

Joanna Róg-Ilnicka*

NOWE ELEMENTY W BIOGRAFIACH ZAWODOWYCH MŁODYCH POLAKÓW. ZARYS PROBLEMATYKI

Epizody bezrobocia, różne formy pracy czy też zmiana zawodu współcześnie stanowią istotne znaczniki w rozwoju karier zawodowych jednostek. Celem tego artykułu będzie próba odpowiedzi na pytanie: „Czy i w jakim stopniu młode pokolenie Polaków zaakceptowało, przyswoiło modele kariery zawodowej, w którą wpisane są epizody bezrobocia, niepełnego i niepewnego zatrudnienia oraz nietypowe formy pracy?”.

Podstawowa teza stanowi, iż przystosowanie młodych ludzi do ponowoczesnych warunków na rynku pracy jest zróżnicowane i zależy od takich czynników, jak wykształcenie, doświadczenie zawodowe czy kwalifikacje.

Empiryczną bazą do weryfikacji tezy są dane, które pochodzą z dwóch edycji Lubuskiego Sondażu Społecznego (2005 i 2009), badań przeprowadzonych w Lubuskim Trójmieście, a dotyczących kwalifikacji a rynku pracy (2007) oraz przeprowadzonych badań jakościowych (2008).

Przełomami w karierze zawodowej będę nazywać epizody bezrobocia, zmiany zawodu, zmiany miejsca pracy. Zmiany zawodu czy też zmiany miejsca pracy nie są wyłącznie związane z sytuacją bezrobocia, ale również z możliwością korzystania z różnych form pracy opartych na innych zasadach niż umowa o pracę na czas nieokreślony.

Współczesna kariera zawodowa jest nacechowana powyżej wymienionymi zmianami i tym, co wynika z istnienia tego typu zmian, a mianowicie niepewnością zatrudnienia i niestalością zatrudnienia. Karierę zawodową można zdefiniować jako całe życie zawodowe jednostki, na które składają się: cała historia zatrudniania jednostki, a w tym zajmowane stanowiska i pełnione funkcje, zdobyte w trakcie życia zawodowego kompetencje oraz osiągnięte sukcesy w pracy zawodowej i zdarzające się porażki (Suchar 2003). Można również uznać, że „kariera to [...] zajmowanie kolejnych pozycji w strukturze zawodowej” (Wołk 2009, s. 22).

Zygmunt Bauman definiuje karierę zawodową jako „przesuwanie się jednostek ludzkich z niżej położonych pozycji społecznych do pozycji wyżej

* **Joanna Róg-Ilnicka** – magister socjologii Uniwersytetu Zielonogórskiego; obszary zainteresowań Autorki: kariera zawodowa, socjologia rynku pracy – nietypowe formy zatrudnienia, socjologia rodziny, psychologia społeczna.

położonych” (1960, s. 9), jednocześnie sam podkreśla, że kariera ma jednak o wiele bardziej skomplikowaną budowę i że należy ją również rozpatrywać w kontekście zmian społecznych.

Współcześnie rzeczywistość kariera zawodowa jest rozumiana jako bardziej złożona konstrukcja. Kariera przez wiele lat była co prawda rozpatrywana w kontekście osiągania coraz wyższych szczebli w strukturze społecznej, natomiast ponowoczesny rynek pracy spowodował, że coraz rzadziej utożsamia się pojęcie kariery z pojęciem sukcesu zawodowego. Kariera nie stanowi już linii ciągłej w przebiegu życia jednostki, „[...] wiele jednostkowych karier zawodowych (rozumianych jako całkowity staż pracy trwający od chwili podjęcia pierwszej pracy po moment przejścia na emeryturę) wypełnionych zostaje kilkoma, a nawet kilkunastoma zamkniętymi etapami mającymi swój wyraźny początek, swoje apogeum i swój kres” (Drozdowski 2002, s. 100).

