

*mgr Magdalena Pokrzywa*

Instytut Socjologii  
Uniwersytet Rzeszowski

## **Sytuacja osób zagrożonych wykluczeniem społecznym na rynku pracy**

### **WPROWADZENIE**

Według Narodowej Strategii Integracji Społecznej dla Polski wykluczenie społeczne jest to „sytuacja uniemożliwiająca lub znacznie utrudniająca jednostce lub grupie, zgodnie z prawem pełnienie ról społecznych, korzystanie z dóbr publicznych i infrastruktury społecznej, gromadzenie zasobów i zdobywanie dochodów w godny sposób [Narodowa Strategia Integracji Społecznej dla Polski, 2003, s. 23]. L. Frąckiewicz zauważa, że wykluczenie społeczne jest najczęściej definiowane w kategoriach „nieuczestnictwa bądź niezdolności do uczestnictwa w ważnych aspektach życia zbiorowego: społecznych, gospodarczych, politycznych i kulturowych oraz w normalnych aktywnościach charakterystycznych dla danego społeczeństwa [Frąckiewicz, 2005, s. 13]. Wykluczenie społeczne negatywnie oddziałuje na jakość kapitału ludzkiego, ogranicza aktywność, przedsiębiorczość i innowacyjność oraz podnosi koszty funkcjonowania państwa. Strategie określające kierunki rozwoju Unii Europejskiej, a zwłaszcza strategia lizbońska wskazują, że ograniczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego jest jedną z podstawowych zadań na przyszłość.

Źródła społecznego wykluczenia należy doszukiwać się w dużej mierze w braku zatrudnienia. Praca jest ważną instytucją społeczną sytuującą człowieka w wielu innych wymiarach struktury społecznej. To nie tylko sposób zdobywania zasobów, ale jeden z podstawowych sposobów rozwijania osobowości człowieka. Zdaniem R. Dahrendorfa praca to „bilet do świata zasobów” [Dahrendorf, 1993, s. 227], czyli do pełni praw obywatelskich. Praca jest pierwszym warunkiem skutecznej polityki zwalczania ubóstwa i wykluczenia społecznego. Praca może być oczywiście bardzo różna z punktu widzenia jej integrującego potencjału, ale brak pracy jest sposobem na erozję wszystkich innych czynników społecznej integracji. Utrata możliwości zarobkowania zmniejsza dostępność do rynku konsumpcji i instytucji rynku pracy oraz innych sfer życia społecznego takich jak system ochrony zdrowia, edukacji czy kultury [Golinowska, 2007, s. 7]. Wykluczenie z rynku pracy postrzegane jest często jako proces stopniowej utraty kontaktu ze środowiskiem osób pracujących, który w końcu doprowadza

do pogodzenia się z sytuacją i do strachu przed podjęciem pracy. Rezygnacja wiąże się z brakiem jakichkolwiek działań w kierunku poszukiwania pracy [Golinowska, 2007, s. 74]. Najczęściej stosowanym wskaźnikiem wykluczenia lub jego zagrożeniem jest bycie świadczeniobiorcą pomocy społecznej lub długotrwale bezrobotnym [Kurowska, Szatur-Jaworska, 2010, s. 202].

W niniejszym artykule analizie poddano sytuację osób zagrożonych wykluczeniem społecznym na rynku pracy. Podane dane pochodzą z badania regionalnego dotyczącego ubóstwa i wykluczenia społecznego w województwie podkarpackim, przeprowadzonego w 2010 roku. Przedsięwzięcie to zostało podjęte podczas realizacji projektu współfinansowanego z Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego<sup>1</sup>. W trakcie prac badawczych zrealizowano 300 wywiadów kwestionariuszowych oraz 96 indywidualnych wywiadów pogłębionych z klientami pomocy społecznej, a także zogniskowane wywiady grupowe z 48 przedstawicielami ośrodków pomocy społecznej oraz 24 partnerami społeczno-gospodarczymi. Badania obejmowały kilka bloków tematycznych dotyczących wykluczenia społecznego i ubóstwa. Niniejszy artykuł jest analizą jedynie jednego z bloków zagadnień, który dotyczył sytuacji osób korzystających z pomocy społecznej (z powodu długotrwałego bezrobocia i ubóstwa) na rynku pracy.

