

Program pracy z bezrobotnymi

W ostatnich latach obserwujemy wzrost zainteresowania aktywną polityką państwa na rynku pracy, i to zarówno w rozwiniętych krajach zachodnich, jak i w krajach dokonujących transformacji systemowej, w tym również w Polsce. Wiąże się to z przekonaniem o stosunkowo małej skuteczności polityki makroekonomicznej w zakresie ograniczania bezrobocia i zasadniczych trudnościach wdrażania reform strukturalnych w zakresie rynku pracy.

Aktywna polityka państwa na rynku pracy obejmuje wiele instrumentów. Do najważniejszych należy zaliczyć:

- publiczne programy zatrudnienia (w szczególności programy „robót publicznych”), polegające na tworzeniu przez państwo dodatkowych miejsc pracy w dziedzinach nie cieszących się zainteresowaniem sektora prywatnego,
- subsydiowanie zatrudnienia, polegające na udzielaniu przez państwo bezzwrotnej pomocy finansowej przedsiębiorstwom, które rezygnują z planowanej redukcji zatrudnienia lub tworzą nowe miejsca pracy (taki charakter mają w Polsce prace interwencyjne),
- pożyczki dla przedsiębiorstw w celu tworzenia nowych miejsc pracy oraz pożyczki dla bezrobotnych w celu podjęcia działalności gospodarczej na własny rachunek,
- szkolenia zawodowe, umożliwiające bezrobotnym zdobywanie i zmianę kwalifikacji,
- usługi pośrednictwa pracy świadczone przez biura pracy, dotyczące zwłaszcza gromadzenia i udzielania informacji o wolnych miejscach pracy i bezrobotnych poszukujących pracy.

Aktywna polityka państwa na rynku pracy pełni kilka głównych funkcji, a mianowicie:

- aktywizacji zawodowej bezrobotnych,
- zmniejszania niedopasowań strukturalnych na rynku pracy,
- podnoszenia produktywności siły roboczej,
- oddziaływania na wielkość zatrudnienia i bezrobocia,
- weryfikacji gotowości bezrobotnych do pracy. Aktywna polityka państwa na rynku pracy aktywizuje zawodowo bezrobotnych poprzez włączanie ich do uczestnictwa w specjalnych programach, zwłaszcza w robotach publicznych, pracach interwencyjnych i programach pożyczek dla bezrobotnych i zakładów pracy.

Dzięki uczestnictwu w tych programach następuje zahamowanie utraty kwalifikacji i umiejętności zawodowych wśród bezrobotnych oraz podtrzymanie aktywności zawodowej. Dzięki temu utrzymany zostaje poziom efektywnej podaży pracy, gotowej do produkcyjnego wykorzystania w okresie pojawienia się wolnych miejsc pracy. Podtrzymanie efektywnej podaży pracy wzmacnia konkurencję o miejsca pracy, co hamuje presję na wzrost płac.

W dynamicznej gospodarce nieustannie pojawiają się niedopasowania strukturalne popytu na pracę i podaży pracy pod względem zawodów, wykształcenia, kwalifikacji oraz miejsca zamieszkania i miejsca pracy. Ważną funkcją aktywnej polityki państwa na rynku pracy jest zmniejszanie tych niedopasowań. Podstawowe znaczenie mają tutaj szkolenia zawodowe i podnoszenie kwalifikacji, ale nie bez znaczenia są również inne aktywne formy ograniczania bezrobocia. Seletywne wykorzystanie tych form, polegające na ich zaadresowaniu do określonych grup siły roboczej, może się przyczynić w istotnym stopniu do łagodzenia niedopasowań strukturalnych na rynku pracy. Istotną rolę odgrywają też środki stymulujące mobilność przestrzenną siły roboczej.

Ważną funkcją aktywnej polityki państwa na rynku pracy jest podnoszenie przeciętnej produktywności siły roboczej, co ma istotne znaczenie dla wzrostu gospodarczego kraju. Realizacja tej funkcji dokonuje się przede wszystkim przez szkolenia zawodowe i podnoszenie kwalifikacji, bezpośrednio zwiększające

produkcyjność bezrobotnych. Pewną rolę jednak odgrywają tutaj również inne aktywne programy (zwłaszcza roboty publiczne i prace interwencyjne), gdyż uczestnictwo w nich osłabia proces utraty kwalifikacji przez bezrobotnych. Wpływa to pozytywnie na przeciętną produkcyjność siły roboczej.

Zagadnienie wpływu aktywnej polityki państwa na rynku pracy na rozmiary zatrudnienia i bezrobocia w gospodarce należy do bardziej kontrowersyjnych zagadnień w literaturze na temat polityki rynku pracy. Przedmiotem kontrowersji nie jest oczywiście pozytywny wpływ aktywnych programów na przejściowe ograniczenie bezrobocia i zwiększenie zatrudnienia. Spory wywołuje pytanie, czy rozwój aktywnych programów prowadzi do wzrostu liczby regularnych (stałych) miejsc pracy w gospodarce. Obok liczego grona zwolenników twierdzącej odpowiedzi na to pytanie mamy również zwolenników poglądu, że aktywna polityka może jedynie spowodować redystrybucję istniejącej liczby miejsc pracy pomiędzy różne grupy siły roboczej. Zwolennicy pozytywnego wpływu aktywnej polityki na liczbę miejsc pracy w gospodarce odwołują się do popytowych efektów rozwoju aktywnych programów, poprawy efektywności poszukiwań pracy przez bezrobotnych oraz osłabienia presji na wzrost płac, natomiast przeciwnicy tego poglądu odwołują się do argumentacji o wzroście presji płacowej i wielu negatywnych skutkach rozwoju aktywnych programów dla regularnego zatrudnienia w gospodarce.

Aktywne formy polityki państwa na rynku pracy pełnią również funkcję weryfikacji gotowości do pracy osób bezrobotnych. Funkcję taką pełnią również, i to w bardziej skuteczny sposób, oferty pracy przedstawiane bezrobotnym. Gdy jednak gospodarka znajduje się w okresie recesji, to oferty pracy nie mogą pełnić dobrze tej funkcji, gdyż jest ich wówczas relatywnie mało. Oferty uczestnictwa w aktywnych programach rynku pracy mogą być w okresie złej koniunktury dobrym środkiem sprawdzenia gotowości bezrobotnych do podjęcia pracy.

Obawy przed jego utratą są bardzo częste. Połowa osób zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej jest niepewna swego miejsca pracy a co trzecia osoba przewiduje duże trudności w znalezieniu pracy w wypadku jej utraty. Szanse jednostki na zmieniającym się rynku pracy zależą od jej umiejętności adaptacyjnych – uczenia się, zdobywania nowych kwalifikacji, zawodu. Przede wszystkim jednak ważna jest

motywacja do działania. Charakterystycznym zjawiskiem globalizacji jest to, że bezrobocie nie zna granic i dotyka każdego państwa, czego egzemplifikacją jest na przykład to, że polskich menedżerów wypierali menedżerowie zachodni, w zachodniej Polsce w warsztatach pracują niemieccy mechanicy, a w Chinach miliony chłoporobotników przemieszcza się z miasta do miasta w poszukiwaniu płatnego zatrudnienia. Nie budzi już żadnej wątpliwości, że dla odnalezienia swojego miejsca na coraz bardziej wymagającym rynku pracy niezbędna jest wzmożona aktywność.

Bezrobotni, jak i inne duże grupy społeczne, są zróżnicowani pod względem postaw wobec sytuacji, w jakie się znaleźli: niektórzy zdobywają dodatkowe kwalifikacje, uczą się języków obcych, dla innych pogrążających się w apatii, rynek pracy jest niedostępny.

