



Світлана Когут

ORCID iD 0000-0003-1276-6188

кандидат педагогічних наук, доцент,  
завідувач кафедри загальної та соціальної педагогіки,  
Вищий навчальний заклад «Український католицький університет»,  
вул. Свенціцького, 17 буд., 79011 Львів, Україна,  
s\_kohut@ucu.edu.ua

## ПЕДАГОГІКА ПРАЦІ: ПОЛЬСЬКИЙ РИНОК ПРАЦІ ПІД ВПЛИВОМ ПРОЦЕСІВ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

*Для Республіки Польща однією з особливостей процесу євроінтеграції експерти визначають зміни ринку праці та зайнятості населення.*

*Розглянуто тенденції, які спричинили до змін на ринку праці та зайнятості населення, зосередили увагу на стислому аналізі загроз і викликів, з якими стикнулося польське суспільство. Зазначено, що тенденції, виклики та загрози, їх ґрунтовна діагностика й теоретичне осмислення стали предметом досліджень педагогіки праці. Це галузь педагогічного знання, яка досліджує питання освіти у взаємозв'язку з професійною працею людини, розробляє професійно-освітні програми, практичні проекти для розвитку професійної підготовки, перепідготовки, удосконалення фахівців нового покоління.*

*До нових явищ на ринку праці досліджуваного періоду віднесено нові форми працевлаштування, конкуренцію за місце праці, форми функціонування особистості у середовищі праці, високий рівень безробіття. Вивчення зарубіжного досвіду застосованих підходів у дослідженні зазначених явищ має безпосередній вплив на формування цілей професійної підготовки, розроблення гнучкого змісту задля пристосування до потреб економіки, різних форм залученості населення (особливо безробітних) до різних форм навчання та соціальної включеності.*

**Ключові слова:** дослідження; педагогіка праці; працевлаштування; ринок праці.

<https://doi.org/10.28925/2226-3012.2018.7.7783>

**Вступ.** Світова глобалізація та євроінтеграція, що в своїй основі хоча і опиралися на спільну культурну спадщину, єдність і відчуття приналежності до спільної цивілізації, ідеї виховання на засадах спільних культурних цінностей, спричинили до значної кількості проблем на ринку праці та зайнятості населення Республіки Польща, зважаючи на наявність різних із країнами-членами ЄС економічних практик, ресурсів, соціально-культурних відмінностей.

Зазначаючи про найважливіші завдання, перед якими перебувала Польща під час вступу до Європейського Союзу, М. Боні писав: «...дві справи є особливо важливі для періоду, у якому ми перебуваємо, – необхідність наздогнати цивілізаційні спізнання, а також знаходження свого місця у змінах, яким підпорядковано сучасний світ; думаю про процес глобалізації та його наслідки. Немає сумнівів, що, з огляду на досвід ближчої та дальшої історії, розвиток Польщі був поза траєкторією розвитку інших європейських країн. Отже, нам випадає, завдяки започаткованому 1989 року процесу суспільної трансформації, працювати

над заповненням втрат. Водночас, входячи у реальність демократичного світу та вільної ринкової економіки, перебуваємо під тиском вирішувати завдання, які ставить глобалізація. Нові умови економічної діяльності створюють для світу величезні шанси, а також і загрози. Настає щоразу більше санкціонований розподіл світу на країни та регіони, які здатні інтегрувати свої зусилля та засоби у процес глобалізації, а також на такі, які відсуваються на щораз більший маргінес від можливостей досягнення мети» (Боні, 2000, s. 287).

**Мета статті** – увиразнити виклики і загрози польського ринку праці та зайнятості населення періоду євроінтеграції (90-ті роки ХХ ст.), що стали предметом досліджень педагогіки праці.

**Тенденції, що спричинили до змін на ринку праці.** Серед наявних глобальних тенденцій, вагомих для ринку праці, польські експерти з педагогіки праці виділили чотири, що мали особливе значення для проведення реформ і подальшого розвитку освіти і професійної підготовки (Квятковський, 2007, с. 51–52):

- підвищення вагомості сфери послуг на ринку праці, у якій у 2000 році було зайнято в країнах ЄС близько 68%, у США – понад 79%, у Японії – 62%;

- поляризація динаміки послуг на традиційні (торгівля, транспорт, будівництво, дрібні послуги – кравецькі, взуттєві, перукарські тощо) і нові (комп'ютерні послуги, технологічно-інформаційне обслуговування фірм, професійні і технічні бізнес-послуги, фінансове посередництво, аудіовізуальні послуги, телеінформації, розваги та ін.);

- розвиток інформаційних технологій, що надавали послуги комп'ютерні, телекомунікаційні, аудіовізуальні;

- постійне збільшення запиту на діяльність так званих «працівників знань» (креативних, високоосвічених спеціалістів, здатних до самостійної праці).

