

Adam Rosół
Wyższa Szkoła Pedagogiczna
Częstochowa

POPRAWA FUNKCJONOWANIA RYNKU PRACY SZANSĄ NA ROZWÓJ SPOŁECZEŃSTWA POSTSOCJALISTYCZNEGO

Wprowadzenie

Sytuacja Polski i innych państw tzw. postsocjalistycznych jest odmienna w stosunku do społeczeństw dominującego nurtu cywilizacji. Społeczeństwa postsocjalistyczne podlegają owym zmianom ogólnocywilizacyjnym, a zarazem występują tam procesy określane powszechnie mianem transformacji.

Przemiany ogólnocywilizacyjne, których jesteśmy świadkami, opisywane są w różnych konwencjach teoretycznych, mówi się o: globalizacji problemów, odejściu od wiary w jeden słuszny ład społeczny, społeczeństwie informatycznym, społeczeństwie ponowoczesnym, etc.

Drugi proces, to proces transformacji rozumiany jako odchodzenie od obowiązujących przez kilkadziesiąt lat rozwiązań ustrojowych. Doświadczenia kilku pokoleń nie mogą nie pozostawić konsekwencji dla bezpośrednich uczestników i dla wielu pokoleń ich następców. Procesy te określa się niekiedy jako powrót do rozwiązań głównego nurtu zachodniej cywilizacji. Zwraca się uwagę na dwa główne aspekty tego nurtu, a mianowicie demokrację parlamentarną i gospodarkę wolnorynkową.

Nie znaczy to, że mamy do czynienia z jakimś z góry określonym kierunkiem przemian, który wynika z „obiektywnych praw rozwoju”. Wydaje się, że erozja socjalistycznego eksperymentu, czy jego niewydolność w rozwiązywaniu problemów społecznych w naszej części świata, spowodowała sięgnięcie do rozwiązań głównego nurtu cywilizacji zachodniej i poszukiwania tam wzorców

dla tworzenia nowych/innych instytucji do rozwiązywania problemów społecznych. Nie znaczy to, że wzorce te były i są jednolite i że instytucje, które w wyniku procesów transformacyjnych powstają i będą powstawać, będą instytucjami identycznymi z tymi wzorami. Tym bardziej że owe wzory są odmienne, jeżeli porównamy rozwiązania w różnych społeczeństwach.

Głównym problemem społecznym okresu transformacji jest problem niewspółmierności, nieodpowiedniości zachowań jednostkowych z rozwiązaniami instytucjonalno-prawnymi. Albo inaczej, relacji zakresu odpowiedniości tworzonych rozwiązań instytucjonalno-prawnych (a więc zmiany), a zakresem braku tej odpowiedniości, gdzie występują sytuacje, które można określić mianem specyficznych dla transformacji problemów społecznych. Im większy jest obszar braku odpowiedniości, tym większa skala problemów społecznych. Należy pamiętać, że mówimy o relacjach pomiędzy „nieciągłymi” elementami rzeczywistości społecznej. Na innym poziomie tworzone są rozwiązania instytucjonalno-prawne, a na innym występują zachowania ludzi, wpisujące się w te rozwiązania, bądź też nie.

Szczegółowe problemy społeczne, z jakimi mamy teraz do czynienia, wynikają z niewspółmierności wyuczonych reguł stosowanych w mikroskali z przyjmowanymi rozwiązaniami w skali makro. To znaczy, że problemy funkcjonowania na rynku pracy w okresie zmian cywilizacyjnych, ustrojowych, wynikają, między innymi, ze sposobu, w jaki indywidualni osobnicy reagują na „nieprzystosowanie” do reguł stwarzanych przez nowe rozwiązania instytucjonalno-prawne, nowe technologie czy nowe rozwiązania organizacyjne. Dokonywane się przemiany sprzyjają poszerzaniu się obszarów niepewności, powstawaniu poczucia nieadekwatności nawyków, przyzwyczajzeń, sprawdzonych wzorów, utartych sposobów postępowania w stosunku do zmieniającej się sytuacji. Nie ma wypracowanych reguł jak w nowych warunkach należy się zachowywać — jak zaspokajać swoje potrzeby. Głównymi czynnikami generowania problemów społecznych w czasie zmiany stają się sprawy mentalne — system wzorów zachowań, norm i wartości. Jednym z obszarów, na których rozstrzyga się przyszłość społeczeństw postsocjalistycznej części Europy, jest rynek pracy. Dlatego też warto zastanawiać się możliwościami stworzenia warunków do jego funkcjonowania sprzyjającego osiągnięciu sukcesu przez te społeczeństwa.