#### POTENCJAŁ PRACOWNICZY

Zdecydowaną większość respondentów stanowiły kobiety (80%), osoby z wykształceniem podstawowym (35%) lub zasadniczym zawodowym (42%), w wieku do 50 lat (70%). Jak podkreślali sami badani podczas indywidualnych wywiadów pogłębionych niski poziom wykształcenia oraz bardzo ograniczone doświadczenie niezawodowe były jednymi z najważniejszych przyczyn ich trudnej sytuacji na rynku pracy i ograniczonych szans na zatrudnienie. Jak przedstawiła swoją historię jedna z badanych: „Wyszłam za męża, później dzieci miałam i to już tak. Nigdzie nie pracowałam z tego względu, że nigdzie nie mogłam pójść – dzieci miałam. Później było bezrobocie i już nie mogłam znaleźć pracy, już nie było żadnych prac wtedy” (wdowa, 56 lat, 4 dzieci, wykształcenie zasadnicze zawodowe, powiat przemyski). Inna opisała swoją sytuację w sposób następujący: „Ja jestem zawodowy sprzedawca po szkole handlowej, ale tak się złożyło, że po szkole nastawał właśnie czas tego przechodzenia na bezrobocie i w sumie mnie na bezrobocie dali i zaraz później niebawem wyszłam za męża, urodziłam dzieci, no i praktycznie do tej pory jestem cały czas na bezrobociu. Od lat 90. nie pracowałam. Wychowywałam dzieci, no i teraz jest mi trudno tak jakoś znaleźć ten wspólny język, żeby pójść i o pracę pytać. Bo gdzie nie pójde, coś tak

---

<sup>1</sup> Szerzej na ten temat projektu *Badanie wykluczenia społecznego w województwie podkarpackim* na stronie [www.wykluczenie.univ.rzeszow.pl](http://www.wykluczenie.univ.rzeszow.pl).

wspomnę, czy nawet CV swoje przedstawię i każdy je zerka i patrzy, że jest rok 1990 – ostatnia praca. To każdemu się wydaje, że chyba sobie nie poradzę” (kobieta, mężatka, 3 dzieci, wykształcenie zasadnicze zawodowe, Stalowa Wola).

Część badanych (39%) posiadała dodatkowe kwalifikacje, które były potwierdzone formalnie (np. za pomocą zaświadczeń lub certyfikatów). Wśród posiadanych kwalifikacji wymieniali te związane z: gastronomią (piekarz, cukiernik, kelner, barman), obsługą kas fiskalnych, opieką paliatywną oraz opieką nad dziećmi, handlem i sprzedażą, obsługą komputera, kosmetyką i fryzjerstwem, budownictwem (zbrojarz, betoniarz) oraz florystyką. Badani posiadali również uprawnienia związane z zawodem: ślusarza, spawacza, hydraulika, odlewnika, operatora sprzętu ciężkiego oraz wózków widłowych. Dodatkowe kwalifikacje potwierdzone w sposób formalny zdobywane były bardzo często podczas kursów i szkoleń organizowanych przez instytucje pomocowe, urzędy pracy i prywatne instytucje w ramach realizowanych projektów unijnych. Jednak jak podkreśla wielu respondentów (klientów pomocy społecznej oraz pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej) uprawnienia te rzadko przekładają się na zdecydowaną poprawę sytuacji na rynku pracy osób ich kończących. Sytuację tę dobrze charakteryzuje wypowiedzi dwóch stalowowolskich pracowników socjalnych: „Prowadzimy szkolenia, ale efekty są raczej marne. Przede wszystkim kurs zawodowy, który jest prowadzony w ramach szkoleń jest bardzo krótki. Trwa dwa albo trzy tygodnie. To są bardzo krótkie okresy, ludzie po prostu nie są w stanie nauczyć się zawodu, jakiejkolwiek umiejętności. Są zrozpaczeni, bo dostają certyfikat po ukończeniu jakiegoś szkolenia, które faktycznie jest dotowane z Unii Europejskiej i nie są usatysfakcjonowani, bo im ten certyfikat nic nie daje. A pracodawcy oczywiście przede wszystkim wymagają zawodu, a kurs niewiele wnosi”; „Dobrze byłoby zapewnić jakąś ciągłość tym ludziom, żeby mogli przebyć kurs, potem żeby jakaś osoba mogła odbyć staż. Chociażby dwanaście miesięcy, żeby ona mogła zdobyć to doświadczenie. I dopiero ona ma jakąś szansę. To znaczy dla nas bardzo ważne jest to, bo ten projekt jest dla nas takim narzędziem aktywizacji tych ludzi, że ci ludzie współpracują z nami, że coś chcą robić. Bo tak jakby im wskazujemy, że doceniamy to, że współpracują z nami. Ale mówię, niejednokrotnie to się nagle ucina i ten człowiek wraca do punktu wyjścia. Niestety, bo osoby z certyfikatem nic praktycznie nie mogą zrobić”.

