

Joanna Róg-Ilnicka

Uniwersytet Zielonogórski
j.rog_ilnicka@interia.pl

O WYBRANYCH KONSEKWENCJACH NIETYPOWYCH FORM ZATRUDNIENIA W ŚWIETLE WYWIADÓW JAKOŚCIOWYCH

WPROWADZENIE

Nietypowe formy zatrudnienia są nieodłącznym elementem wielu współczesnych biografii zawodowych. „Pojęcie ‘elastycznych form pracy’ nie jest jednoznacznie określone, gdyż z jednej strony może się odnosić do elastycznej organizacji czasu pracy, a z drugiej do atypowych form zatrudnienia” (Skórska 2009:56). Jednakże w tym pojęciu zawarte jest szerokie rozumienie różnych form pracy charakteryzujących elastyczny rynek pracy.

Nowoczesna gospodarka generuje zapotrzebowanie na kształtowanie elastycznego rynku pracy, na którym pracownik może zatrudnić się na określony czas, może również pracować w domu dzięki dostępowi do komputera i internetu. Zakres stosowania umowy o pracę na czas nieokreślony mimo, że jest nadal pożądana, zmniejsza się. Istnieje wiele przyczyn, dla których coraz więcej jednostek korzysta z nietypowych (atypowych) form zatrudnienia i elastycznych form organizacji pracy (por. Machol-Zajda, Głogosz 2010).

W wyniku wzrostu zapotrzebowania na elastyczne formy pracy pracownik „musi zastąpić zrutynizowaną czynność przy taśmie lub biurku umiejętnością elastycznego przystosowania się do szybko zmieniających się warunków pracy – niezależnie od tego, czy istotą owej pracy jest wytwarzanie przedmiotów czy przetwarzanie informacji” (Marody i Lewicki 2010: 100). Należy również zwrócić uwagę na fakt, że właśnie potrzeba elastyczności powoduje również zmiany organizacyjne na rynku pracy i zmiany w samej strukturze pracy. To z kolei sprawia, że tradycyjny podział na bezrobotnych i pracujących zostaje zastąpiony na pracowników, którzy zara-

biają dużo i mają stałe zatrudnienie (pracownicy rdzenia) i pracowników, którzy mają niskie wynagrodzenie albo są zatrudniani na krótki czas (pracownicy peryferii) (Marody i Lewicki 2010).

Elastyczne formy zatrudnienia są przede wszystkim postrzegane jako alternatywne formy pracy, które mają zapobiegać długotrwałemu bezrobociu i ubóstwu. W sytuacji, kiedy jednostka, będąc bezrobotna, traci zarówno dochód, ale i również przekształca się jej otoczenie społeczne, lepiej jest wykonywać jakąkolwiek pracę niż stać się biernym zawodowo.

Elastyczny rynek pracy jest więc – z jednej strony – postrzegany pozytywnie: „wymusza większą adaptacyjność pracobiorców, sprzyja budowaniu i utrzymaniu motywacji do kształcenia się i nabywania coraz to nowych umiejętności profesjonalnych, które nawet jeśli nie są w danej chwili przydatne, mogą przyczynić do poprawy sytuacji zawodowej w przyszłości” (Drozdowski 2001: 108). Nie można jednak zapomnieć o jego negatywnych aspektach. Największą bolączką pracowników zdaje się być brak ochrony socjalnej przy wykonywaniu pracy. Nie ma już obowiązku ochrony pracownika w takim stopniu, w jakim gwarantuje to umowa o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca poprzez wybór rodzaju umowy, którą pracownik ma podpisać, może zaproponować pewne rozwiązania, ale nie musi, nie jest to jego obowiązkiem (Drozdowski 2001: 109).

Rodzaj podpisywanej z pracownikiem umowy determinuje jego zachowania zarówno w pracy jak i w życiu osobistym, szczególnie zaś nietypowe umowy o pracę lub umowy, które opierają się na elastycznych zasadach organizacji pracy, wymagają od pracownika ciągłej czujności, obserwacji, doszkalania się.

