

**Zdzisław Wołk**

Uniwersytet Zielonogórski

ORCID: 0000-0002-2846-6246

## **Długotrwałe bezrobotni XXI wieku. Stary problem w nowych uwarunkowaniach**

Bezrobocie stanowi nieodłączny element gospodarki kapitalistycznej. Jego nieznacznym poziomem można uznać za zjawisko pozytywne na rynku pracy, prowadzące do szanowania pracy i większej motywacji do jej wykonywania. Negatywne jest bezrobocie długotrwałe, przeciągające się na długi ponad roczny okres. Wiąże się z nim szereg negatywnych następstw, w tym jego umacnianie się, często prowadzące do chroniczności. O ile podaż miejsc pracy może prowadzić do obniżania stopy bezrobocia, o tyle nie rozwiązuje bezrobocia długoterminowego, tymczasem jest ono szczególnie niebezpieczne dla doświadczających go osób. W okresie przemysłowym i pocovidowym bezrobocie długoterminowe ma inne oblicze i cechy. Wymaga też innej pracy z osobami nim zagrożonymi i go doświadczającymi.

**Słowa kluczowe:** praca zawodowa, długotrwałe bezrobocie, gospodarka kapitalistyczna, poradnictwo zawodowe, indywidualizm, aspiracje

### **Wstęp**

Bezrobocie stanowi nieodłączny element gospodarki kapitalistycznej. Nawet w pojawiających się niekiedy sytuacjach nadwyżki podaży pracy ponad popyt na nią, na rynkach pracy występuje niedopasowanie pomiędzy ofertami miejsc pracy i ich wykorzystaniem. W zależności od skali zjawiska sytuacja taka prowadzić może do zakłóceń w działalności zakładów pracy i uzyskiwanych przez nie efektów ekonomicznych oraz do marnowania potencjału ludzkiego. Doświadczanie braku pracy przez dłuższy czas stanowi specyficzną, zazwyczaj trudną sytuację jednostki. W tym przypadku pomoc niesiona z zewnątrz może być nieodzowna, a wręcz niezbędna do podmiotowego realizowania przez nią biografii życiowej i zawodowej. Warunkiem powodzenia w wychodzeniu z bezrobocia długotrwałego jest holistyczne podejście do osoby długotrwałe bezrobotnej, do jej sytuacji i kontekstów, w których się znajduje. Skupienie się wyłącznie na problemie pracy jest niewystarczające. Tymczasem podejmowane przez służby zatrudnienia skupiają się na wspieraniu

bezrobotnych w zasoby pracownicze, niestety nie dostrzegając uwarunkowań podmiotowych, osobistych i pozapracowniczych.

W artykule podjąłem próbę ukazania specyfiki sytuacji współczesnych długotrwałe bezrobotnych, stanowiącej wciąż nierozwiązany, a być może niemożliwy do rozwiązania w pełnym zakresie problem. Prognozuje się, że w najbliższej perspektywie to właśnie bezrobocie długotrwałe w Europie będzie się utrzymywało na znacznym poziomie wynoszącym ok. 1,8 mln osób (Liwacz, 2022, s. 2). Zmiany w świecie pracy zawodowej wywołane głównie przez postęp techniczny i technologiczny oraz czynniki demograficzne, a także nieprzewidziane wcześniej następstwa pandemii koronawirusa i wojny w Ukrainie są radykalne. Są znaczące także dla osób doświadczających długotrwałego bezrobocia i nim zagrożonych. Z czynników rzutujących zarówno na sytuację na rynku pracy, jak i na życie ludzi, każdy z nich, poza czynnikiem demograficznym, jest nieprzewidywalny. W różny sposób i z różną siłą rzutują one na przebiegi indywidualnych biografii, interweniując często w zupełnie nieprzewidywalny sposób. Przez długi czas praca zawodowa i sytuowanie jednostki na drodze zawodowej stanowiły przedmiot zainteresowań poradnictwa zawodowego. Wiązało się to z poszukiwaniem optymalnego sposobu na wykorzystanie w pracy zawodowej (przede wszystkim w produkcji przemysłowej) potencjału człowieka aspirującego do jej wykonywania. Wówczas sytuacja jednostki była w nim uwzględniana jedynie w kontekście jej przydatności i wykorzystania w pracy zawodowej. Opierające się na paradygmacie humanistycznym współczesne poradnictwo zawodowe przedkłada podmiotowość jednostki ponad jej instrumentalne wykorzystanie na rynku pracy. Ważny jest bowiem człowiek i jego możliwość godnego i produktywnego udziału w jednym z najważniejszych zadań rozwojowych okresu dorosłości. Z tego też względu w coraz większym stopniu poradnictwo zawodowe orientuje się na poradnictwo kariery, a także na poradnictwo biograficzne (Bańka, 2007). Trafnie konstruowana biografia życiowa i zawodowa stwarza bowiem najlepsze możliwości aktywności zawodowej jednostki nie tylko dla niej, lecz także dla gospodarki i konkretnej zatrudniającej ją firmy (Piorunek, 2004, s. 229).

Pomoc adresowana do osób długotrwałe bezrobotnych wymaga więc co prawda uwzględniania specyficznych złożoności współczesnego rynku pracy, przede wszystkim jednak odwoływania się do uwarunkowań indywidualnych, osobistych zasobów jednostki.

