

Życie weryfikuje marzenia o pracy

Z pewnością każdy z nas w dzieciństwie usłyszał pytanie zadane przez rodziców, ciocię może sąsiadkę, panią w przedszkolu: „Kim chciałbyś/chciałabyś zostać?”. Dziecko jest baczny obserwator, idolem dla niego stają się przede wszystkim rodzice i to ich chciałoby naśladować. Dziewczynki marzyły by zostać mamą, panią przedszkolanką, tancerką albo aktorką, chłopcy policjantem, strażakiem albo dyrektorem. Oczywiście nie znaczy to, że w życiu dorosłym wszystkie te dzieci zrealizowały swoje marzenia. Prawdopodobnie wybrały zupełnie inne zawody, ale niektóre z nich mogły powielić karierę zawodową swoich rodziców, czy też zrealizować marzenia poprzez doskonalenie swoich kwalifikacji w dążeniu do wymarzonego celu.

Jednakże problem, jaki się kryje pod pytaniem: kim chcesz zostać w życiu, a kim będziesz? – pojawia się w początkowym okresie naszego życia i trwa aż do wieku, w którym zdajemy maturę i zastanawiamy się czy spełnią się nasze marzenia. Problem może narastać, jeśli zakładaliśmy od początku, iż istnieje naturalny ciąg pomiędzy naszymi marzeniami z dzieciństwa, uzyskanym dyplomem a pracą zawodową. Młody człowiek jest pełen optymizmu i zakłada, że jego plany znajdą spełnienie w życiu dorosłym. Bo- wiem jeśli ktoś wybiera się do szkoły ekonomicznej, zakładamy, że zostanie księgowym, czy też maklerem. Jeśli ktoś wybiera się na studia pedagogiczne – prawdopodobnie będzie pracował w szkole, a osoba, która zamierza się uczyć w szkole o profilu artystycznym prawdopodobnie zostanie grafikiem, projektantem mody, a może nawet muzykiem.

Wybór kierunku studiów także nie powinno należeć do przypadkowych. Nie jest jednak pewne, czy ten a nie inny kierunek zapewni absolwentowi pracę w wymarzonym zawodzie. Jednakże linearna ścieżka wyboru zawodu w niektórych przypadkach autentycznie się sprawdza. Posiadacze dyplomu z psychologii, zostają psychologami, osoby kończące prawo, zostają prawnikami, sędziami, a część osób kończących filologię angielską, zostają nauczycielami języka angielskiego. Ktoś może powiedzieć, że taka osoba „miała plecy”, albo prawdziwe szczęście, jeśli znalazła pracę w swoim zawodzie. Często rzeczywistość nie chce dostosować się do marzeń w swoim wymarzonym zawodzie. Optymiści na stracie kariery myślą o sobie w sposób: „mój dyplom określa mój zawód”. Zbytne skupienie się na tej jednej ścieżce kariery odrzuca nam możliwość uelastycznienia się na coraz to bardziej wymagający rynek pracy. Zbytne zapatrywanie się w dążeniu do wymarzonego zawodu, powoduje, iż ignorujemy lub też odrzucamy całkiem atrakcyjne propozycje pracy i tracimy bezpowrotnie szansę dobrej oferty, która stała się nam na drodze.

W większości przypadków ludzie przyznają, iż w wyborze zawodu kierował nimi czysty przypadek – koleżanka poszła do tej samej szkoły, były większe szanse dostania się na tę a nie inną uczelnię, czy też „jakoś tak się stało”. Najprawdopodobniej część z tych osób przyzwyczyło się do swojej doli i w pewnym stopniu są zadowoleni, jednakże pozostała część osób gdyby mogła nie wybrałaby już tego samego zawodu¹. Jednakże im wcześniej wiemy, co w przyszłości chcielibyśmy robić, jaki zawód wykonywać, tym lepiej, ponieważ już od najwcześniejszych lat człowiek rozwija się w konkretnym kierunku.

Decyzje w wyborze zawodu podają zwykle na wiek dojrzenia młodzieży. Część z nich już wie, jaką drogą pójdzie, ale druga część będzie potrzebować pomocy edukacyjno-zawodowej. Młodzież stojąca u progu dojrzałości z niepokojem zaczyna rozglądać się i badać otoczenie w celu wyboru swego miejsca w statusie spo-

¹ P. Hebda, *Zawód z pasją: nauka, praca, kariera*, Bielsko-Biała 2004, s. 50–58.

