

„Nie jest to życie, które oni rozumieją, w ich mniemaniu moje życie jest bardzo niestabilne”. Młodzi dorośli o stabilności zawodowej własnej i swoich rodziców

Dominika Winogrodzka 
Uniwersytet SWPS

<https://doi.org/10.18778/1733-8069.19.4.02>

Słowa kluczowe:

rynek pracy,
stabilność
zawodowa, młodzi
dorośli, różnice
pokoleniowe

Abstrakt: W 1989 roku Polska znalazła się na drodze systemowych przemian polegających na wdrażaniu postfordowskiego, neoliberalnego kapitalizmu, który swym oddziaływaniem objął przede wszystkim świat pracy, czyniąc „elastyczność” kluczowym pojęciem opisującym zmiany w życiu zawodowym, głównie ludzi młodych. Celem artykułu jest zwrócenie uwagi na znajdującą się na przeciwległym biegunie, pomijaną, choć równie ważną kategorię „stabilności” poprzez odpowiedź na pytania: „W jaki sposób (i dlaczego) młodzi dorośli postrzegają stabilność na rynku pracy?” oraz „Jakie podobieństwa, a jakie różnice dostrzegają młodzi ludzie w postrzeganiu stabilności zawodowej przez siebie i swoich rodziców?”. Analizy indywidualnych wywiadów pogłębionych wykazały, że w zależności od dotychczasowych doświadczeń zawodowych młodzi dorośli dążą do osiągnięcia stabilności, definiując oraz redefiniując jej znaczenie, lub odrzucają stabilność, kwestionując oraz negując jej istnienie. Zarówno dychotomiczne podejście do stabilności zawodowej, jak i wielowymiarowość jej portretowania odróżnia młodych dorosłych od ich rodziców, których postrzeganie stabilności, na podstawie rozmów z ich dorosłymi dziećmi, wydaje się zdecydowanie bardziej jednowymiarowe i homogeniczne.

Dominika Winogrodzka

Socjolożka, badaczka społeczna, doktorantka Interdyscyplinarnych Studiów Doktoranckich na Uniwersytecie SWPS. Jej zainteresowania naukowe znajdują się na styku studiów nad młodymi, badań nad karierami zawodowymi oraz studiów nad mobilnością. Laureatka licznych stypendiów naukowych, m.in. Narodowego Centrum Nauki (Preludium, Sonata Bis, Opus).

e-mail: dwinogrodzka@swps.edu.pl



© by the author, licensee University of Lodz, Poland
This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license
CC-BY-NC-ND 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)

Wprowadzenie

W 1989 roku Polska znalazła się na drodze systemowych przemian polegających na wdrażaniu postfordowskiego, neoliberalnego kapitalizmu (Dunn, 2008; Leyk, Wawrzyniak, 2020). Choć poszczególne grupy społeczno-zawodowe doświadczały transformacji w odmienny sposób i w związku z tym różnie postrzegały nowy porządek społeczno-gospodarczy (Buchowski, 2017; Kaźmierska, Waniek, 2020), kategoria elastyczności, obok dematerializacji i postfordyzmu, stała się głównym pojęciem opisującym współczesne przemiany pracy (Marody, 2015). Przełom wieku oznaczał rozpoczęcie powszechnego trendu zastępowania standardowych form zatrudnienia umowami tymczasowymi, w tym przede wszystkim umowami na czas określony oraz umowami cywilnoprawnymi (Karolak, 2020b; Kiersztyn, 2020), co spowodowało znaczące różnice we wchodzeniu na rynek pracy różnych kohort wiekowych (Sadowski, Mach, 2021). Współcześnie ścieżki zawodowe młodych ludzi ulegają procesom destandardyzacji, stając się coraz bardziej różnorodnymi i nieprzewidywalnymi (Walther, 2006; Winogrodzka, Sarnowska, 2019). W efekcie w literaturze naukowej wiele uwagi poświęca się kategorii „elastyczności” jako kluczowemu pojęciu pojawiającemu się w dyskusjach na temat zmian w życiu zawodowym młodych ludzi (Furåker, Håkansson, Karlsson, 2007; Isidorsson, Kubisa, 2019), pomijając tym samym znajdującą się na przeciwległym biegunie, choć równie ważną, kategorię „stabilności” (Jonsson, 2007; Winogrodzka, 2023). Celem artykułu jest odpowiedź na pytania: „W jaki sposób (i dlaczego) młodzi dorośli postrzegają stabilność na rynku pracy?” oraz „Jakie podobieństwa, a jakie różnice dostrzegają młodzi ludzie w postrzeganiu stabilności zawodowej przez siebie i swoich rodziców?”¹.

Artykuł składa się z kilku części, w których omówione zostaną współczesne przemiany pracy i ich wpływ na ścieżki zawodowe młodych ludzi. Przedstawiona zostanie także reakcja młodych ludzi na niestabilność zatrudnienia i jej potencjalne przyczyny. Następnie, po nocie metodologicznej opisującej próbę badawczą i metodę analizy, przedstawione zostaną wyniki badań. Zaprezentowane zostaną sposoby postrzegania przez młodych ludzi stabilności zawodowej, a także różnice, jakie dostrzegają oni w podejściu do stabilności na rynku pracy między sobą a swoimi rodzicami. Artykuł kończy się podsumowaniem i prezentacją kluczowych wniosków otwierających pole do dalszych poszukiwań w zaprezentowanym temacie.

Przemiany pracy i ich wpływ na ścieżki zawodowe ludzi młodych

Przybliżając historię rynku pracy w Polsce po 1989 r., Mateusz Karolak (2020b: 50–57) podsumowuje, że obecna sytuacja ludzi młodych na rynku pracy jest konsekwencją trzech następujących po sobie fal prekaryzacji pracy. Pierwsza z nich była wynikiem przeprowadzonych na początku lat

1 Artykuł jest rozwinięciem referatu, który autorka wygłosiła podczas XVIII Zjazdu Socjologicznego (Warszawa, 14–17 września 2022 r.) w ramach grupy tematycznej „Tu zaszła zmiana: biograficzne doświadczenia osób urodzonych po 1980 roku” organizowanej przez dr hab. Katarzynę Waniek oraz dr Danutę Życzyńską-Ciołek. Artykuł jest kontynuacją rozważań podjętych w publikacji *Stability is a foggy concept: Work stability from the perspective of young people with mobility experiences* (Winogrodzka, 2023).

dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku reform polskiej gospodarki, które doprowadziły do nieznanego dotąd na taką skalę zjawiska bezrobocia oraz segmentacji rynku pracy². We wcześniejszych czasach PRL obowiązywało powszechne prawo dostępu do pracy, a bezrobocie było zjawiskiem marginalnym, w związku z czym zmiany pracy były zachowaniem względnie bezpiecznym i odbywały się z gwarancją jej ciągłości i poczuciem bezpieczeństwa zatrudnienia, bez ryzyka utraty pracy (Szafraniec, 2022). Kontekst ten zmienił się wraz z nastaniem gospodarki rynkowej, kiedy państwo częściowo wycofało się z różnych zadań w sferze socjalnej, m.in. przestało odgrywać rolę pośrednika między pracownikami i pracowniczkami a rynkiem pracy, oferując coraz mniej możliwości zatrudnienia. W tym samym czasie:

[...] wzmocniony został nie inny niż stanowiący część indywidualistycznej ideologii pogląd, zgodny z którym jednostki, poniekąd niezależne od strukturalnych uwarunkowań i okoliczności, odpowiedzialne są w całej rozciągłości za swoje życie. Wszak „każdy jest kowalem swojego losu!” (Buchowski, 2017: 199).

Dla wielu osób pracujących prowadząca do liberalnej gospodarki rynkowej (Hardy, 2010) restrukturyzacja ekonomiczna, obejmująca m.in. prywatyzację państwowych przedsiębiorstw³, oznaczała pierwsze w życiu doświadczenia niepewności zawodowej (por. Dunn, 2008; Szymaniak, 2018; Leyk, Wawrzyniak, 2020). Zmiana pracy coraz rzadziej była skutkiem własnych decyzji, a coraz częściej decydowały o tym czynniki zewnętrzne, tj. likwidacje zakładów pracy (Duda, 2019; Szymaniak, 2021). Znaczna część osób, które utrzymały dotychczasową pracę lub znalazły nową, doświadczyła spadku dochodów, erozji uległa również związkowa reprezentacja interesów pracowniczych (Karolak, 2020b). W obliczu negatywnych zjawisk na rynku pracy jedną ze strategii stała się inwestycja w wykształcenie wyższe, której towarzyszył proces umasowienia i upowszechnienia szkolnictwa wyższego (Kwiek, 2017), a także wzrost aspiracji edukacyjnych Polaków i Polek (Sadura, 2018).

Choć w wyniku pierwszej fali prekaryzacji pracy pogorszeniu uległy płace, bezpieczeństwo rynku pracy czy reprezentacja interesów zbiorowych w stosunkach pracy, osoby pracujące wciąż mogły cieszyć się stosunkowo wysokim poziomem formalnego bezpieczeństwa zatrudnienia oraz równym dostępem do zabezpieczeń społecznych wynikających z pracy najemnej (Szafraniec, 2022). Zaczęło się to drastycznie zmieniać wraz z zalegalizowaniem elastycznych form zatrudnienia pod koniec lat dziewięćdziesiątych. Działania na rzecz przyciągania zagranicznego kapitału (m.in. tworzenie specjalnych stref ekonomicznych w miejsce likwidowanych państwowych fabryk okresu fordyzmu),

2 W pierwszych latach po transformacji, tj. od 1991 r., stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce dynamicznie wzrastała, osiągając w 1994 r. poziom 16,5%. Przez następne 25 lat wskaźnik bezrobocia w Polsce rzadko spadał do poziomu poniżej 10%. Najwyższa stopa bezrobocia rejestrowanego przypadła na lata tuż przed wejściem Polski do Unii Europejskiej (2003–2004), kiedy blisko co piąta osoba pozostawała bez pracy. Kolejny wzrost stopy bezrobocia, wywołany światowym kryzysem gospodarczym, można zaobserwować od 2008 (9,8%) do 2013 roku (13,5%). W ciągu kilku ostatnich lat (2015–2022) poziom bezrobocia rejestrowanego w Polsce wyraźnie zmalał, osiągając w 2022 r., podobnie jak w 2019 r., rekordowo niski poziom 5,4% (GUS, 2023).

3 Zgodnie z analizami Ireneusza Sadowskiego i Bogdana W. Macha (2021) większość Polaków i Polek urodzonych w latach 1988–1989 zdobywała pierwszą pracę i kolejne doświadczenia zawodowe w firmach prywatnych.

w połączeniu z działaniami na rzecz ograniczenia wysokiej stopy bezrobocia (m.in. poprzez dalszą liberalizację prawa pracy) oraz przystosowanie polskich przepisów do trwających negocjacji przedakcesyjnych, przyczyniły się do drugiej fali prekaryzacji pracy, która dotknęła przede wszystkim ludzi młodych (Karolak, 2020b).

Przechodzenie od gospodarki opartej na przemyśle do gospodarki opartej na usługach spowodowało dewaluowanie wykształcenia zawodowego przy jednoczesnym faworyzowaniu kształcenia w liceach, skutkując diametralnymi zmianami w poziomie skolaryzacji w Polsce. W obszarze edukacji wyższej odsetek studentów i studentek wzrósł czterokrotnie, z blisko 10% w 1990 r. do niemal 40% w 2008 r. (Zahorska, 2009)⁴. Wiele lat spędzonych w systemie edukacji przyczyniło się do rozczarowania ludzi młodych w kontakcie z realiami ówczesnego rynku pracy. Niespełnienie „potransformacyjnej obietnicy merytokracji” i brak zwrotu z inwestycji w edukację spowodowały po 2004 r. masową migrację Polaków i Polek do państw Unii Europejskiej (Karolak, 2020b). O ile struktura osób migrujących pod względem płci była relatywnie zrównoważona i w przybliżeniu odzwierciedlała strukturę populacji Polski, o tyle pod względem wieku oraz edukacji widoczne były wyraźne wzorce selektywności. Ponad połowa poakcesyjnych migrantów i migrantek miała mniej niż 34 lata, a mediana ich wieku wynosiła 28 lat. Znaczna część z nich (20% w porównaniu z 15% w przypadku migracji przedakcesyjnych) miała wyższe wykształcenie (Kaczmarczyk, 2012; 2019).

Ostatnia fala prekaryzacji pracy w Polsce wiązała się z ekonomiczno-politycznymi konsekwencjami globalnego kryzysu finansowego lat 2007–2009. Choć na tle pozostałych gospodarek europejskich sytuacja Polski była oceniana pozytywnie, w lipcu 2009 roku uchwalono zwiększającą elastyczność pracy ustawę o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, co miało stanowić remedium na trwający kryzys gospodarczy. Pomimo początkowo zakładanej tymczasowości nowego prawa rozwiązania promujące elastyczne zatrudnienie zostały wpisane do Kodeksu pracy na stałe, przyczyniając się do umasowienia w Polsce umów tymczasowych, zwłaszcza umów cywilnoprawnych zawieranych poza stosunkiem pracy (Karolak, 2020b). Rosnąca popularność elastycznych form zatrudnienia traktowana była przez badaczy i badaczki świata pracy jako „przejaw przechodzenia od modelu stabilnego zatrudnienia na pełnym etacie do modelu karier będących zlepkiem epizodów tymczasowych prac” (Kiersztyn, 2020: 73), naznaczonych ryzykiem i niepewnością (Kalleberg, 2009; MacDonald, 2009; Hewison, 2016)⁵. Jak zauważa Mateusz Karolak (2020b), trzecia

4 W latach 1990–2008 odsetek uczniów i uczennic kształcących się w zasadniczych szkołach zawodowych zmalał z 34% do 13%, podczas gdy odsetek osób kształcących się w liceach ogólnokształcących wzrósł z 19% do 44%. W tym samym czasie odsetek studentów i studentek wzrósł aż czterokrotnie – z blisko 10% w 1990 roku do niemal 40% w 2008 roku (Zahorska, 2009: 128, na podstawie danych GUS). Choć w kolejnych latach liczba osób studiujących zmniejszała się (m.in. wskutek zmian demograficznych, tzn. spadku liczby osób w kategorii wiekowej 19–24 lata z 1927,8 tys. osób w roku akademickim 2008/2009 do 1204 tys. osób w roku akademickim 2019/2020 – GUS, 2019; 2021), Polska znajduje się obecnie w czołówce państw europejskich pod względem poziomu wykształcenia mieszkańców i mieszkank.

5 Na jednoczesne rosnące oczekiwania pracodawców w zakresie zwiększenia elastyczności rynku pracy oraz oczekiwania osób pracujących w zakresie zapewnienia im wysokiego poziomu bezpieczeństwa socjalnego odpowiada koncepcja „elastycznego bezpieczeństwa” (ang. *flexicurity*) w polityce społecznej (Wilthagen, Tros, 2004). Termin powstały w wyniku połączenia anglojęzycznego *flexibility* (oznaczającego elastyczność, podatność) oraz *security* (oznaczającego bezpieczeństwo, ochronę) pojawił się w dyskursie politycznym w połowie lat dziewięćdziesiątych XX wieku. Oznacza „politykę, która ma na celu uelastycznienie rynków pracy, organizacji pracy i stosunków pracy, a jednocześnie podniesienie bezpieczeństwa

fala prekaryzacji pracy spotkała się ze wzmożoną krytyką ze strony osób młodych, co przyczyniło się do częściowej poprawy jakości pracy – od 2015 r. w Polsce systematycznie spada odsetek umów czasowych wśród młodych pracowników i pracowniczek. Wśród innych pozytywnych zmian na rynku pracy w Polsce w ostatniej dekadzie wymienić należy wyżej wspomnianą niską stopę bezrobocia, wzrost płac czy ogólną poprawę koniunktury gospodarczej. Biorąc dodatkowo pod uwagę znaczące zmiany demograficzne oddziałujące na mniejszą dostępność osób młodych na rynku pracy, w debacie publicznej zwykle mówi się wręcz o korzystnym – z punktu widzenia osób pracujących – „rynku pracownika”. Jednak, na co zwraca uwagę badacz stosunków pracy – Jan Czarzasty:

[...] mówienie o rynku pracownika jest nadużyciem, ze względu na segmentację rynku pracy, związaną z wykształceniem, kwalifikacjami, wiekiem, płcią, ale także regionalną, bo nadal są takie części Polski, oddalone od głównych centrów rozwoju gospodarczego, gdzie sytuacja na rynku pracy pozostaje bardzo trudna (Czarzasty, 2023).

