

Joanna Róg-Ilnicka*

ELASTYCZNE KARIERY MŁODYCH LUBUSZAN – STRATEGIE RADZENIA SOBIE NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY

Wprowadzenie

W Polsce w czasach realnego socjalizmu realizowana była zasada pełnego zatrudnienia. Występowało wówczas zjawisko naturalizacji zatrudnienia, w którym istnieje „przekonanie, że praca się każdemu należy, lecz także przekonanie, iż fakt posiadania pracy jest oczywistym i samo przez się zrozumiałym atrybutem jednostki, nie wymagającym z jej strony specjalnych zabiegów i nabywanym niemalże automatycznie” (Drozdowski 2002, s. 53).

Dzięki temu możliwa była realizacja typowego wzoru biografii, charakterystyczna przede wszystkim dla społeczeństw industrialnych, przewidywalnego, przekazywanego w procesie socjalizacji z pokolenia na pokolenie.

Na kapitalistycznym rynku pracy zaczyna się walka o byt. Na jednym końcu stają ci, którzy dzięki odpowiednim kwalifikacjom, wykształceniu i sieci kontaktów społecznych otrzymują wszystko, co może im oferować rynek pracy, a na drugim końcu znajdują się osoby, które zaledwie skorzystać mogą z tego, co pozostało. Richard Sennett (2006, s. 119), za ekonomistami Robertem Frank’iem i Philip’em Cook’iem przedstawia zjawisko, w którym stada szczególnie młodych ludzi, ponosząc ryzyko walczy o wszystko, aby stać się członkami elitarnej grupy zwycięzców rynku pracy, co powoduje, że pozostali, a więc większość, musi pocieszyć się resztkami.

Instytucje nie zajmują się już rozdzielaniem wynagrodzeń, które powinny być uzależnione od miejsca w strukturze zawodowej. Elastyczność sprawia, że jedni mogą zagarnąć wszystko, całej reszcie niewiele zostaje, co w linii prostej może prowadzić do zaostrzenia się nierówności.

Niestandardowe formy pracy stają się współcześnie coraz bardziej powszechne, niemniej jednak należy pamiętać, że były one również elementami karier zawodowych w czasach realnego socjalizmu. Były jednak traktowane marginalnie, jako dodatkowy dochód, sposób na wzbogacenie się. Jednakże

*Joanna Róg-Ilnicka – dr nauk społecznych w zakresie socjologii.

nie traktowano ich jako ważnego elementu pracy zawodowej, a tym samym kariery zawodowej.

Wraz z upadkiem w Polsce komunizmu skończyła się również przewidywalność karier zawodowych. Rynek pracy stał się rynkiem kapitalistycznym, rządzącym się prawami wolnej gospodarki, co oznaczało pojawienie się masowego bezrobocia, zbiorowe zwolnienia w wyniku likwidacji nierentownych zakładów.

Biografie zawodowe Polaków coraz częściej opierają się na niestandardowych formach pracy. Elastyczne zatrudnienie jest efektem zmieniającej się gospodarki i próby dostosowania pracodawców do wymogów rynku. Elastyczne zatrudnienie staje się również alternatywą dla osób wykluczonych z rynku pracy choćby ze względu na wiek, trudności w przekwalifikowaniu się (por.: Dobrowolska 2011). Patrząc z perspektywy pracobiorców, niestabilny rynek pracy, na którym trudno utrzymać się na dłużej w jednym miejscu pracy, stanowi być może główną motywację pracownika do podjęcia zatrudnienia na nietypowych zasadach.

Elastyczny rynek pracy jest również nieodłącznym elementem rozwijającego się kapitalizmu, dlatego też uważam, że analiza karier zawodowych opartych na elastycznych zasadach zatrudnienia i pracy daje możliwość obserwacji trajektorii zawodowych.

