

Jolanta WILSZ

Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie,
Wydział Nauk Społeczno-Pedagogicznych w Katowicach, Polska

Praca, rynek pracy i edukacja zawodowa w kontekście przemian cywilizacyjnych

Wstęp

Przemiany cywilizacyjne, proces pracy, rynek pracy i edukacja zawodowa oddziałują na siebie wzajemnie. Nie tylko przemiany cywilizacyjne oddziałują na proces pracy, wpływa na niego również rynek pracy i edukacja zawodowa. Rynek pracy wywiera wpływ na edukację zawodową i proces pracy, a edukacja zawodowa oddziałuje na proces pracy, rynek pracy i przemiany cywilizacyjne.

W dzisiejszym świecie wraz z przeobrażeniami cywilizacyjnymi i wywołaną przez nie zmieniającą się sytuacją na rynku pracy zmianie ulegają także wymagania wobec treści pracy i sposobu jej wykonywania oraz wobec pracowników, którzy powinni posiadać odpowiednią wiedzę, kompetencje i kwalifikacje uzyskane dzięki uczestnictwu w procesie edukacji zawodowej i aktualizowane w procesie kształcenia ustawicznego. Motorem przemian cywilizacyjnych są dobrze wykształceni ludzie, którzy kształtują otaczającą ich rzeczywistość poprzez wywieranie wpływu między innymi na proces pracy, rynek pracy, a więc na dokonujące się przemiany cywilizacyjne.

W ogromnym tempie przybywa nowych informacji, dzięki którym następuje rozwój nowoczesnych technologii, głównie informacyjnych. Od tego, jak zostaną przez ludzi wykorzystane te informacje, zależy, jak będą oni kształtowali, zmieniali, obecną rzeczywistość – jak będą tworzyli przyszłość własną, swych dzieci i wnuków. Intensyfikujące się przemiany wymagają uczenia się przez całe życie. Bardzo trudno określić ich kierunki, ponieważ nikt nie jest w stanie przewidzieć, jakich odkryć i wynalazków dokonają genialni ludzie. Na dokonujące się zmiany mają wpływ: globalizacja ekonomiczna i kulturowa, jednoczesna dominacja i kryzys gospodarki rynkowej, procesy modernizacji społecznej i przejście do społeczeństw opartych na wiedzy [Torres 2009]. Zachodzące zmiany kształtują następujące zjawiska:

- zmiana globalnej infrastruktury komunikacyjnej przyspieszona przez rewolucję informatyczną;
- rozwój światowych rynków towarów i usług, wynikający z globalnych wzorców dystrybucji informacji;
- rosnące wskaźniki migracji i mobilności, wywołane zmieniającymi się wzorcami popytu ekonomicznego, zmianami demograficznymi oraz problemami środowiska naturalnego;

- transformacja systemów socjalistycznych w bardziej otwarte społeczeństwa oparte na zasadach demokratycznych i relacjach rynkowych, z towarzyszącym rozpowszechnianiem się wartości konsumpcyjnych i antyglobalnych;
- rozwijające się globalne formacje społeczeństwa obywatelskiego i towarzyszące im początki tworzenia globalnej opinii publicznej [Życie... 2010: 34].

Zrozumienie istoty wymienionych zjawisk i procesów powinno pomóc efektywnie nimi sterować, wykorzystywać ich atuty sprzyjające rozwojowi cywilizacyjnemu i minimalizować skutki negatywne, takie jak zwiększające się obszary biedy spowodowane głównie bezrobociem.

1. Zmiany w charakterze pracy

Analiza poglądów specjalistów z różnych dziedzin zajmujących się pracą pozwala określić kierunki przeobrażeń, jakie powinny dokonywać się w charakterze pracy. Precyzyjne określenie kierunków zmian, które dokonają się w przyszłości w procesie pracy, jest bardzo trudne, chociażby ze względu na niemożliwość do przewidzenia efekty postępu naukowo-techniczno-informatycznego.

F. Mayor uważa, że aktualny system społeczno-gospodarczy rozkłada dawne wartości pracy, by je zastąpić podwójną logiką niestałości, niepewności i niezwyklej krótkoterminowości oraz „selektywnych doborów”, w efekcie czego zwiększy się dystans między wysoko kwalifikowanymi zawodowcami a nisko kwalifikowanymi pracownikami, a także między przedstawicielami tego samego zawodu o zbliżonych kompetencjach [Mayor 2001].