Definiując bezrobocie z perspektywy psychologicznej jako wymuszony brak aktywności zawodowej człowieka badacze odwołują się do funkcji, jakie spełnia praca i zatrudnienie, jako do podstawowych form aktywności życiowej osoby dorosłej. Praca zawodowa zapewnia strukturalizację dnia i wymusza aktywność, dostarcza doświadczeń i zapewnia kontakty społeczne, stawiając cele i zadania umożliwia jednostce wykraczanie poza siebie, jest wreszcie źródłem tożsamości i statusu społecznego. Teza, iż praca jest źródłem nie tylko finansów, ale też innych wartości, została sformułowana przez Marie Jahode w jej koncepcji ukrytych funkcji pracy a następnie rozwinięta w bardziej popularnym w polskiej literaturze psychologicznej witaminowym modelu pracy Petera Warra. Jeszcze kilkadziesiąt lat temu sformułowane przez Jahode rozróżnienie na funkcje jawna pracy, jaka jest uzyskiwanie za swój wysiłek wynagrodzenia oraz funkcje niejawne, pozapłacowe, budziło kontrowersje. Jahoda zauważyła, że pogorszeniu kondycji psychicznej u bezrobotnych nie zawsze towarzyszy obniżenie poziomu życia, zatem to nie trudności finansowe są podstawową przyczyną problemów psychologicznych osób, które prace utraciły. Stan psychiczny jednostki uzależniony jest zatem nie tylko od utraty źródła utrzymania, ale również od owych dodatkowych funkcji, które odpowiadają ważnym psychologicznym potrzebom współczesnego człowieka, choć nie zawsze jest on tego świadomy. Obecnie wydaje się już oczywiste, że wykonywanie pracy zapewnia człowiekowi realizację wielu wartości, przede wszystkim podstawowej, jaka jest utrzymanie się przy życiu

(funkcja jawna pracy), oraz zaspokajają potrzeby, jak np. potrzeba bezpieczeństwa, osiągnięć, kontaktów z innymi.

Bezrobocie należy ujmować także jako sytuacje ograniczenia a nawet utraty możliwości wynikających z wykonywania pracy – możliwości wywierania wpływu na rzeczywistość, na zachowanie się i w pewnym stopniu na losy innych ludzi, w konsekwencji czego znikają wszystkie możliwości pochodne – świat staje się dla bezrobotnego mniej dostępny i mniej podatny na jego oddziaływanie. W ten sposób prezentuje się on jako człowiek nie tylko zagrożony ale i bezsilny, a z czasem, gdy doświadcza niepowodzeń, bezradny i tracący zaufanie do społecznego otoczenia. Utrata pracy to zatem nie tylko utrata świadczeń. W następstwie konsekwencje bezrobocia na poziomie społecznym to dezintegracja rodziny, wzrost liczby konfliktów w rodzinie i środowisku zamieszkania. Na poziomie indywidualnym bezrobocie pociąga m.in. brak zaufania we własne siły, wyuczona bezradność, zanik gotowości i chęci do pracy. Jako przykład można podać badanie R. Catalano, który przez kilka lat badał wraz ze współpracownikami wpływ stresu utraty pracy na zdrowie psychiczne. Badacze ci wskazywali, iż utrata pracy zwiększa ryzyko uzależnienia alkoholowego, pogorszenie się stanu zdrowia fizycznego, zwiększa przemoc, może powodować rozkład małżeństw i zwiększa liczbę samobójstw. Gdy poszukujący zdobędzie pracę, stopniowo zanikają emocjonalne i społeczne konsekwencje jej utraty – tak jak uprzednio konsekwencje te stopniowo narastały w miarę utrzymującego się bezrobocia. Nie u wszystkich też konsekwencje nasilają się jednakowo – efekty bezrobocia nie są uniwersalne. Badacze zajmujący się tym zagadnieniem sugerują, że może to wynikać z faktu posiadania mniejszych lub większych zasobów, specyficznej konstrukcji psychofizycznej lub z odmiennego spostrzegania swej sytuacji, jako zagrożenia i nieszczęścia lub szansy - u niektórych bezrobotnych reakcją jest poczucie, że oto pojawiła się szansa, by zmienić zasadniczo swoje życie.

Wpływ, jaki na ludzką psychikę ma utrata pracy dotyczy zarówno jednostek jak i całych rodzin. Utrata pracy wiąże się z oderwaniem człowieka od pewnego schematu rzeczywistości, w którym praca stanowiła jeden z filarów. Nagle zostajemy pozbawieni nie tylko zarobkowania lecz również w dużej mierze kontaktu z dawnymi kolegami z pracy, z całą strukturą organizacji firmy. Im więc ze współpracownikami była silniejsza tym trudniej

pogodzić się bezrobotnemu z nową rzeczywistością, w której podstawową rolę zaczyna pełnić chęć zapewnienia godnego bytu sobie i rodzinie, czasami wręcz chęć przetrwania. Ale osłabienie kontaktów z dawnymi współpracownikami to zaledwie czubek góry lodowej jaką jest frustracja wynikająca ze znalezienia się w nowej, dramatycznej sytuacji. Bezrobotny musi być przygotowany na mogące spotkać go upokorzenie ze strony innych ludzi. Irytacja i gniew po utracie pracy może w konsekwencji doprowadzić do wzrostu agresji w człowieku a co za tym idzie do chęci wyładowania jej na zewnątrz. To z kolei może mieć i ma wpływ na najbliższe otoczenie frustrata.

Bezrobotni są również izolowani, ich prestiż społeczny oraz poczucie własnej wartości ulega obniżeniu. Życie towarzyskie schodzi na dalszy plan a bezrobotni spotykają się z ostracyzmem. Utrata pracy wiąże się z uzyskaniem dodatkowej ilości wolnego czasu, z którym nie wiadomo co robić. Skutki psychospołeczne to także poczucie niepotrzebności i zagubienia, wchodzenie w kręgi patologiczne, zagrożenie poczucia bezpieczeństwa. W najgorszym razie bezrobotny wpada w depresję prowadząca do utraty zdrowia a nawet życia. Psychospołeczne skutki bezrobocia dotyczą nie tylko samych bezrobotnych lecz również osób zatrudnionych. Obecnie nie wystarczy już mieć jednego zawodu, sytuacja na rynku pracy wymaga ciągłego podnoszenia własnych kwalifikacji. Pracownicy muszą być przygotowani na nagłą zmianę zawodu po to by móc w ogóle pracować. W ich życiu na stałe zagościł już pierwiastek niepewności własnego losu. Wspomniany już prof. J. Danecki twierdzi, że „masowe bezrobocie wywołane ogólnym kryzysem ekonomicznym i społecznym musi prowadzić do deformacji więzi społecznych, zaniku wspólnot dających poczucie bezpieczeństwa”¹. Należy również wspomnieć o tym, że istnieją pozytywne skutki takie jak wzmożenie konkurencji między poszukującymi pracy co zmusza bezrobotnych do podnoszenia kwalifikacji, podnosi dyscyplinę pracy i niewątpliwie zwiększa szacunek do pracy.

W dobie gwałtownych przemian gospodarczo-społecznych rośnie liczba wydarzeń traumatyzujących. Sytuacje utraty pracy również można zdefiniować jako krytyczne wydarzenie życiowe.

¹ J. Danecki, *Kwestie społeczne - istota, źródła, zarys diagnozy*, [w:] A. Rajkiewicz, J. Supińska, M. Książkowski (red.), *Polityka społeczna*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 1998, s. 66

Cechą charakterystyczną wydarzeń krytycznych jest silny związek pomiędzy sytuacją traumatyzującą a ważnymi dla jednostki wartościami i jej zagrożonymi potrzebami. Zakłócenie w przypadku utraty pracy polega na zaburzeniu równowagi między wydatkami niezbędnymi na utrzymanie a będącymi w dyspozycji człowieka zasobami – dotychczasowe zasoby się wyczerpują, a głównym sposobem uzyskiwania zasobów w naszej cywilizacji postindustrialnej jest praca zarobkowa.

