

***Design* tożsamości a przystosowanie osobowości zawodowej do płynnej rzeczywistości rynku pracy**

Słowa kluczowe: wiedza, kompetencje, rozwój zawodowy, kariera zawodowa, rozwój kariery, design tożsamości

Key words: knowledge, competences, professional development, professional career, career development, identity design

Wprowadzenie

Dokonujące się na naszych oczach zmiany w funkcjonowaniu zawodowym rzucają poważne wyzwanie wszystkim uczestnikom życia gospodarczego, podmiotom rynku pracy oraz instytucjom zaangażowanym w edukacji zawodowej wszystkich szczebli¹. W wyniku zachodzących zmian istotnym zakłóceniom uległy podstawowe mechanizmy ekonomiczne, wskutek czego strukturalnemu rozchwianiu uległy m.in. rynki pracy i rynki zawodów. Dodatkowo, do już zaistniałych problemów przejawiających się w strukturalnym bezrobociu czy też w zablokowaniu ścieżek przejścia ze szkoły na rynek pracy², dołączają się wciąż nowe wyzwania związane ze zmianami demograficznymi, starzeniem się społeczeństw albo postulowaną ostatnio koniecznością wydłużania okresu aktywności zawodowej w cyklu życia jednostek. Co najważniejsze, wymienione zmiany i oczekiwania stoją ze sobą w rażącej sprzeczności. Gdy z jednej strony mamy do czynienia z postępującym kurczeniem się rynku zawodów i ginięciem wielu zajęć³, w których ludzie mogliby pracować bardzo długo w poczuciu satysfakcji z wykonywanej pracy, to z drugiej strony obserwujemy rosnące oczekiwania, że pracownicy, którzy z różnych powodów są wypierani z dotychczas wykonywanych zawodów i prac w stan bezczynności zawodowej, będą jeszcze dłużej aktywni zawodowo zanim nabędą niezbędnych do normalnej egzystencji uprawnień emerytalnych.

¹ J. Clifton, *The Coming Jobs War*, 2011.

² N.A. Fouad, J. Bynner, *Work transition*, „American Psychologist” 2008, 63, 4, s. 241-251.

³ K. Gontarska, *Ginący mistrzowie*, <http://biznes.onet.pl/0,3193048> (10.08.2011).

Obserwowane w tym względzie paradoksy w największym stopniu dotyczą aktywności zawodowej kobiet, z powodu innych niż w przypadku mężczyzn obiektywnych możliwości kontynuacji zatrudnienia w związku z rodzicielstwem i zaangażowaniem w prace domowe⁴. Artykuł niniejszy przedstawia podstawowe paradoksy, jakie niosą ze sobą trendy zmian na rynkach pracy i zatrudnienia, a także przedstawia zarys koncepcji działań, dzięki którym można będzie łagodzić negatywne skutki zachodzących procesów wypierania ludzi z rynku pracy przy jednoczesnym wzroście potrzeby zachowania, a nawet wydłużenia, aktywności zawodowej w starzejących się społeczeństwach. Szczególna uwaga skierowana jest na kwestie związane z tzw. zawodami ginącymi oraz mało popularnymi, których ilościowy wzrost może i powinien być przekuty na czynnik wzrostu gospodarczego i aktywizacji zawodowej grup szczególnego ryzyka znalezienia się poza rynkiem pracy. Podstawową tezę stanowiącą oś przeprowadzanych rozważań jest to, że w płynnej rzeczywistości rynku pracy ludzie muszą wykazywać się, szczególnie w wieku przedemerytalnym, dużą mobilnością psychiczną i zawodową, czyli jednym słowem – przedsiębiorczością. Zmieniające się realia życia zawodowego narzucają jednostkom konieczność stałego przystosowywania swojej osobowości zawodowej do zmieniającej się rzeczywistości. Punktem wyjścia do tego procesu jest zmiana świadomości w obrazie własnej osoby, której istotę wytycza proces różnie nazywany, a więc budowaniem „kapitału tożsamości”⁵, „prężnością kariery”⁶, a przez autora tego artykułu „designem tożsamości”. Aby jednak jednostki mogły swobodnie gromadzić i rozwijać swoje zasoby osobiste, niezbędne jest wsparcie zewnętrzne tych procesów. Dlatego też w artykule tym omawiana jest również rola szkolnictwa zawodowego i doradztwa kariery w promocji zatrudnienia w rekonwersji zawodowej, a w szczególności w przystosowaniu się mentalnym ludzi do zajęć w zawodach recesywnych.

Trendy zmian w treści pracy w gospodarce wiedzy

Aktualnie dokonujące się zmiany w technologiach informatycznych w dołączny sposób zmieniają rynek pracy i jak się wydaje w sposób nieodwracalny⁷.

⁴ *Zawody ginące jako szansa zatrudnienia bezrobotnych osób w wieku 50+*. Desk research, Białystok 2011.

⁵ J.E. Côté, *Identity capital, social capital, and the wider benefits of learning: Generating resources facilitative of social cohesion*, „London Review of Education” 2005, 3, 3, s. 221-237.

⁶ H. Narayanan, *What does carrer resilience mean to you?* http://associationdatabase.com/aws/NCDA/pt/sd/news_article/58502/_PARENT/layout_details_cc/true (10.08.2011).

⁷ A. Bańka, *Psychologia pracy i organizacji w dobie ponowoczesności. Wyzwania i dylematy ciągłości i nieciągłości rozwoju*, [w:] B. Rożnowski, M. Łaguna (red.), *Człowiek w pracy i w organizacji. Perspektywa psychologiczna*, Lublin 2011.

Innowacje w sferze informacyjnej i technologiach komunikowania się w coraz większym stopniu zastępują funkcje intelektualne człowieka i to nawet takie, jak kierowanie ludźmi czy zarządzanie operacjami logicznymi, które wydawały się, że będą na stałe domeną człowieka⁸. W dobie ponowoczesności praca wytwórcza przestała być wyłącznym źródłem ekonomicznego dobrobytu jednostek i niemal wszystkie związane z nią funkcje ludzkie mogą być z większym lub mniejszym powodzeniem zastąpione przez systemy z informatyzowane.

Wraz z rozwojem technologii informatycznych następował stopniowo upadek tradycyjnej etyki pracy, opartej na potrzebie działania. Praca *homo faber* od zarania dziejów wprzęgnięta była w służbę wytwarzania na rzecz pomnażania dobrobytu poprzez produkowanie dóbr i ich konsumpcję. Produkcja napędzała konsumpcję, a konsumpcja napędzała produkcję. Tradycyjny wymiar pracy i dobrobytu opierał się na czynie i chęci posiadania. Pierwotnie chęć posiadania była równoznaczna z pozytywnie ocenianym pożądanym działaniem. Przez długi czas ludzkości pragnienie posiadania i działania było motorem zdobywania wpływu w świecie społecznym, a brak umiaru (chciwość) w zdobywaniu dóbr był podstawowym motorem postępu ekonomicznego, dla którego ludzie poszukiwali hamulców w obronie przed samounicestwieniem. Hamulcem dla chciwości w tradycyjnym etosie pracy jako działania i wytwarzania była rozważa moralizująca działanie. Jako że nie każde działanie jest moralne i godne, jak na przykład to, które jest oparte na zazdrości, okrucieństwie czy wyrządzaniu szkody, tradycyjny etos pracy opierał się na powściągliwości. Potrzeba działania pobudza do kreatywności indywidualnej i społecznej, odwagi i wysiłku, ale równoważy ją moralny aspekt działania poprzez powściągliwość. Ten etyczny aspekt działania sprawiał, że praca *homo faber* była wymiarem życia, w którym człowiek w największym stopniu odnajdywał dla siebie pełnię ukształtowanego działania.

Ten wytwórczy wymiar pracy, odchodzący jak gdyby w przeszłość, zastępuje nowy etos pracy, oparty na nowej koncepcji dobrobytu „bez pracy”, co powoduje, że stare zajęcia albo giną, albo stają się zawodami społecznie pogardzanymi⁹. Ów nowy etos pracy ruguje pierwiastek etyczny oraz potrzebę realnego czynu, czego efektem jest de-moralizacja działania. Wyrugowanie z pracy czynnika moralnego w powiązaniu z niepohamowaną żądzą posiadania zamienia pracę-działanie w zmyśl „interesu”. Bohaterem pozytywnym staje się biznesmen, a dominującą kulturą pracy – kultura biznesu. Nowy etos pracy i dobrobytu zawdzięcza swoje niebywałe powodzenie postępom w technologiach informacyjnych. Są one źródłem nowej formy nadwyżki energii ludzkiej, związanej z potrzebą wiedzy. Rozwi-

⁸ M. Gawrysiak, *Nie dostarczanie, lecz pobieranie informacji. Jak komputery zmieniają pracę, zawody i szkołę*, „Szkoła – Zawód – Praca” 2010, nr 1, s. 45-66.

