

# Człowiek wobec bezrobocia

<https://doi.org/10.33141/po.2008.04.06>

Przeгляд Organizacji, Nr 4 (819), 2008, ss. 22-25  
www.przekladorganizacji.pl  
Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa (TNOiK)

*Elżbieta Kowalczyk*

## Wprowadzenie

**B**ezrobocie jest zjawiskiem społecznym, którego skutki są dotkliwe dla ogółu populacji, dla samego bezrobotnego oraz dla jego rodziny. Zgodnie z ujęciem psychologicznym jest to zjawisko polegające na utracie dochodów, utracie dobrowolnej wymiany przywilejów i zobowiązań, utracie zależności instytucjonalnej oraz utracie pracy kontraktowej.<sup>1)</sup> Niesie ze sobą ryzyko wykluczenia społecznego, jest zagrożeniem dla zdrowia osób nim dotkniętych. W marcu 2007 nadal, mimo tendencji spadkowej, 27% badanych liczyło się z niebezpieczeństwem utraty pracy<sup>2)</sup>, co obrazuje skalę zjawiska; negatywne oddziaływania wynikające z bezrobocia dotyczą bowiem też okresu zapowiadającego jego wystąpienie. Równocześnie w sierpniu 2007 stopa bezrobocia rejestrowego wynosiła 12%<sup>3)</sup>. Warto podkreślić, że osoby bezrobotne, a poszukujące pracy, są uczestnikami gry o zatrudnienie, w której ich pozycja jest gorsza, ponieważ pracę utracili. By ów negatywny czynnik przezwyciężyć, uczą się z lektur, seminariów, na warsztatach w klubach pracy, jak owe poszukiwania prowadzić, w jaki sposób negocjować, by być skutecznymi.

## Utrata pracy

**P**raca stanowi ważną wartość w życiu człowieka, jej utrata to źródło zagrożenia wynikające z zachwiania 8 grup wartości, do których należą: • zagrożenia ekonomiczne • zagrożenia społeczne • zagrożenia fizycznego stanu zdrowia • zagrożenia dobrostanu psychicznego • zagrożenia poczucia bezpieczeństwa • zagrożenia wolności • zagrożenia możliwości samorealizacji • zagrożenia własnego pozytywnego obrazu<sup>4)</sup>. Praca wymaga od jednostki zróżnicowanej aktywności, bezrobocie niesie ze sobą zagrożenie stagnacją, apatię i negatywne skutki związane z obniżeniem inicjatywności i autonomii<sup>5)</sup>. W wyniku utraty pracy ulega zachwianiu pozycja społeczna i zawodowa, która często jest jednym z podstawowych filarów tożsamości. Jak długo można więc pozostawać bez pracy, by móc wykorzystywać rolę zawodową do tworzenia psychologicznego obrazu „ja”<sup>6)</sup>. Nie ulega wątpliwości, że utrata pracy jest traumą, wiąże się z niepowodzeniem, często wielokrotnym, w jej poszukiwaniu. Ponadto obowiązuje zwykle krzywdzący stereotyp, że osoba, która nie potrafi znaleźć

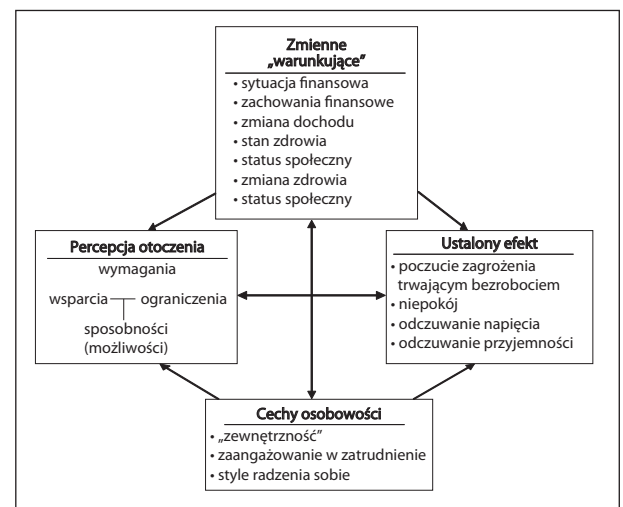
pracy jest mniej wartościowa pod względem fizycznym i psychicznym od tych, którym się to udało. Nawet wiedza na temat rynku pracy nie wpływa na niego modyfikująco<sup>7)</sup>. Potencjalny pracodawca także ma tendencję do postrzegania bezrobotnego jako mającego niższe kwalifikacje, osobę mniej zaangażowaną w problemy firmy, mniej doświadczoną. Gdy staje się pracownikiem – kary w stosunku do niego są bardziej surowe, a nagrody skromniejsze, zadania mniej ambitne, a wsparcie ograniczone<sup>8)</sup>.

