

Ocena aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych w powiecie pruszkowskim

Assessment of professional mobilisation of persistently unemployed subjects from Pruszków county

Sylwia Płuszewska

Wyższa Szkoła Kultury Fizycznej i Turystyki, Pruszków

Streszczenie

Cel pracy: Określenie najistotniejszych czynników odpowiedzialnych za skuteczność działania urzędów pracy wobec osób długotrwale bezrobotnych.

Materiał i metody: W badaniu w kwietniu 2019 r. wzięło udział 35 kobiet i 30 mężczyzn długotrwale bezrobotnych, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Pruszkowie. Zastosowano specjalnie opracowaną ankietę anonimową, na podstawie której, osoby długotrwale bezrobotne sklasyfikowano według czterech reprezentowanych typów postaw, tj. bierni, wymagający wsparcia, roszczeniowi, aktywni.

Wyniki: Osoby długotrwale bezrobotne, które wzięły udział w badaniu deklarowały umiarkowaną znajomość zakresu działalności PUP w Pruszkowie – od 68% (metody samodzielnego poszukiwania pracy) do 77% (dostępne formy aktywizacji zawodowej).

Wnioski: Skuteczność działania urzędów pracy wobec osób długotrwale bezrobotnych zależy przede wszystkim od umiejętności prowadzenia zindywidualizowanej aktywizacji zawodowej.

Słowa kluczowe: długotrwale bezrobocie, aktywizacja zawodowa, urząd pracy

Summary

Study aim: To identify the key determinants of efficient activities of the Labour Office directed at persistently unemployed subjects.

Material and methods: A group of persistently unemployed 30 men and 35 women, registered at the Pruszkow County Labour Office, were requested to anonymously fill a specially designed questionnaire, that enabled classifying the respondents as passive, in need of support, demanding attitude, or active.

Results: The respondents declared a rather moderate knowledge of the local Labour Office activities, ranging 68% (ways of independent job seeking) to 77% (accessible ways of professional activation).

Conclusions: The effectiveness of the Labour Office with respect to persistently unemployed subjects depends, first of all, on the ability to conduct an individual professional activation.

Key words: Persistent unemployment; Professional activation; Labour Office

Wprowadzenie

Jednym z bardziej aktualnych problemów z obszaru działania urzędów pracy jest długotrwale bezrobocie. Konsekwencją ciągłego spadku stopy bezrobocia oraz nieustannej poprawy sytuacji na rynku pracy jest doprowadzenie do ujawnienia się relatywnie licznej grupy osób długotrwale bezrobotnych, dla których rynek pracy, choć bogaty w dostępne miejsca zatrudnienia, nie stanowi istotnej zmiany w ich sytuacji [3,12].

Ustawowo osoba długotrwale bezrobotna ma status bezrobotnego pozostającego w rejestrze powiatowego urzędu pracy, łącznie przez ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich dwóch lat, z pominięciem okresów odbywania przygotowania zawodowego i stażu dorosłych [13]. W definicji tej można wyodrębnić występowanie długotrwałego bezrobocia w dwóch podstawowych formach:

- w formie ciągłej – trwa przez okres 12 miesięcy lub dłużej;
- w formie wielokrotnej – w okresie kilku lat trwa łącznie dłużej niż 12 miesięcy.

Długotrwale bezrobocie, jako kategoria opisu pewnego rodzaju wpływu niszczącego życie oraz osobowość osób nim dotkniętych, została zapoczątkowana w wyniku badań Jahody, Lazarsfelda i Zeisela, które przyczyniły się do powstania w 1933 r. książki *Bezrobotni Marienthalu* (zob. [5]); przegląd literatury przedmiotu dowodzi, że treść tej książki wciąż pozostaje aktualna.

Brak aktywności zawodowej w sytuacji, kiedy człowiek chce i ma sposobność podjęcia zatrudnienia, jest okolicznością dość złożoną. Osoby, które doświadczają długotrwałego bezrobocia, przejawiają zróżnicowany repertuar zachowań [1,4,10]. Na podstawie *Bezrobotnych Marienthalu* można wyróżnić kilka następujących po sobie stadiów bezrobocia. Jeżeli nie zostaną one w odpowiednim momencie przerwane znalezieniem konstruktywnego zajęcia, prowadzą do szczególnej formy bezrobocia – bezrobocia długotrwałego. Choć naturalną reakcją na utratę pracy jest szok, to w niektórych przypadkach może to pogłębić odczuwanie negatywnych emocji prowadzących do apatii, ośpienia czy strachu. Niekiedy może to wywołać zupełnie inny stan (często na pograniczu agresji), jak poczucie pokrzywdzenia, które nasila oburzenie, nienawiść, a nawet chęć dokonania zemsty (np. w obliczu zwolnienia). Kolejny etap przejawia się stopniowym opanowaniem emocji oraz początkiem stabilizacji psychicznej. Osoby doświadczające bezrobocia, sukcesywnie dostosowują się do nowopowstałych okoliczności. Odnajdują wewnętrzny spokój i nadzieję, że szybka mobilizacja do podjęcia aktywności wkrótce poprawi ich sytuację. Ufają przy tym swym własnym zdolnościom oraz Bogu (Opatrzności).

Pewnej liczbie osób rzeczywiście udaje się w krótkim czasie ponownie podjąć zatrudnienie. Jednak osoby, które pomimo podjętych starań wciąż mają status osoby bezrobotnej, zaczynają dostrzegać brak efektywności podjętych wysiłków. Może to prowadzić do ponownego zachwiania równowagi psychicznej, której wraz z ustępującą nadzieją zazwyczaj towarzyszy poczucie beznadziejności. Przedłużający się okres bezrobocia wyczerpuje zgromadzone oszczędności, co skutkuje wzmożonymi atakami przygnębienia, strachu przed możliwością popadnięcia w zadłużenie, bezdomnością, czy ubóstwem [5,7]. W *Bezrobotnych Marienthalu* zostały wyodrębnione cztery zasadnicze typy postaw charakteryzujące osoby długotrwale bezrobotne: **nieugięci**, **zrezygnowani**, **załamani**, **apatyczni**. Owe zasadnicze postawy ilustrowały nie nastrój osób w określonym czasie, lecz subiektywną stronę ich zachowań w długookresowej perspektywie pozostawania bez pracy [5].

