

Marina Noske

*Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej
Wydział Zamiejscowy w Sopocie*

Bezrobocie długotrwałe — próba diagnozy wybranych psychologicznych problemów znalezienia i utrzymania pracy

Bezrobocie jest stałym elementem życia współczesnych społeczeństw, a negatywny charakter tego zjawiska obliguje badaczy do podjęcia analizy skutków braku pracy. Dla psychologów oznacza to diagnozowanie stanu psychicznego i osobowości bezrobotnych, identyfikację ich emocji, ocen, postaw a także opracowanie metod i sposobów postępowania. W niniejszym opracowaniu koncentruję się na identyfikacji i opisie różnic osób pracujących i długotrwałe bezrobotnych ujawniających się między innymi w oczekiwaniach wobec pracy, preferencjach działań zaradczych i programów wsparcia, a także gotowości do inwestowania we własny rozwój zawodowy.

Prezentowane opracowanie powstało w odpowiedzi na sygnały, pochodzące z niektórych ośrodków zajmujących się „reaktywacją” osób długotrwałe bezrobotnych. Zgłaszały one specyficzne trudności w zawodowej aktywizacji kobiet i mężczyzn oraz wybiórczą skuteczność stosowanych zarówno całych programów wsparcia, jak i pojedynczych technik. Prezentowane wyniki dotyczą tylko części badanych zależności, inne dane znajdują się obecnie w opracowaniu¹.

¹ Chciałabym podziękować Lucynie Lau za zasygnalizowanie tego problemu, wiele cennych obserwacji oraz pomoc w tworzeniu ankiet i zbieraniu części danych.

Dokonanie opisu różnic w postawach wobec pracy, gotowości do inwestowania we własny rozwój zawodowy oraz preferencji przy wyborze programów wsparcia wymaga, rzecz jasna, przyjęcia teoretycznej opcji ich pojmowania i operacjonalizacji zmiennych, jakie ta teoria proponuje. Za teoretyczną podstawę przyjęto koncepcję wartości zawodowych proponowaną przez Supera (1970, 1973, 1980). Autor ten definiuje wartości zawodowe jako cele, które są dla jednostki istotne, pożądane i które próbuje ona osiągnąć w swojej pracy zawodowej. Mają one wpływ na decyzje zarówno przy wyborze zawodu, jak i podczas poszukiwania zatrudnienia. W ujmowaniu natury wartości zawodowych Super łączy dwie perspektywy: subiektywną i obiektywną. Zabieg ten pozwala spojrzeć na wartości zawodowe zarówno z perspektywy uniwersalnych norm społecznych, określających pożądane cechy obiektów, ideały, cele, jak i z perspektywy trwałych, indywidualnych preferencji jednostki, mających wpływ na rozwój zawodowy i stosunek do pracy. Łączenie perspektyw subiektywnej i obiektywnej dominuje we współczesnych badaniach nad wartościami (Feather 1982; Reykowski 1992; Schwartz i Bilsky 1990; Seifert i Bergmann 1983, 1993; Zalewska 1999b) i jak się zdaje, najlepiej ujmuje ich naturę.

Według Supera (1970, 1973) wartości zawodowe to względnie stałe przekonania, określające preferencje osób dotyczące celów, sposobów postępowania oraz pożądanych stanów rzeczy, przejawiają się w różnych sposobach zachowania i poszukiwaniach (dążeniach) pożądanych stanów. Super, podobnie jak Rokeach (1973), zawęża pojęcie „wartości” do systemu trwałych przekonań o dynamicznym charakterze, znajdujących odzwierciedlenie w postawach i zachowaniach. Istotne jest również, że według tych badaczy to wartości wpływają na postawy, działania i cele, a nie odwrotnie. Wartości stanowią jakby fundamentalną postawę, bardziej pierwotną i podstawową niż inne. Określona wartość jest zwykle zaspokajana przez więcej niż jeden rodzaj działań, przejawia się w zainteresowaniach, motywacji, stanowi też świadome wyobrażenie tego, co godne pożądania, na czym podmiotowi zależy. Orientacja na określone wartości zawodowe znajduje odzwierciedlenie w ogólnej hierarchii wartości podmiotu odnoszącej się do sfery pracy, wiąże się z ogólnym nastawieniem zawodowym, ma także wpływ na działalność pozazawodową podmiotu. Potwierdza to związek orientacji na wartości zawodowe z ogólnymi wartościami jednostki. Badanie wartości zawodowych pomaga zrozumieć, jak ludzie działają i dlaczego coś robią. Wiele badań wskazuje, że wartości te mogą pełnić różnego rodzaju funkcje regulacyjne:

- stanowią istotną determinantę wyboru zawodu oraz rozważanych możliwości pracy i zatrudnienia. Mają wpływ na selekcję, ocenę oraz wybór potencjalnych kategorii zawodów. Wpływają również na to, jakie aspekty pracy są brane pod uwagę w sytuacji wyboru miejsca pracy oraz negocjowania warunków zatrudnienia (Feather 1990; Zalewska 1999a);
- mają wpływ na aspiracje i oczekiwania związane z karierą i pracą zawodową. Wartości zawodowe, tak jak potrzeby oraz zainteresowania, są silnikiem napędzającym rozwój i zróżnicowanie preferencji zawodowych, a także dążeń i celów jednostki (Seifert i Bergmann 1983);
- orientacja na wartości zawodowe determinuje powiązania pomiędzy pracą, karierą i pozycją zawodową. Osoby oceniające swój rozwój zawodowy jako zgodny z ich orien-

tacją na wartości zawodowe osiągają wyższą pozycję zawodową oraz wyższy poziom zadowolenia z pracy niż osoby spostrzegające swój rozwój zawodowy jako niezgodny z cenionymi wartościami (Hall 1976; Zalewska 1999b);

- orientacja na wartości zawodowe jest powiązana zarówno z zainteresowaniami zawodowymi (Bergmann i Eder 1992), jak i działalnością pozazawodową (Super 1980).

W kontekście istotności funkcji, jakie pełnią wartości w życiu zawodowym, oraz szerzej rozumianych zainteresowań i aktywności zaskakuje brak badań (a w każdym razie niewielka ich ilość) i większego zainteresowania tą problematyką wśród osób długotrwałe bezrobotnych.

Inna kwestia, poruszona w badaniu, to preferencje instytucjonalne dotyczące rodzajów wsparcia lub rozwiązań w sytuacji kryzysu (tutaj pojmowanego jako brak pracy) oraz gotowości do aktywnych strategii działania.

Mirosława Marody (2002) w raporcie na temat przygotowania Polski do integracji z Unią Europejską omawia trzy zbiorowości Polaków zróżnicowanych pod względem sytuacji zawodowej: Polsce kapitałowej (tzw. Polska sprywatyzowana), Polsce etatowej (tzw. Polska państwowa) oraz Polsce zasiłkowej. Pierwszą zbiorowość tworzą osoby prowadzące działalność na własny rachunek lub pracujący w zakładach prywatnych, drugą — zatrudnieni w zakładach państwowych, tak zwana sfera budżetowa, trzecią — osoby utrzymujący się z zasiłków, emerytur oraz rent. Różnice w logice „wypłat” oferowanych przez różnego typu instytucje stanowiły punkt wyjścia do wyróżnienia tych trzech zbiorowości, niemniej różnią się one również postawą wobec pracy i zmian, jakie się w kraju dokonują, strategii działania oraz wykorzystywania różnych mechanizmów rynku.