Elastyczny rynek pracy to ponadto efekt zmian technologicznych, a tym samym mniejszym zapotrzebowaniem na pracę najemną. „Analitycy procesów informatyzacji zauważyli, że poziom zatrudnienia pozostaje w coraz luźniejszym związku z okresami koniunktury, jak to miało miejsce w gospodarce, w której dominowały tradycyjne przemysły. Postęp techniczny zawsze redukowało zapotrzebowanie na pracę, ale w okresach ożywienia gospodarczego bezrobocie ulegało znacznej nieraz redukcji. Dziś także następuje restrukturyzacja zatrudnienia; nadal zmniejsza się zapotrzebowanie na zatrudnienie nie tylko w sferze produkcji materialnej, ale także w wielu sferach usług, które są komputeryzowane. Każda maszyna nowej generacji oznacza znaczny przyrost kapitalizacji i zmniejszenie zapotrzebowania na pracę żywą, na *homo laborans*” (Krzysztofek, Szczepański 2002, s. 196).

Można przypuszczać, że w związku z tym zmiana spowodowana przejściem z industrialnego rynku pracy do rynku postindustrialnego wpłynęła na pojmowanie pracy ludzkiej jako wartości w życiu człowieka. Zmiany ustrojowe w Polsce na początku lat 90. również wpłynęły na podejście do pracy – dobro powszechnie dostępne stało się nagle dobrem powszechnie pożądanym.

Przedmiotem moich zainteresowań są, po pierwsze, biografie osób, które zatrudniają się przede wszystkim na elastycznych zasadach oraz, po drugie,

jednostkowe i społeczne konsekwencje podejmowania tego typu pracy. „Elastyczne formy zatrudnienia to wszystkie te formy pracy, które nie są umową o pracę zawartą na czas nieokreślony, czyli: umowa o pracę na czas określony; umowa o pracę na czas wykonania określonej pracy; umowa na zastępstwo; praca w niepełnym wymiarze (np. jedna czwarta czy pół etatu); szczególne systemy czasu pracy (np. praca weekendowa albo telepraca); umowy cywilnoprawne (umowa zlecenie, umowa o dzieło, umowa o dzieło z przekazaniem praw autorskich, umowa agencyjna); „samozatrudnienie” (Giza, Sikorska 2012, s. 537).

Zakładam, że elastyczne formy pracy i zatrudnienia, z jakich młodzi Lubuszanie korzystają budując swoją ścieżkę zawodową, stanowią element strategii radzenia sobie na rynku pracy. Jednocześnie przypuszczam, że świadomość zalet i wad podejmowania zatrudnienia na elastycznych zasadach oraz postrzeganie elastycznego rynku pracy stanowią nieodłączne filary, na których jednostki bazują, podejmując decyzje o elastycznym zatrudnieniu.

Charakterystyka projektu badawczego

Od 2008 roku prowadzę wywiady pogłębione z osobami, które swoją ścieżkę zawodową opierają na niestandardowych zasadach – projekt badań własnych pt. *Społeczne i indywidualne konsekwencje nietypowych form pracy*. W 2008 roku odbyła się I edycja badań (11 wywiadów), kolejna edycja została przeprowadzona w 2011 roku (11 wywiadów), a III edycja w 2012 roku (20 wywiadów). Projekt badań jest realizowany wraz ze studentami socjologii. Studenci docierali do badanych na zasadzie techniki „śnieżnej kuli” – każdy badany wskazywał następną osobę spełniającą warunki badania, czyli osoby zatrudnionej na elastycznych zasadach. Każda kolejna edycja wzbogacała narzędzie badawcze o kolejne kwestie, które są warte analizy.

Dla celów artykułu przeanalizowałam pięć wywiadów pogłębionych, przeprowadzonych wśród osób urodzonych między 1985 a 1992 rokiem. Przedstawione dane są formą komunikatu z ostatniej edycji badań, uwzględniającą osoby najmłodsze wyróżnione przeze mnie w analizie, a analiza treści wypowiedzi dotyczy głównie tych fragmentów, które definiują zalety i wady elastycznego rynku pracy oraz postrzeganie tego rynku pracy przez badanych.