Bazą do weryfikacji wcześniej postawionej tezy są ilościowe dane z Lubuskiego Sondażu Społecznego, realizowanego w dwóch edycjach: 2005 i 2009. Kategorią wiekową poddaną analizie były osoby urodzone w latach 1974-1987.

Tabela 1

Sytuacja zawodowa respondentów urodzonych w latach 1974-1987
z dwóch pomiarów (w %)

Sytuacja zawodowa	2005	2009
Praca w pełnym wymiarze godzin	44	54,4
Praca w niepełnym wymiarze godzin	2,5	1,2
Pracuje dorywczo, sezonowo, na pracach zleconych	9,1	11,8
Przerwa w pracy – urlop	4	3,6
Bezrobotny	17,2	8,9
Emerytura/renta	2,5	1,8
Nauka w szkole/studia	37	14
Nie pracuje/zajmuje się domem	12,1	4,1

Analiza danych z tabeli nr 1 pokazuje duży odsetek osób pracujących w pełnym wymiarze godzin. Ta liczba zwiększa się w drugiej edycji Lubuskiego Sondażu Społecznego. Może to wskazywać przede wszystkim na dążenie do stabilizacji zawodowej. Prace dorywcze są wykonywane przez osoby, które pracują w pełnym wymiarze godzin – są traktowane jako dodatkowy element kariery zawodowej – w badaniu LSS 2005 wśród respondentów, którzy pracują dorywczo 29,4% pracuje w pełnym wymiarze godzin,

natomiast w badaniu LSS 2009 wyniki wskazują, że wśród respondentów, którzy pracują dorywczo 50% pracuje w pełnym wymiarze, a 10% pracuje w niepełnym wymiarze.

Praca dorywcza jako alternatywna forma zatrudnienia w Polsce stanowi zaledwie dodatek do już wykonywanej stałej pracy. Raport z badań *Polacy pracujący* wskazuje, że nie jest to nadal popularna aktywność wśród respondentów, choć widzą w niej również i pozytywne strony, takie jak możliwość powrotu kobiety z urlopu macierzyńskiego.

Rynek pracy coraz częściej stwarza możliwości wykonywania prac dorywczych na zasadzie umowy o dzieło czy umowy zlecenia, natomiast budowanie kariery bazując jedynie na tych formach nie jest jeszcze popularną formą budowania ścieżki zawodowej. Wynika to ciągle z faktu, że Polacy dążą do stabilności zawodowej poprzez szukanie pracy na umowę o pracę, a praca tymczasowa czy też dorywcza oprócz tego, że nie daje stabilności zawodowej, również nie zapewnia odpowiednich zarobków (Męcina 2009, s. 288-293).

Do znaczników na drodze zawodowej zaliczam zmiany zawodu. Jest to wynik przede wszystkim niedostosowania kwalifikacji jednostek do zapotrzebowania rynku pracy. Sprawdziliśmy więc, jak często najmłodsze analizowane pokolenie zmieniał pracę, bazując na dwóch pomiarach. Poniższe dane wskazują, jaka nastąpiła zmiana w tej kwestii w ramach tej samej kategorii wiekowej.

Tabela 2

Zmiana pracy respondenta		
	LSS 2005	LSS 2009
	%	%
TAK	35	53,7
NIE	65	46,3

Jednak zmiana profesji może wynikać też z potrzeby poszukiwania swojego miejsca na rynku pracy. Polski rynek pracy po transformacji ustrojowej wręcz wymusił od jego uczestników nastawienie na częstą zmianę zawodu, a jednocześnie zaczął przyzwyczajać pracowników i pracodawców do tego, że zmiana zawodu na kapitalistycznym rynku pracy jest rzeczą naturalną a nawet pożądaną i daje jednostce możliwość indywidualnego kształtowania swojej ścieżki zawodowej. Z drugiej strony jednak „poszatkovanie biografii zawodowych jest równoznaczne z przerwaniem poczucia ciągłości drogi zawodowej. Każda zmiana miejsca pracy, nie wspominając już o zmianie zawodu, wiąże się z osobistymi kosztami i z niepewnością. Konieczność

wielokrotnych "startów profesjonalnych" utrudnia, a nawet uniemożliwia wykształcenie stabilnych relacji pracowniczych" (Drozdowski 2002, s. 100).

