

Miklewska, Agnieszka / Woźniak-Krakowia, Agata

Powrót i podjęcie pracy – sytuacja stresująca dla osób bezrobotnych

Prace Naukowe AJD. Pedagogika 21, 225-234

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

Agnieszka MIKLEWSKA
Agata WOŹNIAK-KRAKOWIAN

Powrót i podjęcie pracy – sytuacja stresująca dla osób bezrobotnych

Wstęp

Aktywność zawodowa stanowi jedną z podstawowych potrzeb rozwojowych człowieka¹. Obok bycia środkiem do zaspokojenia innych istotnych wartości, stanowi cel sam w sobie – jako możliwość samorealizacji i wykorzystanie potencjału osobowości. Jest również istotnym czynnikiem satysfakcji życiowej², znacznie ułatwia budowanie stabilnego obrazu samego siebie, kształtuje wolę samostanowienia i postrzeganie własnego uczestnictwa w życiu społecznym na zasadach pełnowartościowego członka społeczeństwa³. Z kolei pozostawanie osobą bezrobotną oprócz niezaspokojenia podstawowych potrzeb, podwyższonego poziomu lęku, utraty poczucia sprawstwa, powoduje znaczny spadek jakości życia i przyjmowanie postawy rezygnacji, utratę sensu istnienia. Wobec po-

¹ A. Brzezińska, K. Appelt, B. Ziółkowska, *Psychologia rozwoju człowieka*, [w:] *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 2, red. J. Strelau, D. Doliński, Gdańsk 2008, s. 95–292.

² A.I. Brzezińska, R. Kaczan, K. Piotrowski, P. Rycielski, *Uwarunkowania aktywności zawodowej osób z ograniczeniami sprawności: kapitał osobisty i społeczny*, „Nauka” 2008, nr 2, s. 129–156.

³ R. Derbis, A. Bańka, *Poczucie jakości życia a swoboda działania i odpowiedzialność*, Poznań 1998; A. Bańka, *Dehumanizacja pracy i bezrobocie*, [w:] *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 3, red. J. Strelau, Gdańsk 2002, s. 305–311; A. Miklewska, *Zintegrowany system aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*. Niepublikowane materiały pokonferencyjne: „Kroki ku pracy. Program aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Projekt realizowany w ramach działania 1.4. EFS”, Warszawa – Poznań – Radom – Częstochowa 2006; A. Miklewska, *Wybrane problemy aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych na podstawie programu autorskiego*, [w:] *Człowiek chory – aspekty biopsychospoleczne*, t. 4, red. K. Janowski, M. Artymiak, Lublin 2009, s. 495–515.

wyższego zaskakującą może się wydawać niechęć do podjęcia zatrudnienia przez osoby pozostające bez pracy. Jest to dla człowieka sytuacja trudna.

Sytuacja trudna to taka, w której została naruszona równowaga pomiędzy poziomem trudności zadania, możliwościami i zewnętrznymi warunkami jego realizacji, co prowadzi do zakłócenia regulacji stosunków jednostki z otoczeniem (środowiskiem), a organizm reaguje stresem. Wyróżniamy, za T. Tomaszewskim, pięć typów sytuacji trudnych: deprivacji (braku), redundancji (przeciążenia), zakłócenia (utrudnienia), zagrożenia, konfliktowe (problemowa, decyzyjna) – dotyczące konfliktu intrapersonalnego. Sytuacja trudna zmusza do podejmowania działań zaradczych, ale jest w sumie rozwijająca. Patologia występuje wówczas, kiedy sytuacja przerasta możliwości poradzenia sobie organizmu z brakami czy zakłóceniami. Do patologii dochodzi także wtedy, gdy sytuacje trudne pojawiają się zbyt często i występuje wyczerpanie możliwości kompensacyjnych organizmu. O tym, czy dana sytuacja trudna przybierze cechy traumatyczne dla człowieka, zależy między innymi od tzw. progu tolerancji na stres. Jest to najniższy poziom napięcia stresowego, przy którym zachowanie ulega dezorganizacji.

