

Guzanek, Bożena / Klocek, Alina / Paradowska, Iwona i in.

Psychospołeczne źródła niechęci do pracy

Notatki Płockie 33/1-134, 54-59

1988

Artykuł został zdigitalizowany i 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 oraz w kolekcji mazowieckich czasopism regionalnych mazowsze.hist.pl.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Psychospołeczne źródła niechęci do pracy

Toczące się od wielu lat dyskusje nad psychospołecznymi i ekonomicznymi determinantami uchylania się niektórych osób od ustabilizowanej pracy oraz nad możliwościami i metodami oddziaływań społecznych, mających na celu włączenie ich do aktywnego życia zawodowego, nie przyniosły dotychczas rozwiązań zyskujących aprobatę większości społeczeństwa. Podejmowane w różnych okresach próby rozwiązania, a przynajmniej znacznego ograniczenia problemu pasożytnictwa społecznego, nie przyniosły również spodziewanych efektów. Jak wynika z oficjalnych danych statystycznych i przeprowadzanych szacunków zjawisko nie maleje.

Do zbiorowości osób uchylających się od stałego zatrudnienia zaliczamy wszystkich mężczyzn zdolnych do pracy w wieku 18 - 45 lat nie uczących się i nie pracujących, bez względu na przyczyny i czas pozostawania bez pracy oraz rzeczywiste źródło utrzymania.

W województwie płockim w ostatnich kilku latach liczba osób nie pracujących i nie uczących się nie maleje — pozostaje na tym samym poziomie (200 — 300 osób).

Prezentowane badania nad zbiorowością osób uchylających się od pracy podjęte przez Sekcję Socjologiczną Towarzystwa Naukowego Płockiego miały przede wszystkim charakter diagnostyczny i opisowy. Podstawowym ich celem było zebranie wyczerpujących danych na temat:

- cech społecznych osób uchylających się od pracy,
- motywów uchylania się od stałej pracy i stałych źródeł utrzymania w okresach pozostawania bez zatrudnienia,
- stosunku do pracy zawodowej.

Badania objęły mężczyzn w wieku 18 - 45 lat zamieszkujących na terenie Płocka i województwa, zarejestrowanych przez Wydział Zatrudnienia w 1987 roku, którzy byli zobowiązani do podjęcia stałego zatrudnienia zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1981 roku.

Zastosowaną techniką badawczą były wywiady przeprowadzone w oparciu o wcześniej opracowany zestaw pytań.

CHARAKTERYSTYKA SPOŁECZNA BADANEJ ZBIOROWOŚCI

1. Wiek i stan cywilny

TABELA 1

STRUKTURA WIEKU BADANEJ
ZBIOROWOŚCI

	Osoby	
	liczby bezwzględne	w %
do 18 lat	—	—
19 — 21	1	2
22 — 24	2	3
25 — 30	19	32
31 — 40	27	45
41 i powyżej	7	12
brak danych	4	7
Ogółem	60	100

Najliczniejszą grupę osób uchylających się od pracy stanowią mężczyźni od 31 do 40 lat tj. 45% ogółu badanych oraz mężczyźni od 25 do 30 lat tj. 32% ogółu. W wieku najbardziej sprzyjającym wydajnej pracy (od 25 lat do 40 lat) pozytywny tryb życia prowadzi 77% osób. Osoby powyżej 40 lat stanowią prawie 12% badanej populacji. Jest to dość znaczny odsetek.

Inaczej mówiąc nie podejmujących pracy mężczyzn w wieku powyżej 40 lat jest dwukrotnie więcej niż niepracujących w przedziale wiekowym 18 - 24.