Głównym celem opracowania jest ukazanie złożonych współczesnych uwarunkowań wyznaczających sytuację osób długotrwałe bezrobotnych. W następstwie analizy podejmowanych licznych prób rozwiązania tego problemu, trafne wydaje się podejście personalistyczne, odwołujące się do indywidualnych dyspozycji zawodowych oraz pozazawodowych uwarunkowań bezrobotnego, uwzględniające jednocześnie jego osobistą sytuację a realizowane według opracowanego na tej podstawie indywidualnego projektu.

## Współczesne konsekwencje doświadczania długotrwałego braku pracy

Wspólną cechą osób bezrobotnych jest deklarowana wola wykonywania pracy. Złożoność społecznych następstw bezrobocia ukazały badania, które w okresie międzywojennym (1930) przeprowadziła Marie Jahoda z zespołem, w austriackim miasteczku Marienthal (Jahoda i in., 2007). Unaocznily one występującą w następstwie utraty pracy znaczną redukcję aktywności społecznej i kulturalnej, osłabienie kontaktów społecznych członków społeczności miasteczka, zubożenie na sprawy społeczne, nawet wówczas, gdy dotyczyły one bezpośrednio ich – osób długotrwanie bezrobotnych. Problemy bierności społecznej piętrzyły się wraz z wydłużaniem się okresu trwania bezrobocia. Pomimo dyskusyjności uogólnień wyprowadzanych z rezultatów badań przeprowadzonych w Marienthalu trudno nie zgodzić się z wnioskami mówiącymi o redukcji aktywności społecznej, o bierności badanych mieszkańców miasteczka wraz z przedłużającym się bezrobociem. Podobne mechanizmy zachowań bezrobotnych zaobserwowano w Stanach Zjednoczonych w trakcie wielkiego światowego kryzysu gospodarczego w okresie międzywojennym. Doświadczyla tego też Polska w pierwszym etapie przechodzenia do gospodarki rynkowej (Bańka 1995; Rychard & Federowicz, 1993).

Współcześnie niektóre z następstw długotrwałego bezrobocia nie zaskakują już tak mocno, jak jeszcze w połowie lat dwudziestych obecnego stulecia. Dzisiejsze bezrobocie w Polsce jest na niskim poziomie, nie szokuje, zostało oswojone. Przed pandemią koronawirusa miał w Polsce miejsce rynek pracownika, a bezrobocie według danych GUS wynosiło 5,2% (wobec 6,7% w roku 2017). Była to więc sytuacja, w której osoby mające chęć wykonywania pracy, miały możliwość jej pozyskania, przy czym nie można było lekceważyć wciąż występującego bezrobocia strukturalnego oraz nierównomiernej lokalizacji miejsc pracy. Stworzone zostały liczne instrumenty mające na celu redukcję zagrożenia bezrobociem i osłonę osób doświadczających go, co z pewnością przyczyniło się do zmniejszania skali zjawiska. Wciąż jednak niewielkie rezultaty miało i ma przeciwdziałanie groźnemu w swoich następstwach bezrobociu długotrwałemu. Stanowi ono bowiem istotny problem zarówno ekonomiczny, jak i społeczny (Podwysocka, 2016, s. 194).

Doświadczanie przedłużającego się braku pracy zmienia zachowania ludzi oraz ich samoocenę, aspiracje, a także wpływa na ocenę ich kompetencji zawodowych przez potencjalnych pracodawców. Bezrobotni bowiem niekiedy realizują swoje indywidualne strategie zaradności, które w niektórych przypadkach nie przewidują podejmowania typowego zatrudnienia. Ograniczają się bowiem zazwyczaj do rozwiązywania problemów egzystencjalnych. Niemniej wszyscy, którzy nie pracują, niezależnie od tego, czy jest to następstwem utraty pracy, czy zupełnego braku jej w swojej dotychczasowej biografii, ponoszą tego złożone konsekwencje (Antosz, 2016, s. 329; Banaszkiewicz & Komorowska, 2012, s. 135).

Doświadczanie utraty pracy ma charakterystyczne fazy, poczynając od szoku jako pierwszej reakcji na utratę pracy, poprzez optymizm i związane z nim nadzieje

na otwieranie się nowych możliwości. Jeśli te się nie spełniają, pojawia się depresja i pesymizm. Z czasem następuje pełne przystosowanie się do zaistniałej sytuacji i pogodzenie się z nią (Giddens, 2006, s. 432). Osoby nigdy niepracujące swoje „biografie zawodowe” zaczynają zazwyczaj od beztrojski i optymizmu, braku aspiracji i planów życiowych.

Utrata pracy, nawet współcześnie, przy niskiej stopie bezrobocia wynoszącej 5,4% (stan na koniec grudnia 2021 według danych GUS) jest dla większości ludzi przeżyciem traumatycznym, o dużej sile stresogennej. Głównym mikroekonomicznym jej następstwem jest pogorszenie położenia ekonomicznego bezrobotnych i ich rodzin, co szczególnie odbija się na utracie lub obniżeniu się dotychczasowego standardu życia (Kwiatkowski, 2006, s. 82–89). Przedłużający się spadek lub całkowita utrata dochodów prowadzi do koniecznych zmian w sposobie prowadzenia gospodarstwa domowego i często równa się nawet z drastycznym ograniczeniem w zaspokajaniu podstawowych potrzeb (Chudzicka-Czupała, 2004, s. 89). Stosowane zastępcze formy rozwiązywania lub odsuwania na później problemów ekonomicznych, występujących w gospodarstwach domowych, umożliwiają doraźne pokonywanie trudności egzystencjalnych przez bezrobotnych i ich rodziny. Najczęściej jednak wywołują negatywne konsekwencje w postaci nietrafnego rozpoznawania przez bezrobotnych swojej rzeczywistej sytuacji finansowej. W ślad za tym idzie niepodejmowanie działań, które mogłyby występujące problemy rzeczywiście zredukować. W rezultacie nie ma determinacji w poszukiwaniu pracy, a niekiedy nawet pojawia się opór przed zmianą stanu, który „w końcu nie jest tragiczny”. Takie mu stanowi rzeczy sprzyjają liczne programy socjalne, które w wielu przypadkach nie prowadzą do aktywizacji zawodowej, a raczej utrwalają bierność zawodową.