Niniejszy artykuł zawiera nasze obserwacje, refleksje i własne doświadczenia, zebrane w toku przygotowania i realizacji kompleksowych programów aktywizacji zawodowej przeznaczonych dla osób bezrobotnych. Porusza zagadnienie bierności zawodowej wśród bezrobotnych. Koncentruje się szczególnie na jej psychologicznych i społecznych aspektach, wskazując przejawy i przyczyny oporu wobec zatrudnienia⁴.

Obawa przed zatrudnieniem u osób poszukujących pracy

Uogólnieniem jest twierdzenie, że zupełnie brak jest ofert pracy i jeśli ktoś jej nie ma, to znaleźć będzie mu bardzo trudno. Zjawisko, na którym się koncentrujemy, wskazuje, że zdarza się, iż dość często wobec ofert pracy proponowanych osobom bezrobotnym wykazują oni niechęć. Przyczyną tego stanu oprócz mało atrakcyjnych stanowisk i niskich stawek wynagrodzenia jest osobista obawa osób bezrobotnych przed podjęciem pracy. Zdarza się bowiem i tak, że potencjalny kandydat nawet nie pyta o wysokość zarobków, lecz wymienia powo-

⁴ Projekt ogólnopolski: „Kroki ku pracy. Program aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych”. 2006–2008 r. współfinansowany przez UE w ramach EFS działań 1.4.; Projekt lokalny: „Częstochowska Strefa Aktywizacji i Zatrudnienia”, 2010–2011 r. współfinansowany przez UE w ramach EFS. Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013, Priorytet VII – Promocja Integracji Społecznej, Działanie 7.2. – Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej, Poddziałanie 7.2.1.; Projekt lokalny „Jestem aktywny 2012” współfinansowany przez UE w ramach EFS. Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2008–2013 Priorytet VII – Promocja Integracji Społecznej, Działanie 7.1. Rozwój i upowszechnienie aktywnej integracji. Poddziałanie 7.1.1. Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji przez ośrodki pomocy społecznej.

dy uniemożliwiający mu podjęcie zatrudnienia. Jednak wykazywany opór przed zmianą często nie jest reakcją świadomą, lecz obroną przed silnym stresem związanym z nową sytuacją w życiu.

Mimo negatywnych konsekwencji braku pracy, typu: niedostatek finansowy, kłopoty z zaspokojeniem podstawowych potrzeb, brak poczucia bezpieczeństwa itd., lęk przed zmianą i przeżywany w związku z tym stres bywa tak silny, że osoby bezrobotne wolą pozostać w niekomfortowej dla nich sytuacji, gdyż mimo wszystko takie okoliczności są dla nich przewidywalne i przez to bezpieczne. Co związane jest z syndromem utraty poczucia bezpieczeństwa w pustym basenie.

Praca może być postrzegana jako stan nowy, a przez to ryzykowny i zagrażający, który może spowodować chaos, zagubienie, dyskomfort i utratę kontroli. Szczególnie odczucia te towarzyszą osobom, które dłuższy czas pozostawały bez pracy, a ich rytm życia znacznie odbiega od rytmu ludzi pracujących. Podjęcie pracy wymusza zmianę istniejących struktur, schematów działania i funkcjonowania, obowiązujących układów np. rodzinnych, a to zaburza z kolei poczucie bezpieczeństwa.

Zatrudnienie stanowi też formę konfrontacji wyobrażeń na własny temat z rzeczywistością. Wymusza odpowiedź na pytania: Czy dam radę? Czy moje kompetencje są wystarczające? Jak odnajdę się w grupie pracowniczej? Z kolei takie okoliczności mogą powodować zachwianie samooceny i zaufania do samego siebie. Ludzie w naturalny sposób poszukują informacji, które potwierdzają ich sądy o sobie, o innych, unikają zaś danych, które mogłyby tę wiedzę znacząco modyfikować. Wielu osobom bezrobotnym, szczególnie tym długotrwale pozostającym bez pracy, w poddaniu się zmianie i podjęciu zatrudnienia przeszkadza wiara w tzw. ich *niezatrudnialność*. Poszukują informacji i dowodów na słuszność swojej opinii, a unikają zdarzeń, które mogłyby to obalić. Taki mechanizm związany jest z wystrzeganiem się osłabienia kontroli poznawczej nad otoczeniem i obawą przed utratą poczucia zrozumienia otaczającej rzeczywistości.

