



**Uniwersytet
SWPS**

**Doświadczenia mobilności przestrzennych
a sytuacja na rynku pracy młodych dorosłych.
Analiza ścieżek zawodowych
oraz poczucia stabilności na rynku pracy**

Dominika Winogrodzka

Praca doktorska w formie cyklu publikacji
przygotowana pod opieką naukową
prof. dr hab. Izabeli Grabowskiej

Warszawa 2024

Instytut Nauk Społecznych
Uniwersytet SWPS

Cytowanie

Winogrodzka Dominika (2024). *Doświadczenia mobilności przestrzennych a sytuacja na rynku pracy młodych dorosłych. Analiza ścieżek zawodowych oraz poczucia stabilności na rynku pracy*. Praca doktorska w formie cyklu publikacji. Instytut Nauk Społecznych, Uniwersytet SWPS.

Spis treści

Summary	4
Wprowadzenie	7
Tematyka i cel pracy doktorskiej	7
Struktura pracy doktorskiej	8
Forma pracy doktorskiej	11
Ramy teoretyczne: wchodzenie w dorosłość i na rynek pracy ludzi młodych w warunkach mobilności.....	16
Tranzycje młodych i ich przemiany.....	17
Mobilność i mobilne tranzycje młodych.....	25
Współczesny rynek pracy a młodzi.....	37
Nota metodologiczna.....	53
Projekt badawczy „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy...”	54
Podejście metodologiczne i sposób analizy danych	67
Etyczna realizacja jakościowych badaniach podłużnych	74
Cykl i inne publikacje – omówienie	82
Publikacja 1. Mobilne sekwencje społeczno-zawodowe młodych	82
Publikacja 2. Mobilność a tranzycyjny efekt jojo.....	87
Publikacja 3. Mobilność a prekaryzacja pracy	90
Publikacja 4. Młodzi o stabilności na rynku pracy	92
Publikacja 5. Młodzi o stabilności na rynku pracy własnej i rodziców.....	96
Inne publikacje	100
Podsumowanie	105
Bibliografia	119
Załącznik – cykl publikacji	176

Summary

This doctoral thesis is presented as a series of publications titled “The Experience of Spatial Mobility and the Labour Market Situation of Young Adults: An Analysis of Career Paths and the Sense of Stability in the Labour Market”. It focuses on the impact of transnational (mainly intra-European Union) mobility on the professional situation and work stability of individuals born between 1984 and 1991. The analysis concerns a unique generation – the first generation in the modern history of Poland that has no recollection of the 1989 systemic transformation and whose adolescence coincided with Poland’s accession to the European Union, benefiting from the free international movement. While these people studied and gained higher education on a massive scale, there was an increasing trend toward work precarization.

Migration experiences profoundly impact young people’s lives, including their careers. However, the interplay between youth mobility and young adult biography remains largely unexplored. This doctoral thesis fills this research gap by integrating various sociological perspectives. It encompasses studies on youth, mobility and migration, and the labour market, highlighting the multifaceted nature of contemporary youth transitions, with a particular focus on transnational mobilities.

The subject of my research is the complex interplay between spatial mobility experiences and the life paths of young people, particularly their labour market situations. This examination is conducted from both objective and subjective standpoints, contextualized against the backdrop of neoliberal shifts in the work environment. The study is structured around three pivotal research questions: RQ1. How does international mobility influence career paths? RQ2. In what way (and why) do young adults perceive stability in the labour market today? and RQ3. What similarities and differences do young people perceive in how they and their parents understand work stability?

The findings are disseminated through articles, each offering insights into the mobility and labour market experiences of young adults.

- P1. Winogrodzka, D., & Grabowska, I. (2022). (Dis)ordered social sequences of mobile young adults: spatial, social and return mobilities. *Journal of Youth Studies*, 25(2), 242–258. <https://doi.org/10.1080/13676261.2020.1865526>.
- P2. Winogrodzka, D., & Sarnowska, J. (2019). Tranzycyjny efekt jojo w sekwencjach społecznych młodych migrantów [The transitional yo-yo effect in the social sequences of young migrants]. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 15(4), 130–153. <https://doi.org/10.18778/1733-8069.15.4.07>.
- P3. Winogrodzka, D., & Mleczek, I. (2019). Migracja płynna a prekaryzacja pracy. Przykłady doświadczeń zawodowych młodych migrantów z wybranych miast średniej wielkości w Polsce [Liquid migration and precarization of work. Examples of experiences of young migrants from selected medium-sized cities in Poland]. *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*, 171, 85–106. <https://doi.org/10.4467/25444972smpp.19.004.10254>.
- P4. Winogrodzka, D. (2023). ‘Stability is a foggy concept’: work stability from the perspective of young people with mobility experiences. *Journal of Youth Studies*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/13676261.2023.2271843>.
- P5. Winogrodzka, D. (2023). „Nie jest to życie, które oni rozumieją, w ich mniemaniu moje życie jest bardzo niestabilne”. Młodzi dorośli o stabilności zawodowej własnej i swoich rodziców [“This is not a life they understand, they think my life is very unstable”: young adults about their own and their parents’ work stability]. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 19(4), 12–45. <https://doi.org/10.18778/1733-8069.19.4.02>.

This doctoral thesis enriches the scholarly discourse on young adults entering the labour market under conditions of mobility. Its notable contributions include a typology of mobile socio-professional sequences of young people (P1) with a complementary in-depth explanation of the transitional yo-yo effect in their educational and professional paths (P2) and the phenomenon of work precarization and its normalisation among migrant people (P3). Additionally, this thesis offers a novel typology of young people's perceptions of work stability (P4), supplemented by insights into their perceptions of their parents' views of this concept (P5).

The publications were prepared based on a rich set of empirical data collected during a qualitative longitudinal study involving young people aged 19–35 with diverse experiences of mobility. This research was part of the project „Education-to- domestic and- foreign labour market transitions of youth: The role of locality, peer group and new media” funded by the National Science Center, Poland, under the Sonata Bis 5 scheme (project no. 2015/18/E/HS6/00147) and conducted at the SWPS University (2016–2020), where I worked as a PhD research fellow. Further financial support for work on the publication series came from the project „INSIMO: Work (in)stability and spatial (im)mobility from the perspective of young people on the move. Impact of the Covid-19 pandemic” (2022–2024), funded by the National Science Center, Poland, in the Preludium 20 competition (project no. 2021/41/N/HS6/03681).

Wprowadzenie

Tematyka i cel pracy doktorskiej

Niespotykana na wcześniejszą skalę dynamika współczesnej mobilności młodych ludzi podważa przyjmowany do niedawna podział na studia nad młodymi i tranzycjami oraz studia nad migracjami i mobilnością, zachęcając do przyjęcia nowej perspektywy badawczej, która zakłada, że tranzycje młodych – wchodzenie w dorosłość czy na rynek pracy – odbywają się w warunkach mobilności. Taką właśnie perspektywę przyjmuję w niniejszej rozprawie doktorskiej. W cyklu publikacji pt. „Doświadczenia mobilności przestrzennych a sytuacja na rynku pracy młodych dorosłych. Analiza ścieżek zawodowych oraz poczucia stabilności na rynku pracy” podejmuję problematykę badawczą, która łączy studia nad młodymi, mobilnością i migracjami oraz rynkiem pracy. Przedmiotem moich dociekań badawczych jest nieoczywisty związek między doświadczeniami mobilności transnarodowej, głównie wewnątrz Unii Europejskiej, a ścieżkami życiowymi młodych ludzi (ur. w latach 1984–1991), ze szczególnym uwzględnieniem ich sytuacji na rynku pracy, zarówno w wymiarze obiektywnym, jak i subiektywnym, w kontekście neoliberalnych przemian współczesnego świata pracy. Przede wszystkim interesuje mnie:

- PB1 W jaki sposób mobilność międzynarodowa wpływa na kształt ścieżek zawodowych?
- PB2 Jak (i dlaczego) młodzi ludzie rozumieją współcześnie (nie)stabilność zawodową?
- PB3 Jakie podobieństwa, a jakie różnice dostrzegają młodzi ludzie w postrzeganiu (nie)stabilności zawodowej przez siebie i swoich rodziców?

Niniejsza rozprawa doktorska, ze względu na poruszaną w niej tematykę oraz próbę odpowiedzi na powyższe pytania badawcze, stanowi wkład do nauk socjologicznych, uzupełniając literaturę dotyczącą problematyki młodych dorosłych o wątki dotyczące wchodzenia na rynek pracy w warunkach mobilności. Jest to temat, któremu poświęcono dotychczas stosunkowo niewiele uwagi w badaniach społecznych. Tymczasem, zarówno doświadczenia mobilności transnarodowej, jak i postrzeganie stabilności na rynku pracy ludzi młodych, to ważne aspekty, których zbadanie może pomóc lepiej zrozumieć złożone procesy współczesnego wchodzenia w dorosłość.

Struktura pracy doktorskiej

Niniejsza rozprawa doktorska składa się z pięciu części, łącznie z niniejszym Wprowadzeniem, w którym omawiam tematykę pracy oraz przedstawiam jej strukturę, a także formę, przybliżając kulisy powstawania cyklu publikacji.

W rozdziale pierwszym (Ramy teoretyczne...) przedstawiam koncepcje teoretyczne z zakresu studiów nad młodymi, mobilnością i migracjami oraz rynkiem pracy, które zostały wykorzystane w celu odpowiedzi na postawione przeze mnie pytania badawcze. W pierwszej części rozdziału teoretycznego prezentuję socjologiczne koncepcje związane z wchodzeniem w dorosłość i ich stopniowe przechodzenie od ujęć wskazujących na normatywną linearność przebiegu życia, w stronę rozumienia jak bardzo różnorodne i wielorakie formy mogą przybierać ścieżki życiowe ludzi młodych. W drugiej części rozdziału opisuję koncepcje dotyczące transnarodowej mobilności, ze szczególnym uwzględnieniem charakteru mobilności ludzi młodych i mobilnych tranzycji. W trzeciej i ostatniej części rozdziału teoretycznego omawiam przemiany współczesnego rynku pracy, w tym prekaryzację pracy oraz przyczyny jej normalizacji, zwracając uwagę na konsekwencje „zwrotu neoliberalnego”.

W rozdziale drugim (Nota metodologiczna) prezentuję metodologię badania, będącego częścią większego jakościowego badania podłużnego realizowanego w ramach projektu „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy...”. Po przedstawieniu głównych założeń i etapów projektu, omawiam podejście metodologiczne i sposób analizy danych przyjęty na potrzeby dysertacji. Ostatnią część tego rozdziału poświęcam rozważaniom etycznym związanym z realizacją jakościowych badań podłużnych, uwzględniając własną pozycję badaczki.

Po rozdziale drugim przedstawiającym projekt oraz metodologię badań omawiam cykl publikacji składających się na rozprawę doktorską (Cykl i inne publikacje – omówienie). Zbiór artykułów otwiera Publikacja 1 pt. „(Dis)ordered social sequences of mobile young adults: spatial, social and return mobilities” (*Journal of Youth Studies*), w której prezentuję typologię sekwencji społeczno-zawodowych młodych ludzi, łącząc koncepcję możliwości i ograniczeń do mobilności z trajektoriami mobilności. W nawiązaniu do koncepcji mobilnych tranzycji omawiam cztery typy „mobilnych sekwencji” społeczno-zawodowych. Wyróżnione w toku analizy wybrane typy omawiam w kolejnych publikacjach – Publikacji 2 oraz Publikacji 3, a także wykorzystuję analitycznie na potrzeby Publikacji 4.

W Publikacji 2 pt. „Tranzycyjny efekt jojo w sekwencjach społecznych młodych migrantów” (*Przegląd Socjologii Jakościowej*), odpowiadam na pytanie o rolę migracji zagranicznych w występowaniu „tranzycyjnego efektu jojo”. Na bazie studiów przypadku ścieżek edukacyjno-zawodowych osób z doświadczeniami mobilności, prezentuję przykłady tranzyji ludzi młodych na rodzimy i zagraniczny rynek pracy, zarówno w wymiarze obiektywnym, jak i subiektywnym. Omawiam szczegółowo jeden z typów mobilnych sekwencji zaprezentowany w Publikacji 1 – „sekwencję jojo” oraz mechanizmy jej powstawania. W warstwie koncepcyjnej artykuł skupia się na przeobrażeniach współczesnych biografii, ze szczególnym uwzględnieniem sfery edukacyjno-zawodowej.

W Publikacji 3 pt. „Migracja płynna a prekaryzacja pracy. Przykłady doświadczeń zawodowych młodych migrantów z wybranych miast średniej wielkości w Polsce” (*Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*), przedstawiam relację między doświadczeniem migracji zagranicznej a zjawiskiem prekaryzacji pracy. Analizuję, na ile migracja pozwala na zmianę a na ile utrwała prekarne warunki pracy, którym młodzi ludzie próbują sprostać, wyjeżdżając za granicę. Rozważania teoretyczne w Publikacji 3 skupiają się wokół zjawiska migracji płynnej oraz prekaryzacji pracy.

W Publikacji 4 pt. „‘Stability is a foggy concept’: work stability from the perspective of young people with mobility experiences” (*Journal of Youth Studies*), przyglądam się konstruktowi „(nie)stabilności” w kontekście współczesnego rynku pracy. Wykazuję, że młodzi dorośli dążą do osiągnięcia stabilności, definiując oraz redefiniując jej znaczenie lub odrzucają stabilność, kwestionując oraz negując jej istnienie oraz analizują tego przyczyny. Analitycznie wykorzystuję zaprezentowaną w Publikacji 1 typologię sekwencji społeczno-zawodowych. Rozważania na temat postrzegania (nie)stabilności zawodowej kontynuuję w Publikacji 5 zamykającej cykl.

W Publikacji 5 pt. „‘Nie jest to życie, które oni rozumieją, w ich mniemaniu moje życie jest bardzo niestabilne’. Młodzi dorośli o stabilności zawodowej własnej i swoich rodziców” (*Przegląd Socjologii Jakościowej*), prezentuję podobieństwa oraz różnice w postrzeganiu stabilności zawodowej przez młodych ludzi oraz ich rodziców. Wskazuję, że zarówno dychotomiczne podejście do stabilności zawodowej, jak i wielowymiarowość jej postrzegania odróżnia młodych dorosłych od ich rodziców, których postrzeganie stabilności, na podstawie rozmów z ich dorosłymi dziećmi, wydaje się zdecydowanie bardziej jednowymiarowe i homogeniczne.

Po streszczeniu artykułów składających się na cykl, omawiam kilka dodatkowych publikacji mojego współautorstwa, w których podejmuję problematykę rynku pracy i mobilności przestrzennej ludzi młodych, a które, z przyczyn formalnych, nie mogły wejść w skład cyklu.

W ostatniej części rozprawy doktorskiej (Podsumowanie) omawiam wyniki publikacji, udzielając odpowiedzi na pytania badawcze, i wyciągam na ich podstawie wnioski. Pokazuję, w jaki sposób opracowane koncepcje, tj. typologia mobilnych sekwencji społeczno-zawodowych czy typologia postrzegania stabilności zawodowej, przyczyniają się do rozwoju wiedzy na pograniczu subdyscyplin socjologii: studiów nad młodymi, mobilnością i migracjami oraz rynkiem pracy, pozwalając z większą precyzją nazwać współczesne zjawiska związane z sytuacją zawodową ludzi młodych wchodzących w dorosłość w warunkach mobilności. Wskazuję także na ograniczenia dotychczas przeprowadzonych analiz i wynikające z nich propozycje dalszych kierunków badań.

Wszystkie publikacje wchodzące w skład cyklu są integralną częścią rozprawy doktorskiej, i w całości, w formie opublikowanej w poszczególnych czasopismach naukowych, znajdują się w dołączonym do pracy Załączniku, poprzedzonym Bibliografią zawierającą odniesienia do literatury cytowanej w dysertacji.

Forma pracy doktorskiej

Cykl publikacji stanowiący podstawę prezentowanej rozprawy doktorskiej obejmuje pięć artykułów opublikowanych w wysoko punktowanych czasopismach naukowych. Dwa z nich (Publikacja 1 oraz Publikacja 4) ukazały się w renomowanym czasopiśmie międzynarodowym *Journal of Youth Studies*, uznanym wśród przedstawicieli i przedstawicielek studiów nad młodymi. Pozostałe trzy opublikowane zostały w cenionych polskich czasopismach socjologicznych: *Przełądzie Socjologii Jakościowej* (Publikacja 2 oraz Publikacja 5) popularnym wśród autorów i autorek wykorzystujących metodologię badań jakościowych oraz *Studiach Migracyjnych – Przełądzie Polonijnym* (Publikacja 3), skupiającym wokół siebie badaczy i badaczki procesów migracji/mobilności. Dwie spośród pięciu publikacji (Publikacja 4 oraz Publikacja 5) to publikacje jednoautorskie, w pozostałych (Publikacja 1, Publikacja 2 oraz Publikacja 3) pełniłam rolę wiodącej autorki. Poniżej przedstawiam wykaz publikacji¹ wraz z abstraktami przybliżającymi ich tematykę.

Publikacja 1. Winogrodzka, D., & Grabowska, I. (2022). (Dis)ordered social sequences of mobile young adults: spatial, social and return mobilities. *Journal of Youth Studies*, 25(2), 242–258. <https://doi.org/10.1080/13676261.2020.1865526>.

International mobility has become a significant part of the life experiences of a growing number of Polish youths since the enlargement of the EU in 2004, influencing young people's transitions from education to work or transitions across different labour markets. The key aim of this paper is to explore socio-occupational sequences of young people considering spatial and temporal dynamism of the process of mobility. Focusing on the intersection between youth and migration studies, we aim to answer the following research questions: (1) What are the socio-occupational sequences of young people 'on the move'? (2) How mobility capacities and imperatives determine the flow of sequences and (3) How mobility patterns collocate with sequences' shapes? Based on social sequence analysis, we have distinguished four types of 'mobile sequences' of young adults: (1) the 'upward sequence' when spatial mobility accelerates social mobility; (2) the 'yo-yo sequence', where transnational mobility causes 'return social mobility'; (3) the 'zigzag sequence', involving up-and-down patterns in social mobility; (4) the 'flat sequence', where spatial mobility has no impact on the objective dimension of socio-occupational sequences, but mobility strongly influences human capital.

¹ Wszystkie publikacje wchodzące w skład cyklu spełniają wymogi formalne przyjęte przez Komisję ds. awansów naukowych Instytutu Nauk Społecznych Uniwersytetu SWPS w odniesieniu do rozprawy doktorskiej przygotowywanej w formie zbioru opublikowanych i powiązanych tematycznie artykułów naukowych w dyscyplinie socjologia w Uniwersytecie SWPS. Wszystkie artykuły, zanim zostały opublikowane, przeszły szczegółowe procesy recenzyjne w wymienionych czasopismach.

- Publikacja 2. Winogrodzka, D., & Sarnowska, J. (2019). Tranzycyjny efekt jojo w sekwencjach społecznych młodych migrantów. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 15(4), 130–153. <https://doi.org/10.18778/1733-8069.15.4.07>.

Wydłużająca się edukacja czy uelastycznienie się rynków pracy powodują, że poszczególne etapy wczesnodorosłego życia młodych ludzi oraz podejmowane role społeczne przenikają się. Młodzi ludzie wchodzi w dorosłość coraz częściej w sposób nielinearny, doświadczając powrotów do etapów czy sytuacji z przeszłości, co w literaturze zostało opisane jako „tranzycja jojo”. „Jojoizacja tranzycji” dotyczy również procesu przechodzenia z edukacji do rynku pracy, które jest coraz bardziej rozciągnięte w czasie, zróżnicowane i trudne do przewidzenia. Jednym z istotnych zjawisk towarzyszących inicjacji zawodowej współczesnych młodych dorosłych jest mobilność międzynarodowa, która znacznie wpływa na kształt ścieżek edukacyjno-zawodowych młodych ludzi. Celem artykułu jest odpowiedź na pytanie o rolę migracji zagranicznych w występowaniu tranzycyjnego efektu jojo. Na bazie studiów przypadku ścieżek edukacyjno-zawodowych migrantów przedstawione zostaną tranzycje ludzi młodych na rodzimy i zagraniczny rynek pracy, zarówno w wymiarze obiektywnym, jak i subiektywnym. Jako metoda analizy posłuży jakościowa adaptacja analizy sekwencji społecznych.

- Publikacja 3. Winogrodzka, D., & Mleczo, I. (2019). Migracja płynna a prekaryzacja pracy. Przykłady doświadczeń zawodowych młodych migrantów z wybranych miast średniej wielkości w Polsce. *Studia Migracyjne - Przegląd Polonijny*, 171, 85–106. <https://doi.org/10.4467/25444972smpp.19.004.10254>.

Celem artykułu jest przedstawienie relacji między migracją zagraniczną a zjawiskiem prekaryzacji pracy młodych migrantów z wybranych miast średniej wielkości w Polsce. Autorki analizują, na ile migracja pozwala na zmianę a na ile utrwała prekarne warunki pracy, którym młodzi ludzie próbują sprostać, wyjeżdżając ze swoich społeczności lokalnych. Współczesna migracja przybiera charakter „migracji płynnej” opartej na tymczasowości, elastyczności i nieprzewidywalności trajektorii życiowych. W kontekście zawodowym „migranci płynni” muszą adaptować się do elastycznego, zderegulowanego i coraz bardziej transnarodowego rynku pracy, co wiąże się z określonymi wyzwaniami. Jednym z nich jest postępująca prekaryzacja pracy, która związana jest z ciągłym stanem niepewności zawodowej wynikającej z braku stabilnego zatrudnienia, okresowym brakiem pracy lub ze specyfiką formy zatrudnienia. W oparciu o materiał empiryczny pochodzący z projektu „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy: rola lokalności, grupy rówieśniczej i nowych mediów”, autorki poszukują odpowiedzi na pytanie, jaką rolę w procesie prekaryzacji pracy ludzi młodych – zarówno w ujęciu obiektywnym jak i subiektywnym – pełni doświadczenie migracji zagranicznej.

- Publikacja 4. Winogrodzka, D. (2023). 'Stability is a foggy concept': work stability from the perspective of young people with mobility experiences. *Journal of Youth Studies*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/13676261.2023.2271843>.

Currently, substantial attention is being paid to flexibility in the working life of young people. Stability is a conceptual companion of flexibility; however, its role has been vastly underestimated in the literature on working life. The key aim of this article is to explore the processes of meaning-making concerning work stability among young people with mobility experiences. Focusing on the intersection between career studies, mobility studies, and youth studies, the aim is to answer the following research questions. (1) How do young people with mobility experiences perceive stability in the context of the labour market? (2) What are the roles of spatial mobility and previous work experience in the perception of work stability? Based on qualitative data, the process of defining, redefining, questioning, and denying the concept of work stability is discussed, showing that this process is subject to continuous verification and reevaluation based on previous work experiences.

- Publikacja 5. Winogrodzka, D. (2023). „Nie jest to życie, które oni rozumieją, w ich mniemaniu moje życie jest bardzo niestabilne”. Młodzi dorośli o stabilności zawodowej własnej i swoich rodziców. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 19(4), 12–45. <https://doi.org/10.18778/1733-8069.19.4.02>.

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

Publikacje powstały w porządku chronologicznym: Publikacja 3, Publikacja 2, Publikacja 1, Publikacja 4, Publikacja 5, jednak ich kolejność omawiania i prezentowania w dysertacji, biorąc pod uwagę zakres poruszanych w nich tematów i prowadzonych analiz, została zmieniona. Mam nadzieję, że dzięki temu, pomimo, że pomysł przygotowania rozprawy doktorskiej w formie cyklu publikacji narodził się na półmetku prac nad artykułami, tworzą one w obecnym kształcie spójną i logiczną całość, w ramach której każdy kolejny artykuł stanowi swego rodzaju kontynuację i pogłębienie poruszanych wcześniej wątków (więcej w rozdziale: Cykl i inne publikacje – omówienie).

Publikacje wchodzące w skład prezentowanego cyklu przygotowane zostały w całości na podstawie danych empirycznych zgromadzonych w ramach projektu „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy: rola lokalności, grupy rówieśniczej i nowych mediów” finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki w konkursie Sonata Bis 5 (nr projektu: 2015/18/E/HS6/00147), który realizowany był w Uniwersytecie SWPS (2016–2020). Kierowniczką tego projektu, w którym w latach 2017–2020 pełniłam rolę badaczki-stypendystki (więcej w Nocie metodologicznej)², była prof. dr hab. Izabela Grabowska, promotorka niniejszej rozprawy doktorskiej. Dodatkowe wsparcie finansowe prac nad cyklem publikacji zapewnił projekt „INSIMO: (Nie)stabilność zawodowa i (nie)mobilność przestrzenna w perspektywie młodych ludzi w ruchu. Wpływ pandemii Covid-19”, na który otrzymałam finansowanie z Narodowego Centrum Nauki w konkursie Preludium 20 (nr projektu: 2021/41/N/HS6/03681), który również realizowany był w Uniwersytecie SWPS (2022–2024). Projekt INSIMO stanowił kontynuację projektu „Przejścia młodych...”, w ramach którego zrealizowałam rewizytę badawczą (więcej w Podsumowaniu).

² Przygotowanie rozprawy doktorskiej na podstawie większego projektu finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki stwarza różne możliwości, ale wiąże się także z pewnymi ograniczeniami. Odnosząc się do aspektów sprzyjających, należy do nich z pewnością otrzymywanie stypendium i dodatkowe możliwości finansowania różnych przedsięwzięć naukowych (np. udziału w konferencjach) wynikające z roli członkini projektu. Docenić należy także możliwość pracy zespołowej, zwłaszcza, jeśli wspiera ona rozwój naukowy, co w okresie realizacji ww. projektu było również moim doświadczeniem. Jednocześnie, taki model pracy nad doktoratem niesie za sobą pewne wyzwania, zwłaszcza jeśli chodzi o swobodę i niezależność badawczą – konieczność dopasowania do ogólnego kontekstu projektu skutkuje fokusem na określonych tematach badawczych. Dodatkowe wyzwanie związane bezpośrednio z moją sytuacją wiązało się z faktem, że dołączyłam do projektu w trakcie jego trwania, co więcej, po zakończeniu pierwszego etapu zbierania danych. Oznacza to, że nie miałam wpływu na konceptualizację projektu, a także nie uczestniczyłam w procesie projektowania badania oraz do pewnego momentu, w procesie gromadzenia danych. Tym, co zapewniło pewną elastyczność, jeśli chodzi o zakres tematyczny projektu (a co za tym idzie – pracy doktorskiej) oraz stworzyło możliwość dołączenia do prac badawczych, był podłużny charakter prowadzonych badań (więcej w Nocie metodologicznej).

Odnosząc się do mojego wkładu w powstanie publikacji współautorskich: w ramach prac nad Publikacją 1 (Winogrodzka & Grabowska, 2022), zaproponowałam połączenie koncepcyjnej ramy możliwości i imperatywów do mobilności oraz różnych jej wzorów w odniesieniu do analizy wpływu mobilności przestrzennej na mobilność społeczną młodych ludzi. Stworzyłam, nawiązując do koncepcji mobilnych tranzycji, typologię mobilnych sekwencji społeczno-zawodowych i przeprowadziłam analizę każdego z wyodrębnionych typów. Współtworzyłam także pozostałe sekcje artykułu: wprowadzenie, część koncepcyjną oraz metodologiczną. Byłam odpowiedzialna za opracowanie podsumowania oraz bibliografii. Przygotowałam odpowiedzi na recenzje oraz wprowadziłam sugerowane przez osoby recenzujące zmiany, dokonując końcowej redakcji merytorycznej przed złożeniem tekstu do druku. Mój wkład w przygotowanie artykułu wyniósł 80%.

W ramach przygotowania Publikacji 2 (Winogrodzka & Sarnowska, 2019) byłam odpowiedzialna za opracowanie ram koncepcyjnych artykułu: przygotowałam przegląd literatury w zakresie ścieżek edukacyjno-zawodowych młodych dorosłych oraz tranzycyjnego efektu jojo, a także wpływu mobilności międzynarodowej na ww. efekt. Opracowałam część metodologiczną oraz empiryczną artykułu, przygotowując analizę sekwencji wybranych studiów przypadku, wraz z ilustracjami. Współtworzyłam podsumowanie artykułu oraz bibliografię. Wspólnie ze współautorką pracowałyśmy nad finalizacją tekstu po recenzjach. Mój wkład w przygotowanie artykułu wyniósł 65%.

Jeśli chodzi o Publikację 3 (Winogrodzka & Mleczko, 2019) byłam odpowiedzialna za opracowanie ram teoretycznych artykułu obejmujących koncepcję „migracji płynnej” oraz specyfikę współczesnego rynku pracy młodych ze szczególnym uwzględnieniem prekaryzacji pracy, w tym prekaryzacji pracy osób migrujących. Współtworzyłam sekcję poświęconą metodologii badania, byłam także odpowiedzialna za część empiryczną artykułu – tematyczną analizę danych. Opracowałam podsumowanie oraz współtworzyłam bibliografię. Wspólnie ze współautorką pracowałyśmy nad finalizacją artykułu po recenzjach. Mój wkład w przygotowanie artykułu wyniósł 80%³.

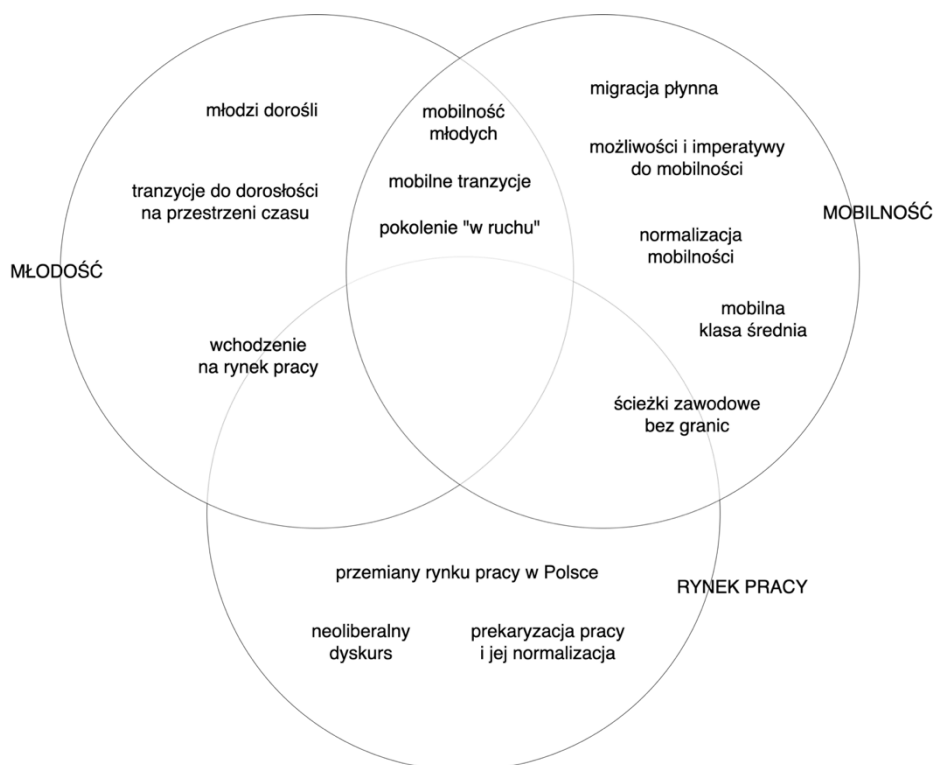
Pozostałe publikacje wchodzące w skład cyklu – Publikacja 4 (Winogrodzka, 2023b) oraz Publikacja 5 (Winogrodzka, 2023a) – to publikacje jednoautorskie.

³ Wszystkie oświadczenia o współautorstwie publikacji składających się na cykl zostały dostarczone Radzie Naukowej Instytutu Nauk Społecznych Uniwersytetu SWPS. Ze względu na występujące w ich treści dane poufne (tj. dane teleadresowe współautorek), dokumenty nie zostały zamieszczone w załączniku pracy doktorskiej.

Ramy teoretyczne: wchodzenie w dorosłość i na rynek pracy ludzi młodych w warunkach mobilności

Cykl publikacji pt. „Doświadczenia mobilności przestrzennych a sytuacja na rynku pracy młodych dorosłych...” skupia się na problematyce badawczej znajdującej się na styku studiów nad młodymi, badań nad mobilnością i migracjami oraz rynkiem pracy, co znajduje odzwierciedlenie w wykorzystanych w pracy koncepcjach socjologicznych opisujących transycje do dorosłości, mobilność/migracje młodych oraz przemiany współczesnego rynku pracy (Rysunek 1). Omawiam je krótko w niniejszym rozdziale, bazując na koncepcjach teoretycznych prezentowanych w publikacjach wchodzących w skład cyklu⁴.

Rysunek 1. Inspiracje teoretyczne



Źródło: Opracowanie własne.

⁴ Prezentowany rozdział zawiera fragmenty publikacji, które składają się na rozprawę doktorską w formie cyklu publikacji.

Tranzycje młodych i ich przemiany

Pierwotnie teoretyzowano, że tranzycja do dorosłości (ang. *transition to adulthood*) jest powszechnie doświadczanym momentem oddzielenia się jednostki od rodziny pochodzenia. Tymczasem przejście do dorosłości jest procesem konstruowanym społecznie, ulega przekształceniom, przybierając różne postaci i subiektywne znaczenia dla osób o różnych cechach społeczno-demograficznych dorastających w różnych kontekstach społeczno-gospodarczych, politycznych czy kulturowych (zob. np. Hogan & Astone, 1986; Arnett, 1997; Benson & Furstenberg, 2006; Macmillan, 2006; Aronson, 2008; Silva, 2012; Eliason et al., 2015; Settersten et al., 2015; Irwin & Nilsen, 2018; Nilsen et al., 2018; Marchetti, 2022). To między innymi dlatego tematyka młodych dorosłych i wchodzenia w dorosłość stała się w ostatnich dekadach przedmiotem licznych badań socjologicznych (Furlong, 2009a; 2016; Shanahan, 2000), również w Polsce (zob. np. Wrzesień, 2009; Szafranec, 2011; Brzezińska & Syska, 2016; Rek-Woźniak, 2016; Krzaklewska, 2017; Wiszejko-Wierzbicka & Kwiatkowska, 2018; Zielińska, 2020; Pustułka et al., 2021; Grotowska-Leder et al., 2022)⁵.

Do lat 70. XX wieku w wielu społeczeństwach zachodnich istniało założenie, że przejście od młodości do dorosłości następuje w porządku chronologicznym i poprzez kumulację określonych doświadczeń, z których każde kolejne stanowi budulec do tych, które mają dopiero nadejść (Elder, 1974; Marini, 1984). Instytucjonalizacja biegu życia poprzez określenie rodzaju i zakresu uniwersalnych doświadczeń charakterystycznych dla danego etapu biografii ukonstytuowała chronologicznie standaryzowany bieg życia (Settersten, 2003; Kohli, 2007; Hofmeister, 2013). W związku z homogenizacją faz życia przejawiającą się w uniwersalnym rozumieniu pojęć takich jak „młodość” czy „dorosłość” (Dannefer & Settersten, 2010) biografie jednostek upodobniły się, nie tylko ze względu na pojawiające się w nich zdarzenia, ale też ich sekwencje czy czas wystąpienia. Wiązało się to ze społeczno-kulturowymi oczekiwaniami na temat tego, kiedy dany etap życia powinien się rozpocząć i zakończyć oraz z jakich elementów składowych, w jakiej kolejności oraz jak długich, powinien się składać (Settersten et al., 2015; Szukalski, 2016).

⁵ Proces wchodzenia w dorosłość znalazł się w centrum zainteresowania projektu psychologicznego „Mechanizmy formowania się tożsamości w okresie przejścia z adolescencji do dorosłości: regulacyjna rola emocji samoświadomościowych” (2012–2016, NCN, nr 2011/03/B/HS6/01884) czy projektów socjologicznych tj. „Polityki publiczne na rzecz pełnej dorosłości w Polsce” (2015–2020, NCN, nr 2014/15/B/HS5/03284) czy „ULTRAGEN: Wchodzenie w dorosłość w czasach niepewności: międzypokoleniowa teoria 'rozedrganych' tranzycji” (2021–2024, NCN, nr 2020/37/B/HS6/01685).

