

*Marcin Szumigraj*

## W POSZUKIWANIU MISJI POLSKIEGO PORADNICTWA KARIERY

Misja to zbiór celów, definiowanych dóbr, które dana organizacja uznaje za ważne i które realizuje w swoich działaniach. Misja wyraża również funkcję, jaką organizacja chce spełniać na rzecz swoich klientów i własnego otoczenia<sup>1</sup>. Dobra zawarte w misji, to jest wartości i cele, rzeczy uznane za ważne i korzystne dla organizacji stanowią drogowskaz wyznaczający kierunek podejmowanych przez nią działań. Misja stanowi więc opis dobra, któremu służy dana organizacja. Jakiemu dobru służy polskie, publiczne poradnictwo zawodu (kariery) jest pytaniem, które stawiam w tej wypowiedzi.

Na przestrzeni ostatnich dziesięcioleci w skali ogólnoswiatowej misja poradnictwa zawodu (kariery) ulegała zmianie. W Polsce te zmiany celów i wartości poradnictwa zawodu (kariery) związane z ewoluowaniem formacji społeczeństwa nie miały zasadniczo miejsca. Realny socjalizm panujący w Polsce, określany przez socjologów mianem „ślepej uliczki historii”, nie pozwalał na rozwinięcie się w pełni społeczeństwa przemysłowego, dojrzałego industrializmu, jak i na późniejsze jego przemiany, charakterystyczne dla kapitalistycznych krajów Zachodu. Blisko pięćdziesięcioletnie panowanie „realnego socjalizmu” pozostawiło społeczeństwo polskie w stanie bezładu i anomii struktur społecznych, a obecne warunki ekonomiczne i polityczne skazują je na swoisty skok cywilizacyjny i kulturowy, na gwałtowną transformację w kierunku społeczeństwa otwartego, kapitalistycznego, obywatelskiego, postindustrialnego<sup>2</sup>.

W skróconej formie muszę przejść przez wymieniane przez szwedzkich autorów P. Nilsson'a i P. Akerblom'a<sup>3</sup>, cztery formacje społeczno-ekonomiczne: przemysłową, usługową, informacyjną i społeczeństwo sieci, z którymi wiążą zmiany misji poradnictwa zawodu (kariery). Dostrzegam, że sklasyfikowany przez nich proces przemian społecznych koncentruje się przede wszystkim wokół industrializmu i jego przeobrażeń w

<sup>1</sup> E. C e n k e r, *Public relations*, Poznań 2000, s. 43.

<sup>2</sup> Por. Z. Z a g ó r s k i, *Strukturalne bariery transformacji i integracji a społeczeństwo Polski*, Wrocław 1996, s. 7.

<sup>3</sup> P. N i l s s o n, P. A k e r b l o m, *The role of career counsellor in counteracting unemployment*, [w:] *Counsellor - profession, passion, calling?* Papers presented at the IAVEG-AIOSP World Congress, May 29-31, 2002, Warsaw, Poland, vol. II, ed. E. Kalinowska, A. Kargulowa, B. Wojtasik, Wrocław 2003.

postindustrializm. To wartości dominujące w społeczeństwach: industrialnym i postindustrialnym, stanowią o celach realizowanych w poradnictwie. W przypadku społeczeństwa polskiego znajdującego się w procesie złożonej transformacji, prawdopodobnie mamy do czynienia z niejednoznacznością i równoczesnym egzystowaniem wartości charakterystycznych dla obu tych formacji społecznych. Mając na względzie tę skomplikowaną sytuację, na podstawie analizy podstawowych dokumentów opracowanych przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy Rzeczypospolitej Polskiej, spróbuję odnaleźć i nazwać wartości preferowane przez ustawodawcę. Ufam, że ten zabieg pozwoli w sposób pośredni odpowiedzieć na postawione wcześniej pytanie.