Nietypowe formy pracy oraz elastyczne formy organizacji pracy to narzędzia, które umożliwiają pracodawcom na kształtowanie polityki zatrudnienia w zależności od zmieniającego popytu na pracę. Niewątpliwie tego typu zatrudnienie może stanowić alternatywę dla pracobiorców w trudnej sytuacji finansowej bądź w związku z koniecznością zajmowania się rodziną.

Dynamiczny rynek pracy i wzrastająca popularność innych form pracy niż zatrudnienie na czas nieokreślony spowodowały, że przygotowałam własny projekt badawczy nt. „*Společnych i indywidualnych konsekwencji nietypowych form pracy*”, którego pierwsza edycja miała miejsce w 2008 roku. Były to badania własne, które zrealizowałam dzięki pomocy studentów socjologii w ramach proseminarium socjologicznego. Przeprowadzono wówczas 10 wywiadów z osobami, które pracowały na nietypowych zasadach i były mieszkańcami województwa lubuskiego. W trakcie wywiadów potwierdziło się, między innymi, spostrzeżenie, że mówienie o pracy nierejestrowanej sprawia respondentom trudność, ponieważ obowiązują się ujawniania takich informacji. Wyniki zostały przedstawione w artykule „*Nowe elementy w biografiiach zawodowych młodych Polaków. Zarys problematyki*” w 2011 roku w 37 tomie (2 część) Rocznika Lubuskiego pt. „*Zrozumieć społeczeństwo, zrozumieć pokolenia. Młódzież, młodość i pokoleniowość w analizach socjologicznych*”.

II edycja badań pt. „*Spoleczne i indywidualne konsekwencje nietypowych form pracy*”, przeprowadzona w 2011 r. także przy współpracy studentów, dostarczyła cennych informacji pozwalających na ukazanie specyficznych karier zawodowych, jakimi są kariery oparte przede wszystkim na nietypowych formach pracy. Już dzisiaj wielu badaczy zajmujących się przemianami na rynku pracy podkreśla, jak ważne w przyszłości będą wszelkie możliwości zatrudnienia na dowolną umowę lub bez umowy (por. Castells 2013, Handy 1999, Beck 2002, Giddens 2004). To właśnie spojrzenie stanowi ważny element w charakterystyce współczesnego rynku pracy i jednocześnie wstęp do usystematyzowania obserwacji na ten temat, ponieważ konsekwencje pracy wykonywanej na nietypowych zasadach może odczuwać nie tylko jednostka i jej rodzina, ale również w dłuższej perspektywie gospodarka. Należy pamiętać, że wraz ze wzrostem zainteresowania nietypowymi formami pracy będzie również rosła deregulacja rynku pracy, a elastyczne formy zatrudnienia będą wymagały zmian w prawie (Gilejko 2008: 103)

JAKOŚCIOWE BADANIE NIETYPOWYCH FORM PRACY – CELE I METODA BADAŃ

Jako teren badań wybrałam Województwo Lubuskie ze względu na jego dostępność do realizacji wywiadów. Jego rynek pracy jest specyficzny pod wieloma względami. Po pierwsze, mieszkańcy województwa na początku zmian ustrojowych stracili swoje podstawowe źródła dochodów, bezrobocie było najwyższe w kraju, jednakże sama konsumpcja na tym wiele nie ucierpiała. Można przypuszczać, że spowodowała to bliskość granicy niemieckiej i rozkwit szarej strefy, która umożliwiała Lubuszanom utrzymanie się. Po drugie, wejście do Unii Europejskiej spowodowało zarówno duże migracje zarobkowe i zawężanie się szarej strefy, jak i dofinansowanie projektów z puli unijnej. Mimo, że bezrobocie było nadal wysokie, to poziom życia Lubuszan wzrastał (Zielińska 2012: 194–195).

Dane Głównego Urzędu Statystycznego pokazują, że w Województwie Lubuskim stopa bezrobocia zmniejszyła się z 25,6% w 2004 r. do 12,5% w 2008 r. Rok później stopa bezrobocia znacznie wzrosła aż do 16,2%, a następnie do 2013 roku utrzymywała się na poziomie pomiędzy 15,5% a 15,9%. Ta stabilizacja w ostatnich latach może być wcześniej wspomnianym efektem wdrażania programów unijnych w Województwie Lubuskim.

