

WIEK I DOŚWIADCZENIE JAKO ATRYBUTY DZIAŁALNOŚCI ZAWODOWEJ

Proces globalizacji gospodarki rynkowej, rozwój nowych technologii informacyjnych oraz procesy demograficzne wywołują współcześnie na rynku pracy ogromne przeobrażenia. Zmienia się organizacja i charakter pracy, rosną wymagania pracodawców wobec pracowników. Obok kwalifikacji zawodowych ceniona jest dyspozycyjność, mobilność, gotowość do podejmowania ryzyka czy też umiejętność dostosowania się do nowych warunków pracy. Zwiększa się również rola czynnika wyznaczającego pozycję jednostki na rynku pracy, jakim jest wiedza, co powoduje wzrost zapotrzebowania na coraz wyżej kwalifikowane kadry. Jednocześnie kurczy się rynek prac wymagających niewielkiego przygotowania zawodowego, postępuje substytucja pracy żywej przez uprzedmiotowioną i związany z tym proces ubytku miejsc pracy, a także niepewność zatrudnienia oraz wrastający poziom bezrobocia.

W kontekście tak wielkich przeobrażeń na rynku pracy rodzi się pytanie: jakie znaczenie w chwili obecnej ma wiek i doświadczenie człowieka w działalności zawodowej?

Wiek stanowi pojęcie, które w literaturze określane jest jako szczególnego rodzaju fenomen społeczny, jak również psychologiczny. Wiek to główny, podstawowy wymiar ludzkiej egzystencji, w ramach którego jednostka organizuje przebieg swojego życia, interpretuje swoje życiowe doświadczenie, rozważa swoje życiowe plany. W kontekście psychologicznym upływ czasu stanowi dla ludzi źródło wielu wewnętrznych doznań – zarówno radości, jak i niepokoju, smutków, inspiruje do refleksji filozoficznej, zadumy nad własnym losem i statusem w świecie. Upływ czasu jest dla człowieka dostrzegalny i ma sens osobisty związany z przeżyciami i war-

tościowaniem przede wszystkim w stosunku do własnego życia, własnego trwania i przemijania¹.

W istocie pojęcie wieku rozpatruje się, podobnie jak „fazy życia” (dzieciństwo, młodość, dojrzałość, starość), w kategoriach biologicznych. Dotyczą one bowiem procesów wzrastania, rozkwitu, a w ostateczności starzenia się wszelkich żywych organizmów. Biologiczne różnice pomiędzy ludźmi, wynikające z faktu bycia w określonym wieku, stanowią podłoże dla czynników kulturowych. Ludzkie zachowanie korygowane jest w pewnym sensie przez wzór czy też ideał postępowania „właściwego” dla danego wieku. W ten sposób społeczeństwo narzuca kulturowy ideał osobowości, określone role społeczne, tworząc nieformalne normy wiekowe, czego konsekwencją stanowi specyficzna sieć kontroli społecznej.

W rozważaniach nad wiekiem przyjmuje się zwykle za podstawę rok kalendarzowy, chronologiczny bazujący na roku urodzenia. Należy jednak pamiętać, że istotne jest również określenie „wiek społeczny”, które opiera się na kryterium ról społecznych pełnionych w kolejnych fazach życia. W tych kategoriach człowiek jest „młody” tak długo, jak długo pełni określoną rolę, na przykład osoby uczącej się lub jest „stary”, w przypadku gdy przeszedł na emeryturę i przestał być czynny zawodowo. W tym sensie społeczeństwo, poprzez normy prawne i obyczajowe, kreuje wielkość i pojemność populacji w określonym wieku².

Dokonując próby zdefiniowania kategorii pojęciowej, jaką jest wiek, można uznać, że „determinuje on fazę życia, w jakiej znajduje się aktualnie człowiek pod względem rozwoju biologicznego i wydolności psychofizycznej, pod względem sytuacji rodzinnej, sytuacji prawnej, poziomu wykształcenia, kariery zawodowej, możliwości awansu zawodowego i społecznego”³. Tak więc wiek, czy też faza życia, określa związki człowieka z innymi ludźmi, a także możliwości i płaszczyzny działania.

Istotny aspekt niniejszego problemu stanowi rozpatrywanie wieku w kontekście określonych orientacji życiowych. Wraz z upływem czasu, czyli wraz z procesem rośnięcia, dojrzewania i starzenia się, wzrasta znaczenie pewnych potrzeb i wartości u ludzi, przy jednoczesnym słabnięciu znaczenia innych. Tematyka niniejszego referatu skłania do zwrócenia szczególnej uwagi na zmiany znaczenia roli pracy w określonych grupach wiekowych, których istotę w pełni oddają teorie rozwoju zawodowego

¹ M. Kowalik, *Sfera uczuć*, Warszawa 1975, s. 45.

² H. Worach-Kardas, *Wiek a pełnienie ról społecznych*, Warszawa-Łódź 1983, s. 3-6.

