to nawet zadzwonili do mnie, żebym przyszedł na cały etat. Idę. A tam chcą płacić dwa, dwa i pół tysiąca. No ja mówię: mało. No to oni do mnie - a to dziękuję bardzo, mamy pracownika z Ukrainy na to miejsce właśnie za tyle”

Wśród zbadanych bezrobotnych powszechnym jest jednak poczucie niesprawiedliwości społecznej, którego głównym adresatem są przedsiębiorcy. W ich opinii pracodawcy wciąż nie rozumieją, że skończyły się czasy bezproblemowego poszukiwania siły roboczej. Zatrudniając obcokrajowców za niskie pensje, wciąż próbują utrzymać status quo - kiedy to oni bezdyskusyjnie dyktują warunki na rynku pracy.

„Nie było pracy – byłeś śmieciem, bo o nią prosiłeś. Jest praca, jesteś śmieciem, bo chcesz lepiej zarabiać. Jak chcesz lepiej zarabiać, to znajdą śmiecia na twoje miejsce, który zgodzi się robić za mniej”

„Nie chcę ciągle być nazywany nierobem, tylko dlatego, że nie godzę się na tyranie za grosze. Czy zwykły robot nie może zarobić więcej? Dobrze im teraz, że trzeba robotowi zapłacić więcej, bo nie znajdą fachowców od roboty w błocie nawet na tej ich Ukrainie. Może czegoś ich to nauczy, że człowiek jest najważniejszy na zakładzie”

W sytuacji braku ofert dobrze płatnej pracy kalkulacja zysków i strat związanych z podejmowaniem słabo płatnego zatrudnienia wypada na niekorzyść pracy i na korzyść bycia w dalszym ciągu bezrobotnym. W szczególności dotyczy to obecnej w Polsce od pewnego czasu sytuacji ludzi młodych (posiadających wiele dzieci), kiedy to system zabezpieczeń socjalnych spowodował, że pracy nie szuka się desperacko, gdyż można bez niej stosunkowo godnie żyć. O tym fenomenie napiszemy jednak w dalszej części tej analizy.

Bezrobocie jako wynik niedopasowania potrzeb rynku pracy i kwalifikacji pracowników

Wysokie bezrobocie w powiecie inowrocławskim w pewnej części (niezbyt jednak wielkiej) wynika z opisanym w poprzednim rozdziale opracowania zjawiskiem starzenia się ludności. Starsze generacje siły roboczej mogą po części mieć problem ze znalezieniem pracy zgodnej z ich kwalifikacjami, nieprzystającymi do nowej gospodarki.

Potwierdzają to opinie pracowników PUP, którzy uważają, że w szczególności pracy tu brak dla kobiet w wieku ponad 40 lat, z kwalifikacjami typowymi dla dużych zakładów przemysłowych obecnych tu jeszcze 20 lat temu. Są to osoby niemobilne – nie mając pracy w swym zawodzie tutaj, nie są gotowe do pracy w zawodzie daleko poza miejscem zamieszkania. Stąd są bezrobotne.

Po drugie problem z pracą mają tu młodzi ludzie z wyższym wykształceniem, zdobytym na dobrych uczelniach, na prestiżowych kierunkach. W posiadanych przez nich zawodach pracy tu brakuje. Najczęściej to ta grupa młodych decyduje się na emigrację zarobkową za granicę Polski lub też migruje do dużych ośrodków miejskich. Wśród tej grupy bezrobotnych rzadko zdarzają się jednak osoby długotrwale bezrobotne. Bezrobocie w tej grupie ma charakter przejściowy i nie ma wpływu na badane przez nas zjawiska permanentnie trudnej sytuacji na rynku pracy.

Najogólniej rzecz biorąc niedopasowanie kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy w tym powiecie nie jest problemem skutkującym istotnym zwiększeniem stopy bezrobocia. Pracodawcy powszechnie deklarowali, że brak odpowiednich kwalifikacji pracowników niwelowany jest szkoleniem na miejscu w miejscu pracy lub na zewnętrznych szkoleniach na uprawnienia, finansowanych przez samych pracodawców. Z kolei bezrobotni podzielali to przekonanie, będąc przekonani, iż pracodawcom zależy na ich reorientacji zawodowej z racji braków siły roboczej na rynku pracy.

„To teraz dla nas typowe, że bierze się do roboty wręcz „jak leci”. Zatrudniamy bez kwalifikacji, na próbę. Jak pracownik rokuje – inwestujemy w niego poprzez szkolenia na uprawnienia.”

„Nie ma innego wyjścia, jak często łapać ludzi z ulicy. Specyfika pracy u nas, czyli robota fizyczna na budowie, pozwala na szkolenie na miejscu, od kolegów. I to się generalnie sprawdza”

„Wie pan jak wyglądają nasze ogłoszenia o pracę? „Chętnych do pracy przyjmę”. Chętnych do pracy w ogóle. To priorytet. Dopiero potem pytamy o papiery, uprawnienia. Jak pasują – jest super. Najczęściej nie są odpowiednie, więc kierujemy na szkolenia.”

Oczywiście są wśród bezrobotnych osoby, dla których brak kwalifikacji jest de facto sposobem usprawiedliwiania swojej bierności i nie podejmowania pracy.

