

Wojciech Drzeżdżon

Przeobrażenia polskiego rynku pracy u progu XXI wieku : wyzwania dla pedagogiki pracy

Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość 8, 242-259

2011

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

Wojciech Drzeżdżon*

Przeobrażenia polskiego rynku pracy u progu XXI wieku. Wyzwania dla pedagogiki pracy

Praca tworzy społeczną osobę jednostki nie przez fakt wydatkowania energii fizycznej i umysłowej, lecz dzięki temu, że wprowadza człowieka na określone miejsce w społeczeństwie.

Tadeusz Nowacki

Wstęp

Celem opracowania jest wskazanie najważniejszych problemów rynku pracy związanych ze zmianami ekonomicznymi i społecznymi, które dokonały się w Polsce pod koniec XX i na początku XXI wieku, oraz ich praktycznych odniesień do potrzeb edukacyjnych. Ze względu na procesualny charakter trudno jest obecnie jednoznacznie określić ich skutki, są one niewątpliwie dalekosiężne i długotrwałe. Warto jednak zadać pytanie, jakiego rodzaju radykalne zmiany zachodziły w Polsce w ostatniej dekadzie, na czym polegała ich istota oraz jakie są ich konsekwencje. Diagnoza tych przemian stanowi ważny cel badań i refleksji teoretycznej, głównie socjologów, ekonomistów, pedagogów, psychologów, gdyż od jej trafności zależą programy działań praktycznych realizowanych przez odpowiednią politykę edukacyjną państwa.

Niewątpliwie najważniejszą zmianą była transformacja ustrojowa, która radykalnie przekształciła życie gospodarcze kraju oparte na długoletnim modelu centralnego planowania w system kierujący się zasadami wolnego rynku, obejmując swoim zakresem między innymi sferę ekonomiczną, społeczno-polityczną i kulturową. Konsekwencją transformacji stały się konkurencyjność oraz wzrost znaczenia pracy jako źródła dochodów, ale przede wszystkim jako samostojącej wartości pozwalającej człowiekowi zaspokoić potrzebę samorealizacji. Diametralnie zmienił się stosunek ludzi do pracy – jako wartości stawianej naj-

* Dr Wojciech Drzeżdżon, Gdańska Wyższa Szkoła Humanistyczna.

wyżej w hierarchii ważności¹, decydującej w znacznym stopniu o jakości życia, szczególnie w sytuacji, gdy praca stała się trudno dostępną dla znacznej części społeczeństwa². Posiadanie pracy uważane jest powszechnie za podstawę bytu materialnego jednostki i rodziny, szansę rozwoju zawodowego, sposób zdobywania i podnoszenia pozycji oraz prestiżu społecznego, jej utrata kojarzona jest zaś z degradacją i przesunięciem człowieka w sferę ubóstwa³. Niewątpliwie taka sytuacja może prowadzić do zachwiania poczucia tożsamości, obniżenia samooceny, pasywności w radzeniu sobie z własną sytuacją kryzysową, jak również do zachowań roszczeniowych.

Zmieniło się współcześnie samo rozumienie pojęcia pracy⁴. I choć praca nadal znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej⁵, to w znaczeniu zatrudnienia lub miejsca pracy stała się reliktem rewolucji przemysłowej, dla której nie ma już miejsca w przyszłej rzeczywistości ekonomicznej. Obecnie nawet wykształcenie nie gwarantuje już pracy i odpowiedniego statusu społecznego. Powstaje nowa warstwa społeczna, określana jako „wykluczeni”. Jej członkowie, choć wywodzą się z dobrze usytuowanych środowisk społecznych, nie mogą, po zwolnieniu, znaleźć nowej, odpowiedniej lub jakiegokolwiek, pracy. Dla społeczeństwa warstwa ta stanowi uciążliwą grupę bezczynnych zawodowo. Wykluczenie to zatem wynik pozbawienia pracy, który jednocześnie powoduje utratę tożsamości. Brak pracy daje początek następujących po sobie konsekwentnie negatywnych zjawisk⁶.

Zagrożenia i wyzwania, które występują obecnie w polskiej gospodarce, rzutują na sytuację na rynku pracy zarówno pracownika, jak i pracodawcy. Ich źródłem,

¹ W. Drzeżdżon, *Wartości pracy wśród młodzieży szkół zawodowych*, Wydawnictwo Bernardinum, Tczew 2006, s. 73–78.

² K. Skarżyńska, *Kto się czuje zagrożony bezrobociem: charakterystyka społeczno-psychologiczna młodzieży przewidującej trudności na rynku pracy*, [w:] *Psychologiczne problemy funkcjonowania człowieka w sytuacji pracy*, t. 12: *Bezrobocie. Psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej*, red. Z. Ratajczak, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1995, s. 34–35.

³ Z. Ratajczak, *Utrata pracy – kryzys czy wyzwanie. Psychologiczne mechanizmy zaradności*, „Kolołwia Psychologiczne” 2002, nr 10, s. 165–175.

⁴ Z. Wiatrowski, *Praca w zbiorach wartości pracujących, bezrobotnych i młodzieży szkolnej*, Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna we Włocławku, Włocławek 2004, s. 5–28.

⁵ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w artykułach 24, 65 i 66 zawarła postanowienia dotyczące wykonywania pracy przez obywateli państwa polskiego. Wynika z nich między innymi, że każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Obowiązek pracy może być nałożony tylko przez ustawę. Z treści obowiązującej Konstytucji wynika, że zrezygnowano ze sformułowania zawartego w artykule 58 ustawy zasadniczej z dnia 22 VII 1952 roku, w myśl której obywatele mieli prawo do pracy, co oznaczało prawo do zatrudnienia za wynagrodzeniem według ilości i jakości pracy. W. Skrzydło, *Polskie prawo konstytucyjne*, Oficyna Wydawnicza VERBA, Lublin 2008, s. 128.

⁶ Przykładem jest Francja, w której liczba bezczynnych zawodowo inżynierów w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku się podwoiła, pracodawcy otrzymują zaś wiele próśb o zatrudnienie, nawet bezpłatne, na pewien okres. Por. A. J. Woźniak, *Aktualne tendencje na światowym rynku pracy*, „Biuletyn MPiPS Służba Pracownicza” 1995, nr 10, s. 20.

poza wspomnianymi skutkami transformacji, są zmiany cywilizacyjne związane z procesami globalizacyjnymi, podziałem pracy, swobodnym przepływem kapitału, związane z komputeryzacją i automatyzacją, które stwarzają zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowaną i wykształconą kadrę pracowników.

Nowe formy zatrudnienia i sposoby wykonywania zawodu

Większość absolwentów polskich szkół zamierza wykonywać swój przyszły zawód zgodnie z rodzajem wykształcenia i nabytymi w toku edukacji umiejętnościami. Jednakże zmiany, które nastąpiły na rynku pracy, szczególnie wskutek integracji polskiej gospodarki z gospodarkami zachodnimi, otworzyły przed polskimi pracownikami nieznaną im wcześniej możliwości wykonywania pracy w sposób inny niż dotychczas, ze zmianą zawodu włącznie. Wymaga to jednak nieustannego podnoszenia kwalifikacji oraz często mobilności w postaci zmiany miejsca zamieszkania. Dla wielu Polaków to istotne wyzwanie, gdyż przywiązanie do jednego miejsca pracy czy jednego zawodu nadal stanowi stały element tradycyjnej postawy wobec pracy.

