

Markieta Domecka, Adam Mrozowicki

Robotnicy i ludzie biznesu : wzory karier zawodowych a zmiana społeczna w Polsce

Przegląd Socjologii Jakościowej 4/1, 136-155

2008

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.



QSR – Edycja Polska
Przegląd Socjologii Jakościowej
Tom IV, Numer 1 – Luty 2008

Markieta Domecka
Katholieke Universiteit Leuven, Belgia

Adam Mrozowski
Katholieke Universiteit Leuven, Belgia

Robotnicy i ludzie biznesu. Wzory karier zawodowych a zmiana społeczna w Polsce

Abstrakt

Artykuł prezentuje wyniki badań nad wzorami karier zawodowych podejmowanych przez robotników i ludzi biznesu w okresie głębokiej zmiany społecznej w Polsce po 1989 roku. Pojęcia kariery, zasobów i pracy biograficznej umożliwiły zbadanie interakcji „obiektywnych” i „subiektywnych” aspektów życia zawodowego. Zastosowanie metodologii teorii ugruntowanej do analizy ponad dwustu wywiadów narracyjnych ze współczesnymi polskimi robotnikami i ludźmi biznesu pozwoliło na wykroczenie poza analizę indywidualnych przypadków i rekonstrukcję typologii karier. Wyróżnione wzory „kotwicy”, „patchworku” i „konstrukcji” idą w poprzek podziałów wyznaczonych przez dyskurs „wygranych” i „przeigranych” transformacji, hierarchię organizacyjną oraz stratyfikację. Najbardziej nagradzany w nowej rzeczywistości wzór wielotorowej i długofalowo planowanej kariery-konstrukcji okazuje się jednak trudno dostępny dla większości robotników, drobnych przedsiębiorców i niższej kadry menedżerskiej. W efekcie, obiektywne nierówności na poziomie posiadanych zasobów przekładają się na procesy biograficzne prowadząc do „naturalizacji” chaotycznej kariery-patchwork oraz „pracy na pozycję” w obrębie kariery długofalowo zakotwiczonej w jednej firmie.

Słowa kluczowe

kariery zawodowe, biografie, kapitały, post-socjalizm, zmiana społeczna, metoda biograficzna, teoria ugruntowana, robotnicy, środowisko biznesu.

Wprowadzenie

Niniejszy artykuł stawia problem relacji między skonstruowanymi społecznie wzorami karier, funkcjonującymi jako element „normalności” przebiegu życia (por. Kohli, 1988; Prawda, 1987), a głęboką zmianą systemową, rozumianą jako wzajemnie powiązane procesy przekształceń reguł instytucjonalnych i

indywidualnych strategii działania (por. Mach, 1998). Odwołując się do pojęcia kariery (por. Hughes, 1997), rozpatrujemy typowe modele przebiegu życia zawodowego współczesnych polskich robotników i ludzi biznesu. Przeprowadzona analiza porównawcza ma na celu wyjaśnienie podobieństw i różnic w karierach zawodowych przedstawicieli środowisk reprezentujących dwa „krańce” hierarchii organizacyjnej (por. Glaser, 1968: 413), różnie doświadczających i doświadczonych przez transformację systemową w Polsce po 1989 roku (por. Jasiołkowski, 2002; Gardawski, 1997). W artykule zrekonstruowane zostają trzy zasadnicze wzory karier („kotwica”, „patchwork”, „konstrukcja”), które – mimo wewnętrznych różnic – pojawiają się w obu badanych środowiskach. Empiryczna część tekstu przynosi bliższą definicję wspomnianych typów ze względu na charakter towarzyszących im procesów biograficznych i sprzyjających zasobów, porównuje ich właściwości w warunkach realnego socjalizmu i w czasach obecnych oraz próbuje odpowiedzieć na pytanie o źródła ich wewnętrznego zróżnicowania i dynamiki w okresie zmiany systemowej. Badanie wzorów karier dostarcza argumentów na rzecz tezy o „rekombinacyjnej” naturze transformacji postkomunistycznej (por. Mach, 1998; Stark, Bruszt, 2001), która, obok otwarcia pola dla działań innowacyjnych, sprzyja readaptacji części wzorów działania „odziedziczonych” po realnym socjalizmie.

Inspiracje teoretyczne i pojęcia uwrażliwiające w badaniu karier

Badanie karier w okresie głębokiej zmiany społecznej wymaga zastosowania procedur metodologicznych i pojęć teoretycznych, które umożliwią ujęcie dynamicznych aspektów zmieniającej się rzeczywistości. Odwołanie się do strategii teorii ugruntowanej (por. Glaser, Strauss, 1967; Glaser, 1978), w celu wyjaśnienia obserwowanych wzorów organizacji życia zawodowego, pozwala na względną otwartość teoretyczną wobec zjawisk i procesów, które są substancyjnie nowe i w niewielkim stopniu przebadane na gruncie polskimⁱ. Otwartość taka nie stoi w sprzeczności z „teoretyczną wrażliwością” (por. Glaser, 1978), zasadzającą się na „wiedzy socjologicznej badacza, [jego] przygotowaniu i umiejętnościach konceptualnego rozumienia danych przedmiotowych” (por. Glaser, 1992: 27). W naszych badaniach takiego typu „wrażliwość” pojawia się w dwóch postaciach. Po pierwsze, korzystamy z określonych przesłanek ontologicznych, takich jak założenie o procesualnym charakterze rzeczywistości i kształtowaniu się działań w interakcji między aktorami i ich środowiskiem (por. Strauss, 1991), przypisywanych przez Anselma Strauss’a dziedzictwu pragmatyzmu filozoficznego i dość powszechnie akceptowanych przez współczesnych badaczy biograficznych (por. Chamberlane i in., 2002; Bertaux, Kohli, 1984; Ferrarotti, 2002). Po drugie, odwołujemy się one do określonego spektrum „pojęć uwrażliwiających” (por. Blumer, 1954: 7) wywodzących się zarówno z tradycji socjologii interpretatywnej (jak kategoria kariery czy biografii), jak i ze strukturalistycznie zorientowanych szkół myśli socjologicznej (jak koncepcja „kapitałów”)ⁱⁱ.

Badania dotyczą karier związanych z zawodowym aspektem pracy. Wychodzą one jednak z szerszej definicji tego ostatniego zjawiska, zaproponowanej przez Straussa, sugerującego objęcie tym terminem „każdego przedsięwzięcia, nawet jeśli ludzie zaangażowani w to przedsięwzięcie nie myślą o nim jako obejmującym pracę” (Strauss, 1993: 94). Praca w znaczeniu wąskim to aktywność służąca – pośrednio lub bezpośrednio – „podtrzymaniu egzystencji jednostek i grup społecznych” (Kozek, 2000: 175). W znaczeniu szerokim jest ona natomiast „aspektem wszystkich

społecznych stosunków, których podtrzymywanie jest możliwe tylko przez komunikowanie się” (Konecki, 1988: 243). Komunikacja taka to przede wszystkim dialog z innymi ludźmi, „praca na poziomie interakcji” (Konecki, 1988), w toku której negocjowane, podtrzymywane i zmieniane są znaczenia podejmowanych działań, ich społecznego kontekstu, zasobów i tożsamości uwikłanych w nie aktorów. Komunikacja ta jest również dialogiem wewnętrznym, pracą biograficzną, prowadzącą do „ustalenia i przywrócenia fundamentalnego znaczenia własnego istnienia, codziennych sytuacji życiowych i relacji społecznych” (Schütze, 1992: 358).

Kategoria pracy wiąże się z kategorią kariery zarówno w szerokim, jak i wąskim znaczeniu tego pierwszego pojęcia. Kariera, w najogólniejszym jej rozumieniu, wskazuje na bieg życia danej osoby, w szczególności w fazach jej życia, w której pracuje ona zawodowo (por. Hughes, 1997). Kategoria kariery, jak piszą Becker i Carper, ma zarówno komponent obiektywny, wskazujący na zmiany na poziomie partycypacji w instytucjach, jak i subiektywny, „rozpatrywany w kategoriach jaźni, tożsamości i transformacji” (1956: 289). Kariera zawodowa w znaczeniu obiektywnym obejmuje typowe sekwencje stanowisk zajmowanych przez jednostkę w związku z wykonywaną pracą. Może mieć ona charakter wznoszący się (mowa wtedy zwykle o procesie „robienia kariery”, na który składa się seria awansów) bądź opadający (gdy mamy do czynienia z degradacją), może jednak także przyjąć postać horyzontalnych przesunięć na stanowiska, nie różniące się zasadniczo ze względu na związane z nimi prestiż, wynagrodzenia czy zakres obowiązków. Wszystkie te właściwości kariery zakładają procesy interakcji z innymi ludźmi, jak i wewnętrzną komunikację jednostki z samą sobą, określone przez nas jako szerokie znaczenie pracy. W szczególności subiektywny aspekt kariery zawodowej wiąże się ściśle z takim właśnie rozumieniem pracy: jest on odmianą dialogu jednostki z samą sobą, perspektywą, „w której osoba widzi swoje życie jako całość i interpretuje znaczenie jego różnych atrybutów, działań i spraw, które jej się przydarzyły” (Hughes, 1937, za: Glaser 1968: 17).