³ I. Reszke, *Zmiana wieku w badaniach społecznych*, [w:] *Standaryzacja zmiennych socjologicznych*, Warszawa 1974, s. 5-6.

człowieka, a w szczególności linia rozwoju zawodowego człowieka opracowana przez Z. Wiatrowskiego, w której wyróżniono cztery etapy: etap kształcenia i wychowania przedzawodowego, etap kształcenia prozawodowego, etap kształcenia zawodowego oraz etap aktywności zawodowej i dalszego kształcenia⁴. Etapy te odpowiadają podstawowym działom pedagogiki pracy, których problematyka rozkłada się na cały okres życia człowieka. Szczególna rola pracy według tej koncepcji przypada na okres aktywności zawodowej i dalszego kształcenia, począwszy od wczesnego wieku dojrzewania zawodowego, gdy jednostka wchodzi w rolę pracownika, skończywszy na okresie przedemerytalnym i emerytalnym, gdy jednostka dochodzi do mistrzostwa w zawodzie, a następnie służy innym swoim doświadczeniem zawodowym i społecznym.

Na uwagę w tym aspekcie zasługuje również analiza modelu rozwoju kariery zawodowej opracowanego przez A. Pocztownskiego. Wyróżnia on cztery etapy kariery zawodowej człowieka, do których należą: etap przygotowania do kariery, etap wczesnej kariery, etap środkowej kariery i etap późnej kariery. W tym przypadku również w sposób jednoznaczny ocenić można znaczenie pracy dla człowieka na każdym z wymienionych etapów. Jednakże w odróżnieniu od poprzedniej koncepcji, inaczej została zaprezentowana rola pracownika zwłaszcza w okresie przedemerytalnym i emerytalnym. Do charakterystycznych cech tego etapu autor zalicza względną stabilizację życia zawodowego, utrzymywanie dotychczasowych osiągnięć oraz przygotowanie się do wyjścia z życia zawodowego, które w wielu przypadkach prowadzi do kryzysów i poczucia rezygnacji⁵.

W Polsce badania socjologiczne nad wiekiem i cyklem życia są nieliczne i koncentrują się głównie na problematyce różnic pokoleniowych (znacznie rzadziej na problematyce pokoleniowych więzi). Największą uwagę badaczy przyciągają dwie grupy, wyróżnione na podstawie wieku, a mianowicie: młodzież i ludzie dorośli. Zwłaszcza młodość stała się w ostatnich latach przedmiotem szczegółowych syntez i studiów empirycznych. Analiza literatury przedmiotu pozwala stwierdzić, że proces ten nasilił się pod koniec lat 60. ubiegłego wieku w krajach zachodnich w okresie buntów studenckich i od tego momentu zainteresowanie badaczy tą grupą wiekową nie maleje⁶. W dobie zawrotnych przemian społeczno-politycznych młodzi ludzie stanowią idealną grupę otwartą na wszelkie

⁴ Por. Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, wyd. 4, Bydgoszcz 2005, s. 57-59.

⁵ Por. A. Pocztownski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa 2003, s. 339-340.

⁶ H. Worach-Kardas, op. cit., s. 8.

nowe trendy, jak również niezwykle podatną na niebezpieczeństwa i zagrożenia z nimi związane.

Zainteresowanie osobami dorosłymi z kolei jest zrozumiałe ze względu na to, iż stanowią oni w dominacji grupę osób czynnych zawodowo, a badanie zbiorowości pracowniczych miało zawsze ogromne znaczenie praktyczne.

Stosunkowo najpóźniej rozwinęły się badania nad starością i starzeniem się, a ich potrzebę zrodził zwiększający się odsetek ludzi starych wśród ogółu społeczeństwa, co dziś powszechnie za E. Rossetem określa się jako „proces starzenia się ludności”⁷. Niestety, w Polsce waga i zakres tego problemu jest jeszcze niedoceniana, o czym świadczy niewielka liczba prac badawczych podejmowana w tym aspekcie.

Analizując znaczenie „wieku” w kontekście działalności zawodowej, należałoby zwrócić uwagę na dwa znaczące aspekty z tym związane. A mianowicie, z jednej strony istnieje tendencja do wydłużania okresu przejścia pracowników na emeryturę, z drugiej zaś strony występuje dążność do skracania czasu pracy.

Wydłużanie wieku emerytalnego na całym świecie wiąże się w chwili obecnej z tendencją do dostosowywania go do wyzwań współczesności – wydłużającego się życia, starzejącego się społeczeństwa, malejącego przyrostu naturalnego oraz upadającej idei państwa opiekuńczego. Potwierdzenie takiego stanu rzeczy stanowią raporty Banku Światowego „Sustainability of pension System in the UE8” i OECD „Pension at glance 2005”.

Tradycyjna polityka społeczna w państwie opiekuńczym, a w tym jej podstawowe instytucje, jakimi są systemy emerytalne, dostosowana była do tradycyjnego rynku pracy, odznaczającego się następującymi cechami:

- pełne zatrudnienie, bez strukturalnego bezrobocia;
- dominacja pracy zawodowej na pełnym etacie w formalnym sektorze;
- długi okres pracy zawodowej, a więc i nabywania uprawnień emerytalnych: wczesny początek (krótki okres edukacji) i późny koniec (wysoki wiek emerytalny);
- jeden żywiciel rodziny (mężczyzna);
- praca przez całe życie u jednego pracodawcy, brak mobilności.