Przedłużająca się sytuacja braku zatrudnienia prowadzi zazwyczaj do obniżenia poziomu samooceny. Jest to najpoważniejsza i powszechna reakcja jednostki związana z utratą pracy lub niemożnością jej pozyskania. Wraz z przedłużaniem się czasu pozostawania bez pracy oraz w następstwie kolejnych porażek i niepowodzeń samoocena się obniża, co prowadzi do utraty wiary we własne możliwości, do zakwestionowania przez siebie samego swoich możliwości. Tym samym obniżona samoocena przyczynia się do pasywności w poszukiwaniu pracy, do wyłączenia się z życia społecznego, do unikania podejmowania zadań, do kierowania się przeczućmi, że pozytywne rezultaty są nieosiągalne. Problem ten ze szczególną siłą dotyka tych, którzy niegdyś pracowali, a utracili pracę. Są to zazwyczaj osoby zaliczane do grupy 50+. Dla nich praca stanowiła dużą wartość nieograniczającą się do sfery materialnej, toteż wraz z jej utratą krytycznie postrzegają siebie i swoją pozycję społeczną. Są skłonni do ponownego powrotu do pracy, jednakże uwarunkowania zewnętrzne, takie jak wciąż częsta niechęć wielu pracodawców, czy też brak adekwatnych ofert na rynku pracy i zachodzące w nim przemiany techniczno-technologiczne wzmacniają ich brak wiary w powodzenie i w następstwie tego blokują ich aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia.

Osobom bezrobotnym jest „przypisane” doświadczenie porażki. Już sama utrata pracy oraz jej brak mają znamiona porażki. Niepowodzenia w procesie poszukiwania zatrudnienia – to kolejne trudne doświadczenie. Do tego włączyć należy często towarzyszące bezrobotnym niepowodzenia w życiu osobistym. Wprawdzie porażka niekiedy może inspirować do znacznego wysiłku, częściej jednak pasmo niepowodzeń wywołuje opór przed kolejnymi próbami, pojawia się brak wiary we własne siły i możliwości, co prowadzi do zachowania *status quo*, jeżeli nawet nie jest to stan pożądany.

Niezadowolenie, smutek, przygnębienie są kolejnymi stanami emocjonalnymi przeżywanymi w związku z brakiem zatrudnienia. Przeżywany w pierwszym okresie po utracie pracy optymizm, z czasem przechodzi w stany przeciwne – wkrada się niepokój i zdenerwowanie, a przedłużające się stany braku akceptacji swojej sytuacji wywołują liczne napięcia psychiczne. Z ogólną pasywnością jednostki wiąże się redukcja aktywności poznawczej. Okazuje się bowiem, że wraz z brakiem aktywności zawodowej redukowana jest wszelka aktywność społeczna, intelektualna, zmniejsza się tak bardzo potrzebna ciekawość świata. Cała uwaga jest bowiem koncentrowana na sprawach egzystencjalnych.

Bierność wynikająca z braku konieczności organizowania dnia czy dyscyplinowania się prowadzi do negatywnych konsekwencji widocznych w przebiegu życia codziennego. Aktywność zawodowa wymuszała przestrzegania rytmu dnia, tygodnia, miesiąca, konieczność dbałości o siebie, o swoje zdrowie, kondycję oraz sposób życia. Po jej utracie nic nie wydaje się konieczne. Bezrobotny musi sam wyznaczyć sobie i regulować swoją aktywność, poza często nieakceptowanymi wizytami w urzędzie pracy. Wiele innych zadań, które realizował równocześnie z pracą zawodową lub nauką, jest odkładanych na potem. Nadmiar czasu prowadzi do rozleniwienia, do nieposzanowania go. Jednostka nie odczuwając presji czasu, nie podejmuje się planowania swoich działań, co prowadzi do mniej efektywnego jego wykorzystywania. Proste czynności są wykonywane nieefektywnie, chaotycznie. Czas nie stanowi cennej wartości, przestaje sprzyjać konieczności planowania, organizowania i kontrolowania podejmowanych aktywności. Pojawia się także niechęć do wszelkiego działania, do podejmowania wysiłków, które w konsekwencji prowadzą do zachowań opornych w przypadku pojawiania się ofert aktywizujących z zewnątrz. W następstwie tego występuje trudny do przezwyciężenia brak zaangażowania, dystansowanie się i samomarginalizacja.