Młodzi ludzie, zaczynając życie zawodowe, często szukają swojego miejsca na rynku pracy, dążąc jednocześnie do stabilizacji swojej sytuacji zawodowej. Jednakże analiza treści wypowiedzi badanych z poprzednich edycji pozwala wysunąć tezę, że korzystanie z nietypowych form zatrudnienia przez młodych ludzi to nie tylko „poszukiwania”, bowiem często zdarza się tak,

że sytuacja finansowa lub osobista wymusza na nich podejmowanie zatrudnienia na nietypowych zasadach, w czym widzą i zalety, ale także i wady (por.: Róg-Ilnicka 2011).

Główne założenia projektu

Jednym z celów projektu było ustalenie, jak funkcjonują osoby pracujące na nietypowych zasadach. Inspiracją do badań było zwrócenie uwagi na fakt, że część osób podejmujących tego typu prace, oprócz chęci zaspokojenia potrzeb materialnych zauważa, że trudno dzięki takiemu zatrudnieniu zabezpieczyć pod względem socjalnym swoją przyszłość, a jednocześnie, nie mając innego wyboru, podejmuje prace nierejestrowane, bez umowy lub na jednorazowe zlecenie. Prawdopodobnie takie biografie zawodowe staną się w przyszłości udziałem coraz większych rzesz ludzi.

Osoby pracujące na nietypowych zasadach, decydując się na podjęcie tego typu zatrudnienia w inny sposób zaczynają zarządzać swoimi finansami i swoją karierą zawodową. Obserwacji dokonałam wśród osób pracujących na nietypowych zasadach, co pozwoliło następnie na stworzenie narzędzi do prowadzenia wywiadów pogłębionych.

Analiza treści uzyskanych wypowiedzi wszystkich badanych może być odpowiedzią na pytania dotyczące elastycznego rynku pracy:

- 1. Czy nietypowe formy pracy są przejściową formą radzenia sobie na niepewnym, niestabilnym rynku pracy?**
- 2. Czy nietypowe formy pracy stają się nieodłącznym elementem kariery zawodowej każdego człowieka?**

Analiza treści wypowiedzi z przytoczonych poniżej wywiadów ma przede wszystkim odpowiedzieć na następujące pytania:

- **Jakie są zalety i wady elastycznego rynku pracy?**
- **Jak badani postrzegają elastyczny rynek pracy?**
- **Jak młodzi Lubuszanie postrzegają elastyczny rynek pracy?**

W projekcie badań zakładam, że nietypowe formy pracy to wszystkie formy pracy, które nie są zatrudnieniem na pełny etat na czas nieokreślony. Zaliczam do nich przede wszystkim: umowę na czas określony, niepełne zatrudnienie, umowy cywilno-prawne (umowa o dzieło, umowa zlecenie), samozatrudnienie, praca tymczasowa, praca kontraktowa, umowa ustna (praca „na czarno”) (por.: Sewatianowicz 2005; Róg-Ilnicka 2009). Zakładam,

że praca, dzięki wymienionym elastycznym formom, determinuje specyficzne strategie radzenia sobie na rynku pracy i jednocześnie strategie dotyczące planowania przyszłości nie tylko zawodowej, ale również osobistej, związanej m.in. z zabezpieczeniem finansowym.

Teren badań

Terenem badań jest województwo lubuskie ze względu na swoje przygraniczne położenie i aktywność ekonomiczną z tym związaną oraz z tym (por.: Zielińska 2012), że lubuskie na początku XXI wieku charakteryzowało się bardzo wysokim poziomem bezrobocia w porównaniu z pozostałą częścią kraju. Poniższa tabela wskazuje ogólne dane dotyczące niepełnego zatrudnienia w województwie lubuskim i w Polsce.