### Jakie Dobro w społeczeństwie industrialnym?

U podstaw społeczeństwa przemysłowego leży filozofia racjonalizmu, który za logiczne uznaje dążenie jednostek i całych grup do zwiększania bogactwa. To dążenie do bogactwa realizowane jest na drodze ekspansji terytorialnej oraz podlegającej ciągłej intensyfikacji produkcji przemysłowej<sup>4</sup>. Racjonalizm tej formacji społecznej przejawia się także w bezkrytycznej akceptacji zasady tzw. doboru naturalnego, która kieruje dążeniem do porządku i równowagi, znanych w przyrodzie. Proces ten uznawany jest za postęp<sup>5</sup>. Prawdopodobnie więc najłatwiej, choć w sposób nie wolny od uproszczeń, w opisie społeczeństwa industrialnego posłużyć się metaforą olbrzymiej fabryki, zaprojektowanej zgodnie z zasadami „naturalnego doboru”, przez wybitnych naukowców, zarządzanej również przy ich udziale, gdzie trwa nieprzerwanie mechaniczna produkcja. W takiej fabryce dobrem jest produkowanie, mechaniczne wytwarzanie prowadzące do wzrostu bogactwa. Fascynacja uporządkowaną produkcją przenosi się na myślenie o ludzkim potencjale. Zasada „doboru naturalnego” przyjmuje postać mechanizmu mobilności społecznej, realizowanego głównie na podstawie wewnętrznych cech jednostki tj. jej zdolności i zainteresowania oraz poziom wykształcenia. O „miejscu” w fabryce, stanowisku pracy, pozycji społecznej zaczyna decydować nie tylko pochodzenie, jak w społeczeństwach feudalnych, ale przede wszystkim oczekiwane umiejętności człowieka. Odkrywanie tych umiejętności i ich odpowiednio wczesne rozwijanie bądź wygaszanie staje się doniosłym zadaniem społecznym. Selekcja w procesie produkcji jest praktycznie doborem naturalnym.

Poradnictwo zawodu (kariery) tej epoki jest w zasadzie instrumentem realizacji tej właśnie selekcji. Działaniom doradców przyświeca hasło: „właściwy człowiek na właściwym miejscu”. Selekcja ludzi biorących udział w procesie produkcji możliwa jest dzięki wykorzystywaniu naukowych narzędzi testowych opartych na różnorodnych odmianach teorii cechy i czynnika. Na podstawie uzyskanych w testach informacji na temat zdolności człowieka, buduje się tzw. profil jednostki. Jest on wskazaniem, do jakiego typu miej-

<sup>4</sup> Por. T. N a c e, *Gangi Ameryki. Współczesne korporacje a demokracja*, Warszawa 2004, s. 34-63.

<sup>5</sup> B. M i k o ł a j e w s k a, *Zjawisko wspólnoty. Wybór tekstów*, New Haven 1999, s. 53.

sca w gospodarce jednostka się kwalifikuje, jakiego typu deficyty w przemyśle może uzupełnić.

W odróżnieniu od krajów zachodnich, jak wspominałem na wstępie, Polska nie może w historii swego rozwoju odnotować osiągnięcia fazy pełnego industrializmu. Okres realnego socjalizmu wyeliminował mechanizmy selekcji i naturalnego doboru, oparte na pomiarach „wewnętrznych cech”. Selekcja społeczna, zwłaszcza gdy brać pod uwagę wysokie pozycje społeczne, oparta była na centralnie sterowanej dystrybucji stanowisk, na podstawie kryteriów politycznych: przynależność partyjna i lojalność wobec realnego socjalizmu. Gospodarka centralnie sterowana nie korzystała więc z poradnictwa zawodu (kariery) w takiej mierze jak na Zachodzie. Poradnictwo zawodu (kariery) sprowadzało się do wskazywania młodzieży dróg kształcenia, szkoły zaś otwierane były zgodnie z „centralnym planowaniem” rynku pracy (etatyżacja).

### Jakie Dobro w społeczeństwie postindustrialnym?

Postindustrializm najkrócej mówiąc związany jest ze spadkiem znaczenia produkcji przemysłowej w procesie bogacenia się społeczeństwa. W latach siedemdziesiątych XX wieku dostrzeżono, że dalszy wzrost gospodarczy wyrażany wzrostem inwestycji ogranicza rozwój konsumpcji. Z tej sprzeczności zwycięsko wyszła teza o ważności zaspokajania potrzeb ludzkich<sup>6</sup>. W tych latach pojawiła się nowa strategia rozwoju, oparta na koncepcji zaspokojenia podstawowych potrzeb członków społeczeństwa. Postulowano by w pierwszym rządzie zaspokoić materialne potrzeby ubogich: obfitsze pożywienie, dostęp do wody pitnej, opieki zdrowotnej, mieszkania, komunikacji, a w dalszej kolejności niematerialne: poczucie pewności siebie, możliwości rzeczywistej partycypacji w decyzjach oddziałujących na życie i pracę człowieka. Przyczyniło się to do rozwoju sektora usług, czyli takiej działalności ekonomicznej, która ma szansę te potrzeby zaspokoić. Według Jeremiego Rifkina usługi dokonały restrukturyzacji industrializmu. Ta przemiana wyraża się min. w innym stosunku ludzi do posiadania. Z czasem od posiadania na własność przedmiotu, coraz ważniejszą staje się możliwość dostępu do niego. Ważniejsze dla ludzi nie jest posiadanie dóbr, ale posiadanie charakterystycznych doświadczeń jakich są one źródłem<sup>7</sup>.