Obecnie osoby długotrwale bezrobotne są najtrudniejszą grupą klientów urzędów pracy, ponieważ wymagają nieszablonowego oraz kompleksowego, jak również kosztownego wsparcia nie tylko w celu skutecznego przywrócenia do zatrudnienia, ale również w celu jego trwałego utrzymania [3,12]. W zapobieganiu tworzeniu się długotrwałego bezrobocia, pomocne może okazać się przeniesie zasadniczych typów postaw *Bezrobotnych Marienthalu* na grunt funkcjonowania dzisiejszych urzędów pracy. Dobranie rodzaju wsparcia przez pracowników urzędów pracy, w sposób indywidualnie dostosowany do „dramatów” poszczególnych osób bezrobotnych, uwzględnia w procedurze pomocy czynnik ludzki. W rozwiązywaniu tego typów problemów, czynnik ten powinien być uznany za najistotniejszy.

Aktywizacja zawodowa osób długotrwale bezrobotnych bazuje obecnie na różnorodnych narzędziach – specjalistycznych usługach oraz instrumentach rynku pracy dających się dodatkowo sklasyfikować jako aktywne (aktywizujące) lub pasywne (formalne i osłonowe) [12] – wprowadzonych ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ze względu na obszerność wspomnianej ustawy, rozważania zawarte w niniejszej pracy zostały ograniczone do wybranych (podstawowych) aktywnych usług i instrumentów rynku pracy, stosowanych wobec osób bezrobotnych.

Realizowane usługi rynku pracy są odpowiedzialne za podstawowe relacje między osobami bezrobotnymi a urzędami pracy [2,9]. W ustawie rozróznilo następujące usługi rynku pracy: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, organizacja szkoleń.

Pośrednictwo pracy jest tradycyjną, uznaną historycznie za podstawową, usługę świadczoną przez urzędy pracy. Pośrednictwo pracy jako forma pomocy, skierowane głównie do osób bezrobotnych, jest odpowiedzialne za przywracanie zatrudnienia osobom, które nie są w stanie samodzielnie znaleźć, a także osobom, które je utraciły. Pośrednictwo pracy polega w pierwszej kolejności na poszukiwaniu oraz upowszechnianiu pojawiających się na rynku pracy miejsc zatrudnienia (udostępnianych na tablicach ogłoszeń czy internetowych bazach ofert pracy) oraz na kojarzeniu (inicjowaniu i organizowaniu kontaktów) osób pozostających bez pracy (o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych) z poszukującymi pracownikami pracodawcami. Ponadto, pośrednictwo pracy polega na informowaniu osób bezrobotnych o przysługujących im prawach i obowiązkach, a także o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy [13]. Warto zwrócić uwagę, że pośrednictwo pracy ma szansę spełniać swoje zadania oraz być efektywne, wyłącznie w momencie wspólnego występowania z pełnym zaangażowaniem oraz aktywnością osób bezrobotnych, które bez wątplenia są zainteresowane poszukiwaniem zatrudnienia.

Poradnictwo zawodowe, jako kolejna z usług, jest relatywnie blisko związana z pośrednictwem pracy. Jego głównym zadaniem jest przygotowanie osób bezrobotnych do efektywnego poszukiwania oraz podejmowania zatrudnienia, a także udzielanie wsparcia w planowaniu rozwoju kariery zawodowej, czy w wyborze odpowiedniego zawodu i/lub miejsca pracy. Poradnictwo zawodowe jest świadczone w formie porad indywidualnych i grupowych i polega na dostarczaniu informacji na temat sytuacji na rynku pracy (ułatwiających wybór zawodu i podjęcia lub zmiany pracy), dostępnych kierunków szkolenia (jeżeli zachodzi potrzeba zmiany kwalifikacji zawodowych), czy umiejętności, niezbędnych przy podejmowaniu pracy lub samozatrudnienia (poprzez badanie kompetencji, uzdolnień i zainteresowań zawodowych) [11,13]. Poradnictwo zawodowe ma istotne znaczenie dla osób długotrwale bezrobotnych. Jednak efektywna realizacja tej usługi wymaga zdecydowanej indywidualizacji działań, popartej odpowiednimi kwalifikacjami wraz z doświadczeniem pracowników urzędów pracy.