Badacze i badaczki studiów nad młodymi zgadzają się, że procesy tranzykcji są obecnie mniej liniowe i przewidywalne, przyjmując charakter coraz bardziej różnorodnych i zdestandaryzowanych (Du Bois-Reymond & López Blasco, 2003; Furstenberg, 2005; Walther, 2006; Furlong, 2009a; Heinz, 2009; Mary, 2012; Settersten et al., 2015). Przeobrażenia procesu wchodzenia w dorosłość są konsekwencją szerszych neoliberalnych zmian społeczno-gospodarczych, które miały miejsce pod koniec lat 70. XX wieku w społeczeństwach zachodnich. Obejmują one zmiany ukształtowanego w okresie społeczeństwa industrialnego modelu organizacji pracy i zatrudnienia (Pehe & Wawrzyniak, 2023), a także pojawienie się nowego rodzaju ryzyka (Beck, 2002), w tym „ryzyka elastyczności” związanego z rozwojem tzw. nietypowych form zatrudnienia (Giermanowska, 2013). Zmiany te zdestabilizowały chronologicznie uporządkowane sekwencje przejść (Wyn & Dwyer, 1999; Brannen & Nilsen, 2002; Heinz, 2003; Wyn, 2004; Wyn & Woodman, 2006; Furlong & Cartmel, 2007; Settersten, 2007; Furlong, 2016; Harris et al., 2020; Williamson & Côté, 2022), co miało miejsce również w kontekście polskim. Bogdan W. Mach (2003, s. 175, por. Szafraniec et al., 2017) odwołując się do społecznych losów osób osiemnastoletnich z roku 1989 argumentował:

[i]ndywidualne trajektorie życiowe nie przebiegają już według ciągłych, stabilnych i łatwych do przewidzenia ścieżek charakterystycznych dla rzeczywistości PRL (Mach, 2003, s. 23). (...) Zmiany społeczne i ekonomiczne składające się na transformację [ustrojową] wydłużyły to przejście [do dorosłości] i spowodowały jego destandaryzację, wprowadzając do wędrówek pozycyjnych młodych ludzi i ich indywidualnych planów życiowych olbrzymi ładunek nieciągłości i niepewności.

„Normatywny” model dorosłości charakteryzowany poprzez osiągnięcie „tradycyjnych”, społecznie oczekiwanych markerów dorosłości (tj. zakończenie edukacji, wejście na rynek pracy, wyprowadzka z domu rodzinnego, wejście w związek małżeński, posiadanie dzieci – Settersten et al., 2015) coraz bardziej traci na znaczeniu na rzecz subiektywnego, indywidualnie konstruowanego procesu „stawiania się” osobą dorosłą (Arnett, 2004; Benson & Furstenberg, 2006; Worth, 2009; Mary, 2012). Maria Zielińska (2020) pisze o procesie „przekształcania się”, „rekonstrukcji”, „rekompozycji” tradycyjnych wskaźników dorosłości. Inni badacze i badaczki procesu wchodzenia w dorosłe życie (Brzezińska et al., 2012, s. 29) dodają:

wkraczanie w dorosłość staje się procesem coraz bardziej zindywidualizowanym, jego przebieg w mniejszym niż niegdyś stopniu wyznaczany jest przez społeczne oczekiwania, czyli przez działanie tzw. zegara społecznego, a rolę dominującą zaczynają odgrywać osobiste preferencje i indywidualny styl życia.

Fakt, że młodzi ludzie odchodzą obecnie od definiowania dorosłości w kategoriach modelu społecznego potwierdzają wyniki ogólnopolskiego badania osób młodych (Wiszejko-Wierzbička & Kwiatkowska, 2018, s. 171–172). Z przeprowadzonych analiz wyłania się wniosek o „zindywidualizowanym planie wchodzenia w dorosłość”, który nie jest podyktowany narzuconymi z zewnątrz „zadaniami dorosłości”, ale wynika bardziej z „wewnętrznego barometru poczucia gotowości do ich podjęcia”. Według autorek badania

[m]ożna postawić tezę, że w obecnej sytuacji względnej stabilizacji warunków społeczno-ekonomicznych młodzi mogą dokonywać wyboru wartości i kreacji takiego sposobu wchodzenia w dorosłość, który najlepiej będzie odpowiadać ich indywidualnym potrzebom w zakresie: relacji, kompetencji oraz autonomii. Wyniki badania wskazują na to, że owe poczucie dorosłości bierze się raczej z oceny własnych umiejętności, niezbędnych do realizacji potrzeb, aniżeli samego dostępu do źródeł zaspokojenia tych potrzeb (ryнку pracy, wyboru partnera czy możliwości założenia rodziny).

Warto w tym miejscu raz jeszcze podkreślić, że dużą rolę w procesie wchodzenia w dorosłe życie odgrywają przemiany w świecie pracy zachodzące od ostatnich dekad XX wieku, które spowodowały trudności z wchodzeniem na rynek pracy i podjęciem stabilnego zatrudnienia osób młodych, co nie pozostaje bez wpływu na ich tożsamość i subiektywne poczucie bycia dorosłymi członkami i członkiniami społeczeństwa (Giermanowska, 2013, por. Fu, 2023). Tranzycje młodych stały się bardziej płynne i elastyczne (Kovacheva, 2001), a cały proces wchodzenia w dorosłość bardziej rozciągnięty w czasie (Shanahan, 2000; Beaujot, 2006; Blatterer, 2007; Settersten, 2007; Brzezińska & Syska, 2016; Zielińska, 2020; ang. *extended transition* – Dwyer & Wyn, 2001, por. ang. *open-ended transitions* – Thomson & Østergaard, 2021, *arrested adulthood* – Côté, 2000; *generation on hold*⁶ – Côté & Allahar, 1995).

⁶ Odnosząc się do oddziaływania pandemii Covid-19 na wchodzenie w dorosłość i inne aspekty życia młodych ludzi, badacze i badaczki piszą także o tranzycjach „rozedrganych” (ang. *shaky transitions* – Pustułka et al., 2021) czy „wstrzymanych” (ang. *transitions on hold* – Krzaklewska et al., 2023) a generacja wkraczająca w dorosłość w czasie pandemii bywa nazywana „pokoleniem Covid” (ang. *Covid generation* – Krzaklewska et al., 2023, por. Black & Walsh, 2021).

Podobnie jak proces wchodzenia w dorosłość, również przejścia z edukacji do zatrudnienia są dziś bardziej rozciągnięte w czasie i skomplikowane (Blossfeld et al., 2005; Piróg, 2016; Szukalski, 2016). Wchodzenie na rynek pracy, uznawane niegdyś za linearne i przewidywalne, obecnie przybiera postać różnorodnych ruchów obejmujących częste przerwy, powracanie do stanów z przeszłości czy łączenie ze sobą różnych sytuacji na rynku pracy (Walther et al., 2002; Mills & Blossfeld, 2005; Brzinsky-Fay, 2007; Furlong & Cartmel, 2007; Brooks, 2009; Heinz, 2009; Schoon & Silbereisen, 2009; Fu, 2023; Chesters, 2024c). Jak piszą autorki książki pt. „Perspektywa cyklu i biegu życia w polityce społecznej” (Szatur-Jaworska et al., 2021, s. 122) w odniesieniu do funkcjonowania współcześnie na rynku pracy:

rozumienie zawodu jako wyboru dokonanego na zawsze i awansu jako linii wznoszącej zdaje się odchodzić w przeszłość, zaś rozwój zawodowy przybiera postać nieciągłą i nie zawiera już wizji przyszłości. W nowszych teoriach dotyczących rozwoju zawodowego akcentuje się zmienność, nieciągłość, niepewność, rolę zbiegów okoliczności i przypadków, a w konsekwencji wielość modeli rozwoju.

Wchodzenie na rynek pracy stało się bardziej indywidualizowane, pełne ryzyka i niepewności (Blossfeld et al., 2005; Heinz, 2009; Furlong et al., 2017; Chesters, 2020b; Brozsely & Nixon, 2023). Procesy uelastyczniania rynku pracy i towarzysząca im prekaryzacja pracy (Giermanowska, 2013; Muszyński, 2019b; Karolak, 2020c; Mrozowicki & Czarzasty, 2020; Chesters, 2024c) obniżyły poziom bezpieczeństwa zatrudnienia, zmuszając młodych ludzi do refleksyjnego negocjowania złożonego zestawu ścieżek prowadzących na rynek pracy, rozwijając w nich poczucie, że ponoszą pełną odpowiedzialność za swoje „(nie)powodzenia” (nie tylko) w sferze zawodowej (Wyn & Woodman, 2006; Furlong & Cartmel, 2007). Piszę o tym więcej w ostatniej części rozdziału teoretycznego („Współczesny rynek pracy a młodzi”).

Fragmentaryczność procesu tranzycji młodych (Bradley & Devadason, 2008) spowodowała, że „zależność” typowa dla okresu młodości oraz „autonomia” cechująca dorosłość zaczęły współistnieć w biografiach młodych ludzi (Settersten, 2007, por. Fu, 2023), wywołując metaforyczny „efekt jojo” (ang. *yo-yo effect*) skutkujący nieciągłością, wielokierunkowością tranzycji (Stauber & Walther, 2002; Du Bois-Reymond, 2009). Dla podkreślenia elastyczności i ryzyk wpisanych w procesy tranzycyjne, badacze i badaczki zaproponowali także nieco bardziej rozbudowaną metaforę „flippera” (ang. *pinball youth* – Cuzzocrea, 2020; por. ang. *pinball transitions* – Brozsely & Nixon, 2023).

Metafora flippera – nawiązująca do automatu gry, w której za pomocą ruchomych łapek należy odbijać kulkę poruszającą się po pełnej różnych elementów planszy – wskazuje na nielinearność, niestabilność, nieprzewidywalność procesu tranzycji (por. Shanahan, 2000; Furlong & Cartmel, 2007; Williamson & Côté, 2022). Młodzi ludzie, analogicznie do kulki w grze flipper, niejako „odbijają się” od różnych doświadczeń w sferze edukacji czy pracy (por. Brozsely & Nixon, 2023; Fu, 2023) napotykać na swojej drodze różne przeszkody i możliwości, często jednak, ich kontrola nad własnymi ścieżkami bywa ograniczona, wprowadzając w biografię niepewność wynikającą z konieczności ciągłego dostosowania do zmieniających się warunków. Jak podsumowuje autorka książki „Gotowi na dorosłość?...” (Zielińska, 2020, s. 10) odnosząc się do współczesnego dorastania ludzi młodych:

[m]ożliwości wyboru własnej ścieżki rozwoju, własnego projektu życia są z jednej strony większe niż kiedyś, ale jednocześnie dokonywane są w dużo bardziej złożonej i nieprzewidywalnej niż kiedyś rzeczywistości, w sytuacji większej konkurencyjności na rynku pracy, a także większego globalnego ryzyka.

W związku z opisanymi wyżej zjawiskami, w literaturze naukowej z dziedziny nauk socjologicznych pojawiła się kategoria „młodych dorosłych” (ang. *young adults* – Walther et al., 2002; Biggart & Walther, 2006), których biografie coraz rzadziej zgodne są z oczekiwaniami społecznymi czy normami kulturowymi związanymi z wiekiem. Granice pomiędzy różnymi etapami życia uległy zatarciu, przeplatając się lub nachodząc na siebie (Furlong, 2009a; Heinz, 2009; Settersten et al., 2015; Wyn et al., 2020; Fu, 2023). Jolanta Grotowska-Leder (2019, s. 8) we wstępie do numeru specjalnego Przeglądu Socjologii Jakościowej poświęconego „młodym dorosłym w czasach ponowoczesności” podsumowuje:

[Ś]cieżki życiowe na etapie przechodzenia od młodości do dorosłości są coraz bardziej różnorodne, ale też niepewne i nieprzewidywalne. Są różnymi wariantami połączenia tradycyjnego, normatywnie określonego modelu wkraczania w dorosłość i modelu nowoczesnego, w którym realizacja podstawowych ról społecznych nakłada się, a na znaczeniu zyskuje refleksyjność, konieczność świadomego kierowania życiem, ale też otwarcie na nowe sytuacje i szybkie na nie reagowanie w postaci zmian.

W związku z wydłużeniem się tranzykcji z edukacji do zatrudnienia, a więc wydłużeniem okresu, w którym młodzi ludzie pozostają pomiędzy „zależnością” a „samodzielnością” (ang. *semi-dependency* – Furlong & Cartmel, 2007, *interdependence* – Settersten, 2007, *semi-adulthood* – Heinz, 2009), badacze i badaczki zaczęli traktować wchodzenie w dorosłość jako odrębną fazę życia, nadając jej miano „wczesnej” (ang. *young adulthood* – EGRIS, 2001) czy „wyłaniającej się” dorosłości (ang. *emerging adulthood* – Arnett, 2004, por. *adult youth* – Zielińska, 2020), konstytuując tym samym nowy aparat pojęciowy wykorzystywany w naukach społecznych, a specyficznie – w studiach nad młodymi (Furlong, 2009a, 2016) czy w studiach nad biegiem życia (Wood et al., 2018; Morimoto, 2019).

Koncepcja wyłaniającej się dorosłości Jeffreya J. Arnetta (2004) skłania do jej badania poprzez odejście od zestawu społecznie wyznaczonych ról na rzecz badania procesów związanych z poszukiwaniem własnej tożsamości, eksperymentowaniem czy zdobywaniem doświadczeń w różnych sferach życia, a więc bardziej przez pryzmat indywidualizmu. Ujęcie to spotyka się z krytyką, m.in. za ograniczoną uniwersalność kulturowo-społeczną (Heinz, 2009; Hendry & Kloep, 2010; Côté, 2014). Osoby reprezentujące głosy krytyczne zwracają uwagę m.in. na pominięcie ograniczeń strukturalnych wywołujących nierówności społeczne skutkujące brakiem dostępu do zasobów, które mogą ograniczać wybory młodych ludzi, a czasem wręcz uniemożliwiać eksplorację różnych ścieżek życiowych (Blossfeld et al., 2005). Podkreślanie podmiotowości i wolnego wyboru w procesie wchodzenia w dorosłość może mieć negatywne konsekwencje w postaci pomijania trudności, z jakimi młodzi ludzie mierzą się w tym okresie. Brak uwzględnienia szerszych kontekstów społeczno-ekonomicznych może powodować przesunięcie odpowiedzialności na młodych za ich „(nie)powodzenia” w (nierzadko krętej) drodze do dorosłości (zob. dyskusja między Bynner, 2005 i Arnett, 2006).

Opisana wyżej dechronologizacja i towarzysząca jej dywersyfikacja biegu życia to zjawiska charakterystyczne dla „refleksyjnej”, „późnej nowoczesności” (Giddens, 1990; Bauman, 2006a) i społeczeństwa ryzyka (Beck, 2002), w którym jednostki indywidualnie kreują własne biografie (Beck & Beck-Gernsheim, 2002; Giddens, 2001) odchodząc od norm wyznaczających standardowe ścieżki życia. Procesy globalizacji i ponowoczesności oddziałujące na coraz większą indywidualizację i detradycjonalizację opisywane przez ww. socjologów i socjolożki, w połączeniu z rozwojem społeczeństwa sieci (Castells, 2007) spowodowały, że „świat, w którym żyjemy, przestał być ustrukturyzowany, przewidywalny,

stały” stając się światem „do zrobienia” (Szafraniec, 2022⁷). Jak pisze Krystyna Szafraniec (2022, por. Wyn, 2004; Furlong, 2012) w książce pt. „Pokolenia i polskie zmiany. 45 lat badań wzdłuż czasu”:

[f]unkcjonowanie w takim otoczeniu wymaga opanowania wielu specyficznych umiejętności, spośród których wymóg otwartości i refleksyjności oraz wymóg aktywnego działania w życiu codziennym, gdzie JA staje się centrum planistycznym własnej biografii (Beck 2002), należą do podstawowych, a strategia „zrób-to-sam” (bo inni nie wiedzą jak, nie mają czym lub nie potrafią) okazuje się najbardziej optymalnym rozwiązaniem.

Wraz z pojawieniem się teorii indywidualizacji (Beck & Beck-Gernsheim, 2002) i traktowaniem tranzycji jako bardziej płynnych i kształtowanych przez „biografie wyborów” (ang. *choice biographies* – Du Bois Reymond, 1998; Furlong et al., 2006; Woodman, 2009), uwaga badaczy i badaczek przesunęła się w stronę „wyboru” i „sprawczości” w procesie kształtowania życia młodych ludzi (France et al., 2021). W obszarze studiów nad młodymi pojawiła się krytyka, że koncepcja tranzycji przestała być wystarczająca do uchwycenia złożoności życiowych biografii (Woodman & Wyn, 2019). Wśród głosów krytycznych pojawiły się m.in. argumenty, że „podejście tranzycyjne” wciąż zbyt mocno sugeruje linearność oraz jednolitość procesu wchodzenia w dorosłość, zakłada uniwersalność doświadczeń, tym samym upraszczając, uogólniając i niejako idealizując ten ważny w życiu proces (zob. np. Raffe, 2003; Furlong et al., 2011; Cuervo & Wyn, 2014; Fu, 2023). W związku z powyższym część badaczy i badaczek odrzuciła koncepcję tranzycji jako przydatną do analizy życia młodych ludzi, starając się zastąpić lub wzbogacić ją innymi, np. kategorią pokolenia⁸ (ang. *generation* – Woodman, 2018; Colombo & Rebughini, 2019; Wyn et al., 2020; Wyn & Woodman, 2021), wykorzystaną częściowo także w niniejszej pracy, czy kategorią przynależności (ang. *belonging* – Wyn, 2018; Habib & Ward, 2019; Harris et al., 2021; Cuervo & McPherson, 2024).

⁷ Brak podania szczegółowych stron, z których pochodzą prezentowane w pracy cytaty wynika z korzystania z literatury w formie elektronicznej. Wszędzie tam, gdzie było to możliwe, podano szczegółowe odniesienie bibliograficzne.

⁸ Użyteczność kategorii „pokolenia” znajduje odzwierciedlenie w różnych projektach badawczych realizowanych w dziedzinie nauk społecznych w Polsce. Należą do nich m.in. projekt „Projekty życiowe, projekty społeczne i solidarność międzypokoleniowa w okresie późnej transformacji systemu. Kontynuacja badań longitudinalnych” (2015–2020; NCN, nr 2014/15/B/HS6/03158); projekt „Tranzycja do macierzyństwa w trzech pokoleniach Polek. Międzygeneracyjne badanie podłużne” (2018–2022, NCN, nr 2017/26/D/HS6/00605); projekt „Trzy pokolenia polskiej transformacji. Analiza przemian społecznych w perspektywie kohortowej” (2018–2023, NCN, nr 2017/26/D/HS6/00994); projekt „Międzypokoleniowe transakcje: praca relacyjna i moralne ramy w transferach majątku od rodziców do ich dorosłych dzieci” (2019–2024, NCN, nr 2018/29/B/HS6/02072) czy projekt „Post-transformacja w perspektywie doświadczeń biograficznych osób urodzonych w latach 1980-2005. Analiza socjologiczna” (2022–2026, NCN, nr 2021/41/B/HS6/02048).

Specyficznie w odniesieniu do tranzycji z edukacji do rynku pracy, chcąc podkreślić częste współwystępowanie aktywności edukacyjno-zawodowych i ich złożoną relację w biografiami młodych ludzi, Jun Fu (2023) zaproponował alternatywny „model podwójnej helisy” (ang. *double helix model*)⁹, zgodnie z którym obie te sfery życia wzajemnie się przenikają i kształtują, przypominając model struktury DNA. Metaforyczny schemat inspirowany genomiką podkreśla, że aktywności w sferze edukacji i pracy mocno na siebie oddziałują oraz ewoluują w odpowiedzi na zmieniające się warunki i dążenia młodych ludzi. Autor modelu zwraca uwagę na złożoność i wielowymiarowość przejścia od etapu nauki do pracy, wzywając do bardziej holistycznego spojrzenia na te aktywności, podkreślając ich integralną rolę w rozwoju młodych ludzi jako głównych form zaangażowania społecznego. Zwraca także uwagę na wielorakie kierunki i cele zaangażowania młodych ludzi w te sfery życia, co kształtowane jest przez struktury możliwości, w jakich żyją, ale także przyczynia się do ich kształtowania. Alternatywny wobec metafory tranzycji model podwójnej helisy (Fu, 2023) staje w opozycji do liniowości (por. Chesters, 2020a), ekonomizmu (por. Raffe, 2003) oraz indywidualizmu (por. Wyn et al., 2017) przejść z edukacji na rynek pracy sugerowanych przez ujęcia tranzycyjne.

Pomimo głosów krytyki i pojawiających się nowych pomysłów koncepcyjnych, teoretycy i teoretyczki wciąż rozwijają koncepcję tranzycji, oferując nowe sposoby rozumienia życia młodych ludzi, z uwzględnieniem różnych jego wymiarów (Chesters, 2024a). Dobrym przykładem ww. rozwoju teoretycznego jest koncepcja „mobilnych tranzycji” zaproponowana przez Shanthi Robertson i współpracownicy (2018b), która, obok koncepcji pokolenia, również została wykorzystana w niniejszej pracy. Koncepcja bierze pod uwagę, że młodzi ludzie coraz częściej dorastają – budują relacje, wchodzą na rynek pracy – w warunkach transnarodowej mobilności (Favell, 2008; Cairns, 2014; Grabowska, 2016; Sarnowska, 2016; Kovacheva & Hristozova, 2019; Moroşanu et al., 2019; Bobek, 2020; Cuzzocrea & Cairns, 2020; Harris et al., 2020; Marchetti, 2022; Marchetti et al., 2022a; Krzaklewska & Cuzzocrea, 2024), której poświęcona jest kolejna część rozdziału teoretycznego („Mobilność i mobilne tranzycje młodych”).

⁹ Teoretyczny „model podwójnej helisy” znajduje odzwierciedlenie w danych empirycznych. Jak wynika z najnowszego cyklicznego raportu poświęconego polskiej młodzieży pt. „Młodzi 2021” pod redakcją Mirosławy Grabowskiej i Magdaleny Gwiazdy (2022) dzisiejsi nastolatki po ukończeniu szkoły ponadpodstawowej/ponadgimnazjalnej w większości nie zamierzają rezygnować z dalszej edukacji – blisko 70% uczniów i uczennic planuje kontynuować naukę. Niemal dwie trzecie (62%) zamierza podjąć studia, przy czym połowa z nich (31% ogółu osób ankietowanych) zamierza łączyć studiowanie z pracą.

Mobilność i mobilne tranzycje młodych

Przejścia młodych z edukacji do zatrudnienia to przedmiot licznych badań w obszarze studiów nad młodymi (Müller & Gangl, 2004; Brooks, 2009; Schoon & Silbereisen, 2009; Buttler et al., 2023) czy studiów nad biegiem życia (Mortimer & Shanahan, 2003; Stauber et al., 2022). Pomimo, że mobilność przestrzenna – zarówno wewnętrzna jak i zagraniczna – towarzyszy tranzycjom do dorosłości i na rynek pracy (Cairns, 2014; Grabowska, 2016; Moroşanu et al., 2019; Scott, 2019; Marchetti, 2022), stosunkowo niedawno włączono ten wątek do analiz socjologicznych (Skrbis et al., 2014; Robertson et al., 2018b; Krzaklewska, 2024), uznając, że powszechnie doświadczana mobilność ma kluczowe znaczenie dla zrozumienia złożoności i różnorodności doświadczeń młodych ludzi¹⁰ (Harris et al., 2020; Smith & Power, 2021). Zjawisko tzw. „zwrotu mobilnościowego” (ang. *mobility turn* – Sheller & Urry, 2006; Urry, 2007; Faist, 2013) dobrze odzwierciedla szersze zainteresowanie mobilnością jako nieodłącznym elementem współczesnych biografii (Skrbis et al., 2014; Scott, 2019; Roberston & Roberts, 2022). Jak pisze Angèle Smith i Nicole Power (2021, s. 2) „życie coraz bardziej zorganizowane jest i kształtowane przez mobilności i nie-mobilności w różnych wymiarach przestrzennych i czasowych” (por. Cresswell, 2006).

Zjawisko migracji ma charakter selektywny, co oznacza, że osoby o określonych cechach społeczno-demograficznych wykazują większe skłonności do podejmowania decyzji o mobilności niż pozostali (Grabowska-Lusińska & Okólski, 2009). Wzorce selektywności migracji widać wyraźnie na przykładzie wieku – najczęściej migrują osoby młode (Kaczmarczyk et al., 2020). Wzorzec ten jest na tyle silny, że okres pomiędzy 20. a 44. rokiem życia określa się mianem „wieku mobilnego” (Anacka & Okólski, 2018). Jak pisze Ewa Krzaklewska (2022, s. 51) „wyjazdy za granicę to swoista przestrzeń do realizacji młodości”.

¹⁰ Na gruncie polskim można wymienić kilka projektów, w centrum zainteresowania których znalazła się mobilność młodych: projekt „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy...” (2016–2020, NCN, nr 2015/18/E/HS6/00147), który stanowi podstawę niniejszej rozprawy doktorskiej; projekt „CEEYouth: Badanie porównawcze młodych migrantów z Polski i Litwy w kontekście Brexitu” (2018–2021, NCN, nr 2017/27/L/HS6/03261); projekt „INSIMO: (Nie)stabilność zawodowa oraz (nie)mobilność przestrzenna w perspektywie młodych ludzi w ruchu. Wpływ pandemii Covid-19” (2022–2024, NCN, nr 2021/41/N/HS6/03681) czy projekt „IRIMTA: Relacje międzypokoleniowe we wchodzeniu-w-dorosłość migrantów i migrantek. Badanie polskich rodzin młodych dorosłych w Niemczech i Norwegii” (2023–2027, NCN, nr 2022/47/O/HS6/00976). Do kluczowych projektów międzynarodowych dotyczących mobilności młodych zaliczyć należy m.in. projekt “MOVE: Mapping mobility – pathways, institutions and structural effects of youth mobility in Europe” (2015–2018, H2020, nr 649263); projekt „YMOBILITY: Youth mobility: maximising opportunities for individuals, labour markets and regions in Europe” (2015–2018, H2020, nr 649491); projekt “MO-TRAYL: Mobility trajectories of young lives: Life chances of transnational youths in Global South and North” (2017–2023, H2020, nr 682982), projekt “YMAP: Youth Mobilities, Aspirations & Pathways” (2017–2022, Australian Research Council, nr DP170100180) czy projekt “MIMY: Empowerment through liquid integration of migrant youth in vulnerable conditions” (2020–2023, H2020, nr 870700).

Pomimo to, „mobilność młodych” (ang. *youth mobility*) jako zjawisko występujące na przecięciu studiów nad mobilnością/migracjami oraz studiów nad młodymi jest wciąż mało widoczna w badaniach społecznych¹¹ (Farrugia & Wood, 2017; Robertson et al., 2018b; Smith & Power, 2021). Tymczasem, jak wskazują badacze i badaczki, doświadczenie mobilności samo w sobie może być znaczącym współcześnie „markerem” wchodzenia w dorosłość (Cuzzocrea & Mandich, 2016; Grabowska, 2016; Sarnowska, 2016; Moroşanu et al., 2019), tzw. rytuałem wejścia w dorosłość (ang. *rite of passage into adulthood* – Frändberg, 2015; Punch, 2015; King et al., 2016; Krzaklewska, 2019, por. ang. *rite of passage into self-development* – Harris et al., 2020, *oasis of youth* – Krzaklewska & Cuzzocrea, 2024), ale także, jak dodaje Sam Scott (2019, s. 10) odnosząc się do wpływu mobilności przestrzennej na mobilność społeczną – rytuałem przejścia do klasy średniej (ang. *rite of passage into the middle class*). Niedobór badań na styku subdyscyplin wydawać może się tym bardziej zaskakujący, że, jak zauważa Valentina Cuzzocrea (2020), metafory wykorzystywane w studiach nad młodymi niezwykle często zawierają w sobie znaczenia ruchu i mobilności (odwołania do „ścieżek”, „trajektorii” czy „podróży” – Evans & Furlong, 1997; Furlong, 2009b; Cuervo & Wyn, 2014).

Współczesne doświadczenia mobilności ludzi młodych w Polsce są bardzo różnorodne, zarówno jeśli chodzi o ich formę, jak i cel. Obejmują zarówno migracje długookresowe i krótkoterminowe, zarówno osiedleńcze, jak i cyrkularne, jedno- jak i wielokrotne (Robertson et al., 2018b), motywowane zróżnicowanymi czynnikami. To nie tylko wyjazdy ekonomiczne czy zawodowe (ang. *labour migration* – Oso et al., 2022), ale także mobilność edukacyjna (ang. *student, educational migration* – Murphy-Lejeune, 2002; King & Ruiz-Gelices, 2003; Robertson, 2013; Alves & King, 2022) obejmująca wyjazdy w ramach wymian międzynarodowych typu Erasmus (ang. *institutional mobility, credit mobility* – Cairns, 2018; Cuzzocrea & Krzaklewska, 2023) czy wyjazdy w celu uzyskania zagranicznego dyplomu (ang. *diploma mobility, degree mobility* – Brooks & Waters, 2011; Cairns, 2018) i dalszego rozwoju edukacyjno-zawodowego, obejmująca absolwentów i absolwentki poszukujące możliwości szkoleń, staży czy pracy (ang. *post-diploma mobility* – Cairns, 2014; Pásztor, 2015).

¹¹ Dla przykładu, w ramach Ośrodka Badań nad Migracjami, największego ośrodka badań migracyjnych w Polsce, opracowano w ostatnich latach dwa obszernie tomy w formie wykładów na temat „najważniejszych zjawisk migracyjnych zachodzących we współczesnym świecie” (Lesińska & Okólski, 2018; 2023). Publikacje te pełnią rolę użytecznych przewodników po złożonej dziedzinie współczesnych migracji międzynarodowych, jednocześnie żaden z opracowanych 55 wykładów o migracjach nie został poświęcony zagadnieniu mobilności ludzi młodych. Kwestia ta pojawia się tylko częściowo w wykładzie pt. „Migracje w perspektywie przebiegu życia i płci społeczno-kulturowej” autorstwa Weroniki Kloc-Nowak (2023) zamieszczonym w „30 wykładach o migracjach” (Lesińska & Okólski, 2023), lub jedynie kontekstowo w innych rozdziałach tego tomu.

To także mobilność związana z życiem rodzinnym (ang. *family migration* – Kofman et al., 2022) czy stylem życia (ang. *lifestyle migration* – Benson & O'Reilly, 2009; Cohen et al., 2015; Bobek, 2020; McGarrigle, 2022), która, oprócz wyjazdów turystycznych, obejmuje również na przykład wyjazdy związane z wolontariatem za granicą (Simpson, 2004; Vogt, 2018).

Współczesne procesy migracyjne, ze względu na brak ścisłych zależności przestrzennych, temporalnych i funkcjonalnych nazywane są „migracją płynną” (ang. *liquid migration* – Engbersen, 2012; Engbersen & Snel, 2013; King, 2018). Migracja płynna inspirowana rozważaniami Zygmunta Baumana (2006a) o płynnej nowoczesności opiera się przede wszystkim na tymczasowości. Choć koncepcja nie wyklucza wyjazdu na stałe, to zakłada, że większość osób nie ma zamiarów osiedlenia się za granicą, ale przemieszcza się „tam i z powrotem” – w ramach ruchów cyrkulacyjnych, wahadłowych – lub decyduje się na dalszą mobilność – wpisując się w model tzw. „migracji wielokrotnych” (Jancewicz & Salamońska, 2020). Migracja płynna to głównie migracja związana z rynkiem pracy motywowana chęcią awansu społeczno-ekonomicznego (Scott, 2019), a więc również migracja edukacyjna realizowana w ramach swobodnego przepływu wewnątrz Unii Europejskiej (King et al., 2016), której obywatele i obywatelki mają pełne prawo do życia, nauki i pracy w innych państwach członkowskich (Favel, 2008), choć nie jest to równoznaczne z podjęciem legalnego zatrudnienia (Engbersen, 2012).

„Płynne” ruchy migracyjne wynikają najczęściej z nagłej i spontanicznej decyzji (Drinkwater & Garapich, 2015), która coraz rzadziej kształtowana jest przez makro-czynniki polityczno-ekonomiczne, jak miało to miejsce w przeszłości. Autorzy koncepcji (Engbersen & Snel, 2013) podkreślają również malejącą rolę czynników rodzinnych z poziomu mezo, na rzecz bardziej zindywidualizowanych decyzji i zachowań migracyjnych (zob. także Pustułka et al., 2019b), co powoduje, że kierunek oraz kształt migracji bywa trudny do przewidzenia. Wiąże się to z faktem, że na wyjazdy zagraniczne decydują się przede wszystkim ludzie młodzi, którzy etap zakładania rodziny mają jeszcze przed sobą (King, 2018). Osoby migrujące cechuje tzw. „intencjonalna nieprzewidywalność” (ang. *intentional unpredictability* – Eade et al., 2006), co oznacza, że docelowe miejsce migracji nie jest ściśle określone w perspektywie czasowej, a dalsze plany migracyjne pozostają otwarte. „Migracja płynna nie oznacza tylko – na podobieństwo migracji niepełnej – ‘bycia tu i tam’, ale zarazem ‘celowe niezamykanie sobie żadnych opcji’ przez osobę migrującą” (Grabowska-Lusińska & Okólski, 2009, s. 31, por. Lulle et al., 2018).

Koncepcja migracji płynnej nie jest pozbawiona krytyki i głosów polemicznych (zob. np. Lulle et al., 2018; Azeredo, 2024). Badacze i badaczki studiów nad migracjami wskazują m.in. na fakt, że tego typu mobilność – ruchy tymczasowe, wahadłowe, sezonowe – miała już miejsce w przeszłości w różnych kontekstach przestrzenno-temporalnych, również w Europie (King, 2018), nie jest więc zjawiskiem nowym. Dodatkowo, na co zwróciły uwagę badaczki polskiej migracji do Norwegii (Bygnes & Erdal, 2017), w opozycji do wyżej opisanych założeń, migrantom i migrantkom zależy na poczuciu stabilności i przewidywalności (ang. *grounded lives*), a sam proces migracyjny, co pomija opisywana koncepcja, może być bardzo dynamiczny i rozwijać się z biegiem czasu (Noble & Tabar, 2017), od początkowych wyjazdów tymczasowych, aż do chęci osiedlenia się w danym kraju na dłużej (Friberg, 2012), z uwzględnieniem zmieniających się w czasie motywacji osób migrujących (Bobek, 2020). Pomimo dostrzeganych w danych empirycznych odstępstw od założeń migracji płynnej, koncepcja ta wciąż stanowi narzędzie przydatne do opisu współczesnej migracji ludzi młodych wewnątrz Unii Europejskiej, w tym z Polski, stąd została wykorzystana, częściowo, również w prezentowanym cyklu publikacji.

Co warte podkreślenia, opisana wcześniej mozaika doświadczeń wyjazdów zagranicznych nie zawsze brana jest pod uwagę w ramach tradycyjnych studiów nad migracjami (Hui, 2016; Robertson et al., 2018b; Bobek, 2020). Lukę tę wypełnia wyłaniająca się interdyscyplinarna dziedzina studiów nad mobilnością młodych (ang. *youth mobility studies* – King, 2018; van Geel & Mazzucato, 2018; Cairns, 2021b). Zróżnicowanie i wielorakość doświadczeń wyjazdów zagranicznych implikuje przyglądanie się życiu współczesnych młodych ludzi korzystając bardziej z kategorii „mobilności” (Cairns, 2014; King et al., 2016; Robertson et al., 2018b; Skrobanek et al., 2019; Cuzzocrea, 2020) i różnych ich trajektorii (ang. *youth mobility trajectories* – Mazzucato et al., 2022; Mazzucato, 2023) aniżeli wzorów „migracji” (*migration patterns* – Engbersen et al., 2013; Glorius et al., 2013). Zdaniem niektórych teoretyków i teoretyczek, „mobilność” jest terminem, który bardziej odzwierciedla kształt współczesnych ruchów przestrzennych, zwłaszcza wewnątrz Europy, podkreślając ich dynamiczny, zmienny, płynny charakter (King & Williams, 2018). „Mobilność” – jeszcze bardziej niż koncepcja „migracji płynnej” (Engbersen & Snel, 2013) – podważa tradycyjne założenie, że wyjazd zagraniczny równoznaczny jest z jednorazowym, jednokierunkowym przemieszczeniem się z kraju pochodzenia i osiedleniem się w kraju docelowym (Cohen & Sirkeci, 2011; Noble & Tabar, 2017; Mazzucato, 2023).