Osoby bezrobotne przeżywają te sytuacje w kategoriach utraty równowagi, znalezienia się w punkcie zwrotnym, a w konsekwencji odczuwają konieczność podjęcia radykalnych rozwiązań. W odróżnieniu od „zwykłego” stresu dotychczasowe sposoby radzenia sobie z brakiem pracy stają się nieskuteczne i należy je zastąpić nowymi. Wystąpienie kryzysu charakteryzuje psychiczny stan bezradności – wyczerpane zostały stosowane dotychczas z powodzeniem dostępne danej osobie sposoby radzenia sobie z trudnościami życiowymi i przeciwnościami losu. Próby zachowań według znanych metod i sposobów rozwiązywania problemów (tzw. operatorów) nie są już skuteczne – bezrobocie jest rodzajem psychologicznej dyslokacji, przemieszcza jednostkę do nowej rzeczywistości pozbawionej ważnych punktów odniesienia. Nowa sytuacja jest niejasna i dwuznaczna zarówno dla bezrobotnego, jak i jego najbliższych. Człowiek opanowany jest przez lęk, staje się bezbronny w obliczu sytuacji, której nie potrafi już racjonalnie kontrolować, a brak wsparcia uniemożliwia mu wyrwanie się z impasu. Wymusza to jakościowe zmiany, przez co może być wyzwaniem rozwojowym jak też może mieć patologiczny wpływ na linie życiowe człowieka. Wydarzenie krytyczne jest potencjalnie dwuwartościowe. Może więc to być wydarzenie niekorzystne lub korzystne, gdy podmiot podejmuje skuteczne formy zmagania się z tym wydarzeniem.

W sytuacji człowieka bezrobotnego głównym elementem jest brak formalnego zatrudnienia, które stanowi źródło dochodów. Nakłada się na to wymóg, będący normatywem społecznym, aby bezrobotny uzyskał nowe zatrudnienie. Radzenie sobie z bezrobociem, w powszechnym rozumieniu, wiąże się z podjęciem aktywności w celu podjęcia pracy zawodowej, w przeciwnym wypadku mówi się o braku zaradności. Istotą radzenia sobie podmiotu z tą sytuacją jest zmiana typu adaptacyjnego, która z psychologicznego punktu widzenia oczywiście nie zawsze musi oznaczać aktywności

mającej na celu znalezienie pracy. Proces radzenia sobie z sytuacją braku pracy przebiega na wielu płaszczyznach. Skuteczność zmagania się z wydarzeniem krytycznym nie musi więc wiązać się z podejmowaniem wysiłków skierowanych na zmianę sytuacji – w sytuacji niekontrolowanej, gdy np. na lokalnym rynku pracy brak jest ofert, bardziej wartościowe dla przystosowania może być unikanie informacji, gdyż wysiłki podejmowane w celu zmiany sytuacji prowadzić mogą jedynie do uszczuplenia zasobów jednostki. Wymagania środowiska (sposstrzegane przez człowieka) najczęściej narzucają jednak osobie bezrobotnej podejmowanie konfrontacyjnych strategii radzenia sobie. W sytuacjach, na które ma on wpływ, dostosowana do wymagań aktywność człowieka może doprowadzić do takiego ich przekształcenia, że przestają być źródłem stresu – warunkiem jest jednak, że bezrobotny uzyska odpowiednie informacje (np. ofertę pracy), przetworzy je i wykorzysta. Wraz z wydłużającym się czasem przebywania na zasiłku, gdy człowiek podejmuje nieefektywne próby poszukiwania pracy, pojawia się odczucie dyskomfortu psychicznego, związanego z oceną działania zaradczego. Racjonalnym, choć najmniej pożądanym sposobem poradzenia sobie jest zmiana strategii na mniej twórczą i aktywną - bezrobotny zaczyna wycofywać się z konfrontacji z problemami, w miarę narastania niepowodzeń przechodzi do strategii defensywnych. Pociąga to za sobą doznawanie subiektywnych strat w zasobach, może też pociągać zmiany w samym podmiocie, zależnie od konstrukcji psychofizycznej jednostki. Nieudane próby poszukiwania pracy w subiektywnym odczuciu prowadzą do poczucia bezradności a dalej nawet do depresji.

Utrata pracy jest wydarzeniem, ale zmaganie się jest procesem, dostosowując się do zmian zachodzących w układzie podmiot-otoczenie. Próby osiągnięcia celu mogą pociągać za sobą zbyt wysokie koszty: wysiłek wkładany w działanie zaradcze, zdrowie fizyczne, kompetencje interpersonalne, pieniądze – i w ten sposób mogą prowadzić do utraty zasobów.

Teorie zmagania się z kryzysem, jakim jest bycie osobą bezrobotną opierają się na kilku wspólnych założeniach, a mianowicie na przekonaniu, że:

- istnieją uniwersalne reakcje na sytuacje kryzysowa (jakiś ogólny, możliwy do przewidzenia wzór), takie jak szok czy depresja,

- ludzie w trakcie radzenia sobie z krytycznymi sytuacjami życiowymi przechodzą kolejne stadia reakcji emocjonalnych,
- ludzie w końcu bądź akceptują, bądź przezwyciężają kryzys.

Na przestrzeni ostatnich kilkudziesięciu lat powstało wiele teorii, które mogą przyczynić się do zrozumienia reakcji na krytyczne doświadczenia. Zdaniem Klingera, człowiek na pojawienie się przeszkody lub zagrożenia reaguje początkowo wzrostem ożywienia. Działania zmierzające do przezwyciężenia mogą nabrać większej siły, zwiększyć się też może koncentracja uwagi. Jednakże jeżeli początkowe reakcje nie prowadzą do zamierzonego celu, w człowieku narasta frustracja i złość. Fazę tę może charakteryzować niedowierzanie lub pełen złości bunt. Po utrzymującym się jeszcze przez pewien czas bezskutecznym działaniu człowiek zaczyna się z niego wycofywać. Tę fazę cyklu, nazywana przez Klingera faza depresji, charakteryzuje pesymizm i apatia. Depresja jednak, zdaniem autora, stanowi normalny element procesu uwalniania się od podniety. Gdy przywiązanie do danej podniety z wolna słabnie, zmniejsza się także popęd do jej osiągnięcia, podnieta odgrywa z czasem coraz mniejszą rolę w życiu człowieka, który przeżywa coraz dłuższe okresy dobrego samopoczucia aż do całkowitego „wyleczenia się” ze straty –uwolnienia. Brehm opracował teorie psychologicznej reaktancji głoszącą, że ludzie reagują na ograniczenie swobody zachowań wrogością i złością, a także wzrostem motywacji do osiągnięcia zablokowanego celu. Z kolei koncepcja wyuczonej bezradności Seligmana zakłada, że u ludzi znajdujących się w sytuacji, nad którą nie mają kontroli pojawia się bierność i przygnębienie, a następnie deficyty motywacyjne i zakłócenia w aktywnym rozwiązywaniu problemów. Wortman i Brehm stworzyli scalony model, który miał pogodzić sprzeczności pomiędzy teorią reaktancji a koncepcją wyuczonej bezradności Seligmana i sprecyzowali warunki, od których zależy wystąpienie albo mobilizacji, albo depresji. Zgodnie z tym modelem rodzaj i siła reakcji jednostki na sytuację, na która nie ma wpływu, zależy zarówno od jej oczekiwań dotyczących własnej kontroli nad zdarzeniami, jak też od znaczenia, jakie ma dla niej sytuacja. W wypadku gdy ktoś oczekuje, że będzie miał wpływ na jakieś ważne dla niego zdarzenie, utrata kontroli powoduje wzrost motywacji do wywarcia wpływu na tę sytuację, ale także agresywne zachowania. Oczekiwania dotyczące kontroli stopniowo jednakże słabną w miarę

podejmowania kolejnych bezskutecznych prób. Prowadzi to do obniżenia motywacji, bierności i depresji. Im większe są początkowe oczekiwania człowieka dotyczące kontroli, tym większa będzie jej aktywność poprzedzająca rezygnację z dalszych prób i tym większe będzie jej przygnębienie po rezygnacji. Natomiast u ludzi, którzy nie oczekują, że będą mieli wpływ na sytuację, depresja pojawi się bez poprzedzającego okresu mobilizacji.