„Przed nami historyczne rozdroże w dziejach ludzkości. Globalne korporacje mogą wytwarzać bezprecedensowe ilości dóbr i usług przy coraz mniejszym zatrudnieniu. Nowe technologie prowadzą nas w erę produkcji prawie bez robotników, akurat w takim momencie historii świata, kiedy ludzkość osiągnęła niebywałą liczebność. Zderzenie między presją zaludnienia a coraz mniejszymi szansami zatrudnienia będzie kształtować geopolitykę nowej gospodarki nowoczesnych technologii przez pierwsze dekady nowego stulecia” [Rifkin 2001: 264–265] – jest to wizja przyszłej pracy przedstawiona przez J. Rifkina.

Wraz z dokonującymi się przemianami zanikał będzie przemysłowy etos gloryfikujący ciężką pracę, można zauważyć, że „praca przestaje polegać na powtarzaniu tych samych czynności. Zakres obowiązków każdego pracownika będzie się poszerzał, a nie zwężał. Indywidualny czas pracy i własne tempo jej wykonywania zastępują dawną potrzebę masowej synchronizacji zachowań. Pracownikom częściej przydziela się nowe zadania; muszą też oni dostosowywać się do nieoczekiwanych i ciągłych przeszerogowań, do zmiany asortymentu produkcji oraz do reorganizacji” [Rifkin 2001: 573]. Zmuszeni też będą do częstej zmiany pracy. J. Taylor i D. Hardy sądzą, że „ktoś, kto ma dwadzieścia lat i wkracza teraz na rynek pracy, przed ukończeniem trzydziestego roku życia prawdopodobnie ośmiokrotnie zmieni miejsce pracy, natomiast w całej swojej karierze zawodowej uczyni to aż dwudziestokrotnie” [Taylor, Hardy 2006: 22].

Prognostycy przemian w procesie pracy nie przewidują całkowitej likwidacji pracy fizycznej, są zgodni co do tego, że wzrastać będzie znaczenie pracy intelektualnej i kapitału ludzkiego, ze względu na potrzebę posiadania przez pracownika bardzo szerokiego zakresu wiedzy i konieczność wykorzystywania jej w podejmowanych działaniach zawodowych. Są też zgodni co do tego, że w przyszłości w procesie pracy znacznie wzrośnie rola czynności intelektualnych. Społeczeństwo nie będzie już wyłącznie społeczeństwem pracy, ale stanie się społeczeństwem wiedzy i pracy. Praca będzie głównie pracą wytwórczą i usługową oraz badawczą i twórczą.

2. Zmiany na rynku pracy

Podporządkowanie rynku pracy mechanizmowi rynkowemu spowodowało ujawnienie się nowych niekorzystnych zjawisk, takich jak: bezrobocie, likwidacja miejsc pracy, spadek popytu na pracę, atmosfera zagrożenia wokół pracy, utowarowienie ludzkiej pracy, powiększanie się sfery socjalnej, szara strefa, korupcja, odpływ wysoko wykwalifikowanych pracowników za granicę, zmniejszanie się bezpieczeństwa ekonomicznego, patologie społeczne, ubóstwo itp.

Rynek pracy może być analizowany w różnych aspektach. Do najważniejszych należy zaliczyć popyt na pracę i podaż pracy. Na popyt na pracę mają wpływ decyzje i zachowania pracodawców, na podaż pracy – decyzje i zachowania pracobiorców. Tak więc rynek pracy stymuluje aktywność jednych i drugich. Pracodawców w sensie precyzyjnego określenia swoich wymagań względem pracobiorców, upowszechniania ich i oddziaływania na system edukacyjny, by absolwenci szkół mogli sprostać tym wymaganiom, wpływania na politykę gospodarczą państwa itp. Pracobiorców w sensie dostosowywania w procesie edukacyjnym swych kwalifikacji zawodowych do wymogów pracodawców, poszukiwania pracodawców zainteresowanych ich kwalifikacjami, domagania się od państwa prozatrudnieniowej polityki gospodarczej itp.

Niekorzystnym zjawiskiem na rynku pracy, które przyczynia się do bezrobocia, jest zachwianie jego równowagi. Występujące wtedy, gdy podaż zasobów siły roboczej przewyższa popyt. Jak pisze D. Kotlorz, występuje wówczas „niewykorzystanie zasobów siły roboczej, marnotrawstwo «najcenniejszego z cennych kapitałów». Mamy tutaj do czynienia ze zjawiskiem bezrobocia. Jeśli przyczyną zachwiania tej równowagi jest demograficzny przyrost zasobów siły roboczej, to poprzez pasywne środki rynku pracy (wcześniejsze emerytury, zwiększenie zatrudnienia przez podział istniejących stanowisk pracy między większą liczbę zatrudnionych itp.) można próbować dochodzić do względnej równowagi. Jeśli natomiast równowaga ta jest spowodowana zbyt małą chłonnością gospodarki, wówczas należy tę chłonność zwiększyć przez odpowiednią politykę gospodarczą, prowadzącą do ożywienia gospodarczego: wzrostu inwestycji, eksportu, popytu konsumpcyjnego itp.” [Kotlorz 2007: 24].

