



PRACA – ZATRUDNIENIE – ZATRUDNIALNOŚĆ: ZAŁOŻENIA DYSKURSU

Urszula Jeruszka

ORCID: 0000-0001-8316-6046

Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej

adres e-mail: ujeruszka@aps.edu.pl

WORK – EMPLOYMENT – EMPLOYABILITY: ASSUMPTIONS OF DISCOURSE

Keywords: work, employment, employability

Abstract. The aim of the article is to analyse certain aspects of three categories: work, employment, employability in view of the problems and tasks of work pedagogy and to seek answers to three fundamental questions. The first is the question: does work and employment mean the same thing? The second question is why preparing a person for employment is the task of modern work pedagogy. The third question concerns employability: why should employability be considered as the best test of the value of apprenticeships? The research method used for the study is the analysis and critical evaluation of the literature of the subject. The article is descriptive and introduces to the discussion of the basic categories of pedagogy of work embedded in changing reality: human work, employment, employability.

Słowa kluczowe: praca, zatrudnienie, zatrudnialność

Streszczenie. Celem artykułu jest analiza niektórych aspektów trzech kategorii: pracy, zatrudnienia, zatrudnialności w perspektywie problemów i zadań pedagogiki pracy oraz poszukiwanie odpowiedzi na trzy zasadnicze pytania. Pierwsze z nich to pytanie: czy praca i zatrudnienie oznacza to samo? Drugie pytanie brzmi: dlaczego zadaniem współczesnej pedagogiki pracy jest przygotowanie człowieka do zatrudnienia? Z kolei trzecie pytanie dotyczy zatrudnialności: dlaczego za najlepszy sprawdzian wartości przygotowania zawodowego uznać można zatrudnialność? Metodą badawczą zastosowaną na potrzeby opracowania jest analiza i krytyczna ocena literatury przedmiotu. Artykuł ma charakter opisowy i stanowi wprowadzenie do dyskusji nad podstawowymi kategoriami pedagogiki pracy, osadzonej w zmieniającej się rzeczywistości.

Wprowadzenie

Żyjemy w niepewnych czasach. Tempo zmian technologicznych, organizacyjnych, prawnych, rynkowych, związanych z procesami demograficznymi wpływa na zmiany w strukturach kompetencji zawodów i stanowisk, które zmuszają do kształtowania kompetencji obecnych i przyszłych pracobiorców, adekwatnie do aktualnych i przyszłych potrzeb społeczno-gospodarczych, zwiększają zapotrzebowanie na ciągle odnawianie kwalifikacji, a także – dlatego, że uniknąć się tego nie da – na redefinicję wyzwań stojących przed pedagogiką pracy. Zadaniem pedagogiki pracy jest nie tyle przygotowanie człowieka do podjęcia pracy zawodowej, co przygotowanie go do zatrudnialności – do zdobycia i utrzymania zatrudnienia, do bycia zatrudnionym i zadowolonym ze swojej pracy, odpowiedzialnym za sukces zawodowy i rozwój własnej kariery zawodowej, realizowanej zarówno w organizacji, w której jest obecnie zatrudniony, jak i poza nią.

Celem operacyjnie nadrzędnym pedagogiki pracy jest możliwie najdoskonalsze kształtowanie i wykorzystanie potencjału ludzkiego z punktu widzenia szeroko rozumianej skuteczności działania i zatrudnialności. Aktualne są pytania: jakie dziś umiejętności kształtować, aby i jutro były one przydatne na rynku pracy, jakie metody wykorzystywać, aby wspierać ludzi w radzeniu sobie z wyzwaniami zmieniającego się świata? Obecnie organizacje potrzebują pracowników zdolnych do pełnienia różnych ról organizacyjnych oraz szybkiego przystosowywania się do zmiennych warunków działania w zależności od aktualnych potrzeb.

Celem artykułu jest analiza niektórych aspektów takich kategorii, jak: pracy, zatrudnienia, zatrudnialności w perspektywie problemów i zadań pedagogiki pracy oraz poszukiwanie odpowiedzi na trzy zasadnicze pytania. Pierwsze z nich to pytanie: czy praca i zatrudnienie oznacza to samo? Drugie pytanie brzmi: dlaczego zadaniem współczesnej pedagogiki pracy jest przygotowanie człowieka nie tyle do pracy, ile do zatrudnienia? Z kolei trzecie pytanie dotyczy zatrudnialności: dlaczego za najlepszy sprawdzian wartości przygotowania zawodowego uznać można zatrudnialność? Metodą badawczą zastosowaną na potrzeby opracowania jest analiza i krytyczna ocena literatury przedmiotu. Artykuł ma charakter opisowy i stanowi wprowadzenie do dyskusji nad podstawowymi kategoriami pedagogiki pracy, osadzonej w zmieniającej się rzeczywistości.

