

RYNEK PRACY – IMPLIKACJE DLA REFORMOWANEGO SYSTEMU KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Wprowadzenie

Jednym z podstawowych elementów gospodarki rynkowej jest *rynek pracy* rozpatrywany z punktu widzenia relacji między popytem a podażą na pracę (S. Marciniak, red., 1995). Tworzący się rynek pracy stanowi swoiste wyzwanie dla całego systemu edukacji, szczególne znaczenie ma jednak dla systemu kształcenia zawodowego. Wynika to z naturalnych więzi między kształceniem zawodowym a gospodarką. Kształcenie zawodowe bowiem, w odróżnieniu od kształcenia ogólnego (ogólnokształcącego), ma na celu przygotowanie kadr o określonych przez rynek pracy kwalifikacjach. Podaż kwalifikacji powinna zatem być skorelowana z popytem na nie, co oczywiście nie oznacza bezwzględnego podporządkowania celów kształcenia zawodowego wymaganiom rynku pracy. W nowoczesnym procesie kształcenia ściśle podporządkowanie – charakterystyczne dla scentralizowanej gospodarki – jest zastępowane uwzględnieniem przez szkoły zawodowe impulsów płynących z rynku pracy, ze strony pracodawców. Można zatem powiedzieć, że wiedza o rynku pracy (o popycie na pracę) jest jedną ze składowych wektora celów kształcenia zawodowego.

Identyfikacja wymagań (oczekiwań) pracodawców staje się stopniowo elementem marketingu edukacyjnego. Szkoły zawodowe chcąc konkurować z liceami ogólnokształcącymi i liceami profilowanymi przedstawiają absolwentom gimnazjów ofertę programową coraz częściej uwzględniającą sytuację na lokalnym rynku pracy. Znajomość tej sytuacji jest istotnym argumentem przemawiającym na rzecz szkolnictwa zawodowego (szkolnictwo ogólnokształcące tradycyjnie nastawione jest na przygotowanie kandydatów na studia – stąd rosnąca grupa bezrobotnych absolwentów liceów, którzy z różnych powodów nie podejmują studiów).

Analizując rodzimy rynek pracy możemy wyróżnić kilka jego cech, które w zasadniczy sposób już wpływają lub będą wpływać w najbliższej przyszłości na system kształcenia zawodowego – na praktyczną realizację zadań dydaktycznych i wychowawczych.

Wydaje się, że punktem wyjścia w rozważaniach na temat relacji między rynkiem pracy a systemem kształcenia zawodowego może być syntetyczny opis priorytetów polityki społecznej. Na tym tle można scharakteryzować rynek pracy i przedstawić kierunki przemian w sferze metod pracy, a następnie omó-

wieć wyniki badań nad oczekiwaniami pracodawców – uzupełniając je informacjami natury prognostycznej o nowych zawodach i nowych formach zatrudnienia (S. M. Kwiatkowski, 2002).

Priorytety polityki społecznej

Z punktu widzenia relacji między kształceniem zawodowym a rynkiem pracy podstawowe znaczenie ma przeciwdziałanie bezrobociu poprzez zmiany i modyfikacje zarówno szkolnego, jak i pozaszkolnego systemu kształcenia zawodowego (S. Borkowska, red., 1999).

Walka z bezrobociem i będący jej pożądanym wynikiem wzrost zatrudnienia, stanowią priorytety w polityce społecznej od początku lat dziewięćdziesiątych (M. Kabaj, 1997). W połowie dekady „wydawało się, iż problem ten został, chociaż częściowo, rozwiązany. Przypomnijmy, że w rezultacie wysokiego tempa wzrostu gospodarczego, a także zastosowania odpowiednich instrumentów polityki proinwestycyjnej, bezrobocie zmniejszyło się z 2 milionów 838 tys. osób w roku 1994 do 1 miliona 826 tys. osób w roku 1997. Od roku 1998 obserwujemy jednak stały wzrost bezrobocia: 1998 – 1 milion 831 tys., 1999 – 2 miliony 350 tys. (*Rocznik...*, 2000) – aż do blisko 3 mln osób w IV kwartale 2001 roku (stopa bezrobocia – 16,2%). Podstawową przyczyną wzrostu bezrobocia jest osłabienie tempa wzrostu gospodarczego przy równoczesnym wkraczaniu na rynek pracy absolwentów – pierwsze efekty wyżu demograficznego. Dopiero na dalszym miejscu wśród przyczyn tego zjawiska jest niedostosowanie kierunków, rozmiarów i jakości kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Nie oznacza to oczywiście, że system kształcenia zawodowego jest bez winy, że nie wymaga istotnych reform w sferze strukturalnej, programowej i organizacyjnej (S. M. Kwiatkowski, 2001).