Tabela 1

Zatrudnienie niepełne w województwie lubuskim i w Polsce wśród osób pracujących ogółem w latach 1995-2005 (w %)

	1995		2000		2005		2010	
	Lubuskie	Polska	Lubuskie	Polska	Lubuskie	Polska	Lubuskie	Polska
Ogółem	10,1	10,6	9,4	10,8	13,4	10,8	9,5	8,4
Mężczyźni	9,3	8,3	8	8,7	8	8	4,6	5,8
Kobiety	13,3	11,9	11,9	13,5	14,3	14,3	10,5	11,4

Źródło: na podstawie Bank Danych Lokalnych, www.stat.gov.pl, dostęp 15.02.2013.

Różnice w przedstawionych danych dotyczących województwa lubuskiego i pozostałej części kraju nie są znaczące, jednakże ważne jest wskazanie, że bez względu na to, jakiego terenu dotyczą wskazania, można zauważyć, że częściej kobiety niż mężczyźni są zatrudniani na zasadzie niepełnego wymiaru. Być może jest to forma wygodna dla kobiet, aby móc wesprzeć budżet domowy.

Charakterystyka badanych osób

Poniższa tabela przedstawia charakterystykę badanych osób, których treści wypowiedzi zostały przeanalizowane w dalszej części artykułu.

Tabela 2

Charakterystyka badanych osób

Płeć	Rok urodzenia	Stan cywilny	Miejsce zamieszkania	Wykształcenie	Wykonywany zawód	Rodzaj umowy
Kobieta	1992	Panna	Zielona Góra	Średnie	Opiekunka do dzieci	Umowa zlecenie
Kobieta	1988	Panna	Zielona Góra	Wyższe zawodowe	Recepcjonistka	Umowa o pracę – czas określony
Kobieta	1989	Panna	Zielona Góra	Wyższe zawodowe	Dziennikarka	Umowa o dzieło
Mężczyzna	1990	Kawaler	Gozdnica	Średnie	Barman	Umowa o dzieło
Mężczyzna	1985	Kawaler	Gubin	Średnie	Asystent stomatologiczny	Umowa zlecenie

Analiza treści wypowiedzi

Zalety elastycznego rynku pracy

Badani pytani o przedstawienie zalet elastycznego rynku pracy wskazywali przede wszystkim na możliwość pogodzenia pracy ze studiami. W wypowiedziach pojawiały się uwagi dotyczące możliwości pogodzenia pracy z nauką. Mogą wówczas bez problemu dopasować godziny pracy do godzin zajęć. Młodzi ludzie cenią sobie niestandardowe formy zatrudnienia ze względu na tę cechę. Również pojawiają się wypowiedzi, które wskazują, że generalnie dopasowanie czasu pracy do życia domowego i innych obowiązków jest istotne dla badanych osób:

No myślę, że ma to trochę zalet, bo mamy nienormowane godziny pracy. Sami możemy tak jakby dobrać te godziny do naszego tam życia osobistego, czy właśnie tak, jak w moim przypadku jest to podyktowane studiami. No mogę pracować. No mogę pracować prawie można powiedzieć, kiedy chcę i kiedy mam na to czas. Na przykład na umowę zlecenie są prace, które ktoś wykonuje w domu. Jest to korzystne dla osób, które mają np. duże rodziny, albo po prostu... jest to dla rodziny ważniejsze. Można spędzić z rodziną więcej czasu [K 1988].

Kolejną wskazywaną zaletą była możliwość natychmiastowego zwolnienia się. Wydaje się, że elastyczne formy zatrudnienia daje młodemu pracownikowi pewną „wolność”. Z tej perspektywy taka możliwość daje swobodę decyzji dotyczących związania się z pracodawcą, jeżeli praca nie spełnia oczekiwań pracownika:

Zaletą może być dla niektórych to, że będąc zatrudnionym tak ja jestem zatrudniona na umowę zlecenie mogę od razu się zwolnić tak? Jeżeli poczuje że praca jest dla mnie monotonna czy już nie mam ochoty tam pracować. Nie muszę składać wypowiedzenia, nie muszę tam pracować określonego czasu, a tak poza tym to wydaje mi się, że chyba nie ma [K 1992].