Na początku XXI wieku wiele organizacji zostało zmuszonych do wdrożenia licznych procesów restrukturyzacyjnych, będących funkcją zarówno konkurencyjnej, jak i ekonomicznej presji. Redukcja zatrudnienia (*downsizing*), zlecenie wykonywania usług na zewnątrz (*outsourcing*) oraz powszechne stosowanie alternatywnych form zatrudnienia stały się strategiami mającymi na celu zwiększenie elastyczności w celu utrzymania lub zwiększenia swojej wydajności oraz zredukowania kosztów. Według Małgorzaty Dobrowolskiej, „pomimo iż większość ludzi wciąż jest zatrudniana na stałe na czas nieokreślony, ten rozwój wskazuje na to, że tradycyjne umowy na czas nieokreślony nieodłącznie wiążące się z trwałym zatrudnieniem stopniowo odchodzą w zapomnienie”⁷. Nowe formy zatrudnienia i wykonywania pracy oraz zwiększania motywacji pracowników – jako efekt procesów globalizacyjnych – zostały wprowadzone wraz z pojawieniem się na polskim rynku zachodnich firm i międzynarodowych korporacji. Wzrost liczby ponadnarodowych instytucji i korporacji spowodował wzrost zdolności do szybkiego wdrażania technologii i dzięki temu znaczne obniżenie kosztów produkcji oraz zwiększenie konkurencyjności na rynku. Konieczne są zatem strukturalne zmiany zatrudnienia, lokowanie produkcji w krajach słabiej rozwiniętych (w których zatrudnia się pracowników niewykwalifikowanych i nisko opłacanych) oraz kierowanie pracowników wysoko kwalifikowanych do krajów wysoko rozwiniętych. Ze względu na szybkie zmiany profilu i wprowadzanie coraz nowszych technologii pracodawcom często nie opłaca się (z powodu wysokich kosztów) prowadzenie we własnych firmach szkoleń mających na

⁷ M. Dobrowolska, *Alternatywne formy zatrudnienia*, [w:] *Perspektywy psychologii pracy*, red. M. Górnik-Durose, B. Kozusznik, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2007, s. 165–166.

celu nabycie nowych, koniecznych umiejętności. Dlatego korzystnym dla nich rozwiązaniem jest tak zwany *outsourcing*, który przybiera postać „wypożyczenia” za pośrednictwem agencji zatrudnienia pracowników z gotowym, pożądanym profilem umiejętności.

Nowe formy zatrudnienia niewątpliwie ograniczają możliwości regularnego rozwoju kariery zawodowej pracownika, utrudniają podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz dostęp do korzystania z niektórych świadczeń socjalnych. Takie formy zdecydowanie nie sprzyjają wytwarzaniu się trwałej więzi z firmą. Proces preferowania różnorodnych form zatrudnienia będzie narastał wraz z rozwojem technologii informatycznej i telekomunikacyjnej. Poza wieloma korzyściami warto dostrzec zagrożenia lub wręcz negatywne konsekwencje tego procesu, które stanowią realne wyzwania dla pedagogiki pracy.

Patologiczne formy funkcjonowania jednostki w środowisku pracy

Wśród wielu wyzwań stających przed polskim rynkiem pracy jest niezwykle szybko rosnące w Polsce zróżnicowanie płac. Wskutek tego zwiększa się liczba osób określanych jako ubogo pracujące, niewymagających specjalnych kwalifikacji, wykonujących proste czynności, najniżej wynagradzanych. W efekcie – jak pisze Stanisława Borkowska – osoby te doświadczają marginalizacji, wykluczenia i dezintegracji społecznej⁸. Zygmunt Bauman określa je jako ludzi, których życie zostało przeznaczone „na przemiał”⁹. Zagrożeniem pośrednim związanym z istnieniem trwałego bezrobocia jest niewątpliwie zjawisko społecznego dziedziczenia biedy, apatii, bezradności, braku zainteresowania edukacją i podnoszeniem kwalifikacji. Wydaje się, że czynnikiem niesprzyjającym poprawie tej sytuacji jest niedopasowanie struktury szkolnictwa, często szczebla najwyższego, które nie zawsze kształci pracowników na potrzeby krajowej gospodarki, szczególnie w zawodach deficytowych. Zagrożeniem dla rozwoju prywatnej przedsiębiorczości jest antagonizowanie różnych grup pracowniczych przez medialne kształtowanie ambiwalentnego wizerunku przedsiębiorców, którzy odnieśli sukces. Z jednej strony mass media zachęcają do podjęcia własnej działalności gospodarczej, wskazując determinację przedsiębiorców, ich ciężką i uczciwą pracę, z drugiej – dominuje obraz przedsiębiorcy wyzyskiwacza i oszusta.

Nowym elementem polskiego rynku pracy na progu XXI wieku jest pojawienie się zjawisk patologicznych w postaci pracoholizmu i mobbingu. Często stają się one konsekwencją dążenia pracodawcy do osiągania przez firmę coraz lepszych wyników ekonomicznych, nieustannego dążenia do wykazania przez pracowników swojej przydatności oraz utrzymania silnej pozycji zawodowej,

⁸ S. Borkowska, *Świat pracy na przełomie wieków*, „Polityka Społeczna” 1997, nr 11, s. 12.

⁹ Z. Bauman, *Życie na przemiał*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.

która sprzyja silnej rywalizacji. Związany z tym stres zawodowy stanowi poważny problem nie tylko dla dotkniętych nim jednostek, ale także dla całego społeczeństwa. To poważny i nasilający się problem w wielu krajach uprzemysłowionych, gdzie na przełomie ostatnich lat poziom stresu związanego z pracą wzrósł. Jak można przeczytać w *Psychologii pracy i organizacji*, „przejawia się to w rosnących wskaźnikach absencji i niezdolności do pracy spowodowanych przez stres, a także w coraz wyższych kosztach walki ze skutkami stresu”¹⁰. Nie istnieje też żadna uniwersalna teoria stresu, co wynika z faktu, że badaniem stresu zajmują się przedstawiciele wielu różnych dyscyplin naukowych, przyjmujący odmienne punkty widzenia i odniesienia.

Tabela 1. Kategorie stresorów związanych z pracą zawodową

Kategoria	Stresor
Treść pracy	przeciążenie/niedociążenie pracą złożona praca monotonna praca zbyt duża odpowiedzialność niebezpieczna praca sprzeczne/niejednoznaczne wymagania
Warunki pracy	toksyczne substancje złe warunki (hałas, wibracje, oświetlenie, promieniowanie, temperatura) pozycja, w której wykonuje się pracę praca wymagająca dużego wysiłku fizycznego zagrożające sytuacje brak higieny brak środków ochronnych
Warunki zatrudnienia	praca zmianowa niska płaca niewielkie szanse na rozwój kariery brak stałej umowy o pracę niepewność zatrudnienia
Relacje społeczne w pracy	złe przywództwo małe wsparcie społeczne niewielki udział w podejmowaniu decyzji ograniczenie swobód dyskryminacja

Źródło: *Psychologia pracy i organizacji*, pod red. N. Chmiela, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003, s. 173.