Do takiego modelu rynku pracy i kariery zawodowej dostosowany był system emerytalny, który nadal obowiązuje, wiążąc emeryturę z zarobkiem z pracy (*earnings-related*).

⁷ E. Rosset, *Proces starzenia się ludności. Studium demograficzne*, Warszawa 1959.

Tymczasem przez kilka ostatnich dziesięcioleci zaszły na rynku pracy duże zmiany, mające istotne konsekwencje dla zabezpieczenia na starość. Podstawowe cechy zmian bezpośrednio wpływających na systemy emerytalne są następujące:

Bezrobocie stało się powszechnym i trwałym elementem gospodarki i życia zawodowego wielu osób. Brak pracy to problem nie tylko dla bezrobotnych, to także problem dla pracujących (obniża ich przyszłe emerytury), jak i dla aktualnych emerytów (zmniejsza środki na sfinansowanie bieżących świadczeń).

Nastąpiło znaczne skrócenie okresu pracy zawodowej: na „wejściu” – w wyniku wydłużania okresu kształcenia i na „wyjściu” – wskutek obniżania ustawowego lub faktycznego wieku emerytalnego. Należy dodać, że wydłużanie się okresu pobierania emerytury związane jest z wydłużaniem przeciętnego trwania życia przy jednoczesnym utrzymaniu (a czasem również obniżeniu, np. w Polsce) wieku emerytalnego. Powoduje to, przy utrzymaniu tej samej wysokości świadczenia, konieczność zwiększenia całkowitych transferów do pokolenia w wieku poprodukcyjnym. W rezultacie skróceniu uległ czas wypracowywania emerytury, wydłużeniu – jej pobierania. Jest to duże wyzwanie dla (stanowiących większość) systemów emerytalnych wiążących emeryturę z dochodami z pracy⁸.

Dlatego też kraje Unii Europejskiej podnoszą wiek emerytalny, aby wydłużyć aktywność zawodową swoich społeczeństw. W lutym 2006 roku decyzję taką podjęli Niemcy (wzrost wieku emerytalnego obojga płci do 67 lat), Stany Zjednoczone są w trakcie wydłużania tego wieku, myślą o tym także Brytyjczycy. Podobnie czynią kraje tzw. nowej Unii, czyli te, które razem z Polską przystąpiły do Wspólnoty. Słowacy robią to stopniowo – corocznie o 9 miesięcy, podobnie Czesi – corocznie o 4 miesiące oraz Estończycy – corocznie o pół roku. W 2009 roku proces podnoszenia tego wieku zakończą Łotysze (wyniesie on 62 lata), a już w 2007 roku Litwini (wiek emerytalny kobiet wzrośnie do lat 60)⁹.

Systemy emerytalne są reformowane z wielu względów. Najważniejszym wyzwaniem i główną przyczyną reform są problemy sfinansowania przyszłych, rosnących wydatków emerytalnych. Reformy mają zatem przyczynić się do zapewnienia stabilności finansowej tych systemów. Problematyka wyzwań, jakie dla systemów emerytalnych stanowią zmiany

⁸ W trosce o pracę, Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004, UNDP, Fundacja Naukowa CASE, Warszawa 2004

⁹ Dane pochodzą ze strony internetowej „Gazety Prawnej” – z dn. 20 marca 2006 r. www.gazeta.prawna.pl.

na rynku pracy, nie jest z reguły zbyt mocno eksponowana. Na przykład odpowiedzią na uelastycznienie i indywidualizację karier zawodowych ma być również zastępowanie sztywnej granicy wieku emerytalnego przez granicę elastyczną oraz emerytury częściowe, umożliwiające stopniowe ograniczanie zatrudnienia i przechodzenie na emeryturę. Podniesienie (z reguły faktycznego) wieku emerytalnego poprzez ograniczanie możliwości wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, służące w pierwszym rzędzie poprawie sytuacji finansowej systemów emerytalnych, prowadzi do wydłużenia okresu pracy, a tym samym przeciwdziałania wspomnianej tendencji do skracania okresu wypracowywania uprawnień emerytalnych¹⁰.

Tymczasem w Polsce do końca 2007 roku przedłużono możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę. Oznacza to, że osoby przechodzące w naszym kraju na emeryturę są stosunkowo młode. W 2005 roku mężczyźni mieli średnio 58,7, kobiety 56 lat. To najniższy wiek osób korzystających z emerytur w krajach OECD i UE (gdzie wynosi on prawie 61 lat)¹¹.

Należy zwrócić uwagę na fakt, że młodzi emeryci, otrzymujący łatwo dostępne świadczenia, powodują wzrost obciążeń podatkowych i składowych osób pracujących, którzy stają się zbyt „drodzy” i firmy nie chcą ich zatrudniać. Fakt ten zdaje się przeczyć stereotypowi, że odchodzący na emeryturę zwalniają miejsca pracy dla ludzi młodych.