Do rangi centralnej wartości w postindustrialnej rzeczywistości urasta jakość życia. Codziennosc coraz bardziej charakteryzuje się szerokim dostępem do dóbr i usług poprzez komercyjne relacje. Jednostki w społeczeństwie postindustrialnym angażują się w tworzenie coraz liczniejszych relacji, a ich nawiązywanie i utrzymanie staje się podstawowym dobrem<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> P. Streeten, *Czego nauczyliśmy się o rozwoju?*, [w:] *Teorie ekonomiczne a współczesne społeczeństwo*, red. B. Kamiński, J. Kulig, Warszawa 1981, s. 273-290.

<sup>7</sup> J. Rifkin, *Wiek dostępu. Nowa kultura hiperkapitalizmu, w której płaci się za każdą chwilę życia*, Wrocław 2003, s. 84.

<sup>8</sup> *Ibidem*, s. 119.

Poradnictwo zawodu (kariery) współuczestniczy w realizacji dobra, jakim jest poprawa jakości życia jednostki. Pomoc klientowi w zdobyciu zawodu i miejsca pracy nie jest już jego głównym celem, gdyż posiadanie pracy może być tylko jednym z wielu środków, służących osobistemu rozwojowi jednostki. Misją poradnictwa zawodu (kariery) w postindustrialnym społeczeństwie staje się szerokie wsparcie jednostek w tworzeniu i utrzymywaniu własnego sieciowego położenia, nie tylko w sieci rynku pracy, ale i w innych sieciach różnorodnych relacji i wspólnot, do których przynależy konkretny człowiek – klient poradni.

Reasumując, moim zdaniem można wskazać trojaki grupy wartości, które poradnictwo zawodu (kariery), realizuje w działaniu, w warunkach industrializmu i postindustrializmu.

Kolejno można więc mówić o misji poradnictwa zawodu (kariery) jako o:

1) optymalizowaniu procesu uprzemysłowienia, wzrostu gospodarczego poprzez oparte na standaryzowanych metodach selekcjonowanie ludzi, których charakter oddaje slogan: „właściwy człowiek na właściwym miejscu”.

2) udziale w podnoszeniu jakości życia człowieka, tak by odniósł życiowy i zawodowy sukces. Rozwój jednostki, a nie gospodarki jest w tym wypadku wartością ogniskującą działania doradców.

3) służeniu integracji potrzeb członków sieci, a więc wspieraniu jednostek tak, by osiągały obopólne korzyści z relacji, w których tkwią. Wspieranie człowieka po to, by coraz lepiej łączył swoje potrzeby z możliwościami ich zaspokajania na rynku<sup>9</sup>.

W polskich warunkach trudno mówić o osiągnięciu pełnego postindustrializmu. Polacy (poza nielicznymi wyjątkami) nigdy nie doświadczyli nadmiaru posiadania i dopiero w okresie transformacji ustrojowej trwającej od lat dziewięćdziesiątych, mogą zaspokajać materialne potrzeby, co zresztą zważywszy na szeroko rozpowszechniony proces pauperyzacji społeczeństwa, jest powodem wielu jednostkowych frustracji.

Którą z tak zarysowanych misji można więc odnaleźć w dokumentach dotyczących poradnictwa zawodu (kariery) opracowanych w polskim Departamencie Rynku Pracy?<sup>10</sup>

### Misja poradnictwa zawodu (kariery) w świetle dokumentów

W poszukiwaniu informacji o misji poradnictwa zawodu (kariery) realizowanego w publicznych służbach zatrudnienia sięgnąłem do trzech dokumentów przygotowanych w Ministerstwie Gospodarki i Pracy:

- Krajowy Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia,

---

<sup>9</sup> Por. P. Nilsson, P. Akerbloom, *op. cit.*

<sup>10</sup> Odpowiadając na postawione pytanie, jestem świadomy, że polską rzeczywistość ominął okres tradycyjnego industrializmu i nigdy nie przeżyto w moim kraju niechęci do posiadania. Sądzę również, że w związku z tym epoka postindustrializmu w Polsce nie jest wynikiem naturalnego procesu, a raczej wymogiem transformacji i konieczności integracji z krajami zachodnimi w strukturach UE.