Zauważyć można, że tak jak i w teorii Klingera występuje cykl reakcji „mobilizacja – depresja” także kolejne stadia reakcji na kryzys, choć w innej kolejności, występują w koncepcji Shontza. Brehm opracował teorię psychologicznej reaktancji głoszącą, że ludzie reagują na ograniczenie swobody zachowań wrogością i złością, a także wzrostem motywacji do osiągnięcia zablokowanego celu. Z kolei koncepcja wyuczonej bezradności Seligmana zakłada, że u ludzi znajdujących się w sytuacji, nad którą nie mają kontroli pojawia się bierność i przygnębienie, a następnie deficyty motywacyjne i zakłócenia w aktywnym rozwiązywaniu problemów.

Jak w wymienionych teoriach tak i zdaniem Shontza ludzie, próbując radzić sobie z sytuacją awersyjną, przechodzą kolejne stadia. Przed wystąpieniem kryzysu starają się interpretować wszelkie niepokojące objawy jako coś w sumie niegroźnego. Jednak w miarę nasilania się problemów ludzie dostrzegają, że ich dotychczasowe sposoby przełamывania trudności są w nowej sytuacji nieadekwatne i przeżywają wtedy silny lek i stres. Gdy człowiek uświadamia już sobie, że kryzys jest nieunikniony, to pierwsza reakcja jest szok. Występuje on w każdej sytuacji kryzysowej, jednak jest szczególnie wyraźny, gdy kryzys pojawia się nagle. Faza ta, zdaniem Shontza, charakteryzuje się uczuciem obcości i zaskakującą sprawnością myślenia i działania. Po początkowym szoku następuje faza konfrontacji, kiedy to człowiek zaczyna przeżywać ogromną bezradność, dezorganizację i panikę. W czasie tej fazy rzeczywistość wydaje się ponad siły, człowiek staje się niezdolny do planowania działań zmierzających do poprawy swej sytuacji. Zaczyna przejawiać reakcje unikania nazwane przez Shontza odwrotem. Odwrót, jak twierdzi autor, pełni rolę bazy, do której można się bezpiecznie wycofać w razie niepowodzenia. W fazie odwrotu człowiek neguje zarówno samo występowanie kryzysu jak i jego ważnych następstw. Rzeczywistości nie można jednak długo zaprzeczać, z upływem czasu

człowiek stopniowo odrzuca mechanizmy obronne, próbując krok po kroku radzić sobie z problemami. Cykl adaptacyjny w tej teorii charakteryzuje się nieustanną oscylacją między konfrontacją a odwrotem od kryzysu.

Dane empiryczne nie potwierdzają jednoznacznie występowania kolejnych faz reagowania na kryzysy życiowe. Jednak pomimo braku niezbitych dowodów na istnienie stadiów reakcji na kryzys wiara w ten model dominuje wśród osób zajmujących się opieką i specjalistów od pomagania. Wskazuje się w związku z tym na istnienie zmiennych pośredniczących, mogących przyczynić się do wyjaśnienia reakcji na sytuacje stresowe, takie jak: wsparcie społeczne, możliwość ekspresji uczuć, zdolności do odnalezienia sensu w kryzysie czy wcześniejsze doświadczenia z innymi czynnikami stresowymi (mogą one poprawić zdolność radzenia sobie z późniejszymi cierpieniami, ale też kryzysy mogą przecież mieć efekt kumulujący).

Należ zwrócić uwagę na fakt, iż w trakcie przebywania na zasiłku ludzie zmieniają rodzaj swojej aktywności, spędzając czas w sposób coraz mniej ustrukturalizowany i mniej celowy, co w sposób oczywisty utrudnia znalezienie pracy. Wskazywały już na to wyniki klasycznych badań bezrobotnej społeczności przeprowadzone przez Marie Jahode i jej współpracowników w Marienthalu, małej miejscowości w Austrii, w której w 1929 roku zamknięto jedyny zakład przemysłowy (przędzalnię lnu). Badacze prowadzili przez wiele miesięcy obserwacje uczestników, dokonując w miarę możliwości pomiaru czasu, jaki przeznaczali bezrobotni na codzienne czynności. Stwierdzili wówczas, że bycie bezrobotnym różni się znacząco od posiadania wolnego czasu - u bezrobotnych dochodzi wtedy do dezintegracji czasu (polegającej na przykład na tym, że nawet nie mając nic innego do roboty nie są oni w stanie przyjść punktualnie na posiłki czy umówione spotkania). Zaobserwowano też, iż długotrwałe bezrobocie prowadzi do apatii, bezrobotni wycofują się z życia towarzyskiego, kulturalnego, ale również są mniej aktywni w życiu rodzinnym aniżeli byli dotąd i przestają być zdolni do wykorzystania tych możliwości, które im jeszcze pozostały. Jahoda tłumaczyła to poczuciem wstydu i upokorzenia, z którym to piętnem bezrobotni nie chcieli się obnosić. Badacze wielokrotnie zwracali uwagę na to zjawisko, również współcześnie prowadzone są na ten temat badania.

Do odmiennych wniosków doszedł natomiast Norman Feather, który przeprowadził badania longitudinalne dotyczące aktywności południowoaustralijskich bezrobotnych, pozostających ponad rok bez pracy. Stwierdził mianowicie, że ograniczają oni wprawdzie aktywność wymagającą wydawania pieniędzy, jednakże więcej czasu poświęcają pracom domowym, domowym rozrywkom oraz aktywności społecznej (kontaktom z przyjaciółmi, chodzeniu do kościoła). Zdaniem Feathera można zatem mówić o zmianie form aktywności a nie o jej spadku, czy wręcz o bierności.

Ponad pół wieku wcześniej M. Jahoda zaobserwowała jednak, że owszem, czas poświęcany przez bezrobotnych rodzinie był dłuższy aniżeli czas przeznaczony na inne formy aktywności, ale jednocześnie obniżało się morale rodzin, pogarszały się relacje rodzinne i częściej dochodziło do kłótni.

Bezrobotni zmieniają swe reakcje w trakcie pozostawania bez pracy. Opisane powyżej prawidłowości w ich zachowaniu wskazują na występowanie cyklu „mobilizacja – depresja”. Fazowy model efektów bezrobocia wyróżnia trzy stadia bezrobocia. Pierwsza jest faza szoku, kiedy jednostka aktywnie poszukuje pracy i w trakcie której pozostaje wciąż pełna optymizmu. W drugiej fazie wysiłki jednostki spełzają na niczym, staje się pesymistyczna, pełna lęków. Po fazie pesymizmu następuje faza fatalizmu, kiedy to jednostka rezygnuje z prób zmiany swej sytuacji i adaptuje się do bezrobocia.