Bardzo ważne są uwarunkowania edukacyjne, ich rangę potwierdza D. Kotlorz, która uważa, że „prozatrudnieniowa polityka gospodarcza powinna być

skorelowana z systemem edukacji, który powinien tak kształtować strukturę podaży zasobów pracy, aby była ona adekwatna do zmieniającej się struktury popytu na pracę. System edukacji musi być zorientowany na przyszłą strukturę gospodarki. W ten sposób może on wpłynąć na zmniejszenie bezrobocia strukturalnego” [Kotlorz 2004: 115]. Zmiany w strukturze popytu na pracę stanowią poważne wyzwanie dla systemu edukacji. Wymagają unowocześnienia struktury zawodowej, co wiąże się z koniecznością zasadniczej reorientacji kierunków i programów kształcenia, przy czym zakres restrukturyzacji edukacji powinien być adekwatny do zmieniającej się struktury popytu na pracę, jeśli tak się nie stanie, przyczyni się do bezrobocia strukturalnego. D. Kotlorz wskazuje też, że system edukacji powinien dostosować się do strategii rozwoju gospodarczego, a także „powinien tak kształtować strukturę podaży zasobów pracy, aby była ona adekwatna do zmieniającej się struktury popytu na pracę. System edukacji musi być zorientowany na przyszłą strukturę gospodarki” [Kotlorz 1999: 118].

S.M. Kwiatkowski podkreśla, że „zmiennosc rynku pracy wymaga ciągłego uczenia się. Kwalifikacje zdobyte w szkole, a nawet w uczelni wyższej, muszą być rozwijane w toku pracy zawodowej. Kształcenie ustawiczne staje się w obecnych czasach wyznacznikiem rozwoju gospodarczego, czynnikiem warunkującym konkurencyjność w wymiarze lokalnym i globalnym” [Kwiatkowski 2009: 211] – globalny rynek pracy stymuluje zatem przemiany w systemie edukacji zawodowej i w kształceniu ustawicznym.

3. Zmiany w procesie edukacji zawodowej – podejście globalistyczne

Podstawową przyczyną reformowania systemu edukacji zawodowej są przemiany pojawiające się na rynku pracy, „rezultatem niedostosowania tempa i zakresu zmian w szeroko rozumianym systemie edukacji zawodowej do oczekiwań rynku pracy, reprezentowanego przez pracodawców, jest istotna rozbieżność między kwalifikacjami uzyskiwanymi w szkołach zawodowych a kwalifikacjami niezbędnymi z punktu widzenia przekształcających się przedsiębiorstw” [Kwiatkowski 2003: 123].

Edukacja, a szczególnie edukacja zawodowa zaliczana jest do problemów natury globalnej, co jest spowodowane globalizacją gospodarki. S.M. Kwiatkowski podkreśla globalny charakter celów ogólnych kształcenia zawodowego, które w kontekście integracyjnym, przy zachowaniu odrębności zawodowych są następujące:

1. Przygotowanie do życia i twórczej pracy w demokratycznym państwie.
2. Ukształtowanie elastycznie rozumianych umiejętności ogólnozawodowych, ułatwiających zmiany charakteru pracy.
3. Ukształtowanie umiejętności komunikowania się, wyszukiwania i przetwarzania informacji.
4. Ukształtowanie postawy sprzyjającej samokształceniu [Kwiatkowski 2005: 99–100].

Konsekwencją celów ogólnych są umiejętności (między innymi: ogólnozawodowe, językowe, o charakterze społecznym). S.M. Kwiatkowski zwraca uwagę, że „dla praktyki edukacyjnej niezwykle istotne jest korelowanie celów globalnych z lokalnymi. [...] Cele te mogą być bowiem traktowane rozłącznie – wówczas cele lokalne stanowią uzupełnienie celów globalnych, bądź też mogą mieć część wspólną – integrującą w różnym stopniu oba rodzaje celów” [Kwiatkowski 2005: 102].