Jeśli przyjmiemy, że każda biografia stanowi „studium przypadku kariery” (Hughes, 1997: 390), wówczas narracje biograficzne uznane być mogą za doskonały materiał do badania zarówno obiektywnych, jak i subiektywnych aspektów karier zawodowych. Biografie odzwierciedlają równocześnie oba te aspekty, wskazując na „ograniczający efekt społeczno-strukturalnych relacji” (Bertaux, Kohli, 1984: 219), jak i procesy przemiany jednostkowych tożsamości (por. Schütze, 1983: 286). Z perspektywy biograficznej, istotne jest rozróżnienie karier zorganizowanych intencjonalnie, opartych na planowaniu i projektowaniu własnego życia w sferze zawodowej, oraz karier noszących w sobie znaczący potencjał „znoszenia”, utraty kontroli nad własnym losem, podporządkowania się zastanym warunkom (por. Schütze, 1984; Prawda, 1987). Ważne jest także badanie procesów instytucjonalizacji karier w ramach modeli „normalnych biografii”, związanych z oczekiwaniami społecznymi i stanowiącymi odpowiedź na dominujące reguły instytucjonalne w ramach danego porządku społecznego (por. Kohli, 1988). Nieuniknione jest wreszcie dostrzeżenie roli wydarzeń „przypadkowych”, splotów okoliczności, „punktów zwrotnych” karier (por. Strauss, 1977: 93), od którego zaczynają one bieć innym niż dotychczas torem.

Kariery, wpisane w jednostkowe historie życia, przebiegają w organizacjach, które same mają swoje historie: zmienia się ich struktura, rodzaj aktywności i cele, rozwijają się one, kurczą i zanikają, podlegając zarówno impulsom wewnętrznym, jak i przemianom społecznego i ekonomicznego kontekstu ich funkcjonowania. Zmiany organizacyjne kreować mogą nowe wzory karier, modyfikować już istniejące bądź

prowadzić do ich stopniowego zaniku (por. Strauss, Becker, 1975). Możliwości realizacji tych wzorów są wyznaczone przy tym nie tylko przez właściwości określonego kontekstu organizacyjnego (jego otwartość lub zamkniętość, sztywność lub elastyczność), lecz także przez reguły funkcjonowania porządku społecznego, w którym pewne rodzaje kwalifikacji, doświadczeń zawodowych czy posiadanych kontaktów cenione są bardziej niż inne. Potencjalnie użyteczne sieci kontaktów, wzajemnego uznania i zaufania (kapitał społeczny), kwalifikacje edukacyjne i praktyczne umiejętności wymagane do wykonywania danego rodzaju pracy (kapitał kulturowy), a także dochody, władza i prestiż związane z zajmowaniem określonej pozycji społecznej i organizacyjnej określone być mogą jako „kapitały” (por. Bourdieu, 1986), których obecność sprzyja, a nieobecność utrudnia podejmowanie pewnych rodzajów karierⁱⁱⁱ. Zmiana społeczna i towarzyszące jej zmiany organizacyjne pociągają za sobą zwykle konieczność „pracy nad zasobami” wyniesionymi z minionych etapów kariery zawodowej, renegocjacji ich znaczenia oraz wartości w odmienionych okolicznościach, ich konwersji bądź też inwestowania w nowe rodzaje kapitałów. Poprzez kategorię zasobów wzory karier splecione są zatem z funkcjonowaniem szerszego porządku społecznego, którego transformacja nie może pozostać bez wpływu na ich kształt, zasięg i możliwości realizacji.

Ramy metodologiczne badań

Ramy metodologiczne naszych badań wyznaczają reguły teorii ugruntowanej Barneya Glaser’a i Anselma Strauss’a (Glaser, Strauss, 1967; Glaser, 1978) oraz metody biograficznej Fritz’a Schütze’go (Schütze, 1983; 1984). Połączenie tych dwóch metodologii jest możliwe dzięki spójności leżących u ich podstaw założeń (tj. założenia o procesualnym charakterze rzeczywistości społecznej oraz obustronnej zależności pomiędzy działaniami aktorów a kształtem struktury społecznej) oraz wskazane, gdy procedury obu tych podejść traktowane są jako komplementarne. Z jednej strony, dane biograficzne przedstawiają całościowy obraz, na który składa się działający aktor, działanie, kontekst działania oraz powiązania pomiędzy tymi trzema elementami, których rekonstrukcja jest warunkiem koniecznym dla rozumienia, interpretacji i wyjaśniania. Z drugiej strony, procedury analityczne teorii ugruntowanej pozwalają na wyjście poza indywidualne historie życia poprzez odkrywanie ogólnych wzorów i mechanizmów kształtujących relacje społeczne oraz logikę działania. Zakładamy, że potencjał uruchomiony na skutek połączenia tych dwóch podejść metodologicznych polega na możliwości dotarcia do indywidualnych doświadczeń i działań oraz przypisywanego im przez aktorów znaczenia, a jednocześnie, poprzez konceptualizację, umożliwia zrekonstruowanie dwustronnych zależności pomiędzy kształtem biografii a zmianą społeczną wyznaczającą szeroki kontekst działania jednostek.

W naszych badaniach wykorzystujemy oferowane przez metodę Fritz’a Schütze’go (1983) praktyczne wskazówki dotyczące przeprowadzania i transkrypcji wywiadu narracyjnego oraz oceny jego jakości, jak również założenia dotyczące struktur procesowych oraz homologii pomiędzy porządkiem doświadczania a porządkiem opowiadania (por. Schütze, 1984; Hermanns, 1987)^{iv}. Kolejne kroki analizy to opracowane przez Glaser’a i Strauss’a kodowanie otwarte (analiza „słowo po słowie” transkrypcji wywiadów) i kodowanie selektywne, którym towarzyszy dobieranie kolejnych przypadków do próby służące nasycaniu kategorii i ich właściwości, pisanie not teoretycznych (*memos*) oraz konceptualizacja prowadząca

do budowy teorii. Materiał empiryczny stanowią transkrypcje wywiadów narracyjnych przeprowadzonych z robotnikami i ludźmi biznesu w latach 2001-2004 na Śląsku (z włączeniem Dolnego i Górnego Śląska oraz Śląska Opolskiego i Cieszyńskiego)^v. Do chwili obecnej łącznie zebrano ponad dwieście wywiadów, których analiza nie została jeszcze zakończona. Dobór próby jest teoretyczny (por. Glaser, Strauss, 1967). Kategorie wyłonione podczas analizy pierwszych historii życia kierują doborem kolejnych przypadków zgodnie ze strategią minimalnego i maksymalnego kontrastu^{vi}. Dobór próby zostanie zakończony dopiero w momencie uzyskania teoretycznego nasycenia wygenerowanych kategorii i ich integracji z kategorią podstawową (*core category*), która w naszych badaniach nie została jeszcze wyłoniona. Prezentowana dalej typologia ma zatem charakter wstępny, obrazując obecny stan prowadzonych przez nas analiz.

Kariery zawodowe w okresie radykalnej zmiany społecznej: zarys typologii

Porównanie biografii zawodowych robotników i ludzi biznesu doprowadziło do rekonstrukcji zarysu typologii wzorów karier, którego prezentacji poświęcona jest główna część naszego artykułu. W analizie braliśmy pod uwagę zarówno obiektywne sekwencje zajmowanych przez rozmówców stanowisk, jak i towarzyszące im procesy biograficzne. Porównywaliśmy „logiki” konstruowania narracji biograficznych w badanych środowiskach oraz związane z nimi konteksty strukturalne. W budowie typologii kierowaliśmy się obecnym w socjologii Anselma Strauss’a (por. Strauss, 1993) i Fritz’a Schütze (por. Schütze, 1995) rozróżnieniem między działaniami intencjonalnymi i procesami znoszenia, pytając o ich związek z zachodzącą w Polsce transformacją porządku społecznego. Rozpatrując zmianę systemową, braliśmy również pod uwagę dynamikę zinstytucjonalizowanych wzorów przebiegu życia związanych z uczestnictwem w organizacjach pracy. Staraliśmy się pokazać ścieżki prowadzące do tychże wzorów, zróżnicowanie w ich obrębie oraz dynamikę przejścia pomiędzy nimi w toku zmiany systemowej. Efektem naszych analiz jest opracowanie trzech typów karier – „kotwicy”, „patchwork” oraz „konstrukcji”, które w różnym zakresie i formach obecne są zarówno w narracjach robotników, jak i ludzi biznesu.

Kariera kotwica

Wzór kariery zakotwiczonej reprezentują narracje biograficzne, w których dominują wzory działania zinstytucjonalizowane w poprzednim systemie i kontynuowane do chwili obecnej. Jest to typ kariery zorientowanej na utrzymanie dotychczasowych praktyk i strategii działania oraz zabieganie o status quo w obrębie pozycji zawodowej i sytuacji życiowej, które ma gwarantować możliwość funkcjonowania w dobrze znanym i traktowanym jako oczywisty świecie życia codziennego (por. Berger, Luckmann, 1983). Zdominowanie przez wzory instytucjonalne nie musi oznaczać całkowitego braku planowania. Częściej mamy do czynienia z planowaniem ograniczonym, mającym miejsce jedynie w obrębie z góry ustalonych i sprawdzonych możliwości, poza które niechętnie się wykracza, z obawy przed porażką lub w wyniku internalizacji ograniczeń związanych z zajmowaną pozycją.