¹⁰ *Psychologia pracy i organizacji*, pod red. N. Chmiela, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003, s. 172.

Ważną funkcję w łagodzeniu stresu spełnia wsparcie społeczne w miejscu pracy udzielane przez przełożonych, współpracowników i podwładnych. Ze społecznego punktu widzenia łagodzenie stresu zawodowego stanowi ważne zadanie, stąd też należy uwzględnić ogromne ludzkie koszty stresu zawodowego podczas podejmowania decyzji dotyczących funkcjonowania pracowników.

Niewątpliwym zagrożeniem dla polskiego rynku pracy na progu XXI wieku jest bezczynność zawodowa jako stan polegający na niepodejmowaniu aktywności zawodowej, przy czym przeszkodą pod tym względem nie jest wiek czy faktyczny stan zdrowia. Jak pisze Bogusław Blachnicki, „stanem pożądanym w naszej cywilizacji jest uczestnictwo w procesie produkcji społecznej wszystkich zdolnych do podjęcia tego trudu członków społeczeństwa”¹¹. W takim rozumieniu bezczynne zawodowo są te jednostki, które mogą i powinny wykonywać pracę przynoszącą dochód, ale z jakichś, głównie psychospołecznych, powodów tego nie czynią¹². Bezczynność zawodowa z wyboru często jest związana z działaniem systemu opieki społecznej, w ramach którego pojawia się grupa stałych klientów wykorzystujących tkwiące w nim luki kosztem innych. Świadomie nie podejmują oni stałego zajęcia, wyzyskując w ten sposób system opieki społecznej. W takim przypadku występuje zjawisko odwrotne do tego, co nazywa się stygmatyzacyjnym efektem pomocy społecznej, kiedy to klient powstrzymuje się od korzystania z tego rodzaju pomocy czy ewentualnie ukrywa fakt, że z niej korzysta¹³. W krajach rozwijających się „normalny” staje się widok przede wszystkim mężczyźni w wieku produkcyjnym, którzy pozostając bez stałego zatrudnienia, godzinami oddają się najprostszym formom spędzania czasu wolnego. Obserwuje się bezczynność zawodową wymuszoną czynnikami zewnętrznymi, które wręcz utrzymują człowieka w błędnym kole biedy. Do bezczynności zawodowej prowadzi również praca dorywcza, co w rezultacie składa się na kilkadziesiąt cech natury społecznej, psychologicznej i gospodarczej, którym to Oscar Lewis nadał miano „kultury nędzy”¹⁴. Bezczynność zawodowa zaczyna być dostrze-

¹¹ B. Blachnicki, *Kilka refleksji o bezczynności zawodowej*, [w:] *Praca a bezczynność zawodowa*, pod red. Z. Stachowskiego, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Społeczno-Gospodarczej w Tyczynie, Tyczyn 2004, s. 102.

¹² Tamże.

¹³ T. Kaźmierczak, *O stygmatyzacyjnym efekcie pomocy społecznej*, [w:] T. Kaźmierczak, M. Łuszczynska, *Wprowadzenie do pomocy społecznej*, Biblioteka Pracownika Socjalnego, Wydawnictwo Internat, Warszawa 1996.

¹⁴ O. Lewis, *Nagie życie*, przeł. Z. Kierszys, PIW, Warszawa 1976, t. I–II. Wprowadził pojęcie kultury ubóstwa. Jest to wzorzec życiowy przekazywany z pokolenia na pokolenie przez społeczności ubogie w społeczeństwach nowoczesnych. Ubóstwo według Lewisa ma własną strukturę i mechanizm obronny, który człowiekowi biednemu ułatwia przetrwanie i bez którego z trudem dałby sobie radę. Jest to sposób życia niezmienny i trwały. Ludzie, którzy musieli się dostosować do warunków ubóstwa materialnego w społeczeństwie przemysłowym, wypracowali w tym celu specyficzny system zachowań i wartości, który można traktować jako kulturę w sensie antropologicznym. Kultura ubóstwa jest według Lewisa częścią jakiejś większej całości kulturowej. Subkultura ubóstwa jest podrzędna w stosunku do szerszej rozumianej kultury danego regionu geograficznego. Ludzie żyjący

gana jeszcze w innych wymiarach. Szybkie tempo zmian techniczno-organizacyjnych powoduje, że część wysoko wykwalifikowanej do niedawna kadry nie dotrzymuje kroku młodszej i bardziej dynamicznej konkurencji. W konsekwencji może to prowadzić do podjęcia na nowo pracy w zupełnie innym zawodzie, nierzadko też do porzucenia – przynajmniej na pewien okres – aktywności zawodowej na rzecz innego typu zajęć, niemających charakteru określonego zawodu. Dlatego część wysoko wykwalifikowanej kadry, będąca niejednokrotnie w pełni sił, przechodzi w stan bezczynności zawodowej. W perspektywie współczesnego rynku pracy część tej grupy traci „instynkt pracy” i z własnego wyboru lub z konieczności oddaje się nowym formom „próżnowania”¹⁵.

Przytoczone analizy dotyczące zagrożeń i wyzwań współczesnego rynku pracy pozwalają wskazać te zagadnienia i problemy, którymi w najbliższych latach powinna zająć się pedagogika pracy, stąd potrzeba badań dotyczących wspomnianych kwestii, które, przełożone na język programów edukacyjnych i szkoleniowych, powinny być przydatne dla praktyków nabywających nowych umiejętności i zmieniających środowisko pracy.

Bezrobocie jako kwestia społeczna

Jednym z najdotkliwszych skutków polskiej transformacji ustrojowej jest niewątpliwie bezrobocie, którego wielkość procentowa należy do jednej z najwyższych w Europie. Od początku przemian systemowych w Polsce, stało się ono przedmiotem zainteresowania i analiz wielu teoretyków i praktyków. Inspiracją w podejmowaniu analiz i badań były z jednej strony koncepcje wypracowane w krajach zachodnich, w których bezrobocie wpisane jest na stałe w system gospodarki wolnorynkowej, z drugiej – specyfika tego zjawiska w naszym kraju. Rozważania kwestii pedagogicznych związanych z bezrobociem warto poprzeździ cechującymi je obiektywnymi wskaźnikami:

- stopa bezrobocia po krótkotrwałym obniżeniu (w latach 1996–1998) utrzymuje tendencję około 10 procent;
- wśród osób pozbawionych pracy dominują osoby długotrwale bezrobotne (wzrasta odsetek osób niepracujących od kilku lat), pozbawione zasiłków i osłon socjalnych;

w kulturze ubóstwa zamieszkują dzielnice, które można określić jako getta, i nie przywiązują się do miejsca zamieszkania. Charakteryzuje ich rezygnacja i fatalizm. Ich życie ukierunkowane jest na terażniejszość i toczy się wokół spraw stołu i łóżka. Brak im umiejętności planowania. Są nastawieni na konsumpcję tanich towarów. Nie istnieje tutaj ściśle określona własność prywatna. Członkowie takich społeczności są bardzo nieufni w stosunku do otaczającego świata. Przejawia się to przede wszystkim w obawie przed policją, braku zaufania do rządu i do wszystkich ludzi zajmujących wyższe stanowiska czy pozycję społeczną oraz do wartości i instytucji klas wyższych.