Czy dobry obywatel to dobry pracownik?

Przyjęło się określać, że przedmiotem badań pedagogiki pracy są pedagogiczne aspekty relacji: człowiek – wychowanie – praca, albo też drugiej relacji trójczałonowej: człowiek – obywatel – pracownik. Możemy zapytać, czy dobry obywatel oznacza dobrego pracownika?

Dobrym obywatelem można nazwać człowieka, który gotów jest poświęcić coś dla swojej ojczyzny, który potrafi się dla niej czegoś wyrzec. Dobry obywatel wywiązuje się ze swoich obowiązków. Jest człowiekiem uczciwym, prawdomównym, tolerancyjnym i odpowiedzialnym. Dobry obywatel szanuje współobywateli, w razie potrzeby solidaryzuje się z nimi, jest gotów ponieść za nich odpowiedzialność. Dobry obywatel robi wszystko, co w jego mocy, żeby w razie potrzeby pomóc członkom swojej wspólnoty. Istotną sprawą jest znajomość praw i obowiązków obywatelskich. Dobry obywatel w życiu codziennym powinien żyć zgodnie ze swoim sumieniem, polegać na zdrowym rozsądku. Konieczna jest umiejętność samoograniczenia, czyli w razie potrzeby rezygnacji ze swoich indywidualnych spraw dla kogoś – mogą to być koledzy ze szkoły, sąsiedzi, mieszkańcy miasta/wsi, współpracownicy. Wbrew pozorom obywatel nie musi być ślepo posłuszny nakazom i zakazom, jakie stawia władza. Nie powinien pochylać bezmyślnie wszystkiego, co powiedzą rządzący.

Nie należą do rzadkości osoby działające przeciwko normom obywatelskim i łamiące je. Wielu autorów analizuje – jako coraz częściej występujące we współczesnej firmie – rozmaite, szkodliwe w skutkach patologie w zachowaniach pracowników. Do nich zalicza się przede wszystkim takie zjawiska, jak pracoholizm, ageizm, wypalenie zawodowe, mobbing, molestowanie seksualne, istnienie i rola stereotypów. Zjawiska patologiczne w miejscu pracy są traktowane jako ważne problemy indywidualne i społeczno-kulturowe. Problemy te w istotny sposób są powiązane nie tylko ze zjawiskami agresji czy przemocy, ale i z zagadnieniami godności osobistej, satysfakcji oraz efektywności zawodowej.

Może pojawić się antynomia pracy rozumianej jako upokarzająca konieczność i wolności wyrażającej się w obywatelskim zaangażowaniu w sprawy publiczne. Również może wyłonić się myśl, wedle której praca traktowana jako konieczność zarabiania na utrzymanie degraduje obywatela w tej mierze, w jakiej czyni go zależnym od innych i pozbawia tym sposobem zdolności do samodzielności, refleksyjnego osądu.

Wyróżnia się trzy rodzaje postaw wobec pracy, związanych są z tym, jakie wartości dla człowieka niesie ze sobą praca. Jeśli praca jest celem samym w sobie,

źródłem rozwoju osobistego, sposobem życia, człowiek ma do niej nastawienie autoteliczne. Instrumentalne nastawienie do pracy polega na traktowaniu jej jako środka do realizacji innych celów, jako źródła dochodów, które – przeznaczone na konsumpcję – mogą stać się miernikiem stylu życia jednostki. Z kolei punitywne traktowanie pracy ma miejsce, gdy postrzega się pracę jako przymus, gdy podchodzi się do niej jak do czegoś nieprzyjemnego, czego jak kary trzeba unikać.