⁹ R.B. Bechtel, *Environment and Behavior*, 1997.

jające się żywiołowo społeczeństwa i gospodarki oparte na wiedzy przekierowały w dużym stopniu potrzebę posiadania dóbr jako znamion dobrobytu, na potrzebę zdobywania wiedzy jako nowego atrybutu wpływu, siły i władzy.

W ten sposób w ponowoczesności możliwy staje się dobrobyt bez pracy jako działania skierowanego na wytwarzanie dóbr i usług, a w szczególności pracy rękodzielniczej¹⁰. Etos pracy akcentujący wartość czynu podbudowanego świadomą powściągliwością, umiarem i rozważą zastępuje etos pracy społeczeństwa wiedzy, akcentujący nie tyle siłę i sprawności działania, ale adekwatność zastosowanej wiedzy do wykreowanych celów. Wiedza jako narzędzie działania współczesnego człowieka nie wyrasta wprost z naturalnych zasobów ludzkich, lecz z kreowanych przez ludzkość technologii informatycznych, które zwielokrotniają potencjał sił dostępnych człowiekowi. Najwyraźniejszym sposobem ujawniania się nowej wiedzy jest spekulacja jako najskuteczniejsza metoda osiągnięcia zysków¹¹. Spekulacja jest najefektywniejszym działaniem w sferze pomnażania zysków, ale też najmniej wartościowym moralnie. Brak dla tej formy działania powściągliwości charakterystycznej dla starego etosu pracy sprawia, że dla chciwości nie ma żadnych reguł zatrzymania.

Nowy wymiar pracy, oparty na wiedzy, technologiach informacyjnych i braku hamulców dla osiągniętych zysków prowadzi do kryzysu aktywizmu. Etos pracy ustępuje etosowi czasu wolnego, a de-moralizacja czynu powoduje, że współczesne ramy życia nie są takie, jak dawniej. Ludzie jak zawsze chcą żyć w dobrobycie, ale niekoniecznie akceptują trudne i mozolne drogi prowadzące do tego celu. Najmniej efektywną drogą jest ciężka, mrówcza i mozolna praca, a najbardziej efektywną – oparta na wiedzy działalność spekulacyjna. W ten sposób dochodzimy do paradoksu współczesnej pracy opartej na wiedzy. Polega on na tym, że głód odkrywania wiedzy otwiera ludzi na korzyści pozaekonomiczne, a gospodarkę na szansę inwestowania z największym zyskiem w dziedzinach nieprodukcujących dobra, a więc w kulturze i nauce. Jednak rozwój gospodarki opartej na wiedzy ogranicza działalność gospodarczą społeczeństwa, dzięki której społeczeństwo uzyskuje środki na utrzymanie.

W konsekwencji dokonujących się zmian pogłębia się kryzys aktywizmu opartego na pracy wytwórczej (*homo faber*). Człowieka produkującego wypiera dosłownie i w sensie symbolicznym (prestiżu) człowiek interesu (*biznesmen*), a więc wczorajszy *geszefciarz*, co przejawia się stałym spadkiem zatrudnienia

¹⁰ K. Strauchmann, *Polskie rzemiosło umiera*, <http://www.nto.pl/apps/pbcs.dll/article?AID=/20080829/REPORTAZ/539052748> (29.07.2011).

¹¹ J. Toporowski, *Objects of desire as objects of speculations*, [w:] M. Górnik-Derose, M. Zawadzka (red.), *Konsumpcja w życiu, życie w konsumpcji: psychologiczne ścieżki współzależności*, Gdańsk 2010, s. 64-71.

w sferze produkcji i wzrostem zatrudnienia w sferze biznesu i *e-commerce*¹². Kultura produkcji zastępowana jest kulturą biznesu, a takie pojęcia, jak przedsiębiorstwo, zarządzanie przedsiębiorstwem zmieniają treść¹³. Coraz mniejsze znaczenie ma wartość kapitałowa firmy w dawnym tego słowa znaczeniu, a coraz większe podstawowa kompetencja firmy, wynikająca z akumulacji kapitału *know-how*.

Wiedza, doświadczenie, kompetencje pracowników, nastawienie na działalność badawczo-rozwojową tworzą nowy kapitał związany z aktywami niewymiernymi firmy (wiedzą). Ich znaczenie w wycenach wartości organizacji ciągle rośnie, w miarę jak spada wartość tradycyjnego kapitału odzwierciedlanego w wartości księgowej. W gospodarce przewagę uzyskują organizacje oferujące nowoczesne usługi, a nie tradycyjne formy produkcji. Aktywa niewymierne organizacji wiedzy stały się podstawowym wyróżnikiem nowego społeczeństwa wiedzy. Efektem tego jest rugowanie organizacji produkcyjnych przez organizacje oparte na kompetencjach. Kompetencje pracowników uzyskały status zasobu kapitałowego decydującego o przewadze rynkowej firmy, społeczności lokalnej, regionu, państwa, a nawet kontynentów.

Choć w organizacjach opartych na wiedzy kompetencje ludzi stanowią podstawę wartości jednostek gospodarczych, gdyż generują dochody w postaci aktywów niewymiernych (wiedzy, kompetencji, referencji, wizerunku), to jednak korzyści dla samych ludzi przejścia organizacji z paradygmatu produkcyjnego na paradygmat organizacji opartej na wiedzy nie są jednostronnie pozytywne. Współczesne organizacje, aby być konkurencyjne, muszą wykazywać się większą produktywnością przy mniejszym zatrudnieniu¹⁴. Wskutek restrukturyzacji ulega zmianie natura pracy z dobrze zdefiniowanymi zadaniami i obowiązkami pracy oraz zakresami odpowiedzialności¹⁵.

W umowach o pracę kontrakt formalny ruguje *kontrakt psychologiczny*, który opierał się na niepisanej umowie wymiany świadczeń między pracodawcą a pracownikiem i był fundamentem moralnego wymiaru pracy. Nowe kontraktowanie pracy osłabia lojalność organizacyjną, pewność zatrudnienia oraz solidarność pokoleniową, które były filarami klasycznych karier zawodowych. W nowym kontraktowaniu pracy niesymetryczność zobowiązań stron sprawia, że pracodawcy poszukują kompetentnych pracowników, którzy dają najszybszy zwrot nakładów, a pracownicy pracodawców, którzy dają najwyższe korzyści. Lojalność, przywią-

¹² K.B. Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik (red.), *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, Warszawa 2009; S. Komorowski (i in.), *Rozwój sektora e-usług na świecie*, Warszawa 2010.

¹³ M. Dobrzyński, *Nowe tendencje w zarządzaniu a budowa kariery*, [w:] *Poradnictwo zawodowe w przededniu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej*, Warszawa 2003.

¹⁴ P.F. Drucker, *Postcapitalist society*, New York 1993; idem, *The age of discontinuity*, New Brunswick 2008.

¹⁵ W. Bridges, *Jobshift: How to prosper in a workplace without jobs*, London 1995.

zanie do organizacji, zaangażowanie w pracę nie gwarantują już ani sukcesu zawodowego, ani sukcesu w podtrzymaniu kariery¹⁶.

Zmiany struktury gospodarczej współczesnych społeczeństw powodują odejście od tradycyjnych karier zatrudnieniowych, jak też większe spostrzeganie kariery indywidualistycznie i bez granic (*boundaryless*). Są to kariery bez wyraźnego podziału na zawody i prace, obszary rodzinne i państwowe, sektory produkcyjne i usługowe, aktywności specjalistyczne i niespecjalistyczne. Zastępowanie tradycyjnego kapitału ludzkiego opartego na kwalifikacjach, nowym kapitałem opartym na kompetencjach, doprowadziło do degradacji tradycyjnych kwalifikacji zawodowych do drugorzędnego zasobu kapitału kariery, którego rozwój w coraz większym stopniu spoczywa na samym pracowniku¹⁷.