- Ustawa o Promocji Zatrudnienia i Instytucjach Rynku Pracy,
- Standard Usługi – Poradnictwo Zawodowe, Departament Rynku Pracy.

Analizując je doszedłem do wniosku iż można mówić o trzech głównych dobrach, celach czy wartościach uwzględnianych przez polskiego prawodawcę.

### **Misja pierwsza: udział w rozwijaniu konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy**

Poradnictwo zawodu (kariery) jest definiowane w „Ustawie o Promocji Zatrudnienia i Instytucjach Rynku Pracy” jako usługa świadczona przez publiczne służby zatrudnienia oraz niepubliczne agencje zatrudnienia<sup>11</sup>. Artykuł 38 szczegółowo opisuje cel i zadania realizacji usługi poradnictwa. Czytamy w nim:

Poradnictwo zawodowe polega na udzielaniu bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, oraz pracodawcom w doborze kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczegółowych predyspozycji psychofizycznych, a w szczególności na 1) udzielaniu informacji o zawodach, rynku pracy, oraz możliwościach szkolenia i kształcenia, 2) udzielaniu porad z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia w tym badaniu zainteresowań i uzdolnień zawodowych, 3) kierowaniu na specjalistyczne badania lekarskie i psychologiczne umożliwiające wydanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia, 4) inicjowaniu, organizowaniu i prowadzeniu grupowych porad zawodowych dla bezrobotnych i poszukujących pracy, 5) udzielaniu informacji i doradztwie pracodawcom w zakresie doboru kandydatów na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych.

Odnajdujemy tu więc zapisy będące potwierdzeniem etatyżacji i selekcji. Ich obecność w podstawowej regulacji prawnej organizującej poradnictwo pozwala przypuszczać, że są to wartości konstytuujące polskie publiczne poradnictwo zawodu (kariery). W innym dokumencie noszącym tytuł: „Standard usługi – poradnictwo zawodowe”, obecne są zapisy określające zakres i sposób realizacji tej misji. Według nich usługa „poradnictwo zawodowe” przeznaczona jest dla osób „mających trudności w wyborze zawodu, zatrudnienia lub kierunku szkolenia”<sup>12</sup>. Celem poradnictwa, jak tam czytamy, jest:

- udzielanie porad ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia w których wykorzystywane są standaryzowane metody dotyczące w szczególności badania zainteresowań i uzdolnień zawodowych;
- oraz udzielanie informacji o zawodach rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia z wykorzystaniem zasobów informacji w formie drukowanej, audiowizualnej i innych nowoczesnych technik przekazu informacji opartych na technologii komputerowej<sup>13</sup>.

Poradnictwo w publicznych służbach zatrudnienia obejmuje zatem zarówno gromadzenie i przetwarzanie informacji o zdolnościach i zainteresowaniach klientów, jak i

<sup>11</sup> Art. 8, 18, 11, 35, 38 Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 O promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dziennik Ustaw nr 99, poz. 1001.

<sup>12</sup> *Standard usługi „Poradnictwo zawodowe”*. Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, Warszawa 2003, s. 14.

<sup>13</sup> *Ibidem*, s. 14.

informacji o szkołach i wolnych miejscach pracy, zawodach, po to by optymalnie dopasować do siebie te dwie grupy wiedzy, a pośrednio przez to wskazać optymalne miejsce nauki lub pracy klientowi.

Na stronie pięćdziesiątej omawianego dokumentu wymienione są „testy standardowe”, które jak należy sądzić są podstawą i legitymizacją naukową przeprowadzanej selekcji zawodowej przez publiczne służby zatrudnienia. W sumie jest wymienionych osiem narzędzi pomiaru zainteresowań i zdolności, inteligencji ogólnej, typów osobowości, temperamentu, a także poziomu lęku. Wśród nich są: dwa testy autorstwa J. Hollanda: Zestaw do Samobadania, oraz Kwestionariusz Preferencji Zawodowych, Bateria Testów Uzdolnień Ogólnych (BTUO) a także testy APIS, oraz Inwentarz Stanu i Cechy Lęku (ISCL), Kwestionariusz Osobowości Eeysencka (EPQ – R), Kwestionariusz Temperamentu (FCZ-KT).