Głównym celem badań było rozpoznanie przebiegu biografii zawodowych osób pracujących na podstawie nietypowych form zatrudnienia. W niniejszym opracowaniu przedstawię przede wszystkim niektóre opinie badanych na temat elastycznego rynku pracy, nie uwzględniając przebiegu ich ścieżki zawodowej.

Zarówno pierwsza edycja badania jak i druga miała na celu eksplorację różnych form pracy na elastycznym rynku pracy. Na tym etapie badań wywiady prowadzone z badanymi miały jedynie służyć ocenie znaczenia nietypowych form zatrudnienia

dla badanych. Główne pytanie badawcze brzmi zatem: jakie są opinie Lubuszan na temat nietypowych form pracy oraz jak w ich odczuciu tak kształtowana ścieżka zawodowa wpływa na ich życie osobiste i rozwój zawodowy?

W obydwu edycjach badania studenci mieli za zadanie dotrzeć do osób korzystających z nietypowych form pracy, by przeprowadzić wywiady pogłębione. Do nietypowych form zatrudnienia zaliczam przy tym wszystkie formy, które nie są umową o pracę na czas nieokreślony w standardowej formie organizacji czasu pracy i miejsca, czyli – między innymi – umowę o pracę na czas określony, kontrakt, umowy cywilno – prawne (umowa zlecenie, umowa o dzieło), umowa ustna (umowa „na czarno”), samozatrudnienie oraz takie formy pracy, które zakładają niepełny i/lub elastyczny czas pracy.

Studenci rejestrowali wypowiedzi na nośnikach elektronicznych, a następnie dokonywali transkrypcji wywiadów. Pytania zadawali według wcześniej przygotowanego scenariusza wywiadu, który zawierał następujące bloki pytań:

- cechy społeczno – demograficzne badanego,
- opis pracy zawodowej badanego począwszy od pierwszej pracy aż do momentu badania, uwzględniający rodzaj i charakter zatrudnienia,
- wymiar społeczny życia jednostki w kontekście wykonywanej pracy
- wymiar indywidualny życia jednostki w kontekście wykonywanej pracy
- opinie na temat elastycznego rynku pracy i elastycznego pracownika,
- korzyści zalety i wady wynikające z pracy na nietypowych zasadach.

Wywiady zostały przeprowadzone wśród mieszkańców Województwa Lubuskiego na przełomie 2010 i 2011 roku. Do badanych docierano za pomocą techniki śnieżnej kuli – każdy badany wskazywał potencjalną osobą spełniającą przyjęte założenia.

Przeprowadzono wywiady z pięcioma kobietami i sześcioma mężczyznami urodzonymi pomiędzy 1968 a 1989 rokiem. Wśród badanych znalazły się:

- 1 osoba, która w momencie badania prowadziła wyłącznie jednoosobową działalność gospodarczą (K 1987),
- 1 osoba pracująca na kontrakcie (M 1976),
- 3 osoby pracujące na umowę zlecenie (M 1971), (K 1989), (K 1984),
- 3 osoby pracujące na czas określony (K 1972), (K1976), (M 1989),
- 3 osoby pracujące na etacie i jednocześnie prowadzące swoją działalność gospodarczą (M 1975), (M 1968), (M 1981)

W kolejnej części tekstu przedstawię wybrane wyniki analizy wypowiedzi uzyskanych dzięki wywiadam pogłębionym.

WYBRANE WYNIKI BADANIA

POWODY PODJĘCIA NIETYPOWYCH FORM PRACY

Badani byli zapytani o to, co decyduje o podjęciu pracy na nietypowych warunkach. Jako główne przyczyny podawali powody finansowe – chęć poprawienia budżetu domowego lub też w po prostu próbę utrzymania się. Do determinantów podejmowania nietypowego zatrudnienia można zaliczyć również chęć niezależnienia się od jakiegokolwiek pracodawcy oraz złe doświadczenia w poprzedniej pracy. Jednym z powodów był po prostu rynek pracy – pracodawcy nie często oferują inne formy zatrudnienia, a jednostki podejmują pracę na takich zasadach, jakie proponuje zleceniodawca. Oto niektóre wypowiedzi badanych przy zachowaniu ich stylu:

„Na naszym rynku pracodawcy są bardzo mało wyrozumiali, bardzo wykorzystują swoich pracowników (...) Moja szefowa była bardzo mało wyrozumiała, no to musiałam zacząć szukać nowego miejsca pracy.” (K 1987)

„Podjęłam ją, ponieważ brakuje mi pieniędzy na utrzymanie” (K 1976)

„Nikt na rynku pracy nie oferuje innych umów tylko zlecenie.” (K 1989)

POSTRZEGANIE NIETYPOWYCH PRACY PRZEZ OTOCZENIE PRACUJĄCEGO

Kolejną kwestią podjętą w wywiadach było to, jak postrzegane jest nietypowe zatrudnienie jednostki przez jej otoczenie społeczne. Badani z jednej strony stwierdzali, że nie widzą różnicy w ich postrzeganiu przez znajomych i rodzinę. Z drugiej strony część badanych mówiła, że znajomi mogą krytykować, czy obserwować z rezerwą sytuację zawodową badanego. Zdarzały się wypowiedzi, w których wyobrażenia otoczenia dotyczące np. samozatrudnienia nie miały wiele wspólnego z rzeczywistością.

„Myślę, że najwięcej jest z tego, co ja wiem, umów zlecenie i nie cieszy się to zbyt dobrym zdaniem.” (K 1989)

„Postrzegam to z jednej strony jako możliwość wyboru – umowy dla pracownika, a z drugiej jako niekorzystne, bo pracodawcy wykorzystują różnego rodzaju umowy, aby nie dać umowy na stałe.” (M 1971)

„Myślę, że samozatrudnienie jest postrzegane jako coś o osobach z wyższych sfer, tak mi się wydaje i tak ja odczuwam. (...) [Natomiast] osoby będące na zatrudnieniu typu umowa o dzieło lub umowa na czas określony [to] mi się wydaje, że społeczeństwo postrzega je, nie wiem, jako czasami gorsze osoby (...) z racji tego (...) co one wykonują, jaki to jest zawód.” (K 1987)

„(...) To jest śmieszne, bo naprawdę myślę, że jestem niewiedząco jaką milionerką. Spotkałam się nawet z taką???opinią, że są wylczenia, ile jestem w stanie zarobić i ile ja mam opłat i ile mi zostaje w portfelu. Mówią: 'już masz coś, masz własną firmę, to

masz full pieniędzy'. A naprawdę niekiedy tak nie jest. Już nieraz trzeba się zastanowić, skąd wziąć te pieniądze, żeby pociągnąć i nie wpaść w długi.” (K 1987).

„Z mojego punktu widzenia, mój sposób zatrudnienia daje mi większe możliwości, gdyż świadczenie usług nie ogranicza się tylko do jednej firmy, z którą współpracuję, mam po prostu większe pole manewru. Jeśli chodzi o resztę osób, wydaje mi się, że wśród społeczeństwa jest wielka obawa i też niepewność, dlatego większość osób woli mieć umowę na stałe z pracodawcą.” (M 1981).

W wywiadach pojawiały się wypowiedzi, które wskazywały na dobre postrzeganie jednostki przez otoczenie, chociażby ze względu na możliwość zaplanowania w swoim dziennym harmonogramie również innych czynności niż tylko zawodowe. Na opinie o postrzeganiu nietypowego zatrudnienia przez otoczenie badanego może wpływać to, jaka praca jest wykonywana na tych zasadach oraz wysokość zarobków. Niektórzy z badanych stwierdzają, że mimo braku czasu na co dzień nie byłyby możliwe jakiegokolwiek wyjazdy wypoczynkowe zapewnienie sobie określonej sytuacji finansowej. Należy jednak zauważyć, że takie wypowiedzi pojawiały się w przypadku osób, które pracując na etat, prowadziły działalność gospodarczą. Traktowały tę formę pracy jako dodatkowe zatrudnienie, które wymagało co prawda dużych nakładów pracy, ale nie było ich głównym źródłem dochodu. Podjęcie dodatkowego zajęcia wiązało się z poprawieniem swojej sytuacji materialnej, a nie było koniecznością, aby po prostu mieć środki utrzymania.