Design tożsamości jako skutek zmian w treści pracy i w rozwoju zawodowym w cyklu życia

Modelem dominującym kariery zawodowej zarówno w społeczeństwie wiedzy, jak i w społeczeństwie będącym pod wpływem owych dominujących trendów, staje się koncepcja człowieka mobilnego. Zmiana stała się regułą, a stałość wyjątkiem. Wszyscy zdani są na zmianę zawodową i to niezależnie od możliwości nadszania za nią. Kierowana zmiana zawodowa to, z jednej strony, intencjonalna zmiana ekonomiczna, wyznaczająca wartość rynkową jednostki w kategoriach zdolności zatrudnieniowej (ang. *employability*). Z drugiej strony kierowana zmiana zawodowa to subiektywna zmiana rozwojowa, będąca wynikiem budowania ciągłości i wiązania w całość elementów temporalnych życia „wczoraj”, „dzisiaj” i „jutro” z rolami społecznymi podejmowanymi w biegu życia w konkretnym otoczeniu gospodarczym, geograficznym, społecznym i kulturowym.

W ten sposób wyodrębniają się dwa sposoby patrzenia na karierę zawodową¹⁸. W podejściu pierwszym kariera jest strukturalną własnością zawodu lub organizacji. W tym znaczeniu kariera zawodowa może być również widziana jako ścieżka mobilności w ramach pojedynczej organizacji. Ten model kariery, charakterystyczny dla modelu gospodarki industrialnej, zakłada stałe stadia rozwoju kariery w postaci wyboru zawodu, stabilizacji i zakończenia kariery. W drugim podejściu, kariera zawodowa to sekwencja pozycji związanych z zatrudnieniem,

¹⁶ A. Bańka, *Globalizacja pracy i kariery a procesy identyfikacji społecznej i indywidualnej*, [w:] M. Górnik-Derose, B. Kożusznik (red.), *Perspektywy psychologii pracy*, Katowice 2006; A. Bańka, A. Wołowska, *Geneza i rozwój pojęcia przywiązania w koncepcjach funkcjonalności – dysfunkcjonalności przystosowania do środowiska oraz organizacji*, [w:] M. Strykowska (red.), *Funkcjonalne i dysfunkcjonalne zjawiska organizacyjnej*, Poznań 2007, s. 41-81.

¹⁷ A. Bańka, *Globalizacja pracy...*, op. cit.; J. Clifton, op. cit.

¹⁸ A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań 2007.

rolami, aktywnościami i doświadczeniami zdobywanymi przez jednostkę w trakcie całego jej życia. W tym ujęciu kariera posiada dłuższy horyzont czasu niż wybór zawodu i wykonywanie zawodu. Składa się jednak z powtarzanych cykli, które w makroskali nie mają żadnej stadialności, natomiast w ramach cyklu wyróżnia się stałe stadia – inwestycję (np. naukę, odnowę kompetencji), zwrot w postaci rozwoju kariery i dochodów z pracy zawodowej, *plateau*, czyli spłaszczenie rozwoju i wreszcie koniec kariery, czyli wypadnięcie z rynku pracy. Kariery w drugim znaczeniu mają charakter podmiotowy. Kariera pracy i kariera zawodowa w dobie ponowoczesności nie dają się ująć łatwo w wyraźne regularności, jakie opisane zostały w klasycznej psychologii zawodów¹⁹, gdyż obejmują liczne rekonwersje zawodowe.

W społeczeństwie wiedzy, w którym rekonwersje zawodowe stały się normą, podstawowym problemem rozwoju zawodowego staje się takie scalanie cząstkowych cykli pracy i zajęć wykonywanych zawodowo w spójny „życiorys”, by jednostka mogła sama dla siebie pozostać tą samą osobą. Rozwój zawodowy jako stała mobilność zawodowa nakłada na jednostki obowiązek programowania i realizacji cykli kariery zawodowej według zasady wzajemnego, funkcjonalnego powiązania w cyklu życia indywidualnego i społecznego od dzieciństwa do późnej starości. Sztuka życia, planowania i realizacji kariery w społeczeństwie modelowanym regułami gospodarki wiedzy wiąże się nie tylko z koniecznością przemieszczania się między różnymi zajęciami i pracami w różnych kontekstach organizacyjnych, ale także z koniecznością takiego kształtowania kapitału kariery, który pozwoliłby jak najdłużej utrzymać pracę, zatrudnienie i środki do życia. Jim Clifton nazywa ten trend wprost „nadchodzącą erą wojny o pracę”²⁰. Obecne naciski, aby kobiety i mężczyźni pracowali do 67. roku życia czy nawet dłużej stawia kwestię tę w kontekście wyjątkowo dramatycznego pytania o to, co stanie się z tymi osobami, które tej umiejętności nie opanują lub nie będą w stanie kontynuować zatrudnienia ze względów zdrowotnych, losowych i jeszcze innych obiektywnych przyczyn niezależnych od jednostki?

W dobie ponowoczesności nie ma żadnych reguł gwarantujących płynne przechodzenie z pracy do pracy, z aktywności zawodowej w stan spoczynku, ale także z nauki zawodu na rynek pracy oraz z rynku pracy do edukacji zawodowej. Jak wykazują badania podłużne J. Bynnera²¹ w Wielkiej Brytanii, w Kanadzie

¹⁹ D.E. Super, *A life-span, life-space approach to career development*, [w:] D. Brown, L. Brooks, and Associates, *Career choice and development*, wyd. 2, San Francisco 1990, s. 197-261.

²⁰ J. Clifton, op. cit.

²¹ J. Bynner, *New routes to employment: integration and exclusion*, [w:] *From education to work: cross-national perspectives*, Cambridge 1999; J. Bynner, S. Parsons, *Social exclusion and the transition from school to work: the case of young people not in education, employment or training (NEET)*, „Journal of Vocational Behaviour” 2002, 60, s. 289-309; J.E. Côté, J. Bynner, *Changes in*

i USA, pokolenie lat dziewięćdziesiątych różni się od pokolenia lat sześćdziesiątych i siedemdziesiątych szansami efektywnego przejścia rozwojowego do dorosłości i na rynek pracy. Przyjętym w tych badaniach kryterium efektywności przechodzenia do dorosłości jest uzyskiwanie stałej pracy. Analiza predyktorów sukcesu znalezienia się na rynku pracy (otrzymywania stałej, pełnoetatowej pracy) wykazała, że o ile osoby urodzone w latach sześćdziesiątych legitymujące się dobrymi osiągnięciami w nauce szkolnej miały zagwarantowany sukces na rynku pracy, o tyle ich dzieci urodzone w lat dziewięćdziesiątych nie miały już żadnej szansy zajęcia wymarzonej przez siebie pozycji na rynku pracy i to niezależnie od tego, że ich poziom wykształcenia był zdecydowanie wyższy niż rodziców. W dobie ponowoczesności wielkość nakładów finansowych ponoszonych przez rodziny na edukację zawodową nie przekłada się, tak jak w epoce wcześniejszej, na sukces zatrudnienia na rynku pracy. Sumując, najbardziej dramatycznym aspektem ponowoczesnego rynku pracy jest nieprzewidywalność reguł wejścia na ścieżkę realizowania się zawodowego, jak i utrzymanie się w zawodzie do przewidzianego prawem momentu przejścia na emeryturę.

Specyficzna akumulacja i instytucjonalizacja kapitału kariery w warunkach dyskontynuacji zatrudnienia w dobie ponowoczesności oraz jej oddzielenie od indywidualnych osiągnięć, poziomu wykształcenia i wybitnych uzdolnień jednostki łącznie z inteligencją – powoduje konieczność poszukiwania nowych zasad rozwoju osobistego ludzi w cyklu życia, na wszystkich niemal jego etapach rozwojowych. Coraz częściej wskazuje się, że tożsamość zawodowa staje się elementem szerszego projektu życiowego, jakim jest *design tożsamości*. Jest to proces wyboru celów i konstruowania ich na podstawie tożsamości możliwych, pożądanych i oczekiwanych przez kontrolowanie przepływu optymalnego doświadczenia, świadome decyzje i kształtowanie cech charakteru nastawionych na rozwój²², sprężystość reagowania w obliczu sytuacji niekorzystnych²³. Efektem owego *designu tożsamości* jest m.in. to, co James E. Côté nazywa kapitałem tożsamości (*identity capital*)²⁴. Pod tym pojęciem rozumie on ogół zasobów i potencjału kariery zgromadzonych w różnorodnych rolach, które jednostka na żądanie może przywołać do gry w życiu codziennym. Rola kapitału tożsamości jako predyktora sukcesu na rynku pracy rośnie w miarę, jak maleje rola twardych, strukturalnych

the transition to adulthood in the UK and Canada: the role of structure and agency in emerging adulthood, „Journal of Youth Studies” 2008, 11, 3, s. 3-25.

