

Marcin Szumigraj

## ASPEKTY „NIERÓWNEJ RÓWNOŚCI” W PORADNICTWIE ZAWODOWYM

### 1. Wieloznaczność nierówności

Hasła społecznej sprawiedliwości, równości szans dla wszystkich są aktualnym postulatem społecznego dyskursu. Równość obok uniwersalności jest fundamentem liberalnej demokracji<sup>1</sup>. Równość musi dotyczyć wolności osiągania celów, a więc realnych szans na zdobycie tego co jednostka uzna za ważne i wartościowe<sup>2</sup>. Równość nie jest jednak uniwersalna i jak podkreśla jeden ze znanych badaczy A. Sen, zawsze mówiąc o równości, trzeba pytać: równość czego?<sup>3</sup> Możliwa odpowiedź brzmi: równość w wolności do bogacenia się, polepszania warunków własnego życia, tworzenia i sukcesu<sup>4</sup>. Niestety, każda z prób realizacji tych dążeń powoduje powstawanie kolejnych nierówności, nie wszyscy bowiem ludzie są jednakowi, nie wszyscy mają takie same talenty i zdolności, nie wszyscy są jednakowo wykształceni, nie wszyscy równie ciężko pracują<sup>5</sup>. Ale i nie wszyscy mają możliwości pełnego rozwijania swoich zdolności, nie wszyscy mają możliwość zdobycia takiego wykształcenia i nie wszyscy mają możliwość wykonywania takiej pracy, by stać się zamożnymi, polepszyć warunki swego życia, a podejmując działalność twórczą osiągnąć sukces. To, że media nieustannie relacjonują historie, niekiedy dramatyczne, walki ludzi o swoje prawa świadczy o tym, że czas współczesny nie jest czasem powszechnej równości.

W książce *Czas nowych nierówności* jej autorzy pokusili się o wyróżnienie źródeł współczesnych nierówności występujących w społeczeństwie francuskim. Są to: nierówności w dostępie do szkół, opieki zdrowotnej, ochrony życia i mienia, nierówności pomiędzy płciami, nierówności w dostępie do zatrudnienia, dróg realizacji kariery, nierówności prawne dotyczące świadczeń społecznych, nierówności pokoleniowe<sup>6</sup>. Konsekwencją tych nierówności jest niejednokrotnie niemożność zdobycia

<sup>1</sup> B.C. Anderson, *Kapitalizm i samobójstwo kultury*, [w:] „Azymut” nr 3/2002.

<sup>2</sup> A. Sen, *Nierówności. Dalsze rozważania*, Znak, Kraków 2000.

<sup>3</sup> *Ibidem*, s. 7 i następane.

<sup>4</sup> B.C. Anderson, *op. cit.*

<sup>5</sup> *Ibidem*.

<sup>6</sup> J.P. Fitoussi, P. Rosanvallon, *Czas nowych nierówności*, Znak, Kraków 2000, s. 65 i następane.

pracy, osiągnięcia zarobków wystarczających na zaspokojenie podstawowych potrzeb i dostępności do kultury. Równość jest więc tu ostatecznie rozumiana jako wolność (zdolność i możliwość) zdobycia zatrudnienia.

Jednakże przykładów jawnej, bądź ukrytej dyskryminacji jest wiele. I tak miejsce człowieka w nierównej równości może zależeć od miejsca jego urodzenia, statusu jego rodziny, miejsca zamieszkania, tego, jakiej jest płci, jakiej orientacji seksualnej, jakiego koloru skóry, jaki zawód wykonuje, w jakim jest wieku, jakim majątkiem dysponuje.

Różnorodność zjawisk i cech osobowych, które mogą wpływać na nierówne traktowanie obywateli jest długa i zapewne jest nieskończona. Jednak to nie one same w sobie stanowią istotę współczesnych nierówności. Problemem wydaje się ich współwystępowanie, ich wzajemne determinowanie się, a niekiedy ich kumulacja w życiu konkretnego człowieka<sup>7</sup>. To właśnie proces kumulacji nierówności decyduje o marginalizacji i wykluczeniu jednostki z życia społecznego. Szansą na uniknięcie losu odrzuconego może być m.in. wykonywanie prestiżowego zawodu, pełnienie w społeczeństwie roli zawodowej postrzeganej przez społeczność jako ważnej i doniosłej. Istotnym czynnikiem mogącym niwelować pierwotne nierówności zdaje się więc być edukacja prowadząca do zdobycia uznanego zawodu. Jednak edukacja – jak powszechnie wiadomo – pełni nie tylko funkcję emancypacyjną, ale także, a może przede wszystkim funkcje selekcyjne i często zamiast niwelować różnice pogłębia już istniejące i wywołuje kolejne<sup>8</sup>.