CECHY ELASTYCZNEGO PRACOWNIKA

Zapytano również badanych o to, jakie cechy powinna posiadać osoba pracująca na zasadach określonych przez nietypowe formy zatrudnienia. Wskazywano takie cechy jak kreatywność, zdeterminowanie, otwartość, komunikatywność, dyspozycyjność, przebojowość, zdecydowanie oraz odpowiedzialność. Świadomość tymczasowości zatrudnienia sprawia, że być może te cechy wysuwają się na plan pierwszy i stają się dla pracowników kartą przetargową w rozmowach o przedłużeniu kontraktu. Na nich się skupiają i nad nimi pracują, ponieważ często nie posiadają wystarczających praw pracowniczych, które zapewniłyby im ochronę w sytuacji zagrożenia pracy.

Wymienione przez badanych cechy są postrzegane przez niektórych jako pozytywne, możliwe są jednak też oceny negatywne. Dyspozycyjność może być traktowana jako otwartość pracownika na propozycje pracodawcy, z drugiej jednak strony może być przez badanego uważana za chęć ciągłego dostępu pracodawcy do zasobów fizycznych i intelektualnych pracownika. Co prawda nie proszono badanych o określenie pozytywnych czy też negatywnych cech, które powinien posiadać taki pracownik, można jednak zastanowić się nad tym, jakie czynniki determinują

postrzeganie tych samych cech jako pozytywne czy negatywne. Można przypuszczać, że jest to rodzaj wykonywanej nietypowej pracy.

„Na pewno kreatywność. Kreatywność przede wszystkim, no i (...) otwartość, (...) komunikatywność. Takie dodatnie cechy. Bo jeżeli ktoś jest zawzięty, uparty to nie da rady. Nawet nie będzie lubiany przez – przypuśćmy tak jak w moim przypadku – klientów, bo ludzie nie tolerują takich ludzi, chcą mieć z nimi jak najmniejszy kontakt, a więc podejrzewam, że klient by nie wrócił do takiego człowieka.” (K 1987)

„Powinna być kreatywna zdaniem moim, umieć sobie poukładać czas, zadania które są do wykonania.” (M 1975)

„Jaka powinna być? Przede wszystkim mi się wydaje, że taka osoba powinna silnie psychiczna być...” (M 1976)

Wskazanie na silną psychikę jako ważną cechę pracownika może sugerować, że nietypowe formy zatrudnienia wymagają szczególnej odporności jednostki na zmiany i formę pracy. Może to również być efektem świadomości tego, że wykonywana praca nie daje poczucia stabilności, czy zakorzenienia. Można przypuszczać, że trudności z ukształtowaniem poczucia przynależności do grupy pracowniczej mogą powodować napięcia, z którymi jednostka musi sobie radzić.

WADY I ZALETY ELASTYCZNEGO RYNKU PRACY

Osoby korzystające z nietypowych form zatrudnienia wskazują zarówno na zalety takiej formy zarobkowania jak i na jej wady. Do zalet można zaliczyć większą niezależność, współpracę z wieloma podmiotami i poprawienie sytuacji finansowej, wskazywane zwłaszcza przez prowadzących swoje firmy. Ponadto za jedną z ważniejszych zalet badani uznają to, że młodzi ludzie, rozpoczynający swoją drogę zawodową, mogą w ten sposób zdobyć jakiegokolwiek doświadczenie. Do zalet również zaliczają możliwość łatwego zerwania umowy ze strony pracownika oraz często elastyczny czas pracy.

Zalety są szczególnie zauważalne wśród osób, które prowadzą własną działalność gospodarczą. Podkreślają fakt decydowania o kierunku swojej działalności a także o możliwości współpracy z innymi osobami, firmami.

„Przede wszystkim tak, (...) spokój w pracy, (...) z chęcią przychodzi się do tej pracy, bo wie, że, bynajmniej ja wiem, że przychodzę do pracy, pracuję sama na siebie, nikt nie będzie mną dyrygował, nikt nie będzie mi kazał czegoś zrobić wbrew mojej woli. Spokój, cisza, a i przede wszystkim bez nerwów.” (K 1987)

„Jeśli chodzi o zalety, są to większe możliwości, współpraca z wieloma podmiotami, bądź też osobami, co też może bezpośrednio przełożyć się na większe dochody.” (M 1981).

