

**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W TORUNIU**

BEZROBOCIE DŁUGOTRWALE

29 październik 2001 rok

MATERIAŁY Z SEMINARIUM



Przedruk w całości lub w części wyłącznie z podaniem źródła.

SPIS TREŚCI

Wstęp	3
Mariola Wilmanowicz	
Bezrobocie długotrwałe w województwie kujawsko – pomorskim – skala problemu	4
Marzena Fabisiak	
Długotrwałe bezrobotni z wyższym wykształceniem w województwie kujawsko – pomorskim – raport z badań	16
Joanna Majewska	23
Bezrobocie – aspekty psychologiczne	
Mirosław Kaczmarek	
Oferta usług agencji zatrudnienia ANPE we Francji dla osób długotrwałe bezrobotnych	37
Artur Janas	
Problemy długotrwałego bezrobocia w aspekcie przedakcesyjnych programów rynku pracy	45

Wstęp

Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu w dniu 29 października 2001 roku zorganizował seminarium poświęcone jednemu z najgroźniejszych problemów społecznych - sytuacji bezrobotnych długotrwale pozostających bez pracy na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim.

Seminarium otworzył, witając przybyłych gości, dyrektor WUP w Toruniu Adam Horbulewicz. W słowie wstępnym gospodarz przedstawił cel i harmonogram seminarium. Mówca podkreślił wagę problemu długotrwałego bezrobocia i jego skutków zarówno społecznych jak i psychologicznych. W pierwszej części spotkania przedstawiono skalę problemu długotrwałego bezrobocia oraz charakterystycznych cech tegoż zjawiska w naszym regionie. W drugiej części seminarium, zgodnie z zapowiedzią, uczestnikom seminarium przedstawiono rozwiązania problemu długotrwałego bezrobocia stosowane we Francji. Również w drugiej części czas poświęcono przedakcesyjnym programom rynku pracy i problemom, które pojawią się i które będą musiały być rozwiązane w związku z dostosowaniem działań urzędów pracy do standardów europejskich.

Seminarium było również elementem przedsięwzięć urzędów pracy związanym z jednym z celów Strategii Rozwoju Województwa Kujawsko-Pomorskiego – w szczególności celem nr 6. „Restrukturyzacja rynku pracy i ograniczenie bezrobocia”.

Mariola Wilmanowicz

Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu

Bezrobocie długotrwałe w województwie kujawsko-pomorskim - skala problemu

Bezrobocie długotrwałe będące następstwem bezrobocia długookresowego jest jednym z najgroźniejszych problemów społecznych występujących na rynku pracy. Im dłuższa przerwa w pracy, tym mniejsze szanse na jej ponowne uzyskanie. Rosnące wymagania pracodawców, konieczność uzupełniania kwalifikacji, wykształcenia, a nawet zmiany zawodu czy miejsca zamieszkania, nie sprzyjają skróceniu okresu pozostawania bez pracy. W aspekcie bezrobocia rejestrowanego zjawisko to dotyczy osób pozostających bez pracy dłużej niż 12 miesięcy – bezrobocie długotrwałe określane jest również jako bezrobocie chroniczne. W końcu września br. w rejestrach powiatowych urzędów pracy województwa było zarejestrowanych ponad 192 tys. osób bezrobotnych w tej liczbie było prawie 97 tys. bezrobotnych pozostających bez pracy ponad 12 miesięcy.

O rosnącym zagrożeniu bezrobociem długotrwałym świadczy wzrost udziału tej populacji w ogólnej liczbie bezrobotnych. I tak w końcu 1999 roku stanowili oni – 42%, w 2000 – 46%, w końcu II kwartału 2001 roku – 48% (w analogicznych okresach dla kraju było to odpowiednio: 39%, 45%, 47%), w końcu września'01 było to już ponad 50%.

O wadze problemu świadczy również większa dynamika wzrostu tej grupy w odniesieniu do wzrostu bezrobocia rejestrowanego. W porównaniu do końca 1999 roku odnotowano wzrost bezrobocia rejestrowanego o 23% o 36.085 (z 156.309 do 192.394 osób), natomiast bezrobocie długotrwałe wzrosło o blisko 48% o 31.247 osób (z 65.572 do 96.819 osób).

Niepokojące również jest to, że w ogólnej populacji długotrwałe bezrobotnych ponad 57% stanowią osoby nie pracujące ponad 2 lata. Natomiast uwzględniając ogólną liczbę bezrobotnych prawie co 3 osoba pozostaje bez pracy dłużej niż 2 lata.

Nasze województwo zajmuje szóste miejsce w kraju pod względem liczby osób długotrwałe pozostających bez pracy (dla porównania pod względem liczby bezrobotnych jest to 7 miejsce w kraju).

Zróżnicowanie terytorialne

Bezrobotni oczekujący na pracę dłużej niż 12 miesięcy zamieszkali w mieście stanowią prawie 54% ogółu długotrwale bezrobotnych w województwie. Wśród bezrobotnych zamieszkałych na wsi długotrwale bezrobotni stanowią ponad 52%, w miastach grupa ta stanowi prawie 45%.

W poszczególnych powiatach udział tej grupy w ogólnej liczbie bezrobotnych waha się od 40% w Bydgoszczy do ponad 58% w powiecie radziejowskim. W 17 powiatach udział długotrwałego bezrobocia przekracza 50% są to: powiat grudziądzki, Miasto Grudziądz, oraz powiaty aleksandrowski, brodnicki, chełmiński, golubsko – dobrzyński, inowrocławski, lipnowski, mogileński, nakielski, radziejowski, rypiński, świecki, tucholski, wąbrzeski, włocławski i żniński.

Uwzględniając strukturę bezrobocia w gminach (wg stanu na 30 czerwca 2001 r.) województwa najwyższy udział omawianej populacji odnotowano w gminie Chodecz – 65%, Piotrków Kujawski – 63% oraz Warlubie 63%, najniższe wskaźniki wystąpiły w gminach: Wielka Nieszawka – 30%, Nowa Wieś Wielka – ponad 32% oraz Osielsko – ponad 36%.

W 9 powiatach wskaźnik udziału bezrobotnych pozostających w ewidencji ponad 2 lata przekracza 60% są to powiaty: grudziądzki, aleksandrowski, brodnicki, nakielski, radziejowski, rypiński, świecki, tucholski i wąbrzeski.

Płeć

Bezrobotnym kobietom znacznie trudniej znaleźć pracę niż bezrobotnym mężczyznom. I tak w strukturze osób długotrwale bezrobotnych zdecydowanie przeważają kobiety, których udział wynosi 66%, a w grupie osób pozostających bez pracy ponad 24 miesiące 73%. Wśród wszystkich bezrobotnych kobiet bezrobotne długotrwale stanowią 59%, natomiast wskaźnik ten dla mężczyzn wynosi niespełna 39%.

Wiek

Długotrwale bezrobotni to osoby młode – ponad 50% z nich nie przekroczyło 34 roku życia, z tego 28% to osoby w wieku od 25 – 34 lat, a 22% przypada na bezrobotnych od 18 do 24 roku życia. Następne 27% dotyczy bezrobotnych znajdujących się w przedziale od 35 do 44 lat.

Wykształcenie

Osoby długotrwale oczekujące na pracę są słabo wykształcone: ponad 41% posiada jedynie wykształcenie podstawowe i niepełne podstawowe. Kolejną liczną grupą są osoby

z wykształceniem zasadniczym zawodowym – stanowią one 37%. W omawianej populacji ponad 1% osób legitymuje się dyplomami wyższych uczelni. Niepokojące jest to, że w ostatnim okresie notuje się najbardziej dynamiczny przyrost w tej subpopulacji (w porównaniu do analogicznego okresu roku 2000 wzrost o 56%). Potwierdza to rosnące trudności ze znalezieniem pracy bez względu na posiadane kwalifikacje.

Staż pracy

Co piąta osoba pozostająca bez pracy ponad 12 miesięcy nie pracowała przed rejestracją w powiatowym urzędzie pracy. Przy czym wskaźnik ten dla kobiet wynosi 23% a dla mężczyzn 15%. Blisko 21% długotrwale pozostających bez pracy posiada staż pracy od 1 do 5 lat. W następnej kolejności są osoby z bardzo krótkim stażem pracy, czyli do 1 roku, stanowią one prawie 18%.

Struktura zawodowa

Analizę długotrwale bezrobotnych można przeprowadzić w odniesieniu do osób, które pracowały przed rejestracją w PUP. Wśród osób długotrwale bezrobotnych 80% to osoby, które poprzednio pracowały (wg stanu na 30.06.2001r.).

Najwięcej długotrwale bezrobotnych legitymuje się następującymi zawodami:

- sprzedawca w handlu detalicznym – 5.756 osób (udział w ogólnej liczbie bezrobotnych poprzednio pracujących w danym zawodzie 48,0%),
- sprzedawca drobnodetaliczny – 2.531 osób (54,3%),
- sprzątaczką – 2.315 osób (63,3%),
- ślusarz – 2.109 osób (39,4%).

Natomiast największy udział długotrwale bezrobotnych poprzednio pracujących w poszczególnych grupach zawodów (uwzględniono te zawody, w których odnotowano więcej niż 100 osób długotrwale bezrobotnych) odnotowano wśród:

- opiekunka dziecięca domowa – 84,0% (189 osób długotrwale bezrobotnych),
- robotnik w gospodarstwie rolnym – 75,5% (1.874 osoby),
- zdobnik szkła – 70,3% (230 osób),
- robotnik w gospodarstwie ogrodniczym – 69,7% (318 osób),
- aparatowy produkcji konserw i przetworów owocowo-warzywnych – 68,8% (185 osób),
- siostra PCK – 67,7% (136 osób),
- salowa – 66,8% (520 osób).

Najmniejszy udział osób długotrwale bezrobotnych miały takie zawody jak:

- technik mechanik – środki transportu samochodowego – 28,7% (101 osób),
- stolarz meblowy – 29,7% (729 osób),
- spawacz ręczny gazowy – 30,6% (123 osoby).

Na poziomie grup wielkich zawodów przyrost w odniesieniu do analogicznego okresu roku ubiegłego odnotowano w 9 grupach, przy czym najwyższy wzrost dotyczył grupy: specjaliści (o 42%), technicy i inny średni personel (o 38%) oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (o 34%). Spadek wystąpił w grupie osób bez zawodu (o ponad 17%).

Wśród osób długotrwale bezrobotnych znaczący udział mają osoby nie posiadające żadnych kwalifikacji zawodowych. Stanowią oni ponad 58% tej populacji.

Aktywizacja zawodowa

Pogarszająca się sytuacja na rynku pracy przejawiająca się m.in. spadkiem liczby propozycji pracy kierowanych przez pracodawców do pup powoduje, że powiatowe urzędy pracy uwzględniając trudną sytuację osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy, kierują do osób należących do tej grupy wiele programów mających na celu aktywizację zawodową. Niestety ograniczone środki Funduszu Pracy powodują, że możliwości objęcia pomocą większej liczby długotrwale bezrobotnych nie jest możliwe. I tak: prace interwencyjne i roboty publiczne podjęło w 1999 roku 4,4 tys. osób, w 2000 roku 3,4 tys. osób, a w 9 miesiącach bieżącego roku jedynie 791 osób. Długotrwale bezrobotni stanowili 24% wszystkich podejmujących prace interwencyjne w 1999 roku i prawie 28% w 9 miesiącach 2001 roku. Wśród osób wykonujących roboty publiczne długotrwale bezrobotni stanowili 28% w 1999 roku i prawie 18% w 9 miesiącach br. Dla wielu bezrobotnych długookresowych z terenów wiejskich i małych miast podjęcie prac interwencyjnych i robót publicznych stanowi często jedyną szansę na uzyskanie zatrudnienia i otrzymanie jakiegokolwiek wynagrodzenia.

Długotrwale bezrobotni są również aktywizowani w ramach programów specjalnych finansowanych ze środków Funduszu Pracy oraz innych programów, a w szczególności realizowanych przez Zarząd Województwa np. dotyczących aktywizacji obszarów wiejskich, których źródłem finansowania jest dotacja celowa z budżetu państwa.

Poradnictwo zawodowe

Wśród klientów doradców zawodowych w powiatowych urzędach pracy oraz w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (w Bydgoszczy, Toruniu i Włocławku) istotną grupą są osoby długotrwale pozostające bez pracy. W 2000 roku różnymi formami poradnictwa zawodowego zostało objętych ponad 7 tys. osób (30% wszystkich bezrobotnych objętych poradnictwem zawodowym), w I półroczu br prawie 3 tys. osób (33%). Problemy z jakimi zgłaszali się bezrobotni dotyczyły takich zagadnień jak: doskonalenie zawodowe, zatrudnienie oraz wybór zawodu. W efekcie udzielonych porad części długotrwale bezrobotnych udało się uzyskać zatrudnienie, podjąć szkolenie lub uczestniczyć w zajęciach klubów pracy.

Skalę problemu długotrwałego bezrobocia w województwie kujawsko – pomorskim potwierdzają również wybrane wskaźniki długotrwałego bezrobocia na tle Polski (wg stanu na 30 czerwca 2001 roku).

Wynika z nich, że sytuacja w naszym województwie jest trudniejsza od średniej dla Polski, co przedstawiają poniższe wybrane wskaźniki*:

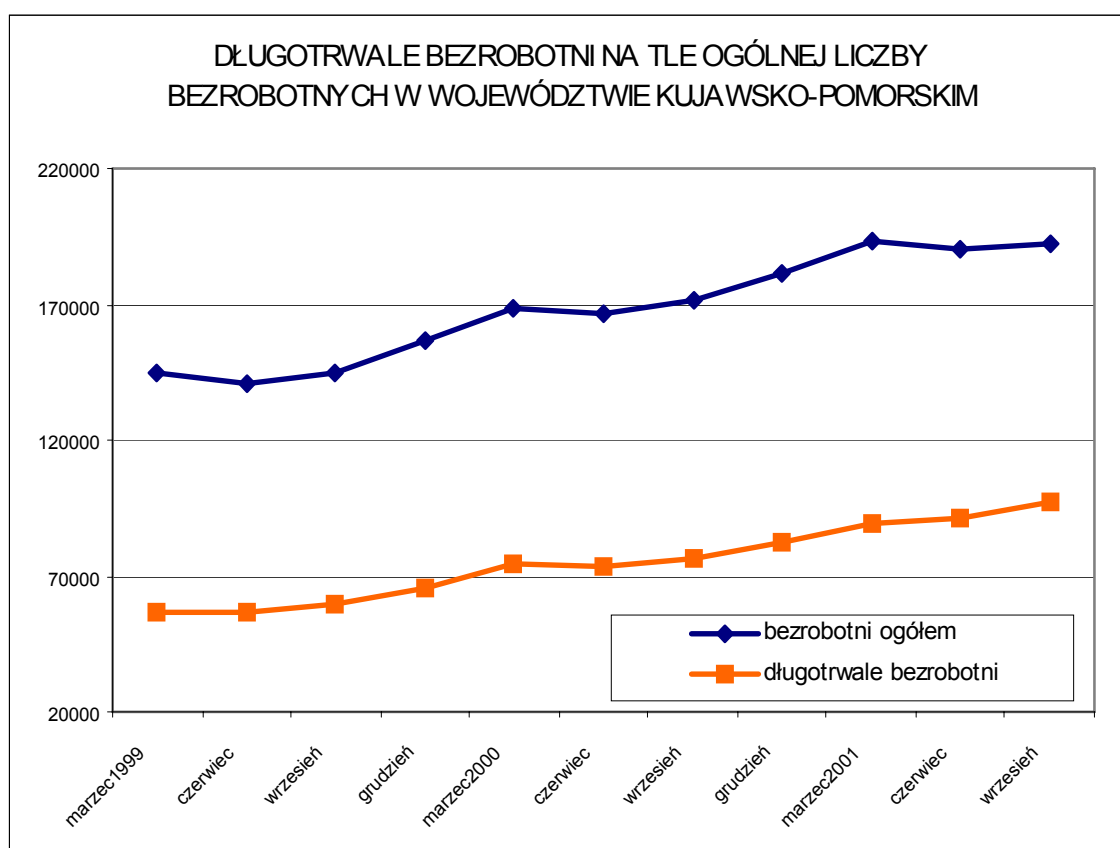
	POLSKA	WOJEWÓDZTWO KUJAWSKO–POMORSKIE
• Udział długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych	46,6%	47,9%
• Udział osób pozostających bez pracy powyżej 24 miesiące	55,4%	57,4%
• Stopa długotrwałego bezrobocia**	7,4%	9,6%
• Udział osób bez stażu pracy	43,9%	46,3%
• Udział osób do 34 lat	40,7%	41,6%
• Udział osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i podstawowym	49,5%	51,2%

* liczone jako udział wybranych kategorii długotrwale bezrobotnych w odpowiadającej im kategorii bezrobotnych ogółem.