W przypadku „Polski kapitałowej” podstawą pozyskiwania dochodów są indywidualnie lokowane kapitały (ekonomiczne, kulturowe i społeczne), wyceniane zgodnie z zasadami rynkowymi. Owe mechanizmy rynkowe stanowią główną determinantę logiki pozyskiwania kapitałów, co w praktyce oznacza, że głównym celem jednostki jest odnalezienie zainteresowanego „kupca” i „sprzedaż” swoich szeroko rozumianych zasobów za możliwie najwyższą cenę. Osiągnięcie tego celu wymaga zrozumienia i przyswojenia dwóch podstawowych zasad gospodarki rynkowej: (1) zasoby, jakimi rozporządza jednostka, stają się dopiero wówczas „towarem”, gdy znajdzie się na nie „kupiec” (nie wystarczy, by spełniały jakieś obiektywne warunki); (2) posiadane zasoby (tzw. towar) są stale weryfikowane z powodu pojawiającej się na rynku konkurencji oferującej podobny lub lepszy „towar” (za taką samą albo niższą cenę). Same zasady sprzedaży i pozyskiwania kapitałów nie podlegają pertraktacjom, gdyż wynikają z natury bezosobowych mechanizmów ekonomicznych, negocjować natomiast można wysokość ceny za „towar”, zakres usług itp. Konsekwencją przyswojenia powyższych zasad jest podporządkowanie indywidualnych strategii działania regułom konkurencji merytokratycznej oraz zorientowanie na docelowego odbiorcę, czyli „kupca” generującego „popyt”.

„Polska państwowa” w odróżnieniu od „Polski kapitałowej” ma inne zarówno strategie pozyskiwania dochodów, jak i ogólne zasady funkcjonowania instytucji. Cechami charakterystycznymi dla systemu instytucji „Polski państwowej” jest to, że: (1) stanowi on

własność publiczną oraz (2) podstawowe zasady funkcjonowania zostały ukształtowane w czasach ustroju socjalistycznego i ostatnimi czasy ulegały jedynie kosmetycznym zmianom. O ile kwestia własności publicznej w kontekście „logiki wypłat” jest dość istotna, to w kontekście postaw wobec pracy, stosunku do zachodzących w Polsce zmian oraz strategii działania kluczowe znaczenie ma historyczne uwarunkowanie sposobu działania danego systemu. Specyficzną cechą socjalizmu była praktyka wiązania dochodów z miejscem w siatce etatów i pozycją w systemie, natomiast o rodzaju etatu czy pozycji decydowały przede wszystkim względy formalne (np. posiadanie kwalifikacji potwierdzone dyplomem, przejście kursów kwalifikacyjno-szkoleniowych itp.), a także względy polityczne (członkostwo lub powiązania z dominującym ugrupowaniem politycznym). Wiele badań wskazuje, że te charakterystyczne dla socjalizmu praktyki wciąż utrzymują się w sferze budżetowej dzisiejszej Polski. Oznacza to, że oceny ekonomicznej wartości poszczególnych stanowisk pracy dokonują instytucje, a nie rynek, legitymizują ją zaś kryteria społeczno-ideologiczne, a nie merytokratyczne (Marody 2000). Dewaluacja kryteriów merytokratycznych powoduje obniżenie lub całkowitą likwidację rynkowego sprzężenia zwrotnego między pracownikiem instytucji państwowej a docelowym odbiorcą. Bezpośrednią konsekwencją takiej zależności jest brak konieczności dostosowywania się pracownika do wymagań środowiska zewnętrznego oraz jego większe uzależnienie od nieformalnych powiązań w obrębie całej instytucji. Jak trafnie zauważa Marody (2002), zmiany w sposobie funkcjonowania instytucji i zatrudnionych w niej osób są pochodną wytworzonego w jej ramach układu interesów, natomiast oddziaływania zewnętrzne, które naruszają interesy danej instytucji oraz jej członków, wywołują solidaryzm grupowy.

Logika pozyskiwania dochodów „Polski zasiłkowej” sprowadza się do spełnienia formalnych kryteriów uprawniających do uzyskania określonego świadczenia. Rodzaje świadczeń mogą być różne: zasiłki chorobowe, dla bezrobotnych, pomocy społecznej, renta, emerytura itp., natomiast cechą charakterystyczną dla wszystkich tych przypadków jest niemożność pozyskiwania dochodu poprzez pracę². Bycie poza pracą może oznaczać stan stały (emeryci) lub czasowy (bezrobotni, chorzy itp.), jednak w większości przypadków (oczywiście z wyłączeniem emerytur) pozyskiwanie dochodów z instytucji pomocy społecznej ma charakter ograniczony w czasie i obliuguje odbiorcę do przedstawienia wymaganego zestawu dokumentów. Na treść kryteriów wymogów instytucjonalnych sami „świadczeniobiorcy” mają niewielki wpływ, choć często stają się one elementem przetargowym różnych grup zawodowych bądź innych sił wpływowych z jakiegoś powodu zainteresowanych poruszeniem danego tematu. (Za przykład posłużyć może regularne, co wybory, odnawianie się na scenie politycznej debaty o przywilejach emerytalnych oraz zmianie warunków przyznawania zasiłków.) Bierność zawodowa oraz brak wpływu

² Kontrowersyjne i deprecjonujące może się wydawać zaliczenie emerytów do tej właśnie kategorii, jednak zdaniem Marody (2002, s. 258), „jeśli wziąć pod uwagę, że u podstaw dochodów tej »trzeciej Polski« leży zerwanie związku pomiędzy wysokością świadczeń a pracą, to uznaniowość dotychczasowych świadczeń emerytalnych, całkowicie właśnie oderwana od wysiłku i dokonań poszczególnych osób i odzierająca ich z godności przez odebranie poczucia, że sami zapracowali na swoją starość, całkowicie usprawiedliwia taki zabieg klasyfikacyjny”.

na treść kryteriów wymogów i zasady przyznawania świadczeń skutkuje często przynależnością do najniższych grup dochodowych w kraju oraz mniejszym lub większym uzależnieniem od instytucji opieki społecznej, natomiast konieczność złożenia stosownej dokumentacji, spełnienie dodatkowych warunków (np. obowiązek zgłaszania się do urzędu zatrudnienia przez bezrobotnych) oraz ograniczenie świadczeń w czasie podporządkowują strategię jednostek zasadzie przetrwania. Nie oznacza to wyłącznie pasywnego dostosowania się do wymogów instytucjonalnych. „Świadczeniobiorcy” często przejawiają dość aktywne, specyficzne strategie pozyskiwania dochodów, za przykład posłużyć mogą zarówno różnego typu zabiegi mające na celu odnawianie uprawnień (obejmują one także wszelkie formy wyłudzenia), jak i podejmowanie działań mających na celu możliwe długie korzystania ze świadczeń (np. podejmowanie krótkotrwałych niezobowiązujących prac).

Badania prowadzone przez CBOS w latach 1992–2010 wskazują, że wyróżnione przez Marody „trzy Polski” różnią się między sobą nie tylko logiką wyplat, ale także pod względem stosunku do zachodzących zmian ekonomicznych w Polsce, poparciem dla prywatyzacji, poziomem lęku, optymizmu, zadowolenia, aspiracjami zawodowymi oraz strategiami działania zarówno na co dzień, jak i w sytuacjach kryzysowych. Na przykład w przypadku chęci poprawy własnej sytuacji materialnej strategię *bardziej intensywnej pracy* najczęściej wybiera „Polska kapitałowa” (77 procent), *brania pracy dodatkowej* — „Polska państwowa” (42 procent), zaś *korzystanie z pomocy rodziny* — „Polska zasiłkowa” (42 procent). Prywatyzację za korzystną zmianę dla polskiej gospodarki uznaje głównie Polska kapitałowa (62 procent), zaś dwie pozostałe mają raczej odmienne zdanie (odpowiedzi na „tak” (odpowiednio): 42 i 22 procent). Wśród przyszłościowych strategii działania w sferze budżetowej dominuje inwestowanie w dodatkowe zajęcia dla dzieci (62 procent) [ale nie w doksztalcanie się/edukację własną], w „Polsce sprywatyzowanej” — przeznaczanie części zarobków na dodatkową składkę emerytalną³.