Możliwość dopasowania czasu pracy do życia osobistego, rodzinnego, jak wcześniej wspomniałam, jest istotną zaletą nietypowych form pracy. W poniższej wypowiedzi znaczący jest fragment dotyczący „modelowania”, przewidywania przyszłości – świadomość daty zakończenia umowy z pracodawcą determinuje przyszłościowe nastawienie do kariery zawodowej i nie tylko – można swobodnie szukać kolejnych wyzwań zawodowych i planować pozostałe sfery swojego życia:

[...] potrafię poradzić sobie z taką formą zatrudnienia i potrafię przewidzieć przyszłość. Jedynie z czego jestem zadowolony, to że mogę to dopasować do ciągle zmieniającego się zapotrzebowania czasu i mogę dopasować to do swojego codziennego dnia i swoich obowiązków [M 1985].

Wady elastycznego rynku pracy

Celem analizy treści wypowiedzi było również wskazanie wad elastycznego rynku pracy. Badani zauważają wiele niebezpieczeństw związanych z pracą na nietypowych zasadach. Jako główne wskazują brak świadczeń społecznych i płatnych urlopów. Ponadto, wskazują na „gorszą” pozycję pracownika w organizacji, czego efektem mogą być słabo ukształtowane relacje z pozostałymi pracownikami i obniżona motywacja do pracy:

[...] brak jakichkolwiek świadczeń, brak płatnych urlopów no i często też ludzi zatrudnionych na takich umowach traktuje się o wiele gorzej niż kogoś kto jest zatrudniony na umowę o pracę. Tutaj nie dba się o pracownika tak samo jak ja mogę się zwolnić w trybie natychmiastowym, tak samo mnie można zwolnić [K 1992].

W opinii badanych pracownik elastyczny dla pracodawcy jest osobą do wykonania konkretnego zadania, który po wywiązaniu się z zawartej umowy nie jest już potrzebny. Badani ponadto wskazują na brak możliwości rozwoju w jednym miejscu pracy:

Uważam, że takie formy zatrudnienia nie mają szans na rozwój, z tego względu, że pracodawcy wcale nie dążą do tego, żeby cokolwiek zmienić, oni podchodzą do umów o dzieło w ten sposób, że mają pracownika, który wykona pewną robotę, później kompletnie z tym pracownikiem się nie związują. Traktują takiego pracownika jak klocki lego, które można poukładać, a później jak już nie są potrzebne można wyrzucić do kosza [K 1989].

Należy w tym miejscu wspomnieć o tym, że nietypowe formy zatrudnienia, mimo wskazanych zalet, nie dają poczucia bezpieczeństwa, stabilizacji zawodowej i tym samym możliwości tworzenia własnej tożsamości zawodowej. Brak bezpieczeństwa pracy jest wadą pojawiającą się w wypowiedziach badanych.

No znaczy myślę, że to głównie...brak bezpieczeństwa pracy to, że możemy ją łatwiej stracić [K 1988].

Postrzeganie elastycznego rynku pracy

Ważną kwestią w prowadzonych badaniach były wypowiedzi dotyczące postrzegania elastycznego rynku pracy. Można zauważyć, że mimo wskazywania na pozytywne aspekty elastycznych form pracy i zatrudnienia, młodzi ludzie traktują taką pracę przede wszystkim jako ostateczność lub formę przejściową:

Wydaje mi się, że dla wielu ludzi to jest ostateczność. [...] jak wiadomo na takich umowach nie ma żadnych świadczeń zawodowych, no mówię wydaje mi się,

że wybierają je ludzie, którzy już faktycznie nie mogą znaleźć pracy albo tacy, którym jest to wygodne. Bo są tacy, którzy preferują umowę o dzieło, gdzie mają do zrobienia pewną, mają do wykonania pewną pracę, wykonują ją, dostają wypłatę i dla nich po prostu to dobre rozwiązanie [K 1992].

[...] dla nich korzystniejsze. No dużo osób pracuje w taki sposób, bo część nie ma wyjścia, a dla części jest to w jakiś sposób wygodne [K 1988].