TABELA 2

STAN CYWILNY BADANEJ ZBIOROWOŚCI

Stan cywilny	O s o b y	
	liczby bezwzględne	w %
Kawaler	28	47
Żonaty	21	35
Rozwiedziony	8	13
Wdowiec	—	—
Brak danych	3	5
O g ó ł e m	60	100

Z przedstawionego zestawienia wynika, że uchylający się od pracy mężczyźni to przede wszystkim osoby stanu wolnego (60%). Osoby pozostające aktualnie w związkach małżeńskich to 35% badanych (tabela 2).

W porównaniu z danymi wieku mężczyzn wchodzących w związki małżeńskie w województwie płockim wynika, że wśród badanych, których przeciętna wieku wynosi około 30 lat, jest stosunkowo duży odsetek osób pozostających jeszcze w stanie wolnym. Według danych Rocznika Statystycznego Województw większość mężczyzn zawiera małżeństwa w wieku do 29 lat (75,9%).

2. Miejsce zamieszkania

TABELA 3

Miejsce zamieszkania danej zbiorowości

Miejscowość	O s o b y	
	liczby bezwzględne	w %
Płock	12	20
Kutno	25	42
Łęczyca	4	7
Gostynin	7	12
Zychlin	6	10
Brak danych	6	10
O g ó ł e m	60	100

Najliczniejszą grupę badanej zbiorowości stanowią mieszkańcy Kutna tj. 42% oraz mieszkańcy Płocka — 20%, w Zychlinie mieszka 10% w Gostyninie 12%, a w Łęczycy 7% ogółu badanych.

Ogólny poziom wykształcenia i przygotowania zawodowego badanej zbiorowości jest raczej niski. Zdecydowana większość badanej zbiorowości posiada tylko wykształcenie podstawowe — 58%, a 10% nie ukończyło szkoły podstawowej. Łącznie — wśród mężczyzn uchylających się od pracy nie posiada przygotowania zawodowego około 70% badanych. Tylko 32% ogółu zdobyło zawód, z czego 16 osób ukończyło zasadniczą szkołę zawodową, a 3 osoby — średnią szkołę zawodową. Wśród badanych nie ma osób z wykształceniem średnim licealnym oraz wyższym.

TABELA 4

POZIOM WYKSZTAŁCENIA BADANEJ ZBIOROWOŚCI

Poziom wykształcenia	O s o b y	
	liczby bezwzględne	w %
Niepełne podstawowe	6	10
Podstawowe	35	58
Zasadnicze zawodowe (ZSZ)	16	27
Średnie (LO)	—	—
Średnie zawodowe	3	5
Wyższe	—	—
Brak danych	—	—
O g ó ł e m	60	100

Poziom wykształcenia jest, jak wiadomo, nie tylko wykładnikiem posiadania odpowiedniej ilości wiedzy o otaczającym świecie i zachodzących w nim procesach, ale również ważnym wskaźnikiem wielu cech charakterologicznych i społecznych. Ze stopniem wykształcenia łączą się bowiem dwa bardzo ważne zespoły cech psychicznych człowieka: odpowiedni stopień inteligencji oraz umiejętność dostosowania się do różnych sytuacji społecznych, jakie stwarza życie szkolne.

Z tego też względu stopień wykształcenia badanych należy do podstawowych składników oceny psychologicznej i społecznej każdego człowieka.

TABELA 5

GRUPY ZAWODOWE BADANEJ ZBIOROWOŚCI

Grupy zawodowe	O s o b y	
	liczby bezwzględne	w %
Bez zawodu	33	55
Zawody mechaniczne spawacz, ślusarz	13	22
Pracownik transportu	1	2
Zawody budowlano- malarskie	5	8

Elektryk, elektromonter	4	7
Palacz centralnego ogrzewania	2	3
Brak danych	2	3
<hr/>		
O g ó ł e m	60	100

Z przedstawionych danych wynika, iż 55% badanych mężczyzn nie posiada wyuczonego zawodu. Natomiast najliczniejszą grupę zawodową reprezentują tzw. zawody mechaniczne, które zdobyło 22% ogółu badanych. Zawody budowlano-malarskie posiada 8% mężczyzn, a zawód elektryka (elektromontera) — 7%. Najmniej liczną grupę zawodową stanowią pracownicy transportu (2%) i palacze centralnego ogrzewania (3%).