Opór jest nieświadomym mechanizmem obronnym przed tymi nieprzyjemnymi odczuciami. Może przybierać różne formy. Do najczęściej stosowanych należą:

- konformizm: „Większość niepełnosprawnych nie pracuje”;
- wycofanie się, bierność: „Praca jest nie dla mnie”;
- rytualizm: „Ja mam co robić – każdy dzień zaplanowany”;
- odrzucenie: „Te prace są bezsensowne. Wszystkie takie same”;
- bezradność: „Nawet nie wiem, gdzie ta firma się mieści”;
- zmiana tematu: opowiadanie o swoim życiu zamiast o pracy, podawanie informacji nie na temat;
- odsuwanie w czasie: „Tak, kiedyś muszę się zająć szukaniem pracy”, „Może wiosną, bo zima się zbliża” (rozmowa toczyła się w lipcu);
- odrzucanie pomysłów i rozwiązań: „Już to przerabiałem...”, „To ciekawy pomysł, ale raczej w praktyce nie sprawdzi się...”, „Na pewno ZUS się do tego doczepi” – czyli gra w „...tak, ale...”;

— podważanie autorytetu doradcy zawodowego, psychologa lub pośrednika pracy: „Co Pani wie o braku pracy”, „Zdrowy chorego nie zrozumie”⁵.

Czasami klienci agencji zatrudnienia deklarują chęć podjęcia pracy, ale jednocześnie wskazują swoje ograniczenia jako istotną przeszkodę. Mówią wówczas, że nie mają gdzie podjąć pracy, podczas gdy wielu pracodawców wskazuje na kłopoty ze znalezieniem pracowników. Wskazują też, że nie mają właściwych kompetencji, mimo że oferty kierowane są do osób z różnym przygotowaniem zawodowym i o różnych umiejętnościach. Czasem wystarczy potrafić nawiązać dobre relacje przez telefon, oferowana jest praca na niskich, średnich i najwyższych stanowiskach, potrzebne są umiejętności manualne i ruchowe – bardzo proste lub skomplikowane.

Problemy szczególnych grup osób bezrobotnych

Specyficzną i nową grupę wśród osób bezrobotnych stanowią tzw. młodzi *nadwyższaleni* – tj. osoby posiadające ukończone studia wyższe, czasem nawet kilka kierunków, jednak w obszarach, na które nie ma zapotrzebowania w gospodarce – absolwenci pedagogiki, socjologii, ekonomii, politologii, osoby często o wysokich kwalifikacjach. Co trzecia osoba bezrobotna to absolwent wyższej uczelni. Dla nich największym stresem jest wyobrażenie sobie, że model życia, który mozolnie budowali przez lata nauki, nie sprawdza się, konieczne jest ich przekwalifikowanie się i wykazanie umiejętnościami na niższym poziomie, ale o technicznym charakterze. Jednocześnie też, jak wskazują badania OECD, młodzi ludzie (w wieku 20–25 lat), pozostając bez pracy, są silniej narażeni na tzw. efekt piętna – czyli większe ryzyko bycia bezrobotnymi w późniejszych latach życia. Ponadto, osoby młode częściej zatrudniane są na umowy niedające im żadnego poczucia bezpieczeństwa – czyli tymczasowe zlecenia i umowy o dzieło, a także w sektorach, które są najbardziej wrażliwe na wahania gospodarki – głównie w usługach. Stąd, w razie kryzysu, jako pierwsi tracą pracę. Obserwacje te potwierdzają inni badacze w odniesieniu do osób niepełnosprawnych. Niski poziom aktywności zawodowej związany jest z niskimi kwalifikacjami, zaawansowanym wiekiem, małą dyspozycyjnością i mobilnością ludzi z mniejszą sprawnością, zaś stopa bezrobocia jest wyższa niż w populacji zdrowych osób⁶.