Rynek pracy

Rynek pracy to z jednej strony oferta pracodawców zgłaszających chęć zatrudnienia pewnej liczby pracowników o określonych kwalifikacjach, a z drugiej strony potencjalni pracownicy skłonni podjąć pracę na określonych warunkach. W okresie tzw. realnego socjalizmu mieliśmy w zasadzie do czynienia z jednym superpodmiotem na rynku pracy — państwem. Obowiązywała ideologiczna

zasada pełnego zatrudnienia. Mechanizm funkcjonowania „rynku pracy” wyobrażano sobie w sposób niezwykle prosty. Państwo jako pracodawca przewiduje i planuje (dysponując odpowiednią wiedzą o procesach demograficznych i definiując cele gospodarowania) podaż siły roboczej i państwo jako organizator systemu edukacji kształci pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.

W praktyce, pomijając okresy bezpośredniego, administracyjnego sterowania procesami zatrudnienia, wytworzył się pseudorynek pracy, nazywany rynkiem pracownika. Rozwiązania takie spowodowały określone konsekwencje, zarówno w sferze mentalności ogółu pracowników, jak i pracujących w sferze obsługi pseudorynku pracy. Wraz z pojawieniem się zaczątków normalnego rynku pracy wystąpiły problemy, z którymi nie potrafią sobie poradzić przyzwyczajeni do pełnego zatrudnienia, do rynku pracownika „obywatele PRL”. Ponieważ przez wiele lat nie było rynku pracy w normalnym sensie, brak jest rozbudowanej sfery instytucji rynku pracy, a te instytucje, które istniały lub są powoływane, nie dysponują odpowiednio przygotowanymi pracownikami. Tymczasem, rezygnując z poprzedniego systemu, stanęliśmy do bezpośredniej konfrontacji z gospodarką rynkową cywilizacji zachodniej. Aby utrzymać się w głównym nurcie tej cywilizacji, trzeba sprostać wymaganiom konkurencji, szczególnie na rynku ekonomicznym. Sukcesy na tym rynku zależą głównie od zachowań ludzi w miejscu pracy. Możliwość wykorzystania i pomnożenia potencjału produkcyjnego siły roboczej zadecyduje o miejscu Polski w wyścigu cywilizacyjnym. Dodatkowa trudność obsługi rynku pracy wynika z tendencji zwiększania produkcji przy tym samym czy malejącym zatrudnieniu. Pojawia się problem zaspokajania potrzeby pracy przez coraz szersze kręgi obywateli, umiejętności znajdowania czynności, usług, którymi ktoś byłby zainteresowany. Problemem jest przełamanie przyzwyczajień wszystkich aktorów rynku pracy, czym powinny się zająć przede wszystkim instytucje obsługi rynku pracy. Ponieważ bezrobocie jest problemem głównym, będzie wzrastało zapotrzebowanie ze strony różnych instytucji i organizacji na specjalistów mogących w pewnym zakresie pomagać w jego ograniczaniu i neutralizowaniu jego negatywnych skutków.