Charakterystyka rynku pracy

W syntetycznym ujęciu rynek pracy w ostatnich kilku latach (od roku 1998) charakteryzują – obok wzrostu bezrobocia – następujące czynniki (*Rocznik...*, 2000):

- wysoki odsetek osób pozostających w rejestrach urzędów pracy ponad 12 miesięcy (tzw. długotrwale bezrobotni – blisko 40% ogółu bezrobotnych),
- spadek liczby ofert pracy w urzędach pracy,
- niski poziom kwalifikacji bezrobotnych,
- bezrobocie ludzi młodych (osoby w wieku 18–34 lata stanowią około 58% populacji bezrobotnych),
- wysoki odsetek bezrobotnych kobiet (ok. 56% ogółu bezrobotnych),
- wysoki odsetek bezrobotnych mieszkańców wsi (blisko 45% ogółu bezrobotnych),

- istotne zróżnicowania regionalne (najwyższa stopa bezrobocia – ok. 24% – w województwie warmińsko-mazurskim – jest ponad dwukrotnie wyższa niż w województwie mazowieckim – ok. 10%).

Zwraca uwagę, fakt iż w dokumentach opisujących rynek pracy, wśród czynników ograniczających przyczyny wzrostu bezrobocia wymienia się:

- wdrożenie systemu kształcenia ustawicznego opartego na zasadach gospodarki rynkowej (z udziałem partnerów społecznych),
- zwiększenie dostępu młodzieży do sieci szkół wyższych (między innymi dzięki rozszerzeniu możliwości uzyskiwania stypendiów i kredytów),
- priorytet dla rozwoju kwalifikacji w projektach finansowanych ze środków Unii Europejskiej (*Rynek Pracy*, 2000).

Są to jednocześnie zadania dla systemu kształcenia zawodowego wynikające z sytuacji na rynku pracy. Należy je uzupełnić działaniami mającymi na celu podniesienie poziomu kształcenia, szczególnie w szkołach zasadniczych oraz sprzyjającymi uzyskiwaniu przez uczniów szkół zawodowych wykształcenia na poziomie średnim (S. M. Kwiatkowski, red., 2000).

Przemiany w sferze metod pracy

Postęp techniczny, a szczególnie wprowadzanie nowych rozwiązań mikroelektronicznych, ma wpływ na strukturę zatrudnienia, a także na charakter pracy ludzkiej i środowisko pracy. Część stanowisk pracy ulega całkowitej likwidacji, powodując konieczność zmiany kwalifikacji. Informatyzacja, automatyzacja i robotyzacja eliminują w pierwszej kolejności prace ciężkie i monotonne, ale jednocześnie tworzą stanowiska wymagające wyższych kwalifikacji. Z drugiej strony standaryzacja i algorytmizacja niektórych czynności prowadzi z reguły do obniżenia kwalifikacji. Mamy zatem do czynienia ze zjawiskiem bardzo złożonym, gdyż w zależności od konkretnej sytuacji niezbędne są bardzo zróżnicowane kwalifikacje zawodowe.

Wpływ mikroelektroniki na warunki pracy nie poddaje się jednoznacznym ocenom. Wstępne wyniki analiz, wskazują na zwiększenie intensywności pracy, zjawisko izolacji, ograniczenie elastyczności działania.