Wyżej wskazane pozytywne trendy na rynku pracy, wraz ze swoistą „deprekaryzacją” (Czarzasty, 2023) nie eliminują istnienia w Polsce problemu prekaryjnej pracy. Jak wynika z analiz Anny Kiersztyn (2020), szczególnie narażeni na przedłużającą się niepewność na rynku pracy są ludzie młodzi, w tym osoby z wykształceniem wyższym⁶.

W jakim stopniu zjawisko elastycznych form pracy jest doświadczeniem generacyjnym? Opierając się na porównaniu ścieżek życiowych osób trzydziestoletnich w różnych okresach historycznych, Ireneusz Sadowski i Bogdan W. Mach (2021) stworzyli portret trzech pokoleń polskiej transformacji⁷.

– bezpieczeństwa zatrudnienia i bezpieczeństwa socjalnego” (Daniłowska, 2016: 92, za Wilthagen, Tros, 2004), na której wdrożenie jako jedna z pierwszych państw europejskich zdecydowała się Dania.

6 W ciągu ostatnich dwudziestu lat Polska wyróżniała się wysokimi odsetkami osób młodych zatrudnionych na umowach na czas określony. Choć ostatnie kilka lat to okres spadku wskaźników zatrudnienia na czas określony, badania ludności aktywnej zawodowo (Eurostat, b.r.) wskazują, że w 2020 r. w Polsce na umowach tego typu pracowało nadal blisko 55% osób w wieku 15–24 lata (przy średniej dla krajów UE 46%) i ponad 23% osób w wieku 25–34 lata (przy średniej dla krajów UE 18%). Wyniki ogólnopolskiego panelowego badania POLPAN potwierdzają, że szczególnie narażeni na przedłużającą się niepewność na rynku pracy są ludzie młodzi (21–35 lat), w tym absolwenci i absolwentki. W świetle tych danych trudności ze znalezieniem stabilnego zatrudnienia (z umową na czas nieokreślony) w ciągu trzech lat po ukończeniu szkoły lub uczelni doświadczyła więcej niż połowa respondentów i respondentek. Osoby te przez okres trzech lat pracowały wyłącznie na podstawie umów czasowych lub cywilnoprawnych (ponad 40%) lub pozostawały przez ten czas bez pracy (blisko 15%). Choć mechanizm „pomostu” (ang. *stepping-stone*) do stabilnego zatrudnienia wystąpił w przypadku części absolwentów i absolwentek (44% spośród tych, którzy po zakończeniu edukacji mieli zatrudnienie na czas określony, po 5 latach otrzymało zatrudnienie na czas nieokreślony), to mechanizm „ślepego zaułka” (ang. *trap*) jest w analizach równie widoczny. Podjęcie po ukończeniu edukacji elastycznego zatrudnienia w 56% przypadków oznaczało kontynuowanie tej ścieżki po 3 latach, a w 40% po 5 latach, stąd zatrudnienie tymczasowe bywa nazywane metaforycznie „pułapką”, z której trudno się wydostać (Kiersztyn, 2020).

7 Badacze wzięli pod lupę: 1) osoby urodzone pod koniec lat pięćdziesiątych, które wchodziły w dorosłość w okresie kryzysu lat siedemdziesiątych i dla których formatywne były doświadczenia ówczesnego kryzysu gospodarczego, stanu wojennego i Solidarności – tzw. pokolenie kryzysu (por. Szafraniec, 2022); 2) osoby urodzone na początku lat siedemdziesiątych, które wkroczyły w dorosłość wraz z przemianami ustrojowymi i które wychowały się w PRL, ale większość ich doświadczeń zawodowych przypadła na czas gospodarki rynkowej i systemu demokratycznego – tzw. pokolenie przejścia (por. Mach, 2003); oraz 3) osoby urodzone pod koniec lat osiemdziesiątych, które – jako pierwsza generacja – wychowywały się poza kontekstem PRL i których wchodzenie w dorosłość przypadło na okres wchodzenia i obecności Polski w Unii Europejskiej – tzw. pokolenie otwartych granic (por. Sawulski, 2019).

Analizy porównawcze trajektorii życiowych osób reprezentujących trzy kohorty wiekowe ujawniły przede wszystkim różnice w czasie ich wchodzenia na rynek pracy. O ile osoby urodzone pod koniec lat pięćdziesiątych i na początku lat siedemdziesiątych różniły się pod tym względem nieznacznie, podjęcie pierwszej pracy przez osoby urodzone pod koniec lat osiemdziesiątych miało miejsce średnio 2 lata później (Sadowski, Mach, 2021)⁸. Późniejszy okres wchodzenia na rynek pracy dzisiejszych młodych wynika przede wszystkim z dłuższych okresów pozostawania tych osób w systemie edukacji (Szafraniec i in., 2017), ale także z narastających trudności w znalezieniu satysfakcjonującego zatrudnienia przy jednoczesnych możliwościach kreowania alternatyw dla klasycznego wchodzenia w dorosłość, za którego fundament uważa się rozpoczęcie aktywności zawodowej (Piróg, 2016). Badania wskazują, że osoby urodzone w pierwszej połowie XX wieku w większości doświadczały relatywnie linearnych, skompresowanych tranzycji do dorosłości, w krótkim czasie realizując kolejne role życiowe. Obecnie tranzycje młodych bywają nieciągłe, „rozciągnięte w czasie, rozmyte i wielopostaciowe”, a ich największe zróżnicowanie cechuje m.in. absolwentów i absolwentki uczelni wyższych (Piróg, 2016: 145; por. Du Bois-Reymond, Chisholm, 2006; Bradley, Devadason, 2008; Heinz, 2009). Porównanie ścieżek życiowych osób trzydziestoletnich w różnych okresach historycznych wykazało także znaczną różnicę w stabilności ich zatrudnienia na początku karier (Sadowski, Mach, 2021), na niekorzyść dzisiejszych młodych⁹. Choć badacze podkreślają, że nie należy tego interpretować w kategoriach jednoznacznie gorszej sytuacji zawodowej (jako że zróżnicowane były jednocześnie możliwości zmiany pracy), szanse na stabilne pierwsze zatrudnienie były w przypadku młodszego pokolenia obiektywnie znacznie niższe.

Badacze i badaczki zwracają uwagę, że w wyniku przemian współczesnego rynku pracy normatywne wzory przebiegu życia, będące w dużej mierze rezultatem systemu opartego na pracy najemnej, ulegają współcześnie dekonstrukcji (Grotowska-Leder, Rek-Woźniak, Kudlińska, 2016; Szukalski, 2016). Standaryzacja i chronologizacja przebiegu życia (Settersten, 2004; Kohli, 2007), powodujące „upodobnianie się doświadczeń życiowych z perspektywy zdarzeń występujących w życiu jednostki, ich sekwencji, czasu wystąpienia i odstępów między nimi” (Szukalski, 2016: 110), w ostatnich dekadach ustępuje miejsca procesom odwrotnym – dechronologizacji, dezinstytucjonalizacji i destandaryzacji (Hofmeister, 2013), będących konsekwencjami wyłaniania się społeczeństwa ryzyka (Beck, 2002), płynnej nowoczesności (Bauman, 2006) i związanych z nimi procesów indywidualizacji i detradycjonalizacji, w efekcie których liczne wzory i normy społeczne tracą na znaczeniu (Giddens, 2001; Jacyno, 2007).

8 W analizach Ireneusza Sadowskiego i Bogdana W. Macha (2021) czas wchodzenia na rynek pracy wyrażony został w kwartałach roku po ukończeniu 15. roku życia jako wieku uprawniającego do podjęcia pracy. Osoby urodzone pod koniec lat pięćdziesiątych i siedemdziesiątych wchodziły na rynek pracy po okresie odpowiednio 19,8 kwartału, czyli niecałych 5 lat i około pół roku później, tymczasem w przypadku osób urodzonych pod koniec lat osiemdziesiątych wejście na rynek pracy miało miejsce 8 kwartałów później.

9 Odnosząc się do procesu wchodzenia na rynek pracy, około 45% osób urodzonych w latach 1970–1971 zadeklarowało, że ich pierwsza umowa była umową na czas nieokreślony, w porównaniu z zaledwie 18% osób urodzonych w latach 1988–1989.

W wyniku dynamicznych przemian polityczno-gospodarczych, demograficznych oraz społeczno-kulturowych współczesne biografie są coraz mniej uporządkowane i homogeniczne, skutkując tym samym zróżnicowaniem oraz nieprzewidywalnością w przebiegu karier zawodowych (Walther, 2006; Winogrodzka, Sarnowska, 2019). Tradycyjna forma pracy oparta na pełnoetatowym zatrudnieniu i linearnym, ustabilizowanym wzorcu kariery na całe życie została zastąpiona zatrudnieniem elastycznym, charakterystycznym dla karier zmiennych, nieciągłych, za które odpowiedzialność ponosi jednostka (Sennett, 2006; Castells, 2007; Jacyno, 2007; Marody, Lewicki, 2010). Kariery zawodowe przedstawicieli i przedstawicielek dzisiejszego młodego pokolenia podlegają procesom dynamizacji, skutkującym częstymi zmianami nie tylko miejsca pracy czy pracodawcy, ale też zawodu, które związane są nierzadko z „koniecznością przekwalifikowania, zmian kompetencji, mobilności zawodowej i przestrzennej” (Kalina-Prasznic, 2009: 12). W związku z powyższym ważniejsza od wyuczonych kwalifikacji¹⁰ wydaje się dziś umiejętność przystosowania się do permanentnych zmian, co utrudnia identyfikowanie się z wykonywaną pracą, tracącą na znaczeniu jako centralna oś społecznej identyfikacji jednostki. Jak podsumowuje Mirosława Marody, odnosząc się do przemian w świecie pracy:

[...] coraz częściej pytanie „kim jesteś?”, na które odpowiadało się wymieniając zawód, zostaje zastąpione pytaniem „co robisz?”, u podstaw którego leży założenie o tymczasowości danego rodzaju aktywności i niekoniecznym jej powiązaniu z tożsamością (Marody, 2015: 135).

Ścieżki zawodowe stają się tym bardziej skomplikowane, gdy dodamy do nich wyżej wspomniany czynnik mobilności przestrzennej (Robertson, Harris, Baldassar, 2018; Winogrodzka, Grabowska, 2022), którą wraz z przejściem z fordyzmu do postfordyzmu zaczęto traktować jako kluczowy składnik udanej kariery zawodowej (Sennett, 2006). Analizy ścieżek zawodowych osób z doświadczeniami migracji wskazują na bardziej dynamiczny proces wchodzenia na rynek pracy, niż ma to miejsce w przypadku osób bez doświadczeń wyjazdów za granicę. Dotyczy to zarówno posiadania większej średniej liczby prac, jak i dłuższych przerw między okresami zatrudnienia (Sarnowska, 2017). Migranci i migrantki realizują „kariery bez granic”, wybierając „mniej uczęszczane” ścieżki zawodowe niż reszta społeczeństwa (Grabowska-Lusińska, 2012: 181), w przypadku których już sam fakt mobilności przestrzennej czyni ich przebieg bardziej zmiennym. „Gotowość do przeprowadzki za pracą, w tym za granicę, stała się społecznym oczekiwaniem wywodzącym się z logiki późnego kapitalizmu” (Karolak, 2020a: 216), prowadząc z biegiem czasu do normalizacji tego zjawiska (Pustułka, Winogrodzka, Buler, 2019). Współcześni młodzi Polacy i współczesne młode Polki traktują mobilność międzynarodową jako coś oczywistego, naturalnie wpisującego się w ich ścieżki życiowe, co jest doświadczeniem zdecydowanie mniej znanym wcześniejszym pokoleniom (Kaczmarczyk, 2019)¹¹.

10 Wyniki *Bilansu Kapitału Ludzkiego...* (2022) wskazują, że najmniejsze szanse na wykonywanie pracy zgodnej z posiadaniem wykształceniem mają osoby młode (18–35 lat). Jednocześnie zgodność wykonywanej pracy z wykształceniem jest najwyższa wśród osób, które mają dyplom uczelni. Według autorów i autorek raportu BKL osoby młode nie sprzeciwiają się wykonywaniu pracy zawodowej niezgodnej ze swoim wykształceniem, zakładając, że w kolejnych latach podejmą bardziej satysfakcjonujące zatrudnienie lub nabędą nowe kompetencje, pozwalające im na zmianę profilu zawodowego.

11 Biorąc pod uwagę różnice międzygeneracyjne w odniesieniu do mobilności za granicę, podczas gdy tylko 22% osób urodzonych pod koniec lat pięćdziesiątych zadeklarowało w wieku 30 lat (w latach 1987–1988), że w ciągu ostatnich 5 lat przebywało za granicą, to w latach 2019–2022 deklarowało to aż 55% przedstawicieli i przedstawicielek młodego pokolenia

W porównaniu z migracjami na początku transformacji w latach dziewięćdziesiątych czy „boomem migracyjnym” po akcesji Polski do Unii Europejskiej w 2004 r. współczesne migracje z Polski coraz rzadziej mają charakter „migracji z konieczności”, związanych z zaspokojeniem potrzeb ekonomicznych, przybierając częściej kształt „mobilności z wyboru”, związanych z rozwojem osobistym czy edukacyjno-zawodowym (Pustułka, Winogrodzka, 2021). Z wyjazdami za granicę współczesnych młodych Polaków i Polek wiąże się także „chęć doświadczenia innych kultur i wyrwania się z własnego wzorca kulturowego, potrzeba sprawdzania samych siebie w nowych i trudnych warunkach, świadomość szybszej kumulacji doświadczeń i umiejętności zawodowych”, co generuje swoisty „kapitał mobilności” (Boni, 2021: 99).

Wszystkie wyżej opisane zjawiska charakteryzują współczesną fazę kapitalizmu – neoliberalizm (Harvey, 2008; Hardy, 2010; Leyk, Wawrzyniak, 2020), w którym możemy zaobserwować takie symptomy, jak:

[...] brak korelacji wykształcenia z pozycją zawodową, rozdźwięk między aspiracjami i możliwościami ich realizacji, destabilizację na rynku pracy powiązaną z poczuciem niepewności ludzi na nim konkurujących, którą przykrywa się sloganami o mobilności i elastyczności jako wymogu nowoczesności (Buchowski, 2017: 21–22, por. Potter, 2015).

Niestabilność na rynku pracy – co na to młodzi?

Chociaż młodzi pracownicy i młode pracowniczki, zarówno w porównaniu do osób starszych¹², jak i swoich rówieśników i rówieśniczek sprzed 20–30 lat, obiektywnie częściej doświadczają niepewności na rynku pracy, zwykle umniejszają ryzyko idące za niestandardowymi formami zatrudnienia (Kiersztyn, 2020), racjonalizując swoją niestabilną sytuację zawodową. Badacze i badaczki wskazują,

(osób urodzonych pod koniec lat osiemdziesiątych) (Sadowski, Mach, 2021, na podstawie danych Eurostatu). Zgodnie z danymi CBOS (2019) obecnie co piąta osoba badana (22%) deklaruje, że ma doświadczenie w pracy za granicą. Spośród tych osób wyraża większość (71%) wyjeżdżała za granicę po roku 2004, a więc po wejściu Polski do Unii Europejskiej. Odsetek osób rozważających wyjazd zarobkowy za granicę utrzymuje się od lat na podobnym poziomie, choć w ostatnim badaniu był on najniższy spośród zanotowanych – zainteresowanie migracją zarobkową zadeklarowało 11% respondentów i respondentek. Co istotne, na chęć podjęcia pracy za granicą wskazało 27% osób do trzydziestego roku życia i jedynie 7% osób powyżej tego wieku.