⁵ A. Miklewska, *Opór przed zmianą. Problemy aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, [w:] *Edukacja – Wsparcie – Praca w życiu osób niepełnosprawnych. Wybrane aspekty*, red. D. Kukła, Ł. Bednarczyk, Warszawa – Częstochowa 2008, s. 133–151.

⁶ A. Klinik, J. Rottermund, *Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w perspektywie wstąpienia Polski do Unii Europejskiej*, [w:] *Mezinarodni Konferencie bez barier – bez hranic 10.10.2003 Karwina*, red. J. Dembinny, Cesky Tesin 2003, s. 29–38.

Także bezrobotni, którzy ukończyli 50 lat życia, dostrzegają specyficzne problemy jako przeszkody w podjęciu zatrudnienia, co jeszcze bardziej potęguje u nich stres związany z bezrobociem. Często są mniej konkurencyjni w zakresie umiejętności technicznych, a szczególnie – komputerowych, co powoduje u nich niskie poczucie wartości, a ta z kolei przekłada się na ich słabą aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia. Mają najniższe kwalifikacje spośród wszystkich grup wiekowych aktywnych zawodowo. Jak wskazują na to nasze doświadczenia w pracy z bezrobotnymi w ramach realizowanych przez nas projektów, aż 67% z nich ma wykształcenie zasadnicze zawodowe, podstawowe lub niższe, związane z zawodami, na które nie ma już popytu, a tylko 20% zna język obcy⁷. Ponadto, osoby te, będąc zazwyczaj silnie emocjonalnie związane ze środowiskiem, w którym przebywają, nie są też zainteresowane migracją zarobkową i gdy pojawia się oferta pracy spełniająca ich oczekiwania, ale wymagająca zmiany miejsca zamieszkania – często z niej rezygnują.

Osoby powyżej 50 roku życia z obawy przed silnym stresem, jaki może przynieść zmiana, odrzucają wiele możliwości. Przykładem jest fakt, że aż 73% spośród nich nie rozważało zmiany zawodu lub zdobycia dodatkowych kwalifikacji, mimo że uważają, że dzięki przekwalifikowaniu mieliby większe szanse na znalezienie pracy⁸.

Bezrobotni odczuwają również silny stres z obawy przed utratą przyznanych im świadczeń z tytułu pozostawania bez pracy. Obawiają się, że zatrudnienie mogą łatwo utracić i wtedy znacznie trudniej będzie im odzyskać posiadane już wsparcie finansowe z urzędu pracy, opieki społecznej, ZUS-u czy gminy. Lęk przed utratą świadczeń, zwłaszcza gdy osoba otrzymuje je również z tytułu stanu zdrowia, może prowadzić do wykształcenia tzw. *nervicy ubezpieczeniowej* i syndromu renty, których objawy nasilają się tuż przed zakończeniem okresu, na jaki zostały przyznane.

Próg tolerancji, a więc odporność na stres, zależy od cech układu nerwowego oraz doświadczeń życiowych bezrobotnych. Mała odporność na stres może więc powstać na skutek: wrodzonej słabości centralnego układu nerwowego (CUN) (np. uwarunkowanej genetycznie), nabytego osłabienia CUN (np. wskutek uszkodzenia tkanki nerwowej), braku doświadczeń społecznych (np. u osób z wyuczoną bezradnością, które nie wypracowały sposobu radzenia sobie z przeszkodami i napięciem stresowym). Odporność na stres oraz sposób reagowania w sytuacjach trudnych zmieniają się wraz z doświadczeniem życiowym. Jednocześnie zwiększa się zdolność do znoszenia napięcia emocjonalnego, do przewycięzania trudności oraz możliwość samokontroli emocji, które polegają na tym, że osoby, które jej doświadczyły, reagują nadmiernymi emocjami (wybuchy złości, niezadowolenie) na różne sytuacje życiowe. Najczęściej te reakcje są

⁷ Główny Urząd Statystyczny, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, Warszawa 2011, www.gus.pl, stan z: 9.09.2012.