Warto również zaznaczyć, że zmienne demograficzne różnicują stopień poczucia zagrożenia wynikający z utraty pracy, rośnie on wraz z wiekiem (największy u osób w przedziale 26–55 lat), większy jest u kobiet i osób pozostających w związkach małżeńskich<sup>9)</sup>.

## Stres a bezrobocie

**D**uża część opracowań psychologicznych poświęconych bezrobociu podnosi kwestię stresu wynikającego z utraty pracy, posiadaniu statusu bezrobotnego i doświadczeń związanych z poszukiwaniem pracy.

Psycholodzy amerykańscy T.H. Holmes i R.H. Rahe na liście najbardziej stresujących wydarzeń życiowych utratę pracy umieścili na jednym z czo-



**Rys. 1. Model stresu psychologicznego w doświadczaniu bezrobocia**

Źródło: R. PAYNE, J. HARTLEY 1987 cyt. za: E. SPRUSIŃSKA (1996), *Psychospołeczne i zdrowotne aspekty bezrobocia*, „Humanizacja Pracy”, 6 (174), Warszawa, s. 21-31.

lowych miejsc i przypisali jej 47 pkt. (w skali od 1 do 100). Sposób doświadczania stresu przedstawia rysunek 1; w jego skład wchodzi wiele zmiennych modyfikujących doświadczanie tej trudnej sytuacji.

### Fazy bezrobocia

**L**iteratura psychologiczna proponuje podział okresu pozostawania bez pracy na fazy. P. Warr i P. Jackson badali kondycję fizyczną i psychiczną bezrobotnych w zależności od czasu pozostawania bez pracy. Analizą objęto osoby, które straciły pracę w okresie krótszym niż miesiąc, aż do tych, w których życiu bezrobocie nastąpiło przeszło 12 miesięcy wcześniej. Uzyskane dane pozwoliły im wysnuć wniosek, że zdrowie psychofizyczne pogarsza się w ciągu pierwszych trzech miesięcy, a później pozostaje w miarę stabilne<sup>10</sup>. Na podstawie badań przeprowadzonych za pomocą kwestionariusza ogólnego stanu zdrowia P. Warr twierdzi także, że bardzo poważne załamanie występuje w momencie utraty pracy, następnie poziom stresu u bezrobotnych wzrasta w pierwszych 6 miesiącach, a między 6. a 30. miesiącem pozostawania bez pracy następuje nawet jego zmniejszenie. Owe pogorszenie zdrowia w początkowym okresie można tłumaczyć zagrożeniami dotyczącymi bezrobotnego (od pogorszenia sytuacji materialnej po niższą samoocenę), natomiast późniejsza stabilizacja i dostrzegalne polepszenie wynikają z zastosowania mechanizmów radzenia sobie ze stresem i wyklarowaniem się zasad nowej sytuacji społecznej. Obejmuje ona rozpoznanie sposobów poszukiwania pracy, uzyskiwania pomocy społecznej czy wypracowanie nowych relacji rodzinnych<sup>11</sup>.