O pracy ludzkiej można powiedzieć niemal wszystko: bywa, że jej wykonywanie lub wykonanie jest źródłem emocjonalnych satysfakcji, że stanowi ciąg awansów, bywa, że jest przesłanką ludzkiego szacunku lub społecznego statusu, czasem rozumie się ją jako ważną część ludzkiego losu. Równie często myśli się o pracy jako o dużym obciążeniu i przeciążeniu, o przyczynie napięć psychicznych i zmęczenia fizycznego, o ogłupiającym wysiłku, nużącej rutynie codzienności. Nawet w technologicznie wysoko zaawansowanych działach gospodarki narastają zajęcia wystandaryzowane, powtarzane i monotonne, choć pozornie w niczym nie przypominają one obsługi taśmy montażowej sprzed blisko stu lat. Praca bywa chętnie stosowana jako narzędzie kary, bywa też mechanizmem degradacji ludzkiej podmiotowości, źródłem stresu zawodowego. Nie jest wykluczone, że przywołujemy refleksję nad pracą wtedy, gdy zabiegi regulacyjne lub transfery socjalne (bądź ich brak) usiłuje się obudowywać frazesami o godności pracy, obywatelskiej powinności wnoszenia wkładu w zbiorową pomyślność czy o jej mocy socjotwórczej. Bywa, że oszacowania efektu świadczeń, biorące pod uwagę reakcje odbiorców, wskazują na ich silny efekt demotywuujący.

Praca i zatrudnienie

Konteksty myślenia o pracy człowieka mogą być różne. W pedagogice pracy funkcjonuje określenie pojęcia pracy autorstwa Tadeusza Nowackiego: „praca jest zbiorem wysiłków ludzkich wykonywanych dla utrzymania egzystencji człowieka i podwyższania jej poziomu, a zawiera dostosowane do zadań pracowniczych układy i struktury czynności sensomotorycznych i intelektualnych, prowadzących do produkcji dóbr materialnych, usług i wytworów kultury” (2004, s. 189). Pracą jest każdy sposób działania, w jaki ludzka energia fizyczna lub/i umysłowa może być sensownie wykorzystana. Poprzez świadomy i celowy wysiłek człowiek tworzy wartość ekonomiczną w postaci towarów lub usług. Praca jest wartością i źródłem wartości – w toku pracy powstają i funkcjonują inne wartości.

Pedagogika pracy rozważa pojęcie pracy ze stanowiska antropologii pedagogicznej. Praca nie jest czynnością instynktowną ani zabawą, lecz czynnością wytworzoną z możliwości, wiedzy i woli człowieka, prowadzącą do obiektywnie wartościowego wyniku. Podkreśla to społeczny charakter pracy. Praca zawiera w sobie zawsze aspekt indywidualny i społeczny. Wprawdzie jednostka jest podmiotem działania, ale jego skutki – w większym lub mniejszym zakresie – dotyczą także innych. W pracy odzwierciedlają się dążenia jednostki ludzkiej i społeczne uwarunkowania – uwarunkowany społecznie cel pracy, uwarunkowania wzajemnych relacji między ludźmi, zależność efektów pracy od ludzi, społeczna użyteczność i doniosłość efektów pracy – przez co praca staje się fenomenem kulturowym.

W dobie robotyzacji i informatyzacji praca zmienia swój charakter: z pełnej mozołu i wysiłku mięśni (praca fizyczna) – w działalność angażującą intelekt człowieka (intelektualizacja pracy). Zmiany uwarunkowań wykonywania zadań zawodowych jako efekt gospodarki 4.0 skłaniają do refleksji nad charakterem pracy ludzkiej, której rezultaty w dużej mierze zależą od wsparcia technologicznego. Pojawiają się pytania o bariery i zasady współpracy urządzeń technologicznych z człowiekiem. Wykorzystywanie nowych technologii wymusza adaptację pracowników do nowych zadań. Procesy dostosowawcze wymagają wyposażania pracowników w nowe umiejętności.

Przywoływać można wiele refleksji o pracy, ale – w gruncie rzeczy – w centrum zainteresowań pedagogów pracy lokuje się nie tyle praca, ile zatrudnienie. Wbrew łatwym uproszczeniom **praca i zatrudnienie to wcale nie to samo**. A może jest tak, że mówiąc o pracy ludzie mają na myśli zatrudnienie?

Zatrudnienie jest to odpłatne zaangażowanie pracy ludzkiej w działalność produkcyjną lub usługową podmiotu gospodarczego oparte na umowie między dwiema stronami: pierwszą będącą pracodawcą i drugą zwaną pracownikiem. Zatrudnienie może być kategoryzowane według: charakteru zatrudnienia, rodzaju wykonywanej pracy, branż gospodarki, cech demograficznych zatrudnionych itd.

