

**Jolanta Grotowska-Leder**   
Uniwersytet Łódzki

## Aktywność zawodowa łódzkich trzydziestolatków w perspektywie kariery zawodowej w świetle analiz jakościowych<sup>1</sup>

DOI: <http://dx.doi.org/10.18778/1733-8069.15.4.05>

**Abstrakt** Artykuł dotyczy doświadczeń zawodowych młodych dorosłych, analizowanych w kontekście kariery zawodowej. Teoretyczne ramy analizy stanowią teorie karier: E. Scheina oraz D. Supera, który łączy rozwój zawodowy człowieka z czynnikami roli i czynnikami sytuacyjnymi. W przeprowadzonych badaniach w paradygmacie jakościowym z wykorzystaniem metody studium indywidualnego przypadku (technika wywiadu quasi-biograficznego) przedmiotem analiz uczyniono przebieg doświadczeń zawodowych młodych dorosłych łodzian, osiągających demograficzną dorosłość w roku akcesji Polski do UE, realizujących role zawodowe w warunkach rozwoju społeczeństwa rynkowego w Polsce przełomu wieków. Przeprowadzone analizy wskazują, że kariery zawodowe łódzkich trzydziestolatków są karierami poziomymi i w głąb, zróżnicowanymi według płci i poziomu wykształcenia oraz sytuacji w rodzinach pochodzenia na etapie wzrastania bohaterów biografii, ale mają też cechy wspólne. Ścieżki zawodowe badanych obejmują w wielość miejsc pracy i stanowisk, na ogół niestabilnych i niepewnych.

**Słowa kluczowe** aktywność zawodowa, młodzi dorośli, kariera zawodowa, metoda studium przypadku

**Jolanta Grotowska-Leder**, doktor habilitowana, profesor Uniwersytetu Łódzkiego, Katedra Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej UŁ, profesor SGGW, Katedra Socjologii, SGGW w Warszawie. Członkini Komitetu Nauk Demograficznych PAN, Rady Pomocy Społecznej przy MRPiPS, Przewodnicząca Sekcji Pracy Socjalnej PTS. Specjalizuje się w badaniach współczesnych problemów społecznych, głównie ubóstwa, a ostatnio sytuacji młodych ludzi na rynku pracy i procesu wchodzenia w dorosłość. Autorka książek: *Fenomen wielkomiejskiej biedy. Od epizodu do underclass*, 2002; *Wielkomiejska bieda w okresie transformacji*, 1996 (współautorka W. Warzywoda-Kruszyńska), *Sandwich generation? Wzory wsparcia w rodzinach trzykoleniowych. Na przykładzie mieszkańców dwóch gmin województwa*

*świętokrzyskiego*, 2016 (współautorka Katarzyna Roszak) oraz redaktorka książek: *Więzi społeczne, sieci społeczne w perspektywie procesów inkluzji i wykluczenia społecznego*, 2014; *Sieci wsparcia społecznego jako przejaw integracji i dezintegracji społecznej*, 2008 oraz *Investing in Children. Innovative Solutions to Improve Children's Well-Being*, 2018 (współredaktorka P. Bunio-Mroczek).

### Adres kontaktowy:

Katedra Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej  
Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki  
ul. Rewolucji 1905 r. nr 41 90-214 Łódź,  
e-mail: [jolanta.grotowska@uni.lodz.pl](mailto:jolanta.grotowska@uni.lodz.pl),  
[jolanta\\_grotowska\\_leder@sggw.pl](mailto:jolanta_grotowska_leder@sggw.pl)

**D**orobek naukowy dokumentuje wzrost zainteresowania sytuacją zawodową ludzi młodych od początku lat 80. XX wieku, zintensyfikowany na przełomie wieków. Składa się na to wiele przyczyn. Przede wszystkim w dekadach przełomu wieków w Polsce, podobnie jak w innych krajach unijnych, młodzi ludzie doświadczają trudności na rynku pracy w rozumieniu zarówno gorszego ich dostępu do zatrudnienia, co potwierdzają ich niskie wskaźniki aktywności zawodowej, wysokie wskaźniki bezrobocia i niska pozycja rynkowa. Nie rozwijając tego wielowątkowego tematu, podkreślimy znaczenie pracy zawodowej w życiu człowieka, jednego z podstawowych komponentów ludzkiego życia. Poprzez pracę zawodową człowiek rozwija się w różnych obszarach funkcjonowania społecznego, określa swój status i pozycję społeczną, i – co jest szczególnie znaczące w biografii ludzi młodych – osiąga niezależność materialną i społeczną.

Analizy sytuacji ludzi młodych na rynku pracy obejmują na ogół kategorię osób w wieku 15–24 lata. Ich teoretyczne ramy stanowią różne koncepcje, między innymi segmentacji rynku pracy, pracy prekaryjnej, łączenia pracy zawodowej z kształceniem i obowiązkami rodzinnymi<sup>2</sup>, bo pozycja rynkowa współczesnych młodych ludzi jest pochodną procesów społeczno-ekonomicznych, jakie dokonują się w sferze kształcenia, pracy i życia rodzinnego w ostatnich kilku dekadach (Zielińska 2014; 2018: 11).

<sup>1</sup> Artykuł przygotowano w ramach projektu NCN pt. *Polityki społeczne na rzecz pełnej dorosłości w Polsce*, (UMO-2014/2015/B/HS5/03284), realizowanego w latach 2015–2019 pod kierunkiem J. Grotowskiej-Leder w Katedrze Socjologii Ogólnej Uniwersytetu Łódzkiego.

<sup>2</sup> Także teorie ekonomiczne, np. *insider-outsider*, niepisanych kontraktów (Kwiatkowski 2002: 174–177, 197–198).

Podjęte w artykule analizy dotyczą młodych dorosłych, kategorii, która zyskuje ostatnio na zainteresowaniu, do której zalicza się najczęściej osoby między 25 a 30 rokiem życia. Granice tego etapu wyznaczane są także przez szerszy przedział 18–35 lat, niektórzy badacze wydłużają nawet jego górną granicę do ponad 40 lat (por. Piotrowski 2013: 27), przede wszystkim wskutek procesu „uszkolenia”, niepewności na rynku pracy i różnicowania się przejść z młodości do dorosłości (m.in. Beck 2002; 2012; DuBois-Reymond, López-Blasco 2003; Walther 2006; Heinz 2009; Zielińska 2018). Doświadczenia zawodowe osób należących do kategorii młodych dorosłych obejmują – nawet tych, którzy kończą studia wyższe – relatywnie długi okres życia zawodowego, który można analizować w kategoriach kariery zawodowej. Celem artykułu jest analiza doświadczeń zawodowych młodych trzydziestoletnich łódzian w teoretycznych ramach kariery zawodowej i metodologicznym paradygmacie jakościowym. Empiryczną podstawę analiz stanowi jedenaście życiorysów zawodowych osób urodzonych w latach 1986–1993, to znaczy w latach restytucji gospodarki rynkowej, europeizacji życia i kształtowania się postmodernistycznego rynku pracy w Polsce.

### **Współczesny rynek pracy – rama realizacji karier zawodowych współczesnych ludzi młodych**

Postfordowski rynek pracy ukształtowały procesy społeczno-ekonomiczne końca XX wieku i przełomu XXI wieku, między innymi: strukturalne zmiany w gospodarce mające źródło w nowoczesnych technologiach i rozwoju wiedzy, transformacji pro-

dukcji przemysłowej w usługową, procesy globalizacji i masowych migracji oraz zmiany w procesie kształcenia. Ujawniły one kruchość zabezpieczeń ekonomicznych, a z drugiej strony wzrost aspiracji edukacyjnych i materialnych. Reakcją na zmiany w gospodarce są bowiem: zwiększenie elastyczności i rozwój niestandardowych form zatrudnienia (ma miejsce zróżnicowanie czasu i miejsca pracy, prawnej podstawy wykonywania pracy, wynagrodzeń, organizacji pracy, por. Kalinowska i in. 2015: 5–7) oraz zapotrzebowanie na wiedzę ekspercką i wysokokwalifikowanych specjalistów. W rezultacie współczesny rynek pracy cechuje segmentacja z pogłębiającymi się podziałami na poziomie zabezpieczenia praw i potrzeb pracujących. Jego strukturę stanowią: obszar stabilnych miejsc pracy, które wymagają wysokich kwalifikacji, gwarantują wysokie zarobki i zabezpieczenia socjalne (na wypadek choroby i dezaktywacji zawodowej w związku z wiekiem), oraz sektor prekaryjnych miejsc pracy (por. Standing 2011; Poławski 2012): niepewnych, z niskimi zarobkami, brakiem zabezpieczeń socjalnych, niewymagających kwalifikacji. Zatrudnienie prekaryjne występuje w gospodarce formalnej i nieformalnej, nie jest przymusowe, coraz częściej jest dobrowolne. Pracownicy świadomie podejmują ryzyko mniej sformalizowanej, niepewnej pracy w zamian za różne korzyści wynikające z tej formy zatrudnienia: wyższe zarobki, niezależność, mobilność i tym podobne. We współczesnym świecie praca coraz częściej przestaje być traktowana jako „posada na całe życie”. W dzisiejszym społeczeństwie informacyjnym i opartym na wiedzy pozycja społeczna jednostki w dużym stopniu zależy od jej poziomu wykształcenia, przy czym nie postrzega się już kształcenia jako line-

arnego procesu, bo wiedza dzisiaj coraz bardziej i coraz szybciej się dezaktualizuje i koniecznie jest kształcenie permanentne (Broszkiewicz 2014: 76). Dynamicznie zmieniający się, pełen ryzyk, niepewny świat wymaga od człowieka planowania własnej trajektorii życiowej, w tym zawodowej. Młodzi ludzie muszą nie tylko podejmować ważne decyzje życiowe dotyczące zawodu, pracy, zakładania rodziny w warunkach ogólnej niepewności (m.in. Furlong, Cartmel 1997; Wyn, White 1997; DuBois-Reymond 1998; Zielińska 2014), ale także korygować plany w zależności od zmieniających się warunków otoczenia (Sińczuch 2002; Zielińska 2009).