¹² Zgodnie z raportem *Pokolenia na polskim rynku pracy* (2022) postawy wobec pracy silnie wiążą się z wiekiem: na „stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia” jako ważne aspekty pracy zawodowej wskazało 59% osób urodzonych w latach 1957–1964, 51% osób urodzonych w latach 1965–1979 i 41% wśród osób urodzonych w latach 1980–1995. Wyniki te korelują z danymi dotyczącymi skłonności do zmiany pracy przedstawicieli i przedstawicielek różnych kohort wiekowych. Wśród osób urodzonych po 1965 r. na pytanie o plany w ciągu najbliższego roku 30,5% deklaruowało chęć zmiany pracy. Dla osób urodzonych w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych odsetek ten wyniósł blisko 44%. Na uwagę w tym kontekście zasługuje także deklarowany średni czas pracy spędzony u jednego pracodawcy, który dla przedstawicieli i przedstawicielek ww. kohort wiekowych wyniósł kolejno 9,1, 4,3 oraz 2,1 roku. Co również istotne, według raportu *Generacja dobrej kariery. Pokolenia o pracy w Polsce* (2019) młodsze pokolenie pracowników i pracowniczek częściej od starszego deklaruje, że nie obawia się perspektywy zmian w swojej karierze zawodowej. Ponad połowa osób w wieku 25–39 lat pozytywnie postrzega przyszłą perspektywę pracy w innym niż dotychczas zawodzie. Podobna postawa cechuje 44% osób w wieku 40–55 lat oraz tylko 27% wśród osób powyżej 55. roku życia. Ekspertki i eksperci PARP (2023) podsumowują, że „obecnie umacnia się rola pracownika”, co także oddziałuje na postawy młodych ludzi wobec pracy.

że w związku z silnymi procesami indywidualizacji (Beck, Beck-Gernsheim, 2002; Jacyno, 2007) młodzi ludzie wychodzą z założenia, że na ich sytuację zawodową większy wpływ mają indywidualne decyzje niż uwarunkowania strukturalne (Woodman, 2009; Furlong, 2013). Powoduje to, że w obliczu niepewności, w przeciwieństwie do pokolenia swoich rodziców, ich podstawowymi sposobami radzenia sobie staje się wiara w siebie i samodzielność, manifestujące się w stwierdzeniach typu „mój wybór” czy „moja decyzja” (Nyhagen Predelli, Cebulla, 2011), „w wolności rozumianej jako *wybijanie* realizuje się bowiem poczucie podmiotowości jednostek” (Jacyno, 2007: 23). Towarzyszy temu normalizacja prekaryjnej pracy (Mrozowicki, 2016), przekonanie, że zatrudnienie tego typu jest powszechne czy wręcz, w związku z realiami współczesnego rynku pracy, oczywiste, typowe dla początkowego etapu kariery (Pańków, 2012; Sawulski, 2019)¹³. Akceptacja niepewności jako powszechnego wzoru doświadczeń zawodowych młodych ludzi silnie wiąże się z postfordowską ideologią pracy (Marody, Lewicki, 2010; Strzelecki, 2014), podkreślającą indywidualizm, elastyczność czy samorozwój polegający na „doświadczeniu możliwości, ale i konieczności stworzenia siebie”, będącego efektem procesu kulturalizacji różnic społecznych (Jacyno, 2007: 45). Jak podsumowuje Agata Krasowska, ideologia pracy oparta na ciągłości – z jednym zawodem, umową o pracę – cechującej się przewidywalnością ulega rozpadowi, powodując fragmentaryzację doświadczeń na rynku pracy, z dużym poziomem gotowości pracowników i pracowniczek do „dokonywania i pokonywania częstych zmian w życiu, zarówno zawodowym, jak i prywatnym” (Krasowska, 2017: 69).

Na stosunek młodych ludzi do ich sytuacji zawodowej wpływa wytwarzany w Polsce i innych państwach Europy Środkowo-Wschodniej od początku lat dziewięćdziesiątych (Buchowski, 2017) neoliberalny dyskurs (Sultana, 2022), podkreślający rolę „przedsiębiorczego ja”, zatrudnialności czy samoodpowiedzialności (Sofritti i in., 2020). Wezwanie do bycia „przedsiębiorczym ja” oznacza „usiłną presję społeczną do bycia stale odpowiedzialnym za siebie, obojętnego brania na siebie ryzyka nieustannie podejmowanych decyzji, wykazywania się inicjatywą i ciągłą aktywnością, tak zwanego inwestowania w siebie i kalkulowania swoich mocnych i słabych stron” (Stachowiak, 2020: 39–40, za: Bröckling, 2016), w myśl zasady, że wiedza i umiejętności to kapitał, który w drodze odpowiednich inwestycji można pomnażać (Brunila, Siivonen, 2016; Kelly, 2017), wzmacniając tym samym swoją „zatrudnialność” (Boden, Nedeva, 2010; Sultana, 2022). W różnych materiałach prasowych możemy przeczytać wprost: „rynek pracy to pręźnie zmieniające się środowisko, a ciągle podnoszenie własnych kompetencji i umiejętności to gwarancja stabilnego rozwoju kariery” (PARP, 2023).

Wspomniana zatrudnialność rozumiana jest jako „potencjał indywidualnej kariery zawodowej” – zdolność danej osoby do zdobywania, utrzymywania i zmieniania zatrudnienia (Wiśniewska, 2015), determinowana przez posiadany kapitał ludzki i społeczny, zdolności adaptacyjne oraz umiejętność

13 O procesie „celowego odrzucenia przez jednostki fordowskiego, zbiurokratyzowanego i sztywnego modelu pracy” (Mrozowicki i in., 2020: 41) świadczą także dane Eurostatu (b.r.). W 2018 r. główną przyczyną podejmowania przez młodych Polaków i młode Polki pracy na czas określony wciąż pozostawała trudność znalezienia pracy na czas nieokreślony (wskazało na to 48% wśród osób w wieku 15–29 lat, w porównaniu do 69% w 2006 r.). Jednocześnie z roku na rok wzrasta odsetek osób młodych deklarujących niechęć do podjęcia stałej pracy jako główną przyczynę podejmowania pracy tymczasowej (z 6% w 2006 r. do 20% w 2018 r.).

zarządzania swoją karierą zawodową. Bycie zdolnym do zatrudnienia (ang. *being employable*) wymaga także przyjęcia właściwej postawy, która zakłada posiadanie takich cech, jak pewność siebie, odporność czy pozytywne nastawienie (Binkley, 2014; Nikunen, Korvajärvi, 2022, por. kultura terapeutyczna – Jacyno, 2007; Miller, Rose, 2008; Waniek, 2023). Odnosząc się do współczesnej wizji życia zawodowego, Luc Boltanski i Ève Chiapello (2022: 149) piszą o zatrudnialności jako „zdolności, którą ludzie muszą mieć, żeby zapraszano ich do nowych projektów”. Jak dodają:

Przejście od jednego projektu do drugiego jest okazją do zwiększenia zatrudnialności. Stawia ona kapitał osobisty, którym każdy człowiek powinien zarządzać i który składa się z sumy umiejętności, jakie jest w stanie zmobilizować. Dane przedsiębiorstwo, nawet jeśli nie może wykluczyć zwolnień ani obiecać ścieżek kariery, będzie uchodzić za oferujące pewną formę bezpieczeństwa, jeżeli nie będzie niszczyć zatrudnialności swoich pracowników, lecz ją rozwijać (Boltanski, Chiapello, 2022: 149),

wyposażając osoby pracujące w kolejne doświadczenia zawodowe oraz kompetencje, pozwalające na znalezienie w przyszłości nowej pracy.

Wiąże się to bezpośrednio z kształtem współczesnych karier zawodowych postrzeganych jako seria zrealizowanych projektów (Boltanski, Chiapello, 2005), co wpisuje się w szersze współczesne zjawisko określane mianem projektyfikacji (ang. *projectification*) życia (Jensen, Thuesen, Gerald, 2016; Rapior, 2017). W „społeczeństwie projektu” bezpieczeństwo jednostki uzależnione jest od jej możliwości przemieszczania się i przeprowadzania zmian poprzez przejścia między różnymi projektami, stąd kluczowe znaczenie takich pojęć, jak aktywność, adaptacja, elastyczność, kreatywność, innowacyjność czy mobilność (Boltanski, Chiapello, 2005), wpisujących się w funkcjonowanie „projektariatu” – ludzi gotowych do włączenia się w kolejne projekty (Szreder, 2016). W świecie „bezustannej cyrkulacji [...] żadna pozycja nie jest dana raz na zawsze, wszyscy przemieszczają się pomiędzy jedną pracą a drugą, przeskakują z projektu w projekt” (Szreder, 2016: 7). Wzmacnia to poczucie samoodpowiedzialności za swoją sytuację zawodową – obecnie:

[...] kariery ludzi bardziej zależą od ich własnych zasobów, a w mniejszym stopniu związane są z losem tej czy innej firmy, która ich zatrudnia. [...] Ponieważ przedsiębiorstwa nie gwarantują już bezpieczeństwa zatrudnienia, człowiek musi w sobie samym zbudować takie gwarancje (Boltanski, Chiapello, 2022: 149, za: Moss Kanter, 1992, por. kultura indywidualizmu – Jacyno, 2007).

Jak podsumowuje Katarzyna Waniek na podstawie autobiograficznych wywiadów narracyjnych przeprowadzonych z młodymi dorosłymi, dla 30-latków i 30-latek wchodzących na rynek pracy po roku 2000 jak nigdy wcześniej wiązało się to z „presją bycia kreatywnym, przedsiębiorczym, mobilnym, odpowiedzialnym, sprawczym i dyspozycyjnym” (Waniek, 2023: 34; por. profesjonalizacja jednostek w podmiotowości – Jacyno, 2007), a neoliberalna konieczność samorozwoju, wykazywania się inicjatywą czy bycia odpornym na stres „nierzadko prowadziły do życiowych pułapek, narastającego bezładu w codziennej rzeczywistości i poczucia wiecznej niepewności” (Waniek, 2023: 34).

Według autorki definiowanie przez młodych ludzi swojej sytuacji życiowej w kategoriach „pułapki” może wynikać z poczucia konieczności realizowania planów i scenariuszy urzeczywistniających wyobrażenia innych, najczęściej rodziców, czy szerzej – z poczucia presji na spełnianie oczekiwań wytwarzanych przez społeczno-kulturowe konteksty, w których żyją młodzi. Wobec powyższego strategią niektórych staje się „ucieczka do...” (por. Waniek, 2020):

[...] byle dalej od domu rodzinnego, grup rówieśniczych, lokalnego milieu, aktualnego stylu życia – by odciąć się od narzuconej zewnętrznie organizacji codziennej rzeczywistości i na nowo podjąć próbę intencjonalnego planowania własnej biografii i wreszcie swobodnie realizować i wyrażać swoje „ja” (Waniek 2023: 39).

W związku z opisanymi wyżej przemianami współczesnego rynku pracy i towarzyszącymi im zmianami charakteru zatrudnienia w literaturze naukowej dużo miejsca poświęca się kategorii „elastyczności” jako centralnemu pojęciu występującemu w dyskusjach na temat zmian w życiu zawodowym młodych ludzi (Furåker, Håkansson, Karlsson, 2007; Isidorsson, Kubisa, 2019). Dan Jonsson (2007: 40) przekonuje, że rozważaniom na temat elastyczności powinna towarzyszyć dyskusja o stabilności w życiu zawodowym (por. Matuszczyk, Duszczuk, 2018), argumentując, że te dwa pojęcia są ze sobą ściśle powiązane: „elastyczność można zdefiniować jako pożądaną zmienność, podczas gdy stabilność można zdefiniować jako pożądaną niezmienność” (Jonsson, 2007: 40 – tłum. własne). Z drugiej strony zarówno niestabilność (zbyt duża niepożądana zmienność), jak i nieelastyczność (zbyt mała pożądana zmienność) nie są oczekiwane. Bengt Furåker, Kristina Håkansson i Jan Ch. Karlsson (2007) argumentują, że odniesienie do siebie powyższych pojęć daje możliwość zbadania perspektywy, w której zarówno elastyczność, jak i stabilność mogą być oczekiwane, w zależności od sytuacji życiowej jednostki. Na swoistą „kontekstowość” pojęć związanych z życiem zawodowym wskazują także analizy znaczenia nadawanego pracy wśród ludzi młodych w perspektywie temporalnej (Sarnowska, Winogrodzka, Pustułka, 2018).

W związku z nakreślonym powyżej kontekstem i zidentyfikowaną luką badawczą w niniejszym artykule stawiam sobie za cel odpowiedź na pytania: „W jaki sposób (i dlaczego) młodzi dorośli postrzegają stabilność na rynku pracy?” oraz „Jakie podobieństwa, a jakie różnice dostrzegają młodzi ludzie w postrzeganiu stabilności zawodowej przez siebie i swoich rodziców?”.

Metodologia

Dane empiryczne wykorzystane w artykule pochodzą z projektu „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy: rola lokalności, grupy rówieśniczej i nowych mediów” (nr projektu 2015/18/E/HS6/00147, Narodowe Centrum Nauki). Projekt opierał się na jakościowym badaniu podłużnym (ang. *qualitative longitudinal study*) (Neale, 2019) realizowanym w latach 2016–2020 w trzech falach, w odstępach 12–18 miesięcy. Badanie obejmowało osoby młode (19–35 lat) z różnymi doświadczeniami mobilności przestrzennej.

Na potrzeby artykułu wykorzystano dane pochodzące z II oraz III fali projektu, które zostały zrealizowane w latach 2018–2019. Do przedstawionych w części empirycznej analiz wybrano rozmowy z 20 osobami (4 mężczyznami i 12 kobietami) z doświadczeniami migracji zagranicznej, urodzonymi między 1984 a 1991 rokiem¹⁴, czyli w okresie, w którym w Polsce dokonywała się transformacja ustrojowa. Osoby badane to przedstawiciele i przedstawicielki pierwszego pokolenia we współczesnej historii Polski, które nie zna czasów PRL i nie pamięta okresu przemian gospodarczych Polski lat dziewięćdziesiątych, których całe dorosłe życie przypada na członkostwo Polski w Unii Europejskiej, co oznacza możliwość swobodnego korzystania z otwartych granic. Jeśli chodzi o bieg życia, uczestnicy i uczestniczki badania byli w fazie wczesnej dorosłości, obfitującej w wiele zmian mających znaczny wpływ na dalszy przebieg biografii. Oznaczało to dla nich nie tylko intensywny czas podejmowania ważnych decyzji w sferze edukacji, pracy, życia rodzinnego czy mobilności, ale także etap konfrontacji z oczekiwaniami społecznymi związanymi z różnymi rolami społecznymi, czas poszukiwania i konstytuowania swojej tożsamości (por. Rek-Woźniak, 2016; Szafranec i in., 2017; Sawulski, 2019).

W chwili badania wszystkie osoby posiadały wykształcenie wyższe i miały za sobą pierwsze doświadczenia na rynku pracy, a także zróżnicowane doświadczenia migracji zagranicznej. Biorąc pod uwagę ich sytuację życiową, posiadane kapitały i styl życia, można traktować je jako przedstawicieli i przedstawicielki „nowej klasy średniej”¹⁵.

Podczas indywidualnych wywiadów pogłębionych, częściowo ustrukturyzowanych, osoby uczestniczące w badaniu proszone były, aby opowiedzieć o swoich doświadczeniach na rynku pracy. Po swobodnej wypowiedzi rozmówcom i rozmówczyniom zadawano pytania doprecyzowujące, a także dodatkowe pytania wprost o rozumienie stabilności zawodowej oraz o postrzeganie pracy przez ich rodziców. Rozmowy zostały poddane transkrypcji, a następnie zakodowane w programie do analizy danych jakościowych MAXQDA 2022. Materiał został poddany analizie tematycznej (Nowell i in., 2017), ukierunkowanej na rozumienie stabilności na rynku pracy, a także postrzegane podobieństwa i różnice w percepcji stabilności zawodowej młodych rozmówców i rozmówczyń oraz ich rodziców.