Organizacja szkoleń jest ostatnią z usług rynku pracy wyszczególnionych w ustawie. Obejmuje inicjowanie (promowanie usługi wraz z diagnozowaniem zapotrzebowania na nią), organizowanie (od wyboru instytucji szkoleniowej i zawarcia umowy, po skierowanie osoby bezrobotnej na szkolenie, monitorowanie jego przebiegu i analizę efektywności) oraz finansowanie (koszt szkolenia wraz z kosztami związanymi z udziałem w nim i przysługującym stypendium); odpowiada za podniesienie kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych, tym samym zwiększając ich szanse na podjęcie/utrzymanie pracy lub samozatrudnienia. Organizacja szkoleń zdecydowanie przyczynia się do wzrostu samooceny wraz ze wzmocnieniem motywacji osób bezrobotnych w celu aktywnego poszukiwania pracy. Istnieją pewne przesłanki, które decydują o zasadności skierowania osób bezrobotnych na szkolenia. Należą do nich w szczególności: brak kwalifikacji zawodowych, konieczność zmiany lub uzupełniania posiadanych kwalifikacji zawodowych, utrata zdolności do wykonywania pracy w dotychczasowym zawodzie, a także brak umiejętności w aktywnym poszukiwaniu zatrudnienia. Osoby bezrobotne mogą wziąć udział w szkoleniach grupowych (na podstawie zidentyfikowanych potrzeb lokalnego rynku pracy na poziomie powiatu), lub w szkoleniach indywidualnych (w odpowiedzi na konkretne potrzeby osoby po uzasadnieniu celowości udziału we wskazanym szkoleniu w wysokości do trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia – na dzień 25.03.2019 r. do 14 591,22 zł brutto). Jednocześnie, osobom bezrobotnym przysługuje za udział w szkoleniu stypendium w wysokości 20 – 120% zasiłku (na dzień 25.03.2019 r. – 169,60-1 017,40 zł brutto), zależnie od czasu przewidzianego programem szkolenia [9,13]. Organizacja szkoleń nie należy do szczególnie kosztownych form pomocy, a jest stosunkowo łatwa do wdrożenia. Należy jednak uwzględnić to, że samo przeszkolenie nie gwarantuje osobie bezrobotnej pewnego zatrudnienia, zwłaszcza z uwagi na częsty brak doświadczenia zawodowego w danej dziedzinie/branży. Ponieważ instrumenty rynku pracy mają za zadanie wspierać podstawowe usługi tego rynku [12,13], osoby bezrobotne mogą korzystać z następujących (przewidzianych ustawą) instrumentów: staż, dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej, zatrudnienie subsydiowane [13].

Powszechnie stosowanym instrumentem rynku pracy jest staż. Umożliwia on osobie bezrobotnej nabycie praktycznych umiejętności niezbędnych do podjęcia długotrwałego zatrudnienia; szczególnie ważny jest dla absolwentów, którym w sposób naturalny brakuje obycia z praktyką zawodową, a także w odniesieniu do osób długotrwale bezrobotnych, które z różnych względów zostały wykluczone z rynku pracy. Mimo że osoby bezrobotne odbywające staż mają przydzielony zakres obowiązków, które wykonują w rzeczywistych warunkach zatrudnienia, to nie dochodzi do nawiązania stosunku pracy. Osoby odbywające staż nie przerywają rejestracji w urzędach pracy. Za wykonywane obowiązki otrzymują stypendium w wysokości 120% zasiłku (1 017,40 zł brutto). Jednocześnie przysługują im dni wolne oraz refundacja kosztów związanych z dojazdem, o ile staż jest zorganizowany poza miejscem zamieszkania [9,13]. Z perspektywy czasu można jednak zaobserwować spadek zainteresowania odbywaniem stażu wśród osób bezrobotnych. Przyczyn tej sytuacji można upatrywać w stosunkowo dobrej sytuacji na rynku pracy (rynek pracownika) oraz w widocznej dysproporcji pomiędzy najniższym wynagrodzeniem za pracę (na dzień 25.03.2019 r. – 2 250,00 zł brutto), a przysługującym stypendium stażowym (1 017,40 zł brutto), przy tym samym czasie pracy.

Biorąc pod uwagę inne formy aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej jest ograniczone z uwagi na wysokie koszty i polega przede wszystkim na promocji przedsiębiorczości poprzez wspieranie samozatrudnienia i udzielanie niezbędnego doradztwa w tym względzie. Główną formą wsparcia stosowaną przez urzędy pracy w tym zakresie jest jednorazowa i bezzwrotna dotacja pieniężna przyznawana osobie bezrobotnej w nieprzekraczającej maksymalnej wysokości sześciokrotnego przeciętnego wynagrodzenia (na dzień 25.03.2019 r. do 29 182,44 zł brutto) [11,13]. Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej dotyczy relatywnie niewielkiej grupy osób bezrobotnych; należą do nich osoby samodzielne, cechujące się większą motywacją oraz aktywnością na rynku pracy, niż pozostałe osoby zarejestrowane w urzędach pracy. Jednocześnie są to osoby lepiej wykształcone, w wieku najwyższej zatrudnialności. Należy jednak zauważyć, że największe szanse na sukces mają te osoby bezrobotne, które dysponują majątkiem trwałym (np. lokal), lub dodatkowo własnymi środkami finansowymi.

Zatrudnienie subsydiowane przybiera różnorodne formy. Do najpopularniejszych należą prace interwencyjne, refundacje kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz roboty publiczne. Dwa pierwsze instrumenty organizowane są przeważnie w sektorze prywatnym, natomiast trzeci instrument w sektorze publicznym. Subsydiowane oferty pracy adresowane są przede wszystkim do grup osób bezrobotnych mających pewnego rodzaju trudności ze znalezieniem oraz podjęciem pracy. Należą do nich w szczególności osoby długotrwale bezrobotne, a także osoby wchodzące (np. absolwenci), czy powracające (np. kobiety po urodzeniu dziecka) na rynek pracy po pewnym okresie bezczynności zawodowej. Za główny cel zatrudnienia subsydiowanego uznaje się motywowanie osób bezrobotnych do utrzymywania stałych kontaktów z rynkiem pracy, zapobieganie dezaktywacji posiadanych umiejętności/kwalifikacji zawodowych, a na koniec tworzenie nowych miejsc pracy [11,13].

Mając na uwadze powyższe usługi i instrumenty rynku pracy, a także różne poziomy zaangażowania osób bezrobotnych można wnioskować, że skuteczna aktywizacja zawodowa nie jest możliwa bez optymalnego poziomu aktywności, a poziom ten, w relacjach z urzędami pracy, jest bardzo niejednorodny. Bezrobotni nie dzielą się na biernych i aktywnych – podział ten jest dużo bardziej zróżnicowany, co utrudnia całościowy proces aktywizacyjny.