Przyjrzelśmy się również sytuacji osób, których dotyczą **epizody bezrobocia**, które współcześnie stanowią istotny znacznik w karierach młodego pokolenia. Sytuacja gospodarcza nie daje świeżo upieczonemu absolwentowi gwarancji zatrudnienia. Dodatkowym utrudnieniem może być niedopasowanie zdobytego wykształcenia do zapotrzebowania na rynku pracy. Poniższe dane pochodzą z raportu *Kwalifikacje a rynek pracy w Lubuskim Trójmieście*, który został wydany w 2008 roku.

Analizowaliśmy sytuację bezrobotnych absolwentów na rynku pracy, wśród których przeprowadziliśmy badanie sondażowe. Badanie zostało przeprowadzone na terenie Lubuskiego Trójmiasta (powiat zielonogórski ziemski i grodzki oraz powiat nowosolski) w okresie od maja do grudnia 2007 roku, na próbie celowej, w której respondenci spełniali następujące warunki:

- ukończyli ostatni etap edukacji w latach 2002-2006,
- w ciągu kilku miesięcy od ukończenia szkoły zarejestrowali się w Urzędzie Pracy jako bezrobotni,
- mieszkają lub pracują na terenie Lubuskiego Trójmiasta.

Jedno z pierwszych pytań, które zadaliśmy bezrobotnym respondentom dotyczyło podejmowania działań związanych ze znalezieniem zatrudnienia. Spośród absolwentów **57,7%** poszukiwało pracy, natomiast **42,3%** osób nie szukało zatrudnienia. Poprosiliśmy również badanych o wskazanie łącznej ilości miesięcy od ukończenia edukacji aż do chwili obecnej, kiedy pozostawali bez pracy. Odpowiedzi rozkładają się następująco:

- od 1 do 3 miesięcy – 36,8%
- od 4 do 6 miesięcy – 15,7%
- od 7 do 12 miesięcy – 25,2%
- i powyżej 12 miesięcy – 22,3%.

Analizie poddane zostały między innymi trajektorie zawodowe bezrobotnych absolwentów zarówno zatrudnionych, jak i niezatrudnionych w momencie badania. Zapytaliśmy respondentów o liczbę miejsc, w których pracowali do momentu badania.

Osobom zatrudnionych w momencie badania zadaliśmy pytanie dotyczące rodzaju zawartej z pracodawcą umowy. Odpowiedzi rozkładają się następująco:

Tabela 3

Liczba miejsc pracy osób zatrudnionych i niezatrudnionych

	Zatrudnieni	Niezatrudnieni
Powyżej 3 miejsc	6,6%	3, 6%
W 3 miejscach	11,7%	12,3%
W 2 miejscach	19,8%	8,8%
W 1 miejscu	31%	26,3%
Nigdzie	31%	49,1%

- umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze godzin – 2,1%
- umowa na czas określony do 12 miesięcy – 33,3%
- umowa na czas określony do 12 miesięcy w niepełnym wymiarze godzin – 0,5%
- umowa na czas określony dłuższy niż 12 miesięcy – 10,4%
- umowa o dzieło – 7,3%
- umowa ustna – 1%
- inne – 17,2%.

Jak wskazują wyniki badań, młodzi ludzie mimo tego, że zaczynają od „porażki” na rynku pracy, którą może być dla nich rejestracja w Urzędzie Pracy jako osoby bezrobotnej, to starają się odnaleźć na rynku pracy zatrudniając się chociażby na krótki okres, na czas określony czy też prace dorywcze nie tylko po to, aby otrzymywać wynagrodzenie, ale również w celu zdobycia jakiegokolwiek doświadczenia.

