

# Jak polscy pracownicy postrzegają bezrobocie – wyniki badań empirycznych

<https://doi.org/10.33141/po.2006.06.06>

*Agnieszka Baruk*

Przeład Organizacji, Nr 6 (797), 2006, ss. 21-23

[www.przeładorganizacji.pl](http://www.przeładorganizacji.pl)

Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa (TNOiK)

## Wstęp

**J**edną z cech charakteryzujących obecnie rynek pracy w Polsce jest wysoka wartość wskaźnika bezrobocia. Jego występowanie można postrzegać zarówno jako czynnik zagrażający poczuciu bezpieczeństwa pracobiorców, jak i czynnik stymulujący ich do większego zaangażowania w realizowanie powierzonych im zadań zawodowych. Oczywiście zaangażowanie będące konsekwencją obawy przed utratą pracy ma raczej charakter wymuszony. Nie wynika raczej z pozytywnych więzi emocjonalnych łączących pracowników w pracodawcę.

Niezależnie jednak od tego, z jakiej perspektywy rozpatruje się bezrobocie, zdaniem znacznej części społeczeństwa ma ono charakter negatywny, przy czym opinie takie często wyrażają zarówno osoby, które należą lub należały do grupy bezrobotnych, jak i takie, które wcześniej nigdy nie pozostawały bez pracy.

W tym miejscu nasuwają się dwa zasadnicze pytania:

- jak w praktyce postrzegają bezrobocie pracobiorcy, którzy doświadczyli go osobiście, bezpośrednio odczuwając jego ujemne skutki,
- czy podzielają oni stereotypowe opinie na temat bezrobocia, czy może fakt, że byli kiedyś bezrobotni spowodował, że obecnie patrzą na to zjawisko w innym świetle?

## Sposób postrzegania bezrobocia przez respondentów

**W** celu znalezienia odpowiedzi na wspomniane pytania zostały przeprowadzone dwuetapowe badania empiryczne, którymi objęto pracowników jednej z sieci handlowych działających na polskim rynku. Jedynie co piąty z nich, zanim rozpoczął pracę w obecnym miejscu zatrudnienia, nigdy nie był bezrobotny, natomiast reszta pracowników znajdowała się wcześniej przynajmniej raz w takiej sytuacji. Właśnie ta grupa pracowników została poddana bezpośrednio szczegółowemu badaniu ankietowemu w ramach drugiego etapu procesu badawczego.

Największa część respondentów (53%) przed podjęciem pracy w sieci handlowej X doświadczyła raz bezrobocia. Jednak dosyć znaczna część badanych osób pozostawała bez pracy dwa (25%) lub trzy razy (18%). W grupie respondentów, którzy wcześniej raz byli bezrobotni zdecydowanie przeważały kobiety (65%), ale w dwóch pozostałych grupach częściej występowali

mężczyźni, co było szczególnie widoczne wśród respondentów będących do tej pory dwa razy bez pracy.

W przypadku największej części badanych najdłuższy okres pozostawania bez pracy wynosił 7–12 miesięcy (48%), ale wśród respondentów były również takie osoby, w przypadku których okres ten wynosił 31–36 miesięcy. Chociaż ich odsetek był niewielki (5%), sam fakt występowania takich osób wskazuje, że nawet po długiej przerwie w zatrudnieniu można znaleźć pracę, mimo że jest to wówczas znacznie trudniejsze. Pozostawanie przez dłuższy czas bez pracy powoduje bowiem, że zdolność takiej osoby do efektywnego spełniania obowiązków zawodowych oraz wchodzenia w relacje interpersonalne ulega znacznemu obniżeniu, gdyż wraz z upływem każdego miesiąca szybko dewaluują się wiedza i umiejętności oraz pogarsza się autoocena. Tym większego zatem wysiłku wymaga pokonanie wspomnianych ograniczeń i przekonanie potencjalnego pracodawcy do zatrudnienia.