Analogicznie do *Bezrobotnych Marienthalu*, również obecnie można wyróżnić pewne typy postaw osób bezrobotnych, tj. **bierni, wymagający wsparcia, roszczeniowi, aktywni** [2]. Grupa biernych osób bezrobotnych, łączy w sobie niezainteresowanych, pozornych oraz niezaradnych. Niezainteresowani nie chcą podjąć zatrudnienia, ponieważ jest to nieopłacalne (minimalne wynagrodzenie niewiele przekracza

wszelkie zasiłki), lub stanowi zbyt duży trud czy obciążenie (można żyć ze świadczeń społecznych czy pracy dorywczej). Pozorni potrzebują jedynie statusu otrzymywanego podczas rejestracji z urzędzie pracy, który jest im niezbędny wyłącznie do uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego, czy ewentualnych świadczeń społecznych (na ogół pracują w szarej strefie). Natomiast niezaradni nie potrafią skutecznie szukać zatrudnienia i korzystać z pomocy oferowanej przez urząd pracy. Najczęściej są już wewnętrznie pogodzeni ze statusem osoby bezrobotnej, w wyniku czego mają utrudnione kontakty z otoczeniem. Długotrwałe bezrobocie odebrało im nie tylko zdolność do podjęcia zatrudnienia, ale i motywację, ponieważ w odpowiednim czasie nikt nie udzielił im właściwej pomocy [1,2,7].

Z kolei, grupie osób bezrobotnych wymagających wsparcia, zależy na podjęciu zatrudnienia. Cechują się oni gotowością i motywacją, jednak nieumiejętnie poruszają się po rynku pracy. W kontaktach z urzędami pracy nie wykazują się szczególną aktywnością, zwykle za sprawą braku wprawy w korzystaniu z oferowanej pomocy (np. nie wiedzą z jakich form wsparcia mogą skorzystać) [2,3]. Zbyt długie oczekiwanie na uzyskanie odpowiedniej pomocy może spowodować, że osoby bezrobotne wymagające wsparcia staną się w końcu przedstawicielami grupy biernych.

Roszczeniowe osoby bezrobotne są stosunkowo aktywne w kontaktach z urzędami pracy, ale aktywność ta jest, niestety, dość specyficzna i sprowadza się do prób egzekwowania przysługujących różnych świadczeń, czy form aktywizacji zawodowej [1,2]. Za nienaturalnie demonstrowaną aktywnością skrywa się zatem tak naprawdę bierne oczekiwanie na ruch ze strony urzędu pracy. Jednocześnie roszczeniowe osoby bezrobotne w trakcie procesu aktywizacji zawodowej stawiają ściśle określone warunki (np. zaproponowana praca powinna być zgodna z ich kwalifikacjami oraz wysoko wynagradzana, a także znajdować się blisko miejsca zamieszkania).

Na koniec, grupa aktywnych osób bezrobotnych w pełni współdziała z urzędami pracy. Osoby bezrobotne z tej grupy rzeczywiście poszukują zatrudnienia. Co więcej, przejawiają własną aktywność oraz w sposób efektywny (zakończony zatrudnieniem) korzystają z różnych form wsparcia [2,3]. Oczywiście poziom aktywności osób bezrobotnych nie jest identyczny, jednak zawsze warunkuje pełne zaangażowanie w zmianę statusu na rynku pracy. Należy tu zaznaczyć, że długotrwałe bezrobocie nie blokuje całkowicie możliwości aktywizacji zawodowej osoby nim dotkniętej, a znacznie je utrudnia i ogranicza [3,6].

Celem niniejszej pracy było określenie najistotniejszych czynników odpowiedzialnych za skuteczność działania urzędów pracy wobec długotrwałe bezrobotnych na przykładzie grupy ankietowanych osób.

Materiał i metody

Badane osoby

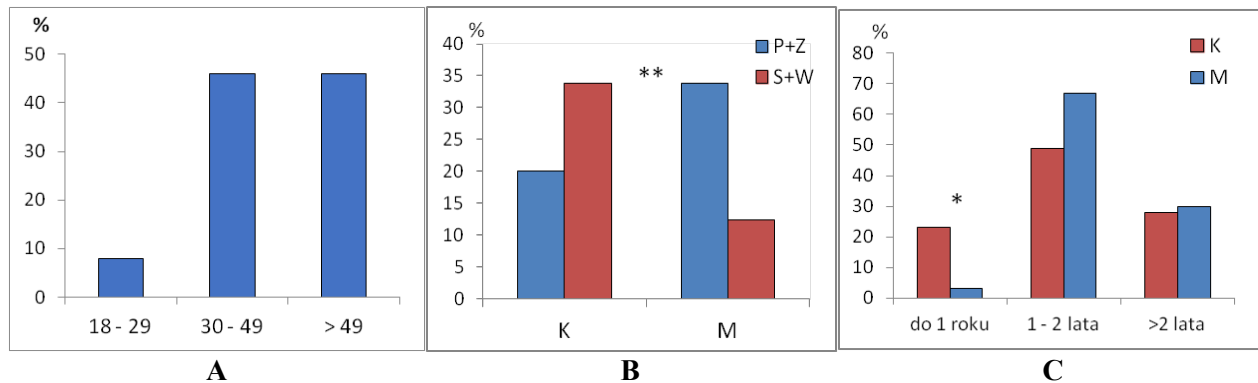
W badaniu wzięło udział 65 przypadkowo wybranych osób, w tym 35 kobiet i 30 mężczyzn, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Pruszkowie (PUP) z wyznaczonym II profilem pomocy. Wszystkie ankietowane osoby były długotrwałe bezrobotne.