Warto zauważyć, że zwłaszcza w ostatnich latach, terminy takie jak „migracja” i „mobilność” nabierają odmiennych znaczeń semantycznych i bywają traktowane – co podlega naukowej krytyce – w sposób dychotomiczny (Cohen & Sirkeci, 2011; Moret, 2018; Bobek, 2020, por. ang. *migrants vs movers* – Marchetti, 2022). Według badaczy zjawisk migracyjnych – Russella Kinga i Allana M. Williamsa (2018) – proces rozróżnienia tych pojęć zintensyfikował się i skomplikował wraz z powstaniem tzw. „nowego paradygmatu mobilności” (Sheller & Urry, 2006), który zakłada, że mobilność niejako wpisuje się w DNA współczesnych społeczeństw, przenikając różne aspekty życia społecznego, gospodarczego czy kulturowego.

Jednak, na co zwraca uwagę socjolog migracji Thomas Faist (2013, s. 1643), „dyskursywna konfrontacja” terminów „migracja” i „mobilność” to wynik „podtrzymywania i reprodukcji nierówności społecznych, zarówno w skali krajowej jak i globalnej”. Stanowi ona „społeczny mechanizm hierarchizacji” marginalizowanych osób migrujących, którym zależy na osiedleniu się w kraju przyjmującym oraz wysokowyzyskiwanych osób mobilnych bez jasnych intencji pozostania w nowym miejscu na stałe (por. Marchetti, 2022). Joëlle Moret (2018) zwraca uwagę, że ujęcie dychotomiczne przywołuje na myśl rozróżnienie między „mobilnymi” obywatelami i obywatelkami Unii Europejskiej, przemieszczającymi się pomiędzy państwami członkowskimi wspólnoty a „migrującymi” spoza Unii Europejskiej, którzy poszukują możliwości osiedlenia się w jej granicach. W konsekwencji takiego rodzaju konotacji „mobilność traktowana jest pozytywnie, a nawet promowana, podczas gdy migracja budzi obawy i pojmowana jest w kategoriach integracji i spójności społecznej, traktowana jako coś, co należy kontrolować i ograniczać” (Moret, 2018, s. 193, por. Faist, 2013). Migracja bywa zatem traktowana jako „mobilność problematyczna” (ang. *problematic mobility* – Anderson, 2017; Oommen, 2019), terminy te nie są więc politycznie neutralne (Glick Schiller & Salazar, 2013).

Jak podsumowuje Giulia Marchetti (2022, s. 57) w swojej rozprawie doktorskiej na temat wyjazdów młodych osób z Włoch do Australii, termin „migracja” używany jest najczęściej w stosunku do przemieszczania się osób, które decydują się opuścić swój kraj w poszukiwaniu lepszych warunków życia, pochodzących z mniej uprzywilejowanych regionów, w przypadku których sprawczość w procesie podejmowania decyzji o wyjeździe za granicę jest mocno ograniczona (zob. np. Kofman, 2007). W przeciwieństwie, terminu „mobilność” używa się w odniesieniu do osób wyjeżdżających z bardziej uprzywilejowanych

obszarów, które mają pełną możliwość wyboru co do wyjazdu zagranicznego, który motywowany jest zwykle czynnikami pozaekonomicznymi, związanymi z edukacją czy stylem życia (zob. np. Favell, 2008). Tym, co różnicuje w tym ujęciu „osoby migrujące” od „osób mobilnych” jest także zajmowana przez nie pozycja na rynku pracy czy szerzej, w społeczeństwie kraju, do którego przyjeżdżają. Tymczasem, na co wskazują m.in. badania Joëlle Moret (2018, 2020), osoby migrujące, postrzegane jako osoby prowadzące „osiadły tryb życia”, także przemieszczają się transnarodowo (zob. ang. *post-migration mobility practices*) i czerpią z tego korzyści rozwijając swój „kapitał mobilności” (ang. *mobility capital*, por. ang. *motility* – Kaufmann et al., 2004; Kaufmann & Audikana, 2020). Praktyki w zakresie mobilności analizowane są jednak znacznie częściej w odniesieniu do wysoko mobilnej „kosmopolitycznej elity” – osób zajmujących stosunkowo wysokie pozycje społeczno-ekonomiczne, cechujące się „autonomią przestrzenną” (ang. *spatial autonomy* – Weiss, 2005; por. ang. *spatial reflexivity* – Carins, 2014).

Dostrzegając niejednoznaczne i nie zawsze uzasadnione rozróżnienie między „migracją” i „mobilnością”, chcąc uniknąć ich dychotomicznego ujęcia, wielu spośród badaczy i badaczek nad migracjami i mobilnością decyduje się na jednoczesne/zamiennie używanie obu tych terminów (zob. np. Baldassar & Merla, 2014; Cohen & Sirkeci, 2011; Frändberg, 2014; Moret, 2018; Kovacheva & Hristozova, 2019; Krzaklewska, 2019; Oommen, 2019; Cairns 2021a, 2022b). Podobnie, także w ramach niniejszej rozprawy doktorskiej, włącznie z cyklem publikacji, terminy „migracja” oraz „mobilność” używane są zamiennie.

Migracja/mobilność do tego stopnia wpisuje się współcześnie w ścieżki życiowe ludzi młodych, że nazywani są oni „pokoleniem w ruchu” (ang. *generation on the move* – Cairns, 2010; European Union, 2010; Robertson et al., 2018b), a także „mobilnym pokoleniem wyboru” (ang. *mobile generation of choice* – Pustułka & Winogrodzka, 2021, por. ang. *mobility driven by choice* – Robertson & Roberts, 2022), dla którego wyjazdy za granicę coraz częściej związane są z rozwojem edukacyjno-zawodowym czy stylem życia (Cairns, 2014; Frändberg, 2014; Yoon, 2014; Pustułka et al., 2019b; Bobek, 2020), a coraz rzadziej przybierają postać ekonomicznych „migracji z konieczności” charakterystycznych dla wyjazdów z Polski na początku transformacji w latach 90. (Jaźwińska & Okólski, 2001; Morokvasic, 2004; Slany & Małek, 2005; Urbańska, 2015) czy „boomu migracyjnego” obserwowanego po akcesji Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku (Grabowska-Lusińska & Okólski, 2008, 2009; Glorius et al., 2013; Szewczyk, 2015, por. White, 2022 – ang. *post-socialist mobility cultures*).

Wykorzystywanie licznych możliwości do wyjazdów zagranicznych, będące doświadczeniem zdecydowanie mniej znanym wcześniejszym pokoleniom (Kaczmarczyk, 2019)¹² spowodowało normalizację mobilności (King, 2018; Karolak, 2020a). Wyjazd za granicę coraz rzadziej oznacza punkt zwrotny, naturalnie wpisując się w biografie przedstawicieli i przedstawicielek młodego pokolenia (Skrbis et al., 2014; Pustułka et al., 2019b; Scott, 2019; Robertson & Roberts, 2022). „Bycie mobilnym” wydaje się integralną częścią doświadczenia życiowego młodych ludzi (Robertson et al., 2018a) występującą w ramach szerszego zjawiska „kultury mobilności” (Harris et al., 2020; Krzaklewska, 2024), co nie jest bez znaczenia w kontekście ich dalszych biografii. Shanthi Robertson, Anita Harris i Loretta Baldassar (2018b, s. 204¹³) podkreślają:

[m]obilność transnarodowa, zwłaszcza w środowisku rosnącej globalnej klasy średniej, zwiększa szanse młodych ludzi na zatrudnienie, kapitał kulturowy oraz perspektywy społeczno-ekonomiczne, umożliwiając im rozwijanie kosmopolitycznych i międzykulturowych umiejętności niezbędnych do funkcjonowania w globalizującym się świecie

(zob. także Frändberg, 2014; Yoon, 2014; Cairns, 2018, por. ang. *global generation* – Beck & Beck-Gernsheim, 2009, ang. *cosmopolitan culture* – Skrbis et al., 2014).

Jak omówiono wyżej, młodzi ludzie coraz częściej wchodzą w dorosłość w warunkach mobilności, przemieszczając się między miejscem pochodzenia, a innymi lokalizacjami, zarówno w kraju rodzimym, jak i za granicą (Skrbis et al., 2014; Moroşanu et al., 2019; Marchetti et al., 2022a, 2022b; Mazzucato & Haagsman, 2022; Robertson & Roberts, 2022). W związku z powyższym, za przydatną w niniejszej pracy przyjęto koncepcję mobilnych tranzycji (ang. *mobile transitions* – Robertson et al., 2018b), która odpowiada na „rosnącą czasoprzestrzenną złożoność, wielorakość oraz fragmentaryczność ‘tranzycji młodych’ i ‘migracji’ zarówno jako pojęć naukowych, jak i przeżywanych doświadczeń” (Robertson et al., 2018b, s. 203), i postuluje przyglądanie się im w kilku wymiarach, uwzględniając sferę społeczną, obywatelską oraz zawodową, na której koncentruje się niniejsza praca doktorska.

¹² Na różnice międzypokoleniowych doświadczeń migracji za granicę zwracają uwagę Ireneusz Sadowski i Bogdan W. Mach (2021, na podstawie danych Eurostatu): podczas gdy niespełna ¼ (22%) osób urodzonych pod koniec lat 50. w wieku 30 lat (w okresie 1987–1988) deklarowała pobyt za granicą w ciągu ostatnich 5 lat, to w latach 2019–2022 taką deklarację złożyła ponad połowa (55%) 30-latków i 30-latek (osób urodzonych pod koniec lat osiemdziesiątych).

¹³ Jeśli nie zaznaczono w tekście inaczej, wszystkie tłumaczenia z języka angielskiego: autorka pracy.

Autorki koncepcji sprzeciwiają się traktowaniu tranzycji jako normatywnej ścieżki od młodości do punktu końcowego jakim jest dorosłość, z kategoryzacją na jej „udany” albo „nieudany” wynik na podstawie tradycyjnych, z góry przyjętych wskaźników (por. Walther, 2006; Borlagdan, 2015; Settersten et al., 2015). Tym samym wychodzą naprzeciw krytyce dotyczącej nieadekwatności używania liniowych modeli tranzycji do dorosłości dla zrozumienia doświadczeń młodych ludzi w społeczno-ekonomicznych warunkach późnej nowoczesności (Wyn & Dwyer, 1999; Wyn & Woodman, 2006; Woodman, 2018; Harris et al., 2021), która wymusza na nich kreowanie własnych, indywidualnych ścieżek, ponieważ te tradycyjne nie zawsze są dostępne lub dojście do nich jest znacznie utrudnione (Furlong et al., 2006; Wyn, 2018). Zgodnie z usytuowaną na przecięciu studiów nad młodymi i studiów nad mobilnością koncepcją mobilnych tranzycji, tranzycje młodych ludzi mogą być „przekształcane przez mobilność poprzez blokowanie, zakłócanie lub zmianę kierunku wywołaną opóźnieniami, przyspieszeniami lub przewlekłościami” (Robertson et al., 2018b, s. 209, por. Marchetti et al., 2022a, 2022b).

W odniesieniu do sfery zawodowej, która znajduje się w głównym centrum zainteresowania niniejszej pracy doktorskiej, koncepcja mobilnych tranzycji wykracza poza traktowanie ich jako prostych przejść od etapu edukacji i zależności do etapu pracy i autonomii (por. Walther, 2006; Furlong & Cartmel, 2007; Heinz, 2009), uznając, że mobilność kształtuje i zarazem jest kształtowana przez różnorodne i wielorakie formy, często przenikających i nakładających się na siebie, aktywności edukacyjno-zawodowych (por. Fu, 2023). Shanthi Robertson i współpracownicy (2018b) podkreślają, że decyzje oraz możliwości związane z nauką i pracą pozostają w ścisłej współzależności z aspiracjami i zdolnościami do mobilności (por. Cairns, 2014; Skrbis et al., 2014; Robertson et al., 2018a). Z jednej strony, jak wspomniano wcześniej, dzisiejsi młodzi dorośli często wyjeżdżają za granicę, aby uzyskać dostęp do określonych możliwości edukacyjnych czy zawodowych (Scott, 2019). Z drugiej strony, wybory, których dokonują w tym obszarze oraz możliwości, jakie mają w związku z pracą i nauką, w znaczący sposób oddziałują na ich dalszą mobilność (Robertson et al., 2018b, s. 211). Koncepcja „mobilnych tranzycji” została wykorzystana w niniejszej pracy do zbadania tego, w jaki sposób doświadczenia związane z wchodzeniem na rynek pracy – będące częścią szerszego procesu wchodzenia w dorosłość – łączą się z międzynarodową mobilnością i w jaki sposób one wzajemnie na siebie oddziałują.

Przyglądając się zjawisku mobilności (King et al., 2016) i występującym w jej warunkach mobilnym tranzytom ludzi młodych (Robertson et al., 2018b; Harris et al., 2020) warto wziąć pod lupę nie tylko charakter migracji, ale także czynniki wpływające na decyzję o wyjeździe (zob. np. Lulle et al., 2018; Czaika et al., 2021; Koikkalainen et al., 2022; Tufiş & Sandu, 2023), które mogą oddziaływać na późniejsze doświadczenia życia „w ruchu”, także w kontekście zawodowym. Jedną z koncepcji, która pozwala uchwycić czynniki z poziomu mikro, mezo oraz makro składające się na wyjazd, jest koncepcja możliwości i imperatywów do mobilności (ang. *mobility capacity and mobility imperative* – Cairns, 2018). Koncepcja ta wykracza poza tradycyjny model czynników „wypychających” z kraju pochodzenia oraz „przyciągających” w kraju przyjmującym (ang. *push-pull factors* – Lee, 1966), podkreślając wzajemne oddziaływanie czynników strukturalnych z determinantami na poziomie indywidualnym.

Możliwości do mobilności (Cairns, 2018) obejmują czynniki o nacechowaniu pozytywnym, które związane są głównie z osobistą sytuacją społeczno-ekonomiczną jednostki. Należą do nich m.in. łatwo transferowalne umiejętności, finansowe i emocjonalne wsparcie rodziny, a także szersza sieć wsparcia społecznego ze strony nauczycieli czy znajomych, z włączeniem osób gotowych podzielić się swoimi doświadczeniami życia i pracą za granicą. Refleksyjność przestrzenna (ang. *spatial reflexivity*) oznaczająca „zdolność do geograficznego myślenia o wyborach życiowych: nie tylko o tym, co robić, ale także, gdzie to robić” (Cairns, 2014, 2018, s. 472, por. ang. *mobility aspirations* – Skrbis et al., 2014; *mobile aspirations* – Robertson et al., 2018a), w połączeniu ze społeczną walidacją strategii planowania życia „w ruchu” jest kolejnym pozytywnym motywatorem do wyjazdu (Pustulka & Winogrodzka, 2021). Możliwości do mobilności rezonują z portretem wysoko mobilnych ludzi młodych (Favell, 2008), którzy są zdolni gromadzić i transferować swoje kapitały ponad granicami (Kaufmann et al., 2004; Grabowska, 2018, 2019; Scott, 2019), tworząc swoisty „kapitał mobilności” (ang. *mobility capital* – Moret, 2018, 2020, por. ang. *motility* – Kaufmann et al., 2004) kluczowy dla dalszych decyzji co do pozostania (nie) mobilnym.

Imperatywy do mobilności (Cairns, 2018, por. Farrugia, 2016) są z kolei czynnikami, których źródło, w przeciwieństwie do możliwości do mobilności, występuje głównie na poziomie mezo- i makrostrukturalnym, wiążąc się często z negatywnymi aspektami obecnego miejsca zamieszkania, które nie sprzyjają rozwojowi. Według autora koncepcji (Cairns, 2018), zaliczyć do nich można dyskredytowanie osiągnięć jednostki i „lokalną mentalność” (por. Moroşanu et al., 2019) ograniczającą myślenie o swoich planach

z uwzględnieniem wyjazdu za granicę, niską mobilność wśród ludzi z otoczenia, czy utrudniony dostęp do lokalnego rynku pracy. Ograniczone perspektywy mobilności społecznej w kraju pochodzenia w połączeniu z lepszymi warunkami pracy za granicą stanowią trzon imperatywu do mobilności.

Zaprezentowana koncepcja, która bierze pod uwagę szerokie spektrum subiektywnych rozważań i obiektywnych uwarunkowań wpływających na podjęcie decyzji o wyjeździe, pokazuje w jaki sposób osobiste wybory ludzi młodych są zapośredniczone przez okoliczności występujące na poziomie mezo i makro. David Cairns (2018) podkreśla, że młodzi ludzie różnią się pod względem możliwości do mobilności, podobnie jak podlegają różnym imperatywom, jednak kombinacja tych dwóch zmiennych określa prawdopodobieństwo wystąpienia migracji. Zdaniem autora, jest ono wysokie tylko w przypadku jednego ze scenariuszy – współistnienia wysokiego poziomu możliwości oraz imperatywów do mobilności.

O ile trudno jest mi zgodzić się z tym mocno upraszczającym równaniem (zob. Pustulka & Winogrodzka, 2021), o tyle samą koncepcję możliwości i imperatywów do mobilności uważam za przydatną do analizy współczesnych procesów związanych z transnarodowym przemieszczaniem się ludzi młodych. Co więcej, uważam, że te swoiste „zasoby do mobilności”, jak celowo je nazywam, wykraczają poza samą decyzję o wyjeździe, nie pozostając bez znaczenia w kontekście dalszych losów młodych ludzi „w ruchu”, oddziałując m.in. na kształt ścieżek zawodowych, którymi podążają oni w warunkach mobilności. Dla osób o różnej kombinacji możliwości i imperatywów do mobilności, doświadczenie migracji przybiera zróżnicowane formy oraz niesie za sobą różne konsekwencje. Transnarodowa mobilność sprawia, że opisane w pierwszej części rozdziału teoretycznego tranzycje do dorosłości, w tym na rynek pracy, stają się jeszcze bardziej złożone i różnorodne (Harris et al., 2020, Marchetti et al., 2022a; Mazzucato & Haagsman, 2022).

Jak wspomniano wcześniej, mobilność może przyspieszać tranzycje, otwierając na nowe możliwości bądź wprost przeciwnie: wydłużać je, opóźniać czy zakłócać, czyniąc fragmentarycznymi, przynosząc ograniczenia (Robertson et al., 2018b; Krzaklewska, 2019; Marchetti, 2022). Z licznych badań naukowych (np. Grabowska-Lusińska & Okólski, 2009; Parutis, 2011; Trevena, 2013; Okólski & Salt, 2014) wynika, że pomimo relatywnie dużej otwartości zagranicznych rynków pracy, osoby migrujące z Polski nie zawsze przechodzą płynnie z rodzimego na zagraniczny rynek pracy. Młodzi migranci i migrantki trafiają często na tzw. wtórny rynek pracy (Doeringer & Piore, 1985), w ramach którego

oferowane są prace cechujące się złymi warunkami (tj. zatrudnienie krótkoterminowe, niskie wynagrodzenie, ograniczone szanse awansu), których rodzimi pracownicy i pracowniczki nie chcą wykonywać. Zdarza się, że osoby migrujące podejmują prace niewymagające kwalifikacji, które często nie odpowiadają ich umiejętnościom czy wykształceniu (Kaczmarczyk & Tyrowicz, 2015) oraz cechujące się prekarnością (Jordan, 2017). Zwłaszcza osoby posiadające niższe kapitały mogą czuć się zagubione na zagranicznych rynkach pracy, będąc zmuszonymi do budowania swoich ścieżek zawodowych od podstaw (Parutis, 2011). Wprost przeciwnie, osoby o wyższych możliwościach do mobilności, co bezpośrednio łączy się z posiadaniem większych kapitałów, szybciej odnajdują się na zagranicznych rynkach pracy. Żyjąc i pracując za granicą są one w stanie gromadzić, mobilizować, a następnie pomnażać swoje kapitały (Moret, 2018), nie tylko ekonomiczny, ale także społeczny czy kulturowy, poprzez nabywanie różnego rodzaju umiejętności (Grabowska, 2019; Grabowska & Jastrzebowska, 2021; Lulle et al., 2021).

Shanthi Robertson i Rosie Roberts (2022, s. 2), autorki książki o znamienym podtytule "Migrants 'in-between'", odwołując się do wcześniejszych opracowań własnych oraz innych badaczy i badaczek (Robertson et al., 2018b; Scott, 2019; Harris et al., 2020; Robertson, 2021) na temat mobilności klasy średniej (ang. *middling migrants*, *migrants 'of the middle'* – Robertson & Roberts, 2022, *new middle-class labor migrants* – Scott, 2019, *'middling' mobile youth* – Harris et al., 2020, *'middling' forms of movement* – Conradson & Latham, 2005), piszą następująco:

[r]ównocześnie rozwijają się i szerzą kultury mobilności klasy średniej z "mobilnymi aspiracjami" w zakresie globalnej edukacji, pracy i doświadczeń życiowych, które coraz bardziej stają się powszechnie przyjętą częścią wyobrażeń na temat ścieżek życiowych klasy średniej w różnych kontekstach na całym świecie. (...) Jednocześnie jednak, bycie w ruchu, nawet będąc osobą uprzywilejowaną, stało się bardziej ryzykowne, a związek między mobilnością społeczną a mobilnością przestrzenną pozostaje w praktyce złożony, i w sposób zróżnicowany doświadczany jest przez różne grupy znajdujące się w szerokim spektrum „środka”. Młodzi ludzie pochodzący z klasy średniej borykają się z rosnącą niepewnością ekonomiczną oraz niestabilnymi ścieżkami życiowymi – doświadczeniami, które mogą zostać zarówno złagodzone, jak i zaostrzone poprzez transnarodową mobilność.

Nieoczywisty związek między doświadczeniami mobilności transnarodowej a ścieżkami życiowymi młodych ludzi, w tym szczególnie ich sytuacją na rynku pracy, zarówno w wymiarze obiektywnym, jak i subiektywnym, jest przedmiotem niniejszej rozprawy, w której poszukuję odpowiedzi na pytanie jakie czynniki oddziałują na relację między mobilnością przestrzenną, a sytuację społeczno-zawodową ludzi młodych, biorąc pod uwagę przemiany współczesnego rynku pracy, którym poświęcona jest ostatnia część rozdziału teoretycznego.

Współczesny rynek pracy a młodzi

Niezależnie od opisanych w pierwszej części rozdziału teoretycznego koncepcji podkreślających zmieniający się charakter współczesnych tranzykcji do dorosłości (Du Bois-Reymond & López Blasco, 2003; Walther, 2006; Furlong & Cartmel, 2007; Settersten et al., 2015; Wyn et al., 2020; Williamson & Côté, 2022), przyjmuje się, że znalezienie zatrudnienia zapewniającego pewien poziom bezpieczeństwa i środki umożliwiające samodzielne życie wciąż stanowi podstawę, na bazie której budowane są inne tranzykcje (Mills & Blossfeld, 2005; Furlong, 2016). „Rola pracy w procesie wejścia w dorosłe życie jest dla młodych ludzi kluczowa” (Giermanowska, 2013, s. 201). Jednocześnie, niezależność ekonomiczno-społeczna, która postrzegana jest jako fundament stawania się osobą dorosłą, staje się dziś coraz trudniejsza do osiągnięcia (Shanahan, 2000; Furlong et al., 2017; Hvinden et al., 2019a; Chesters, 2024b). Współcześnie na drodze do samodzielności i autonomii młodych ludzi staje wiele przeszkód, które biorąc pod uwagę różne wyzwania na rynku pracy, nie zawsze są łatwe do pokonania (Blossfeld et al., 2005; Furlong & Cartmel, 2007; Bertolini et al., 2019; Hvinden et al., 2019b). Jak pisze Aleksandra Drabina-Różewicz (2020b, s. 147):

zmiany na rynku pracy wpływają na przebieg biografii ludzi młodych, zmieniając bezpowrotnie stare rytuały przechodzenia do kolejnych etapów życia. Częściej nie porządkują ich na nowo, ale wprowadzają do nich trudny do opanowania chaos, komplikując proces podejmowania istotnych dla dalszych losów wyborów i decyzji.

Badania Soni Bertolini i współpracowniczek (2019) dowodzą, że niepewność zatrudnienia może powodować wstrzymanie procesu podejmowania decyzji życiowych, co wydaje się być mechanizmem stosowanym przez młodych ludzi w obliczu poczucia braku bezpieczeństwa i niepewności – „cechy warunków społecznych, w jakich przyszło funkcjonować współcześnie jednostkom” (Taranowicz, 2023, s. 3).

Sytuacja staje się jeszcze bardziej złożona, gdy weźmiemy pod uwagę obecność w ścieżkach życiowych mobilności przestrzennej (Cederberg, 2017; Robertson et al., 2018b; Skrobanek et al., 2019; Scott, 2019; Cuzzocrea, 2020; Amit, 2022; Robertson & Roberts, 2022), czemu poświęcona jest niniejsza praca doktorska. Raz jeszcze przypomnę, że dotyczy ona wpływu doświadczeń wyjazdów zagranicznych na sytuację młodych dorosłych na rynku pracy

– zarówno w wymiarze obiektywnym, jak i subiektywnym – w kontekście przemian współczesnego świata pracy, które opisuję poniżej, w ostatniej części rozdziału teoretycznego.

Systemowe przemiany związane z wdrażaniem postfordowskiego, neoliberalnego kapitalizmu (Dunn, 2008; Harvey, 2008; Connell et al., 2009; Makovicky, 2016; Ther, 2016; Buchowski, 2017; Pehe & Wawrzyniak, 2023), które miały miejsce w Polsce po 1989 roku (Hardy, 2010; Bucholc, 2020; Kaźmierska & Waniek, 2020) wprowadziły na rynek pracy szeroko rozumianą elastyczność (Furåker et al., 2007; Marody, 2015; Isidorsson & Kubisa, 2018) związaną m.in. z rozwojem nietypowych czy niestandardowych form zatrudnienia¹⁴ (Giermanowska, 2013; Muszyński, 2019b; Mrozowicki & Czarzasty, 2020). Zmiana ustrojowa, która oddziaływała przede wszystkim na obszar rynku pracy (Gardawski, 2009; Kozek, 2011; Leyk & Wawrzyniak, 2020, zob. np. Gitkiewicz, 2017; Fejfer, 2017; Woś, 2017; Szymaniak, 2018; Duda, 2019) spowodowała w kolejnych latach znaczące różnice w doświadczeniach zawodowych przedstawicieli i przedstawicielek różnych kohort wiekowych (Szafraniec, 2022), m.in. w zakresie stabilności na rynku pracy (Sadowski & Mach, 2021), na niekorzyść sytuacji młodych (Pańków, 2012; Giermanowska, 2013; Kiersztyn, 2017, 2020).

Jednocześnie, opowiadając o swoich doświadczeniach życiowych, młodzi dorośli rzadko odwołują się do transformacji społeczno-gospodarczej, nie dostrzegając konsekwencji neoliberalnych zmian dla ich biografii (Mrozowicki & Kajta, 2023). Jak pisze 30-letni Jakub Sawulski (2019, s. 245) „[d]la mojego pokolenia znana z autopsji historia gospodarcza Polski zaczęła się najwcześniej w 2004 roku. Wszystko, co było przedtem, znamy głównie z ksią... z internetu. Nasza wiedza o latach 90. jest raczej pobieżna, często stereotypowa”. Z wielu powodów opisanych w dalszej części rozdziału, doświadczaną na rynku pracy niepewność młodzi starają się normalizować (Lorey, 2015; Mrozowicki, 2016) i „oswajać” (Mrozowicki & Czarzasty, 2020) jako cechę charakterystyczną dla funkcjonowania na rynku pracy ich pokolenia.

¹⁴ „Nietypowość”/„niestandardowość”/„elastyczność”/„atypowość” zatrudnienia rozumiana jest w niniejszej pracy jako „odejście od tradycyjnej formy zatrudnienia, wyznaczonej przez normę prawną, czyli stosunku pracy mieszczącego się w ramach paradygmatu klasycznej pracy podporządkowanej” (Giermanowska, 2013, s. 33). Jedną z głównych osi podziału na „typowe/standardowe/szttywne” oraz „nietypowe/niestandardowe/elastyczne” formy zatrudnienia jest „odejście od gwarancji bezpieczeństwa wynikających z wykonywania pracy w ramach stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, świadczonej w stałych godzinach pracy i wyznaczonym miejscu, pod nadzorem pracodawcy” (Giermanowska, 2013, s. 134). Atypowe formy zatrudnienia określane są też jako „niepewne, nieprzewidywalne i ryzykowne z punktu widzenia pracownika” (Kalleberg, 2009, s. 2), a także „prekarne” (Mrozowicki & Czarzasty, 2020). Pytanie, na ile elastyczne formy zatrudnienia można dzisiaj wciąż traktować jako nietypowe, jest pytaniem o „przyszłość modeli pracy/zatrudnienia, ale i o nowe rodzaje ryzyka oraz gwarancje bezpieczeństwa ekonomicznego i socjalnego towarzyszące pracy człowieka” (Giermanowska, 2013, s. 39).

Rekonstruując historię przemian rynku pracy w Polsce po 1989 roku, Mateusz Karolak (2020c) omawia trzy następujące po sobie fale prekaryzacji pracy (Rodgers, 1989; Kalleberg, 2009; Dörre, 2014; Standing, 2014; Hewison, 2016; Alberti et al., 2018)¹⁵ oddziałujące na obecną sytuację zawodową ludzi młodych¹⁶. Pierwsza z nich, z początku lat 90. XX wieku była konsekwencją przeprowadzonych wówczas reform (m.in. prywatyzacji państwowych przedsiębiorstw w ramach restrukturyzacji ekonomicznej – Czarzasty, 2018), które doprowadziły do takich zjawisk jak wzrost bezrobocia¹⁷, segmentacja rynku pracy, spadek dochodów czy osłabienie związkowej reprezentacji interesów pracowniczych (por. Gardawski, 2009; Hardy, 2010). Dla wielu osób był to czas pierwszych doświadczeń niepewności na rynku pracy (por. Dunn, 2008; Leyk & Wawrzyniak, 2020; Szafraniec, 2022) skutkujących indywidualizacją strategii życiowych osób pracujących (Mrozowicki, 2011). Jedną z nich, mającą na celu awans społeczny, stała się inwestycja w wykształcenie wyższe (tzw. „edukacyjna eksplozja”, „boom edukacyjny” – Zahorska, 2011; Herbst & Rok, 2014, „boom na studiowanie” – Sawulski, 2019), która w połączeniu ze wzrostem aspiracji edukacyjnych w Polsce doprowadziła do umasowienia szkolnictwa wyższego¹⁸ (Kwiek, 2017; Sadura, 2018).

¹⁵ Problematyka prekaryzacji pracy doczekała się w polskiej literaturze naukowej wielu opracowań dotyczących różnych grup społeczno-zawodowych, m.in. osób młodych (Poławski, 2012a; Kiersztyn, 2020; Mrozowicki & Czarzasty, 2020) ale także osób migrujących (Karolak, 2020a), kobiet (Majewska, 2015; Warat & Krzaklewska, 2016; Drabina-Rózewicz, 2020a), osób pracujących naukowo (Mortenko, 2012), pracujących w sektorze pozarządowym (Pałęcka & Płucienniczak, 2020), w branży kreatywnej (Kozłowski et al., 2014; Pilch, 2018) czy gastronomii (Zielińska, 2014). O czym warto wspomnieć, kwestia prekaryzacji pracy stała się obecna w dyskursie publicznym w Polsce m.in. za sprawą przekładów dwóch książek autorstwa popularyzatora pojęcia „prekariatu” – Guya Standinga (2014, 2015) czy książki autorstwa Jarosława Urbańskiego (2014).

¹⁶ W ostatnich latach w Polsce realizowano kilka projektów dotyczących specyficznie sytuacji ludzi młodych na rynku pracy, m.in. projekt pt. „Młodzi pracownicy prekaryjni w Polsce i Niemczech: socjologiczne studium porównawcze warunków pracy i życia, świadomości społecznej i aktywności obywatelskiej” (2016–2020, NCN, nr 2014/15/G/HS4/04476) czy projekt pt. „Dynamika niepewności zatrudnienia młodych: uwarunkowania, trajektorie i skutki w perspektywie porównawczej” (2018–2024, NCN, nr 2018/31/B/HS6/02043), a także specyficznie procesu wchodzenia na rynek pracy – projekt „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy...” (2016–2020, NCN, nr 2015/18/E/HS6/00147) czy projekt „Proces przejścia między edukacją a pracą w ujęciu porównawczym” (2018–2023, NCN, nr 2018/30/M/HS4/00744).

¹⁷ W pierwszych latach w potransformacyjnej Polsce, tj. od 1991 roku, stopa bezrobocia rejestrowanego dynamicznie wzrastała, osiągając w 1994 roku poziom 16,5%. Przez następne 25 lat wskaźnik ten rzadko spadał poniżej 10%, najwyższy poziom osiągając tuż przed wejściem Polski do Unii Europejskiej (2003–2004), kiedy blisko co piąta osoba pozostawała bez pracy. Z wysokim poziomem bezrobocia mierzyły się wówczas przede wszystkim roczniki wyżu demograficznego, osoby z wysokimi aspiracjami edukacyjno-zawodowymi (wskaźnik bezrobocia ponad 35% w grupy wiekowej 20–29). Kolejny wzrost stopy bezrobocia, wywołany światowym kryzysem gospodarczym, można zaobserwować w Polsce od 2008 (9,8%) do 2013 roku (13,5%) (GUS, 2023). Zgodnie z danymi Eurostatu, stopa bezrobocia wśród najmłodszych pracowników i pracowniczek w Polsce (15–24) wynosiła w 2013 roku 27,3%, a więc zdecydowanie więcej niż w przypadku ogółu ludności (15–64 lata) – 10,5% (Kiersztyn, 2017, na podstawie danych Eurostat LFS). W ciągu kilku ostatnich lat (2015–2022) poziom bezrobocia rejestrowanego w Polsce wyraźnie zmalał, osiągając w 2022 roku, podobnie jak w 2019 roku, rekordowo niski poziom 5,4% (GUS, 2023).

¹⁸ W latach 1990–2008 odsetek uczniów i uczennic kształcących się w zasadniczych szkołach zawodowych zmalał z 34% do 13%, podczas gdy odsetek osób kształcących się w liceach ogólnokształcących wzrósł z 19% do 44%. W tym samym czasie odsetek studentów i studentek wzrósł aż czterokrotnie – z blisko 10% w 1990 roku do niemal 40% w 2008 roku (Zahorska, 2009, na podstawie danych GUS). Choć w kolejnych latach liczba osób studiujących zmniejszała się (GUS, 2019; 2021b), Polska znajduje się obecnie w czołówce państw europejskich pod względem poziomu wykształcenia mieszkańców i mieszkank.

Druga fala prekaryzacji pracy datowana jest na okres od połowy lat 90. do 2008 roku, w którym doszło do uelastycznienia zatrudnienia i dalszej polaryzacji polskiego rynku pracy (por. Frieske, 2003; Trappmann, 2011). Działania mające na celu przyciągnięcie zagranicznego kapitału (m.in. likwidowanie państwowych fabryk okresu fordyzmu na rzecz specjalnych stref ekonomicznych) czy działania na rzecz ograniczenia wysokiej stopy bezrobocia (m.in. poprzez dalszą liberalizację kodeksu pracy) przyczyniły się do pogorszenia sytuacji na rynku pracy, zwłaszcza ludzi młodych (Karolak, 2020c). Państwo przestało być gwarantem pracy, zawód utracił swoje dawne funkcje, a wykształcenie przestało pełnić bilet wstępu do stabilnego zatrudnienia (Giermanowska, 2013). Wiele lat spędzonych w systemie edukacji (Zahorska, 2009) spotęgowało rozczarowanie towarzyszące wchodzeniu na rynek pracy, skutkując po 2004 roku masową migracją młodych Polaków i Polek do państw Unii Europejskiej¹⁹ (White, 2010; Kaczmarczyk, 2019; Karolak, 2020a) będącą oznaką niezadowolenia z panujących w Polsce warunków pracy (por. ang. *vote with your feet* – Meardi, 2011)²⁰.