Do tego, aby mogło dojść do transakcji na rynku pracy, prowadzi szereg działań, decyzji, uzależnionych często od czynników niepozostających w bezpośrednim związku z aktualną sytuacją na rynku pracy w skali regionu, branży czy zawodu. Te uwarunkowania, to np. polityka oświatowa (lub jej brak), to decyzje ustawodawcze we wszystkich możliwych dziedzinach, to również decyzje instytucji państwowych w wybranych dziedzinach życia społecznego, to również tradycja, przyzwyczajenia i mentalność obywateli, to ich poziom potrzeb i aspiracji. Jeżeli spojrzeć jeszcze szerzej, to problem bezrobocia jest uwikłany w ogólną strategię rozwoju danego kraju, a nawet cywilizacji.

W procesach związanych z rynkiem pracy biorą udział różnorodne podmioty: powołane w tym celu instytucje rządowe i samorządowe czy prywatne zajmujące

się obsługą rynku pracy; związki zawodowe i stowarzyszenia pracobiorców; instytucje oświatowe — bez względu na formalne przyporządkowanie i formę własności; stowarzyszenia i związki pracodawców; instytucje naukowe i szereg innych.

Jeżeli w wyniku działań podejmowanych przez te różnorodne podmioty społeczne miałby się kształtować rynek pracy, chociaż w przybliżeniu odpowiadający nowoczesnym standardom i zapewniający satysfakcję indywidualną oraz sprawność działań w skali mikro i makro, to podmioty działające na tym rynku muszą rozumieć pewne mechanizmy, znać pewne zależności i podejmować określone działania.

Pracodawcy

Dla zrozumienia zachowania pracodawców na rynku pracy warto zastanowić się nad następującymi pytaniami:

- czy i jakie kryteria doboru pracowników stosują pracodawcy w stosunku do kandydatów,
- jakimi cechami, zdaniem pracodawców, winni się charakteryzować pracownicy ich zakładów,
- jak pracodawcy oceniają przygotowanie do pracy (w różnych aspektach) absolwentów różnych typów szkół,
- jakie umiejętności, zdaniem pracodawców, należałoby przede wszystkim kształtować u przyszłych pracowników,
- jakie cechy kandydatów do pracy określają szanse na uzyskanie zatrudnienia,
- jakiego rodzaju kursy i szkolenia zawodowe należy przede wszystkim organizować.

Autor prowadził na ten temat badania wśród pracodawców byłego województwa częstochowskiego.¹

Analiza odpowiedzi na pytania dotyczące stosowanych kryteriów przy przyjmowaniu do pracy oraz odpowiedzi na pytanie o cechy, jakimi winni się charakteryzować pracownicy posiadający wykształcenie zawodowe, pozwala na sformułowanie pewnych wniosków odnośnie do systemu rekrutacji do pracy i wyobrażeń pracodawców na temat modelu czy pożądanego wzoru pracownika.

Przed wszystkim potwierdziła się teza, że pracodawcy nie mają skonkretyzowanych kryteriów zatrudniania pracowników, jak również nie stosują specjalnych procedur, które miałyby na celu dobór pracowników pod kątem potrzeb danego zakładu. Można przyjąć, że kwalifikacje formalne (odpowiedni

¹ Zob. A. Rosół, *Absolwenci szkół zawodowych w opinii pracodawców*, [w:] *Doradca zawodowy w warunkach przemian gospodarczych*, pod red. W. Brzozowskiej i W. Rachalskiej, Częstochowa 1995.

dypłom) oraz doświadczenie w zawodzie (staż pracy) i pewne cechy osobowe — „zdrowy na ciele i umyśle”, „nie używający alkoholu”, wyczerpują zakres spraw, jakimi interesują się pracodawcy przy zatrudnianiu pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym.

Po drugie, w warstwie postulatycznej, na pytanie jaki powinien być pracownik, pracodawcy wskazują szereg cech, które, gdyby posiadali odpowiednie narzędzia i stosowali odpowiednie procedury przyjmowania pracowników, mogłyby być weryfikowane na etapie rekrutacji do pracy.