łącznym². Zachodzące zmiany na rynku pracy nie napawają optymizmem i tworzy bariery utrudniające samorealizację. Maslov twierdził, iż pojęcie samorealizacji wiąże się z pojęciem zdrowia psychicznego³. Człowiek zdrowy psychicznie potrafi wykorzystać swoje talenty, rozwijać zdolności i predyspozycje, aby osiągnąć zamierzony cel. Ich cechą jest większa zdolność twórcza, spontaniczność, otwartość na nieznane, na pojawiające się trudności, lepsza koncentracja, niezależność, wyższa percepcja rzeczywistości. Dlatego tak ważne jest, aby w tym okresie rozwojowym stworzyć warunki niezbędne do zaspokojenia potrzeb tej grupie przyszłych pracowników.

Ważnym elementem jest pomoc w opracowaniu własnego planu kariery zawodowej. Prześciga się w tym literatura, grono doradców zawodowych, kadra dydaktyczna, jak również urzędy pracy. Tworzenie takich planów działania pozwala uniknąć stresu przed szukaniem pracy, a także pozwala tworzyć, tzw. nadwyżki planowe: pójście na kierunkowe studia, ukończenie dodatkowych kursów doszkolających, zakup komputera i wykorzystywanie go, jako narzędzia przyszłej pracy, pozyskiwanie nowych znajomości⁴.

Jednak samo tworzenie planu kariery wymaga określenia celu działania. Cel ten winien być jasny i możliwy do zrealizowania.

Wybór zawodu jest też ukierunkowany środowiskiem, z którego się wywodzimy. Badania socjologiczne potwierdzają, iż nasza wyobraźnia o zawodzie jest podyktowana obserwacją otoczenia, w którym przebywamy od najmłodszych lat. Obserwując sąsiadów, znajomych dowiadujemy się, jakie zawody istnieją, w jakich warunkach są wykonywane, jakie potrzebne są do tego predyspozycje i które z nich dają największe korzyści majątkowe. I tak, np. w środowisku wiejskim najczęściej spotykanym zawodem jest

² G. Bartkowiak, *Człowiek w pracy. Od stresu do sukcesu w organizacji*, Warszawa 2009, s. 141.

³ A. H. Maslov, *W stronę psychologii istnienia*, Warszawa 1986, s. 112.

⁴ L. Niebrzydowski, *Psychologia wychowawcza i społeczna*, Zielona Góra, 1995, s. 46–50.

nauczyciel, sprzedawca, fryzjer czy bibliotekarka. Dziecko dorastające w takim otoczeniu wyrabia sobie plan zawodowy i podświadomie przygotowuje się od najmłodszych lat do „wymarzonej roli”. Jeśli wychowawczyni była ulubioną osobą dziewczynki, prawdopodobieństwo zostania przez nią pedagogiem będzie bardzo wysoka. Jeśli małemu chłopcu zawód sprzedawcy będzie kojarzył się z dobrobytem, w przyszłości najprawdopodobniej założy własny sklep, itp. Standardem stają się też, tzw. zawody rodzinne, gdzie dziecko dorastające w rodzinie lekarzy czy prawników, przejmie po nich tę zdolność, ponieważ codzienna obserwacja dorosłych ciągle szkoli je w tym kierunku i idealizuje ten właśnie kierunek zawodu⁵.

Większą liczbę zawodów daje się jednak zauważyć w środowisku miejskim, gdzie jest bogatszy zasób reprezentacji prawie wszystkich zawodów. Tam też powstaje więcej miejsc pracy i coraz to nowszych zawodów. W takim środowisku jest mniej ludzi bezrobotnych i więcej wiedzy na temat poszukiwanych kandydatów na coraz to nowsze dziedziny pracy. Uczelnie wyższe prześcigają się w propozycjach kierunkowych i atrakcyjności dydaktyczno-zawodowych.

Również środki masowego przekazu dostarczają ciągłych nowinek z zagranicznych rynków pracy, tak atrakcyjnych dla obecnie zubożałej polskiej populacji, zachęcając atrakcyjną ofertą wynagrodzeń lub warunków pracy. Oczywiście nieuchronnym staje się tworzenie „czarnego rynku” i obietnica łatwych i „dużych” pieniędzy.