Порівнюючи зазначені тенденції з тими, що простежувалися саме у польському середовищі, експерти зауважили, що зміни в економіці країни сумісні з тенденціями в країнах ЄС. Зокрема у 1989–2000 рр. у Польщі (Карпінський, 2004, с. 74–75):

- настав виразний зріст сфери послуг (від 39 до 46%), відтак збільшилася кількість місць праці (на близько 455 тис.);

- спостерігалася виразна подібність пропозиції зростання зайнятості (з 5%) у традиційних послугах і нових (25%) в ЄС і в Польщі (28%);

- успіхом процесу трансформації в Польщі було те, що 40% нових виробництв набули здатності конкурентної діяльності на зовнішніх ринках (до 1989 року цей показник не перевищував 10%);

- щоразу виразніший поступ у ліквідації надлишкового потенціалу виробництва і зайнятості в традиційних, здебільшого технологічно застарілих, секторах важкої промисловості.

Зазначені тенденції, що простежувалися на ринку праці та у системі зайнятості населення Республіки Польща, їхня ґрунтовна діагностика та теоретичне осмислення стали предметом досліджень у науках про працю, зокрема педагогіці праці, психології праці задля розроблення програми подальших практичних дій в галузі освітньої політики. Дослідження були ґрунтовані на медійних повідомленнях, спостереженнях, вивченнях ситуацій, зборі емпіричного матеріалу серед різних груп населення й стосувалися головно таких питань: стратегій пошуку праці та досягнення у ній професійної майстерності, наслідків вибору нетипових форм пошуку роботи, психологічні ресурси розвитку професійної кар'єри та їх зв'язок з почуттям задоволеності від професії, патологічних явищ у сфері зайнятості населення.

На початку 90-х років ХХ ст. традиційно більшість польських випускників закладів середньої та вищої професійної освіти планували майбутню професійну діяльність згідно з напрямком освіти та набутими у процесі навчання вміннями та навичками. Однак зміни, які прийшли на ринок праці, особливо унаслідок інтеграції польської економіки із західними економіками, відкрили перед польськими фахівцями невідомі їм раніше

можливості для виконання праці в інший спосіб, ніж дотепер, разом зі зміною професії. Це, відповідно, вимагало постійного підвищення кваліфікації, а також мобільності, і не лише у видах професійної діяльності, але і у вигляді зміни місця проживання. Для багатьох поляків це стало великим викликом, оскільки прив'язаність до одного місця праці чи однієї професії й надалі становила сталий елемент традиційного розуміння професійної діяльності (Джежджон, 2011, с. 244).

**Зміни на ринку праці.** На зламі століть під впливом економічного та конкурентного тиску більшість організацій були змушені до введення багатьох реструктуризаційних процесів. Масове скорочення кадрів, замовлення виконання послуг ззовні, а також поширення застосування альтернативних форм працевлаштування стали тими стратегіями, що мали на меті збільшення гнучкості підприємств з метою стабілізації чи збільшення власної продуктивності внаслідок зменшення бюджету. Як зазначила М. Домбровська (2007), хоча більшість людей ще і були зайняті на постійно невизначений час, розвиток економіки засвідчує, що традиційні умови працевлаштування на необмежений час поступово відходять у забуття (с. 165–166).

Нові форми працевлаштування та виконання праці, що супроводжувалися підвищенням рівня мотивації працівників, як ефект глобалізаційних процесів, були впроваджені одночасно із входженням на польський ринок праці західних фірм та міжнародних корпорацій. Зростання присутності у РП значної кількості міжнародних інституцій та корпорацій спричинило до швидкого впровадження технологій та завдяки цьому, як зазначає В. Джежджон, до значного зниження вартості продукції, але водночас і до збільшення конкуренції на ринку. Зазначені зміни мали вплив і на структурні процеси у працевлаштуванні, розміщення виробництв у менш розвинених країнах із працевлаштуванням некваліфікованих та низькооплачуваних працівників та скерування висококваліфікованих працівників у високорозвинені країни. З погляду на швидкі зміни у формах залучення до діяльності та впровадження щораз новіших технологій працедавцям не виплачувалося проведення у власних фірмах навчань (курсів) з метою набуття працівниками нових умінь і навичок. Тому для них корисним стало вирішення питання кадрів засобами замовлення працівника ззовні, що має вигляд «позики» за посередництвом агенції працевлаштування працівників з готовим, потрібним пакетом умінь і навичок (Джежджон, 2011, с. 244).