Mogłoby się wydawać, że w sytuacji przewagi podaży nad popytem na rynku pracy potencjalni pracownicy przyjmują dyktowane im przez pracodawców warunki, nawet jeżeli są one ich zdaniem niezadowolające. Okazuje się jednak, że nie wszyscy rezygnują ze swoich aspiracji, chociaż uniemożliwia im to znalezienie zatrudnienia. Jak wykazały wyniki przeprowadzonych badań aż co dziesiąty respondent był bezrobotny, ponieważ nie mógł znaleźć pracy odpowiadającej jego wymaganiom finansowym, natomiast w przypadku 8% badanych przyczyną bezrobocia był fakt, że nie mogli znaleźć pracy adekwatnej do ich aspiracji zawodowych (tabela 1). Charakterystyczne było występowanie w obu kategoriach respondentów przewagi mężczyzn (jedynie 9% kobiet wskazywało, że przyczyną bezrobocia były problemy ze znalezieniem pracy odpowiadającej ich oczekiwaniom finansowym oraz 4% podkreślało jako przyczynę tego faktu swoje oczekiwania zawodowe), co potwierdza większą elastyczność kobiet, które łatwiej w praktyce godzą się na pewne ustępstwa, jeśli tylko pozwoli im to ponownie uaktywnić się zawodowo.

Na podstawie wyników przeprowadzonych badań można stwierdzić, że bezrobocie przez znaczną część respondentów nie było postrzegane w sposób jednoznacznie negatywny. Największy odsetek badanych (40%) wyraził opinię, że bezrobocie stanowiło dla nich silny bodziec do aktywnego poszukiwania pracy (tabela 2). Natomiast jedynie 2% respondentów utożsamiało bezrobocie z sytuacją bez wyjścia, chociaż fakt znalezienia przez nich pracy wskazuje, że aktywne poszukiwanie zatrudnienia jest jednak wyjściem z trudnej sytuacji. ➔

**Tab. 1. Przyczyny bezrobocia, którego doświadczyli wcześniej respondenci**

Przyczyny bezrobocia	Wskazania respondentów w %
Trudności ze znalezieniem pracy po ukończeniu szkoły	38
Grupowe zwolnienia z pracy	28
Likwidacja zajmowanego stanowiska pracy	20
Brak zapotrzebowania na pracowników posiadających określone kwalifikacje	18
Trudności ze znalezieniem pracy odpowiadającej aspiracjom zawodowym	10
Trudności ze znalezieniem pracy odpowiadającej aspiracjom finansowym	8

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

**Tab. 2. Postrzeganie bezrobocia przez respondentów**

Czym jest bezrobocie	Wskazania respondentów w %
Bodźcem do aktywnego poszukiwania pracy	40
Okresem ograniczenia ponoszonych wydatków	38
Okresem utraty środków do życia	34
Przejęciową niedogodnością	24
Bodźcem do podnoszenia kwalifikacji	12
Okresem dysponowania większą pulą wolnego czasu	8
Naturalnym etapem w cyklu aktywności zawodowej	6
Okresem nieznacznego pogorszenia dotychczasowego standardu życia	6
Sytuacją bez wyjścia	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Aż 24% respondentów stwierdziło, że pozostawanie bez pracy jest chwilową niedogodnością, co wydaje się zaprzeczać stereotypowi, zgodnie z którym bycie bezrobotnym jest równoznaczne z pasywnością i zniechęceniem. Okazuje się, że dla osób, które rzeczywiście doświadczyły bezrobocia jest ono niejednokrotnie traktowane jako swego rodzaju wyzwanie, przy czym jeśli mu sprostają, wzrasta ich wiara we własne możliwości, a tym samym poprawie ulega ich samoocena.

Zdaniem 34% badanych bezrobocie jest równoznaczne z koniecznością ograniczenia wydatków, ale dla 6% respondentów jest to naturalny etap w cyklu aktywności zawodowej potencjalnie każdego pracownika. Ponadto 12% badanych osób zwracało uwagę na fakt, że utrata pracy lub trudności z jej znalezieniem skutecznie zmobilizowały ich do podniesienia dotychczasowych kwalifikacji zawodowych, co zwiększało ich szanse na rynku pracy, przy czym gdyby jej nie stracili często prawdopodobnie nie podejmowałiby działań mających na celu ich poprawę.

Potwierdza to zatem, że osobiste doświadczenie bezrobocia często wywiera nie tylko negatywny wpływ na daną osobę, ale także aktywizuje ją, co jest pozytywną konsekwencją tego zjawiska. Trzeba jednak pamiętać, że przekształcenie trudnej sytuacji wywołanej utratą pracy w atut niewątpliwie wymaga silnej osobowości oraz umiejętności przeprowadzenia swego rodzaju analizy, pozwalającej określić danej osobie jej silne i słabe strony, co ułatwia dokonanie wyboru właściwego kierunku rozwoju dotychczasowych kwalifikacji.