²² A. Bańka, *Tożsamość w obliczu wyboru*, „Czasopismo Psychologiczne” 2009, nr 2, s. 15.

²³ H. Narayanan, op. cit.

²⁴ J.E. Côté, *The role of identity capital in the transition to adulthood: The individualization thesis examined*, „Journal of Youth Studies” 2002, 5 (2), s. 117-134; J. Côté, *Identity capital, social capital, and the wider benefits of learning: Generating resources facilitative of social cohesion*, „London Review of Education” 2005, 3, 3, s. 221-237.

reguł przechodzenia na rynek pracy i długotrwałego funkcjonowania jednostek na rynku zawodów. To dzięki kapitałowi tożsamości osoby, które w danym momencie ich życia nie mogą znaleźć swojego miejsca w gospodarce wiedzy, mogą żywić uzasadnione nadzieje, że nie pozostają bez szans na odniesienie sukcesu zawodowego i zatrudnieniowego²⁵. Prawda jest taka, że tradycyjne psychologiczne reguły rozwoju tożsamości i rozwoju zawodowego w dobie ponowoczesności stały się w bardzo dużym stopniu nieaktualne. Tzw. „zatrudnialność” (*employability*) staje się obecnie funkcją nie tylko edukacji zawodowej, ale także funkcją uszeregowania, zestawienia i wyboru przez jednostkę komponentów tożsamości, obejmujących kompetencje i inne elementy obrazu siebie, najlepiej dopasowanych do wymagań płynnej rzeczywistości. Ów proces zestawiania i komponowania własnego rynkowego wizerunku osobowości zawodowej jest właśnie *designem* tożsamości, na analogicznej zasadzie jak uprawianie zawodów dizajnerskich na rynku zawodów²⁶.

Design tożsamości jako gromadzenie zasobów osobistych i budowanie kapitału tożsamości jest uzupełniającym, choć równie ważnym, w stosunku edukacji zawodowej prowadzeniem gry decyzyjnej w odniesieniu do sfery kariery zawodowej. W ponowoczesności nie ma jednego, głównego czy dominującego gwaranta pomyślniej ciągłości kariery zawodowej, a z całą pewnością nie jest już nim państwo²⁷. Pomyślny przebieg kariery zarówno w początkowej fazie – tj. wchodzenia w pole zawodowe, jak i w końcowej – tj. wycofywania się z pola zawodowego, wymaga od jednostek takiej osobistej aktywności, aby ich portfolio kariery było jak najbardziej zdywersyfikowane. Inaczej mówiąc, portfolio kariery krojone na czasy obecne musi obejmować, oprócz wystarczających i optymalnych kwalifikacji oraz kompetencji zawodowych, również „miękkie” elementy kapitału kariery, związane z kapitałem kulturowym, kapitałem społecznym czy kapitałem rekreacyjnym, równoznacznym z umiejętnością zarządzania czasem wolnym. Każdy z tych odrębnych elementów kapitału kariery operuje inną formą optymalnego doświadczenia, która może być transferowana na sukces życiowy jednostki w sferze zachowania ciągłości zatrudnienia. Obserwowany obecnie zanik strukturalnych reguł tranzycji z edukacji na rynek pracy sprawia, że to jednostki w większym stopniu trzymają los we własnych rękach niż tzw. magiczna ręka rynku. Jednak mimo to, jak zobaczymy w następnym podrozdziale, dynamika rynków pracy i zawodów sprawia, że bez wsparcia z zewnątrz w postaci zorganizowanego szkolnictwa zawodowego i doradztwa kariery indywidualne inicjatywy i dobre chęci w zakresie budowania kapitału kariery i tożsamości mogą być niewystarczające.

²⁵ J.E. Côté, *Emerging adulthood as an institutionalize moratorium: Risks and benefits to identity fomatation*, [w:] J. Arnett, T.J. Lynn (red.), *Emerging adulthood in America*, Washington 2006.

²⁶ *Trendy w dizajnie*, Goethe Instytut, <http://www.goethe.de> (15.07.2011).

²⁷ J. Clifton, op. cit.

Skutki zmian w strukturze rynku zawodów z perspektywy edukacji zawodowej i doradztwa kariery

Jak każda rewolucja, tak i ostatnia rewolucja informatyczna w sposób istotny zmienia strukturę rynków pracy. O ile rewolucja przemysłowa faworyzowała pracowników niskokwalifikowanych kosztem wysokokwalifikowanych (tkacze, zegarmistrze), o tyle rewolucja informatyczna faworyzuje jakby na nowo zawody o najwyższych kwalifikacjach, związane z posiadaną wiedzą. Postęp techniki zmienia więc nie tylko pojęcie pracy, ale także pojęcie zawodu, jako względnie trwałego zespołu umiejętności i wiedzy, z którym jednostka utożsamia się przez całe życie i stanowiącego wewnętrzny mechanizm sterujący jej aktywnością przez całe dorosłe życie²⁸. Rozwój gospodarki wiedzy prowadzi do wzrostu popytu na pracowników zdolnych do rozwiązywania zadań nierutynowych, windując ich kwalifikacje w górę (*upskilling*), kosztem pracowników, których umiejętności mogą być bądź zastąpione środkami technicznymi, bądź nie wymagają stałego podwyższania (*deskilling*) i mogą być odesłane tam, gdzie praca jest tańsza.

Jak z tego wynika, sytuacja na współczesnych rynkach pracy i zawodów jest bardzo dynamiczna i tak naprawę nikt do końca nie może być pewien, czy znajdzie się w grupie zawodów wygranych, czy przegranych. W zawodach urzędniczych, niektórych prawniczych (np. notariuszy), a nawet analitycznych, jak w przypadku zawodu brokera, zaawansowane systemy zaalgorytmizowanej sztucznej inteligencji z łatwością mogą zmniejszać zapotrzebowanie na tego typu zawody. O tym, że tak właśnie się dzieje świadczy zamieszanie, jakie występuje wokół tzw. zawodów regulowanych i całego procesu deregulacji rynku zawodów. Powstawanie coraz to nowych korporacji broniących się przed wolnym dostępem na rynki pracy jest wyrazem z ich strony lęku przed niestabilnością rynku zawodów, stałą deprofesjonalizacją coraz to nowych zawodów, jak np. zawodów medialnych (dziennikarskich) oraz stałą wojną symboliczną między zawodami²⁹. Wszystkie te zmiany są spowodowane postępującą konwersją w przeciwnościach typu konsument *versus* twórca, praca *versus* zabawa czy użytkownik *versus* producent. Powstające jak grzyby po deszczu korporacje zawodowe, pleniące się na skalę globalną uregulowania prawne typu ACTA są próbą powstrzymania zachodzących zmian przez faworyzowanie jednych układów zawodowych kosztem innych. Procesowi temu towarzyszy – niestety – postępująca demoralizacja pracy jako czynu i aktywizmu, będącego od zawsze źródłem dumy jednostek, grup, regionów i narodów. Zamiast moralnego czynu, na plan pierwszy wysuwana jest chciwość, nieuczciwość i cwaniactwo jako cnoty charakteru³⁰.

²⁸ M. Gawrysiak, op. cit.

²⁹ A. Keen, *Kult amatora: jak internet niszczy kulturę*, Warszawa 2008.

³⁰ A. Bańka, *Psychologia pracy...*, op. cit.; F. Furedi, *Living in dangerous times: Fear, insecurity, risk and social policy*, [w:] D. Denney (red.), New York 2009.

Rozpoznanie nowego podziału pracy i zawodów jest wyzwaniem dla edukacji, poradnictwa zawodowego i polityki rynku pracy. Klasyczne kompetencje maturalne i językowe, uznawane kilka dekad temu za wyznaczniki sukcesu na rynku pracy i zawodów, dzisiaj są kompetencjami niewystarczającymi dla osiągnięcia sukcesu ekonomicznego chociażby w postaci utrzymania zatrudnienia. Stopniowo postępujący rozdział między kompetencjami koniecznymi i optymalnymi łączy się z malejącą liczbą zawodów oraz ze zmieniającą się strukturą zajęć wykonywanych w ramach obowiązków zawodowych, które podlegają polaryzacji na zadania abstrakcyjne i manualne. W procesie tym jedne grupy ludzi tracą na bezpieczeństwie pracy, inne zyskują, ale żaden trend nie jest tutaj stabilny przez dłuższy czas. Najmniej bezpieczni są ci, którzy życie zawodowe oparli na wykonywaniu tych samych, powtarzalnych zadań. Względnie bezpieczni są natomiast ci, którzy uczą się szybko, zmieniają zawód oraz umiejętnie komunikują się z bliższym i dalszym otoczeniem gospodarczym, czyli są efektywni w pozytywnym *designie tożsamości*³¹.