Trzecia fala prekaryzacji pracy będąca konsekwencją globalnego kryzysu finansowego (2007– 2009), choć w Polsce nie aż tak boleśnie odczuwanego, trwała do roku 2015, i wiązała się z wprowadzeniem przez ówczesny rząd ustawy, która znacznie pogłębiła elastyczność zatrudnienia (Bednarski & Frieske, 2012; Arendt, 2014; Muszyński, 2019a). W konsekwencji znacząco wzrósł odsetek młodych pracowników i pracowniczek pracujących na podstawie umów na czas określony, w tym umów cywilnoprawnych (Eurostat LFS, 2019) zaliczanych do najbardziej prekaryjnych form zatrudnienia (Kiersztyn, 2017, 2020), naznaczonych ryzykiem i niepewnością (Kalleberg, 2009; MacDonald, 2009; Hewison, 2016). Jak podsumowuje Robert MacDonald (2016), w związku z przemianami rynku pracy, dawne standardowe, stabilne, trwałe, fordowskie zatrudnienie ustąpiło miejsca elastycznym, niestabilnym, nietrwałym formom pracy z atypowymi, niestandardowymi formami niepewnego zatrudnienia (por. Muszyński, 2019b).

¹⁹ Oblicze polskiej migracji zmieniło się wraz z wstąpieniem Polski do UE w 2004 roku. Zmieniła się wówczas nie tylko skala, kierunki czy motywacje wyjazdów, ale także profil społeczno-demograficzny osób decydujących się na migrację. O ile pod względem płci struktura osób migrujących była relatywnie zrównoważona i w przybliżeniu odzwierciedlała strukturę populacji Polski, o tyle pod względem wieku czy edukacji, uwidoczniły się wyraźne wzorce selektywności. Ponad połowa poakcesyjnych migrantów i migrantek miała mniej niż 34 lata (z medianą wieku 28 lat), 20% z nich (w porównaniu z 15% w przypadku migracji przedakcesyjnej) miała wyższe wykształcenie (Kaczmarczyk, 2012; 2019, por. Słany & Solga, 2014).

²⁰ Anne White (2010), odnosząc się do ówczesnej migracji młodych ludzi z Polski bez wyższego wykształcenia, nazywa ją wręcz „migracją przymusową” (ang. *forced migration*) – wymuszoną przez złe warunki na rynku pracy, m.in. duże bezrobocie i niskie płace. Nie negując możliwości wyjazdów zagranicznych i związanych z nimi perspektyw – dotychczas nieosiągalnych, jakie pojawiły się dla młodych ludzi po akcesji Polski do Unii Europejskiej, badaczka migracji podkreśla zróżnicowanie sytuacji młodych i rolę jaką w procesie decyzyjnym o wyjeździe za granicę pełnią lokalne „kultury migracyjne” (ang. *migration cultures*) – system norm i przekonań na temat tego, kto, jak, gdzie oraz dlaczego powinien migrować (White, 2022).

Oslabienie skuteczności dotychczas stosowanych strategii (m.in. inwestycji w edukację czy decyzji o wyjeździe za granicę) przyczyniło się do zdecydowanej krytyki trzeciej fali prekaryzacji pracy, w wyniku której – do pewnego stopnia – poprawiła się jakość pracy (Karolak, 2020c). Częściowa „deprekaryzacja” nie wyeliminowała jednak istnienia w Polsce prekaryjnego zatrudnienia czy zjawiska segmentacji rynku pracy, związanej z płcią, wiekiem, wykształceniem, czy regionem, ponieważ – jak mówi w wywiadzie Jan Czarzasty (2023) – „nadal są takie części Polski, oddalone od głównych centrów rozwoju gospodarczego, gdzie sytuacja na rynku pracy pozostaje bardzo trudna” (por. Michoń, 2023). Na co warto zwrócić uwagę, mimo zmieniającej się dynamicznie sytuacji, szczególnie narażeni na przedłużającą się niepewność na rynku pracy są wciąż ludzie młodzi (Mills & Blossfeld, 2005; Pańków, 2012; Strzelecki et al., 2015; Furlong et al., 2017; Kiersztyn, 2017; O’Reilly et al., 2017, 2018; Hvinden et al., 2019b; Sawulski, 2019; Kalleberg, 2020; Yeung & Yang, 2020), w tym osoby z wykształceniem wyższym (Baranowska et al., 2011; Giermanowska, 2013; Chesters & Wyn, 2019; Kiersztyn, 2020)²¹.

Wszystkie opisane wyżej zjawiska stanowią konsekwencję „konieczności dostosowania się [polskiego rynku pracy] do postfordowskiej fazy kapitalizmu, którą charakteryzuje przede wszystkim elastyczność i duża niepewność rynkowa” (Strzelecki, 2012, s. 87; Gardawski, 2009). Ewa Giermanowska (2013, s. 138), autorka książki „Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka...” poświęconej instytucjonalnej analizie kontraktów zatrudnienia (por. Kozek, 2013) zwraca uwagę, że „[z]akwestionowanie powojennego konsensusu dotyczącego sfery zatrudnienia, którego częścią była stabilna umowa o pracę, spowodowało wiele niekorzystnych dla jednostek i ładu społecznego implikacji”. Liczne analizy socjologiczne przytaczane przez naukowczynię (zob. np. Rifkin, 2001; Beck, 2002; Bauman, 2006b; Sennet, 2006; Castells, 2007; Standing, 2014) dowodzą, że „dla dużej liczby pracowników wolność w relacjach zatrudniony – zatrudniający stała się pozorna i stworzyła nowe ryzyko” nazwane przez autorkę „ryzykiem elastyczności”, które zostało wspomniane już w pierwszej części rozdziału teoretycznego (por. Mrozowicki & Czarzasty, 2020).

²¹ Polska w ciągu ostatnich 20. lat wyróżniała się wysokimi odsetkami osób młodych zatrudnionych na umowach na czas określony. W 2015 r. rekordowo duży odsetek ludzi młodych, blisko połowa (47%) pracujących w wieku 20–29 lat, zatrudniona była na podstawie umów tymczasowych. Co prawda w ostatnich latach ten trend się zmienia, jednak wciąż odsetek osób młodych pracujących w Polsce na podstawie umów tymczasowych pozostaje jednym z największych w UE (Karolak, 2020c; Kiersztyn, 2020, na podstawie danych Eurostat LFS). Z danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności wynika, że odsetek zatrudnionych na czas określony w przedziałach wiekowych 15–24 lata oraz 25–34 lata wynosił w 2018 r. kolejno 62,6% i 30,5%, (przy średniej dla krajów UE – 43,5% i 18,5%). W 2020 r. w Polsce na umowach tego typu pracowało nadal blisko 55% osób w wieku 15–24 lata (przy śr. dla krajów UE 46%) i ponad 23% osób w wieku 25–34 lata (przy śr. dla krajów UE 18%).

Badacze i badaczki zajmujący się problematyką pracy i zatrudnienia (zob. np. Booth et al., 2002; Auer & Cazes, 2003; Scherer, 2004; Gash, 2008; MacDonald, 2009; Baranowska et al., 2011; Passaretta & Wolbers, 2019) od lat stawiają pytanie, czy elastyczne formy zatrudnienia stanowią „pomost” (ang. *stepping-stone*) do stabilnej pracy, czy bardziej „pułapkę” (ang. *trap*), z której trudno się wydostać²². Analizy Anny Kiersztyn (2017, 2020, 2021) na podstawie badania panelowego POLPAN skłaniają do przyjęcia drugiej tezy: w przypadku osób pracujących na czas określony szanse na uzyskanie stałego zatrudnienia i realizowania stabilnej kariery, nawet po kilku latach, są relatywnie niskie, prowadząc do realizowania przez nich „sekwencji niepewności na rynku pracy”²³. Jak podsumowuje cytowana wyżej Ewa Giermanowska (2013, s. 225):

Polska należy do krajów, gdzie młodzi ludzie mają wciąż duże problemy z przejściem do zatrudnienia stabilnego. Zatrudnienie tymczasowe często staje się dla nich rozwiązaniem przymusowym, inną możliwością wobec braku pracy i oznacza znalezienie się w pułapce tego typu form zatrudnienia.

Jak pisze Jakub Sawulski (2019, s. 61) odnosząc się do sytuacji zawodowej pokolenia współczesnych 30-latek i 30-latków, do którego sam należy, „wielu z nas na starcie kariery zawodowej nie miało szans doświadczyć stabilnego zatrudnienia. Znaczna część z nas nie zna tego doświadczenia do dzisiaj”. „Niepewne uczestnictwo” w rynku pracy (Kiersztyn, 2017) jest jedną z przyczyn pogłębiania się zjawiska segmentacji polskiego rynku pracy (Bednarski & Frieske, 2012; Giermanowska, 2013; Bednarski, 2021).

²² Hipoteza „pułapki” wywodzi się z teorii dualnego rynku pracy (ang. *dual labour market theory* – Doeringer & Piore, 1985), która zakłada podział rynku pracy na dwa różniące się, i wzajemnie nieprzenikające segmenty: pierwotny i wtórny. W pierwotnym segmencie oferowane są dobre warunki pracy – wysokie stawki pracy, stabilne zatrudnienie, możliwość awansu zawodowego. W przeciwieństwie, wtórny rynek pracy charakteryzuje się złymi warunkami pracy, dominuje na nim zatrudnienie krótkoterminowe, oferowane prace są niskopłatne i nie wymagają specjalistycznych kwalifikacji, a szanse na awans są ograniczone (por. rdzeń i peryferie rynku pracy – Marody & Giza-Poleszczuk, 2004, segmentacja rynku pracy – Poławski, 2012b; Bednarski, 2021, polaryzacja rynku pracy – Kalleberg, 2011, insiderzy i outsiderzy na rynku pracy – Giermanowska, 2013; Kiersztyn, 2017). Teoria dualnego rynku pracy odnosząca się pierwotnie do sytuacji na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych została wykorzystana w późniejszych latach także do analiz zachowań migracyjnych (Piore, 1979, 1986, zob. również Górny & Kaczmarczyk, 2003), w tym w ramach prezentowanego cyklu publikacji.

²³ W świetle danych pochodzących z ogólnopolskiego panelowego badania POLPAN (Kiersztyn et al., 2017) trudności ze znalezieniem stabilnego zatrudnienia (z umową na czas nieokreślony) w ciągu trzech lat po ukończeniu edukacji doświadczyła więcej niż połowa respondentów i respondentek w wieku 21–35 lat. Osoby te przez okres trzech lat pracowały wyłącznie na podstawie umów czasowych lub cywilnoprawnych (ponad 40%) lub pozostawały przez ten czas bez pracy (blisko 15%). Choć mechanizm „pomostu” do stabilnego zatrudnienia wystąpił w przypadku części absolwentów i absolwentek (44% spośród tych, którzy po zakończeniu edukacji mieli zatrudnienie na czas określony, po 5 latach otrzymało zatrudnienie na czas nieokreślony), to mechanizm „ślepego zaułka” jest w analizach równie widoczny. Podjęcie po ukończeniu edukacji elastycznego zatrudnienia w 56% przypadków oznaczało kontynuowanie tej ścieżki po 3 latach, a w 40% po 5 latach (Kiersztyn, 2020).

Analizy Ireneusza Sadowskiego i Bogdana W. Macha (2021) dowiodły, że powszechne doświadczenie elastycznych form pracy jest zjawiskiem generacyjnym, specyficznym zwłaszcza dla dzisiejszych młodych dorosłych (por. Flek et al., 2018). Porównując trzy pokolenia polskiej transformacji („pokolenie kryzysu” – osoby urodzone pod koniec lat 50., „pokolenie przejścia” – osoby urodzone w latach 70. oraz „pokolenie otwartych granic” – osoby urodzone pod koniec lat 80.) autorzy, w odniesieniu do najmłodszej generacji, wykazali m.in. późniejszy okres wchodzenia na rynek pracy (por. Piróg, 2016; Szafraniec et al., 2017), a także mniejszą stabilność zatrudnienia na początku karier (por. Giermanowska, 2013; Kiersztyn, 2020). Wyniki analiz potwierdzają, że tradycyjne formy pracy oparte na pełnoetatowym zatrudnieniu i linearnym, względnie stabilnym wzorcu kariery zostały zastąpione zatrudnieniem elastycznym, charakterystycznym dla zmiennych, nieciągłych karier zawodowych²⁴, za które odpowiedzialność spoczywa na jednostce (Sennett, 2006; Castells, 2007; Jacyno, 2007).

Pomimo omówionych wyżej wyzwań i doświadczanej niepewności, dzisiejsi młodzi pracownicy i pracowniczki częściej, zarówno w porównaniu do osób starszych (Giermanowska, 2013; Kiersztyn, 2020), jak i osób wchodzących na rynek pracy 20–30 lat temu (Sadowski & Mach, 2021), mają tendencję do umniejszania i racjonalizowania swojej niepewnej sytuacji zawodowej (Nyhagen Predelli & Cebulla, 2011; Mrozowicki & Czarzasty, 2020; Trappmann et al., 2023)²⁵. Odnosząc się do zasad, którymi kieruje się młode pokolenie na rynku pracy Wiesława Kozek (2011, s. 148) pisze następująco:

²⁴ Według analiz CBOS (2018), obecnie 28% osób utrzymujących się z pracy deklaruje, że zmieniła swoje miejsce zatrudnienia w ciągu ostatnich pięciu lat (dla porównania, w 1998 roku wskaźnik ten wynosił 23%, a w 2009 roku rekordowe 35%). Większa mobilność zawodowa cechuje przede wszystkim młodszych respondentów i respondentki. Ponadprzeciętnie mobilne zawodowo są także osoby, których dochody pochodzą głównie z pracy w oparciu o zatrudnienie na czas określony (53% z nich zmieniło pracę w ciągu ostatnich pięciu lat). Analiza korelacji wykazała, że tym, co sprzyja chęci pozostania w obecnym miejscu pracy jest przede wszystkim „pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji”.

²⁵ Według szacunków GUS (2016), wśród osób, dla których zatrudnienie na umowie cywilnoprawnej stanowiło główne zatrudnienie, zdecydowana większość (ponad 80%) pracowała na podstawie tej formy umowy nie z własnego wyboru. Co symptomatyczne, w 2018 roku młodzi ludzie jako główny powód podejmowania pracy na podstawie umowy na czas określony wskazywali brak możliwości znalezienia zatrudnienia na czas nieokreślony (blisko 50% wśród osób w wieku 15–29 lat) (por. „elastyczność wysokiego ryzyka” – Giermanowska, 2013). W ostatnich latach obserwowany jest jednak systematyczny wzrost odsetka młodych osób deklarujących niechęć do podjęcia stałej pracy jako główny powód podejmowania zatrudnienia tymczasowego (Karolak 2020c, na podstawie danych Eurostat LFS, por. „kariera z wyboru”, Róg-Ilnicka, 2015).

Pierwszą zasadą „Pokolenia Y” jest akceptowanie stałej niepewności, dotyczącej pozycji zawodowej. Richard Sennet (2006) nazywa to zasadą „nic na długo”, co przybiera postać inwokacji typu „nie zatrzymuj się”. Oznacza to akceptację dla częstszego zmieniania pracodawcy, akceptację elastycznych form zatrudnienia, akceptację zmiany zakresu obowiązków, wreszcie – zmiany miejsca zamieszkania, wywołanego zmianami pracodawcy²⁶.

W wyniku normalizacji prekarnej sytuacji zawodowej (Lorey, 2015; Mrozowicki, 2016), na co zwraca uwagę Adam Mrozowicki wraz ze współautorami i współautorkami (2020a, s. 41) „niepewność na rynku pracy staje się coraz powszechniejsza, a zarazem akceptowana jako zinstytucjonalizowany wzór doświadczeń zawodowych” (por. Kiersztyn, 2021). Swoista „instytucjonalizacja” modeli zatrudnienia opartych na nietypowych formach oznacza „zakotwiczenie nowych modeli pracy/zatrudnienia w wartościach i normach, z którymi ludzie się utożsamiają, oraz w ich strukturach mentalno-poznawczych wytworzonych dzięki wiedzy i doświadczeniu” (Giermanowska, 2012, s. 199, w oparciu o Scott, 1995, za: Morawski, 2010).

Normalizacja prekaryzacji może mieć charakter zarówno tymczasowy, gdy „zakłada się, że jakiegokolwiek zatrudnienie, nawet tymczasowe czy nieformalne, pozwoli w przyszłości podjąć stałą pracę i jest obecnie koniecznym, powszechnym i akceptowanym krokiem na ścieżce kariery, zwłaszcza dla osób dopiero wchodzących na rynek pracy” (tzw. relatywizacja – Czarzasty et al., 2018, normatywizacja prekaryzacji – Trappmann et al., 2023), jak i permanentny, co związane jest ze „specyficzną dla neoliberalizmu ekspansją prekaryjnych warunków życia i pracy (...), czemu towarzyszy rosnąca akceptacja zatrudnienia prekaryjnego jako „normalnego” dla współczesnych rynków pracy” (Mrozowicki et al., 2020a, s. 41, por. Rubery et al., 2018).

Zespół projektu badawczego „PREWORK: Młodzi pracownicy prekaryjni w Polsce i w Niemczech...” opracował typologię strategii życiowych osób „sprekaryzowanych”, zatrudnionych w ramach niestandardowych form zatrudnienia (Mrozowicki et al., 2020b, zob. również Mrozowicki & Karolak, 2017; Czarzasty et al., 2018; Mrozowicki et al., 2018). Wyróżnione typy różnią się między sobą m.in. orientacją wobec pracy oraz subiektywnymi znaczeniami nadawanymi pracy prekaryjnej. Typologia składa się z sześciu strategii:

²⁶ W przeciwieństwie, w odniesieniu do pokolenia rodziców młodych dorosłych Wiesława Kozek (2011, s. 147) podsumowuje: „w połowie ostatniej dekady ubiegłego wieku ceniono przede wszystkim stanowiska dostarczające wysokiego prawdopodobieństwa zachowania pracy; odbywało się to kosztem stanowisk oferujących możliwości rozwoju zawodowego, rozwoju kariery i dalszego kształcenia, ale które – jak sądzono – nie dają pewności pracy”.

„robotniczej” charakteryzującej się dążeniem do zdobycia stałej pracy postrzeganej jako centralny element biografii przy jednoczesnych względnie ograniczonych zasobach, co powoduje poszukiwanie stabilizacji w innych przestrzeniach życiowych, np. rodzinnej; „sprofesjonalizowanej” cechującej się traktowaniem pracy prekaryjnej jako etapu przejściowego czemu towarzyszy ciągła inwestycja w kapitał kulturowy w nadziei na poprawę sytuacji; „kreatywnej” nacechowanej postrzeganiem prekaryjnej sytuacji jako swoistej „ceny za realizację wartości postmaterialistycznych, takich jak wolność, autonomia czy samorealizacja poza reżimem pracy etatowej” (Czarzasty et al., 2018, s. 407); „brikolażu” (in. strategii „przedsiębiorczej”) polegającej na instrumentalizacji zatrudnienia i związanego z tym dążenia do niezależności ekonomicznej; „zablokowanej” związanej z krytyką wobec prekaryjności przy jednoczesnym braku potencjału do zmiany sytuacji; oraz „wycofanej”, w przypadku której prekaryjność nie ma znaczenia w perspektywie wyznawanych wartości i przyjętego dystansu do świata pracy (Mrozowicki et al., 2020b). Zdaniem autorów i autorek, zaobserwowane sposoby radzenia sobie z sytuacją na rynku pracy młodych ludzi traktować należy w kategoriach strategii indywidualnych, które świadczą o tytułowym dla książki podsumowującej projekt „oswajaniu niepewności” (Mrozowicki & Czarzasty, 2020; por. Trappmann et al., 2023).

Można wskazać na co najmniej kilka przyczyn normalizowania, relatywizowania czy legitymizowania niepewnej sytuacji na rynku pracy przez ludzi młodych. Wśród nich znajdują się przede wszystkim procesy indywidualizacji (Beck & Beck-Gernsheim, 2002), które wpływają na sposób postrzegania doświadczeń na rynku pracy. Fakt, że młodzi ludzie wychodzą z założenia, że na ich sytuację zawodową większy wpływ mają indywidualne decyzje niż uwarunkowania strukturalne (Woodman, 2009; Furlong, 2012) powoduje, że w obliczu doświadczanej niepewności, ich podstawowymi sposobami radzenia sobie staje się wiara w siebie i swoje samodzielne wybory (Nyhagen Predelli & Cebulla, 2011, por. kultura indywidualizmu – Jacyno, 2007). Niestandardowe formy zatrudnienia bywają postrzegane jako biograficznie nieistotne, czasem nawet preferowane w danej fazie życia, ze względu na możliwość eksperymentowania i kreowania swojej ścieżki zawodowej (Sarnowska et al., 2018; Kiersztyn, 2021; Mrozowicki & Trappmann, 2021).

Nie bez znaczenia są także wcześniejsze doświadczenia na rynku pracy (Farrugia, 2021) – dla młodych ludzi praca w niestandardowych formach zatrudnienia stanowi nierzadko jedyną dotychczas znaną formę doświadczenia zawodowego (Sawulski, 2019).

Na początku karier zawodowych młodzi ludzie postrzegają stabilność jako coś, co dopiero nadejdzie (Kiersztyn, 2021); jest to aspekt, który zyskuje w ich oczach na wartości na dalszych etapach biografii (Sarnowska et al., 2018). Niepostrzeżenie niepewności na rynku pracy jako problematycznej może być dodatkowo wzmacniane przez różne psychologiczne mechanizmy adaptacji do doświadczanych trudności życiowych, indywidualne cechy jednostki (np. styl życia) czy dostęp do innych zasobów (wsparcia rodzinnego czy instytucjonalnego), które łagodzą negatywne skutki niepewnego zatrudnienia (Hvinden et al., 2019b; Kiersztyn, 2020).

Ważnym czynnikiem sprzyjającym czy wręcz powodującym normalizację niepewnej sytuacji zawodowej jest upowszechnienie się postfordowskiej ideologii pracy (por. „nowy duch kapitalizmu” – Boltanski & Chiapello, 2005, 2022), która wprowadziła do życia zawodowego istotne słowa-klucze takie jak indywidualizm, kreatywność, elastyczność, czy samorozwój (Sennett, 2006; Jacyno, 2007; Marody & Lewicki, 2010; Sowa, 2012; Strzelecki, 2014; Krasowska, 2017), kwestionując tym samym stabilne zatrudnienie charakterystyczne dla fordyzmu. Skutkiem odchodzenia modelu zatrudnienia opartego na instytucji umowy o pracę do przeszłości jest „rozwój relacji zatrudnienia budowanych na niestandardowych kontraktach, a także nowe wzory pracy, kariery, stylu życia i związane z tym nowe ryzyka wynikające z braku pracy lub niemożności uzyskania stabilnej umowy o pracę” (Giermanowska, 2013, s. 13). Ideologia pracy oparta na ciągłości i przewidywalności uległa rozpadowi, fragmentaryzując doświadczenia na rynku pracy, na którym oczekuje się od pracowników i pracowniczek ciągłej gotowości do zmian (Krasowska, 2017). „[N]owe, elastyczne rozwiązania w sferze zatrudnienia i organizacji pracy, które zachwiały fordowskim łańcem pracy” wprowadzając do świata pracy niepewność (Giermanowska, 2013, s. 104, por. Mrozowicki & Czarzasty, 2020) wiążą się z szerszymi procesami globalizacji, rewolucją naukowo-techniczną, rozwojem gospodarki opartej na wiedzy, mobilnością kapitału czy „faworyzowaniem konkurencyjności przed bezpieczeństwem” (Giermanowska, 2013, s. 94).

Neoliberalny dyskurs, który zyskał na popularności w Polsce w ostatnich dekadach (Sowa, 2012; Buchowski, 2017; Bucholc, 2020; Stachowiak, 2020) podkreśla rolę „przedsiębiorczego ja” (ang. *entrepreneurial self* – Kelly, 2006; Bröckling, 2015; Oinonen, 2018), „zatrudnialności” (ang. *employability* – Boden & Nedeva, 2010; Fejes, 2010; Chertkovskaya et al., 2013; Williams et al., 2016; Ikonen & Nikunen, 2019; Sultana, 2022) czy „samoodpowiedzialności” (ang. *responsibilisation of the self* – Miller & Rose, 2008; Juhila & Raitakari, 2016; Peters, 2016; Sofritti et al., 2020).

Wszystko to wiąże się z „usilną presją społeczną do bycia stale odpowiedzialnym za siebie, obojętnej brania na siebie ryzyka nieustannie podejmowanych decyzji, wykazywania się inicjatywą i ciągłą aktywnością” (Stachowiak, 2020, s. 39–40, za: Bröckling, 2015). To także wezwanie do rozwoju swojej wiedzy i umiejętności jako kapitału, który można pomnażać (Brunila & Siivonen, 2016; Kelly, 2017) poprzez ciągły proces „inwestowania w siebie i kalkulowania swoich mocnych i słabych stron” (Stachowiak, 2020, s. 40, za: Bröckling, 2015)²⁷. Jak pisze Jerzy Stachowiak (2014, s. 17) omawiając koncepcję „nowego ducha kapitalizmu” Luca Boltanskiego i Ève Chiapello (2005, 2022):

jest czymś naturalnym, że współczesna kultura przedsiębiorczości daje szansę na „rozwój osobisty”, stawia na ludzi „aktywnych” i „kreatywnych”, jest pełna „wyzwań” i szans na „innowacyjne projekty”, promuje „elastyczność” i kontakty „sieciowe”, oferuje pracę jako realizację indywidualnych „pasji”, a jej „najcenniejszym zasobem są ludzie”.

Neoliberalny dyskurs skłania jednostki do przyjęcia odpowiedniej postawy, w ramach której premiowane są takie cechy jak pewność siebie, odporność psychiczna czy pozytywne nastawienie (Binkley, 2011, 2014; Franceschelli & Keating, 2018; Nikunen & Korvajärvi, 2022, por. kultura terapeutyczna – Jacyno, 2007; Miller & Rose, 2008; Waniek, 2023), które mają sprzyjać zatrudnialności rozumianej jako „kapitał osobisty, którym każdy człowiek powinien zarządzać i który składa się z sumy umiejętności, jakie jest w stanie zmobilizować” (Boltanski & Chiapello, 2022, s. 149, por. neoliberalne technologie urządzania, ang. *neoliberal governmentality* – Binkley, 2009; Mokrzan, 2019).

Kształt współczesnych karier zawodowych, które często przybierają postać serii zrealizowanych projektów w ramach szerszego zjawiska „projektyfikacji” życia (Jensen et al., 2016; Rapior, 2017, por. „projektariat” – Szreder, 2016) wzmacnia poczucie samoodpowiedzialności za własną sytuację zawodową. W „społeczeństwie projektu”, w którym bezpieczeństwo jednostki zależy od jej możliwości przemieszczania się

²⁷ Tego typu postawy wzmacniane są w Polsce poprzez przekazy międzygeneracyjne, o których Dorota Wiszejko-Wierzbicka i Agnieszka Kwiatkowska (2018, s. 150–151) piszą następująco: „Obecnie w Polsce wchodzi w dorosłość osoba, których rodzice dorastali w okresie transformacji, otwierającej okno na nowe wzory kulturowe, a także możliwości rozwoju zawodowego i zmiany statusu społecznego. Wydarzenia transformacyjnej akceleracji rozwojowej w zakresie gospodarczym, eksploatacja sił i energii pokolenia, które większość swoich zasobów psychicznych musiało przekierować na nabycie nowych kompetencji i odnalezienie się w rzeczywistości wolnorynkowej, spowodowały, że pokolenie to przekazało swoim dzieciom wzmoczoną potrzebę rozwoju zawodowego i edukacji. Tym samym, ukierunkowali je na zdobywanie przede wszystkim kompetencji zawodowych, jako strategię inwestycji w lepsze jutro i bezpieczeństwo, których im, w dużej mierze, zabrakło”.

i dokonywania zmian poprzez żonglowanie różnymi projektami, na znaczeniu zyskują pojęcia takie jak wyżej wspomniana aktywność, adaptacja, elastyczność, innowacyjność i mobilność budujące gwarancję zatrudnienia (Boltanski & Chiapello, 2005, 2022).

Jak pisze Katarzyna Waniek (2020, s. 34) w odniesieniu do współczesnego wchodzenia na rynek pracy ludzi młodych, jak nigdy wcześniej wiąże się to z „presją bycia kreatywnym, przedsiębiorczym, mobilnym, odpowiedzialnym, sprawczym i dyspozycyjnym”. Jednocześnie, neoliberalna konieczność samorozwoju, wykazywania się inicjatywą czy bycia odpornym na stres nierzadko prowadzi młodych dorosłych do „życiowych pułapek, narastającego bezładu w codziennej rzeczywistości i poczucia wiecznej niepewności” (Waniek, 2023, s. 34, por. Blossfeld et al., 2005; Leccardi, 2006; Facchini & Rampazi, 2009; Heinz, 2009; Silva, 2012; Cuzzocrea, 2018; Colombo & Rebughini, 2019). Nierzadko towarzyszy temu rozczarowanie, wynikające z różnicy między spodziewanymi a występującymi doświadczeniami życiowymi. Jean M. Twenge (2023), w książce poświęconej różnicom pokoleniowym, przytacza następujące przemyślenia przedstawicielki pokolenia urodzonego w latach 1980–1994:

[i]stnieje głęboka przepaść między oczekiwaniami, jakie w nas rozbudowano, a rzeczywistością, której obecnie doświadczamy. (...) Dorastając, wierzyliśmy, że jeśli będziemy przestrzegać zasad i postępować jak należy, (...) to zostaniemy za to nagrodzeni, a nasze życie będzie wspaniałe, lub przynajmniej dobre, stabilne i przewidywalne. Tak się jednak nie stało.

Ścieżki życiowe stają się tym bardziej dynamiczne i złożone, jeśli dodamy do nich składnik mobilności przestrzennej, w tym jej specyficzną formę – mobilność międzynarodową (Robertson et al., 2018b), którą wraz z przejściem z fordyzmu do postfordyzmu zaczęto postrzegać jako niezbędny element udanej kariery zawodowej (Sennett, 2006; Cairns, 2014, por. ang. *expectation of mobility, mobility requirement* – Morano-Foadi, 2005), towarzyszący elastyczności „wymóg nowoczesności” (Buchowski, 2017, s. 22, por. Potter, 2015).

Współcześnie, od młodego pokolenia bardziej niż kiedykolwiek wcześniej oczekuje się włączenia mobilności przestrzennej w plany życiowe (Skrbis et al., 2014), celem zwiększenia zatrudnialności i rozwijania kapitałów – kulturowego, społecznego czy ekonomicznego – niezbędnych do prosperowania w globalnej gospodarce (por. Frändberg, 2014; Yoon, 2014). Dla niektórych, wyjazd za granicę stanowi(ł) (zwłaszcza niegdyś) ważny element strategii

życiowej wobec niepewności i postępującej prekaryzacji pracy (White, 2010; Meardi, 2011; Karolak, 2020a; 2020c)²⁸.

Jednocześnie, jak wspomniałam już w części teoretycznej poświęconej zagadnieniu mobilności, bycie dzisiaj „w ruchu”, nawet w przypadku zajmowania stosunkowo uprzywilejowanych pozycji, wiąże się z ryzykiem i niepewnością (Robertson & Roberts, 2020), a wpływ transnarodowej mobilności na mobilność społeczną wciąż pozostaje niejasny i niejednoznaczny (Scott, 2019). Izabela Grabowska-Lusińska (2012, s. 181), w podsumowaniu swojej książki pt. „Migrantów ścieżki zawodowe bez granic” podkreśla, że oddziaływanie mobilności na ścieżki zawodowe nigdy nie było jednoznaczne: „obraz ścieżek zawodowych migrantów [i migrantek] i oddziaływania migracji na ich kształt jest niejednorodny, różnorodny, czasami rozmyty, tak jak współczesne formy migracji międzynarodowych w Europie”.

Generalnie, analizy ścieżek zawodowych osób z doświadczeniami mobilności za granicę wskazują na bardziej dynamiczny proces wchodzenia na rynek pracy (większa średnia liczba podejmowanych prac, dłuższe przerwy między okresami zatrudnienia – Grabowska-Lusińska, 2012; Sarnowska, 2017), niż ma to miejsce w przypadku osób bez takich doświadczeń. „Migranci wybierają ścieżki zawodowe ‘mniej uczęszczane’ niż reszta społeczeństwa – także takie, w przypadku których już sama migracja stwarza pewną zmienność ich przebiegu” (Grabowska-Lusińska, 2012, s. 181).

W zależności od „konfiguracji strukturalnych i indywidualnych czynników, w tym poziomu i przekładalności kapitałów zakumulowanych w Polsce” (Karolak, 2020a, s. 235), mobilność przestrzenna może w różny sposób oddziaływać na szerszej rozumianą mobilność społeczną (Scott, 2019). Osoby migrujące mogą osiągnąć lepszą pozycję społeczno-ekonomiczną poprzez zwiększony wachlarz możliwości za granicą lub doświadczyć

²⁸ Współczesny kontekst wyjazdów za granicę jest zupełnie inny niż w przypadku „migracji poakcesyjnych” (Grabowska-Lusińska & Okólski, 2008, 2009; Glorius et al., 2013; Slany & Solga, 2014). Co istotne, Polska z kraju „emigracyjnego” stała się krajem „imigracyjnym” (ang. *migration turn* – Okólski, 2021, zob. MRPiPS, 2018) z rekordowo niskim bezrobociem (GUS, 2023). Migracja jako potencjalna strategia radzenia sobie z niekorzystną sytuacją na rynku pracy w Polsce straciła dziś na popularności, co Mateusz Karolak (2020a, 2022) nazywa „odczarowaniem migracji”, argumentując: „podważony został mit emigracji jako prostego i bezbolesnego remedium na problemy ekonomiczne. Potencjalni migranci stali się bardziej świadomi możliwych wyzwań i wyrzeczeń czekających na nich za granicą. Wpłynęły na to również liczne migracje powrotne, często wynikające z rozczarowania i braku możliwości realizacji za granicą planu życiowego. (...) Pomimo obietnicy wyższych zarobków wiele osób wyklucza emigrację lub traktuje ją jako niechcianą ostateczność w przypadku, gdy zawiodą wszystkie inne próby radzenia sobie z niestabilną sytuacją” (Karolak, 2020a, s. 234). Przytaczane wnioski płynące z analiz wywiadów biograficznych znajdują odzwierciedlenie w statystykach: od 2018 roku spada liczba Polaków i Polek mieszkających za granicą. Zgodnie z szacunkami GUS (2021a), w 2020 roku poza granicami Polski przebywało czasowo około 2 239 tys. mieszkańców i mieszkańek naszego kraju, tj. o 176 tys. (7,3%) mniej niż w 2019 roku. Analogicznie do poprzednich lat, głównym powodem wyjazdów za granicę była chęć podjęcia tam pracy. Jednocześnie „obecnie to już nie brak pracy, ale jej jakość odgrywa większe znaczenie przy podejmowaniu decyzji migracyjnych” (Karolak, 2020a, s. 219, na podstawie danych Work Service 2016, 2018).

pogorszenia sytuacji w wyniku braku możliwości transferu swoich zasobów społecznych, ekonomicznych czy kulturowych do kraju przyjmującego (Cederberg, 2017; Scott, 2019; Robertson & Roberts, 2022). Badacze i badaczki wskazują, że z jednej strony, mobilność stwarza dużo możliwości, z drugiej jednak, niesie za sobą wiele wyzwań, może wzmocniać poczucie niepewności, nieprzewidywalności czy ryzyko towarzyszące dokonywanym wyborom (por. ang. *risk-choice-freedom-paradox* – Skrobanek et al., 2019, ang. *pinball youth metaphor* – Cuzzocrea, 2020). Szerszemu tematowi mobilności młodych ludzi została poświęcona druga część rozdziału teoretycznego. Tymczasem, powrócę jeszcze do tematu rynku pracy.