Potencjalne możliwości komputerów skłaniają pracodawców, aby kosztowny sprzęt wykorzystywać możliwie najintensywniej. Dialog człowiek – komputer wprawdzie znacznie zwiększył tempo pracy, ale jednocześnie zmniejszył elastyczność działań pracownika-operatora, ograniczył jego rolę. Mówiąc o podstawowych kierunkach postępu technicznego i charakterystycznych dla nich czynnościach wykonawczych odwołujemy się zwykle do czynności operatorskich. Są one specyficzne dla wszystkich układów człowiek – maszyna, w których człowiek współdziała z maszynami realizującymi określony program. W najczęściej obecnie spotykanych układach człowiek-maszyna rola człowieka

sprowadza się do obserwacji zachowania maszyny i ewentualnej interwencji w przypadku stwierdzenia odstępstw od obowiązującej normy. Nie jest to oczywiście przykład prawidłowej struktury czynności praktycznej, gdyż proces odbioru informacji jest bardzo ograniczony, a podejmowanie decyzji i działania mają cechy algorytmu.

Pierwszy element struktury to odbiór, selekcja i analiza informacji pochodzących od maszyny. Zakres informacji określany dla konkretnych układów człowiek-maszyna jest wypadkową dwóch przeciwstawnych tendencji. Pierwsza sprowadza się do maksymalizacji liczby informacji w celu pełnego opisu diagnostycznego maszyny, druga zaleca selekcję informacji i dostosowanie ich liczby do możliwości percepcyjnych operatora.

Podejmowanie decyzji jest wynikiem przetwarzania zgromadzonych informacji. Przetwarzanie to może mieć charakter algorytmiczny lub heurystyczny. Jeżeli operatorowi znany jest algorytm przetwarzania danych, to wówczas mamy pewność, iż podjęta decyzja będzie prawidłowa. W przeciwnym razie po zastosowaniu reguł heurystycznych decyzja może być prawidłowa, ale nie musi nią być.

Ostatnim elementem struktury czynności operatorskich jest działanie, czyli umiejętność realizacji podjętej decyzji.

Cykl czynności operatorskich jest również cyklem współdziałania w układzie człowiek – komputer. Wraz ze zwiększaniem się znaczenia czynności operatorskich w różnych formach działalności produkcyjnej i usługowej rośnie znaczenie wiedzy i umiejętności niezbędnych do prawidłowego wykonywania tych czynności. Ponieważ maszyny i urządzenia będące przedmiotem pracy operatora są coraz częściej nasycone układami mikroelektronicznymi, przeto w tej grupie zawodowej podstawowego znaczenia nabierają wiedza i umiejętności z zakresu mikroelektroniki i informatyki.

Przechodząc do syntezy opisującej wpływ postępu naukowego i technicznego na funkcjonowanie szkoły, chciałbym ze względów praktycznych wyróżnić dwa obszary. Pierwszy obejmuje sama szkołę zawodową ze wszystkimi uwarunkowaniami dydaktycznymi i organizacyjnymi, drugi zaś otoczenie zewnętrzne, w którym szkoła prowadzi swą działalność.

W obrębie pierwszego obszaru możemy mówić o relacjach między postępow naukowym i technicznym a:

- celami kształcenia,
- treściami kształcenia,
- metodami kształcenia,
- formami kształcenia,
- środkami kształcenia,
- organizacją pracy szkoły.

Domeną drugiego obszaru są relacje między szkołą zawodową, a różnego rodzaju instytucjami, które na co dzień wykorzystują (lub powinny wykorzystywać) wyniki rozpatrywanego przez nas postępu. W najprostszym ujęciu są to relacje między szkołą, a instytucjami oświatowymi oraz zakładami pracy, w których odbywają się praktyki. Patrząc szerzej, możemy mówić o relacjach między szkołą a infrastrukturą społeczną, między szkołą a rynkiem pracy (S.M. Kwiatkowski, 1993).