Na rynku zawodów trwa bezwzględna wojna o pracę³² zarówno między narodami w gospodarce globalnej, korporacjami zawodowymi a społeczeństwem otwartym, między zawodami dominującymi a zdominowanymi, między zawodami symbolicznymi i prestiżowymi a pospolitymi, między zawodami głównego nurtu i zawodami skazanymi na „odesłanie” w inne miejsca (*offshore*). Skoro jest wojna, to zawieszeniu ulegają reguły *fair play* oraz zasady etyczne jako niepodważalne regulatory życia społecznego³³. Nie jest prawdą, że istnieją, jak twierdzą niektórzy³⁴, dające się uporządkować w spójny model kategorie zadań (rutynowe, abstrakcyjne, manualne), regulujące na zasadzie obiektywnych praw rynkowych (ekonomicznych) wzajemne relacje między podmiotami rynku zawodów i pozwalające przewidzieć, które zawody będą się „wyludniać”, a które „zaludniać”³⁵. Popyt na pracę analityczną i menedżerską może wzrastać, ale też może maleć, tak samo jak popyt na zajęcia „piękne i paskudne” (ang. *lovely and lousy jobs*) w zależności od tego, jak wielu chętnych znajdzie się do realizacji zawodów bez jakichkolwiek oporów moralnych. W tym ostatnim przypadku wydawać by się mogło, że nie ma żadnych granic dla chciwości i pogoni za zyskiem dla samego zysku. Życie pokazuje, że takie granice jednak istnieją, chociażby w sferze men-

³¹ *Kaski Roberta Kubicy malowane są w Gorzowie Wielkopolskim*, http://sport.wp.pl/kat,48594,title,Kaski-Roberta-Kubicy-malowane-sa-w-GorzowieWielkopolskim,wid,8499165,wiadomosc.html?ticaid=1ce4e&_tictsrn=5

³² J. Clifton, op. cit.

³³ M. Lewis, *Wielki szort*, 2011.

³⁴ K. Karney, *The polarization of the US labor market*, za: M. Gawrysiak, op. cit., s. 51.

³⁵ *Co nas czeka w 2020 roku na rynku pracy???*, <http://www.edukacjachicago.com/futurystycznie-o-zawodach-wg-the-guardian-co-nas-czeka-w-2020-roku-na-rynku-pracy/>

talnej, czego wyrazem jest np. „wypalenie zawodowe”³⁶. C. Maslach i M. P. Leitner w swojej pracy dobrze diagnozują to, jak brak poczucia moralnego sensu pracy w mainstreamowych zawodach prowadzi do wypalenia i zaniku entuzjazmu do zwiększania abstrakcyjnych słupeków, oznaczających zysk dla abstrakcyjnych akcjonariuszy. Z gorszym jednak skutkiem autorzy ci kreślą strategie zaradcze w kwestii tego, co mają zrobić ludzie, gdy nie czują moralnego sensu pracy. Propozycja, aby przeciwdziałać wypaleniu przez nawiązywanie relacji miłości z anonimowymi akcjonariuszami jest raczej mało realistyczna.

Wiele wskazuje na to, że zmiany strukturalne na współczesnych rynkach zawodów realizują się nie tylko wskutek działania obiektywnych praw rynku pracy, ale także wskutek zmian w stanach umysłu i emocji dokonujących się w jednostkach, grupach społecznych i w wielkich społecznościach – jak narody czy ugrupowania ponadnarodowe (np. Unia Europejska). Nie ulega wątpliwości, że polaryzowanie się zawodów na dominujące i perspektywne z jednej strony, a z drugiej strony na recesywne i ginące, to pochodna zmian w cywilizacji technicznej. Jednak prawdą jest również to, że życie i śmierć zawodów, ich rozprzestrzenianie się i cofanie to też kwestia świadomych wyborów, podejmowanych przez pojedynczych ludzi, grupy nacisków, polityków i inne zbiorowe podmioty. Przykładem tego jest z jednej strony np. postępująca kolonizacja coraz to nowych sfer życia przez ekspertów (terapeutów, rzeczoznawców itp.)³⁷ czy też arbitralne traktowanie pracowników bądź jako cennego zasobu, bądź kosztu organizacyjnego. Z drugiej strony przykładem tego jest świadoma polityka rządów, widoczna w różnicy między podejściem anglosaskim z jednej strony, a podejściem niemieckim z drugiej. W pierwszym podejściu jako dominujący świadomie wybrano najbardziej zdemoralizowany sektor gospodarki, jakim jest bankowość i finanse, w drugim produkcję, gdzie praca wciąż zachowuje pierwiastek etyczny – w relacjach między pracodawcami i pracownikami, społeczeństwem i jego demokratycznymi reprezentantami. Wielu wieszczyło śmierć zawodów produkcyjnych i zepchnięcie ich na śmietnik zawodów nienadążających za „postępem” i jedynie „godnych” tego, by je ekspediować *off shore*. Jednak, jak widać choćby po sukcesie gospodarki niemieckiej w ostatnim kryzysie, były to prorocstwa przedwczesne, a nade wszystko bezpodstawne.

Jednak żywotność zawodów produkcyjnych nieustępująca pola zawodom biznesowym, przynajmniej w takich krajach jak Niemcy, bynajmniej nie przeczy tezie o rugowaniu lub też recesji zawodów tradycyjnych i przesuwaniu ich do

³⁶ C. Maslach, M.P. Leitner, *Prawda o wypaleniu zawodowym. Co zrobić ze stresem w organizacji*, Warszawa 2011.

³⁷ F. Furedi, *Therapy culture: Cultivating vulnerability in an uncertain age*, New York 2003; F. Furedi, *Living in dangerous times: Fear, insecurity, risk and social policy*, [w:] D. Denney (red.), New York 2009.

coraz większej puli zawodów ginących³⁸ i mało popularnych³⁹. Zjawiska te mają źródło zarówno w uwarunkowaniach lokalnych, jak globalnych. Strategia relokacji miejsc pracy przez korporacje międzynarodowe, odsyłające miejsca pracy tam, gdzie praca jest tańsza, może w jednym kraju traktować ludzi jako cenny zasób, a w innym kraju jako zbędny koszt. Polska w Unii Europejskiej należy do krajów, w których gospodarka wiedzy nie ma pozycji dominującej, gdzie spada zatrudnienie w sektorach produkcyjnych i gdzie systematycznie powiększa się liczba zawodów ginących, niszowych i mało popularnych. Zawody ginące (takie jak bednarz, woźnica, garncarz czy nawet szewc) są sugerowane jako niepotrzebne w warunkach globalnej produkcji dóbr i usług. Zawody mało popularne, takie jak sprzątaczką, opieka nad dziećmi to zajęcia, które w przestrzeni mentalnej i w relacji do innych zawodów cechują się niskim prestiżem, nie zaspokajają ambicji nowoczesnego człowieka i nie motywują jednostek do konstruowania wokół nich swojej społecznej osobowości zawodowej⁴⁰. Są to wszystko zawody, w których następuje dekapitalizacja tożsamości bądź wskutek modelowania medialnego lub polityk korporacyjnych, bądź wskutek poddawania się jednostek procesowi autostereotypizacji i przejmowania negatywnych postaw.

Zawody ginące i mało popularne powiększają się liczebnie wprost proporcjonalnie do opuszczających je zatrudnionych. Zawody te nie absorbują znacząco zasobów siły roboczej z dwóch powodów. Po pierwsze, porównywane z zawodami prestiżowymi z gospodarki wiedzy nie są one obiektem lokowania aspiracji zawodowych u ludzi w każdym wieku, a po drugie jako zawody niewybrane w edukacji zawodowej stają się wtórnie zawodami recesywnymi. Do zawodów recesywnych (ginących i mało popularnych) przygotowują marginalne instytucje związane ze szkolnictwem zawodowym, takie jak Izba Rzemieślnicza czy Ochotnicze Hufce Pracy⁴¹. Jednak wzrastające w kraju bezrobocie, wypieranie ludzi z rynku pracy w wieku przedemerytalnym, brak perspektyw szybkiego przejścia ze szkoły do pracy, brak perspektyw uzyskania jakiegokolwiek pracy przez niepełnosprawnych oraz nikłe szanse rozwoju w wielu regionach (na tzw. prowincji) gospodarki opartej na wiedzy stwarza dla polityki zatrudnienia bardzo poważne wyzwanie w kontekście tego, jak traktować powiększającą się pulę zawodów niszowych, mało popularnych i ginących. Wyzwanie to wymaga diagnozy, zdefiniowania strategii zaradczych oraz sposobów wdrożenia.