W związku z tym, że opisane wyżej „uelastycznienie stosunków pracy jest jedną z najważniejszych tendencji kształtujących współczesny świat społeczny” (Gdula, 2014, s. 40), w literaturze naukowej wiele uwagi poświęca się kategorii „elastyczności” jako kluczowemu pojęciu opisującemu doświadczenia zawodowe (Furåker et al., 2007; Giermanowska, 2013; Eagleton-Pierce, 2016; Isidorsson & Kubisa, 2018), pomijając jednocześnie znajdującą się na przeciwległym biegunie, choć równie ważną, kategorię „stabilności” (Auer & Cazes, 2003; Jonsson, 2007). Tymczasem, jak wskazuje Dan Jonsson (2007), te dwa pojęcia są ze sobą ściśle powiązane: „elastyczność można zdefiniować jako pożądaną zmienność, podczas gdy stabilność można zdefiniować jako pożądaną niezmienność” (Jonsson, 2007, s. 40). Z drugiej strony zarówno „niestabilność” rozumiana jako zbyt duża niepożądana zmienność, jak i „nieelastyczność” rozumiana jako zbyt mała pożądana zmienność, nie są oczekiwane (Tabela 1).

Tabela 1. Zależność pomiędzy (nie)elastycznością a (nie)stabilnością

	Sytuacja pożądana	Sytuacja niepożądana
Sytuacja ze zmiennością	Elastyczność	Niestabilność
Sytuacja bez zmienności	Stabilność	Nieelastyczność

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Jonsson, 2007, s. 34.

Bengt Furåker, Kristina Håkansson i Jan Ch. Karlsson (2007) argumentują, że odniesienie do siebie powyższych konceptów daje możliwość zbadania perspektywy, w której zarówno elastyczność, jak i stabilność mogą być oczekiwane, w zależności od sytuacji życiowej jednostki, dlatego powinny być postrzegane jako pojęcia relacyjne i definiowane kontekstowo (zob. również Jonsson, 2007; Sarnowska et al., 2018).

Jest to tym istotniejsze, gdy weźmiemy pod uwagę mobilność przestrzenną wpisaną we współczesne doświadczenia życiowe ludzi młodych (Cairns, 2014, 2018; Frändberg, 2014; Skrbis et al., 2014; Yoon, 2014; Robertson et al., 2018a, 2018b; Pustułka et al., 2019b; Scott, 2019; Skrobanek et al., 2019; Cuzzocrea, 2020; Harris et al., 2020; Pustulka & Winogrodzka, 2021; Robertson & Roberts, 2022; Krzaklewska & Cuzzocrea, 2024).

Podsumowując, wspomniana w części pierwszej rozdziału teoretycznego fragmentacja, wzrost indywidualizacji i złożoności ścieżek do dorosłości, od lat znajdują się w centrum zainteresowania wielu badaczy i badaczek społecznych (Furlong & Cartmel, 2007; Heinz, 2009; Settersten et al., 2015; Williamson & Côté, 2022; Chesters, 2024a). W ostatnich latach rośnie też jednak zainteresowanie wpływem mobilności transnarodowej (Robertson et al., 2018b; Scott, 2019; Skrobanek et al., 2019; Marchetti et al., 2022a, 2022b; Robertson & Roberts, 2022; Krzaklewska & Cuzzocrea, 2024) oraz niepewnej sytuacji zawodowej (Giermanowska, 2013; MacDonald, 2016; Chesters et al., 2019; Cuervo & Chesters, 2019; Mrozowicki & Czarzasty, 2020; Kiersztyn, 2021) na inne aspekty życia ludzi młodych, czego wyrazem jest także prezentowany cykl publikacji.

Niespotykana na wcześniejszą skalę dynamika współczesnej mobilności młodych ludzi w skali globalnej podważa przyjmowany do niedawna podział na studia nad młodymi i tranzycjami (ang. *youth and transition studies*) oraz studia nad migracjami i mobilnością (ang. *migration and mobility studies*), zachęcając do przyjęcia nowej perspektywy badawczej, która wychodzi z założenia, że tranzycje młodych – wchodzenie w dorosłość czy na rynek pracy – odbywają się w warunkach mobilności (Robertson et al., 2018b; Marchetti et al., 2022a, 2022b; Robertson & Roberts, 2022; Krzaklewska & Cuzzocrea, 2024).

Odnosząc się do zidentyfikowanych luk badawczych, czerpiąc z koncepcji socjologicznych wykorzystywanych w studiach nad młodymi, mobilnością i migracjami oraz rynkiem pracy, w publikacjach wchodzących w skład cyklu poszukuję odpowiedzi na pytanie o wpływ doświadczeń mobilności transnarodowej na sytuację ludzi młodych na rynku pracy. Szczególnie interesuje mnie: PB1. W jaki sposób mobilność międzynarodowa wpływa na kształt ścieżek zawodowych? PB2. Jak (i dlaczego) młodzi ludzie rozumieją współcześnie (nie)stabilność zawodową? oraz PB3. Jakie podobieństwa, a jakie różnice dostrzegają młodzi ludzie w postrzeganiu (nie)stabilności zawodowej przez siebie i swoich rodziców?

Zestawienie szczegółowych pytań badawczych wraz z publikacjami, w których udzielam na nie odpowiedzi, a także wykorzystanymi w tym celu socjologicznymi koncepcjami teoretycznymi znajduje się w Tabeli 2.

Tabela 2. Pytania badawcze, publikacje oraz wykorzystane koncepcje teoretyczne

Pytanie badawcze	Publikacja	Inspiracje teoretyczne
PB1 W jaki sposób mobilność międzynarodowa wpływa na kształt ścieżek zawodowych?	P1 (Dis)ordered social sequences of mobile young adults: spatial, social and return mobilities	Mobilne tranzycje, możliwości i imperatywy do mobilności
	P2 Tranzycyjny efekt jojo w sekwencjach społecznych młodych migrantów	Przemiany tranzycji do dorosłości, wchodzenie na rynek pracy, mobilne tranzycje
	P3 Migracja płynna a prekaryzacja pracy. Przykłady doświadczeń zawodowych młodych migrantów z wybranych miast średniej wielkości w Polsce	Migracja płynna, prekaryzacja pracy i jej normalizacja
PB2 Jak (i dlaczego) młodzi ludzie rozumieją współcześnie (nie)stabilność zawodową?	P4 'Stability is a foggy concept': work stability from the perspective of young people with mobility experiences	Przemiany rynku pracy w Polsce, stabilność zawodowa, neoliberalny dyskurs
PB3 Jakie podobieństwa, a jakie różnice dostrzegają młodzi ludzie w postrzeganiu (nie)stabilności zawodowej przez siebie i swoich rodziców?	P5 „Nie jest to życie, które oni rozumieją, w ich mniemaniu moje życie jest bardzo niestabilne”. Młodzi dorośli o stabilności zawodowej własnej i swoich rodziców	Przemiany rynku pracy w Polsce, stabilność zawodowa, neoliberalny dyskurs, pokolenie

Źródło: Opracowanie własne.

W kolejnej części rozprawy (Nota metodologiczna) zaprezentowano metody badawcze i sposoby analizy danych wykorzystane w celu odpowiedzi na zadane pytania badawcze.

Nota metodologiczna

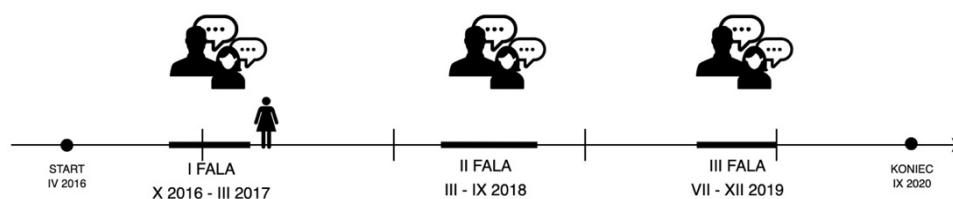
Materiał empiryczny wykorzystany w publikacjach wchodzących w skład cyklu pochodzi z projektu „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy: rola lokalności, grupy rówieśniczej i nowych mediów” realizowanego w Uniwersytecie SWPS (2016–2020), finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki w programie Sonata Bis 5 (nr projektu: 2015/18/E/HS6/00147). W latach 2017–2020 pełniłam w nim rolę badaczki-stypendystki, aktywnie uczestnicząc w realizowaniu badań, analizie wyników oraz prezentowaniu wniosków. W skład zespołu badawczego kierowanego przez prof. dr hab. Izabelę Grabowską – promotorkę niniejszej pracy doktorskiej, na różnych etapach projektu, wchodziły badaczki (w kolejności alfabetycznej): dr Marta Buler, dr Natalia Juchniewicz, mgr Izabela Mleczek, dr hab. Paula Pustułka, prof. Uniwersytetu SWPS oraz dr Justyna Sarnowska-Wilczyńska – współautorki moich publikacji, współpracowniczki z centrum badawczego Młodzi w Centrum Lab Uniwersytetu SWPS (2017–2021). Dziękuję im za ówczesną współpracę oraz wspólny wysiłek włożony w realizację ww. projektu.

W oparciu o doświadczenie i dane zgromadzone w ramach projektu powstało dotychczas wiele publikacji naukowych, zarówno metodologicznych, poświęconych wyzwaniom rekrutacyjnym (Pustułka et al., 2017), istocie jakościowego badania podłużnego (Grabowska & Sarnowska, 2017) czy pozycji badaczy i badaczek w badaniach migracyjnych (Pustułka et al., 2019a), jak i opartych o dane empiryczne. Publikacje przedstawiające wyniki projektu dotyczą przede wszystkim różnych aspektów migracji (zob. np. Pustułka et al., 2018; Pustułka et al., 2019b; Pustułka & Winogrodzka, 2021), ich wpływu na gromadzenie i transfer kapitału ludzkiego (zob. np. Grabowska, 2019; White & Grabowska, 2019; Grabowska & Jastrzebowska, 2021), czy szerzej – życie zawodowe młodych dorosłych z doświadczeniami transnarodowej mobilności (Winogrodzka & Mleczek, 2019; Winogrodzka & Sarnowska, 2019; Winogrodzka & Grabowska, 2022; Winogrodzka, 2023a; Winogrodzka, 2023b), czemu poświęcony jest prezentowany cykl publikacji. Wśród artykułów będących efektem projektu znaleźć można także te dotyczące procesu wchodzenia w dorosłość, z uwzględnieniem tematyki wyprowadzek z domu rodzinnego (Pustułka et al., 2022), decyzji edukacyjnych (Pustułka & Sarnowska, 2021) czy wchodzenia na rynek pracy (Sarnowska et al., 2018). Zachęcam do lektury tych publikacji, do których szczegółowe odniesienia znaleźć można w zamieszczonej w rozprawie doktorskiej Bibliografii.

Projekt badawczy „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy...”

Projekt badawczy „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy...” opierał się na jakościowym badaniu podłużnym²⁹ (ang. *qualitative longitudinal research* – Neale, 2019, 2021) realizowanym w latach 2016–2020 w trzech falach (Rysunek 2), podczas których prowadzono jakościowe wywiady pogłębione, częściowo ustrukturyzowane (ang. *longitudinal qualitative interview* – Hermanowicz, 2013). Dodatkowo, podczas I fali projektu każda z osób uczestniczących w badaniu proszona była o chronologiczne odtworzenie swojej ścieżki edukacyjno-zawodowej, z uwzględnieniem miejsca oraz czasu trwania poszczególnych aktywności, która w każdej kolejnej fali była aktualizowana o nowe dane.

Rysunek 2. Oś czasu projektu „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy...”



Źródło: Projekt „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy...”, opracowanie własne.

Uczestnikami i uczestniczkami projektu były osoby młode, w wieku od 19 do 35 lat³⁰ (ze średnią wieku 27 lat w chwili pierwszego wywiadu) – przedstawiciele i przedstawicielki pierwszego pokolenia we współczesnej historii Polski, które nie zna czasów PRL-u i nie pamięta okresu przemian gospodarczych Polski lat 90. XX wieku, których całe dorosłe życie przypada na członkostwo Polski w Unii Europejskiej, a więc możliwość swobodnego korzystania z otwartych granic (por. Pustułka et al., 2019b; Sawulski, 2019), oraz których wchodzenie na rynek pracy zbiegło się z procesami prekaryzacji pracy i uelastycznianiem zatrudnienia

²⁹ Jakościowe badania podłużne (ang. *qualitative longitudinal research/study*), pomimo ich coraz większej popularności w Polsce, nie doczekały się jednoznacznego tłumaczenia na język polski. Różni badacze i badaczki nazywają je badaniami „wzdłuż czasu” (zob. np. Sułek, 2005; Szafraniec, 2022), badaniami „powtórzonymi”, „podłużnymi”, „longitudinalnymi”, „wzdłużnymi” czy „dynamicznymi” – określeniami spotykającymi się z krytyką (Sułek, 2005). Pomimo dostrzeganych mankamentów, w rozprawie doktorskiej posługuję się określeniem „jakościowe badania podłużne”, które było określeniem przyjętym w nomenklaturze projektu „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy...”, a także było wykorzystywane przez polskich badaczy i badaczki w innych projektach korzystających z tej metodologii, zarówno socjologicznych (zob. np. Żadkowska et al., 2018; Sarnowska, 2019; Pustułka & Buler, 2020; Radzińska, 2022; Trąbka & Wermińska-Wiśnicka, 2020), jak i psychologicznych (zob. np. Gambin & Zawadzki, 2022).

³⁰ Według teoretyków i teoretyczek koncepcji „wyłaniającej się dorosłości” (Arnett, 2004; Tanner & Arnett, 2009) faza ta przypada umownie na okres pomiędzy 18. a 29. rokiem życia, jednak w związku z wydłużającym się procesem wchodzenia w dorosłość (Settersten, 2007) coraz częściej rozszerza się ten okres, nawet do 35. roku życia (Zielińska, 2020).

(Giermanowska, 2013; Karolak, 2020c). Bohaterami i bohaterkami cyklu są specyficznie osoby urodzone w latach 1984–1991, czyli w okresie, w którym w Polsce dokonywała się transformacja ustrojowa (osoby w wieku 26–33 lata w chwili pierwszego wywiadu).

Ze względu na wchodzenie w dorosłość w podobnych okolicznościach społeczno-kulturowo-gospodarczych, osoby uczestniczące w projekcie można traktować w kategoriach „pokolenia”³¹ (Świda-Ziemia, 1995; Fatyga, 2005; Wrzesień, 2007). Jak pisze Krystyna Szafranec (2022) powołując się na socjologiczne ujęcie pokoleń Karla Mannheim (1952):

termin „pokolenie” w powszechnej socjologicznej konceptualizacji odnosi się do grupy osób urodzonych w tym samym czasie, które z racji chronologicznej bliskości wiekowej dzielą podobne życiowe doświadczenia. W określeniu jego genezy i specyfiki kluczowe znaczenie ma kategoria położenia – podobnego umiejscowienia jednostek w historycznym wymiarze procesu społecznego. (...) Lokalizacja pokoleniowa, podobnie jak lokalizacja klasowa, określa dostępność do zasobu potencjalnego doświadczenia, które wpływa na wytwarzanie się skłonności do pewnego charakterystycznego sposobu myślenia, przeżywania, działania – będącego wynikiem subiektywnie doświadczanego czasu, czy – jak to określa Mannheim – punktu widzenia.

Uczestnicy i uczestniczki badania byli w czasie projektu w fazie wczesnej dorosłości, obfitującej w wiele znaczących zmian oddziałujących na dalszy przebieg biografii. Oznaczało to dla nich nie tylko intensywny czas podejmowania ważnych decyzji w sferze edukacji, pracy, życia osobistego, rodzinnego czy mobilności, ale także etap konfrontacji z oczekiwaniami społecznymi związanymi z różnymi rolami społecznymi, czas poszukiwania i konstytuowania swojej tożsamości (por. Rek-Woźniak, 2016; Szafranec et al., 2017; Sawulski, 2019).

³¹ Postępując się powszechnie używaną w dyskursie publicznym nomenklaturą opisującą wspólnoty generacyjne, osoby uczestniczące w badaniu można określić mianem „Pokolenia Y” (osoby ur. w latach 1980–1994, ang. *Generation Y* – Huntley, 2006; Twenge, 2023, *millenials* – z powodu wchodzenia w dorosłość na przełomie tysiącleci), które w kontekście polskim wiąże się głównie ze zmianami społeczno-kulturowymi, które miały miejsce po 1989 roku (Wrzesień, 2007). Pokolenie to usytuowane jest pomiędzy starszym „Pokoleniem X” (osoby ur. w latach 1965–1979, por. „pokolenie przejścia” – Mach, 2003) a młodszym „Pokoleniem Z” (osoby ur. w latach 1995–2012, por. „iGen”/„zoomers” – Twenge, 2023; „pokolenie 2.0” – Zielińska, 2020). W różnych opracowaniach, w zależności od przyjętej optyki, można spotkać także inne określenia opisujące to pokolenie, np. „stracona/porzucona generacja” (Szafranec, 2011), „pokolenie przegranych” (Długosz, 2016), „pokolenie prekariuszy” (Poławski, 2012a), „pokolenie ‘89” (Sawulski, 2019), „pokolenie UE” (Andrejczuk, 2017), „pokolenie Erasmusa” (Feyen & Krzaklewska, 2013), „pokolenie otwartych granic” (Sadowski & Mach, 2021), „mobilne pokolenie wyboru” (Pustułka et al., 2019b) czy „płynne pokolenie” (Bauman & Leoncini, 2019). W niniejszej pracy celowo nie posługuje się żadną z przytoczonych wyżej etykiet, przyjmując jednocześnie, że osoby uczestniczące w projekcie „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy...” można i należy traktować w kategoriach „pokolenia”, m.in. ze względu na fakt wchodzenia w dorosłość w podobnych okolicznościach społeczno-kulturowo-gospodarczych (Mannheim, 1952; Świda-Ziemia, 1995; Fatyga, 2005; Wrzesień, 2007; Zielińska, 2020; Szafranec, 2022).

W chwili badania większość osób posiadała wykształcenie wyższe i miała za sobą pierwsze doświadczenia na rynku pracy, a także zróżnicowane doświadczenia mobilności przestrzennej. Wśród uczestników i uczestniczek projektu znalazły się osoby przebywające za granicą, ale także osoby z doświadczeniami migracji sezonowych, dla których wyjazd za granicę miał charakter jedno- lub wielokrotny, osoby z doświadczeniami migracji powrotnych, a także osoby bez doświadczeń migracji za granicę, choć z doświadczeniami mobilności wewnętrznej – na terenie Polski. Cykl publikacji, ze względu na podjętą w nim tematykę, opiera się wyłącznie o dane pochodzące z wywiadów przeprowadzonych z osobami z minimum 3-miesięcznym doświadczeniem życia i pracy za granicą (głównie wewnątrz UE).

Biorąc pod uwagę sytuację życiową, posiadane kapitały i styl życia uczestników i uczestniczek badania – a zarazem bohaterów i bohaterek cyklu – można traktować ich jako przedstawicieli i przedstawicielki (nowej) klasy średniej³² (Jacyno, 2007; Gdula, 2011). Jak podkreśla Anne J. Kershen w przedmowie do książki pt. „Rethinking privilege and social mobility in middle-class migration. Migrants ‘in-between’”, osoby migrujące reprezentujące klasę średnią (ang. *middling migrants, migrants ‘of the middle’* – Robertson & Roberts, 2022, por. ang. *new middle-class labor migrants* – Scott, 2019), w tym zwłaszcza osoby młode (ang. *‘middling’ mobile youth* – Harris et al., 2020) rzadko uwzględniane są w studiach nad migracjami/mobilnością, co stanowi jeden z wyróżników prezentowanego cyklu publikacji. Pod względem sytuacji społeczno-ekonomicznej młodzi dorośli „ze środka” będący „w ruchu” znajdują się pomiędzy wysoko wykwalifikowanymi mobilnymi elitami a migrującymi pracownikami i pracowniczkami marginalizowanymi (Conradson & Latham, 2005). Są to osoby stosunkowo uprzywilejowane, w przypadku których mobilność przestrzenna – motywowana czynnikami edukacyjnymi, związanymi ze stylem życia czy rynkiem pracy – jest nieodłącznym elementem projektów życiowych, wpisując się w wartości, wyobrażenia i aspiracje dotyczące dorosłości charakterystyczne dla klasy średniej (Robertson et al., 2018a; Robertson & Roberts, 2022, por. ang. *‘middling’ forms of movement* – Conradson & Latham, 2005, *cosmopolitan culture* – Skrbis et al., 2014, *culture of mobility* – Harris et al., 2020).

³² „Nowa klasa średnia” jest kategorią deskryptywną, w przypadku której „trudno jest mówić o klasowości w dosłownym tego słowa znaczeniu z racji rozproszenia tworzących ją pozycji. Rozstrzygające znaczenie o przynależności do ‘nowej klasy średniej’ ma orientacja życiowa i styl życia realizowany przez jednostki” (Jacyno, 2007, s. 16; por. Domański, 2012). Styl życia, umożliwiający indywidualistyczne kreowanie siebie, wyraża się w „wykonywanym zawodzie, pasji życiowej, preferencjach konsumpcyjnych i kulturowych, sposobach spędzania czasu wolnego”, stanowiąc to, co różnicuje od innych (Bogunia-Borowska, 2015, s. 121, por. Giddens, 2001). „Choć w sensie socjologicznym nowa klasa średnia nie stanowi klasy społecznej, a jest jedynie traktowana jako kategoria deskryptywna, to jej zastosowanie w celach opisowych i analitycznych jest uzasadnione” (Bogunia-Borowska, 2015, s. 122).

Poniżej omawiam charakter jakościowego badania podłużnego – metodologii przyjętej w projekcie „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy...” oraz poszczególne etapy – fale badania. Następnie, kierując się zasadą od ogółu do szczegółu, prezentuję podejście metodologiczne i sposób analizy danych przyjęte przeze mnie w pracy doktorskiej. Metodologiczny rozdział pracy kończy namysł nad kwestiami etycznymi, w tym pozycją mnie jako badaczki w procesie badawczym – badaczki bez osobistych doświadczeń migracji, a dodatkowo osoby, która dołączyła do projektu w trakcie jego trwania.

Jakościowe badanie podłużne – specyfika, organizacja, realizacja

Jeśli chodzi o specyfikę jakościowego badania podłużnego (ang. *qualitative longitudinal research*) jest to badanie mające na celu uchwycenie i zrozumienie procesów zmiany, ale także ciągłości w życiu jednostek i grup (Neale, 2019, 2021). Czas jest narzędziem, dzięki któremu i poprzez które, takie badania są projektowane (Saldana, 2003). Oznacza to, że badacze i badaczki podążają za badanymi w czasie rzeczywistym, towarzysząc im w kolejnych etapach życia (ang. *walking alongside* – Neale & Flowerdew, 2003; Thompson, 2009), niewykluczone są jednak również pytania o przeszłość i przyszłość (Elliot et al., 2008). Nie inaczej było w przypadku projektu „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy...”, w którym badanie przyjęło formę zarówno prospektywną, jak i retrospektywną (ang. *looking forwards, prospectively, and looking backwards, retrospectively* – Neale, 2019). Badaczki podążały za biografiami uczestników i uczestniczek badania w czasie rzeczywistym. Jednocześnie, osoby uczestniczące w badaniu dzieliły się swoimi dalszymi planami życiowymi, a także odtwarzały to, co już się wydarzyło, dzięki czemu możliwe było zaobserwowanie znaczenia przeszłych doświadczeń oraz zmian ich percepcji w czasie (Elliot et al., 2008).

Używając metafory wizualnej, w badaniach jednorazowych zwykle mamy do czynienia ze stop-klatką (ang. *snap-shot*) z życia społecznego jego uczestników i uczestniczek, podczas gdy jakościowe badanie podłużne łączy te klatki w jeden film, który pokazuje logikę ciągłości oraz zmiany w życiu osób biorących udział w badaniu (Neale & Flowerdew, 2003). Dane gromadzone w różnych punktach czasu, w odstępach uzależnionych od tematyki badania (Saldana, 2003; Hermanowicz, 2013) pozwalają “zrekonstruować historię życia, która jest czymś więcej aniżeli sumą poszczególnych jej części (...), co pozwala uzyskać wgląd

w istniejące procesy biograficzne oraz społeczne” (Thomson, 2007, s. 577). Dzięki temu możliwe jest odtworzenie „wewnętrznej logiki” biografii osób uczestniczących w badaniu, a także udzielenie odpowiedzi na pytanie jak toczące się w ich życiu zmiany są kreowane, negocjowane oraz doświadczane (Neale, 2019, 2021).

Dzięki jakościowemu badaniu podłużnemu możliwe jest sporządzenie przez rozmówcę czy rozmówczynię własnej, subiektywnej „kroniki zdarzeń” oraz nadanie tym zdarzeniom znaczeń, w kontekście dynamicznie zmieniającego się świata społecznego; możliwe jest zbadanie relacji między tym, co dzieje się w życiu jednostki, a zmianami rzeczywistości społecznej, które toczą się niejako obok niej (Mills, 1959; Giele & Elder, 1998; Elliot et al., 2008; McLeod & Thomson, 2009; Settersten et al., 2024). Założeniem tej metodologii badań nie jest proste porównanie sytuacji uczestników i uczestniczek badania w różnych punktach czasu, ale diachroniczna analiza biografii w trakcie jej trwania. Badania prowadzone „wzdłuż czasu” (Sułek, 2005; Szafraniec, 2022) skupiają się zarówno na tym jak ludzie się (nie) zmieniają, jak i na tym jak reagują na (brak) zmiany (Neale, 2019, 2021). W praktyce oznacza to kilkukrotne spotkanie badaczy i badaczek z osobami, które przyjęły zaproszenie do badania.

Rosnące zainteresowanie jakościowymi badaniami podłużnymi ma związek ze „zwrotem temporalnym w naukach społecznych” (ang. *temporal turn in social science* – Thomson & McLeod, 2015) i towarzyszącym mu spostrzeżeniem, że możemy zrozumieć i wyjaśnić ludzkie zachowania tylko wówczas, gdy umiejscowimy je nie tylko w kontekście przestrzeni, ale i czasu. Teoretyczka czasu Barbara Adam (2010, s. 7) ujmuje to następująco:

[c]zas jest przeżywany, doświadczany, znany, teoretyzowany, tworzony, regulowany, sprzedawany i kontrolowany. Jest kontekstowy i historyczny, uosobiony i uprzedmiotowiony, wyabstrahowany i skonstruowany, reprezentowany i skomodyfikowany. W tych różnorodnych wyrażeniach czas stanowi nieunikniony fakt życia społecznego i istnienia kulturowego.

W związku z powyższym czas bywa postrzegany jako centralna kategoria dla teorii i badań z dziedziny nauk społecznych (Bidart et al., 2013; Schilling & König, 2020; Vogl, 2023). Wśród obszarów badań, w których wykorzystuje się metodologię jakościowych badań podłużnych znajdują się badania antropologiczne, psychologiczne, politologiczne oraz socjologiczne (Holland et al., 2006; Elliot et al., 2008). Jeśli chodzi o te ostatnie, jakościowe badania podłużne cieszą się popularnością przede wszystkim w badaniach nad biegiem życia (Cohler & Hostetler,

2003; Holland & Edwards, 2014; Neale, 2015; Hermanowicz, 2016). Wykorzystywane są w ramach studiów nad dziećmi, młodzieżą czy młodymi dorosłymi (Neale & Flowerdew, 2003; Henderson et al., 2007; Warin, 2011; Weller, 2012; Crivello, 2017; Cuervo & Cook, 2020; Vogl & Zartler, 2021), do badania procesu wchodzenia w dorosłość (Edwards & Weller, 2010; Pustułka et al., 2021; Solem et al., 2020) oraz innych tranzycji – w ramach życia rodzinnego (Miller, 2007; Shirani & Henwood, 2011; Neale & Davies, 2016; Wenham, 2016; Pustułka & Buler, 2020; Tarrant, 2023) czy edukacyjno-zawodowego (Kühn & Witzel, 2000; Millar, 2007; Kogler et al., 2022, 2023; Fu, 2023).

Jedną z inicjatyw, która w dużej mierze przyczyniła się do popularyzacji jakościowych badań podłużnych, stanowiąc główną inspirację także dla metodologii projektu „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy...” jest brytyjski program badawczy pt. „Timescapes. Changing relationships and identities through the life course” (Neale, 2007; Holland, 2011). Wciąż jednak, w porównaniu do panelowych badań podłużnych realizowanych na dużą skalę, jakościowe badania podłużne prowadzone są w zdecydowanie mniejszym zakresie. Jednocześnie, coraz częściej spotkać można łączenie jakościowych i ilościowych technik zbierania danych w ramach jednego „podłużnego” schematu badawczego (ang. *mixed methods longitudinal research* – Vogl, 2023, zob. również Neale, 2008; Plano Clark et al., 2015)³³.

Jak zauważa Aleksandra Winiarska (2017), w badaniach nad migracjami/mobilnością jeszcze do niedawna nie poświęcano metodologii jakościowych badań podłużnych zbyt wiele uwagi, choć, jak żadna inna, wydaje się odpowiadać na potrzeby badania trajektorii mobilności i doświadczeń migracji na różnych jej etapach, z uwzględnieniem zmieniającego się oddziaływania na biografie jednostek. Dzieląc się swoimi doświadczeniami związanymi z realizacją pierwotnie nieplanowanych rewizyt badawczych, Louise Ryan, Magdalena Lopez Rodriguez i Paulina Trevena (2016), zwracają uwagę, że w zdecydowanej większości prowadzonych badań, osoby migrujące uczestniczą w nich jednokrotnie, najczęściej na wczesnym etapie podróży. Tymczasem tranzycje osób z doświadczeniem migracyjnym odbywają się w zmiennych kontekstach przestrzennych i czasowych, a także w różnych okolicznościach życiowych, co wpływa na ich narrację i sposób rozumienia zdarzeń życiowych.

³³ Przykładami inicjatyw łączących jakościowe i ilościowe metody badań podłużnych do badania doświadczeń ludzi młodych jest australijski program badawczy „Life Patterns” (<https://education.unimelb.edu.au/life-patterns>) czy austriacki projekt „Pathways to The Future” (<https://wegeindiezukunft.at/>).

Jakościowe badania podłużne umożliwiają, z jednej strony, badanie wielokrotnych doświadczeń migracyjnych, z drugiej strony, zmianę postrzegania tych doświadczeń przez pryzmat zmieniającego się kontekstu społecznego, politycznego, kulturowego czy ekonomicznego, w których te doświadczenia są zdobywane i wykorzystywane, zarówno w kraju pochodzenia, jak i poza jego granicami. Badacze i badaczki zgadzają się, że dodanie aspektu „czasu” do studiów nad migracjami i mobilnością zdecydowanie wzbogaca ten obszar badań (zob. np. King et al., 2006; Griffiths et al., 2013; Krings et al., 2013, Robertson, 2015; Ryan et al., 2016; Grabowska et al., 2017a; Erel & Ryan, 2019; Mulholland & Ryan, 2022; Grabowska & Ryan, 2024). Dostrzegają oni „wartość czasowego (temporalnego) ujęcia zjawisk migracyjnych, jako pomagającego pogłębić wiedzę o doświadczaniu tego procesu przez jego podmioty” (Cojocar, 2016, s. 3).

Przechodząc do praktycznych aspektów prowadzenia jakościowego badania podłużnego w ramach projektu „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy...” (rekrutacja, realizacja, organizacja badania) dodam, że uczestnicy i uczestniczki badania pochodzili z trzech miast średniej wielkości (o populacji 40–100 tysięcy osób) położonych w różnych regionach Polski (w województwie podkarpackim, lubelskim oraz pomorskim). Miasta te charakteryzowały różne tradycje migracyjne oraz zróżnicowane strategie funkcjonowania po transformacji systemowej, z uwzględnieniem przemian restrukturyzacji zakładów pracy oraz tworzenia Specjalnych Stref Ekonomicznych. Cechą wspólną dla wszystkich lokalizacji objętych badaniem było nasilenie ruchów migracyjnych w okresie po akcesji Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku oraz lokalnie rozwinięty system szkolnictwa na poziomie szkoły ponadgimnazjalnej (zob. więcej: Grabowska et al., 2017b).

Badanie objęło osoby młode z różnymi doświadczeniami mobilności wchodzące w skład paczek przyjaciół i przyjaciółek z czasów szkoły średniej. Głównymi kanałami rekrutacji do badania były kontakty pozyskane w trakcie wizyt terenowych w wybranych lokalizacjach, a także osobiste sieci kontaktów członkiń zespołu badawczego (jedna z badaczek pochodziła z miasta objętego badaniem). Dodatkowo, rekrutacja do udziału w projekcie prowadzona była w mediach społecznościowych.

Kompleksowe mapowanie paczek przyjaciół i przyjaciółek odbywało się przy pomocy techniki kuli śnieżnej (ang. *snowball sampling* – Naderifar et al., 2017; Parker et al., 2019). Rekonstrukcja paczki rozpoczynała się od rozmówcy lub rozmówczynie z doświadczeniem migracji międzynarodowej, w następnej kolejności starano się odtworzyć pozostałe osoby

znajdujące się w gronie jej bliskich znajomych z czasów szkoły średniej. Taki schemat rekrutacji stanowił próbę odtworzenia tzw. bezpośredniej populacji odniesienia, w której możliwa byłaby obserwacja ścieżek życiowych osób o podobnym „punkcie startowym” (zob. więcej: Grabowska & Sarnowska, 2017). W idealnym scenariuszu, osoba posiadająca doświadczenie migracji zagranicznej uczestnicząca w badaniu udostępniała kontakty do swoich znajomych z czasów szkoły średniej, stając się często swoistym ambasadorem lub ambasadorką projektu, zachęcając innych do podzielenia się swoimi doświadczeniami w ramach badania. Więcej o procesie rekrutacji uczestników i uczestniczek do projektu (Pustułka et al., 2017), a także wynikach analiz uwzględniających rówieśniczą grupę odniesienia można przeczytać w publikacjach będących efektem projektu (Pustułka et al., 2018; Buler & Pustułka, 2021).

Odnosząc się do realizacji badania – prowadzenie jakościowych badań podłużnych wymaga długofalowego zaangażowania, zarówno ze strony uczestników i uczestniczek badań, jak i badaczy i badaczek, którzy biorą w nim udział (Vogl et al., 2018). Jednym z głównych wyzwań jest tzw. „wycieranie się próby” (ang. *sample attrition*) – sytuacja, w której z różnych przyczyn, będących często poza kontrolą zespołu badawczego, w kolejnych falach badania zmniejsza się liczba osób biorących w nim udział (Thomson & Holland, 2003; Patrick, 2012; Farrall et al., 2016; Vogl & Zartler, 2021). W przypadku badań młodych dorosłych „w ruchu”, duży stopień ich mobilności, a także liczne zmiany zachodzące w życiu zawodowym (np. zmiana pracy, konieczność przebranżowienia się), jak i osobistym (np. wejście w związek, narodziny dziecka, wyzwania zdrowotne) były czynnikami negatywnie wpływającymi na dostępność, a także potencjalną chęć i gotowość do dalszego udziału w projekcie. Jednocześnie te zmiany życiowe były istotne z punktu widzenia prowadzonych badań.

Żeby zminimalizować ryzyko wytarcia się próby badaczki podjęły wielotorowe działania zaradcze mające na celu wzmocnienie (dalszego) zaangażowania uczestników i uczestniczek w projekt (zob. np. Hemmerman, 2010; Weller, 2010; Hanna et al., 2014; Miller, 2015; Farrall et al., 2016). Przede wszystkim osoby przystępujące do udziału w projekcie były informowane o jego celach i longitudinalnym charakterze badania. Wyjaśnienie szczegółów badania (włączając dodatkowe informacje o zespole badawczym, finansowaniu, itp.) uwiarygadniało prowadzone działania badawcze i zachęcało do przyjęcia zaproszenia, a także kontynuacji udziału w projekcie. Badaczki, za uprzednią zgodą rozmówców i rozmówczyń, gromadziły ich nieformalne dane kontaktowe, tak aby możliwe było skontaktowanie się z nimi w przyszłości nie tylko telefonicznie czy poprzez e-mail, ale także za pomocą mediów społecznościowych,

naturalnego medium komunikacji młodych ludzi. Mocno podkreślano również rolę udziału rozmówców i rozmówczyń w projekcie i wagę ich udziału w kolejnych jego etapach. Tym, co sprzyjało zaangażowaniu osób uczestniczących w badaniu było to, że bliskie sobie osoby wzajemnie się do tego zachęcały. Oprócz tego, uczestnicy i uczestniczki badania, w ramach zachęty, otrzymywali możliwość skorzystania z materiałów przygotowanych przez doradczynię zawodową, a także mieli możliwość rozmowy z nią o swojej sytuacji zawodowej. W odniesieniu do samej sytuacji wywiadu – badaczki za każdym razem dostosowywały do rozmówców i rozmówczyń terminy i sposoby organizacji rozmowy.