Stany emocjonalne bezrobotnych pozwalają na wyodrębnienie trzech głównych faz psychologicznych reakcji na bezrobocie: ● szoku albo optymizmu ● pesymizmu i ● fatalizmu<sup>12</sup>.

Pytanie, jakie powstaje w tym miejscu, wiąże się ze skutecznością działań bezrobotnych w miarę upływu czasu. L. Rosenthal twierdzi, że im dłuższy czas przebywania na bezrobociu, tym szanse na znalezienie pracy większe. Dzieje się tak ze względu na zdobycie doświadczenia i wprawę w rozmowach kwalifikacyjnych, znalezienie oferty pracy możliwej do zaakceptowania, obniżenie prognozy płacowej i tym samym rozważaniu większej liczby ofert. Badacz ten nie wziął jednak pod uwagę ogólnego przekonania pracodawców o niższym morale takich pracowników, utożsamianiu długiego okresu bezrobocia z niższą jakością kwalifikacji. Przepuszczenia te potwierdzają badania empiryczne przeprowadzone przez R. Layarda i innych, w których uzyskano ujemną korelację pomiędzy długością okresu bezrobocia a prawdopodobieństwem znalezienia pracy. Badacze tłumaczą otrzymane wyniki spadkiem motywacji do poszukiwania pracy bądź cechami grupy długotrwale bezrobotnych, powodującymi, że stają się oni nieatrakcyjni dla potencjalnych pracodawców, którzy ich odrzucają w procesie selekcji<sup>13</sup>.

Autorzy omawiający koncepcje faz w bezrobociu podkreślają ich cykliczny i uniwersalny charakter. Występuje tu cykl pomiędzy mobilizacją a depresją, natomiast bezrobotny bądź akceptuje, bądź przewycięża kryzys. Ponadto w procesie poszukiwania pracy można wyróżnić fazę preparacyjną, podczas której następuje zbieranie informacji o potencjalnej pracy, rozważa się zauważone możliwości wyboru oraz fazę aktywnego poszukiwania i wyboru, polegającą na przejściu od planów i zamierzeń do czynów<sup>14</sup>.

### Psychologiczna charakterystyka bezrobotnego

**H**istoria światowych badań reakcji na bezrobocie sięga lat 30. XX w<sup>15</sup>. W Polsce badania nad segmentacją niejednorodnej grupy pozostających bez pracy prowadzili m.in. S. Retowski, T. Chirkowska-Smolak czy R. Derbis, któremu udało się wyodrębnić trzy grupy różniące się pomiędzy sobą badanymi parametrami. Pierwsza z nich nazwana została „zrezygnowani”, a cechą wyróżniającą była słaba nadzieja (zmienna tworzona przez czas wolny, stosunki z kolegami, osiągnięcia życiowe), niskie poczucie bezpieczeństwa własnego (zmienna tworzona przez sytuację w kraju, miejsce pracy, sytuację finansową, pozycję społeczną, perspektywę na przyszłość) oraz nieprzywiązywanie wagi do prywatności. Ta ostatnia zmienna jest tworzona przez odczuwanie wagi małżeństwa, dzieci, seksu, czynników mogących być źródłem silnego wsparcia w okresie bezrobocia. Osoby z tej grupy są w niekorzystnej sytuacji, brakuje im bowiem oprócz poczucia bezpieczeństwa wiary we własne siły i nadziei na powodzenie, wolnego czasu i dobrych relacji z kolegami. Grupa ta w dużej mierze składa się z osób samotnych i mężatek, czujących na barkach odpowiedzialność za losy rodziny. W grupie tej jest więcej kobiet niż mężczyzn.

Drugą wyodrębnioną zbiorowością są „przystosowani”, charakteryzujący się dużym stopniem odczuwania bezpieczeństwa własnego i zewnętrznego (zmienna tworzona przez satysfakcję z sąsiedztwa, poziom usług, standard domu lub mieszkania, stosunki z kolegami), przy czym nie odczuwają oni silnie dwuznacznego uczucia, jakim jest nadzieja. Bezrobotni ci nie dostrzegają znacznego pogorszenia jakości życia, którego przyczyną byłoby pozostawanie bez pracy. Jest to najliczniejsza grupa, której poziom wykształcenia jest najwyższy.