** udział osób długotrwale bezrobotnych w liczbie ludności aktywnej zawodowo.

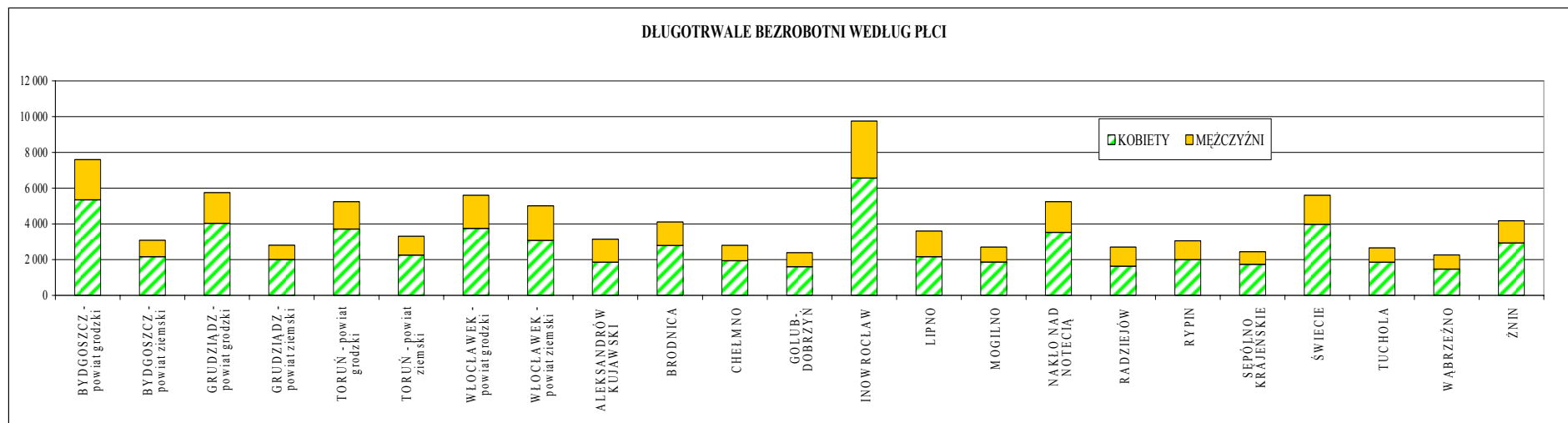
Wnioski:

1. Pogarszająca się sytuacja na rynku pracy powoduje, że z roku na rok wzrasta udział osób oczekujących na pracę ponad 12 miesięcy w ogólnej liczbie bezrobotnych.
2. Utrwała się niekorzystna struktura osób długotrwale bezrobotnych pod względem wykształcenia (41% posiada jedynie wykształcenie podstawowe i niepełne), wieku (50% nie przekroczyło 34 roku życia) i stażu pracy (20% nie pracowało przed rejestracją).
3. Postępujący spadek ilości ofert pracy jakimi dysponują pup oraz zmniejszenie ilości środków FP na aktywne formy utrudnia znalezienie zatrudnienia, a tym samym przerwanie dezaktywizacji zawodowej tych osób.
4. Jednym ze sposobów ograniczenia długotrwałego bezrobocia jest z pewnością systematyczne inicjowanie i uruchamianie specjalnych programów zatrudnieniowych ukierunkowanych na pobudzenie aktywności zawodowej tych osób.
5. O dużej skali problemu długotrwałego bezrobocia w województwie kujawsko-pomorskim świadczą również wyższe wskaźniki od przeciętnych dla kraju.

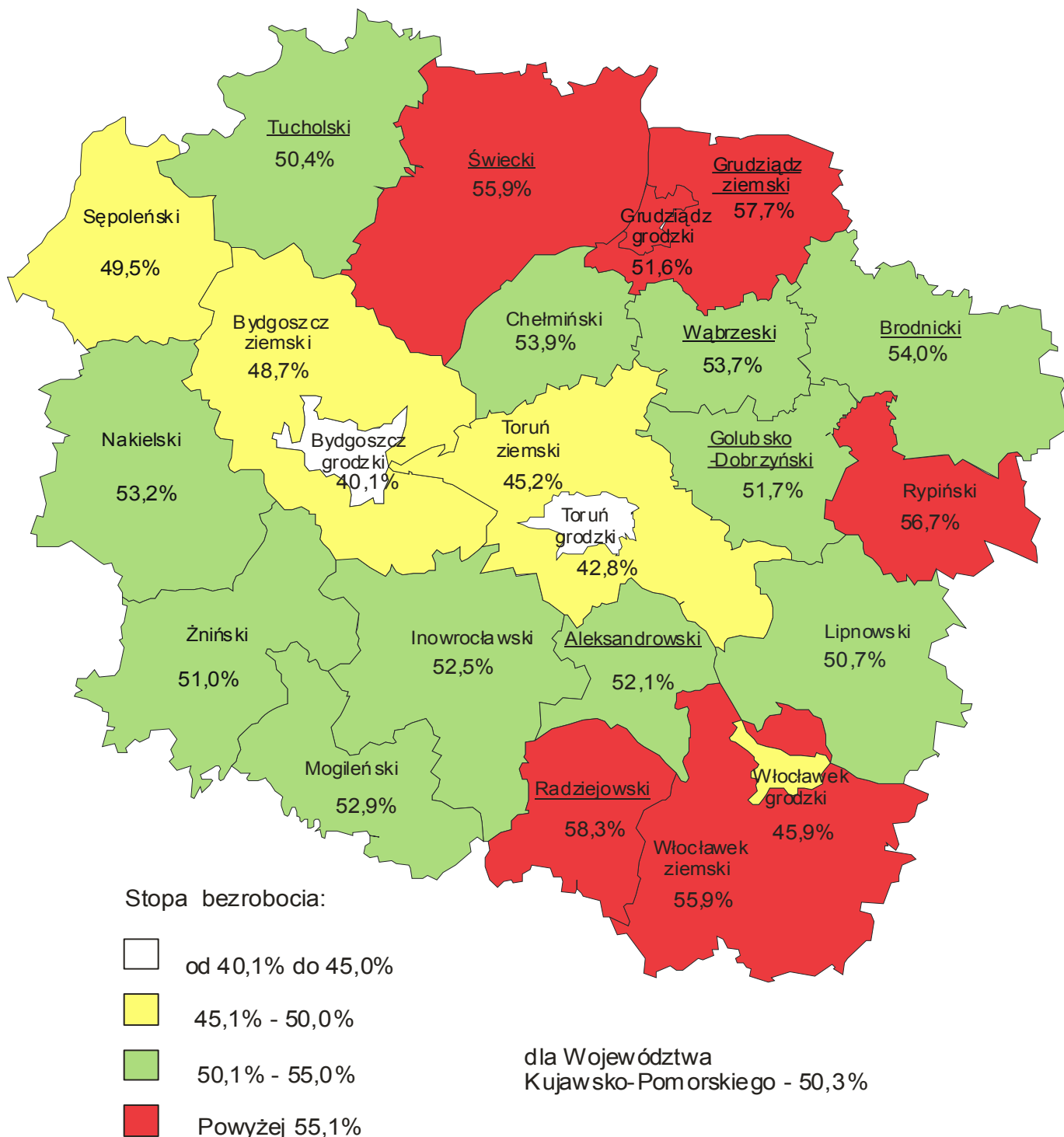


DLUGOTRWALE BEZROBOTNI WEDŁUG PŁCI W POWIATACH
30.09.2001 rok

Wyszczególnienie	Powiat																						WOJEWÓDZTWO RAZEM	
	BYDGOSZCZ - powiat grodzki	BYDGOSZCZ - powiat ziemski	GRUDZIĄDZ - powiat grodzki	GRUDZIĄDZ - powiat ziemski	TORUŃ - powiat grodzki	TORUŃ - powiat ziemski	WŁOCŁAWEK - powiat grodzki	WŁOCŁAWEK - powiat ziemski	ALEKSANDRÓW KUJAWSKI	BRODNICA	CHELMNO	GOLUB-DOBRYŃ	INOWROCLAW	LIPNO	MOGILNO	NAKŁO NAD NOTECIĄ	RADZIEJÓW	RYPIN	SĘPÓLNO KRAJEŃSKIE	ŚWIECIE	TUCHOLA	WĄBRZEŻNO		ŻNIN
Ogółem bezrobotni	19 383	6 500	11 327	5 074	12 546	7 587	12 418	9 031	5 956	7 766	5 308	4 688	18 924	7 196	5 246	9 905	4 760	5 413	5 053	10 237	5 395	4 214	8 467	192 394
w tym:																								
powyżej 12 miesięcy	7 775	3 163	5 848	2 926	5 367	3 428	5 697	5 045	3 101	4 190	2 860	2 424	9 940	3 647	2 776	5 274	2 773	3 068	2 499	5 722	2 717	2 263	4 316	96 819
udział w %	40,1	48,7	51,6	57,7	42,8	45,2	45,9	55,9	52,1	54,0	53,9	51,7	52,5	50,7	52,9	53,2	58,3	56,7	49,5	55,9	50,4	53,7	51,0	50,3
Bezrobotne kobiety	11 093	3 785	6 500	2 890	7 362	4 261	7 045	4 722	3 037	4 373	3 088	2 603	10 827	3 800	3 005	5 552	2 472	2 975	2 872	5 956	3 012	2 347	4 776	108 353
w tym:																								
powyżej 12 miesięcy	5 347	2 173	4 039	2 013	3 715	2 251	3 752	3 078	1 864	2 801	1 942	1 608	6 563	2 169	1 872	3 520	1 632	1 999	1 740	3 979	1 868	1 472	2 937	64 334
udział w %	48,2	57,4	62,1	69,7	50,5	52,8	53,3	65,2	61,4	64,1	62,9	61,8	60,6	57,1	62,3	63,4	66,0	67,2	60,6	66,8	62,0	62,7	61,5	59,4
Bezrobotni mężczyźni	8 290	2 715	4 827	2 184	5 184	3 326	5 373	4 309	2 919	3 393	2 220	2 085	8 097	3 396	2 241	4 353	2 288	2 438	2 181	4 281	2 383	1 867	3 691	84 041
w tym:																								
powyżej 12 miesięcy	2 253	917	1 715	801	1 528	1 055	1 847	1 933	1 288	1 314	865	782	3 190	1 429	836	1 721	1 074	1 057	706	1 620	792	792	1 240	32 485
udział w %	27,2	33,8	35,5	36,7	29,5	31,7	34,4	44,9	44,1	38,7	39,0	37,5	39,4	42,1	37,3	39,5	46,9	43,4	32,4	37,8	33,2	42,4	33,6	38,7



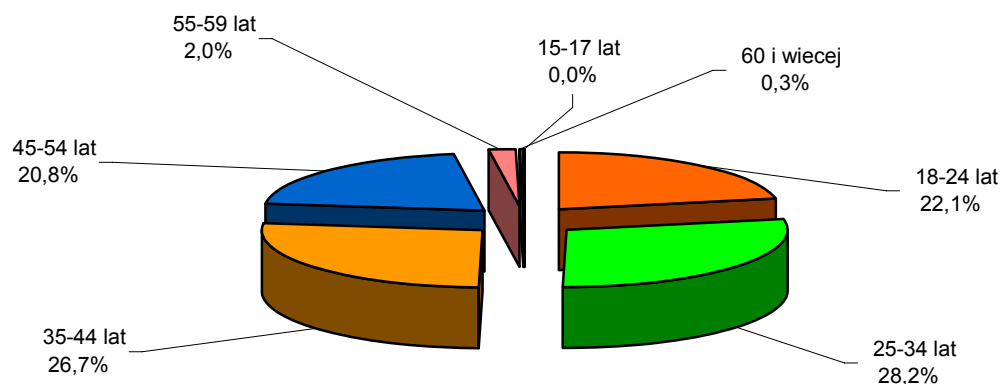
Udział długotrwale bezrobotnych
w bezrobotnych ogółem według powiatów
województwa kujawsko-pomorskiego
stan w dniu 30.09.2001 roku.



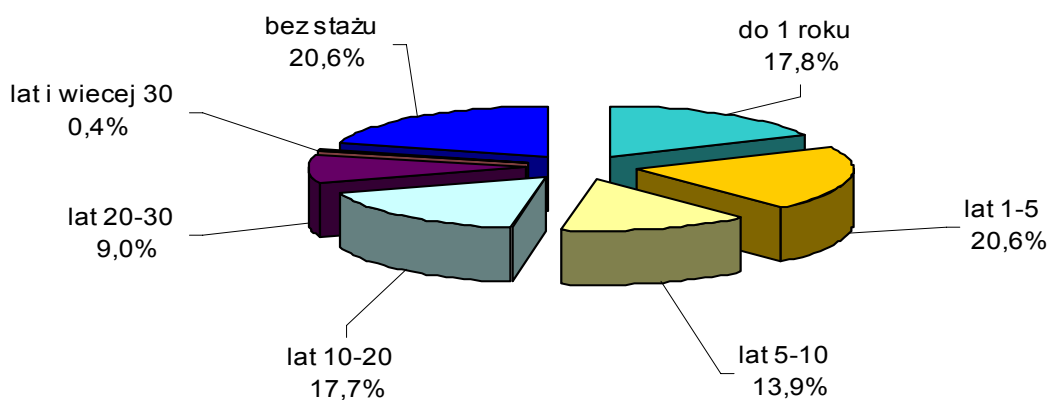
- powiaty, w których udział bezrobotnych
pozostających bez pracy > 2 lata wyniósł 60% i więcej

STRUKTURA DŁUGOTRWALE BEZROBOTNYCH W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO-POMORSKIM STAN NA 30.09.2001 R.