Czy podobną rolę w społeczeństwie odgrywa poradnictwo zawodowe? Czy poradnictwo zawodowe może przyczyniać się do osiągnięcia równości? Równości czego? Czy podejmowane w nim przez doradców działania diagnostyczne i doradcze służą także społecznej selekcji i marginalizacji niektórych osób? Czy doradcy pomagają ludziom szukającym u nich pomocy uniknąć losu wykluczonego bezrobotnego? Moim celem w tym artykule jest próba poszukania odpowiedzi na te pytania<sup>9</sup>.

Zdaję sobie sprawę, iż w założeniu poradnictwo zawodowe ma pomagać w realizacji wolności wyboru edukacji i zawodu. Może być jednym ze sposobów realizacji równości. By tak jednak było owo poradnictwo powinna charakteryzować równość widoczna: w równym statusie, wolności rozmieszczenia, powszechnej dostępności, wysokiej jakości możliwych do zrealizowania porad, a więc we wszystkich

<sup>7</sup> *Ibidem*.

<sup>8</sup> „Szkoła zawsze i wszędzie przenosi nierówności społeczne istniejące poza nią. Lepsze szkoły, mające lepsze wyniki, to szkoły działające w zamożniejszych gminach, lepszych dzielnicach, mające uczniów o większym kapitale kulturowym i korzystniejszej sytuacji materialnej”, I. B i a ł e c k i, *Nierówności edukacyjne w Polsce*, [w:] „Nauka i Szkolnictwo Wyższe” 1999, nr 14.

<sup>9</sup> Podobne problemy podjął przed laty K. Frieske w artykule *Paradoksy doradzania*, [w:] *Poradnictwo wobec złożoności problemów człowieka i świata vol. II*, Wydawnictwo UW, Wrocław 1990.

wymienionych przez francuskich politologów aspektach życia społecznego, decydujących o równości bądź nierówności, które można ulokować ostatecznie w trzech wymiarach: prawnym, geograficznym i płci<sup>10</sup>. Postanowiłem więc spojrzeć na poradnictwo zawodowe w perspektywie tych wymiarów.

## 2. Prawne (wielo)znaczności w poradnictwie zawodowym

Wprawdzie poradnictwo zawodowe powstało już na początku XX wieku i przechodziło różne koleje, to ponowny jego rozwój Polsce związany jest ze zmianami gospodarczymi i pojawieniem się bezrobocia. *Ustawa z 14 grudnia 1994 o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu*, która reguluje zadania Państwa w tym obszarze, wprowadza rozróżnienie na trojako rozumiane poradnictwo zawodowe.

Po pierwsze: poradnictwo zawodowe, „które polega na udzieleniu bezrobotnym i innym osobom poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia oraz pracodawcom w doborze kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych”<sup>11</sup>.

Po drugie: pośrednictwo pracy, „które polega na udzielaniu pomocy bezrobotnym i innym osobom poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w znalezieniu odpowiednich pracowników”<sup>12</sup>.

I po trzecie; jakby tego było mało, w art. 37 tejże ustawy wyłącza się z pośrednictwa pracy: odpłatne świadczenie na zlecenie pracodawców usług w zakresie doradztwa personalnego, które m.in. polega na: „poszukiwaniu, doborze i rekomendowaniu kandydatów na określone stanowiska pracy, dokonaniu analizy i określeniu niezbędnych i pożądanych kwalifikacji, predyspozycji i innych cech, jakie powinien posiadać kandydat do zatrudnienia”<sup>13</sup>.

W tym samym artykule jest mowa o upoważnieniu do prowadzenia pośrednictwa pracy przez inne niż urzędy pracy organy, organizacje lub instytucje. Działalność ta nie może jednak być prowadzona w celu osiągnięcia zysku (?)<sup>14</sup>. Skąd u ustawo-

<sup>10</sup> Pojęcie p ł e ć dotyczy biologicznych, względnie stałych wyróżników kobiecości i męskości. Obok istnieje pojęcie *gender* odnoszące się do społecznych i kulturalnych, historycznie zmiennych sposobów bycia kobietą i mężczyzną. Tutaj będę używał pojęcia p ł e ć, będącego w powszechnym użyciu w języku potocznym, jak i w literaturze zarówno w znaczeniu płci biologicznej, jak i *gender*. Por. E. G o n t a r c z y k, *Kobiecość i męskość jako kategorie społeczno-kulturowe w studiach feministycznych*, Poznań 1995. Z. M e l o s i k, *Tożsamość, ciało i władza*, Poznań – Toruń 1996.

<sup>11</sup> Ustawa z 14 grudnia 1994 o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu art. 17 § 1.

<sup>12</sup> *Ibidem*, art. 12 § 1.

<sup>13</sup> *Ibidem*, art. 37 § 5.

<sup>14</sup> *Ibidem*, art. 37 § 1.

dawcy taka tendencja do komplikowania stanu prawnego, czy też może jest to prawne legitymizowanie istniejącej nierówności na rynku poradniczym? Nie czuję się kompetentny o tym rozstrzygać, pokuszę się jedynie o wyciągnięcie wniosków z tej sytuacji.