Uwzględniając powyższy podział, zaobserwować można również trzy główne typy postaw: przedsiębiorcze, kontestacyjne oraz apatyczne, bierne. Wyrazem postawy przedsiębiorczej jest wzrost różnego typu aspiracji pracowniczych, preferencja lub chęć założenia „własnego interesu”, pracy na „własny rachunek”, gotowość do podejmowania ryzyka zawodowego, tworzenie spółek pracowniczych, inwestowanie w dalszą edukację własną. Do kontestacyjnych zachowań zaliczyć można wymuszanie transferu zasobów społecznych, kolektywną obronę stanowisk pracy, żądania podniesienia poziomu dochodów całej grupie lub kategoriom zawodowym, strajki, demonstracje, blokady. Nieprawdą jest jednak, że protestują ci, którym wiedzie się najgorzej. Protestują najczęściej grupy ze sfery budżetowej: pracownicy oświaty (nauczyciele), służby zdrowia (lekarzy, pielęgniarki), pracownicy przedsiębiorstw użyteczności publicznej (kolejarze, kierowcy, komunalne przedsiębiorstwa transportowe), załogi dużych zakładów przemysłowych itp. Jest to poniekąd wyraz podstawowej strategii „Polski etatowej”, która jest podporządkowana maksymalizacji bezpieczeństwa. Niemniej statystyki pokazują, że liczba strajków ogólnie się

³ Źródło: CBOS 1998/92/97/41/106/121/124/145/126.

zmniejsza⁴. Choć należy też dodać, że strajki nie są jedyną formą kontestacji, a w okresie, gdy malała liczba strajków, przybywało demonstracji, blokad, opozycyjnych portali internetowych lub innych form protestu. Do zachowań biernych należą: odcinanie się od oficjalnych i nieformalnych kanałów informacji, apatia i rezygnacja z aktywnego udziału w życiu politycznym i społecznym oraz niepodejmowanie pracy, nawet jeśli jest ona odstępna. Henzler (Gilejko 2001) podaje, że ludzie, którzy rzeczywiście chcą pracować i aktywnie poszukują pracy, stanowią około 40 procent klientów urzędów pracy, 20 procent to osoby, które udaje się nakłonić do podjęcia pracy, używając różnego typu działań dyscyplinujących, natomiast pozostałe 40 procent to zainteresowani wyłącznie socjalnymi uprawnieniami bezrobotnego, a podejmowanie dorywczych prac jest dla nich jedynie sposobem na odnawianie prawa do zasiłku.

Badania własne

Badanie powstało w odpowiedzi na sygnały niektórych centrów integracji społecznej (CIS, ośrodki zajmujące się „reaktywacją” osób długotrwale bezrobotnych). Ośrodki te zgłaszały dość duże, a zarazem specyficzne trudności w aktywizacji zawodowej kobiet i mężczyzn. Ich „klienci” z jednej strony deklarowali dużą chęć pracy zawodowej, zgadzali się na udział w codziennych zajęciach organizowanych przez CIS, podporządkowywali się zasadom panującym w ośrodkach, z drugiej zaś często dość szybko tracili znaną później pracę, a niektóre oferty, wydawałoby się atrakcyjne, zupełnie odrzucali (czasami wręcz bez bliższego przyjrzenia się im) lub też uskarżali się na złą wolę lub wygórowane wymagania pracodawców. Standardowy program „reaktywacji” trwale bezrobotnych realizowany przez CIS trwa 12–18 miesięcy, warunkiem udziału w nim jest pozytywne przejście procesu rekrutacji. Osoby nim objęte tracą prawo do zasiłku dla bezrobotnych, natomiast zyskują zasiłek identycznej wysokości wypłacany przez CIS. Do ośrodka na różnego typu zajęcia zgłaszać się trzeba codziennie (oprócz weekendów), przekroczenie limitu nieobecności lub złamanie regulaminu skutkuje wykluczeniem z programu. Osoby bezrobotne pod kątem oczekiwań wobec pracy i strategii działania przebadane zostały w 14.–16. miesiącach trwania programu, czyli pod sam koniec, i w założeniach pracowników CIS powinny sobie już dużo lepiej radzić na rynku pracy.

Jednym z celów niniejszego badania było rozpoznanie źródeł trudności w utrzymaniu lub znalezieniu pracy, a także identyfikacja i porównanie zarówno strategii działania, jak i preferowanych form pomocy osób bezrobotnych i pracujących. Postanowiłam bardziej przyjrzeć się oczekiwaniom wobec pracy osób pracujących i bezrobotnych, temu, jakich spodziewają się korzyści, na jakie wyrzeczenia się godzą, czy i ile chcą inwestować we własny rozwój zawodowy, gdzie lokują odpowiedzialność za znalezienie i utrzymanie

⁴ W latach 1990–1991 liczba strajków utrzymywała się na poziomie poniżej tysiąca; w latach 1992–1993 — gwałtownie wzrosła, dochodząc do kilku tysięcy rocznie; w latach 1994–1995 — nie przekraczała pięćdziesięciu, w roku 1998 odnotowano „zaledwie” 37 strajków. W 2006 roku odnotowano 8 strajków, rok później liczba strajków wzrosła ponaddwustukrotnie. W 2010 roku odbyło się 79 strajków, w 2011 — 53.

pracy oraz jakie formy pomocy preferują w sytuacji braku pracy. Teoretyczną podstawę stanowiła zaproponowana przez Supera teoria orientacji na wartości zawodowe oraz opisana przez Marody i Hausnera (1999; Marody 2002) specyfika strategii funkcjonowania z uwzględnieniem głównego sposobu pozyskiwania dochodu.

Osoby badane

Osoby objęte badaniem dobierane były z uwzględnieniem teoretycznego podziału zaproponowanego przez Marody oraz Hausnera. Niestety wśród osób pracujących nie udało się jednoznacznie podzielić badanych na pracujących w zakładach państwowych i prywatnych (ewentualnie przedsiębiorców). Wiele osób zgłaszało pracę na dwóch stanowiskach jednocześnie, nie określając głównego miejsca pracy, niektórzy dopiero zmienili pracę z powodu redukcji etatów lub sprzedaży zakładu państwowego i pracując w firmach prywatnych, wciąż woleli powrócić do sfery budżetowej itd. W związku z powyższymi trudnościami podzielono badanych na dwie grupy: osoby pracujące oraz bezrobotne. Ogółem przebadano 120 osób w wieku 18–63 lat, w równych grupach po 60 osób pracujących i bezrobotnych (w każdej grupie po 30 kobiet). Wszystkie osoby bezrobotne pozostawały bez pracy co najmniej 16 miesięcy.

Wykorzystane narzędzia oraz procedura badania

Badanie przeprowadzono metodą kwestionariuszową. Wykorzystane zostały dwa kwestionariusze: polska adaptacja kwestionariusza „Orientacja na wartości zawodowe” Seiferta i Bergmanna (Zalewska 2000) oraz kwestionariusz własny opracowany na potrzeby niniejszego badania.

Kwestionariusz „Orientacji na wartości zawodowe” mierzy 16 wartości⁵. Każda zawarta jest w trzech punktach ocenianych na skali 1–5⁶. Wskaźnikiem orientacji na daną wartość jest średnia ocen dla trzech itemów. Odpowiedzi są odzwierciedleniem celów istotnych dla danego pracownika. Stopień ich ważności tworzy hierarchię wartości istotnych dla badanych osób w pracy zawodowej (Seifert i Bergmann 1983, 1993; Zalewska 2000).

W kwestionariuszu autorskim poruszono następujące tematy:

1. Otwartość i gotowość do inwestowania we własny rozwój zawodowy.
2. Atrakcyjność określonych rodzajów pracy oraz stopień akceptacji różnych umów o pracę.
3. Lokowanie odpowiedzialności za znalezienie zatrudnienia.
4. Preferencje dot. form pomocy w sytuacji braku pracy.

⁵ Kwestionariusz pozwala badać następujące wartości związane z pracą: altruizm, wartości estetyczne, kreatywność, stymulacja intelektualna, autonomia, osiągnięcia, prestiż, kierowanie, dochód, bezpieczeństwo, warunki pracy, stosunki z przełożonymi, stosunki z kolegami, zmienność (urozmaicona działalność), awans, orientacja na czas wolny.

⁶ 1 — zupełnie nieważne, 2 — mało ważne, 3 — średnio ważne, 4 — ważne, 5 — bardzo ważne.

W odpowiedziach, w zależności od pytania, można było wpisać procent, odcinek czasu lub zaznaczać cyfrę na skali od -3 do $+3^7$ przy określonych odpowiedziach.