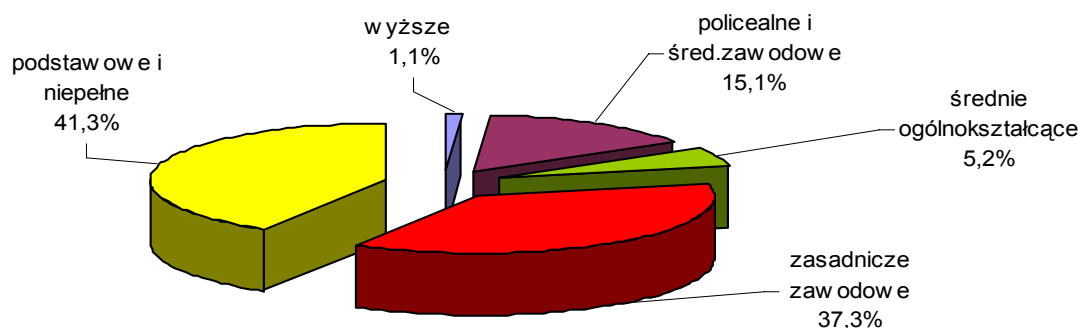
WIEK



STAŻ PRACY



WYKSZTAŁCENIE

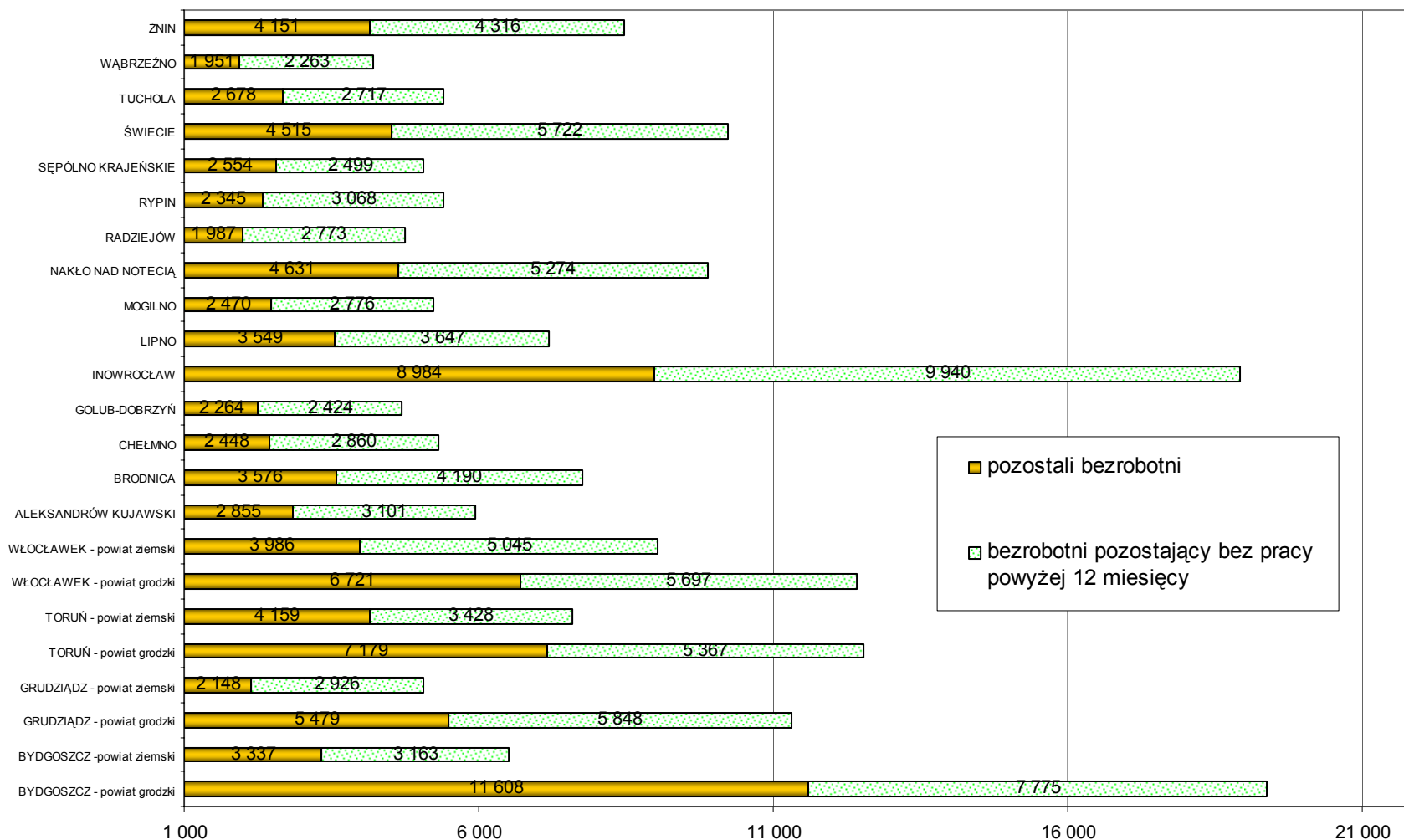


BEZROBOTNI WEDŁUG CZASU POZOSTAWANIA BEZ PRACY W POWIATOWYCH URZĘDACH PRACY WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO - POMORSKIEGO

Stan w dniu 30.09.2001 r.

WYSZCZEGÓLNIENIE	WOJEWÓDZTWO RAZEM	Powiaty																						
		BYDGOSZCZ		GRUDZIĄDZ		TORUŃ		WŁOCŁAWEK		ALEKSANDRÓW KUJAWSKI	BRODNICA	CHELMNO	GOLUB- DOBRZYŃ	INOWROCŁAW	LIPNO	MOGILNO	NAKŁONAD NOTECIA	RADZIEJÓW	RYPIN	SĘPÓLNO KRAJEŃSKIE	ŚWIECIE	TUCHOLA	WĄBRZEŻNO	ŻNIN
		GRODZKI	ZIEMSKI	GRODZKI	ZIEMSKI	GRODZKI	ZIEMSKI	GRODZKI	ZIEMSKI															
Ogółem	192 394	19 383	6 500	11 327	5 074	12 546	7 587	12 418	9 031	5 956	7 766	5 308	4 688	18 924	7 196	5 246	9 905	4 760	5 413	5 053	10 237	5 395	4 214	8 467
z tego:																								
do 1 miesiąca	13 021	1 924	527	748	317	1 113	603	658	451	465	562	444	304	831	427	304	587	242	299	293	675	396	322	529
1 - 3 miesiące	20 903	2 766	735	1 147	416	1 675	800	1 658	838	617	659	494	425	1 906	695	450	1 022	396	461	651	1 072	684	402	934
3 - 6 miesięcy	21 867	2 826	772	1 308	433	1 644	871	1 642	902	585	846	501	470	2 146	786	558	1 120	399	479	611	1 002	570	406	990
6 -12 miesięcy	39 784	4 092	1 303	2 276	982	2 747	1 885	2 763	1 795	1 188	1 509	1 009	1 065	4 101	1 641	1 158	1 902	950	1 106	999	1 766	1 028	821	1 698
12 - 24 miesiące	41 529	3 955	1 391	2 522	1 158	2 570	1 594	2 770	2 078	1 226	1 659	1 194	1 017	4 478	1 687	1 138	2 092	1 041	1 137	1 030	2 060	1 041	885	1 806
pow. 24 miesięcy	55 290	3 820	1 772	3 326	1 768	2 797	1 834	2 927	2 967	1 875	2 531	1 666	1 407	5 462	1 960	1 638	3 182	1 732	1 931	1 469	3 662	1 676	1 378	2 510
Razem powyżej 12 miesięcy	96 819	7 775	3 163	5 848	2 926	5 367	3 428	5 697	5 045	3 101	4 190	2 860	2 424	9 940	3 647	2 776	5 274	2 773	3 068	2 499	5 722	2 717	2 263	4 316
Kobiety	108 353	11 093	3 785	6 500	2 890	7 362	4 261	7 045	4 722	3 037	4 373	3 088	2 603	10 827	3 800	3 005	5 552	2 472	2 975	2 872	5 956	3 012	2 347	4 776
z tego:																								
do 1 miesiąca	5 876	890	253	300	120	571	266	347	172	203	241	201	140	428	200	139	246	110	133	126	283	168	134	205
1 - 3 miesiące	9 816	1 365	356	504	167	801	404	820	378	261	299	231	184	921	344	220	451	173	202	318	496	287	169	465
3 - 6 miesięcy	10 153	1 386	357	607	208	821	390	811	396	238	399	263	180	1 024	315	249	505	169	220	272	431	250	189	473
6 -12 miesięcy	18 174	2 105	646	1 050	382	1 454	950	1 315	698	471	633	451	491	1 891	772	525	830	388	421	416	767	439	383	696
12 - 24 miesiące	23 843	2 564	864	1 561	664	1 621	874	1 636	1 015	607	916	697	577	2 606	869	624	1 165	495	564	611	1 191	593	502	1 027
pow. 24 miesięcy	40 491	2 783	1 309	2 478	1 349	2 094	1 377	2 116	2 063	1 257	1 885	1 245	1 031	3 957	1 300	1 248	2 355	1 137	1 435	1 129	2 788	1 275	970	1 910
Razem powyżej 12 miesięcy	64 334	5 347	2 173	4 039	2 013	3 715	2 251	3 752	3 078	1 864	2 801	1 942	1 608	6 563	2 169	1 872	3 520	1 632	1 999	1 740	3 979	1 868	1 472	2 937

BEZROBOCIE DŁUGOTRWALE W POWIATACH STAN NA 30.09.2001 r.



WSKAŹNIK DŁUGOTRWAŁEGO BEZROBOCIA WEDŁUG WOJEWÓDZTW

STAN NA 30 CZERWCA 2001 ROKU

Wyszczególnienie	Ogółem bezrobotni (w tys.)	Długotrwale bezrobotni (w tys.)	udział w %	Aktywni zawodowo - cywilni (w tys.)	Stopa bezrobocia (w %)	Wskaźnik -stopa długotrwałego bezrobocia (w %)
POLSKA	2849,2	1 327,1	46,6	17892,6	15,9	7,4
DOLNOŚLĄSKIE	243,7	105,6	43,3	1260,1	19,3	8,4
KUJAWSKO-POMORSKIE	190,0	91,0	47,9	946,7	20,1	9,6
LUBELSKIE	162,8	82,0	50,4	1136,8	14,3	7,2
LUBUSKIE	94,6	40,7	43,0	421,8	22,4	9,6
ŁÓDZKIE	214,3	107,6	50,2	1272,6	16,8	8,5
MAŁOPOLSKIE	196,0	90,4	46,1	1521,1	12,9	5,9
MAZOWIECKIE	313,3	151,8	48,5	2681,3	11,7	5,7
OPOLSKIE	71,8	32,3	45,0	440,8	16,3	7,3
PODKARPACKIE	183,2	97,1	53,0	1123,5	16,3	8,6
PODLASKIE	79,2	37,9	47,9	571,9	13,8	6,6
POMORSKIE	157,1	67,2	42,8	890,7	17,6	7,5
ŚLĄSKIE	290,2	119,6	41,2	2024,8	14,3	5,9
ŚWIĘTOKRZYSKIE	122,8	63,0	51,3	713,8	17,2	8,8
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	165,1	81,6	49,4	615,5	26,8	13,3
WIELKOPOLSKIE	208,3	89,6	43,0	1548,6	13,5	5,8
ZACHODNIOPOMORSKIE	156,8	69,7	44,5	722,7	21,7	9,6

Marzena Fabisiak

Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu

Długotrwale bezrobotni z wyższym wykształceniem w województwie kujawsko – pomorskim – raport z badań

Dane statystyczne pokazują, że nie jest tak, że bezrobociem są zagrożone wyłącznie osoby z niskimi kwalifikacjami. W 1999 roku zarejestrowano 2.125 osób z wykształceniem wyższym, w 2000 roku ich liczba wzrosła do 3.252 osób (wzrost o 1.027 osób), a w I półroczu 2001 roku w rejestrach figurowało 3.529 osób. W 1999 roku długotrwale bezrobotnych z wyższym wykształceniem były 463 osoby, rok później 704 (czyli o 241 osób więcej). Wobec faktu narastającego problemu bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem powstaje szereg pytań: m.in.:

- właściwy wybór kierunku studiów,
- aspiracje tych osób,
- gotowość do podjęcia pracy nie tylko w wyuczonym zawodzie
- oraz o to czy pojawiające się w regionie oferty pracy są skierowane do tej grupy bezrobotnych.

Chcieliśmy bliżej przyjrzeć się zjawisku pozostawania bez pracy osób z tej grupy. Stąd pomysł na przeprowadzenie badania ankietowego. Zastosowana technika to sondaż diagnostyczny, a główne narzędzie badawcze to ankieta skierowana do bezrobotnych z wyższym wykształceniem pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy, zarejestrowanych we wszystkich pup województwa. Rozesłano 300 kwestionariuszy ankiet.

Celem badań było:

- lepsze poznanie sytuacji społeczno-zawodowej zarejestrowanych bezrobotnych, posiadających dyplom wyższej uczelni,
- scharakteryzowanie ich pod względem wcześniejszego zatrudnienia,
- podejmowanych działań w celu znalezienia pracy,
- trudności związanych z poszukiwaniem pracy,

- uzyskanie informacji o postrzeganiu przez nich lokalnego rynku pracy i swojego w nim miejsca.

Z pytań zawartych w kwestionariuszu (kwestionariusz składał się z 17 pytań, w większości pytań zamkniętych) można wnioskować o aspiracjach tychże bezrobotnych, ich gotowości do podjęcia pracy niekoniecznie w wyuczonym zawodzie czy podejmowanych działaniach na rzecz zwiększenia szans uzyskania zatrudnienia. Pytania zawarte w ankiecie skoncentrowane były głównie wokół sytuacji zawodowej badanych, co jest istotne ze względu na to, że długookresowe bezrobocie powoduje dewaluację kwalifikacji zawodowych, a także może osłabiać wolę pracy.

Większość biorących udział w badaniu to kobiety (60%) oraz osoby w wieku 24 – 34 lata (52,3%) i powyżej 45 lat (27,3%). Blisko połowa (48%) ukończyła studia w latach 90 – tych, 22% w 80 – tych, nieco mniej (18,7%) w latach 1960-1979. Zdecydowana większość to poprzednio pracujący (82,3%), a większość z nich to kobiety – 55,4%. Większość pracowała w przedsiębiorstwach państwowych (55%), w firmach prywatnych pracowało 29,5%, a około 10% prowadziło własną działalność gospodarczą. Struktura ankietowanych według stażu pracy przedstawia się następująco: od 1 – 5 lat pracowało 25% badanych, osoby bez stażu stanowiły 18%, a staż pracy 10-20 lat posiadało 20%. Biorąc pod uwagę zawód najliczniejszą grupę stanowili: nauczyciele (filolog polski, nauczyciel historii, pedagog), ekonomiści, inżynierowie rolnictwa i mechanicy oraz zootechnicy.