### **Kariera zawodowa jako rama analiz doświadczeń zawodowych**

Czasy dynamicznych zmian, niepewności i konieczności ciągłego podejmowania ryzyka stawiają człowieka wobec szeregu wyzwań życiowych i zawodowych (por. Giddens 2001; Bauman 2002; Beck 2002), a rynek pracy wymusza wpasowanie się jednostek w jego nowe oblicze. Konsekwencją takiego stanu rzeczy jest zwiększenie mobilności i elastyczności oraz otwartości na zmiany i uczenie się, co różnicuje wzory przebiegu życia zawodowego (por. Piorunek 2004a; 2004b). Uniwersalne formy drogi zawodowej sprzed etapu transformacji ustrojowej przeobrażone zostały w wachlarz szans i możliwości, obaw i ryzyka zawodowego (por. Kozielska 2018). Planowanie ścieżki edukacyjno-zawodowej stało się koniecznością i problemem każdego młodego człowieka i przedmiotem wzrastającego zainteresowania badawczego w polskiej socjologii (m.in. A. Bańka, M. Piorunek, Solarczyk-

-Ambrozik), ale te wybory nie są eksplorowane z zastosowaniem kategorii kariery zawodowej<sup>3</sup>.

Dotychczasowe socjologiczne ujęcia kariery zawodowej definiują kategorię jako: sekwencję ról i pozycji zawodowych zajmowanych przez jednostki w różnych fazach cyklu życiowego (Rokicka 1995), osiąganie hierarchicznie ułożonych pozycji zawodowych i zajmowanie kolejnych coraz wyższych szczebli (Najduchowska 1969), przebieg zmian zawodowych, awansów, degradacji (Pikuła 2017: 85). Ujmując szeroko, kariera zawodowa to osiąganie kolejnych poziomów rozwoju zawodowego i towarzyszących temu profitów finansowych (wyższych zarobków), wyższej pozycji, bardziej odpowiedzialnego stanowiska, wzrastającego wpływu na otoczenie, zyskiwanie na znaczeniu poprzez zarządzanie coraz większą firmą/zespołem pracowników, rozszerzanie liczby odbiorców działalności.

Kariera zawodowa to kategoria odnosząca się do zróżnicowanych sytuacji zawodowych osoby/osób w jakimś przedziale czasowym. Do bardziej znanych prób porządkowania tych doświadczeń należy zaliczyć koncepcję Edgara Scheina, który wyróżnił kariery: pionową (awansowanie na coraz wyższe stanowiska w firmie/institucji o strukturze hierarchicznej), poziomą (poszerzenie wiedzy, kompetencji, specjalizowanie się, zmiana stanowisk i zakresu wykonywanych obowiązków, rozwój w danej dziedzinie) i karierę „w głąb” (zwięk-

<sup>3</sup> Kariera zawodowa nie jest dzisiaj często przedmiotem analiz, choć można wskazać kilka przykładów: badania karier wg płci (m.in. Reszke 1994; Herr, Cramer 2001; Pikuła 2017), karier osób starszych (Pikuła 2016a; 2916b), karier nauczycieli (Piróg 2018), karier migrantów (Grabowska-Lusińska 2012).

szające się uznanie związane z długoletnim stażem pracy, wynik doświadczenia zawodowego)<sup>4</sup> (Schein, Van Maanen 2013). Niektórzy badacze zwracają uwagę na powiązanie kariery zawodowej z innymi rolami społecznymi. Dla D. Browna i L. Broksa kariera zawodowa to proces, który obejmuje całe życie i wchodzi w interakcje ze wszystkimi rolami społecznymi pełnionymi przez jednostkę (za: Szczupaczyński 1998), według D. E. Supera to połączenie sekwencji kolejnych prac zawodowych i innych ról życiowych wyrażające zaangażowanie zawodowe danej osoby w jej ogólnym wzorcu samorozwoju. Pełniona przez jednostkę seria stanowisk, od okresu młodzieńczego do emerytalnego, obejmuje połączenia ról zawodowo związanych z tą pracą, to znaczy role ucznia, pracownika czy emeryta, z rolami pozazawodowymi: rodzinnymi czy obywatelskimi (za: Pikuła 2017: 96). Współcześnie zmienia się zasadniczo stosunek do pracy, jej rozumienie i wykonywanie. Pracownicy, częściej młodzi, zwiększają zainteresowanie dla miejsc pracy, w których pracodawcy respektują podmiotowość pracownika i jego prawo do wysokiej jakości środowiska pracy. W decyzjach o miejscu pracy na znaczeniu zyskuje równowaga praca-życie (*work-life balance*), to znaczy pracownicy nie chcą koncentrować się na samej pracy, cenią możliwość jej łączenia z innymi wymiarami życia ludzkiego,

<sup>4</sup> Schein opracował także model powiązania indywidualnych i organizacyjnych aspektów rozwoju kariery, wskazując na kompetencje zawodowe (kotwice kariery): a. kompetencje menadżerskie (zdobywanie kolejnych umiejętności menadżerskich: zarządzanie przedsiębiorstwem, podejmowanie decyzji, dążenie do niezależności finansowej, zarządzanie czasem), b. kompetencje zawodowe (ciągły rozwój w jednym kierunku, zdobywanie nowych doświadczeń, zwiększanie wydajności i produktywności), c. kreatywność (rozwiązywanie nieszablonowych zadań i problemów), d. bezpieczeństwo i stabilizacja (dążenie do pracy stałej i bezpiecznej) oraz e. niezależność (dążenie do autonomii) (Schein, Van Maanen 2013).

na przykład domem, rodziną, zdrowiem, zainteresowaniami i tak dalej (por. Balcerowicz-Szkućnik 2015). Obserwuje się przechodzenie: od karier ograniczonych zakresem obowiązków, strukturami organizacji do karier bez granic (Bohdziewicz 2010), od karier linearnych przewidywalnych w ramach jednej organizacji lub stanowiska w toku życia zawodowego do karier złożonych (Mrozowicki 2011). Kariery zawodowe stają się mniej wertykalne, a bardziej horyzontalne (Florida 2010). Jednostka coraz częściej identyfikuje się z pracą/zadaniami, a nie z firmą.

Doświadczenia zawodowe i szerzej – ścieżki życiowe, szczególnie ludzi młodych, podlegają procesom destandardyzacji, rozciągają się w czasie, coraz bardziej różnicują się i są coraz mniej przewidywalne (Walther 2006). Obserwuje się biografizację karier życiowych i zawodowych, ich indywidualne kreowanie (Beck 2002), świadome kierowanie swoim życiem, podejmowanie decyzji w oparciu o swoje preferencje, cele i możliwości.

Współczesne doświadczenia zawodowe ludzi młodych są warunkowane czynnikami strukturalnymi, między innymi społecznym podziałem ról ze względu na płeć, wykształcenie, status rodziny pochodzenia, czynniki kulturowe (znaczenie pracy w aktywności człowieka) oraz predyspozycje osobiste. Łatwiej osiągać sukces na rynku pracy mężczyzn niż kobietom, absolwentom szkół wyższych niż legitymującym się niższym poziomem wykształcenia, osobom wywodzącym się z rodzin prawidłowo funkcjonujących i dobrze sytuowanych niż wzrastającym w rodzinach dysfunkcyjnych i w warunkach materialnych niedoborów. Na

obecnym etapie rozwoju rynku pracy, mimo wzrostu przeciętnego poziomu wykształcenia kobiet, nierówność płci nadal się utrzymuje (Domagała 2018: 9), ponieważ w społeczeństwach postindustrialnych role zawodowe kobiet nadal powiązane są z ich rolą prokreacyjną i rolą opiekunki i organizatorki życia rodzinnego (Łukasik 2013: 67). Wskazane przez wspomnianego wyżej D. Supera typologie męskich i kobiecych karier zawodowych nie straciły na aktualności. Typologia karier męskich obejmuje: karierę stabilną (podjęcie pracy bezpośrednio po ukończeniu szkoły, bez próbnego, przygotowawczego etapu); karierę konwencjonalną (eksperymentowanie z pracą przed pełnym zatrudnieniem, obejmujące kolejno: zatrudnienie czasowe, próbne, pracę stabilną); karierę niestabilną (obejmującą próbne okresy pracy, czasową/krótkoterminową stabilizację zawodową, ale pracownik dalej poszukuje drogi do kariery); karierę wielokrotnych prób (zatrudnienie niestabilne, częste zmiany pracy). Układ kobiecych wzorów karier zawodowych jest bardziej zróżnicowany, bowiem obejmuje: karierę gospodyni domowej (rezygnacja z pracy zawodowej przed jej podjęciem/krótko po jej podjęciu na rzecz prowadzenia domu, praca zawodowa ma dla kobiety charakter drugoplanowy); karierę konwencjonalną (podjęcie pracy po zakończeniu edukacji i jej kontynuowanie po wyjściu za mąż, praca jest formą ucieczki od obowiązków domowych); karierę stabilnej pracy (podjęcie pracy jako rola do wypełnienia w tej fazie życia); karierę dwutorową (łączenie pracy zawodowej po założeniu rodziny z obowiązkami domowymi, a dla uzyskania równowagi zmniejszenie tempa rozwoju zawodowego); karierę przerywaną (satisfakcjonująca aktywność zawodowa przerywana



okolicznościami rodzinnymi, np. zamążpójściem, urodzeniem dziecka); oraz dwa typy podobne do wzorów męskich: kariera niestabilna (etapy pracy zawodowej i zajmowania się domem przeplatają się, praca podejmowana w okresach trudności finansowych w rodzinie) i karierę wielokrotnych prób (częste zmiany pracy powodowane zazwyczaj różnymi potrzebami rodziny) (Super 1953: 60 za: Pikuła 2017: 4, por. także Bańka 1995).