Kariera-kotwica obejmuje relatywnie wąskie spektrum stanowisk i wykonywanych zajęć, zwykle ograniczone do jednego przedsiębiorstwa lub branży oraz zdefiniowane przez posiadane kompetencje zawodowe, które mogą być

doskonalone i redefiniowane, ale nie są porzucane na rzecz zupełnie nowych. Kariera tego typu była politycznie wspierana w okresie socjalizmu, w szczególności w sektorze dużych przedsiębiorstw państwowych, gdzie promowano model zatrudnienia od „szkoły” do „emerytury”^{vii}. W okresie transformacji kariera-kotwica ulega pewnym przeobrażeniom, ale nie zanika całkowicie. Co istotne, jej uprawomocnienie instytucjonalne zostaje w dużym stopniu ograniczone. Z powodu szeroko zakrojonych zmian organizacyjnych i własnościowych przedsiębiorstw oraz zmiany ogólnej logiki działania na rynku w wielu przypadkach model kariery-kotwicy staje się problematyczny. Z jednej strony, podejmowane są wysiłki w celu zachowania dotychczasowej pozycji, będącej gwarancją bezpieczeństwa nie tylko materialnego, ale również ontologicznego. Z drugiej strony, powoli internalizowane są elementy dyskursu utożsamianego z nowoczesną gospodarką rynkową, akcentujące konieczność wielokrotnych zmian stanowisk, miejsc pracy i kwalifikacji w ciągu biografii zawodowej.

Typ kariery zakotwiczonej niesie za sobą określone konsekwencje biograficzne. Prowadzi on do swoistej „partykularyzacji” tożsamości zawodowych, zakorzenienia w miejscu pracy oraz w sieciach relacji opierających się na wzajemnym uznaniu oraz do nadawania przynależność do organizacji i środowiska pracy wartości autotelicznej. Tym samym indywidualna biografia zawodowa zostaje wpisana w historię organizacji i biografie pozostałych członków jej personelu. Silna więź i poczucie przynależności z jednej strony, z drugiej zaś trudności z wyobrażeniem sobie własnego funkcjonowania w innym środowisku i ramach organizacyjnych stają się jednym z czynników skłaniających do „pozostawania w świecie znanym”. W przypadku robotników ta ostatnia postawa przyjmuje czasami postać „famiaryzmu”, postrzegania zakładu pracy jako „drugiej rodziny”, bardzo wyraźną w cytowanym przez nas pasażu z wywiadu mistrzem w jednej z dolnośląskich fabryk:

Zygmunt: Człowiek się przywiązuje do pewnych rzeczy. Do pewnych rzeczy się przywiązuje, tak samo do zakładu. Szkoda. Kiedy już człowiek tyle lat pracy jest, to jest... coś przechodzić dla mnie to jest, ja sobie nie wyobrażam, żeby przechodzić. Dla mnie tu było... zakład traktowałem jak rodzinę. Tu byli moi koledzy, tu z tym ludźmi spędzałem jedną ósmą swojego życia. Przepraszam, jedną trzecią. Bo po osiem godzin. (mistrz w fabryce mebli, M, 62), [R-16]^{viii}

Z odmienną sytuacją mamy do czynienia, gdy kariera-kotwica postrzegana jest jako niekorzystna, ale nie dostrzega się możliwości realizacji innego wzoru. Jeśli zakotwiczenie nie odpowiada aspiracjom zawodowym, społecznym lub ekonomicznym, wówczas może towarzyszyć mu poczucie zdominowania przez ograniczenia zewnętrzne, zablokowanego awansu i „utkwienia” w organizacji. Jednak i w tym przypadku przywiązanie do firmy może pełnić funkcję legitymizacyjną. Dzieje się tak w szczególności wówczas, gdy istnieje poczucie, że model kotwicy jest niespójny z zasadami głoszonymi w otoczeniu organizacyjnym. Specyfika uruchamianych wówczas zabiegów legitymizacyjnych jest wyraźnie widoczna w przywoływanej poniżej wypowiedzi jednego z kierowników w prywatnej firmie odzieżowej na Górnym Śląsku:

Roman: Zasiedzenie się w firmie to nie jest za dobre... (...) Mogłem, miałem różne propozycje, w Warszawie, z Polski nawet i nie tylko z Polski, ale jakoś nie wiem, jakoś tą firmę polubiłem i zostałem, a teraz jestem już niestety za stary na to, żeby szukać czegoś nowego. [...] Szczerze mówiąc jestem bardzo uczuciowo związany z tą firmą, bo mówię, ja mogłem parę

razy odejść z tej firmy i to naprawdę na znacznie lepsze warunki finansowe... Ale to już było po iluś latach pracy w tej tutaj i , i... jakoś tak ciężko by było... [...] Tak mi wyszło, wie pani, że już chyba do emerytury będę tutaj, o ile ta firma się utrzyma. No bo w moim wieku to się raczej już nie zmienia. (kierownik ds. eksportu w firmie odzieżowej, M, 50) [B-52]

W środowiskach robotniczych zakotwiczenie realizowane jest najczęściej w trzech postaciach: (1) kariery fachowej, opierającej się na stopniowym podnoszeniu swoich kwalifikacji, (2) kariery społecznikowskiej, związanej z awansem w strukturach związkowych w zakładzie pracy oraz (3) kariery paternalistycznej, w której utrzymanie stanowiska niewymagającego wysokich kompetencji możliwe jest dzięki wypracowanym kontaktom, zaufaniu oraz uznaniu ze strony pracodawców. Wśród kadry menedżerskiej zakotwiczenie na niższych i średnich stanowiskach kierowniczych to najczęściej model kariery wznoszącej się do osiągnięcia określonej pozycji, po którym następuje stabilizacja, częściej w wyniku ograniczeń strukturalnych i organizacyjnych, niż z własnej woli. W przypadku stanowisk dyrektorskich zakotwiczenie jest możliwe dzięki kapitałowi społecznemu oraz inwestowaniu w kapitał kulturowy, które polega na zdobywaniu kwalifikacji odpowiadających nowym regułom gry. Warunkiem koniecznym utrzymania zajmowanej pozycji jest zatem połączenie starych i nowych sposobów alokacji zasobów.

Typ kariery-kotwicy opiera się przede wszystkim na kapitale społecznym, którego głównym źródłem jest wypracowana pozycja zawodowa. Na każdym poziomie hierarchii organizacyjnej możliwe jest zdobycie uznania współpracowników i przełożonych, prowadzącego do postrzegania siebie i bycia postrzeganym jako „fachowiec” lub nawet jako „człowiek niezastąpiony”, którego wysoki status ma stanowić gwarancję bezpieczeństwa zatrudnienia. Uruchomione w efekcie transformacji systemowej zmiany organizacyjne, podważając zasadę senioralności niosą ze sobą zwykle konieczność powtórnej „pracy na pozycję”. Zastępowanie nieformalnych kontaktów, opartych na świadczeniu wzajemnych usług wzmacniających pozycje zawodowe, przez sformalizowane relacje prowadzi często do rozbicia „przyjaznych” zakotwiczeniu środowisk. Napływ młodych pracowników, dysponujących wysokim poziomem kapitału edukacyjnego oraz wprowadzanie nowych technologii, wymagających specjalistycznej wiedzy fachowej, kwestionuje wartość stażu pracy i nagromadzonej przez lata wiedzy praktycznej jako fundamentów kariery zakotwiczonej. O rysujących się w efekcie konfliktach mówi cytowana poniżej kontrolerka jakości zatrudniona w sprywatyzowanej firmie na Opolszczyźnie:

Beata: Przychodzą młodzi ludzie i wydaje im się, że jak szkołę skończył to dużo wie, że tam ma wykształcenie, teoria to owszem, ale to nie zawsze idzie w parze z praktyką. Znowu takie...ludzie, którzy pracują trochę dłużej, no to wiadoma rzecz...oni nie są po szkole wyższej, czy tam...no nie każdy też ma średnie, no ale są dobrymi fachowcami. Ale ci ludzie młodzi przychodzą i jest taki konflikt (kontrolerka jakości w przemyśle maszynowym, K, 35) [R-104]

W kontekście wyznaczanym przez zmianę systemową zakotwiczenie realizować się może jako „konieczność” i/lub „tożsamość”. „Zakotwiczenie jako konieczność” jest odpowiedzią na poczucie braku realistycznych szans na rozpoczęcie nowej ścieżki kariery. Towarzyszy mu znoszenie, rozumiane jako zdominowanie przez warunki zewnętrzne oraz niezdolność do zaprojektowania i wprowadzenia znaczących zmian.