Нові форми працевлаштування обмежують можливості систематичного розвитку професійної кар'єри працівника, ускладнюють підвищення професійної кваліфікації, а також доступ до

користання з певних соціальних пільг. Такі форми працевлаштування не сприяють формуванню тривалих зв'язків з організацією. Разом з розвитком інформаційно-комунікаційних технологій тенденція до надання переваг різноманітним формам працевлаштування буде зростати.

**Виклики для педагогіки праці.** Незважаючи на значну кількість переваг для ринку праці з огляду на введення нових форм працевлаштування, варто вказати також і на загрози або ж негативні наслідки цього процесу, що становлять реальні виклики для педагогіки праці. До них відносять такі форми функціонування людини в середовищі праці: трудоголізм і мобінг, професійний стрес, професійну байдужість, безробіття (Джежджон, 2011, с. 244–245).

Також до зазначених викликів, що постали перед польським ринком праці, є незвично швидке зростання різниці винагороди за працю. Унаслідок цього збільшується кількість осіб, яких визначають як убогопрацюючі (пол. *ubogo pracujące*), без особливих вимог до кваліфікацій, котрі виконують елементарну роботу, найменш оплачувану. Ці особи піддаються маргіналізації, виключенню та соціальній дезінтеграції (Борковська, 1997, с. 12). Серед ризиків, що пов'язані з існуванням тривалого безробіття, розглядають суспільне успадкування бідності, апатії, безрадності, браку зацікавлення в освіті та підвищенні кваліфікації. Чинником, що не сприяє виправленню такої ситуації, експерти називають невідповідність структури системи освіти, найчастіше вищої ланки, що не завжди надає відповідні знання згідно із запитами економічних потреб країни, особливо у дефіцитних професіях.

Іншим, новим елементом польського ринку праці є поява таких явищ, як трудоголізм та мобінг. Доволі часто ці явища є наслідком прагнення працедавця до здобуття фірмою щоразу кращих економічних показників, постійного спонукання працівників до демонстрування власної придатності, утримання сильної професійної позиції на ринку, яка сприяє великій конкуренції. З явищами трудоголізму і мобінгу тісно пов'язаний професійний стрес, що становить значну проблему не лише для осіб, які його переживають, але й також для всього суспільства. Це важлива проблема у багатьох розвинених країнах, де на зламі століть рівень стресу, пов'язаного з виконанням професійної діяльності, значно зріс. Ця проблема проявляється у різних показниках відсутності та нездатності до виконання діяльності, що спричинені стресом, а також у щораз вищих видатках на роботу з наслідками стресу. Немає універсальної теорії стресу, що випливає з факту, що дослідженням стресу займаються представники багатьох різних наукових дисциплін, приймаючи різні погляди та зв'язки (Хмель, 2003, с. 172).

Професійну бездіяльність (пол. *bezczylność zawodowa*) розглядають як ще одну із загроз для

польського ринку праці на початку нового тисячоліття. Її розглядають як стан, що полягає у незалученні до професійної діяльності, при чому перешкодою для цього не є вік чи стан здоров'я людини. Ураховуючи таке розуміння професійної бездіяльності, є люди, які можуть та повинні виконувати роботу, що приносить дохід, але з певних, головню психосоціальних причин, цього не роблять. З огляду на це професійну байдужість відносять до патологічних форм діяльності. Оскільки, як зазначає Б. Бляхніцький, бажаним станом у нашій цивілізації є участь у процесі суспільного виробництва усіх здатних до виконання праці членів суспільства (Бляхніцький, 2004, с. 102).

Вибір людини на користь професійної бездіяльності часто пов'язують із функціонуванням системи соціального захисту, у межах якої утворюється група сталих клієнтів, які використовують наявні у ній ніші завдяки коштам інших. Вони свідомо не обирають сталої праці, використовуючи у цей спосіб систему соціального захисту. У такому випадку проявляється зворотне явище до того, що називається стигматизаційним ефектом соціальної допомоги, коли клієнт утримується від отримання допомоги чи, можливо, приховує факт, що з неї користає (Казьмерчак, 1996).