To właśnie ograniczenie kontaktów społecznych stanowi następstwo negatywnej oceny przez osoby biernie zawodowo własnej sytuacji i oceny siebie samego. Widoczne jest to szczególnie wśród osób starszych, u których pojawia się wstyd i zażenowanie doświadczaną sytuacją, obawa przed współczuciem ze strony innych, a czasem też zazdrość odnosząca się do tych, którym się wiedzie. Redukcja aktywności towarzyskiej jest też związana z trudniejszą sytuacją ekonomiczną bezrobotnego i jego rodziny. Konieczność oszczędzania pieniędzy powoduje ograniczanie wydatków, a z tym wiąże się m.in. rzadsze dokonywanie odświeżenia odzieży,

mniej dbałość o wygląd. To także prowadzi do izolacji społecznej. Kontakty personalne są zawężane do kręgu osób znajdujących się w zbliżonej sytuacji. Tam trudno o atmosferę zaangażowania, o wolę podnoszenia aspiracji oraz o determinację w poszukiwaniu pracy.

Obok degradowania się cech osobowych bezrobotnego, brak pracy prowadzi do szeregu negatywnych skutków w sferze merytorycznej, czyli związanej z kompetencjami zawodowymi. Im dłużej jednostka pozostaje bez kontaktu z pracą, tym bardziej zmniejsza się jej przydatność zawodowa, a także możliwość pozyskania pracy. Do zasobów pracowniczych, które podlegają redukcji wraz z pozostawaniem bez pracy, należą m.in.: kompetencje zawodowe, doświadczenie zawodowe, aktualność (aktualizacja) kwalifikacji, stabilizacja zawodowa, biegłość w wykonywaniu pracy, umiejętność pracy w zespole, zgodne współdziałanie, poczucie odpowiedzialności, samokontrola, odwaga w podejmowaniu decyzji, twórczość zawodowa, innowacyjność. Szybkość zmian zachodzących w świecie pracy zawodowej przyspiesza redukowaniem wcześniejszych zasobów własnych jednostki, wywołując „spirale upadku” (*Zwalczanie*, 1992, s. 16). Jest to zbiór kolejnych negatywnych zdarzeń i stanów, które się stymulują i wzmacniają, w rezultacie utrudniając wydostanie się jednostki poza obszar bezrobocia.

Przedstawiona pod koniec ubiegłego wieku spirala egzystencjalnego upadku ukazuje liczne następstwa doświadczania braku pracy, które się kumulują i prowadzą do sukcesywnego pogarszania się sytuacji bezrobotnego i jego przemieszczania się na margines życia społecznego. Współcześnie wspomniane konsekwencje nadal występują, jednakże ich siła ciągle się zmienia. Niskie dochody starają się kompensować świadczenia socjalne i pomoc ze strony organizacji pomocowych nastawionych na redukcję zagrożenia egzystencji osoby biernej zawodowo. Dotyczy to nie tylko bezrobotnych, ale i niektórych nisko zarabiających osób zatrudnionych, tym bardziej że wykonywanie pracy zawodowej wiąże się z licznymi obowiązkami i koniecznością systematycznego podejmowania aktywności wynikającej z obowiązków pracowniczych, co nie zawsze przekłada się na znaczącą poprawę ich sytuacji materialnej. W Unii Europejskiej w 2001 roku było 14 mln pracowników doświadczających zjawiska ubóstwa, wynikającego z niskich zarobków uzyskiwanych za wykonywaną pracę (Damon, 2012, s. 114). Nie sprzyja to aktywizacji zawodowej, bowiem w warunkach kapitalizmu nadreńskiego, realizowanego w Europie i cechującego się rozwiniętym wsparciem socjalnym, czynnik ekonomiczny nie oddziałuje silnie jako motywator do podjęcia zatrudnienia (Albert, 1995, s. 116).

Kolejne ogniwa negatywnej sytuacji bezrobotnych, jakimi są brak kontaktu z kolegami i izolacja społeczna, prawdopodobnie dziś oddziałują słabiej, bowiem niegdyś dominujące kontakty bezpośrednie są wypierane przez kontakty realizowane za pośrednictwem mediów społecznościowych i komunikatorów. Zjawisko to zintensyfikowało się i utrwaliło w trakcie trwającej blisko dwa lata pandemii. Media elektroniczne zastąpiły tradycyjny przekaz nieformalny realizowany w trakcie kontaktów koleżeńskich, umożliwiając przekazywanie informacji o wolnych

miejscach pracy. Poradnictwo zawodowe prowadzone przez służby zatrudnienia w czasie pandemii także ograniczało swoją działalność do niezbędnych kontaktów realizowanych za pośrednictwem mediów elektronicznych. Miały więc one charakter symboliczny, wręcz formalny.

W świetle powyższego można przypuszczać, że wejście w spiralę egzystencjalnego upadku związane z brakiem zatrudnienia przestało, tak, jak niegdyś, stanowić dotkliwie i powszechne zagrożenie. Bezrobotni się go tak nie obawiają, bowiem pod koniec drugiej dekady XXI wieku typowe problemy wynikające z pozostawaniem bez pracy nie zagrażają w takim stopniu osobistej i rodzinnej sytuacji bezrobotnego, jak to miało miejsce w początkowej i kolejnych fazach kapitalizmu. Wciąż jednak stan bezrobocia wywołuje u doświadczających go takie uczucia, jak smutek, niezadowolenie, bunt, poczucie niesprawiedliwości społecznej, marginalizacji itd. Odczucia te mogą jednak zniechęcać bezrobotnych do aktywnego poszukiwania pracy i nie sprzyjać aktywizacji. W miarę upływu czasu następuje atrofia (zanikanie) tych odczuć. Atrofia społeczna nie blokuje całkowicie możliwości aktywizacji, ale ją znacznie ogranicza i utrudnia. Dążyć więc trzeba do zapobiegania tworzenia się bezrobocia długotrwałego, szczególnie przekraczającego okres 24 miesięcy bez pracy. Powyżej tego okresu skala trudności ponownej aktywizacji zawodowej zwiększa się niepomiaralnie (Kabaj, 2004, s. 171).