W polskiej literaturze poświęconej poradnictwu zawodowemu najczęściej określa się je jako „udzielanie pomocy w wyborze zawodu”, ale poradnictwo zawodowe obejmuje nie tylko tradycyjną pomoc w wyborze zawodu, kierunku kształcenia przez młodzież i dorosłych, lecz także wspomaga efektywność wykonywanej pracy i budowanie kariery zawodowej<sup>15</sup>. Poradnictwo zawodowe w nowym ujęciu to także – jak widać – sugerowanie klientom konkretnych pracodawców, stosowanie testów sprawdzających zdolności i umiejętności klienta, pomoc w zdobyciu zatrudnienia, a także selekcjonowanie klientów do pracy, zgodnie z ich życzeniami i wymaganiami pracodawców. Ostatecznie więc wielość zadań i charakter pracy doradców w praktyce jest uzależniony od instytucji, w której dany doradca pracuje<sup>16</sup>. Przyglądając się tej sytuacji bliżej można zauważyć, że: po pierwsze wprowadza się irracjonalne i niepraktyczne rozróżnienie między uzyskaniem odpowiedniego zatrudnienia (pośrednictwo pracy), a wyborem odpowiedniego zatrudnienia (poradnictwo zawodowe); pomiędzy doбором pracowników (poradnictwo zawodowe), a znalezieniem pracowników (pośrednictwo pracy). A przecież wybieram, żeby uzyskać, dobieram, żeby znaleźć. Nie mogę oprzeć się wrażeniu, że Ustawodawca w ten sposób zadbał o komfort psychiczny doradców. Pomagam wybrać, to nie znaczy, że uzyskać, może powiedzieć doradca z urzędu pracy, odsyłając swojego klienta do sąsiedniego biurka doradcy – pośrednika pracy.

Po drugie przewidując możliwość z a t y k a n i a się biurokratycznego poradnictwa i pośrednictwa, Ustawodawca pozostawił możliwość przekazania realizacji zadań poradniczych innym instytucjom, które jednak w drodze wydanego upoważnienia nie mogą czerpać zysków ze swej działalności. Prawdopodobnie takie charytatywne poradnictwo nie musi być w pełni wiarygodne i zobowiązane do rozwiązywania wszystkich problemów z zatrudnieniem włącznie. Może ograniczać się do udzielania wsparcia, łagodzenia psychologicznych skutków bezrobocia, budzenia nadziei itp. i dobrze świadczy – tworzy fasadę – troskliwości państwa o obywateli, zwłaszcza najsłabszych. Istnieją jednak na rynku organizacje czerpiące całkiem godziwe zyski z działalności doradczej. Mogą to robić dzięki temu, że nie mają owego państwowego upoważnienia, są prywatną własnością i działają na zlecenie prywatnych podmiotów.

<sup>15</sup> Por. T. N o w a c k i, *Uwagi krytyczne o teoriach poradnictwa zawodowego*, [w:] *Poradnictwo zawodowe w wymiarze europejskim*, red. W. Rachalska, Częstochowa 1999.

<sup>16</sup> Por. B. W o j t a s i k, *Warsztat doradcy zawodu. Aspekty pedagogiczno-psychologiczne*, Wydawnictwo Szkolne PWN, Warszawa 1997, s. 9 i następn.

Prawne (nie)równości poradnictwa zawodowego wydają się dotyczyć:

- nierównego traktowania instytucji zajmujących się poradnictwem zawodowym, które to wynikają z posiadania różnego właściciela, zarówno państwa (resort edukacji i resort pracy), jak i prywatnego mającego lub nie mającego stosowne uprawnienia do doradzania – pośrednictwa, a więc mogących albo nie, traktować proces doradzania komercyjnie lub charytatywnie, bądź wyłącznie charytatywnie;
- biurokratycznego podziału etapów doradzania, wprowadzenia różnych typów biurk doradców:
  - biurko 1 – pomoc w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca pracy;
  - biurko 2 – selekcionowanie klientów, określenie i sprawdzenie szczególnych predyspozycji psychofizycznych kandydatów do pracy;
  - biurko 3 – pomoc w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia lub pracownika;
  - biurko 4 – kompleksowa prywatna pomoc w realizacji zadań biurka 1, biurka 2 i biurka 3.