Do modelu tego odnosili się przede wszystkim badacze brytyjscy, m.in. P. Warr, D. Fryer oraz Robert Payne. Dostarczyli oni materiału empirycznego do dokonania podziału na fazy psychologicznych reakcji na utratę pracy. Warr i Jackson przeprowadzili badania na próbie 954 bezrobotnych mężczyzn, których podzielili na 6 grup w zależności od czasu pozostawania bez pracy (mniej niż 1 mies., 1-2 mies., 2-3 mies., 3-6 mies., 6-12 mies. i powyżej 12 mies.). W trakcie pierwszego miesiąca przebywania na zasiłku zdrowie psychiczne było gorsze u bezrobotnych aniżeli w grupie kontrolnej osób, które nie utraciły pracy. Potem (2-3 mies.) następowała nieznaczna poprawa, a następnie (3-6 mies.) stopniowe pogarszanie i około szóstego miesiąca następowała stabilizacja. Zainteresowani trwałością tej stabilizacji Warr i Jackson przeprowadzili dziewięć miesięcy później ponowne badania na tej samej

próbie. Porównali dwie grupy osób, które nadal pozostawały bez pracy. Do pierwszej grupy przyporządkowano bezrobotnych, którzy w pierwszym badaniu przebywali krócej niż 3 miesiące bez pracy, do drugiej grupy tych, którzy byli dłużej niż 3 miesiące na zasiłku. W trakcie pierwszego pomiaru, jak pamiętamy, obie grupy różniły się istotnie wskaźnikami zdrowia psychicznego (w grupie osób dłużej pozostających bez pracy wyniki gorsze nawet o połowę w kwestionariuszu GHQ), natomiast po upływie 9 miesięcy wyniki w obu grupach były na tym samym poziomie. Zdaniem autorów negatywne konsekwencje zdrowotne bezrobocia pojawiały się w ciągu pierwszych trzech miesięcy i później pozostawały względnie stabilne.

Payne natomiast wskazał na nieco odmienną zależność. Badaniami swoimi objął 75 długotrwale bezrobotnych mężczyzn spośród wyjściowej grupy 399 bezrobotnych. Pierwsze badanie przeprowadzane było w okresie od 6 do 12 miesięcy pozostawania bez pracy i było dwukrotnie powtarzane z rocznymi odstępami. Wyniki wskazywały, że ogólny poziom zdrowia psychicznego po blisko 3 latach ulegał poprawie (wyniki na skali leku w trakcie trzeciego pomiaru ulegały wyraźnej poprawie, chociaż wskaźniki depresji tylko nieistotnie się poprawiły). Wyniki powyższych badań sugerują, iż doświadczenie utraty pracy powoduje obniżenie poczucia jakości życia w ciągu pierwszych kilku tygodni, około 3 miesiąca następuje pogorszenie, które utrzymuje się przez długi czas, a może nawet ulec poprawie. Autorzy modeli fazowych, jak w omówionych wcześniej koncepcjach, zakładają występowanie cyklicznych reakcji na kryzys utraty pracy, które są w zasadzie uniwersalne.

Początkowo pogarszanie samopoczucia i obniżanie samooceny wiązano z ubożeniem jednostek, obecnie poszukuje się innych wyjaśnień, gdyż konsekwencje psychologiczne utraty pracy i przebywania na zasiłku nie są uniwersalne. Jak to podkreśla Skarzynska, konsekwencje te są zależne od specyficznej konstrukcji psychofizycznej jednostki, ale też od funkcji, jakie pełni praca w jej życiu i od reakcji otoczenia.

W dobie gwałtownych przemian gospodarczo-społecznych rośnie liczba wydarzeń dramatyzujących a wraz z tym rola profesjonalnej pomocy. Pomoc psychologiczna adresuje się głównie do osób, które nie potrafią skutecznie przeciwdziałać negatywnym konsekwencjom takiego wydarzenia i które widzą, że nie

są w stanie podejmować koniecznych decyzji, rozstrzygnąć przy wykorzystaniu własnych środków, możliwości i uprawnień. Coraz wyraźniejsza staje się zatem potrzeba wypracowania kompleksowych rozwiązań dotyczących pomocy osobom, które się znalazły w sytuacji zagrożenia ekonomicznego, społecznego i psychicznego, jakim jest utrata pracy. Psychologowie dostrzegają zatem konieczność podjęcia nowych zadań typu interwencji kryzysowej. Interwencja psychologiczna spotyka się z coraz większym zainteresowaniem psychologów również w Polsce. Naczelnym celem pomocy psychologicznej dla osób w kryzysie, także więc dla osób które utraciły prace jest zapobieganie zjawiskom niekorzystnym w sferze psychicznej, somatycznej i społecznej. Pomoc ma na celu jednak nie tylko pomoc w przezwyciężeniu kryzysu, ale nawet wykorzystywanie go dla rozwoju jednostki.

Pomoc psychologiczna, która jest bezpośrednia, dąży do wzmocnienia odporności psychicznej osobie bezrobotnej i ma za zadanie ułatwić ułożenie sobie najpilniejszych praw bytowych, zanim będzie zdolna ponownie samodzielnie rozwiązywać swoje problemy. W tej mierze interwencja dostarcza informacji i społecznego wsparcia, sposobności do emocjonalnej ekspresji (w obecności specjalistów i/lub ludzi z podobnymi problemami). Ponadto rozmowa o własnych uczuciach może ułatwić aktywne rozwiązywanie problemów lub bardziej rzeczowe spojrzenie na swoją sytuację. Pomoc psychologiczna w sytuacji utraty pracy obejmuje elementy interwencji, czy prewencji poszczególnych stopni. Jest ona zwłaszcza często formą profilaktyki zaburzeń o charakterze wtórnym – zapobiega możliwości wystąpienia zaburzeń, przez co chroni przed utrwaleniem się sytuacji kryzysu, wystąpieniem zaburzeń psychicznych (np. powstania syndromu presuicydalnego). Duże znaczenie mają działania prewencyjne, zapobiegające w obliczu wydarzenia krytycznego pogłębianiu się kryzysu. Przede wszystkim stosuje się pozytywne strategie - zwiększanie odporności człowieka poprzez rozwijanie rozlicznych jego kompetencji życiowych i udzielając wsparcia. Wzmacniając potencjał zdrowia i odporności stosuje się metody i techniki trenowania ważnych z punktu widzenia zadań rozwojowych kompetencji: poznawczo-intelektualnych, interpersonalnych i społecznych, kompetencji radzenia sobie ze stresem i wydarzeniami krytycznymi. Działania

prewencyjne kierowane są do grup ryzyka, np. do osób, które wcześniej przebywały na zasiłku i miały trudności ze znalezieniem pracy.

Istotnym elementem interwencji kryzysowej w przypadku osoby bezrobotnej jest zatem szybkość działania i jego kompleksowy charakter, a w odróżnieniu od psychoterapii ma zwykle bardziej ograniczony charakter i musi odbywać się w krótkim czasie. Jest pomocą ukierunkowaną na podtrzymanie emocjonalne, poprawę zrozumienia sytuacji lub też na przekazanie gotowych sposobów rozwiązania problemu (choć ważne są również działania długodystansowe, zorientowane na całą populację, ukierunkowane na kształtowanie świadomości zdrowia i polityki zdrowotnej oraz edukacji, tzn. promocja zdrowia).

Bezrobocie jest trudnym wyzwaniem dla psychologów ze względu na towarzyszące mu efekty psychologiczne, takie jak depresja, czy zewnętrzne poczucie kontroli, które bezpośrednio wpływają na zmniejszenie wysiłku wkładanego w poszukiwanie pracy.

Mówiąc o negatywnych reakcjach emocjonalnych na bezrobocie trzeba przypomnieć, że rola zawodowa stanowi ważną część Ja i niemożność podjęcia zatrudnienia powoduje różnorodne psychologiczne konsekwencje. Gdy poszukujący zdobędzie pracę, stopniowo zanikają emocjonalne i społeczne konsekwencje jej utraty. Chyba że człowiek używał złych strategii poszukiwania pracy, wtedy zatrudnienie, które podejmie, może być krótkotrwałe i prawdopodobnie niezadowolające (zarówno pod względem finansowym, jak i poczucia jakości życia). Bezrobotny cierpiący na depresję może podjąć pierwszą pracę, jaka mu się nadarzy, ale najprawdopodobniej ponownie ją utraci, co zwiększy ryzyko powrotu symptomów depresyjnych. W tym przypadku znalezienie pracy okaże się trudne – badania jednoznacznie wskazują, że depresja przedłuża bezrobocie, co z kolei może te depresje jeszcze bardziej pogłębić. Aby temu zapobiec, interwencja psychologiczna musi mieć miejsce, zanim jeszcze szukający pracy nie zostaną emocjonalnie obezwładnieni, niezdolni emocjonalnie do poszukiwania pracy. Postulowana wczesna interwencja, jak już wspomniano, ma na celu zapobieganie negatywnym stanom emocjonalnym i zarazem promocje stabilnego, jakościowego zatrudnienia.