Metody badań

Badanie przeprowadzono w kwietniu 2019 r. przy pomocy pisemnej, anonimowej ankiety zawierającej 12 pytań (zob. Aneks), będącej rozszerzoną wersją kwestionariusza M. Kabaj [6]. Arkusz ankiety był wręczany poszczególnym osobom w PUP, do wypełnienia na miejscu. W niniejszej pracy wykorzystano odpowiedzi na większość pytań. Odpowiedź na pytanie nr 7 (*Czy otrzymał(a) Pan(i) informację na temat innych form pomocy niż pośrednictwo pracy?*) było postawą klasyfikacji uzyskanych wyników. W ocenie danych zastosowano funkcję chi-kwadrat w wersji logarytmicznej [16]. Poziom $p < 0,05$ przyjęto za znamienne.

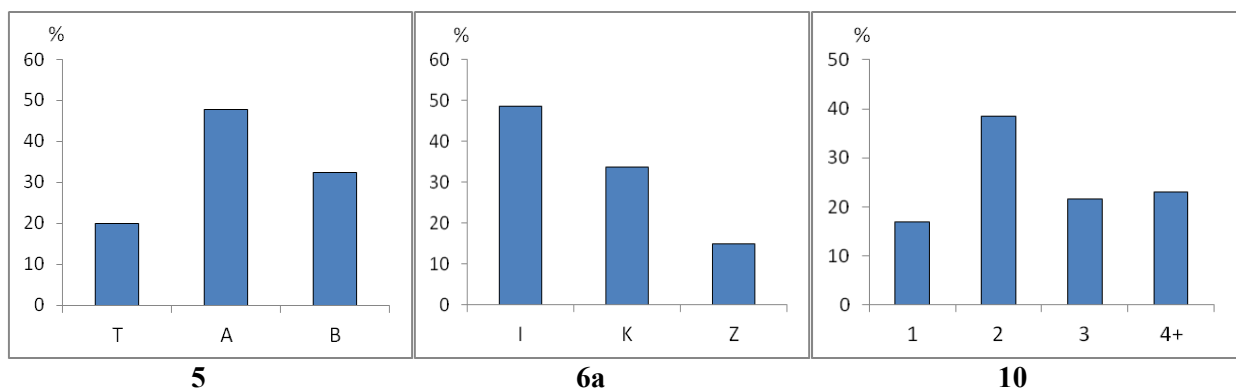
Wyniki

Wyniki badań przedstawiono na rycinach 1 – 3. Wiek badanych był podobny we wszystkich kategoriach podziału (Ryc. 1A), natomiast wykształcenie znamienne ($p < 0,01$) różnicowało kobiety i mężczyzn (Ryc. 1B) – wśród kobiet dominowało wykształcenie średnie i wyższe. Biorąc pod uwagę czas pozostawania bez pracy, znamienna ($p < 0,05$) różnica między kobietami i mężczyznami wystąpiła w okresie do jednego roku (Ryc. 1C).



Ryc. 1. Rozkład wieku badanych (A), wykształcenia (B) i czasu pozostawania bez pracy (C); $n = 65$

Objaśnienia: K – kobiety ($n = 35$); M – mężczyźni ($n = 30$); P – wykształcenie podstawowe; Z – zawodowe; S – średnie; W – wyższe; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$



Ryc. 2. Rozkład odpowiedzi badanych na pytania 5, 6a i 10; $n = 65$

Objaśnienia:

Pytanie 5 – Czy Pana/Pani zdaniem obecny system pośrednictwa pracy ułatwia podjęcie zatrudnienia?

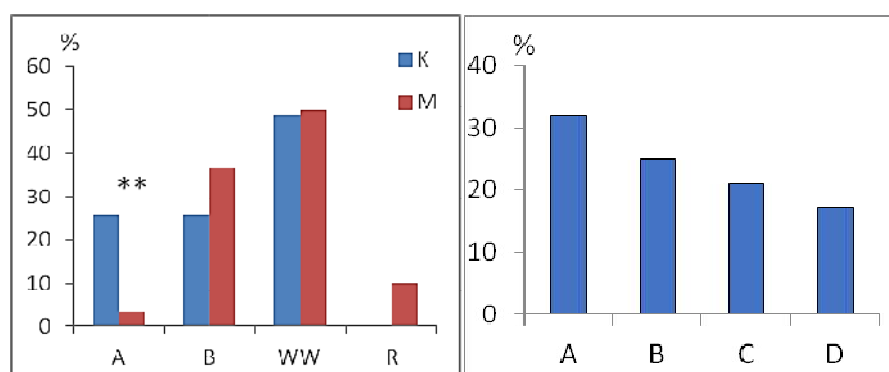
T – tak, wszystkim; A – tak, tylko najbardziej aktywnym; B – nie, brak pomocy w znalezieniu pracy

Pytanie 6a – O jakich innych metodach poszukiwania pracy poinformował Pana/Panią pracownik urzędu pracy? I – Internet; K – bezpośredni kontakt z pracodawcą; Z – agencje zatrudnienia

Pytanie 10 – Który raz jest Pan(i) osobą bezrobotną? (odpowiedzi wskazane na osi X)

Odpowiedzi na pytania nr 5, 6a i 10 przedstawiono zbiorczo (Ryc. 2), bowiem nie stwierdzono znamiennych różnic między kobietami i mężczyznami. Odpowiednio 77% i 68% ankietowanych zna oferowane przez PUP formy aktywizacji zawodowej, a także inne metody samodzielnego poszukiwania pracy. Pomimo znacznego poinformowania osób długotrwale bezrobotnych, niespełna połowa badanych deklaruwała, że obecnie ukształtowany system pośrednictwa pracy ułatwia podjęcie zatrudnienia tylko osobom cechującym się największą aktywnością. Wśród źródeł poszukiwania pracy poza PUP urzędnicy najczęściej promowali Internet. Mając na względzie krotkość bezrobocia ankietowanych, najwięcej pozostawało bez pracy po raz drugi. Rozkład pozostałych odpowiedzi był na podobnym poziomie.