„Nie ma roboty dla traktorzysty. Mają teraz nowoczesne ciągniki, ja się nie znam, nie umiem tych nowoczesnych obsługiwać. Poza tym kiedyś potrzeba było na zakładzie 15-20 traktorzystów, dziś im starczy 3-4. No to siedzę na bezrobociu, bo nie ma dla mnie pracy”

Osoby wyrażające podobne do powyższych opinie bardzo nerwowo reagują na propozycje pracy proponowane w PUP. Według nich to próby „wymuszania” na nich pójścia do ciężkiej pracy. Inna grupa z kolei zasłania się w ten sposób przed utratą świadczeń związanych z byciem bezrobotnym i jednoczesnej pracy „na czarno”.

„Kiedyś szef jednego z takich bezrobotnych pracujących na czarno, co to ciągle zasłania się brakiem kwalifikacji, albo kłopotami ze zdrowiem, przyjechał do Urzędu Pracy i wrzasnął na mnie „Proszę natychmiast wycofać tę ofertę pracy dla mojego pracownika” (sic!)

Często jest również świadectwem demoralizacji społecznej, o której napiszemy w kolejnej części tego opracowania.

Demoralizacja środowiska społecznego jako przyczyna i skutek bezrobocia

Kolejną ujawnioną w tych badaniach ważną przyczyną przedłużającego się w badanym powiecie kryzysu społecznego w postaci wysokiego bezrobocia jest demoralizacja środowisk społecznych osób bezrobotnych. Co ciekawe – stwierdziliśmy, że zjawisko to jest zarówno przyczyną, jak i skutkiem bezrobocia, tworząc znane z innych opracowań „błędne koło biedy i bezrobocia”.

Aż 2/3 zbadanych przez nas przedsiębiorców ma bardzo złe mniemanie o większości pracowników, którzy obecnie zgłaszają się do nich po pracę. Jak twierdzili w trakcie badania, są to osoby bez etosu pracy, bez tradycji rodzinnej bycia zatrudnionym, wreszcie – dla których praca stanowi nikłą wartość społeczną.

„Przychodzi do mnie młody człowiek do pracy, ale tak naprawdę to po tygodniu już ma inne plany – najczęściej jest pierwsza zaliczka i nie ma go już”

„Bardzo wielu, szczególnie młodych ludzi, to jest już kolejne pokolenie osób, w środowisku których nie ma wartości pracy. Praca to przymus, opresja, coś złego... Jeden młodych chłopak, skądinąd dobry pracownik, powiedział mi – panie Marku, ja jestem w rodzinie „frajerem”, bo chodzę do pracy, a inni mają to samo z socjału, albo z czego innego”

„Praca dla nich stanowi tylko dodatek do życia. U mnie w firmie inwestuję w ludzi, szkole ich, wysyłam na staże do innych firm. I co tego, skoro pracownik nie chce się szkolić, ma gdzieś awans na inne stanowisko. Jego plany życiowe kończą się na horyzoncie weekendu”

„Zepsucie środowiska jest potężne. Zepsuło ich bezrobocie rodziców, dodało do tego trochę nasze kochane państwo przez socjał, przeraża, że szkoła, czy kościół nie wyrabiają u dzieci i młodzieży wartości ciężkiej pracy. To źle wróży na przyszłość”

„Są przy tym wspaniali młodzi ludzie, często z tak zwanych trudnych środowisk. Na przykład mam cztery dziewczyny – kelnerki, z PGR-u. Mimo, że rodzice ... no to jest patologia... one są wspaniałymi, bardzo ciężko pracującymi, a przy tym pogodnymi ludźmi”

Co interesujące, również sami bezrobotni zdawali się potwierdzać, iż ich środowisko społeczne raczej odpycha ich od rynku pracy, aniżeli stymuluje do jej podejmowania. Dzieje się to na wiele przeróżnych, wzajemnie wzmacniających się procesów. Kultura bezrobocia obejmuje przede wszystkim normę nie posiadania pracy. Zgodnie z tą definicją nie pracowanie jest powszechniejsze, aniżeli posiadanie pracy. Pracownicy są w tych środowiskach w mniejszości, dominują osoby bezrobotne, albo pracujące „na czarno” i przy tym dorywczo, krótkimi epizodami zatrudnienia, poszatkowanymi okresami bezrobocia. Bezrobocie jako norma społeczna oznacza, że bycie bezrobotnym jest „normalne”, a posiadanie pracy – normalnym nie jest. *„Matka to już dawno mi nie mówi – idź poszukaj roboty. Ona wierzy, że pracy nie ma. Ona już wie, że ja całe życie na tym bezrobociu będę i sobie jakoś poradzę”*

„Ja tam nie muszę pracować. To znaczy robię tak – na budowę idę, tak na dwa tygodnie, potem odpoczywam, posiedzę w domu, z kolegami, no wie pan, czasem się coś wypije... I potem tak po miesiącu się szuka znów roboty”

„U mnie we wsi, to z moich kolegów z klasy, no to tylko jeden pracuje na etacie. Ci co zostali we wsi, to raczej nie pracują. No to się widzi jednego człowieka z drugim pod sklepem, idzie się pogadać, na ryby się umówić, może co tam jeszcze... I tak proszę pana dzionek leci, jeden za drugim”

Badani wskazywali również na pewne cechy współczesnego środowiska wychowawczego, które deformuje stosunek młodych ludzi do pracy, wycofując ją jako wartość na dalszy plan, wobec na przykład - wygody życia pod opieką rodziców.