³⁸ *Zawody ginące...*, op. cit., Białystok 2011.

³⁹ *Zawody mało popularne jako szansa zwiększenia zatrudnienia osób mniej dyspozycyjnych na rynku pracy niepełnosprawnych oraz kobiet samotnie wychowujących dzieci*. Desk research, Białystok 2011.

⁴⁰ *Prestiż zawodów*, Komunikat z badań CBOS, Warszawa, styczeń 2009.

⁴¹ M. Kabaj, *System kształcenia zawodowego i kierunki jego doskonalenia w warunkach integracji i wzrostu konkurencyjności*, Warszawa 2010.

Trzeba jasno powiedzieć, że w obliczu rosnącego bezrobocia strukturalnego, narastających problemów demograficznych, płynących zewsząd apeli, by ludzie pracowali do 67 roku życia, wypychaniu ludzi z rynku pracy w wieku przedemerytalnym, stałego zablokowania ścieżek tranzycji z edukacji zawodowej na rynek pracy itd., przed społeczeństwem obywatelskim, szkolnictwem zawodowym, doradztwem kariery piętrzą się ważne pytania: Jak zapewnić ludziom zatrudnienie w sytuacji wypychania ich z rynku pracy w okresie przedemerytalnym? Jak zapewnić zatrudnienie młodym ludziom kończącym szkoły? Jak zapewnić zatrudnienie osobom niepełnosprawnym? Jaką rolę mogą w tym zakresie odegrać powroty ludzi w zawody niszowe, ginące i mało popularne? Czy rzeczywiście jest tak, że zawody niszowe, ginące i mało popularne to dla lokalnych, regionalnych i narodowych rynków pracy tylko zbędny balast hamujący rozwój? Czy też być może związana z nimi jest także szansa na napędzanie gospodarek na różnych szczeblach organizacji terytorialnej?

Nie ulega wątpliwości, że ze względu na wspomniane zagrożenia oraz na to, że w wielu regionach nie ma co liczyć na rozwój nowych miejsc pracy w sektorach zawodów związanych z gospodarką wiedzy, jedynym wyjściem pozostaje reorientacja stanowisk w odniesieniu do zawodów recesywnych⁴². Zawody ginące, niszowe i mało popularne mogą stać się na nowo szansą dla wielu ludzi nieznajdujących swego miejsca na rynku pracy, jak dla wypychanych z rynku pracy osób 50+ i chcących kontynuować zatrudnienie do osiągnięcia wieku emerytalnego. Zawody te mogą być szansą na napędzenie gospodarek lokalnych nie tylko poprzez wydłużanie aktywności zawodowej na lokalnych rynkach pracy, ale także szansą na odtworzenie zaburzonych ekosystemów pracy zakorzenionych w lokalnej tradycji, historii gospodarczej regionu i lokalnym ruszcie kompetencji zawodowych, układających się w wizerunek (markę) regionu w oczach jego mieszkańców i w oczach mieszkańców kraju.

Zawody niszowe, ginące i mało popularne zostały przedwcześnie spisane na stratę, tak jak zawody produkcyjne w perspektywie rozwoju gospodarki opartej na wiedzy. Niestety, proces dekapitalizacji tych zawodów zachodzi głównie w przestrzeni umysłowej, toteż aby przeciwdziałać owym zgubnym tendencjom zarówno dla ludzi, jak i gospodarki należy, po pierwsze, na nowo zdefiniować zalety i wady tych zawodów w relacji do dominujących obecnie zawodów głównego nurtu. Po drugie, zdiagnozować przyczyny psychologiczne szerzącej się niechęci do tego typu zawodów. Po trzecie, należy określić możliwą rolę tych zawodów w emancypacji życiowej i zawodowej określonych grup ludzi, tak aby mogli oni zacząć lub z powrotem żyć na swój własny rachunek. Po czwarte, należy skon-

⁴² *Zawody ginące...*, op. cit.; *Zawody mało popularne...*, op. cit.; *Zawody niszowe jako szansa zwiększenia zatrudnienia bezrobotnych absolwentów szkół wyższych. Desk research*, Białystok 2011.

struować strategię promocji zatrudnienia w zawodach niszowych, ginących i mało popularnych jako strategię powrotu do cnót obywatelskich. Po piąte, należy zdefiniować szczególną rolę szkolnictwa zawodowego i doradztwa kariery we wdrażaniu promocji zatrudnienia w zawodach recesywnych w kooperacji z innymi interesariuszami lokalnych rynków pracy.

Warunki przystosowania mentalnego do kontynuacji zatrudnienia w zawodach ginących i mało popularnych

Mechanizmy ekonomiczne, które dotychczas uważane były za sprawne, straciły autorytet. Na przykład ludzie gremialnie przestali wierzyć w to, że z dłuższej aktywności zawodowej będą mieli wyższe emerytury, a w wieku przedemerytalnym w ogóle będą mieli stałą, pełnoetatową pracę. Prawdą jest, że siłą napędową nowoczesnych gospodarek opartych na wiedzy jest rozrost zawodów dominujących, ale również i to, że dla tych samych społeczeństw największym zagrożeniem dla ich równowagi jest proces przeciwny, jakim jest ginięcie zawodów i rozrost zawodów mało popularnych przy równoczesnym wzroście stopy bezrobocia. O ile w zawodach dominujących rosnącym problemem jest wzrost kosztów psychicznych podtrzymywania aktywności zawodowej⁴³ w postaci wypalenia zawodowego i poczucia utraty etycznego sensu pracy, o tyle w zawodach recesywnych wznoszącym kosztem psychicznym staje się lęk przed utratą pracy i nicnierobieniem⁴⁴. Skutki wykluczenia z rynku pracy, nicnierobienia i lęków związanych z zapewnieniem sobie i rodzinie finansowej oraz mentalnej ciągłości życia wymagają odpowiedzi na kilka pytań. Kto ma wziąć na utrzymanie tych, którzy tracą pracę z powodu wypierania zawodów? Jak ma się rozwijać gospodarka, w której duża część ludności w wieku produkcyjnym nie może znaleźć zatrudnienia? Czy zawody ginące i mało popularne są niepotrzebne i kto ma je wykonywać? Co zrobić, aby ludzie zechcieli żyć na swój rachunek, a nie na koszt państwa? Co zrobić, aby ludzie chcieli chcieć?

Nie ma żadnych wątpliwości, że na zawody ginące i mało popularne należy spojrzeć z perspektywy wyzwania emancypacji życiowej i zawodowej rzesz ludzi, którzy wypadają z rynku pracy nie z własnej woli. To dzięki tym zawodom bezskutecznie poszukujący pracy w wieku 50+ mogliby z powrotem żyć na własny

⁴³ Z. Ratajczak, *Bezrobocie jako wyzwanie*, Katowice 2004; idem, *Oblicza ludzkiej zaradności*, [w:] K. Popiołek (red.), *Człowiek w sytuacji zagrożenia. Kryzysy, katastrofy, kataklizmy*, Poznań 2001.

⁴⁴ A. Bańka, *Zerwana ciągłość etyki pracy i triumf psychologii nicnierobienia*, [w:] K. Popiołek, A. Bańka (red.), *Kryzysy, katastrofy, kataklizmy w perspektywie jednostkowej i społecznej*, Poznań 2011, s. 124-144.

rachunek i uchronić się przed negatywnym upodmiotowieniem i budowaniem negatywnego kapitału tożsamości w sytuacji wymuszonej bierności. Jego przejawami są z jednej strony infantylne nawyki stylu życia oparte na dogadzaniu sobie prymitywnymi rozrywkami, a z drugiej strony – bierne życie na cudzy koszt. Powrót do zawodów recesywnych przez ludzi wypychanych z rynku wymaga tylko spełnienia jednego, pozornie prostego warunku, jakim jest to, żeby ludzie zechcieli podjąć się tych zajęć. Powrót do prac i zajęć w zawodach ginących i mało popularnych staje się koniecznym projektem emancypacji zarówno dla jednostek, jak i szerszych społeczności lokalnych, terytorialnych i regionalnych, będących nosicielami tradycji i przede wszystkim kapitału kulturowego oraz społecznego⁴⁵.