Pojęcie pracy i zatrudnienia odróżnia Józef Stanisław Orczyk wskazując na związki systemu edukacji z pracą, a realnie – z zatrudnieniem ludzi. „Praca, a szczególnie zatrudnienie – pisze cytowany autor – ulega coraz większej dywersyfikacji. [...] Dotychczas system edukacji i zachodzące w nim zmiany można uznać za kompatybilne ze zmianami w strukturze zatrudnienia. Procesy przystosowawcze w strukturze zatrudnienia miały jednak w dłuższych okresach charakter ewolucyjny, natomiast zmiany w systemie edukacji przybierały postać

skokowych reform. Miały one w małym stopniu charakter antycypacji. Stanowiły one najczęściej próbę przystosowania edukacji do rozpoznanych w sferze zatrudnienia potrzeb” (2017, s. 10). J. Orczyk wskazuje na okresowe próby przystosowania struktury edukacji do zmian zachodzących w strukturze zatrudnienia¹.

O trafności uwagi, że praca i zatrudnienie to wcale nie to samo – bez względu na to, jak bardzo może się ona wydawać kontrowersyjna – przekonują proste obserwacje wskazujące, że w tzw. czasie pracy ludzie często zajmują się dalece nie tylko tym, co za pracę zwykło się uważać; zajmują się wieloma sprawami, których nie można uznać za pracę. W jednym z opracowań Międzynarodowej Organizacji Pracy poświęconych problematyce czasu pracy stwierdza się, że „można wskazać na takie okresy czasu, które większa część zatrudnionych spędza »w pracy«. Jednakże to, co robią oni w tym czasie, może być mniej lub bardziej produktywne. Na przykład regularne lub niespodziewane przerwy to typowe okresy zakłócające czas opłacanej pracy. Zrozumienie natury opłacanej pracy wymaga zrozumienia tego, co składa się bezpośrednio na pracę i aktywność nie mającą z nią wiele wspólnego, choć czynności pierwszego i drugiego rodzaju mieszczą się w tej samej kategorii” (Harvey i in., 2003, s. 4). Z kolei Tomasz Budnikowski (2015) opisując tendencje w wykorzystaniu czasu pracy w krajach wysoko rozwiniętych, zwraca uwagę na występowanie dążenia do jego wydłużania. Praca w godzinach nadliczbowych jest wciąż jeszcze domeną mężczyzn i – wbrew przypuszczeniom – nie tylko pracowników fizycznych. Nierzadko czas poza pracą zawodową traktuje się jako przygotowanie do efektywnej pracy. Prawidłowością jest rosnące znaczenie kontraktów terminowych oraz wynagrodzenie za konkretnie wykonane zadanie, a nie za wkład i czas pracy.

Rozróżnianie między czasem pracy planowanym a realnie wykorzystanym zauważa i analizuje Janina Elżbieta Karney. Na podstawie przeprowadzonych badań autorka wykazała, że nawet przy dobrze zorganizowanej pracy straty czasu wynoszą od 30 do 40% (czas efektywnie wykorzystany jest ponad 30% mniejszy od zaplanowanego). Ponadto bardzo często pojawiają się zdarzenia nieoczekiwane, mające przyczyny zewnętrzne lub wewnętrzne, które dezorganizują czas pracy. Wielu ludzi rozpoczyna działanie i wówczas okazuje się, że: nie ma tego, co właśnie jest potrzebne; dzwonią telefony, a rozmowy są zbyt

¹ W badaniach dotyczących struktury zatrudnienia szczególne znaczenie mają proporcje między liczbą pracowników na stanowiskach robotniczych (używając nowoczesnej terminologii – na stanowiskach wykonawczych) i liczbą pracowników na stanowiskach nierobotniczych (używając nowoczesnej terminologii – na stanowiskach ‘pracowników wiedzy’, kierowników różnych szczebli zarządzania itp.).

długie; inni nieustannie przeszkadzają w koncentracji na zadaniu; pojawiają się nieumówieni goście, interesanci itp.; pojawiają się nieplanowane trudności wynikające z zachowania osób współdziałających w realizacji zadania, np. zbyt niskie kompetencje współpracowników; realizację zadania utrudniają cechy samego realizatora zadania, takie jak: niska motywacja, odkładanie prac na później, niedbałość wymagająca stałej korekty, poczucie nieomyślności i doskonałości lub brak wiary w siebie (2007, s. 98).