¹⁵ T. Velben, *Teoria klasy próżniaczej*, przeł. J. i K. Zagórcy, wstęp J. Górski, PWN, Warszawa 1971.

- częściej pozbawione pracy są kobiety niż mężczyźni, mają one obiektywnie mniejsze szanse na znalezienie pracy;
- dominującą wiekowo grupą bezrobotnych są ludzie młodzi (50,6 procent wszystkich bezrobotnych w 2005 roku to osoby poniżej 35. roku życia);
- wśród osób długotrwale bezrobotnych zdecydowanie przeważają osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych i niskim poziomie wykształcenia;
- na wysokim poziomie utrzymuje się odsetek ludzi młodych, którzy po zakończeniu edukacji nie podejmują pracy zawodowej.

Zarówno wśród pedagogów, jak i psychologów istnieje całkowita zgodność w traktowaniu utraty lub braku pracy jako sytuacji prowadzącej do obniżenia poziomu zaspokajania wysoko cenionych przez człowieka potrzeb, takich jak potrzeby materialne, związane z nimi potrzeby konsumpcyjne oraz potrzeby pozamaterialne – samoakceptacja, poczucie bezpieczeństwa, poczucie przynależności do grupy społecznej. Niektórzy badacze sytuację człowieka pozbawionego pracy postrzegają w dwóch kategoriach poznawczych: jako traumę i zagrożenie oraz wyzwanie i szansę rozwojową¹⁶. Już sam sposób lokowania przyczyn utraty pracy determinuje wybór rodzaju działań zmierzających do znalezienia pracy. Według badań Bożeny Makselon zdecydowana większość badanych bezrobotnych (86 procent) winą za utratę pracy obarcza okoliczności zewnętrzne, takie jak: pracodawca, zły los i rząd, sytuacja ekonomiczna kraju. Zaskakujące jest to, że jedynie 14 procent badanych wini za sytuację, w której obecnie się znajduje, samych siebie (swoje trwałe właściwości, na przykład niedostateczne zdolności, umiejętności, bądź dotychczasowy sposób wykonywania pracy, na przykład zbyt mały wysiłek wkładany w wykonywanie czynności zawodowych)¹⁷. Dokonane przez B. Makselon porównanie strategii zaradczych stosowane przez osoby zakwalifikowane do wspomnianych grup ukazuje, że osoby lokujące przyczynę utraty pracy wewnętrznie częściej i w różnoraki sposób szukają nowego zatrudnienia, jednocześnie podwyższając swoje kwalifikacje przez doksztalcanie się. W drugiej grupie, w której dominują bierne strategie radzenia sobie z bezrobociem, czas wolny poświęcony jest na zajmowanie się domem i rodziną oraz na kontakty towarzyskie. Ponieważ znaczny odsetek badanych stanowiły osoby długotrwale bezrobotne, można przypuszczać, że ich bierność stanowi formę trwałego przystosowania się do braku pracy. Zofia Ratajczak, odnosząc się do znacznego odsetka bezrobotnych niezainteresowanych poszukiwaniem pracy, mówi o istnieniu syndromu życia na najniższym poziomie¹⁸. Podobnie Janusz

¹⁶ A. Chudźicka, *Wsparcie społeczne a zachowanie zaradcze osób bezrobotnych*, [w:] *Psychologia. Badania i aplikacje*, t. 4: *Bezrobocie. Między bezradnością i nadzieją*, red. Z. Ratajczak, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2001, s. 47–62.

¹⁷ B. Makselon, *Atrybucje przyczyn utraty pracy a wybór strategii zaradczych przez osoby bezrobotne*, [w:] *Psychologia. Badania i aplikacje*, t. 4: *Bezrobocie...*, dz. cyt., s. 101–110.

¹⁸ Z. Ratajczak, *Bezrobocie jako wyzwanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2004.

Czapiński w *Diagnozie społecznej...* z 2005 roku wskazuje na istnienie takiej grupy bezrobotnych oraz zwraca uwagę na fakt zawyżania przez oficjalne statystyki liczby bezrobotnych przez włączenie do nich kategorii osób, które od dawna są „klientami” opieki społecznej, a jednocześnie podejmują dorywczo lub na stałe „pracę na czarno”¹⁹.

W ciągu kilkunastu lat transformacji w Polsce²⁰ można było obserwować wystąpienie dwóch wysokich „fal” bezrobocia (w 1990/1991 i w 1999 roku). Wyniki analiz socjologicznych i psychologicznych wskazują na to, że osoby, które w tych dwóch okresach stały się bezrobotnymi, różnią się od siebie. Spośród osób, które po utracie pracy w zakładzie państwowym (na skutek grupowych zwolnień lub likwidacji zakładów pracy) zareagowały u progu przemian na hasło: „Weź sprawy we własne ręce” i zaangażowały się w działalność przedsiębiorczą, tworząc małe lub średnie firmy prywatne, część odniosła sukces, znaczny odsetek zaś ponownie poniósł porażkę. Niestety, grupa ta miała swój udział we wzroście bezrobocia pod koniec lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku. Z powodu złego rozeznania w potrzebach rynku pracy, braku umiejętności planowania (ponoszenia ryzyka finansowego) nie wytrzymała konkurencji wolnorynkowej.

Odczuwanie skutków bezrobocia i stosowania strategii zaradczych w populacji bezrobotnych według badań Teresy Chirkowskiej-Smolak jest silnie zróżnicowane²¹. Założeniem jej badań było twierdzenie, że poszukiwanie pracy to aktywność regulowana – obok czynności osobowościowych i społeczno-ekonomicznych – przede wszystkim przez czynniki o charakterze poznawczym, wśród których szczególną rolę odgrywa świadomość celów, do jakich zmierza jednostka, oraz tworzenie planów ich osiągnięcia. Podstawowym kryterium dokonanej przez T. Chirkowską-Smolak segmentacji badanych bezrobotnych były dwie charakterystyki dążenia do celu, a mianowicie wytrwałość i wysiłek wkładane w poszukiwanie pracy. W efekcie analiz autorka wyróżniła cztery grupy bezrobotnych, różniące się od siebie następującymi cechami:

– zrezygnowani (20 procent) – osoby, które cechuje niski wysiłek i niska wytrwałość w poszukiwaniu pracy, a także niska ocena szans jej znalezienia; grupa ta przypisuje niewielkie znaczenie pracy zawodowej, ma niskie poczucie kontroli oraz nie doznaje wsparcia społecznego;

¹⁹ J. Czapiński, T. Panek, *Diagnoza społeczna 2005. Warunki i jakość życia Polaków*, Wydawnictwo Wizja Press & IT, Warszawa 2006.

²⁰ Wśród części ekonomistów panuje przekonanie, że mówienie o polskiej transformacji jako o okresie, który nieprzerwanie trwa, jest nieuzasadnione. Według nich proces ten już się zakończył, szczególnie jego zasadniczy etap, o czym świadczą następujące przesłanki: dekompozycja rynku ma charakter trwały i nieodwracalny; radykalnemu zwiększeniu uległ prywatny sektor gospodarki; zamiast recesji odnotowuje się wzrost gospodarczy.