Wśród posiadanych umiejętności, niepotwierdzonych w sposób formalny badani na ogół wymieniali: gotowanie i pieczenie, krawiectwo, robótki ręczne (haft, wyszywanie, robienie na drutach) oraz fryzjerstwo i kosmetykę. Respondenci posiadali również umiejętności związane z majsterkowaniem (tzw. złota rączka) oraz budownictwem (remont domów, murarstwo, stolarstwo). Co czwarty respondent posiadał prawo jazdy (głównie kategorii B). Rzadziej niż co trzeci badany znał język obcy w stopniu umożliwiającym porozumiewanie się. Wśród znanych języków obcych dominował język rosyjski oraz angielski.

Badani zostali poproszeni o wymienienie swojej zalety (pozytywnej cechy), którą mogliby przedstawić potencjalnemu pracodawcy podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Niemal co trzeci badany jako swoją największą zaletę pracownika wymieniał pracowitość, co siódmy wskazał na uczciwość, a co dziewiąty na sumienność. Wśród innych wymienianych pozytywnych cech znalazły się: punktualność, rzetelność i solidność, komunikatywność. Co dwunasty respondent nie potrafił wymienić żadnej posiadanej zalety, którą mógłby się pochwalić przed potencjalnym pracodawcą. Natomiast wśród swoich słabych stron jako potencjalnych pracowników badani wskazywali na ogół zły stan zdrowia, nerwowość, zaawansowany wiek, posiadanie małych dzieci, brak punktualności i nieśmiałość oraz problemy z dojazdem i brak wykształcenia.

Niski poziom kapitału ludzkiego i społecznego osób zagrożonych wykluczeniem społecznym przekłada się na trudną sytuację tych osób na lokalnym rynku pracy, który, jak podkreślają przedstawiciele instytucji pomocy i integracji społecznej, jest w dużej mierze ograniczony ze względu na małą liczbę ofert pracy: „Bardzo duże jest bezrobocie, duże zakłady pracy upadają. Sytuacja jest tragiczna. Ciągłe są zwolnienia z pracy. Ci ludzie nie mają się gdzie podziać, nie mają co ze sobą zrobić i trudno też aktywizować, gdy tej pracy nie ma tak naprawdę” (pracownik socjalny, Stalowa Wola); „W naszej gminie, jest na przykład problem budynków i ludności po byłych PGR-ach. Było ich dosyć dużo na naszym terenie i osoby przyzwyczały się do tego, że państwo dawało im wszystko, później nie mogli sobie poradzić z tym, że teraz sami muszą sobie ze wszystkim radzić. Dodatkowo jest mało miejsc pracy, które moglibyśmy proponować i słaba jest struktura terytorialna naszych gmin, daleko do miasta, daleko do zakładów pracy” (pracownik socjalny, gmina Bircza).

## DZIAŁANIA I BARIERY ZWIĄZANE Z POSZUKIWANIEM PRACY

Zdecydowana większość badanych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy jako osoby bezrobotne pozostawała bez pracy powyżej 36 miesięcy (64%). Głównym powodem utraty poprzedniej pracy była likwidacja zakładu lub miejsca pracy. Kobiety posiadające dzieci po urodzeniu dziecka w związku z koniecznością opieki nad nim decydowały się na urlop wychowawczy, po którym bardzo ciężko było im powtórnie wejść na rynek pracy i znaleźć zatrudnienie.