Analiza wyników

Jednym z celów badania było rozpoznanie oraz porównanie wartości zawodowych osób bezrobotnych i pracujących. Jak pokazują dane tabeli 1 hierarchia wartości w sferze pracy zawodowej jest nieco odmienna u tych dwóch grup, jednak istotne różnice wystąpiły tylko w przypadku takich wartości jak: warunki pracy, stosunki z kolegami, autonomia, altruizm, orientacja na czas wolny. Dla bezrobotnych bardziej niż dla pracujących liczyły się w pracy relacji z kolegami, warunki, w jakich mieliby pracować, możliwość manipulacji i dostosowania do własnych potrzeb czasu wolnego oraz to, by praca miała znamiona altruizmu, natomiast mniej cenili pracę wymagającą samodzielnego decydowania i planowania.

Tabela1. Średnia ocen poszczególnych aspektów pracy

Wartości	Średnia (pracujące)	Średnia (bezrobotne)
Stosunki z przełożonymi	4,46	4,59
Bezpieczeństwo	4,42	4,43
Osiągnięcia	4,29	4,25
Warunki pracy**	4,24	4,56
Dochód	4,23	4,05
Stosunki z kolegami***	4,04	4,52
Autonomia***	3,98	3,41
Altruizm*	3,94	4,23
Awans	3,93	3,96
Prestiż	3,91	4,13
Zmienność	3,86	3,87
Orientacja na czas wolny*	3,79	4,01
Stymulacja intelektualna	3,66	3,43
Kreatywność	3,56	3,44
Możliwość kierowania	3,03	2,92
Wartości estetyczne	2,73	3,05

Średnia obliczona na podstawie wskazanych wartości z przedziału od 1 (zupełnie nieważne) do 5 (bardzo ważne); * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,001$; *** $p \leq 0,0001$.

⁷ -3 — całkowicie się nie zgadzam; -2 — nie zgadzam się; -1 — trochę się nie zgadzam; 1 — trochę się zgadzam; 2 — zgadzam się; 3 — całkowicie się zgadzam.

Pogłębione analizy ujawniły bardziej subtelne zależności: przy kontrolowaniu zmiennej zatrudnienie i płeć rozkład istotności poszczególnych wartości oraz różnic pomiędzy grupami wyglądał już nieco inaczej. Zmienna płeć w przypadku osób bezrobotnych nie różnicowała oczekiwań wobec pracy z jednym wyjątkiem — orientacji na czas wolny — bezrobotni mężczyźni przykładali do tej wartości większą wagę niż bezrobotne kobiety⁸. Natomiast przy uwzględnieniu płci grupa pracująca okazała się bardziej zróżnicowana w swoich preferencjach zawodowych. Kobiety pracujące były bardziej zorientowane niż pracujący mężczyźni na takie wartości jak: prestiż pracy, bezpieczeństwo, jakie zapewnia, altruizm oraz relacje panujące w miejscu pracy zarówno z kolegami, jak i z kierownictwem. Różnice te przedstawiono w tabeli 2.

Tabela 2. Różnice w orientacji na wartości zawodowe między pracującymi kobietami i mężczyznami

Wartości	Średnia (kobiety)	Średnia (mężczyźni)
Altruizm*	4,17	3,71
Prestiż*	4,18	3,63
Bezpieczeństwo**	4,6	4,23
Stosunki z kolegami*	4,28	3,8
Stosunki z kierownictwem**	4,68	4,23

Średnia obliczona na podstawie wskazanych wartości z przedziału od 1 (zupełnie nieważne) do 5 (bardzo ważne); * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,001$; *** $p \leq 0,0001$.

Porównania osób tej samej płci, ale różniących się pozycją na rynku pracy (pracujący *versus* bezrobotni), ujawniły jeszcze inne różnice, przy czym były one większe w grupie mężczyzn. Kobiety bezrobotne i pracujące w swoich oczekiwaniach zawodowych różniły się tylko w kwestii pożądanego zakresu autonomii w pracy, stymulacji intelektualnej oraz warunkach, w jakich chciałyby pracować (zob. tabelę 3).

Tabela 3. Różnice w orientacji na określone wartości zawodowe między kobietami pracującymi a bezrobotnymi

Wartości	Średnia (pracujące)	Średnia (bezrobotne)
Stymulacja intelektualna*	3,73	3,27
Autonomia*	3,86	3,38
Warunki pracy*	4,29	4,57

Średnia obliczona na podstawie wskazanych wartości z przedziału od 1 (zupełnie nieważne) do 5 (bardzo ważne); * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,001$; *** $p \leq 0,0001$.

⁸ Uzyskana średnia wśród kobiet i mężczyzn (odpowiednio): 3,877 i 4,133; $p < 0,01$.

Wśród bezrobotnych i pracujących mężczyzn natomiast wystąpiło dużo więcej różnic. Ujawnione rozbieżności męskich oczekiwań zawodowych przedstawiono w tabeli 4.

Tabela 4. Różnice w orientacji na określone wartości zawodowe między mężczyznami pracującymi a bezrobotnymi

Wartości	Średnia (pracujący)	Średnia (bezrobotni)
Altruizm**	3,63	4,26
Autonomia**	4,1	3,43
Prestiż**	3,63	4,26
Dochód*	4,38	3,97
Stosunki z kolegami***	3,8	4,56
Stosunki z kierownictwem**	4,23	4,66
Warunki pracy**	4,19	4,54
Czas wolny*	3,84	4,13

Średnia obliczona na podstawie wskazanych wartości z przedziału od 1 (zupełnie nieważne) do 5 (bardzo ważne); * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,001$; *** $p \leq 0,0001$.

Oprócz identyfikacji oczekiwań wobec pracy osób bezrobotnych i pracujących, przedmiotem badań były także gotowość do inwestowania we własny rozwój zawodowy, lokowanie odpowiedzialności za znalezienie zatrudnienia i rozwój, preferencje dotyczące ofert pracy oraz form pomocy w sytuacji jej braku, a także warunki (rodzaj umowy), na jakich zgodziliby się pracować.

Kwestię inwestowania we własny rozwój zawodowy rozumieć można na wiele sposobów, jednak w niniejszym badaniu skupiono się na dwóch aspektach: finansowym oraz czasowym. Badanych poproszono o odpowiedź na cztery poniższe pytania, przy czym w pytaniach dotyczących finansów celowo użyto sformułowania „procent kosztów” zamiast podawania określonej kwoty. Zabieg ten pozwolił na operowanie nie kwotami, lecz procentowym udziałem różnych jednostek w ścieżce zawodowej badanego.

1. Jaki procent kosztów jesteś skłonny zapłacić z *własnych pieniędzy* za szkolenie lub kurs kwalifikacyjny/zawodowy, który Twoim zdaniem może przydać Ci się w przyszłości?
2. Jako procent kosztów Twoim zdaniem powinno opłacić *państwo* za szkolenie lub kurs kwalifikacyjny/zawodowy, który Twoim zdaniem może przydać Ci się w przyszłości?
3. Jaki procent kosztów Twoim zdaniem powinna opłacić *firma* za szkolenie lub kurs kwalifikacyjny/zawodowy, który Twoim zdaniem może przydać Ci się w przyszłości?
4. Ile najwięcej czasu byłbyś skłonny przeznaczyć na zdobycie konkretnej umiejętności/kwalifikacji zawodowej? (odpowiedź możesz podać jak Ci jest wygodniej: w dniach, tygodniach, miesiącach, latach)⁹.

⁹ Wszystkie prezentowane wyniki dotyczące czasu, jaki badani są skłonni poświęcić na zdobycie jakiejś konkretnej umiejętności, zostały przeliczone i są podawane w miesiącach.