²¹ T. Chirkowska-Smolak, *Poszukiwanie pracy jako strategia radzenia sobie w sytuacji bezrobocia*, [w:] *Psychologia. Badania i aplikacje*, t. 6: *Bezrobocie jako wyzwanie*, red. Z. Ratajczak, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2004.

- aktywni (21 procent) – osoby, które cechuje duży wysiłek wkładany w poszukiwanie pracy i umiarkowana wytrwałość; mają one duże poczucie własnej skuteczności oraz wysokie wewnętrzne poczucie kontroli, natomiast szanse znalezienia pracy oceniają jako umiarkowane;
- obowiązkowi (34 procent) – to grupa o umiarkowanym wysiłku i znacznej wytrwałości, jednakże nisko oceniająca szanse na znalezienie pracy, brakuje jej zasobów (materialnych, wykształcenia, znajomości, zdrowia);
- przystosowani (25 procent) – to osoby, które cechuje niski wysiłek i bardzo niska wytrwałość, szanse znalezienia pracy oceniają jako średnie, natomiast własną skuteczność jako wysoką²².

Wyniki tych badań mogą sugerować sensowność wyraźniejszego różnicowania form pomocy adresowanej do różnych grup bezrobotnych, zarówno jeśli chodzi o pomoc materialną, jak i psychologiczną.

Polski rynek nie odbiega zasadniczo od zagranicznego. Wejście Polski do europejskich struktur spowodowało wstrząs dla polskiej kadry pracowniczej, która została zmuszona do szybkiego dostosowania się do nowych realiów. Rząd nieustannie podejmuje działania mające na celu ograniczenie wzrostu bezczynności zawodowej, wytycza podstawowe kierunki i działania mające na celu ograniczenie bezrobocia oraz pobudzanie tworzenia nowych miejsc pracy²³. Nieustannie dokonuje się przewartościowanie celu, wartości pracy oraz przydatności społecznej jednostki.

Strategie poszukiwania pracy

Od początku lat dziewięćdziesiątych poszukiwanie pracy stało się czynnością długotrwałą, obciążoną często niepowodzeniem, wymagającą szczególnych umiejętności oraz strategii działania. Kandydaci do pracy zostali zmuszeni do „ostrego” konkurowania z innymi osobami pretendującymi do tego samego stanowiska i przyjęcia takiego sposobu autoprezentacji, który najlepiej potwierdzi wymagane kwalifikacje, stąd też wzrastająca konkurencja na rynku pracy wymusiła aktywne i wszechstronne przygotowanie się do rozmów kwalifikacyjnych. Stają się one coraz bardziej rozbudowane, kilkietapowe, wzbogacone o testy psychologiczne, służące sprawdzeniu nie tylko poziomu inteligencji i predyspozycji zawodowych, ale także cech osobowościowych kandydatów. Wzrosła również rola psychologów, doradców zawodowych, którzy mają dostarczać pracodawcy wnikliwej i rzetelnej wiedzy o kandydacie do pracy. Doradcy ci często znajdują się w dwuznaczonej etycznie sytuacji: z jednej strony reprezentują interes pracodawcy, wobec którego pragną okazać się ekspertami do „wyszukiwania” najlepszych pracowników

²² Tamże.

²³ I. Wolińska, *Harmonogram dodatkowych działań Rządu na rzecz wspierania przedsiębiorczości i powstawania nowych miejsc pracy*, „Biuletyn MIPS Służba Pracownicza” 2001, nr 5, s. 30.

(*headhunters*)²⁴, z drugiej zaś chcą chronić kandydata do pracy przed niewłaściwymi i naruszającymi jego intymność procedurami rekrutacyjnymi, które nierzadko prowadzą do krzywdzących i niesprawiedliwych ocen.

Wśród nowych wyzwań polskiej gospodarki w okresie integracji i globalizacji znajduje się również zwiększenie konkurencyjności poprzez wzrost produktywności, zmniejszenie bezrobocia strukturalnego, ukrytego i pełniejsze zatrudnienie rosnących zasobów pracy. Są to często cele ze sobą sprzeczne, toteż nie można poprzestać na konwencjonalnym modelu przeciwdziałania bezrobociu opartym na wąsko pojmowanej polityce rynku pracy, lecz niezbędne jest poszukiwanie modelu alternatywnego, który umożliwi równoległe osiągnięcia tych pozornie sprzecznych celów. Niestety, rynek pracy nie prowadzi do tworzenia wystarczającej liczby miejsc pracy, odgrywając w tym modelu rolę substytutu polityki społeczno-gospodarczej. Zasadniczym instrumentem walki z bezrobociem stają się publiczne fundusze skierowane na programy rynku pracy, natomiast zatrudnienie nie jest traktowane jako integralny element procesów gospodarczych.

Sukces zawodowy

Odniesienie sukcesu w nowym miejscu pracy, w niewykonywanym dotychczas zawodzie, wymaga poniesienia znacznych kosztów finansowych, towarzyszących zdobywaniu nowych kwalifikacji i umiejętności zawodowych. Istnieje przy tym oczywiście ryzyko porażki. Badania, prowadzone w tym zakresie głównie przez socjologów, pedagogów i psychologów, a także oparte na analizie przekazów medialnych, dotyczą głównie takich kwestii, jak: strategie poszukiwania pracy i osiągnięcia w niej sukcesu, konsekwencje wyboru nietypowych form poszukiwania pracy, koszty psychologiczne kariery zawodowej i ich związek z poczuciem satysfakcji życiowej, patologiczne zjawiska w sferze zatrudniania na rynku pracy (pracoholizm, mobbing oraz ograniczenia kariery uwarunkowane płciowo). Według Dariusza Dolińskiego u progu XXI wieku następuje zmiana zachowań w sferze pracy, pojawia się w Polsce „duch kapitalizmu” (utożsamiany z protestancką etyką pracy)²⁵. W konsekwencji – jak stwierdza Wiesława Kozek – wystąpiło wiele czynników, które spowodowały, że w Polsce nie wytworzył się trwały etos solidnej pracy i wysokie jej morale. Autorka przyczyn takiego stanu rzeczy upatruje w zapóźnieniach cywilizacyjnych sięgających okresu rozbiorowego, w moralnych nakazach sabotowania pracy na rzecz okupanta w okresie

²⁴ Łowca głów (ang. *headhunter*) to rodzaj rekrutera, pracownika dużych korporacji lub agencji pośrednictwa pracy, którego zadaniem jest identyfikacja szczególnie cenionych na rynku specjalistów i nawiązanie z nimi kontaktu w celu skłonienia ich do zmiany pracodawcy – na rzecz własnego pracodawcy lub klienta. Proces rekrutacji przez „łowców głów” jest poufny, za jego sfinalizowanie „łowca głów” otrzymuje zaś wysoką prowizję.