Przed każdym wywiadem uczestnicy i uczestniczki informowani byli o celu badania, jego przebiegu, zasadzie anonimowości, poufności, prawie do wycofania się z udziału na każdym etapie badania

14 Ze względu na daty urodzenia osoby te traktuje się jako przedstawicieli i przedstawicielki tzw. pokolenia Y (nazywanego także milenialsami), które przyszło na świat w latach 1980–1994. Autorka celowo nie posługuje się tym uproszczeniem w artykule.

15 „Nowa klasa średnia” jest kategorią deskryptywną, w przypadku której „trudno jest mówić o klasowości w dosłownym tego słowa znaczeniu z racji rozproszenia tworzących ją pozycji. Rozstrzygające znaczenie o przynależności do »nowej klasy średniej« ma orientacja życiowa i styl życia realizowany przez jednostki” (Jacyno, 2007: 16; por. Domański, 2012). Styl życia, umożliwiający indywidualistyczne kreowanie siebie, wyraża się w „wykonywanym zawodzie, pasji życiowej, preferencjach konsumpcyjnych i kulturowych, sposobach spędzania czasu wolnego”, stanowiąc to, co różnicuje od innych (Bogunia-Borowska, 2015: 121; por. Giddens, 2001). „Choć w sensie socjologicznym nowa klasa średnia nie stanowi klasy społecznej, a jest jedynie traktowana jako kategoria deskryptywna, to jej zastosowanie w celach opisowych i analitycznych jest uzasadnione” (Bogunia-Borowska, 2015: 122).

oraz sposobie wykorzystania danych zgromadzonych w toku projektu. Wszyscy wyrazili zgodę na udział w badaniu. Projekt i procedura badania zostały zatwierdzone przez Komisję ds. Etyki Badań Empirycznych instytucji wdrażającej.

Młodzi dorośli o stabilności zawodowej własnej i swoich rodziców – ciągłość czy zmiana?

„Jeśli masz pracę na pełen etat, to jesteś bezpieczny” a „Nie ma mowy o jakiejś stabilności, stabilizacji związanej z pracą na etacie”¹⁶

Odpowiadając na pytanie o rozumienie stabilności na rynku pracy, część młodych ludzi utożsamiała ją z posiadaniem umowy o pracę, podlegającej przepisom Kodeksu pracy, a więc będącej gwarantem stałego wynagrodzenia czy ubezpieczeń społecznych. Wraz z biegiem życia rola umowy o pracę, zwłaszcza na czas nieokreślony, zyskiwała na znaczeniu. Umowy cywilnoprawne były akceptowane przez część młodych dorosłych do określonego punktu w biografii – zwykle do czasu ukończenia studiów czy momentu założenia rodziny – kiedy to zaczynali dążyć do podjęcia stałej pracy (Sarnowska, Winogrodzka, Pustułka, 2018). Co warto zaznaczyć, istotna rola formalnych aspektów zatrudnienia dla poczucia stabilności na rynku pracy była podkreślana przede wszystkim przez osoby znajdujące się w stosunkowo dobrej sytuacji zawodowej, które doświadczyły już w swojej dotychczasowej karierze stabilnego zatrudnienia i miały świadomość praw pracowniczych wynikających z umowy o pracę (Winogrodzka, 2023).

[Stabilna praca – przyp. D.W.] to praca, w której masz zapewnione stałe wynagrodzenie, wypłacone terminowo, w której masz wszystkie prawa jako pracownik zapewnione Kodeksem pracy, twoje prawa są przestrzegane (Eliza, 1987).

Myślę, że umowa o pracę, szczególnie w takim wieku, jak jesteśmy teraz [ok. 30 lat – przyp. D.W.] oznacza stabilność. Dużo osób potrzebuje kredytu na mieszkanie i wiele innych benefitów wynika z tego, na przykład ubezpieczenie zdrowotne. Dla mnie to było ważne. Nie chciałam ciągle pracować na umowę-zlecenie (Iga, 1990).

Choć część rozmówców i rozmówczyń silnie utożsamiała stabilność na rynku pracy ze stabilnością zatrudnienia, „praca na etacie” – jako synonim stabilizacji – przedstawiana była przez większość z nich jako doświadczenie typowe przede wszystkim dla pokolenia ich rodziców (Sadowski, Mach, 2021), którzy w związku z tym traktowali tę formę zatrudnienia jako „jedyną właściwą”, gwarantującą bezpieczeństwo. W rezultacie wybór innych form zatrudnienia w pracach podejmowanych

16 Śródtytuły składają się z wypowiedzi uczestników i uczestniczek badania reprezentujących główne obszary wskazanych przez nich różnic w postrzeganiu stabilności zawodowej pomiędzy ich rodzicami (pierwsza część śródtytułu) i nimi samymi (druga część śródtytułu).

przez osoby badane traktowany był przez ich rodziców jako aberracja, wywołując niezrozumienie czy wręcz krytykę:

Mój tata nie potrafi zrozumieć, że ja nie mam umowy o pracę, o to się strasznie martwi, i że co ze mną będzie, czy będę miała emeryturę, czy ja na pewno jestem ubezpieczona, takie różne rzeczy. I tak mu trudno zejść do takiej perspektywy, że ktoś tego nie ma i nie potrzebuje, że po prostu teraz tak jest. Więc dla moich rodziców, myślę, że praca była takim symbolem bezpieczeństwa, że jeśli masz pracę na pełen etat, na pełen wymiar godzin, to jesteś bezpieczny (Jagoda, 1991).

Powołując się na swoje wcześniejsze, trudne doświadczenia zawodowe, część rozmówców i rozmówczyń negowała umowę o pracę jako czynnik gwarantujący stabilność zawodową, nazywając ją nieziszczalnym marzeniem „skrzywdzonego pokolenia”, podkreślając tym samym konieczność mierzenia się młodych ludzi z elastycznym, niepewnym, sprekaryzowanym rynkiem pracy (Karolak, 2020b; Kiersztyn, 2020; Mrozowicki i in., 2020). Zwłaszcza osoby doświadczające różnych perypetii na rynku pracy kwestionowały wartość umowy o pracę, nazywając ten rodzaj kontraktu niepewnym, przemijającym, dającym w dzisiejszych warunkach rynkowych „złudne poczucie bezpieczeństwa” (Winogrodzka, 2023).

Wydaje mi się, że jesteśmy takim pokoleniem troszkę skrzywdzonym tym, że nasi rodzice żyli w czasach PRL-u i oni mają pewien wzór na życie [...] i nam ten wzór wpoili. I mam wrażenie, że to się za nami ciągnie. [...] Kiedyś można było iść do szkoły przyzakładowej, jak mój tato na przykład i później, jak amen w pacierzu miałeś, że idziesz do pracy przyzakładowej i miałeś ją do końca życia i to było oczywiste, i to było w pewnym sensie związane ze stabilizacją. [...] Ciągłe mamy dzisiaj taki wzór w głowie, ale czasy są tak kosmicznie inne, że nie ma mowy o jakiejś stabilności, stabilizacji związanej z pracą na etacie. [...] Dla mnie to jest kompletny jakby miraż (Kornel, 1988).

Negacja stałości zatrudnienia jako gwaranta stabilności stawała się tym bardziej wyrazista, gdy młodzi ludzie zestawiali swoją sytuację na rynku pracy z sytuacją zawodową swoich rodziców – przedstawicieli i przedstawicielek karier tradycyjnych, częściej doświadczających bezpieczeństwa i trwałości pracy (Sadowski, Mach, 2021). Negacja wartości umowy o pracę była dla części badanych elementem racjonalizacji swojej niepewnej sytuacji zawodowej. Osoby te przenosiły na siebie ciężar odpowiedzialności w zapewnieniu sobie stabilizacji (Beck, Beck-Gernsheim, 2002; Sofritti i in., 2020; Stachowiak, 2020).

Kiedyś na pewno było tak [że umowa o pracę dawała poczucie stabilności – przyp. D.W.], zwłaszcza w Polsce. Teraz wydaje mi się, że to już się bardzo zmieniło, bo tak naprawdę, co to znaczy etat, no dzisiaj można go mieć, jutro można go nie mieć, tak? [...] Dla mnie to nigdy nie było ważne, bo ja tego nigdy nie miałam. Po prostu zawsze musiałam sama zadbać o tego typu zabezpieczenia, do tej pory muszę (Alicja, 1984).

Młodzi dorośli mówili o elastyczności i konieczności dostosowywania się do ciągle zmieniających się warunków pracy (por. Strzelecki, 2014; Krasowska, 2017) jako o nieodłącznych elementach współczesnego modelu kariery, reprezentowanego przez pokolenie 30-latków i 30-latek. W ich narracjach pojawił się także proces osuwania i akceptacji niepewnej sytuacji zawodowej, co nierzadko doprowadzało do normalizacji doświadczanych niepewności (Mrozowicki, 2016).

Z jednej strony mam gdzieś [w pamięci – przyp. D.W.] tę perspektywę moich rodziców, gdzie się pracowało w jednej firmie przez wiele, wiele lat i tak w zasadzie potrafiłaś zaraz po studiach zacząć pracę w firmie, w której do emerytury tam dociągnęłaś. A tutaj jakby ja wiem, że tak nie będzie i też chyba bym nie chciała, żeby tak było. Wiem, że nie zaczęłam jakby takiej pracy po studiach i jakoś tak trochę też osiadam na tym modelu niestabilności, w sensie to, co kiedyś było dla mnie bardzo niestabilne, zaczyna być coraz bardziej taką rzeczywistością i coraz bardziej się godzę z tym, że ja nie będę miała stabilnej sytuacji finansowej i takiej zawodowej (Jagoda, 1991).

Odwołując się do trudnych realiów współczesnego rynku pracy, młodzi dorośli poszukiwali alternatywnych źródeł stabilności, innych niż te wynikające z formalnych aspektów zatrudnienia (Winogrodzka, 2023). Redefiniując swoje poczucie stabilności na rynku pracy, mówili o takich czynnikach jak zadowolenie z wykonywanej pracy („Na pewno satysfakcja z pracy dla mnie oznaczałaby stabilność” – Jola, 1988) czy możliwość wyboru formy pracy w zależności od prowadzonego „mobilnego” stylu życia. Wśród ważnych aspektów wpływających na poczucie stabilności zawodowej pojawiła się także możliwość pracy projektowej (Jensen, Thuesen, Gerald, 2016; Szreder, 2016; Rapior, 2017) i związana z tym dywersyfikacja źródeł dochodu.

Czuję się stabilnie czy może bezpiecznie, jeśli wiem, że będę mogła w danym kraju znaleźć szybko pracę, jeśli będę potrzebowała tego. Bardzo dużo wyjeżdżam i te prace się zmieniają jakby praktycznie za każdym razem. [...] Dla mnie jest stabilnością, jeśli mogę pracować zdalnie i po prostu zarabiać pieniądze z każdego miejsca właściwie na świecie (Iga, 1990).

Wydaje mi się, że mi takie poczucie bezpieczeństwa daje to, jeżeli ciągnę te kilka przysłowiowych srok za ogon, w miarę możliwości, i gdzieś tak łączę te różne projekty i różne prace z różnych źródeł przychodzące. [...] Na tym chyba polega to moje poczucie bezpieczeństwa (Daria, 1990).

Odnosząc się do przekazów międzygeneracyjnych, rozmówcy i rozmówczynie przyznali, że byli socjalizowani do stabilizacji zawodowej (w znaczeniu posiadania jednej, stałej pracy) przez swoich rodziców. O ile części młodych ludzi udaje się realizować stabilną ścieżkę zawodową, podejmując stałe zatrudnienie – co bezpośrednio wpływa na utożsamianie przez nich umowy o pracę z poczuciem stabilności – o tyle ścieżki zawodowe części z nich są fragmentaryczne, pozbawione elementu stałości. W obliczu doświadczanych na rynku pracy niepewności część osób młodych ma poczucie bycia oszukany, że świat pracy, który zastali, znacząco różni się od tego, który był im przedstawiany, i do którego się przygotowywali (Szafranec i in., 2017; Waniek, 2023).

„Idź na studia, doksztalc się, a będziesz miał przed sobą wiele możliwości” a „Jesteś jedną z tysiąca osób, które skończyły studia i tak naprawdę niczym się nie wyróżniasz na rynku pracy”

W przekazie rodziców czynnikiem, który miał zapewnić stabilną sytuację zawodową, było przede wszystkim zdobycie wykształcenia wyższego jako podstawowego składnika kapitału kariery zawodowej. Młodzi rozmówcy i rozmówczynie, mówiąc o odczuwanej presji związanej z edukacją – zarówno ze strony rodziców, jak i szerszego otoczenia społecznego – używali takich określeń jak „naciski”, „jedyna opcja”, „ciśnienie”, „przymus”. Realizowane ścieżki edukacyjne nazwane zostały przez część z nich „automatycznymi”, „zakodowanymi”, „wpisanymi w życiorysy”, do czego część osób badanych z perspektywy czasu odniosła się krytycznie, podając w wątpliwość słuszność wyborów wynikających ze stawianych im oczekiwań społecznych (Waniek, 2023). Jak wspomina Brygida (1984): „[Rodzice – przyp. D.W.] naciskali na studia, co okazało się po prostu generalnie tylko papierem tak naprawdę, tak? Każdy musi mieć, aczkolwiek, przynajmniej w moim przypadku, nie było to aż tak potrzebne”. Swoimi wspomnieniami z okresu podejmowania decyzji edukacyjnych podzielili się także Alicja i Kornel:

W czasach, kiedy kończyłam liceum, no to praktycznie nie było innej opcji jak studia, bo wtedy w Polsce był taki klimat, że wszyscy musieli studiować. Ja trochę się przed tym broniłam, pamiętam, że miałam taki moment, że chciałam iść do technikum i uczyć się zawodu. I nie chciałam iść na studia, ale w moim pokoleniu to było wręcz niemożliwe, bo było wręcz takie ciśnienie zewsząd, od strony rówieśników, rodziców i w ogóle, żeby iść na studia i mieć wyższe wykształcenie, że praktycznie inna droga życiowa nie wchodziła w grę. Czasami się zastanawiam nad tym, czy w moim przypadku jednak nie była to jakaś błędna droga, że może bym więcej zyskała na tym, gdybym wtedy jednak podjęła jakieś inne decyzje (Alicja, 1984).

Droga mojej edukacji była tak zaprogramowana, że ja nawet się nie zastanawiałem, co mam robić, tylko szedłem z automatu. I dla mnie jakby wzorem było to, że idę po kolei, przechodzę przez klasy, jakby szkoły od tam podstawówki do liceum, i nawet nie było dla mnie rozkmin, czy ja idę do technikum, czy ja idę do liceum profilowanego, jakiegoś bla, bla, bla, bla, bla. Było po prostu wpisane w mój życiorys na przyszłość, że idę do liceum ogólnokształcącego, a później idę na studia. Nawet nie pomyślałem, że może być inaczej, że są jakieś alternatywne drogi. To było tak zakodowane we mnie, że jakby nie było dyskusji (Kornel, 1988).

Niespełniona obietnica, że wykształcenie wyższe zapewni stabilną sytuację zawodową, wywołała wśród młodych ludzi rozczarowanie i poczucie nieprzygotowania do współczesnych realiów rynku pracy (Karolak, 2020b), na którym oczekuje się od młodych ludzi „więcej”. Jak podsumowała Ada (1990): „wiadomo, że na dzień dzisiejszy, mając tytuł magistra w Polsce, to nie jest nic nadzwyczajnego, tak? Musisz mieć jakieś dodatkowe cechy, które cię wyróżniają, bo inaczej, no wydaje mi się, że nie jest łatwo”. Uświadomienie sobie, że posiadanie wyższego wykształcenia jest niezbędnym, choć jednocześnie niewystarczającym zasobem na rynku pracy (Brunila, Siivonen, 2016), powodowało wśród młodych dorosłych rozgoryczenie, którego nie kryli podczas wywiadów:

Myszę, że wydawało nam się, że jak już będziemy miały to wykształcenie, to trochę bardziej będziemy mogły rozdawać karty, [...] że my będziemy mogły trochę wybierać, że będziemy jakby cennymi elementami rynku pracy, czyli że każdy [pracodawca – przyp. D.W.] będzie też nas jakby doceniał i myślał sobie „kurczę, no jednak mam tu jakąś kompetentną osobę przed sobą, więc powinienem jej coś zaoferować”. [...] [Tymczasem – przyp. D.W.] jesteś jedną z tysiąca osób, które skończyły studia i tak naprawdę niczym się nie wyróżniasz na rynku pracy. Przecież teraz każdy ma magistra (Jagoda, 1991).