Dążenie do stałego zatrudnienia jest celem pracowników i nietypowe formy pracy są uznawane jako wygodna forma pracy głównie dla młodych ludzi, którzy się uczą:

Tak naprawdę to odpowiada młodym ludziom, którzy się kształcą. A myślę, że osobom, które mają już rodzinę raczej i które myślą już o przyszłości poważnie, myślę, że te formy zatrudnienia nie służą, ponieważ raczej powodują niepewne jutro i raczej są negatywną formą zatrudnienia [M 1985].

Wnioski

Elastyczny rynek pracy miał być odpowiedzią, alternatywą na zmieniającą się gospodarkę. „W założeniu takie formy pracy miały być korzystne zarówno dla pracodawców, jak i pracowników, pozwalając łączyć pracę zarobkową z innymi zajęciami (jak edukacja, wychowanie dzieci, opiekowanie się członkami rodziny). W rzeczywistości nie dają one możliwości stabilnego kształtowania pozycji na rynku pracy i sprawiają, że pracownicy są narażeni na wahania koniunktury” (Giza, Sikorska 2012, s. 537). Ponadto, elastyczny rynek pracy coraz rzadziej kojarzy się z nadzieją na lepszy los osób, które chwilowo pozostają bez stałej pracy, a coraz częściej jest wiązany z prekaryzacją pracy – nie tylko związanej z tymczasowością i niepewnością zatrudnienia, lecz również ze świadomością swoistego upokorzenia na rynku pracy (por.: Skóra 2011).

Elastyczne formy pracy stanowią dla młodych ludzi albo „trampolinę” do stałej, stabilnej pracy albo formę zdobycia doświadczenia bądź po prostu zarobku.

Młodzi ludzie podejmują tego typu zatrudnienie już podczas studiów, lub podejmują studia i jednocześnie pracują – dla pracodawcy są atrakcyjnymi pracownikami. Poza tym pracodawcy potrzebują pracowników do wykonywania czynności nie wymagających specjalistycznych szkoleń i prób. Ponadto, studenci łatwiej mogą dostosować swoje życie do wymogów pracodawcy, nie mają doświadczenia, chcą je zdobyć i nie mają wygórowanych oczekiwań finansowych.

Młodzi ludzie to nie tylko studenci. Z elastycznych form pracy i zatrudnienia korzystają również osoby, które dopiero wchodzi na rynek pracy i pragną zdobyć jakiegokolwiek doświadczenie. Zgoda z ich strony na zatrudnienie

na nietypowych zasadach może kształtować w nich przekonanie, że wiązanie się na stałe z pracodawcą jest nieekonomiczne.

Zalety elastycznego rynku pracy, jakie wymieniają w swoich wypowiedziach badani są związane poniekąd ze swobodą podejmowanych w przyszłości decyzji, braku konieczności wiązania się na dłużej z jednym pracodawcą i jednocześnie zawierają element odnoszący się do swojej przyszłości. Można zauważyć, że osoby realizujące elastyczną ścieżkę zawodową, będąc świadomymi zalet i wad elastycznego rynku pracy, żyją „na przyszłość” – próbują dopasować „dzisiejsze” zatrudnienie do działań w przyszłości. Tym samym, można założyć, że ich główną osią strategii mentalnej radzenia sobie na rynku pracy jest próba zabezpieczenia przyszłości.

Ponadto, wypowiedzi badanych wskazują na brak stałych relacji z pracodawcą, który w efekcie traktuje elastyczne formy zatrudnienia jako możliwość wsparcia przede wszystkim własnego interesu, rzadziej zwracając uwagę na więzi pracownicze bądź też samopoczucie pracownika zatrudnionego tymczasowo. Pracownik jako osoba wnosząca całą osobowość w proces pracy jest niezauważana, a raczej wykorzystywana w takim zakresie, jakie są wymagania zleconej pracy (por.: Sztumski 2011). Elastyczne formy zatrudnienia są formami, których wykonywanie nie ułatwia kształtowania trwałych i ważnych jakościowo relacji pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, a także pomiędzy samymi pracownikami (więź pracownicza). W związku z czym umiejętności pracownicze są traktowane instrumentalnie.