Jedynie 23% wszystkich ankietowanych odpowiedziało, że nie otrzymało od urzędników informacji na temat innych form pomocy niż pośrednictwo pracy (brak znamienych różnic między kobietami i mężczyznami). Analizując odpowiedzi twierdzące i przeczące, względem tej samej płci, a także w perspektywie czterech typów postaw, znamienne różnice pojawiły się jedynie wśród kobiet. Interesująca okazała się przewaga kobiet, które charakteryzowała postawa bierna, wśród deklarujących znajomość dostępnych form wsparcia. Znamienne różnice stwierdzono również w zdecydowanej przewadze aktywnych kobiet nad aktywnymi mężczyznami, pomimo deklaracji przekazywania właściwych informacji przez pracowników PUP, przy czym żadna z ankietowanych kobiet, bez względu na udzieloną odpowiedź, nie należała do roszczeniowych.



Ryc. 3. Klasyfikacja badanych ze względu na ich postawę (z lewej) i rozkład odpowiedzi badanych na pytanie nr 11 (z prawej); n = 65

Objaśnienia:

Postawy badanych – A – aktywna; B – bierna; WW – wymagają wsparcia; R – roszczeniowa; M - mężczyźni; K – kobiety

Pytanie 11 – *Jakie odczucia towarzyszą Panu/Pani w związku z byciem osobą bezrobotną?*

A – wierzę w swoje możliwości; B – czuję się niepotrzebny(a)/nic mi się nie chce; C – brakuje mi kontaktu z otoczeniem; D – sądzę, że nie znajdę już żadnej pracy

Na podstawie udzielonych odpowiedzi, ankietowanych sklasyfikowano według czterech typów postaw: aktywni (n=10), bierni (n=20), wymagający wsparcia (n=32), roszczeniowi (n=3). Na podstawie pogrupowanych odpowiedzi na pytanie nr 11 odnotowano pewnego rodzaju zależności w deklarowanych odczuciach osób długotrwale bezrobotnych z przedłużającą się sytuacją pozostawiania bez pracy. Oceny towarzyszących odczuć przedstawionej na rycinie 3 dokonano dla wszystkich ankietowanych łącznie, bowiem nie stwierdzono znamienych różnic między kobietami i mężczyznami. Zatem 49% wszystkich badanych wciąż wierzy w swoje możliwości, z czego $\frac{2}{3}$ doświadcza również braku kontaktu z otoczeniem. Natomiast 38% wszystkich ankietowanych czuje się niepotrzebna lub nic im się nie chce, z czego $\frac{2}{3}$ sądzi, że nie znajdzie już żadnej pracy.

Dyskusja

Długotrwale bezrobocie, zgodnie z licznymi danymi statystycznymi, jest kategorią dominującą wśród polskich osób bezrobotnych, jednak nieco zróżnicowaną terytorialnie. W województwie mazowieckim w kwietniu 2019 r., liczebność takich bezrobotnych wynosiła 53,4% ogółu zarejestrowanych, a odsetek ten był wyższy tylko w czterech województwach: lubelskim (57,5%), podkarpackim (57,3%), podlaskim (56,7%) i kujawsko-pomorskim (56,5%). W pozostałych województwach odsetek ten wahał się od 41% (wielkopolskie) do 52,2% (łódzkie), przy średniej krajowej równej 51,3% [15].

Z kolei statystyka osób bezrobotnych w powiecie pruszkowskim, na podstawie, której ustalono liczebność badanej grupy, wyglądała następująco: liczba osób długotrwale bezrobotnych, według stanu z dnia 15.04.2019 r., wynosiła 1310 (50,4% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych), w tym 650 osób (348 kobiet i 302 mężczyzn) z II profilem pomocy [14]; badana grupa stanowiła zatem 10% tej liczby.

W odniesieniu do powyższych danych, aktywizacja zawodowa osób długotrwale bezrobotnych jest kwestią niezwykle złożoną. Z dotychczas publikowanych doświadczeń wielu urzędów pracy [3,11], a także rezultatów przeprowadzonego badania wynika, że osiągnięcie zadowalających efektów podejmowanych działań jest niezwykle pracochłonne. W odróżnieniu od bezrobocia frykcyjnego (krótkotrwałego) jego długotrwała forma cechuje się wyłącznie negatywnymi konsekwencjami – moralnymi, społecznymi oraz ekonomicznymi [8,9,10].

Zebrane informacje pozwoliły określić pewne okoliczności odpowiedzialne za wysoki odsetek osób długotrwale bezrobotnych. Jednak aby dokonać oceny aktywizacji zawodowej tych osób, należy scharakteryzować pewne uwarunkowania występujące głównie po stronie urzędów pracy, ponieważ to one pełnią aktywną rolę w kształtowaniu polityki rynku pracy. Co więcej, postawa osób bezrobotnych (zwłaszcza długotrwale bezrobotnych) ma w znacznej mierze źródło w sposobie funkcjonowania tych instytucji.

Przeprowadzone badanie wykazało, że długotrwale bezrobocie jest w równym stopniu zdominowane przez osoby w wieku średnim (30 – 49 lat) i starsze (powyżej 50 lat), ponieważ w sytuacji utraty pracy one tracą najwięcej. Utrata jest zarówno obiektywna – strata źródła utrzymania siebie oraz rodziny, jak i subiektywna – zanik poczucia własnej wartości w stosunku do pracujących znajomych czy rodziny. Te osoby z reguły nie decydują się na jakąkolwiek pracę – mają już na wstępie ustalone wymagania płacowe przy zachowaniu odpowiedniego prestiżu – co dodatkowo pogłębia presję znalezienia zatrudnienia. W większości osoby te charakteryzuje postawa bierna lub wymagająca wsparcia. Z kolei osoby młode (poniżej 30 lat) znacznie łagodniej odczuwają skutki długotrwałego bezrobocia. Zdecydowanie łatwiej przychodzi im akceptacja nowej sytuacji życiowej, co odzwierciedla lepszą kondycję psychiczną. Brak własnej rodziny i stosunkowo niewielkie doświadczenie życiowe, pozwalają podejmować nawet okazjonalne zatrudnienie. Stąd wśród osób młodych dominuje głównie postawa aktywna, bądź wymagająca (zwykle niewielkiego) wsparcia [1,10].