Ze względu na tematykę badań – wchodzenie na rodzimy i zagraniczny rynek pracy – oraz charakter osób uczestniczących w badaniu – młode osoby „w ruchu” stanowiące wysoce rozproszoną, trudno dostępną populację (por. Platt et al., 2015; Reichel & Morales, 2017) – znaczna część wywiadów prowadzona była za pomocą narzędzi online, zgodnie z preferencjami osób, które przyjęły zaproszenie do rozmowy.

Możliwość prowadzenia badań przez Internet otworzyła nowe możliwości w zakresie badań społecznych (Hughes, 2012; Jemielniak, 2019; Thunberg & Arnell, 2022), w tym badań nad migracjami i mobilnością³⁴ (zob. np. Andrejuk, 2020), choć wywiady prowadzone online nie są pozbawione wyzwań i różnego rodzaju ryzyk (James & Busher, 2006; Weller 2015, 2017; Lo Iacono et al., 2016; Seitz, 2016; Archibald et al., 2019). Potencjalne trudności wiążą się m.in. z zaangażowaniem uczestników i uczestniczek badania w rozmowę czy ustanowieniem opartej na zaufaniu relacji między badaczem/badaczką a interlokutorem/interlokutorką. Brak fizycznego kontaktu między rozmówcami i rozmówczyniami ogranicza komunikację i przekazy niewerbalne (m.in. emocje), które nierzadko ułatwiają interpretację danych. Wywiady prowadzone online narażone są również na trudności związane z wyzwaniem technicznymi (jakość połączenia, słyszalność dźwięku, widoczność obrazu), co nie stwarza warunków sprzyjających swobodnej rozmowie i może zniechęcić lub wręcz uniemożliwić skuteczne jej przeprowadzenie. Mimo występujących wyzwań, wywiady prowadzone przez Internet mają sporo zalet. Przede wszystkim uczestnicy i uczestniczki badania mają możliwość rozmowy w swoim naturalnym otoczeniu, przez co czują się bardziej swobodnie

³⁴ Przykładami innych projektów naukowych wykorzystujących nowe technologie do badania osób migrujących są projekt „CeeYouth: Badanie porównawcze młodych migrantów z Polski i Litwy w kontekście Brexitu” (2018–2021, NCN, nr 2017/27/L/HS6/03261), w którym wykorzystywano wywiady asynchroniczne (Blachnicka-Ciacek et al., 2019), czy projekt „W poszukiwaniu teorii migracji wielokrotnych. Ilościowe i jakościowe badanie polskich migrantów po 1989 roku” (2016–2022, NCN, 2015/18/E/HS4/00497), w ramach którego wykorzystano z metodologii „web-based respondent-driven sampling”, zaprojektowanej do badań ukrytych populacji za pośrednictwem Internetu (Salamońska & Czeranowska, 2018).

i są bardziej skłonni i skłonne do szczegółowego opowiadania o swoich biografiiach. Dyskutując wykorzystywanie technologii do badania młodych dorosłych „w ruchu” należy zwrócić uwagę na fakt, że nowe media są nieodłącznym elementem ich codziennego życia i komunikacji z rodziną czy przyjaciółmi mieszkającymi w innych krajach (Bacigalupe & Camara, 2012), stąd wywiady online nie stanowią dla nich przeszkody do dzielenia się doświadczeniami.

Wyzwania związane z rekrutacją oraz dalszym utrzymaniem próby – co w przypadku jakościowego badania podłużnego przyjmuje postać „podtrzymania relacji” z uczestnikami i uczestniczkami projektu (ang. *maintaining samples vs. sustaining relationship* – Neale, 2013) – są dowodem na potrzeby rozwijania innowacyjnych metod i technik badawczych obejmujących również zastosowanie technologii „mobilnych”. Dotyczy to zwłaszcza badania sytuacji życiowych młodych dorosłych „w ruchu”, rozporoszonych w przestrzeni, zarówno na danym etapie projektu, jak i pomiędzy poszczególnymi falami badania.

O czym warto wspomnieć w tym kontekście, o ile badacze i badaczki świata społecznego od dawna doceniają internetowe metody zbierania danych (m.in. za oszczędność czasu i funduszy czy możliwość docierania do trudno dostępnych grup), o tyle podczas pandemii Covid-19, zwłaszcza w okresach zalecanej izolacji i zaostrzonych obostrzeń wynikających z dużych wskaźników zachorowań, prowadzenie jakościowych badań za pośrednictwem Internetu okazało się jedną z niewielu możliwości (a w niektórych przypadkach jedyną możliwością) prowadzenia czy kontynuowania aktywności badawczej (Kalinowska et al., 2022), choć niepozbawioną dylematów natury metodologicznej czy etycznej (Lobe et al., 2020; Hall et al., 2021; Newman et al., 2021; Roberts et al., 2021; Sedysheva, 2021; Tremblay et al., 2021; Binder, 2022; Howlett, 2022; Kostas, 2022; Cornejo et al., 2023). Konieczność realizacji jakościowych badań społecznych za pośrednictwem Internetu w okresie pandemii Covid-19 wywołała ożywioną dyskusję wśród środowiska naukowego na temat korzystania z tych metod w praktyce badawczej (Teti et al., 2020; Meskell et al., 2021; Nind et al., 2021, 2023; Keen et al., 2022; Mwambari et al., 2022; Surmiak et al., 2022), co przyczynia się do szerzenia dobrych praktyk w zakresie ich używania, również na potrzeby jakościowych badań podłużnych (zob. np. Radzińska, 2022; Terzis et al., 2022; Palese et al., 2023).

Odnosząc się do realizacji projektu w postaci trzech fal badania – zbieranie danych w ramach jakościowego badania podłużnego wymaga balansowania pomiędzy ciągłością a elastycznością (Koro-Ljungberg & Bussing, 2013; Neale, 2019, 2021; Vogl & Zartler, 2021;

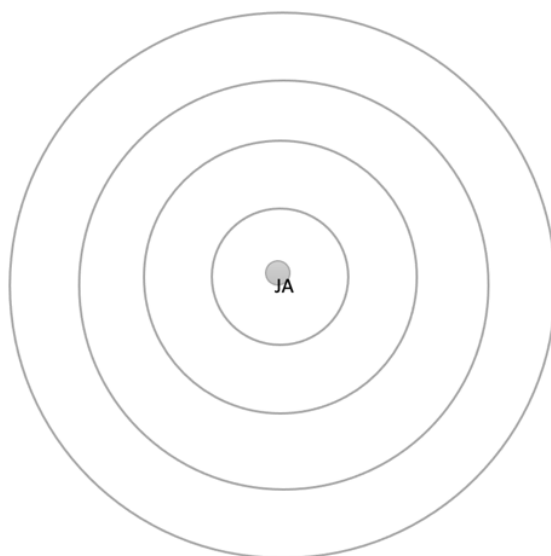
Radzińska, 2022). Z jednej strony bardzo ważne jest, aby powstający zbiór danych cechował się integralnością i wewnętrzną spójnością. Aby to zapewnić, utworzono zestawy bazowych pytań odpowiadających kluczowym tematom projektu (między innymi pytania dotyczące sytuacji na rynku pracy czy mobilności), co pozwoliło na synchroniczne ujęcie poszczególnych przypadków i tematów w danym punkcie czasu, a także na diachroniczne spojrzenie na przypadki i wątki tematyczne na przestrzeni czasu. Z drugiej strony, wraz ze zbieraniem danych wyłaniały się nowe wątki, które uwzględniano projektując kolejne fale badania (Saldana, 2003), krótko omówione poniżej.

Scenariusz wywiadów w I fali badania składał się z kilku części tematycznych. Pierwsza z nich poświęcona była kwestiom związanym z wybraną do badania lokalizacją. Osoby uczestniczące w badaniu były pytane o to z czym kojarzy się im miasto pochodzenia, jak zmieniało się ono na przestrzeni czasu, co podoba im się, a co zmieniliby w tym mieście oraz jak oceniają lokalny rynek pracy. Uczestnicy i uczestniczki badania pytani byli również o przyczyny swoich wyjazdów (zarówno mobilności wewnętrznych, jak i zewnętrznych) oraz powrotów, a także o swoje przyszłe plany mieszkaniowe.

W drugiej części wywiadu, osoby proszone były o chronologiczne odtworzenie swojej ścieżki edukacyjno-zawodowej z uwzględnieniem czasu trwania i miejsca realizacji poszczególnych aktywności. Na podstawie wypowiedzi osób uczestniczących w badaniu budowano sekwencje stanów i zdarzeń w obszarze edukacji oraz rynku pracy, z uwzględnieniem aspektu mobilności. Po zaprezentowaniu historii edukacyjno-zawodowej z uwzględnieniem typu uczęszczanej szkoły, rodzaju podjętych studiów czy wykonywanej pracy, osoby pytane były o subiektywne postrzeganie swoich doświadczeń – począwszy od zadowolenia z wyboru szkoły czy kierunku studiów, poprzez wchodzenie na rynek pracy i funkcjonowanie w roli pracownika i pracowniczki, zarówno w Polsce, jak i poza jej granicami.

Trzecia i ostatnia część wywiadu w I fali badania poświęcona była mapowaniu paczki przyjaciół i przyjaciółek z czasów szkoły średniej. Jako graficzne prezentacje relacji przyjacielskich posłużyły socjogramy (ang. *sociogram*, *network diagram* – zob. np. Hogan et al., 2007; Tubaro et al., 2016), na których począwszy od środkowego okręgu, osoby uczestniczące w badaniu zapisywały osoby, z którymi na etapie szkoły średniej łączyły ich najsilniejsze relacje (Rysunek 3). Dalsze pytania w oparciu o uzupełniony socjogram obejmowały charakter, strukturę oraz trwałość paczki przyjaciół i przyjaciółek z czasów szkoły średniej.

Rysunek 3. Socjogram – narzędzie do graficznej prezentacji relacji

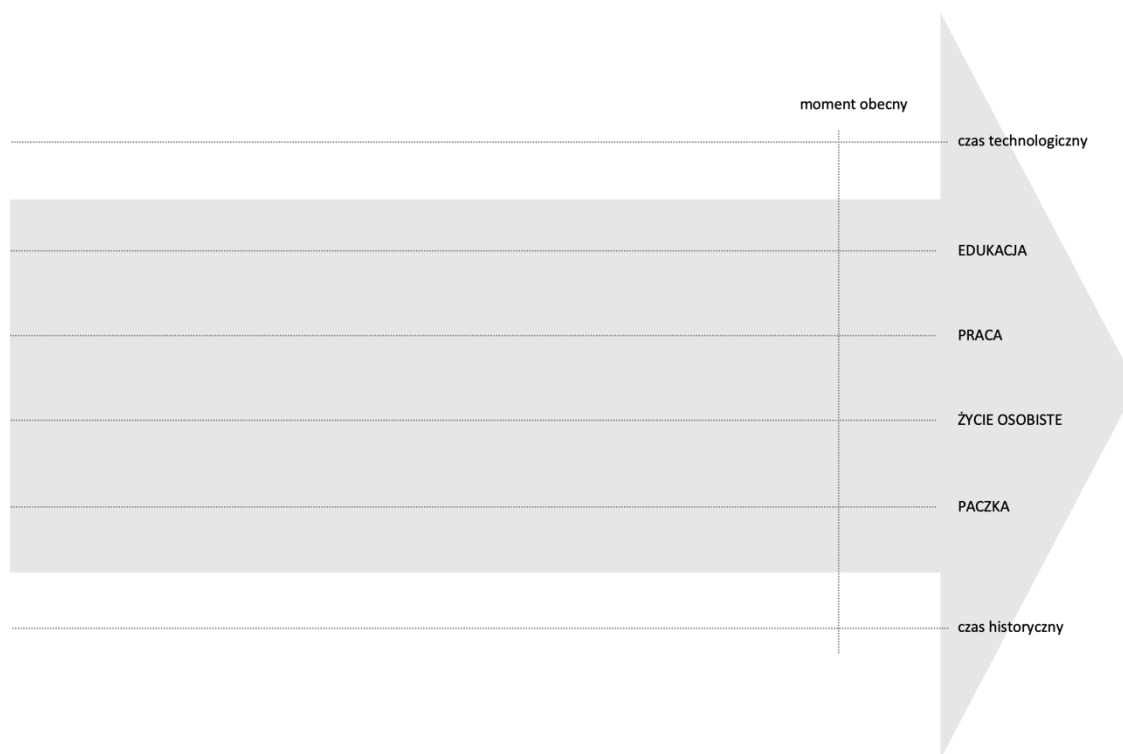


Źródło: Projekt „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy...”, opracowanie własne.

Integralną część scenariusza podczas pierwszego spotkania badawczego stanowiła metryczka, w której rozmówcy i rozmówczynie proszeni byli o uzupełnienie informacji na temat podstawowych cech społeczno-demograficznych. W ramach I fali badania zrealizowano 111 indywidualnych wywiadów pogłębionych, częściowo ustrukturyzowanych.

Podczas II fali badania rozmowa badaczek z uczestnikami i uczestniczkami projektu skupiona była wokół osi czasu – linii życia (ang. *time line* – Guenette & Marshall, 2009; Neale, 2017, por. ang. *life mapping technique* – Worth, 2009; Garrat et al., 2021), na której osoby uczestniczące w badaniu szkicowały ważne dla siebie zdarzenia w obszarze edukacji, pracy, życia osobistego oraz paczki osób przyjacielskich z czasów szkoły średniej. W celu pozyskania informacji o znaczeniu kontekstu społeczno-gospodarczo-politycznego dla życia rozmówców i rozmówczyń, graficzna linia życia uwzględniała także „czas historyczny” (Elder, 1998) – ważne w opinii osób uczestniczących badaniu wydarzenia z historii świata, Polski oraz ich społeczności lokalnej, a także „czas technologiczny” dotyczący mediów, które odegrały dla nich ważną rolę na poszczególnych etapach życia (Rysunek 4). Spersonalizowana ilustracja biegu życia była narzędziem ułatwiającym rozmowę, zachęcającym rozmówców i rozmówczynie do dzielenia się swoimi doświadczeniami, skłaniającym do autorefleksji.

Rysunek 4. Oś czasu – narzędzie do graficznej prezentacji biegu życia



Źródło: Projekt „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy...”, opracowanie własne.

Rozmowa w ramach II fali badania inspirowana była techniką wywiadu życia (ang. *life journey interviewing* – Neale, 2019, 2021), który łączy w sobie wątki z przeszłości, teraźniejszości, jak również pytania o przyszłość. Dzięki wykorzystaniu podczas wywiadu graficznego narzędzia wspierającego w postaci osi czasu możliwa była identyfikacja punktów zapalnych i zwrotnych, tranzycji oraz kształtu ścieżek życiowych w czasie. Możliwe było również poznanie możliwości i ograniczeń, jakie pojawiały się na drodze uczestników i uczestniczek badania (zarówno z poziomu mikro, mezo, jak i makro), a także przyszłych planów – aspiracji, nadziei oraz obaw młodych ludzi.

W ramach II fali badania zdecydowano się na ponowny kontakt z osobami, w przypadku których podczas I fali badania udało się dotrzeć łącznie do co najmniej trzech osób z paczki przyjaciół i przyjaciółek z czasów szkoły średniej. Ostatecznie podczas II fali badania zrealizowano 56 indywidualnych wywiadów pogłębionych.

Podczas III fali badania (i ostatniej w ramach projektu „Przejścia młodych...”)³⁵ rozmowa z osobami zaproszonymi do udziału w projekcie skupiała się wokół kilku głównych wątków. Rozmówcy i rozmówczynie proszeni byli o udzielenie odpowiedzi na pytania z obszaru rynku pracy (aktualna sytuacja zawodowa, poczucie stabilności na rynku pracy, rola pracy w domu rodzinnym), mobilności (wpływ mobilności na życie osobisto-zawodowe) czy lokalizacji objętej badaniem (stosunek do miasta pochodzenia, wpływ pochodzenia na ścieżkę edukacyjno-zawodową). Ostatnim z poruszanych tematów był proces wchodzenia w dorosłość (postrzeganie dorosłości i subiektywne poczucie bycia osobą dorosłą). W III fali badania podjęto próbę kontaktu ze wszystkimi uczestnikami i uczestniczkami badania, z którymi udało się spotkać w II fali projektu. W ramach ostatniej fali zrealizowano 44 indywidualne wywiady pogłębione, częściowo ustrukturyzowane.

Projekt „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy...” był projektem wielowymiarowym i wielowątkowym, co znajduje odzwierciedlenie w licznych i zróżnicowanych pod względem tematyki publikacjach, powstałych na bazie zgromadzonych danych (zob. wprowadzenie do Noty metodologicznej). Prezentowana przeze mnie rozprawa doktorska skupia się na tematycznym wycinku projektu, poruszając temat mobilności przestrzennej i jej oddziaływania na kształt ścieżek społeczno-zawodowych oraz postrzeganie stabilności na rynku pracy.

Podejście metodologiczne i sposób analizy danych

W rozprawie doktorskiej wykorzystane zostało podejście metodologiczne zaproponowane przez Dereka Laydera (1998) jako „adaptive theory formation”, które pozwala na ciągły dialog teorii z gromadzonymi w toku badania danymi empirycznymi – to „kształtowanie koncepcji teoretycznych poprzez adaptację już istniejących” (Grabowska-Lusińska, 2012, s. 34), ale także tworzenie nowych. Podejście to mieści się pomiędzy ujęciem pozytywistycznym polegającym na testowaniu teorii (Denzin & Lincoln, 2005), a ujęciem interpretatywnym, które polega na ich budowaniu (Strauss, 1987), umożliwia więc łączenie ze sobą zróżnicowanych podejść badawczych, co ma miejsce również w niniejszej pracy doktorskiej.

³⁵ Projekt „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy...” w ramach którego zrealizowano trzy fale badania, doczekał się swojej kontynuacji w postaci rewizyty badawczej (niejako „IV fali” badania) zrealizowanej w ramach projektu „INSIMO: (Nie)stabilność zawodowa oraz (nie)mobilność przestrzenna w perspektywie młodych ludzi w ruchu. Wpływ pandemii Covid-19” (więcej w Podsumowaniu).

Jak pisał Derek Layder (1998, s. 141) „rzeczywistość społeczna składa się zarówno z subiektywnych, jak i obiektywnych aspektów, (...) obie te cechy są powiązane i wzajemnie na siebie wpływają, ponieważ są głęboko splecione”. Podejście autora pozwala łączyć ze sobą badanie obiektywnych faktów oraz subiektywnych znaczeń nadawanych przez aktorów i aktorki życia społecznego, co wpisuje się w postulat badania tranzycji z edukacji do zatrudnienia metodami łączącymi podejście indukcyjne z dedukcyjnym (Brzinsky-Fay, 2014). Nowy paradygmat kariery zawodowej, który definiuje ją nie tylko jako sekwencję prac podejmowanych w toku życia, ale również jako sekwencję ról oraz znaczeń nadawanych poszczególnym zdarzeniom i etapom w życiu zawodowym (Grabowska-Lusińska, 2012) stanowił podstawę do połączenia różnych podejść analitycznych opisanych poniżej.

W prezentowanym cyklu publikacji przyjęto podejście metodologiczne polegające na połączeniu dwóch odmiennych podejść analitycznych: analizy sekwencji społecznych (ang. *social sequence analysis* – Cornwell, 2015), odpowiedzialnej za odtworzenie obiektywnego wymiaru ścieżek społeczno-zawodowych – na łamach Publikacji 1 oraz Publikacji 2, a także, odpowiedzialnej za zrozumienie subiektywnego wymiaru ścieżek społeczno-zawodowych, jakościowej analizy danych z elementami analizy podłużnej (ang. *qualitative longitudinal analysis* – Neale, 2021) i analizy przypadku (ang. *case study* – Yin, 2015; Thomas, 2019) – na potrzeby Publikacji 2 oraz analizy tematycznej (ang. *thematic analysis* – Braun & Clarke, 2006; Nowell et al., 2017; Naeem et al., 2023) – wykorzystanej w Publikacji 3, Publikacji 4 oraz Publikacji 5. Uwzględnienie zarówno obiektywnego (przedmiotowego) wymiaru ścieżek zawodowych, jak również subiektywnego (podmiotowego) ich postrzegania, pozwoliło odpowiedzieć na pytania badawcze o wpływ doświadczeń mobilności przestrzennej na sytuację ludzi młodych na rynku pracy. Mieszane ujęcie analityczne umożliwiło wykorzystanie obu podejść łącznie w sposób bardziej efektywny niż miałyby to miejsce w przypadku stosowania każdego z nich z osobna (Cresswell, 2013).

Odnosząc się do kwestii praktycznych związanych z procesem analitycznym – wszystkie wywiady zostały poddane szczegółowej transkrypcji oraz przeszły proces kodowania danych (Weston et al., 2001; Miles et al., 2018; Saldana, 2021). Do kodowania materiału badawczego wykorzystane zostały kody odzwierciedlające tematy poruszane w wywiadach (kody głównie o charakterze opisowym w ramach otwartego kodowania tematycznego), a także – na dalszym etapie, w ramach analizy danych na potrzeby poszczególnych publikacji – kody uwzględniające tematykę niniejszej pracy doktorskiej (kody o charakterze tematycznym/analitycznym,

wynikające z przyjętych koncepcji teoretycznych oraz zainteresowań badawczych). Proces analityczny wsparty był oprogramowaniami do analizy danych jakościowych tj. Atlas.ti czy MAXQDA (Kuckartz & Rädiker, 2019).

Rozmiar i złożoność zbioru danych, który powstaje w ramach jakościowego badania podłużnego sprawia, że konieczne jest kondensowanie, syntetyzowanie danych w mniejszych porcjach materiału, przy jednoczesnym zapewnieniu, że sporządzone podsumowania pozwolą zachować integralność i znaczenie oryginalnych danych (Gale et al., 2013). W przypadku kategoryzacji i analizy danych na potrzeby niniejszej rozprawy doktorskiej, pomocniczo tworzone były siatki tematyczne, analityczne (ang. *framework grids, thematic framework*) – ustrukturyzowane macierze porządkujące i podsumowujące dane empiryczne (Ritchie et al., 2003) wspierające jakościową analizę podłużną i systematyczne podejście do interpretacji danych poprzez odwzorowanie kluczowych tematów badawczych w podziale na osoby uczestniczące w badaniu i fale badania (Lewis, 2007). Pomocnicze siatki analityczne tworzone były z wykorzystaniem programu Microsoft Excel (zob. np. Swallow et al., 2003).

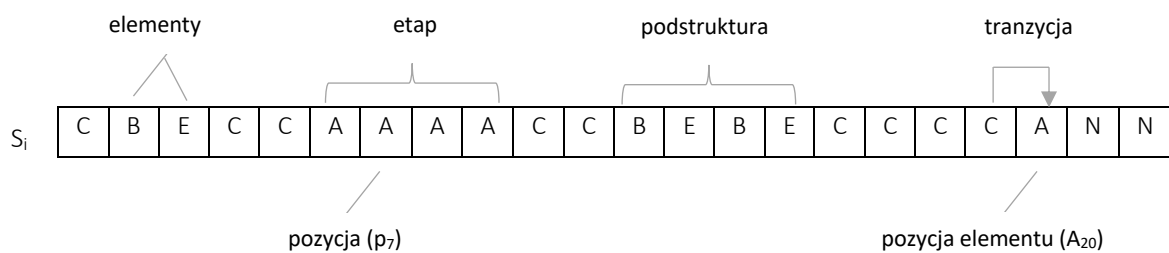
Analiza sekwencji społecznych

Jednym z komponentów badania rzeczywistości społecznej poprzez i w stosunku do czasu jest przyglądanie się sekwencjom: temu w jakiej kolejności występują określone zdarzenia, a które z nich odbywają się w tym samym czasie (Adam, 2008). Inspirując się metodologią zaproponowaną przez Benjamin Cornwella (2015) postanowiłam włączyć analizę sekwencji społecznych jako metodę analizy zgromadzonego materiału badawczego, w ramach odpowiedzi na pytanie o wpływ mobilności przestrzennej na obiektywną sytuację społeczno-zawodową osób młodych.

Za jednego z autorów podstaw teoretycznych oraz praktycznych analizy danych „sekwencyjnych” uznaje się Andrew Abbotta (1995, 2001), który zainspirowany sekwencjami DNA w biologii, rozwinął analizę sekwencji jako sposób badania różnych procesów społecznych. Sekwencje społeczne to zestawy czasowo uporządkowanych i empirycznie obserwowalnych elementów – stanów, zdarzeń, działań, preferencji i innych zjawisk społecznych podlegających regularnościom (Cornwell, 2015). Porządek elementów może być wyznaczony zarówno przez czas (chronologiczny, biograficzny czy historyczny), co w badaniach społecznych stosowane jest najczęściej, ale także przez inne kryteria – przestrzeni, preferencji czy hierarchii.

Przykładową sekwencję (S_i) reprezentuje diagram (Rysunek 5) – ciąg sąsiadujących bloków zawierających symbole w postaci dużych liter alfabetu. Sekwencję czytamy od strony lewej (pierwszego elementu na uporządkowanej liście) do prawej. Poszczególne elementy mogą oznaczać kontakty, działania, preferencje lub cokolwiek, co da się ułożyć w uporządkowaną w podobny sposób listę. Same bloki mogą odzwierciedlać odstępy czasowe, sąsiednie lokalizacje czy innego rodzaju pozycje.

Rysunek 5. Właściwości sekwencji w ujęciu Benjamina Cornwella



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Cornwell, 2015, s. 59.

Kluczowe w analizie sekwencji jest to, gdzie oraz w jakim porządku w sekwencji pojawią się elementy. Jak wspomniano wcześniej, lista elementów sekwencji może być uporządkowana ze względu na kryterium czasu, przestrzeni czy preferencji. Odwołanie się do danego kryterium możliwe jest dzięki właściwości sekwencji jaką są pozycje. Każda sekwencja zawiera w swoim zbiorze zbiór n pozycji $P = \{p_1, p_2, \dots, p_n\}$. Na zaprezentowanym diagramie pierwsza pozycja sekwencji S_i zawiera element C, a na pozycji siódmej (p_7) znajduje się litera A. Liczba pozycji w sekwencji odzwierciedla długość sekwencji. Niekiedy liczba pozycji ustalana jest przez liczbę przejść występujących w sekwencji (tak będzie w przypadku analizy ścieżek zawodowych, gdzie liczba pozycji oznaczać będzie liczbę podjętych w ciągu życia prac zawodowych, włączając zmiany stanowiska w obrębie jednego pracodawcy). Kształt sekwencji zależy od kontekstu badania, przykładowo – badanie wykorzystujące 24-godzinne dzienniki będzie zawierało 24 pozycje, jeśli obserwacje będą dokonywane co godzinę, ale 1440 pozycji, jeśli obserwacja będzie dokonywana co minutę (Cornwell, 2015). Sekwencje składają się z elementów. Każda sekwencja zawiera w sobie kombinację n elementów $E = \{e_1, e_2, \dots, e_n\}$.

Analiza sekwencji wszechstronnie wykorzystywana jest w naukach ścisłych oraz przyrodniczych, zdecydowanie rzadziej stosuje się ją natomiast na gruncie nauk społecznych (Pawłowski, 2016). Analiza sekwencji społecznych zyskuje w ostatnich latach na popularności,

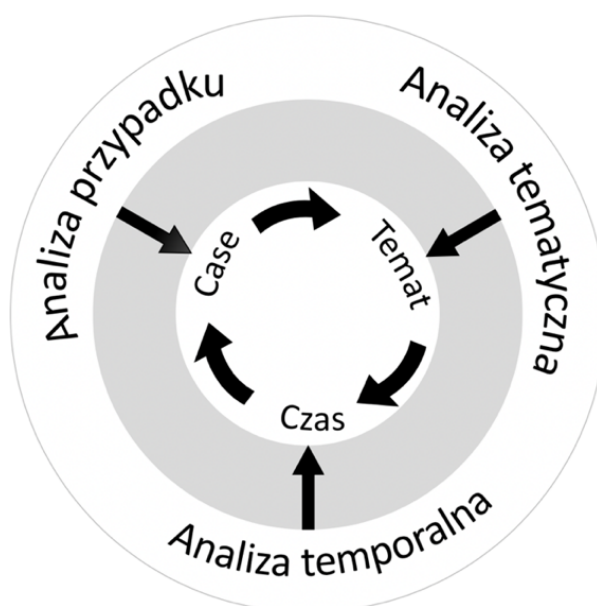
między innymi dzięki rozwojowi narzędzi wspierających przetwarzanie i analizę danych sekwencyjnych, takich jak Stata (Brzinsky-Fay et al., 2006) czy oprogramowanie R (Gabadinho et al., 2011). Na gruncie nauk społecznych, metoda ta najczęściej aplikowana jest do analizy biegu życia (Blanchard et al., 2014; Ritschard & Studer, 2018) w tym biografii zawodowych (zob. np. Brzinsky-Fay, 2007; Pawłowski, 2016; Patias, 2019). Coraz częściej nakładane są także na to inne soczewki, np. migracyjna (zob. np. Kleinepier et al., 2015; Zufferey et al., 2021; Czeranowska & Winogrodzka, 2024). Analizy w ramach cyklu publikacji do pewnego stopnia wpisują się w ten trend, choć przeprowadzona przeze mnie analiza sekwencji, ze względu na jakościowy charakter gromadzonych danych, nie miała charakteru ilościowego.

Analiza sekwencji społecznych przeprowadzona na potrzeby niniejszej pracy objęła analizę pozycji społeczno-zawodowych (ISCO-08) zajmowanych przez młodych dorosłych uczestniczących w badaniu, zarówno w Polsce, jak i za granicą – obiektywny wymiar ścieżek zawodowych. Jednak, jak podkreślają badaczki karier i mobilności społeczno-zawodowej migrantów i migrantek poakcesyjnych – Izabela Grabowska-Lusińska i Ewa Jaźwińska-Motyłska (2013, s. 31) – to „nie sama sekwencja zdarzeń nadaje sens narracji biografii zawodowej, istotne są również: subiektywne spojrzenie, emocje, nadawanie znaczenia określonym faktom społecznym”, stąd istotnym komponentem cyklu publikacji jest jakościowa analiza rozmów z młodymi dorosłymi „w ruchu”, uwzględniająca subiektywny wymiar ścieżek zawodowych.

Jakościowa analiza podłużna

Spośród wszystkich etapów projektu opartego o metodologię jakościowego badania podłużnego, jednym z najbardziej skomplikowanych, a zarazem najmniej udokumentowanych w literaturze naukowej jest etap analizy danych (Neale, 2019, 2021). Badacze i badaczki, w zależności od projektu, decydują się na różne strategie jakościowej analizy podłużnej (zob. np. Saldana, 2003; Thomson, 2007; Elliot et al., 2008; Vogl et al., 2018), najczęściej jednak wybierają analizę przypadków lub analizę tematyczną, z uwzględnieniem kluczowej zmiennej jaką jest czas (ang. *temporal framework*). Ostatecznie logika tego rodzaju analizy opiera się więc na analizie przypadków, tematów oraz czasu. W praktyce oznacza to proces wielowymiarowy i iteracyjny, na który składa się wielokrotne powracanie do materiału empirycznego oraz umiejętność operowania pomiędzy trzema różnymi soczewkami analitycznymi (Rysunek 6).

Rysunek 6. Soczewki analityczne w jakościowej analizie podłużnej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie prezentacji Bren Neale „QL Research Training. The Analytical Journey: Managing and Analysing QL Data” wygłoszonej podczas kursu “Introducing Qualitative Longitudinal Research: The Craft of Researching Lives through Time”, który odbył się na Uniwersytecie SWPS w dn. 15–17 marca 2019 roku.

Sposób analizy i prezentacji danych jest postrzegany jako jedno z największych wyzwań badawczych jakie niosą za sobą jakościowe badania podłużne (Thomson & Holland, 2003; Thomson, 2007). Czy każdy wywiad powinien być analizowany osobno czy powinno się analizować je łącznie? W którym momencie i w jaki sposób badacze i badaczki powinni zacząć interpretować dane? Na ile wywiady w kolejnych falach powinny wpływać na interpretację dotychczas zebranego materiału badawczego? Jak, w obliczu gromadzenia szczegółowych danych na przestrzeni czasu, dbać o anonimowość uczestników i uczestniczek badania? To tylko niektóre z pytań, które rodzą się podczas prowadzenia jakościowych badań podłużnych generujących wielowymiarowe i złożone struktury danych.

Fakt, że pojawiające się w kolejnych falach nowe dane mogą zdezaktualizować poprzednie interpretacje – tzw. brak zamknięcia analitycznego (ang. *the absence of analytical closure*) – określany jest przez Rachel Thomson i Janet Holland (2003) jako najtrudniejszy aspekt jakościowej analizy podłużnej. Ze względu na iteracyjność analizy – ciągłą reinterpretację i powtarzanie analizy danych – trudno badaczom i badaczkom określić moment końcowy analizy. W konsekwencji, jakościowe badanie podłużne nigdy nie wydaje się zakończone, a wyniki trudno nazwać ostatecznymi, biorąc pod uwagę, że informacje uzyskane w kolejnych falach badania mogą podać w wątpliwość wysnute dotychczas wnioski.

Materiał badawczy zgromadzony w ramach projektu „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy...” jest materiałem bogatym i wielowymiarowym, co umożliwiło zastosowanie różnych podejść analitycznych w ramach jakościowej analizy podłużnej: (1) analizy przekrojowej (ang. *cross-case analysis*) polegającej na porównywaniu różnych biografii w poszukiwaniu, ale także pogłębianiu i rozwijaniu wzorców i typów wyodrębnionych w ramach analizy sekwencji społecznej – przyglądanie się zgromadzonym danym w poprzek przypadków w danym momencie czasu oraz (2) analizy podłużnej polegającej na śledzeniu biografii w czasie, czyli analizy przypadku (ang. *case study analysis*). Zastosowanie komplementarnych strategii analitycznych pozwoliło na zrozumienie zebranych danych zarówno w przekroju, jak i w czasie (Thomson & Holland, 2003; Thomson, 2007; Vogl et al., 2018).

Odnosząc się do wyzwań w kontekście pracy analitycznej prowadzonej na potrzeby prezentowanego cyklu publikacji, oprócz wyżej wspomnianego bogactwa i fluktuacji danych były nimi ramy czasowe, w których realizowano badanie – dla każdej z osób uczestniczącej w badaniu inny był moment początkowy, od którego rozpoczynało się podążanie za biografią, co utrudniało możliwości porównań. Była to jedna z najpoważniejszych przeszkód na drodze do przeprowadzenia „pełnej” (uwzględniającej aspekt temporalny) jakościowej analizy podłużnej, stąd jej ograniczony wymiar w niniejszej pracy³⁶ i innych publikacjach powstałych na podstawie projektu. Podsumowanie schematu analizy w zestawieniu z publikacjami i pytaniami badawczymi, na które poszukiwano odpowiedzi prezentuje Tabela 3.

³⁶ Wychodząc naprzeciw temu wzywaniu zaplanowałam rewizytę badawczą w ramach projektu „INSIMO: (Nie)stabilność zawodowa oraz (nie)mobilność przestrzenna w perspektywie młodych ludzi w ruchu. Wpływ pandemii Covid-19” (2022–2024), na którą otrzymałam dofinansowanie w konkursie Preludium 20 NCN (więcej w Podsumowaniu). Ze względu na ramy czasowe ww. projektu, cykl publikacji nie zawiera artykułu prezentującego jego wyniki.

Tabela 3. Podsumowanie schematu analizy: zestawienie publikacji, pytań badawczych oraz sposobu analizy danych

Publikacja	Pytanie badawcze	Dane i próba badawcza	Sposób analizy danych
P1	PB1 W jaki sposób mobilność międzynarodowa wpływa na kształt ścieżek zawodowych?	I i II fala badania (n = 20)	analiza sekwencji społecznych, analiza tematyczna
P2		I i II fala badania (n = 2)	analiza sekwencji społecznych, case study z elementami analizy podłużnej
P3		I i II fala badania (n = 47)	analiza tematyczna
P4	PB2 Jak (i dlaczego) młodzi ludzie rozumieją współcześnie (nie)stabilność zawodową?	II i III fala badania (n = 20)	
P5	PB3 Jakie podobieństwa, a jakie różnice dostrzegają młodzi ludzie w postrzeganiu (nie)stabilności zawodowej przez siebie i swoich rodziców?	II i III fala badania (n = 20)	

Źródło: Opracowanie własne.