Przed wszystkim rozrost zawodów ginących i mało popularnych tylko w jednej części jest wymuszony mechanizmami rozwoju nowoczesnej gospodarki. W drugiej części, być może nawet większej, jest to rezultat przemian mentalnych, których źródłem są procesy psychiczne związane z wartościowaniem pożądanego tożsamości, prestiżem wykonywanych zajęć, ambicją bycia lub stawiania się określonym człowiekiem jako osobą w świecie społecznym, motywacją tożsamościową i społeczną⁴⁶. W tym kontekście zawody giną oraz stają się mało popularne, gdyż wytwarzana jest wokół nich zła atmosfera, co nie znaczy, że powstające w ich rezultacie towary i usługi są obiektywnie niepotrzebne. Zawody giną i powiększają pulę zawodów mało popularnych szczególnie w społecznościach, gdzie tradycja zaczyna być uważana za zacofanie. Wtedy też społeczność lokalna ulega dyfuzji, a kapitał społeczny zastępują czysto formalne więzi międzyludzkie.

Osoby w wieku 50+ wypierane z zawodów tradycyjnych, które wykonują często bardzo długo, tracą nie tylko ekonomiczne podstawy egzystencji, ale również psychiczne. Popadają w rozpacz, w pustkę egzystencjalną czy poczucie bezużyteczności, ale, co jest jeszcze gorsze to to, że uczą się negatywnych emocji związanych ze statusem tych zawodów, zarażając innych negatywnymi wyobrażeniami o nich. Dyskontynuacja zatrudnienia w „swoim” zawodzie jest postrzegana jako granica osiągniętego rozwoju tożsamości. Przekroczenie tej granicy jest aprobowane, gdy możliwy jest ruch w górę, dopuszczalne na tym samym poziomie, ale nieakceptowalne jako przemieszczenie w hierarchii w dół. Ludzie oczekują awansu zawodowego, godzą się na pracę w porównywalnym statusie zawodowym, a unikają degradacji. Wizja mobilności zawodowej zakładająca kontynuację aktywności w zawodach ginących i mało popularnych napotyka na bariery psychiczne. Większość ludzi najczęściej dostrzega w nich przede wszystkim wady, a rzadko kiedy zalety⁴⁷.

⁴⁵ P. Bourdieu, J. Passeron, *Reprodukcja*. Warszawa 2006; R.D. Putnam, *Samotna gra w kręgle*, Warszawa 2008.

⁴⁶ A. Bańka, *Tożsamość...*, op. cit.

⁴⁷ *Praca, której nie chcemy za nic na świecie*, <http://praca.wp.pl/strona,2,title,Praca-ktorej-nie-chcemy-za-nic-na-swiecie,wid,13033360,wiadomosc.html>

W efekcie porównań społecznych zawodów recesywnych z prestiżowymi zawodami dominującymi, słabo dociera do ludzi stara zasada protestanckiej etyki pracy, że lepiej mieć jakąkolwiek pracę niż nie mieć żadnej⁴⁸. Tymczasem zarówno zawody dominujące, jak i recesywne mają swoje zalety i wady, które trzeba umieć dostrzec. Zaletami ginących i mało popularnych zawodów tradycyjnych jest namacalność, konkretność, społeczna użyteczność i przede wszystkim możliwość wykazania się aktywnością, będącą źródłem satysfakcji, pasji, siły moralnej i poczucia spełnionego obowiązku. Kryteria działania w zawodach tradycyjnych nie są społecznie i moralnie kontrproduktywne, tak jak to często – niestety – zdarza się w zawodach dominujących nowego typu.

A zatem powrót do aktywności zawodowej poprzez podjęcie pracy w zawodach ginących i mało popularnych może być elementem planu pozytywnej przebudowy życia, pod warunkiem udanej wcześniej przebudowy mentalnej. Przejście do wykonywania zawodów mało popularnych może być postrzegane przez jednostki jako degradacja i zmniejszenie poczucia własnej wartości. Ale przy odpowiednio pokierowanym procesie *designu* tożsamości przejście to może być odbierane jako pozytywne wyzwanie, budujące tożsamość, poczucie użyteczności, odkrywające pasje i roztaczające perspektywy godnego i aktywnego życia⁴⁹. Niektórzy badacze wskazują, że sytuacja zawodowa w wieku przedemerytalnym, zawieszona między perspektywą aktywności a bezczynności, jest zawsze sytuacją trudną, stresową, wymagającą przewidywania i przystosowania się przez kilka lat⁵⁰. W planach życiowych, gdy perspektywa przejścia na emeryturę jest jeszcze odległa o kilka lat, decyzja jednostek utrzymania się na rynku pracy w sektorze zawodów tradycyjnych wymaga jednak wspomaganej transformacji mentalnej zarówno od strony przeszkolenia zawodowego, jak i doradztwa kariery – ukazującego korzyści oraz koszty takich wyborów. Promocja zatrudnienia w zawodach recesywnych musi uwzględniać bowiem to, że rekonwersja zawodowa jest nie tylko decyzją indywidualną jednostek odnośnie do wejścia w obszar brakujących często kompetencji zawodowych, ale jest to również częśćka jakiegoś szerszego projektu rewitalizacji ekosystemu gospodarki lokalnej jako wspólnego, świadomego wyboru i kontraktu społecznego. Nie wszystkie jednostki tracące pracę

⁴⁸ J. Bynner, S. Parsons, *Social exclusion and the transition from school to work: the case of young people not in education, employment or training (NEET)*, „Journal of Vocational Behaviour” 2002, 60, s. 289-309.

⁴⁹ *Już nie sprzątaczką, a coraz częściej sprzątaczką*, „Gazeta Prawna” 2011, 30 czerwca, http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/527569.juz_nie_sprzataczka_a_coraz_czesciej_sprzataczka.html; http://for-sal.pl/artykuly/490885,tomasz_sienkiewicz_i_krzysztof_stypulkowski_porzucili_korporacje_by_robic_prawdziwa_czekolade.html

⁵⁰ T.A. Beehr, *The proces of retirement: a review and recommendations for future investigations*, „Personnel Psychology” 1986, 39, s. 31-55.

w wieku przedemerytalnym i pragnące kontynuacji zatrudnienia mogą przystosować się w równym stopniu do wyzwań związanych z zatrudnieniem w zawodach niszowych i mało popularnych. Zmiennymi, od których zależy zdolność przystosowania się są: 1 – zmienne socjodemograficzne (poziom i rodzaj wykształcenia, poziom dochodów zakumulowanych i traconych, stan cywilny i rodzinny, miejsce i kontekst cywilizacyjny); 2 – zmienne psychologiczne (osobowość, postawy i nastawienia, optymizm, subiektywne poczucie stanu zdrowia, zadowolenie z życia, poczucie koherencji, mobilność psychiczna); 3 – zmienne związane z obiektywnymi uwarunkowaniami lokalnego rynku pracy w powiązaniu z gospodarką globalną; 4 – zmienne kulturowe związane ze standardami kultury lokalnej i regionalnej (obecność lub ślady ciągłości ekosystemu stylu życia zawodowego wyrastającego z tradycji miejsca) oraz 5 – zmienne kulturowe związane z klimatem organizacyjnym lokalnego rynku pracy, organizacjami i zrzeszeniami zawodowymi, instytucjami wspierania szkoleń zawodowych i instytucjami udzielania porad zawodowych oraz kariery.

Aktywizacja osób wypieranych z rynku pracy w wieku przedemerytalnym poprzez promocję zatrudnienia w sektorach zawodów ginących, niszowych i mało popularnych ma szanse powodzenia tylko wtedy, gdy jest częścią strategii napędzania gospodarki lokalnej w ramach strategii socjalnej nowego typu. Strategia ta zakłada wypracowanie kontraktu społecznego, obejmującego wszystkich interesariuszy ekosystemu gospodarki lokalnej i regionalnej: 1 – pracobiorców, pracodawców, instytucje rynku pracy, organizacje samorządowe, zrzeszenia zawodowe, szkoły, poradnie zawodowe i organizacje zajmujące się szkoleniami; 2 – wszystkie generacje partycypujące realnie i potencjalnie w podtrzymywaniu ciągłości funkcjonowania nisz zawodowych w strukturze lokalnej i regionalnej gospodarki (uczniów szkół zawodowych, osób szkolonych i zrzeszonych w izbach gospodarczych, jak np. Izba Rzemieślnicza, osoby w średnim wieku prowadzące działalność gospodarczą i zawodową zakotwiczoną w tradycji lokalnej i wreszcie osoby w wieku przedemerytalnym, aspirujące do wykonywania nowych zajęć).