Istotne różnice między ankietowanymi pojawiły się również ze względu na płeć, jednak tylko w niektórych odpowiedziach. Owego zróżnicowania nie należy upatrywać wyłącznie wśród czynników biologicznych, a raczej w rozmaitych sytuacjach o zabarwieniu kulturowym. Zdecydowaną przewagę kobiet długotrwale bezrobotnych do jednego roku, o wykształceniu średnim oraz wyższym, które zostały zakwalifikowane do aktywnych (już poszukujących zatrudnienia) lub biernych (jeszcze ograniczających się do ubezpieczenia zdrowotnego), można powiązać ze sprawowaniem opieki nad dziećmi. W tym przypadku można przywołać dyskryminację płciową, która z założenia stwarza kobietom gorsze szanse na wejście czy powrót na rynek pracy. Analizując sytuację na obecnie ukształtowanym rynku pracy, kobiety, mimo posiadania wymaganego doświadczenia zawodowego lub/i kwalifikacji i kompetencji zawodowych, wciąż mają utrudniony dostęp do wielu stanowisk, ponieważ ich potencjał zawodowy postrzegany jest przez większość potencjalnych pracodawców przez pryzmat stereotypowego podziału ról (np. częstych absencji w pracy z powodu choroby dziecka) [7].

Wreszcie należy zwrócić uwagę na pewne przeszkody ze strony urzędów pracy. Zalicza się do nich przede wszystkim wadliwą komunikację między urzędnikami a osobami długotrwale bezrobotnymi, której skutkiem jest umiarkowany poziom poinformowania tej kategorii bezrobotnych o dostępnych możliwościach aktywizacyjnych. Wiele osób długotrwale bezrobotnych oświadczyło, że nie zostało poinformowanych,

z jakich (innych niż urząd pracy) metod poszukiwania zatrudnienia, a także form wsparcia mogą skorzystać. Najbardziej popularnych metod poszukiwania pracy nie zna co trzecia osoba długotrwale bezrobotna, natomiast form aktywizacji zawodowej co czwarta. Sytuacja, w której dość dużo osób bezrobotnych nie ma świadomości, z jakich form pomocy może skorzystać, w jaki sposób może współpracować, powoduje brak zaufania oraz brak potrzeby aktywnego kontaktu z urzędem pracy. Tym samym, niespełna 68% badanych osób długotrwale bezrobotnych traktuje urząd pracy jako skuteczne źródło pomocy w zdobyciu zatrudnienia.

Na chwilę uwagi zasługuje również pewna zależność między okresem oraz krotnością długotrwałego bezrobocia, a postrzeganiem odczuć towarzyszących osobom nim dotkniętym. Otóż, im dłużej dana osoba pozostaje bez zatrudnienia, tym więcej odczuwa negatywnych tego skutków. Początkowa wiara we własne możliwości osoby długotrwale bezrobotnej współlistnieje zazwyczaj z poczuciem wyobcowania za sprawą braku kontaktu z otoczeniem. Następnie osoby, którym okres bezrobocia zbliża się do 24 miesięcy lub już je przekracza, zaczynają czuć się niepotrzebne. Nie wykazują chęci do czegokolwiek. Zaczynają żyć w przekonaniu, że nie podejmą już żadnego zatrudnienia. Doświadczane odczucia mogą wskazywać, że osoby długotrwale bezrobotne zgłaszając się do urzędu pracy ze swoimi skomplikowanymi sytuacjami, odczuwają rutynowe podejście narzucone przez odgórnie ustalone biurokratyczne procedury [2,3], w których ich indywidualne problemy nie mają racji bytu, co stanowi kolejną znaczącą przeszkodę.

Przeprowadzone badanie pokazało, że realizacja najważniejszej funkcji urzędów pracy (aktywizacji zawodowej) zależy od stosowania indywidualnego podejścia. Jednocześnie, skuteczna aktywizacja zawodowa osób długotrwale bezrobotnych wymaga systematyczności, cierpliwości, a także czasu. Można uznać, że proces aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych ma szansę przebiegać pomyślnie, a urzędy pracy mają możliwość przekształcenia się w instytucje przyjazne osobom długotrwale bezrobotnym, przy wzięciu pod uwagę poniższych propozycji usprawniających proces pomocy.