W badaniach K. Pospiszyla odsetek osób nie mających wyuczonego zawodu był jeszcze wyższy, gdyż wyniósł 63,5% zbiorowości.

W badanej przez nas zbiorowości osoby mające jakieś kwalifikacje uzyskały je przede wszystkim na różnego rodzaju kursach lub drogą praktycznego przygotowania do określonej pracy. Materiały uzyskane z ankiet dowodzą, że stosunek respondentów do nauki był niechętny. Wskazuje na to przede wszystkim fakt, iż około 40% badanych miała trudności z ukończeniem szkół podstawowych. Spośród tych osób około 45% ukończyło szkołę podstawową z opóźnieniem jednego roku, ponad 35% — z opóźnieniem dwóch lat oraz 20% trzech i więcej lat.

Świadczą o tym również dane o przebiegu nauki części badanych, którzy po ukończeniu szkół podstawowych rozpoczęli naukę w różnego typu szkołach zawodowych i po pewnym czasie ją przerwali. Dotyczy to około 45% badanej zbiorowości. Z zasadniczych przyczyn swych niepowodzeń szkolnych badani wymienili przede wszystkim: trudności w opanowaniu materiału przewidzianego programem nauczania w szkole oraz brak chęci do nauki wyrażający się opuszczaniem zajęć szkolnych, nie odbywaniem lekcji itp. Kilka osób wskazało na trudną sytuację rodzinną (śmierć jednego z rodziców i konieczność podjęcia w związku z tym pracy zarobkowej, brak właściwej opieki ze strony rodziców spowodowany między innymi alkoholizmem ojców itp.).

Fakt dużej niechęci do szkoły przejawianej przez mężczyzn niepracujących wskazuje w sposób wyraźny na występowanie u nich już dawniej cech niedostosowania społecznego.

PRZEBIEG PRACY ZAWODOWEJ I ŹRÓDŁA UTRZYMANIA

1. Przebieg pracy zawodowej

Badaną zbiorowość charakteryzuje wysoki stopień zmienności zatrudnienia i pełnionych ról zawodowych. Osób, które w okresie bada-

nia w ogóle nie pracowały, jest wśród badanych znaczna część (36%). Pozostali byli zatrudnieni formalnie w różnych okresach swego życia w sposób nieustabilizowany i nieciągły.

Przedstawiciele badanej zbiorowości wykonywali różne zajęcia, wybrane niejednokrotnie w sposób przypadkowy i nie zawsze zgodnie z przygotowaniem zawodowym. Istotnym czynnikiem, sprawiającym, że osoby te określa się mianem „pasożytów społecznych”, jest nie tyle fakt, że przez całe życie uchylają się od jakiegokolwiek pracy, lecz to, że co pewien czas przerwują prawnie nazwany stosunek pracy. Pozostają w tym czasie bez zatrudnienia, bądź też wykonują różnego typu prace dorywcze niejako „na własny rachunek”, bez formalnego zarejestrowania i ubezpieczenia pracodawcy. Utrzymują się wówczas również z nielegalnego handlu lub czerpią środki do życia z innych nielegalnych źródeł, które wiążą się niejednokrotnie z działalnością przestępczą.

Na 60 osób, które wypełniły ankietę, 7 nie odpowiedziało na pytanie dotyczące przebiegu pracy zawodowej. 36 osób aktualnie nie pracuje w ogóle, 17 pracuje w przedsiębiorstwie państwowym lub spółdzielczym, a 7 osób pracuje prywatnie.