Coraz częściej zwraca się uwagę na to, że proste rozróżnienie na pracę i nie pracę czy tzw. czas wolny – nawet wtedy, gdy odpowiednie zajęcia stanowią część konwencjonalnie wyodrębnioną jako czas spędzany w pracy – zawodzi w tych wszystkich przypadkach, w których mamy do czynienia z pracownikami wiedzy i z takimi stanowiskami, na których wykonywanie pracy nie sprowadza się do powtarzania rutynowych czynności – takich na przykład, jak wpisywanie danych do arkuszy kalkulacyjnych czy testowanie rozmaitych programów komputerowych, a ostatnio z pracownikami ‘wirtualnymi’ – z pracą zdalną. Pracownik wiedzy korzysta ze swojego rozumu, a nie umiejętności manualnych i wie, jak alokować wiedzę. Praca pracowników wiedzy, czyli *„knowledge work”* – pisze Kazimierz Wojciech Frieske – jest nieprzewidywalna. Granice czasu pracy są niepewne, niepewność ta prowadzi do powstawania napięć pomiędzy planistycznymi strategiami twórców nowej wiedzy i czasem wyznaczonym przez rynek. [...] Uczenie się jest częścią procesu tworzenia nowej wiedzy. Rzadko odbywa się to w sposób sformalizowany; czasem jest efektem przypadkowych, towarzyskich rozmów. Praca wykonywana w organizacjach opartych na wiedzy to praca prowadząca do nowego rozumienia czasu pracy, który staje się nieostry i trudno uchwytny; nie mieści się w organizacyjnych ramach kalendarza i wyznaczanych terminów” (2015, s. 3). Przykładem jest praca dyrektora firmy, w której dominują czynności decyzji, czynności umysłowe o różnym poziomie abstrakcji. Strategia zarządzania organizacją to racjonalny proces decyzyjny, oparty na wiarygodnej wiedzy. Dyrektor uruchamiając proces decyzyjny, analizuje i przetwarza informacje, które dzięki strukturyzacji i interpretacji stają się jego wiedzą. Decydowanie jest jednym z najtrudniejszych zadań w organizacji, a praca dyrektora właściwie nigdy się nie kończy. Menedżerowie rozwiązują problemy nie tylko w biurze – właściwie myślą o nich nieustannie. Jak powiada J.E. Karney, „szef wychodzi z pracy, ale praca nigdy go nie opuszcza” (2007, s. 85).

Wartość i waga kategorii pracy w relacji do kategorii zatrudnienia są paradoksalnie sprawą i prostą, i złożoną. Zgodzić się należy z K. Frieske, gdy powiada tak: „ludzie są zatrudniani po to, aby pracowali. Kłopot w tym, że jest to tylko

część prawdy i jest tak dla dwóch powodów: po pierwsze, ludzie są zatrudniani nie tylko po to, aby pracowali, są też zatrudniani dla wielu innych powodów; po drugie, ludzie zatrudnieni w czasie swojej pracy zajmują się wieloma sprawami, których żadną miarą za pracę uznać się nie da” (2015, s. 4).

Obstawanie przy tym, że należy oddzielać pracę od zatrudnienia, ma na uwadze nie tylko – i nawet nie przede wszystkim – wskazywanie na językowe pułapki, w które wpaść można wtedy, gdy nierozważnie posługujemy się terminem ‘rynek pracy’, bo wszak na tym rynku nie o pracę, lecz o zatrudnienie chodzi. Obstawanie przy tym, że należy oddzielać od siebie pracę i zatrudnienie prowadzi nas do rozważań nad rozmaitymi okolicznościami wyznaczającymi szanse ludzi na rynku pracy, który – rzetelniej – należałoby określać jako rynek zatrudnienia.

W opracowaniach poświęconych problematyce rynku pracy odróżnia się kategorie: zatrudnieni i pracujący (tab.1).

Tabela 1. Wybrane dane z zakresu rynku pracy (stan w dniu 31 XII)

Lp.	Wyszczególnienie	2015	2018
		w tys.	
1	Ludność w wieku produkcyjnym	23 998,0	23 307,6
2	Pracujący	14 829,8	15 950,3
3	Zatrudnieni	10 855,0	11 792,0

Źródło: *Rocznik Statystyczny Pracy 2017*, GUS, Warszawa 2019, s. 17, tab. 1.