W przeciwieństwie do postrzeganej perspektywy ich rodziców dla młodych rozmówców i rozmówczyń to nie posiadane wykształcenie, ale zdobyte przez nich kompetencje i umiejętności oznaczały zapewnienie sobie poczucia stabilności i dobrą inwestycję, zarówno w ujęciu krótko-, jak i długoterminowym (Kelly, 2017). Jak wyjaśniła Kora (1986): „Moją stabilność na rynku pracy wyznacza moje samopoczucie, moja pewność siebie, moje CV, moje kontakty, moje umiejętności”. Młodzi dorośli budowali swoje poczucie stabilności na bazie indywidualnej sprawczości i pozytywnego przekonania, że dzięki zgromadzonemu kapitałowi społeczno-kulturowemu „poradzą sobie” na rynku pracy, niezależnie od sytuacji, w jakiej się znajdują (Nyhagen Predelli, Cebulla, 2011; Nikunen, Korvajärvi, 2022):

Posiadam pewne umiejętności, które pozwolą mi albo kontynuować pracę na stanowisku, na którym w tej chwili jestem, albo znaleźć inną [pracę – przyp. D.W.]. Mam po prostu taką pewność siebie, nie potrafię tego inaczej nazwać. [...] [Czuję się stabilnie – przyp. D.W.] nie dlatego, że mam dożywotnią umowę i dużą emeryturę, bo jej nie mam, tylko uważam, że posiadam pewne umiejętności, które sprawiają, że jestem dobrym kandydatem na rynku pracy (Klara, 1986).

Definiując stabilność na rynku pracy przez pryzmat posiadanej wiedzy i łatwo transferowalnych umiejętności, młodzi ludzie nie ograniczali się w swoich wypowiedziach tylko do roli własnych zasobów. Podkreślali także rolę czynników z poziomu mezo (np. możliwości rozwoju zawodowego i awansu w miejscu pracy, pozytywne opinie współpracowników) oraz makro (np. popyt na pracę), które wzmacniały ich poczucie „zatrudnialności” (Boden, Nedeva, 2010), a co za tym idzie – poczucie stabilności zawodowej:

Mam pewne predyspozycje i zdolności, i mogę je wykorzystać na rynku, a ten rynek tego potrzebuje i mam [dzięki temu – przyp. D.W.] tę elastyczność. Tak jak są informatycy, którzy po prostu zmieniają [prace – przyp. D.W.], bo cały czas dostają różne oferty i mają tę swobodę, mają tę elastyczność, mają ten luz, i mają ten spokój, tak że zawsze się ta praca dla nich znajdzie, dla mnie [stabilność – przyp. D.W.] to jest coś takiego (Dagmara, 1985).

Paradoksalnie możliwość zmiany pracy okazała się dla młodych ludzi z wykształceniem wyższym i doświadczających mobilności jednym z istotnych źródeł poczucia stabilności na rynku pracy, zapewniając im poczucie kontroli nad swoją sytuacją zawodową. Zdaniem młodych dorosłych ich rodzice mają na ten temat zdanie wprost przeciwne, wychodząc z założenia, że należy „trzymać się” jednego, stałego zatrudnienia.

„Znajdź jedną pracę i po prostu w niej dotrwaj do emerytury” a „Tam, gdzie lepiej, tam idę”

Odpowiadając na pytanie o podejście do pracy swoich rodziców, młodzi ludzie podkreślali przede wszystkim rolę, jaką, ich zdaniem, przywiązywali oni do ciągłości zatrudnienia, rozumianego jako nieprzerwany stosunek pracy, najlepiej z tym samym pracodawcą, na podstawie przepisów Kodeksu pracy. W oczach osób badanych stałość pracy była dla ich rodziców nierzadko ważniejsza od oferowanych warunków pracy, wynagrodzenia czy panującej w miejscu pracy atmosfery. Zdaniem rozmówców i rozmówczyń z jednej strony wynikało to z przekonania dotyczącego lojalności wobec pracodawcy. Z drugiej strony wiązało się to z obawą przed zmianą swojej sytuacji zawodowej w obliczu trudnej koniunktury gospodarczej w czasie, kiedy wchodzili oni na rynek pracy (Mach, 2003). Strach rodziców związany ze zmiennością sytuacji na rynku pracy był odczuwalny przez młodych dorosłych również w odniesieniu do ich własnych decyzji zawodowych. O rozdźwięku perspektyw w kontekście zatrudnienia pomiędzy sobą i swoimi rodzicami opowiedzieli Brygida, Kamil i Klara:

Moi rodzice myśleli „znajdź jedną pracę i po prostu w niej dotrwaj do emerytury”, więc to jest taka główna różnica, że po prostu ja i moja siostra wiemy, że po prostu ta praca jest [dostępna – przyp. D.W.], możesz w niej być dwa, trzy, cztery lata, nawet pół roku i ją zmienić, i to nie jest nic złego w tym momencie (Brygida, 1984).

Moi rodzice jeszcze mieli takie podejście, że trzeba stabilnie, że nie zmieniać, że się piąć w tej jednej pracy, a ja mam takie podejście, że tam, tam, tam, jedna, druga, trzecia. Tam, gdzie lepiej, tam idę, więc ja jestem zdecydowanie bardziej niewierny pracodawcy niż podejście moich rodziców, a jeszcze, nie daj Boże, podejście mojej babci. Ona za każdym razem jak ja powiedziałem, że szukam pracy albo będę zmieniał pracę, to ona zawału dostawała (Kamil, 1987).

Było takie za komuny powiedzenie „czy się stoi, czy się leży, 2 tysiące się należy” i moi rodzice jakby tę strategię prezentowali. Uważali, że jest to bardzo dobry wybór dla nich, bo to jest mierna, ale stabilna płaca i jakaś tam forma zabezpieczenia, natomiast zawsze się bali zmieniać pracę. [...] I na przykład ja widzę, że oni ze strachem obserwują moje przeskokki zawodowe, [...] generalnie oni już pewnie ze 30 lat pracują w tych samych miejscach, więc te nasze filozofie się rozbiegły (Klara, 1986).

W przeciwieństwie do postawy reprezentowanej przez swoich rodziców część uczestników i uczestniczek badania wyraziła wątpliwość co do znaczenia stabilności pracy, przedstawiając ją jako coś nieistotnego w perspektywie cenionych wartości: „Nie wiem, czy w tej chwili ludzie potrzebują stabilności. Czy ta stabilność jest najważniejsza?” (Iga, 1990). Szczególnie osoby świadomie decydujące się na częste zmiany pracy kwestionowały pogląd, że stabilność jest dzisiaj dla młodych ludzi ważna, potrzebna i przez nich pożądana. Postawa bliska „niestabilności z wyboru” była charakterystyczna przede wszystkim dla osób, którym zmienność prac dawała poczucie wolności czy niezależności, i które traktowały to jako szansę na ucieczkę od zrutynizowanego życia zawodowego (por. Waniek, 2023). Osoby kontestujące pojęcie stabilności na rynku pracy akceptowały pracę o niepewnym

charakterze, nazywając to niekiedy wprost „wyborem stylu życia” (Jacyno, 2007; Nyhagen Predelli, Cebulla, 2011; Krasowska, 2017). Jednocześnie zdarzało się im podkreślać, że brak stabilności pracy jest dla nich rozwiązaniem optymalnym na obecny moment życia, nie wykluczając, że ich perspektywa ulegnie w przyszłości zmianie (Sarnowska, Winogrodzka, Pustułka, 2018; Winogrodzka, 2023):

Nie przeszkadza mi to [brak umowy o pracę – przyp. D.W.]. W sensie, absolutnie ja rozumiem, że są tego minusy [...] ale jest tak dużo plusów tego dla mnie akurat, że, no ja nie byłabym w stanie narzekać, bo ja sobie bardzo cenię to, że pracuję, kiedy chcę. [...] Dla mnie na razie to jest tak, że jak stawiam na szali te za i przeciw, to mi się to dalej kalkuluje. Nie wiem, jak tam w przyszłości zmieni się moja sytuacja życiowa, to może będę musiała wrócić do tego i to przeanalizować raz jeszcze, ale na razie nie (Daria, 1990).

Zmiana pracy przedstawiana była przez młodych ludzi najczęściej jako odpowiedź na niezadowolenie z dotychczasowej sytuacji zawodowej, mająca na celu jej poprawę i dalszy rozwój kariery. Jak przyznała Natalia (1989): „nie mam poczucia, że gdybym zaczęła znowu szukać pracy, to muszę się tej trzymać, bo żadnej innej nie znajdę, więc mam po prostu takie [podejście – przyp. D.W.], że dopóki ta praca jest dla mnie rozwojowa, i ciekawa, no to w niej siedzę, jak przestanie być, to zmienię”. Uczestnicy i uczestniczki badania wyrażali wprost, że – w opozycji do swoich rodziców – stawiają pracodawcom większe wymagania, oczekując, iż zatrudnienie w danym miejscu spełni określone, odpowiadające im standardy, a także będzie wzmacniało ich samorozwój (Jacyno, 2007; Kelly, 2017; Boltanski, Chiapello, 2022).

Ja chcę, żeby w jakichś określonych warunkach się ta praca odbywała, że już jest wiele rzeczy, na które na przykład się w pracy nie zgodzę też, zaprotestuję, jeśli coś mi nie odpowiada. Moi rodzice są jeszcze z pokolenia, że jakby nie ma takiego, nie wiem, nie ma walki o pewne rzeczy. [...] Oni nie mają potrzeby takich zmian, oni uważają, że w tym trzeba wytrwać [niezależnie od warunków – przyp. D.W.], więc tu się na pewno różnimy (Klara, 1986).

Moi rodzice nie rozumieli tego, że ktoś, posiadając umowę na czas nieokreślony i generalnie okej i stałą mniej więcej pracę, z której totalnie nie jest zadowolony, może się na własne życzenie zwolnić, szukać czegoś innego. Jakby to było trochę poza ich wyobrażeniami. Myślę, że to jest dokładnie pokoleniowe bardziej (Marek, 1998).

Zdaniem młodych ludzi odmienne podejście do (nie)stabilności zatrudnienia między nimi i ich rodzicami wynika przede wszystkim z różnicy w podejściu do pracy, które opiera się na antagonizmie: **„Trzeba pracować, żeby się utrzymać” a „Ja nie mam [z pracy] czerpać tylko korzyści finansowych. Chcę, żeby to była moja pasja, chcę się w tym realizować, spełniać i jeszcze chcę czuć, że to jest potrzebne”**. Zdaniem młodych dorosłych ich rodzice, podobnie jak dziadkowie, podchodzili do pracy instrumentalnie, traktując ją przede wszystkim jako narzędzie do gromadzenia środków finansowych. Tymczasem, zdaniem młodych, praca powinna dodatkowo rozwijać i przynosić satysfakcję, a więc być nie tylko „obowiązkiem”, ale i „przyjemnością” związaną z możliwością realizacji

własnych pasji i różnych projektów życiowych, z szeroko rozumianym „poczuciem sensu” na czele. Jak podsumowuje Klara (1986): „Inaczej traktujemy pracę, bo ja jako też formę rozwoju, realizacji siebie, oni jako obowiązek zapewnienia sobie bytu”. Kamil i Jola dodają:

Uważam, że podejście moich rodziców do pracy było takie, jak moja babcia jeszcze ma, że trzeba patrzeć, z czego je się chleb, czyli nie były to jakieś straszne ambicje, z całym szacunkiem do nich. Po prostu praca, że trzeba pracować, że trzeba utrzymać dom, utrzymać rodzinę i jeszcze dobrze, żeby coś zostało na jakieś takie małe przyjemności, na jakieś wakacje, na jakiś mały wyjazd, na zakupy, na zakupienie ciucha, na wyjście do kina. Więc to było takie podejście, no że trzeba się utrzymać (Kamil, 1987).

Jeśli chodzi o różnice, wydaje mi się, że moje podejście jest trochę bardziej skierowane na to, żeby jednak osiągać jakąś satysfakcję z pracy. Wydaje mi się, że na przykład dla mojego taty [...] to jest bardziej na zasadzie, pracujesz niekoniecznie po to, żeby czerpać z tego satysfakcję, a żeby po prostu mieć jakiekolwiek środki finansowe (Jola, 1988).

Wypowiedzi uczestników i uczestniczek badania sugerują, że traktują oni omawiane różnice perspektyw jako różnice „pokoleniowe”, zauważając, że gotowość i chęć do częstych zmian pracy jest cechą charakterystyczną osób urodzonych w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych. Widać to wyraźnie w wypowiedzi Dagmary:

My też jesteśmy takim pokoleniem, które trochę popracuje u jednego pracodawcy, ale potem chce zmiany jakiejś, może nie tak często jak pokolenie jeszcze kolejne, bo oni to potrafią zmieniać co dwa lata, albo co rok. Ale właśnie mi nie chodzi o takie pracowanie, tak jak moja mama, u jednego pracodawcy 20 parę lat, tylko o taką możliwość właśnie zmiany pracy (Dagmara, 1985).

„Jeżeli ma się pracę, trzeba się cieszyć z tego, że się ją ma” a „Utrata pracy to nie jest wyrok”

Według uczestników i uczestniczek badania różnica perspektyw w odniesieniu do trwałości/zmienności pracy między nimi a ich rodzicami wynika także z różnic strukturalnych i różnych doświadczeń wynikających z odmiennych realiów zawodowych, w jakich przyszło im funkcjonować (Sadowski, Mach, 2021). Jak tłumaczy Jola:

Moi rodzice zaczynali swoje prace podczas komunizmu, więc wydaje mi się, że wtedy ogólnie podejście do pracy było całkowicie inne niż teraz. To wszystko było bardziej ograniczone. Myślę, że możliwości wyboru to już totalnie i nie da się tego absolutnie porównać, więc tak, powiedziałabym, że ich nastawienie do rynku pracy było totalnie inne i jednocześnie narzucone po prostu przez daną sytuację polityczno-społeczną (Jola, 1988).

Głębokie zmiany gospodarcze i postęp technologiczny sprawiły, że według oceny osób badanych ich rodzice nie znają „współczesnego rynku pracy”, na którym utrata pracy nie oznacza przysłowiowego „końca świata”. Swoimi refleksjami na ten temat podzielili się Marek, Brygida oraz Elena:

Oni [moi rodzice – przyp. D.W.] kończyli studia dokładnie na początku przemian, więc myślę, że podchodzili do tego w ten sposób, że jeżeli ma się pracę, trzeba się z tego cieszyć, że się ją ma, bo myślę, że sami jak wchodzili na rynek pracy, było z tym ciężko (Marek, 1988).

[Utrata pracy – przyp. D.W.] to nie jest wyrok już, że po prostu zostaniesz bezrobotny do końca życia, tak jak po prostu było dawniej, że ciężko już, nie mogłaś nic zrobić, albo robić po prostu jakieś prace, które były poniżej twoich kwalifikacji, bo tylko to było na rynku, więc myślę, że to jest ta różnica, że starsze pokolenie jednak nie zna tego nowego rynku pracy (Brygida, 1984).

Co prawda u mojej mamy nastąpiła ostatnio duża zmiana, bo po 32 latach w jednym miejscu zmieniła pracę, no ale to była pierwsza zmiana, więc wiązała się z dużym stresem, z dużymi wahaniem, czy to zrobić, podczas gdy, tak jak możesz wywnioskować pewnie z rozmów z osobami w moim wieku, no to zmiana pracy nie jest dla nas szczególnie szokującym ani stresującym, to jest coś zupełnie normalnego, że kiedy nie czuje się dobrze w jednym miejscu, to szuka się nowych możliwości (Elena, 1987).