Rezultaty przeprowadzonych za ich pomocą badań, jak należy wnioskować, dostarczają „wystandaryzowanej” informacji na temat klienta. Charakter tych testów, a niewątpliwie obecność wśród nich polskich adaptacji narzędzi opracowanych przez J. Hollanda potwierdza moim zdaniem tezę, że publiczne poradnictwo zawodu jest realizowaniem tradycyjnego choć uaktualnionego, selekcyjnego modelu doradztwa F. Parsonsa.

Poszukując misji poradnictwa zawodu (kariery) w „Standardzie usługi – poradnictwo zawodowe” odnajduję zatem zadanie, którym jest zbieranie, przetwarzanie i oceniające informacji dotyczących osoby klienta i jego kariery, oraz informacji dotyczących zawodów, szkół, deficytów i nadprodukcji rynku pracy. Wnioskuje zatem, że obecne są tam wartości charakterystyczne dla industrializmu, a poradnictwo zawodu zredukowane zostaje do doradztwa, którego „poprawność i odpowiedniość” legitymizuje teoria cechy i czynnika J. Hollanda. Misję poradnictwa zawodu (kariery) można zatem nadal opisać zasadą „właściwy człowiek na właściwym miejscu”.

„Ustawa o Promocji Zatrudnienia i Instytucjach Rynku Pracy” stanowi, że zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej realizowane są na podstawie *Krajowego planu działania na rzecz zatrudnienia*. Dokumentem kluczowym dla definiowanych zadań i rezultatów *Krajowego planu* są strategiczne cele *Narodowego planu rozwoju na rok 2004-2006*. Cele te to: „rozwijanie konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości, zapewniające wzrost zatrudniania i poprawę spójności społecznej, ekonomicznej i przestrzennej z Unią Europejską na poziomie regionalnym i krajowym”<sup>14</sup>. Ten cel wpisuje się w wartości charakterystyczne dla społeczeństwa industrialnego.

---

<sup>14</sup> B. K u t a, Krajowy plan działania na rzecz zatrudnienia na rok 2005, „Rynek Pracy” nr 4, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2004.

### Misja druga: podnoszenie jakości usług

W punkcie (1.4) „Podwyższenie jakości usług poradnictwa” *Krajowego planu działania*<sup>15</sup>, którego treść poświęcona jest poradnictwu zawodu (kariery) postuluje się następujące zadania:

- podniesienie jakości i częstotliwości usług poradniczych poprzez rozwój sieci placówek: Szkolnych Ośrodków Kariery, Akademickich Biur Karier, Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej,
- doskonalenie zawodowe pracowników poradnictwa zatrudnionych w urzędach pracy
- upowszechnianie i wdrażanie metod i narzędzi np.: programu komputerowego Doradca 2000.

Treści te zdają się wskazywać na cel, jakim jest rozwijanie sieci i doskonalenie świadczonych usług doradczych. Zapisy te dotyczą wartości, które można zdefiniować jako podnoszenie dostępności usług dla członków sieci (potencjalnych klientów), co charakterystyczne jest dla postindustrializmu. Zatem można byłoby oczekiwać, iż jest to realizacja idei „*Green guidance*” P. Planta<sup>16</sup>, idei poradnictwa wzmacniającego poziom społecznych relacji klientów i wzmocnienie ich obecności w różnorodnych rodzajach sieci. I z pewnością tak jest. Konfrontując jednak te zadania z wynikami prowadzonych badań na temat odbioru poradnictwa zawodu (karier) wśród klientów, dostępność do instytucji poradniczych, nie jest przez nich traktowana jako dobro. Nie jest tym czego poszukują. Bezrobotni i poszukujący pracy korzystając z poradnictwa przede wszystkim liczą na zdobycie etatu<sup>17</sup>. Etatyżacja, charakterystyczna dla epoki realnego socjalizmu, gospodarki centralnie sterowanej, głęboko tkwi w mentalności polskich obywateli. Nie tyle więc poszukują oni wymarzonej pracy, czy możliwości poprawy ogólnego rozwoju przy pomocy poradnictwa, ale wskazania im konkretnego źródła utrzymania, zaspokojenia podstawowych potrzeb bytowych. Cel jaki naszkicowany jest w punkcie „Podwyższenie jakości usług poradnictwa”, zdaje się więc trafiać w próżnię społecznych oczekiwań. Klienci, poszukując w pierwszym rzędzie etatu, nie wydają się być zainteresowani postindustrialnymi wartościami, takimi jak dostępność do usługi poradnictwa zawodu (kariery), czy rozwój własnej osoby dzięki zatrudnieniu.