Badani do najważniejszych wad zaliczyli przede wszystkim brak stabilności zawodowej i finansowej. Osoby, które posiadają firmę i pracują na etacie, za główne wady dodatkowego zatrudnienia uznają brak czasu i ryzyko finansowe związane z prowadzeniem działalności.

„Dla mnie jest tylko jedna wada, że po prostu pracuję za dużo godzin, a czasami przez kilka dni w ogóle nie mam pracy.” (K 1987)

„Wady niestety, jeżeli są zlecenia – jestem w pracy, a jeżeli nie – siedzę w domu i czekam na telefon.” (K 1989)

„No niestety, nie mamy ciągłości pracy, czyli też nie mamy pewności pracy.” (M 1968)

„Czy ja w tym miesiącu zarobię na czynsz, na wszystkie opłaty związane z prowadzeniem działalności, no czy wrócą ci klienci, którym świadczyłam pierwszy raz usługę. No i czy podołam to dalej ciągnąć.” (K 1987)

Ostatnia zacytowana wypowiedź wyraźnie wskazuje na niepewność związaną z zatrudnieniem na czas określony. Umowa o pracę ma w zapisie czas wygaśnięcia umowy, co wiąże się z ograniczeniem perspektyw, jeżeli chodzi chociażby o zobowiązania finansowe.

Jednostka znajdująca się w trudnej sytuacji finansowej podejmuje pracę, nie zważając na aspekty prawne zawartej umowy i dalszą przyszłość. Sytuacja zaczyna się zmieniać, kiedy możliwości finansowe jednostki się poprawiają. Rzeczywiście często dla instytucji bankowych umowa inna niż umowa o pracę na czas nieokreślony jest trudna do zaakceptowania jako warunek wiarygodności finansowej.

NIETYPOWE FORMY PRACY A KONTAKTY SPOŁECZNE

W wywiadach pytano o to, jak osoby korzystające z nietypowych form zatrudnienia organizują sobie czas z rodziną i znajomymi. W wypowiedziach pojawił się problem braku czasu – wskazywany przez osoby pracujące na etacie i jednocześnie prowadzące własną działalność gospodarczą – oraz problem dotyczący pracy kobiet, które mają małe dzieci. Poniższa wypowiedź badanej wskazuje na to, że ze względu na dziecko kobiety decydują się na podjęcie takiej pracy, która po prostu umożliwia im jednoczesne prowadzenie domu i wychowywanie dziecka.

„No ja pracuję, to jest tragedia dla kobiet, bo mężczyzna jakoś potrafi [się] dostosować. Kobiety, wiadomo mające dzieci, to jest naprawdę ciężko. Ja na swoim przykładzie wiem (...) zdecydowałam się na pracę w sklepie, bo akurat mieszkaliśmy z dziadkami, potem przeprowadzka, remont domu. Miałam ten komfort, że mama była na dole. Także mogłam sobie na to pozwolić, ale tak żeby dziecko gdzieś takie mniejsze, to jest naprawdę problem. (K 1972)

Powyższa wypowiedź potwierdza trudności, z jakimi muszą się zmierzyć pracujące matki, zwłaszcza wracające na rynek pracy po urlopie macierzyńskim czy też wychowawczym. Mimo, że była to odosobniona wypowiedź, stanowi ona ważny punkt do dalszych przemyśleń w prowadzeniu kolejnych edycji badań, chociażby ze względu na dobór próby. Uważam, że kolejne edycje powinny uwzględnić sytuację rodzinną oraz płeć osób pracujących na nietypowych zasadach jako zmienne, ze względu na które należy analizować przebieg biografii zawodowych opartych na nietypowych zasadach.

Kolejna wypowiedź wskazuje na presję finansową, którą odczuwa osoba zatrudniona na nietypowych zasadach.

„(...) no nie jestem pewna tego, czy będę dalej zatrudniona (...) miała Pani pracę i teraz zostaje Pani na lodzie, dosłownie, tak jak się brzydko mówi. I co dalej z ratami. Także to też nie jest dobre właśnie dla rodzin.” (K 1971).

Świadomość braku stabilizacji finansowej, zawodowej wynikającej z niepewności zatrudniania wpływa na funkcjonowanie rodzin osób korzystających z nietypowych form pracy.