Warto podkreślić, że wśród respondentów wskazujących cechy bezrobocia, które mają wydzźwięk pozytywny, przeważały kobiety. Ich przewaga była najbardziej widoczna w przypadku określenia bezrobocia jako naturalnego etapu cyklu aktywności zawodowej, chociaż znacznie częściej niż mężczyźni stwierdzały one także, że bezrobocie mobilizuje do szukania pracy oraz podnoszenia posiadanych dotychczas kwa-

lifikacji. Może to świadczyć o mniejszej odporności psychicznej mężczyzn, którzy szybciej niż kobiety poddają się zwątpieniu we własne siły, krytycznie odnosząc się do własnej przydatności jako pracowników.

Wniosek taki dodatkowo potwierdza ponadpięćkrotnie częstsze wskazywanie przez mężczyzn faktu, że bezrobocie utożsamiają oni ze znacznym zwiększeniem czasu wolnego, podczas gdy opinia taka była przez kobiety wskazywana sporadycznie (zaledwie 3%). Rozpoczęcie bowiem w intensywny sposób poszukiwania pracy wraz z wykonywaniem typowych obowiązków domowych związanych z tradycyjną rolą pani domu powodowało, że często ich czas wolny był jeszcze bardziej ograniczony niż wówczas, kiedy pracowały zawodowo. Aż 46% kobiet stwierdziło, że ich zaangażowanie w życie rodzinne wręcz wzrosło w okresie pozostawania bez pracy, natomiast w przypadku połowy mężczyzn pozostawało na niezmiennym poziomie (choć w okresie zatrudnienia mimo wszystko było znacznie mniejsze niż kobiet), a w odniesieniu do 13% mężczyzn nawet spadło.

### Obawy przed bezrobociem

**I**nnym ciekawym spostrzeżeniem, jakie nasuwa się podczas analizowania wyników przeprowadzonych badań jest fakt występowania mniejszej obawy przed utratą pracy wśród osób, które były wcześniej bezrobotne niż w grupie osób, które jeszcze nigdy nie doświadczyły bezrobocia<sup>1)</sup>. Co piąty respondent, który był już w przeszłości bezrobotny twierdził, że nie obawia się ponownej utraty pracy, podczas gdy w grupie respondentów, którzy nie stracili wcześniej pracy lub nie miały trudności z jej znalezieniem, jedynie 10% deklarowało brak tego rodzaju obaw. Może to świadczyć o zwiększeniu odporności psychicznej osób będących kiedyś bezrobotnymi na taką sytuację, zwłaszcza jeśli dzięki podjęciu aktywnych działań poszukiwaw-

**Tab. 3. Deklarowane przez respondentów odczucia związane z obawą przed bezrobociem w zależności od ich wykształcenia**

Wykształcenie respondentów	Deklarowana obawa przed bezrobociem (w %)	Deklarowany brak obawy przed bezrobociem (w %)
Wyższe	100	0
Policealne	33	67
Ogólnokształcące	89	11
Średnie zawodowe	76	24
Zasadnicze zawodowe	75	25
Podstawowe	–	–

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

czych udało się im ją znaleźć. Wpłynęło to niewątpliwie dodatnio na wzrost ich samooceny, będąc jednocześnie doświadczeniem ułatwiającym poradzenie sobie w sytuacji zwolnienia z pracy, o ile zdarzyłaby się ona ponownie. Należy również podkreślić, że brak obaw przed utratą pracy występował zdecydowanie częściej wśród respondentów, którzy dwukrotnie byli wcześniej bezrobotni w porównaniu z osobami będącymi w takiej sytuacji w przeszłości tylko raz.

Natomiast wśród respondentów, którzy wcześniej trzy razy byli bez pracy, zdecydowanie rosło poczucie zagrożenia związane z ewentualną ponowną utratą zatrudnienia, co wydaje się konsekwencją dostrzeganej przez nich trudności z utrzymaniem pracy. Obniżało to ich samoocenę, czego nie niwelował fakt, że po każdym okresie pozostawania bez pracy potrafili ją jednak znaleźć.