Poniżej przedstawione spostrzeżenia dotyczą podstawowych informacji jakie dostarczyły ankiety.

Ponad połowa czyli 56,6% spośród tych, którzy nie pracowali przed zarejestrowaniem, w momencie wyboru zawodu nie kierowała się tendencjami na rynku pracy. Prawie co drugi respondent bez stażu nie interesował się jakie jest zapotrzebowanie na pracowników w danym zawodzie. Można przypuszczać, że o wyborze zawodu decyduje nie tyle moda na zawody co przede wszystkim zainteresowania i predyspozycje jednostki.

Większość poprzednio pracujących wykonywało pracę zgodną z wyuczonym zawodem. Najczęściej tracono pracę z powodu wygaśnięcia umowy na czas określony (33%), likwidacji działalności gospodarczej (21,5%), likwidacji stanowiska pracy (23%) oraz likwidacji zakładu pracy (16,2%). Blisko 16% odeszło na własną prośbę. Wobec faktu pozostawania bez pracy większość oczywiście zamierzała poszukać innej pracy, 10% liczyło na pomoc urzędu pracy, a 6% badanych nie umiało sobie poradzić z zaistniałą sytuacją („nie wiedziałem/am co dalej robić” – to typowa odpowiedź tych, którzy znaleźli się w tej grupie). Część – 13% - myślała o rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej. Lekarstwem na własne bezrobocie, w pierwszych zamysłach, dla

niektórych był wyjazd za granicę, dalsza nauka (np. aplikacja) czy inny rozkład codziennych zajęć - poświęcenie więcej czasu na czynności związane z prowadzeniem domu (dotyczy kobiet).

Jak to jest z poszukiwaniem pracy? Większość (49%) szuka pracy, która odpowiada posiadanym kwalifikacjom. Blisko 40% deklaruje, że szuka każdej pracy, a 7% przyznało, że szuka wyłącznie pracy dobrze płatnej. Bardzo ważna dla ankietowanych jest praca dająca satysfakcję i chociażby w minimalnym stopniu zbieżna z wyuczonym zawodem. Znaczący udział tych, którzy szukają każdej pracy może wskazywać na pewne ustępstwa, pewną determinację. Rezygnuję z pracy, która odpowiada moim aspiracjom na rzecz bycia pracownikiem.

Jak bezrobotni z wyższym wykształceniem poszukują pracy? Najczęstsze sposoby to przeglądanie ogłoszeń prasowych, angażowanie rodziny i znajomych. Następnie korzystanie z ofert jakimi dysponuje urząd pracy oraz wizyty u pracodawców. Nieliczni (2 osoby) wysyłają list motywacyjny i c.v. do potencjalnych pracodawców. Również nieliczni korzystają z bazy Internetowej.

Przeszło połowa (59%) poszukiwała pracy również poza miejscem zamieszkania. Głównie byli to ludzie młodzi w wieku do 34 lat. Zdecydowanie częściej to mężczyźni szukają pracy poza miejscem zamieszkania niż kobiety. Najmniejsza dysproporcja między aktywnością kobiet i mężczyzn występuje wśród najmłodszych respondentów – w przedziale wiekowym 24 – 34 lata.

Jakie są według badanych główne przeszkody w znalezieniu pracy? Po pierwsze, niekorzystna sytuacja na lokalnym rynku pracy, która przekłada się na brak ofert pracy w wyuczonym zawodzie (tak twierdzi 30,6% badanych) czy brak jakichkolwiek ofert pracy w miejscu zamieszkania (14,5%). Inni wskazują na brak doświadczenia (15,4%). Niemniej ważne jest posiadanie dodatkowych umiejętności – ich brak dostrzega prawie 11% badanych. Ankietowani wysoko oceniają swoje umiejętności poruszania się na rynku pracy. Zdaje się jednak, że ta opinia nie pokrywa się z rzeczywistością. Pozostawanie bez pracy ponad rok może wskazywać m. in. na brak lub niewielkie umiejętności funkcjonowania w nowych warunkach. Może wskazywać na pewnego rodzaju nieporadność w dostosowaniu się do sytuacji, która wymaga niekiedy przemiany sposobu myślenia o sobie (niektórzy badani twierdzą, że ktoś z wyższym wykształceniem nie musi uczęszczać na szkolenia czy innego rodzaju zajęcia, gdyż jest już wystarczająco wykwalifikowanym pracownikiem).

Brak ofert w zawodzie oraz brak doświadczenia to główne trudności w opinii respondentów do 34 lat. Osoby powyżej 35 lat do wymienionych trudności dodają jeszcze jedną – wiek – według nich pracodawcy wolą młodsze osoby. W kategorii „inne” wymieniano: brak znajomości, niskie płace, brak rzetelnych informacji o wakatach, wygórowane preferencje pracodawców.

Wobec tego jak badani bezrobotni radzą sobie z wejściem na rynek pracy, jakie podejmują działania by znaleźć pracę? Biorąc pod uwagę, że ankietowani to osoby długotrwale bezrobotne oraz

zewewnętrzny czynnik jakim jest mała liczba ofert pracy, zaskakuje fakt, że wykazują małą gotowość do przekwalifikowania się. Zdecydowana większość ankietowanych (74%) nie podejmowała próby zdobycia innych kwalifikacji. Tylko 25% podjęła czynności prowadzące do przygotowania do pracy w innym zawodzie. Rozkład odpowiedzi nie różnicuje się ze względu na wiek. Jakie zawody były najczęściej wybierane jako drugi zawód czy uzupełnienie kwalifikacji? Otóż najczęściej przygotowywano się do pracy w zawodach: księgowość, agent ubezpieczeniowy, sprzedawca, referent administracyjno-biurowy, specjalista z zakresu finansów i rachunkowości.

Do tych, którzy nie myśleli o zmianie kwalifikacji skierowano pytanie: „Czy jest Pan/Pani obecnie przekonany, że chce pracować w wyuczonym zawodzie? 41% spośród nich odpowiedziało „raczej tak”, 27% - odpowiedziało „zdecydowanie tak”, 17% miało wątpliwości bądź nie chciało udzielić jasnej odpowiedzi i wybrało opcję „trudno powiedzieć”. Można zaryzykować stwierdzeniem, że większość z nich, mimo braku z ich strony aktywności zmierzającej do zmiany bądź podwyższenia kwalifikacji, dopuszcza możliwość pracy w innym zawodzie. Sondaż ukazuje, że badani nie są chętni do zmiany kwalifikacji. Prawie połowa poszukuje pracy wyłącznie zgodnej z posiadanym zawodem, a większość do tej pory nie podjęła działań, efektem których byłaby zmiana lub podwyższenie kwalifikacji. Czy przekwalifikowanie się jest skutecznym sposobem zdobycia pracy? Z opinii badanych wynika, że nie. Z odpowiedzi można wnioskować, że przekwalifikowanie nie prowadzi do realnej poprawy położenia w sferze zawodowej. Taka opinia znajduje dodatkowo potwierdzenie w uwagach, gdzie respondenci uzależniali znalezienie pracy głównie od znajomości i protekcji.

Podobnie wygląda uczestnictwo ankietowanych w kursach i innych szkoleniach. Większość (73%) nie jest zainteresowana tą formą zdobywania nowych umiejętności. W różnego rodzaju szkoleniach brało udział 24% badanych. Uczestnictwo w szkoleniach skorelowane jest z czasem ukończenia szkoły – im krótszy okres od opuszczenia uczelni tym większa gotowość do podjęcia szkolenia. Tak więc najczęściej w szkoleniach brały udział osoby, które ukończyły studia w 2000 roku (32%) oraz ci, którzy opuścili uczelnię w latach 90 – tych (28%). Największą popularnością cieszyły się kursy: komputerowy, księgowości komputerowej, rachunkowości, z dziedziny bankowości, agenta ubezpieczeniowego oraz kursy językowe. Traktowanie dodatkowych umiejętności jako atutu w poszukiwaniach pracy charakterystyczne jest przede wszystkim dla osób, które niedawno ukończyły studia. Oczywiście przeszkodą może być brak pieniędzy, jednak z udzielonych odpowiedzi wynika, że nie jest to aż tak bardzo istotna przeszkoda, gdyż opłacania szkoleń oczekuje 23% ankietowanych. Natomiast o udział w szkoleniu z ramienia urzędu pracy ubiegało się 28%.

Większość ankietowanych (160 na 300 ankietowanych) nie korzystała z żadnej z form *pomocy* oferowanych przez urząd pracy. Najwięcej osób ubiegało się o uczestnictwo w szkoleniu i skorzystało z rozmowy z doradcą zawodowym. O skierowanie do prac interwencyjnych ubiegały się 23 osoby.

Najmniejszym zainteresowaniem cieszyły się roboty publiczne (tylko 4 osoby). W kategorii „inne” wymieniono między innymi: staż absolwencki oraz warsztaty poszukiwania pracy.

Inną formą radzenia sobie z własnym bezrobociem jest *samozatrudnienie*. Nie ulega wątpliwości, że jest to specyficzna forma wymagająca fachowej wiedzy i pewnych predyspozycji. Być może dlatego prowadzenie własnej działalności zawodowej nie jest popularne wśród ankietowanych. Większość (70%) nie uwzględnia w swoich planach takiego rozwiązania. Mniejszością są ci, którzy rozważają taką możliwość (stanowią oni 28% respondentów). Najwięcej osób, które w ten sposób próbują zaradzić własnemu bezrobociu jest wśród tych, którzy ukończyli studia w latach 90. (41%) i 80. (31%). Najmniej zdecydowanych na ten krok jest wśród opuszczających uczelnię w 2000 roku (tylko 9%). Możliwe, że taka rozbieżność spowodowana jest tym, że w tego rodzaju pracy przydatne jest doświadczenie, którego brakuje absolwentom 2000 roku. Ankietowani nie są skłonni do takiego rozwiązania przede wszystkim z dwóch powodów: jest to według nich zbyt ryzykowne (nie lubię ryzykować, brakuje mi pomysłu, rynek jest zapełniony – duża konkurencja – nie wiadomo czym się zająć, brakuje mi odwagi i doświadczenia – są to najbardziej charakterystyczne wypowiedzi). Drugi powód to po prostu brak zainteresowania taką formą działalności i brak predyspozycji (nie interesuje mnie to, chcę pracować w zawodzie, nie mam predyspozycji – nie nadaję się do takiej pracy, to typowe odpowiedzi). Wśród ankietowanych byli również tacy, którzy prowadzili już własną działalność i nie chcą próbować po raz kolejny.

Osiemdziesiąt pięć osób (28%) planuje rozpocząć własną działalność gospodarczą. Najczęściej będzie to działalność handlowa, a następnie doradztwo prawne, podatkowe, finansowo-kredytowe. Pomysły są po części zbieżne z zainteresowaniami ankietowanych, ich wykształceniem i tak są to pomysły na świadczenie usług rehabilitacyjnych, usług z dziedziny informatyki i muzyki, prowadzenie działalności rzemieślniczej czy ogrodnictwo-projektowanie. Podsumowując – prowadzenie własnej działalności nie jest powszechnie aprobowane przez ankietowanych, którzy z reguły nie mają pomysłów co do opłacających się inwestycji, nie chcą ryzykować tym bardziej przy konieczności zaciągnięcia pożyczki z banku, braku wiary w możliwość odniesienia sukcesu i będąc przekonanym o braku predyspozycji.

Jak ankietowani oceniają swoje szanse na uzyskanie pracy? Można powiedzieć, że ogólnie respondenci oceniają je jako średnie – nie za wysokie i nie za niskie. Ocenom podlegały posiadane kwalifikacje (wyższe wykształcenie), dodatkowe umiejętności (np. prawo jazdy, obsługa komputera czy znajomość języków obcych), umiejętność reklamowania się w rozmowie z pracodawcą, własne oczekiwania co do pracy oraz wiedza o sposobach poszukiwania pracy. 26% jest przekonana o tym, że sam fakt posiadania wyższego wykształcenia stwarza duże szanse na uzyskanie pracy. Nieco więcej ankietowanych (29%) nie jest tak optymistyczna w swoich ocenach. Dla 13% legitymowanie się wyższym wykształceniem w niewielkim stopniu ułatwia zdobycie zatrudnienia, a 16% pod tym

względem oceniło swoje szanse jako małe. Stąd wniosek, że respondenci znają wymogi rynku pracy i są przekonani o potrzebie łączenia posiadanego wykształcenia z innymi umiejętnościami. Z drugiej strony być może tak niskie oceny wzięły się z refleksji nad wyborem kierunku studiów – być może wina za niepowodzenia w szukaniu zatrudnienia zrzucana jest na niewłaściwy wybór zawodu.

Co do dodatkowych umiejętności - ankietowani dostrzegają potrzebę ich posiadania. Większość przyznaje, że ma pod tym względem pewne braki. Biorąc pod uwagę dodatkowe umiejętności mam średnie szanse na uzyskanie pracy – takiej odpowiedzi udzieliło 35% ankietowanych. 21% określa je jako małe, a 12% jako niewielkie. Taka dosyć surowa ocena nie znajduje potwierdzenia w gotowości do podwyższania kwalifikacji (przynajmniej deklarowanej w ankietach). Dobrze natomiast badani oceniają możliwość uzyskania pracy pod względem umiejętności reklamowania się w rozmowie z pracodawcą. Jako duże określiło je 28% i około 10% jako bardzo duże. Podobnie poruszanie się na rynku pracy – to jak szukać pracy nie jest problemem dla 35% (możliwość uzyskania pracy w tym kontekście oceniło jako duże i bardzo duże), a 45% jako średnie. Większość nie ma specjalnych, wygórowanych oczekiwań co do przyszłej pracy – uzyskanie pracy ocenia jako średnie 46% i jako duże 28% ankietowanych. Powyższa analiza nasuwa następującą refleksję, obraz bezrobotnego z tej grupy – osoba z wyższym wykształceniem, nie mająca większych problemów z autoprezentacją u potencjalnego pracodawcy, zaznajomiona ze sposobami poszukiwania pracy – (czynniki od strony kandydata na pracownika nie wydają się być przeszkodą) więc dlaczego wysiłki poszukiwań zatrudnienia nie przynoszą oczekiwanego rezultatu? Być może wiodącą rolę odgrywają czynniki zewnętrzne.