Po trzecie, uwidacznia się w odpowiedziach pracodawców pewien stereotyp związany z poziomami wykształcenia zawodowego. Poza przygotowaniem do wykonywania określonych czynności zawodowych, od osób z wykształceniem średnim oczekuje się większej autonomii w pełnieniu roli zawodowej i lepszych umiejętności w sferze kontaktów interpersonalnych niż od osób z wykształceniem zasadniczym.

Zdaniem pracodawców, w szkołach zawodowych należy przede wszystkim kształtować umiejętności praktyczne związane z zawodem.

Szkołom średnim pracodawcy wskazują potrzebę kształtowania w szkole takich cech osobowych, jak: samodzielność, innowacyjność, umiejętności nawiązywanie kontaktów, unikanie konfliktów oraz zdyscyplinowanie, sumienność, odpowiedzialność.

Można przyjąć, że pracodawcy oczekują kształtowania w szkołach zawodowych umiejętności praktycznych i wiedzy fachowej w pierwszej kolejności oraz odpowiedniego stosunku do pracy — etosu pracy, a w szkołach średnich, zdaniem znacznej części pracodawców, należy kształtować samodzielność, innowacyjność, twórcze myślenie.

Podkreślenia wymagają takie stwierdzenia pracodawców, jak potrzeba kształtowania umiejętności „szybkiego dostosowania się do zmiany przepisów i zmian w gospodarce” oraz znajomości „podstawowych zasad gospodarki rynkowej”. Warto podkreślić, że co czwarty pracodawca skierowałby swoich pracowników z wykształceniem zawodowym na szkolenie dotyczące „rozumienia społecznych i ekonomicznych uwarunkowań funkcjonowania zakładu.”

W połączeniu z innymi informacjami dotyczącymi pożądanych cech pracowników może to świadczyć o tym, że w coraz mniejszym stopniu pracownicy z wykształceniem zawodowym postrzegani są jako „fachowcy od jednego stanowiska pracy”, a coraz częściej będą im stawiane wymagania dotyczące umiejętności elastycznego podejmowania zadań w zakładzie i rozumienia całości uwarunkowań funkcjonowania zakładu. Mówiąc inaczej, coraz częściej pracodawcy oczekują od pracowników zachowań nakierowanych na powodzenie zakładu, w którym są zatrudnieni.

Na pytanie otwarte o kursy i szkolenia, które należałoby uruchomić, pracodawcy wskazywali bądź to na kategorie ogólne — pewne typy kursów i szko-

leń, bądź podawali konkretne kursy i szkolenia, jakie — ich zdaniem — należałoby organizować. W kategoriach ogólnych najczęściej wskazywano na szkolenia pozwalające na zdobycie nowych umiejętności. Potwierdza to wcześniejszą tezę o oczekiwaniach pracodawców — w razie potrzeby pracownik powinien być przygotowany do podejmowania nowych zadań, do pracy na innym stanowisku.

Przeprowadzone badania pozwalają na wysnucie w sposób bezpośredni i pośredni pewnych wniosków dotyczących pożądanych kierunków zmian w koncepcji kształcenia zawodowego i propozycji doraźnych rozwiązań, zmian w aktualnym systemie kształcenia.

Odnosnie do założeń kształcenia zawodowego należy:

- odejść od koncepcji kształcenia dla poszczególnych stanowisk pracy i kształcenie w szkołach ukierunkować na szersze dziedziny działalności zawodowej,
- wypracować system uzyskiwania kompetencji do obsługi konkretnego stanowiska pracy, odpowiednie praktyki, kursy, szkolenia,
- w większym stopniu kształcić w zakresie wiedzy społecznej i ekonomicznej — co umożliwi absolwentom rozumienie różnorodnych uwarunkowań sytuacji zakładów i ułatwi samodzielne podejmowanie decyzji,
- nauczyć umiejętności posługiwania się komputerem i innymi środkami komunikacji,
- kształtować pewne cechy osobowe — samodzielność, odpowiedzialność, inicjatywność,
- kształtować pewne umiejętności społeczne — nawiązywanie kontaktów, auto-prezentacja, etc.