Dane wskazują na to, że dotyka ich niepewność zatrudnienia (umowa na czas określony do 12 miesięcy – 33,3%), ale też szukają innych możliwości na rynku pracy, nie stroniąc od nawet krótkich epizodów zawodowych. Nasuwa się jednak pytanie, czy te epizody to świadomy wybór czy podjęcie jakiegokolwiek zatrudnienia w celu utrzymania się na rynku pracy. Na ile młodzi ludzie korzystają z „dobrodziejstw” ponowoczesnego rynku pracy, a na ile nie widzą dla siebie innego wyjścia.

„Młodzi ludzie startujący w samodzielne życie stoją w obliczu wielu problemów, zagrożeń i niepewności, które niesie za sobą okres przemian ustrojowych. Negatywne skutki obniżania standardu życia najbardziej odczuwają

właśnie oni. Niewielkie zasoby finansowe, jakimi dysponuje większość młodych ludzi ograniczają ich dostęp do wielu dóbr materialnych i kulturalnych, w tym do kształcenia. Transformacja ustrojowa znacznie komplikuje i tak trudną sytuację młodych u progu dorosłości. Stwarza im jednakże szansę pełnej podmiotowości, wykazania się przedsiębiorczością, sukcesu zawodowego i życiowej satysfakcji, co jest jednak okupione ciężką pracą już w okresie nauki szkolnej” (Wołk 2009, s. 36-37).

Na przełomie 2008 i 2009 roku wraz z grupą studentów przeprowadziliśmy wywiady pogłębione wśród osób, których dotychczasowa kariera zawodowa opierała się na zatrudnieniu na niestandardowych warunkach. Dotarliśmy do osób na zasadzie śnieżnej kuli (każdy następny badany był wskazany przez poprzedniego). Wszyscy w okresie prowadzenia badania zamieszkiwali województwo lubuskie. Analizie zostało poddanych siedem wywiadów pogłębionych (siedem biografii zawodowych).

Badani należeli do analizowanej kategorii wiekowej – wszyscy urodzili się między 1974 a 1985 rokiem¹. Badani mówili o częstym podejmowaniu prac na niestandardowych warunkach. Ważne jest również to, w jaki sposób traktują podpisywanie przez nich umowy. Jeden z badanych mówi:

[...] umowę odgórnie dostałem nie ma nie miałem co tam dyskutować z tą umową albo podpisuję, albo nie... niby twierdzili, że trzy umowy i ta trzecia już będzie na okres nieokreślony [...] no na razie to jest moja pierwsza umowa. Mam nadzieję, że mi przedłuży [...] na drugą... no chyba z nimi to nie ma co dużo dyskutować jeśli chodzi o umowy [M 1984].

Prace wykonywali stosunkowo niedługo; znajdowali ją na różne sposoby: od informacji od znajomych (M 1983; M 1984; K 1985), poprzez kontakt z Urzędem Pracy (M 1984; K 1985) oraz samodzielne docieranie do pracodawców (M 1984).

Interesującym wątkiem, na który wskazywali badani było negatywne **postrzeganie** ich pracy wykonywanej na zasadzie umowy ustnej – pracy „na czarno” – przez innych pracowników w tym samym miejscu pracy, którzy byli legalnie zatrudnieni (M 1984). Inaczej sytuacja odbierana jest przez najbliższe środowisko jednostki czyli osoby, które zawodowo nie są z nią związane, którzy nie widzą w tym problemu, ponieważ same często pracują na umowę ustną (K 1985).