Ważne jest również to, że podobnie jak w innych krajach, główny problem w Polsce stanowi aspekt starzejącego się społeczeństwa. W chwili obecnej rodzi się w naszym kraju coraz mniej dzieci, a od 2001 roku więcej Polaków umiera, niż przychodzi na świat. Dlatego też nie da się uniknąć wydłużenia aktywności zawodowej naszych rodaków. Zdaniem specjalistów, jeśli zmiany te nie zostaną przygotowane i wprowadzone wcześniej, wymusi je demografia i bankrutujący system ubezpieczeń, co w konsekwencji może spowodować znaczne obniżenie świadczeń emerytalnych w przyszłości. Taki stan rzeczy przyczynić się może do wielu negatywnych następstw, nie wyłączając krachu systemu emerytalnego w Polsce. Dodając do tego najniższy wskaźnik aktywności zawodowej osób starszych (55-64 lata) w Polsce w stosunku do krajów Unii Europejskiej (Polska – 26,2%, Unia Europejska – ponad 40%)¹², można stwierdzić, że rokowania na przyszłość w tym względzie nie kształtują się zbyt optymistycznie.

¹⁰ W trosce o pracę, Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004...

¹¹ Dane pochodzą ze strony internetowej „Gazety Prawnej” – z dn. 20 marca 2006 r. www.gazeta.prawna.pl.

¹² Ibidem.

Obecne pokolenie osób starszych korzysta z efektów pełnego zatrudnienia w powojennych dekadach XX wieku oraz rosnących wtedy wynagrodzeń. Z kolei obecna generacja ludności będącej w wieku aktywności zawodowej nie będzie doświadczać powszechnie takich korzyści. Zdaniem ekspertów współczesny rynek pracy, wymagający, zróżnicowany i „przebierający”, nie stworzy powszechnie podobnych szans. Jednocześnie obecna generacja musi także sprostać innym wymaganiom: dostosować się ustawicznie do zmieniającego się rynku pracy w gospodarce opartej na wiedzy, rodzić więcej dzieci i je dobrze edukować oraz opodatkowywać się na coraz bardziej kosztowne usługi zdrowotne. Bez nowego kontraktu społecznego, prowadzącego do radykalnej zmiany struktury wydatków społecznych, problemem okaże się nie tylko wydolność bronionego państwa opiekuńczego, ale także bardzo zestarzałe społeczeństwo, w którym rodzić się będzie coraz mniej dzieci.

Strategia zorientowana na inwestycje w dzieci oraz wspierania pracy (*workfare state*) to dwa podstawowe kierunki niezbędne do wynegocjowania w nowym kontrakcie społecznym¹³.

Tak więc, ujawniający się od kilku lat proces starzenia się ludności i jego społeczne konsekwencje są zjawiskami wymagającymi od polityki ludnościowej, wychodzącej naprzeciw nowym potrzebom, działań intensywniejszych niż dotychczas. Niestety, nie da się nie zauważyć niekorzystnego dystansu dzielącego nasz kraj od innych również w odniesieniu do stanu zdrowia ludności, wyższej umieralności, a tym samym krótszego trwania życia ludzkiego.

Na uwagę zasługuje jednak fakt, że 15 września 2001 roku został zwołany w Warszawie z inicjatywy Rządowej Rady Ludnościowej, Polskiego Towarzystwa Demograficznego i Komitetu Nauk Demograficznych PAN I Kongres Demograficzny, którego celem była ocena sytuacji ludnościowej naszego kraju, zbadanie przyczyny niepokojących zjawisk demograficznych i w konsekwencji podjęcie działań zmierzających do zachowania ciągłości pokoleń i spójności społeczeństw. Jest rzeczą jasną, że jednodniowa debata nie była w stanie rozwiązać tak wielu skomplikowanych problemów, jednakże zasygnalizowała najbardziej istotne kwestie, wymagające zbadania i przeanalizowania przez konferencje i seminaria w różnych środowiskach naukowych Polski. Wymierny efekt powyższych postulatów stanowi publikacja¹⁴ zespołu pracowników naukowych sku-

¹³ W trosce o pracę, Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004...

¹⁴ L. Frąckiewicz (red.), *Polska a Europa. Procesy demograficzne u progu XXI wieku. Proces starzenia się ludności Polski i jego społeczne konsekwencje*, Katowice 2002.

pionych w Polskim Towarzystwie Polityki Społecznej oraz Polskim Towarzystwie Gerontologii, którzy podjęli się oceny społecznych konsekwencji procesu starzenia się ludności. Autorzy tekstów pragnęli nie tylko zwrócić uwagę na najbardziej newralgiczne problemy starzejącej się populacji, ale również chcieli określić potrzeby seniorów i perspektywy zapewnienia im godnego miejsca w społeczeństwie.

Drugi aspekt omawianego problemu stanowi dążność do skracania czasu pracy. Proces ten jest związany głównie z udoskonaleniami technicznymi i podnoszeniem szeroko rozumianej kultury pracy, którą przedstawić można w kilku aspektach jako: kulturę techniczną, kulturę współżycia ludzi w procesie pracy, kulturę miejsca pracy i bhp oraz kulturę wypoczynku po pracy¹⁵. Podobnie jak w wielu krajach, również i w Polsce czas pracy jest stopniowo obniżany, a od momentu wprowadzenia ustawy z 1 marca 2001 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy wprowadzono unormowania dotyczące liczby godzin pracy¹⁶.