„Ja zauważam, że szczególnie wśród młodych chłopaków, jest takie coś jak uzależnienie takie emocjonalne, od matki. Oni są tacy infantylni – chociaż na zewnątrz, wie pan, tatuaże, napakowany facet, ale w środku to jest mięczak. On po trzech dniach na delegacji rezygnuje z pracy, bo za mamą tęskni”

„U mnie jak mnie nie ma ze dwa tygodnie na delegacji, to matka już mi gada, że lepiej już żebym na tym bezrobociu siedział, ale w domu”

Jeszcze gorsze mniemanie panuje wśród przedsiębiorców odnośnie bezrobotnych kierowanych do przedsiębiorców przez Powiatowy Urząd Pracy.

„Podam panu jeden przykład. My jesteśmy dużą firmą. W ciągu ostatnich trzech lat trafiło do mnie coś koło dwóch tysięcy bezrobotnych przysłanych z Urzędu Pracy. Większość przychodzi odhaczyć się, to znaczy, otrzymać zaświadczenie, że byli, ale pracy dla nich nie było. Ja generalnie odmawiam takie coś podpisywać, ale ... No tak, więc z tych dwóch tysięcy gotowość podjęcia pracy zgłosiło dwustu. Czyli 10%. Wie pan, ilu z nich przyszło do pracy? Trzech. Z dwóch tysięcy...”

Bezrobotni, jak okazało się w trakcie przeprowadzonych wywiadów, w kolektywny sposób usprawiedliwiają niechęć do podejmowania pracy, legitymizując tym samym sytuację, gdy całe społeczeństwo nie podejmuje pracy, choć ona jest.

„My wiemy, jak ta praca wygląda. Weź chłopie dołóż do autobusu, albo daj na paliwo komuś, kto cię podwiezie, do tego wracasz, nie masz siły na nic, rodzina cierpi, kłótnie. No po co to? Bez sensu. A tak życie jakoś leci, zawsze się dorobi, a to tu chłopaki zawołają do roboty, albo do rolnika się na dwa dni pójdzie”

„Robota to głupota. Jak to się mówi. To wyzysk. Już mi brat to mówił, potem kumpel, jak poszedł do roboty, to od razu kolana mu siadły, no przecież to jest jeden wyzysk, jesteście niewolnikami. Po co mi ten zarobek, jak ja kaleką będę?”

Jak zauważył jeden z przedsiębiorców:

„Ja mam ciągle jeden kłopot. Jak już wyłowię jednego dobrego pracownika z tych bezrobotnych, to reszta tych, co im się robić nie chce, wciąga go z powrotem do tego kotła biedy i rozpacz. Miałem młodego koparkowego. Przyuczam go do zawodu. Dobry, cichy chłopak. I proszę pana on w poniedziałek do roboty nie przyszedł. Dlaczego – pytam. I on mówi – a bo koledzy go na piwko namówili. OK, mówię, raz się zdarza. Ale nie – drugi, trzeci, czwarty poniedziałek go nie ma. A bo oni tak namawiali, no po prostu to jest łajdactwo, że oni niejako na siłę go od roboty odciągali – robili wszystko, żebym go z tej roboty wywalił”

Tak zarysowana demoralizacja środowiska społecznego bezrobotnych, oparta na kolektywnej niechęci do podejmowania zatrudnienia, jest zarówno skutkiem, jak i przyczyną bezrobocia.

Po pierwsze – demoralizacja jak skutek bezrobocia – jest efektem braku pracy, zwykle organizującej codzienne życie ludzi. Brak rutyny związanej z obowiązkami wynikającymi z posiadania stałego zatrudnienia skutkuje rozluźnieniem moralnym (alkohol, lenistwo), ale i dezorganizuje porządek życia. Długotrwale bezrobocie wygasza aspiracje życiowe, skupiając uwagę na krótkotrwałych strategiach życiowych (oby do piątku, oby do renty, oby do zasiłku). Pojawia się tu również brak umiejętności gospodarowania czasem, w tym – czasem wolnym. Bezrobocie skutkuje więc utratą umiejętności przeorganizowania swego życia w celu podjęcia pracy. Przykładowo - nagle prozaiczny dojazd do ewentualnej pracy urasta do rangi kolosalnego kłopotu.

I tu pojawia się druga perspektywa demoralizacji społecznej – jako przyczyny bezrobocia. Jeśli praca przestaje stanowić ważną wartość społeczną, jeśli spada ona w hierarchii wartości jednostki na dalsze pozycje – nie organizuje ona planów życiowych człowieka. Nie jest czymś ważnym, gdyż od niej są wartości ważniejsze. W naszych badaniach odkryliśmy, że hierarchia wartości osób długotrwale bezrobotnych zdominowana jest przez wartości rodzinne oraz... egoizm. W tym pierwszym przypadku bardzo często dotyczy to bezrobotnych kobiet, dla których posiadanie pracy przy posiadaniu większej liczby dzieci faktycznie stoi w sprzeczności z możliwością dobrego ich wychowania. Przy braku przedszkoli i żłobków, przy jednoczesnym braku trzeciego pokolenia w gospodarstwie

domowym (dziadków), niełatwo jest pogodzić aspiracje zawodowe z rodzinnymi. W wielu jednak przypadkach bezrobotni stosują tu taktykę kamuflowania niechęci do pracy wartościami rodzinnymi.