Programy interwencji wspierające bezrobotnych i pracowników zagrożonych utratą pracy powstają w wielu krajach. Pomagają one zapobiegać depresji i innym negatywnym stanom emocjonalnym zmniejszającym szanse na ponowne zatrudnienie, ale przede wszystkim mają na celu promocje wysokiej jakości zatrudnienia (jakości ekonomicznej, psychologicznej i społecznej). Ważną myślą, leżącą u podstaw pomocy psychologicznej przy przechodzeniu od braku pracy do zatrudnienia jest założenie, że człowiek w dużej mierze jest autorem zdarzeń i na ogół decyduje o własnym losie. To człowiek jest autorem celu, wykonuje czynności, kontroluje ich wyniki, chociaż nie można tracić z oczu faktu, iż działanie przebiega w realnych warunkach zewnętrznych - społecznych (np. przy wsparciu ze strony rodziny lub najbliższych), ekonomicznych (zależnie od sytuacji na rynku pracy), czy polityczno-prawnych. Ale głównym założeniem tak rozumianej interwencji psychologicznej jest przekonanie, że to umiejętność adaptacji do zmieniającego się środowiska przesadza o przyszłości jednostki, a strategia adaptacyjna, która należy wspierać, jest aktywne poszukiwanie pracy.

Pierwsze programy interwencji psychologicznej wśród bezrobotnych określały drogę do osiągnięcia tego celu poprzez treningi skuteczności kojarzenia ze sobą szukającego i pracodawcy. W efekcie miały na celu skrócenie okresu trwania zasiłku, co nie zawsze szło w parze ze stabilnym i odpowiadającym umiejętnościom powrotem do pracy i w rezultacie nie zawsze było korzystne ani z punktu widzenia bezrobotnych, ani z ekonomicznego punktu widzenia instytucji przeznaczonych do udzielania im pomocy. Chociaż popularne programy pomocy nadal koncentrują się na rozwijaniu takich umiejętności, jak sporządzenie życiorysu czy przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, to powstają również programy interwencji, których autorzy głębiej czerpią z dorobku myśli psychologicznej oraz opierają się na wynikach bardzo rzetelnie i pracochłonie prowadzonych badań własnych.

Ciekawym przykładem może być znany w Polsce program JOBS i jego ulepszona wersja JOBS II, opracowany przez badaczy z Michigan Preventive Research Center. Jest to program interwencji wspierającej zdrowie psychiczne bezrobotnych oraz skuteczność ich ponownego zatrudnienia i poczucie ekonomicznej jakości życia. Wsparcie społeczne, jakiego doznawali bezrobotni, nabywanie nowych umiejętności i

wykształcanie zachowań związanych z pracą pomagało im efektywnie radzić sobie w sytuacji bezrobocia.. Autorzy wykorzystują w swym programie metody pomagania ludziom we wzmacnianiu tych cech, które wpływają na bardziej efektywne radzenie sobie z przeciwnościami. Zbudowali go na założeniu, że skuteczne poszukiwanie pracy jest funkcją motywacji do poszukiwania pracy i umiejętności jednostki. Motywacja do szukania pracy rośnie w wyniku uprzednich sukcesów i maleje w wyniku doznawanych porażek. Spadek motywacji może być jednak zahamowany w wyniku uodporniania, które było zasadniczym celem przeprowadzonej przez autorów interwencji. Do efektywnego działania potrzebna jest wiedza o procedurach efektywnego radzenia sobie, umiejętności użycia tej wiedzy (np. umiejętności komunikacyjne, negocjowania ofert) oraz energia motywacyjna do zamienienia tej wiedzy i umiejętności w działanie.

W opracowanej na takiej podstawie interwencji można więc wyróżnić kilka faz. Sprowadzają się one głównie do:

- identyfikacji i zrozumienia problemu (poprzez np. doskonalenie krytycznej oceny sytuacji i zmianę percepcji warunków otoczenia),
- budowania umiejętności organizowania otoczenia w taki sposób, aby działania były adekwatne do jego wymogów (dostarczanie wiedzy proceduralnej i uczenie behawioralnego radzenia sobie z przeciwnościami),
- wspierania poczucia własnej skuteczności.

Taki schemat występuje np. w kanadyjskim programie interwencji wspierającej pracowników zagrożonych utratą dotychczasowego miejsca pracy. Powyższy model należy uzupełnić o niezwykle ważną fazę stawiania celów. Pomoc psychologiczna jest efektywna w stopniu, w jakim prowadzi do działania w celu przezwyciężenia kryzysu. Stawianie celów powinno stanowić centralny punkt w procesie pomagania. Wyzwaniem dla psychologa jest nie tyle identyfikacja i wyjaśnianie problemów (niezależnie od tego jak ważne by one nie były) co pomoc w podjęciu zmagania się. Ze względu na to, że istnieją analogie pomiędzy zmaganiem się z krytycznym wydarzeniem a rozwiązywaniem problemów, skuteczne zmaganie się powinno zawierać elementy twórczej aktywności – generowanie celu i definicje problemu, szukanie informacji i operatorów oraz ocenę efektów.

Wiele programów interwencji kryzysowej w znacznej części bazuje na modelach rozwiązywania problemów. Mieszczą się one w szeroko pojętym nurcie terapii behawioralno-kognitywnej. Dokonuje się również aplikacje tych programów do kryzysu utraty pracy. W sytuacji krytycznej nie ma gotowych operatorów behawioralnych. R. Caplan podkreślał, że ludzie mają małą wiedzę i umiejętności odnoszące się do poszukiwania pracy a metody, strategie, programy rozwiązania zadania (wiedza proceduralna) w dużym stopniu decydują o sukcesie człowieka. Bezrobotni korzystający z pomocy społecznej (ale też w dużej mierze klienci urzędów pracy) charakteryzują się bardzo niskimi (lub brakiem) kwalifikacjami. Na specjalnych kursach dla bezrobotnych uświadamia się klientom dostrzegane deficyty, przygotowuje do szukania pracy, modyfikuje się ich zaburzone funkcjonowanie w relacjach społecznych. Bezrobotny ma możliwość nabywania umiejętności aktywnego poszukiwania zatrudnienia, nauczania się zasad autoprezentacji, pisania aplikacji. Znalezienie i ocena operatorów zależy w dużej mierze od zdefiniowania celu zmiany. Podejmowanie strategii zaradczych jest zachowaniem skierowanym na antycypowany stan, istniejący jedynie na poziomie poznawczym w postaci celów do osiągnięcia i planów realizacyjnych.

Działania zorientowane na określony cel są bardziej efektywne niż te bez postawienia celu. Cele kierują uwagę i działanie podmiotu na istotne elementy zadania, mobilizują wysiłek, podtrzymują wytrwałość, stymulują do opracowania optymalnych strategii. Jednocześnie tak ugruntowane w literaturze stwierdzenia w niewielkim stopniu znajdują odzwierciedlenie w programach interwencji wspierającej bezrobotnych. Uwzględnienie tego konstruktów w przyszłym modelu wymaga dogłębnej analizy działań, poprzez które jednostki realizują swe cele osobiste oraz podjęcia próby prześledzenia roli, jaką odgrywają cele w zmaganiu się z utratą pracy.

Program taki może być uzupełniony o budowanie umiejętności poznawczo-emocjonalnego radzenia sobie z przeciwnościami, oraz o umiejętności negocjacji warunków przyszłego zatrudnienia. Można podnieść skuteczność interwencji poprzez zaadresowanie jej do bezrobotnych identyfikowanych jako osoby o wysokim poziomie ryzyka depresji.