Większe szanse na uzyskanie pracy (i karierę zawodową) mają dzisiaj osoby: elastyczne i posiadające bogaty, wciąż uzupełniany „portfel” kwalifikacji, kompetencji i umiejętności profesjonalnych, co zwiększa dostęp do ofert pracy (por. Kozielska, Piorunek 2008; Długosz 2014; Kozielska 2018). Natomiast osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych, mniej zaradne życiowo, niepełnosprawne, starsze i doświadczające trwałego bezrobocia mają mniejszy dostęp do rynku pracy, bo nie są w stanie sprostać jego wymaganiom (Pikuła 2014: 8).

### Metodologiczne założenia analiz

Celem artykułu jest analiza karier zawodowych trzydziestoletnich łódzian. Objęto nią mieszkanki i mieszkańców Łodzi w wieku 26–33 lata, to znaczy osoby, które demograficzną dorosłość (18 lat) uzyskały na przełomie XX i XXI wieku w realiach budowania w Polsce wolnego rynku i demokracji w warunkach akcesji do UE, którzy, podobnie jak wszyscy ich rówieśnicy, podejmowali decyzje zawodowe w okresie ważnych uwarunkowań zewnętrznych (Mach 2003; Szafraniec 2010). Podstawowe pytanie postawione w analizach brzmi, jakie kariery zawodowe realizują młodzi Łodzianie

w formatywnej fazie życia. W analizach podjęto próbę odpowiedzi na cztery pytania: 1. Kiedy, w jakich okolicznościach podejmowali oni pierwszą pracę zarobkową? 2. Czy ich kolejne zatrudnienia układały się w pewien ciąg, to znaczy były przejściami płynnymi, planowanymi czy doświadczali zmian (awansów, degradacji) oraz przerw (planowanych, nieplanowanych, w tym bezrobocia)? 3. Jaki typ kariery realizowali? oraz 4. Czy przebieg doświadczeń zawodowych różnicuje płeć i sytuacja w rodzinie pochodzenia?

Poszukując odpowiedzi na postawione pytania, posłużono się metodą zbiorowego studium przypadku (Silverman 2009: 169) z zastosowaniem techniki wywiadu quasi-biograficznego. W wyborze metody założono między innymi, że badanie każdego pojedynczego przypadku jest wartościowe, a metoda ta opisuje niekoniecznie sytuacje typowe, lecz niepowtarzalne i indywidualne (Turlejska 1998: 86 za: Pikuła 2017: 101). Zdaniem Davida Silvermana metoda studium przypadku jest często jakościową strategią badawczą, która pozwala na pewne uogólnienia na podstawie niewielkiej, dobranej celowo liczby dokładnie opisanych przypadków stanowiących przykłady pewnego zjawiska społecznego. Kluczową kwestią w tego typu studiach jest odpowiednio przeprowadzona selekcja przypadków, a jednym ze sposobów jest ich dobór celowy ze względu na wyróżnione kryteria w oparciu o stworzoną typologię (Silverman 2009: 167–169)<sup>5</sup>. Zakładając, co dokumentują bada-

<sup>5</sup> Inne sposoby doboru przypadków obejmują przypadki: statystycznie najczęstsze, dobrane pod kątem teorii stanowiącej ramy analiz, typowe, ekstremalne, odstające, ale zazwyczaj dąży się do zapewnienia maksymalnej zmienności w próbie (por. Flick 2010: 60–61).

nia, że doświadczenia i sukcesy zawodowe różnicują płeć, poziom wykształcenia oraz sytuacja w rodzinie pochodzenia w kontekście jej zasobów i wsparcia, w oparciu o te kryteria utworzono macierz sytuacji badanych. W analizie karier zawodowych młodych dorosłych zoperacjonalizowano przyjęte kryteria, kategoryzując wykształcenie jako: wyższe, średnie i co najwyżej niepełne średnie, a sytuację w rodzinie pochodzenia jako wzrastanie tylko w rodzinie biologicznej, wzrastanie także w różnych formach pieczy zastępczej. Zgodnie z powyższym życiorysy zawodowe młodych dorosłych łodzian wybrano spośród respondentów stanowiących próbę badawczą w jednym z zadań w projekcie *Polityki publiczne na rzecz pełnej dorosłości w Polsce* (NCN, UMO-2014/2015/B/HS5/03284)<sup>6</sup>.

Analizy podjęte w artykule dotyczą doświadczeń zawodowych jedenastu Łodzian urodzonych w latach 1986–1993, to znaczy w wieku 26–33 lata. Dla zagwarantowania anonimowości badanym – pięciu mężczyznom i sześciu kobietom – nadano im imiona w sposób losowy, według kolejności alfabetycznej dla każdej płci (odpowiednio: Andrzej, Bogdan, Cezary, Daniel, Edward oraz Anna, Barbara, Celina, Dominika, Ewa, Franciszka). Zestawienie ich podstawowych charakterystyk zawiera tabela nr 1.

<sup>6</sup> Celem projektu jest odtworzenie złożonego procesu osiągnięcia pełnej dorosłości definiowanej jako realizacja podstawowych ról człowieka dorosłego, tzn. roli zawodowej, roli bycia samodzielnym ekonomicznie i roli rodzinnej, poprzez analizę stosowanych przez nich strategii i wskazanie ich złożonych uwarunkowań (szerzej o projekcie: Grotowska-Leder, Rek-Woźniak, Kudlińska 2016).

## Biografie zawodowe badanych wielkowiejskich trzydziestolatków

Zgodnie z założeniem badań jakościowych przyjęto, że badacz posługując się tekstem wywiadu jako materiałem empirycznym, wychodzi od koncepcji społecznego tworzenia badanych rzeczywistości, skupia się na punktach widzenia uczestników badań, ich codziennych praktykach oraz wiedzy dotyczącej przedmiotu badania (Flick 2010: 22–23).

Dotychczasowe doświadczenia zawodowe badanych trzydziestolatków prezentowane są zgodnie z przyjętymi założeniami w powiązaniu z ich sytuacją rodzinną i decyzjami dotyczącymi edukacji. Sześć życiorysów dotyczy osób wzrastających w rodzinach biologicznych, pozostałe to biografie trzydziestolatków, którzy w młodości dłużej lub krócej przebywali w formach opieki pieczy zastępczej (dom dziecka, rodzina zastępcza, placówka opiekuńczo-wychowawcza, dom samotnej matki). Wykształceniem wyższym legitymuje się czterech badanych, a średnim i niepełnym średnim – odpowiednio trzech i czterech.

### Andrzej (IDI/Ł/R2)

Rocznik 1986, pochodzi z pełnej, dobrze sytuowanej rodziny, wykształcenie wyższe, kawaler.

Andrzej po ukończeniu liceum podjął studia licencjackie na kierunku geografia. Część studiów realizował za granicą w ramach programu Erasmus. Istotnym momentem dla jego kariery zawodowej była decyzja o kontynuowaniu studiów na kierunku zarządzanie odnawialnymi źródłami energii na

Tabela nr 1. Charakterystyka badanych trzydziestolatków wg podstawowych cech społeczno-demograficznych i wybranych cech sytuacji życiowej

Lp.		Płeć	Wiek (lata)	Wykształcenie	Sytuacja rodzinna	Rodzina pochodzenia	Sytuacja zawodowa	Sytuacja mieszkaniowa
1.	Andrzej IDI/Ł/R2	M	32	wyższe	kawaler	biologiczna	własna firma	dom rodzinny
2.	Bogdan IDI/Ł/R13	M	31	niepełne średnie	partnerka	biologiczna	praca dorywcza	mieszkanie samodzielne wynajęte
3.	Cezary IDI/Ł/R15	M	31	niepełne gimnazjalne	żona dziecko	biologiczna	umowa o pracę na czas określony	mieszkanie samodzielne wynajęte
4.	Daniel IDI/Ł/R18/	M	32	średnie z maturą	żona dziecko	biologiczna	dorabia w firmie ojca	mieszkanie samodzielne własne
5.	Edward IDI/IOW/R9	M	28	średnie z maturą	partnerka dziecko	rodzina zastępcza	umowa o pracę na czas określony	mieszkanie samodzielne wynajęte
6.	Anna IDI/Ł/R9	K	33	wyższe	panna	biologiczna	własna firma	mieszkanie samodzielne wynajęte
7.	Barbara IDI/Ł/R11	K	32	wyższe	mąż dziecko	biologiczna	umowa o pracę na czas nieokreślony	mieszkanie samodzielne, komunalne
8.	Celina IDI/IOW/R2	K	29	wyższe	mąż dziecko	dom dziecka rodzina zastępcza	nie pracuje	mieszkanie samodzielne własne
9.	Dominika IDI/IOW/R3	K	26	niepełne średnie	partner dziecko	dom dziecka rodzina zastępcza	praca dorywcza	mieszkanie samodzielne socjalne
10.	Ewa IDI/IOW/R15	K	27	średnie z maturą	partnerka	rodzina zastępcza	umowa o pracę na czas określony	mieszkanie samodzielne wynajęte
11.	Franciszka IDI/Ł/R27	K	32	niepełne średnie	mąż 2 dzieci	biologiczna dom samotnej matki	nie pracuje	mieszkanie samodzielne wynajęte

Źródło: Opracowanie własne.