Найбільш значимими для досліджень педагогіки праці були напрямки, пов'язані із безробіттям, яке вважають найвідчутнішим наслідком суспільно-економічних змін періоду євроінтеграції Польщі. Його відсоткова кількість була однією з найбільших у Європі. Від початку 90-х років ХХ ст. безробіття як явище стало предметом досліджень теоретиків і практиків. Спонуванням до проведення досліджень були, з одного боку, концепції, відпрацьовані у західних країнах, у яких безробіття вписане сталим елементом у систему вільноринкової економіки, з іншого, – особливості цього явища у Республіці Польща. Звернемо увагу на об'єктивні показники (Джежджон, 2011, с. 248–249):

- рівень безробіття після короткотривалого зниження (1996–1998) утримується на рівні 10%;
- серед осіб, які є безробітними, домінують особи з тривалим безробіттям (зростає відсоток осіб, котрі не працюють упродовж кількох років), що позбавлені пільг та соціального захисту;
- частіше без праці є жінки, аніж чоловіки, та мають об'єктивно менші шанси на знайдення праці;
- домінуюча групою безробітних – молоді люди (50,6% усіх безробітних у 2005 році становили особи віком менше, ніж 35 років);
- серед осіб із тривалим безробіттям переважають особи, що мають низький рівень професійної кваліфікації та низький рівень освіти;
- на високому рівні утримується відсоток молодих людей, які після здобуття освіти не працюють за фахом.

Серед педагогів і психологів прийнято трактувати втрату чи відсутність роботи як ситуації,

що зумовлюють зниження рівня забезпечення важливих для людини потреб: матеріальних, пов'язаних з ними споживчих потреб, а також і нематеріальних, зокрема, самоідентифікації, відчуття безпеки, відчуття приналежності до соціальної групи. Деякі дослідники ситуацію людини, позбавленої праці, розглядають у двох категоріях пізнання: як травму і загрозу, а також як виклик і шанс для розвитку (Худзіцька, 2001, с. 47–62).

Наведемо результати досліджень Б. Макселон, яка вивчала причини, що підштовхують людину до пошуку місця праці у разі втрати попереднього. Згідно з її дослідженнями, переважна більшість досліджуваних безробітних (86%) звинувачують у втраті праці зовнішні чинники: працедавець, погана доля та уряд, економічна ситуація у країні. Несподіваним є те, що 14% досліджуваних у ситуації, у якій опинилися, звинувачують самих себе (індивідуальні особливості, наприклад, брак здібностей, вмінь, або ж виконуваний дотепер спосіб праці, наприклад, занадто малі зусилля, що вкладали у виконання професійної діяльності). Здійснені дослідницею порівняння стратегій пошуку праці, застосовуваних особами вищезазначених груп, виявили, що та група осіб, які причиною втрати праці зазначили внутрішні чинники, у різноманітний спосіб шукають нове місце працевлаштування, водночас підвищують рівень своєї кваліфікації через самовдосконалення. В іншій групі домінують пасивні способи виходу з безробіття, вільний час вони присвячують домашнім справам та сім'ї, дружнім контактам. Оскільки значний відсоток досліджуваних становили особи, які мають тривале безробіття, дослідниця припускає, що їхня пасивність становить форму тривалого пристосування до відсутності праці (Макселон, 1998, с. 101–110). Подібно Я. Чапінський (2005) та Т. Панек (2005) вказують на існування такої групи безробітних, які не займаються пошуком праці, також звертають увагу на факт завищення офіційної статистики безробітних унаслідок віднесення до їхньої категорії осіб, які давно є клієнтами соціального захисту, водночас працюють тимчасово чи на постійно «на чорно».

Польща пережила дві високі «хвилі» безробіття – у 1990–1991 та у 1999 роках. Результати соціологічних та психологічних досліджень свідчать, що особи, які у цих двох періодах стали безробітними, відрізняються між собою. Серед осіб, які після втрати місця праці у державній установі (у результаті групових звільнень чи ліквідації виробництва) зреагували на актуальне тогочасне гасло «взьми справу у свої руки» та зреалізувалися у підприємницькій діяльності, створюючи малі чи середні приватні підприємства. Частина з них була успішною, однак значна частина знову зазнала поразки. Ця група безробітних мала свою долю у зростанні безробіття наприкінці 90-х років

минулого століття. З причин поганого ознайомлення з потребами ринку праці, браку вмінь планування (врахування фінансового ризику) не витримала ринкової економіки вільної конкуренції (Джежджон, 2011, с. 250).