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują ponadto, że w przeciwieństwie do powszechnego stereotypu, zgodnie z którym posiadanie wyższego wykształcenia ułatwia uniknięcie bezrobocia, respondenci posiadający niższe wykształcenie mniej obawiali się utraty pracy niż osoby relatywnie lepiej wykształcone (tabela 3). Charakterystyczne jest, że wszyscy respondenci z wyższym wykształceniem deklarowali obawę przed bezrobociem, mimo że w ich przypadku utrata pracy jest teoretycznie mniej prawdopodobna, a jej znalezienie (jeśli nawet by ją stracili) wydaje się znacznie łatwiejsze w porównaniu do osób posiadających wykształcenie zasadnicze, wśród których tylko 75% potwierdziło odczuwanie obawy przed bezrobociem. Może to wynikać z faktu większej świadomości stale rosnących wymagań w stosunku do pracowników w grupie osób mających najwyższe wykształcenie, chociaż powinny one jednocześnie charakteryzować się większą elastycznością i łatwością rozwijania posiadanej wiedzy. Nie da się także wykluczyć, że do pewnego stopnia wyniki takie wskazują na niski stopień zaangażowania studentów w naukę podczas ich edukacji na uczelni, zauważalny w odniesieniu do coraz większej części spośród nich, co powoduje, że wejście takich osób na rynek pracy i bezpośrednie zetknięcie się z panującymi na nim wymaganiami odsłania nieadekwatność poziomu ich wiedzy i umiejętności do posiadanego wykształcenia.

### Zakończenie

**N**a podstawie dotychczasowych rozważań można stwierdzić, że pracodawcy nie powinni unikać zatrudniania osób, które wcześniej były bezrobotne, gdyż jak wykazały wyniki badań:

- są one niejednokrotnie lepiej przygotowane do roli pracowników;
- wykazują większą aktywność chociażby w odniesieniu do podnoszenia i poszerzania swoich kwalifikacji;
- wykazują większą odporność na ewentualne trudne sytuacje;
- wykazują większe umiejętności ich skutecznego przewycięzania;
- wykazują większe zaangażowanie w wykonywanie powierzonych im zadań itp.

Wymienione cechy są rezultatem większego doceniania przez nich posiadania pracy.

Pracodawcy powinni także pamiętać, że zwalnianie pracowników, któremu nie towarzyszy realizacja programu *outplacementu* pociąga za sobą wiele negatywnych skutków, wśród których na podstawie wyników badań przeprowadzonych przez firmę Andersen Business Consulting można wskazać następujące<sup>2)</sup>:

- 67% zwolnionych w Polsce pracowników nie wróciłoby do swego byłego pracodawcy, nawet gdyby zaproponował im lepsze warunki;
- 70% nie poleciłoby go jako dobrego miejsca zatrudnienia;
- 50% nigdy nie zamierzało rekomendować znajomym produktów oferowanych na rynku przez firmę, która ich zwolniła.

Widać zatem wyraźnie, że pogorszenie wizerunku firmy jako pracodawcy bezpośrednio wpływa na wzrost negatywnych opinii o firmie jako wytwórcy oraz jej produktach.

Z drugiej strony należy podkreślić konieczność przygotowywania młodzieży w cyklu jej edukacji do pokonywania różnego typu trudności, które mogą stać się jej udziałem jako uczestników rynku pracy. Pozwoli to zwiększyć już na starcie szanse zawodowe młodych osób, dzięki wyeliminowaniu, a przynajmniej ograniczeniu sytuacji, których odzwierciedleniem może być zabawne, chociaż nie pozbawione pesymistycznego wydźwięku, zdarzenie z praktyki dydaktycznej autorki. Jeden ze studentów podczas ćwiczeń w odpowiedzi na pytanie o zawód wyuczony pewnej osoby, odparł bowiem: bezrobotny.

dr Agnieszka Baruk  
Zakład Marketingu

Produktów Żywnościowych

Katedra Ekonomiki i Organizacji Agrobiznesu  
Akademia Rolnicza w Lublinie

### PRZYPISY

<sup>1)</sup> Dotyczyło tego drugie z pytań zadanych wszystkim pracownikom objętym pierwszym etapem badań, którego przeprowadzenie umożliwiło wyłonienie respondentów do drugiego etapu procesu badawczego.

<sup>2)</sup> K. KOSICKI, *Redukcja personelu. Uważaj jak zwalniasz*, „Businessman Magazine” 2003, nr 8, s. 79.