Kategoria ‘zatrudnieni’ obejmuje osoby zatrudnione w charakterze pracownika najemnego przez firmy lub przez osoby fizyczne – są to pracobiorcy, którzy pracę biorą, czyli ‘zatrudniają się u kogoś’. Pojęcie zatrudnieni jest używane zamiennie z pojęciem ‘pracownicy’. Natomiast kategoria ‘pracujący’ dotyczy zarówno pracowników, jak i pracodawców oferujących pracę² (*Rocznik Statystyczny Pracy 2019*, s. 115). Pracodawcą jest ten, kto daje pracę w sensie ‘zatrudnia kogoś’.

² Do pracujących zalicza się: a) osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, mianowanie, wybór lub stosunek służbowy); b) pracodawców i pracujących na własny rachunek, a mianowicie: właścicieli, współwłaścicieli i dzierżawców gospodarstw indywidualnych w rolnictwie, właścicieli i współwłaścicieli podmiotów prowadzących działalność gospodarczą poza rolnictwem, inne osoby pracujące na własny rachunek, np. osoby wykonujące wolne zawody; c) osoby wykonujące pracę nakładczą; d) agentów; e) duchownych pełniących obowiązki duszpasterskie.

Pojawiają się pytania: czy pracodawca oferuje pracę, czy zatrudnienie? jak rozumieć działania uczestników szarej strefy gospodarczej – jako pracę czy jako zatrudnienie? czy analizować znaczenie pracy ludzkiej, czy znaczenie zatrudnienia we wzroście gospodarczym? czy cele wyznaczające treści kształcenia zawodowego powinny być pochodną realiów warunków pracy, czy warunków zatrudnienia? czy fundamentem tożsamości człowieka jest praca zarobkowa, czy zatrudnienie?

Zatrudnialność czy przydatność zawodowa?

Pojęcie zatrudnialność (*employability*) składa się z dwóch członów: zatrudniać (*employ*) oraz zdolność (*ability*). Zatrudnialność na poziomie indywidualnym oznacza zdolność do pozyskania, a także utrzymania satysfakcjonującej pracy najemnej lub pracy na własny rachunek oraz możliwość rozwoju kariery zawodowej. Celem jest optymalne wykorzystanie posiadanego potencjału kompetencji i kwalifikacji, a nie tylko znalezienie pracy (Juchnowicz, 2014, s. 13). Definiując zatrudnialność, autorzy podkreślają trzy istotne cechy: potrzebę uzyskania od początku jakościowo znaczącego zatrudnienia lub samozatrudnienia, utrzymania zatrudnienia, a także umiejętność poruszania się na rynku pracy (Jeruszka, 2019).

„O przedmiocie pedagogiki pracy – pisze Zygmunt Wiatrowski – stanowią te wszystkie układy i związki przedmiotowo-treściowe, przez które przewija się idea przygotowania człowieka do pracy zawodowej, ale także idea pomyślnego oraz wielostronnie skutecznego udziału człowieka w tej pracy” (2005, s. 33), a zatem – idea bycia zatrudnionym w tym sensie, aby zdobyć i utrzymać pracę dobrą i dającą człowiekowi wiele satysfakcji, a nie byle jaką, wykonywaną na czarno czy uwłaczającą człowieczej godności.

Poziom zatrudnialności ludzi aktywnych zawodowo jest zmienny i zależy nie tylko od tego, jakie mają oni właściwości – kompetencje i kwalifikacje, ale też od tego, co dzieje się w gospodarce – od właściwości gospodarki wyznaczających możliwości zatrudnienia. K. Frieske podkreśla, że masowość kształcenia powoduje, iż przybywa absolwentów, spośród których można wybierać i wskazuje na to, że „to, czym trzeba dysponować, aby dostać dobrą pracę, różni się w sposób zgoła zasadniczy od tego, czym trzeba dysponować, aby ją dobrze wykonywać” (2015, s. 5).

Dla dobrego, satysfakcjonującego, godnego zatrudnienia niezbędna jest dobra edukacja. Wzrost znaczenia nowych technologii i postępu organizacyjnego