„Mamy trójkę dzieci. Nie ma dziadków, nie ma nikogo do pomocy. Jak ja żonę mogę zostawić w takiej sytuacji? – Co pan konkretnie robi w domu? – Ja? No napalę w piecu w zimę, drewno przyniosę, wodę od prania wyleję, śmieci wyniosę. Przy dzieciach to już żona chodzi, ja się tam nie znam. No, czasem jej koleżanka pomaga, także jest OK”

Wiele poważniejszym w skutkach elementem stylu życia zdemoralizowanych bezrobotnych jest swoista pustka moralna, gdzie jednostka ludzka przede wszystkim egoistycznie zabiega o wygodne życie. Odkryliśmy, że – na szczęście będąca w mniejszości – grupa długotrwale bezrobotnych układa sobie życie wokół wartości unikania wyzwań, dążąc do zachowania za wszelką cenę możliwie mało skomplikowanego układu dnia. Stąd na przykład spora część z tej grupy nie zakłada rodzin, żyjąc pod opieką swych rodziców, posiadając za to rozbudowane stosunkowo szeroko kręgi towarzyskie. Wielu z badanych uznaje je wręcz za ważniejsze, aniżeli własna rodzina.

„Ojciec, matka ciągle mają do mnie jakieś „wąty”. Jak w domu wysiedzieć nie mogę. To u kolegów siedzę, albo i w sklepie. Rodzice są tacy dziwni, sami nie pracowali, a mnie się ciągle o coś czepiają. Ojciec taki cwaniak, a nic nie robi, no ale na wszystkim się zna. Ja tam wolę kolegów, bo mnie rozumieją, i no i z nimi przynajmniej o czym jest pogadać... Matka ześwirowała, tylko całe dni tego radia, wie pan jakiego, słucha, no to co ja w takim zwariowanym domu mam szukać?”

„Pół wsi nie pracuje. Pół na rencie, emeryturze. Rodzice bez pracy, dzieci bez pracy. Jedni z drugimi w konflikcie. Każdy szuka okazji do wypicia, rodziny pokłócone, takie klany rodzinne...”

Byłoby olbrzymim i krzywdzącym uproszczeniem rozciąganie zarysowanych tu wniosków na całą populację badanych długotrwale bezrobotnych. Należy jednak zwrócić uwagę na siłę demoralizacji w podtrzymywaniu i wytwarzaniu strukturalnego bezrobocia w badanym powiecie.

Zanik etosu pracy i wartości pracy

W efekcie wieloletniego funkcjonowania kultury bezrobocia i biedy w badanym środowisku w dramatyczny sposób zanika etos pracy, co powszechnie podkreślali wszyscy (!) zbadani przez nas przedsiębiorcy. Etos pracy w klasycznym rozumieniu to ugruntowany, zakorzeniony poprzez zabiegi wychowawcze rodziny, szkoły i innych instytucji zestaw pozytywnych wartości i postaw wobec pracy. Posiadanie etosu pracy oznacza potrzebę jej solidnego wykonywania, lojalności wobec pracodawcy oraz etycznego podejścia do odbiorcy produktu pracy (klienta, konsumenta). Skutkiem istnienia etosu pracy jest wysoka jakość siły roboczej – od tej niewykwalifikowanej do najwyższych klasą specjalistów. Efektem jego braku jest z kolei niska jakość siły roboczej, obniżenie poziomu produkcji / jakości produktów / świadczenia usług, wreszcie – konflikty w załodze².

Badani przez nas przedsiębiorcy, ale i pewna część zbadanych bezrobotnych przyznawali, że wartości składające się na etos pracy, takie jak: pracowitość, solidność, lojalność, punktualność niestety zanikają, w szczególności wśród młodych pracowników.

„Co się stało z pracownikami, że teraz normą jest spóźnianie się do pracy? Dlaczego młody człowiek w ogóle nie identyfikuje się z firmą? Oni nie lubią pracy, nie lubią mnie, nie lubią siebie... ręce opadają”

„Mam 54 lata, od dwóch lat na bezrobociu. Od czasu do czasu, rozumiesz pan, na czarno się robi. I powiem tak – nie mam nerwów na tych młodych. Ciągłe narzekają, tylko kiedy wypłata pytają, a robotę robią słabo. W poniedziałek najczęściej to ich nie ma, albo godzinę później są, bo nie wstali na czas”.

Oczywiście są wyjątki od opisywanych trendów. Badani przedsiębiorcy w szczególności chwalą sobie kobiety jako porządnych, lojalnych i sumiennych pracowników, w tym najbardziej – te z obszarów wiejskich. Często stawiają je w opozycji do młodych poszukujących pracy mężczyzn, w ich stereotypowej opinii będących mizoginami.

² Swadźba U., 2001: Śląski etos pracy. Studium socjologiczne. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

„Nasza firma, branża budowlana, stawia ostatnio na kobiety – do prac wykończeniowych typu terakota, fugowanie, malowanie, tapetowanie – tylko kobiety! Są pracowite, może wolniejsze, ale za to dokładniejsze”.

Mimo powyższego należy jednak zauważyć z pełną mocą, iż zanik etosu pracy zdecydowanie wpływa na obniżenie aspiracji zawodowych osób bezrobotnych, sprzyja za to powszechnemu zjawisku porzucania pracy oraz obniżenia wartości pracy w hierarchii wartości jednostek.