Згідно з дослідженнями Т. Чірковської-Смоляк (2004), наслідки безробіття та застосування стратегії виживання серед безробітних було сильно диференційовані. Припущенням її досліджень було твердження, що пошук праці – це регульована активність, попри особистісні та суспільно-економічні чинники, передусім чинниками пізнавального характеру, серед котрих особливу роль відіграє усвідомлення цілей, на які орієнтується особистість, а також побудова планів їх досягнення. Основним критерієм, визначеним дослідницею для сегментації досліджуваних безробітних, були дві характеристики для досягнення мети – витривалість і зусилля, що вкладаються у пошук праці.

У результаті аналізу авторка виокремила чотири групи безробітних, що відрізнялися між собою характеристиками (Чірковська-Смоляк, 2004, с. 81–96):

- зневірені (20%) – особи, котрих характеризує низький рівень зусиль та низький рівень витривалості у пошуках праці, а також низька оцінка шансів на її знайдення; ця група надає невелике значення професійній праці, має низький рівень внутрішнього контролю, а також не отримує соціальної допомоги;

- активні (21%) – особи, яких характеризують значні зусилля, вкладені у пошуки роботи, та помірна витривалість; вони мають велике відчуття власної затребуваності, а також велике відчуття внутрішнього контролю, натомість шанси знаходження ними праці оцінюються скромно;

- обов'язкові (34%) – це група з помірними зусиллями та зі значною витривалістю, однак низько оцінює шанси знаходження місця праці, оскільки їй бракує засобів (матеріальних, освіти, знайомих, здоров'я);

- пристосовані (25%) – це особи, які характеризуються низьким рівнем зусиль та дуже низьким рівнем витривалості, шанси знайти роботу оцінюють як середні, натомість власну результативність як високу.

Результати цього дослідження є вагомими з огляду доцільності розрізнення форм допомоги, адресованої до різних груп безробітних як щодо пошуку праці, перекваліфікації, додаткового навчання, так і розрізнення матеріальної та психологічної допомоги. Як безробіття, так і бідність стосуються осіб передусім з низькою кваліфікацією. Зазначимо, що входження Польщі до європейських структур спричинило шок для польських працюючих кадрів, які були змушені швидко пристосовуватися до нових реалій. Уряд постійно працював і працює над програмами, що мали на меті зменшення зростання професійної

бездіяльності, безробіття, водночас створення нових місць праці (Волінська, 2001, с. 30).

Від початку 90-х років пошук праці став тривалою процедурою, обтяженою часто невдачею, що вимагає особливих умінь та стратегії діяльності. Кандидати до певного місця праці стали перед «гострою» конкуренцією з іншими особами, які претендують на ту саму посаду, а відтак перед прийняттям такого способу самопрезентації, який найкраще підтвердить затребувані працедавцем кваліфікації. Також і зростаюча конкуренція на ринку праці змушує до активної та всебічної підготовки до кваліфікаційних співбесід. Кваліфікаційні співбесіди стають щоразу більше розбудованими, збагачені психологічними тестами, що слугують для перевірки не лише рівня освіченості та професійних навиків, але й також особистих рис кандидатів. Відповідно, зросла роль психологів, професійних консультантів, які мають донести працедавцю об'єктивну, ретельно зібрану інформацію про кандидата на певну посаду. Професійні консультанти часто перебувають у двозначній етичній ситуації. З одного боку, вони репрезентують інтереси працедавця, прагнуть проявити себе експертами з «пошуків» найкращих працівників, з іншого, хочуть вберегти кандидата на посаду перед невластивими та порушуючими його особистий простір процесами рекрутингу, які нерідко призводять до необ'єктивних та несправедливих оцінок.

Досягнення професійної майстерності на новому місці праці, у процесі виконання нової діяльності, вимагає значних фінансових затрат, що є супутніми під час здобуття нової кваліфікації та професійних умінь. Наявний при цьому і ризик невдачі.

Згідно з Д. Долінським (1995), на початку ХХІ століття настає зміна поведінки у сфері праці, появляється у Польщі «дух капіталізму» (с. 9–21). Фах і зайнятість стали зрозумілими визначниками способу життя, діяльності, розвитку людини, а також підґрунтям оцінки людей у щоденних міжособистісних контактах. Як зазначає У. Бек (2002), фах (професія) у міжособистісних контактах слугують для творення шаблонів ідентифікації, за допомогою яких ми оцінюємо людей, їхні потреби, здатності, економічний та соціальний стан. Сучасний рід занять містить ключову інформацію про доходи особистості, статус, соціальні контакти, зацікавлення тощо. Індустріальне суспільство є цілковитим суспільством праці, зорієнтованого на заробіток, кожна зміна в системі праці буде одночасно зміною суспільною (с. 207). Як розмірковує Д. Ріфкін (2001), технологічна революція може як визволити, так і дестабілізувати цивілізацію ХХІ століття. Потрібно прийняти, що якщо щораз більше в автоматизованому світі ринкова вартість людської праці зменшується, то потрібними будуть і нові способи її визначення та дефінування суспільних відносин (с. 12).