Są jednak też sytuacje, kiedy pozostawanie bez pracy jest następstwem wewnętrznych decyzji bezrobotnego i wynika z jego preferencji. Dzieje się tak zazwyczaj na skutek przypadków losowych, ale też może być związane z realizacją przyjętego modelu własnej biografii. Wówczas bezrobotny broni się przed zatrudnieniem i przed wszelkimi formami zachęty w tym zakresie. Aktywizacja długotrwanie bezrobotnych jest więc złożona i wymaga wiele wysiłków, bowiem wiąże się z rozwiązaniem szerokiego spektrum narosłych problemów.

Jak widać, niepowtarzalność cech osób długotrwanie bezrobotnych i złożoność doświadczanych przez nie sytuacji mają charakter indywidualny, zatem trudno o wyznaczenie wspólnych wzorów ich biografii. Ponieważ każda z osób jest indywidualnością, także poszukiwanie sytuacji typowych oraz sugerowanie typowych, adekwatnych do nich rozwiązań byłoby błędem i mogłoby prowadzić do szkodliwych rozwiązań. Niesiona pomoc wymaga zatem poświęcenia uwagi każdemu jako osobie, rozpoznania jej cech i dyspozycji, a także okoliczności implikującej jej sytuację.

### **Długotrwanie bezrobotni w początkowym okresie trzeciej dekady XXI wieku**

Gdy czas pozostawania bez pracy wydłuża się o ponad rok, mamy do czynienia z bezrobociem długotrwałym. Jego stopień, wyrażony w liczbach bezwzględnych w stosunku do osób bezrobotnych ogółem, stanowi od 40 do 60% całej populacji

niezatrudnionych. Wciąż jest to spora grupa wymagająca pomocy. W maju 2022 roku w województwie lubuskim było 7068 osób długotrwałe bezrobotnych. W świetle informacji Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze (WUP, 2022) stanowili oni 45,7% ogółu zarejestrowanych przez służby zatrudnienia.

Długotrwałe bezrobotni nie stanowią jednorodnej kulturowo grupy – są wśród nich zarówno kobiety, jak i mężczyźni, osoby w różnym wieku, mające różny poziom wykształcenia, pochodzące ze środowisk miejskich i wiejskich, a także osoby wykazujące różne postaci niepełnosprawności. O ile niegdyś wspomniane cechy osobowo-demograficzne różnicowały długotrwałe bezrobotnych, o tyle obecnie służą głównie do ich charakteryzowania jako grupy wymagającej zróżnicowanej interwencji i wsparcia. Wśród nich wciąż znaczny udział mają młodzież oraz osoby 50+. Współczesne dane wskazują, że przedłużanie się okresu pozostawania bez pracy ponad rok zagraża przede wszystkim osobom młodym, z których wiele nie ma żadnych wcześniejszych doświadczeń zawodowych, oraz osobom w wieku powyżej 50 lat. Zaobserwowano, że wraz z wiekiem spadają szanse na znalezienie zatrudnienia (Kirenko & Duda, 2018, s. 221). „Ludzie pozbawieni pracy dłużej niż 1 rok różnią się od ludzi »prześciowio« bezrobotnych. Po pierwsze, następuje swoista profesjonalizacja statusu bezrobotnego, czyli bezrobocie staje się w coraz większym stopniu sposobem życia. Po wtóre, aktywizacja bezrobotnych długookresowych jest znacznie trudniejsza niż bezrobotnych krótkookresowych” (Kabaj & Koptas, 1995, s. 23). Osoba, która doświadcza braku kontaktu z pracą zawodową przez okres przekraczający jeden rok, tak dalece redukuje swoje kompetencje pracownicze, że jest bardzo mało prawdopodobne, że kiedykolwiek odzyska pełną zdolność do pracy. Niestety, im dłuższy jest okres braku kontaktu z pracą, tym większe jest zagrożenie, że będzie on trwał dalej, przeciągając się niekiedy na lata i prowadząc do wystąpienia różnych form problemów osobistych i społecznych. Wraz z wydłużaniem się okresu pozostawania bez zatrudnienia, niezależnie od cech osobowych jednostki, kompetencje zawodowe i motywacja do pracy osłabiają się i zostają zdominowane przez coraz bardziej umacniające się, o różnym stopniu oddziaływania, czynniki negatywne – zarówno o obiektywnym, jak i subiektywnym charakterze.

Większość programów wsparcia bezrobotnych i przeciwdziałania bezrobociu długoterminowemu dotyczy osób niegdyś już pracujących. W ich przypadku chodzi o przywrócenie do aktywności zawodowej poprzez szkolenia, prace interwencyjne, roboty publiczne, tworzenie nowych stanowisk pracy (Szyłko-Skoczny, 2007, s. 230). Programy rynku pracy koncentrują się głównie na wyposażaniu bezrobotnych w kompetencje zawodowe, natomiast nie są w nich uwzględniane problemy osobiste, pozapracownicze i pozazawodowe. Tymczasem to właśnie głównie one utrwalają bezrobocie długotrwałe.