Przepływ informacji między szkołą zawodową a jej otoczeniem zewnętrznym umożliwia uwzględnienie zmian w zakresie nauki, techniki i technologii (zmian zachodzących w otoczeniu) i ich swoistą transformację pozwalającą na dokonywanie odpowiednich modyfikacji celów, treści, metod, form i środków kształcenia przy jednoczesnej modyfikacji struktury szkoły.

Ponieważ zmiany zachodzące w otoczeniu szkoły są w dużym stopniu związane z rozwojem techniki i technologii więc, co starałem się wykazać charakteryzując współczesne metody pracy, wydaje się celowe poświęcenie tym zagadnieniom szczególnej uwagi w trakcie prac programowych określających kształt przyszłego systemu kształcenia zawodowego.

Absolwenci szkół zawodowych coraz częściej znajdują również zatrudnienie w sektorze usług. Wówczas analizowany układ człowiek – maszyna zmienia się w układ człowiek – człowiek. W tej sytuacji rośnie znaczenie umiejętności interpersonalnych będących pochodną cech psychofizycznych. Jest to kolejne zadanie dla tradycyjnej szkoły zawodowej i to nie tylko w sferze programowej, ale też, a może przede wszystkim metodycznej i organizacyjnej.

Oczekiwania pracodawców (analiza wyników badań)

Oczekiwania, poglądy i sugestie pracodawców odnośnie kształcenia zawodowego zostaną przedstawione na podstawie badań przeprowadzonych w ramach projektu celowego zamawianego „Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską”, a w szczególności wyników subprojektu *Analiza systemu edukacji z uwzględnieniem potrzeb rynku pracy i kompatybilności ze standardami Unii Europejskiej. Określenie kierunków zmian* (S.M. Kwiatkowski, red. 2001).

Zdaniem badanych pracodawców znaczna część absolwentów szkół wszystkich typów jest niedostatecznie przygotowana do podjęcia pracy zawodowej.

Pracodawcy w zdecydowanej większości przypadków poszukują wykwalifikowanych pracowników – nie są zainteresowani ponoszeniem kosztów szkoleń już w pierwszym etapie pracy. Zwracają uwagę na małą mobilność i elastyczność zawodową absolwentów szkół zawodowych oraz na brak nawet podstawowego przygotowania zawodowego absolwentów szkół ogólnokształcących.

W dziedzinie programowej pracodawcy oczekują wyeksponowania treści związanych z ekonomiką i organizacją produkcji oraz umiejętności o charakterze

ogólnym, takich jak: samokształcenie, dostrzeganie i rozwiązywanie problemów, łączenie teorii z praktyką, skuteczne komunikowanie się, praca w zespole.

Pracodawcy wyraźnie akcentują powinności administracji centralnej i władz samorządowych w dziedzinie kształcenia zawodowego. Ich oczekiwania dotyczą:

- traktowania wydatków na podnoszenie kwalifikacji pracowników jako inwestycji w przyszłość kraju, regionu,
- stworzenia systemu prawno-organizacyjnego i finansowego wspierającego ustawiczne kształcenie zawodowe,
- opracowania i wdrożenia standardów kwalifikacji zawodowych, a następnie standardów wymagań egzaminacyjnych na każdym poziomie kształcenia.

Z badań wynika także, iż:

1. Rozwój techniki i technologii powoduje, iż *wiedomości* przestają być głównym elementem kwalifikacji. Podlegają one bowiem ciągłym zmianom modyfikującym ich zakres i strukturę. Z tego samego powodu również umiejętności należy analizować w ujęciu dynamicznym. Okazuje się, że wśród nich podstawową rolę zaczynają odgrywać umiejętności ponadzawodowe. Dopiero w dalszej kolejności występują umiejętności ogólnozawodowe, zawodowe i specjalistyczne.
2. Zmniejszenie znaczenia wiedzy i umiejętności (szczególnie wąsko rozumianych umiejętności specjalistycznych) sprawia, iż głównym elementem kwalifikacji stają się *cechy psychofizyczne* – utożsamiane z postawami zawodowymi pracowników. Rozpatrujemy je zwykle w trzech kategoriach:
 - sprawności sensomotoryczne (np. koordynacja wzrokowo-ruchowa, szybki refleks, spostrzegawczość),
 - zdolności (np. koncentracja uwagi, podzielność uwagi, dobra pamięć, wyobraźnia przestrzenna, nawiązywanie kontaktów/ łatwość wypowiedziania się),
 - cechy osobowości (np. odporność emocjonalna, umiejętność podejmowania decyzji, umiejętność współdziałania, samodzielność, wytrwałość, kreatywność, cierpliwość, dokładność, samokontrola).