OPINIE NA TEMAT ELASTYCZNEGO RYNKU PRACY

Z opinii badanych dotyczących elastycznego rynku pracy w Polsce wynika, że pozytywnie oceniają zmiany na rynku pracy związane z jego rosnącą elastycznością. Można zauważyć jednak pewien dystans wynikający zapewne ze świadomości wielu niedogodności, które dotyczą osoby pracujące na nietypowych kontraktach, takie jak brak stabilizacji zawodowej i finansowej.

„Powiem tak, może to jest i dobre, ale ciężko jest, bo to jednak rzeczywiście trzeba mieć naprawdę duży zapas finansowy, żeby można było cokolwiek zrobić. Bo nie ukrywajmy, jeżeli nie ma gotówki, nie ma pieniędzy, to się nic nie działo, to się nic nie robi. Ale fajnie, że jest taka możliwość rozwoju. Są różne ośrodki, gdzie można się szkolić, kształcić, zdobywać nową wiedzę, to jest dobre.” (K 1987)

„Trudno powiedzieć, w którym kierunku to pójdzie, bo to zależy od tego, ile będzie miejsc pracy; jeżeli miejsc pracy będzie dużo, a chętnych do pracy będzie mało, to firmy będą starały się iść ludziom na rękę, czyli będą chciały nawiązywać umowy na czas stały, żeby mieć pracowników na stałe. To znaczy, jeżeli tych stałych prac będzie mało, a chętnych do pracy będzie dużo, to wiadomo że będą [firmy] poszukiwały różnych form [zatrudnienia], aby nie zatrudniać na stałe (...) móc przebierać wśród pracowników i wybierać sobie takich, którzy chcą pracować zarówno za niską stawkę na nietypowych godzinach pracy no i tego typu.” (M 1971)

Można zauważyć, że między innymi, że elastyczny rynek pracy jest głównie dobrym rozwiązaniem dla pracodawców, którzy mogą proponować różne formy współpracy. Jednakże, trzeba również podkreślić to, że od pracobiorcy wymaga takich działań, które wpływają na rozwój jego kompetencji, a także na rozwój osobisty.

WNIOSKI

W opracowaniu przedstawiono przede wszystkim opinie badanych, korzystających z nietypowych form zatrudnienia, dotyczące postrzegania tych form pracy przez nich oraz przez ich środowisko, a także pozytywne i negatywne aspekty kształtowania ścieżki zawodowej opartej na elastycznym zatrudnieniu. Literatura przedmiotu (np. Drozdowski 2002; Beck 2002; Skórska 2009) wskazują, że ponowoczesny rynek pracy i związane z nim nietypowe, elastyczne formy pracy będą wymagały zarówno od pracodawców i pracowników kształtowania nowych sposobów myślenia, kształtowania nowych kompetencji a także nowego prawa. Bez tych zmian nie będzie możliwe dopasowanie potrzeb pracodawców i pracobiorców.

Przedstawione wybrane wyniki badania jakościowego na temat „Społecznych i indywidualnych konsekwencji nietypowych form pracy” pozwalają na sformułowanie kilku wniosków, które mają przede wszystkim służyć w przyszłości dalszym badaniom i analizom

Osoby, które jednocześnie mają etat i prowadzą firmę, inaczej postrzegają zagrożenia i korzyści płynące z nietypowych form pracy. W związku z tym ważne dla kolejnych edycji będzie pozyskanie informacji o rodzajach podpisanej i/lub realizowanej umowy. Ważną sprawą będzie też zwrócenie uwagi na kwestię postrzegania siebie jako elastycznego pracownika w zależności od płci. Należy też uwzględnić w badaniu respondentów ze względu na zobowiązania opiekuńcze związane z wychowywaniem dziecka, zajmowaniem się chorą osobą w rodzinie, liczbą dzieci w rodzinie, stan cywilny. Wydaje się, że te zmienne będą determinować postrzeganie nietypowych form pracy oraz powody korzystania z nich.

Warto podkreślić, że eksperci i profesjonalści korzystając z nietypowych form zatrudnienia, kształtują tzw. „karierę z wyboru”, gdyż sami dokonują świadomych wyborów pomiędzy wieloma opcjami. Natomiast osoby, które zatrudniają się na nietypowych zasadach raczej z konieczności i braku możliwości wyboru, realizują tzw. „karierę z przypadku” (Róg – Ilnicka 2011: 133–143).