Konieczność wyposażenia osób bezrobotnych w kompetencje zawodowe jest szczególnie istotna, gdy dotyczy osób bardzo młodych, zwłaszcza tych, które nigdy nie pracowały. Osoby te nie mają żadnego doświadczenia pracy zawodowej, co należy uwzględnić przy poszukiwaniu dla nich dróg wsparcia. Pomimo że osoby



te zazwyczaj deklarują gotowość zatrudnienia się, w rzeczywistości uważają, że jest to zadanie przekraczające ich możliwości, toteż z tego względu je wykluczają. Nie mają żadnych aspiracji w zakresie podniesienia czy zdobycia kwalifikacji, pomimo że sytuacja, w której się znajdują, nie jest dla nich komfortowa i skłonne byłyby ją zmienić. Uważają jednak, że praca jest nie dla nich, że jej nie podolają, że się do niej nie nadają. Zazwyczaj wynika to z ich niewiedzy o pracy lub z uproszczonych poglądów i wyobrażeń na jej temat, niekiedy też z braku jakichkolwiek doświadczeń pracowniczych. Nie znajdują też dobrych przykładów w swoich środowiskach rodzinnych, w wielu przypadkach reprodukując pasywność zawodową. Sami skazują się więc na marginalizację zawodową, nawet nie doświadczywszy wykonywania pracy. Pozostają w stanie niezadowolenia i niechcianej, a w rzeczywistości pożądanej bierności. Można tu dostrzec podobieństwo do sytuacji braku aspiracji do aktywnego spędzania czasu wolnego opisywanej przez Krystynę Iwanicką i Annę Karwińską (1997, s. 248). W obu przypadkach brak aspiracji wiąże się z niewiarą we własne możliwości, a także z brakiem dobrych wzorów wyniesionych zarówno z domu rodzinnego, jak i ze środowiska rówieśniczego. Młodzież ta jest skłonna do reprodukcji bierności zawodowej na rzecz korzystania z pomocy materialnej udzielanej przez rodziców i przez służby społeczne. Widać, że brak aspiracji prowadzi do bierności występującej w wielu sferach życia, nie tylko tych, które są bezpośrednio związane z pracą.

Problem młodzieży bez doświadczeń zawodowych na rynku pracy jest tym bardziej skomplikowany, że pracodawcy nie są nią zainteresowani, podobnie jak osobami starszymi (choć z innych powodów). Zatrudnienie młodych osób stanowi dla pracodawców ryzyko, w ich mniemaniu większe niż w przypadku osób, które już pracowały. Z wiekiem wiąże się staż zawodowy. Jako że doświadczenie zawodowe sprzyja pomyślności w poszukiwaniu pracy, ważne jest podjęcie zatrudnienia bezpośrednio po zakończeniu edukacji.

Z tym wiąże się pierwszy kierunek działań prowadzący do ograniczenia długotrwałego bezrobocia, jakim jest praca edukacyjno-poradnicza w ramach systemu edukacji szkolnej. Postulowane przez lata wprowadzenie poradnictwa zawodowego do szkolnictwa zostało dokonane. Niestety, ogranicza się ono zazwyczaj do prowadzenia poradnictwa grupowego o charakterze informacyjnym, realizowanego zazwyczaj przez nauczycieli niebędących wykwalifikowanymi doradcami zawodowymi. Nie może więc być skuteczne i nie rozwiązuje potencjalnego bezrobocia długoterminowego młodzieży. Powinno mieć charakter profilaktyczny, zabezpieczający młodego człowieka przed wpadnięciem w pułapkę marginalizacji zawodowej. Wymaga indywidualnej diagnozy i prowadzenia ucznia przez całą drogę szkolną w sposób zależny od jego początkowej i następnie aktualnej sytuacji.

Współczesne najmłodsze generacje w wieku produkcyjnym określane są jako „Pokolenie Milenium” i „Pokolenie Z”. Ich przedstawiciele nie traktują pracy zawodowej jako wartości szczególnie cennej, jak to było niegdyś i dziś wciąż występuje wśród starszych generacji. Młodzi w coraz większym stopniu są skupieni na sobie

i swoim oczekiwaniom podporządkowują podejmowaną aktywność, w tym także tę zawodową. Praca zawodowa jest dla nich ważna głównie jako droga umożliwiająca realizację własnych planów życiowych, których wiele obejmuje zadania doraźne, w mniejszym zaś stopniu perspektywiczne (Maciołek, 2019, s. 33). Młodzież, która na skutek różnych okoliczności i uwarunkowań na dłużej pozostaje w gronie bezrobotnych, szybko „wchodzi w rolę” niepracującego i identyfikuje się z nią, co sprawia, że stan ten staje się jej bliższy i pozornie bezpieczniejszy niż podjęcie zatrudnienia. Takie zagrożenie dotyczy zwłaszcza osób, które nigdy wcześniej nie pracowały. Młodzi długotrwałe bezrobotni stanowią 22 % generacji NEET. Wymagają oni szczególnie wielokierunkowego wsparcia, bowiem są zagrożeni trwałym osadzeniem się w grupie długotrwałe bezrobotnych na skutek wielu czynników ryzyka (Krause i in., 2019, s. 89–90).