²⁵ D. Doliński, *Etyka produktywności. Czy duch kapitalizmu krąży nad Polską?*, „Kołokwia Psychologiczne” 1995, nr 4, s. 9–21.

drugiej wojny światowej oraz destrukcyjnie działających w okresie realnego socjalizmu takich cechach rynku pracy, jak: mało zróżnicowane i niskie płace, w niewielkiej tylko mierze uzależnione od jakości pracy, oraz silniejszy nacisk kładziony na ilość niż na jakość pracy²⁶. Badania przeprowadzone w 2001 roku przez Krystynę Skarżyńską i Krzysztofa Chmielewskiego, mające na celu poznanie opinii Polaków na temat ważności różnych aspektów pracy oraz atrybucji przyczyn sukcesu życiowego, w których wzięło udział 1340 respondentów, pozwoliły sformułować następujące wnioski:

- osoby traktujące pracę zdecydowanie autonomicznie stanowią 30 procent badanej próby, a deklarujące skrajnie instrumentalne postawy – 12 procent. Wynik ten ma wyraźny związek ze sposobem wartościowania różnych cech pracy;
- za najważniejsze cechy pracy uznano: wysokie zarobki, pewność zatrudnienia oraz to, czy praca jest interesująca;
- analiza czynnikowa (wśród wielu czynników) wyodrębniła trzy główne składowe pracy: praca sensowna i ciekawa (ponad 34 procent wariancji), praca zaspokajająca potrzeby bytowe (14,3 procent wariancji), samosterowność w pracy (12 procent wariancji)²⁷.

Przyszłość pracy i zatrudnienia

Praca i zawód stały się swoiście pojmowanymi wyznacznikami sposobu życia, działania, rozwoju człowieka oraz podstawą oceny ludzi w codziennych kontaktach interpersonalnych. Jak pisze Ulrich Beck, zawód w kontaktach interpersonalnych służy do tworzenia szablonów identyfikacji, za pomocą których oceniamy ludzi, ich potrzeby, zdolności, pozycję ekonomiczną i społeczną. Tak więc współcześnie zawód zawiera kluczowe informacje o dochodzie jednostki, statusie, kontaktach społecznych, zainteresowaniach i tak dalej²⁸. Trudno nie zgodzić się z tezą, że społeczeństwo industrialne także poza pracą, w swojej polityce i kulturze, jest całkowicie społeczeństwem pracy zarobkowej, zatem każda zmiana systemu pracy zarobkowej będzie równocześnie zmianą społeczną²⁹. Społeczeństwo pracy cechuje standaryzacja zarówno pracy, zatrudnienia, jak i innych ważnych dziedzin życia społecznego, między innymi: edukacji, produkcji, usług, ale również kultury (unifikacja zachowań, stylów życia, języka).

Jak przewiduje Jeremy Rifkin, rewolucja technologiczna może wyzwolić, jak również destabilizować, cywilizację XXI wieku. Należy zatem zgodzić się ze stwierdzeniem, że jeśli w coraz bardziej zautomatyzowanym świecie wartość

²⁶ W. Kozek, *Praca*, [w:] *Encyklopedia socjologii*, O-R, Oficyna Naukowa, Warszawa 2000, t. 3.

²⁷ K. Skarżyńska, K. Chmielewski, *Praca w życiu Polaków: wewnętrzna potrzeba czy konieczność bytowa?*, „*Studia Psychologiczne*” 2001, nr 39, s. 141–152.

²⁸ U. Beck, *Społeczeństwo ryzyka. W drodze ku innej nowoczesności*, tł. S. Cieśla, Wydawnictwo Scholar, Warszawa 2002, s. 207.

²⁹ Tamże.

rynkowa pracy ludzkiej zmniejsza się, potrzebne są nowe sposoby jej określenia i definiowania relacji społecznych³⁰. Według U. Becka konieczny staje się proces odstandardyzowania pracy zarobkowej, jej miejsca i czasu. Współcześnie dokonuje się stopniowe przechodzenie od dotychczasowego systemu zatrudnienia (niemal „dożywotniego”, w pełnym wymiarze czasu w jednym zakładzie pracy) do ryzykownego systemu zmiennego, pluralistycznego, zdecentralizowanego, niepełnego zatrudnienia³¹.

Globalizacja³², rozwój wysokiej techniki i rosnąca konkurencyjność doprowadziły do redukcji sektora publicznego, ograniczenia skali i roli administracji, tworzenia warunków pobudzających zdolności firm do inwestowania na rynku wewnętrznym i zewnętrznym. Procesy globalizacji wpłynęły również na zmiany w definicji „kariery”. Wśród owych zmian można zauważyć, że:

- następuje odchodzenie od tradycyjnych preferencji zatrudnieniowych, młodzi postrzegają karierę indywidualistycznie, bez granic, bez wyraźnego podziału na zawody i pracę, obszary rodzinne i państwowe, aktywności specjalistyczne czy niespecialistyczne;
- tradycyjny kapitał ludzki oparty na kwalifikacjach został zastąpiony nowym kapitałem opartym na kompetencjach;
- kompetencje jako ogół wartościowych dla określonych pracowników zachowań dają pracodawcom bezpośredni zwrot inwestycji, w postaci faktu zatrudnienia pracownika;
- kwalifikacje zawodowe stały się drugorzędym kapitałem kariery.

Nowe problemy, z którymi przychodzi i przyjdzie nam się zmierzyć, to głębokie przekształcenie struktur zatrudnienia, nieuchronny skokowy wzrost kwalifikacji i stały ich rozwój, większa elastyczność zatrudnienia i płac, a w konsekwencji pogłębienie się nierówności płacowych. Wyzwaniem dla polskiego rynku pracy jest konieczność głębokich przemian struktur zatrudnienia. Oznacza ona:

- wzrost zapotrzebowania na pracowników o wysokich kwalifikacjach (i wiedzy) oraz spadek popytu na pracowników o niskich kwalifikacjach;
- spadek zatrudnienia w rolnictwie i przemyśle, a wzrost w usługach;
- dominację zatrudnienia w sektorach wysokiej techniki;
- spadek udziału zatrudnienia stałego i w pełnym wymiarze czasu, wzrost zaś udziału zatrudnienia w częściowym wymiarze i w innych formach elastycznych.

³⁰ J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, przeł. E. Kania, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001, s. 12.

³¹ U. Beck, dz. cyt., s. 208.

³² Przez pojęcie globalizacji rozumie się najczęściej proces tworzenia jednolitej gospodarki światowej następujący dzięki likwidacji barier dzielących rynki lokalne, regionalne, krajowe i wreszcie kontynentalne. Por. R. Szul, *Epokowe wyzwania gospodarcze a społeczny wymiar gospodarowania*, [w:] *Jednolitość i różnorodność w procesie rozwoju*, red. A. Dobroczyńska, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1997, s. 341; A. Bańka, *Globalizacja pracy i kariery a procesy identyfikacji społecznej i indywidualnej*, [w:] *Perspektywy psychologii pracy*, pod red. M. Górniak-Durose i B. Kozusznik, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2007, s. 53–81.