Згідно з У. Бек, необхідним є процес відходу від стандартизації оплачуваної зайнятості, її місця та часу. Відбувається поступовий перехід від наявної системи працевлаштування (зокрема «пожиттєвого» у певному вимірі часу, на одному місці праці) до ризикованої змінної системи, плюралістичної, децентралізованої, неповної зайнятості (Бек, 1998; Бек, 2002, с. 208).

Процеси глобалізації вплинули також на розуміння дефініції «кар'єра». Серед інших зауважимо (Джежджон, 2011, с. 254):

- відхід від традиційних преференцій працевлаштування, молодь сприймає кар'єру індивідуалістично, без кордонів, без виразного поділу на професії, державні кордони, спеціалізована чи неспеціалізована діяльність;
- традиційний людський капітал, ґрунтований на кваліфікаціях, став заміщеним на новий капітал, ґрунтований на компетенціях;
- компетенції як пакет ціннісних характеристик працівників дає працедавцям безпосереднє повернення інвестицій, у вигляді влаштування працівника;
- професійні кваліфікації стали другорядним капіталом кар'єри.

Новою проблемою, з якою доведеться працювати, є зміни в структурі зайнятості населення, неминуче збільшення кількості кваліфікацій та їх постійний розвиток, більша гнучкість працевлаштування та оплати праці, а у кінцевому результаті – поглиблення нерівності заробітку.

Викликом для польського ринку праці була необхідність глибоких змін структур працевлаштування. На ці зміни впливали такі тенденції: зростання затребуваності на працівників з високим рівнем кваліфікації (та знань), водночас спадання попиту на працівників з низькою кваліфікацією; домінування зайнятості у секторах інформаційних технологій; зниження зайнятості в сільському господарстві і промисловості, а зростання у сфері послуг; зростання частки працевлаштування у частковій зайнятості та у інших гнучких формах.

Експерти ринку праці та зайнятості, науковці визначають потребу вагомості поглиблених досліджень, що можуть дати відповідь на багато ключових запитань, що стосуються стратегій розвитку у ХХІ ст., зокрема:

- чи варто робити ставки на зменшення безробіття та швидший розвиток економіки коштом зростання нерівності доходів;
- чи має майбутнє зрівноважений суспільно-економічний розвиток (сталий розвиток);
- чи належить робити ставки на зменшення зубожіння населення через розширення засобів соціального захисту ціною зростання безробіття та нижчого темпу зростання економіки;
- як визначити оптимальне порозуміння між гнучкістю та стабільністю працевлаштування;

- якою є роль держави та професійних спілок в умовах глобалізації.

Як зазначають експерти, у 90-х роках ХХ ст. у РП пристосування структури та змісту освіти й професійної підготовки настає значно повільніше, ніж зміни у структурі затребуваності на ринку нових працівників. Значна кількість функціонуючих у той час закладів освіти здійснювала підготовку потенційно безробітних випускників, які матимуть змогу знайти працю лише після попередньої перекваліфікації (Джежджон, 2011, с. 255).

У 1996 році з ініціативи Комітету прогнозів «Польща у ХХІ столітті» при Президії Польської академії наук опрацьовано проект змін на ринку праці у періоді до 2010 року. Основною його метою була спроба пошуку відповідей на запитання, як можуть змінюватись рівні та структура зайнятості у Польщі, якщо простежуватимуться подібні тенденції, як у минулому у західних країнах. Опрацювання потрактовано як внесок у підготовку прогнозування змін на ринку праці, які мають дати рекомендації, придатні для практики застосування. Як ідеї у відповідь на зміни сформульовано пропозиції (Карпінський та ін., 1996, с. 9–33): обов'язковість застосування динамічних механізмів створення місць праці; максимальне використання можливостей створення місць праці у таких галузях, як високотехнологічна промисловість, ринкові послуги та малий бізнес, особливо у

сільській місцевості, у будівництві житла, охороні середовища, освіті та навчанні; прийняття преференції для активних методів боротьби з безробіттям.