Gospodarka XXI wieku przekształciła się w gospodarkę opartą na wiedzy i społeczeństwo informacyjne. Obecnie człowiek inwestuje w swoją wiedzę, bowiem nauka to wyzwanie, to brak rutyny, innowacyjność. Jak wynika z badań Eurostatu Polacy są wiodącym krajem w Europie, jeśli chodzi o poziom wykształcenia młodzieży (czwarte miejsce w rankingu za Niemcami, Wielką Brytanią i Francją). Dlaczego więc młodzi ludzie nie mogą znaleźć pracy? Szkoły wyższe kuszą całym wachlarzem ofert dydaktycznych, któ-

⁵ P. Hebda, *Zawód z pasją: nauka, praca, kariera*, Bielsko-Biała 2004 s. 94–121.

re mają zapewnić lepszy start i pewność znalezienia wymarzonej pracy. Jednak, to, że młodzież kończy studia, często z bardzo dobrymi wynikami, ukończenie studiów wyższych nie przekłada się na możliwości znalezienia pracy. Coraz większy odsetek bezrobotnych rejestruje się w Powiatowych Urzędach Pracy, lub też młodzi wykształceni ludzie pracują fizycznie, na budowie, w kawiarniach, sklepach.

Z drugiej strony powodem narastającego bezrobocia pośród tej grupy absolwentów wyższej uczelni jest, m.in., jakość kształcenia. Ludzie ci często posiadają tylko widzę teoretyczną i to nie zawsze w dostatecznym stopniu i żadnych praktycznych umiejętności, które można by wykorzystać na rynku pracy. Pracodawca przeważnie rozgląda się za ludźmi znającymi branżę, w której pracuje, z praktyką, nie ma ochoty ponosić dodatkowych kosztów i cennego czasu na szkolenie. Powstają uczelnie, które często zamiast edukować, liczą zyski. Przyjmują jak największą liczbę studentów, których szkoli mierna kadra dydaktyczna, często słabo opłacana, więc niekompetentna, która przekazuje suchą, przestarzałą wiedzę.

Wyjściem naprzeciw oczekiwaniom studentów oraz ich przeszłych pracodawców byłaby samodzielność wyboru przedmiotów dodatkowych na studiach, obok programu obowiązkowego. Student, wybierając interesującą go tematykę, sam kierowałby swoją karierą naukową. Dodatkowy, osobiście wybrany przedmiot mógłby być atutem kandydata na stanowisko pracy, gdzie poszukuje się ludzi wyjątkowych z niebanalną wiedzą. Taki system sprawdza się w innych krajach. Przykładowo w Ameryce przez pierwsze pięć dni każdego semestru studenci mogą bez ograniczeń uczęszczać na wszystkie zajęcia i wykłady robiąc tzw. rekonians przedmiotowy. Dopiero po tych dniach, kiedy zbiorą już wszystkie interesujące ich informacje, sami układają sobie indywidualny plan zajęć i składają oficjalną deklarację o wyborze przedmiotów wiodących⁶.

⁶ <http://www.studiowac.pl/668/studia-w-usa/>, z 8.05.2013 r., godz. 16.22.

Minęły czasy, kiedy zatrudniani byli absolwenci i studenci ostatnich lat studiów w dużych centrach biznesowych. Coraz trudniej wchodzi się na rynek pracy absolwentom wyższych uczelni, bowiem uczelnie nie przygotowują studentów w wystarczającym stopniu do podjęcia pierwszej pracy w biznesie i kształcą ich w całkowitym oderwaniu od rzeczywistości, od realnych potrzeb rynku pracy oraz współczesnej gospodarki.

Zauważalnym trendem stały się studia na przeczekanie trudnych lat przedłużenie sobie młodości, jeśli rodziców stać na opłacenie studiów i dodatkowych kosztów utrzymania. Gorzej z tymi, których rodziców nie stać na utrzymanie studenta. Ta część przeważnie rozpoczyna swoją pierwszą pracę z przypadku, ewentualnie kontynuując naukę w trybie zaocznym, jednakże wybór dalszej nauki tej grupy studentów jest często trafniejsza od pierwszej grupy. Przemawia za tym przekonanie, iż jeśli płacimy za coś, w tym wypadku za dobrowolną edukację, chcemy, aby był to świadomy wybór i wyniki owocowały w postaci polepszenia sytuacji bytowej.