Większość respondentów deklarowała, że niemal od chwili utraty poprzedniej pracy i zarejestrowania się jako osoba bezrobotna starała się aktywnie poszukiwać pracy. Jednak jak wskazują odpowiedzi badanych, większość z nich podejmuje samodzielne działania związane z poszukiwaniem pracy nie częściej niż kilka razy w miesiącu lub nawet rzadziej niż raz w miesiącu (67%). Jedynie co czternasty respondent deklarował, że codziennie poszukuje pracy w sposób aktywny. Badane osoby najczęściej poszukiwały pracy poprzez: rozmowę, kon-

takt z innymi osobami i dopytywanie się, czy nie słyszały one o jakichś propozycjach pracy lub ogłoszeniach (27%), czytanie ogłoszeń umieszczanych w lokalnej prasie (19%), przeglądanie ofert zamieszczanych przez powiatowe urzędy pracy (18%), poszukiwanie ogłoszeń o pracy w Internecie (16%) oraz osobiste odwiedzanie potencjalnych pracodawców i dopytywanie się, czy istnieje możliwość podjęcia zatrudnienia (15%). Zdecydowana większość badanych poszukiwała pracy głównie na terenie zamieszkiwanego miasta lub gminy (rzadziej na terenie całego powiatu) i byłaby w stanie poświęcić maksymalnie 60 minut na dojazd do pracy w jedną stronę. Częściej niż co czwarty respondent deklarował, że dopuszcza możliwość zmiany miejsca zamieszkania, jeśli wymagałaby tego praca. Jednak warunki finansowe takiej pracy musiałyby umożliwiać samodzielne utrzymanie rodziny i opłacenie rachunków związanych z wynajęciem i eksploatacją mieszkania.

Należy zwrócić jednak uwagę, że częściej niż co czwarty respondent wyrażał przekonanie, iż mimo podejmowanych przez niego starań nie ma on realnych szans na znalezienie pracy. Takie przekonanie u beneficjentów pomocy społecznej zauważają też pracownicy socjalni: „Nie można powiedzieć, że ci nasi klienci tylko i wyłącznie są nastawieni na branie. Oni też mają za sobą jakiś tam trudny bagaż własnych doświadczeń, gdzie ta wiara w siebie, wiara w to, że im może być lepiej, załamuje się. I myślę, że gdzieś jakieś takie wsparcie nie tylko po tej linii wykształcenia, ale może jeszcze jakieś takiej pracy psychologicznej z tymi ludźmi, żeby oni odzyskali tę wiarę, te siły witalne. Bo gdzieś to pada w ludziach. I to jest chyba taki naturalny proces, jeżeli przez lata dzieje się źle” (pracownik socjalny, Krosno).

Największym utrudnieniem lub przeszkodą w znalezieniu przez respondentów satysfakcjonującej pracy jest, ich zdaniem, przede wszystkim brak ofert i trudna sytuacja na lokalnym rynku pracy, która wynika z małej liczby zakładów pracy, w których poszukujący pracy mogliby znaleźć zatrudnienie (28%). Respondentki podkreślały również, że sytuacja rodzinna (posiadanie małoletnich dzieci) negatywnie wpływa na szanse znalezienia pracy ze względu na brak odpowiedniej opieki dla dzieci w sytuacji np. pracy na dwie zmiany i dłuższych dojazdów (24%). Jak wskazuje jedna z respondentek: „Jak ktoś zapyta i się dowie, że mam trójkę dzieci, to pyta: w jakim wieku? To ja mówię, że dwoje jest w wieku lat 15 i 18, a jedno jest 7-letnie. To zaraz jest pytanie: z kim pani go zostawi, jak będzie chorować? Niestety, taka jest sytuacja, że nie mam z kim go zostawić. Bo nie mam rodziców, a na wynajęcie jakiejś niani nie stać mnie. Jak już się każdy dowie, że mam to dziecko, to każdy już mówi: no to się oddzwoni. A wiadomo, że nikt nie dzwoni” (kobieta, mężatka, 3 dzieci, wykształcenie zasadnicze zawodowe, Stalowa Wola). Częściej niż co piąty respondent wskazywał, że główną przeszkodą w znalezieniu pracy jest jego podeszły wiek. Jak charakteryzuje swoją sytuację jeden z respondentów: „Pracodawca mi powiedział: pan już jest za stary, ja potrzebuję młodych ludzi, pan pójdzie za rok czy za dwa na emeryturę i co ja będę miał z pana? A ja mówię: to co mam na bruk iść całkiem? I z tymi latami to już jest koniec? A on: ja pana nie ubezpieczę, bo