Kolejną kwestią poruszoną w wywiadach była próba wskazania przez

¹Zapytaliśmy badanych między innymi o: liczbę dotychczasowych miejsc zatrudnienia, wykształcenie, obecną pracę i każdą poprzednią – rodzaj zawartej umowy, staż pracy przy każdym zatrudnieniu i sposób znalezienia pracy, wady i zalety niestandardowych form pracy, cechy, które są przydatne zdaniem badanych, aby móc realizować niestandardową ścieżkę zawodową.

badanych zalet i wad zatrudniania się na nietypowych warunkach. Do **zalet** najczęściej zaliczali:

- wyższą pensję na umowach ustnych, ponieważ dostaje się dokładnie to, co się zarobiło

[...] jeżeli chodzi o umowę ustną to naprawdę można szybko zarobić większe pieniądze, ale to tak na krótszą metę a tak jak teraz to jestem zatrudniony, to nikt niektórzy mówią ee tam lepiej na czarno lepiej pracować no na umowę taką ustną, bo lepsze pieniądze a później a niektórzy mówią właśnie, że fajnie, że usatkwany jestem, że mam tę stałą tą stałą wypłatę [...], może te chorobowe czy coś tam zawsze można coś tam wykombinować, to różnie właśnie to jest różnie [M 1984];

- realizację kilku umów jednocześnie przy prowadzeniu działalności gospodarczej (M 1975);
- realizację określonych zadań w pracy bez konieczności zaangażowania się w miejsce pracy (K 1983)

Jeśli chodzi o umowę ustną to o wiele więcej widzę zalet, ponieważ ja sama sobie godziny pracy dostosowuję [...] do tego [...] do mnie dostosowuje się te godziny pracy [...] również... tutaj korzyści finansowe były większe [...] [K 1985];

- również przy działalności gospodarczej więcej czasu, więcej pieniędzy, niezależność, możliwość rozliczania kosztów (K 1974).

Najczęściej wskazywanymi **wadami** w opiniach respondentów były:

- brak odprowadzanych składek ZUS przy umowach ustnych

[...] czyli jest to generalnie forma zatrudnienia dla ludzi młodych, po prostu dla takich, którzy gdzieś tam nie myślą o swojej przyszłości, wiadomo, że wtedy nie ma żadnych świadczeń [...] jakiś zdrowotnych czy emerytalnych i na dłuższą metę to jest tak nie do przyjęcia [M 1975].

I to dla młodych ludzi jest fajnie, że jest taki elastyczny rynek, ale to później z wiekiem właśnie przychodzi, że jednak trzeba się zatrudnić gdzieś, później z czego ma później na dłuższe lata ma, jest jakiś wynik, rezultat tego [M 1984];

- niechęć do przyznawania do pracy nierejestrowanej (K 1985);
- nieuczciwi pracodawcy, brak szans na dochodzenie praw pracowniczych, brak więzi pracowniczych (M 1975);

- niemożność wzięcia jakiegokolwiek kredytu, brak związku z pracą, niepewność zatrudnienia (K 1983);
- niemożność odłożenia pieniędzy na życie (M 1983).

Badani wskazywali również na to, że istotne w ich rozwoju jest doksztalcanie się, co wraz z innymi cechami, takimi jak cytowana poniżej kreatywność, znacznie pomagają w realizacji biografii zawodowej opartej na nietypowych formach pracy.

Jednostka, która jest taka bardziej kreatywna może bardziej taka odważna [...] samodzielna, ta ma większe szanse właśnie skorzystać z tych nietypowych form zatrudnienia [K 1985].

[...] motywuje [...] chciałbym się kształcić, zawsze jest to jakaś nauka, bo nie wiadomo, co człowieka czeka za parę lat więc potrzeba jest doksztalcania się, chociaż nie zawsze jest na to możliwość, ale z każdej pracy człowiek się doksztalca i później jakoś to daje rezultaty na dłuższą metę [M 1984].

Analiza biografii zawodowych badanych pozwala wysnuć tezę, która głosi, że ci, którzy zdobyli kwalifikacje i umiejętności potrzebne na rynku pracy łatwiej zdobywają zatrudnienie dzięki temu, że godzą się na jakąkolwiek formę umowy zatrudnienia. Dwoje badanych prowadzących własną działalność gospodarczą uznało, że nie wyobrażają sobie innej formy pracy; że mimo tego, że własna firma wymaga od nich organizacji pracy własnej na wysokim poziomie, to nie chcą zmieniać aktualnego stanu.