Być może podział ten wprowadzono po to, by ofertę poradnictwa zawodowego uczynić bardziej adekwatną do potrzeb klientów. Bo przecież doradca nie jest zobowiązany znajdować zatrudnienie, ale jest zobowiązany do pomocy w rozwiązywaniu problemów dotyczących aktywności zawodowej klienta. Podsumowując więc uwagi na temat stanu prawnego poradnictwa, mogę powiedzieć, że istnieje w naszym kraju podział na publiczne i niepubliczne poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy<sup>17</sup>. Z tym, że część niepublicznych instytucji pozbawionych jest prawa do dochodu z tytułu prowadzonej działalności. Innym ważnym aspektem tego prawnego zróżnicowania jest wydzielenie altruistycznego, pomagającego poradnictwa publicznego i interesownego świadczącego usługi poradnictwa niepublicznego<sup>18</sup>. W związku z tym doradca może i powinien:

- jeśli problem dotyczy trudności przy wyborze zawodu – pomóc zawód wybrać;
- jeśli problem dotyczy posiadania/braku określonych umiejętności, potrzebnych w danym zawodzie – sprawdzić to;

<sup>17</sup> Biorąc pod uwagę istniejącą w naszym społeczeństwie gradację: lepsze i gorsze. Tak w potocznym odczuciu odbieramy podział na publiczne (gorsze) i niepubliczne (lepsze).

<sup>18</sup> Należy pamiętać również o istniejącym w Polsce podziale na poradnictwo zawodowe dla dzieci i młodzieży, podlegające resortowi Edukacji Narodowej i Sportu, oraz na poradnictwo zawodowe dla dorosłych podległe ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej. Pierwsze z nich jest powszechnie niedofinansowane, charakteryzuje je brak spójnych unormowań prawnych, słabe wyposażone w środki techniczne tj. komputery, sprzęt audiowizualny itp. Drugie jest znacznie lepiej wyposażone. Istnieje więc nierówność w statusie tych placówek. Tutaj analizowane jest poradnictwo dla dorosłych. Por. W. T r z e c i a k, *Modernizacja polskiego poradnictwa zawodowego*, [w:] *Poradnictwo zawodowe*, Biuletyn Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych RP nr 01/2001.

- jeśli związany jest z niemocą znalezienia pracy – pomóc ją znaleźć.

Sądzę jednak, że rozgraniczanie złożonych przecież problemów zawodowych być może przyczynia się do jasnego uporządkowania obowiązków i kompetencji, ale tylko obowiązków i kompetencji urzędniczych. Doradzanie jest wszakże nieco bardziej złożonym działaniem niż wypełnianie urzędniczych kartotek.

### 3. Geograficzne uwarunkowania (nie)równości poradnictwa zawodowego

To, że miejsce zamieszkania wpływa na dostępność do wielu dóbr społecznych nie budzi już dzisiaj w świecie wielkich emocji i niedowierzania. Nierówności w dostępie do szkół, instytucji kultury, miejsc pracy a także poradnictwa (pośrednictwa) występują i w naszym kraju<sup>19</sup>. Obecnie stopa bezrobocia w Polsce sięga 18% i dotyczy mieszkańców całego kraju. Największe bezrobocie występuje jednak na terenach północnych i północno wschodnich, w rejonach o bardzo niskim stopniu zurbanizowania, typowo rolniczych wsiach i miasteczkach. Najwyższa stopa bezrobocia 29,3% jest w województwie Warmińsko-Mazurskim, nieco niższa 25% w Zachodniopomorskim. Najniższa 13,6% w województwie Mazowieckim (luty 2002)<sup>20</sup>. Wyjątkowo dramatyczna sytuacja jest na terenach, gdzie do początku lat dziewięćdziesiątych istniały PGR-y. Wielu autorów sądzi, że likwidacja tych gospodarstw bardzo poważnie przyczyniła się do wzrostu liczby bezrobotnych na wsi<sup>21</sup>. Osoby, które były zatrudnione w państwowych gospodarstwach rolnych stanowią liczną grupę bezrobotnych na wsi. Obok nich bezrobocie dotknęło mieszkańców wsi, którzy pracowali w przedsiębiorstwach obsługujących rolnictwo, stanowili warstwę tzw. chłoporobotników, byli zatrudnieni w miejskich zakładach przemysłowych i budowlanych, korzystali z możliwości pracy w wielu działających na wsi instytucjach. Bezrobocie wiejskie koncentruje się w środowisku ludności nie użytkującej gospodarstwa rolnego<sup>22</sup> i osiąga w większości regionów kraju średnio 43%<sup>23</sup>. Są jednak takie rejony, jak np. powiat pruszkowski w województwie mazowieckim, gdzie wynosi ono j e d y-

<sup>19</sup> Niezwykle ciekawie zjawisko nierówności w dostępie do edukacji i szans życiowych, zostało opisane w raporcie E. P u t k i e w i c z, M. Z a h o r s k a, *Społeczne nierówności edukacyjne – studium sześciu gmin*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2001.

<sup>20</sup> *Statystyki wojewódzkie. Materiały Krajowego Urzędu Pracy*, [w:] [www.kup.gov.pl](http://www.kup.gov.pl).

<sup>21</sup> S. O g r o d n i k, *Problem bezrobocia w rolnictwie – zjawisko trwałe czy przejściowe*, [w:] *Zeszyty Naukowe Wydziału Ekonomicznego WSJOE*, z. 1, Częstochowa 1999.