Odrębną i liczną grupę programów pomocy psychologicznej stanowią treningi prowadzone w celu wzmocnienia (czy odbudowania) tego wymiaru osobowości, na który składają się poczucie własnej wartości, sprawstwa, własnej skuteczności i kompetencji. Symptomy depresji oraz motywacja do angażowania się w poszukiwanie pracy są podatne na oddziaływania społeczne, dlatego działania interwencyjne wspierające poszukiwanie pracy przybierają formę spotkań grupowych. Grupy dają wsparcie społeczne, dostarczają przykładów modelujących właściwe formy działania i są antidotum na emocjonalną reakcję na utratę pracy. Dodatkowo zapewniają dzienną aktywność bezrobotnym, niezbędną do prawidłowego funkcjonowania psychospołecznego.

Do realizacji podobnych zadań w Polsce przewidziane zostały programowo kluby pracy, których działalność jest inicjowana przede wszystkim przez urzędy pracy, związki zawodowe, instytucje pomocy społecznej i władze samorządowe. Dotychczasowa działalność klubów, opartych częściowo na programie angielskich *job clubs*, służy głównie ułatwianiu ich uczestnikom samopoznania oraz dostarczaniu wiedzy proceduralnej. Praca z ich uczestnikami polega na modelowaniu właściwych zachowań, ćwiczeniu ich w środowisku dającym poczucie bezpieczeństwa i wzmocnieniu pozytywnym ze strony prowadzącego. Kluby pracy mogłyby być wykorzystane jako znakomite forum do realizacji wczesnej interwencji, jednakże tak szerokie spektrum potrzebnych działań psychologicznych wymaga zatrudniania w nich jako liderów wszechstronnie przygotowanych, doświadczonych psychologów. W ramach *job clubs* grupowa aktywizacja bezrobotnych obejmuje:

- zajęcia z zakresu aktywizacji (wiedza o rynku pracy, metodach poszukiwania pracy, psychologicznych mechanizmach towarzyszących bezrobociu i poszukiwaniu zatrudnienia),
 - kurs autoprezentacji (samopoznanie, określenie własnych predyspozycji i preferencji zawodowych),
 - klub aktywizacji zawodowej (kreowanie atmosfery pobudzającej do większej aktywności, udzielanie wsparcia, kształtowanie pozytywnego myślenia).
- Jednak przede wszystkim kurs zaspokaja podstawowe potrzeby klientów w zakresie kontaktów interpersonalnych.

Kursy tego typu pełnią funkcję samopomocową - uczestnicy wspierani przez lidera sami dochodzą do rozwiązywania swych problemów (bardzo pomocne okazuje się samo umożliwienie dostępu do ogłoszeń prasowych i telefonu). Główną rolę w udzielaniu pomocy bezrobotnym pełni system urzędów pracy, podległych Krajowemu Urzędowi Pracy oraz ośrodki pomocy społecznej. Realizacje programów i przedsięwzięć na rzecz bezrobotnych nadzoruje Departament Polityki Rynku Pracy MPiPS. Funkcje merytoryczne urzędów pracy związane z udzielaniem pomocy psychologicznej, to przede wszystkim:

- doradztwo zawodowe indywidualne i grupowe, diagnoza przydatności zawodowej oraz pośrednictwo zawodowe,
- aktywizowanie klientów rynku pracy m.in. w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Biurach Inicjatyw i Promowania Przedsiębiorczości,
- pomoc dla zakładów pracy w okresie poprzedzającym zwolnienia grupowe.

Jedynie nieliczne, wielkie przedsiębiorstwa, starają się pomóc swoim pracownikom, a zwalniane osoby to najczęściej osoby o najniższych kwalifikacjach, które będą miały poważne trudności ze znalezieniem sobie nowej pracy. Ci pracodawcy w okresie wypowiedzenia starają się zorganizować pomoc korzystając z usług urzędów pracy, ale też do tej pory przedstawicielstw zagranicznych firm konsultingowych zajmujących się *outplacement*.

Prace profesjonalnych doradców zawodu w urzędach pracy wspiera Służba Psychologiczna, która zajmuje się też indywidualnie osobami zgłaszającymi się po poradę. Do jej funkcji należy np. określanie psychologicznych kryteriów doboru osób bezrobotnych – kandydatów do podjęcia działalności gospodarczej na własny rachunek (kredyty bankowe na rozpoczęcie samodzielnej działalności gospodarczej poręczane są przez urzędy pracy). W wyniku porozumienia MPiPS Niemiec (Federalnego Urzędu Pracy) i MPiPS RP (Krajowego Urzędu Pracy) utworzono w systemie urzędów pracy Centrum Informacji Zawodowej (pierwsze modelowe CIZ powstało w Toruniu w 1995 r.). W wojewódzkich i rejonowych urzędach pracy powstają na mocy tego porozumienia Sale Informacji Zawodowej i Poradnictwa Grupowego. Zadaniem CIZ jest rozpoznawanie indywidualnych predyspozycji zawodowych kandydatów (i

pracowników), wspomaganie decyzji co do wyboru zawodu, miejsca pracy, form doskonalenia zawodowego lub zmiany kwalifikacji.

Natomiast pomoc ze strony instytucji i organizacji pozarządowych jest zwykle kierowana do grup specjalnych, np. absolwentów, samotnych matek itp. (poważny problem bezrobocia wśród kobiet). Jest to również pomoc regionalna dla grup osób tam gdzie występuje bezrobocie strukturalne, np. programy osłonowo-aktywizujące dla byłych pracowników PGR. Pomoc ta polega przede wszystkim na organizacji szkoleń, warsztatów poszukiwania pracy, doradztwie aktywizującym (do podjęcia działalności gospodarczej ale też do podjęcia aktywności w ogóle).

Pomoc psychologiczna bezrobotnym stanowi często przedmiot dodatkowej działalności danej organizacji, np. pomoc osobom o małej skuteczności funkcjonowania psychicznego i społecznego w załatwianiu formalności i podjęciu pracy zawodowej (Lubelskie Stowarzyszenie Ochrony Zdrowia Psychicznego). Instytucja często świadcząca pomoc bezrobotnym, choć nie stanowi to głównej formy jej działalności, są wojewódzkie ośrodki interwencji kryzysowej, podległe wojewodzie samodzielne jednostki budżetowe. Reagują one na zachowania świadczące o dekompensacji w obliczu nie rozwiązanych problemów u bezrobotnych, którzy przy przedłużającym się pozostawaniu bez pracy zaczynają przejawiać różnego rodzaju zaburzenia - depresje, próby samobójcze, liczne skargi psychosomatyczne (np. krakowski WOIK).

Ze względu na odczuwaną potrzebę niektóre urzędy pracy i ośrodki pomocy społecznej współpracują w zakresie zapobiegania i zwalczania skutków bezrobocia (inicjatywa oddolna, oddziały same uzgadniają zasady współpracy, np. w Poznaniu). Pomoc świadczona jest wytypowanym osobom objętym pomoc środowiskowa. Funkcja poszczególnych MOPS-ów nie jest przejmowanie roli i zadań Powiatowych Urzędów Pracy (PUP) lecz ścisła współpraca. MOPS-y są nastawione przede wszystkim na aktywizowanie bezrobotnych do działań pozwalających im samodzielnie funkcjonować na rynku pracy.