Globalizacja i szybki rozwój techniki, wzmagając popyt na wiedzę i wysoko wykwalifikowaną kadrę, stymulują edukację i szkolenie zawodowe³³. Jak już wspomniano, zarówno bezrobocie, jak i ubóstwo dotyczą osób przede wszystkim o niskich kwalifikacjach. W toku aktywności zawodowej oraz poliwalentności pracy system edukacji powinien kształtować tę zdolność i budować *learning society*. Zmienia się również struktura kształcenia, rośnie udział szkoleń odbywanych w zakładzie pracy. Na tle powyższych rozważań rysuje się potrzeba pogłębionych badań przynoszących odpowiedź na wiele kluczowych pytań dotyczących strategii rozwojowej XXI wieku:

- czy należy głównie postawić na zmniejszenie bezrobocia i szybszy wzrost gospodarczy kosztem wzrostu nierówności dochodowych;
- czy ma przyszłość zrównoważony rozwój społeczno-ekonomiczny;
- czy należy postawić na zmniejszenie sfery ubóstwa przez rozbudowę zasiłków z opieki społecznej kosztem wzrostu bezrobocia i niższego tempa wzrostu gospodarczego;
- jak określić optymalny kompromis pomiędzy elastycznością i stabilnością zatrudnienia;
- jaka jest rola państwa i związków zawodowych w warunkach globalizacji.

Wydaje się, że dostosowanie struktury i treści kształcenia następuje w Polsce znacznie wolniej niż przemiany w strukturze zapotrzebowania gospodarki na absolwentów. Wiele współcześnie funkcjonujących szkół kształci potencjalnych bezrobotnych absolwentów, którzy będą mogli znaleźć zatrudnienie dopiero po uprzednim przeszkoleniu, należy więc tak przebudować system kształcenia, aby nadać mu możliwie wiele cech prozatrudnieniowych.

Przewidywane zmiany na rynku pracy

W 1996 roku z inicjatywy Komitetu Prognoz „Polska w XXI wieku” przy Prezydium PAN opracowano projekt zmian na rynku pracy w okresie do 2010 roku³⁴. Podstawowym jego celem była próba odpowiedzi na pytanie, jak mogą zmieniać się poziom i struktura zatrudnienia w Polsce, jeżeli wystąpią podobne tendencje, jak w krajach zachodnich w przeszłości. Opracowanie potraktowano jako przyczynek do sporządzenia prognozy zmian na rynku pracy, mających dać wnioski przydatne w praktyce. W ramach pomysłów na zmiany zespół sformułował następujące propozycje³⁵:

³³ W. Drzeżdżon, *Kształcenie zawodowe w kontekście polskiego i europejskiego rynku pracy. Wybrane zagadnienia*, „Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość” 2009, t. VI, s. 38–53.

³⁴ Projekt opracował zespół w składzie: A. Karpiński, S. Paradysz, B. Penconek, E. Swoboda oraz A. Zawadzka. A. Karpiński, *Perspektywy zmian na rynku pracy w okresie do roku 2010*, „Rynek Pracy” 1996, nr 7, s. 9–33.

³⁵ Tamże.

- konieczność zastosowania mechanizmów dynamizujących tworzenie miejsc pracy;
- maksymalne wykorzystanie możliwości tworzenia miejsc pracy w takich dziedzinach, jak: przemysły wysokiej techniki, usługi rynkowe i drobna wytwórczość, szczególnie na wsi, w budownictwie mieszkaniowym, ochronie środowiska, oświacie i szkolnictwie;
- przyjęcie preferencji dla aktywnych metod walki z bezrobociem.

Przyjęto również kilka alternatywnych scenariuszy polityki gospodarczej. Zróżnicowanie alternatywnych scenariuszy opierało się na alternatywnych założeniach odnoszących się do zakresu i intensywności instrumentów polityki gospodarczej w obszarach polityk: inwestycyjnej, współpracy gospodarczej z zagranicą oraz dochodowej. Zgodnie z tymi kryteriami do dokładniejszego zbadania wybrano cztery scenariusze:

- Scenariusz przyspieszonego wzrostu. Przewiduje się w nim, iż w Polsce nastąpi polityka popytu finalnego, szczególnie w odniesieniu do inwestycji. Zakłada się przy tym, że warunki bezpośrednich inwestycji będą się poprawiać, inwestorzy zagraniczni zaakceptują zaś Polskę jako jeden z dużych rynków w światowej gospodarce. Zmiany w finansowaniu funduszy emerytalnych zmniejszą nakłady przedsiębiorstw na te fundusze i częściowo wyeliminują wpływ wzrostu płac na koszty produkcji.
- Scenariusz konsekwentnej poprawy. Zakłada większą skalę promocji inwestycji i eksportu w porównaniu z prognozą bazową.
- Scenariusz napięć. Zakłada dokonanie dokładnych analiz alternatywnej polityki, będącej kontynuacją polityki stabilizacyjnej. Szczególną uwagę należy tu zwrócić na znaczną redukcję stopy inflacji oraz zmniejszenie deficytu budżetowego i długu publicznego.
- Scenariusz stagnacji. Zakłada zmniejszenie zachęty do inwestowania i polityki eksportowej, ale również populistycznej polityki promującej wzrost dochodów i płac, stabilizującej niską produktywność pracy i przynoszącej niski przyrost możliwości produkcyjnych.

Zakończenie

Na początku XXI wieku refleksja nad przyszłością rynku pracy związana jest ściśle z oczekiwaniami związanymi z integracją europejską. Długo wyczekiwane członkostwo we Wspólnocie Europejskiej wprowadziło nasz kraj w nowy europejski – globalny – wymiar. Nastąpiły trudne czasy hiperkonkurencji, swobodnego przepływu zasobów ludzkich, nowych, elastycznych form zatrudnienia i występującego w całej Europie wysokiego poziomu bezrobocia. Dlatego konieczna jest wspólna refleksja naukowców, praktyków i polityków, nie tyle wspólne zadawanie trudnych pytań, ile próby znalezienia dla nich optymalnych odpowiedzi. Istotną rolę w procesie dostosowania do rynku pracy powinny od-

grywać debata społeczna oraz instytucje i organizacje pozarządowe. Wzorem państw europejskich powinny stać się istotnym partnerem w realizacji programów przeciwdziałania bezrobociu.

Ukazując najważniejsze zadania, przed którymi znajduje się nasz kraj, Michał Boni pisze: „[...] dwie sprawy są szczególnie istotne dla okresu, w jakim się znajdujemy: konieczność odrobienia cywilizacyjnych zapóźnień oraz znalezienie swojego miejsca w zmianach, jakim podlega współczesny świat; myślę tu o procesie globalizacji i jego skutkach. Nie ulega chyba wątpliwości, że ze względu na doświadczenia bliższej i dalszej historii, rozwój Polski znalazł się poza trajektorią rozwoju innych krajów europejskich. Wypada nam więc, dzięki rozpoczęciu procesu transformacji ustrojowej 1989 roku działać na rzecz odrobienia strat. Równocześnie jednak, wkraczając w rzeczywistość demokratycznego świata i wolnej gospodarki znajdujemy się pod presją sprostania wyzwaniom, jakie niesie globalizacja. Nowe warunki gry gospodarczej stwarzają dla świata olbrzymie szanse, ale też i zagrożenia. Następuje coraz bardziej sankcjonowany podział świata na kraje i regiony, które potrafią wkomponować swoje wysiłki i zasoby w proces globalizacji oraz na takie, które spychane są coraz bardziej na margines możliwego do osiągnięcia sukcesu”³⁶.