Inwestowanie w obecnie zajmowane stanowisko ma na celu jedynie utrzymanie status quo. Wśród robotników poczucie braku szans na zmianę własnej sytuacji zawodowej połączone jest z silnym lękiem przed utratą pracy. Może towarzyszyć mu poczucie blokady możliwości przez nieformalne układy, strukturę organizacyjną oraz zbyt konkurencyjny rynek pracy w stosunku do zakumulowanych w toku biografii zasobów. W przypadku niższych i średnich stanowisk kierowniczych jest podobnie. Brak wystarczających kompetencji do zajmowania wyższych pozycji powoduje, że awans nie jest traktowany jako realna możliwość, a obecne stanowisko często zajmowane jest na zasadzie „zasiedzenia”. Poniższy pasaż z wywiadu z automatkiem w dużym przedsiębiorstwie chemicznym oddaje dobrze specyficzny splot lęku przed zmianą i „zakorzenienia” (o silnie regionalnym charakterze), typowy dla omawianego wzoru kariery:

Arnold: Człowiek teraz jak to się mówi z wiekiem... tak jak to się mówi, z wiekiem zastał się na tym swoim stanowisku pracy, no a ja jestem taki, że się boję strasznie zmian, no nie, nie lubię strasznie zmian, lubię wiedzieć swoje miejsce gdzie mam i ... jak mi przyjdzie jakieś zmiany się ponosić, to długo się zawsze zastanawiam i rozważam wszystkie za i przeciw, zawsze się muszę długo zastanowić (..) [Niektórzy mówią]: „Jadę tam, jadę do roboty” i to tam rzuca robotą i gdzieś tam jedzie, no ja bym tam w życiu czegoś takiego nie zrobił, nie umiałbym po prostu czegoś takiego zrobić no...(...) Śluzak jest bardziej przywiązany do miejsca i ciężko go stąd ruszyć, jak to się mówi z posad nie... (automatyk w przedsiębiorstwie chemicznym, M, 50) [R-98]

Jeśli możliwości awansu w ramach organizacji są ograniczone, a rozpoczęcie nowej ścieżki kariery poza nią nie jest brane pod uwagę, zakotwiczenie może stać się podstawą do rozwijania aktywnych strategii działania poza pracą. Jest tak w przypadku robotników, dla których „praca po godzinach” stanowi główny sposób kompensacji relatywnego spadku zarobków w porównaniu z okresem socjalistycznym. Instrumentalizacji zakotwiczenia przeciwstawiana jest sytuacja, gdy realizuje się ono jako „tożsamość”, a kariera-kotwica staje się wartością samą w sobie. Świadomość swoich kompetencji („fachowość”) oraz poczucie przynależności stają się ważnymi elementami indywidualnych i zbiorowych identyfikacji. Szczególnym przypadkiem takiego „zakorzenienia” jest również biznes rodzinny, nastawiony częściej na utrzymanie się na rynku niż na aktywną ekspansję, który, angażując całą rodzinę, jest dla niej głównym źródłem identyfikacji. Zakotwiczenie jako tożsamość idzie często w parze z moralizowaniem na temat pracy i kariery, przeciwstawiając orientację na zysk i sukces (uczestniczeniem w „wyścigu szczurów” [B-67]) preferowanej „orientacji na ludzi”. Moralizowanie takie pełni często rolę zabiegu legitymizującego relatywnie niewysoką i niepewną własną sytuację zawodową, oraz brak dążeń na rzecz jej zmiany:

Julian: Zasada jest coś za coś w życiu. Jeżeli chcesz gonić za pieniądzem, to możesz gonić z młodymi lub starszymi szczurami, z którymi w konsekwencji dojdiesz do mety, zdobywasz ten kawałek nagrody, która ci się z tego tytułu należała a w konsekwencji jak obrócisz się wstecz, retrospekcyjnie i spojrzysz, co na tej drodze zgubiłeś, to zastanów się czasami czy to warto (główny technolog w sprywatyzowanej firmie, M, 54), [B-38]

Do rzadkości należą przypadki, w których zakotwiczenie przybiera formę kariery świadomie hamowanej, tymczasowo lub na stałe, z obawy przed nadmiernym

obciążeniem odpowiedzialnością i obowiązkami zawodowymi. Dzieje się tak przede wszystkim w środowisku biznesu, gdzie po przekroczeniu określonego pułapu, praca ma charakter permanentny. Podejmowanie zabiegów hamujących tłumaczone jest potrzebą dzielenia czasu na pracę zawodową i życie domowe, dystansem do karierowiczostwa oraz chęcią zrównoważenia swojego życia, które ma polegać na oddzieleniu pracy od czasu wolnego przeznaczanego na realizację pozazawodowych pasji.

Jedną z konsekwencji zmiany systemowej jest zakwestionowanie oczywistości kariery-kotwicy. Traktowane wcześniej jako dobro powszechne i ogólnodostępne, zakotwiczenie staje się obecnie dobrem rzadkim, którego zdobycie i utrzymanie wymaga dużego nakładu pracy. Większe zaangażowanie czasowe iść musi w parze z pracą nad zasobami (rozwijaniem posiadanych kwalifikacji) oraz pracą na poziomie interakcji (renegocjacja statusu „fachowca” i „profesjonalisty” w organizacji). Dla osób o poszarpanych biografiach zawodowych zakotwiczenie jest najczęściej szczytem aspiracji. Realizowana już kariera-kotwica traktowana jest jako wartość sama w sobie lub też staje się punktem wyjścia dla kariery bardziej intencjonalnej, którą nazywamy konstrukcją.

Kariera patchwork

Patchwork oznacza karierę złożoną z niespójnych, nieprzystających do siebie elementów (por. Alheit, 1995). Odzwierciedla on procesy znoszenia, ulegania narzuconym warunkom, ograniczenia kontroli nad własnym losem wywołanym przez czynniki zewnętrzne, nad którymi władza jednostek jest ograniczona. O ile kotwica wyraża uporządkowanie i przewidywalność oparte na kontynuacji sprawdzonych dotychczas strategii postępowania, zaś typ konstrukcji – autonomiczne planowanie i otwieranie nowych ścieżek kariery, patchwork wiąże się „aspektem znoszenia i chaotyczności rzeczywistości społecznej” (por. Schütze, 1995: 128). Jest to kariera kształtowana sytuacyjnie, z punktu widzenia jednostek – często przypadkowo, w odpowiedzi na okoliczności, które w niewielkim stopniu są przedmiotem ich świadomego wyboru.

Biorąc pod uwagę obiektywne komponenty kariery, patchwork wiąże się z wymuszonymi przez czynniki zewnętrzne zmianami miejsc pracy bądź też równoległym wykonywaniem zróżnicowanych czynności zawodowych, niemających ze sobą wiele wspólnego zarówno w sensie wymaganych kompetencji, jak i branży, w której się pracuje. W naszych badaniach wzór ten odzwierciedla przede wszystkim destabilizujące konsekwencje zmiany systemowej. Pojawia się on jednak również w kontekście socjalistycznym, w postaci wzmożonej fluktuacji zawodowej, motywowanej trudnościami ekonomicznymi, problemami osobistymi (jak np. problemy rodzinne, choroby zawodowe, alkoholizm) czy konfliktami w pracy^{ix}. Dobrym przykładem realizacji tego typu w realnym socjalizmie są, między innymi, kariery drobnych prywatnych przedsiębiorców, zmuszonych do częstych zmian branży i rodzaju prowadzonego biznesu w poszukiwaniu nisz pozostawionych im przez scentralizowaną gospodarkę planową. Strategię ciągłego „przebranżawiania się” obrazuje dobrze poniższy pasaż pochodzący z wywiadu z prezesem firmy kosmetycznej:

Alfred: Już od 1953 roku prowadzę tę działalność gospodarczą na własny rachunek (...) Bardzo często zmieniałem /y dziedziny, w których pracowałem, bo jak tu panie widzicie najpierw zacząłem od wiertnictwa

poszukiwawczo-badawczego i budowy studni głębinowych, no a potem jak zostałem upaństwowiony, bo firma zaczęła być rozrośnięta i już nie można było, no to mnie, upaństwowili mi tę firmę. Nastawiałem się na to, co najbardziej było potrzebne wtedy, zawsze wskakiwałem w te luki, które były na rynku, i te luki, których ówczesne władze chciały w jakiś sposób zapłacić, umożliwiały takim ludziom jak ja jakieś krótkie istnienie, no i to był taki czas, kiedy powiedzmy zabawek nie było na rynku, no to pozwolili, proszę bardzo, kto chce zabawki robić niechaj robi zabawki. No to nastawiałem się na konstrukcję zabawek. Potem w 1956 roku przyszła era budownictwa (...) no to ja oczywiście natychmiast się znów poduczyłem (...) No a potem była ta sfera eksportu, wiadomo, że komunistom zależało, aby uzyskać dewizy (...) To z kolei i tą lukę wykorzystałem, chcecie dewizy, to ja się nastawiam na eksport i rozpocząłem ten eksport (...) I to była szansa właśnie na to żeby przetrwać w taki sposób, tylko w taki sposób (prezes firmy kosmetycznej, M, 73) [B-76].