Za skuteczną aktywizacją zawodową przemawia zaangażowanie pracowników urzędów pracy, których praca nie kończy się, a dopiero zaczyna na realizowaniu ustawowych form aktywizacji zawodowej. Urzędy pracy powinny przyjmować postawę nastawioną na twórcze działanie, opuszczenie pewnej strefy komfortu oraz realizację nietypowych przedsięwzięć, tworzących nowe wzorce oraz standardy działania. Pracownicy urzędów pracy powinni korzystać z różnorodnych kanałów komunikacji w zależności od preferencji konkretnej osoby bezrobotnej. Informacje, przekazywane przede wszystkim ustnie, mogą ulec znacznemu rozproszeniu. Można tu zatem wskazać najbardziej konwencjonalne, a tak rzadko używane formy, jak ulotki, broszury informacyjne, lokalną prasę, czy media. Tego typu forma komunikacji jest szczególnie istotna dla osób długotrwale bezrobotnych (często powyżej 50 lat), które nie mają dostępu do Internetu. Same kontakty osoby bezrobotnej z urzędem pracy powinny wykraczać poza incydentalne wizyty obowiązkowe. Organizowane cykle spotkań grupowych, pełniących obok funkcji informacyjnej, tak ważną, a z kolei tak rzadko spotykaną funkcję motywacyjną, powinny współlistnieć ze zindywidualizowanymi tradycyjnymi spotkaniami. Osoby długotrwale bezrobotne powinny współdziałać z pracownikami urzędów pracy, bo osiągnięcie zatrudnienia jest przecież obopólną korzyścią. Ponadto, urzędnicy mogą inicjować pewnego rodzaju socjalizację grupy osób długotrwale bezrobotnych, w której tak wielu odczuwa brak kontaktu z otoczeniem. Wysoce ważną kwestią jest również umiejętność przełamania biurokracji oraz nadmiernej formalizacji ustawowych procedur w zakresie pomocy osobom bezrobotnym. Osoba bezrobotna, która kontaktuje się z pracownikami urzędu pracy, powinna odnosić wrażenie, że jej sprawa jest traktowana (może nie jako wyjątkowa), ale z należytą uwagą uwzględniającą sytuację, w której się znajduje. Osiągnięcie sukcesu w tej kwestii nie zależy oczywiście tylko od pracowników urzędów pracy, ale również od samych osób bezrobotnych. Niemniej jednak, to od urzędów pracy powinny wyjść działania oraz inicjatywy ich doskonalenia.

Piśmiennictwo

1. Bańka A. (red.; 1992) Bezrobocie. Podręcznik pomocy psychologicznej. Wydawnictwo Print-B, Poznań.
 2. Bujak K. (2007) Bezrobotni jako klienci i partnerzy powiatowych urzędów pracy. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
 3. Dąbrowska M. (red.; 2018), Dobre praktyki – doświadczenia urzędów pracy w pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
 4. Giddens A. (2004) Socjologia. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
 5. Jahoda M., Lazarsfeld P.F. Zeisel H. (2007) Bezrobotni Marienthalu. Oficyna Naukowa, Warszawa.
 6. Kabaj M. (2004) Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
 7. Kirenko J. Sarzyńska E. (2010) Bezrobocie Niepełnosprawność Potrzeby. Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin.
 8. Kwiatkowski E. (2005) Bezrobocie Podstawy teoretyczne. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
 9. Rokicki B. Hryniewicka A. (red. Staręga-Piasek J.; 2012) Bezrobocie między diagnozą a działaniem. Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa.
 10. Szumpich S. (2000) Problemy bezrobocia wielokrotnego. Wydawnictwo i Drukarnia Secesja, Kraków.
 11. Wiśniewski Z. Zawadzki K. (red. Staręga-Piasek J.; 2011) Efektywność polityki rynku pracy w Polsce. Pracownia Sztuk Plastycznych, Toruń.
 12. Zieliński M. (2017) Rynek pracy w teoriach ekonomicznych (Wydanie II). CeDeWu, Warszawa.
- Inne pozycje:*
13. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 poz. 1265 z późn. zm.).
 14. Oprogramowanie aplikacyjne „Syriusz Standard” – dedykowany urzędom pracy systemu teleinformatyczny – dane własne pochodzące z Powiatowego Urzędu Pracy w Pruszkowie.
 15. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobotni-zarejestrowani-i-stop-a-bezrobocia-stan-w-koncu-kwietnia-2019-r-2,81.html>
 16. Stupnicki R. Program obliczeniowy chi-kwadrat (www.wskfit.pl/Studenci/Pomoce_naukowe/Chi-kwadrat)

Otrzymano: 5.08.2019

Przyjęto: 26.09.2019

© Wyższa Szkoła Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej, Pruszków

ISSN 2544-1639

Adres autora: sylwia690@vp.pl

Dane zawarte w niniejszym artykule pochodzą z pracy licencjackiej autorki wykonanej pod kierunkiem dr Justyny Kraszewskiej

Aneks**Ankieta osoby długotrwale bezrobotnej**

- 1. Płeć** kobieta; mężczyzna
- 2. Wiek** 18 – 29 lat; 30 – 49 lat; 50 lat i więcej
- 3. Wykształcenie** podstawowe; zawodowe; średnie; wyższe
- 4. Czas pozostawania bez pracy:**
 do 12 miesięcy; 12-24 miesiące; powyżej 24 miesięcy
- 5. Czy Pana/Pani zdaniem obecny system pośrednictwa pracy ułatwia podjęcie zatrudnienia?**
 tak, wszystkim; tak, tylko najbardziej aktywnym; nie, brak pomocy w znalezieniu pracy
- 6. Czy pracownik udzielił Panu(i) informację o innych (niż urząd pracy) dostępnych metodach samodzielnego poszukiwania pracy?**
 tak nie
- (JEŻELI TAK) 6a. O jakich innych metodach poszukiwania pracy poinformował Pana/Panią pracownik urzędu pracy? (możliwość wielokrotnego wyboru)**
 Internet; bezpośredni kontakt z pracodawcą; agencje zatrudnienia
- 7. Czy otrzymał(a) Pan(i) informację na temat innych form pomocy niż pośrednictwo pracy?**
 tak nie
- 10. Który raz jest Pan(i) osobą bezrobotną?**
 pierwszy drugi trzeci czwarty lub powyżej
- 11. Jakie odczucia towarzyszą Panu/Pani w związku z byciem osobą bezrobotną? (możliwość wielokrotnego wyboru)**
 wierzę w swoje możliwości; brakuje mi kontaktu z otoczeniem; czuje się niepotrzebny(a) – nic mi się nie chce; sądzę, że nie znajdę już żadnej pracy
- 12. Pana/Pani sugestie, refleksje oraz uwagi dotyczące obsługi osób bezrobotnych**