**Висновки.** Процеси підготовки і вступу Республіки Польща до Європейського Союзу, попри позитивні впливи цих процесів на економіку країни, систему управління, освіти, спричинили також до глибоких дискусій щодо майбутнього ринку праці та зайнятості населення. Новими явищами на ринку праці стали нові форми працевлаштування, конкуренція за місце праці, форми функціонування особистості у середовищі праці, високий рівень безробіття. Ринок праці, зайнятість населення, трудоголізм, мобінг, безробіття – це не увесь перелік питань, які стали новими науковими завданнями для досліджень інструментами методології педагогіки праці. Педагогіка праці як галузь наукових знань, навчальна дисципліна і педагогічна спеціальність почала зазнавати змін свого змістового наповнення, переплітаючи напрацювання освіти, праці, соціальної діяльності, політики та економіки. З огляду на це актуалізувалася потреба у дослідженнях, що стосувалися вивчення стану та впливу нових явищ вільного ринку праці на польське суспільство, а їх результати адаптувати до освітньо-професійних програм для професійної підготовки, перепідготовки, удосконалення фахівців нового покоління.

### References

- Beck, U. (1998). «Risk Society» and the Media. A Catastrophic View? *European Journal of Communication*. 13 (1), 5-32. doi: 10.1177/0267323198013001001. (eng).
- Beck, U. (2002). *Spółeczeństwo ryzyka: w drodze do innej nowoczesności*. Warszawa, Polska: Wydaw. Naukowe Scholar (pol).
- Blachnicki, B., & Stachowski, Z. (Eds.) (2004). *Kilka refleksji o bezczynności zawodowej. Praca a bezczynność zawodowa*. Tyczyn, Polska: Wyższa Szkoła Społeczno-Gospodarcza (pol).
- Boni, M., Czerniewska, H., & Stachurska-Marcińczak, B. (Eds.) (2000). *Najważniejsze zadania. Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*. Warszawa, Polska (pol).
- Borkowska, S. (1997). Świat pracy na przełomie wieków. *Polityka Społeczna*, 11, 12. (pol).
- Chirkowska-Smolak, T. (2004). Poszukiwanie pracy jako strategia radzenia sobie w sytuacji bezrobocia. *Psychologia. Badania i aplikacje*. Z. Ratajczak (Ed.). *Bezrobocie jako wyzwanie* (Vol. 6, ss. 81–96). Katowice, Polska: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego (pol).
- Chmiel, N. (Ed.). (2003). *Psychologia pracy i organizacji*. Gdańsk, Polska: Gdańskie Wydaw. Psychologiczne (pol).
- Chudzicka, A. (2001). Wsparcie społeczne a zachowanie zaradcze osób bezrobotnych. *Psychologia. Badania i aplikacje*. Z. Ratajczak (Ed.). *Bezrobocie. Między bezradnością i nadzieją* (Vol. 4, ss. 47–62). Katowice, Polska: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego (pol).
- Czapiński, J., & Panek, T. (Eds.). (2006). *Diagnoza społeczna: warunki i jakość życia Polaków*. Warszawa, Polska: Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania (pol).
- Dobrowolska, M. (2007). Alternatywne formy zatrudnienia. In Górnik-Durose, M., & Kożusznik, B. (Eds.). *Perspektywy psychologii pracy* (ss. 165–166). Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego (pol).
- Doliński, D. (1995). Etyka produktywności. Czy duch kapitalizmu krąży nad Polską? *Kolokwia Psychologiczne*, 4, 9–21 (pol).
- Drzeżdżon, W. (2011). Przeobrażenia polskiego rynku pracy u progu XXI wieku. Wyzwania dla pedagogiki pracy. *Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość*, 8, 242–259. Gdańsk, Polska: Wydawnictwo Gdańskiej Wyższej Szkoły Humanistycznej (pol).
- Karpiński, A., Paradysz, S., Penconek, B., Swoboda, E., & Zawadzka, A. (1996). Perspektywy zmian na rynku pracy w okresie do roku 2010. *Rynek Pracy*, 7, 9–33 (pol).
- Karpiński, A. (2004). Przemiany strukturalne w gospodarce Unii Europejskiej i Polski a warunki na przyszłość. *Komitet Prognoz «Polska 2000 Plus» przy Prezydium PAN, Biuletyn*, 2, 74–75 (pol).