Uniwersytecie w Newcastle w Anglii. Podkreśla, że jego droga edukacyjno-zawodowa nie byłaby możliwa bez wsparcia finansowego i emocjonalnego rodziców.

miałem świetny start (...) dostałem wykształcenie, dostałem wiedzę, doświadczenie, (...) wyjechałem gdzieś za granicę na studia, co bardzo otworzyło moją osobę, moją wizję świata w ogóle, tego, jak wszystko funkcjonuje (...) takie bezpieczeństwo finansowe czułem, no ale też z drugiej strony takie poklepywanie po ramieniu i mówienie „Dasz radę” (...) „Komu ma się nie udać, jeżeli nie tobie?” (...) to daje dużo pewności siebie.

Jednocześnie dodaje:

Nic nie uczy chyba tak człowieka jak wyjazd na parę miesięcy samemu z dala od mamy, taty, kolegów, znajomych, mieszkanie na własną rękę, (...) nie miałem nikogo obok siebie, kto mógłby mnie na miejscu wesprzeć...

Po skończeniu studiów wrócił do Polski. Planował założenie własnej firmy, ale ocenił, że nie jest jeszcze „na to gotowy, że trzeba trochę się nauczyć, zobaczyć, jak wygląda rynek, popracować, zdobyć troszeczkę wiedzy i doświadczenia”. Za pośrednictwem Internetu znalazł pracę zgodną z kierunkiem studiów na stanowisku menedżera w państwowym przedsiębiorstwie zajmującym się elektrowniami wiatrowymi. Po półtora roku założył firmę z szefem, który zaproponował mu współpracę. Świadomie kieruje kolejnymi etapami życia. Ocenił, że praca w firmie państwowej nie gwarantuje mu rozwoju, bo choć odnawialne źródła

energii są gałęzią przyszłościową, to w Polsce energetyka nadal opiera się na węglu. Zdecydował więc, że zakończy współpracę z byłym szefem i zacznie pracować na własny rachunek, zmieniając profil działalności. Buduje własną firmę, niezwiązaną z OZE, starając się o środki z różnych źródeł. Uzyskał dofinansowanie na działalność gospodarczą z urzędu pracy. Zamieszkał ponownie z rodzicami, aby inwestować w firmę tak zaoszczędzone pieniądze. Argumentuje:

nie jest to dobry czas, żeby inwestować pieniądze w mieszkanie (...) mogę te pieniądze lepiej wykorzystać i gdzieś je pomnożyć (...) nie wszystko idzie po naszej myśli, a wręcz prawie nigdy nie idzie po naszej myśli i trzeba się przyzwyczaić do tego, że będzie wiele niespodzianek i przeciwności losu.

Ma świadomość osiągniętego sukcesu materialnego, ale nie czuje się spełniony, bo choć jest samodzielny materialnie i spełniony ekonomicznie, to nie założył jeszcze rodziny prokreacji.

### **Bogdan (IDI/Ł/R13)**

Rocznik 1987, pochodzi z rodziny pełnej o niskim kapitale edukacyjnym, wykształcenie gimnazjalne, kawaler, niestałe związki partnerskie.

Bogdan od dziecka zajmował się intensywnie skateboardingiem, który stał się jego stylem życia i wyborów życiowych. Ten sport określił jego drogę zawodową. Po skończeniu gimnazjum kilka razy zmieniał szkołę średnią, zakończył naukę w trzeciej klasie liceum. Koncentruje się na swoich zainteresowaniach, na samorozwoju, ale w ramach, które sam wyznacza.

Pracę zawodową traktuje instrumentalnie. Zaczął pracować zarobkowo w wieku siedemnastu lat, bo potrzebował środków na realizację hobby; przyznaje, że do 25 roku życia głównie imprezował. Podejmował różne niestabilne prace przynoszące dochód – kolejno jako: kucharz, operator dźwigów i alpinista przemysłowy (każda nie dłużej niż 2 lata), choć nie były to dla niego zajęcia satysfakcjonujące. Aktualnie prowadzi wolontaryjnie szkółkę deskorolkową dla dzieci ze świetlicy środowiskowej poradni MONARU, zajmuje się też jogą (którą ocenia jako pracę prawdziwą, bo „nie każda praca musi wiązać się z pieniędzmi”) i zarabia jako kucharz w restauracji. Towarzyszy mu świadomość zaniedbania pracy zawodowej jako ważnego obszaru życia (konstatuje, „kwestia zawodowa całkowicie jakoś gdzieś mi ucieka ostatnio. Jestem zajęty czymś innym”). Pozytywnie ocenia dotychczasowe swoje doświadczenia i szuka innych możliwości:

U mnie jest ciągła zmiana (...) lubię zmiany, bardziej chodzi o przejaw jakiejś takiej indywidualności. Nie wchodzi w pewnego rodzaju schematy (...) każdy ma swój klucz do swojego zamka. Jedna zasada nie jest uniwersalna.

Chciałby zostać terapeutą zajęciowym i podjął działania w tym kierunku. Po wieloletniej przerwie uzupełnia wykształcenie w wieczorowej szkole średniej. Marzy też o własnej firmie, ale wie, że nie ma kapitału.

### **Cezary (IDI/Ł/R15)**

Rocznik 1987, wzrastał w rodzinie niepełnej, rekonstruowanej, rodzina zastępcza spokrewniona, wykształcenie gimnazjalne, zameżny, 1 dziecko.

W dotychczasowym życiu Cezarego kilka wydarzeń miało wpływ na przebieg jego kariery zawodowej. W wieku 16 lat, po śmierci jego ojca jego prawnym opiekunem został przyrodni brat. Cezary przerwał wówczas naukę w gimnazjum i za niewielkie wynagrodzenie zaczął pracować w warsztacie samochodowym brata, bo wówczas ważniejsze było „pomóc w domu, niż pójść do szkoły”. W roku uzyskania pełnoletniości zarejestrował się w urzędzie pracy jako bezrobotny. Skorzystał z pierwszej oferty pracy i jako ochroniarz przepracował blisko 10 lat w jednej firmie. Awansował do stanowiska koordynatora pracowników ochrony. Miał pod opieką kilkanaście sklepów, szkolił pracowników, planował i organizował pracę innym. Gdy uznał, że jego zaangażowanie w pracy nie zostało docenione (nie podwyższono mu pensji), odszedł z firmy. Zarejestrował się ponownie w urzędzie pracy i sam znajdował kolejne zatrudnienia. Jego aktywność zawodowa w tym czasie obejmuje krótkotrwałe zatrudnienia przez agencje tymczasowe. Gdy uznał, że jego niskie kwalifikacje szkolne ograniczają mu możliwość skorzystania z wielu ofert pracy, podjął decyzję o uzupełnieniu wykształcenia gimnazjalnego w Centrum Kształcenie Ustawicznego. Konstatuje, że „łączenie nauki z pracą nie jest łatwe”, ale pracodawca dopasowuje mu grafik w pracy do lekcji. Od 4 lat ma stabilną pracę na umowę o pracę, choć na czas określony (dodaje, że większość osób w firmie tak pracuje). Awansował ze stanowiska ochroniarza na doradcę klienta, zmienił charakter pracy na pracę z ludźmi, więcej zarabia, poprawił pozycję zawodową, ocenia, że „zaczął być inaczej postrzegany”. Rozwija swoje kompetencje, uczestnicząc w organizowanych w firmie szkoleniach zawodowych, między innymi w zakresie komunikacji z klientem, i w targach pro-

duktów, które sprzedaje. Pracując na etacie, jeszcze dorabia między innymi jako riksarz i sprzątac posesji, bo zarobki – mimo, że żona także pracuje – z trudem pozwalają zabezpieczyć potrzeby trzyosobowej rodziny, pokryć koszty utrzymania mieszkania i spłatę zobowiązań kredytowych.

### **Daniel (IDI/Ł/R18)**

Rocznik 1986, pochodzi z rodziny pełnej, dobrze sytuowanej, wykształcenie średnie, zamężny, 1 dziecko.

Życiorysy edukacyjny i zawodowy Daniela nie są bogate w wydarzenia. Po ukończeniu liceum ogólnokształcącego w trybie stacjonarnym studiował turystykę i hotelarstwo, zaliczył 5 semestrów i zakończył naukę.

Jego pierwsze doświadczenia zawodowe obejmują pracę w OHP w wakacje, gdy miał 16 lat. Było to dorywcze zarobkowanie w weekendy w czasie studiów. Po przerwaniu edukacji pracował jako pracownik administracyjny w biurze. Momentem przełomowym było zatrudnienie w hurtowni w charakterze sprzedawcy ubrań. Realizował duże transakcje, dobrze zarabiał. Miał przez kilka lat stabilną sytuację zawodową i dobre – w jego ocenie – materialne warunki życia. Kupił mieszkanie na kredyt hipoteczny, wyjeżdżał z rodziną na wypoczynek za granicę. Gdy pracodawca z powodu problemów musiał ograniczyć skalę działalności, Daniel został zwolniony. To drugi istotny moment w jego życiu zawodowym. Zarejestrował się w urzędzie pracy jako bezrobotny, ale nie uczestniczył w żadnych kursach doszkalających i nie korzysta z ofert pracy.

Dorywczo pomaga ojcu w prowadzeniu rodzinnej firmy remontowo-budowlanej. Ma mało sprecyzowane plany zawodowe. Chciałby znaleźć pracę odpowiadającą jego oczekiwaniom finansowym – zarobki na poziomie 5000 zł miesięcznie – lub podjąć własną działalność gospodarczą.

### **Edward (IDI/IOW/R9)**

Rocznik 1990. Pochodzi z rodziny rozbitej, rodzina zastępcza spokrewniona, wykształcenie średnie, związek partnerka i 1 dziecko (6 lat).

Prezentując swoją biografię, Edward podkreśla brak wsparcia ze strony rodziny w wyborach życiowych:

kiedy się kończy gimnazjum, kiedy się wybiera (...) jakiś profil klasy w liceum, no bo wydaje mi się, że to powinno się robić jakoś przemyślanie, tak przemyśleć to, żeby później ten profil pomógł w dostaniu się na konkretne studia... Ja nie miałem takiego wsparcia.