mi się nie opłaca pana ubezpieczyć. Młodzi czekają na pana miejsce” (mężczyzna, 63 lata, samotnie gospodarujący, Stalowa Wola). Badani pracownicy socjalni również wskazywali na trudną sytuację osób starszych na rynku pracy: „Osoby w średnim wieku nie mają szans na zatrudnienie. Słyszą od każdego z pracodawców, że oni chcą zatrudnić młodą osobę, niejednokrotnie równocześnie z doświadczeniem oraz z wieloma innymi umiejętnościami, co dyskwalifikuje osoby w średnim wieku, które mają niesamowity bagaż doświadczeń. Albo propozycja ze strony pracodawcy to praca na czarno lub za bardzo niskie wynagrodzenie” (pracownik socjalny, Stalowa Wola). Co jedenasty respondent deklarował, że główna trudność w znalezieniu satysfakcjonującej pracy jest związana z posiadaniem przez nich nieodpowiednich (za niskich) kwalifikacji i umiejętności. Część z respondentów wskazywała również na zły stan infrastruktury komunikacji publicznej oraz duże kłopoty w związku z dojazdami do pracy. Sytuacja ta związana była z zamieszkiwaniem w miejscowościach wiejskich, znacznie oddalonych od miast i słabo skomunikowanych z nimi.

Osoby korzystające ze wsparcia pomocy społecznej zostały poproszone o odpowiedź, czy według nich ich płeć, wiek, stan zdrowia oraz sytuacja materialna (ubóstwo) były kiedykolwiek przeszkodą w znalezieniu przez nich pracy. Najczęstszą przeszkodą w znalezieniu pracy wymienianą przez zdecydowaną większość respondentów (86%) była ich płeć. Należy podkreślić, że zdecydowaną większość badanych osób korzystających z pomocy społecznej stanowiły kobiety. Respondentki podkreślały, że lokalne oferty pracy często są adresowane wyłącznie do mężczyzn oraz że pracodawcy wolą zatrudniać mężczyzn. Taką sytuację potwierdzają np. pracownicy socjalni: „W naszej gminie na przykład, w gminie Cmolas, tym takim największym problemem, który nas tutaj nurtuje i występuje, to jest bezrobocie i to głównie wśród kobiet. Kobiety nie mogą znaleźć tej pracy, ponieważ nie ma dla nich miejsc pracy” (pracownik socjalny, gmina Cmolas). Nie bez znaczenia pozostaje również sytuacja rodzinna badanych kobiet. Respondentki podkreślały, że pracodawcy bardzo niechętnie zatrudniają matki posiadające małe dzieci, ponieważ sądzą, że pracowniczki będą posiadały bardzo ograniczoną dyspozycyjność i będzie ich charakteryzować większa absencja w pracy. Jak podkreśliła jedna z badanych: „Sama wychowuję 4 dzieci. Szukam pracy, jestem zarejestrowana na bezrobociu, poszukuję tej pracy, ale jest ciężko po prostu. Już byłam kilka razy na rozmowie kwalifikacyjnej, ale mi powiedzieli, że jako matka samotnie wychowująca dzieci to będę miała trudności ze znalezieniem pracy” (kobieta, wykształcenie zasadnicze zawodowe, Stalowa Wola).