- Każmierczak, T., & Łuczyńska, M. (1996). O stygmatyzacyjnym efekcie pomocy społecznej. *Wprowadzenie do pomocy społecznej: wybrane zagadnienia*. Warszawa, Polska: Wydawnictwo Internat (pol).
- Kwiatkowski, S., Bogaj, A., & Baraniak, B. (2007). *Pedagogika pracy*. Warszawa, Polska: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne (pol).
- Makselon, B. (1998). Atrybucje przyczyn utraty pracy a wybór strategii zaradczych przez osoby bezrobotne. *Psychologia. Badania i aplikacje*, 2, 101–110 (pol).
- Rifkin, J. (2001). *Koniec pracy: schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*. Wrocław, Polska: Wydawnictwo Dolnośląskie (pol).
- Wolińska, I. (2001). Harmonogram dodatkowych działań Rządu na rzecz wspierania przedsiębiorczości powstawania nowych miejsc pracy. *Biuletyn MIPS Służba Pracownicza*, 5, 30 (pol).

## PEDAGOGIKA PRACY: POLSKI RYNEK PRACY POD WŁYWEM PROCESÓW INTEGRACYJNYCH

Kohut Swietłana, kandydat nauk pedagogicznych, adiunkt, kierownik katedry pedagogiki ogólnej i społeczna, uczelnia wyższa «Ukraiński Katolicki Uniwersytet», ul. Svietsitskiego 17, 79011 Lwów, Ukraina, s\_kohut@ucu.edu.ua

*W Polsce jedną z najważniejszych właściwości procesu eurointegracji w opinii ekspertów są zmiany na rynku pracy i zatrudnienie ludzi chętnych do pracy. W artykule zaprezentowane zostały tendencje, które spowodowały zmiany na rynku pracy oraz w zatrudnieniu ludzi chętnych do pracy; przeanalizowane zagrożenia i wyzwania polskiego społeczeństwa. Tendencje, wyzwania i zagrożenia, diagnostyka oraz teoretyczna interpretacja są przedmiotem badań pedagogiki pracy. Ostatnia jest działem pedagogiki, która bada ludzką pracę, jej różnorodne uwarunkowania, problemy doskonalenia i szkolenia pracowników nowej generacji.*

*Zmiany na rynku pracy zostały spowodowane nowymi formami zatrudnienia, konkurencją w miejscu pracy, przystosowaniem pracowników do warunków pracy oraz wysokim poziomem bezrobocia.*

*Przeprowadzone badania polskich naukowców mają bezpośredni wpływ na formułowanie celów fachowego przygotowania pracowników, na opracowanie programów kształcenia dostosowanych do potrzeb gospodarki, na oferowanie ludziom (zwłaszcza bezrobotnym) wiele różnych form kształcenia oraz włączenie ich do życia w społeczeństwie.*

**Słowa kluczowe:** badanie; pedagogika pracy; rynek pracy; zatrudnienie.

## LABOR PEDAGOGY: POLISH LABOR MARKET UNDER THE INFLUENCE OF EUROPEAN INTEGRATION

Kohut Svitlana, PhD in Pedagogy, Assistant Professor, Head of the Department of General and Social Pedagogy, Higher Educational Institution «Ukrainian Catholic University», 17 Svetsitskoho Str., 79011 Lviv, Ukraine, s\_kohut@ucu.edu.ua

*Experts determine the changes in the labor market and employment as one of the peculiarities of the European integration process of the Republic of Poland. The article indicates trends that led to changes in the labor market and employment, focusing on a concise analysis of the threats and challenges that Polish society faced. It is indicated that trends, challenges and threats, their extensive diagnostics and theoretical understanding became the subject of studies of labor pedagogy. This is a branch of pedagogical knowledge that studies issues of education in conjunction with human professional work, develops qualification frameworks, modular programs of professional learning, professional education programs, practical projects for the further development of professional training, retraining, and improvement of specialists for the free labor market.*

*The new forms of employment, including outsourcing, freelance, competition for the place of work (as the basis for the development of new competencies) relate to positive phenomena in the labor market during the investigated period.*

*The threats that arise in the field of employment have also been reconsidered. In particular, such forms of the functioning of the individual in the work environment as workaholism, mobbing, professional stress, high unemployment level. Studying of the Polish experience of applied approaches in the research of these phenomena has a direct impact on: the formation of the goals of professional education of specialists in the context of Ukraine's Eurointegration course; the development of flexible content in order to adapt to the needs of the modern economy, to the various forms of population's engagement (especially unemployed one) to different types of education and social inclusion.*

**Key words:** employment; labor market; pedagogy of labor; research.