Oczekiwania w stosunku do otoczenia to kolejna kwestia, wobec której ankietowani proszeni byli o wyrażenie swoich opinii. Większość liczy na pomoc w szukaniu zatrudnienia (40%) oraz finansowania szkoleń i przekwalifikowań (23%). Najmniej osób oczekuje pomocy finansowej (6%) oraz doradztwa w zakresie zakładania i prowadzenia własnej firmy (10%). Oczekiwania dotyczą również organizowania giełd pracy (81 osób). Odpowiedzi nie różnicują się ze względu na wiek ankietowanych – wszyscy na pierwszym miejscu wymieniają pomoc w poszukiwaniach pracy. Poza tym wymieniano: wprowadzenie ulg dla rozpoczynających działalność gospodarczą, działań władz zwiększających liczbę miejsc pracy czy dostępu do porad prawnych. Niektórzy wnioskowali o dostęp w urzędach pracy do sieci Internetu i codziennej prasy. Starsi respondenci oczekiwali by natomiast zmiany ustawy o zatrudnieniu emerytów i rencistów. Charakterystyczne jest to, że aż 37% badanych liczy wyłącznie na siebie i nie oczekuje niczego. Świadczy to o pełnym przekonaniu, o tym że to jak będzie wyglądała ich przyszłość zawodowa zależy wyłącznie od nich. Taka postawa być może wpływa z negatywnych doświadczeń tych osób w kontaktach z różnymi instytucjami (ukształtowanie takiej postawy, którą można określić słowami – jak sobie sam nie pomogę, to nie pomoże mi nikt, może być połączone z długim okresem pozostawania bez pracy i co się z tym wiąże

z przekonaniem o małej skuteczności działań instytucji z otoczenia – każdy ankietowany bezrobotny figuruje przecież w rejestrach urzędu i już z samego tego faktu może zrzucić główny ciężar szukania pracy na instytucje, na otoczenie).

Ankietowani podzielili się również swoimi spostrzeżeniami odnośnie rynku pracy. Zwracano uwagę na niekorzystną sytuację na lokalnym rynku pracy, szczególnie w miejscu zamieszkania. Niektórzy w beznadziejnej, jak określali, sytuacji w swojej miejscowości, upatrują główną przyczynę niepowodzeń w poszukiwaniach pracy. Młodzi bezrobotni nauczyciele przyczynę niepowodzeń upatrują głównie w systemie przechodzenia na emeryturę starszych nauczycieli oraz trwającej reformie systemu szkolnictwa. Niektórzy twierdzili, że wyższe wykształcenie jest przeszkodą w uzyskaniu pracy – na niektóre stanowiska okazuje się za wysokie, a na inne za niskie. Ankietowani proponowali zwiększenie zakresu tematycznego szkoleń zawodowych prowadzonych przez urząd pracy. Zdaniem respondentów za dużo jest szkoleń dla sprzedawców i kursów z zakresu obsługi komputera. Myślę, że jest to słuszna uwaga, gdyż nie dla każdego z wyższym wykształceniem tego rodzaju szkolenia są przydatne, jeśli chodzi o kurs dla sprzedawców, a umiejętność obsługi komputera nie jest dla większości osób z wyższym wykształceniem czymś nowym i w tym przypadku sędzę, że należy mówić o doskonaleniu stopnia zaawansowania w różnych programach. Inne propozycje badanych to stworzenie banku inicjatyw, zmiana kryteriów przyznawania przez pup pożyczek oraz prężniej działające poradnictwo zawodowe.

Wyniki przeprowadzonego sondażu prowadzą do pewnych konkluzji. Obecnie umiejętności poruszania się na rynku pracy oczekuje się od każdego jego uczestnika. Stąd uzasadnione są wszelkie oczekiwania fachowej porady w tej kwestii. W naszym regionie działają wyspecjalizowane instytucje, które służą pomocą zainteresowanym w kontaktach z pracodawcami (np. Biuro Karier). Niewątpliwie istnieje potrzeba prowadzenia poradnictwa zawodowego w tym zakresie także dla osób z wyższym wykształceniem (świadczy o tym chociażby okres pozostawania bez pracy ankietowanych).

Zdaje się, że niepowodzenia w poszukiwaniu zatrudnienia najczęściej upatrywane są w czynnikach zewnętrznych. Nieliczni poprzez zainwestowanie w siebie (np. uczestnictwo w szkoleniu) starają się poprawić swoją sytuację na rynku pracy. Sędzę, że należy podkreślać to ile zależy ode mnie jako poszukującego pracy, od mojej postawy.

Ponadto wyniki powyższego sondażu mogą posłużyć jako podstawa do dalszych pogłębionych analiz problemu bezrobocia osób z wyższym wykształceniem.

Bezrobocie – aspekty psychologiczne

Według sondaży opinii publicznej, bezrobocie jest jedną z najbardziej dotkliwych plag życia społecznego.

Podstawową sferą, w której najłatwiej zaobserwować skutki utraty pracy jest sfera finansowa i materialne aspekty życia jednostek, czy całych rodzin. Bezrobocie powoduje konsekwentną redukcję dochodu, zmiany w ekonomice prowadzenia domu, często drastyczne ograniczenia w konsumpcji najbardziej podstawowych dóbr.

Obciążenia i zagrożenia pojawiają się w każdym aspekcie funkcjonowania człowieka i jego rodziny. W kontekście tego opracowania wyjątkowo istotne wydają się zmiany zachowań o charakterze psychologicznym i społecznym jednostki.

Autorzy zajmujący się problematyką bezrobocia wskazują na znaczne koszty psychologiczne związane z utratą pracy lub jej brakiem. Należą do nich: stan wewnętrznego napięcia, nadmierna koncentracja na sobie, brak strukturalizacji życia codziennego, poczucie izolacji i konflikty interpersonalne. Stosunkowo często bezrobotni przeżywają lęk i obawę o przyszłość, apatię, poczucie krzywdy; charakteryzuje ich obniżona samoocena, brak wiary we własne siły oraz brak możliwości pozytywnego rozwiązania trudnej sytuacji życiowej.

Aby poznać psychospołeczną sylwetkę polskiego bezrobotnego chciałabym przybliżyć Państwu wyniki badań przeprowadzonych przez zespół psychologów z Uniwersytetu Gdańskiego na zlecenie i przy współpracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku.

Pierwszym i dość oczywistym efektem bezrobocia jest spadek **zadowolenia z życia**. Badani oceniali swoje zadowolenie z życia, wskazując, w jakim miejscu 11-stopniowej „drabiny szczęścia” (gdzie 0 oznacza najgorsze, a 10 – najlepsze życie, jakie można sobie wyobrazić) znajduje się ich obecne życie. Bezrobotni oceniają swoje życie wyraźnie niżej niż populacja Polski. Średnia ocena życia wśród badanych bezrobotnych wynosi 3,97 - podczas gdy w porównywanej populacji Polaków poniżej 65 roku życia (nie będących bezrobotnymi), średnia ta wynosi 4,9. Jak ilustruje to tabela 1, w zakresie satysfakcji z życia wśród badanych bezrobotnych istnieje pewne zróżnicowanie. Najniżej

oceniali jakość swojego życia osoby, które utraciły pracę w wyniku likwidacji bądź bankructwa zakładu, natomiast na poziomie porównywalnym do przeciętnego Polaka, a nawet nieco wyższym, oceniali swoją satysfakcję z życia osoby długotrwale bezrobotne, które:

- nigdy nie pracowały przed uzyskaniem statusu bezrobotnego,
- wychowują dziecko (można przypuszczać, iż w tej sytuacji status bezrobotnego jest formą urlopu wychowawczego),
- zbankrutowali w wyniku prowadzenia własnej działalności gospodarczej (jedynym wytłumaczeniem wydaje się być hipoteza, iż nadal prowadzą jakąś działalność "na czarno", czyli bankructwo zostało sfingowane).

Wszyscy badani proszeni byli o wskazanie stopnia, w jakim **chce im się żyć** na skali od 0 (*w ogóle nie chce mi się żyć*) do 9 (*bardzo mocno chce mi się żyć*). Aktualnie pracujący deklarowali nieco wyższą chęć życia (7,03) niż bezrobotni (6,57), jednak różnica nie okazała się istotna statystycznie. Co więcej, przeciętny Polak poniżej 65 roku życia, nie będący bezrobotnym, również deklaruje porównywalną chęć życia (6,83). Wyniki te są łatwo zrozumiałe w świetle "cebulowej" teorii szczęścia, wedle której wola życia jest najgłębsza i najbardziej stabilna z trzech zasadniczych warstw w strukturze szczęścia. Nie zmienia się ona zasadniczo pod wpływem zewnętrznej rzeczywistości. Nie powinien mieć więc na nią większego wpływu fakt utraty pracy.

Obok pytań o ogólną satysfakcję z życia, badani byli proszeni o ocenę poziomu **niezadowolenia z wybranych szczegółowych dziedzin własnego życia**:

- ze stosunków w najbliższej rodzinie,
- ze stosunków z kolegami,
- z małżeństwa,
- ze stanu swojego zdrowia,
- z samego siebie,
- ze stanu finansów własnej rodziny,
- z perspektyw na przyszłość,
- z sytuacji kraju.

Jak ilustruje to tabela 2, najniższy poziom niezadowolenia budzą cztery pierwsze dziedziny (wszystkie średnie wypadają tu poniżej 3,5 oddzielającej niezadowolenie od zadowolenia (6 oznaczało tu bardzo niezadowolony, a 1 - bardzo zadowolony). Dopiero przy ocenie stanu finansów pojawia się niezadowolenie, które narasta przy ocenie perspektyw na przyszłość i sytuacji w kraju.

Okazuje się, iż sprawy bliskie, osobiście dotyczące badanych, wywołują raczej zadowolenie niż niezadowolenie, podczas gdy odwrotnie jest z oceną własnej sytuacji finansowej i sprawami ogólnymi

(perspektywy, sytuacja w kraju). Zjawisko to występuje z podobną siłą we wszystkich analizowanych grupach, co sugeruje, iż w naszym kraju istnieje norma społeczna spostrzegania ogólnej sytuacji w bardzo negatywny sposób, dość niezależnie od oceny sytuacji własnej. Zdziwienie może wywoływać fakt niewielkich różnic w ocenie zadowolenia z własnej sytuacji materialnej. Być może oznacza to, iż ludzie z czasem przystosowują się do poziomu na jakim żyją i w związku z tym największe niezadowolenie z różnych aspektów życia występuje w początkowym okresie po utracie pracy, później zaś następuje powolny powrót do normy.

W zakresie pięciu szczegółowych wymiarów życia osoby długotrwale bezrobotne ujawniają istotnie większe niezadowolenie od osób, które podjęły pracę na nowo. Bezrobocie szczególnie silnie podnosi niezadowolenie z samego siebie, ze stanu swojego zdrowia i stosunków panujących w rodzinie oraz poziomu dochodów i perspektyw na przyszłość.

Kolejnym elementem obrazu osoby długo pozostającej bez pracy jest **jej system przekonań i wartości**. Dokonując wyboru 3 spośród 13 zaproponowanych wartości, osoby bezrobotne cenią najwyżej pracę, a nieco mniej dzieci oraz udane małżeństwo. Jest to zapewne przejawem znanej prawidłowości, iż najbardziej cenimy to, czego nam aktualnie najbardziej brakuje.

Zdobycie dobrej, dobrze płatnej pracy pojawia się również jako jeden z głównych celów życiowych w grupie długotrwale bezrobotnych.

Osoby pozostające aktualnie bez pracy cechują się znacznie większym poczuciem beznadziejności oraz bardziej zewnętrznym poczuciem kontroli niż osoby, które z bezrobocia się wydobyły. Świat osoby bezrobotnej to świat, na który ma niewielki wpływ, który jest nieprzewidywalny, w którym to, co się dzieje zależy bardziej od przypadku czy innych ludzi niż ode mnie samego. Jest to także świat niesprawiedliwy, w którym rzadko uzyskuje się nagrody.

Gdy poproszono osoby badane o wymienienie **strat i korzyści** jakie wynikają z bycia osobą bezrobotną – byli i obecni bezrobotni nie różnili się znacząco pod względem średniej ilości wymienionych negatywnych konsekwencji braku pracy, istotna zaś okazała się różnica w ilości podawanych pozytywnych stron bezrobocia. Byli bezrobotni potrafili odnaleźć więcej plusów tej sytuacji. Według osób długotrwale bezrobotnych najbardziej negatywnym i dotkliwym skutkiem braku pracy jest samotność. Inne najczęściej wymieniane przez obie grupy straty to:

- obniżenie standardu materialnego,
- utrata stabilizacji życiowej,
- pogorszenie stanu zdrowia,
- uczucie, że jestem gorszy od innych,
- uczucie, że jestem mało potrzebny,
- poczucie, że coraz mniej umiem.

Natomiast najczęściej wskazywane korzyści to:

- mogę więcej czasu poświęcić rodzinie,
- mogę więcej czasu poświęcić pracom domowym,
- mogę w ciągu dnia robić to, co chcę,
- nikt mi nic nie każe,
- nie muszę rano wstawać.

Wyniki przytoczonych badań pozwalają na rzetelne określenie poziomu funkcjonowania osób bezrobotnych w zakresie podstawowych cech psychologicznych, określających zadowolenie z życia, przekonania i wartości, a także percepcji strat i korzyści wynikających z braku pracy.

Zaskakujący jest fakt, iż osoby długotrwale bezrobotne nie różnią się istotnie od populacji dorosłych Polaków pod względem większości wskaźników dobrostanu psychicznego, poczucia beznadziejności i poczucia kontroli. Różnią się raczej ci, którzy podjęli pracę po dłuższym okresie bezrobocia.

Wyjaśnien takiego stanu rzeczy może być przynajmniej kilka. Po pierwsze, może to być dowód potwierdzający teorię Warra, według której po utracie pracy człowiek przechodzi przez kilka następujących po sobie etapów (szok, aktywne poszukiwanie pracy, pesymizm, rezygnacja), po jakimś czasie pojawia się pewien rodzaj adaptacji (przystosowania), której przykładem byłiby badani bezrobotni.

Po drugie, może to być dowód ogólnie słabej kondycji psychicznej polskiego społeczeństwa; na tle ogólnej mizerności gospodarczej i relatywnie niskich zarobków osób najbardziej zagrożonych bezrobociem, utrata pracy nie miałaby tak negatywnych konsekwencji jakie się hipotetycznie zakłada.

Po trzecie być może grupa osób bezrobotnych jest niezwykle zróżnicowana, być może obok większości znajdującej się w kiepskiej kondycji psychicznej, znajdują się osoby, które bezrobocie traktują instrumentalnie, zadowolone z życia, posiadające silne poczucie sprawstwa, co w rezultacie podnosi większość wskaźników dla całej grupy długotrwale bezrobotnych. Okazało się, że jeżeli jednostka uważa swoją pracę za niesatysfakcjonującą, to pod względem wskaźników psychologicznych niewiele różni się od osób bezrobotnych.

Innym poważnym czynnikiem, powodującym brak wyraźnych różnic pomiędzy grupą bezrobotnych a populacją Polaków, może być fakt, iż większość pozostających bez pracy utraciła ją w wyniku niezależnych od siebie procesów makroekonomicznych (zwolnienia grupowe, bankructwo lub likwidacja zakładu pracy). U wielu bezrobotnych powstaje przekonanie, że to „oni” (rządzący, państwo) są winni, iż straciłem pracę, „oni” więc powinni mi ją zapewnić. Taka zewnętrzna atrybucja powoduje, że u bezrobotnych pojawia się raczej żal i złość do „onych”, niż typowe dla Zachodu depresyjne objawy z powodu braku umiejętności skutecznego zaistnienia na rynku pracy. Utrata pracy jawi się jako element zbiorowego losu wielu ludzi, a nie skutek osobistej nieudolności czy lenistwa.