Trend spadkowy długości czasu przepracowanego w tygodniu zaobserwowano zwłaszcza w latach 1999-2002. W tym okresie liczba godzin przepracowanych w pracy głównej i dodatkowej zmalała łącznie o 1,3. Nieco mniej, bo o 1,1, zmalała liczba godzin przepracowanych w tygodniu w pracy głównej. Ma to pewien związek z udziałem w ogólnej liczbie pracujących osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu. Odsetek pracujących w niepełnym wymiarze czasu w Polsce w tych latach był dość stabilny i kształtował się (średnio) na poziomie 10,6%.

Należy dodać, że w chwili obecnej krócej niż w Polsce pracuje się w Estonii, Rumunii i na Litwie, zaś wyższy odsetek pracujących w niepełnym wymiarze czasu występuje jedynie w Rumunii¹⁷.

Tak więc, przedstawione powyżej dwie tendencje: z jednej strony do wydłużania okresu przejścia pracowników na emeryturę, z drugiej zaś strony do skracania czasu pracy wymuszają głównie zmiany demograficzne, kulturowe i technologiczne. W tym momencie rodzi się jednak pytanie: czy tego typu działania rzeczywiście stanowią regulacje prawne związane z dostosowaniem do tych zmian czy może efekt przemyślanej polityki państwa?

Jest rzeczą oczywistą, że „wiek” stanowi kategorię, która nierozzerwalnie łączy się z „doświadczeniem”. Bowiem jednostka w miarę upływu czasu, czyli „z wiekiem”, nabywa doświadczeń.

¹⁵ T. Sieczynski, *Kultura pracy a kultura osobista pracowników*, [w:] J. Sztumski (red.), *Kultura w środowisku pracy*, Warszawa 1979, s. 106.

¹⁶ Kodeks pracy – Dz.U. z 2001 r. Nr 28, poz. 301.

¹⁷ W trosce o pracę, Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004...

Analizując literaturę przedmiotu, można się doszukać stwierdzeń, że doświadczenie oznacza doznawanie czegoś, gdy się jest otwartym na coś. Jest to proces, w którym podmiot nabywa coś, co może zachować lub czym może podzielić się z innymi. W języku polskim termin „doświadczenie” zawiera też takie komponenty znaczeniowe, jak: zapamiętywanie i przekazywanie tego, co się doznało. Doświadczenie się przydarza. Nabywa się je mimo woli, znajdując się w określonej sytuacji lub aktywnie podczas wykonywania podjętych świadomie różnych czynności. Cechę charakterystyczną stanowi fakt, że w obu przypadkach podmiot zostaje zmuszony do rozwiązywania konkretnych problemów, doznając równocześnie oddziaływań z zewnątrz, które traktuje jako wyzwania do pokonania i odpowiada na nie w sposób mniej lub bardziej świadomy. W procesie tym jednostka „nabywa doświadczeń”. Składają się one na wiedzę oraz na umiejętność lepszego, szybszego i skuteczniejszego radzenia sobie z podobnymi problemami i sytuacjami w przyszłości. Doświadczenie jest więc gromadzone, a doświadczony staje się odporny na niespodzianki, przygotowany na nowe doświadczenie, potrafi sobie radzić w życiu. Doświadczenie staje się źródłem umiejętności, wiedzy i mądrości życiowej. Należy tu dodać, że doświadczenie zawiera w sobie również tzw. „moment przekazu”, co oznacza, że doświadczony służy innym swoim doświadczeniem, daje świadectwo swoimi umiejętnościami, wiedzą i mądrością¹⁸.

Gdy bierze się pod uwagę znaczenie doświadczenia w kontekście działalności zawodowej, rodzi się pytanie: jakiego rodzaju doświadczenia mogą mieć znacznie i stanowić atut na współczesnym rynku pracy? Czy chodzi o każde czy też może o określony rodzaj doświadczeń?

Z pracą zawodową kojarzy się jednoznacznie doświadczenie zawodowe i społeczne, które jest niezbędne dla tego rodzaju działalności człowieka. Ale czy można w tym aspekcie ograniczać się tylko do tego typu doświadczenia?

Na uwagę zasługuje fakt, że dzisiejszy świat zmienia swoje oblicze. Przede wszystkim nastąpiło przyspieszenie zmian, innowacyjności. Powstają coraz szybciej coraz to nowe typy zjawisk, relacji, prawidłowości. Wraz z rozwojem komunikacji informatycznej, środków masowego przekazu, wzrostem wymiany turystycznej poszerza się zakres, ilość, różnorodność oraz intensywność doświadczeń. To zjawisko określa się jako „rozszerzenie horyzontu czasowego i przestrzennego doświadczeń”. Ponadto człowiek uświadamia sobie, że jego działania (lub zaniedbania)

¹⁸ T. Buksiński (red.), *Doświadczenie*, Poznań 2001, s. 7.