Do 25 roku życia utrzymywał się z renty po matce. Ucząc się w liceum, dorabiał jako sprzątac. Trzy razy rozpoczynał studia w trybie stacjonarnym na różnych kierunkach, żeby utrzymać zasiłki z MOPS i ZUS. Gdy zrezygnował z nauki, zaczął szukać stałego zatrudnienia, bo trudno było mu się utrzymać z niewysokich zasiłków. Przez jakiś czas bezskutecznie odpowiadał na oferty pracy. Podejmował doraźne prace: w spółdzielni mieszkaniowej jako sprzątac (na miejsce znajomego ciotki, który poszedł na urlop), w firmie kolegi, odbył jeden staż w urzędzie pracy, chociaż przez długi czas był zarejestrowany jako bezrobotny:

Na początku uwierzyłem chyba za bardzo w urzędy pracy i że (...) zaproponują coś pode mnie, ale się myliłem, tak. Nic mi nie znaleźli konkretnego, oprócz tam trzymiesięcznego stażu (...) to był mój pierwszy i ostatni raz w urzędzie pracy i później nawet się nie rejestrowałem (...) wolałem szukać sobie samemu...

Poszerzał jednak kwalifikacje, wykorzystując dostępne dofinansowanie (kurs prawa jazdy, kurs języka angielskiego), ale nie są one przydatne w jego aktualnej pracy. Jest zadowolony z pracy, którą wykonuje, ponieważ, jak mówi:

umowa o pracę daje jakiś tam większy komfort i można zacząć myśleć wtedy właśnie bardziej długofalowo (...) o kupnie mieszkania. [Mimo, że sytuacja na rynku pracy poprawiła się - przyp. AGL] od (...) ponad dwóch lat już jestem na stałe (...), nie szukam pracy innej.

Bardziej stabilną pracę – na umowę zlecenie – podjął w Rossmannie, ale zrezygnował, gdy nie chciano go zatrudnić na etat. Obecnie jako sprzątaczkę zatrudniony jest na umowę o pracę w spółdzielni mieszkaniowej, w której już wcześniej pracował.

### **Anna (IDI/Ł/R9)**

Rocznik 1986, pochodzi z pełnej, dobrze sytuowanej rodziny, wykształcenie wyższe, panna.

Droga zawodowa Anny związana jest z jej hobby. Od 13 roku życia uprawia jeździectwo. To ważny moment dla jej późniejszych doświadczeń zawodowych. Wiedziała, że jest to drogi sport i musi zarabiać, dobrze zarabiać. Już jako licealistka opłacała

część karnetu, pracując jako wolontariusz w stajni. Po liceum podjęła studia dzienne na pedagogice opiekuńczo-wychowawczej z promocją zdrowia, bo jeszcze wtedy rodzice mieli wpływ na jej wybory. Kolejne jej decyzje były już samodzielne, ale nie zawsze przez rodziców akceptowane.

Pierwszą pracę zawodową podjęła na I roku studiów jako przedstawiciel handlowy, po pół roku zamieniła na bardziej opłacalną pracę przedstawiciela medycznego, pracując na tym stanowisku w korporacji przez kolejne pół roku. Rozwijała kompetencje zawodowe na niestacjonarnych studiach II stopnia na kierunku zdrowie publiczne na Uniwersytecie Medycznym. W czasie studiów pracowała dodatkowo jako instruktor rekreacji. Choć pracowała na etacie, zmieniała miejsca pracy „minęły dwa lata, człowiek popracował chwilę, przestał pracować i tak w kółko”. Momentem zwrotnym w jej karierze zawodowej był 2013 rok. Po zmianie kierownictwa w korporacji medycznej zwolniono ją z pracy. Wtedy podjęła decyzję o założeniu własnej firmy, produkuje ubrania jeździeckie.

Była to szybka decyzja, bez budżetu, bez niczego tak naprawdę i bez żadnego wsparcia, bo firmę trzeba było otwierać szybko i się zdecydować, żeby coś takiego w ogóle zrobić. Jest to pierwsza firma marki jeździeckiej w Polsce.

Rozwijała firmę dynamicznie jako start-up, ale początki były trudne. Nie mając statusu osoby bezrobotnej, nie mogła skorzystać z kredytu na rozwój działalności własnej. Pierwsze projekty odzieży jeździeckiej finansowała z pensji i realizowała dosyć chałupniczo. Obecnie formalnie prowadzi

jeszcze działalność jednoosobową, ale buduje zespół i tworzy infrastrukturę. Korzysta z inkubatorów, z programów stażowych, także z leasingu dla sfinansowania niezbędnych inwestycji, sięgając po środki unijne. Nie jest to łatwe, bo w projektach kryteria dostępu do środków są bardzo różne:

W jednym projekcie albo moja maszyna jest za tania, a w drugim za droga, w trzecim się w ogóle nie mieszczą wiekowo, a w czwartym mam firmę za dużą, a w piątym jeszcze za małą.

Inwestuje w swoje kompetencje: „nie zakończyłam swojej edukacji w momencie, kiedy dostałam papier za uczelnię wyższą, tylko ja cały czas jestem w fazie poszukiwania”. Ukończyła 3-letnie studia jeździeckie. Doksztalca się – uczestniczy „w szkoleniach z biznesu i z jeździectwa”, wykorzystując dostępne środki, także dla swoich pracowników.

Anna jest dumna ze swoich osiągnięć: „mało kto ma się pochwalić międzynarodową marką.” Nawiązała kontakty i wysyła swoje produkty do Rosji i USA. Docenia znaczenie kapitału rodzinnego. Przypomina, że znajomość języka obcego zawdzięcza rodzicom, którzy posłali ją do prywatnej szkoły podstawowej, a w momentach zwątpienia wspiera ją babka. Swoje życie zawodowe podsumowuje słowami:

przekulałam pasję na biznes. Od kiedy pamiętam, mówiłam, że docelowo chcę mieć firmę, która będzie z tą pasją związana (...) moja firma jest moją rodziną i moi ludzie (...) podchodzę do życia, jak do pasji (...) jesteśmy kreatorem własnego życia.

Ma ambitne plany zawodowe. Chce zbudować dom ze stajnią i ośrodek szkoleniowy, założyć portal jeździecki, żeby skupiać podobnych sobie i popularyzować życie zawodowe oparte na pasji. Marzy o byciu inwestorem i „aniołem biznesu”.

### **Barbara (IDI/Ł/R11)**

Rocznik 1986, pochodzi z rodziny pełnej, średnio sytuowanej, wykształcenie wyższe, mężatka, 1 dziecko.

Barbara rozpoczęła studia w Kolegium Pracowników Służb Społecznych i w tym czasie podjęła pierwszą pracę na umowę na czas określony jako sprzedawca w sklepie odzieżowym. Momentem znaczącym dla późniejszej jej kariery zawodowej była wyprowadzka z domu rodzinnego i zamieszkanie z partnerem. Z perspektywy lat ocenia tę decyzję jako mało przemyślaną, bo pogodzenie pracy zawodowej z organizacją codziennego życia okazało się trudne, szczególnie gdy została matką. Z powodu pracy przerwała studia, a po urodzeniu córki zrezygnowała z pracy na 2 lata. Zajmowała się dzieckiem, domem i była na utrzymaniu męża. Miała status osoby bezrobotnej. „Pomimo, że naprawdę nie miałam czasu czasem, żeby zjeść, czułam się gorsza, że ja nie jestem aktywna zawodowo (...) brakowało mi realizacji właśnie siebie”. Opiekując się dzieckiem, wznowiła studia w Kolegium i kontynuowała kształcenie na niestacjonarnych studiach licencjackich na kierunku pedagogika resocjalizacyjna. Gdy dziecko poszło do żłobka, podjęła pracę w zawodzie pracownika socjalnego na umowę o pracę na czas nieokreślony. To moment stabilizacji zawodowej – drugi znaczący etap jej kariery zawodowej. Z perspektywy kilku lat pracy uważa,



że jest spełniona zawodowo „pracuję, bo chcę tam pracować”. Strategię życiową określa słowami: „dom to dom, praca to praca; niekoniecznie to się zawsze wszystko udaje idealnie”. Planuje rozwój kompetencji zawodowych. Jest kuratorem społecznym, myśli o pracy kuratora sądowego lub o studiach podyplomowych z zakresu terapii uzależnień / terapii zajęciowej do pracy z ludźmi niepełnosprawnymi.

### **Celina (IDI/IOW/R2)**

Rocznik 1990, pochodzi z rodziny dysfunkcyjnej (problem alkoholowy, przemoc), pobyt w domu dziecka i w rodzinie zastępczej, wykształcenie wyższe, mężatka, 1 dziecko.

Celina w wieku 5 lat trafiła do domu dziecka, a w wieku 15 lat – po śmierci rodziców – do rodziny zastępczej. To ważny moment w jej biografii. Matce zastępczej, która była nauczycielką, zawdzięcza dbanie o jej zdrowie (od dziecka choruje na chorobę genetyczną) i zdobycie wykształcenia. Po ukończeniu liceum studiowała w Kolegium Nauczycielskim. Po uzyskaniu licencjatu pojęła studia na kierunku pedagogika społeczna z niedostosowaniem społecznym.

Przebieg kariery zawodowej Celiny jest pochodną strategii wychowania w rodzinie zastępczej, stanu zdrowia i ciąży na ostatnim roku studiów. Od pierwszej klasy liceum i przez całe studia pracowała dorywczo jako opiekunka dzieci. Opowiada, że praca była dla niej wówczas ważna:

nie wyobrażałam sobie siedzieć w domu i tylko, żeby mama mi dawała pieniądze (...) jak się studiuje, to już

chce się mieć swoje pieniądze (...) byłam już dorosła, więc wiedziałam, że muszę sama iść zapracować na te pieniądze.