Praca z bezrobotnymi ma na celu jak najszybsze usamodzielnienie bezrobotnego. Przyjęta zasada pomocy warunkowej – pomoc materialna udzielana jest bezrobotnym pod warunkiem, że zobowiążą się do aktywnego poszukiwania pracy (aktywne

przewycięzanie dysfunkcji musi być dokumentowane przez bezrobotnego, z którym zawarty jest kontrakt, zakres zadań i wysokość pomocy materialnej są negocjowane). Tworzone są Zespoły Konsultacyjne ds. Bezrobotnych – w cotygodniowych spotkaniach uczestniczą konsultanci–specjaliści zajmujący się danym problemem społecznym, gdzie wypracowywane są formy pracy z poszczególnymi klientami i rozpatruje się sposób postępowania w indywidualnych przypadkach (np. MOPS w Katowicach). Istotnym elementem pracy z bezrobotnymi jest stosowanie grupowych form samopomocy, coraz wyraźniej rysuje się konieczność podjęcia pracy z całą rodziną – społeczny koszt stresu ekonomicznego, związany ze zmianami w skali makrospołecznej, tak naprawdę jest zjawiskiem mikrospołecznym, które w największym stopniu dotyka rodzin bezrobotnych. W związku z tym w ramach MOPS-ów powstają Centra Pomocy Rodzinie. Tworzenie grup nastawionych na udzielanie wsparcia przy poszukiwaniu pracy jest korzystne w przypadku osób bezrobotnych, u których nie stwierdzono występowania alkoholizmu, zaburzeń umysłowych i emocjonalnych. Dostarcza się im wiedzy o metodach poszukiwania zatrudnienia i problemach z tym związanych. Grupowe metody aktywizacji zawodowej przeciwdziałają negatywnym skutkom długotrwałego bezrobocia – mobilizując do podtrzymywania kontaktów społecznych, zapobiegając izolacji w środowisku, zwalczając bierne postawy. Natomiast inna forma pracy socjalnej polega na przewycięzeniu barier utrudniających podjęcie pracy – jeśli bezrobocie współwystępuje z uzależnieniem, zaburzeniami psychicznymi, to podstawowym celem pomocy staje się motywowanie do podjęcia leczenia (np. odwykowego, kierowanie do środowiskowych domów samopomocy).

Bardzo ważną formą pomocy psychologicznej bezrobotnym stanowi doradztwo zawodowe. Jest ono prowadzone głównie w ramach urzędów pracy, ale też przez tzw. Biura karier, czyli Biura Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów - jednostki organizacyjne szkół wyższych (sieć wzorowana na brytyjskich *careers service*); centra doradztwa zawodowego dla młodzieży (Centra Poradnictwa i Orientacji Zawodowej); organizacje, jak np. Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych. Doradztwo to polega na dostarczeniu klientom wiedzy o indywidualnych predyspozycjach zawodowych oraz kompleksowych informacji o zawodach i rynku

pracy w celu ustalenia możliwości znalezienia pracy, zdobycia nowych uprawnień zawodowych, wyboru kariery zawodowej. W procesie doradczym określa się problem zawodowy, wskazuje alternatywne możliwości jego rozwiązania i daje wsparcie psychologiczne. Doradztwo grupowe obejmuje szkolenia, treningi i warsztaty psychologiczne, wykłady, pogadanki i spotkania informacyjno-doradcze, zajęcia w klubach pracy oraz kursy kwalifikacyjne na profesjonalne szkolenia dla kandydatów zamierzających uruchomić własną działalność (prowadzone dalej np. przez ośrodki wspierania przedsiębiorczości podlegające KUP).

Pomoc osobom, które znalazły się w bardzo trudnym momencie swego życia, jakim jest utrata pracy zawodowej, ale również tym, którzy po ukończeniu szkoły nie mogą znaleźć jakiegokolwiek zatrudnienia, jest niewątpliwie jednym z ważniejszych zadań stojących przed psychologami. Niemniej obecny poziom (i stale rosnący) bezrobocia oraz powszechny w społeczeństwie lęk przed utratą pracy sprawia, że coraz wyraźniejszą staje się potrzeba wypracowania bardziej kompleksowych rozwiązań dotyczących wsparcia osób w sytuacji zagrożenia ekonomicznego, społecznego i psychicznego, jakim jest brak pracy – rozwiązań obejmujących szukających pracy, pracodawców, system oświatowy, ochrony zdrowia, polityczny oraz prawny.

Literatura

1. A. Banka, Jakość życia w psychologicznym doświadczeniu codzienności związanym z rozwojem zawodowym, pracą i bezrobociem. W: A. Banka, R. Derbis (red.) Pomiar i poczucie jakości życia u aktywnych zawodowo oraz bezrobotnych. wyd. Print-B, Poznań-Częstochowa 2002.
2. A. Banka (red.), Bezrobocie. Podręcznik pomocy psychologicznej, wyd. Print-B Poznań 2001.
3. T. Chirkowska-Smolak, Interwencja psychologiczna wśród bezrobotnych. [w:] H. Sek, S. Kowalik (red.) Psychologiczny kontekst problemów społecznych, wyd. Fundacji Humaniora, Poznań 2001.
4. T. Chirkowska-Smolak, Aktywność bezrobotnych w świetle psychologicznych modeli poszukiwania pracy. Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, nr 4, wyd. Fundacji Humaniora, Poznań 2000.
5. A. Chudzicka, Poczucie zagrożenia i straty oraz otrzymywane wsparcie społeczne u osób bezrobotnych. W: Z. Ratajczak (red.) Bezrobocie. Strategie zaradcze i wzorce pomocy psychologicznej, wyd. Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2001.
6. J. Danecki, *Kwestie społeczne - istota, źródła, zarys diagnozy*, [w:] A. Rajkiewicz, J. Supińska, M. Księżopolski (red.), *Polityka społeczna*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 1998.
7. I. Heszen-Niejodek, Styl radzenia sobie ze stresem: fakty i kontrowersje. Czasopismo Psychologiczne nr 1, Warszawa 2002.
8. J. Koralewicz, M. Ziółkowski, *Mentalność Polaków. Sposoby myślenia o polityce, gospodarce i życiu społecznym w końcu lat 80-tych*, Wydawnictwo Nakom, Poznań 2003.
9. G. Kranas (red.), *Organizacja, praca, bezrobocie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2002.
10. B. Makselon, Atrybucje przyczyn utraty pracy a wybór strategii zaradczych przez osoby bezrobotne. [w:] Z. Ratajczak (red.) Bezrobocie. Strategie zaradcze

- i wzorce pomocy psychologicznej.: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2002.
11. H. P. Martin, H. Schuman, Pułapka globalizacji, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2000.
 12. Pracownia Badań Społecznych, Społeczno-ekonomiczne problemy mieszkańców osiedli związanych z PGR. Raport PBS, 2001.
 13. Z. Ratajczak, Człowiek w sytuacji zagrożenia ekonomicznego, Czasopismo Psychologiczne, Warszawa 2002.
 14. S. Retowski, Zróżnicowanie psychologicznych reakcji na bezrobocie. Przegląd Psychologiczny, Warszawa 2003.
 15. H. Sek, Procesy twórczego zmagania się z krytycznymi wydarzeniami życiowymi a zdrowie psychiczne [w:] H. Sek (red.) Twórczość i kompetencje życiowe a zdrowie psychiczne, Wydawnictwo Uniwersytetu Adama Mickiewicza, Poznań 2001.
 16. R. Silver, C. Wortman, Radzenie sobie z krytycznymi wydarzeniami w życiu. Nowiny Psychologiczne, Warszawa 2001.
 17. K. Skarzynska, Psychologiczne aspekty bezrobocia. Nowiny Psychologiczne, Warszawa 2002.
 18. K. Skarzynska, Kto czuje się zagrożony bezrobociem: charakterystyka społeczno-psychologiczna młodzieży przewidującej trudności na rynku pracy. W: Z. Ratajczak, (red.) Bezrobocie. Psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2001.
 19. T. Tomaszewski, Bezrobocie jako utrata możliwości [w:] Z. Ratajczak, (red.) Bezrobocie. Psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2002.
 20. L. Zuber-Dzikowa, Psychologiczna analiza czynników modyfikujących indywidualne radzenie sobie z sytuacją bezrobocia, w: Z. Ratajczak (red.) Bezrobocie. Strategie zaradcze i wzorce pomocy psychologicznej, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2001.