<sup>22</sup> J. K l i m a n o w s k a, *Społeczne skutki bezrobocia byłych pracowników państwowych gospodarstw rolnych w województwie gorzowskim*, [w:] *Różne oblicza bezrobocia*, red. M. Szyłko-Skoczny, Dom Elipsa, Warszawa 1999.

<sup>23</sup> *Ibidem*.

nie 27,9%, jak i również takie, jak powiat siedlecki w tym samym województwie, gdzie osiąga 100% (!)<sup>24</sup>. Często z mieszkaniem na wsiach, przede wszystkim tych na terenach północnych z dala od dużych ośrodków miejskich wiąże się niski i bardzo niski status edukacyjno-społeczny. W dużym stopniu wpływa on na aspiracje życiowe młodzieży z tych terenów, która wybiera w większości zasadnicze szkoły zawodowe<sup>25</sup>. W ten sposób pogłębia się społeczna nierówność między tymi społecznościami, a społecznościami o wyższym statusie edukacyjno-społecznym<sup>26</sup>. Niski poziom wykształcenia koreluje na tych terenach z wysokim poziomem bezrobocia. Byli pracownicy PGR na terenie dzisiejszego województwa lubuskiego w zdecydowanej większości (84%) posiadają wykształcenie podstawowe i zasadnicze zawodowe<sup>27</sup>. Również w innych rejonach kraju te wartości kształtują się na zbliżonym poziomie np.: w mazowieckim jest to 78%<sup>28</sup>. Często można spotykać się tam z niewiedzą: o tym, co to jest poradnia i czego się spodziewać po wizycie u psychologa. Na bardzo niską świadomość mieszkańców wsi i miasteczek, tego, co to jest poradnictwo zawodowe i czym ono jest, wskazują doradcy zawodu z powiatowych urzędów pracy.

Naturalne wydałoby się więc skierowanie przez państwo działań doradczych na te tereny. Niestety tak się nie dzieje. Publiczne instytucje, zajmujące się poradnictwem zawodowym takie jak urzędy pracy, zlokalizowane są w miastach będących siedzibami powiatu. Istniejące gdzieś w mniejszych miejscowościach filie tych urzędów nie zajmują się doradzeniem, a jedynie pracą administracyjną i prawdopodobnie wkrótce ze względów oszczędnościowych zostaną zamknięte.

Podobnie instytucje, takie jak centra poradnictwa zawodowego czy planowania karier zawodowych, mieszczą się w miastach o statusie co najmniej powiatowym. Powoduje to określone trudności. Osoby długotrwale bezrobotne, wymagające dużego wsparcia i zainteresowania ze strony doradców nie są w stanie skorzystać z tej formy pomocy, bo nie mają za co dojechać do siedziby urzędu<sup>29</sup>. Niektóre urzędy pracy organizują wyjazdowe spotkania z doradcami na terenie powiatu w mniejszych miejscowościach raz, dwa razy w miesiącu, jednak nie może to zastąpić potrzeby stałej współpracy z osobami bezrobotnymi.

<sup>24</sup> L. Antkowiak, *Bezrobocie na terenach wiejskich województwa mazowieckiego*, [w:] *Szkolenie liderów aktywizacji zawodowej terenów wiejskich*, ITE, Radom 2001.

<sup>25</sup> Por. E. Putkiewicz, M. Zahorska, *Społeczne nierówności edukacyjne – studium sześciu gmin*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2001, s. 86.

<sup>26</sup> Por. Teoria Davisa i Moora, [w:] W. Wesołowski, *Klasy, warstwy, władza*, PWN, Warszawa 1980.

<sup>27</sup> J. Klimanowska, *op. cit.*

<sup>28</sup> L. Antkowiak, *op. cit.*

<sup>29</sup> Jeden z doradców w rozmowie ze mną powiedział: [...] każdy przyjazd do mnie w obie strony to 10 zł. Dobrze jak ma [bezrobotny] jeszcze zasiłek 300 zł, a większość niestety nie ma prawa do zasiłku za to ma całe rodziny do wyżywienia [...].

W latach 1996-1997 (w latach dynamicznego wzrostu zatrudnienia<sup>30</sup>) podejmowane były inicjatywy na rzecz aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych z terenów wiejskich w byłym województwie gorzowskim. Były organizowane krótkoterminowe formy zatrudnienia: prace interwencyjne i roboty publiczne, dzięki którym wielu osobom stworzono szansę na zdobycie środków na utrzymanie (ok. 495 miejsc pracy w usługach, agroturystyce, produkcji odzieży, handlu nasionami)<sup>31</sup>. Niestety w dalszym ciągu brak jest programów specjalnych dostosowanych do trudnej sytuacji na wiejskich obszarach, gdzie obok poważnych nakładów finansowych i organizacyjnych potrzeba również wielkich zabiegów na rzecz przemian mentalności mieszkańców tych terenów<sup>32</sup>. Istnieje więc realna potrzeba intensyfikacji działań poradniczych i edukacyjnych na wsi. Na terenach o dużej stopie bezrobocia prawie nie funkcjonuje niepubliczne pośrednictwo pracy, a o prywatnym poradnictwie nikt nie słyszał. I tak np.: w województwie mazowieckim na 41 niepublicznych organizacji posiadających stosowne upoważnienia Krajowego Urzędu Pracy jedynie 12 znajduje się poza Warszawą w 8 innych miastach tego regionu<sup>33</sup>.