Kontynuując wątek **zróźnicowania** wśród polskich bezrobotnych postanowiono wyodrębnić wśród nich najbardziej charakterystyczne typy. W wyniku badań tego samego zespołu udało się ustalić, iż wśród bezrobotnych dominują cztery grupy osób o odmiennych profilach psychologicznych, zróźnicowanym poziomie radzenia sobie z długotrwałym brakiem pracy oraz odmienny repertuar zachowań w tej sytuacji. Wyodrębnione typy bezrobotnych to:

- bierni (56% badanych),
- przystosowani (19% badanych),
- desperaci (13% badanych),
- wyrachowani (12% badanych).

Okazało się, iż są jednostki, które lepiej od innych przystosowują się do sytuacji trudnych. Jednostki te (przystosowani i wyrachowani) korzystnie wypadają nawet na tle populacji Polaków.

Jednak największą grupę (ponad 50%) wśród długotrwale bezrobotnych stanowią jednostki bierne, niezadowolone ze swojej sytuacji, nie podejmujące żadnych działań by tę sytuację zmienić, a jednocześnie przekonane, że to głównie instytucje państwowe są odpowiedzialne za znalezienie dla nich pracy.

Psychologiczne konsekwencje bezrobocia ponoszą nie tylko jednostki, które utraciły pracę, ale również w znacznym stopniu ich rodziny. Stosunkowo często negatywnym zmianom ulegają kontakty bezrobotnego ojca czy matki ze współmałżonkiem i dziećmi. W rodzinach tych łatwo i często dochodzi do wybuchów kłótni, konfliktów, rzadziej ma miejsce wzajemne zrozumienie i wsparcie. Im dłuższy okres pozostawania bez pracy, tym częściej dotychczasowy optymizm zostaje zastąpiony przez zniechęcenie, frustrację i agresję. Długotrwałe bezrobocie negatywnie wpływa na więź uczuciową i psychiczną w małżeństwie.

Mając przed sobą szkic osobowości bezrobotnego stajemy przed zagadnieniem najbardziej efektywnego sposobu niesienia pomocy osobom pozostającym bez pracy.

Doradcy z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Toruniu w swej działalności korzystają z metod grupowego i indywidualnego poradnictwa zawodowego.

Podstawowym celem poradnictwa zawodowego jest świadczenie pomocy klientom w osiągnięciu adekwatnej oceny siebie, swojej sytuacji na rynku pracy oraz w podejmowaniu decyzji ukierunkowujących działania na skuteczne znalezienie zatrudnienia.

W poradnictwie grupowym przyjmuje się zasadę, że każdy człowiek ma szansę i możliwość własnego rozwoju. Zakłada się też, że każda jednostka po spełnieniu podstawowych warunków może pomóc sobie sama. Trudności klientów Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w satysfakcjonującym rozwiązaniu ich problemów zawodowych wiążą się często z zaniżoną

samooceną i kompleksami, z brakiem informacji dotyczących własnych zainteresowań, kompetencji, umiejętności, preferencji zawodowych, jak i lęk przed niepowodzeniem, lęk by nie okazać się innym.

Praca doradcy zawodowego polega na dostarczeniu osobom potrzebującym niezbędnych informacji lub źródeł ich uzyskania, pomocy w ich przetworzeniu i uporządkowaniu oraz podjęciu decyzji. Gdy deficyt informacji współwystępuje z niewłaściwą lub niepełną samooceną, wówczas zadaniem doradcy staje się udzielenie pomocy klientowi w uzyskaniu pełniejszej samoświadomości i samoakceptacji.

Klient w trakcie zajęć otrzymuje pomoc w zakresie poznania własnej osoby oraz planowania zawodowego. Doradca pomaga klientowi odkryć, ocenić i dokonać syntezy jego wartości, postaw, odczuć, potrzeb, pragnień, czynników motywujących, obrazu własnego „ja”, wpływu sytuacji finansowej, preferencji co do stylu życia, możliwości fizycznych, zdolności, osiągnięć szkolnych, dotychczasowego doświadczenia zawodowego, umiejętności i zainteresowań.

Klient otrzymuje pomoc dotyczącą sformułowania pytań o sprawy zawodowe, badania dostępności opcji zawodowych, oceny możliwych konsekwencji różnych wyborów lub decyzji. Doradca udziela klientowi informacji natury osobistej, zawodowej i środowiskowej dotyczących jego planów, wyborów i problemów. Zachęca klienta do określenia krótkoterminowych, możliwych do osiągnięcia celów związanych z jego zainteresowaniami oraz do podjęcia konkretnych kroków (usługi wspierające, edukacja, szkolenia, okresy pracy próbnej, zatrudnienie), które prowadzą do realizacji tych celów oraz dają szybkie i konkretne rezultaty. Doradca pomaga następnie klientowi w opracowaniu długofalowych planów zawodowych, w rozbiciu na cele do realizacji w możliwych do spełnienia ramach czasowych oraz na poziomie trudności zaakceptowanym przez samego klienta.

Doradca wykorzystuje wiele metod, technik i procedur mających na celu udzielenie pomocy klientowi. W polskim poradnictwie zawodowym posługujemy się czterema obligatoryjnymi metodami: Bilans Kompetencji, Kurs Inspiracji - Metoda Duńska, Metoda Francuska zwana Metodą Edukacyjną, Gotowość do Zmian. Przeznaczone są one do pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi, zagrożonymi długookresowym bezrobociem lub bez szansy znalezienia pracy w swoim zawodzie. O popularności i szerokim zastosowaniu mogą świadczyć liczne adaptacje kulturowe tych metod w wielu krajach.

Metody te zostały zaprezentowane przez francuskich i duńskich ekspertów wybranej grupie polskich doradców. Zarówno założenia teoretyczne, oparte na koncepcjach psychologicznych, jak i atrakcyjne metody pracy z klientami spowodowały adaptację tych metod do warunków i wymagań polskich.

□ ***Bilans Kompetencji*** (metoda francuska)

Bilans kompetencji jest metodą stworzoną i stosowaną we Francji, która umożliwia osobom mającym podjąć decyzje zawodowe – zarówno bezrobotnym jak i pracującym, pragnącym dokonać

zmian w swoim życiu zawodowym – uświadomienie sobie własnych kompetencji osobistych i zawodowych.

W trakcie spotkań specjaliści, głównie psychologowie, definiują wspólnie z klientem cel i formę przeprowadzenia każdego indywidualnego bilansu. W razie potrzeby wykonywane są testy psychologiczne, testy zainteresowań lub stosowane często inne specjalnie tworzone stosowane do potrzeb narzędzia, umożliwiające ustalenie najistotniejszych dla każdego klienta danych. Pewne zadania klient wykonuje samodzielnie w domu, co ma na celu zwiększenie jego samodzielności i stymulację poczucia odpowiedzialności za własną przyszłość.

Na zakończenie współpracy klienta z doradcą powstaje dokument mający charakter syntezy, w którym zostają wyszczególnione wszystkie kompetencje klienta wsparte wynikami badań, w oparciu o które formułuje się projekty zawodowe.

□ ***Kurs inspiracji (metoda duńska)***

Celem Kursu inspiracji jest wzbudzenie w uczestnikach motywacji do tego, by aktywniej podchodzili do swojej przyszłości zawodowej i poszukiwania swojego miejsca na rynku pracy. Cel ten osiąga się poprzez:

- zainicjowanie u uczestników oceny własnej osoby i sytuacji w której się znajdują,
- uporządkowanie informacji dotyczących kwalifikacji, realnych umiejętności, zdolności i zainteresowań uczestników,
- uporządkowanie informacji dotyczących dotychczasowego doświadczenia zawodowego,
- zwiększenie wiedzy uczestników o nich samych poprzez analizę osobistej hierarchii wartości i stworzenie możliwości ich zmiany,
- zdefiniowanie hierarchii wartości uczestników i rozważenie, jakie mają możliwości dalszego rozwoju,
- obserwację postaw w czasie pracy, w sytuacji konkurencji i pod wpływem stresu,
- autorefleksja nad własnymi postawami wobec zmian,
- głębsze zrozumienie potrzeb, rozbudzenie otwartości do przyjmowania nowej wiedzy i umiejętności wynikających ze zmian,
- sprawdzenie efektywności komunikacji pomiędzy sobą i podziału ról, poprzez wspólne wykonywanie zadań.

Kurs ten ma uświadomić uczestnikom ich możliwości działania, prawa i obowiązki oraz poinformować ich o możliwościach kształcenia się, zmianach kwalifikacji itp. Czyni się to, biorąc za punkt wyjścia obowiązujące prawodawstwo oraz lokalne i regionalne możliwości kształcenia się i zatrudnienia, a także uświadamiając uczestnikom konieczności wzięcia odpowiedzialności za siebie i swoje życie oraz znaczenia gotowości do zmian i podtrzymywania motywacji do permanentnego uczenia się. Jako produkt kursu wszyscy jego uczestnicy muszą opracować „indywidualny plan

działania”. Wszystkie informacje, wiadomości gromadzone podczas kursu, a także zdobyte w tym czasie doświadczenia, są pomocne w jego tworzeniu. Plan wskazuje uczestnikom kierunek ich działań, mobilizuje ich do dalszej pracy nad sobą, tworzy podstawę do indywidualnej rozmowy z doradcą zawodowym.

Kurs jest ofertą dla osób, które: pozostają bez pracy, są zagrożone długotrwałym bezrobociem, chcą być aktywne na rynku pracy, mają odwagę, by aktywnie kształtować swoje życie, chcą zdobyć pracę lub wykształcenie, mają zapotrzebowanie na działania doradcze, wychodzące poza poradnictwo indywidualne.

□ **Metoda Edukacyjna** (metoda francuska)

Metoda edukacyjna jest z powodzeniem stosowana we Francji zarówno w indywidualnej jak i grupowej pracy doradczej. Zakłada ona podmiotowość klienta i dlatego sytuuje jego osobiste doświadczenia w centrum aktywności doradczej, w atrakcyjnych formach poszerza jego wiedzę dotyczącą świata zawodów, zapewnia warunki do nabywania świadomości odpowiedzialności za kierowanie własnym życiem.

Pracujący według zasad tej metody doradca jest „osobą towarzyszącą” klientowi w procesie nabywania przez niego kompetencji niezbędnych do samodzielnego podejmowania decyzji zawodowych i usystematyzowania wiedzy o sobie.

W czasie kursu doradca stwarza pewne określone sytuacje, posługując się odpowiednio dobranymi ćwiczeniami, w których klient ma możliwości:

- dotarcia do swoich najgłębszych zainteresowań i potrzeb,
- rozpoznania swoich wartości, predyspozycji i umiejętności,
- analizy swoich dotychczasowych doświadczeń zawodowych i wyboru tych, które chciałby kontynuować w nowym miejscu pracy,
- zrozumienia charakteru relacji wiążących go z otoczeniem społecznym, w szczególności w miejscu pracy,
- rozumienia prawidłowości, które leżą u podstaw przemian dokonujących się w świecie pracy i zawodów, wytwarzania nawyków korzystania z różnych źródeł informacji i samodzielnego podejmowania decyzji w oparciu o te informacje.

Zajęcia prowadzone tą metodą są ofertą dla osób bezrobotnych, którym grozi długotrwałe bezrobocie oraz dla tych osób, które mają zapotrzebowanie na pomoc wychodzącą poza tradycyjne indywidualne poradnictwo, w szczególności w sytuacjach, gdy chodzi o przerwanie poczucia izolacji społecznej.

Zajęcia powinny być prowadzone przez dwóch doradców i przynajmniej jeden z nich powinien być psychologiem.

□ *Gotowość do zmian*

Kurs "Gotowość do zmian" został opracowany w odpowiedzi na zapotrzebowanie na nowoczesną i elastyczną siłę roboczą na rynku pracy. Od uczestników kursu oczekuje się, że uczestniczenie w zajęciach spowoduje daleko idące przemiany w spojrzeniu na świat. Rynek pracy wymaga nowych zachowań związanych z procesami transformacji i przemian społeczeństwa wysokorozwiniętego, co w konsekwencji doprowadzi do zmian w myśleniu i postawach jednostki. Aby sprostać tym wymaganiom trzeba sięgnąć do wiedzy z zakresu psychologii, socjologii, pedagogiki i marketingu. Taki rynek pracy wymaga nowych postaw zarówno u bezrobotnych jak i u zatrudnionych by mogli podołać coraz większym wymaganiom stawianym w miejscu pracy.

Jednym z podstawowych założeń kursu jest głębsze zrozumienie swoich potrzeb, zmiany stereotypów myślenia. Uczestnicy zmuszeni są do poszukiwania nowych niekonwencjonalnych rozwiązań, do wspólnych działań, brania odpowiedzialności za dokonany wybór.

W czasie zajęć pracuje się nad postawami bezrobotnych i pracowników, aby psychicznie byli przygotowani do zmian na rynku pracy i potrafili sami w nich aktywnie uczestniczyć. Chodzi tu przede wszystkim o umiejętność pokonywania psychicznych barier, łamania utartych schematów myślenia, stawiania czoła wyzwaniom stawianym w dynamicznie rozwijającym się społeczeństwie i na elastycznym rynku pracy.

Kurs może stanowić samodzielną całość lub być modułem szkolenia w klubie pracy lub na kursie kwalifikacyjnym, może być zastosowany w zakładzie pracy.

Szkolenie "Gotowość do zmian" ma na celu przygotowanie uczestników do:

- osiągnięcia aktywnej postawy w stosunku do przemian, które zachodzą na rynku pracy,
- udoskonalenia własnych umiejętności w podejmowaniu decyzji, ich realizacji i brania odpowiedzialności za nie,
- wyzwolenia kreatywności oraz nowego sposobu myślenia w procesie transformacji i zmian zachodzących na rynku pracy,
- przełamania barier w procesie zdobywania wiedzy i doskonalenia zawodowego.

Program szkolenia opracowany został z myślą o uczestnikach, którzy mogą sami doświadczyć zmian oddziałujących na jednostkę. Instruktor używa metod pedagogiki doświadczenia i nauczania przez przeżywanie.

Uczestnicząc w sesjach i ćwiczeniach praktycznych, uczestnicy mogą i powinni brać odpowiedzialność za własne życie, podejmować pewne wyzwania, zdobywać nowe umiejętności, przekraczać pewne granice, które niosą za sobą przemiany. Proces postępuje na forum grupy, we wspólnym działaniu, poprzez wymianę doświadczeń, wspólne przeżycia i refleksje nad nimi. Uczestnicy sami dochodzą do wniosków metodą autorefleksji. Instruktor steruje tym procesem.