W zakresie działań doraźnych, związanych z lokalnym rynkiem pracy, należy:

- ograniczyć liczbę specjalności, w jakich kształcą szkoły zawodowe, przez łączenie specjalności — taką dziedziną, jak wynika z wypowiedzi pracodawców, jest budownictwo,
- zastanowić się nad wielkością naboru na specjalności, których absolwenci nie mają szans na uzyskanie pracy (teza dyskusyjna — brak jest minimum stabilizacji na rynku pracy i nie ma wypracowanych metod prognozowania zapotrzebowania, jedyną podstawą mogą być wskaźniki bezrobotnych wśród absolwentów),
- proponować modyfikację programów kształcenia w ramach istniejących możliwości celem uwzględnienia w minimalnym choćby zakresie postulatów sformułowanych pod adresem założeń kształcenia zawodowego.

W zakresie dostosowania szkoleń i przekwalifikowań bezrobotnych do rynku pracy rysują się następujące uwagi:

- ze względu na szereg uwarunkowań obiektywnych, wynikających z ogólnej sytuacji zakładów pracy, jak i subiektywnych, wynikających z nawyków

i przyzwyczajen pracodawców, aktualnie nie wydaje się możliwe prognozowanie zapotrzebowania na rynku pracy na konkretne specjalności.

- biorąc pod uwagę opinie pracodawców i dotychczasowy system kształcenia, należy w pierwszej kolejności umożliwić bezrobotnym uzyskanie dodatkowych kwalifikacji przez organizowanie szkoleń i kursów nie tyle dla stanowisk pracy, ile dodatkowych umiejętności — takimi umiejętnościami są z pewnością umiejętności społeczne i obsługa nowoczesnego sprzętu,
- podstawowym szkoleniem dla bezrobotnych, którzy utracili pracę, i dla bezrobotnych absolwentów winien być kurs „jak być bezrobotnym”, jak szukać ofert pracy, jak rozmawiać z pracodawcą, etc.
- należy zorganizować dla bezrobotnych absolwentów stały kontakt z biurem pracy.
- biorąc pod uwagę zgłaszane przez pracodawców postulaty — organizować kursy dokształcające w zakresie zbliżonych specjalności, (np. pracownik socjalny dla pielęgniarek czy marketing lub zarządzanie dla absolwentów szkół ekonomicznych, dodatkowe specjalności budowlane dla bardzo wąsko kształconych specjalistów w tej branży, kurs obsługi klienta dla sprzedawców, etc.)

Dla określenia realnego zapotrzebowania na konkretne kursy i szkolenia należy stworzyć system przepływu informacji: pracodawca – biuro pracy – pracobiorca – biuro pracy – pracodawca.

Założenia reformy oświaty

Jednym z podjętych w skali makro działań, mających w założeniu poprawić sytuację na polskim rynku pracy, jest wprowadzana od kilku miesięcy reforma systemu edukacji. W przedstawionych uzasadnieniach dla przeprowadzenia reformy oświaty czytamy, że za powody przeprowadzenia reformy systemu edukacji należy, między innymi, uznać:

- brak zdolności adaptacyjnych obecnego systemu edukacji do tempa i zakresu przemian cywilizacyjnych i społecznych,
- kryzys roli wychowawczej szkoły, wynikający z dominacji przekazywania informacji nad kreowaniem umiejętności i kształtowaniem osobowości,
- brak równości szans w dostępie do edukacji na każdym jej poziomie i niski wskaźnik procentowy młodzieży uzyskującej średnie i wyższe wykształcenie,
- dostosowanie kształcenia zawodowego do zmieniających się potrzeb gospodarki rynkowej.²