Z położeniem geograficznym związane jest również zróżnicowanie warunków lokalowych i wyposażenie gabinetów doradców. Np.: urzędy pracy w większości miast Dolnego Śląska zlokalizowane są w siedzibach powiatów, które najczęściej mieszczą się w najokazalszych budynkach miasta. Komórki poradnictwa zawodowego niestety nie zawsze są równie okazałe.

Wydaje się, że struktura poradnictwa zawodowego zupełnie nie jest przystosowana do zapotrzebowania. Najwięcej placówek zlokalizowanych jest w dużych ośrodkach miejskich, zupełnie szczątkowo reprezentowane jest poradnictwo zawodowe tam, gdzie jest najwyższa stopa bezrobocia. Jakgdyby tam, gdzie nie znajdują się instytucje poradnicze łatwiej radzono sobie z tym problemem. Miejsce zamieszkania na wiejskich terenach, ale i na tzw. prowincji, staje się często przeszkodą w uzyskaniu zatrudnienia i pomocy w postaci porady zawodowej. Raz, z powodu istniejącej mentalności, niskiego poziomu wykształcenia i związanej z tym niewiedzy co do tego, że można i od kogo można otrzymać pomoc w rozwiązaniu problemu bezrobocia. Dwa, z powodu braku funkcjonowania w najbliższej okolicy profesjonalnego (państwowego czy prywatnego) poradnictwa, a w związku z tym trudnością dotarcia do doradcy.

<sup>30</sup> U. Sztanderska, J. Liwiński, *op. cit.*, s. 130.

<sup>31</sup> J. Klimanowska, *op. cit.*

<sup>32</sup> *Ibidem*, s. 185.

<sup>33</sup> *Niepubliczne pośrednictwo pracy, Materiały Krajowego Urzędu Pracy*, [w:] [www.kup.gov.pl](http://www.kup.gov.pl).



#### 4. Płciowe (nie)równości wpływające na poradnictwo zawodowe

Do powszechnie uznanych „przeźreni nierówności” należy płć. W obszarze poradnictwa zawodowego, płć zdaje się mieć dwójaki wpływ. Po pierwsze, doradcy pracujący w poradnictwie zawodowym mają przecież określoną płć i wnoszą w swoją pracę, prócz profesjonalnego warsztatu, zachowania i wartości związane z byciem kobietą lub mężczyzną. Oczywiście, że podobne zróżnicowanie jest po stronie klientów poradnictwa, którzy w związku z tym doświadczają różnych trudności na drodze swojego zawodowego rozwoju. Po drugie, w społeczeństwach istnieją rozmaite zróżnicowania pomiędzy kobietami a mężczyznami w dostępie do dóbr<sup>34</sup>. Są to nie tylko uświęcone tradycją wzory na bycie kobietą i mężczyzną, ale także przepisy w odniesieniu do podziału pracy w społeczeństwie, wolności osobistej i zachowań, zakresu opieki, wykształcenia<sup>35</sup>.

W obszarze zawodów i zatrudnienia również występują dysproporcje pomiędzy kobietami a mężczyznami. Przede wszystkim istnieje nieformalny podział na tak zwane kobiece i męskie zawody. Stopień feminizacji zawodu wpływa na prestiż danego zawodu. Feminizacja zawodów dokonuje się pod wpływem rozwoju techniki, procesu powstawania nowych zawodów, do których przechodzą mężczyźni, pozostawiając kobietom stare profesje, które się dewaloryzują. „Jeśli jakaś funkcja się dewaloryzuje to się feminizuje [...] jeśli jakaś funkcja się feminizuje to się dewaloryzuje” mówi E. Sullerot<sup>36</sup>. Zdecydowana większość zawodów opanowanych przez kobiety np.: zawód pielęgniarki lub nauczycielki należy do nisko płatnych, nie cenionych w gradacji społecznej. „A z jakich względów kobiety są nauczycielkami? To jest zawód bardzo źle płatny i nisko ceniony, więc dobry dla kobiet [...] Powszechnie wiadomo, że kobiety mniej zarabiają, rzadko zajmują wysokie stanowiska” – mówi M. Janion<sup>37</sup>. Statystyki wskazują, że przeciętnie kobiety zarabiają mniej od mężczyzn o 19,7-20,8%<sup>38</sup>. Nierówności w tym zakresie spowodowane są zróżnicowaniem stawek godzinowych, które dla kobiet są niższe, i czasu pracy.