Podnoszenie jakości usług doradczych jest jednak wartością. W celu jej realizacji został opracowany *Standard usługi – poradnictwo zawodowe*. Jego powstanie jest więc

<sup>15</sup> Krajowy Plan Działania na Rzecz Zatrudnienia. Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2004. <http://www.mgip.gov.pl>

<sup>16</sup> P. P l a n t, *Green Guidance: Fringe Focus. Counsellor – profession, passion, calling?* Papers presented at the IAVEG- AIOSP World Congress, May 29-31, 2002, Warsaw, Poland, vol. II, ed. E. Kalinowska, A. Kargulowa, B. Wojtasik, Wrocław 2003.

<sup>17</sup> B. W o j t a s i k, V. D r a b i k - P o d g ó r n a, J. M i n t a, *Orientacja i poradnictwo zawodowe jako czynnik edukacyjnej zmiany*, [w:] *Stan i kierunki modernizacji szkolnictwa ponadgimnazjalnego w województwie dolnośląskim*, red. M. Malewski, Wrocław 2002. M. S z z u m i g r a ], „*Byliśmy naiwne*” – *doświadczenie klientów poradnictwa zawodowego*, [w:] *Niejednoznaczność poradnictwa*, red. E. Siarkiewicz, Zielona Góra 2004.

niejako kontynuacją misji wyznaczonej przez Krajowy Plan Działania i próbą wniesienia wartości postindustrialnych do naszej rzeczywistości. Dotyczy to jednak wyłącznie jego warstwy formalnej, bowiem analiza treści proponowanych usług budzi kolejne kontrowersje.

### Misja trzecia: integracja potrzeb członków sieci

W *Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, wymieniane są zasady organizujące publiczne poradnictwo zawodu (kariery). Są to: zasada dostępności, dobrowolności korzystania, równości korzystania, swobody wyboru zawodu i miejsca zatrudnienia, bezpłatności, poufności i ochrony danych osobowych<sup>18</sup>, a więc zasady, które zdają się przyświecać zaspokajaniu ludzkich potrzeb, co postulowane jest w postindustrializmie. Wynika z tego, że osoby (bezrobotni, poszukujący pracy i pracodawcy) korzystające z usługi – której charakter zapisy tej samej ustawy określają jako „wybieranie zawodu” i „dobieranie pracowników” – zgłaszają się dobrowolnie do biur doradczych, kierując się – przynajmniej w intencji ustawodawcy – wewnętrznymi motywami, a więc własnymi potrzebami. Badania wskazują, że w przypadku osoby poszukującej pracy, potrzebą tą jest znalezienie etatu, czyli zatrudnienie, zaś w przypadku pracodawcy może to być potrzeba znalezienia optymalnego pracownika. Tak więc w zapisach dotyczących zasad, na których opiera się publiczne polskie poradnictwo, można odnaleźć ślady wskazujące na to, że wśród celów realizowanych przez instytucje doradcze obecne jest zaspokajanie wymienionych, domniemych potrzeb jej klientów, jednakże nie są to potrzeby rozwojowe, charakterystyczne dla postindustrializmu.

Teza ta znajduje dalsze potwierdzenie w sformułowaniach zawartych w *Standardzie usługi – poradnictwo zawodu*, gdzie wymienia się, że: „misją urzędów pracy jest udzielanie pomocy osobom poszukującym pracy w uzyskiwaniu zatrudnienia i pracodawcom w znajdowaniu odpowiednich pracowników”<sup>19</sup>. W dokumencie tym wylicza się „potrzeby” aktorów rynku pracy, które stanowią cele dla poradnictwa zawodu (kariery):

- zapewnienie skutecznej realizacji zapotrzebowania pracodawców na siłę roboczą w możliwie najkrótszym czasie;
- zapewnienie odpowiedniej skuteczności zatrudnieniowej programów rynku pracy;
- objęcie działaniami aktywizującymi jak największej liczby osób z grup ryzyka w celu zwiększenia ich szans na rynku pracy;
- zapewnienie racjonalności w gospodarowaniu publicznymi środkami finansowymi;
- zapewnienie klientom urzędów pracy (bezrobotnym, poszukującym pracy, zagrożonym utratą pracy i pracodawcom) usług na odpowiednim, profesjonalnym poziomie;

<sup>18</sup> Art. 38, § 2 Ustawy...