Sposoby analizy i wykorzystywane w jej ramach narzędzia różniły się w zależności od prac analitycznych prowadzonych na potrzeby każdego z artykułów stąd nie zostały omówione w niniejszym rozdziale metodologicznym. Wszystkie szczegóły związane z prowadzonymi pracami analitycznymi znajdują się w częściach metodologicznych poszczególnych publikacji znajdujących się w Załączniku.

Etyczna realizacja jakościowych badaniach podłużnych

Pomimo wciąż rosnącej popularności, jakościowe badania podłużne (Thomson & McLeod, 2015; Neale, 2019, 2021), również te prowadzone w obszarze studiów nad mobilnością i migracjami (Ryan et al., 2016; Winiarska, 2017) generują wiele wyzwań praktycznych, zarówno metodologicznych (Thomson & Holland, 2003; Henderson et al., 2012; Ryan et al., 2016; Neale & Hughes, 2020; Wöhrer et al., 2020; Dwyer & Patrick, 2021; Hollstein, 2021; Vogl & Zartler, 2021; Trąbka et al., 2024), jak i etycznych (Holland et al., 2006; Warin, 2011; Neale & Bishop, 2012; Neale & Hanna, 2012; Batty, 2020; Devonald & Jones, 2023). Warto pamiętać,

że te drugie obecne są na każdym etapie procesu badawczego, począwszy od formułowania pytań badawczych aż do momentu prezentowania wyników badań, a także ich archiwizowania i ponownego wykorzystania. Jak podsumowuje Bren Neale (2013, s. 7) "dodanie czasu do mieszanki badań jakościowych potęguje problemy etyczne i wymaga nowego myślenia o zasadach i praktyce badawczej". Poniżej omawiam wybrane zagadnienia.

Przede wszystkim, wywiady powtarzane (ang. *recursive interviewing*) generują olbrzymi wolumen szczegółowych danych na temat pojedynczej osoby, których ujawnienie może zagrozić prywatności uczestników i uczestniczek badania (Thomson, 2007). Rebecca Taylor (2015) zwraca uwagę, że podczas jakościowych badań podłużnych budujemy bogate, wielowarstwowe historie przypadków, które trudno zanonimizować w taki sposób, aby nie utracić bogactwa kontekstu oraz spójnej narracji osoby. Dlatego, w przypadku jakościowych badań (a zwłaszcza) podłużnych tak ważne jest, aby badacze i badaczki odnaleźli równowagę „pomiędzy poufnością, a autentycznością” gromadzonych informacji (Wiles et al., 2008; Neale, 2013; Taylor, 2015), tak żeby “maksymalizować ochronę tożsamości osób uczestniczących w badaniu przy jednoczesnym zachowaniu wartości i integralności danych” (Saunders et al., 2015, s. 617). Żeby zadbać o sytuację rozmówców i rozmówczyń, prezentując wyniki badań, zdecydowano się na edycję lub usunięcie szczegółów, które mogłyby narazić ich poufność (Wiles, 2013; Taylor, 2015).

Kolejna kwestia etyczna związana z jakościowymi badaniami podłużnymi wynika z faktu porównywania sytuacji, kontekstów i poglądów osób uczestniczących w badaniu na przestrzeni czasu. Wywiady powtarzane prowokują uczestników i uczestniczki badania do refleksji nad tym, jak ich życie zmieniło i/lub zmienia się w czasie, co może wprawiać ich w zakłopotanie, zwłaszcza, jeśli po stronie ich lub badacza czy badaczki mimowolnie pojawi się oczekiwanie poprawy sytuacji, w porównaniu z informacjami uzyskanymi podczas poprzednich spotkań. W przypadku, kiedy rozmówcy i rozmówczynie uświadamiają sobie, że taki „postęp” nie nastąpił, mogą odczuwać dyskomfort i mieć poczucie niepowodzenia (Thomson & Holland, 2003). Jednocześnie należy zdawać sobie sprawę, że osoby, które mają do opowiedzenia „historię sukcesu” mogą być bardziej skłonne do (dalszego) zaangażowania w projekt (Ryan et al., 2016). Istnieje więc ryzyko związane z „nadreprezentacją historii życiowego sukcesu” (Grabowska & Sarnowska, 2017), które wydaje się szczególnie wysokie w sytuacji badania ścieżek edukacyjno-zawodowych ludzi młodych, choć, oczywiście, nie dotyczy tylko i wyłącznie badań o tej tematyce i w tej grupie osób.

Na co również warto zwrócić uwagę, ludzie opowiadają historie swojego życia zazwyczaj w porządku chronologicznym, choć nie obejmują one jedynie sekwencji zdarzeń, ale także ich ewaluację. Podczas wywiadu przeszłość jest przez rozmówców i rozmówczynię ponownie opisywana oraz oceniana w odniesieniu do teraźniejszości i obecnego kontekstu (Brannen, 2013), w związku z czym udział w kolejnych falach jakościowego badania podłużnego może skłaniać do refleksji, a co za tym idzie, zmiany postrzegania własnego życia, a nawet zmiany działania (Holland et al., 2006; Ryan et al., 2016). Osoby uczestniczące w projekcie „Przejścia młodych...” mówiły wprost o pojawiających się pod wpływem badania refleksjach, przemyśleniach, nie zawsze łatwych momentach „aha” (por. ang. *migratory aha moments* – Grabowska, 2018). Brygida, która ze względu na partnera wyprowadziła się kilka lat wcześniej za granicę, zapytana o to „gdzie w tym momencie jest jej dom” odpowiedziała³⁷:

Oj jestem rozdarta trochę. Znaczą tutaj [w Wielkiej Brytanii], no na pewno, no bo wszystkie moje rzeczy są tutaj, prawie wszystkie i... no wiadomo, no po prostu tutaj się toczy moje życie. No ostatnio nawet jak byłam w lutym [w Polsce], narzeczony mojej siostry powiedział, że po prostu ja wyleciałam z tego wagonu, który po prostu był w Polsce już, nie nadążam, jestem do tyłu z wszystkim newsami i to jest po prostu przerażające, aczkolwiek, no akceptuję to, że to tak jest, no i chciałabym po prostu jakoś to tak bardziej pogodzić, nie wiem, w jakikolwiek sposób. No to jest, kurczę, takie dziwne. Ja nigdy nie wyobrażałam sobie, że ja wyjadę, bo na pewno, nie wiem, może po prostu część osób wyjeżdża, bo łatwiej może jest gdzieś indziej, nie wiem, szybciej i tak dalej, dla mnie po prostu nie miało to znaczenia, że po prostu mogę więcej zarabiać za granicą, czy... po prostu ja dobrze się czułam tam, gdzie byłam i naprawdę dla mnie to, nie wiem, uświadomienie sobie, że rzeczywiście po 4 latach, ja naprawdę jestem do tyłu z wszystkim newsami, to jest przerażające naprawdę, po prostu. Nawet wiesz, no wracam do domu [w Polsce] i po prostu nie wiem, gdzie są [moje] rzeczy, ponieważ coś się po prostu zmieniło i teraz na przykład właśnie narzeczony mojej siostry się wprowadził i moja szafa już nie jest moją szafą. Więc, no jest to takie dosyć jednoznaczne, że po prostu tam nie mieszkam już. Aczkolwiek, no jest to przerażające, naprawdę. I wiesz, i po prostu ty nadal myślisz, że tam mieszkasz, aczkolwiek prawda jest taka, że twoje życie... no nie możesz po prostu żyć na dwa kraje, no jest to niemożliwe po prostu. (...) To jest ciężkie, wiesz, nawet o tym nie myślisz, a teraz rozmawiam z tobą i sobie uświadomiłam [to] jeszcze bardziej po prostu (Brygida, 1984, 2. wywiad).

³⁷ Wypowiedzi ustne rozmówców i rozmówczyń pochodzące z wywiadów realizowanych w ramach projektu „Przejścia młodych...” celowo zapisane są w pracy kursywą, aby odróżnić wypowiedzi „mówione” od wypowiedzi „pisanych” (np. cytatów pochodzących z publikacji naukowych).

Pomimo przytaczanych w trakcie wywiadu wspomnień nierzadko wywołujących trudne emocje, osoby uczestniczące w badaniu wyrażają nadzieję, że informacje, którymi dzielą się z badaczami i badaczkami „na coś się przydadzą”, co może wywoływać u nich dodatkowe poczucie presji. Brygida, której wypowiedź przytoczyłam wyżej, zapytana, czy chciałaby dodać coś do rozmowy w ramach II fali badania, odpowiedziała:

Wiesz co, nie. Powiem ci, że jest ciężko po prostu, wiesz, ja byłam bardzo entuzjastycznie nastawiona do tych wywiadów, ale jest bardzo ciężko po prostu przypomnieć sobie, wiesz, jakieś elementy życia, naprawdę, to jest po prostu mega trudne, bo nie wiem, no wygrzebać coś po prostu z tyłu głowy, naprawdę jest ciężko. Mam nadzieję, że wam się uda jakoś to po prostu poukładać w jakąś spójną całość, wykrzesać coś z tego po prostu (Brygida, 1984, 2. wywiad).

O czym jeszcze należy wspomnieć w kontekście etyki badawczej, w przypadku jakościowych badań podłużnych świadoma zgoda na udział w badaniu (ang. *informed consent*) jest bardziej ciągle trwającym procesem niż jednorazowym zdarzeniem (Saldana, 2003; Thomson & Holland, 2003; Holland et al., 2006; Warin, 2011). W związku z powyższym, przed każdym z wywiadów realizowanych w ramach projektu „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy...” rozmówcy i rozmówczynie proszeni byli o podpisanie dokumentu gwarantującego, że ich prawa jako uczestników i uczestniczek badania nie zostaną naruszone podczas gromadzenia, analizowania oraz prezentowania danych. Podpisując zgodę, osoby zaproszone do udziału w projekcie dobrze znały jego specyfikę i cel. Wiedziały także, że mogą zrezygnować z udziału w badaniu w każdym momencie, bez podawania przyczyn i bez żadnych konsekwencji.

Podczas realizacji projektu przestrzegano zasad etycznych charakterystycznych dla specyfiki jakościowych badań podłużnych (Neale & Hanna, 2012; Neale, 2021). Wszystkie procedury badawcze, a także kwestie gromadzenia oraz przechowywania danych zostały zaakceptowane przez ówczesną Senacką Komisję ds. Etyki Badań Empirycznych z Udziałem Ludzi jako Osób Badanych Uniwersytetu SWPS.

Ostatnią część Noty metodologicznej – w ramach omawiania kwestii etycznych związanych z realizacją jakościowych badań podłużnych – chciałabym poświęcić swojej pozycji jako badaczki. Wiele dyskusji poświęconych etyce projektów badawczych skupia się na ochronie uczestników i uczestniczek badań – potrzebie zapewnienia im pełnej informacji i swobodnego uczestnictwa w projekcie, ochrony ich poufności oraz poszanowania ich godności i autonomii na każdym etapie procesu badawczego (ESRC, 2015). Tymczasem zapomina się w tym kontekście o równie ważnej roli oraz ochronie badaczy i badaczek w procesie badawczym – „przez lata oczekiwano, że badacze/badaczki będą zajmować się osobami badanymi, a nie sobą” (Golczyńska-Grondas & Waniek, 2022, s. 11, Surmiak, 2022).

Z mojego punktu widzenia, jednym z najtrudniejszych etapów realizacji projektu była II fala badania, podczas której stosowano technikę wywiadu życia. Julia Brannen (2013, s. 3) zwraca uwagę, że „pytania zadawane podczas wywiadu mogą zadziałać niczym hak, na którym ludzie zawieszają swoje historie”. Agnieszka Golczyńska-Grondas i Katarzyna Waniek (2022, s. 18) w artykule „o radzeniu sobie z trudnymi emocjami badających i badanych” dodają, że nierzadko zdarza się, że „badacz/badaczka zaskakiwany/zaskakiwana jest przez bolesne doświadczenia jednostki w przypadkach, gdy podjęta problematyka wydaje się relatywnie ‘neutralna’”. Nie inaczej było w przypadku projektu „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy...”. Osoby zaproszone do udziału w rozmowach niejednokrotnie (a niekiedy znacznie) wykraczały poza zakres zadawanych przez badaczki pytań, szczegółowo opowiadając o swoich trudnych doświadczeniach z dzieciństwa, konfliktach rodzinnych czy wyzwaniach związanych ze zdrowiem psychicznym. Odnosząc się do interakcji badaczy i badaczek z uczestnikami i uczestniczkami badań Grzegorz Całek (2020, s. 162) podsumowuje:

nigdy nie możemy być pewni, co się zdarzy. Mamy bowiem niewielki wpływ na to, jakie wydarzenia ze swojego życia przywoła osoba badana, nie wiemy, jakie stany emocjonalne spowodowały one w przeszłości, czy problemy te zostały już „przepracowane” i jakie emocje wzbudzą teraz (czasem po wielu latach).

Badacze i badaczki świata społecznego piszą wprost o potencjalnym „efekcie katharsis” występującym podczas indywidualnych wywiadów pogłębionych, kiedy rozmowa pomaga osobom uczestniczącym w badaniu wyrazić emocje, nazwać uczucia czy sprecyzować swoje

plany na przyszłość (Thomson & Holland, 2003). Pomimo, że wchodząc w relację badawczą, ani „osoby badane” ani „osoby badające” tego nie zakładają, dostrzega się wyraźny „terapeutyczny potencjał” (ang. *therapeutic potential*) wywiadów jakościowych (Birch & Miller, 2000; Clark, 2010; Choczyński, 2019; Perry & Bigelow, 2020; Surmiak, 2022; Łuczaj, 2024). Zdarzało się, że uczestnicy i uczestniczki projektu „Przejścia młodych...” mówili o tym wprost. Przykładem jest wypowiedź Kory, która na pytanie badaczki o gotowość do kontynuacji znacznie przedłużającej się podczas II fali badania rozmowy odpowiedziała:

Możemy [kontynuować wywiad w innym terminie], jeśli masz zasoby czasowe i potrzebę, no to ja jak najbardziej, wiesz, mi to się bardzo podoba, (...) dla mnie to jest po prostu jak spotkanie terapeutyczne, naprawdę, bardzo mi to porządkuje, (...) wiesz, takie rzeczy są narzędziem, które tak mega porządkują ci myśli, bo musisz starać się mniej więcej mówić najważniejsze rzeczy (Kora, 1986, 2. wywiad).

Podłużny charakter badania może dodatkowo wzmocnić wyżej opisany efekt (Lau Clayton, 2012; Miller, 2015). Marek, który przyjął zaproszenie do udziału w rewizycie badawczej organizowanej w ramach projektu INSIMO będącego kontynuacją projektu „Przejścia młodych...” (więcej w Podsumowaniu), podzielił się na zakończenie rozmowy następującą refleksją o „terapeutycznym” efekcie wywiadów, podkreślając jednocześnie odczuwaną asymetryczność relacji występującej w procesie badawczym:

Tak generalnie chciałem powiedzieć, że to był naprawdę ciekawy eksperyment. W sensie, bardzo ciekawe doświadczenie [uczestnictwa w projekcie badawczym], szczególnie, że wiesz, poznaliśmy się tylko w tej rozmowie i tak naprawdę ciebie nie poznałem, ty poznałaś bardziej mnie, co jest zawsze ciekawe, ale też w jakiś sposób terapeutyczne na pewno, opowiadanie o sobie, szczególnie że masz wygląd w to, co mówiłem przed paroma laty. Więc myślę, że to jest w jakiś sposób też ciekawe doświadczenie dla mnie, jak takie lustro wiesz, tego, co się działo w ostatnich latach (Maciek, 1988, 4. wywiad).

W kontekście wyżej opisanych wyzwań ważną rolę w procesie badawczym odgrywają spotkania zespołowe pełniące rolę, bazującej na wsparciu koleżeńskim interwizji, zwłaszcza, jeśli superwizja badawcza (ang. *research supervision*, zob. np. Golczyńska-Grondas & Waniek, 2022) nie jest dostępna. Mam tutaj na myśli spotkania, podczas których w bezpiecznej

przestrzeni komunikacyjnej, w gronie osób doświadczających podobnych sytuacji w pracy badawczej można omówić i przedyskutować własne doświadczenia, a tym samym „uporać się” z trudnymi emocjami towarzyszącymi pracy naukowej (por. Łuczaj, 2024). Regularne spotkania zespołowe podczas realizacji jakościowych badań podłużnych pełnią także inne ważne funkcje – pozwalają na omówienie wyników badań i wniosków, biorąc pod uwagę różne perspektywy badawcze, na które składa się nie tylko doświadczenie konkretnego wywiadu, ale także wiedza specjalistyczna, zainteresowania naukowe i doświadczenia osobiste badaczy i badaczek oddziałujące na interpretację danych.

Jak zostało już wspomniane, dołączyłam do projektu w trakcie jego trwania (rok po rozpoczęciu, w kwietniu 2017 roku, po zakończeniu I fali badania). Uniemożliwiło to zbudowanie długotrwałej, opartej na zaufaniu relacji z uczestnikami i uczestniczkami badania od początku ich udziału w projekcie, co należy do mocnych stron metodologii opartej na jakościowym badaniu podłużnym (Ryan et al., 2016; Neale, 2021). Początkowo wydawało się to sporym utrudnieniem, ponieważ wymagało zdobycia zaufania osób zaproszonych do udziału w projekcie niejako na nowo. Z drugiej strony, brak poufałości i wcześniejszej zażyłości mnie jako badaczki z rozmówcami i rozmówczyniami pozwolił uniknąć wyzwań związanych z ujawnieniem im własnych doświadczeń i poglądów, które mogłyby mieć znaczący wpływ na kolejne etapy badania (Nowicka & Ryan, 2015). O czym warto wspomnieć, zmiany personalne w zespole projektu wymagały bardzo dobrej organizacji ze strony pracujących w nim badaczek, co wiązało się między innymi z systematycznym przekazywaniem sobie informacji o uczestnikach i uczestniczkach projektu.

Pisząc o pozycji badaczki, nie sposób nie wspomnieć o znanym dylemacie insidera-outsidera, który występuje w badaniach jakościowych, zwłaszcza „migracyjnych” (Nowicka & Ryan, 2015; Pustułka et al., 2019a; Bell et al., 2020). Z jednej strony, podobieństwo cech społeczno-demograficznych czy doświadczeń życiowych pomiędzy badaczem/badaczką a uczestnikami/uczestniczkami badania może poprawić trafność ustaleń, z drugiej jednak, może przeszkadzać w obiektywnym podejściu oraz utrudniać krytyczne spojrzenie na badaną rzeczywistość. Jako badaczka zaangażowana w projekt, nie pochodziłam z żadnej z lokalizacji objętej badaniem, nie miałam także wcześniejszych doświadczeń związanych z życiem i pracą za granicą. Różnica doświadczeń, paradoksalnie, zachęcała osoby uczestniczące w projekcie do obszernych wypowiedzi i zaangażowania w rozmowę, co mogło być utrudnione w sytuacji współdzielenia czy podobieństw sytuacji życiowych.

Podsumowując część metodologiczną, chciałabym wyrazić dużą wdzięczność wobec wszystkich rozmówców i rozmówczyń, którzy wzięli udział w projekcie „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy...”, a zwłaszcza osób, z którymi miałam okazję spotkać się w ramach realizacji ww. projektu. Dziękuję za możliwość poznania ich historii i zróżnicowanych doświadczeń życiowych. Dziękuję za zaufanie, którym obdarzyli mnie, gdy dołączyłam do projektu w trakcie jego trwania, a także pozytywne reakcje, gdy, po kilku latach od jego zakończenia, otrzymali ode mnie zaproszenie do rozmowy w ramach rewizyty badawczej. W przypadku części osób było to nasze pierwsze spotkanie podczas tej długoletniej podróży badawczej – nie stanowiło to jednak przeszkody do realizacji otwartych i serdecznych rozmów.

Cykl i inne publikacje – omówienie

W niniejszym rozdziale szczegółowo omawiam publikacje wchodzące w skład cyklu³⁸, wskazując na występujące pomiędzy nimi powiązania i relacje. Po streszczeniu publikacji oraz zaprezentowaniu ich najważniejszych ustaleń, przedstawiam kilka dodatkowych prac naukowych mojego współautorstwa, w których podejmuję problematykę rynku pracy i mobilności przestrzennej ludzi młodych, a także dotyczących metodologii prowadzenia badań społecznych z młodymi osobami „w ruchu”. Publikacje te, ze względu na brak spełnienia kryteriów formalnych nie mogły wejść w skład cyklu, są jednak ważne z punktu widzenia mojego rozwoju jako autorki niniejszej rozprawy doktorskiej, i bezpośrednio wiążą się poruszonymi w niej tematami.

Publikacja 1. Mobilne sekwencje społeczno-zawodowe młodych

Cykl publikacji otwiera Publikacja 1 pt. “(Dis)ordered social sequences of mobile young adults: spatial, social and return mobilities” (Winogrodzka & Grabowska, 2022, *Journal of Youth Studies*). Wraz ze współautorką prezentuję w niej typologię mobilnych sekwencji społeczno-zawodowych młodych ludzi (Tabela 4), uwzględniając koncepcję możliwości i imperatywów do mobilności (Cairns, 2018) oraz różne wzory mobilności (Engbersen et al., 2013). W warstwie analitycznej, do zrekonstruowania prac podejmowanych przez młodych ludzi zarówno w Polsce, jak i za granicą (obiektywny wymiar kariery zawodowej) wykorzystana została analiza sekwencji społecznych (Cornwell, 2015), której wyniki uzupełnione zostały o narracje młodych ludzi „w ruchu” na temat ich doświadczeń (subiektywny wymiar kariery zawodowej). W nawiązaniu do koncepcji mobilnych tranzycji (Robertson et al., 2018b) wyodrębniono cztery typy mobilnych sekwencji.

Sekwencja wznosząca (ang. *upward sequence*), w przypadku której mobilność przestrzenna przyspiesza mobilność społeczną charakteryzuje się uporządkowaniem i linearnością oraz płynnymi przejściami pomiędzy kolejno podejmowanymi pracami. Osoby reprezentujące ten typ sekwencji mają zwykle wysoki poziom możliwości (m.in. w postaci

³⁸ Prezentowany rozdział zawiera fragmenty publikacji, które składają się na rozprawę doktorską w formie cyklu publikacji.

łatwo transferowalnych umiejętności, wsparcia ze strony znaczących innych), a niski poziom imperatywów do mobilności, co pociąga za sobą typową dla nich „mobilność z wyboru” realizowaną w celu zaspokojenia własnych potrzeb edukacyjnych czy zawodowych³⁹. Przedstawiciele i przedstawicielki sekwencji wznoszącej czują się dobrze poza granicami Polski, planując w obecnych miejscach zamieszkania swoje dalsze życie, jednocześnie, mają silnie rozwiniętą „refleksyjność przestrzenną”, co oznacza planowanie przyszłości z uwzględnieniem kolejnych zmian miejsca zamieszkania. Osoby te wydają się należeć do „mobilnej generacji wyboru”, w przypadku której mobilność naturalnie wpisuje się w plany życiowe⁴⁰.

W przeciwieństwie do sekwencji wznoszącej, sekwencja jojo (ang. *yo-yo sequence*), w ramach której mobilność transnarodowa powoduje powrót do kategorii społeczno-zawodowych zajmowanych w przeszłości, jest przykładem sekwencji nieciągłej, fragmentarycznej. Charakteryzuje osoby cechujące się zarówno wysokim stopniem możliwości, jak również imperatywów do mobilności. O ile wśród przedstawicieli i przedstawicielek sekwencji wznoszącej decyzja o wyjeździe za granicę wydawała się przemyślana i poprzedzona była odpowiednimi przygotowaniem, tak mobilność osób reprezentujących typ jojo miała raczej charakter nieplanowany, i została wywołana czynnikami zewnętrznymi (tj. własne lub partnera/partnerki trudności na polskim rynku pracy). Nagła decyzja o migracji skutkowałą niespodziewanymi i najczęściej radykalnymi zmianami w sferze pracy wymagając od młodych ludzi redefinicji ich kariery zawodowej, która rozpoczynała się za granicą niejako od nowa, wywołując swoisty „efekt jojo” (np. konieczność podjęcia pracy, którą osoby migrujące podejmowały już w przeszłości, np. podczas studiów). Trudności doświadczane na zagranicznym rynku pracy powodowały ambiwalentny stosunek do nowego miejsca zamieszkania, wzmacniając poczucie znalezienia się w sytuacji limbo. Mechanizm powstawania „tranzycyjnego efektu jojo” został poddany szczegółowej analizie w opisaney w dalszej części rozdziału Publikacji 2 pt. „Tranzycyjny efekt jojo w sekwencjach społecznych młodych migrantów” (Winogrodzka & Sarnowska, 2019).

³⁹ Więcej o tzw. „mobilności z wyboru” i normalizacji doświadczeń wyjazdu za granicę wśród młodych ludzi można przeczytać w artykule mojego współautorstwa pt. „Mobilne pokolenie wyboru? Migracje międzynarodowe a płeć i role rodzinne wśród Milenialsek” opublikowanym w Studiach Migracyjnych – Przeglądzie Polonijnym (Pustulka et al., 2019b). Z przyczyn formalnych artykuł nie mógł znaleźć się w cyklu publikacji.

⁴⁰ Więcej na ten temat można przeczytać w rozdziale mojego współautorstwa pt. „Unpacking the Mobility Capacities and Imperatives of the ‘Global Generation’” opublikowanym w The Palgrave Handbook of Youth Mobility and Educational Migration (Pustulka & Winogrodzka, 2021). Z przyczyn formalnych rozdział nie mógł znaleźć się w cyklu publikacji.

Sekwencja zygzak (ang. *zigzag sequence*) jest kolejnym przykładem sekwencji nieciągłej, sinusoidalnej, o powtarzającym się wznoszącym i opadającym wzorze mobilności społecznej spowodowanym dużą dynamiką w obszarze rynku pracy, będącym konsekwencją cyrkularnego wzoru mobilności przestrzennej. Osoby reprezentujące sekwencję zygzak miały zazwyczaj niski poziom możliwości, a wysoki poziom imperatywów do mobilności (tj. trudności na lokalnym rynku pracy, brak wsparcia ze strony bliskich), stąd ich wyjazd za granicę motywowany był najczęściej względami ekonomicznymi przypominając postać „mobilności z konieczności”. Reprezentanci i reprezentantki tego typu najczęściej podejmowali za granicą pracę na tzw. wtórnym rynku pracy, traktując migrację instrumentalnie, bardziej jako środek do zgromadzenia środków pieniężnych, niż okazję do rozwoju w sferze edukacji czy pracy. W przypadku osób realizujących tzw. „migrację płynną”, mobilność za granicę oznaczała często przerwanie dotychczasowej kariery zawodowej, narażając młodych ludzi na znalezienie się w „błędnym kole prekaryzacji”, opisanym szerzej w Publikacji 3 pt. „Migracja płynna a prekaryzacja pracy. Przykłady doświadczeń zawodowych młodych migrantów z wybranych miast średniej wielkości w Polsce” (Winogrodzka & Mleczeko, 2019).

W przypadku ostatniego wyróżnionego typu, sekwencji płaskiej (ang. *flat sequence*), wykazano brak wpływu mobilności przestrzennej na zajmowaną pozycję na rynku pracy (osoby pozostawały w tych samych kategoriach społeczno-zawodowych przed, w trakcie oraz po doświadczeniu migracji), choć jej znaczne oddziaływanie na kapitał ludzki, m.in. poprzez wzmocnienie różnych kompetencji i umiejętności. Osoby reprezentujące sekwencję płaską zazwyczaj osiągnęły już przed wyjazdem wysoką pozycję zawodową w Polsce i kontynuowały swój rozwój zawodowy za granicą. Osoby te nie podkreślały roli ani dużych możliwości ani imperatywów do mobilności, przyznając, że zostały zachęczone do wyjazdu przez „znaczących innych”, np. osoby pracujące na uczelni czy osoby przełożone w pracy. Migracja niejako się im „przydarzyła”, stwarzając okazję do gromadzenia kapitału, który mógł zostać wykorzystany przez nich na rynku pracy w Polsce, po powrocie, co najczęściej miało miejsce. Pozytywne doświadczenie życia i pracy za granicą, podobnie jak w przypadku osób reprezentujących sekwencję wznoszącą, przyczyniło się do rozwoju refleksyjności przestrzennej, powodując planowanie przyszłości z uwzględnieniem kolejnych ruchów transnarodowych.

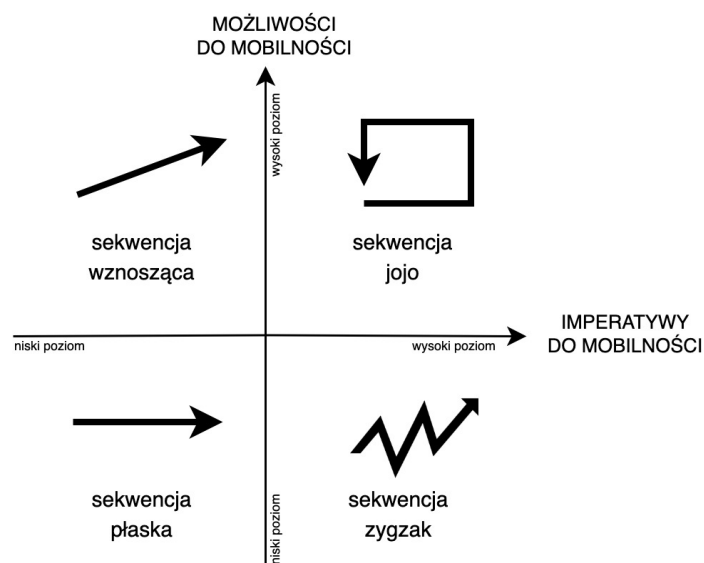
Tabela 4. Typologia mobilnych sekwencji

Typ sekwencji	Tranzycje w ramach sekwencji	Poziom możliwości i imperatywów do mobilności	Typ mobilności
Sekwencja wznosząca			
Sekwencja linearna, uporządkowana: migracja przyspiesza mobilność społeczną	Tranzycje płynne, bez przeszkód: gładkie przejścia z edukacji do zatrudnienia i pomiędzy zatrudnieniami	Możliwości: wysoki Imperatywy: niski	Mobilność „z wyboru”, część założonego planu „Osiadły” typ mobilności, jednocześnie wysoka refleksyjność przestrzenna
Sekwencja jojo			
Sekwencja nieciągła, migracja powoduje „powrotną mobilność społeczną”	Tranzycyjny efekt jojo, „retranzycje”; konieczność redefinicji ścieżki zawodowej	Możliwości: wysoki Imperatywy: wysoki	Mobilność spowodowana czynnikami zewnętrznymi; spontaniczna, nieplanowana Poczucie „bycia pomiędzy”, stan limbo
Sekwencja zygzak			
Sekwencja sinusoidalna, fragmentaryczna; migracja utrudnia mobilność społeczną	Tranzycje przerwane, „zmultiplikowany tranzycyjny efekt jojo”	Możliwości: niski Imperatywy: wysoki	Mobilność „z konieczności”, najczęściej ekonomiczna Cyrkulacyjny typ mobilności, brak przywiązania do miejsca
Sekwencja płaska			
Sekwencja linearna z niewielkimi zmianami, mobilność przestrzenna nie oddziałuje na mobilność społeczną	Niewielkie tranzycje w ramach jednej pozycji zawodowej	Możliwości: niski Imperatywy: niski	Mobilność, która się niejako „przydarzyła” Rozwój refleksyjności przestrzennej

Źródło: opracowanie własne na podstawie Winogrodzka & Grabowska, 2022, s. 254.

Prezentowana typologia sekwencji odpowiada na pytanie badawcze (PB1) o wpływ mobilności międzynarodowej na kształt ścieżek społeczno-zawodowych młodych ludzi⁴¹. Mobilność w życiu zawodowym stanowi czynnik, który może przyczyniać się zarówno do poprawy, jak i do pogorszenia sytuacji na rynku pracy. W zależności od oddziaływania mobilności, sekwencje społeczno-zawodowe mogą przyjmować postać linearnych, uporządkowanych, jak w przypadku sekwencji wznoszącej czy płaskiej, jak i charakteryzować się nieciągłościami czy pęknięciami, jak ma to miejsce w przypadku sekwencji jojo czy zygzak. Typologia mobilnych sekwencji pokazuje, że kształty ścieżek społeczno-zawodowych uwarunkowane są zarówno poprzez czynniki indywidualne jak i strukturalne, różnicujące dostęp do posiadanych zasobów i krzyżujące się z różnymi wzorcami mobilności. Osoby doświadczające wysokiego poziomu imperatywów do mobilności mają tendencję do realizowania sekwencji jojo czy zygzak, podczas gdy osoby, które ich nie doświadczają, realizują częściej sekwencje płaskie lub wznoszące (Rysunek 7).

Rysunek 7. Typologia mobilnych sekwencji z uwzględnieniem wymiaru możliwości i imperatywów do mobilności



Źródło: opracowanie własne na podstawie Winogrodzka & Grabowska, 2022, s. 255.

⁴¹ Karierom zawodowym osób z doświadczeniami mobilności zagranicznej (a konkretnie: osobom doświadczającym mobilności powrotnych) przyglądam się także w innych współautorskich publikacjach. Należą do nich artykuł pt. „Career trajectories, skills transfers and work stability of educated Polish migrants returning from the UK” (Czeranowska & Winogrodzka, 2022) czy artykuł pt. “Socio-occupational paths of Polish and Lithuanian returning migrants. Sequence analysis of survey data with the use of TraMineR for R” (Czeranowska & Winogrodzka, 2024). Z przyczyn formalnych publikacje nie mogły znaleźć się w prezentowanym cyklu.

Analiza wpływu mobilności przestrzennej na mobilność społeczną uwiarygodniła dobrze znany w naukach społecznych „efekt św. Mateusza” (Merton, 1968). W przypadku osób reprezentujących sekwencję jojo i zygzak, mobilność służy bardziej do zaspokojenia podstawowych potrzeb finansowych aniżeli do rozwijania i przekształcania kompetencji w inne zasoby, jak ma to miejsce w przypadku osób doświadczających sekwencji wznoszącej czy płaskiej. Młodzi ludzie z wysokim poziomem możliwości do mobilności, żyjąc i pracując za granicą, rozwijają i wzmacniają różne kompetencje i umiejętności (Grabowska & Jastrzebowska, 2021). Następnie są w stanie „kapitalizować” swoją mobilność, maksymalizując i transferując nabyte i rozwijane zasoby, przekształcając je w różne kapitały.

Analiza ujawniła także zmieniające się w czasie, rosnące pod wpływem pozytywnych doświadczeń mobilności aspiracje młodych ludzi. Pokazała również, że młodzi dorośli, zwłaszcza osoby z wysokim poziomem zdolności do mobilności, z rozwiniętą refleksyjnością przestrzenną, normalizują doświadczenia związane z migracją międzynarodową, traktując je jako naturalną część swoich biografii (por. Pustulka & Winogrodzka, 2021).

Szczegółowa analiza ścieżek społeczno-zawodowych osób z różnymi doświadczeniami mobilności przygotowana na potrzeby Publikacji 1 nasunęła pytanie o wpływ doświadczanego typu sekwencji na postrzeganie (nie)stabilności zawodowej. Poszukuję na nie odpowiedzi przede wszystkim w samodzielnej Publikacji 4 pt. „‘Stability is a foggy concept’: Work stability from the perspective of young people with mobility experiences” (Winogrodzka, 2023b).