Bywa i tak, iż niekiedy przypadek kieruje naszym losem burząc nam starannie przemyślane plany i kalkulacje. Na podejmowanie decyzji zawodowych mają wpływ różne czynniki, obecnie jednak rozdziela się plany zawodowe od decyzji pracy wykonywanej w celach zarobkowych, czy wręcz bytowych. Musimy być czujni i otwarci na okoliczności, które pokierują naszą ścieżką kariery. Czasami wystarczy zmiana miejsca zamieszkania, nowe znajomości lub różne koleje losowe.

Kolejne niepowodzenia w szukaniu pracy, przedłużający się okres bezrobocia powoduje u każdego dotkniętego tym problemem do frustracji i dokonywania decyzji, których by wcześniej nie zrobili, które nie były w ich planie życiowej kariery zawodowej. XXI wiek wprowadził nas na ścieżkę kariery przypadkowej, bezrobotni „biorą” każdą pracę, aby zapewnić sobie byt. Ci, którzy nie mogą znaleźć pracy załamują się nerwowo, wpadają w długotrwałe depresje, wielu z nich chce przynależeć do tej grupy społecznie użytecznej, pracującej i spełniającej się zawodowo i osobiście, do

tych, którzy porzucili swoje ambicje decydując się na wyjazd za granicę, porzucając swoje rodziny, pracując w bardzo ciężkich warunkach.

Rynek pracy jest już przesycony różnymi specjalistami i brak jest ofert pracy dla absolwentów pedagogiki, marketingu i zarządzania, czy filologii. Jednym z decydujących problemów jest też zmiana ustawy emerytalnej – brak wcześniejszych emerytur i wydłużony wiek emerytalny, powoduje zamrożenie etatów na wiele lat.

Problem mają również osoby dojrzałe, które straciły pracę z różnych względów (jak likwidacja etatów w związku z niską kondycją finansową firmy, upadłość dużych zakładów pracy, itp.) Wyrok często przychodzi u szczytu ich kariery zawodowej, pomimo że są świetnymi pracownikami, doskonale wyszkolonymi (nieczęsto zakłady pracy, czy urzędy dużo inwestują przez lata na takiego pracownika). Młodzi pracodawcy widząc CV czterdziestolatka mają obraz osoby znających przyzwyczajenia PRL-owskie: nieznających się na komputerach, opornych na nowości, popijających kawki i patrzących niemiłym wzrokiem na klienta. To oznacza, że mając określony wiek w pewnych zawodach na próżno szukać zatrudnienia, ludzie czują się starzy i niepotrzebni, ale przecież wiek około czterdziestu lat to jeszcze nie starość. Gdzie mają pracować czterdziestopięcioletnie sekretarki, asystentki, kelnerki? Okazuje się też, że kłopoty mogą mieć informatycy po czterdziestce. Firmy z branży IT wolą zatrudniać dwudziest siedmio- i trzydziestolatków. Najtrudniej jest jednak kobietom, które tracą swą atrakcyjność zawodową po trzydziestym szóstym roku życia, wiele ogłoszeń o pracę zawiera wręcz ogranicznik wiekowy, informujący o przyjęciu na stanowisko kobiety w wieku do trzydziestu pięciu lat. Przestało liczyć się doświadczenie i dyspozycyjność. Przekreślanie osób w średnim wieku to, ze społecznego punktu widzenia, marnotrawstwo. Jak pokazują badania, ludzie starsi są przywiązani do swojej pracy i związani z firmą. Są uczciwi i sumienni. Poza tym mają bogate doświadczenie życiowe, są obowiązkowi, wykazują także mniejszą absencję niż ich młodszy