Okazało się, że czynnikiem istotnie różnicującym opinie i decyzje zawodowe jest sytuacja rodzinna. Te osoby, które nie posiadają dzieci, ale mają świadomość tego, że w przyszłości założą rodzinę, dążą do zatrudnienia się na umowę o pracę na czas nieokreślony albo co najmniej na czas określony. Są również świadomi tego, że nie każda forma nietypowego zatrudnienia zapewni im przyszłość w postaci emerytury czy też odpowiedniego stażu pracy.

Ważne jest zwrócenie uwagi na fakt, że badani chętnie podejmują zatrudnienie na zasadzie umowy ustnej – pracy nierejestrowanej. Myślę, że tutaj główną motywacją jest zdobycie jakichkolwiek pieniędzy i jakiegokolwiek doświadczenia, aby można było je wykazać w CV. Mimo tego, iż badani bezpośrednio nie wskazują epizodów bezrobocia, można wywnioskować, że takiego również doświadczyli – sami zwracają uwagę na to, że część ofert pracy otrzymywali z Urzędu Pracy.

Osoby, które pracowały na różnych zasadach w swojej karierze zawodowej twierdzą co prawda, że takie formy pracy są przede wszystkim dla ludzi młodych, którzy chcą po prostu znaleźć się na rynku pracy, ale jednocześnie dążą do jak najszybszej stabilizacji swojej sytuacji zawodowej. Są świadomi

niepewności zatrudnienia i obawiają się nadchodzącego terminu zakończenia umowy. Chęć zdobycia jakiegokolwiek pracy powoduje, że wykonują różne zajęcia, zwłaszcza osoby, które nie zdobyły żadnych konkretnych kwalifikacji czują się przymuszone do wykonywania tych prac, bo na chwilę obecną nie widzą innej możliwości. Nietypowe formy zatrudnienia, różne przełomy w karierach zawodowych badanych pozwalają im na tworzenie własnej ścieżki zawodowej, ale w wielu sytuacjach można mówić tutaj o tzw. „karierze z przypadku” – pracują tam, gdzie znajdują pracę, a nie gdzie chcą pracować.

Dane, zarówno ilościowe (badanie LSS 2005 i LSS 2009, Lubuskie Trójięmię), jak i jakościowe wskazują, że młodzi ludzie w pewnym stopniu dostosowali się do ponowoczesnego rynku pracy, natomiast rzeczywiście może to zależeć od chociażby kwalifikacji czy zdobytego wykształcenia.

Mimo wszystko dążą do stabilizacji zawodowej, czego wskaźnikiem jest duży odsetek osób pracujących w pełnym wymiarze godzin. Ponadto prace dorywcze traktują tak naprawdę jako dodatkowy element biografii zawodowych, a nie ich główny wątek, który mógłby im zapewnić godziwe wynagrodzenie i stabilną sytuację na rynku pracy. Młodzi ludzie zaczynając swoją ścieżkę zawodową od rejestracji w Urzędzie Pracy starają się być aktywnymi podmiotami na rynku pracy.

Analiza wywiadów pozwoliła wysunąć kilka tez, które mogą stanowić inspirację do dalszych badań. Można było przede wszystkim zauważyć, że:

- **młodzi ludzie często podejmują pracę nierejestrowaną** (umowa ustna, praca „na czarno”) – powodem podjęcia takich decyzji jest chęć zarobienia pieniędzy lub po prostu zdobycia jakiegokolwiek doświadczenia, zwłaszcza dla osób, które dopiero wchodzą na rynek pracy,
- **badani są świadomi niepewności zatrudnienia** – często w związku z tym podejmują prace, które po prostu pozwolą im przetrwać; są to prace krótkoterminowe – powoduje to również niską identyfikację z zakładem pracy,
- **badani dążą do stabilizacji zawodowej** – mimo tego, że korzystają z nietypowych form pracy, to dążą do stabilizacji zawodowej, czyli w ich rozumieniu do pracy stałej na pełnym etacie na czas nieokreślony. Dzieje się tak głównie dlatego, ponieważ są przeświadczeni, że praca na etacie daje im większe bezpieczeństwo, jeżeli chodzi o zatrudnienie, jak i o zabezpieczenie społeczne. Poza tym, ich motywacją do znalezienia w niedalekiej przyszłości pracy na stałym etacie jest perspektywa założenia lub powiększenia rodziny.