Nietrudno zauważyć, że jednym z głównych powodów podejmowanych reform edukacji jest sytuacja na rynku pracy. W przedstawionych uzasadnieniach

² *Reforma systemu edukacji. Koncepcja wstępna*, Warszawa 1998.

dominuje patrzenie na szkołę jako instytucję zaspokajającą potrzeby całości społecznej. Natomiast skala jednostkowa pojawia się w Koncepcji wstępnej przy okazji omawiania reformy programowej, gdzie czytamy o założeniach:

- przygotowanie do samodzielnego życia, radzenia sobie z problemami i samokształcenia oraz osiągania sprawności i skuteczności,
- położenie nacisku na rozwój ucznia, określenie jego predyspozycji i właściwej drogi edukacji; dostrzeganie przeżyć ucznia, stymulowanie jego wyborów poznawczych i praktycznych; kształtowanie rzetelności, poczucia własnej wartości i przydatności; przyswojenie norm życia w społeczności, pracy zespołowej, postaw patriotycznych i prospołecznych, odpowiedzialności za siebie i innych.

Problematyka jednostkowa pojawia się w opracowaniu *Reforma systemu edukacji. Projekt*. W rozdziale poświęconym wychowaniu i kształceniu czytamy między innymi o takich założeniach:

- podmiotem wychowania i kształcenia jest uczeń, punktem wyjścia procesu edukacji powinny być zatem potrzeby rozwojowe wychowanka, a nie wymogi przedmiotów — odpowiedników dziedzin wiedzy akademickiej,
- istotne jest stworzenie warunków do współpracy całego zespołu nauczycieli edukującego daną grupę uczniów, co umożliwi stworzenie w szkole środowiska wychowawczego i edukację prorozwojową.³

Do skali mikro odnosi się propozycja tworzenia *Szkolnych programów wychowawczych*. Z przedstawionej charakterystyki wynika, że miałby to być program zawierający założenia aksjologiczne i projekt ich wdrażania.

Szkole jako instytucji makrostrukturalnej nie można przydzielać zadań, których wykonanie nie zależy bezpośrednio od działań na tym poziomie. Rzeczywistość społeczna nie ma charakteru ciągłego, trudno jest liczyć na zachowania oczekiwane z poziomu makrostruktury w odniesieniu do zachowań poszczególnych jednostek, ponieważ w makroskali nie ma bezpośredniego „wejścia” do mikroskali.

Ale szkoła jako instytucja w mikroskali może podjąć działania, które będą sprzyjały spełnieniu wymogów współczesnego rynku pracy. Należy zmienić postrzeganie szkoły jako instytucji odpowiedzialnej za przygotowanie przyszłych członków społeczeństwa, jako instytucji realizującej potrzeby społeczeństwa. Taki sposób widzenia szkoły ogranicza bowiem możliwości działań nakierowanych na potrzeby uczniów — co stanowi warunek ich odpowiedniego przygotowania do zadań zawodowych. Jest tak, ponieważ istotą działania szkoły jest mikroskala. W mikroskali mamy do czynienia z nauczycielem i to od jego kompetencji, kwalifikacji i motywacji będzie w dużej mierze zależało, czy

³ Zob. *Reforma systemu edukacji. Projekt*, Warszawa 1998.

proponowane z poziomu makro rozwiązania zostaną w sposób odpowiedni zrealizowane.

Odnosnie do nauczycieli można przyjąć, że podobnie jak inni aktorzy społecznych działań kierują się indywidualną motywacją przy podejmowaniu decyzji. Jeżeli stworzone warunki nie pozwalają na pogodzenie indywidualnych korzyści z powodzeniem całości, realizacją celów ogólnych, to należy przyjąć, że w praktycznym działaniu decydować będą partykularne interesy, a nie dobro całości. Z tego punktu widzenia można powiedzieć, że znaczna część przewidywanych przez autorów reformy konsekwencji pozytywnych oparta jest na naiwnym przekonaniu, że zaangażowane podmioty będą działały na rzecz założonych celów przez autorów reformy niezależnie od ponoszonych przez nich konsekwencji. Tymczasem należałoby raczej założyć, że, jeżeli zachowanie odbiegające od zakładanego będzie korzystne dla aktora, to zachowanie owe wystąpi.