Przesunięcie akcentów z wiadomości na wybrane umiejętności i postawy powoduje, iż pracodawca oczekuje od absolwentów przede wszystkim:

- umiejętności ponadzawodowych (np. obsługa komputera, czynna znajomość języków obcych, umiejętności interpersonalne, zdolność do szybkiego uczenia się),
- konkretnych umiejętności niezbędnych w procesie pracy zawodowej (tzw. umiejętności kluczowych),
 - praktyki potwierdzającej umiejętność wykorzystania wiadomości (wiedzy) w sytuacjach zawodowych,

- odpowiedniej postawy zawodowej (szeroko rozumiana mobilność, gotowość do ciągłego uczenia się, otwartość na zmiany, kreatywność, ale także lojalność i dyspozycyjność).

Jest to kolejny zbiór zadań dla systemu kształcenia zawodowego integrującego system szkolny z pozaszkolnym – wymagający wspólnych działań samorządów, lokalnych instytucji (urzędy pracy, banki), pracodawców i władz oświatowych.

Nowe zawody

Długofalowe prognozowanie kierunków rozwoju kształcenia zawodowego wymaga odpowiednich danych. Punktem wyjścia mogą być aktualne klasyfikacje zawodów szkolnych i gospodarczych, raporty o stanie gospodarki i stanie kształcenia zawodowego, ale największe znaczenie mają analizy procesów powstawania nowych zawodów. Umożliwiają one rozpoznanie uwarunkowań społeczno-gospodarczych sprzyjających powstawaniu nowych zawodów w innych krajach i na tej podstawie określenie listy zawodów, które mogą pojawić się na rynku pracy w Polsce w perspektywie kilkunastu lat. W stosunku do tych zawodów można podjąć prace mające na celu oszacowanie popytu oraz działania formalno-prawne umożliwiające wprowadzenie ich do *Klasyfikacji Zawodów i Specjalności* (KZiS). Równoległe sygnały o nowych zawodach powinny być przekazywane do systemu kształcenia zawodowego tak, aby z kilkuletnim wyprzedzeniem można było rozpocząć prace organizacyjne i programowe, w tym także uwzględniające modyfikacje *Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego* (KZSZ).

Prognozowanie kierunków kształcenia w systemie szkolnym wymaga ciągłych badań prowadzonych również na lokalnym (krajowym) rynku pracy. Ich wyniki skorelowane z analizą sytuacji na globalnym rynku pracy pozwalają na wstępną ocenę natury prognostycznej. Uwzględnia ona tendencje ogólne (globalne), ale rozpatrywane przez pryzmat lokalnych uwarunkowań gospodarczych i społecznych.

Z punktu widzenia zgodności szkolnej oferty edukacyjnej z potrzebami rynku pracy istotne jest określenie, jakim i ilu zawodom z *Klasyfikacji Zawodów i Specjalności* odpowiadają poszczególne zawody z *Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego*. Umożliwiłoby to grupowanie (clustering) zawodów (stanowisk pracy i funkcji) występujących na rynku pracy wokół zawodów szkolnych. Takie grupowanie nie może być jednak oparte wyłącznie na metodzie eksperckiej. Konieczne są badania identyfikujące zadania zawodowe – w zawodach występujących w KZiS – umożliwiające przypisanie im niezbędnych umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych. Rodzaj zadań zawodowych (ich złożoność, liczba) może być jednocześnie kryterium wyodrębniania zawodu. W dalszej