Na 36 osób nie pracujących od ostatniego zwolnienia pozostaje bez pracy przez okres:

— 1 roku	16 osób
— 1—2 lata	11 osób
— 3—4 lata	3 osoby
— 5—7 lat	1 osoba
— 8 lat i powyżej	3 osoby
<hr/>	
Razem	34 osoby

2 osoby nie udzieliły odpowiedzi na powyższe pytanie.

Zatrudnienie badanej zbiorowości w zależności od wykształcenia, w liczbach bezwzględnych przedstawia się następująco: TABELA 6.

Bez pracy pozostają (w okresie prowadzonych badań) jednakowo często osoby z wykształceniem niepełnym podstawowym, podstawowym, podstawowym jak też zasadniczym zawodowym. Na pytanie — jak często zmieniali pracę w swoim „życiu zawodowym” — 44 osoby (spośród 60) podają, że wielokrotnie zmieniali pracę (od 1 do 7 razy). Średnia ważona zmian w tej grupie — wynosi nieco ponad 3 razy. Aż w 25 przypadkach była to każdorazowa zmiana stanowisk pracy — niezależnie od tego, czy respondent miał przygotowanie zawodowe, czy też był pracownikiem niewykwalifikowanym. Pozostali (14 osób) pracowali za każdym razem zgodnie z wyuczonym zawodem, albo nie podjęli dotychczas stałej pracy (5 osób).

TABELA 6

Wykształcenie	Zatrudnienie badanej zbiorowości				Razem
	brak odpowiedzi	nie pracuje w ogóle	pracuje w przeds. społ. państw.	pracuje prywatnie	
niepełne podstawowe	1	4	—	1	6
podstawowe	3	22	7	3	35
ZSZ	3	10	1	2	16
średnie zawodowe	—	—	2	1	3
Razem	7	36	10	7	60

Po przebadaniu zależności pomiędzy wykształceniem a częstotliwością zmian miejsca pracy otrzymano zależności — jak w TABELI NR 7.

W poniższej próbie 43 osób średnio 4 razy zmieniały pracę osoby z wykształceniem średnim technicznym, nieco rzadziej — z wykształceniem zasadniczym zawodowym (3,38 razy), rzadziej z wykształceniem podstawowym (2,95) i najrzadziej z niepełnym podstawowym (2,25 razy średnio na 1 respondenta).

TABELA 7

Wykształcenie	Częstotliwość zmian miejsca pracy l. osób							średnia ważona zmian miejsca pracy
	bd	1x	2x	3x	4x	5x	7x	
niepełne podst.	1	1	2	—	1	—	—	2,25
podstawowe	11	5	4	7	5	2	1	2,95
zas. zawodowe	3	2	2	2	3	4	—	3,38
śr. techniczne	—	—	—	—	2	—	—	4,0
Razem		8	8	9	11	6	1	4,3

W celu bliższego poznania losów zawodowych badanej grupy, obliczono (również metodą średniej ważonej) zależności pomiędzy: częstotliwością zmian miejsca pracy a wiekiem — stanem cywilnym — miejscem zamieszkania oraz przyczynami zmian miejsca pracy.

Uzyskane wskaźniki przedstawiają się następująco:

1. Najczęściej zmieniają miejsca pracy osoby w sile wieku produkcyjnego (31—40 lat).
2. Najrzadziej zmieniają miejsca pracy mężczyźni zamieszkali w Łęczycy (1,33 razy), najczęściej w Gostyninie (4,28 razy). Zbyt mała ilość niestarannie i niedokładnie

wypełnionych ankiet nie daje odpowiedzi o przyczynach niewielkiej stabilizacji zawodowej uchylających się od pracy mieszkańców Gostynina i Żychlina.

3. Najrzadziej zmieniają miejsca pracy żonaci (2,40 razy), najczęściej — kawalerowie (3,36 razy). Można stąd wysnuć wniosek, że posiadanie rodziny i odpowiedzialność za nią w pewien sposób wpływa na stabilizację zawodową.