O ile w realnym socjalizmie patchwork stanowił „strategię” radzenia sobie z „gospodarką niedoboru”, o tyle po 1989 odzwierciedla on destabilizację karier zawodowych w wyniku zmiany systemowej. Przyczyny tej destabilizacji związane są, po pierwsze, ze specyfiką okresu przejściowego, w tym restrukturyzacją przedsiębiorstw państwowych i pojawieniem się rozległej strefy „zdezorganizowanego kapitalizmu” w sektorze prywatnym (por. Gardawski i In., 1999: 254). Po drugie, wynikają one z realizacji postulatów „uelastycznienia” rynków pracy w projekcie neoliberalnej przebudowy gospodarki (por. Drozdowski, 2002: 106-112). Możliwość „zakotwiczenia się” w rzeczywistości organizacyjnej staje się problematyczna nie tylko ze względu na zmieniające ramy instytucjonalne (np. rozwój instytucji „pracy tymczasowej”), ale i głębokość przekształceń organizacyjnych, podważających znaczenie „wypracowanych” przez lata zasobów w rzeczywistości konkretnych przedsiębiorstw (takich jak profesjonalne kompetencje, ‘uznanie’ u zwierzchników itp.). Niepewność w sferze zawodowej i chaotyczne procesy dostosowawcze są bardziej typowe dla robotników, dysponujących przeciętnie słabszymi „atutami” na rynku pracy, pojawiają się jednak również w przypadku drobnych przedsiębiorców, w zaskakujący sposób kontynuujących strategię „przebranżawiania się”, znaną z okresu realnego socjalizmu. Specyfikę obu tych sytuacji obrazują dwa cytowane poniżej pasaży:

Bolesław: Pracowałem...jak ostatnio sobie nawet policzyłem...no, w 12 miejscach już. I to/ i to nie ma nic związane z tym, że byłem zwalniany dyscyplinarnie, bo nie byłem.../y po prostu takie czasy. Pracowało się czasami tydzień, 2 tygodnie, jak było szczęście to i miesiąc...I później pracodawca dziękował (...) Przyjmowało się każdą pracę... Nie miało się... ambicje chowało się po prostu do kieszeni... (Brygadzysta w fabryce motoryzacyjnej, M, 33) [R-48]

Mirosław: Trzeba się jakoś utrzymać na rynku. Jest teraz krach jak pani słyszała (...) i nie można przewidzieć, co się stanie. Ja też się przebranżawiałem wiele razy. Miałem handel, firmę doradztwa podatkowego, miałem lombardy, komisy, handel elektroniką, budowlankę, wiele rzeczy, gastronomię. Także szukam jakiegoś wyjścia z sytuacji żeby utrzymać to, co jest, żeby na bieżąco były te pieniądze (właściciel firmy budowlanej, M, 45) [B-34]

Przywoływane pasaży wskazują na swoistą „fragmentację” biografii zawodowych, wyływającą z oddziaływania czynników ekonomicznych („wahania rynku”) i strukturalnych (relacje władzy w organizacji, pozwalające zwolnić niepotrzebnych w danym momencie pracowników). Znaczenie pracy zdominowane jest przez motywację doraźną, o charakterze egzystencjalnym, która minimalizuje zarówno jej wartość jako „profesji” lub „fachu”, jak i zakres identyfikacji związanych z przynależnością organizacyjną (skoro ta ostatnia ulega tak szybkim zmianom). Patchwork wiąże się zwykle z ograniczeniem rozwoju tożsamości zawodowych przypisanych do pewnego spektrum wykonywanych zajęć, a także niewielkim poczuciem przynależności do środowiska pracy. Dominuje przeświadczenie, że jest się zdany na samego siebie, bez możliwości oczekiwania wsparcia ze strony instytucji i innych ludzi. Wzmocniona praca („praca jako walka”) i wymuszona elastyczność w sferze zawodowej („żadnej pracy się nie boję” [R-3]) są sposobami utrzymania minimum stabilizacji.

W badanych środowiskach kariera typu patchwork realizować się może w kilku wariantach. Po pierwsze, w przypadku ludzi biznesu i – dużo rzadziej – robotników może się ona wiązać z przerwaniem wzoru konstrukcji. Inwestycje w pewną ścieżkę kariery (np. decyzja o rezygnacji z dotychczasowej pracy i założenie własnej firmy) okazują się wówczas strategicznym błędem, a powrót do poprzednio zajmowanych stanowisk lub rodzaju wykonywanych czynności jest w odmienionych w międzyczasie okolicznościach niemożliwy. Innym wariantem, częstszym w przypadku robotników, choć pojawiającym się również wśród niższych rangą kategorii kierowniczych, jest patchwork jako konsekwencja przerwanej zakotwiczenia (np. utraty stabilnej pracy w wyniku likwidacji firmy). Tej ostatniej sytuacji sprzyja dewaluacja posiadanych kapitałów w toku zmiany systemowej. Zatrudnienie w „kluczowych” branżach (jak przemysł ciężki), niektóre rodzaje wykształcenia zawodowego czy technicznego lub długi staż pracy w jednej firmie czy branży to tylko niektóre przykłady „atutów”, których ranga wyraźnie spadła w latach 90-tych. Procesy dewaluacji posiadanego wykształcenia w wyniku strukturalnej blokady możliwości pracy w zawodzie ilustruje historia jednej z respondentek, zatrudnionej obecnie czasowo jako sprzątaczką w hipermarkecie:

Alicja: Pracowałam trochę w różnych sklepach, miałam przerwę w pracy, także mąż sam pracował, to nam też trochę nie było za wesoło. No, ale... no ... i tak: obecnie... obecnie gdzieś koło sześciu miesięcy pracuje w Centrum Handlowym, sprzątam, sprzątam biura w Markecie (...) Pracy w zawodzie sprzedawcy w moim wieku to już raczej nie ma, bo nie chcą takich, takich starszych pań w moim wieku. Tylko chcą młode osoby, także, gdyby mnie na przykład na dzień dzisiejszy przyjęli do pracy to mam doświadczenie handlowe, jestem... i ze szkoły dużo wyniosłam i dużo wiem, dużo pamiętam i nauczyłam się pracować w handlu, także... bo w różnych sklepach pracowałam i w drobiowych i jak wcześniej mówiłam w gospodarstwie domowym i w drogerii... Także, no myślę, że nawet i w tej chwili byłoby ze mnie może pracodawcy zadowoleni. No, ale co by byli zadowoleni, jak ja nie mogę w tej chwili znaleźć pracy i pracuje, tak jak pracuje na razie w markecie (sprzątaczką w centrum handlowym, K, 43) [R-83]

Stosunkowo łatwe do zastąpienia kwalifikacje oraz obniżanie się granicy „starości zawodowej” (gdy wyraźnie preferowani są „młodzi”) znacząco utrudniają znalezienie stałej pracy w zawodzie, w szczególności, gdy okres zatrudniania poza wyuczoną profesją się przedłuża. Szybsza dewaluacja kapitałów wyniesionych z

okresu socjalistycznego sprawia, że patchwork jest wzorem kariery dużo powszechniejszym wśród robotników niż ludzi biznesu. Zarazem jednak, staje się on typowym wzorem „przejścia statusowego” między etapem szkoły a edukacji, przybierającym na znaczeniu w porównaniu z okresem socjalistycznym (gdy „to praca szukała człowieka, a nie człowiek pracy”) i obecnym w obu badanych środowiskach. Początkom życia zawodowego towarzyszą dziś coraz częściej doświadczenia pracy tymczasowej, w niepełnym lub nieregulowanym umowami wymiarze godzin, w kraju i za granicą. Jak pokazują niektóre ze zgromadzonych przez nas przypadków, doświadczenia wyniesione z tego okresu uruchomić mogą intensywną „pracę nad kapitałami” (np. przyczynić się do decyzji o kontynuacji edukacji). Im więcej jednak czasu, energii i wysiłków poświęcone być musi na codzienną „walkę o przetrwanie” na poziomie egzystencjalnym, tym mniej pozostaje go na działania długofalowo i strategicznie planowane, w tym również w inwestowanie w niezbędne do wzmocnienia własnej pozycji zasoby.

Kariera konstrukcja

Ze wszystkich trzech typów kariera-konstrukcja w największym stopniu opiera się na działaniu intencjonalnym. Kontekst działania nie traci na znaczeniu, lecz zamiast strukturalnego zdominowania mamy do czynienia z próbami jego aktywnego kształtowania, modyfikacji, a nawet zmiany, jeśli pozwalają na to posiadane dyspozycje i zasoby. Konstrukcja zakłada konieczność planowania wykraczającego poza aktualnie zajmowane stanowisko oraz podejmowania działań zorientowanych na akumulację zasobów i służących w efekcie poprawie własnej pozycji zawodowej oraz sytuacji życiowej. Karierze tego typu zwykle towarzyszy ambicja, gotowość do podejmowania ryzyka oraz innowacyjność. W początkowej fazie konstrukcja może być traktowana instrumentalnie – kolejne awanse służą przede wszystkim akumulacji i konwersji kapitału, później jednak kariera staje się wartością samą w sobie, źródłem satysfakcji i samorealizacji, a jej rozwój jest ceniony wyżej niż zasoby, do których otwiera dostęp.