Pewne cechy osób realizujących tzw. „karierę z wyboru” w badaniu reprezentują osoby, które – mając stały etat – jednocześnie prowadzą firmę. Dokonali świadomego wyboru decydując się na dodatkowe zatrudnienie mimo tego, że mają zabezpieczenie finansowe i że trzeba będzie poświęcić kolejnemu zadaniu wiele czasu i wysiłku. Wydaje się, że pozostali respondenci (umowa zlecenie, kontrakt, samozatrudnienie) podjęli takie decyzje, ponieważ nie mogli znaleźć pracy bardziej stabilnej zarówno

pod względem finansowym czy też pod względem okresu zatrudnienia. Uważam, że należy się pozyskać w badaniu informacje umożliwiające ustalenie, na ile to był wybór, na ile konieczność.

BIBLIOGRAFIA:

- Bank Danych Lokalnych: http://stat.gov.pl/bdl/app/strona.html?p_name=indeks, dostęp z dnia 21.09.2014.
- Beck U., 2002, *Spoleczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Castells M., 2013, *Spoleczeństwo sieci*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Drozdowski R., 2002, *Rynek pracy w Polsce. Recepcja, oczekiwania, strategie dostosowawcze*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.
- Giddens A., 2004, *Socjologia*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Gilejko L., 2008, *Rynek i otoczenie instytucjonalne(socjologia makroekonomiczna)*, [w:] J. Gardawski, L. Gilejko, J. Siewierski, R. Towalski (red.), *Socjologia gospodarki* (s. 83–106), Difin, Warszawa.
- Handy C., 1999, *Głód ducha: poza kapitalizm: poszukiwanie sensu w nowoczesnym świecie*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław.
- Machol-Zajda L., Głogosz D., 2010, *Dotychczasowe i perspektywiczne wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia w podlaskich przedsiębiorstwach*, WSE; IPiSS, Białystok – Warszawa.
- Marody M., Lewicki M., 2010, *Przemiany ideologii pracy*, [w:] J. Kochanowicz, M. Marody (red.), *Kultura i gospodarka* (s. 85–128), Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
- Róg-Ilńska J., 2009, *Nietypowe formy pracy oraz ich zbiorowe i jednostkowe konsekwencje. Przyczynek do badań*, „Studia Sociologica”, nr 18, 157–168.
- Róg-Ilńska J., 2011, *Nowe elementy w biografjach zawodowych młodych Polaków. Zarys problematyki*, „Rocznik lubuski”, T 37, cz. 2, 133–143.
- Skórska A., 2009, *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a równoważenie rynku pracy*, [w:] D. Kotlorz (red.), *Deregulacja rynku pracy i koszty pracy jako determinanty wzrostu zatrudnienia* (s. 53–80), Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice.
- Zielińska M., 2012, *Deprywacja materialna jako wskaźnik standardu i jakości życia w gospodarstwach domowych w Polsce – kontekst regionalny i ogólnopolski*, [w:] M. Janoś-Kresło (red.), *Gospodarstwa domowe w XXI w. Konsumpcja. Jakość życia* (s. 193–215), Oficyna Wydawnicza SGH w Warszawie, Warszawa.

ON SELECTED CONSEQUENCES OF NON-TYPICAL FORMS OF EMPLOYMENT IN THE LIGHT OF QUALITATIVE INTERVIEWS

Selected results of the qualitative research about social and individual consequences of non – typical forms of employment are presented. The research was carried out in the Lubuskie voivodship in 2011. They seem to show that the inhabitants of this province are aware of advantages and disadvantages of the flexible labour market.

For some people flexible job contracts offer a chance to create self-made careers. Some people declare flexible jobs as a substitute under a lack of full-time jobs in searching for job. They understand that flexible jobs counteract unemployment and guarantee any income. However, they complain about uncertainty related the contract duration, income, and irregular work intensity. There are also opinions that when combined with a stable contract non-typical forms of employment offer opportunities to stabilize a financial situation.

Keywords: flexible labour market, career, flexible employment, self-employment, part time job, flexible employee.