W zależności od stanu cywilnego częstotliwość zmian miejsc pracy kształtuje się następująco:

- dla osób w stanie wolnym — podstawowe znaczenie dla decyzji zmiany miejsca pracy wydają się mieć zarobki (3,37 razy),
- dla osób żonatych — złe stosunki z przełożonymi i kolegami (2,50 razy) oraz zarobki (2,33 razy),
- dla rozwiedzionych — niskie zarobki (3,0 razy).

4. W miarę wzrostu poziomu wykształcenia rośnie częstotliwość zmian miejsca pracy. Badani najczęściej porzucają pracę z powodu zbyt niskich zarobków (2,69 razy) nieco rzadziej z powodu złych warunków fizycznych pracy (2,72 razy). Najmniejszy wpływ na decyzję porzucenia pracy mają złe stosunki z przełożonymi i kolegami (2,47 razy).

Porównując przyczyny zmian miejsc pracy z poziomem wykształcenia respondentów stwierdzono co następuje:

- w grupie osób z wykształceniem niepełnym podstawowym, decydującą przyczyną porzucenia pracy są złe stosunki z przełożonymi (2,6 razy). Najmniejsze znaczenie ma wysokość zarobków (2,0 razy),
- w grupie z wykształceniem podstawowym — największe znaczenie przywiązuje się do wysokości zarobków (3,0 razy),
- w grupie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym decydującą rolę w decyzji o porzuceniu pracy odgrywają warunki fizyczne pracy (3,4 razy), nieco mniejszą — niskie zarobki (3,1 razy). Najmniejszą — dobre stosunki z przełożonymi i kolegami (2,3 razy).

5. Większy wpływ na decyzję o porzuceniu pracy ma stan cywilny niż wykształcenie. Osoby pozostające w związkach małżeńskich rzadziej zmieniają miejsce pracy niż kawalerowie czy rozwiedzeni. Inne są też przyczyny porzucenia pracy. Żonaci (jako jedyni z tej grupy osób) porzucają pracę najczęściej z powodu złych stosunków z przełożonymi i kolegami. Jest to dość optymistyczne stwierdzenie (w tej mało optymistycznej sytuacji) świadczące o tym, że umiejętna praca

z „trudnymi pracownikami ze strony przełożonych ma szansę na ich efektywną resocjalizację”. Ta właśnie grupa osób (żonaci) wydaje się jeszcze najbardziej podatna (w porównaniu z pozostałymi) na oddziaływanie wychowawcze ze strony przełożonych. Szansę tę należałoby wykorzystać.

2. Źródła utrzymania

Na 44 mężczyzn udzielających odpowiedzi na pytanie czy do ukończenia szkoły byli gdziekolwiek zatrudnieni 9 osób odpowiedziało, że nie pracowało nigdzie, a 35 miało dłuższe przerwy w zatrudnieniu. Wszyscy wykonywali jakies prace zarobkowe o charakterze stałym bądź dorywczym. Uzyskiwane zarobki ankietowani określali jako bardzo duże (1 osoba), duże (14 osób), raczej małe, małe (34 osoby) i bardzo małe (50 osób).

Wykonywanie prac zarobkowych nie jest równoznaczne z podjęciem pracy o charakterze stałym, a oznacza jedynie, że ankietowani w różny (w tym i nielegalny) sposób zdobywali środki na utrzymanie.

W badanej grupie zdecydowanie przeważały osoby pozostające na własnym utrzymaniu. Były to osoby w wieku 31—40 lat oraz 25—30 lat. Do pozostawania na utrzymaniu innych przyznawało się tylko 10 osób, tj. 19% badanych.

Na 46 respondentów ponad połowa (26 osób) podała, że zarobki uzyskuje wykonując prace doraźne i krótkotrwałe. Jako względnie stałe i raczej doraźne określiło swoje zatrudnienie po 10 osób. Bez względu na stałość pracy zarobki zostały przez badanych uznane za raczej małe.