Drugą grupę wiekową zagrożoną długotrwałym bezrobociem są osoby 50+. Stanowią one najliczniejszą grupę długotrwałe bezrobotnych. Około połowa z należących do niej osób podejmuje różne formy aktywności prozawodowej, poszukuje pracy i skłonna jest do jej podjęcia, co zazwyczaj w końcu następuje. Pozostałe kilkadziesiąt procent nie zamierza jednak pracować i oczekuje na osiągnięcie wieku emerytalnego jako bezrobotni, ograniczając swoją aktywność do spełnienia warunków niezbędnych do utrzymania statusu osoby długotrwałe bezrobotnej. Zauważono, że osoby powyżej 50. roku życia, jeśli już zarejestrują się w urzędach pracy, to znacznie dłużej pozostają w ich rejestrach niż osoby młodsze. Średni czas pozostawania bez pracy tej grupy wiekowej w 2018 roku wyniósł 16 miesięcy (Klementowska & Flaszynska, 2018, s. 68). Wprawdzie starsi pracownicy rzadziej trafiają do grupy bezrobotnych, jednakże, jeśli tam się znajdują, są zagrożeni pozostaniem w tej grupie przez dłuższy czas.

Długotrwałe bezrobocie wymaga aktywnego przeciwdziałania zarówno ze strony samej jednostki, jak i ze strony społeczeństwa i państwa. Od lat doświadczają go głównie osoby starsze, młodzież, kobiety, mieszkańcy wsi i małych miasteczek, osoby o niskim poziomie wykształcenia oraz legitymujący się zawodami nierynkowymi (Antosz, 2016, s. 329). Potęgowanie zagrożenia bezrobociem dziś występuje w przypadku osób, które należą równocześnie do kilku powyżej wymienionych grup ryzyka, rzadziej wysoko wykwalifikowanych specjalistów. W takich sytuacjach konieczne jest w procesie poradnictwa zawodowego, poradnictwa kariery czy poradnictwa całożyciowego pokonywanie wielu złożonych problemów.

## Zakończenie

W realnym świecie każdy człowiek ma swoją niepowtarzalność, która wyznacza jego miejsce i sytuację na linii życia. Dotyczy to także osób długotrwałe bezrobotnych. Trudno więc mówić o jednorodnej grupie osób długotrwałe bezrobotnych, pomimo że wszystkie one stoją wobec doświadczania tak samo określanego

problemu. Każdy przypadek wymaga więc indywidualnej pracy, prowadzonej według odpowiednio opracowanego programu, zależnie od cech, dyspozycji, doświadczenia i innych różnorodnych uwarunkowań wynikających z dotychczasowego ich biegu życia. Dopiero kompleksowe rozpoznanie, nieograniczające się wyłącznie do problemów bezpośrednio związanych z pracą i zatrudnieniem, może przyczynić się do skutecznego wsparcia oraz aktywizacji społecznej i zawodowej osób długotrwale pozostających bez zatrudnienia. Osoby te zazwyczaj rezygnują z aspiracji zawodowych i utożsamiają się z rolą osoby, której praca nie dotyczy. Niestety, „życie pozazawodowe” w tym przypadku nie jest przez nie rozumiane jako rozległy obszar aktywności, lecz jako bardzo wąski, zredukowany do wynikającej z konieczności działalności mającej na celu zapewnienie środków do życia. Podjęcie pracy jest pojmowane jako przykra konieczność, wręcz jako „zło konieczne”.

Najmłodsi długotrwale bezrobotni coraz bardziej dystansują się od rynku pracy i pracy zawodowej. Praca nie stanowi dla nich wartości autotelicznej. Mogą się bez niej obejść, a nawet nigdy jej nie zaznawszy, potrafią bez niej żyć. Ich potrzeby są zazwyczaj zredukowane do podstawowych, podobnie jak aktywność społeczna, która jest ograniczona do posługiwania się mediami elektronicznymi, czym wypełniają swój czas. Ten sposób życia utrwała się wraz z okresem pozostawania bez pracy. Jest to jeden z ważnych powodów konieczności kształtowania motywacji do aktywności zawodowej na długo wcześniej, niż nastąpi regres.

Osoby w wieku 50+ na ogół mają za sobą choćby niewielkie doświadczenie zawodowe, bowiem wchodziły w okres aktywności zawodowej w czasie powszechnego, obowiązkowego zatrudnienia. Często są to doświadczenia niesprzyjające aktywnemu poszukiwaniu zatrudnienia. Niepodejmowanie pracy w tej grupie wiekowej wiąże się też często z niższym poziomem wykształcenia oraz coraz powszechniejszą koniecznością podejmowania opieki nad wnukami i starszymi członkami rodzin (Górna, 2016, s. 395). Zarówno osoby starsze wiekowo, jak i młodzież długotrwale bezrobotną łączy brak aspiracji zawodowych i brak motywacji do pracy. Ich wzbudzenie wymaga mozolnej długotrwałej pracy ujętej systemowo z uwagą na konieczność odwoływania się do wielu sfer życia osobistego i sytuacji społecznej, ekonomicznej i politycznej.

Pomimo przekonania o konieczności personalizowania wsparcia osób długotrwale bezrobotnych, na co zwracano uwagę już wiele lat temu (Kabaj & Koptas, 1995, s. 103–104), wciąż jest ono stosowane w niewielkiej skali i ogranicza się do problemów bezpośrednio związanych z zatrudnieniem. Charakter bardziej kompensujący niż stymulujący mają także programy realizowane w obszarze pomocy społecznej i pracy socjalnej (Arendt i in. (b.d.); Skowrońska, 2014). W przypadku poradnictwa adresowanego do osób długotrwale bezrobotnych duże znaczenie ma wiedza doradcy o radzącym się, o jego priorytetach, o jego sytuacji osobistej, rodzinnej i społecznej, a także o jego dotychczasowej drodze życiowej w środowisku, z którym jest związany. Im pełniej informacje te są uwzględniane w nawiązanej relacji poradniczej, tym bardziej prawdopodobne jest udzielenie skuteczniejszej

pomocy. Z tego też względu proces przygotowawczy poprzedzający udzielanie pomocy klientowi długotrwałe bezrobotnemu powinien być długi, bowiem wiąże się z wnikliwym rozpoznawaniem jego sytuacji, widzianej w szerokim kontekście.