Pedagogika pracy, jako dyscyplina wkomponowana w system edukacji, powinna nieustannie przygotowywać jednostkę do sprawnego funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej. Wychodząc naprzeciw współczesnym potrzebom, coraz wyraźniej rysującego się procesu profesjonalizacji oraz różnicujących się ról społecznych i zawodowych, powinna nieustannie dostosowywać i doskonalić treści, zadania, cele i organizację oświaty w kierunku **społeczeństwa wychowującego**, w którym przenikają się edukacja, praca, działalność społeczna, polityka i ekonomia.

Bibliografia

- Bauman Z., *Życie na przemiał*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- Bańka A., *Globalizacja pracy i kariery a procesy identyfikacji społecznej i indywidualnej*, [w:] *Perspektywy psychologii pracy*, pod red. M. Górniak-Durose i B. Kożusznik, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2007.
- Beck U., *Społeczeństwo ryzyka. W drodze ku innej nowoczesności*, tł. S. Cieśla, Wydawnictwo Scholar, Warszawa 2002.
- Blachnicki B., *Kilka refleksji o beczynności zawodowej*, [w:] *Praca a beczynność zawodowa*, pod red. Z. Stachowskiego, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Społeczno-Gospodarczej w Tyczynie, Tyczyn 2004.
- Boni M., *Najważniejsze zadania*, [w:] H. Czerniewska, B. Stachurska-Marcińczak, *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, IPiSS; Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 2000.

³⁶ M. Boni, *Najważniejsze zadania*, [w:] H. Czerniewska, B. Stachurska-Marcińczak, *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, IPiSS; Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 2000. s. 287.

- Borkowska S., *Świat pracy na przełomie wieków*, „Polityka Społeczna” 1997, nr 11.
- Chirkowska-Smolak T., *Poszukiwanie pracy jako strategia radzenia sobie w sytuacji bezrobocia*, [w:] *Psychologia. Badania i aplikacje*, t. 6: *Bezrobocie jako wyzwanie*, red. Z. Ratajczak, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2004.
- Chudzicka A., *Wsparcie społeczne a zachowanie zaradcze osób bezrobotnych*, [w:] *Psychologia. Badania i aplikacje*, t. 4: *Bezrobocie. Między bezradnością i nadzieją*, red. Z. Ratajczak, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2001.
- Czapiński J., Panek T., *Diagnoza społeczna 2005. Warunki i jakość życia Polaków*, Wydawnictwo Wizja Press & IT, Warszawa 2006.
- Dobrowolska M., *Alternatywne formy zatrudnienia*, [w:] *Perspektywy psychologii pracy*, pod red. M. Górnik-Durose, B. Kozusznik, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2007.
- Doliński D., *Etyka produktywności. Czy duch kapitalizmu krąży nad Polską?*, „Kolokwia Psychologiczne” 1995, nr 4.
- Drzeżdżon W., *Wartości pracy wśród młodzieży szkół zawodowych*, Wydawnictwo Bernardinum, Tczew 2006.
- Drzeżdżon W., *Kształcenie zawodowe w kontekście polskiego i europejskiego rynku pracy. Wybrane zagadnienia*, „Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość” 2009, t. VI.
- Karpiński A., *Perspektywy zmian na rynku pracy w okresie do roku 2010*, „Rynek Pracy” 1996, nr 7.
- Każmierczak T., *O stygmatyzacyjnym efekcie pomocy społecznej*, [w:] T. Każmierczak, M. Łuszczynska, *Wprowadzenie do pomocy społecznej*, Biblioteka Pracownika Społecznego, Wydawnictwo Internat, Warszawa 1996.
- Kozek W., *Praca*, [w:] *Encyklopedia socjologii*, O-R, Oficyna Naukowa, Warszawa 2000, t. 3.
- Lewis O., *Nagie życie*, przeł. Z. Kierszys, PIW, Warszawa 1976, t. I–II.
- Makselon B., *Atrybucje przyczyn utraty pracy a wybór strategii zaradczych przez osoby bezrobotne*, [w:] *Psychologia. Badania i aplikacje*, t. 4: *Bezrobocie. Między bezradnością i nadzieją*, red. Z. Ratajczak, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2001.
- Psychologia pracy i organizacji*, pod red. N. Chmiela, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.
- Ratajczak Z., *Bezrobocie jako wyzwanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2004.
- Ratajczak Z., *Utrata pracy – kryzys czy wyzwanie. Psychologiczne mechanizmy zaradności*, „Kolokwia Psychologiczne” 2002, nr 10.
- Rifkin J., *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, przeł. E. Kania, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001.
- Skarżyńska K., *Kto się czuje zagrożony bezrobociem: charakterystyka społeczno-psychologiczna młodzieży przewidującej trudności na rynku pracy*, [w:] *Psychologiczne problemy funkcjonowania człowieka w sytuacji pracy*, t. 12: *Bezrobocie. Psychologiczne i społeczne koszty transformacji systemowej*, red. Z. Ratajczak, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1995.
- Skarżyńska K., Chmielewski K., *Praca w życiu Polaków: wewnętrzna potrzeba czy konieczność bytowa?*, „Studia Psychologiczne” 2001, nr 39.
- Skrzydło W., *Polskie prawo konstytucyjne*, Oficyna Wydawnicza VERBA, Lublin 2008.

- Szul R., *Epokowe wyzwania gospodarcze a społeczny wymiar gospodarowania*, [w:] *Jednolitość i różnorodność w procesie rozwoju*, red. A. Dobroczyńska, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1997.
- Wiatrowski Z., *Praca w zbiorach wartości pracujących, bezrobotnych i młodzieży szkolnej*, Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna we Włocławku, Włocławek 2004.
- Wolińska I., *Harmonogram dodatkowych działań Rządu na rzecz wspierania przedsiębiorczości i powstawania nowych miejsc pracy*, „Biuletyn MIPS Służba Pracownicza” 2001, nr 5.
- Woźniak A. J., *Aktualne tendencje na światowym rynku pracy*, „Biuletyn MPiPS Służba Pracownicza” 1995, nr 10.
- Velben T., *Teoria klasy próżniaczej*, przeł. J. i K. Zagórscy, wstęp J. Górski, PWN, Warszawa 1971.

Summary

The development of the Polish labour market at the turn of 21st century. Challenges for work pedagogy

The article aims to show the major labour market problems connected to economic and social changes which happened in Poland at the end of the 20th and at the beginning of the 21st century, and their practical implications for educational purposes. Their results are difficult to estimate as they are still in process. However, they are inarguably long-termed and long-lasting. The question emerges about the nature of radical changes in Poland in the last decade and their consequences. The diagnosis of these changes constitutes an important research subject as well as the theoretical reflection for sociologists, economists, pedagogues, psychologists as practical programs implemented in the educational policies of the country depend on its accuracy. The long-awaited membership in the European Union has transformed Poland into a new European-global dimension. It is marked with hypercompetition, free flow of human resources, new, flexible forms of employment, high unemployment rates in Europe, therefore a need for the scientists, practitioners and politicians to reflect on these in an attempt to find the solutions, not only to form questions. It is felt that a social debate as well as institutions and non-government organizations should play a vital role in adjusting to the new labour market. Similarly to other European countries, they should become an active partner in unemployment prevention programs.