Na karierę tego typu składa się zwykle seria wertykalnych i horyzontalnych ruchów w obrębie jednej lub kilku organizacji oraz znaczące punkty zwrotne, które zmieniają bieg kariery, nadają jej rozpęd oraz otwierają nowe szanse rozwoju zawodowego. Wzór kariery-konstrukcji dominuje wśród ludzi biznesu: członków średniej i wyższej rangą kadry zarządzającej oraz właścicieli średnich i dużych prywatnych przedsiębiorstw. Im wyższe stanowisko zajmują oraz im większa jest ich firma, w tym większym stopniu towarzyszy im poczucie niezależności i samosterowności. W przypadku robotniczych biografii ten rodzaj kariery ma jednak ograniczony zasięg. Pojawia się on przede wszystkim u młodych robotników, u których rozbudzone zostało myślenie o własnej edukacji jako potencjalnym źródle awansu. Jednak również tutaj często towarzyszy mu przekonanie, że będzie to awans trudny, blokowany ze względu na panujące układy (co widoczne jest w wypowiedziach: „trzeba mieć plecy” [R-10]; „rodzinami pracują... i bardzo ciężko się temu szaremu pracownikowi wybić” [R-1]) oraz ograniczony do stanowisk niższego nadzoru. Oprócz wzoru konstrukcji przez edukację (techniczną i coraz częściej politechniczną) część robotników realizuje także wzór konstrukcji przez przedsiębiorczość. Zasoby zdobyte dzięki pracy na etacie lub pracy za granicą i zaoszczędzone w wyniku odroczonej konsumpcji stają się podstawą do otworzenia własnej firmy, która następnie jest powoli powiększana na bazie ciężkiej pracy. Podczas rozwijania własnej działalności gospodarczej, szczególnie w początkowej

fazie, często utrzymywana jest praca na etacie, która daje poczucie bezpieczeństwa na wypadek ewentualnego niepowodzenia własnej firmy. Taki właśnie scenariusz realizowany jest przez cytowanego poniżej robotnika-przedsiębiorcę:

Maciej: Mimo tego, że tutaj pracuję, jeszcze mam działalność gospodarczą. (...) Przez jakieś tam różne układy, tu był taki w [zakładzie] autobus mały do sprzedania (...) No i rozpocząłem tą działalność gospodarczą. Polegało to na tym, że tam... miałem kierowcę, oni jeździli, jak się coś stało, to nie było pieniędzy, tylko po południu, jak przyjechałem po pracy z fabryki, to nieraz było tak, że do rana się leżało pod nim, żeby on rano mógł pojechać. (...) I tak rok przepracowałem, zarobiłem trochę, nie straciłem tego, tylko kupiłem następny autobus, ale już lepszy. Tego skasowałem. Ten pracował, pracował, znów zarobił. I kupiłem następny. I wtedy jak kupiłem taki już troszeczkę porządniejszy, to tą działalność rozszerzyłem na wycieczki (operator sprzętu ciężkiego w przemyśle AGD, etatowy związkowiec w komisji zakładowej „S”, M, 45) [R-12]

Rzeczywisty rozwój typu kariery-konstrukcji przypada na okres transformacji. Wcześniej również istniały próby intencjonalnego kształtowania własnej kariery, ale miały one bardziej ograniczony zasięg, a konstrukcja zazwyczaj przyjmowała postać konstrukcji zakotwiczonej. Cechowała ją innowacyjność w ramach ograniczeń narzucanych przez strukturę i zasady funkcjonowania socjalistycznej organizacji pracy. Zakotwiczenie wiązało się najczęściej z trudnym awansem, blokowanym przez kulturę układu, wymóg przynależności do organizacji społeczno-politycznych oraz zasadę senioralności akcentującą w większym stopniu rolę stażu pracy, niż znaczenie kwalifikacji i realnych wyników pracy. W przypadku robotników możemy wyróżnić dwa typowe scenariusze. Pierwszy z nich obejmował powolny awans przez edukację techniczną i działalność racjonalizatorską, drugi – awans przez aktywność polityczną i związkową w zakładzie pracy. Wśród osób, które obecnie tworzą środowisko biznesu, a które rozpoczynały swoje biografie zawodowe w poprzednim systemie, powszechnym negatywnym doświadczeniem była konfrontacja wyobrażeń o pracy zawodowej z realiami zakładu pracy. Zderzenie młodości, ambicji i często wysokiego przygotowania teoretycznego ze sztywną strukturą, nadmierną rutyną, indolencją organizacyjną oraz niską motywacją finansową, owocowało poczuciem niewykorzystania własnych kompetencji i zablokowanego awansu, co może być opisane jako efekt „podciętych skrzydeł”. Reakcją na ten stan rzeczy była pasywność w miejscu pracy i wycofanie w sferę prywatną, gdzie poszukiwano sposobów na samorealizację; tworzenie „enklaw dobrej pracy”, w których możliwa była działalność innowacyjna (przykładem może być praca nad patentami); lub też praca poza sektorem państwowym, w nielicznych zakładach prywatnych oraz praca za granicą.

Zmiana reguł gry, której źródłem jest transformacja ustrojowa, z jednej strony przyczyniła się do wzrostu niepewności i poczucia zagrożenia na rynku pracy, szczególnie w przypadku dysponowania niskimi zasobami, czego wyrazem jest kariera typu patchwork. Z drugiej jednak strony zmiana w postaci urynkowania i stopniowego wprowadzania zasad merytokratycznych pozwoliła i zachęciła do uruchomienia zasobów biograficznych, społecznych i kulturowych w celu poprawienia swojej pozycji zawodowej. W wielu narracjach ludzi biznesu zmianie systemowej towarzyszy efekt „rozwinętych skrzydeł”, który opisuje doświadczenie odblokowanych szans oraz nowych możliwości akumulacji kapitału i kształtowania swojej kariery. Szczególnie początkowa faza transformacji, charakteryzująca się dużą otwartością struktury społecznej, sprzyjała poczuciu, że „wszystko jest możliwe”. Był to okres, w którym realne było rozpoczęcie i rozwinięcie działalności

gospodarczej bez znaczących zasobów finansowych lub realizowanie błyskotliwej kariery organizacyjnej przy niskim poziomie kapitału edukacyjnego. Późniejszy stopniowy wzrost ograniczeń strukturalnych oraz towarzysząca mu zmiana reguł gry na polu biznesu wzmocniły znaczenie zasobów pozwalających na krótko i długookresowe planowanie. W efekcie, powszechną strategią w obu badanych środowiskach, aczkolwiek w różnym zakresie, stało się inwestowanie w kapitał kulturowy w postaci wykształcenia i profesjonalnych kwalifikacji. Obrazuje to wypowiedź młodego górnika:

Michał: Świat jest trudny, ciężki i trzeba umieć sobie w nim radzić, jeżeli się chce żyć na jakimś poziomie (...) Życie jest za długie, żeby tak zapieprzać na dole, żeby tak ciężko pracować. No, więc pomyślałem sobie, stwierdziłem, że muszę zrobić studia, które mogą mi później poprawić życie (...) Po ukończeniu studiów, to nie wiem, będę czekał po prostu na awans, bo nie po to robię studia, żeby potem ciągle tam pracować fizycznie. To jest punkt honoru też... dużo mnie kosztowały te studia i ten czas, więc sobie myślę, że należy mi się... może, że nie należy mi się, ale że mogę się o to ubiegać, o lepsze stanowisko (górnik, M, 27) [R-34]

Typ kariery-konstrukcji niesie za sobą określone konsekwencje biograficzne. Składa się na nie między innymi uniwersalizacja tożsamości zawodowych, która polega na rozwijaniu identyfikacji niezwiązanych ściśle z określoną organizacją pracy, ale mających charakter uogólniony. Tożsamość zawodowa budowana jest na bazie zakumulowanych różnorodnych doświadczeń postrzeganych jako zasób, który może być i jest wykorzystywany dla aktywnego rozwoju własnej kariery. Następną konsekwencją jest profesjonalizacja więzi i przynależności organizacyjnej, która prowadzi do nadawania relacjom międzyludzkim w miejscu pracy charakteru relacji profesjonalnych, niezwiązanych z emocjonalnym poczuciem przynależności, ale przede wszystkim z możliwie najlepszym wykonywaniem ról zawodowych. Ilustracją może być wypowiedź przedsiębiorcy:

Andrzej: Ja mam takie podejście... pracownik nie może być przyjacielem... trzeba go szanować, trzeba z nim rozmawiać, ale nie można z drugiej strony pozwolić sobie na poufałość (współwłaściciel firmy wydawniczej, M, 32) [B-82].

Inną konsekwencją jest dominacja orientacji na zmianę idąca w parze z gotowością do podejmowania ryzyka związanego z opuszczeniem ustalonej pozycji w celu osiągnięcia innej, bardziej atrakcyjnej. Długofalowe zyski przedkładane są nad krótkofalowe korzyści, ponieważ podzielane jest przekonanie, że konstruktywne planowanie własnej kariery wymaga zgody na odroczoną gratyfikację.

Marek: W pewnym momencie doszedłem (...) do tego wniosku, że nieistotne są pieniądze, byleby... byleby praca otwierała ścieżkę kariery. Oczywiście człowiek dojrzewa do pewnych etapów... i tutaj biuro maklerskie to była absolutna ściana, już dalej się nic nie dało zrobić (...) i wtedy postanowiłem, że mam to w nosie, mam w nosie pieniądze, które dostanę, byleby stanowisko, które dostanę dawało mi szansę, żebym mógł się pokazać z jednej strony, a z drugiej strony otworzy mi... otworzy mi po prostu... drogę do tego, żebym coś mógł osiągnąć (dyrektor oddziału banku, M, 43) [B-57].