W czasie studiów wyprowadziła się z domu i zamieszkała z obecnym mężem; uznała, że może już być samodzielna. Będąc w ciąży, starała się o zatrudnienie w Ośrodku Szkolno-Wychowawczym. Gdy ujawniała chorobę i sytuację rodzinną, pracodawca wycofał się z umowy. Była zawiedziona. Od ponad dwóch lat zajmuje się opieką nad dzieckiem. Mimo poważnej choroby ma plany zawodowe – chce pracować w więziennictwie, ale

na razie temat zawisł w powietrzu (...) jak dziecko pójdzie do przedszkola, może coś pomyśle. Myślałam nad jakąś działalnością w domu (...). Ale to są na razie marzenia.

### **Dominika (IDI/IOW/R3)**

Rocznik 1993, pochodzi z rodziny dysfunkcyjnej (problem alkoholowy), pobyt w domu dziecka i ośrodka wychowawczym, wykształcenie niepełne średnie, związek partnerski, 1 dziecko (3 lata).

Dominika stwarzała trudności wychowawcze w domu dziecka i została skierowana do ośrodka wychowawczego dla dziewcząt. Tam ukończyła gimnazjum przygotowujące do zawodu – kierunku krawiectwo. W procesie usamodzielniania otrzymała mieszkanie chronione. Podejmowała kilka prób kontynuacji nauki w liceum ogólnokształcącym dla dorosłych, prawdopodobnie w celu utrzymania zasiłku z MOPS-u, ale bez sukcesu, bo zaszła w ciążę i urodziła dziecko. Ukończyła kilka kursów organi-

zowanych przez urząd pracy, gdzie jest zarejestrowana od 18 roku życia: „Pierwszy krok na rynku pracy” oraz kursy: komputerowy, stylistki paznokci, opiekunki.

Dominika mieszka z partnerem, który prowadzi firmę remontowo-budowlaną i dużo pracuje poza miejscem zamieszkania. Jej kariera zawodowa obejmuje wiele prac nierejestrowanych (jako opiekunka do dziecka, kelnerka w chińskim barze i w dyskotekce). Przerwała zatrudnienie (ciąża i prokreacja).

Aktualnie wychowuje dziecko i jako stylistka paznokci pracuje „na czarno” w domu. Wyjaśnia, że tylko taka forma zatrudnienia pozwala jej na łączenie obowiązków domowych i zawodowych. Także dorabia: „złapię, jakąś fuzkę (...) odśnieżenie, zgrabienie”. Ma plany zawodowe – chciałyby otworzyć własny salon.

### **Ewa (IDI/IOW/R15)**

Rocznik 1991, pochodzi z rodziny dysfunkcyjnej (alkoholizm, przemoc), po śmierci matki była pod opieką ciotki jako rodziny zastępczej, wykształcenie średnie, w związku partnerskim.

Ewa od młodych lat uprawiała koszykówkę. Po ukończeniu gimnazjum rozpoczęła naukę w trzyletniej szkole zawodowej przygotowującej do zawodu fryzjerki (babka sugerowała zdobycie szybko konkretnego zawodu), skończyła kurs sędziego sportowego, ukończyła liceum i uzyskała maturę, kolejno rozpoczęła naukę w szkole pomaturalnej, kierunek rachunkowość, ale jej nie ukończyła. Myślała o studiach na AWF-ie, bo wszystkie jej koleżan-

ki studiowały, ale nie zdecydowała się, bo nie wierzyła w swoje możliwości. Do 25 roku życia utrzymywała się z renty po matce i zasiłku na dokształcanie się. Swoje szkolne i późniejsze zawodowe wybory wyjaśnia jako skutek „braku wiary w siebie i niskie poczucie wartości, to wszystko się bierze stąd, że właśnie zmagalam się z takimi problemami w dzieciństwie” oraz braku wsparcia. W trudnych momentach życia mogła liczyć na wsparcie koleżanek z zespołu koszykarskiego. W dorosłym życiu przeszła terapię DDA. Swoje zawodowe „portfolio” budowała, uczestnicząc w różnych kursach dokształcających organizowanych w MOPS-ie (kursy: strzyżenia, handlowy, trenera koszykówki ze stażem w Hiszpanii, sfinansowany przez klub Realu Madryt).

Do 19 roku życia pracowała dorywczo w wakacje, głównie w gastronomii, jako sprzedawca w kiosku, sędziując mecze koszykówki i prowadząc zajęcia sportowe dla dzieci. Werbalizuje brak problemów z dostępem do pracy:

zawsze byłam zaangażowana w swoją pracę (...) jak kończyła mi się jedna praca, to dostawałam następną, kończyła mi się następną i była następną.

Jej poważniejsza decyzja zawodowa i istotny moment w życiu zawodowym to praca streetworkera z trudną młodzieżą w świetlicy środowiskowej, którą wykonywała z kilkoma przerwami, uzyskując zatrudnienie na umowę zlecenie z wyższym wynagrodzeniem, ale zrezygnowała z tej pracy z powodu atmosfery w zespole. Obecnie ustabilizowała się zawodowo – pracuje na umowę o pracę w ośrodku wsparcia dla osób, które planują założenie organi-

zacji nonprofitorowej. Pracowała tam wcześniej w różnych projektach. Podjęła studia niestacjonarne, bo na stacjonarne się nie dostała na kierunku resocjalizacja.

Mimo doświadczanych trudności (leczyła także współzależnie, bo opiekowała się bratem alkoholiczkiem) ocenia swoje życie w kategoriach sukcesu:

Miałam zawsze ludzi wokół siebie i (...) wiem, że wszystko się przyczyniło do tego, że jestem tu, gdzie jestem (...) w fajnym miejscu bardzo. Nie, nie miałam trudno. Miałam łatwo, jeżeli mówimy o wchodzeniu w taką dorosłość i o tym, co mnie spotykało (...) Ten kurs na trenera (...) ja nie szukałam pracy streetworkera, ona mnie sama... jakby studia też... no pieniądze, które miałam na studia (...) jeżeli trafimy dobrze, jesteśmy pracowici i jakby robimy to dobrze, jeżeli coś fajnego robimy, to zawsze owocuje pracowitość nasza, zaangażowanie nasze zawsze owocuje.

### Franciszka (IDI/Ł/R27)

Rocznik 1986, pochodzi z rodziny rozbitej, dysfunkcyjnej (alkoholizm), wykształcenie zasadnicze zawodowe, zamężna 2 dzieci (8 i 2 lata), w trzeciej ciąży.

Kariera edukacyjna i doświadczenia zawodowe Franciszki są mało zróżnicowane. Ukończyła zasadniczą szkołę zawodową w kierunku kucharz w małej gastronomii i podjęła naukę w technikum gastronomicznym, którego nie ukończyła z powodu obowiązków związanych z opieką nad chorą babką, a potem chorą matką, z którymi stanowiła gospodarstwo domowe. W wieku 22 lat, po śmierci matki,

zamieszkała z chłopakiem, po zjściu w ciążę przeprowadziła się z nim do jego rodziców. Ustabilizowała życie rodzinne, wychodząc za mąż za kolejnego partnera.

Pierwszym jej doświadczeniem zawodowym była praca przez pół roku na umowę w dużym barze, a kolejnymi: prace dorywcze w gastronomii na umowy śmieciowe. Jej kariera zawodowa obejmuje zatrudnienia w różnych formach zgodne z wyuczonym zawodem z przerwami na opiekę nad kolejnymi dziećmi, a obecnie z powodu kolejnej ciąży. Aktualnie nie pracuje, utrzymuje się ze świadczenia 500+, zasiłków rodzinnych i zarobków męża. Na pytanie o powrót do pracy odpowiada: „cztery, osiem godzin góra dla mnie by starczyło. Do ludzi wyjść, bo już za długo w domu, do ludzi pośmiać się, porozmawiać z nimi”. Chciałby pracować w szkole albo w żłobku lub przedszkolu i przygotowywać posiłki dla dzieci.

### Podsumowanie

Biografie zawodowe objętych analizą łódzkich trzydziestolatków, wśród nich także kilku absolwentów szkół wyższych, obejmują kilkunastoletnie doświadczenia zawodowe, jeśli uwzględni się ich pierwsze prace zarobkowe. Objęte badaniem roczniki (1986–1993) dzielą pewien zasób doświadczeń historycznych. Wchodzili w dorosłość w podobnych warunkach makrostrukturalnych, wśród których cztery procesy zdają się być najważniejsze: restytucja społeczeństwa rynkowego i demokratycznego w Polsce, akcesja Polski do Unii Europejskiej oraz informatyzacja życia i kryzys 2008 roku. Odcisnęły się one, choć w różnym stopniu, na biografiach za-

wodowych badanych. Prawie wszyscy oni chcą się realizować zawodowo poprzez samozatrudnienie, co można interpretować w kategoriach zinternalizowanej strategii *self-madema*. Niektórzy z sukcesem podjęli już takie działania (Andrzej, Anna), prawie wszyscy pozostali werbalizują w tym zakresie plany lub marzenia. Z wypowiedzi badanych wybrzmiewa także, że starają się robić to, co lubią, co sprawia im przyjemność, a nie co muszą. Skoncentrowani na sobie, postrzegają otaczający ich świat w kategoriach barier, które można pokonywać, lub możliwości realizacji lepszych lub gorszych, ale własnych pomysłów na życie. Szukają – i znajdują – różnych sposobów radzenia sobie z ryzykami, na które jako młodzi ludzie są szczególnie narażeni, i korzystania z możliwości.