w procesie nazywanym ‘zastępowaniem pracy żywej przez uprzedmiotowioną’, zmiany charakteru, treści i sposobu organizacji pracy, tworzą nowe wyzwania intelektualne. Opinie pracodawców wskazują na brak u poszukujących pracy aktualnych uprawnień (np. pielęgniarki, które utraciły prawo do wykonywania zawodu czy elektrycy, od których wymagane są uprawnienia wydawane przez Stowarzyszenie Elektryków Polskich) oraz odpowiednich kwalifikacji (np. diagnostycy branży motoryzacyjnej, od których wymagane są odrębne uprawnienia dla poszczególnych typów pojazdów czy kierowcy, od których wymagane są uprawnienia do przewozu rzeczy i ładunków niebezpiecznych). Pracodawcy wskazują także na brak u poszukujących pracy doświadczenia i niezbędnych zawodowych, fachowych umiejętności (np. absolwenci zawodów informatycznych nie posiadają wystarczającej znajomości języków programowania, zaś spedytorzy i logistycy nie znają języków obcych). Zdarza się również, że osoby legitymują się formalnymi kwalifikacjami zawodowymi, ale nie są one dostosowane do bieżących wymagań rynku (np. wykwalifikowane osoby posiadają twarde, wykonawcze umiejętności zawodowe, ale nie potrafią zarządzać zespołem i pełnić funkcji brygadzysty lub majstra). Powoduje to wzrost zainteresowania pedagogów pracy zagadnieniem zatrudnialności.

Z punktu widzenia rozwoju kompetencji pożądaných na rynku pracy – sprzyjających zatrudnialności – istotne znaczenie ma badanie przydatności zawodowej absolwentów instytucji edukacji formalnej i pozaformalnej. Przydatność zawodową przyjęło się definiować jako sprawdzony poziom rozwiązywania zadań pracowniczych, czyli korelację między kompetencjami pracownika a wymaganiami środowiska pracy i stanowiska pracy. Monitoring karier zawodowych absolwentów stanowi jedną z metod systemu koordynacji (bieżącej i perspektywicznej) edukacji zawodowej i rynku pracy, systemu propagowanego przynajmniej od dwudziestu lat przez Mieczysława Kabaję.

Badania przydatności zawodowej absolwentów mają – najogólniej – dwa cele. W pierwszym przypadku badania powinny dostarczyć informacji na temat dostosowania programu kształcenia do wymagań kompetencyjnych stanowisk pracy, informacji stanowiących podstawę do weryfikacji programu. W drugim przypadku chodzi o ocenę jakości przygotowania absolwentów do pracy zawodowej dokonywaną przez pracodawców ich zatrudniających, nie tylko pod względem obecnej pozycji absolwenta, co on jako pracownik wie, rozumie i potrafi wykonać, lecz także pod względem oczekiwanych zmian.

Próbie powiązania koncepcji praktyk z zakresu badania wyników kształcenia zawodowego, w tym badania przydatności zawodowej absolwentów z ich zatrudnialnością ukazuje rycina 1.



Rycina 1. Zatrudnialność w stadiach badania wyników kształcenia zawodowego

Źródło: opracowanie własne.

Niezależnie od tego, jak koncepcja zatrudnialności jest rozwijana na poziomie instytucji edukacyjnych (szkoły, uczelnie, firmy szkoleniowe) czy biznesowych (przedsiębiorstwa) – stała się ona punktem wyjścia do postawienia dwóch pytań. Pierwsze z nich to pytanie o uwzględnianie w badaniach przydatności zawodowej absolwentów problemów ich zatrudnialności oraz związanych z nimi wyzwań dla systemu edukacji. Drugie pytanie dotyczy kompetencji, z którymi absolwenci wchodzi na rynek pracy i przekłada się na pytanie o to, czy – i w jakiej mierze – przynoszą one ‘zwrot’ w postaci pozyskania i utrzymania właściwego, satysfakcjonującego zatrudnienia.

System edukacyjny ma do spełnienia ważne zadanie – kształtować takie kompetencje absolwentów, aby byli oni zdolni do tworzenia i efektywnego wykorzystywania wiedzy technicznej, ekonomicznej, organizacyjnej pozwalającej tworzyć nowe technologie i produkty oraz sprawnie zarządzać nowoczesną organizacją i własną karierą zawodową, aby byli zdolni do ciągłego myślenia innowacyjnego i wdrażania nowych rozwiązań do procesów wytwarzania, dystrybucji i usług. To właśnie pedagodzy pracy z uwagi na swoje kompetencje i stawiane przed nimi zadania mogą być propagatorami i realizatorami idei organizacji uczącej się.

Większa elastyczność i mobilność, przygotowanie człowieka nie tylko do funkcji i czynności bieżących, ale także do antycypowania nowych zadań i kreowania nowych rozwiązań, przygotowanie człowieka nie tylko do natychmiastowego zatrudnienia, dającego najlepszy efekt ekonomiczny, ale też

do rozwoju talentów i umiejętności twórczego myślenia, rozwoju kompetencji etycznych oraz uwypuklania znaczenia wartości pracownika, w dużym stopniu leży w gestii pedagogiki pracy.