„Jest taki irytujący brak moralności. Taki człowiek przychodzi do pracy, wydaje firmowe pieniądze na przeszkolenie go. A on nie podchodzi do egzaminu na papiery – ulatnia się, jak kamfora”

„Kiedyś się mówiło, że młody w pracy od razu chciałby być dyrektorem. Dziś mówimy, że młody od razu chciałby być emerytem. Ja jestem już wiekowa kobieta, na bezrobociu już dotrzmam do renty, ale gniewa mnie, jak widzę takich chłopaków od mojej siostry, co to ani studiów, ani roboty, żadnych planów, dzieci, żon, tylko obiadek u mamy”

Przedsiębiorcy narzekali też na kulejący, albo wręcz nieistniejący system kształcenia zawodowego, który kiedyś w ich opinii poprzez doświadczanie pracy już na etapie późnego wieku młodzieńczego wyrabiał u młodzieży typowe elementy etosu pracy. Poziom kształcenia zawodowego jest niski, przez co młodzi ludzie pojawiający się w pierwszej pracy są sfrustrowani, gdy odkrywają, że właściwie nie nauczyli się do tej pory niczego.

Brak interesu w podejmowaniu pracy

Jak już wspomnieliśmy wyżej, brak ofert dobrze płatnej pracy, przy podniesionym w Polsce poziomie zabezpieczeń socjalnych powoduje, że bezrobotni nie mają interesu w podejmowaniu zatrudnienia. W kalkulacji zysków i strat na niekorzyść faktu pracowania przemawiają (w opinii zbadanych bezrobotnych w wieku do 40 lat):

- utrata korzyści socjalnych (utrata praw do zasiłków, zapomóg, 500+ na pierwsze dziecko),
- bezsens pracy w sytuacji, gdy otrzymuje się za nią nieadekwatne do wysiłku wynagrodzenie – porównywalne do benefitów socjalnych,

- straty wychowawcze i opiekuńcze.

W przypadku długotrwale bezrobotnych starszych osób (40 lat i więcej) brak interesu w podejmowaniu zatrudnienia wiąże się raczej z hipotetyczną utratą zdrowia oraz utratą kontroli nad życiem swoim i swoich bliskich w związku z sytuacją rodzinną.

„W moim wieku, mam 52 lata, podjęcie pracy to problem. Mam chorą matkę, nie ma kto się nią zająć. Mam córkę, którą mąż zostawił. I jej pomagam. Także w sumie to nam wszystkim najbardziej nie opłaca się właśnie mi pracować”

„Za te marne grosze szkoda zdrowia. Ja byłem brukarzem tyle lat, straciłem zdrowie. Nie chcę na wózku wylądować za te dwa tysiące wypłaty. Niech sobie wezmą młodych, albo tych z Rosji, czy Ukrainy”

W obydwu grupach znaczącym motywem braku interesu w podejmowaniu pracy był fakt popadnięcia sporej grupy mężczyzn w różnym wieku w pułapkę długów komorniczych – głównie z tytułu niepłacenia alimentów. Tzw. „alimenciarze” nie podejmują pracy lub pracują „na czarno” z powodu faktu, iż gdyby zatrudnili się legalnie większość ich zarobków przejęliby komornicy w ramach ściągania zaległych długów. To w naturalny sposób zniechęca ich do podejmowania pracy oraz zachęca do posiadania statusu osoby bezrobotnej, czasem za wszelką cenę. Najbardziej bolesne jest to, iż często osoby te są skore do pracy, reprezentują pewien etos pracy, ale tkwią w pułapce długów, z której de facto na chwilę obecną nie ma wyjścia.

„Mam tak z 20 tysięcy nie popłaconych alimentów. Dlatego nie pracuję – bo jakbym poszedł do roboty, to komornik zabierze wszystko poza minimum. No to czy chciałby pan na pełen etat jako spawacz pracować za 600-700 złotych tego minimum nie ruszanego przez komornika, no i ze świadomością, że 2-3 tysiące, które pan zarobił przez parę lat pójdzie do tych (niecenzuralne)?”

„Mój mąż też nie pracuje, bo płaci na poprzednią żonę alimenty. Jak był bezrobotny, to no to z czego miał płacić te alimenty? Teraz jak jest wkoło robota, to znowu nie opłaca się pracować, bo mu, przez te wtedy niezapłacone alimenty, i tak wszystko komornicy zabiorą. No to na czarno robi, bo jakie wyjście jest? Pracować trzeba”

Interes w byciu bezrobotnym

W opinii badanych pracowników PUP, przedsiębiorców, jak i osób pozostających bez pracy posiadanie statusu zarejestrowanego bezrobotnego niesie ze sobą szereg formalnych korzyści. Bezrobotni mają interes w byciu bezrobotnymi, w szczególności gdy zatrudnieni są „na czarno”.

Po pierwsze – wspomniane powyżej benefity socjalne są możliwe do otrzymywania tylko w przypadku posiadania statusu osoby bezrobotnej. Status ten, wymagany przez OPS przy staraniu się beneficjentów o różne formy wsparcia socjalnego, staje się przepustką do utrzymywania się bez konieczności pracy - dla wielu badanych status bezrobotnego pozwala na otrzymywanie pomocy socjalnej (dodatki rodzinne, zapomogi itp.) na poziomie ok. 2 000 zł netto miesięcznie.

„Po co pracować mają? Pan policzy wszystkie te zapomogi, 500+. To przecież nie ma sensu iść do pracy za 2200 na rękę.”

Wg pracowników Powiatowego Urzędu Pracy można wręcz ustalić poziom pensji pracownika, od którego „nie opłaca się” być bezrobotnym. W badanym powiecie na chwilę obecną to ok. 4 000 zł netto...

Po drugie – bycie bezrobotnym uprawnia do opłacania przez państwo składki na ubezpieczenie zdrowotne, uprawniające do bezpłatnej opieki zdrowotnej. Jest to dla oficjalnie bezrobotnych bardzo ważne w sytuacji, gdy pracują oni „na czarno”.