Kariery zawodowe łódzkich trzydziestolatków trudno jednoznacznie zaklasyfikować do znanych z literatury przedmiotu typologii. Prawie wszyscy realizują niestandardowe ścieżki karier zawodowych. Są to na ogół kariery poziome, horyzontalne i niestabilne. Cechuje ich mobilność w zakresie miejsc pracy i stanowisk na tym samym poziomie hierarchicznej drabiny. Ich ścieżki zawodowe są alinearne, obejmują relatywnie często dość „przypadkowe” wybory.

Poddane analizie indywidualne doświadczenia zawodowe badanych jawią się jako kombinacja różnych typów karier, bo obejmują duże spektrum sytuacji zawodowych powiązanych z wydarzeniami rodzinnymi, także na etapie metrykalnej niedorobłości. Wśród badanych są tacy, którzy realizują wzór kariery stabilnej, poziomej w rozumieniu poszerzania kompetencji i rozwoju w określonej dziedzinie. To Andrzej i Anna, którzy w oparciu o społeczno-kultu-

rowy kapitał rodzinny założyli własne firmy i z sukcesem je rozwijają. Do tego typu zaliczyć można także karierę Barbary, która wykonuje zawód regulowany w państwowej instytucji w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, a zaczynała, pracując na etacie na czas nieokreślony. Ich kariery zawodowe są stabilne i bardziej linearne, bo realizowane w oparciu o kapitał w postaci ukończenia studiów wyższych w połączeniu z konsekwencją w realizacji planów. Oni jawią się jako beneficjenci transformacji postmodernistycznego społeczeństwa polskiego, choć budują swoje kariery nie bez kosztów. Dorosłość dwóch z nich nie jest pełna (*completed adulthood* [Bendit 2006]) – nie założyli jeszcze rodzin prokreacji, a kariera Barbary ma „domieszkę” kariery dwutorowej, bowiem stara się ona równoważyć satysfakcjonującą pracę z obowiązkami domowymi. Część objętych badaniem łódzkich trzydziestolatków realizuje kariery niestabilne z cechami kariery w głąb (Bogdan i Cezary) i kariery konwencjonalnej (Edward, Ewa). Ścieżki zawodowe badanych ujawniają także karierę gospodyni domowej (Celina) oraz karierę gospodyni domowej w połączeniu z karierą wielokrotnych prób (Dominika, Franciszka). Natomiast doświadczenia zawodowe i szerzej – życiowe Daniela mają cechy degradacji społecznej.

Kariery osób wzrastających w rodzinach biologicznych, szczególnie lepiej sytuowanych, są bardziej linearne i stabilne (Andrzej, Anna), podczas gdy osoby pochodzące z rodzin dysfunkcyjnych, w doświadczeniu których jest pobyt w domu dziecka i rodzina zastępcza, realizują kariery niestabilne i kariery wielorakich prób. Swoją specyfikę mają kariery młodych dorosłych łódzianek, gdy zostają matkami i prowadzą gospodarstwo domowe z mę-

żem/partnerem. Są to: kariery dwutorowa (Barbara) lub wielokrotnych prób (Dominika, Franciszka).

Poddane analizie życiorysy zawodowe są zindywidualizowane, ale mają też cechy wspólne. Biografie młodych dorosłych łódzian ujawniają, że ich aktywność w rozumieniu pracy przynoszącej dochód jest dość wczesnym ich doświadczeniem. Pierwsze tego typu prace – na ogół dorywcze wakacyjne – podejmowali w 16–18 roku życia. Pracując na ogół sezonowo, relatywnie często w gastronomii (jako kelnerzy) i w handlu (jako sprzedawcy), zarabiali na potrzeby charakterystyczne dla tego etapu życia. O tych swoich aktywnościach rzadko opowiadają w kategoriach przymusu (Cezary, Celina), częściej wyboru, choć dla niektórych zarobkowanie było wpisane w strategię wychowania w rodzinie (Celina) lub koniecznością z powodu złej sytuacji materialnej ich rodzin pochodzenia (Dominika, Edward).

Wspólnym rysem doświadczeń zawodowych wszystkich interlokutorów jest normalizacja prekaryjnego zatrudnienia (Mrozowicki 2016; Mrozowicki, Maciejewska 2016; Mrozowicki, Karolak, Krasowska 2018). Często zmieniali miejsce pracy – odnotowują po kilka takich zmian w okresie kilkunastu lat ich metrykalnej dorosłości. W doświadczeniu większości występuje zatrudnienie w oparciu o umowy cywilnoprawne na czas nieokreślony oraz dorywcze, nieformalne, nisko opłacane i rzadko z zabezpieczeniem socjalnym. W momencie realizacji wywiadów czterech badanych – Cezary, Edward, Ewa, Barbara – pracuje na umowę o pracę, w tym trzech na czas określony, tylko jedna – Barbara – na czas nieokreślony. Kolejnych troje – Bogdan, Daniel, Dominika – pracuje dorywczo, a Celina i Franciszka

nie pracują. Natomiast wszyscy wspomniani mają w doświadczeniu kilka prekaryjnych okresów zatrudnienia. Rozmówcy mają świadomość niepewności, dużej płynności i deformalizacji zatrudnienia, werbalizują te cechy dostępnego im rynku pracy, ale w większości nie narzekają, nie wspominają o ryzyku zwolnienia i zagrożeniu bezrobociem; zmiany miejsca pracy postrzegają jako sytuacje naturalne, także w kategoriach wyboru i szansy.

Inną wspólną cechą życiorysów łódzkich trzydziestolatków jest współwystępowanie aktywności edukacyjnej i zawodowej, choć uzyskane rezultaty dokumentują różne warianty tych doświadczeń. Prawie wszyscy badani łączyli naukę z pracą, to znaczy kształcąc się, podejmowali bardziej lub mniej sformalizowaną aktywność zarobkową. Wielu pracując, kontynuowało naukę (Anna, Barbara, Dominika, Cezary), uzupełniali formalne kompetencje, gdy uznali, że jest to ważne dla ich rozwoju i sukcesu zawodowego (Anna, Barbara, Cezary) lub niezbędne do poprawy sytuacji życiowej i zawodowej (Dominika). Wybory edukacyjne części badanych – na wcześniejszym etapie kształcenia dokonywane także z udziałem rodziców – są poszukiwaniem możliwości rozwoju zawodowego w połączeniu z zainteresowaniami, w oparciu o które podejmują próby stabilizacji sytuacji zawodowej. Przykładem takich wyborów są życiorysy zawodowe Anny, Bogdana, Celiny, Ewy i Andrzeja.

Tranzycje zawodowe są „poszarpane”, niejednorodne, obejmujące wiele zmian, w tym powroty do wcześniejszych stanów, głównie utraty zatrudnienia, a w dwóch przypadkach – Dominika, Cezary – także miejsc pracy. Jednocześnie prawie wszystkim badanym (z wyjątkiem Daniela) towarzyszy poczucie



sprawczości – mimo doświadczanych przez niektórych przeciwności losu (Celina, Dominika, Ewa, Franciszka, Edward) – i na ogół poczucie zadowolenia z życia. Ci werbalizują przekonanie, że kreują życie na swój sposób.

## Bibliografia

Balcerowicz-Szkutnik Maria (2015) *Globalizacja i jej wpływ na współczesny rynek pracy – próba oceny*. „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, nr 242, s. 24–38.

Bańka Adam (1995) *Wzory kariery dla mężczyzn. Zawodownawstwo. Doradztwo zawodowe. Pośrednictwo pracy*. Poznań: Wydawnictwo PRINT-B.

Bauman Zygmunt (2002) *Ponowoczesność jako źródło cierpień*. Warszawa: Wydawnictwo Sic!

Beck Ulrich (2002) *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*. Przełożył Stanisław Cieśla. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Beck Ulrich (2012) *Spółczesność światowego ryzyka. W poszukiwaniu utraconego bezpieczeństwa*. Przełożył Bogdan Baran. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Bendit Rene (2006) *Youth Sociology and Comparative Analyses in the European Union Member States*. „German Youth Institute Papers”, no. 79, s. 49–76.

Bogdziewicz Piotr (2010) Współczesne kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do modelu przedsiębiorczego. „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3–4, s. 39–56.

Broszkiewicz Wojciech (2014) Młodzi o młodości – definiowanie młodości i cech osobowościowych młodzieży w kontekście współczesnych wyzwań [w:] Maria Zielińska, red., *Młodzież w czasach kryzysu ekonomicznego. Między edukacją i pracą*. „Rocznik Lubuski”, t. 40, cz. 2a, ss.73-97.

Życiorysy zawodowe młodych dorosłych łodzian dokumentują wpływ procesów, które cechują rynek pracy w Polsce przełomu wieków, czynników strukturalnych (płeć i poziom wykształcenia) oraz ich indywidualnych losów i wyborów życiowych.

Długosz Piotr (2014) *Młoda generacja pogranicza wschodniego w latach 2007-2011* [w:] Piotr Długosz, Marian Niezgoda, Sławomir Solecki, red., *Młodzież w społeczeństwie ryzyka*. Kraków: Wydawnictwo UJ, s. 239–252.

Domagała Wiktoria (2018) *Segregacja zawodowa według płci i jej uwarunkowania w krajach OECD*. Niepublikowana praca doktorska [dostęp 27 czerwca 2019 r.]. Dostępny w Internecie: <[http://www.wbc.poznan.pl/Content/444638/Domaga%C5%82a\\_Wiktoria-rozprawa\\_doktorska.pdf](http://www.wbc.poznan.pl/Content/444638/Domaga%C5%82a_Wiktoria-rozprawa_doktorska.pdf)>.

Du Bois-Reymond Manuela (1998) “I Don’t Want to Commit Myself Yet”: *Young People’s Life Concepts*. „Journal of Youth Studies”, vol. 1, no. 1, s. 63–79.