## Bibliografia

- Albert, M. (1994). *Kapitalizm kontra kapitalizm*. Signum.
- Allianz. Pobrane 20 czerwca 2022, z: ([https://www.allianz.pl/pl\\_PL/dla-firm/informacje-ekspertyzy-opinie/jak-pandemia-wplynela-na-bezrobocie.html](https://www.allianz.pl/pl_PL/dla-firm/informacje-ekspertyzy-opinie/jak-pandemia-wplynela-na-bezrobocie.html)).
- Antosz, E. (2016). Osoba długotrwałe bezrobotna jako klient doradcy zawodowego. W: D. Kukła, W. Duda (Red.), *Poradnictwo zawodowe – rozwój zawodowy w ujęciu przekrojowym* (s. 326 – 347). Difin.
- Arendt, Ł., Hryniewicka A., Kukulak-Dolata, I., Rokicki, B. (2012.). *Bezrobocie – między diagnozą a działaniem*. Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
- Banaszkiewicz, D., Komorowska, O. (2012). Determinanty ryzyka bezrobocia długotrwałego wśród osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych w Trójmieście. *Zarządzanie i Finanse*, 4, 135–145.
- Bańka, A. (1995). *Zawodoznawstwo. Doradztwo zawodowe. Pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*. Wydawnictwo Print-B.
- Bańka, A. (2007). *Psychologiczne doradztwo karier*. Wydawnictwo Print-B.
- Chudzicka-Czupała, A. (2004). *Bezrobocie. Różne oblicza wsparcia.*: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Damon, J. (2012). *Wykluczenie*. Oficyna Naukowa.
- Europejska Fundacja Poprawy Warunków Życia i Pracy. (1992). *Zwalczanie długotrwałego bezrobocia w Europie. Doświadczenia z 20 lokalnych projektów [Combating long-term unemployment in Europe: Experiences from 20 local projects]*. Fundacja im. Friedricha Eberta.
- Giddens, A. (2006). *Socjologia*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Górna, J. (2016). Starsi pracownicy – najbliższe perspektywy. W: D. Kukła, W. Duda (Red.), *Poradnictwo zawodowe – rozwój zawodowy w ujęciu przekrojowym* (s. 391–417). Difin.
- Iwanicka, K., Karwińska, A. (1997). Czas Wolny. Tendencje przemian, s. 239 – 252. W: R. Dyoniziak, K. Iwanicka, A. Karwińska, J. Nikołajew, Z. Pucek, *Społeczeństwo w procesie zmian. Zarys socjologii ogólnej*. Wyd. Zachodnie Centrum Organizacji.
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P.F., Zeisel H. (2007). *Bezrobotni Marienthalu*. Oficyna Naukowa.
- Kabaj, M., Koptas, G. (1995). Bezrobocie długookresowe. Przyczyny, skutki i środki przeciwdziałania. *Studia i Materiały*, z. 2 (402), Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Kabaj, M. (2004). *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce*. Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Kirenko, J., Duda M. (2018), *Bezrobocie – Jakość życia – Uwarunkowania*. Wydawnictwo UMCS.

- Klementowska, A., Flaszynska, E. (2018). *Rynek pracy a zmiany pokoleniowe (stan i prognozy)*. Uniwersytet Zielonogórski – Instytut Inżynierii Bezpieczeństwa i Nauk o Pracy, Polskie Towarzystwo Profesjologiczne.
- Krause E., Ludwikowska K., Tomaszewska R. (2019). *Generacja NEET. Obraz własny doświadczenia pracodawców i instytucji rynku pracy*. Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Kwiatkowski, E. (2006). *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Liwacz, A. *Rok pandemii: Europa z 1,8 miliona więcej osób długotrwale bezrobotnych*. Pobrane 20 lipca 2022 roku, z: [https://www.allianz.pl/pl\\_PL/dla-firm/informacje-ekspertyzy-opinie/jak-pandemia-wplynela-na-bezrobocie.html](https://www.allianz.pl/pl_PL/dla-firm/informacje-ekspertyzy-opinie/jak-pandemia-wplynela-na-bezrobocie.html).
- Maciołek, D. (2019). *Niepokorne pokolenie Milenium. Czego pragnie na rynku pracy?* Difin SA.
- Piorunek, M. (2004). *Projektowanie przyszłości edukacyjno-zawodowej w okresie adolescencji*. Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Podwysocka, A. (2017). *Długotrwale bezrobocie w Polsce w latach 2000–2015 na tle wybranych krajów Unii Europejskiej*, Acta Universitas Nicolai Copernici, Zarządzanie XLIV, nr 2.
- Rychard, A., Federowicz, M. (1993). *Społeczeństwo w transformacji: ekspertyzy i studia*. IFiS PAN.
- Skowrońska, A. (2014). *Praca socjalna z osobami długotrwale bezrobotnymi i członkami ich rodzin*. Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
- Szyłko-Skoczny, M. (2007). Problemy społeczne w sferze pracy. W: G. Firlit-Fesnak, M. Szyłko-Skoczny (Red.). *Polityka społeczna* (s. 217–232). Wydawnictwo Naukowe PWN.