Większość respondentów (74%) deklarowała, że ich zła sytuacja materialna była przeszkodą w znalezieniu przez nich pracy. Wiązało się to zazwyczaj z brakiem wystarczających środków finansowych na pokrycie kosztów dojazdu na rozmowę kwalifikacyjną lub nawet do pracy (zakup biletów przed otrzymaniem pierwszej wypłaty), brakiem pieniędzy na odpowiedni ubiór na rozmowę kwalifikacyjną lub do pracy. Większość respondentów (70%) wskazała na stan zdro-

wia jako na częstą przeszkodę w znalezieniu przez nich pracy. Podkreślali oni, że ich stan zdrowia (niepełnosprawność, długotrwała choroba, konieczność częstego leczenia szpitalnego) miała negatywny wpływ na otrzymanie pracy. Część z badanych wskazywała, że ze względu na stan zdrowia nie może podjąć pracy związanej z cięższym wysiłkiem fizycznym, a tylko takie prace są dostępne dla osób z ich kwalifikacjami. Wiek badanego był utrudnieniem w znalezieniu przez niego pracy w opinii 66% respondentów. Najczęstsze uzasadnienie takiego zdania to podkreślenie faktu, że często oferty pracy skierowane są do młodszych pracowników lub pracodawca podczas rozmowy dawał do zrozumienia, że wiek badanych jest nieodpowiedni (zbyt zaawansowany) w stosunku do oczekiwań i oferowanego przez niego stanowiska pracy.

Zdaniem większości respondentów (67%) zła sytuacja na lokalnym rynku pracy przejawiająca się małą liczbą ofert pracy, wysokim poziomem bezrobocia, zamykaniem części zakładów pracy lub redukcją etatów oraz likwidacją Państwowych Gospodarstw Rolnych była jedną z głównych przyczyn niekorzystnej sytuacji materialnej ich rodzin i konieczności zwrócenia się o wsparcie do ośrodków pomocy społecznej.

#### OCENA DZIAŁAŃ POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY

Częściej niż co trzeci badany zarejestrowany jako bezrobotny w urzędzie pracy wskazał, że poza wpisaniem go na listę osób pozostających bez pracy i jej poszukujących nie otrzymał żadnego wsparcia. Co trzeci badany wskazał na otrzymanie wsparcia w postaci zasiłku dla bezrobotnych. Co czwarty respondent był uczestnikiem szkolenia organizowanego przez urząd pracy i/lub został zatrudniony w ramach prac interwencyjnych lub publicznych. Respondentki tak opisują swój kontakt z instytucjami rynku pracy: „Jestem zarejestrowana w urzędzie pracy jako bezrobotna. Jedzie pani raz na trzy miesiące, podpisuje się i na tym kończy się kontakt. W urzędzie pracy parę miesięcy temu mieliśmy spotkanie, że można skorzystać z pomocy doradcy zawodowego, ale ja nie widzę sensu. Nie wiem, czy urząd pracy nie ma trochę rąk związanych z tego powodu, że rynek pracy jest, jaki jest. Oni też z niczego nie wezmą coś” (kobieta, lat 47, mężatka, 3 dzieci, wykształcenie zasadnicze zawodowe, Krosno); „Jestem zarejestrowana w urzędzie pracy, no ale żadnej pracy mi w urzędzie pracy nie zaproponowali, bo ponoć nie ma pracy. Jest więcej osób, które jeżdżą i się podpisują, i nie ma pracy. Jeżeli nie ma to mówią, że nie ma obecnie pracy i wyznaczają następny termin. W tamtym roku też skorzystałam ze szkolenia z urzędu pracy na poszukiwanie pracy. No i dalej jeżdżę, podpisuję się jako osoba gotowa do pracy, ale tej pracy dalej jak widać nie ma. No i nie wiem, co to dalej będzie? Czy się w ogóle nie wypiszę z tego urzędu pracy? Czy dalej tak będę jeździć co trzy miesiące? Przecież to też kosztuje, i bilety i czas, nie wiem. Zobaczymy, jak to się dalej potoczy (kobieta, mężatka, 3 dzieci, wykształcenie zasadnicze zawodowe, powiat kolbuszowski).