Inną formą pracy z klientem jest poradnictwo indywidualne. Jest to oparty na bliskim, bezpośrednim kontakcie sposób niesienia pomocy człowiekowi, który znalazł się w trudnej sytuacji, stracił w niej orientację, sam nie potrafi poradzić sobie z jej rozwiązaniem. Stosując metody poradnictwa indywidualnego przestrzegamy wszystkich globalnych zasad poradnictwa i realizujemy wszystkie wcześniejsze reguły i normy. Specyficzny w poradnictwie indywidualnym jest sposób i jakość kontaktu z klientem. Podstawową metodą stosowaną w ramach poradnictwa indywidualnego jest rozmowa doradcza – naturalny ale jednocześnie bardzo trudny sposób poznawania drugiego człowieka oraz udzielania mu pomocy w rozwiązaniu jego problemów.

Rozmowa doradcza przebiega według następujących etapów:

- zdefiniowanie problemu przez klienta,
- zdefiniowanie celów porady z punktu widzenia klienta i doradcy,
- zawarcie umowy doradczej,
- analiza deficytu informacji,
- faza diagnostyczna,
- wypracowanie alternatyw postępowania,
- ewaluacja porady i przygotowanie na ewentualną porażkę.

W trakcie rozmowy doradczej stosujemy różne techniki wzmacniające i pogłębiające kontakt oraz strukturalizujące rozmowę:

- minimalna zachęta do mówienia,
- pytania otwarte i zamknięte,
- parafraza,
- refleksja uczuć,
- kombinacja parafrazy i refleksji uczuć,
- pozytywne wzmocnienia,
- podsumowanie.

Mozemy powiedzieć, iż poradnictwo indywidualne jest procesem, który w efekcie doprowadzić powinien do:

- znalezienia przez klienta zgłaszającego się po poradę, zatrudnienia odpowiadającego jego zdolnościom, cechom psychofizycznym i kwalifikacjom albo szkolenia pozwalającego doskonalić się lub zdobyć nowy zawód, zwiększającego szansę na znalezienie zatrudnienia,
- pełnego zadowolenia klienta z dokonanego wyboru i jego skutków,
- swobodnego rozwoju osobowości klienta, który wspólnie z doradcą rozwiązał problem,
- zgodnego z zapotrzebowaniem rynku pracy zatrudnienia klienta, wyboru przez niego szkolenia lub zawodu.

Tabela 1. Ocena satysfakcji z obecnego i przeszłego życia w różnych grupach długotrwale bezrobotnych (przyczyny bezrobocia)

Przyczyna bezrobocia	Ocena aktualnego życia	Ocena przeszłego życia, gdy mieli pracę	Różnica
Likwidacja, bankructwo zakładu	3,12	6,65	3,53
Nigdy nie pracował	5,03	-----	-----
Macierzyństwo, wychowywanie dziecka	5,50	6,25	0,75
Zwolnienia grupowe	3,97	7,06	3,09
Sam zbankrutował	5,00	6,29	1,29
Zwolnienia indywidualne	3,68	6,76	3,08
Zwolnił się na własną prośbę	3,68	5,58	1,9

Źródło: S.Retkowski: Psychologiczne korelaty długotrwałego bezrobocia, W: Przegląd Psychologiczny, 1995/38/1-2

Tabela 2. Poziom niezadowolenia z różnych aspektów życia u długotrwale bezrobotnych i byłych bezrobotnych na tle populacji dorosłych Polaków poniżej 65 roku życia

Oceniane aspekty życia	Populacja Polaków	Byli bezrobotni	Długotrwale bezrobotni
Z małżeństwa	2,13	2,34	2,14
Ze stosunków z kolegami	2,67	2,28	2,38
Ze stosunków w rodzinie	2,34	2,15	<u>2,43</u>
Ze stanu swojego zdrowia	3,28	2,58	<u>2,87</u>
Z siebie samego	brak danych	2,79	<u>3,13</u>
Z sytuacji finansowej rodziny	4,18	3,8	<u>4,41</u>
Z perspektyw na przyszłość	4,40	4,12	<u>4,47</u>
Z sytuacji w kraju	5,06	4,71	4,76

Źródło: S.Retkowski: Psychologiczne korelaty długotrwałego bezrobocia, W: Przegląd Psychologiczny, 1995/38/1-2

Tabela 3. Opinie osób bezrobotnych dotyczących postaw i zachowań współmałżonka wobec nich

Kategorie odpowiedzi	Kobiety	Mężczyźni
1. Nie spostrzegam zmian w stosunku współmałżonka	16,6	20,7
2. Odczuwam przejawy lekceważenia	39,8	27,1
3. Obecnie częściej dochodzi do konfliktów i nieporozumień	24,5	38,2
4. Otrzymuję wsparcie psychiczne w trudnej sytuacji	19,1	14,2

Źródło: T.Rymarz, Psychospołeczne aspekty funkcjonowania rodzin z problemem bezrobocia, W: Psychologia Wychowawcza 1/1999

Etapy rozmowy doradczej

1. Zdefiniowanie problemu przez klienta
2. Zdefiniowanie celów porady z punktu widzenia klienta i doradcy
3. Zawarcie umowy doradczej
4. Analiza deficytu informacji
5. Faza diagnostyczna
6. Wypracowanie alternatyw postępowania
7. Ewaluacja porady i przygotowanie na ewentualną porażkę

Techniki stosowane w doradztwie

- ◆ minimalna zachęta do mówienia
- ◆ pytania otwarte i zamknięte
- ◆ parafraza
- ◆ refleksja uczuć
- ◆ kombinacja parafrazy i refleksji uczuć
- ◆ pozytywne wzmocnienia
- ◆ podsumowanie

Bibliografia

A.Bańka, Bezrobocie. Podręcznik pomocy psychologicznej. Poznań 1992. Wydawnictwo PRINT - B

R.Parzęcki, Podstawy wiedzy o edukacji i poradnictwie zawodowym. Włocławek 1999. WSHE

S.Retkowski: Psychologiczne korelaty długotrwałego bezrobocia, W: Przegląd Psychologiczny, 1995/38/1-2

T.Rymarz, Psychospołeczne aspekty funkcjonowania rodzin z problemem bezrobocia,
W: Psychologia Wychowawcza 1/1999

Mirosław Kaczmarek
Wicedyrektor WUP ds. Poradnictwa
Zawodowego i Pośrednictwa Pracy

Oferta usług agencji zatrudnienia ANPE we Francji dla osób długotrwale bezrobotnych

Cykliczne studia badawcze, opracowania oraz raporty grup pracy, które definiowały jakie były oczekiwania klientów przy świadczeniu usług i sposobie ich wartościowania, posłużyły do wypracowania przez agencje zatrudnienia ANPE we Francji w roku 1996/1997 nowej korzystnej dla swoich klientów oferty w ramach programu pt. „NOWY START” – skierowanego do osób długotrwale bezrobotnych.

Podejście programowe „NOWY START” opiera się na propozycji wyselekcjonowanych usług dla osób długotrwale bezrobotnych. Ta konkretna oferta jest kontrolowana i sprawdzana jak funkcjonuje w praktyce. Gdy oferta dotyczy zatrudnienia, szkolenia, wprowadzenia na rynek pracy, poddana zostaje analizie i diagnostyce.

Oczekiwania osób długotrwale bezrobotnych poszukujących pracy wobec ANPE są elementarne. Przede wszystkim poszukujący pracy w ANPE uzyskuje oczekiwane przez siebie usługi:

1. możliwość łatwego spotkania się z agentem ANPE,
2. udostępnienie ofert usług (wolny dostęp do usług),
3. pomoc w poszukiwaniu zatrudnienia,
4. możliwość korzystania z logistycznych środków do poszukiwania zatrudnienia.

Dla przedsiębiorstwa stosowane są dwie usługi:

1. pomoc w rekrutacji,
2. wdrożenie sposobów i metod wspomagających zatrudnienie.

Jakościowe podejście w usługach wyznaczają przyjęte w ANPE reguły tzw. „aktywnego podejścia do swoich klientów”.

- wobec poszukującego pracy:
miedzy innymi – gdy poszukujący pracy przychodzi do ANPE, agent ANPE wychodzi do niego na spotkanie. Pyta jakie są przyczyny jego przyjscia i kieruje go do odpowiedniego serwisu usług -

wszystkim poszukującym pracy ANPE przedstawia ofertę spotkania zawodowego (użytecznego i aktywnego), wszystkim poszukującym pracy ANPE udostępnia oferty zatrudnienia czytelne ze stanowiskiem pracy bardzo dobrze określonym, poszukującym pracy ANPE udostępnia nieodpłatnie środki techniki – komputery do napisania CV, ksero do sporządzania kopii dokumentów, telefon do kontaktów z pracodawcami oraz połączenie internetowe.

- wobec pracodawcy:

między innymi – w ANPE dla pracodawców są tzw. rozmówcy identyfikowani, to oznacza, że pracodawca nie składa oferty pracy do ANPE, lecz do konkretnego agenta znanego z imienia i nazwiska, który ofertę tę przyjmuje i zobowiązuje się ją zrealizować – doradztwo dotyczące usług dla pracodawców jest prowadzone w pełnym zakresie. Pracodawca uzyskuje stosowne porady pozwalające zdefiniować kryteria oferty - prowadzenie oferty przez ANPE polega na wysyłaniu potencjalnych kandydatów do przedsiębiorstwa według ustalonych wspólnie konkretnych dat, aż do momentu wskazania na kandydata i ostatecznego ustalenia z przedsiębiorcą kogo zatrudni.

Długotrwale bezrobotnym poszukującym pracy, którzy nie są wystarczająco wyszkoleni, ANPE opłaca staż tzw. „wejścia do przedsiębiorstwa”. Staż obejmuje średnio około 200 godzin (minimum 40 godzin) pracy w przedsiębiorstwie zatrudniającym poszukującego pracy. Decyzje o skierowaniu i zapłaty przedsiębiorstwu za staż podejmuje ANPE. Wskaźnik zatrudnianych osób po odbytym stażu tzw. wejścia do przedsiębiorstwa kształtuje się średnio na poziomie 95%. Coroczny budżet ANPE wyznacza możliwości ilościowego zaangażowania poszukujących pracy w realizację staży.

Drugim rodzajem pomocy dla długotrwale bezrobotnych jest umowa, tzw. „inicjatywa zatrudnienia”, zawierana z przedsiębiorcą. Jest to umowa o pracę dla osoby długotrwale bezrobotnej, która jest znacząco wspomagana przez państwo. Może ona być zawarta na rok lub do dwóch z wykluczeniem podstawowych obowiązkowych świadczeń ciążących na przedsiębiorstwie z tytułu zatrudnienia pracownika (tj. składek chorobowych, emerytalnych). Okres trwania umowy inicjatywnej określa ANPE. Po upływie okresu wyznaczonego umową osoba jest zatrudniana na czas nieokreślony.

W roku 2000 w całej Francji zostało zrealizowanych 150 tys. kontraktów inicjatywnych oraz 30 tys. staży wprowadzających w przedsiębiorstwach.

Załącznik 1

**W programie „Nowy Start”, wynikającym z wytycznych Unii Europejskiej i wpisanym w „Narodowy Plan Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich we Francji na lata 1998 – 2002”
zawarto następujące zasady:**

- program zawiera działania interwencyjne obejmujące trzy rodzaje działań będących procesem, a nie akcją, tj.
 - diagnostykę problemu
 - konkretną ofertę pracy lub usługi
 - wsparcie spersonalizowane oraz ewaluację;
- program adresowany jest do młodzieży przed upływem 6 miesięcy pozostawania bez pracy, dorosłych bezrobotnych pozostających bez pracy przed upływem 12 miesięcy pozostawania bez pracy oraz długotrwale bezrobotnych (powyżej 12 miesięcy);
- program realizowany jest we współpracy ANPE z różnymi partnerami społecznymi np. misje lokalne, GRETA, samorządy lokalne, stowarzyszenia;
- program powinien pomagać długotrwale bezrobotnym w przesunięciu się w „kolejce po pracę” z miejsc na końcu „kolejki”, na jej początek.

Charakterystyka propozycji działań dla klientów w programie „Nowy Start”

Sformułowano cztery typy propozycji (ofert) działań dla klientów:

Typ 1 : oferty pracy i pośrednictwo pracy

Typ 2 : oferta dla zainteresowanych szkoleniem (we współpracy z AFPA)

Typ 3 : spersonalizowane wsparcie
(towarzyszenie pośrednika – doradcy klienta)

Typ 4 : wsparcie społeczne dla klientów „najbardziej oddalonych od rynku pracy”, których powrót na rynek pracy będzie wymagał rozwiązania innych problemów życiowych klientów - we współpracy z innymi specjalistycznymi partnerami.

Ścieżka realizacji oferty usług w ramach programu „Nowy Start”

WEZWANIE POSZUKUJĄCEGO PRACY (DZIAŁANIE INTERWENCYJNE)

DIAGNOSTYKA – WSPÓLNA ANALIZA
PROBLEMU ZAWODOWEGO

PROPOZYCJA DZIAŁAŃ

Zwykle wsparcie (oferta pracy)

Obejmuje około 55% klientów, przeprowadza się co najmniej jedną ocenę zmiany sytuacji po 2 miesiącach

Oferta szkoleniowa

Obejmuje 10,1% klientów
Realizowana jest przez partnerów (głównie AFPA)

Wsparcie spersonalizowane

Obejmuje 26,1% klientów
Pośrednik – doradca zawiera z klientem umowę formułującą cel oraz rodzaj działań, które będą podejmowane
Po 3 miesiącach sporządza się bilans realizacji umowy

Wsparcie spersonalizowane – społeczne

Obejmuje 8,8% klientów
Trwa od 12 do 18 miesięcy
Pomoc w rozwiązywaniu problemów życiowych
Udział partnerów specjalistycznych

Efekty programu „Nowy Start” w 2000 roku

- Spadek bezrobotnej długotrwale młodzieży o 17,6% w roku 2000 (w stosunku do roku 1996);
-

- Efektywność zatrudnienia, mierzona po 4 miesiącach od spotkania zawodowego zwykłego = 54,4% zatrudnionych na stałe lub krótkoterminowo;
-

- 20% - objętych programem podjęło zatrudnienie pełne i „wyszło z bezrobocia”;
-

- 12% - klientów nadal figuruje w rejestrach ANPE, chociaż w trakcie w/w 4 miesięcy od spotkania zawodowego podejmowało pracę krótkookresową;
-

- 5% - objętych programem podjęło szkolenia zawodowe;
-

- 43% - nadal jest w bazie danych ANPE i jest w trakcie realizacji programu;
-

- 20% - inni, między innymi osoby, które nie posiadały wymaganych dokumentów lub nieprawidłowo wypełniły dokumenty.
-

Struktura pilotażowego programu pt. „NOWA INICJATYWA” skierowanego do osób długotrwale bezrobotnych opracowanego przez WUP i PUP w Toruniu

Nazwa programu:
„NOWA INICJATYWA”

Wykonawcy:
Pośrednicy pracy (PUP)
Doradcy zawodowi (PUP) i (CiPKZ)

Opracowanie:
WUP i PUP w Toruniu

HARMONOGRAM

- Przygotowanie projektu pilotażowego 31.08.2001r.
- Wdrożenie projektu 1.09.2001r.
- Przeprowadzenie pilotażu – w okresie 3 miesięcy (od 1.09 – 30.11.2001r.)