mogą wywoływać o wiele potężniejsze skutki niż w przeszłości, zwłaszcza te o wymiarze negatywnym w postaci zniszczeń środowiska, napromieniowania czy zagrożenia istnienia ludzkości. Te zjawiska i przemiany wywołują krytyczny stosunek do doświadczenia, zwłaszcza w rozumieniu tradycyjnym. Tak rozumiane doświadczenie przestaje w sposób wystarczający pełnić swoje funkcje w życiu i często zawodzi. Jest to doświadczenie związane z powtarzalnością tego samego typu zjawisk, struktur, zachowań, z trwaniem tego, co niezmiennie, z ograniczoną liczbą czynników działających. Nie oznacza to jednak, że doświadczenie przestało odgrywać rolę w życiu jednostek i społeczeństw. Po prostu uległo zmianie. Rola tradycyjnie rozumianego doświadczenia (statycznego) ogranicza się do funkcji dostarczania materiału dla orientacji w życiu codziennym, dla prognoz krótkoterminowych w wybranych wycinkowych zakresach zjawisk i działań.

Powstaje natomiast nowy typ doświadczeń, a mianowicie: doświadczeń zmienności, ciągłości innowacji, wielości nieoczekiwanych zmian, ogromu nieprzewidywalnych skutków, różnorodności doznań, interpretacji oraz punktów widzenia. Tak więc, nieobliczalność zagrożeń zmusza współczesnego człowieka do liczenia się z nimi w swoim postępowaniu. Podobnie różnorodność odczuć i doznań relatywizuje własne doznania i odczucia jednostki i nakazuje z kolei liczyć się z innymi. Również szybkość i intensywność rozwoju technologii wskazuje na zmienność treści współczesnego doświadczenia. Dlatego też uświadomienie sobie tego nowego wymiaru doświadczenia wydaje się nakazem dnia dzisiejszego¹⁹.

Inny ważny problem, który wiąże się ze znaczeniem wieku w aspekcie działalności zawodowej, stanowi współcześnie dyskryminacja ze względu na wiek. Jest on powszechnie zauważalny i niezwykle ważny na polskim rynku pracy. Niewielu pracodawców bowiem docenia doświadczenie zawodowe osób dojrzałych, zwłaszcza na etapie poszukiwania przez nich pracy. Dla wielu z nich pracownicy około 40. roku życia są już „za starzy”, nie mówiąc już o osobach 50- czy 60-letnich. W przypadku tych drugich stosunkowo częstym zjawiskiem w trakcie ich zatrudnienia jest również ograniczanie dostępu do szkoleń czy przymusowe wysyłanie na wcześniejsze emerytury. Istnieje wiele przyczyn takiego stanu rzeczy, jednakże znaczący czynnik niechęci pracodawców do zatrudniania osób powyżej 40. roku życia stanowią nieuzasadnione i głęboko zakorzenione w społeczeństwie stereotypy dotyczące starszych pracowników. Miano-

¹⁹ Ibidem, s. 12-13.

wicie powszechnie uważa się, że ludzie starsi są mniej wydajni od młodych, wolniej pracują, chorują częściej, są mniej elastyczni. Poza tym wiele firm czy przedsiębiorstw woli inwestować w ludzi młodych, a nie w osoby, które za kilka lat odejdą na emeryturę. Z kolei niechęć pracodawców do kształcenia starszych pracowników sprawia, że nie mają oni szansy na podniesienie swoich kwalifikacji i kompetencji, co skutkuje ich małą atrakcyjnością na rynku pracy.

Zdaniem ekspertów trudności z utrzymaniem pracy przez osoby starsze w Polsce związane są głównie z procesami restrukturyzacyjnymi w gospodarce. W ich wyniku tracą pracę przed osiągnięciem wieku emerytalnego, a na uzyskanie nowego miejsca pracy na ogół nie mają większych szans. Kwalifikacje starszego pokolenia bywają często zbyt niskie i niedostosowane do potrzeb transformującej się gospodarki. Wydawałoby się, że najprościej byłoby opuścić rynek pracy poprzez uczestnictwo w jakimś programie świadczeń przedemerytalnych. Nie jest to jednak rozwiązanie możliwe do stosowania w dotychczasowej skali. Także osoby w wieku przedemerytalnym muszą poddać się strategii aktywności: doksztalcenia, przekwalifikowania, poddania społecznej rehabilitacji. To wymaga zdecydowanego wzbogacenia oferty edukacyjnej w zakresie kształcenia ustawicznego. Jednakże realizacja programów wspierania osób starszych wymaga skoordynowanej i dobrze kojarzonej polityki rynku pracy²⁰.