Badani klienci pomocy społecznej zarejestrowani w powiatowych urzędach pracy zostali poproszeni o ocenę ich funkcjonowania. Respondenci na ogół oceniali raczej pozytywnie sposób traktowania interesantów przez pracowników powiatowych urzędów pracy (57% wskazań na pozytywną ocenę) oraz fachowość i kompetencje przedstawicieli tych instytucji (52%). Działania urzędów pracy pod względem: informowania klientów o możliwych formach uzyskania pomocy, udzielonego wsparcia oraz jakości informacji przekazywanych przez pracowników zostały ocenione trochę gorzej przez badane osoby korzystające z ich usług. Badani wskazywali w tych przypadkach częściej oceny neutralne (ani pozytywne, ani negatywne) lub negatywne.

Zdaniem znacznej części badanych (69%) powiatowe urzędy pracy powinny skupić się bardziej na działaniach pośrednictwa pracy. Respondenci wyrażali w tym zakresie opinie, że pracownicy tych instytucji powinni „intensywnie szukać ofert pracy” (zwłaszcza dla osób długotrwale bezrobotnych), „informować o ofertach, przepisach, świadczeniach, szkoleniach”, „pomóc w szukaniu pracy”, „znaleźć pracę dla potrzebujących jej osób”. Co siódmy badany wskazywał na potrzebę intensyfikacji organizacji szkoleń dla osób bezrobotnych przez urzędy pracy. Większość respondentów wyrażała przy tym jednak dodatkowo opinię, że szkolenia te powinny być dostosowane do potrzeb lokalnego rynku pracy. Niektórzy uczestnicy indywidualnych wywiadów pogłębionych wskazują na takie postulaty w stosunku do instytucji rynku pracy: „Na staż trudno się dostać. Myślę, że powinni więcej ludzi na staż przyjmować. W urzędzie pracy jestem cały czas zarejestrowana. Nie spełnili oczekiwań. Chciałam nawet swój interes założyć, ale odmówili, bo jakieś handlowe sprawy musiałabym stworzyć, np. jakiś zakład naprawczy, usługowy. Ja chciałam co innego. Pytali o umiejętności, ale to wszystko jest w komputerach. Przychodzę do urzędu pracy to są oferty, ale nie dla ludzi w moim zawodzie i z moim wiekiem. W innych zawodach też nie ma pracy” (kobieta 45 lat, matka 9 dzieci, powiat Krosno). „Do urzędu pracy chodzę i mimo że widzę oferty pracy dla mnie, to jak pójść do doradcy, to mi mówią, że to już nieaktualne i tak ciągle. Urząd Pracy oceniam źle, bo mi nie pomagają tylko odsyłają, że to oferty nie dla mnie albo że nieaktualne. Żeby mieli więcej tych ofert, bo tablica w urzędzie jest pełna. Jak się pójdzie do pośrednika, to na tablicy pisze, w jakim pokoju można się więcej dowiedzieć. Jak się tam pójdzie to mówią, że nieaktualne. To po co to wisi jak nieaktualne? Więcej szkoleń powinni robić” (mężczyzna 29 lat, wykształcenie zasadnicze zawodowe, Krosno).

Ponad połowa badanych klientów pomocy społecznej (52%) chciałaby wziąć udział w kursie lub szkoleniu podnoszącym lub zmieniającym kwalifikacje zawodowe. Wśród preferowanych szkoleń dominowały te związane z gastronomią, obsługą kasy fiskalnej lub komputera oraz opieką nad osobami starszymi. Część badanych wskazywała, że tematyka szkolenia jest im obojętna, byleby jego ukończenie pozwoliło na zdecydowane zwiększenie szansy na znalezienie pracy.