REALIZACJA PROGRAMU

Dobór grupy i rekrutacja

- w okresie kwalifikującym bezrobotnego do kategorii długotrwale bezrobotnych
- przekroczenie okresu 3 miesięcznego bez prawa do zasiłku
- aktywność w poszukiwaniu pracy mająca odzwierciedlenie w częstych kontaktach z PUP i przedsiębiorcami
- kwalifikacje bezrobotnego w branżach objętych programem

Grupa docelowa – do 40 osób długotrwale bezrobotnych w tym 20 osób w wieku do 25 lat i 20 osób w wieku powyżej 40 lat.

PROGRAM ZAWIERA TRZY KLUCZOWE ELEMENTY:

- diagnozę
- ofertę pracy lub usługi
- wsparcie spersonalizowane wraz z ewaluacją

Wykorzystanie doświadczeń z zakresu poradnictwa indywidualnego i grupowego, oparte na założeniach teoretycznych Metody Edukacyjnej

Formy pracy z klientem w programie „nowa inicjatywa”:

- spotkania indywidualne
- sesje grupowe

FAZA WPROWADZAJĄCA

Realizowana przez pośredników – doradców pracy PUP

FAZA I

Zachęcenie bezrobotnego do uczestnictwa w programie

UMOWA TOWARZYSZENIA

FAZA II

Samoocena osobistego potencjału pod kątem:

- zainteresowań
- umiejętności
- cech osobowości
- wyznawanych wartości
- relacji z innymi ludźmi

FAZA III

Rozpoznanie codzienności poszukującego pracy

- jego sytuacji ekonomicznej, rodzinnej, ograniczeń – np. zdrowotnych
- określenie motywacji do pracy

FAZA IV

-Dokonanie rekapitulacji wcześniejszych działań

-OPRACOWANIE PROJEKTU ZAWODOWEGO

FAZA V

Nabycie umiejętności profesjonalnego sporządzania dokumentów

FAZA VI

- Uświadomienie bezrobotnemu potrzeby poszukiwania informacji o rynku pracy
- Kształcenie umiejętności weryfikacji informacji pod kątem jej przydatności i wiarygodności
- Zapoznanie z technikami poszukiwania pracy

FAZA VII

- Przygotowanie do rozmów z pracodawcą
- Nawiązanie kontaktu z pracodawcą
- Zatrudnienie
- Pozyskanie informacji zwrotnej
- BILANS SPERSONALIZOWANEGO WSPARCIA**

Efekty realizacji programu

Monitoring i ocena programu – podsumowanie pilotażu do 31.12.2001r

Problemy długotrwałego bezrobocia w aspekcie przedakcesyjnych programów rynku pracy

Zjawisko długotrwałego bezrobocia, tj. pozostawania bez pracy przez okres dłuższy niż 12 miesięcy, jest jednym z głównych problemów rynku pracy tak w naszym regionie, jak i w całym kraju. Problem ten występuje także w krajach Unii Europejskiej.

Jest oczywiste, że zjawisko to związane jest – a raczej jest konsekwencją ogólnej sytuacji na rynku pracy. Stąd, rozmiary tego zjawiska i skala tego problemu narastają proporcjonalnie do tempa wzrostu bezrobocia. W rezultacie narastają też problemy w tworzeniu i realizowaniu skutecznych działań łagodzenia społecznych i ekonomicznych skutków długotrwałego bezrobocia. Szczególnie widoczne jest to w ostatnim okresie w naszym regionie oraz w całej Polsce – gdy sytuacja na rynku pracy ulega ciąglemu pogorszeniu, a jednocześnie maleją realne możliwości (ograniczone skalą dostępnych środków Funduszu Pracy) tworzenia i realizacji programów rynku pracy dla osób bezrobotnych w ogóle, a dla długotrwale bezrobotnych w szczególności. Dlatego problem długotrwałego bezrobocia należy widzieć w kontekście ogólnej sytuacji na rynku pracy oraz ogólnej polityki rynku pracy realizowanej w danej sytuacji.

Także przedakcesyjne programy rynku pracy należy postrzegać z jednej strony jako propozycje konkretnych działań skierowanych na rozwiązanie wybranych problemów rynku pracy, z drugiej zaś strony jako element kreowania polityki zatrudnienia i polityki rynku pracy zgodnej z najbardziej ogólnymi celami Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz naszej Narodowej Strategii Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich na lata 2000 – 2006. W szczególności oznacza to, że programy przedakcesyjne będą realizowały cele przyjęte w 1997 roku przez kraje Unii Europejskiej w ramach wymienionej wyżej Europejskiej Strategii Zatrudnienia, tj.:

1. Poprawa zatrudnialności – działania w zakresie zwiększenia szans obywateli do znalezienia i utrzymania pracy,
2. Rozwój przedsiębiorczości – działania na rzecz powstawania i ułatwienia warunków prowadzenia przedsiębiorstw,

3. Promocja potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw – ułatwienie warunków prowadzenia przedsiębiorstw i działania na rzecz rozwoju potencjału przedsiębiorstw,
4. Promocja równości szans – działania na rzecz zapewnienia równego dostępu obywateli do rynku pracy.

Jednocześnie programy te będą zbieżne z celami zawartymi w NSWZiRZS 2000 – 2006 (opracowanymi z dużym stopniem w oparciu o ww. strategię europejską), tj.:

1. Poprawa jakości zasobów ludzkich.
2. Równość szans.
3. Rozwój przedsiębiorczości.
4. Poprawa zdolności adaptacyjnych przedsiębiorstw i ich pracowników.

Pierwszym pozytywnym doświadczeniem związanym z realizacją programów przedakcesyjnych w naszym regionie na znaczną skalę, będzie Program PHARE – 2001 „Spójność Społeczna i Gospodarcza” Kujawsko – Pomorski Program Rozwoju Zasobów Ludzkich, którego realizacja przewidziana jest na lata 2002 – 2004.

Strategicznym celem projektu jest zwiększenie spójności społeczno – gospodarczej województwa kujawsko – pomorskiego poprzez rozwój zasobów ludzkich. Bezpośrednie cele projektu odnoszą się do priorytetów określonych w „Strategicznym Celach Rozwoju Województwa” uchwalonych przez Sejmik Województwa Kujawsko – Pomorskiego i są następujące:

1. Zwiększenie kompetencji regionalnych i lokalnych partnerów w tworzeniu i realizacji polityki rozwoju zasobów ludzkich, kreowaniu zatrudnienia oraz przeciwdziałania bezrobociu.
2. Rozwój kwalifikacji kadr sektora MŚP, zwiększający możliwości adaptacyjne tych przedsiębiorstw do wymagań rynku, a w efekcie powodujący zwiększenie szans na utrzymanie i rozwój zatrudnienia.
3. Restrukturyzacja zatrudnienia w przedsiębiorstwach zagrożonych zwolnieniami grupowymi oraz przeciwdziałanie bezrobociu osób zagrożonych trwałym wykluczeniem z rynku pracy – zwłaszcza kobiet i absolwentów szkół rolniczych.
4. Poszerzenie możliwości kształcenia w zawodach pozarolniczych oraz poprawa jakości i efektywności kształcenia na obszarach wiejskich.

Działania proponowane w ramach projektu (cztery komponenty):

Restrukturyzacja zatrudnienia i przeciwdziałanie bezrobociu poprzez:

- a. szkolenia zawodowe oraz poradnictwo dla osób zagrożonych bezrobociem (tj. zagrożonych zwolnieniami z pracy w związku z upadłością lub reorganizacją przedsiębiorstw, restrukturyzacją jednostek /w tym: służby zdrowia, oświaty, PKP/ lub brakiem odpowiednich kwalifikacji

zawodowych), szkolenia na temat rozpoczynania i prowadzenia działalności gospodarczej oraz poradnictwo dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą.

- b. szkolenia i doradztwo dla osób długotrwale bezrobotnych zagrożonych wykluczeniem społecznym (m.in. absolwentów szkół rolniczych, długotrwale bezrobotnych kobiet).

Program będzie obejmował kompleksowe usługi w zakresie: informacji i poradnictwa zawodowego, szkoleń, staży zawodowych.

Rozwój kwalifikacji w Małych i Średnich Przedsiębiorstwach (MŚP)

Szkolenia oferowane w ramach niniejszego projektu będą skierowane do menedżerów, właścicieli i pracowników małych oraz średnich przedsiębiorstw.

Planuje się zorganizowanie cyklu szkoleń w zakresie: marketingu, planowania strategicznego, zarządzania zasobami ludzkimi, public relations, zarządzania jakością, wdrażania nowych technologii, możliwości korzystania ze środków pomocowych itp. oraz szkoleń służących podwyższeniu i dostosowaniu kwalifikacji pracowników MŚP do aktualnych i perspektywicznych potrzeb przedsiębiorstw. Programy szkoleniowe będą związane z planowanymi wdrożeniami nowych rodzajów działalności produkcyjnej lub usługowej. Dodatkowo zorganizowany zostanie cykl szkoleń w zakresie możliwości wykorzystania technik komputerowych i Internetu a także doskonalenia znajomości języków obcych. Program zostanie skierowany do 300 małych firm z terenu województwa kujawsko – pomorskiego.

Zakłada się, że program obejmował będzie dwa bloki tematyczne: wspólny dla wszystkich rodzajów prowadzonej działalności oraz blok specjalistyczny.

Rozwój edukacji i poradnictwa zawodowego

Projekt rozwoju edukacji i poradnictwa zawodowego w zawodach pozarolniczych na obszarach wiejskich i w miastach do 30 tys. mieszkańców zakłada opracowanie a następnie wdrożenie specjalnego programu dostosowanego dla liceów profilowanych oraz centrów kształcenia praktycznego dla poszerzenia ich możliwości kształcenia w zawodach pozarolniczych. Program ten będzie przygotowany w oparciu o indywidualną analizę każdej jednostki, jej potencjału technicznego, organizacyjnego i dydaktycznego oraz w oparciu o dostępne dane dotyczące aktualnych i perspektywicznych potrzeb rynku pracy.

Dodatkowo planuje się również szkolenie pracowników poradni psychologiczno – pedagogicznych oraz zakup wyposażenia i pomocy zawodoznawczych.

Promocja polityki zatrudnienia

W ramach realizacji programu jego beneficjenci pogłębią wiedzę w zakresie problematyki i mechanizmów rządzących rynkiem pracy, zyskają umiejętność współdziałania przy tworzeniu lokalnych programów kreujących zatrudnienie oraz korzystania ze środków pomocowych (krajowych

i zagranicznych). Szkoleniami zostaną objęci przedstawiciele wszystkich powiatów. Wymiernym efektem będzie powstanie/zainicjowanie paktów/porozumień lokalnych służących kreowaniu zatrudnienia – tworzeniu miejsc pracy i rozwoju przedsiębiorczości.

Zakłada się, że w 80% powiatów objętych tym podprojektem, zostaną zainicjowane pakty na rzecz zatrudnienia.

<u>Budżet Programu</u>	<u>Ogółem</u>	<u>– 2.995.355 Euro</u>
– Restrukturyzacja zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu		– 1.528.900 Euro
– Rozwój kwalifikacji w MŚP		– 622.105 Euro
– Rozwój edukacji i poradnictwa zawodowego		– 600.450 Euro
– Promocja polityki zatrudnienia		– 243.900 Euro

Przewiduje się, że współudział środków PHARE 2001 w finansowaniu programu wyniesie ok. 70% całego planowanego budżetu, tj. 2.100.000 zł.

Można się spodziewać pewnych korekt projektu do czasu ostatecznego zatwierdzenia całego Wojewódzkiego Programu Operacyjnego przez Komisję Europejską w Brukseli, co prawdopodobnie nastąpi do końca 2001 roku. W związku z powyższym realizacja programu rozpocznie się z początkiem 2002 roku, a zakończy do grudnia 2004 r. Do tego czasu program operacyjny, będzie konkretyzowany w uzgodnieniu z samorządami, szkołami, organizacjami pracodawców oraz przedsiębiorcami.

Wydaje się, iż przedstawiony wyżej program jest dobrą ilustracją faktu, że jego konstrukcja zakłada dużą zbieżność z wcześniej omówionymi strategiami.

Jest to program regionalny. W ramach PHARE 2001 „Spójność Społeczna i Gospodarcza” zakłada się również, w zakresie rozwoju zasobów ludzkich, realizację programów horyzontalnych (krajowych). W szczególności będą to:

1. Rozwój standardów jakości usług rynku pracy.
2. Rozwój metodologii Indywidualnych Planów Działania (IPD).
3. Pomoc techniczna przy wdrażaniu komponentów regionalnych.

Oprócz wymienionych wyżej programów należy wspomnieć o Programie Aktywizacji Obszarów Wiejskich (PAOW), którego realizacja najprawdopodobniej rozpocznie się w bieżącym roku. Podstawowym celem tego programu jest rozwój działalności pozarolniczej na obszarach wiejskich i małych miast województwa kujawsko – pomorskiego oraz podniesienie kwalifikacji ludności zamieszkującej te tereny. Program zakłada też wzmocnienie i rozwój instytucji otoczenia

gospodarczego oraz udzielenie niezbędnego wsparcia doradczego i technicznego samorządom lokalnym.

Ponadto, w związku z podpisaniem przez Zarząd Województwa Kujawsko – Pomorskiego z Francją umowy o regionach bliźniaczych, przewiduje się szereg działań szkoleniowych oraz technicznych, które będą miały na celu przygotowanie administracji regionalnej do wprowadzenia w życie polityki spójności ekonomiczno – społecznej.

W rezultacie działań na rzecz konkretnych zbiorowości, programy przedakcesyjne winny przyczynić się do:

- złagodzenia niektórych problemów związanych z bezrobociem, w tym bezrobociem długotrwałym,
- przygotowania administracji publicznej do realizacji skutecznej polityki rynku pracy w regionie zbieżnej z Europejską i Narodową Strategią Zatrudnienia.

Ponadto, jednym z najważniejszych (a może – w związku z aktualną sytuacją budżetową – najważniejszym) celów realizacji programów przedakcesyjnych będzie przygotowanie administracji publicznej (w tym urzędów pracy) – pod kątem operacyjnym, technicznym – do absorpcji Europejskiego Funduszu Społecznego. EFS, będąc jednym z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej, jest ważnym instrumentem polityki strukturalnej i polityki zatrudnienia UE. Po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej będzie dla nas bardzo ważnym instrumentem finansowania działań nakierowanych na rozwiązywanie problemów bezrobocia, w tym bezrobocia długotrwałego.

Podsumowując można stwierdzić, że **realizacja programów przedakcesyjnych** pozwoli z jednej strony złagodzić lub rozwiązać w najbliższym czasie konkretne problemy związane z bezrobociem długotrwałym (z uwagi na wielkość środków raczej nie będzie to duża skala), z drugiej zaś strony – co wydaje się być istotniejsze – **pozwoli na przygotowanie się naszego regionu do realizacji skutecznej polityki zatrudnienia**. W długim horyzoncie czasowym oznacza to wzrost zatrudnienia, spadek liczby bezrobotnych i zmniejszenie skali długotrwałego bezrobocia w regionie kujawsko – pomorskim.