Jak już to zostało zaakcentowane wcześniej, wielu jeszcze pracodawców w Polsce ani nie rozumie korzyści płynące ze zróżnicowania wiekowego pracowników, ani nie docenia doświadczenia zawodowego ludzi starszych. Należy dodać, że podejście to jest szczególnie charakterystyczne dla osób odpowiedzialnych za rekrutację pracowników. A właśnie w środkowym okresie dorosłości, przypadającym mniej więcej między 35. a 55. rokiem życia zarówno kobiety, jak i mężczyźni dochodzą do największej produktywności oraz mają najbardziej znaczący wkład w życie społeczne. Jednocześnie społeczeństwo ma największe wymagania wobec jednostki w wieku średnim. Do najważniejszych zadań w tym zakresie należy: a) osiągnięcie pełnej odpowiedzialności społecznej i cywilnej; b) uzyskanie odpowiedniego ekonomicznego standardu życia; c) pomoc nastoletnim dzieciom w stawaniu się odpowiedzialnymi osobami dorosłymi; d) uczenie się typowego dla osoby dorosłej sposobu spędzania czasu wolnego; e) budowanie więzi małżeńskiej; f) akceptacja zmian fizjologicznych typowych dla wieku średniego²¹.

²⁰ W trosce o pracę, Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004...

²¹ P.K. Oleś, *Psychologia przełomu połowy życia*, Lublin 2000, s. 22.

Należy zwrócić uwagę, że specyfikę rozwojową okresu środka życia w dużym stopniu wyznacza zmieniająca się psychospołeczna sytuacja człowieka. Do najbardziej powszechnych problemów tego okresu należy zmieniająca się relacja rodziców z dorastającymi dziećmi, świadomość postępującego wieku i malejącej wraz z nim zdolności do pracy, a co za tym idzie – sama sytuacja w pracy. Dochodzą nowe obowiązki i funkcje, a jeśli tak nie jest, to tym trudniejsza staje się konfrontacja aspiracji związanych z pracą i karierą zawodową z realnymi osiągnięciami. Zjawisko to wiąże się z pojęciem „kryzysu środka kariery”²², w którym to dokonuje się oceny swojego życia zawodowego i rodzinnego. Ponadto pojawia się zagrożenie monotonią i rutyną w pracy, co może w konsekwencji prowadzić do obniżenia wydajności. Następuje wówczas spowolnienie tempa rozwoju kariery, a także ograniczanie możliwości awansu. To zjawisko określane jest mianem osiągnięcia przez pracowników „plateau” ich kariery zawodowej²³. W związku z powyższym należy postawić sobie pytania, co należy zmienić na tym etapie rozwoju zawodowego w swoim odniesieniu do pracy oraz jakie zadania są naprawdę ważne? W ten sposób zadania życiowe mogą nabierać coraz bardziej osobistego, niepowtarzalnego wyrazu.

Reasumując, specyfikę środkowego okresu dojrzałości człowieka można rozpatrywać z optymistycznego i pesymistycznego punktu widzenia. Z jednej strony wiek średni może być dla osoby okresem szczytowych możliwości, największych sukcesów i osiągnięć, okresem powodzenia ekonomicznego i stabilizacji, okresem rosnącego autorytetu i wpływów w dziedzinie zawodowej i społecznej, a także jeszcze dobrego zdrowia i satysfakcji z życia, autonomii i poczucia bezpieczeństwa, twórczej inicjatywy i skuteczności w radzeniu sobie z różnymi problemami i przeciwnościami. Z drugiej zaś strony można postrzegać wiek średni jako okres maksymalnego nasilenia stresu związanego z pracą zawodową i sytuacją rodzinną, jako czas trudnych przemian wewnętrznych, konfrontacji z problemem starości i skończoności życia, i to w momencie, gdy człowiek jest jeszcze w pełni sił, ale spostrzega już pierwsze oznaki starzenia się, mniejszej energii czy gasnącej urody. Te wszystkie aspekty mogą stanowić przyczynę zjawiska określanego „kryzysem połowy życia”²⁴. Niestety, pesymistyczny obraz środka życia znajduje potwierdzenie w statystykach dotyczących częstotliwości występowania zaburzeń i chorób psychosomatycznych, które zdaniem niektórych psychologów są objawami lub

²² Por. A. Poczowski, op. cit., s. 339.

²³ Ibidem, s. 339.

²⁴ P.K. Oleś, op. cit., s. 25.

skutkami nierozwiązanego kryzysu związanego z problemami środkowego okresu życia. Sytuacja społeczno-ekonomiczna w naszym kraju, jak również na rynku pracy zdaje się sprzyjać pojawianiu się kryzysów połowy środka życia u wielu osób i postrzegania tego okresu przez wiele osób w kontekście pesymistycznym.

Nawiązując do problematyki związanej z dyskryminacją osób ze względu na wiek w Polsce, to stanowi ona przede wszystkim wynik niskiego poziomu świadomości społecznej w tej kwestii. Wynika to z kolei z braku źródeł informacyjnych na ten temat oraz braku rzetelnych i dokładnych badań dotyczących skali i form tego zjawiska.