W środowisku biznesu, w którym kariera-konstrukcja dominuje, przyjmuje ona trzy zasadnicze formy. Pierwsza z nich to przedsiębiorcza konstrukcja realizowana

przez właścicieli firm. Najczęściej polega ona na utożsamieniu własnej kariery z losem firmy, dlatego też inwestuje się w jej funkcjonowanie wszystkie posiadane zasoby, planuje kolejne fazy rozwoju, a sukces firmy interpretowany jest jako własny sukces. Drugim wariantem jest techniczna konstrukcja, która opiera się na wykształceniu politechnicznym, będącym w dużej mierze pozostałością z poprzedniego systemu, oraz przebiega zazwyczaj w obrębie jednego zakładu pracy. Polega ona na stopniowym odchodzeniu od zadań technicznych do zarządzania personelem i działań o charakterze strategicznym. Techniczna konstrukcja przebiega najczęściej liniowo, jednotorowo w górę aż do osiągnięcia najwyższego możliwego stanowiska. Trzeci wariant to profesjonalna konstrukcja, która realizowana jest w obrębie kierownictwa średniego i wyższego szczebla, przede wszystkim na bazie kapitału kulturowego w postaci wysokiego wykształcenia ekonomicznego, wysokich kwalifikacji zawodowych oraz wiedzy dotyczącej reguł rządzących polem biznesu. Charakterystyczna jest dla niej wielotorowość oraz częste zmiany stanowisk na skutek poziomych i pionowych awansów. Miejsce pracy, również często zmieniane, traktowane jest jako pole aktywności zapewniające szanse rozwoju i akumulacji zasobów, ale niekoniecznie jako źródło identyfikacji. Planowanie oraz stawianie sobie określonych celów do osiągnięcia traktowane jest jako integralny komponent nowoczesnej kariery.

Tomasz: Jeśli będę na jednym stanowisku trzy, maksymalnie do pięciu lat, to będę chciał zmienić [firmę]. (...) Cele są takie, żeby powiedzmy do 35. roku zostać gdzieś dyrektorem finansowym lub.. lub powiedzmy podobnego rzędu stanowisko. Natomiast wtedy się zastanowię... czy jakby warto dążyć jeszcze wyżej (menedżer w międzynarodowym koncernie, M, 28) [B-2].

Logiką dominującą w typie konstrukcji jest logika rynku, która dostarcza kryteria oceny funkcjonowania ludzi i organizacji, a która nierzadko stosowana jest jako legitymizacja działań instrumentalnych. Podstawową cechą zasobów, na których opiera się kariera-konstrukcja jest ich elastyczność. Nieustanne podwyższanie formalnych i praktycznych kompetencji, pełne zaangażowanie czasowe, często kosztem życia prywatnego, umiejętność rozwijania strategii adaptacji do wymagań rynku i organizacji jest to tylko efektem zmiany systemowej i typowej dla niej płynności reguł instytucjonalnych, ale związane jest to również z wchodzeniem w zasięg oddziaływania reguł gry obowiązujących w kapitalizmie ponowoczesnym. Posiadane zasoby są wielokrotnie redefiniowane w celu nadania im właściwości wymaganych przez kontekst działania, inwestowane i wymieniane w celu ich skuteczniejszej akumulacji. Duża waga przywiązywana do zasobów jest dobrze zrozumiała w kontekście omawianego typu kariery – bez nich konstrukcja byłaby niemożliwa.

Wzory karier zawodowych a zmiana społeczna w Polsce: uwagi podsumowujące

W naszych badaniach pytaliśmy o wpływ radykalnej zmiany społecznej, rozpatrywanej na przykładzie „postkomunistycznego przejścia” w Polsce po 1989 roku, na przebieg karier zawodowych współczesnych polskich robotników i ludzi biznesu. Zrekonstruowana typologia dokumentuje specyfikę funkcjonowania post-socjalistycznego porządku społecznego w Polsce. Poprzez pojęcia teoretyczne – kotwicę, patchwork oraz konstrukcję – wyraża ona procesy dezinstytucjonalizacji i

ponownej instytucjonalizacji wzorów karier w toku zmiany systemowej. Pokazuje, w jaki sposób, w wyniku zmiany porządku społecznego, modele „normalnych biografii” (por. Kohli, 1988) ukształtowane w przeszłości są systematycznie redefiniowane i zastępowane przez modele nowe, dopasowane lepiej do wprowadzanych makrospołecznie rozwiązań instytucjonalnych, takich jak liberalizacja i uelastycznienie rynków pracy, implementacja nowych form zatrudnienia czy wzrost znaczenia zasad merytokracyjnych (por. Drozdowski, 2002; Domański, 2000). Obok nowego porządku planowania, typologia obrazuje procesy destabilizacji i inercji, utratę kontroli i podejmowanie prób kontynuacji starych wzorów działania w nowych warunkach.

Badania sugerują, że wyróżnione wzory karier idą w poprzek podziałów wyznaczonych przez hierarchię organizacyjną, posiadając zarazem własną specyfikę związaną z wewnętrznym zróżnicowaniem obu badanych środowisk. Dominacja orientacji na trwanie, wyrażona w typie kotwicy i – jako niezrealizowana intencja – w typie patchwork, wiąże się zwykle z dewaluacją lub groźbą dewaluacji posiadanych zasobów w wyniku zmiany systemowej i towarzyszących jej zmian organizacyjnych. Jest to typowa sytuacja dla znacznej części robotników, których pozycja społeczna uległa relatywnemu obniżeniu w toku transformacji oraz części drobnych przedsiębiorców, walczących o przetrwanie na rynku zdominowanym przez coraz silniejszych konkurentów. Typ konstrukcji, związany z zasobami nagradzanymi i poszukiwanymi w nowych okolicznościach (takimi jak wysokie wykształcenie czy elastyczność zawodowa) jest natomiast bardziej charakterystyczny dla nowej generacji menedżerów oraz właścicieli średnich i wielkich przedsiębiorstw, rzadziej pojawiając się w zebranych biografiach robotniczych.

Przedstawione wzory karier cechują się dużą dynamiką. W wyniku zmiany systemowej zmienia się zarówno przypisywane im znaczenie, jak i ich zasięg w badanych środowiskach. O ile na początku lat 90-tych do podjęcia kariery konstrukcji wystarczyły indywidualna zaradność i dobre „wyczucie sytuacji”, o tyle z czasem wzór ten uległ większej instytucjonalizacji, już na starcie wymagając określonej konfiguracji „kapitałów” (np. dobrych „rekomendacji”, wszechstronnej wiedzy fachowej czy wysokiego kapitału założycielskiego w biznesie itp.). Obserwujemy również ograniczenie zasięgu wzoru kotwicy, który przestaje być dominującym modelem organizacji życia zawodowego. Jego kontynuacja wiąże się dziś, z jednej strony, z inwestowaniem w posiadane kwalifikacje i „pracą na pozycję”, z drugiej zaś strony, z istotną rolą zakumulowanego w trakcie pracy w organizacji kapitału społecznego (w postaci dobrej „reputacji”, „wyrobionej marki” czy też „znajomości”). Zorientowane na trwanie strategie okazują się jednak coraz trudniejsze do realizacji wobec głębokich zmian całego modelu funkcjonowania sfery pracy. Rezygnacja z ustawowych form regulacji tej sfery i wprowadzanie niekonwencjonalnych form zatrudnienia sprawiają, że wzór określony przez nas jako patchwork przestaje się wiązać wyłącznie z chaosem okresu przejściowego, łącząc się w coraz większym stopniu z logiką funkcjonowania globalnej gospodarki kapitalistycznej.

Bibliografia

Alheit, Peter (1995) “Patchworkers’: Biographical constructions and professional attitudes – Study motivation of adult education students” [w:] P. Alheit, A.

- Bron-Wojciechowska, E. Brugger (Red.) *The Biographical Approach in European Adult Education*. Wien: Verband Wiener Volksbildung.
- Becker, S. Howard, Carper, James W. (1956) "The Development of Identification with an Occupation." *The American Journal of Sociology* 61: 289-298.
- Bertaux, Daniel, Kohli, Martin (1984) "The Life Story Approach: A Continental View." *Annual Review of Sociology* 10: 215-237.
- Blumer, Herbert (1954) "What is Wrong with Social Theory?" *American Sociological Review* 19(1): 3-10
- Bourdieu, Pierre (1986) "The Forms of Capital." S. 241-258 w *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, (Red.) J. G. Richardson. New York, Greenwood Press.
- [1984] (1998) *Distinction. A Social Critique of the Judgment of Taste*. Cambridge: Harvard University Press.
- Chamberlane, Prue, Bornat, Joanna, Wengraf, Tom (red.) (2002) *The Turn to Biographical Methods in Social Science. Comparative Issues and Examples*. London and New York, Routledge.
- Domański, Henryk (2000) *On the Verge of Convergence. Social Stratification in Eastern Europe*. Budapest, Central European University Press.
- Drozdowski, Rafał, Ziółkowski, Marek (1999) „Funkcjonowanie kapitałów kulturowego i społecznego w dobie pragmatyzacji świadomości społecznej.” *Przegląd Socjologiczny* 48 (2): 11-37.
- Drozdowski, Rafał (2002) *Rynek pracy w Polsce. Recepcja, oczekiwania, strategie dostosowawcze*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Ferrarotti, Franco (2002) *On the Science of Uncertainty. The Biographical Method in Social Research*. Lanham: Lexington Books.
- Gardawski, Juliusz (1997) *Przyzwolenie ograniczone. Robotnicy wobec rynku i demokracji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Gardawski, Juliusz, Gąciarz, Barbara, Mokrzyzewski, Juliusz. Pańków, Włodzimierz (1999) *Rozpad bastionu? Związki zawodowe w gospodarce prywatyzowanej*. Warszawa: Wydawnictwo ISP PAN
- Glaser, Barney, Strauss, Anselm L. (1967) *The Discovery of Grounded Theory*. New York: Aldine
- Glaser, Barney (red.) (1968) *Organizational Careers. A Sourcebook for Theory*. Chicago: Aldine.
- (1978) *Theoretical Sensitivity. Advances in the Methodology of Grounded Theory*. Mill Valley: The Sociology Press.
- (1992) *Emergence vs. Forcing. Basics of Grounded Theory Analysis*. Mill Valley: The Sociology Press.
- Hermanns, Harry (1987) "Narrative Interview - a new tool for sociological field research." *Acta Universitatis Lodziensis: Folia Sociologica* 13: 43-56.
- Hughes, Everett C. (1937) "Institutional Office and the Person." *American Journal of Sociology* 43: 404-413.