koledzy. Co bardziej wytrwali uciekają się do pisania CV, które w inteligentny sposób ukrywa faktyczny wiek kandydata, a nawet niekiedy swoje wykształcenie po to, aby pracodawca zaprosił go na rozmowę kwalifikacyjną. Jeśli pada pytanie odnośnie wieku kandydatki, okazuje się, że osoba ta nic nowego do firmy już nie wniesie, a firma tworzy młody zespół. W najlepszym wypadku kobiety w tym wieku za najniższe krajowe zostają sprzedawczyniami w sklepach lub kasjerkami w supermarketach, bowiem nawet na sprzątaczkę trzeba mieć specjalne uprawnienia i znajomości, a mężczyźni zatrudniają się, jako kierowcy TIR-ów lub jako budowlańcy. Czasem trudno jest znaleźć jakąkolwiek pracę, bowiem kandydat słyszy, iż ma przerost kwalifikacji i też się nie nadaje. Jeśli jednak uda się znaleźć zatrudnienie, nie znika strach przed ponownym zwolnieniem będąc osobą w wieku pięćdziesiąt plus, czy sześćdziesiąt plus, a daleko jeszcze przecież do emerytury.

Wciąż jednak istnieje czarny rynek, gdzie prace dostają się po znajomości. Z badań socjologicznych wynika, iż protekcja jest jednym z najważniejszych czynników decydujących o zatrudnieniu, obok wykształcenia, doświadczenia czy też znajomości języków. Przekonanie o wszechwładności układów i znajomości jest większe niż rzeczywistość. Nie jest nikomu obcy fakt, iż otwarte konkursy na stanowiska pracy w urzędach lub też innych ważnych firmach muszą być dobrze przeprowadzone, ale zwycięzca już jest z góry ustalony. Powszechnie stosuje się konkursy „pod konkretną osobę”, która ma wygrać. Nie trzeba mieć nawet specjalnych kwalifikacji, czy też wykształcenia, jeśli osoba jest polecana. Dlatego często na odpowiedzialne stanowiska trafiają nieodpowiedzialni ludzie „z ulicy” niemający pojęcia o zajmowanym przez siebie stanowisku i odpowiedzialności. Nadal powszechnie stosowana korupcja i protekcja zalewa rynek pracy miernymi pracownikami bez kwalifikacji, którzy zajmują odpowiedzialne stanowiska w urzędach, czy rządzie, zostają niekompetentnymi lekarzami, czy też nic nieznaczącymi prawnikami. Chciałoby się rzec: „koło się zatacza a pętla się zaciska”.

Kształtuje się nowy wymiar celu pracy – utrzymanie jej za wszelką cenę. Podczas gdy media nagłaśniają o kolejnych zwolnieniach grupowych, bądź o planowanej redukcji etatów i to nawet wśród firm, które dotąd kojarzyły się z największym bezpieczeństwem. W tej chwili nikt już nie myśli o zamianie obecnej pracy na lepszą, ciekawszą, ambitniejszą, lepiej opłacaną, ale aby utrzymać tę, którą ma. Pracę najczęściej tracą niestety ludzie młodzi, bowiem często zatrudniani są na tzw. umowach elastycznych, zwłaszcza umów cywilnoprawnych.

Wiele przedsiębiorstw obawia się zatrudnić nowych pracowników w pierwszym kwartale tego roku, bowiem sytuacja gospodarcza Polski nadal jest dramatyczna. Spada produkcja i dochody społeczeństwa. Pracownicy, którym udało się jeszcze zachować etaty, często są na swoich stanowiskach dociążani pracą i z uwagi na dobro pracodawcy przyjmują dodatkowe zlecenia, żeby tylko być potrzebnym w przedsiębiorstwie. Często nawet są gotowi zmienić swoje miejsce zamieszkania w wyniku przeniesienia go do odległej placówki z powodu chwilowych braków kadrowych. Jest to bardzo niepokojąca perspektywa na najbliższe lata, bowiem zatraci się dotychczasowa definicja pracy, która mówiła jak dotąd o świadomym, dobrowolnym wyborze zawodu w celu spełniania się i wykorzystania własnych umiejętności i chęci do współtworzenia cywilizacji pracy, na rzecz „byle jakiej pracy ponad wszystko – byleby pracować”.

Zmiana polityki emerytalnej otworzyłaby drogę do wolnych etatów młodym ludziom, gotowym na wyzwania i naukę. Ludzie dojrzały nie powinni tracić pracy a być przykładem i uczyć nowych pracowników zasad panujących w firmach oraz służyć zawodową pomocą. Oszczędzajmy doceniając doświadczenie i dajmy szansę młodym, bowiem to oni tworzą nową cywilizację pracy.