Ostania, najmniej liczna grupa, nazwana została „nierealistyczni optymiści”. Cechuje ją wysoki poziom nadziei i niski poziom bezpieczeństwa własnego i zewnętrznego. Bezrobotni ci żyją w poczuciu zagrożenia bez umiejętności korzystania ze wsparcia, jakie daje prywatność. Często osoby te odwołują się do nierealistycznie optymistycznych oczekiwań, realizowanych bądź to na drodze uświadamianych intelektualnych i emocjonalnych wysiłków, bądź naiwnego mechanizmu obronnego o cechach fantazjowania. Jest to grupa liczniej reprezentowana przez żonatyh mężczyzn niż kobiety. Najrzadziej

występują w niej mężatki<sup>16</sup>). Przytoczony podział, jak też inne propozycje, zwracają uwagę na zróżnicowanie grupy bezrobotnych i tym samym trudność czy wręcz niemożliwość skonstruowania uniwersalnych receptur wyjścia z trudnej sytuacji czy opisu bezrobocia za pomocą jednolitej teorii.

### Radzenie sobie z utratą pracy

**Z** punktu widzenia problemów negocjacji na rynku pracy interesująca jest analiza zachowań zaradczych bezrobotnych, które zmierzają do znalezienia zatrudnienia i stawiają bezrobotnego w pozycji uczestnika rynku pracy.

B. Makselon-Kowalska charakteryzuje trzy zasadnicze programy zaradcze, które wyodrębniła w swoich badaniach, a jak się okazuje, nie wszystkie prowadzą do reintegracji z rynkiem pracy.

Cechą wspólną badanych była negatywna ocena bezrobocia, natomiast kluczowymi czynnikami różnicującymi poszczególne grupy były: typ atrybucji związanej z utratą pracy (wewnętrzna bądź zewnętrzna), strategia bierna bądź czynna oraz towarzyszące im koszty psychologiczne. Pierwszą grupę stanowiły osoby szukające przyczyn swego bezrobocia w czynnikach zewnętrznych i stosujące strategię bierne. Przeważały tu kobiety, osoby mające rodzinę i w wieku sugerującym posiadanie małych dzieci. Osoby te odczuwały poczucie krzywdy, czuły się zwolnione z obowiązku samodzielnego poszukiwania pracy, bowiem nie one do utraty pracy się przyczyniły; wzbierał w nich także lęk przed oceną ze strony pracodawcy, a trud związany z poszukiwaniem pracy był źródłem negatywnych emocji. Orientację tę przyjmują osoby, które tracą poczucie wpływu na własny los, a równocześnie chronią się przed utratą poczucia własnej wartości. Program drugi charakteryzował się atrybucjami zewnętrznymi w poszukiwaniu przyczyn utraty pracy i czynną strategią działania. Był to program najliczniej prezentowany przez badanych i uniwersalny (pod względem płci, wieku, stanu rodzinnego). Jest to program kosztowny, ale wysiłek wkładany w poszukiwanie pracy i związane z tym negatywne emocje można złagodzić poszukiwaniem przyczyn swego niepowodzenia w czynnikach zewnętrznych. Ponadto osoby realizujące ten program wiedzą, że owe koszty są nieuniknione, a aktywność jest jedyną drogą uzyskania zatrudnienia. Kolejny program był związany z osobami, które przyczyn swego bezrobocia upatrują w sobie i stosują strategię czynne. Był on charakterystyczny dla osób stanu wolnego i niemających dzieci. Na poszukiwanie pracy przeznaczali oni kilka godzin dziennie, a ich działania były zaplanowane. Ich mniejsze niż u pozostałych grup poczucie krzywdy było czynnikiem motywującym do działania zmierzającego do znalezienia pracy<sup>17</sup>).