Przeprowadzone analizy ujawniły spore różnice w zakresie oczekiwań oraz gotowości do inwestowania we własny rozwój zawodowy osób bezrobotnych i pracujących. Różnice te były jednak dość specyficzne. Analizy wewnątrzgrupowe ujawniły, że zmienna płeć wśród bezrobotnych ma wpływ na poziom oczekiwań wobec tego, jaki procent kosztów dodatkowej edukacji powinien być zapłacony przez państwo, oraz czas, jaki badani skłonni byli poświęcić na zdobycie kwalifikacji zawodowych — kobiety w tej grupie były nastawione bardziej roszczeniowo niż mężczyźni w stosunku do obowiązków państwa, same zaś były skłonne dużo mniej czasu zainwestować we własny rozwój. Natomiast w grupie pracujących badani niezależnie od płci zgodni byli co do wielkości procentowego udziału państwa i pracodawców, istotne różnice wystąpiły w kwestii czasu oraz finansowego wkładu własnego w potencjalnie przydatne szkolenia zawodowe — jednak w tej grupie to właśnie kobiety były skłonne więcej inwestować (zarówno finansowo, jak i czasowo) we własny rozwój zawodowy. Najciekawsze jednakże wyniki przyniosły porównania międzygrupowe z kontrolowaną zmienną płeć. Mężczyźni niezależnie od pozycji na rynku pracy mieli zbliżone nastawienie we wszystkich wymienionych kwestiach — własny wkład finansowy w dodatkową edukację szacowali na 35–40 procent, wkład państwa — 55–65 procent, wkład pracodawcy — 76–79 procent. Podobnie oszacowali czas, jaki skłonni byłiby poświęcić na zdobycie kwalifikacji zawodowych (10–14 miesięcy). Natomiast wśród kobiet ujawniły się bardzo mocne różnice: kobiety bezrobotne we własny rozwój zawodowy nie były skłonne zainwestować ani czasu (deklarowały zgodę na najwyżej 6 miesięcy edukacji zawodowej), ani finansów (nie były one skłonne opłacić samodzielnie nawet połowy kosztów takiego kursu, zaś dużą odpowiedzialnością obarczali państwo, przypisując mu obowiązek opłacenia prawie 80 procent kosztów dodatkowej edukacji). Omawiane zależności w sposób szczegółowy przedstawiają tabele 5 i 6.

Tabela 5. Różnice oczekiwań oraz gotowości do inwestowania we własny rozwój zawodowy w grupie osób bezrobotnych i pracujących

		Kobiety	Mężczyźni
Bezrobotni	procent — państwo*	79	66,83
	Czas*	6,05	14,54
Pracujący	procent — wkład własny**	70,17	39,8
	Czas**	23,92	10,11

Średnie obliczone na podstawie wskazanych wartości procentowych (finansowy udział poszczególnych jednostek) oraz czasowych (jednostki czasowe podawane są w miesiącach); * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,001$; *** $p \leq 0,0001$.

Pewna roszczeniowość osób bezrobotnych ujawniła się również w kwestii odpowiedzialności za znalezienie zatrudnienia. Wprawdzie niezależnie od pozycji na rynku pracy wszyscy respondenci największą odpowiedzialność przypisywali sobie (choć pracujący robili to znacznie mocniej), niemniej w grupie bezrobotnych panował pogląd, iż odpowiedzialność ta rozciąga się także na państwo — ich zdaniem państwo nie tylko ma obowią-

zek udzielenia pomocy w znalezieniu pracy, ale nawet powinno pracę zapewnić. Pracujący dopuszczali minimalną możliwość pomocy państwa w poszukiwaniach zatrudnienia, jednak zdecydowanie się sprzeciwiali, iż obowiązkiem państwa jest zapewnienie zatrudnienia. Zmienna płci nie miała w tej kwestii istotnego wpływu (zob. tabelę 7).

Tabela 6. Różnice w zakresie oczekiwań oraz gotowości do inwestowania w rozwój zawodowy wśród kobiet

	Bezrobotne	Pracujące
procent — wkład własny**	41	70,17
procent — państwo***	79	42,33
procent — firma	73	78,83
Czas***	6,05	23,93

Średnie obliczone na podstawie wskazanych wartości procentowych (finansowy udział poszczególnych jednostek) oraz czasowych (jednostki czasowe podawane są w miesiącach); * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,001$; *** $p \leq 0,0001$.

Tabela 7. Różnice w zakresie postrzeganej odpowiedzialności za znalezienie zatrudnienia

	Bezrobotni	Pracujący
Obowiązek mój*	2,13	2,6
Obowiązek państwa w udzieleniu wsparcia**	1,3	0,42
Obowiązek państwa w zapewnieniu zatrudnienia***	0,23	-1,6

Średnia obliczona na podstawie wskazanych wartości z przedziału od -3 do +3; * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,001$; *** $p \leq 0,0001$.

Drażąc temat rozwoju zawodowego, zadano badanym pytania dotyczące ofert oraz warunków potencjalnej pracy. Sformułowano poniższe pytania, a zadaniem badanych było ustosunkowanie się do podanych możliwości.

- 1. Gdybyś szukał pracy, jak bardzo byłbyś skłonny przyjąć następujące oferty:**
 - a. Praca wysokopłatna, ale ciągle wymagająca zdobywania nowych kwalifikacji
 - b. Praca średniopłatna, ale rzadko wymagająca zdobywania nowych kwalifikacji
 - c. Praca niskopłatna, ale w ogóle nie wymagająca zdobywania nowych kwalifikacji
- 2. W sytuacji braku pracy, na jakich warunkach zgodziłbyś się na nową pracę?**
 - a. Umowa na czas nieokreślony
 - b. Umowa tymczasowa z możliwością (ale bez gwarancji) przedłużenia
 - c. Umowa tymczasowa bez możliwości przedłużenia
 - d. Umowa zlecenie ze wszystkimi składkami
 - e. Umowa zlecenie bez składki emerytalnej
 - f. Umowa o dzieło bez składek jakichkolwiek

Przeprowadzone analizy ujawniły spore różnice między bezrobotnymi i pracującymi w zakresie interesujących ich ofert pracy oraz ciekawe zależności dotyczące warunków, na jakich badani zgodziliby się podjąć pracę..

Osoby pracujące najbardziej były zainteresowane pracą, która byłaby wysokopłatna, lecz jednocześnie bardzo wymagająca; praca średnio płatna i prawie niewymagająca podnoszenia kwalifikacji cieszyła się u nich dość niskim uznaniem, natomiast zdecydowanie odrzucali prace niskopłatne, niewymagające żadnego doksztalcenia się — sprzeciw wobec tego rodzaju pracy był bardzo wyraźny i zarysowany nawet mocniej niż aprobatą dla pracy wysokopłatnej i wymagającej. Natomiast bezrobotni zgadzali się zarówno na pracę średniopłatną i prawie niewymagającą, jak i wysokopłatną wymagającą, aczkolwiek zainteresowanie pracą wymagającą było słabe, zaś w stosunku do pracy niskopłatnej zupełnie niewymagającej wyrażali sprzeciw niewielki. Porównania międzygrupowe z uwzględnieniem zmiennej płeć wykazały, iż w przypadku kobiet jedyna różnica, jaka się ujawniła, polegała na sile odrzucenia ofert prac niskopłatnych niewymagających. W grupie mężczyzn ujawniły się różnice nie tylko w sile odrzucenia ofert prac niskopłatnych niewymagających, ale także w podejściu do ofert prac średniopłatnych mało wymagających — mężczyźni pracujący nie byli zainteresowani taką pracą, natomiast zainteresowanie bezrobotnych taką ofertą było na podobnym poziomie jak pracą wysokopłatną wymagającą (zob. tabelę 8).

Tabela 8. Różnice w zakresie akceptacji poszczególnych ofert pracy

		Bezrobotni	Pracujący
Kobiety	Praca wysokopłatna, ale wymagająca stałego zdobywania nowych kwalifikacji	1,70	1,98
	Praca średniopłatna, ale rzadko wymagająca zdobywania nowych kwalifikacji	1,17	0,87
	Praca niskopłatna, ale w ogóle niewymagająca zdobywania nowych kwalifikacji ***	-0,967	-2,43
Mężczyźni	Praca wysokopłatna, ale wymagająca stałego zdobywania nowych kwalifikacji	1,87	2,267
	Praca średniopłatna, ale rzadko wymagająca zdobywania nowych kwalifikacji ***	1,67	-0,567
	Praca niskopłatna, ale w ogóle niewymagająca zdobywania nowych kwalifikacji ***	-0,53	-2,767

Średnia obliczona na podstawie wskazanych wartości z przedziału od -3 do +3; * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,001$; *** $p \leq 0,0001$.