kolejności należałoby porównać programy nauczania przedmiotów zawodowych i określić relacje między konkretnymi zawodami szkolnymi a zawodami, stanowiskami pracy i funkcjami uwzględnionymi w KZiS. Dzięki takiej procedurze realne staje się wyeliminowanie z KZSZ zawodów, które nie znajdują odzwierciedlenia na rynku pracy, przy jednoczesnym wprowadzaniu zawodów odpowiadających grupom nowych zawodów funkcjonujących na rynku pracy i w KZiS (E. Drogosz-Zabłocka, S.M. Kwiatkowski, 2001).

Informacje o nowych zawodach mają także istotne znaczenie dla instytucji centralnych odpowiedzialnych za rozwój nauki. Wczesna identyfikacja zawodów o szczególnej wadze dla szeroko rozumianego postępu cywilizacyjnego ułatwia skuteczną interwencję państwa. W najnowszym raporcie dotyczącym nowych zawodów wskazano dwa takie obszary zawodowe (grupy zawodów): informatykę i biotechnologię (S. Borkowska, A. Karpiński, 2001).

W wielu krajach prowadzone są systematyczne badania dotyczące nowych zawodów i odpowiadających im kierunków kształcenia. Często bowiem nie ma potrzeby tworzenia nowych kierunków kształcenia – wystarczą zmiany programowe, i tak np. funkcjonujący w Niemczech *System informacji – wybór studiów i rynek pracy* dostarcza danych o perspektywicznych kierunkach studiów, z punktu widzenia aktualnej i perspektywicznej sytuacji na rynku pracy. Zdaniem ekspertów wśród kierunków studiów kształcących zarówno w tradycyjnych, jak i nowych zawodach największe perspektywy mają: elektrotechnika, fizyka, budowa maszyn, nauki ekonomiczne, chemia, informatyka i matematyka (*Zawody z przyszłością*, 2001).

Nowe formy zatrudnienia

Ostatnim już wyróżnionym czynnikiem mającym swe źródła na rynku pracy a wpływającym na system kształcenia zawodowego są niestandardowe formy zatrudnienia i organizacji pracy. Zalicza się do nich (E. Kryńska, A. Rogut, T. Tokarski, 2001):

- kontraktowanie pracy (praca chałupnicza, w niepełnym wymiarze czasu, kontrakt na wykonanie konkretnego zadania),
- umowę o pracę na czas określony (na okres próbny, na czas wykonania określonego zadania, na czas nauki),
- częściowy wymiar czasu pracy (na czas określony lub nieokreślony),
- praca dorywcza,
- samozatrudnienie,
- wypożyczanie pracowników,
- dzielenie pracy (zatrudnianie kilku pracowników do wykonywania zadań przewidzianych dla jednego pracownika),
- zmienny czas pracy pracowników zatrudnionych na stałe,

- praca na wezwanie (praca na telefon),
- praca w domu (telepraca).

Każda z tych nowych form zatrudnienia zwiększając elastyczność rynku pracy wymaga jednocześnie istotnych przewartościowań w zakresie celów, treści i metod kształcenia zawodowego.

Wśród celów na pierwszy plan wysuwają się konkretne umiejętności oraz takie cechy psychofizyczne jak samodzielność i odpowiedzialność, a także postawy sprzyjające zmianom i ciągłemu uczeniu się. Treści powinny być skoncentrowane wokół wyróżnionych umiejętności z uwzględnieniem zagadnień prawnych (prawo pracy), zaś metody kształcenia bliższe

Zakończenie

W gospodarce stabilnej i przewidywalnej sygnały płynące z rynku pracy są jednoznaczne i stosunkowo łatwo można je deszyfrować i przekładać na niezbędne działania edukacyjne. Jeżeli jednak rozwój gospodarczy ma charakter dynamiczny i jest przy *tych* pełen wewnętrznych sprzeczności, to próby nadążania, czy też procedury dostosowawcze rozpatrywane z edukacyjnej perspektywy strukturalnej i programowej, nie poddają się prostym opisom. Wydaje się, że z taką sytuacją mamy obecnie do czynienia. Rodzi to pokusę do ignorowania nawet oczywistych prognoz i łatwych do przewidzenia perspektyw rozwoju gospodarczego, a w efekcie do skupiania uwagi na kształceniu ogólnozawodowym, które może stać się pułapką edukacyjną.