Wyniki badań zarówno ilościowych, jak i jakościowych wskazują, że młodzi ludzie mają świadomość niepewności zatrudnienia i tego, że bezrobocie jest już stałym elementem kariery zawodowej. Można zauważyć również, że korzystają z nietypowych form pracy jako dodatkowego elementu w budowaniu kariery zawodowej.

Mimo tego, że młodzi ludzie są świadomi swojej sytuacji niepewności i niepełnego zatrudnienia, dążą do stabilizacji zawodowej, ponieważ stała praca daje im poczucie bezpieczeństwa zarobkowego i socjalnego. Nietypowe formy zatrudnienia, różne przełomy w karierach zawodowych badanych pozwalają im na tworzenie własnej ścieżki zawodowej, ale w wielu sytuacjach można mówić tutaj o tzw. „karierze z przypadku” – pracują tam, gdzie znajdują pracę, a nie gdzie chcą pracować. Osoby, które posiadają bardzo dobre kwalifikacje czy kilka zawodów realizują inny typ kariery zawodowej, a mianowicie „kariere z wyboru” – pracują tam, gdzie chcą pracować, wybierają miejsca pracy – tworzą biografię zawodową opartą na zasadzie „zrób-to-sam”, indywidualizują przebieg swojej ścieżki zawodowej uzależniając jej jakość od własnych atutów i możliwości (Beck 2002).

Literatura

- BAUMAN Z. (1960), *Kariera. Cztery szkice socjologiczne*, Państwowe Wydawnictwo „Iskry”, Warszawa.
- BECK U. (2002), *Spółeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Scholar, Warszawa.
- DROZDOWSKI R. (2002), *Rynek pracy w Polsce. Recepcja, oczekiwania, strategie dostosowawcze*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Lublin.
- MĘCINA J. (2009), *Prawo pracy w przebudowie – kierunki i cechy ewolucji zmian w prawie pracy*, [w:] *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, red. J. Gardawski, Scholar, Warszawa.
- RÓG-ILNICKA J. (2008), *Bezrobotni absolwenci na rynku pracy*, [w:] *Kwalifikacje a rynek pracy w Lubuskim Trójkącie*, red. M. Kwiatkowski, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra.
- SUCHAR M. (2003), *Kariera i rozwój zawodowy*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk.
- WOŁK Z. (2009), *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, WNITE – PIB, Radom.

Joanna Róg-Ilnicka

New Elements in Professional Biographies of Young Poles - Outline

Abstract

The aim of the article is to answer the question if and to what extent the young generation of Poles has accepted the models of professional career which include qualities characteristic for post-modern labour market, i.e. unemployment episodes, incomplete and insecure employment and unusual forms of work.

The analysis of quantitative and qualitative data facilitated obtaining the answers to the question. Quantitative data comprised the data from two editions of the research: Lubuskie Social Survey (Lubuski Sondaż Społeczny) / 2005 and 2009, and the research on unemployed graduates in Lubuskie Tri-City / 2007. Qualitative data included: in-depth interviews with inhabitants of Lubuskie Province on social and individual consequences of unusual forms of employment.

The analysis of results shows that young people, despite the awareness of unemployment or incomplete and insecure employment, seek occupational stability and obtaining a contract of employment of indefinite duration in the nearest future. For the people who are well-educated and well-qualified, and who are demanded in the labour market, it is obvious to do some unusual work and create in such a way their professional career. What is more, they believe that such a situation gives them the sense of opportunity to decide about their career.