Młodzi dorośli przyznali wprost, że zmienność pracy wpisana jest w ich trajektorie zawodowe, stąd nie wywołuje negatywnych emocji. Wprost przeciwnie, jak wspomniano wcześniej, możliwość zmiany pracy postrzegana była jako okazja do zdobycia nowych doświadczeń i umiejętności, nawiązania nowych kontaktów czy jako możliwość zaspokojenia swoich aspiracji i zróżnicowanych potrzeb rozwoju. Jednocześnie dla części młodych osób oznaczało to przyjęcie postawy negującej istnienie stabilności: „Nauczyłem się, że w życiu nie ma czegoś...”, że stabilność to jest pojęcie w ogóle mgła, nie ma czegoś takiego jak stabilność. Więc tego nie szukam” (Maks, 1987).

„Mojego tatę albo mamę przerażałaby idea, że zmieniłbym zupełnie zawód” a „[Młodzi ludzie] często próbują nowych rzeczy”

Zdaniem części młodych dorosłych „pokoleniowe” różnice w podejściu do stabilności zawodowej wynikają także z tego, że ich rodzice postrzegali pracę jako główny filar swojej tożsamości, przez pryzmat której byli definiowani (Marody, 2015). Choć podejście do pracy i postrzeganie jej jako ważnego elementu życia nie jest wyłączeniem cechą starszych pokoleń, przedstawiciele i przedstawicielki młodszego pokolenia częściej mówią o swobodzie wyboru własnych ścieżek zawodowych (Waniek, 2023), argumentując, że „warto poszukać innych dróg i wtedy jakby przekonać się, która faktycznie może być moja” (Kornel, 1988), zamiast podążania jedną, uniwersalną ścieżką, jak miało to miejsce w przypadku starszej generacji (Settersten, 2004; Szukalski, 2016). Łączy się to bezpośrednio z większą skłonnością do podejmowania pracy projektowej (Jensen, Thuesen, Gerald, 2016; Szreder, 2016; Rapior, 2017), dającej, zdaniem osób badanych, większą niezależność i umożliwiającą eksplorowanie różnych ścieżek zawodowych.

Dla mojej mamy praca jest bardzo ważna, bo praca jakby określa ją w pewien sposób, przez to, że się bardzo angażuje w to, co robi, [...] to nie jest coś, co robi z boku. [...] Dla moich rodziców praca [...] jest jakąś częścią twojego życia, która mówi dużo o tobie. A dla mnie... Myślę, że ja

trochę luźniej do tego podchodzę i na przykład, nie wiem, mojego tatę albo mamę przerażałaby idea, że zmieniałbym na przykład zupełnie zawód, a mnie w ogóle nie przeraża. [...] To jest ta perspektywa, która nas różni (Marek, 1988).

W przypadku moich rodziców to rzeczywiście było coś takiego, że zdobywało się jakiś tam konkretny zawód, konkretne umiejętności i potem się w tym zawodzie już jakby rozwijało przez całe życie. [...] Ludzie w tym [starszym – przyp. D.W.] pokoleniu są związani z jednym zakładem pracy, jeżeli nie przez całe życie, to przez długi, długi czas. No, a u nas to trochę inaczej też wygląda. [...] [Młodzi – przyp. D.W.] no to zauważyłam, że często próbują nowych rzeczy. Jeżeli na przykład stwierdzają, że tu im coś nie odpowiada, to zmieniają miejsce pracy, też przychodzi im to z dużą łatwością (Elena, 1987).

Poszukiwanie własnej ścieżki życiowej, w które wpisane były częste zmiany pracy i bardziej elastyczne podejście do zatrudnienia czy samej formy pracy – charakterystyczne dla generacji młodych, bywało źródłem braku zrozumienia ze strony ich rodziców. Rodzice osób badanych mieli trudności ze zrozumieniem podejmowanych przez ich dorosłe dzieci decyzji zawodowych, zwłaszcza że sami doświadczali stabilnych karier, pracując u jednego pracodawcy przez wiele lat. Wiązało się to z obawami, że ich dzieci nie osiągną stabilności finansowo-zawodowej, co dla osób reprezentujących starsze pokolenie było ważnym elementem satysfakcji z życia:

[Mój tata – przyp. D.W.] jest przyzwyczajony do takiego modelu 8–17, pracuje tak samo od 40 lat i dla niego, jak się idzie do pracy, to się wychodzi z domu. Mój tata nie może zrozumieć, jakim cudem ja mogę pracować w domu. [...] To jakby się nie mieści w głowie mojemu tacie. [...] Moja mama też tego nie kuma, że ktoś może pracować zdalnie, że ktoś może pracować w internecie, że ja na przykład piszę post i że ja dostaję za to pieniądze (Jagoda, 1991).

Co do moich wyborów zawodowych, oni [rodzice – przyp. D.W.] mieli takie „o Boże, czemu znowu zmieniasz pracę, czemu nie zostaniesz dłużej, czy to naprawdę lepiej będzie, no zastanów się”. Więc oni mieli takie podejście, że w jednej firmie od pierwszej pracy do emerytury, 30 lat, a nie, że ja tu sobie tak „z kwiatka na kwiatek” czasami skakałam. Ja musiałem im tłumaczyć, jak wygląda tutaj [w Londynie – przyp. D.W.] rynek pracy, dlaczego zmieniam, z jakich powodów, dlaczego będzie mi lepiej, dlaczego uważam, że mi będzie lepiej itp., itd. (Kamil, 1987).

Młodzi dorośli przyznają, że w oczach rodziców ich wybory edukacyjno-zawodowe wydawały się nierzadko „nieprzemyślane, chaotyczne i bez planu”. Krytyczny stosunek rodziców wobec decyzji ich dzieci potęgowała wpisana w ich ścieżki życiowe mobilność przestrzenna (Pustułka, Winogrodzka, Buler, 2019). Swoimi przemyśleniami na ten temat podzieliła się Daria:

Oni [moi rodzice – przyp. D.W.] tego nie rozumieją [ciągłego bycia w ruchu – przyp. D.W.], ale się cieszą moim szczęściem. [...] Mój tata, jakby całe życie miał stabilną pracę i on pewnie chciałby, żebym ja też chciała taką mieć, ale on wie, że ja nie chcę, i on zawsze się martwi tym brakiem stabilności (Daria, 1990).

Pomimo dostrzeganego braku zrozumienia dla swoich wyborów młodzi dorośli odczuwali jednocześnie akceptację i wsparcie ze strony swoich rodziców, podkreślając, że źródłem ich postawy jest troska o ich dobrostan i sytuację:

Moi rodzice nie rozumieją moich wyborów, ale je akceptują. Nie jest to życie, które oni rozumieją, w ich mniemaniu moje życie jest bardzo niestabilne. [...] zbyt szybkie, dynamicznie, niepotrzebnie bardzo takie intensywne, w negatywnym sensie. [...] I na pewno bardzo by chcieli, żebym ja zwolniła (Klara, 1986).

Podsumowanie

Celem artykułu była analiza percepcji stabilności na rynku pracy wśród młodych ludzi, a także rozpoznanie podobieństw oraz różnic, jakie dostrzegają oni w postrzeganiu stabilności przez siebie i swoich rodziców, wraz ze wskazaniem czynników, które na to oddziałują. Analiza subiektywnych znaczeń nadawanych stabilności na rynku pracy przez ludzi młodych wskazała na dychotomię w jej postrzeganiu. W zależności od dotychczasowych doświadczeń zawodowych młodzi dorośli dążą do osiągnięcia stabilności, definiując oraz na różne sposoby redefiniując jej znaczenie, lub odrzucają stabilność, kwestionując oraz negując jej istnienie (tabela 1). Zarówno dwojakié podejście do stabilności zawodowej, jak i wielowymiarowość jej portretowania odróżnia młodych dorosłych od ich rodziców, których postrzeganie stabilności, na podstawie rozmów z ich młodymi dorosłymi dziećmi, wydaje się zdecydowanie bardziej jednowymiarowe i homogeniczne.

Zapoznając się z poniższymi wnioskami analiz, należy pamiętać, że bazują one na rozmowach z młodymi dorosłymi oraz na ich przekonaniach na temat tego, w jaki sposób doświadczali i interpretowali rzeczywistość rynku pracy ich rodzice, zrekonstruowanych na podstawie ich obserwacji oraz międzypokoleniowych rozmów. Perspektywa starszego pokolenia jest przedstawiona w artykule przez pryzmat osób młodych, których wyobrażenia na temat realiów pracy ich rodziców mogły zostać w pewnym stopniu zapośredniczone przez medialne i społeczno-polityczne dyskursy. Przedstawionych poniżej wniosków nie należy traktować więc jako wyników typowej analizy porównawczej, które, w tym konkretnym przypadku, wymagałyby przeprowadzenia badania z wielu perspektyw (ang. *multiple perspectives research*) (Vogl i in., 2018)¹⁷. Co więcej, o ile analiza powtórzonych rozmów z dwudziestoma osobami dostarczyła bogatego materiału na temat tego, w jaki sposób młodzi dorośli postrzegają stabilność zawodową własną oraz swoich rodziców, o tyle przedstawionych wniosków, ze względu na jakościowy charakter danych, nie można generalizować. Należy także wziąć pod uwagę, że w badaniu wzięły udział osoby z wykształceniem

17 Przykładami jakościowych badań podłużnych, obejmujących przedstawicieli i przedstawicielki różnych pokoleń, są badania prowadzone w Uniwersytecie SWPS w ramach projektów „ULTRAGEN: Wchodzenie w dorosłość w czasach ultra-niepewności: międzypokoleniowa teoria »rozdrzanych« tranzycji” (NCN, nr projektu: 2020/37/B/HS6/01685) czy „GEMTRA: Tranzycja do macierzyństwa w trzech pokoleniach Polek” (NCN, nr projektu: 2017/26/D/HS6/00605), kierowanych przez prof. Paulę Pustułkę.

wyższym oraz doświadczeniami mobilności zagranicznej – przedstawiciele i przedstawicielki klasy średniej – których kapitały i prowadzony styl życia mają wpływ na sposób postrzegania stabilności na rynku pracy.

Analiza indywidualnych wywiadów pogłębionych wykazała, że młodzi dorośli, zwłaszcza ci z pozytywnymi doświadczeniami zawodowymi, którzy byli już zatrudnieni na podstawie umowy o pracę i zaznali wynikających z jej tytułu praw, utożsamiają stabilność zawodową z formalnymi aspektami zatrudnienia, wychodząc z założenia, że stabilność to przede wszystkim stałość i bezpieczeństwo zatrudnienia. W tym zakresie możemy mówić o podobieństwie pomiędzy przedstawicielami i przedstawicielkami młodego pokolenia oraz ich rodzicami, dla których trwałość pracy i zabezpieczenie w formie umowy o pracę stanowiły ważny aspekt życia zawodowego.

Jednocześnie posiadanie umowy o pracę jawi się dzisiaj części młodych pracowników i pracowniczek jako coś prestiżowego, trudno osiągalnego, co skłania ich do poszukiwania alternatywnych źródeł poczucia stabilności zawodowej. Redefiniując stabilność zawodową, rozumianą jako stałość zatrudnienia, młodzi ludzie stawiają znak równości między poczuciem stabilności a posiadanymi przez nich zasobami społeczno-kulturowymi, m.in. nieformalnym kapitałem ludzkim w postaci łatwo transferowalnej wiedzy czy umiejętności, które pozytywnie oddziałują na ich potencjalną zatrudnialność, wzmacniając tym samym ich pewność siebie na rynku pracy. Zdecydowanie mniej na odczuwaną stabilność oddziałuje fakt posiadania formalnego wykształcenia wyższego, które zdaniem rodziców młodych ludzi miało dać im gwarancję dobrej sytuacji na rynku pracy. Nie bez znaczenia w kontekście poczucia stabilności na rynku pracy pozostają także dla osób młodych takie czynniki jak możliwość samorozwoju czy dobra atmosfera w miejscu pracy, będące ważnymi składowymi poziomami satysfakcji z pracy.

Paradoksalnie część młodych ludzi określa stabilność zawodową jako zmienność na rynku pracy, podkreślając możliwość łatwych i częstych zmian pracy, a także pracy projektowej, dającej perspektywę dowolnego kreowania swojej ścieżki zawodowej. Oznacza to, że obiektywnie niestabilna sytuacja może dawać młodym ludziom pozytywne poczucie elastyczności i związanej z tym wolności. Z kolei stabilna sytuacja zawodowa może być interpretowana przez młodych ludzi jako usztywniająca, wywołując poczucie ograniczenia (por. Jonsson, 2007)¹⁸. Jest to wprost przeciwne do zrekonstruowanej przez nich postawy pokolenia rodziców, definiujących stabilność jako niezmienną, stałość zatrudnienia, co w oczach osób badanych skłaniało ich do wyboru zawodów, w których mogli oczekiwać długoterminowego zatrudnienia i stabilnego dochodu. Współcześnie, w perspektywie części

¹⁸ Należy wziąć pod uwagę, że dla młodych ludzi znajdujących się w trudnych sytuacjach życiowych, posiadających mniejszy kapitał ekonomiczny czy społeczno-kulturowy, negatywnie oddziałujący na możliwości na rynku pracy, elastyczność/zmienność pracy/zatrudnienia może stanowić poważne źródło niepokoju i niepewności, utrudniając poczucie stabilności zawodowej i planowanie przyszłości na rynku pracy. Szczegółową analizę konsekwencji prekaryjnych warunków pracy i życia podejmuje zespół projektu badawczego „PREWORK: Młodzi pracownicy prekaryjni w Polsce i Niemczech: socjologiczne studium porównawcze warunków pracy i życia, świadomości społecznej i aktywności obywatelskiej” (Mrozowicki i in., 2020).

młodych dorosłych, koncentracja na stałości zatrudnienia może stanowić swego rodzaju przeszkodę dla rozwoju zawodowego, co jest osią kolejnych zidentyfikowanych przez ludzi młodych międzypokoleniowych różnic w postrzeganiu stabilności na rynku pracy.

W przeciwieństwie do osób młodych, poszukujących i dążących do (choć różnie rozumianej) stabilności, osoby z trudnymi doświadczeniami na rynku pracy, o sinusoidalnych kształtach ścieżek zawodowych wyrażają wątpliwości, czy stabilność jest współcześnie młodym ludziom potrzebna i przez nich pożądana, uznając ją za nieistotną z punktu widzenia cenionych wartości. Kwestionowanie stabilności na rynku pracy poprzedza nierzadko proces normalizowania, osvajania swojej niepewnej sytuacji zawodowej (Mrozowicki, 2016), którą w drodze racjonalizacji swojego położenia młodzi ludzie określają „wyborem”, nawet jeśli początkowo go nie zakładali (Jacyno, 2007). Odrzucając stabilność zawodową, część młodych ludzi neguje ten koncept, wychodząc z założenia, że stabilność w odniesieniu do współczesnego rynku pracy nie istnieje, to też nie ma sensu do niej dążyć. Negacja stabilności zawodowej jest silniejsza, jeśli młodzi ludzie zestawiają swoją dynamiczną, zmienną sytuację na rynku pracy ze wzorcem statycznych karier zawodowych swoich rodziców. Niektórzy z nich nie kryją rozczarowania obietnicą stabilności, którą w przekazie międzygeneracyjnym miała zapewnić edukacja, tymczasem część młodych ludzi została zmuszona do poruszania się w warunkach dużej niepewności, wymagających od nich zindywidualizowanych sposobów radzenia sobie z trudnościami zawodowymi (Jacyno, 2007).