W opinii pracowników PUP bezrobotni często otwarcie, cynicznie korzystają z tych możliwości, nie kryjąc się zbytnio, np. przy wizycie w PUP z faktu nielegalnej pracy.

„Przychodzi do nas klient, mężczyzna ... ręce brudne od smarów, podejrzewamy, że został oderwany od roboty. I przychodzi do nas rejestrować się. A za nim na korytarzu stoi prawdopodobnie jego brygadzysta. Widzimy samochody tych ludzi – podjeżdżają z jednym, dwoma pracownikami na parking, wysyłają ich na „odhaczenie się” i z powrotem do pracy!”

„Kiwanie urzędów” i „adwokaci biedy” – o profesjonalizacji sprytu bezrobotnych

W sytuacji braku interesu w podejmowaniu pracy oraz „ucieczki w bezrobocie” jako wyrachowanej strategii życiowej oczywistym jest, że bezrobotni wypracowali sobie w ramach kultury bezrobocia specyficzne normy społeczne. Służą one odgrywaniu roli bezrobotnego, gdy de facto albo się nim nie jest, bo się pracuje „na czarno”, albo desperacko chce się nim być, bo pracować się nie chce.

Bezrobotni kierujący się powyższymi motywami wypracowali nieformalny system kulturowej gry z instytucjami rynku pracy i opieki społecznej. Ma on klasyczne cechy wyrachowanego oszukiwania instytucji społecznych, potocznie zwanego „kiwaniem systemu”. W tym przypadku mowa o „kiwaniu urzędów” - pracy i opieki społecznej, w mniejszym stopniu zaś – urzędów gminy oraz instytucji opieki zdrowotnej.

Chodzi po pierwsze o doskonałą orientację bezrobotnych w niedoskonałościach i niespójności systemów rynku pracy i socjalnego. Dla benefitów socjalnych potrzebny jest status bezrobotnego. Podobnie dla „pracy na czarno” – status ten pozwala na posiadanie ubezpieczenia zdrowotnego. Podtrzymanie statusu bezrobotnego nie jest możliwe, gdy PUP kieruje osoby do pracy. Niemożliwe jest także, gdy bezrobotny nie stawia się w celu potwierdzenia swojego statusu, a przy okazji - ewentualnego przyjęcia oferty pracy. Nie stawiają się najczęściej z dwóch powodów: albo pracują „na czarno” daleko poza powiatem, często za granicą i nie mają takiej możliwości, albo obawiają się skierowania do pracy, co zaburzy ich strategię życiową opartą o „pracę na czarno” lub / oraz benefity socjalne.

W tej sytuacji bezrobotni zaprzęгают do systemu m.in. lekarzy, którzy wypisują im zwolnienia lekarskie, nawet z wsteczną datą, usprawiedliwiające ich nieobecność. Najczęściej te niezbyt legalne zwolnienia są efektem stosowania taktyki „na litość”, czyli wyrachowanej gry na emocjach lekarzy.

Po drugie mowa o wyuczonym i dopracowanym do perfekcji zestawie zachowań bezrobotnych, które w trakcie wizyty w urzędzie pracy i ośrodku pomocy społecznej mają wywołać określony efekt emocjonalny w postaci litości, współczucia itp. wiodący do przyznania / utrzymania statusu bezrobotnego / statusu osoby objętej opieką socjalną. Bezrobotni histeryzują, płaczą, szlochają, snują wcześniej ustalone, często ubarwione lub zmyślane opowieści, błagają. Często w grze tej w bulwersujący sposób wykorzystują dzieci, w trakcie demonstrowania emocji trzymane na rękach same zaczynają płakać, aby wzmocnić

ten efekt. W zachowaniach tych ważną rolę odgrywa również maskowanie faktycznego statusu społecznego i ekonomicznego. Chodzi więc o to, aby ubrać się źle, w stare ubrania, zdjąć ozdoby, zmyć paznokcie, pożyczyć stary telefon komórkowy etc.

W badanych społecznościach bezrobotnych, zarówno tych miejskich, jak i wiejskich, pojawiała się swoista instytucja społeczna, jaką są tzw. „adwokaci biedy”. To osoby bez formalnego wykształcenia prawniczego, zwykle nawet bez wykształcenia średniego, za to doświadczone w bataliach prawnych z urzędami i instytucjami – przede wszystkim tymi zajmującymi się rozdzielaniem różnorodnych świadczeń socjalnych. Ich wiedza i doświadczenie pozwalają na świadczenie najczęściej nieodpłatnych (ale za to z oczekiwaniem odpłaty nieformalnej lub drobnych upominków) usług innym członkom swojej wspólnoty w zakresie: pozyskiwania świadczeń socjalnych, odwoływania się od niekorzystnych decyzji urzędów w tym zakresie, poszerzania istniejącej puli świadczeń, wreszcie – poszukiwania sposobów „kiwania systemu” pomocy socjalnej oraz systemu zatrudnienia w celu osiągnięcia własnych korzyści.

„Adwokaci biedy” w imieniu zainteresowanych bezrobotnych i innych „potrzebujących” piszą podania, wnioski, wypełniają potrzebne dokumenty a nawet towarzyszą im w wizytach w urzędach, do samych drzwi instruując ich, jak się zachować w trakcie wizyty. Socjotechnika ta obejmuje sugestie dotyczące ubioru, mimiki, gestów, wyrażania emocji i jest dopasowana do konkretnego urzędnika.