Zakończenie

Prowadzony tu wywód nie był pomyślany jako próba charakterystyki tych segmentów ludzi szukających zatrudnienia, którzy mają z tym nieustanne kłopoty, ani też wskazania źródła tych kłopotów. Sens prowadzonego tu wywodu sprowadza się do próby wskazania na to, jak bardzo nasze myślenie o pracy, zatrudnieniu czy zatrudnialności jest organizowane przez strukturę pojęć, które albo prowadzą do dokuczliwych paradoksów (jak w przypadku prób pogodzenia osobowości pracownika z osobowością obywatela), albo służą legitymizacyjnej retoryce mającej nas przekonywać o tożsamości pracy i zatrudnienia, albo okazują się boleśnie rozbieżne z tym, co ukazuje codzienne doświadczenie rekonstruowane w toku badań nad zatrudnialnością.

Zwykle teksty aspirują do bycia obiektywną reprezentacją rzeczywistości, tymczasem nie zawsze tak jest. Warto pamiętać o tym, że im bardziej kreowany obraz rzeczywistości jest oderwany od realiów, tym bardziej okazuje się dysfunkcyjny. Już ponad dwadzieścia lat wcześniej T.W. Nowacki przyjmując, że u podstaw wysiłków podejmowanych dla kształtowania pojęć leżą doznania rzeczywistości, pisał: „Pojęcia i ich układy pomagają w percepcji poznawczej. To mamy na myśli, gdy mówimy o odzwierciedleniu rzeczywistości w pojęciach, o adekwatności pojęcia i zjawisk, gdy szukamy desygnatów poszczególnych pojęć. Przy czynnościach poznawczych występuje czasem nie sformułowane założenie, że rzeczy są niezmiennie i nieruchome, a procesy przebiegają zawsze według tych samych zasad i można je ujmować w taką samą charakterystykę. Wtedy pojęcia traktuje się jako twory stałe i niezmiennie lub mało zmienne, gdy podlegają one doskonaleniu. Tymczasem zarówno rzeczywistość jest procesem o stale zmieniających się parametrach, nawet wtedy gdy zmienność ta jest powolna, a także pojęcia są tworem o zmiennej treści, tym więcej, im więcej tworzy się różnych układów pojęciowych, a pojęcia z różnych układów krzyżując się zakresowo naruszają wewnętrzną równowagę tych układów” (1997, s. 4). Taki właśnie przypadek zachodzi z pojęciami praca i zatrudnienie oraz zatrudnialność, gdyż do pełnego opisu rzeczywistości nie wystarcza pojęcie ‘praca’; kategorie: praca, zatrudnienie, zatrudnialność nie są rozłączne. Zasadne jest włączenie do podstawowych kategorii pedagogiki pracy terminów: zatrudnienie i zatrudnialność.

Referencje

- Budnikowski, T. *Tendencje w wykorzystaniu czasu pracy w państwach wysoko rozwiniętych na początku XXI wieku*. IZ Policy Papers, 15 (I). (2015).
- Frieske, K.W. *Praca – zatrudnienie – zatrudnialność: ideologiczne założenia dyskursu*. *Polityka Społeczna*, 7 (2015).
- Harvey, A.S., Gershuny, J., Fisher, K., Akbari, A. (2003). *Statistics on working time arrangements based on time use survey data*. Conditions of Work and Employment Series No. 3. Geneva: ILO.
- Jeruszka, U. (2019). *Zatrudnialność w perspektywie pedagogiki pracy*. Warszawa: Difin.
- Juchnowicz, M. *Sektorowe badanie podaży i popytu na kwalifikacje i kompetencje*. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 2 (32). (2014).
- Karney, J.E. (2007). *Psychopedagogika pracy. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*. Warszawa: Żak.
- Nowacki, T.W. (2004). *Leksykon pedagogiki pracy*. Radom – Warszawa: ITeE–WSP TWP–WSP ZNP.
- Nowacki, T.W. (1997). *O kwalifikacjach prawie wszystko*. Warszawa: CODN.
- Orczyk, J. *Edukacja czy tylko zatrudnienie a może przedsiębiorczość społeczna?* *Polityka Społeczna*, 7 (2017).