<sup>34</sup> A. Sen, *op. cit.*

<sup>35</sup> W Polsce obecnie utrzymuje się dalej nierówność co do wieku emerytalnego, co jest bezpośrednio związane z otrzymywaniem w przyszłości niewiarygodnie niskich świadczeń emerytalnych przez kobiety.

<sup>36</sup> Podaję za: I. Reszke, *Nierówności płci w teoriach*, PAN IFiS Warszawa 1991, s. 66.

<sup>37</sup> *Kobiety tak łatwo zblić z tropu...* – rozmowa z M. Janion [w:] „Przełąd” nr 4/2002.

<sup>38</sup> U. Sztanderska, J. Liwiński, *Kobiety na rynku pracy w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, [w:] *Spółeczne aspekty transformacji systemowej w Polsce*, Key Text, Warszawa 2001.

Nie udało mi się dotrzeć do danych na temat stopnia feminizacji zawodu doradcy zawodu<sup>39</sup>. Mogę jednak zaryzykować stwierdzenie, że jest on bardzo wysoki biorąc pod uwagę, że większość specjalistów w tej dziedzinie jest psychologami i pedagogami, a studia na tych kierunkach w zdecydowanej większości kończą kobiety. Niewątpliwie nie należy ten zawód do wysoko płatnych, podobnie jak inne zawody z tzw. sfery usług społecznych. Pojawia się pytanie czy feminizacja profesji doradcy zawodu i związany z tym stosunkowo niski prestiż społeczny, nie jest jedną z przyczyn różnicowania się poradnictwa zawodowego: na poradnictwo szkolne, pracy, kariery i personalne? Jak dotychczas poradnictwo szkolne (podległe resortowi Edukacji) wykonywane głównie przez kobiety jest najniżej opłacane, a w pozostałych (podległych Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej oraz w prywatnych) znacznie częściej spotkać można mężczyzn<sup>40</sup>.

Bezrobocie kobiet trwa dłużej i w konsekwencji jest dla nich bardziej dyskryminujące, bo pracodawcy dyskryminują trwale bezrobotnych<sup>41</sup>. Płeć żeńska staje się szczególnie dyskryminująca w połączeniu z wykształceniem zasadniczym i zamieszkaniem w województwach silnie uprzemysłowionych, oraz z wykształceniem średnim w rejonach rolniczych. Kumulacja tych trzech czynników: płci, poziomu wykształcenia i miejsca zamieszkania, stanowi nie lada wyzwanie dla poradnictwa zawodowego: zniechęcenie, depresja, brak potencjału rozwojowego i perspektyw zatrudnienia to codzienne problemy, z którymi spotykają się w swojej pracy doradcy. Badania nad wzrostem zatrudnienia dotyczące lat 1994-1997 (zmniejszającego się bezrobocia) wskazują, że zatrudnienie kobiet wzrosło jedynie o 5,9%, gdy w tym samym czasie zatrudnienie mężczyzn wzrosło o 8,7%. Jednocześnie wzrost ten dotyczył jedynie kobiet, które mogły się zatrudnić w usługach, co tłumaczy niezwykle trudną sytuację kobiet ze średnim i zasadniczym wykształceniem zawodowym, gdyż w tym samym czasie zatrudnienie kobiet w przemyśle malało<sup>42</sup>.

Analiza danych dotyczących zatrudnienia za pośrednictwem prywatnych agencji doradczych w roku 2000, pokazuje, że łatwiej było pomóc w znalezieniu pracy mężczyznom niż kobietom. W tym okresie za pośrednictwem instytucji prywatnych zostało zatrudnionych 29413 kobiet i 38550 mężczyzn. Najczęściej kobiety znajdowały zatrudnienie w zawodach silnie sfeminizowanych (gorzej płatnych) takich jak sprzedawca – 4176 kobiet, gdy tymczasem w tym samym zawodzie mężczyźni zostali przyjęci w liczbie 1440. Co ciekawe nawet mężczyznom b e z z a w o d u

<sup>39</sup> Por. E. K a l i n o w s k a, *Kobieta w poradnictwie*, [w:] „Kobieta i Biznes. Kwartalnik Międzynarodowego Forum Kobiet” 1995, nr 4.

<sup>40</sup> Por. W. T r z e c i a k, *Modernizacja polskiego poradnictwa zawodowego*, [w:] *Poradnictwo zawodowe. Biuletyn Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych RP* nr 01/2001.

<sup>41</sup> U. S z t a n d e r s k a, J. L i w i Ń s k i, *op. cit.*, s. 129.