BIBLIOGRAFA

- Borkowska S. (red.), Edukacja zawodowa a rynek pracy, IPiSS, Warszawa 1999.
- Borkowska S., Karpiński A., Analiza procesów powstawania nowych zawodów oraz propozycje uwzględnienia tych zawodów w modelu prognozowania popytu na pracę. IPiSS, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus” przy Prezydium PAN, Warszawa 2001 (maszynopis).
- Drogosz-Zabłocka E., Kwiatkowski S.M., Prognozowanie kierunków kształcenia w kontekście potrzeb rynku pracy, „Edukacja” 2001, nr 2.
- Kabaj M., Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu, SCHOLAE, Warszawa 1997.
- Kryńska E., Rogut A., Tokarski T., Analiza nowych form zatrudnienia, IPiSb, Warszawa 2001 (maszynopis).
- Kwiatkowski S. M., Technologiczne uwarunkowania zmian struktury czynności zawodowych, „Edukacja” 1993, nr 3.
- Kwiatkowski S. M. (red.), Kształcenie zawodowe. Rynek pracy. Pracodawcy, WE, Warszawa 2000.
- Kwiatkowski S.M., Kształcenie zawodowe. Dylematy teorii i praktyki, IBE, Warszawa 2001.

- Kwiatkowski S.M. (red.), Edukacja zawodowa wobec rynku pracy i integracji europejskiej, IPiSS, Warszawa 2001.
- Kwiatkowski S.M., Dostosowywanie struktury i treści kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy w kontekście zmian w systemie edukacji, IBE, Warszawa 2002.
- Marciniak S. (red.), Makro i mikroekonomia dla inżynierów, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995.
- Rocznik statystyczny 2000, GUS, Warszawa 2000.
- Rynek Pracy 2000, „Rynek Pracy” 2000, nr 3.
- Zawody z przyszłością, „Deutschland” 2001, nr 5.

Stefan M. Kwiatkowski

RYNEK PRACY – IMPLIKACJE DLA REFORMOWANEGO SYSTEMU KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Streszczenie

W artykule scharakteryzowano rynek pracy i scharakteryzowano jego relacje z systemem kształcenia zawodowego. Za priorytety w polityce społecznej uznano wzrost zatrudnienia i walkę z bezrobociem. Jako zbiór zadań dla systemu kształcenia zawodowego przedstawiono oczekiwania pracodawców w odniesieniu do absolwentów szkół zawodowych. Zwrócono uwagę na potrzebę badań dotyczących nowych zawodów i odpowiadających im kierunków kształcenia oraz na nowe formy zatrudnienia i organizacji pracy.

Стефан М. Квятковський

РИНОК ПРАЦІ – ЙОГО ВПЛИВ НА РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Резюме

У статті характеризується ринок праці та його співвідношення із системою професійної освіти. Підвищення рівня зайнятості й боротьба з безробіттям визнаються пріоритетами соціальної політики. Очікування роботодавців стосовно випускників професійних шкіл представлено як сукупність завдань для системи професійної освіти. Звернуто увагу на потребу в проведенні досліджень, присвячених новим професіям і відповідним напрямкам освіти, а також на нові форми зайнятості й організації праці.

Stefan M. Kwiatkowski

LABOR MARKET – IMPLICATIONS FOR THE SYSTEM OF JOB EDUCATION DURING REFORMS

Summary

In the article labor market and its relations with job education system were characterized. As a priority in social policy fight against unemployment was highlighted. Employers' expectations regarding professional schools' graduates were presented as a group of aims for the system of education. An attention was drawn that further research concerning new types of jobs and relative education profiles is needed. New forms of employment and work organization were described.