MOTYWY UCHYLANIA SIĘ OD PRACY I PLANY BADANYCH DOTYCZĄCE DALSZYCH LOSÓW ZAWODOWYCH

1. Motywy uchylania się od pracy

Jedną z najważniejszych przyczyn uchylania się od stałego zatrudnienia, zwłaszcza w zakładach uspołecznionych, jest brak możliwości uzyskania w nich odpowiednio wysokich — zdaniem badanych — zarobków, bądź dogodnych warunków pracy. Zdeteminowane jest to, z jednej strony niskim poziomem przygotowania ogólnego i zawodowego badanych oraz z drugiej, brakiem ciągłości pracy, między innymi na skutek samowolnych porzuceń pracy; zwolnień dyscyplinarnych itp., które utrudniają uzyskanie stanowisk o wyższych grupach zaszezegowania. Osoby te znajdują na rynku pracy możliwości osiągnięcia stosunkowo wysokich zarobków przez wykonywanie różnego rodzaju dobrze opłacanych zajęć dorywczych, zwłaszcza w budownictwie indywidualnym i w gospodarstwach rolno-ogrodniczych, unikają angażowania się w zakładach państwowych i chętnie przyjmują prywatne zlecenia, chociaż pozostają w tym czasie bez ubezpieczenia i tracą inne

przywileje, związane z pracą w przedsiębiorstwach uspołecznionych.

Spróbujmy nieco bliżej przyjrzeć się motywom, które skłaniały badanych do częstych zmian miejsca pracy.

W większości wypadków podawano, że praca przyniosła zbyt niskie dochody (aż 72% badanych) i była zbyt ciężka (42%). Wśród innych powodów wymieniono: złe stosunki z przełożonymi, chęć zmiany zawodu lub specjalności, małą atrakcyjność pracy, zły stan zdrowia, niedogodne warunki pracy.

Innymi dość istotnymi przyczynami nie podejmowania pracy stałej są: możliwość utrzymania się z dochodów rodziny lub własnych kapitałów, niechęć do jakiegokolwiek pracy i lekceważenie jej wartości społecznych oraz obawy przed niepodołaniem obowiązkom, ze względu na zły stan zdrowia lub brak właściwych kwalifikacji zawodowych.

W przypadku utrzymania się z zarobków członków najbliższej rodziny można wyodrębnić następujące warianty: rodzina, samotna matka lub żona akceptująca z różnych powodów taki stan rzeczy.

Motyw ekonomiczny dominował także w odpowiedziach na pytanie o warunki, jakie powinna spełniać praca, którą mogliby wykonywać stale? Większość wymienia przede wszystkim dobre wynagrodzenie — 74% tj. 25 osób.

Inne wymagania odnośnie stałego wynagrodzenia to:

- dobre warunki socjalne 6 osób
- atrakcyjność pracy 5 osób
- dobre wyposażenie w sprzęt do pracy 1 osoba
- możliwość zdobycia kwalifikacji 1 osoba
- poszanowanie przez przełożonych 1 osoba

Trzydzieści osób stwierdziło, że nie podejmą stałego zatrudnienia bez względu na proponowane warunki, a 7 osób nie wypowiedziało się w ogóle na ten temat.

Stosunek do pracy przejawia się, jak wiadomo, również (a może i przede wszystkim) w poglądach na jej znaczenie w życiu. Zasadniczo każdy człowiek musi mieć pewną „ideę” określającą znaczenie pracy, według której orientuje się w swoim codziennym postępowaniu.

Przedstawiając ogólnie czynione do tej pory analizy cech charakterystycznych składających się na sylwetkę osobowości mężczyzn niepracujących, stwierdzić można, że życiowe wygodnictwo, jakie okazało się cechą znaną dla tej grupy, połączone jest z niskim poziomem aspiracji i brakiem poważniejszych ambicji zawodowych oraz brakiem konstruktywnej aktywności społecznej, typowej dla grupy mężczyzn pracujących.