<sup>19</sup> *Standard usługi...*, s. 3.



- przygotowanie do integracji z Unią Europejską<sup>20</sup>.

Tak więc misją, uzasadniającą funkcjonowanie publicznych służb zatrudnienia jest integracja potrzeb dwóch grup klientów: poszukujących pracy i pracodawców, jak jednak widać, hierarchia wymienianych potrzeb nie pozostawia złudzeń, co do tego, że usługi urzędów pracy, w pierwszej kolejności mają służyć interesom pracodawców, dostarczając im „odpowiedniej” siły roboczej. Dobór do miejsca pracy wydaje się więc być nadrzędnym zadaniem publicznych służb zatrudnienia.

Prawdziwości tej tezy dowodzi dalsza lektura *Standardu usługi – poradnictwo zawodowe*, gdzie „pomoc w rozwiązywaniu problemu zawodowego”, rozumiana jako łagodzenie „trudności w wyborze zawodu, zatrudnienia lub kierunku szkolenia”<sup>21</sup> i ograniczona jest do zebrania i oceny informacji, ważnej jedynie z punktu widzenia przydatności jednostki na rynku pracy np.: oceny jej stopnia mobilności. Potrzeby jednostki uwzględniane są więc w polskim poradnictwie o tyle, o ile są one tożsame z oczekiwanymi przez pracodawców umiejętnościami.

Z kolei „pomoc w podjęciu decyzji zawodowej” obejmuje ustalenie, poinformowanie i zachęcenie klienta do korzystania z zasobów informacji zawodowej,<sup>22</sup> a więc w praktyce udostępnienia fotela w czytelni. Omawiany dokument sprowadza zatem jednoznacznie poradnictwo zawodu (kariery) do zbierania, przetwarzania i oceny informacji mających ułatwić klientom dokonanie wyborów etatu, samodzielnie lub przy pomocy doradcy. Faktycznie więc w przypadku poradnictwa zawodu (kariery) w publicznych służbach zatrudnienia mamy do czynienia z doradztwem<sup>23</sup>.

### Jakiemu zatem dobru służy polskie publiczne poradnictwo zawodu (kariery)?

#### Jaką misję realizuje?

Przede wszystkim najbardziej widoczne jest, że jest to doradztwo zawodu, doradztwo miejsca pracy, doradztwo kariery, realizowane w oparciu o założenia teorii cechy i czynnika. Ta tożsamość poradnictwa zawodu (kariery) decyduje o charakterze bezpośrednich działań doradców, jakim jest praca z informacją. Publiczne doradztwo zawodu (kariery) jest realizacją polityki zarządzania zasobami ludzkimi, polegającą na dopasowywaniu jednostek, które wypadły z rynku pracy, do „pustych” miejsc w gospodarce. Celem tej polityki jest osiąganie wzrostu ekonomicznego, rozwój „konkurencyjnej” gospodarki opartej na wiedzy.

W polskich regulacjach prawnych odnaleźć można przede wszystkim zapisy świadczące o selekcyjnym charakterze poradnictwa zawodu (kariery), które służy indu-

<sup>20</sup> *Ibidem*, s. 3-4.

<sup>21</sup> *Ibidem*, s. 14.

<sup>22</sup> *Ibidem*, s. 23-31.

<sup>23</sup> Por. S. G l a d d i n g, *Counseling a comprehensive profession*, New Jersey 1996. R. S i a r k i e w i c z, *Poradnictwo zawodowe w Polsce w świetle konwencji międzynarodowych i prawa Unii Europejskiej*, [w:] *Niejednoznaczność poradnictwa*, red. E. Siarkiewicz, Zielona Góra 2004.