Pracownikom będą stawiane coraz wyższe wymagania, „od pracowników oczekuje się mistrzostwa nie tylko w jednym rodzaju pracy, ale zdobycie całego konglomeratu umiejętności, które nieustannie trzeba doskonalić, oraz uczestniczenia w organizowaniu możliwie najlepszego sposobu wykonywania pracy” [Schultz 2002: 33]. Nowym wymaganiom sprostać mogą tylko ci pracownicy, którzy będą posiadali uzyskaną w procesie edukacyjnym potrzebną wiedzę oraz umiejętności i będą umieli zastosować je w praktycznym działaniu w sytuacjach zawodowych.

Zakończenie

Reasumując powyższe rozważania, należy spodziewać się, że tempo przemian cywilizacyjnych będzie się zwiększało. Spowoduje to głębokie przemiany na globalnym rynku pracy. Pojawi się zapotrzebowanie na nowe zawody. Zmieni się charakter pracy. Pojawi się zapotrzebowanie na pracowników krytycznych, przedsiębiorczych, kreatywnych, z wyobraźnią, o wysokim poziomie inteligencji, mających umiejętności interpersonalne na bardzo wysokim poziomie, umiejących skutecznie przetwarzać informacje, zdolnych do samodzielnej i odpowiedzialnej pracy, dającej możliwość wykorzystania wszystkich swoich atutów, chcących i umiejących podejmować samodzielne decyzje, poszukujących w pracy głębszego sensu oraz otwartych na proces kształcenia.

Nowo pojawiające się problemy w procesie pracy będą wymagały wzrostu kwalifikacji zatrudnionych osób oraz ich stałego rozwoju. Należy oczekiwać, że zwiększy się elastyczność zatrudnienia i płac, co przyczyni się do pogłębiania nierówności płacowych.

Literatura

- Kotlorz D. (1999), *Zatrudnienie w procesie przemian polskiej gospodarki*, Katowice.
- Kotlorz D. (2004), *Przeobrażenia struktur zatrudnienia w Polsce w okresie transformacji (wybrane problemy)*, Katowice.
- Kotlorz D. (2007), Rozdział I, *Podstawowe pojęcia* [w:] *Ekonomia rynku pracy*, red. D. Kotlorz, Katowice.
- Kwiatkowski S.M. (2003), *Edukacja zawodowa – potrzeba zmian* [w:] *Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia*, nr VI, red. T. Lewowicki, J. Wilsz, I. Ziaziun, N. Nyczkało, Częstochowa – Kijów.

- Kwiatkowski S.M. (2005), *Globalne i lokalne cele edukacji zawodowej* [w:] *Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia*, nr VII, red. T. Lewowicki, J. Wilsz, I. Ziaziun, N. Nyczkało, Częstochowa – Kijów.
- Kwiatkowski S.M. (2009), *Strategiczne cele kształcenia ustawicznego w kontekście współczesnego rynku pracy* [w:] *Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia*, nr XI, red. T. Lewowicki, J. Wilsz, I. Ziaziun, N. Nyczkało, Częstochowa – Kijów.
- Mayor F. (2001), *Przyszłość świata*, Warszawa.
- Rifkin J. (2001), *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wrocław.
- Schultz D.P., Schultz S.E. (2002), *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, Warszawa.
- Taylor J., Hardy D. (2006), *Jak efektywnie poszukiwać pracy. Wykorzystanie metody firmy Monster*, Kraków.
- Torres R.M. (2009), *Education, Power and Persona*, New York.
- Życie i uczenie się dla pomyślnej przyszłości: siła uczenia się dorosłych* (2010), Polski Komitet UNESCO, Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom.

Streszczenie

W artykule przedstawiono implikacje wynikające z przemian cywilizacyjnych dla edukacji zawodowej. Konieczność radykalnych zmian w systemie edukacji zawodowej uzasadniono wieloma czynnikami, przede wszystkim potrzebami rynku pracy i procesami integracyjnymi. Wskazano kierunki tych zmian, które już można zauważyć, i tendencje, które powinny pojawić się w przyszłości.

Słowa kluczowe: edukacja zawodowa, rynek pracy, praca, przemiany cywilizacyjne.

Work, labor market, professional education in the context of civilization changes

Abstract

In the article implications on professional education resulting from civilization changes were presented. Necessity of radical changes in the system of professional education was supported by many arguments including labor market requirements and pending integration processes. Directions of those changes were illustrated which can either be observed already or are expected to appear in future.

Key words: professional education, labor market, work, civilization changes.