W kwestii akceptacji warunków umowy ujawniły się interesujące zależności. Wśród osób długotrwałe bezrobotnych zmienna płeć nie miała żadnego wpływu — stanowisko bezrobotnych kobiet i mężczyzn dotyczących różnych warunków zatrudnienia było bardzo zbliżone, natomiast uwzględnienie jej wśród pracujących pozwoliło na ujawnienie różnic w akceptacji umów „tymczasowej bez możliwości zatrudnienia” oraz „zlecenia bez składki

emerytalnej”: kobiety, mimo że były to dla nich jedne z najmniej pożądaných warunków, zgadzały się na zatrudnienie na podstawie takiej umowy, mężczyźni zaś odrzucali możliwość takiej pracy.

Tabela 9. Różnice w zakresie akceptacji poszczególnych warunków pracy w grupie osób pracujących

Warunki umowy	Mężczyźni	Kobiety
Umowa na czas nieokreślony	2,33	2,73
Umowa tymczasowa z możliwością (ale bez gwarancji) przedłużenia	1,2	1,83
Umowa tymczasowa bez możliwości przedłużenia*	-0,43	1,07
Umowa zlecenie ze wszystkimi składkami	0,77	1,7
Umowa zlecenie bez składki emerytalnej*	-0,93	0,4
Umowa o dzieło bez składek jakichkolwiek	-1	0,1

Średnia obliczona na podstawie wskazanych wartości z przedziału od -3 do +3; * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,001$; *** $p \leq 0,0001$.

Istotnych różnic nie odnotowano w porównaniach międzygrupowych wśród badanych płci męskiej, różnice zaś ujawniły się w grupie kobiet. Kobiety pracujące w sytuacji braku pracy deklarowały zgodę na każdych właściwie warunkach, natomiast kobiety długotrwale bezrobotne oprócz tego, że akceptowały te same warunki zatrudnienia w istotnie mniejszym stopniu, to w przypadku niektórych ofert całkowicie je odrzucały.

Tabela 10. Różnice w zakresie akceptacji poszczególnych warunków pracy w grupie osób kobiet

Warunki umowy	Bezrobotne	Pracujące
Umowa na czas nieokreślony*	1,93	2,73
Umowa tymczasowa z możliwością (ale bez gwarancji) przedłużenia**	0,43	1,83
Umowa tymczasowa bez możliwości przedłużenia**	-0,63	1,07
Umowa zlecenie ze wszystkimi składkami	1,83	1,7
Umowa zlecenie bez składki emerytalnej**	-1,33	0,4
Umowa o dzieło bez składek jakichkolwiek	-1,067	0,1

Średnia obliczona na podstawie wskazanych wartości z przedziału od -3 do +3; * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,001$; *** $p \leq 0,0001$.

Ostatnia kwestia, która została poruszona w badaniu, dotyczyła preferencji programów wsparcia w sytuacji utraty pracy. Badani zostali poproszeni o ustosunkowanie się do przedstawionych poniżej form pomocy. Zdanie swoje mogli wyrazić na skali od -3 (zdecydowanie się nie zgadzam) do +3 (zdecydowanie się zgadzam).

1. Jaka/jakie z poniższych form pomocy Twoim zdaniem powinna być zaoferowana bezrobotnym w sytuacji utraty pracy?:

1. Przyznanie jednorazowego odszkodowania za straty moralne z racji utraty pracy
2. Zasiłek dla bezrobotnych (bezterminowy)
3. Zasiłek dla bezrobotnych (6–12 miesięcy)
4. Tymczasowe roboty publiczne lub interwencyjne (np. sprząatanie klatek schodowych, okolic itd.)
5. Szkolenia/ kursy zawodowe lub kwalifikacyjne na koszt państwa
6. Nieodpłatny staż zawodowy finansowany ze środków instytucji państwowych odbywający się u potencjalnego pracodawcy bez gwarancji późniejszego zatrudnienia

Tabela 11. Różnice w zakresie preferencji poszczególnych programów wsparcia dla bezrobotnych

Płeć	Forma pomocy	Bezrobotni	Pracujący
Kobiety	Przyznanie jednorazowego odszkodowania za straty moralne z racji utraty pracy*	0,07	-1,07
	Zasiłek dla bezrobotnych (bezterminowy)***	0,83	-1,77
	Zasiłek dla bezrobotnych (6–12 miesięcy)	1,4	1,3
	Tymczasowe roboty publiczne lub interwencyjne (np. sprząatanie klatek schodowych, okolic itd.)	1,23	0,7
	Szkolenia/ kursy zawodowe lub kwalifikacyjne na koszt państwa	2,37	2,17
	Nieodpłatny staż zawodowy finansowany ze środków instytucji państwowych odbywający się u potencjalnego pracodawcy bez gwarancji późniejszego zatrudnienia	0,23	0,87
Mężczyźni	Przyznanie jednorazowego odszkodowania za straty moralne z racji utraty pracy***	0,83	-1,47
	Zasiłek dla bezrobotnych (bezterminowy)**	0,77	-1,3
	Zasiłek dla bezrobotnych (6–12 miesięcy)*	1,63	0,53
	Tymczasowe roboty publiczne lub interwencyjne (np. sprząatanie klatek schodowych, okolic itd.)*	0,83	-0,6
	Szkolenia/ kursy zawodowe lub kwalifikacyjne na koszt państwa	2,13	2,0
	Nieodpłatny staż zawodowy finansowany ze środków instytucji państwowych odbywający się u potencjalnego pracodawcy bez gwarancji późniejszego zatrudnienia	0,27	-0,07

Średnia obliczona na podstawie wskazanych wartości z przedziału od -3 do +3; * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,001$; *** $p \leq 0,0001$.

Przeprowadzone analizy pokazały, że główną determinantę preferencji form pomocy stanowiła zmienna zatrudnienie. Zmienna płeć w porównaniach wewnątrzgrupowych nie miała żadnego wpływu, zaś w porównaniach międzygrupowych ujawniła spore różnice. Panie najbardziej były podzielone w kwestii, czy bezrobotnym należy się zasiłek bezterminowy i jednorazowe odszkodowanie z racji utraty pracy. Przy czym kobiety bezrobotne, optując za jednym i drugim, większą wagę przywiązywały do zasiłku bezterminowego, natomiast kobiety pracujące były przeciwne obu tym formom, zwłaszcza zasiłkowi. Wśród mężczyzn ujawniło się więcej różnic: oprócz podzielności zdania dotyczącego zasiłku bezterminowego i jednorazowego odszkodowania, pracujący mężczyźni sprzeciwiali się również takiej formie pomocy jak tymczasowe roboty publiczne i interwencyjne oraz słabiej niż bezrobotni popierali zasiłek trwający 6–12 miesięcy. Dane szczegółowe przedstawia tabela 11.

Omówienie wyników

Obraz, jaki wyłania się z przedstawionych powyżej wyników, jest dość zaskakujący. Wynika to z tego, iż przebadaną próbkę osób bezrobotnych stanowili uczestnicy reaktywacyjnych programów prowadzonych przez centra integracji społecznej, przy czym zostali oni przebadani pod sam koniec trwania półtorarocznej edycji dla osób długotrwale bezrobotnych i w opinii pracowników CIS powinni sobie dużo lepiej radzić na rynku pracy. Standardowy trzymiesięczy monitoring uczestników programu prowadzony od dnia zakończenia edycji pokazuje, że 20–70 procent uczestników ma umowę o pracę z gwarancją rocznego zatrudnienia. Należy jednak wspomnieć, że pracodawcy jeszcze podczas trwania programów są poszukiwani przez pracowników CIS i zachęcani do współpracy z ich „podopiecznymi”. Jednak po dwunastu miesiącach odsetek zatrudnionych wśród byłych uczestników gwałtownie spada do 3–10: niektórzy nie dostają przedłużenia umowy, inni dobrowolnie rzucają pracę wkrótce od jej rozpoczęcia, są też przypadki wcześniejszego rozwiązania umowy przez pracodawców. Powodów takiego stanu rzeczy jest wiele, niemniej przedstawione powyżej wyniki zdają się przybliżać kilka z nich, a mianowicie: wartości związane z pracą, preferowany rodzaj strategii zaradczych oraz nastawienie czy też rodzaj pożądaných zmian.