Przytoczone badania potwierdzają teorię o zróżnicowaniu grupy bezrobotnych, zarówno pod względem osobowości, percepcji sytuacji, w jakiej się znaleźli i strategii zaradczych, które realizują. Za zmienne osobowościowe, które mają największy wpływ na znalezienie pracy, wielu badaczy uważa

poczucie kontroli wewnętrznej, poczucie własnej wartości oraz poczucie własnej skuteczności. Na liście tej pojawiają się również zmienne poznawcze związane z różnymi wymiarami celów oraz zmienne społeczno-ekonomiczne obejmujące wsparcie społeczne czy presję sytuacji ekonomicznej<sup>18</sup>).

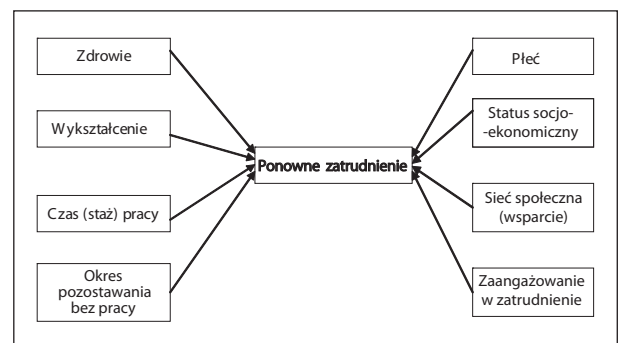
Na szanse ponownego zatrudnienia bezrobotnych, oprócz wymienionych wyżej czynników, wpływają też takie, które obrazuje model B.G. Claussena.

Z rysunku 2 wynika, że takim czynnikiem, jak osobowość czy sposób radzenia sobie ze stresem przypisano działanie pośrednie i je pominięto na rysunku. Jednakże w kontekście wcześniejszych rozważań nie wydaje się to słuszne. Doniesienia badawcze zwracają uwagę na następujące fakty: ● bezrobotni oceniają sytuację utraty pracy negatywnie w różnym stopniu ● nie wszyscy, którzy postrzegają je negatywnie, poszukują zatrudnienia i powrotu do aktywności zawodowej ● sposobem radzenia sobie z bezrobociem może być przystosowanie się do niego i związana z tym niechęć do szukania pracy.

### Opinie pracodawców o rynku pracy i bezrobotnych

**O**pinie pracodawców jako uczestników gry rynkowej związanej z konkutowaniem o pracę przez potencjalnych pracobiorców są bardzo istotne, wpływają bowiem na ich postawy wobec kandydatów. Sądy pracodawców o bezrobociu i bezrobotnych są dość ostre i ukazują ich niechętny stosunek do kandydatów, którzy pracę utracili. Przede wszystkim są oni skłonni uważać, że po części bezrobocie jest fikcyjne, a niektórzy z bezrobotnych wcale nie starają się podjąć pracy. Jest to spowodowane ich zdaniem:

- podejmowaniem pracy niezalegalizowanej (51%),
- niechęcią do podejmowania jakiegokolwiek pracy (49,2%),
- nadmiernymi oczekiwaniami osób poszukujących pracy, co do wynagrodzeń, warunków pracy itd. (40,9%),
- małą aktywnością na rynku pracy (27,2%),
- brakiem kwalifikacji potrzebnych na rynku pracy (22,3%),
- innymi zachowaniami (5,5%)<sup>19</sup>.



**Rys. 2. Model najważniejszych czynników wpływających na szanse**

Źródło: B. G. CLAUSSEN cyt. za: E. SPRUSIŃSKA (1996), *Psychospołeczne i zdrowotne aspekty bezrobocia*, „Humanizacja Pracy”, 6 (174), Warszawa, s. 21-31.