Dlatego też stosunkowo niewielki procent społeczeństwa orientuje się, że w polskim prawie pracy od 2004 roku istnieją zapisy zakazujące dyskryminacji ze względu na wiek w odniesieniu do sfery zatrudnienia. Zmiany te wynikają z dostosowania polskiego prawa do wymogów Unii Europejskiej, w której strategię działań wpisane zostało przeciwdziałanie różnym formom dyskryminacji. Przeobrażenia w polskim prawie pracy są efektem wdrożenia Dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, zwanej inaczej Dyrektywą o równości zatrudnienia. Istotny przykład stanowi zapis zakazujący publikowania ogłoszeń dotyczących zatrudnienia na określonym stanowisku ze wskazaniem granicy wiekowej, gdy nie jest to uzasadnione specyfiką zawodu, czy też określający przejawy dyskryminacji ze względu na wiek. W świetle tego dokumentu zarówno dyskryminowany pracownik, jak i kandydat do pracy mają prawo do wystąpienia do sądu pracy przeciwko pracodawcy z roszczeniem o odszkodowanie lub wnieść skargę do Państwowej Inspekcji Pracy²⁵. Należy dodać, że od 2005 roku istnieje możliwość reprezentowania poszkodowanych jednostek w sądzie przez organizacje pozarządowe statutowo walczące z dyskryminacją. Tak więc, kodeks pracy uprawnia osoby dyskryminowane do dochodzenia swoich praw, wskazując jednocześnie konkretne ścieżki ich realizacji. Jednakże niski poziom świadomości odnośnie do tego faktu nie tylko wśród pracodawców, ale i również wśród osób starszych sprawia, że niewielu spośród nich decyduje się na podejmowanie działań na drodze sądowej. W dodatku wydłużone i skomplikowane procedury sądowe nie wpływają na polepszenie tej sytuacji.

²⁵ Dyrektywa Rady Unii Europejskiej 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji.

Restytuując powyższe rozważania, można stwierdzić, że wiek i doświadczenie stanowią nieodłączne atrybuty działalności zawodowej, jednakże tylko w tym przypadku, gdy zostaną one odpowiednio wykorzystane i sprzyjać temu będzie odpowiednia polityka rynku pracy i polityka społeczna państwa.

Niestety, w chwili obecnej realia w naszym kraju, na które składają się myślowe stereotypy, niska świadomość społeczna i nieudolna polityka ludnościowa, nie sprzyjają odpowiedniemu wykorzystaniu tych znaczących atrybutów działalności zawodowej człowieka. Należy dodać, że problem ten dotyczy głównie osób w wieku emerytalnym, które są za bardzo odsuwane od życia zawodowego i społecznego. Dlatego też należałoby się zastanowić, jak w większym stopniu wykorzystywać doświadczenie osób przebywających na emeryturze, z którego korzystałoby społeczeństwo, a przez co zmniejszyłoby się u samych emerytów poczucie braku przydatności i odrzucenia.

Nie da się zaprzeczyć, że późny okres wieku dorosłego, przypadający na lata powyżej 55. roku życia, łączy się z koniecznością adaptacji do zmian fizycznych i psychospołecznych związanych z emeryturą i wiekiem starszym. Dla wielu osób okres ten stanowi etap korzystania z owoców wcześniejszej działalności zawodowej i życiowej. Udają się oni na zasłużoną emeryturę, poświęcają zainteresowaniom osobistym, pielęgnowaniu kontaktów rodzinnych czy też pracy społecznej. Okres ten wiąże się również z określonymi sytuacjami życia osobistego człowieka, jak np. śmierć przyjaciół, współmałżonka, przejmowanie nowych obowiązków w miejscu zamieszkania, a świadomość zbliżającego się momentu wyjścia z życia zawodowego prowadzić może do wielu kryzysów, frustracji i rezygnacji.

Jednakże bywa również i tak, że właśnie w tym wieku zdobyte wcześniej doświadczenie oraz zgromadzona wiedza powodują, iż niektóre osoby są niezwykle cenne z zawodowego czy społecznego punktu widzenia. Główną rolę w tym przypadku odgrywa zdolność kompleksowego ujmowania zjawisk, analizy zdarzeń w skali ogólnej i globalnej, a także umiejętność tworzenia strategicznych oraz perspektywicznych planów działania. Świadczą o tym chociażby wielkie struktury i gremia o strategicznym charakterze, takie jak prezydia czy rady nadzorcze, pełne dojrzałych życiowo ludzi, których uogólnione doświadczenia życiowe i myślenia strategicznego nie da się, jak widać, niczym zastąpić²⁶.

²⁶ M. Suchar, *Kariera i rozwój zawodowy*, Gdańsk 2003, s. 24.

Przykładem osób realizujących swój potencjał osobisty i zawodowy na tym etapie życia mogą być również artyści, politycy, naukowcy czy działacze gospodarczy wysokiego szczebla, gdyż piastują oni przeważnie funkcje, które niejako z definicji obejmowane są przez ludzi w wieku dojrzałym. Należy dodać, że wykorzystanie gromadzonego przez całe życie doświadczenia i talentów osobistych w wieku dojrzałym nie ogranicza się jedynie do pełnienia pierwszoplanowych czy prestiżowych funkcji publicznych, ale może być udziałem zwykłych ludzi, takich jak emerytowani nauczyciele szkół różnych typów lub wykładowcy wyższych uczelni. Ich bogate doświadczenie, zarówno zawodowe, jak i życiowe, wiedza praktyczna i konkretna, a jednocześnie wielostronna i kompleksowa, stanowią nieocenioną wartość dla tych wszystkich, którym mogą służyć poradą, stając się przy tym najbardziej pożądanymi ekspertami czy konsultantami.