strialnym wartościom, rozwojowi gospodarki. Pojawiające się zapisy odnoszące się do misji, którą jest integracja potrzeb klientów i otoczenia, wskazują nie tyle na wzajemną integrację potrzeb aktorów rynku pracy, ile na podporządkowywanie potrzeb słabszych członków tej sieci tj. bezrobotnych i poszukujących pracy, potrzebom silniejszego partnera – pracodawcy. Trudno spotkać w analizowanych dokumentach zapisy mówiące o misji poradnictwa zawodu (kariery), którą jest uczestnictwo w rozwoju osobistym jednostki, uczestnictwo przyczyniające się do podnoszenia jakości życia klienta. Misja „podnoszenia jakości” dotyczy przede wszystkim doskonalenia sposobu świadczenia usług, ułatwienia dostępu potencjalnym klientom do poradni, oraz podnoszenia kwalifikacji kadry, co może oczywiście przyczynić się do bardziej adekwatnego traktowania klientów i ich potrzeb w poradni. Brak więc w dokumentach zapisów odnoszących się do udziału doradztwa w towarzyszeniu rozwojowi jednostki. Potrzeby klienta, ogranicza się do potrzeby znalezienia „odpowiedniego” etatu, co uzależnia się z kolei od umiejętności „radzącego się” oczekiwanych przez pracodawców. Zabieg ten, jak sądzę, jednoznacznie wskazuje na nierówność istniejącą między członkami sieci, jaką jest współczesny rynek pracy. Na nierówność jaka istnieje między osobą bezrobotną czy poszukującą pracy, a pracodawcą. Jak w industrializmie, stawia się w centrum zainteresowań gospodarkę, czyniąc z jej „potrzeb” wartość naczelną, wokół której ogniskują się konkretne działania publicznego poradnictwa, takie jak: zbieranie i przetwarzanie informacji o kierunkach rozwoju ekonomicznego, o formalnych, stosunkowo łatwo mierzalnych i sprawdzalnych cechach osób, by następnie dane te sumować i przekazywać samym zainteresowanym. Tym samym idea zaspokajania ludzkich potrzeb, mająca na celu podnoszenie jakości życia wszystkich obywateli nie znajduje odzwierciedlenia w zapisach omawianych dokumentów.

Nie uwzględnia także faktu, że industrialny rynek zatrudnienia „kurczy się”, a możliwości znalezienia w pracy w sektorze państwowym i prywatnym są coraz mniejsze<sup>24</sup>.

Wartości postindustrialne są tym samym w niewielkim stopniu obecne w oficjalnych dokumentach decydentów polskiego poradnictwa zawodu (kariery).

Podsumowując analizowane treści dokumentów, wyznaczające strategiczne cele oraz regulujące prawnie działalność poradniczą, można wyciągnąć następujący wniosek dotyczący misji polskiego poradnictwa. Otóż poradnictwo zawodu (kariery) traktowane jest jako jedno z narzędzi rozwoju gospodarki kraju, poprzez „odpowiednio” realizowany wybór i dobór zawodu oraz wybór miejsca pracy i dobór pracowników, zgodnie z przyjętymi standardami, co ma prowadzić do intensywnego wzrostu gospodarczego<sup>25</sup>.

Doradztwo zawodu (kariery) świadczone przez publiczne służby zatrudnienia realizuje więc misję charakterystyczną dla industrializmu tj. optymalizuje proces uprzemysłowienia, wzrostu gospodarczego urzeczywistniając zasadę „właściwy człowiek na właściwym miejscu”. Sytuacja ta, jak sądzę nie jest odosobniona w krajach należących

---

<sup>24</sup> J. R i f k i n, *Koniec Pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wrocław 2001.

<sup>25</sup> R. S i a r k i e w i c z, *op. cit.*, s. 134.

do Wspólnoty Europejskiej, gdzie poradnictwo zawodu (kariery) traktowane jest jako środek do zbudowania „najbardziej konkurencyjnej gospodarki świata”, co szczegółowo w polskiej literaturze analizował R. Siarkiewicz<sup>26</sup>. Misja polskiego poradnictwa zawodu (kariery) zrekonstruowana w analizowanych dokumentach wpisuje się więc w cały integracyjny chór, a zważywszy jej całkowitą nieprzystosowalność do idei postindustrializmu można zastanawiać się, czy ma jeszcze sens? Czy z czasem poradnictwo zawodu (kariery) nie tylko zaprzestanie dotyczyć w ogóle sfery życia zawodowego, a uprawiające je biura itp. zajmą się pracą poprzez zapewnienie udziału doradców w życiu codziennym swoich klientów.

---

<sup>26</sup> *Ibidem.*