Du Bois-Reymond Manuela, López-Blasco Andreu (2003) *Yo-yo transitions and misleading trajectories: Towards integrated transition policies for young adults in Europe* [w:] Andreu López-Blasco, Wallace McNeish, Andreas Walther, eds., *Young people and contradictions of inclusion: Towards integrated transition policies in Europe*. Oxford: Policy Press, s. 19–43.

Flick Uwe (2010) *Projektowanie badania jakościowego*. Przełożył Paweł Tomanek. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Florida Richard (2010) *Narodziny klasy kreatywnej oraz jej wpływ na przeobrażenia w charakterze pracy, wypoczynku, społeczeństwa i życia codziennego*. Przełożyli Tomasz Krzyżanowski, Michał Penkala. Warszawa: Narodowe Centrum Kultury.

Furlong Andy, Cartmel Fred (1997) *Young People and Social Change. Individualization and Risk in Late Modernity*. Buckingham, Philadelphia: Open University Press.

- 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 Scholar.
- Grotowska-Leder Jolanta, Magdalena Rek-Woźniak, Iwona Kudlińska (2016) *Polityka przebiegu życia - teoretyczne i metodologiczne ramy badań nad procesem osiągania dorosłości*. „Przegląd Socjologiczny”, t. 65/2, s. 83–104.
- Heinz Walter (2009) *Youth transitions in an age of uncertainty* [w:] Andy Furlong, ed., *Handbook of Youth and Young Adulthood New perspectives and agendas*. London, New York: Routledge, s. 3–13.
- Herr Edwin L., Cramer Stanley H. (2001) *Planowanie kariery zawodowej*. Przełożyła Ewa Nowowiejska-Kubów. Warszawa: Wydawnictwo i Zakład Poligrafii Instytutu Technologii Eksploatacji.
- Kalinowska Iwona i in. (2015) *Elastyczne formy pracy*. Warszawa: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie.
- Kozielska Joanna (2018) *Wybory edukacyjno-zawodowe młodzieży gimnazjalnej w kontekście aktualnych potrzeb rynku pracy* [w:] Zielińska Maria, red., *Życie jako projekt. Miejsce i rola młodzieży w świecie dorosłych*. „Rocznik Lubuski”, t. 44, cz. 1, s. 73–90.
- Kozielska Joanna, Piorunek Magdalena (2008) *Edukacja i praca w cyklu życia człowieka* [w:] Elżbieta Gaweł-Luty, Jerzy Kojkoł, red., *Edukacja wobec tożsamości społecznej*. Gdańsk: Wydawnictwo HARMONIA, s. 45–59.
- Kwiatkowski Eugeniusz (2002) *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*. Warszawa: PWN.
- Łukasik J. Małgorzata (2013) *Doświadczenie życie codziennego. Narracje nauczycielek na przełomie życia*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Mach Bogdan (2003) *Pokolenie historycznej nadziei i codziennego ryzyka. Społeczne losy osiemnastolatków z roku 1989*. Warszawa: Instytut Studiów Politycznych PAN.
- Mrozowicki Adam (2011) *Coping with Social Change: Life Strategies of Workers in Poland's New Capitalism*. Leuven: Leuven University Press.
- Mrozowicki, Adam (2016) *Normalisation of precariousness? Biographical experiences of young workers in the flexible forms of employment in Poland*. „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. 12, nr 2, s. 94–112.
- Mrozowicki Adam, Maciejewska Małgorzata (2016) *Segmentacja rynku pracy, prekaryjne zatrudnienie a strategie związków zawodowych na poziomie branżowym: przypadek Polski*. „Prakseologia”, nr 158/1, s. 361–391.
- Mrozowicki, Adam, Karolak Mateusz, Krasowska Agata (2018) *Lost in Transitions? Biographical Experiences and Life Strategies of Young Precarious Workers in Poland*. „Kultura i Społeczeństwo”, nr 4, s. 69–89.
- Najduchowska Halina (1969) *Drogi zawodowe kadry kierowniczej*. „Studia Socjologiczne”, nr 3, s. 25–73.
- Pikuła Norbert G. (2014) *Marginalizacja na rynku pracy. Teorie a implikacje praktyczne*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Pikuła Norbert G. (2016a) *Rozwój zawodowy i zawodowa satysfakcja w perspektywie osób starszych*. „Labor et Educatio”, nr 4, s. 39–56.
- Pikuła Norbert G. (2016b) *Rozwój zawodowy a aktywność zawodowa emerytowanych nauczycieli* [w:] Joanna M. Łukasik, Norbert G. Pikuła, Katarzyna Jagielska, red., *Rozwój nauczyciela – od wczesnej do późnej dorosłości*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls, s. 159–172.
- Pikuła Norbert G. (2017) *Czynniki różnicujące przebieg kariery zawodowej kobiet i mężczyzn – z perspektywy osób starszych*. „Teżniejszość – Człowiek – Edukacja”, t. 20, nr 2 (78), s. 95–111.
- Piorunek Magdalena, red. (2004a) *Młodzież w świecie współczesnym. Z badań orientacji biograficznych młodych okresu transformacji*. Poznań: Wydawnictwo „Rys”.
- Piorunek Magdalena (2004b) *Projektowanie przyszłości edukacyjno-zawodowej w okresie adolescencji*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.

- Piorunek Magdalena (2008) *Edukacja i praca jako komponenty tożsamości człowieka w przestrzeni postnowoczesności* [w:] Jerzy Modrzewski, Mirosław Śmiałek, Kazimierz Wojnowski, red., *Relacje podmiotów w lokalnej przestrzeni edukacyjnej (Inspiracje)*. Kalisz, Poznań: UAM – Wydział Pedagogiczno-Artystyczny, s. 32–56.
- Piotrowski Konrad (2013) *Tożsamość osobista w okresie wkraczania w dorosłość. Sytuacja młodych osób z ruchowym ograniczeniem sprawności i ich sprawnych rówieśników*. Wielichowo: TIPI.
- Piróg Danuta (2018) *Kariera zawodowa nauczycieli w warunkach przemian w systemie edukacji: zarys stanu badań*. „Przedsiębiorczość – Edukacja”, t. 14, s. 495–509.
- Poławski Paweł (2012) *Precarious Generation on the Polish Labour Market*. „Polityka Społeczna (English Edition)”, no. 1, s. 15–22.
- Reszke Irena (1994) *Kształtowanie osobowości kobiet i jej wpływ na karierę zawodową*. „Kwartalnik Międzynarodowego Forum Kobiet, Kobieta i Biznes”, nr 4, s. 24–37.
- Rokicka Ewa (1995) *Wzory karier kierowniczych w gospodarce państwowej. Z badań nad ludnością dużego miasta*. Łódź: WUŁ.
- Schein Edgar H., Van Maanen John (2013) *Career Anchors: The Changing Nature of Careers Participant Workbook*, 4th Edition. San Francisco: Wiley.
- Silverman David (2009) *Prowadzenie badań jakościowych*. Przełożyła Joanna Ostrowska. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Sińczuch Marcin (2002) *Wchodzenie w dorosłość w warunkach zmiany społecznej*. Warszawa: Uniwersytet Warszawski.
- Standing Guy (2011) *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Szafraniec Krystyna (2010) *Młode pokolenie a nowy ustrój*. Warszawa: Wyd. IRWiR PAN.
- Szczupaczyński Jerzy (1998) *Anatomia zarządzania organizacją*. Warszawa: Międzynarodowa Szkoła Menadżerów.
- Walther Andreas (2006) *Regimes of Youth Transitions: Choice, flexibility and security in young people's experiences across different European contexts*. „Young”, vol. 14, no. 2, s. 119–139.
- Wyn Johanna, White Rob (1997) *Rethinking Youth*. London: Sage.
- Zielińska Maria (2009) *Wybrane elementy koncepcji życia młodych Polaków na przełomie wieków – ciągłość i zmiana* [w:] Krystyna Slany, Zygmunt Serega, red., *Sprostac zmianom: szkice o powinnościach współczesnej socjologii*, Kraków: Zakład Wydaw. „Nomos”, ss. 231-244.
- Zielińska Maria, red. (2014) *Młodzież w czasach kryzysu ekonomicznego. Między edukacją i pracą*. „Rocznik Lubuski”, t. 40, cz. 2a.
- Zielińska Maria, red. (2018) *Życie jako projekt. Miejsce i rola młodzi w świecie dorosłych*. „Rocznik Lubuski”, t. 44, cz. 1.

## Cytowanie

Grotowska-Leder Jolanta (2019) *Aktywność zawodowa łódzkich trzydziestolatków w perspektywie kariery zawodowej w świetle analiz jakościowych*. „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. 15, nr 4, s. 84–105 [dostęp dzień, miesiąc, rok]. Dostępny w Internecie: <www.przegladsocjologiijakosciowej.org>. DOI: <http://dx.doi.org/10.18778/1733-8069.15.4.05>.

## The Professional Activity of Lodz's Thirty-Year-Old Persons with Regard to a Career in the Light of Qualitative Analyses

**Abstract:** The article focuses on the professional experience of young adults, which are analysed in the context of a professional career. The theoretical framework of the analysis consists of two theories of career, namely that of Edgar Schein and that of Donald Super, the latter of whom combines human professional development with role and situational factors. The studies were conducted in the qualitative paradigm with the use of individual case study method (quasi-biographical interview). The subject of analyses was the course of the professional experience of young adult residents of Łódź, who – demographically – were entering the stage of adulthood in the year of Poland's accession to the EU, thus performing professional roles in the development of the market society in Poland at the turn of the century. The conducted analyses indicate that the professional careers of thirty-year-olds in Łódź are horizontal and in-depth, as well as are differentiated by gender and level of education, and the situation in families of origin at the stage of growing up. However, they also have shared characteristics. The professional paths of the respondents include a multitude of jobs and positions, which are usually unstable and insecure.

**Keywords:** professional activity, young adults, professional career, case study method