Wśród wartości najbardziej pożądaných w pracy przez osoby długotrwale bezrobotne na pierwszych trzech pozycjach znalazły się: dobre stosunki z przełożonymi, wygodne i przyjemne warunki pracy oraz udane stosunki z kolegami; najmniej natomiast zależy im na możliwości kierowania, wartościach estetycznych oraz kreatywnym charakterze pracy. Tym, co znacząco różni osoby bezrobotne od pracujących, jest w przypadku kobiet większy nacisk wśród bezrobotnych na dobrze wyposażone i przyjemne miejsce pracy, zaś mniejsze zainteresowanie pracą stymulującą intelektualnie i wymagającą decyzyjności i odpowiedzialności; natomiast w przypadku mężczyzn bezrobotni większą wagę przywiązują do tego, aby praca była prestiżowa, umożliwiała im dowolne zarządzanie swoim czasem wolnym¹⁰,

¹⁰ Należy zaznaczyć, że orientacja na czas wolny wyraża negatywną postawę wobec pracy (*anti-work*), wysoka ocena tej wartości oznacza, iż cele realizowane w pracy są dla jednostki dużo mniej istotne niż cele realizowane w czasie wolnym poza nią (Zalewska 2000).

panowały w niej dobre stosunki oraz by miejsce pracy było wygodnie i przyjemnie wyposażone, zdecydowanie mniej natomiast zależało im na decyzyjności i odpowiedzialności oraz wysokich dochodach.

Markowski (2002) na podstawie analizy ogłoszeń rekrutacyjnych ukazujących się w prasie ustalił, że wśród najbardziej pożądanых cech osobowościowych idealnego kandydata najczęściej wymieniane są: kreatywność, dyspozycyjność, samodzielność, talent organizatorski i umiejętność pracy w zespole. Wśród kompetencji zaś — doświadczenie, wykształcenie, specjalistyczna wiedza o danej branży, znajomość obsługi komputera i języków obcych. Przeglądając się wartościom zawodowym wymienianym przez bezrobotnych, uderza znacząca asymetria oczekiwań. Dla pracodawców najważniejsze są szeroko pojęte innowacyjność i kreatywność, kompetencje zawodowe, samodzielność i umiejętność pracy w grupie. Wydaje się jednak, że bezrobotni wcale nie traktują potencjalnej pracy jako szansy na realizację ambicji zawodowych oraz wykazanie się swoimi „twórczymi cechami”. Wyobrażają ją sobie raczej jako miejsce, w którym mogliby przyjemnie spędzać czas — miejsce prestiżowe, wygodnie i przyjemnie urządzone, pozwalające na dogodne zarządzanie swoim czasem wolnym, z dobrymi relacjami zarówno z kolegami, jak i z kierownictwem, na dodatek niewymagające rozwiązywania różnego typu problemów, brania na siebie trudu podejmowania decyzji oraz odpowiedzialności. O ile istotność dobrych relacji w pracy wydaje się zrozumiała¹¹, o tyle traktowanie jej głównie jako miejsca przyjemności niezwiązanych z ambicjami zawodowymi jest już nieco kłopotliwe i może stanowić poważny problem zarówno przy poszukiwaniu pracy, jak i jej utrzymaniu.

W opozycji do ujawnionej orientacji na wartości zawodowe stoją jednak deklaracje badanych dotyczące atrakcyjności poszczególnych rodzajów pracy. Niezależnie od pozycji na rynku pracy badani najwyżej oceniali pracę wysokopłatną, ale jednocześnie wymagającą stałego podnoszenia kwalifikacji, najniżej zaś — niskopłatną, spokojną, zupełnie niewymagającą doksztalcenia się. Próbuując zrozumieć ową sprzeczność, warto być może zastanowić się, co badani rozumieją pod pojęciem „podnoszenia/zdobywania kwalifikacji”. W prezentowanym badaniu nie zadano respondentom takiego pytania, wydaje się jednak, że w odpowiedziach mogłyby się pojawić duże rozbieżności. Częściowego wyjaśnienia może również dostarczyć kwestia gotowości inwestowania we własny rozwój zawodowy. O ile mężczyźni zgodnie deklarowali, że są w stanie przeznaczyć na zdobycie nowych kwalifikacji/umiejętności około jednego roku, o tyle wśród kobiet ujawniły się bardzo istotne różnice: średnia wśród kobiet pracujących wynosiła 2 lata, wśród bezrobotnych zaś — zaledwie 6 miesięcy.

W kwestii akceptacji poszczególnych warunków umowy zwraca uwagę ciekawy detal: „tymczasowa umowa bez możliwości przedłużenia”. Wszyscy respondenci, oprócz grupy kobiet pracujących, nawet w sytuacji braku pracy, negowali możliwość zatrudnienia na podstawie tak sformułowanej umowy. Wydaje się, że pracę na czas określony traktować

¹¹ Wiele badań wskazuje (Bańka 1990; Lipka 1992; Tomaszewski 1995), że sytuacja bezrobocia jest szczególnie niekorzystna ze względu na rozluźnienie części więzów łączących jednostkę z innymi. Dlatego też duża waga tego aspektu pracy wśród osób długotrwałe bezrobotnych wydaje się oczywista i zrozumiała.

można na co najmniej dwa sposoby: jako szansę na zdobycie nowego doświadczenia/umiejętności albo jako stratę czasu, niepotrzebnie włożony wysiłek, poświęcony czas. Zgoda wyrażana przez pracujące kobiety na zatrudnienie na takich warunkach zdaje się iść w parze z ich gotowością do inwestowania we własny rozwój zawodowy: deklarowały one nie tylko najdłuższy czas nauki, ale także gotowość poniesienia dużych kosztów finansowych (około 70 procent).

Nasuwa się pytanie, kto jest odpowiedzialny za znalezienie wymarzonej pracy: wyłącznie bezpośrednio zainteresowany czy może ktoś jeszcze? W sprawie odpowiedzialności zdania badanych są podzielone. Wprawdzie największą odpowiedzialność (choć w różnym natężeniu) respondenci przypisywali sobie, jednak bezrobotni niezależnie od płci ową odpowiedzialnością obarczali także państwo — ich zdaniem nie tylko musi ono pomóc w znalezieniu zatrudnienia, ale wręcz powinno pracę zapewnić. Wydaje się, że jest to forma roszczeniowości, która pełnić może również funkcję usprawiedliwiania braku wysiłku w poszukiwaniach pracy, ogólną niechęć do aktywności zawodowej lub też różnego typu porażek związanych z poszukiwaniem i utrzymaniem zatrudnienia. Owa roszczeniowość zarysowuje się także w przeświadczeniu bezrobotnych o należnym im jednorazowym świadczeniu finansowym z racji utraty pracy, bezterminowym zasiłku dla bezrobotnych, a także w odrzucaniu pracy na podstawie umowy na czas określony. W kontekście roszczeniowości wspomnieć też należy o kobietach bezrobotnych przekonanych o obowiązku państwa pokrycia większości kosztów (około 80 procent) ich dodatkowej edukacji.