Choć w strategii promocji zatrudnienia w sektorze zawodów wypieranych w centrum zainteresowania jest populacja ludzi popularnie określanych mianem 50+, to jednak warunkiem jej powodzenia jako kontraktu społecznego jest ciągłość intergeneracyjna, włączająca do współdziałania ludzi młodych, doświadczonych, w średnim wieku z odpowiednimi warunkami zdrowotnymi. Napędzanie gospodarki lokalnej w sektorach zawodów tradycyjnych wymaga: 1 – podtrzymywania chęci do kontynuowania pracy u osób wypadających z rynku pracy, 2 – wzbudzania chęci kontynuacji zatrudnienia w zajęciach niekoniecznie zgodnych z dotychczasowymi aspiracjami życiowymi i tożsamościowymi, 3 – wzbudzania potrzeby rekonwersji zawodowej poprzez ukazywanie zalet działań, w których jednostki mogą poczuć się na nowo: a – potrzebne, b – samorealizujące się, c – kompetentne,

d – odczuwające sens swoich działań, e – odczuwające zysk dla swojego zdrowia fizycznego i psychicznego, f – dostrzegające pozytywy i szczęście z funkcjonowania w ekosystemie gospodarczym (sieci wsparcia społecznego, kooperacji międzypokoleniowej oraz w sieci powiązań instytucjonalnych począwszy od rodziny, a skończywszy na instytucjach państwowych).

Działania te w nowej strategii socjalnej prowadzić muszą jednak do kształtowania ciągłości zatrudnienia w układzie międzygeneracyjnym, gdzie każda generacja daje inny wkład w ekosystem gospodarki lokalnej, odwołującej się do tradycji zawodowej regionu. Problem konieczności kooperacji międzypokoleniowej w napędzaniu gospodarki lokalnej poprzez promocję zatrudnienia w zawodach tradycyjnych ma kilka wymiarów. Po pierwsze, osoby znajdujące się w wieku 50+ to nie jedyna grupa zagrożona wykluczeniem z rynku pracy. Dwoma innymi grupami zagrożonymi wykluczeniem są osoby młode do 27 roku życia oraz osoby niepełnosprawne. Aby te wszystkie grupy wprowadzić na rynek pracy, trzeba skoordynowanych działań, które łączą je na poziomie potrzebnych kompetencji zawodowych i kooperacyjnych. Tutaj dotykamy drugiego wymiaru strategii, a mianowicie kształtowania, przekazywania i podtrzymywania kompetencji zawodowych. Jedni owe kompetencje zdobyli i mogą przekazać, inni muszą je dopiero nabyć, a jeszcze inni, by się nimi najskuteczniej wykazywać, mogą się wspierać kandydatami do zawodu. W zawodach tradycyjnych wiele kompetencji jest przekazywanych poprzez uczenie się w działaniu. Toteż nauczanie zawodów tradycyjnych poprzez *intermentoring* jest niezbędnym elementem uzupełniającym szkolnictwo zawodowe i szkolenia zawodowe.

Dodatkowo, nowa strategia socjalna aktywizacji zawodowej w zawodach tradycyjnych musi zakładać połączenie działań socjalnych, szkolenia zawodowego oraz doradztwa kariery w przejściu młodych ludzi na rynek pracy i powrotu na rynek pracy osób, które tracą pracę przed emeryturą.

* * *

Nowa strategia socjalna i kontraktu społecznego tworzenia ekosystemu gospodarki lokalnej, oparta na promocji zatrudnienia w zawodach recesywnych i zakotwiczonych w tradycji regionalnej, musi być gwarantowana przez strony kontraktu społecznego, tzn. instytucje szkolące, instytucje samorządowe i zawodowe, instytucje administracji terytorialnej, urzędy pracy i instytucje poradnictwa zawodowego. Integracja działań socjalnych wymaga dostarczenia osobom podlegającym rekonwersji zawodowej nowych kompetencji, przekazywania kompetencji zdobytych przez doświadczonych w zawodzie pracowników i stwarzania warunków do nabywania kompetencji zawodowych w szkoleniach formalnych i praktycznym działaniu. Zadanie to jest podstawowym wyzwaniem dla szkolnictwa zawodowego.

Z kolei wyzwaniem stojącym przed doradztwem kariery związane jest z niezbędną kuracją mentalną osób tracących zatrudnienie w swoich dotychczasowych zawodach i przystosowaniem ich do radzenia sobie z nowymi trudnościami i przeciwnościami losu. Wyzwania dla doradztwa kariery najsilniej uwidaczniają się w sferze diagnostyki, a więc: 1 – zróżnicowanych potrzeb kontynuacji zatrudnienia, 2 – diagnostyki motywacji (chęci) przejścia do aktywności w nowych zawodach, 3 – diagnostyki aspiracji życiowych, jakie osoby poddające się rekonwersji zawodowej chcą osiągnąć poprzez kontynuację aktywności zawodowej oraz 4 – przydatności do pracy w zawodach recesywnych – z perspektywy grup najbardziej zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy. Innym wyzwaniem dla doradztwa kariery jest promocja cnót obywatelskich życia na własny rachunek wśród grup najbardziej zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy – osób niepełnosprawnych, 50+ oraz osób młodych do 27 roku życia. Promocja ta ukazuje perspektywę tworzenia zintegrowanego stylu życia jako ekologicznej niszy gospodarczej w społeczności lokalnej i strukturze zawodowej.

Ta sfera działań doradztwa kariery powiązana jest z budowaniem wśród grup zagrożonych wykluczeniem pozytywnego obrazu własnej osoby w relacji do zajęć, które mogą być wykonywane w nowych zawodach. Budowanie pozytywnego obrazu własnej osoby wymaga stałego podtrzymywania u tych osób poczucia własnej wartości i ochrony przed subiektywnymi i obiektywnymi barierami zagrażającymi motywacji trwania przy wybranych celach. Zadanie to wymaga rozległej platformy wsparcia ze strony wielu podmiotów rynku pracy. Dlatego też kolejnym zadaniem doradztwa kariery jest budowanie i koordynowanie sieci wsparcia dla osób wchodzących i powracających na rynek pracy. Budowanie sieci wsparcia jest zarówno budowaniem kapitału ludzkiego, w oparciu o ruszt kompetencyjny charakterystyczny dla danego regionu i społeczności lokalnej, jak i systematycznym odtwarzaniem i wzmacnianiem kapitału społecznego. Kompetencje zawodowe w gospodarce lokalnej mogą być budowane jedynie w atmosferze zaufania społecznego. I odwrotnie, zaufanie społeczne gwarantuje przejrzystość reguł współdziałania różnych grup i podmiotów zawodowych na danym terenie. Sumując, najważniejszym zadaniem dla doradztwa kariery jest skłonienie jednostek do tego, by chciały chcieć, a społeczności, by chciała być całością, a nie sumą jednostek.

Streszczenie

Artykuł przedstawia podstawowe paradoksy, jakie niosą ze sobą trendy zmian na rynkach pracy, a także zarys koncepcji działań, dzięki którym można będzie łagodzić negatywne skutki zachodzących procesów wypierania ludzi z rynku pracy, przy jednoczesnym wzroście potrzeby zachowania, a nawet wydłużania aktywności zawodowej starzejących się społeczeństw. Podstawową tezę stanowiącą oś przeprowadzanych rozważań jest uzna-

nie, że w płynnej rzeczywistości rynku pracy ludzie muszą wykazywać się, szczególnie w wieku przedemerytalnym, dużą mobilnością psychiczną i zawodową, czyli przedsiębiorczością. Zmieniające się realia życia zawodowego narzucają jednostkom konieczność przystosowywania swojej osobowości zawodowej do zmieniającej się rzeczywistości. Niezbędne jest jednak wsparcie zewnętrzne tych procesów. Dlatego w artykule tym omówiono również rolę szkolnictwa zawodowego i doradztwa kariery w promocji zatrudnienia w rekonwersji zawodowej, a w szczególności w przystosowaniu się mentalnym ludzi do zajęć w zawodach recesywnych.

Identity design vs. the adjustment of professional profiles to the dynamic reality of labour markets

Summary

The article describes popular paradoxes that come together with changes taking place on labour markets, it also presents the outline for operational concepts that can tone down the negative effects of pushing people out of labour markets and enhance the need among ageing societies for preserving or even extending their professional life. The basic thesis, being the axis for the conducted considerations, is that being a part of the dynamic reality of labour markets, people have to be venturesome, i.e. physically and professionally active – especially when at pre-retirement age. The constantly changing professional reality forces people to adjust their professional profiles to it. However, it is necessary to provide external support for these processes. Thus, the present article describes the role of vocational education and career guidance for employment and professional reconversion – especially in terms of mental preparation among people with dying professions.