⁸ Tamże.

nieadekwatne do danej sytuacji. Osoby takie często podejmują zachowania ryzykowne, tj. działania obarczone ryzykiem negatywnych konsekwencji. Te sytuacje trudne, w których dochodzi do dezorganizacji zachowania, gdy dotychczasowe sposoby radzenia sobie ze stresem okazały się nieskuteczne, nazywamy sytuacjami nerwicorodnymi.

Przygotowanie do zatrudnienia – przezwyciężanie stresu

Niwelowanie niepokoju i stresu związanego z podejmowanym zatrudnieniem opiera się przede wszystkim na właściwym przygotowaniu osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia. Punktem wyjścia winno być przede wszystkim zbudowanie właściwej motywacji u osoby bezrobotnej. Ważne jest, aby brała ona aktywny udział w decyzji dotyczącej jej aktywności zawodowej i znalazła odpowiedź na pytanie: po co podejmować pracę? i co wtedy zyskuje? Pozwoli to bowiem w naturalny sposób wyznaczyć kierunek i zakres zmian. Osoba, która uczestniczy w konstruowaniu własnego planu rozwoju zawodowego, szybciej się z nim oswaja, akceptuje go i utożsamia się z nim. Proponowana zmiana – podjęcie lub poszukiwanie pracy, nie może być wprowadzana wbrew woli samej zainteresowanej osoby. Zmiana bowiem, wprowadzona na siłę, powoduje jeszcze większe nasilenie oporu: walka z oporem – wzmacnia jego siłę! Nie da się go również pokonać logicznymi argumentami.

Z drugiej strony – psycholog lub doradca zawodowy, który inspiruje cały proces, monitoruje wątpliwości osoby bezrobotnej związane z realizacją poszczególnych etapów planu i na bieżąco konfrontuje swojego podopiecznego z nimi. Praca z tą osobą polega wówczas na identyfikacji jej negatywnych emocji. Gdy rozmówca otwarcie przyznaje się do swojego strachu, niechęci, lub tego, że ma rzeczywiste przesłanki, by być przeciwnym podjęciu zatrudnienia – wtedy istnieje możliwość rozwikłania problemu bądź poszukiwania innych konstruktywnych rozwiązań.

Motywacja osoby bezrobotnej do podjęcia pracy powinna wynikać z jej dobrowolnego i wewnętrznego przekonania. Wówczas możliwe jest ukształtowanie poczucia odpowiedzialności za realizację nowych wyzwań, ułatwiającego przystosowanie do pracy. Jednocześnie warto przygotować przyszłego pracownika, aby w świadomy sposób unikał naturalnych odruchów i mechanizmów: oskarżania innych, pozycjonowania siebie jako ofiary, poczucia wstydu i tendencji do ucieczki. Wyzwala się wówczas więź w stosunku do wykonywanych czynności, dążenie do realizacji i odniesienia sukcesu.

Przygotowanie do roli pracownika powinno odbywać się na silnym fundamencie – czyli ugruntowanej adekwatnej samoocenie osoby bezrobotnej. Znajomość swoich mocnych stron można wykorzystać jako atut w sytuacji zatrudnienia, ale także określenie wad i słabych stron umożliwia nauczenie danej oso-

by, jak sobie z nimi radzić. Z kolei taki poziom samopoznania ułatwia funkcjonowanie w środowisku pracy i buduje pewność siebie przyszłego pracownika⁹.

Konieczne też jest dostarczenie osobom bezrobotnym rzetelnych informacji i regulowań prawnych na temat ich zatrudniania, tzn. przywilejów gwarantowanych przez kodeks pracy i ograniczeń stawianych przez ZUS. Nie mając poczucia bezpieczeństwa w tym zakresie, osoby niepełnosprawne czy bezrobotne boją się podejmować jakąkolwiek aktywność zawodową. Warto, by etap przygotowawczy zawierał również pomoc osobie bezrobotnej w nowym zorganizowaniu jej dnia. Niezbędne jest wkomponowanie obowiązków zawodowych w plan dnia tak, aby zachować jak najwięcej z codziennego rytuału. Taka strategia powala zachować jak najwięcej zwyczajów stanowiących o komforcie psychicznym.