Szanse na powtórne zatrudnienie bezrobotnych długo pozostających bez pracy pracodawcy i urzędy pracy widzą w specjalnych aktach ustawodawczych dających przywileje pracodawcom zatrudniającym bezrobotnych, w intensywnym szkoleniu i doskonaleniu kwalifikacji bezrobotnych, w rozwijaniu umiejętności związanych z szukaniem pracy i wiarą w siebie<sup>20)</sup>.

## Podsumowanie

**B**ezrobocie jest ważnym problemem społecznym i chociaż niektórzy głoszą jego koniec, to nadal dotyka ono wcale niemałą rzeszę osób, które mogą i chcą pracę podjąć. Jednak im dłuższy okres pozostawania bez pracy, tym szanse na jej znalezienie mniejsze i tym większej pomocy wymagają bezrobotni. By można było przywrócić ich do grona zatrudnionych, należy poznać, oprócz wskaźników ekonomicznych, także prawidłowości psychologiczne związane z pozostawaniem bez pracy. Podstawowe zagadnienia związane z tą kwestią zostały poruszone w tym tekście, dając orientację, w jaki sposób zachowują się bezrobotni i co powoduje, że niektórzy z nich są w stanie znaleźć pracę, a inni godzą się ze swym losem, nie szukając możliwości ponownego zatrudnienia. Ważne jest także, by pracodawcy, wiedząc o swych zniekształceniach w spostrzeganiu, nie dyskryminowali kandydatów, którzy pracę utracili, bo w ich organizacjach mogą być oni cennymi pracownikami.

dr Elżbieta Kowalczyk  
Katedra Teorii Organizacji i Zarządzania  
Akademii Ekonomicznej w Poznaniu

## PRZYPISY

- <sup>1)</sup> A. BAŃKA (1992), *Jak definiuje się bezrobocie z perspektywy psychologicznej*, w: *Bezrobocie. Podręcznik pomocy psychologicznej*, A. BAŃKA (red.), Wyd. Print-B, Poznań, s.22.
- <sup>2)</sup> Opinie o rynku pracy i zagrożenie bezrobociem w latach 2001-2007, komunikat z badań (03.2007), CBOS, www.cbos.pl
- <sup>3)</sup> www.stat.gov.pl
- <sup>4)</sup> A. CHUDZICKA (2004), *Radzenie sobie z brakiem pracy jako funkcja poczucia zagrożenia*, w: *Bezrobocie jako wyzwanie*, Z. RATAJCZAK (red.), *Psychologia* t. VI, Katowice, s. 63-64.
- <sup>5)</sup> A. BAŃKA *op. cit.*, s. 25.
- <sup>6)</sup> A. WILCZYŃSKA-KWIATEK, *Psychologiczny portret własny w sytuacji utraty pracy*, w: *Bezrobocie jako wyzwanie*, Z. RATAJCZAK (red.), *Psychologia* t. VI, Katowice, s. 100.
- <sup>7)</sup> F. ZNANIECKI (1999), *Socjologia bezrobotnych*, w: *Socjologia bezrobocia*, Wydawnictwo „Śląsk”, Katowice, s. 53; I. RESZKE (1999), *Wobec bezrobocia: opinie, stereotypy*, Wydawnictwo „Śląsk”, Katowice.
- <sup>8)</sup> A. WILCZYŃSKA-KWIATEK, *op. cit.*, s. 98-99.
- <sup>9)</sup> A. CHUDZICKA (2004), *Radzenie sobie z brakiem pracy jako funkcja poczucia zagrożenia*, w: *Bezrobocie jako wyzwanie*, Z. RATAJCZAK (red.), *Psychologia* t. VI, Katowice, s. 66-71.
- <sup>10)</sup> T. CHIRKOWSKA-SMOLAK (2000), *Aktywność bezrobotnych w świetle psychologicznych modeli poszukiwania*

*pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, Rok LXII, zeszyt 4, s.146-166.

<sup>11)</sup> P. WARR (2004), *Psychologiczne skutki długotrwałego bezrobocia*, w: *Człowiek w społecznej przestrzeni bezrobocia*, T. CHIRKOWSKA-SMOLAK, A. CHUDZICKA (red.), Wyd. Nauk. UAM, Poznań, s. 145-146.