Obsługa rynku pracy

Aktualnie, jeżeli nawet formalnie powoływane są bądź powstają instytucje rynku pracy, trudno spodziewać się efektywnego działania tych instytucji, gdy brak jest pracowników o odpowiednim przygotowaniu teoretycznym i praktycznym. Ci, którzy pracują, nie byli kształceni w tym kierunku, a to co robili nie odpowiada aktualnym zadaniom. Ponieważ nie było przez wiele lat rynku pracy, nie ma również osób przygotowanych do jego obsługi, do pracy w instytucjach rynku pracy. Dlatego też jednym z najważniejszych zadań dla uzdrowienia rynku pracy jest szkolenie, kształcenie pracowników instytucji rynku pracy. Niezależnie od potrzeby wypracowania systemu kształcenia „od podstaw” przyszłych pracowników tych instytucji istnieje pilna potrzeba przeszkolenia, doskonalenia kwalifikacji pracowników aktualnie w tych instytucjach zatrudnionych. Instytucje te funkcjonują, zatrudniają ludzi obsługujących tworzący się rynek pracy i trudno liczyć na to, że „znajdziemy” innych, lepiej przygotowanych. Doksztalcanie pracowników zatrudnionych w istniejących i powoływanych instytucjach obsługi rynku pracy wydaje się najlepszym sposobem na przerwanie błędnego koła w zakresie poprawy poziomu funkcjonowania rynku pracy w Polsce.

Jeżeli przyjąć zasadę, że obsługą rynku pracy zajmuje się cały szereg instytucji i organizacji, inaczej mówiąc podmiotów społecznych, to przygotowanie do pracy w tych instytucjach może się odbywać, bądź to poprzez kształcenie do konkretnych instytucji i stanowisk pracy w tych instytucjach, bądź to poprzez przygotowanie do wypełniania zadań, jakie te instytucje realizują. Uważam, że pracowników do instytucji obsługi rynku pracy należy przygotowywać z punktu widzenia zadań tych instytucji, a nie stanowisk pracy. Przy

takim założeniu pojawia się pytanie, co jest wspólne, co łączy: pracownika biura pracy, instytucji samorządowej, pracownika poradni wychowawczo-zawodowej, nauczyciela, doradcę pracodawcy czy działacza lub pracownika struktur związkowych?

Odpowiadając na to pytanie, przybliżymy się do odpowiedzi na pytanie, jakie cechy, wiedzę i umiejętności powinien posiadać pracownik obsługi rynku pracy?

Tym, co łączy te konkretne stanowiska w instytucjach, jest pomoc w wyborze zawodu, przygotowaniu do zawodu; pomoc w wyborze i uzyskaniu zatrudnienia, a z drugiej strony pomoc w określeniu zapotrzebowania i doborze pracowników, ich przeszkolenia, przygotowania do pracy. Chodzi, między innymi, o takie konkretne zadania, jak:

- kształtowanie aspiracji edukacyjnych i zawodowych,
- przygotowanie do wyboru zawodu w wieku szkolnym,
- kształtowanie umiejętności poszukiwania pracy, autoreklamy i autoprezentacji,
- pomoc w „znalezieniu” pracy,
- rozpoznawanie i badanie tendencji na rynku pracy — w różnych wymiarach,
- diagnozowanie potrzeb szkoleniowych,
- określanie potrzebnych form kształcenia,
- ocena efektywności systemu kształcenia i szkolenia,
- organizowanie kursów szkoleń, przekwalifikowań, etc.,
- doradzanie pracodawcom w zakresie doboru pracowników,
- pomoc pracodawcom w określeniu kryteriów doboru pracowników.