Wnioski wypływające z analizy treści wypowiedzi badanych pozwalają na pogłębienie tematu w następnej edycji badań. O ile zalety i wady na temat elastycznego rynku pracy, pojawiające się we wcześniejszych edycjach badania wskazują na podobne kwestie, o tyle należy w przyszłości szczególnie zwrócić uwagę na postawy pracowników wobec elastycznego rynku pracy ze względu na typ niestandardowego zatrudnienia oraz płeć badanego. Myślę, że uzyskane do tej pory analizy pomogą w przygotowaniu badań na większą skalę z uwzględnieniem kontroli wyżej wspomnianych zmiennych.

Literatura

BANK Danych Lokalnych, www.stat.gov.pl, dostęp 15. 02. 2013.

DOBROWOLSKA M. (2011), *Flexible forms of employment in view of unemployment problems in middle age*, Jagiellonian University Press, Kraków.

DROZDOWSKI R. (2002), *Rynek pracy w Polsce. Recepcja, oczekiwania, strategie dostosowawcze*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Lublin.

- GIZA A., SIKORSKA M. (2012), Współczesne społeczeństwo polskie, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- KRZYSZTOFEK K., SZCZEPAŃSKI M. S. (2002), Zrozumieć rozwój: od społeczeństw tradycyjnych do informacyjnych: podręcznik socjologii rozwoju społecznego dla studentów socjologii, nauk politycznych i ekonomii, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- RÓG-ILNICKA J. (2009), Nietypowe formy pracy oraz ich zbiorowe i jednostkowe konsekwencje. Przyczynek do badań, „Studia Sociologica”, nr 18.
- RÓG-ILNICKA J. (2011), Nowe elementy w biografiach młodych Polaków. Zarys problematyki, [w:] Zrozumieć społeczeństwo, zrozumieć pokolenia. Młodzież, młodość i pokoleniowość w analizach socjologicznych, red. K. Szafraniec, M. Zielińska, Lubuskie Towarzystwo Naukowe, Zielona Góra.
- SENNETT R. (2006), Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie, MUZA SA, Warszawa.
- SEWASTIANOWICZ M. (2005), Przewidywane kierunki zmian nietypowych form zatrudnienia w Polsce, [w:] Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo społeczne. Flexicurity po polsku?, red. M. Rymsza, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- SKÓRA M. (2010), Nauki Społeczne 2(4), Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.
- SZTUMSKI J. (2010), Godność człowieka na tzw. rynku pracy, [w:] Etyka a moralność. Aksjonormatywny kontekst współczesnej pracy i wybranych zawodów, red. D. Walczak-Duraj, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- ZIELIŃSKA M. (2012), Deprywacja materialna jako wskaźnik standardu i jakości życia w gospodarstwach domowych w Polsce - kontekst regionalny i ogólnopolski, [w:] Gospodarstwa domowe w XXI w. Konsumpcja. Jakość życia, red. M. Janoś-Kresło, Oficyna Wydawnicza SGH w Warszawie, Warszawa.

Joanna Róg-Ilnicka

**Flexible careers of young inhabitants of Lubuskie Region – strategies
for coping on the contemporary labour market**

Keywords: labour market, flexible forms of employment, professional career, depth interview.

The aim of the article is to introduce the results of qualitative research on 'Social and individual consequences of non-standard forms of employment' with particular emphasis on young inhabitants of Lubuskie Region, who often start their professional career path as non-standard employees. A depth interview was the technique used in the research and the interviewers had prepared instructions for the interview. The respondents were selected on the basis of a 'snowball' rule – each subsequent respondent was identified by the former one. The research was conducted in May and June 2012. The analysis of obtained responses may be the answer to one of the most important questions concerning flexible labour market – Are non-standard forms of employment a temporary form of coping on the unstable labour market typical for young people or are they becoming an integral part of the professional career of every man?