Tabela 1. Dychotomia w postrzeganiu stabilności na rynku pracy wśród młodych ludzi

Dążenie do stabilności		Odrzucenie stabilności	
Definiowanie	Redefiniowanie	Kwestionowanie	Negowanie
„Dopóki mam umowę o pracę, czuję się stabilnie.”	„Posiadam pewne umiejętności, które sprawiają, że jestem dobrym kandydatem na rynku pracy.”	„Nie wiem, czy w tej chwili ludzie potrzebują stabilności. Czy ta stabilność jest najważniejsza?”	„Nie ma czegoś takiego jak stabilność, więc tego nie szukam.”
Poszukiwanie stabilności zawodowej w formalnych aspektach zatrudnienia: rola umowy o pracę regulowanej Kodeksem pracy; stabilność jako stałość pracy	Poszukiwanie alternatywnych źródeł poczucia stabilności zawodowej, m.in. we własnych zasobach społeczno-kulturowych, takich jak wiedza i umiejętności łatwo transferowalne; stabilność jako zmienność pracy	Kwestionowanie znaczenia stabilności zawodowej; normalizacja i osvajanie poczucia niepewności; „niestabilność z wyboru”	Negowanie konceptu stabilności zawodowej, rozczarowanie współczesnym niestabilnym rynkiem pracy
(Częściowa) ciągłość	Zmiana (między młodymi dorosłymi a ich rodzicami)		

Źródło: opracowanie własne na podstawie Winogrodzka, 2023.

Opowiadając o różnicach w swoim podejściu do pracy i podejściu swoich rodziców, młodzi ludzie posługiwali się kategorią „pokolenia” jako kategorią odniesienia, wyjaśniając nią odmienne perspektywy. Obecność w wypowiedziach takich sformułowań, jak „różnica pokoleniowa”, „my jesteśmy takim pokoleniem”, „moi rodzice są z takiej generacji”, „w pokoleniu moich rodziców”, „myślę, że to jest pokoleniowe”, świadczy o przekonaniu, że osoby urodzone w podobnym czasie dzielą podobne, różne od innego pokolenia doświadczenia życiowe oddziałujące na „charakterystyczny sposób myślenia, przeżywania, działania” (Szafraniec, 2022).

Analizy rozmów z wykształconymi młodymi dorosłymi uwidoczniły zarówno ciągłość (choć w zdecydowanie mniejszym zakresie), jak i wyraźną zmianę pokoleniowego postrzegania stabilności zawodowej. Chociaż wciąż umowa o pracę i trwałość zatrudnienia bywają istotnymi determinantami stabilności zawodowej, do których część przedstawicieli i przedstawicielek młodego pokolenia dąży, większość z nich poszukuje poczucia stabilności zawodowej gdzie indziej lub kwestionuje i odrzuca to pojęcie. Postępującą zmianę społeczną rozumienia i podejścia do stabilności pracy wśród przedstawicieli i przedstawicielek różnych pokoleń wyznaczają zarówno czynniki strukturalne (tj. dobra sytuacja społeczno-gospodarcza w Polsce), jak i obecny neoliberalny dyskurs o pracy (Sultana, 2022), oddziałujący na sposób myślenia i mówienia o pracy, a także sposób zachowania młodych ludzi w świecie pracy.

Rodzice młodych dorosłych wchodzili w dorosłość w czasach, gdy stabilne zatrudnienie było bardziej powszechne (Sadowski, Mach, 2021) i gdy łatwiej było znaleźć pracę „na całe życie” w jednym „wyuczonym” zawodzie. Dzisiejsze osoby młode to przedstawiciele i przedstawicielki pokolenia dorastającego w dobie ciągłych zmian na rynku pracy (Karolak, 2020b). Powszechna dzisiaj zmienność karier wymaga od młodych ludzi wysokiego stopnia adaptacyjności do sytuacji zawodowej, co nie zawsze spotyka się ze zrozumieniem ze strony ich rodziców – przedstawicieli i przedstawicielek karier tradycyjnych, zorientowanych na stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia. Wielowymiarowa „nieprzekładalność” doświadczeń zawodowych uwypukla międzypokoleniowy kontrast w postrzeganiu stabilności na rynku pracy. Swoista hiperbolizacja zmian zawodowych wśród przedstawicieli i przedstawicielek „karier tradycyjnych” skłania ich do interpretowania sytuacji zawodowej ich dorosłych dzieci w kategoriach niestabilności, którą najchętniej by zminimalizowali. Z kolei normalizacja zmian zawodowych wśród przedstawicieli i przedstawicielek „karier bez granic” (Grabowska-Lusińska, 2012) sprawia, że nie traktują oni swojej sytuacji jako niestabilnej, a raczej jako elastyczną, w pozytywnym tego słowa znaczeniu – dającą możliwość rozwijania różnych projektów życiowych, w które silnie wpisana jest szeroko pojmowana aktywność i mobilność (Pustułka, Winogrodzka, Buler, 2019; Stachowiak, 2020).

Obecnie coraz trudniej młodym ludziom poszukiwać strukturalnych gwarancji stabilności zapewnianych przez miejsca pracy, co oznacza, że są oni zmuszeni poniekąd sami wypracowywać takie gwarancje (Jacyno, 2007; Boltanski, Chiapello, 2022). Dobrze podsumowują to słowa jednej z rozmówczyń: „budowanie takiej stabilności jest też pracą, którą człowiek sam wykonuje, budując swoją wartość dla siebie, budując taką siłę wewnętrzną” (Klara, 1986). Widoczne próby uniezależnienia poczucia stabilności od czynników zewnętrznych świadczą o silnej indywidualizacji i towarzyszącym jej poczuciu samoodpowiedzialności za kształt swojej ścieżki zawodowej (Jacyno, 2007; Sofritti i in.,

2020; Stachowiak, 2020). Fakt, że dla ludzi młodych własne zasoby społeczno-kulturowe, tj. umiejętności, dotychczasowe doświadczenie, sieć kontaktów, są ważnym punktem odniesienia dla poczucia stabilności na rynku pracy, za które czują się w pełni odpowiedzialni (Nyhagen Predelli, Cebulla, 2011), odzwierciedla postmodernistyczne, ryzykowne biografie, z którymi młodzi ludzie muszą radzić sobie sami (Furlong, 2013), „profesjonalizując się w byciu podmiotami” (Jacyno, 2007: 217). Oznacza to proces, w którym „jednostki same potrafią i muszą troszczyć się o siebie oraz sobą zarządzać, a nikt nie musi ani nawet nie może ich w tym wyręczyć” (Jacyno, 2007: 217). Perspektywa młodych dorosłych i ich sposób myślenia o „intencjonalnej nietrwałości pracy” dowodzą, że kariera zawodowa postrzegana jest dziś nierzadko jako seria zrealizowanych projektów (Jensen, Thuesen, Gerald, 2016; Szreder, 2016), a subiektywne poczucie stabilności zawodowej zależy w dużej mierze od zatrudnialności (Boden, Nedeva, 2010), którą jednostka rozwija m.in. w miarę zdobywania kolejnych doświadczeń zawodowych.

Jednocześnie analizy dowodzą, że stabilność zawodowa jest przedmiotem ciągłej weryfikacji, rewaluacji i kontestacji, a subiektywne postrzeganie własnej sytuacji zmienia się wraz z upływem czasu, stąd warto przyglądać się mu w perspektywie temporalnej (por. Sarnowska, Winogrodzka, Pustułka, 2018; Winogrodzka, 2023), poszukując odpowiedzi na pytanie, czy i na jakim etapie życia (nie)mobilność czy (nie)stabilność stają się mniej lub bardziej pożądanymi wyborami. Co warto podkreślić, zarówno stabilność, jak i elastyczność pracy są także pojęciami definiowanymi kontekstowo (Furåker, Håkansson, Karlsson, 2007; Jonsson, 2007), zależnymi nie tylko od biegu życia, ale także od kontekstu społeczno-gospodarczego, w ramach którego jednostka porusza się w świecie pracy. Niech zaprezentowane analizy będą zachętą do realizacji dalszych badań (nie tylko podłużnych, realizowanych na przestrzeni czasu, ale także międzypokoleniowych, z przedstawicielami i przedstawicielkami różnych generacji), które pozwolą odkryć, czy i w jaki sposób zmienia się podejście do takich pojęć jak stabilność czy elastyczność zawodowa oraz co na to oddziałuje, biorąc pod uwagę efekt wieku (pozostawanie w określonej fazie życia), efekt kohorty (rok urodzenia), czy wreszcie efekt czasu historycznego (kontekst społeczno-polityczny, gospodarczy czy kulturowy)¹⁹.

Finansowanie

Artykuł powstał dzięki finansowaniu projektów: „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy: rola lokalności, grupy rówieśniczej i nowych mediów” (Narodowe Centrum Nauki, nr projektu: 2015/18/E/HS6/00147) oraz „INSIMO: (Nie)stabilność zawodowa i (nie)mobilność przestrzenna w perspektywie młodych ludzi w ruchu. Wpływ pandemii COVID-19” (Narodowe Centrum Nauki, nr projektu: 2021/41/N/HS6/03681).

¹⁹ Autorka planuje rewizytę badawczą (ponowny kontakt z osobami badanymi) w ramach projektu „INSIMO: (Nie)stabilność zawodowa i (nie)mobilność przestrzenna w perspektywie młodych ludzi w ruchu. Wpływ pandemii COVID-19”, aby sprawdzić, jak zmieniające się otoczenie i warunki pracy są doświadczane oraz interpretowane przez osoby pracujące. Odnosząc się do tematyki artykułu bardziej szczegółowo, schemat badania podłużnego pozwoli uchwycić, czy i w jaki sposób postrzeganie stabilności w kontekście rynku pracy zmienia się wraz z biegiem życia oraz jak wpływa na to zmieniający się kontekst.

Bibliografia

- Bauman Zygmunt (2006), *Płynna nowoczesność*, przełożył Tomasz Kuntz, Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Beck Ulrich (2002), *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, przełożył Stanisław Cieśla, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Beck Ulrich, Beck-Gernsheim Elisabeth (2002), *Individualization. Institutionalized Individualism and Its Social and Political Consequences*, London: SAGE Publications, <https://doi.org/10.4135/9781446218693>
- Bilans Kapitału Ludzkiego. Raport z badania ludności w wieku 18–69 lat* (2022), Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński, https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/12-BKL-WCAG_ost_08_02_2023.pdf (dostęp: 23.03.2023).
- Binkley Sam (2014), *Happiness as Enterprise: An Essay on Neoliberal Life*, Albany: State University of New York Press.
- Boden Rebecca, Nedeva Maria (2010), *Employing discourse: universities and graduate 'employability'*, „Journal of Education Policy”, vol. 25, no. 1, s. 37–54, <https://doi.org/10.1080/02680930903349489>
- Bogunia-Borowska Małgorzata (2015), *Obraz nowej klasy średniej w telewizyjnych programach kulinarnych*, „Studia Socjologiczne”, t. 1, nr 216, s. 119–148.
- Boltanski Luc, Chiapello Ève (2005), *The New Spirit of Capitalism*, „International Journal of Politics, Culture, and Society”, vol. 18, no. 3–4, s. 161–188, <https://doi.org/10.1007/s10767-006-9006-9>
- Boltanski Luc, Chiapello Ève (2022), *Nowy duch kapitalizmu*, przełożył Filip Rogalski, Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Boni Michał (2021), *Młodzi 2020 – w poszukiwaniu tożsamości. Raport*, Warszawa: Fundacja im. Stefana Batorego, https://www.batory.org.pl/wp-content/uploads/2021/05/Mlodzi_2020.pdf (dostęp: 20.03.2023).
- Bradley Harriet, Devadason Ranji (2008), *Fractured Transitions: Young Adults' Pathways into Contemporary Labour Markets*, „Sociology”, vol. 42, no. 1, s. 119–136, <https://doi.org/10.1177/0038038507084828>
- Brunila Kristiina, Siivonen Päivi (2016), *Preoccupied with the self: towards self-responsible, enterprising, flexible and self-centred subjectivity in education*, „Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education”, vol. 37, no. 1, s. 56–69, <https://doi.org/10.1080/01596306.2014.927721>
- Buchowski Michał (2017), *Czyścić. Antropologia neoliberalnego postsocjalizmu*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Adama Mickiewicza.
- Castells Manuel (2007), *Spółczesność sieci*, przełożyli Mirosława Marody, Kamila Pawluś, Janusz Stawiński, Sebastian Szymański, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- CBOS (2019), *Wyjazdy Polaków do pracy za granicę. Komunikat z badań*, Warszawa: Centrum Badania Opinii Społecznej, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K_140_19.PDF (dostęp: 20.02.2023).
- Czarzasty Jan (2023), *Niestabilna młodość w pracy. Z dr Janem Czarzastym rozmawia Szymon Majewski*, <https://nowyobywatel.pl/2023/01/29/dr-jan-czarzasty-niestabilna-mlodosc-w-pracy> (dostęp: 28.08.2023).
- Daniłowska Sylwia (2016), *Duńskie państwo dobrobytu a koncepcja flexicurity*, Warszawa: Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR.

- Domański Henryk (2012), *Polska klasa średnia*, Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Du Bois-Reymond Manuela, Chisholm Lynne (2006), *The Modernization of Youth Transitions in Europe. New Directions for Child and Adolescent Development*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Duda Katarzyna (2019), *Kiedyś tu było życie, teraz jest tylko bieda. O ofiarach polskiej transformacji*, Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
- Dunn Elizabeth (2008), *Prywatyzując Polskę. O bobofrutach, wielkim biznesie i restrukturyzacji pracy*, przełożył Przemysław Sadura, Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Eurostat, *Database*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/database> (dostęp: 28.08.2023).
- Furåker Bengt, Håkansson Kristina, Karlsson Jan Ch. (red.) (2007), *Flexibility and Stability in Working Life*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Furlong Andy (2013), *Youth Studies: An Introduction*, London: Routledge.
- Generacja dobrej kariery. Pokolenia o pracy w Polsce* (2019), https://prowly-uploads.s3.eu-west-1.amazonaws.com/uploads/landing_page_image/image/214208/4e0c875a7aae0618de66c913e8dd618b.pdf (dostęp: 23.03.2023).
- Giddens Anthony (2001), *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, przełożyła Alina Szulżycka, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Grabowska-Lusińska Izabela (2012), *Migrantów ścieżki zawodowe bez granic*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Grotowska-Leder Jolanta, Rek-Woźniak Magdalena, Kudlińska Iwona (2016), *Polityka przebiegu życia – teoretyczne i metodologiczne ramy badań nad procesem osiągnięcia dorosłości*, „Przegląd Socjologiczny”, t. 65, nr 2, s. 83–104.
- GUS (2019), *Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2018/2019 (wyniki wstępne)*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-wyzsze-w-roku-akademickim-20182019-wyniki-wstepne,8,6.html> (dostęp: 20.02.2023).
- GUS (2021), *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2016–2020*, Warszawa–Gdańsk: Główny Urząd Statystyczny, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5501/8/8/1/kapital_ludzki_w_polsce_w_latach_2016_2020.pdf (dostęp: 20.02.2023).
- GUS (2023), *Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 1990–2022*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-latach-1990-2023,4,1.html> (dostęp: 13.02.2023).
- Hardy Jane (2010), *Nowy polski kapitalizm*, przełożyła Agata Czarnacka, Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
- Harvey David (2008), *Neoliberalizm. Historia katastrofy*, przełożył Jerzy P. Listwan, Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
- Heinz Walter (2009), *Youth transitions in an age of uncertainty*, [w:] Andy Furlong (red.), *Handbook of Youth and Young Adulthood: New Perspectives and Agendas*, London–New York: Routledge, s. 3–13, <https://doi.org/10.4324/9780203881965>
- Hewison Kevin (2016), *Precarious work*, [w:] Stephen Edgell, Heidi Gottfried, Edward Granter (red.), *The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment*, London: SAGE Publications, s. 428–443.
- Hofmeister Heather (2013), *Individualisation of the life course*, „International Social Science Journal”, vol. 64, no. 213–214, s. 279–290, <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/issj.12053>

„Nie jest to życie, które oni rozumieją, w ich mniemaniu moje życie jest bardzo niestabilne”...