## PODSUMOWANIE

Praca zawodowa umożliwia zdobywanie środków na utrzymanie oraz jest elementem integrującym bezrobotnego ze społeczeństwem. Osoby wykluczone z rynku pracy (zarejestrowane jako osoby bezrobotne i korzystające z pomocy społecznej) charakteryzują się niskim poziomem wykształcenia i kwalifikacji oraz ograniczonym doświadczeniem zawodowym. Niski poziom kapitału ludzkiego osób zagrożonych wykluczeniem społecznym przekłada się na trudną sytuację tych osób na lokalnym rynku pracy. Mają oni niewielkie szanse podczas konkurencji o ograniczoną liczbę ofert pracy dostępnych w lokalnych środowiskach. W szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy znajdują się osoby starsze oraz matki małoletnich dzieci. Osoby badane podejmują samodzielne działania związane z poszukiwaniem pracy nie częściej niż kilka razy w miesiącu. Działania te polegają na ogół na kontaktach z innymi osobami, czytaniem prasy oraz przeglądaniem ofert pracy zamieszczanych przez powiatowe urzędy pracy. Zdecydowana większość badanych poszukiwała pracy głównie na terenie zamieszkiwanego miasta lub gminy. Klienci pomocy społecznej na ogół dobrze oceniają działania instytucji rynku pracy. Oczekują jednak większego zaangażowania urzędów pracy w poszukiwaniu zatrudnienia, skierowania na staż, prace interwencyjne lub publiczne oraz umożliwienia podjęcia kursu lub szkolenia zawodowego.

## LITERATURA

- Frąckiewicz L., 2003, *Wykluczenie społeczne w skali makro i mikroregionalnej* [w:] *Wykluczenie społeczne*, red. L. Frąckiewicz, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice.
- Golinowska S., Rudzik A., Peliński B., Gandziarowska J., 2007, *Praca lekarstwem na biedę i wykluczenie. Strategie wobec pracy*, IPiSS, Warszawa.
- Kurowska A., Szatur-Jaworska B., 2010, *Badania wykluczenia społecznego w Polsce. Metody, perspektywy badawcze* [w:] *Ubóstwo i wykluczenie społeczne – perspektywa poznawcza*, red. R. Szarfenberg, C. Żołędowski, M. Theiss, Elipsa, Warszawa.
- Dahrendorf R., 1993, *Nowoczesny konflikt społeczny. Esej o polityce wolności*, Czytelnik, Warszawa.

## Streszczenie

Wykluczenie społeczne negatywnie oddziałuje na jakość kapitału ludzkiego, ogranicza aktywność, przedsiębiorczość i innowacyjność oraz podnosi koszty funkcjonowania państwa. Strategie określające kierunki rozwoju Unii Europejskiej, a zwłaszcza strategia lizbońska, wskazują, że ograniczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego jest jednym z podstawowych zadań na przyszłość. Źródła społecznego wykluczenia należy doszukiwać się w dużej mierze w braku zatrudnienia. W niniejszym artykule analizie poddano sytuację osób zagrożonych wykluczeniem społecz-

nym na rynku pracy. Podane dane pochodzą z badania regionalnego dotyczącego ubóstwa i wykluczenia społecznego w województwie podkarpackim, przeprowadzonego w 2010 roku. W artykule scharakteryzowano potencjał pracowniczy osób korzystających ze wsparcia instytucji pomocy społecznej (poziom wykształcenia, doświadczenie zawodowe, kwalifikacje i umiejętności) oraz działania podejmowane przez osoby bezrobotne w celu znalezienia zatrudnienia. Wskazano również na bariery związane z poszukiwaniem pracy takie jak: płeć, wiek, sytuacja zdrowotna, rodzinna i materialna. Badani ocenili również działania powiatowych urzędów pracy oraz przedstawili ich oczekiwania skierowane do tych instytucji.

## **People at risk of social exclusion and their situation in the labor market**

### *Summary*

Social exclusion has negative effects on the quality of human capital, reduces the activity, entrepreneurship and innovation and increases the cost of the state. Strategies for the development directions of the European Union, and in particular the Lisbon Strategy shows that the reduction of poverty and social exclusion is one of the main tasks of the future. Lack of employment is often seen as a key factor in social exclusion. This article attempts to analyze the situation of people at risk of social exclusion in the labor market. Data that were used in this article come from the regional study on poverty and social exclusion in podkarpacie voivodeship, which was conducted in 2010. It shows education level, work experience, qualifications and skills of the beneficiaries of social services and social transfers and the actions taken by the unemployed to find work. This article is also an attempt to identify the barriers that interfere with people's ability to find and retain employment (as: gender, age, health, family and material situation). Respondents also assessed the activities of district labor offices and presented their expectations addressed to them.