WNIOSKI KOŃCOWE

Zasadniczym celem przeprowadzonych badań było dokonanie opisu i analizy cech społecznych osób uchylających się od pracy, ich postaw wobec pracy i motywów postępowania. Badania miały charakter diagnostyczny i nie chodziło w nich o zweryfikowanie jakiegoś zespołu twierdzeń o związkach między ogólnie zdefiniowanymi klasami zjawisk.

Z zebranych materiałów wynika, że dość typową jednostką reprezentującą badaną zbiorowość jest człowiek młody, pozostający jeszcze w stanie wolnym. Pochodzi on przede wszystkim z rodzin niezbyt zamożnych i w znacznym stopniu niepełnych. Czynnikiem ten, jak wskazują na to również inne badania, mógł wywierać istotny wpływ zarówno na postęp danych osób w nauce, jak i na ich dalsze losy zawodowe. Sytuacja społeczna tych ludzi nie sprzyjała ich zainteresowaniu prospołecznymi postawami wobec pracy.

Kwalifikacje badanych są raczej niskie, wykształcenie mają oni w większości przypadków na poziomie szkoły podstawowej, ukończonej z trudnościami ze znacznym opóźnieniem. Stąd też między innymi wysoki odsetek spośród ankietowanych nie ma żadnego zawodu.

Zbiorowość tę charakteryzuje wysoki stopień zmienności zatrudnienia i nieistotny rol zawodowych. Osób, które w ogóle nie pracowały dotychczas jest stosunkowo niewiele, przeważają jednostki, których staż pracy zawodowej jest bardzo mały. Ta część badanych, unikająca od dość długiego czasu podjęcia stałej pracy bądź też pracująca przez bardzo krótkie okresy, nie rokuje raczej nadziei na zmianę tego stosunku do uregulowanej formalnie pracy zarobkowej (jednostek takich jest około 13%). Pozostali jednak rokują pewne nadzieje i wyrażają się, że udzielenie im właściwej pomocy psychologicznej i zawodowej oraz znalezienie odpowiedniego miejsca pracy zmieni ich nastawienie do ustabilizowanego życia zawodowego — niezbędna jest im w każdym razie efektywna pomoc zarówno ze strony Wydziału Zatrudnienia, jak i zakładu pracy.

BIBLIOGRAFIA

1. Batawis S., Problematyka kryminologiczna pasożytnictwa społecznego, «Państwa i Prawo» 1971, nr 7.
2. Dukiet-Nagórska T., *Pasożytnictwo społeczne w świetle badań empirycznych*, Ministerstwo Sprawiedliwości IBPS, Warszawa 1979.
3. Duracz-Walczak A., Wójcik A., «Pasożytnictwo Społeczne, Patologia Społeczna — Zapobieganie» 1980, t. VIII.
4. Pasożytnictwo — palący problem społeczny. «Fakty i komentarze» — październik 1982.
5. Jarosz M., *Problemy dezorganizacji rodziny*, Warszawa 1979.
6. Malec J., Pasożytnictwo społeczne (wyniki sondażowego badania poglądów robotników i propozycje postępowania z osobami prowadzącymi pasożytniczy tryb życia) «Studia Kryminologiczne, Kryminalistyczne i Penitencjarne» 1978, t. 8.
7. Masewicz W., *Pracownicy nieprzystosowani w społecznym środowisku pracy*, Warszawa 1980.
8. Pospiszyl K., Psychospołeczne źródła niechęci do pracy młodych mężczyzn, «Studia Socjologiczne» 1973, nr 2.
9. Skupiński J., Przeciw przymusowi pracy, «Polityka», 1982, nr 26.
10. Zieliński A., Zapobieganie i zwalczanie pasożytnictwa społecznego, «Nowe Prawo» 1971, nr 5.