„U nas we wsi jak chcesz załatwić coś dobrze w opiece (GOPS) to najpierw idziesz do H. Ona powie, jak wypełnić druki, co ci się należy. No i wie, do kogo trafisz, to wtedy powie, co mówić, bo ta cholera w urzędzie to na przykład od razu to wyczuje, że ściema jest”

„Człowiek, żeby nie ta M., to by nic nie załatwił w tych urzędach. Ja nie lubię tej baby, ale ona naprawdę wie wszystko o opiece, o zasiłkach. Jej mąż siedział, oni paragrafy mają w paluszkach!”

W takiej oto sytuacji mamy do czynienia z „profesjonalizacją sprytu” bezrobotnych, oczywiście wpisującą się w opisywaną tu sieć gier prowadzonych pomiędzy nimi a instytucjami opieki społecznej i rynku pracy.

Wnioski i rekomendacje

Wnioski z badania

Na tle danych regionalnych dotyczących poziomu oraz struktury bezrobocia powiat inowrocławski wypada niekorzystnie. Bezrobocie od lat przekracza średnią wojewódzką o ok. 5-7 punktów procentowych. Jest ono wyższe aniżeli w powiatach południo-zachodnich województwa (np. w żnińskim, czy mogileńskim), lecz nieco niższe aniżeli w powiatach południowo-wschodnich, gdzie od lat utrzymuje się ono na bardzo wysokim poziomie, zresztą najwyższym w województwie kujawsko-pomorskim.

Struktura bezrobotnych jest niekorzystna z perspektywy możliwości ich aktywizacji. Znaczącą część populacji bezrobotnych stanowią osoby długotrwale pozostające bez pracy, dodatkowo bez kwalifikacji zawodowych. Znacznie więcej, niż dla średniej regionu, jest tu bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat. Na tle danych wojewódzkich wyjątkowo dużo tu bezrobotnych kobiet. Jest to szybko starzejące się społeczeństwo, gdzie dominują bezrobotni w wieku 40+, niezbyt skłonni do szukania pracy poza powiatem, a także do reorientacji zawodowej.

W powiecie szybko przybywa ofert wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej. Tempo tego przyrostu jest jednak wolniejsze, aniżeli tempo spadku stopy bezrobocia. Wraz ze wzrostem oferty wolnych miejsc pracy spada liczba bezrobotnych chętnych do podejmowania pracy na tychże stanowiskach. Mówiąc wprost – pracy przybywa, chętnych do pracy ubywa. Okazuje się, że to tylko część prawdy.

Najogólniej rzecz biorąc stwierdzić można, że sporo osób chce tu pracować, ale zależy im na byciu bezrobotnym. Status bezrobotnego jest im potrzebny do zapewnienia bezpłatnej opieki zdrowotnej (ubezpieczenie) oraz do zachowania i podwyższania benefitów socjalnych. Powszechnie pracują za to „na czarno”, działając w myśl zasady „tu i teraz”, bez rozważania konsekwencji np. dla swych emerytur.

W innej (nieco mniej licznej) grupie badanych bezrobotnych drastycznie obniżona jest wartość pracy. W hierarchii wartości życiowych tych jednostek praca przesunięta jest na dalszy plan – po wartości rodziny, zdrowia, ale i wygodnego życia, a nawet za wartością zaradności życiowej, rozumianej jako najzwyczajniejszy spryt (w tym – radzeniu sobie bez pracy). Ma to m.in. związek z dramatycznym zanikiem wśród bezrobotnych etosu pracy, rozumianym jako zanikanie solidności, lojalności oraz punktualności pracowników,

szczególnie tych młodych. Wraz z tym wzrasta skłonność do porzucania pracy, pracy w krótkich epizodach czasu, czy wreszcie – unikania pracy.

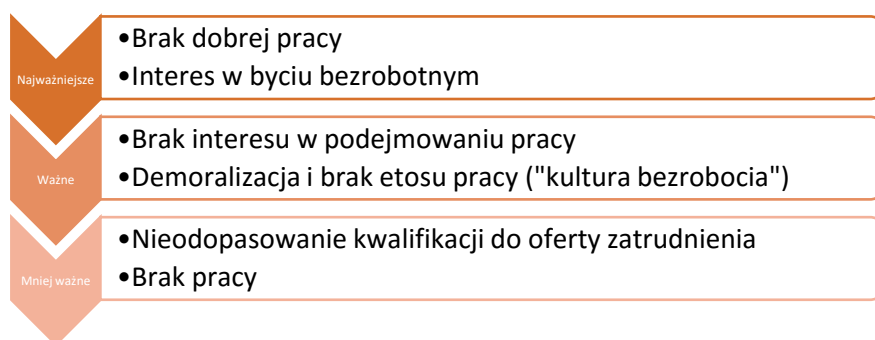
Należy zwrócić uwagę na ogromną siłę wpływu oraz spory zakres demoralizacji społecznej osób długotrwale bezrobotnych. To bezrobocie ich zdemoralizowało, a stan demoralizacji produkuje kolejnych bezrobotnych. W badanych środowiskach powiatu inowrocławskiego wytworzyła się klasyczna kultura bezrobocia, gdzie bycie bezrobotnym jest normą, nie jest naganne, a dziedziczenie bezrobocia stanowi niejako naturalną kolej rzeczy następujących po sobie pokoleń. W takim środowisku brak pracy nie stanowi już przyczyny bezrobocia – przyczyną bezrobocia jest programowe nie podejmowanie jej.