- (1997), "Careers." *Qualitative Sociology* 20(3): 389-397.
- Jasiecki, Krzysztof (2002) *Elita biznesu w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Kallmeyer, Wolfram i Fritz Schütze (1977) „Zur Konstitution von Kommunikationsschemata der Sachverhaltdarstellung“ [w:] D. Wegner (Red.) *Gesprächanalyse*. Hamburg: Buske Verlag.
- Kelle, Udo (2005) "Emergence" vs. "Forcing" of Empirical Data? A Crucial Problem of "Grounded Theory" Reconsidered" *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* [On-line Journal], 6(2), Art. 27. Dostęp: 1 sierpnia 2005 (<http://www.qualitativerecherche.net/fqs-texte/2-05/05-2-27-e.htm>).
- Kohli, Martin (1988) „Normalbiographie und Individualität: Zur institutionellen Dynamik des gegenwärtigen Lebenslaufregimes.“ S. 33-53 w *Vom Ende des Individuums zur Individualität ohne Ende*, (Red.) H-G. Brose, B. Hildenbrand. Opladen, Leske & Budrich.
- Konecki, Krzysztof (1988) „Praca w koncepcji socjologii interakcjonistycznej.” *Studia Socjologiczne* 1: 225-245.
- Kozek, Wiesława (2000) „Praca” [w:] *Encyklopedia Socjologii*, t. IV. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Mach, Bogdan W. (1998) *Transformacja ustrojowa a mentalne dziedzictwo socjalizmu*. Warszawa: Wydawnictwo ISP PAN.
- Prawda, Marek (1987) „Doświadczenie pracy w historii życia.” *Studia Socjologiczne* 1: 207-233.
- Berger, Peter; Luckman, Thomas (1983) *Společne tworzenie rzeczywistości*. Warszawa: PIW.
- Schütze, Fritz (1983) „Biographieforschung und narratives Interview.“ *Neue Praxis* 3: 283-293.
- (1984) „Kognitive Figuren des autobiographischen Stegreiferzählens.“ S. 78-117 w *Biographie und soziale Wirklichkeit. Neue Beiträge und Forschungsperspektiven*, (Red.) M. Kohli, G. Robert. Stuttgart: Metzler.
- (1992) "Pressure and Guilt: War Experiences of a Young German Soldier and Their Biographical Implications." *International Sociology* 7(2-3): 187-207, 347-367.
- (1995) „Verlaufskurven des Erleidens als Forschungsgegenstand der interpretativen Soziologie.“ S. 116-157 w *Erziehungswissenschaftliche Biographieforschung*, (Red.) H. Krüger, W. Marotzki. Opladen: Leske & Budrich
- Sitek, Wojciech (1979) „Mit niebieskiego ptaka.” *Polityka* (44)
- Stark, David, Bruszt, Laszlo (2001) "One Way or Multiple Paths: For a Comparative Sociology of East European Capitalism." *American Journal of Sociology* 106: 1129-1137

Strauss, Anselm, Becker, Howard (1975) "Careers, Personality, and Adult Socialization" [w:] A. Strauss (Red.) *Profession, Work and Careers*, Transaction Publishers, New Brunswick and London.

Strauss, Anselm L., (1977) *Mirrors and Masks. The Search for Identity*. London: Robertson & Co.

----- (1991) *Creating Sociological Awareness. Collective Images and Symbolic Representations*. New Brunswick and London: Transaction Publishers.

----- (1993) *Continual Permutations of Action*. New York: Aldine de Gruyter.

Cytowanie

Markieta Domecka i Adam Mrozowicki (2008) "Robotnicy i ludzie biznesu. Wzory karier zawodowych a zmiana społeczna w Polsce." *Przegląd Socjologii Jakościowej*, Tom IV Numer 1. Pobrano Miesiąc, Rok (http://www.qualitativesociologyreview.org/PL/archive_pl.php)

ⁱ Badania porównawcze wzorów karier robotników i ludzi biznesu po 1989 roku, wedle naszej wiedzy, nie były jak dotąd prowadzone.

ⁱⁱ Pojęcia takie, zgodnie z sugestiami Herberta Blumera (1954: 7), oferują „ogólne odniesienie i ukierunkowanie w podejściu do danych empirycznych”, stanowiąc element „teoretycznej wrażliwości” (por. Glaser, 1978) ułatwiającej generację kategorii i formułowanie hipotez.

ⁱⁱⁱ Kapitały zdefiniowane być mogą jako posiadane przez aktorów społecznych „atuty”, określające relatywne właściwości zajmowanych przez nich pozycji (por. Bourdieu, 1998 [1984]: 114) i umożliwiające im „efektywniejsze funkcjonowanie w codziennej rzeczywistości społecznej, kulturowej, ekonomicznej i politycznej” (por. Drozdowski, Ziółkowski, 1999: 11). Rozróżniając zasoby i kapitały, można powiedzieć, że te pierwsze wskazują na właściwości potencjalne, drugie zaś na aktywnie wykorzystywane przez aktorów w podejmowanych przez nich działaniach. Ze względu relatywny charakter obu tych pojęć w tekście posługujemy się nimi zamiennie.

^{iv} Wszystkie wywiady narracyjne zostały przeprowadzone zgodnie z zasadami opracowanymi przez Fritza Schützego. Pierwsza część to swobodna narracja obejmująca całą historię życia, od wczesnego dzieciństwa aż do chwili przeprowadzania wywiadu. Następnie zadawane są pytania szczegółowe, dotyczące niejasnych czy pominiętych fragmentów opowiedzianej biografii, a po nich pytania 'teoretyczne', wyłonione w trakcie dotychczasowej analizy danych.

^v Robotnikami określani zostali pracownicy najemni zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin poza rolnictwem, na najniższych stanowiskach w hierarchii przedsiębiorstwa, wykonujący pracę fizyczną lub rutynowe czynności o ograniczonym zakresie decyzji i kontroli. Ludzie biznesu definiowani są jako właściciele firm (zatrudniających co najmniej pięciu pracowników) oraz kadra menedżerska i dyrektorska prywatnych firm produkcyjnych i usługowych oraz instytucji finansowych.

^{vi} Teoretyczny dobór próby definiowany jest jako proces, w którym "badacz jednocześnie zbiera, koduje i analizuje dane oraz decyduje, jakie dane i gdzie będą następnie gromadzone

w celu rozwijania wyłaniającej się teorii” (por. Glaser, Strauss, 1967: 45). Podobieństwa i różnice w grupach porównawczych w naszych badaniach dotyczyły doświadczeń zawodowych, miejsca zatrudnienia, obecnej pozycji zawodowej i sposobu jej osiągnięcia, oraz ogólnej logiki biografii obrazującej sposób powiązania struktur procesowych wyrażających stosunek narratora do najistotniejszych faz jego życia (por. Schütze, 1983)

^{vii} W przypadku robotników, typowa sekwencja obejmowała: naukę w szkole zawodowej (często przyzakładowej), otrzymanie zatrudnienia z „przydziału” po jej ukończeniu, „wypracowanie sobie pozycji” w zakładzie poprzez zdobycie „uznania” i „docenienie” przez kierownictwo, następnie zaś „pracę do emerytury” na podobnym stanowisku lub ograniczony awans do niższego nadzoru (w tej samej branży lub przedsiębiorstwie) – zwykle przez wieczorową edukację w średniej szkole technicznej. Wśród osób, które w okresie transformacji trafiły do środowiska biznesu, typowym przykładem kariery-kotwicy była ścieżka inżynierska, która opierała się na wyższym wykształceniu technicznym i pracy na niższych i średnich stanowiskach kierowniczych.

^{viii} Charakterystyki wywiadów obejmują kolejno: (stanowisko, płeć (M-mężczyzna, K- kobieta), wiek) [nazwa bazy danych (R- robotnicy, B- ludzie biznesu) – numer wywiadu]. Wszystkie imiona i nazwy własne w cytatach zostały zmienione lub zakodowane.

^{ix} Dryfowanie pomiędzy różnymi przedsiębiorstwami, ciągła w praca w „delegacjach” i na „kontraktach”, czy wreszcie okresowa praca za granicą i „turystyka handlowa” to tylko niektóre przejawy takiego typu kariery. Należy pamiętać, że nie zawsze były to strategie wymuszone okolicznościami zewnętrznymi. Często były one wyrazem orientacji utylitarnej, wyrażając konstrukcję raczej niż patchwork (por. Sitek, 1979)