<sup>12)</sup> M. DOLECKA (1997), *Psychologiczne skutki bezrobocia*, *Annales UMCS*, Lublin, vol. XXXI, Sectio H., s. 21.

<sup>13)</sup> T. CHIRKOWSKA-SMOLAK, *Poszukiwanie pracy*, w: *Człowiek w społecznej przestrzeni bezrobocia*, T. CHIRKOWSKA-SMOLAK, A. CHUDZICKA (red.), Wyd. Nauk. UAM, Poznań, s. 23.

<sup>14)</sup> Tamże, s. 22-25.

<sup>15)</sup> Pionierskie badania nad tym problemem odbyły się w austriackiej miejscowości Marienthal, a prowadzone były przez Jahodę, Lazarsfelda i Zeisela. Na podstawie zgromadzonych danych i analizy pamiętników bezrobotnych wyodrębniono grupy: „nieugiętych”, „zrezygnowanych”, „zalamanych” i „apatycznych”. Patrz: M. DOLECKA (1997), *Psychologiczne skutki bezrobocia*, *Annales UMCS*, Lublin, Sectio H, vol. XXXI, s. 15-24; S. RETOWSKI (1996), *Zróżnicowanie psychologicznych reakcji na bezrobocie: bierni, przystosowani, desperaci i wyrachowani*, „Przegląd Psychologiczny”, tom 38, nr 1-2, s. 161-178; P. MOSIEK pisze także o bezrobotnych w środowisku średniego miasta i wyodrębnia następujące typy osobowości: rezygnant (nihilista), uzurpator, poszukiwacz, konstruktywista. Patrz: P. MOSIEK (2001), *Typy osobowości bezrobotnego. Jednostkowy i rodzinny wymiar jego egzystencji*. „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 4, s. 116-122.

<sup>16)</sup> R. DERBIS, *Różnice w doświadczeniu braku pracy*, w: *Człowiek w społecznej przestrzeni bezrobocia*, T. CHIRKOWSKA-SMOLAK, A. CHUDZICKA (red.), Wyd. Naukowe UAM, Poznań, 2004, s. 103-117.

<sup>17)</sup> B. MAKSELON-KOWALSKA (2004), *Typologia zachowań zaradczych w sytuacji utraty pracy*, [w]: *Psychologia, Bezrobocie jako wyzwanie*, t. 6., Z. RATAJCZAK (red.), Wyd. UŚ, Katowice, s. 39-59.

<sup>18)</sup> T. CHIRKOWSKA-SMOLAK (2004), *Poszukiwanie pracy jako strategia radzenia sobie w sytuacji bezrobocia*, w: *Psychologia, Bezrobocie jako wyzwanie*, t.6., Z. RATAJCZAK (red.), Wyd. UŚ, Katowice, s. 81-96. Autorka na podstawie dwóch wymiarów: wytrwałość i wysiłek, wyodrębniła cztery grupy bezrobotnych: „przystosowanych”, „obowiązkowych”, „aktywnych”, „zrezygnowanych”. Użyte charakterystyki są w dużym stopniu zbliżone z typologią zaproponowaną przez S. Retkowskiego.

<sup>19)</sup> E. DOLNY, J. MELLER, Z. WIŚNIEWSKI (1998), *Popyt i pracodawcy na rynku pracy w Polsce*, Toruńska Szkoła Zarządzania, Toruń, s.65.

<sup>20)</sup> Tamże, s. 79.

## Summary

The problems connected with unemployment are subject of interest in several domains of science – economy, sociology, psychology. The author is focusing on the psychological aspects of unemployment. She is analyzing some chosen problems as a job loosing, stress during unemployment, phases of unemployment, a psychological characteristic of unemployed, opinions employers about unemployment and the unemployed. The knowledge about regularities of functioning of the unemployed is permitting to counteract its negatives aftermaths as well as social, economic and psychological.