- Isidorsson Tommy, Kubisa Julia (red.) (2020), *Job Quality in an Era of Flexibility: Experiences in a European Context*, London: Routledge.
- Jacyno Małgorzata (2007), *Kultura indywidualizmu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Jensen Anders, Thuesen Christian, Gerald Joanna (2016), *The Projectification of Everything: Projects as a Human Condition*, „Project Management Journal”, vol. 47, no. 3, s. 21–34, <https://doi.org/10.1177/875697281604700303>
- Jonsson Dan (2007), *Flexibility, stability and related concepts*, [w:] Bengt Furåker, Kristina Håkansson, Jan Ch. Karlsson (red.), *Flexibility and Stability in Working Life*, Basingstoke: Palgrave Macmillan, s. 30–41.
- Kaczmarczyk Paweł (2012), *Labour Market Impacts of Post-Accession Migration from Poland*, [w:] *Free Movement of Workers and Labour Market Adjustment: Recent Experiences from OECD Countries and the European Union*, Paris: OECD Publishing, s. 173–196, <https://doi.org/10.1787/9789264177185-en>
- Kaczmarczyk Paweł (2019), *Młodzi w dobie migracyjnej zmiany*, [w:] Krystyna Szafraniec (red.), *Młodzi 2018: cywilizacyjne wyzwania, edukacyjne konieczności*, Warszawa: Grupa EPL, s. 53–81.
- Kalina-Prasznic Urszula (2009), *Wpływ globalizacji i integracji na zmiany rynku pracy*, [w:] Marian Noga, Magdalena K. Stawicka (red.), *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, Warszawa: Wydawnictwo CeDeWu, s. 7–14.
- Kalleberg L. Arne (2009), *Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition*, „American Sociological Review”, vol. 74, no. 1, s. 1–22, <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Karolak Mateusz (2020a), *Odczarowanie i normalizacja migracji. Prekaryzacja pracy młodych Polaków a procesy akcesyjne*, [w:] Adam Mrozowicki, Jan Czarzasty (red.), *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 215–235.
- Karolak Mateusz (2020b), *Společno-ekonomiczne konteksty prekaryzacji pracy młodych w Polsce*, [w:] Adam Mrozowicki, Jan Czarzasty (red.), *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 49–72.
- Kaźmierska Kaja, Waniek Katarzyna (red.) (2020), *Telling the Great Change. The Process of the Systemic Transformation in Poland in Biographical Perspective*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kelly Peter (2017), *Growing up after the GFC: responsabilisation and mortgaged futures*, „Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education”, vol. 38, no. 1, s. 57–69, <https://doi.org/10.1080/01596306.2015.1104852>
- Kiersztyn Anna (2020), *Niepewność zatrudnienia młodych dorosłych: analiza sekwencji karier zawodowych*, „Studia BAS”, t. 2, nr 62, s. 73–90, <https://doi.org/10.31268/StudiaBAS.2020.14>
- Kohli Martin (2007), *The Institutionalization of the Life Course: Looking Back to Look Ahead*, „Research in Human Development”, vol. 4, no. 3–4, s. 253–271, <https://doi.org/10.1080/15427600701663122>
- Krasowska Agata (2017), *Ideologia pracy a problem sprawstwa prekariatu*, „Humanizacja Pracy”, t. 2, nr 288, s. 65–80.
- Kwiek Marek (2017), *Prywatyzacja i deprywatyzacja: od ekspansji (1990–2005) do implozji (2006–2025) systemu szkolnictwa wyższego w Polsce*, „Nauka”, t. 1, s. 39–67.
- Leyk Aleksandra, Wawrzyniak Joanna (2020), *Cięcia. Mówiona historia transformacji*, Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

MacDonald Robert (2009), *Precarious work: risk, choice and poverty traps*, [w:] Andy Furlong (red.), *Handbook of Youth and Young Adulthood: New Perspectives and Agendas*, London–New York: Routledge, s. 167–175, <https://doi.org/10.4324/9780203881965>

Mach W. Bogdan (2003), *Pokolenie historycznej nadziei i codziennego ryzyka. Społeczne losy osiemnastolatków z roku 1989*, Warszawa: Instytut Studiów Politycznych Polskiej Akademii Nauk.

Marody Mirosława (2015), *Jednostka po nowoczesności. Perspektywa socjologiczna*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Marody Mirosława, Lewicki Mikołaj (2010), *Przemiany ideologii w pracy*, [w:] Jacek Kochanowicz, Mirosława Marody (red.), *Kultura i gospodarka*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 85–128.

Matuszczyk Kamil, Duszczyk Maciej (2018), *Bezpieczeństwo na rynku pracy jako perspektywa teoretyczna w badaniach nad migracjami zarobkowymi*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje”, t. 43, nr 4, s. 25–42.

Miller Peter, Nikolas Rose (2008), *Governing the Present: Administering Economic, Social and Personal Life*, Cambridge: Polity Press.

Mrozowicki Adam (2016), *Normalizacja prekaryjności? Doświadczenia biograficzne młodych pracowników zatrudnionych w ramach elastycznych form zatrudnienia*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. XII, nr 2, s. 94–112, <https://doi.org/10.18778/1733-8069.12.2.06>

Mrozowicki Adam, Karolak Mateusz, Czarzasty Jan, Gardawski Juliusz, Drabina-Różewicz Aleksandra, Krasowska Agata, Andrejczuk Magdalena (2020), *Prekaryzacja pracy a świadomość społeczna i strategie życiowe ludzi młodych: ramy teoretyczne*, [w:] Adam Mrozowicki, Jan Czarzasty Jan (red.), *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 17–48.

Neale Bren (2019), *What is Qualitative Longitudinal Research?*, London: Bloomsbury.

Nikunen Minna, Korvajärvi Päivi (2022), *Being positive, being hopeful, being happy: Young adults reflecting on their future in times of austerity*, „European Journal of Cultural Studies”, vol. 25, no. 3, s. 824–842, <https://doi.org/10.1177/1367549420935901>

Nowell S. Lorelli, Norris M. Jill, White E. Deborah, Moules J. Nancy (2017), *Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria*, „International Journal of Qualitative Methods”, vol. 16, no. 1, s. 1–13, <https://doi.org/10.1177/1609406917733847>

Nyhagen Predelli Line, Cebulla Andreas (2011), *Perceptions of labour market risks: Shifts and continuities across generations*, „Current Sociology”, vol. 59, no. 1, s. 24–41, <https://doi.org/10.1177/0011392110385968>

Pańków Maciej (2012), *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych, <https://www.isp.org.pl/pl/publikacje/mlodzi-na-ryнку-pracy-raport-z-badania> (dostęp: 23.03.2023).

PARP (2023), *Informacja prasowa. Cztery pokolenia na polskim rynku pracy*, Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, <https://www.parp.gov.pl/attachments/article/83979/17%20marca%20Cztery%20pokolenia%20na%20rynku%20pracy.pdf> (dostęp: 23.03.2023).

Piróg Danuta (2016), *Opóźnienia w przechodzeniu absolwentów szkół wyższych na rynek pracy: przyczyny, typologia, następstwa*, „Studia Ekonomiczne”, t. 292, s. 144–157.

Pokolenia na polskim rynku pracy (2022), <https://www.grafton.pl/pl/pokolenia-na-polskim-ryнку-pracy> (dostęp: 23.03.2023).

Potter Jesse (2015), *Crisis at Work: Identity and the End of Career*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

„Nie jest to życie, które oni rozumieją, w ich mniemaniu moje życie jest bardzo niestabilne”...

- Pustulka Paula, Winogrodzka Dominika (2021), *Unpacking the Mobility Capacities and Imperatives of the 'Global Generation'*, [w:] David Cairns (red.), *Handbook of Youth Mobility and Educational Migration*, London–Cham: Palgrave Macmillan, s. 47–61, https://doi.org/10.1007/978-3-030-99447-1_6
- Pustułka Paula, Winogrodzka Dominika, Buler Marta (2019), *Mobilne pokolenie wyboru? Migracje międzynarodowe a płęć i role rodzinne wśród Milenialsek*, „*Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*”, t. 4, nr 174, s. 139–164, <https://doi.org/10.4467/25444972SMPP.19.043.11357>
- Rapior Waldemar (2017), *Życie w projekcie. Projekt jako narzędzie przekształcania świata i rama instytucjonalna rzeczywistości społecznej*, praca doktorska, Poznań: Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, <https://repozytorium.amu.edu.pl/items/b7d22c1a-a0fd-44b3-9479-fb74f7a7d71b> (dostęp: 19.09.2023).
- Rek-Woźniak Magdalena (2016), *Młodzi dorośli. Wzory ruchliwości społecznej w okresie transformacji systemowej*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Robertson Shanthy, Harris Anita, Baldassar Loretta (2018), *Mobile transitions: a conceptual framework for researching a generation on the move*, „*Journal of Youth Studies*”, vol. 21, no. 2, s. 203–217, <https://doi.org/10.1080/13676261.2017.1362101>
- Sadowski Ireneusz, Bogdan W. Mach (2021), *Is the 'Third Generation' of the Polish Transformation More Economically Liberal? Inter-Cohort Differences in Job Entrance and Egalitarian Attitudes*, „*Polish Sociological Review*”, vol. 213, no. 1, s. 3–26, <https://doi.org/10.26412/psr213.01>
- Sadura Przemysław (2018), *Państwo, szkoła, klasy*, Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Sarnowska Justyna (2017), *Socjalizacyjna rola migracji międzynarodowych w procesie wchodzenia na rynek pracy*, niepublikowana praca doktorska, maszynopis, Warszawa: Uniwersytet Humanistycznospołeczny SWPS.
- Sarnowska Justyna, Winogrodzka Dominika, Pustułka Paula (2018), *The changing meanings of work among university-educated young adults from a temporal perspective*, „*Przegląd Socjologiczny*”, t. 67, nr 3, s. 111–134, <https://doi.org/10.26485/ps/2018/67.3/5>
- Sawulski Jakub (2019), *Pokolenie '89. Młodzi o polskiej transformacji*, Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Sennett Richard (2006), *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Warszawa: Wydawnictwo Muza.
- Settersten A. Richard (2004), *Age Structuring and the Rhythm of Life Course*, [w:] Jeylan T. Mortimer, Michael J. Shanahan (red.), *Handbook of the Life Course*, New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, s. 81–98.
- Sofritti Federico, Benozzo Angelo, Carey Neil, Pizzorno C. Maria (2020), *Working precarious careers trajectories: tracing neo-liberal discourses in younger workers' narratives*, „*Journal of Youth Studies*”, vol. 23, no. 8, s. 1054–1070, <https://doi.org/10.1080/13676261.2019.1654602>
- Stachowiak Jerzy (2020), *Czynnik ludzki. O cywilizowaniu uprzedmiotowienia*, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie SEDNO.
- Strzelecki Jan (2014), *Ideologia pracy w postfordowskiej rzeczywistości – narracje laureatów konkursu „Grasz o staż”*, „*Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje*”, t. 26, nr 3, s. 119–133.
- Sultana G. Ronald (2022), *Four 'dirty words' in career guidance: from common sense to good sense*, „*International Journal for Educational and Vocational Guidance*”, s. 1–19, <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09550-2>
- Szafraniec Krystyna (2022), *Pokolenia i polskie zmiany. 45 lat badań wzdłuż czasu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Szafraniec Krystyna, Domalewski Jarosław, Wasilewski Krzysztof, Szyborski Paweł, Wernerowicz Marcin (2017), *Zmiana warty. Młode pokolenia a transformacje we Wschodniej Europie i Azji*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Szreder Kuba (2016), *ABC Projektariatu. O nędzy projektowego życia*, Warszawa: Fundacja Nowej Kultury Bęc zmiana.

Szukalski Piotr (2016), *Destandaryzacja normatywnego modelu i przebiegu zakończenia kariery zawodowej*, „Przegląd Socjologiczny”, t. 65, nr 2, s. 105–121.

Szymaniak Marek (2018), *Urobieni. Reportaże o pracy*, Wołowiec: Wydawnictwo Czarne.

Szymaniak Marek (2021), *Zapaść. Reportaże z mniejszych miast*, Wołowiec: Wydawnictwo Czarne.

Ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035).

Vogl Susanne, Zartler Ulrike, Schmidt Eva-Maria, Rieder Irene (2018), *Developing an analytical framework for multiple perspective, qualitative longitudinal interviews (MPQLI)*, „International Journal of Social Research Methodology”, vol. 21, no. 2, s. 177–190, <https://doi.org/10.1080/13645579.2017.1345149>

Walther Andreas (2006), *Regimes of youth transitions: Choice, flexibility and security in young people's experiences across different European context*, „Young”, vol. 14, no. 2, s. 119–139, <https://doi.org/10.1177/1103308806062737>

Waniek Katarzyna (2020), *Ucieczka jako przyczyna mobilności Europejczyków. Socjolingwistycznie ugruntowana analiza procesów społecznych w relacjach autobiograficznych*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Waniek Katarzyna (2023), *Kilka uwag o dobrym życiu w biograficznym doświadczeniu i jego nadmiernej terapeutyzacji*, „Studia Socjologiczne”, t. 1, nr 248, s. 31–58, <https://doi.org/10.24425/sts.2023.144833>

Wilthagen Tony, Tros Frank (2004), *The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets*, „Transfer: European Review of Labour and Research”, vol. 10, no. 2, s. 166–186, <https://doi.org/10.1177/102425890401000204>

Winogrodzka Dominika (2023), *'Stability is a foggy concept': work stability from the perspective of young people with mobility experiences*, „Journal of Youth Studies”, <https://doi.org/10.1080/13676261.2023.2271843>.

Winogrodzka Dominika, Grabowska Izabela (2022), *(Dis)ordered social sequences of mobile young adults: spatial, social and return mobilities*, „Journal of Youth Studies”, vol. 25, no. 2, s. 242–258, <https://doi.org/10.1080/13676261.2020.1865526>

Winogrodzka Dominika, Sarnowska Justyna (2019), *Tranzycyjny efekt jojo w sekwencjach społecznych młodych migrantów*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. XV, nr 4, s. 130–153, <https://doi.org/10.18778/1733-8069.15.4.07>

Wiśniewska Sylwia (2015), *Zatrudnialność: pojęcie, wymiary, determinanty*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów: Problemy, Innowacje, Projekty”, t. 35, nr 1, s. 11–24, <https://doi.org/10.5604/01.3001.0009.4583>

Woodman Dan (2009), *The mysterious case of the pervasive choice biography: Ulrich Beck, structure/agency, and the middling state of theory in the sociology of youth*, „Journal of Youth Studies”, vol. 12, no. 3, s. 243–256, <https://doi.org/10.1080/13676260902807227>

Zahorska Marta (2009), *Sukcesy i porażki reformy edukacji*, „Studia Socjologiczne”, t. 58, nr 3, s. 119–142.

Cytowanie

Dominika Winogrodzka (2023), „*Nie jest to życie, które oni rozumieją, w ich mniemaniu moje życie jest bardzo niestabilne*”. *Młodzi dorośli o stabilności zawodowej własnej i swoich rodziców*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. XIX, nr 4, s. 12–45, <https://doi.org/10.18778/1733-8069.19.4.02>

“This Is Not a Life They Understand, They Think My Life Is Very Unstable”: Young Adults About Their Own and Their Parents’ Work Stability

Abstract: In 1989, Poland found itself on the way toward systematic changes involving the implementation of post-Fordist, neoliberal capitalism, which acted mainly upon the world of work, making “flexibility” the key concept which describes changes in working practices, especially so for the younger generation of Poles. This article aims to draw attention to the opposite end of the spectrum – the oft-ignored, yet equally important category of “stability” through answering the question: “In what way (and why) do young adults perceive stability in the labour market today?” and “What similarities and what differences do young people perceive in how the notion of work stability is understood by themselves and their parents?”. Analysis of individual in-depth interviews shows that, depending on the experiences that the interviewees had with work, young adults are seeking to attain stability – defining or redefining its meaning, or else they reject stability through questioning or negating its existence. The dichotomous approach to work stability and the various ways in which it was presented is where young adults differ from their parents, whose perceptions of stability seem, based on conversations with their grown-up children, to be decidedly more one-dimensional and homogeneous than those of their offspring.

Keywords: labor market, work stability, young adults, generational differences