Chociaż miarą sukcesu zawodowego osoby bezrobotnej jest uzyskanie przez nią zatrudnienia, to w przypadku osób długotrwale pozostających bez pracy dostarczenie gotowego miejsca zatrudnienia przyniosłoby najprawdopodobniej krótkotrwały efekt, istotne jest bowiem jeszcze – utrzymanie tej pracy, i na tym powinno też koncentrować się wsparcie udzielane przez psychologów, pracowników pomocy społecznej i urzędu pracy. W początkowym okresie zatrudnienia warto otoczyć takie osoby pomocą, która powinna być skierowana na wsparcie w opanowaniu nowych umiejętności i danie czasu na przystosowanie. Bezpośrednio po zatrudnieniu osoby niepełnosprawne częściej poszukują wsparcia psychicznego. Warto stworzyć im taką możliwość, bo z pewnością łatwiej przejdą one okres adaptacyjny. Dobrą praktyką jest zachęcanie osób posiadających podobne doświadczenia i problemy do dzielenia się nimi w tzw. grupach wsparcia lub organizacjach pozarządowych.

Wsparcie ze strony najbliższego otoczenia

Decyzja o podjęciu pracy przez osoby bezrobotne związana jest też z uzyskiwanym wsparciem ze strony najbliższych osób¹⁰. W obliczu możliwości zatrudnienia, członkowie rodziny często wyrażają swój sprzeciw. Oprócz lęku w stosunku do nowej sytuacji, często obawiają się oni omówionych już wcześniej problemów z utratą świadczeń finansowych przez osobę bezrobotną i problemów z ich odzyskaniem w razie nieutrzymania zatrudnienia. Tymczasem bada-

⁹ A. Miklewska, *Wybrane problemy aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych na podstawie programu autorskiego*, [w:] *Człowiek chory – aspekty biopsychospołeczne*, t. 4, red. K. Janowski, M. Artymiak, Lublin 2009, s. 495–515.

¹⁰ J. Witkowski, *Pokonywanie barier mentalnych i ekonomicznych w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*. Niepublikowane materiały pokonferencyjne, referat wygłoszony na konferencji: „Kroki ku pracy. Program aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Projekt realizowany w ramach działania 1.4. EFS”, Częstochowa 2006.

nia Brzezińskiej i in.¹¹ dowodzą, że największe zadowolenie z życia deklarują osoby, których rodziny oferują swoim członkom wsparcie, jednak nie dążą do ograniczania swobody ich wyboru i wyręczania ich w radzeniu sobie z problemami. W przypadku osób, które nigdy nie pracowały, ale poszukują zatrudnienia i są gotowe je podjąć, nadmierna opiekuńczość ze strony rodziny jest traktowana jako czynnik hamujący i wręcz wyraźnie obniża zadowolenie z życia.

Z kolei zupełne pozbawienie wsparcia społecznego i konieczność samodzielnego zmagania się z bezrobociem czy niepełnosprawnością powoduje nasilenie wielu negatywnych odczuć psychicznych – jak: obniżenie nastroju, wzrost agresji wobec otoczenia, unikanie sytuacji trudnych, wzmożona męczliwość – w konsekwencji natomiast znacznie zmniejsza szansę na podjęcie aktywności zawodowej, tworząc mechanizm „błędnego koła”¹².

Podsumowanie

Mimo że praca wydaje się niezbędną formą aktywności ludzkiej i pozostawanie osobą bezrobotną niesie ze sobą wiele negatywnych konsekwencji, to jednak podjęcie zatrudnienia tworzy sytuację wysoce stresującą. Dotyczy to wielu aspektów funkcjonowania – głównie w obszarze problemów z dostosowaniem się do zmiany. Jednak nie bez znaczenia jest też wymiar finansowy czy otrzymywane wsparcie społeczne. Dla zniwelowania negatywnych kosztów psychicznych konieczne jest kompleksowe przygotowanie osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia.