Z drugiej strony można mówić o pewnych defektach etycznych środowiska przedsiębiorców. Wielu z nich sądzi, że rynek pracy powinien funkcjonować według bezdyskusyjnego dyktatu pracodawców. Irytują ich roszczenia płacowe pracowników. Poprzez zatrudnianie nisko opłacanych obcokrajowców starają się oni zachować wspomniany wyżej dyktat.

I to właśnie brak dobrej pracy (dobrze płatnej, w mniejszej części – z dobrym dojazdem) jest tu główną przyczyną wysokiego bezrobocia. Nie jest nią niedopasowanie kwalifikacji bezrobotnych z potrzebami rynku pracy (adaptują się do tego problemu zarówno bezrobotni, jak i przedsiębiorcy). Brakuje za to ofert pracy dla kobiet i osób bardzo dobrze wykształconych. Te pierwsze gremialnie zasilają więc rejestr bezrobotnych, ci drudzy – gremialnie emigrują lub migrują do dużych ośrodków miejskich.

Podsumowując – można tu zestopniować przyczyny permanentnie wysokiego poziomu bezrobocia w powiecie inowrocławskim, dzieląc je na najważniejsze, ważne i te nieco mniej istotne, choć wciąż liczące się.

Przyczyny trwania wysokiego bezrobocia w powiecie inowrocławskim



Rekomendacje

Mamy świadomość, iż opisane problemy rynku pracy w powiecie inowrocławskim nie dadzą się rozwiązać ani szybko, ani łatwo, ani z zastosowaniem typowych metod zwalczania bezrobocia i aktywizacji zawodowej. Są to bowiem problemy uformowane w trwałą kulturę bezrobocia, głęboko zakorzenione w stylu życia bezrobotnych. Badania prowadzone nad kulturą bezrobocia – i w Polsce, i poza nią - pokazują, że zmiana tego stylu życia praktycznie nie jest możliwa na przestrzeni jednego pokolenia, możliwa jest jednak minimalizacja jego skutków.

Można na poziomie centralnym sięgnąć po prostsze rozwiązania w sensie ustawowym. Przykładowo opisywana tu pętla niemocy w postaci gróźnienia „alimenciarzy” w długi komornicze, które zniechęcają w naturalny sposób do podejmowania pracy może być rozwiązana poprzez abolicję długów.

Bardzo trudno dziś wyłuskać z grupy bezrobotnych osoby, które z sukcesem uda się poddać procesom aktywizacji zawodowej. Dzieje się tak dlatego, że większość tych, którzy reprezentowali jakiegokolwiek wartości i motywacje wskazujące na ich rzeczywistą wolę podjęcia pracy – zostali już przez urzędy pracy wychwyceni. Można śmiało założyć, że w grupie bezrobotnych około 60% to osoby nisko zmotywowane do podjęcia legalnego zatrudnienia – sumując wszystkie wymienione przez nas powody (brak interesu w podejmowaniu pracy, demoralizacja, brak kwalifikacji, brak dobrej pracy itp.).

Jednym z takich zadań, które stoją przed urzędami pracy jest żmudne, mozolne formowanie fundamentów odpowiednich postaw względem wartości pracy. Tylko taki cel pozwoli na rozsadzanie od wewnątrz kultury bezrobocia. Oznacza to indywidualizację pracy z bezrobotnymi posuniętą do niespotykanej dotąd skali. Ważne, aby przy tym osoby odpowiedzialne za monitorowanie działalności PUP zdawały sobie sprawę, że działania takie wymagają znacznie większego wysiłku instytucjonalnego w przeliczeniu na sukces w postaci zatrudnienia osoby długotrwale bezrobotnej.

Z pewnością dojdzie w najbliższym czasie do ogólnego przeformułowania zadań stojących przez Powiatowymi Urzędami Pracy. W obliczu zarysowanych tu problemów i wniosków płynących ze zbadania tychże problemów spodziewać się należy przesunięcia ich

funkcji ze służby zwalczania bezrobocia na służbę regulowania rynku pracy, w tym – poszukiwania pracowników, reorientacji zawodowej oraz wspomagającej utrzymanie zatrudnienia w firmach.

W takim przypadku niebywale ważnym będzie uelastycznienie polityki reorientacji zawodowej, ze szczególnym zwróceniem uwagi na możliwość walidacji umiejętności nabytych poza formalnym systemem edukacji zawodowej.

Rolą Urzędów Pracy być również powinno prowadzenie promocji etyki zatrudniania. Pracodawcom należy pomóc przejść mentalny próg pomiędzy „gospodarką pracodawcy” a „gospodarką pracownika”. Należy uwrażliwiać ich na wartości etyczne przy prowadzeniu polityki zatrudnienia w firmie, w tym – na konieczność strategicznego podejścia do polityki wzrostu płac.

Nie da się tego wszystkiego dokonać bez radykalnej poprawy sytuacji płacowej pracowników PUP. Obciążenia emocjonalne towarzyszące ich pracy będą rosły, wraz z poziomem komplikacji relacji z przyszłą (częściowo nową) klientelą PUP oraz koniecznością ciągłej modyfikacji zakresu ich obowiązków. W tej sytuacji, prócz wypalenia zawodowego pracowników, typowym zjawiskiem mogą stać się ich odejścia do lepiej płatnej i mniej stresującej pracy. Tymczasem bez tej doświadczonej i oddanej swej pracy kadry państwo polskie nie podoła wyzwaniom kompletnie odmienionego w ostatnich latach rynku pracy.