Wiele badań nad bezrobociem dowiodło, że osoby bezrobotne mają niskie poczucie skuteczności oraz zewnętrznie umiejscowione poczucie kontroli. Zarówno te dwa czynniki, jak i szereg innych jest niezwykle istotnych przy podejmowaniu tematu strategii działania oraz preferowanych form pomocy. Uwzględniając czas przebywania bez pracy, zrozumiałe wydaje się, że przebadani uczestnicy CIS stosują kontestacyjne oraz bierno-przystosowawcze strategie działania, jednocześnie lokując odpowiedzialność w znacznym stopniu na zewnątrz. Trzeba jednak pamiętać, że są to osoby, które zgłosiły się do udziału w programie i uczęszczały na zajęcia organizowane przez CIS przez ponad rok. Po uczestnictwie w tak długim programie należałoby się spodziewać nie tylko bardziej aktywnych strategii działania, ale również innego nastawienia do pracy, bardziej otwartego i aktywnego poszukiwania szans na zdobycie/podniesienia kwalifikacji, gotowości do inwestowania we własny rozwój zawodowy itd. Dane pokazują jednak, że tak nie jest. Na dodatek bezlitosne statystyki pochodzące z długoterminowego monitoringu zatrudnienia bezrobotnych obnażają zarówno powagę problemu, jak i niską skuteczną walki z psychologicznymi problemami bezrobocia.

Specyficzne nastawienie bezrobotnych do pracy oraz aktywności z nią związanych może być zarówno skutkiem, jak i przyczyną długotrwałego przebywania w stanie bezrobocia. Nie ulega jednak wątpliwości, że do konsekwencji długotrwałego pozostawiania bez pracy należą między innymi: obniżenie standardu życia, wskaźników zdrowia fizycznego i psychicznego, pogorszenie się relacji, apatia, rozproszenie odpowiedzialności, zanik umiejętności, wypracowanie swoistych strategii. Programy zajęć organizowane przez CIS zawierają zwykle inne zagadnienia niż te, opisane w niniejszym badaniu, jednakże wydaje

się, że są to kwestie na tyle istotne i decydujące dla wyjścia z bezrobocia, że praca nad zmianami w tym zakresie jest konieczna.

Nie można skupiać się na modyfikacji strategii zaradczych, pomijając pracę nad zmianą stosunku do pracy, otwartość i gotowość do rozwoju zawodowego, zwiększenie świadomości odpowiedzialności, poczucie skuteczności itd. Konieczne wydaje się także uwzględnienie specyfiki różnic związanych z płcią. Jak pokazują przedstawione wyniki poważne różnice ujawniły się zarówno w porównaniach między-, jak i wewnątrzgrupowych. Różnice te niekiedy były nie tylko zaskakujące, ale i wręcz zatrważające.

Wsparcie udzielane osobom bezrobotnym przez różne instytucje społeczne powinno być dostosowane do potrzeb i trafne pod względem jakościowym i ilościowym. O pozytywnych i negatywnych konsekwencjach wspierania pisało wielu badaczy (Chudzička 2004; Sęk 1997), istnieje też sporo danych pokazujących, iż pomoc nietrafiona lub udzielana w zbyt dużym zakresie prowadzi do postawy roszczeniowej, osłabienia aktywności w poszukiwaniu pracy i innych negatywnych skutków. W pomaganiu, zwłaszcza jeśli chodzi o problem bezrobocia, powinno się zakładać perspektywę długoterminową, niemożliwością wydaje się pominięcie ciężkiej pracy nad zmianą niekorzystnych i utrudniających postaw oraz nastawień.

Bibliografia

- Bañka A. (1990). *U źródeł psychopatologii pracy*. Poznań: Wyd. Politechniki Poznańskiej.
- Bergmann C. i Eder, F. (1992). *Allgemeiner Interessen-Struktur-Test. Manual*. Wienheim: Beltz-Test.
- Chudzička A. (2004). *Radzenie sobie z prakiem pracy: różne oblicza wsparcia*, w: K. Popiołek (red.), *Człowiek w społecznej przestrzeni bezrobocia*. Poznań: Wyd. Naukowe UAM.
- Feather N. (1982). *Unemployment and its psychological correlates: A study of depressive symptoms, self-esteem, Protestant values*. "Australian Journal of Psychology", 34, 309–323.
- Feather N. (1990). *Bridging the gap between values and actions: Recent applications of the expectancy-value model*, w: E. T. Higgins i R. M. Sorrentino (red.), *Handbook of motivation and cognition* (t. 2). New York: The Guilford Press.
- Gilejko L. K. (2001). *W poszukiwaniu nowych wartości*, w: B. Gołębiowski (red.), *Moralność Polaków. Etos o etnos, dylematy współczesne*. Łomża: Stopka.
- Hall D. T. (1976). *Careers in organizations*. Samta Monica, Cal: Good-year.
- Hausner J. i Marody M. (red.) [1999]. *Trzy Polski: potencjał i bariery integracji z Unią Europejską: EU-monitoring III*. Warszawa: Fundacja Ericha Brosta przy Fundacji im. Friedricha Eberta.
- Lipka A. (1992). *Indywidualne koszty bezrobocia. Próba klasyfikacji*. „Polityka Społeczna”, 3(4–8).
- Markowski R. (2002). *Rynek pracy w Polsce. Recepcja, oczekiwania, strategie dostosowawcze*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.

- Marody M. (2000). *Między rynkiem a etatem. Społeczne negocjowanie polskiej rzeczywistości*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Marody M. (2002). *Trzy Polski — instytucjonalny kontekst strategii dostosowawczych*, w: M. Marody (red.), *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI wieku* (s. 252–271). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Reykowski J. (1992). *Emocje, motywacja, osobowość*, w: T. Tomaszewski (red.), *Psychologia ogólna*. Warszawa: PWN.
- Rokeach M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: Free Press.
- Schwartz S. H. i Bilsky W. (1990). *Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications*. “Journal of Personality and Social Psychology”, 58(5), 878–891.
- Seifert K. H. i Bergmann C. (1983). *Deutschsprachige Adaptation des Work Values Inventory von Super. Psychologie und Praxis*. “Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie”, 1, 160–172.
- Seifert K. H. i Bergmann C. (1993). *Testmanual zum Fragebogen zur Messung beruflicher Werthaltungen (BWH - Fragebogen)*. Linz: Universität Linz.
- Sęk H. (1997). *Rola wsparcia społecznego w sytuacjach kryzysu*, w: D. Kubacka-Jasiecka i A. Lipowska-Teutch (red.), *Oblicza kryzysu psychologicznego i pracy interwencyjnej*. Kraków: Wyd. ALL.
- Super D. E. (1970). *Work Values Inventory*. Boston: Houghton Mifflin.
- Super D. E. (1973). *The work values inventory*, w: D. G. Zytowski (red.), *Contemporary Approaches to Interest Measurement*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Super D. E. (1980). The importance of work: how important is work? what for? and to whom?. “International Review of Applied Psychology”, 29, 389–390.
- Tomaszewski T. (1995). *Bezrobocie jako utrata możliwości*, w: Z. Ratajczak (red.), *Psychologiczne problemy funkcjonowania człowieka* (t. 12, s. 11–16). Katowice: Wyd. UŚL.
- Zalewska A. (1999a). *Achievement and social relations values as conditions of the important aspects of work and job satisfaction*. “International Journal of Occupational Safety and Ergonomics”, 5(3), 395–511.
- Zalewska A. (1999b). *Job satisfaction and importance of work aspects related to predominant values and reactivity*. “International Journal of Occupational Safety and Ergonomics”, 5(4), 485–511.
- Zalewska A. (2000). *Adaptacja kwestionariusza „Orientacja na wartości zawodowe” Siefert i Bergmanna do warunków polskich*. „Studia Psychologiczne”, 38(1), 57–77.

Summary

The subject of research presented in this article are selected psychological problems of finding and maintaining job among long-term unemployed. Such variables as the orientation to professional values, liability for finding employment, preferences for various assistance forms and remedial actions, and willingness to invest in own professional

development are subjected to diagnosis. Employed and unemployed participated in the study (N = 120), age of participants ranged between 18 and 63 years. All surveyed unemployed were participants of reactivation programs against unemployment, conducted by Centers for Social Integration. The study was conducted by questionnaire method. Super's concept of professional values and functioning strategy specificity resulting from the main method of obtaining income described by Marody and Hausner were chosen as the theoretical basis. Conducted analyzes revealed a high inadequacy of the potential job's desired characteristics among unemployed, not only lower level of acceptance of all types of employment forms compared to those employed, but also a complete rejection of some of them, passing large part of responsibility for finding employment to the State, lowered willingness and openness to invest in their own professional development, and a distinct preference for contesting and passive-adaptive strategies.