Ustawa dotycząca ochrony bezrobotnych, która aktualnie obowiązuje, określa, że nie wszyscy mają prawo do zasiłku, ograniczono też czas jego wypłacania. Jednak zasiłki są waloryzowane korzystniej niż renty i emerytury, w porównaniu na przykład z zarobkami sfery budżetowej. W Polsce bezrobocia boją się niemal wszyscy. Władze państwowe, samorządowe, lokalne obawiają się bezrobocia, gdyż zdają sobie sprawę, że bezrobotny jest wyborcą, może więc spowodować utratę władzy przez partię lub partie rządzące, po przegranych wyborach. Bezrobocie jest bowiem miernikiem efektywności gospodarowania w państwie, jak i w środowisku lokalnym.

Pracujący boją się bezrobocia, ponieważ mogą stracić pracę niezależnie od poziomu przygotowania zawodowego. Bezrobocie rujnuje stabilizację materialną, społeczną, powoduje stres, wpływa na stan zdrowia bezrobotnego i atmosferę domową.

¹¹ A.I. Brzezińska, R. Kaczan, K. Piotrowski, P. Rycielski, *Uwarunkowania aktywności zawodowej osób z ograniczeniami sprawności: kapitał osobisty i społeczny*, „Nauka” 2008, nr 2, s. 129–156.

¹² A. Miklewska, E. Kornacka-Skwara, M. Stawiarska-Lietzau, *Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych w działaniach organizacji pozarządowych, jako forma pomocy społecznej*, [w:] *Osoba z niepełnosprawnością w systemie pomocy społecznej*, red. M. Mirowska, Częstochowa 2009, s. 47–59.

Utrata pracy oznacza czasami zgodę na podjęcie pracy znacznie gorszej, pod każdym względem, wymaga powrotu do nauki, jeśli daje to szansę na pracę w innym zawodzie. Podjęcie nowej pracy powoduje również lęki i stres związany z przystosowaniem się do nowych jej warunków. Utrata zarobków oznacza obniżenie jakości życia, a co za tym idzie – przyzwyczajęń konsumpcyjnych, zmianę środowiska społecznego, przyzwyczajęń kulturalnych, itp.¹³

Bezrobocie zagraża ludziom młodym, uczniom, słuchaczom ostatnich miesięcy nauki, którzy zdają sobie sprawę, że dyplom nie jest już przepustką do pracy i do realizacji planów życiowych. Bezrobocie wśród młodzieży jest największym problemem społecznym, ponieważ ludzie ci już na starcie życiowym są skazani na brak szans i perspektyw na samodzielne i wysokiej jakości życie. Jeśli ludzie młodzi posiadają wykształcenie i nie mogą znaleźć pracy dla siebie, nie mogą zrealizować swoich planów zawodowych, wówczas tracą sens działania, a życie postrzegają jako pasmo przykrości i frustracji. Charakteryzuje ich stan frustracji egzystencjalnej o takich symptomach, jak: rezygnacja z rozwijania swych dążeń, nieumiejętność kierowania swoim losem, lęk przed przyszłością, zgubienie sensu życia. Utrzymujący się stan frustracji prowadzi do powstania reakcji nerwicowych, różnorodnych postaci nerwic, w tym nerwicy nożennej, czyli patologicznego sposobu radzenia sobie z sytuacjami egzystencjalnie trudnymi.

Bezrobotni najmniej boją się bezrobocia, bowiem oni nie mają już nic do stracenia. Stracili podstawy własnej egzystencji i swoich bliskich. Jak wykazują wyniki licznych badań nad bezrobociem, Polacy bardzo szybko nauczyli się być bezrobotnymi. Potrafią znaleźć się w nowej roli – roli bezrobotnego.