Przygotowujemy kogoś, kto mógłby, modelowo, być „przewodnikiem”, zarówno patrząc od strony pracobiorcy (od dzieciństwa do emerytury), pracodawcy zainteresowanego doбором pracowników, jak i innych podmiotów zainteresowanych, z własnych powodów, rynkiem pracy, takich jak: państwo, samorząd, szkoła, poradnia wychowawczo-zawodowa, etc.

Powstaje pytanie, jaką wiedzę i umiejętności powinien posiadać pracownik instytucji rynku pracy?

Chodzi głównie o:

- umiejętność obsługi nowoczesnego sprzętu technicznego,
- umiejętność nawiązywania kontaktów i współpracy z innymi ludźmi,
- umiejętność oddziaływania na zachowania innych ludzi,
- umiejętności organizatorskie i kierownicze,
- umiejętność empatii, negocjacji i dialogu,
- wiedzę psychologiczną i socjologiczną o człowieku i prawidłowościach jego zachowań,
- wiedzę o podstawowych prawidłowościach ekonomicznych, ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy,
- wiedzę z zakresu prawa i jego stosowania.

Wymienione zadania oraz potrzebna wiedza i umiejętności nie są z pewnością wyczerpujące, ale, jak się wydaje, pozwalają określić zakres i charakter kształcenia i doksztalcenia pracowników instytucji funkcjonujących na rynku pracy.

Adam Rosół

POPRAWA FUNKCJONOWANIA RYNKU PRACY SZANSĄ NA ROZWÓJ SPOŁECZEŃSTWA POSTSOCJALISTYCZNEGO

Streszczenie

Jednym z istotnych czynników określających szanse rozwojowe społeczeństw postsocjalistycznych jest sytuacja na rynku pracy. Wielu aktorów tego rynku, po epoce realnego socjalizmu, nie potrafi sprostać regułom, jakie na nim obowiązują. Dla sprostania wymogom wielu aktorów działających na tym rynku winno zmodyfikować swoje zachowania. W artykule przedstawiono pewne propozycje i uwagi odnośnie nadziei i obaw związanych z reformą oświaty, kształcenia pracowników obsługi instytucji rynku pracy. Odpowiednie przygotowanie tych ostatnich uważa się za jedno z najpilniejszych zadań szeroko rozumianego systemu oświatowego.

Адам Росул

ПОКРАЩЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ — УМОВА РОЗВИТКУ ПОСТСОЦІАЛІСТИЧНОГО СУСПІЛЬСТВА

Резюме

Одним з істотних чинників, що визначають можливості розвитку постсоціалістичних суспільств, є ситуація на ринку праці. Після епохи “реального соціалізму” багато діячів того ринку не в змозі виконувати правила, котрі є на ньому обов’язковими. Щоб відповідати вимогам, про які йдеться, багато кому із згаданих діячів необхідно змінити свою поведінку. У статті подано певні пропозиції і зауваги щодо сподівань і побоювань, пов’язаних з реформуванням освіти працівників, які обслуговують інституції ринку праці. Належна підготовка цих працівників постає одним із нагальних завдань, що стоять перед освітньою системою, у її широкому розумінні.

Adam Rosól

IMPROVEMEN IN FUNCTIONING OF LABOUR MARKET AS A CHANCE FOR DEVELOPMENT OF A POST-SOCIALIST SOCIETY

Summary

One of the essential factors determining developmental chances of post - socialist societies is the situation on the labour market. Many of the participants in the market, following the period of real socialism, are unable to adapt to the principles that rule the market. Many participants to the market should modify their behaviour in order to meet the demands of the market. There are certain propositions and remarks made in the article, concerning hopes and fears connected with the reform of education, training members of staff to provide services in labour market. Appropriate training of the latter is considered to be one of the most urgent tasks of the widely understood educational system.