<sup>42</sup> *Ibidem*, s. 131.

zdecydowanie łatwiej pomóc znaleźć pracę niż kobietom będącym w tej samej sytuacji, choć zdawałoby się, że można zaoferować pracę dorywczą, nie wymagającą specjalnego przygotowania zawodowego, w prowadzeniu gospodarstw domowych czy sprawowania opieki nad dzieckiem lub osobą starszą. Wśród przytoczonej ogólnej liczby zatrudnionych, odpowiednio było to 7% mężczyzn i jedynie 2,7% kobiet<sup>43</sup>.

W stosunkowo nowych zawodach, a więc można oczekiwać nie obudowanych silnym tabu związanych z płcią, tak duże zróżnicowanie nie występuje. I tak np.: w zawodzie akwizytora, w roku 2000, pracę znalazło 881 mężczyzn i 817 kobiet, podobnie było w przypadku agenta reklamowego, gdzie liczby te odpowiednio wynoszą: 702 i 877. Ale wśród najczęściej zatrudnionych mężczyzn za pośrednictwem podmiotów doradczych, na próżno szukać sekretarzy czy asystentów, gdy w przypadku bezrobotnych kobiet, klientek poradni aż 3,5% zostało zatrudnionych na tych stanowiskach, co w rankingu popularności zawodów daje szóste miejsce<sup>44</sup>.

W świetle przytoczonych danych widać wyraźnie, że na stanie się potencjalnym klientem poradnictwa zawodowego ma wpływ bycie kobietą lub mężczyzną. Co więcej bycie mężczyzną warunkuje również wyższe prawdopodobieństwo otrzymania pomocy<sup>45</sup>.

## 5. Próba podsumowania

Na początku niniejszego tekstu, postawiłem pytania, na które starałem się poszukiwać odpowiedzi. Wydaje się, że powyższe analizy rodzą raczej kolejne pytania niż odpowiadają na zadane. Reasumując mogę jednak stwierdzić, że zjawisko *nierównej równości* dotyka poradnictwa zawodowego w całej rozciągłości, a w związku z tym:

- prawne zróżnicowanie i podziały poradnictwa zawodowego stają się raczej przyczyną utrudniająca rozwój tej sfery usług i może utrudniać powstawanie nowych placówek poradniczych zwłaszcza na prowincji;
- w rejonach o wysokiej stopie bezrobocia, które jest odzwierciedleniem niskiego stopnia rozwoju społeczno-ekonomicznego, w tym wykształcenia, brak jest instytucji promujących zawodową aktywność. Osoby, które najbardziej potrzebują wsparcia doradców nie mają możliwości z jego skorzystania;
- skuteczność pomocy poradnictwa wydaje się dotyczyć głównie mężczyzn, być może z powodu ich kulturowo usankcjonowanej aktywności zawodowej.

<sup>43</sup> *Kobiety i mężczyźni zatrudnieni w najczęściej występujących zawodach. Publikacje Krajowego Urzędu Pracy, [w:] [www.kup.gov.pl](http://www.kup.gov.pl).*

<sup>44</sup> *Ibidem.*

<sup>45</sup> Rozumianej tu jako uzyskanie zatrudnienia. W tym miejscu nie zajmuję się stopniem uzyskania satysfakcji z pracy czy realizacją kariery przez klienta.

Można więc powiedzieć, że poradnictwo zawodowe w swym obecnym kształcie przyczynia się raczej do pogłębiania zastanych nierówności niż do ich usuwania w społeczeństwie. Szczególnie smutne jest to w przypadku kobiety zamieszkałej w jednej z wiosek północno-wschodniej Polski, mającej zasadnicze lub średnie wykształcenie, jadącej do urzędu pracy w powiatowym miasteczku po pomoc, którą być może uzyska przy trzecim biurku.

Jak można zatem odpowiedzieć na pytanie *r ó w n o ś ć c z e g o* niezbędna jest w poradnictwie zawodowym? Moja propozycja brzmi:

- *r ó w n o ś ć* szans wszystkich podmiotów poradniczych, poprzez dofinansowywanie istniejących placówek, zaprzestanie traktowania poradnictwa jako urzędu, którego kompetencje określa biurokratyczny przepis;
- *r ó w n o ś ć* dostępu do porady zawodowej przez powoływanie placówek poradnictwa tam, gdzie bezrobocie jest szczególnie duże, tak by doradcy mieli szansę edukować i wspomagać chętnych w przewyciężaniu dyskryminacji;
- *r ó w n o ś ć* pracy wszystkich doradców zawodu dzięki promowaniu atrakcyjności pracy doradcy, podnoszeniu prestiżu tego zawodu przyciąganiu do tej profesji mężczyzn.

Sądzę, że dobre podsumowanie może stanowić wypowiedź B. C. Andersona, który zauważa, że walka o równość w wolnym społeczeństwie „podobna jest do horyzontu, który cofa się gdy usiłujemy się do niego przybliżyć”<sup>46</sup>. Jesteśmy na początku drogi.

---

<sup>46</sup> B. C. Anderson, *op. cit.*