Utrata pracy jest nieprzyjemna w skutkach dla wszystkich pracowników, niezależnie od płci. Skutki te obejmują drastyczną zmianę warunków bytowych pracownika i jego rodziny oraz rozległe konsekwencje psychologiczne, jak:

- utrata dobrostanu, aż do zaburzeń zdrowotnych, głównie chorób psychosomatycznych, wyalienowanie, depresje,
- zmiana tożsamości i samooceny (głównie zaniżenie), uzależnienie się od innych, wyuczona bezradność, bierność, uleganie wpływom,
- zmiana aktywności i strukturalizacji czasu – bezrobotni stają się mało aktywni i wycofują się z życia.

Jednak człowiek może zachowywać się zupełnie inaczej, wykazując konstruktywne dla siebie reakcje przystosowawcze zależne od społecznych regulatorów zachowań, jakimi są normy – nakazy, normy – zakazy, itp. Dlatego w zależności od typu systemu wartości, jakie człowiek uważa za nadrzędne dla siebie, mamy do czynienia z różnymi typami przystosowania indywidualnego, grupowego czy systemowego.

Spoleczne regulatory zachowań opierają się na wykorzystywaniu behawioralnych, psychologicznych i społecznych mechanizmów wpływania na aktyw-

¹³ A. Woźniak-Krakowian, A. Tarnopolski, *Dylematy rozwojowe człowieka końca XX wieku*, [w:] *Jakość rozwoju a jakość życia*, red. R. Derbis, Częstochowa 2000, s. 24–36.

ność człowieka. Mechanizmem behawioralnym jest przymus fizyczny – będący instrumentem ograniczania zachowań w skali całego społeczeństwa, występujący w różnorodnych postaciach, jak np. przymus konsumpcji.

Mechanizmy psychologiczne opierają się na istniejących w danym społeczeństwie typach oddziaływań na świadomość jednostkową. Zależy ona od wiedzy, systemu wartości i reguł postępowania (norm), jakie z wiedzy i wartości wynikają. Oddziaływanie psychologiczne może być stosowane wprost lub pośrednio (subtelnie) do systemów poznawczych, aksjologicznych czy normatywnych jednostki.

Mechanizmy *stricte* socjologiczne wiążą się z instytucjonalizacją oddziaływania na zachowania jednostkowe. Należą do nich: tradycja, charyzma, funkcjonujące w grupie lub społeczeństwie wzory awansu społecznego i prestiżu czy statusowe kryteria porównań społecznych. Dokładnie opisał je R.K. Merton¹⁴. Dlatego też typy przystosowania opisywane przez Mertona dotyczą zachowań i reguł działania ludzi w warunkach zmian. Dostosowane są one do utrzymywania własnej jakości życia w zmieniających się warunkach. To, jak jednostki oceniają swe szanse w nowej rzeczywistości społeczno-gospodarczej i jakie w niej podejmują działania, zależy między innymi od ich „kapitału” jednostkowego: wykształcenia, zawodu, doświadczenia, wieku i cech osobowościowych. Polskie społeczeństwo jest coraz lepiej wykształcone i przygotowane do pracy, ale brak perspektyw i możliwości działania dla wielu młodych Polaków jest sygnałem i bodźcem do poszukiwania ich poza granicami naszego kraju. Nie tylko ze względów ekonomicznych (poniesione nakłady na ich wykształcenie), ale przede wszystkim moralnych i etycznych nie można pozwolić, aby młodzi Polacy możliwości pracy, rozwoju, samorealizacji i godnego życia musieli szukać poza swoim ojczystym krajem¹⁵.

Summary

Difficult situations and their health consequences

The article touches the question of professional passivity among unimpeded people. It focuses on the psychological aspects, showing the symptoms and the causes of resistance against employment. The authors analyses the stages of undertaking the work and shows the ways of advice with negativism.

¹⁴ R.K. Merton, *Zasady metody socjologicznej*, Warszawa 1982.

¹⁵ A. Woźniak-Krakowian, A. Tarnopolski, *Anomia i człowiek postmodernizmu*, Częstochowa 2003.