Publikacja 2. Mobilność a tranzycyjny efekt jojo

W Publikacji 2 pt. „Tranzycyjny efekt jojo w sekwencjach społecznych młodych migrantów” (Winogrodzka & Sarnowska, 2019, *Przegląd Socjologii Jakościowej*, numer tematyczny „Młodzi dorośli w czasach ponowoczesności w analizach socjologicznych”) wraz ze współautorką odpowiadam na pytanie o rolę doświadczenia migracji zagranicznej w występowaniu tranzycyjnego efektu jojo, będącego elementem jednego z typów mobilnych sekwencji – „sekwencji jojo” opisanej w Publikacji 1. Tytułowy efekt jojo odnosi się do szerszego zjawiska nielinearności procesu wchodzenia w dorosłość i, wpisanego w nie, powracania do etapów pozostawionych w przeszłości, co w literaturze nazywane jest metaforycznie „tranzycją jojo” (Du Bois-Reymond & López Blasco 2003; Walther, 2006).

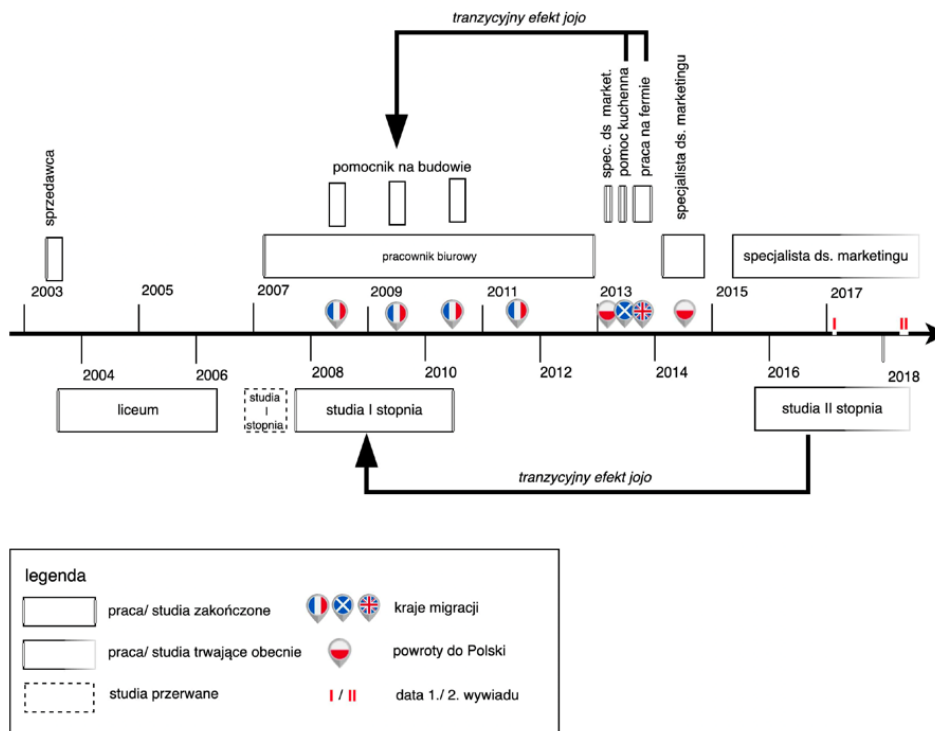
W warstwie koncepcyjnej artykuł skupia się na przeobrażeniach współczesnych biografii, w przypadku których dawna chronologizacja i instytucjonalizacja biegu życia (Settersten, 2003; Kohli, 2007) – powodująca podobieństwo biografii ze względu na pojawiające się w nich zdarzenia, ich sekwencje czy czas wystąpienia – została zastąpiona przez destandardyzację i zróżnicowanie ścieżek życiowych (Kovacheva, 2001; Hofmeister, 2013). W konsekwencji, zmianie uległ także kształt współczesnych tranzytów z edukacji na rynek pracy, które, jak przedstawiłam w Publikacji 1, nie zawsze są linearne i zmierzają w określonym, progresywnym kierunku, ale bywają także bardzo różnorodne, włączając tranzyty nieciągłe czy przer(y)wane (Walther, 2006; Borlagdan, 2015).

W empirycznej części publikacji prezentuję procesy tranzytu ludzi młodych na rodzimy i zagraniczny rynek pracy, zarówno w wymiarze obiektywnym, jak i subiektywnym. Inspirując się analizą sekwencji społecznych (Cornwell, 2015)⁴² rekonstruuje ścieżki edukacyjno-zawodowe, szczegółowo analizując dwa studia przypadku osób posiadających doświadczenie życia i pracy za granicą. Kolejno podejmowane przez nich aktywności przedstawiam w porządku chronologicznym na liniach życia (patrz przykład: Rysunek 8) z uwzględnieniem czasu ich rozpoczęcia, długości trwania, a także miejsca, w których się odbywały. Dzięki temu możliwe było wychwycenie w ścieżkach życiowych tytułowego „tranzytowego efektu jojo” oraz roli, jaką w jego wystąpieniu odegrała mobilność międzynarodowa. Jakościowa analiza podłużna wywiadów pochodzących z dwóch fal badania „Przejścia młodych...” pozwoliła wzbogacić obiektywny kształt ścieżek zawodowych o subiektywną kronikę zdarzeń stworzoną przez osoby uczestniczące w badaniu, z uwzględnieniem temporalnej dynamiki zmian w ich sposobie myślenia i zachowania na rynku pracy.

Choć nie jest to w tej publikacji napisane wprost (Publikacja 2 powstała przed opracowaniem typologii omówionej w Publikacji 1), szczegółowo prezentuję w niej jeden z typów mobilnych sekwencji – sekwencję jojo. Przyglądam się jej z bliska, tworząc swego rodzaju zoom na ten rodzaj ścieżki społeczno-zawodowej. Prezentuję mechanizmy powstawania „tranzytowego efektu jojo” oraz jego skutki. Tym samym pogłębiam odpowiedź na pytanie badawcze dotyczące oddziaływania mobilności międzynarodowej na kształt ścieżek społeczno-zawodowych młodych ludzi (PB1).

⁴² Społeczna analiza sekwencji z wykorzystaniem danych ilościowych została wykorzystana w artykule pt. “Socio-occupational paths of Polish and Lithuanian returning migrants. Sequence analysis of survey data with the use of TraMineR for R” (Czeranowska & Winogrodzka, 2024), w którym wraz ze współautorką analizuję ścieżki społeczno-zawodowe osób powracających z Wielkiej Brytanii do Polski i Litwy. Z przyczyn formalnych publikacja nie mogła znaleźć się w cyklu publikacji.

Rysunek 8. Przykład tranzycyjnego efektu jojo w sekwencji edukacyjno-zawodowej



Źródło: Winogrodzka & Sarnowska, 2019, s. 147.

Wraz ze współautorką, w Publikacji 2 zaprezentowałam w jaki sposób migracja międzynarodowa (zwłaszcza jeśli nosi znamiona migracji płynnej – spontanicznej, motywowanej poszukiwaniem lepszych możliwości na rynku pracy, z otwartymi planami migracyjnymi, o której piszę szerzej w Publikacji 3) może sprzyjać występowaniu „tranzycyjnego efektu jojo”, powodując w biografii młodych ludzi powroty do etapów czy sytuacji występujących w przeszłości.

Tranzycyjny efekt jojo uwidacznia się przede wszystkim w sferze zawodowej, kiedy młodzi ludzie doświadczają za granicą powrotu do pozycji na rynku pracy charakterystycznych dla etapu, w którym rozpoczęli swoje życie zawodowe w Polsce, np. dorabiając podczas studiów. Migracja zagraniczna wiąże się dla nich z ponowną, „powtórna tranzycją” na rynek pracy. Tego typu doświadczenie może być tym silniejsze, im ich wykształcenie czy wcześniej pełniony zawód związane były ze specjalistyczną wiedzą dotyczącą danego państwa. Brak kapitału łatwego do przetransferowania z kraju pochodzenia na zagraniczny rynek pracy może potęgować utknięcie tam w „jakiegokolwiek pracy” (Parutis, 2011). Analogiczne zjawisko efektu jojo można zaobserwować także w obszarze edukacji, co oznacza powracanie do roli osoby studiującej lub łączącej edukację z pracą po dłuższym okresie pracy zawodowej, a także

w odniesieniu do życia społecznego, co wiąże się z koniecznością budowania nowych relacji i tworzenia sieci kontaktów „od zera”, wpisując się w specyfikę mobilnych tranzycji w dorosłość (Robertson et al., 2018b). Analizy w ramach Publikacji 2 wykazały złożoność i długotrwałość współczesnego procesu wchodzenia na rynek pracy, co implikuje trudności w empirycznym ustaleniu stadium tranzycji czy jednoznacznego jej zakończenia.

Jak wspomniałam wyżej, doświadczenia mobilności w opisywanych w Publikacji 2 studiach przypadku, ze względu na swoją charakterystykę, wpisują się w tzw. „migrację płynną”, której wątek kontynuuję i pogłębiam w kolejnej z omawianych – Publikacji 3.

Publikacja 3. Mobilność a prekaryzacja pracy

W Publikacji 3 pt. „Migracja płynna a prekaryzacja pracy. Przykłady doświadczeń zawodowych młodych migrantów z wybranych miast średniej wielkości w Polsce” (Winogrodzka & Mleczko, 2019, *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*, numer tematyczny „New Directions in Researching Migration of Children and Youth”) wraz ze współautorką przedstawiam relację pomiędzy „migracją płynną” – opartą na tymczasowości, spontaniczności i nieprzewidywalności (Engbersen, 2012; Engbersen & Snel, 2013), a zjawiskiem prekaryzacji pracy młodych migrantów i migrantek (Anderson, 2010; Trappmann, 2011; Dörre, 2014; Standing, 2014) i jej normalizacji (Mrozowicki, 2016), uwzględniając w rozważaniach teoretycznych m.in. teorię dualnego rynku pracy (Doeringer & Piore, 1985). Analizuję, na ile migracja pozwala na zmianę, a na ile utrwała prekarne warunki pracy, którym młodzi ludzie próbują się przeciwstawić, opuszczając lokalne rynki pracy.

Przeprowadzona w ramach Publikacji 3 analiza tematyczna wykazała, że migracja zagraniczna o charakterze „płynnym” sprzyja odchodzeniu od tradycyjnego modelu zatrudnienia. Spontaniczny, motywowany najczęściej finansowo, a także tymczasowy wyjazd za granicę pociąga za sobą elastyczność zatrudnienia, a także dynamizuje przebieg ścieżek zawodowych młodych ludzi, predysponując ich do niestabilnego zatrudnienia cechującego się prekarnością, zarówno w wymiarze obiektywnym, oznaczającym między innymi niekorzystne warunki pracy, jak i subiektywnym związanym z poczuciem relatywnej deprivacji i gorszym traktowaniem ze strony innych. „Migracja płynna” wydaje się sprzyjać prekaryzacji pracy osób migrujących, które zmuszone są podejmować za granicą prace relatywnie niskopłatne,

poniżej swoich kwalifikacji, niestabilne, na tak zwanym wtórnym rynku pracy, narażając się na usytuowanie w „błędnym kole prekaryzacji”. Bycie „tu i tam” – cyrkulowanie między Polską a zagranicą – oraz celowe niezamykanie sobie żadnych opcji w ramach „intencjonalnej nieprzewidywalności” i stałego sprawdzania dostępnych możliwości, nie służy podejmowaniu długotrwałego zatrudnienia wzmacniającego poczucie stabilności, a także wspierającego rozwój zawodowy osób migrujących. Pomimo jednoznacznie prekarnego charakteru podejmowanej pracy, migranci i migrantki bardzo często nie traktują swojej sytuacji w kategoriach niepewności, co stanowi przejaw normalizacji pracy za granicą w nieprzewidywalnych i trudnych warunkach.

Zgromadzony materiał empiryczny nie pozwolił na jednoznaczne ustalenie relacji między doświadczeniem migracji a doświadczeniem prekarności zatrudnienia na dalszych etapach ścieżki zawodowej, po powrocie na rodzimy rynek pracy. W krótkiej perspektywie czasowej, wyjazd za granicę pozwala osobom „migrującym płynnie” przede wszystkim na zgromadzenie środków finansowych i poprawę sytuacji ekonomicznej. W dalszej perspektywie czasowej, doświadczenie życia i pracy za granicą (nawet jeśli obejmowało prace poniżej kwalifikacji) może, w sposób bezpośredni lub – częściej – pośredni, pozytywnie wpływać na dalsze losy zawodowe, doprowadzając do poprawy sytuacji na rynku pracy w Polsce. Pozytywny wpływ zaobserwowano nie tylko w zakresie poziomu otrzymywanego wynagrodzenia, ale także zajmowanego stanowiska. Było to przede wszystkim konsekwencją poprawy umiejętności językowych, ale także zdobycia za granicą różnych kompetencji nieformalnych, łatwych do przetransferowania i wykorzystania na rodzimym rynku pracy, w tym umiejętności interpersonalnych. Aby zrealizować potencjał poprawy sytuacji zawodowej, niezbędna jest jednak zdolność integrowania nabytych kompetencji w biegu życia, umiejętność zidentyfikowania i wykorzystywania swoich przeszłych doświadczeń – z uwzględnieniem tych poza kontekstem pracy – w kolejnych sytuacjach zawodowych. Ponieważ efekty migracji bywają odroczone w czasie, warto rozpatrywać je w perspektywie biegu życia w toku badań podłużnych, które umożliwiają obserwowanie ścieżek społeczno-zawodowych na przestrzeni czasu.

Publikacja 3 pogłębia odpowiedź na pytanie badawcze dotyczące wpływu mobilności międzynarodowej na sytuację zawodową młodych ludzi (PB1). Chociaż nie jest to w artykule wyrażone wprost (Publikacja 3 powstała przed opracowaniem typologii omówionej w Publikacji 1), należy dodać, że doświadczenie „migracji płynnej” sprzyja kształtowaniu

mobilnej sekwencji zygzak, a także – do pewnego stopnia – sekwencji jojo. Zjawisko prekaryzacji pracy wraz z jej konsekwencjami to częste doświadczenie osób reprezentujących wyżej wymienione typy ścieżek.

Nowy paradygmat kariery zawodowej definiuje ją nie tylko jako sekwencję prac podejmowanych w toku życia, ale także jako sekwencję ról oraz znaczeń nadawanych poszczególnym zdarzeniom i etapom w życiu zawodowym (Grabowska-Lusińska, 2012). Oznacza to, że obiektywne sytuacje warto zestawiać z subiektywnym sensem i znaczeniem nadawanym im przez jednostki. Założenie to stanowiło fundament do przygotowania Publikacji 4 poświęconej w całości subiektywnemu poczuciu (nie)stabilności na rynku pracy młodych ludzi z doświadczeniami transnarodowej mobilności.

Publikacja 4. Młodzi o stabilności na rynku pracy

W jednoautorskiej Publikacji 4 pt. „‘Stability is a foggy concept’: Work stability from the perspective of young people with mobility experiences” (Winogrodzka, 2023b, *Journal of Youth Studies*) przyglądam się temu w jaki sposób młodzi ludzie, w zależności od ich doświadczeń zawodowych i związanych z mobilnością, postrzegają stabilność w kontekście rynku pracy⁴³. Prezentuję proces definiowania, redefiniowania, kwestionowania oraz negocjowania stabilności zawodowej przez młodych ludzi, wskazując na czynniki, które wpływają na stosunek do tego pojęcia. Odpowiadam tym samym na pytanie badawcze (PB2) o sposoby i przyczyny rozumienia (nie)stabilności zawodowej wśród młodych dorosłych.

W warstwie koncepcyjnej artykułu bazuję na rozważaniach teoretycznych dotyczących pojęć takich jak elastyczność i stabilność, ich ścisłe powiązanie i kontekstowość (Furåker et al., 2007; Jonsson, 2007). Przybliżam kontekst polskiego rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji młodego pokolenia. Omawiam znaczenia, jakie młodzi dorośli nadają doświadczeniom niestabilności zawodowej (m.in. zjawisko normalizacji prekaryzacji pracy – Kiersztyn, 2021; Mrozowicki & Trappmann, 2021) wraz z ich potencjalnymi przyczynami. Zwracam uwagę przede wszystkim na rolę wcześniejszych doświadczeń zawodowych

⁴³ Wątek poczucia stabilności na rynku pracy po raz pierwszy pojawił się w mojej pracy naukowej w publikacji „The changing meanings of work among university-educated young adults from a temporal perspective” (Sarnowska et al., 2018) poświęconej zmianom postrzegania sytuacji zawodowej przez młodych dorosłych w perspektywie temporalnej. Poruszony został również we współautorskiej publikacji dotyczącej karier zawodowych osób powracających do Polski z Wielkiej Brytanii, pt. „Career trajectories, skills transfers and work stability of educated Polish migrants returning from the UK” (Czeranowska & Winogrodzka, 2022). Z przyczyn formalnych artykuły nie mogły znaleźć się w składzie omawianego cyklu publikacji.

(Sarnowska et al., 2018; Sawulski, 2019; Farrugia, 2021), procesy indywidualizacji (Beck & Beck-Gernsheim, 2002; Furlong, 2012) czy neoliberalny dyskurs (Brunila & Siivonen, 2016; Sultana, 2022). Podkreślam, dlaczego ważne jest, aby w badaniach tranzycji uwzględnić mobilność transnarodową (Cairns, 2018; Robertson et al., 2018b; Skrobanek et al., 2019; Cuzzocrea, 2020), która na różne sposoby oddziałuje na życie zawodowe młodych (Cederberg, 2017; Amit, 2022; Robertson & Roberts, 2022). Jako przykład tego oddziaływania podaję zaprezentowaną w Publikacji 1 typologię mobilnych sekwencji, którą uwzględniam tutaj – w Publikacji 4 – w analizie, poszukując odpowiedzi na pytanie jaką rolę w procesie nadawania różnych znaczeń stabilności zawodowej odgrywa doświadczany typ sekwencji (pogłębiając tym samym odpowiedź na PB2).

Analiza w ramach Publikacji 4 ujawniła wyraźną dychotomię w stosunku do stabilności na rynku pracy wśród młodych ludzi z doświadczeniami mobilności, którzy albo do niej dążą, definiując oraz redefiniując jej znaczenie, albo ją odrzucają, kwestionując lub negując jej istnienie (Tabela 5).

Z jednej strony, niezależnie od kształtu mobilnych sekwencji społeczno-zawodowych, młodzi ludzie poszukują stabilności zawodowej, rozumianej „instytucjonalnie” przez pryzmat formalnych stosunków pracy, podkreślając rolę umowy o pracę i prawa, jakie wiążą się z jej posiadaniem („definiowanie”, ang. *defining*). Stabilność rozumiana w ten sposób wyraźnie zyskuje na znaczeniu wraz z biegiem życia i nowo podejmowanymi rolami społecznymi. Jednocześnie młodzi dorośli nazywają umowę o pracę „przywilejem”, którego wiele spośród nich nie doświadcza, co w połączeniu z różnymi, nierzadko trudnymi doświadczeniami na rynku pracy zmusza ich do redefinicji pojęcia stabilności zawodowej i poszukiwania jej nowych wymiarów, wykraczających poza formalne aspekty zatrudnienia. Dla młodych ludzi, zwłaszcza tych, w przypadku których mobilność transnarodowa pozytywnie wpływa na mobilność społeczną i posiadane kapitały (osoby reprezentujące typ sekwencji wznoszącej oraz płaskiej), ważną rolę w procesie kształtowania poczucia stabilności zawodowej odgrywają różnego rodzaju zasoby, m.in. wiedza i umiejętności łatwo transferowalne, wzmacniające poczucie „zatrudnialności” i pewności siebie na rynku pracy. Tym, co równie korzystnie wpływa na ich poczucie stabilności jest przekonanie o łatwo dostępnej możliwości zmiany pracy, co łączy się z przekonaniem o możliwości dowolnego kreowania własnej kariery zawodowej („redefiniowanie”, ang. *redefining*).

Tabela 5. Dychotomia w postrzeganiu stabilności na rynku pracy wśród młodych ludzi

Dążenie do stabilności		Odrzucenie stabilności	
Definiowanie	Redefiniowanie	Kwestionowanie	Negowanie
Poszukiwanie stabilności zawodowej w formalnych aspektach zatrudnienia: rola umowa o pracy regulowanej kodeksem pracy; stabilność jako stałość pracy	Poszukiwanie alternatywnych źródeł poczucia stabilności zawodowej, m.in. we własnych zasobach; stabilność jako łatwość zmiany pracy	Kwestionowanie znaczenia stabilności zawodowej; normalizacja i osvajanie poczucia niepewności; „niestabilność z wyboru”	Negowanie konceptu stabilności zawodowej, rozczarowanie współczesnym niestabilnym rynkiem pracy
Stabilność zawodowa = stabilność zatrudnienia	Stabilność zawodowa = elastyczność zatrudnienia	Stabilność zawodowa = sztywność zatrudnienia	Stabilność zawodowa nie istnieje = niestabilność zatrudnienia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Winogrodzka, 2023b, s. 17.

Z drugiej strony, w opozycji do osób, które otwarcie mówią, że zależy im na poczuciu stabilności, choć w różny sposób definiowanej, część młodych ludzi podaje w wątpliwość czy stabilność jest ważna dla ich życia zawodowego („kwestionowanie”, ang. *questioning*). Jednocześnie normalizują oni i racjonalizują doświadczaną przez siebie niestabilną sytuację na rynku pracy, nazywając ją „niestabilnością z wyboru”. W narracjach osób, które wątpią w znaczenie stabilności pracy, przedstawiana jest ona jako brak (pożądaną przez nich) elastyczności, do czego nie mają zamiaru dążyć. W podobnym duchu, część młodych dorosłych wyraża opinie, że stabilność zawodowa nie istnieje, a zatem nie można jej osiągnąć („negowanie”, ang. *denying*). Takie przekonanie oparte jest na własnych doświadczeniach osobisto-zawodowych i jest szczególnie charakterystyczne dla osób, w przypadku których mobilność przestrzenna negatywnie wpływa na mobilność społeczną, wywołując zawirowania w ścieżce kariery (osoby reprezentujące sekwencję typu jojo oraz zygzak). Młodzi ludzie, którzy kwestionują znaczenie i zaprzeczają istnieniu stabilności zawodowej czują się rozczarowani realiami obecnego rynku pracy, a uczucie to dodatkowo potęguje, ich zdaniem, bycie „socjalizowanymi do stabilności” przez swoich rodziców, doświadczających „kariery tradycyjnych”. Podobieństwa oraz różnice w postrzeganiu stabilności zawodowej przez młodych ludzi oraz, w ich percepcji, ich rodziców są przedmiotem ostatniej omawianej w ramach cyklu publikacji – Publikacji 5.

Przeprowadzone w ramach Publikacji 4 analizy wykazały, że „stabilność zawodowa” jest pojęciem wielowymiarowym, dynamicznym i kontekstualnym, podlegającym ciągłym procesom weryfikacji i oceny, w zależności od wcześniejszych doświadczeń, aktualnej sytuacji i wyobrażonej przyszłości (por. Sarnowska et al., 2018; Farrugia, 2021). Odpowiadając na pytanie badawcze (PB2) dotyczące postrzegania stabilności na rynku pracy należy przyznać, że definiując to pojęcie, młodzi ludzie odwołują się bardziej do swoich doświadczeń zawodowych (niezależnie od tego, czy miały one miejsce w Polsce czy zagranicą) niż do doświadczeń związanych z mobilnością międzynarodową per se. Ta konkluzja czyni przedstawioną analizę bardziej uniwersalną, odnoszącą się do ogółu ludzi młodych, niezależnie od ich doświadczeń bycia „w ruchu”. W oparciu o przeprowadzone analizy można stwierdzić, choć w pewnym uproszczeniu, że im bardziej skomplikowane i sinusoidalne są doświadczenia zawodowe, tym większy jest dystans młodych ludzi do koncepcji stabilności na rynku pracy.

Wyniki analiz wskazują na pewien paradoks występujący w procesie (re)definiowania stabilności: obiektywnie niestabilna sytuacja zawodowa w subiektywnych odczuciach młodych ludzi oznacza elastyczność, ponieważ zapewnia im pożądane poczucie wolności. Z kolei sytuacja zawodowa obiektywnie stabilna bywa utożsamiana przez młodych dorosłych ze sztywnością, swego rodzaju ograniczeniem, którego starają się unikać. Świadczy to o silnym związku między postrzeganiem stabilności zawodowej i neoliberalnym dyskursem podkreślającym wartość bycia elastycznym, adaptacyjnym, gotowym do reagowania na dynamiczne i liczne zmiany.

Niezależnie od sposobu postrzegania stabilności zawodowej, w narracjach młodych ludzi wyraźnie obecny był dyskurs samoodpowiedzialności za swoją sytuację na rynku pracy (Brunila i Siivonen, 2016; Kelly, 2017; Sofritti et al., 2020), choć przejawiał się on na różne sposoby. Osoby poszukujące stabilności i relatywnie dobrze funkcjonujące na rynku pracy były zmotywowane do podejmowania działań zwiększających swoją zatrudnialność, a co za tym idzie, poczucie stabilności zawodowej. Z kolei w przypadku osób, które odrzucały koncepcję stabilności, i których funkcjonowanie na rynku pracy było utrudnione, wiązało się to z poczuciem rozczarowania, że muszą samodzielnie radzić sobie z wyzwaniami niepewności. Poczucie to było tym silniejsze, im młodzi ludzie porównywali swoją sytuację zawodową z tym, jak funkcjonowali na rynku pracy ich rodzice. Więcej na ten temat można przeczytać w opisaną niżej Publikacji 5 kończącej cykl.

Publikacja 5. Młodzi o stabilności na rynku pracy własnej i rodziców

W jednoautorskiej Publikacji 5 pt. „'Nie jest to życie, które oni rozumieją, w ich mniemaniu moje życie jest bardzo niestabilne'. Młodzi dorośli o stabilności zawodowej własnej i swoich rodziców” (Winogrodzka, 2023a, *Przegląd Socjologii Jakościowej*, numer tematyczny „Mozaikowe odcienie współczesności w perspektywie doświadczeń biograficznych”) rozwijam analizy zaprezentowane w Publikacji 4, wzbogacając je o wątek międzypokoleniowych podobieństw oraz różnic w postrzeganiu stabilności zawodowej przez młodych ludzi oraz ich rodziców.

Punktem wyjścia w ostatnim artykule prezentowanego cyklu jest historia rynku pracy w Polsce wpisana w zmiany systemowe po 1989 roku (Hardy, 2010; Leyk & Wawrzyniak, 2020) wraz z jej dzisiejszymi konsekwencjami. Za Mateuszem Karolakiem (2020c) omawiam w artykule trzy fale prekaryzacji pracy i towarzyszące im zjawisko uelastyczniania polskiego rynku pracy (Kiersztyn, 2020). Podsumowuję, że w wyniku neoliberalnych przemian, normatywne wzory biegu życia będące w dużej mierze rezultatem systemu opartego na pracy najemnej, ulegają współcześnie dekonstrukcji (Grotowska-Leder et al., 2016; Szukalski, 2016) i omawiam tego następstwa (Senett, 2006; Castells, 2007; Marody, 2015). Pokazuję, że chociaż młodzi ludzie, zarówno w porównaniu do osób starszych, jak i swoich rówieśników i rówieśniczek sprzed lat, obiektywnie częściej doświadczają niepewności na rynku pracy (Sadowski & Mach, 2021), umniejszają oni ryzyko związane z niestandardowymi formami zatrudnienia i opisują tego potencjalne przyczyny. Jedną z nich, którą omawiam szerzej, jest wspomniany w Publikacji 4 neoliberalny dyskurs (Sofritti et al., 2020; Sultana, 2022).

Analizy przeprowadzone w ramach Publikacji 5 uwidoczniły zarówno ciągłość (choć w zdecydowanie mniejszym stopniu), jak i wyraźną zmianę w zakresie pokoleniowego postrzegania stabilności zawodowej (Tabela 6). Choć umowa o pracę i trwałość zatrudnienia wciąż bywają istotnymi determinantami stabilności zawodowej, do których część przedstawicieli i przedstawicielek młodego pokolenia dąży (ciągłość), większość z nich poszukuje poczucia stabilności zawodowej gdzie indziej lub odrzuca to pojęcie (zmiana, więcej w Publikacji 4). Postępującą zmianę społeczną w zakresie postrzegania stabilności w kontekście rynku pracy wyznaczają zarówno czynniki indywidualne (tj. wcześniejsze doświadczenia, moment biegu życia) jak i strukturalne (tj. sytuacja społeczno-gospodarcza).

Tabela 6. Ciągłość i zmiana w zakresie pokoleniowego postrzegania stabilności zawodowej

Dążenie do stabilności		Odrzucenie stabilności	
Definiowanie	Redefiniowanie	Kwestionowanie	Negowanie
<i>Dopóki mam umowę o pracę, czuję się stabilnie.</i>	<i>Posiadam pewne umiejętności, które sprawiają, że jestem dobrym kandydatem na rynku pracy.</i>	<i>Nie wiem czy w tej chwili [młodzi] ludzie potrzebują stabilności. Czy ta stabilność jest najważniejsza?</i>	<i>Nie ma czegoś takiego jak stabilność, więc tego nie szukam.</i>
(częściowa) ciągłość	zmiana (między młodymi dorosłymi a ich rodzicami)		

Źródło: Winogrodzka, 2023a, s. 36.

Przeprowadzona analiza uwidoczniła kilka obszarów międzypokoleniowych różnic w zakresie percepcji na stabilność zawodową (Tabela 7), m.in. odmienne znaczenie nadawane formalnym, instytucjonalnym aspektom zatrudnienia. Według młodych ludzi, wśród przedstawicieli i przedstawicielek pokolenia ich rodziców, realizujących „kariery tradycyjne”, panowało przekonanie o gwarancji stabilności zawodowej poprzez pełnoetatowe zatrudnienie o pracę (*Jeśli masz pracę na pełen etat, to jesteś bezpieczny*). W kontrze do tego podejścia, młodzi ludzie negowali umowę o pracę jako czynnik zapewniający poczucie stabilności nazywając ją niespełnionym marzeniem „skrzywdzonego pokolenia” (*Nie ma mowy o jakiejś stabilności, stabilizacji związanej z pracą na etacie*).

Wyraźny rozdźwięk wyrastał także z różnicy w postrzeganiu wyższego wykształcenia jako czynnika zapewniającego stabilną sytuację zawodową. W przeciwieństwie do pokolenia rodziców traktujących edukację na poziomie wyższym jako podstawowy składnik kapitału kariery zawodowej (*Idź na studia, dokończ się, a będziesz miał przed sobą wiele możliwości*), młodzi ludzie mówili o nim w kategoriach niespełnionej obietnicy, odczuwając rozczarowanie i swego rodzaju nieprzygotowanie do współczesnych realiów rynku pracy, na którym oczekuje się od młodych ludzi „więcej” (*Jesteś jedną z tysiąca osób, które skończyły studia i tak naprawdę niczym się nie wyróżniasz na rynku pracy*). Dla pokolenia dzisiejszych młodych, to nie posiadane wykształcenie, ale zdobyte przez nich kompetencje i umiejętności, zwłaszcza te łatwo transferowalne, oznaczały zapewnienie sobie poczucia stabilności.

Kolejna zidentyfikowana różnica opierała się na różnym postrzeganiu stałości pracy jako ważnego aspektu stabilności zawodowej. Zgodnie z obserwacjami młodych dorosłych, ich rodzice przywiązywali dużą rolę do ciągłości zatrudnienia rozumianego jako nieprzerwany stosunek pracy z tym samym pracodawcą, niezależnie od panujących warunków pracy

(*Znajdź jedną pracę i po prostu w niej dotrwaj do emerytury*). Wśród młodych dorosłych (cechujących się postawą: *Tam, gdzie lepiej tam idę*) wprost przeciwnie, możliwość zmiany pracy dawała poczucie stabilności.

Według uczestników i uczestniczek badania, różnica perspektyw w odniesieniu do trwałości-zmienności pracy między nimi, a ich rodzicami, wyrasta przede wszystkim z różnych doświadczeń wynikających z odmiennych realiów zawodowych, w jakich przyszło im funkcjonować, implikujących odmienną postawę wobec (nie)posiadania pracy. Podczas gdy pokolenie rodziców na co dzień obawiało się utraty pracy (*Jeżeli ma się pracę, trzeba się cieszyć z tego, że się ją ma*), przedstawiciele i przedstawicielki młodego pokolenia szukają możliwości jej zmiany, nie odczuwając lęku przed potencjalnym pozostaniem bez zatrudnienia (*Utrata pracy to nie jest wyrok*). Zmiana pracy traktowana jest przez nich jako okazja do zdobycia nowych doświadczeń i umiejętności, nawiązania nowych kontaktów czy możliwość zaspokojenia swoich aspiracji i zróżnicowanych potrzeb rozwoju.

Zdaniem młodych dorosłych, „pokoleniowe” różnice w podejściu do stabilności zawodowej wynikają także z tego, że ich rodzice postrzegali pracę jako centrum życia i główny filar swojej tożsamości, przez pryzmat której byli definiowani. Choć podejście do pracy i postrzeganie jej jako ważnego elementu życia nie jest wyłączenie cechą starszych pokoleń, przedstawiciele i przedstawicielki młodszego pokolenia częściej mówili o swobodzie wyboru własnych ścieżek zawodowych. Postawa wobec zmiany ścieżki zawodowej (*Mojego tatę albo mamę przerażałaby idea, że zmieniłbym zupełnie zawód*) vs. [*Młodzi ludzie*] często próbują nowych rzeczy) to ostatni obszar zidentyfikowanych różnic.

Tabela 7. Obszary międzypokoleniowych różnic w zakresie percepcji na stabilność zawodową

Obszar różnic	Pokolenie rodziców	Pokolenie młodych dorosłych
Znaczenie formalnych aspekty zatrudnienia	<i>Jeśli masz pracę na pełen etat, to jesteś bezpieczny</i>	<i>Nie ma mowy o jakiejś stabilności, stabilizacji związanej z pracą na etacie</i>
Znaczenie wyższego wykształcenia	<i>Idź na studia, dokończ się, a będziesz miał przed sobą wiele możliwości</i>	<i>Jesteś jedną z tysiąca osób, które skończyły studia i niczym się nie wyróżniasz na rynku pracy</i>
Znaczenie stałości pracy	<i>Znajdź jedną pracę i po prostu w niej dotrwaj do emerytury</i>	<i>Tam, gdzie lepiej tam idę</i>
Postawa wobec (nie)posiadania pracy	<i>Jeżeli ma się pracę, trzeba się cieszyć z tego, że się ją ma</i>	<i>Utrata pracy to nie jest wyrok.</i>
Postawa wobec zmiany ścieżki zawodowej	<i>Mojego tatę albo mamę przerażałaby idea, że zmieniłbym zupełnie zawód</i>	<i>[Młodzi ludzie] często próbują nowych rzeczy</i>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Winogrodzka, 2023a.

Odpowiadając na pytanie badawcze (PB3) o postrzeganie stabilności zawodowej przez młodych ludzi i ich rodziców można stwierdzić, że wielowymiarowa „nieprzekładalność” doświadczeń zawodowych uwypukla międzypokoleniowy kontrast w rozumieniu i stosunku do tego pojęcia. Swoista hiperbolizacja zmian zawodowych ze strony przedstawicieli i przedstawicielek „karier tradycyjnych” (rodziców młodych dorosłych) skłania ich do intepretowania sytuacji zawodowej ich dorosłych dzieci w kategoriach niestabilności, którą najchętniej by zminimalizowali. Z kolei normalizacja zmian zawodowych wśród przedstawicieli i przedstawicielek „karier bez granic” (młodych ludzi) sprawia, że nie traktują oni swojej sytuacji jako niestabilnej, ale raczej jako elastyczną, w pozytywnym tego słowa znaczeniu, dającą możliwość rozwijania różnych projektów życiowych, w które silnie wpisana jest szeroko pojmowana aktywność i mobilność (Pustułka et al., 2019b; Stachowiak, 2020).

Obecnie coraz trudniej młodym ludziom poszukiwać strukturalnych gwarancji stabilności zapewnianych przez miejsca pracy, co oznacza, że zmuszeni są oni, poniekąd, sami wypracowywać takie gwarancje (Boltanski & Chiapello, 2022). Widoczne w rozmowach z młodymi ludźmi próby uniezależnienia subiektywnego poczucia stabilności od czynników zewnętrznych świadczą o silnej indywidualizacji i towarzyszącym jej poczuciu samoodowiedzialności za kształt własnych ścieżek zawodowych (Sofritti et al., 2020; Stachowiak, 2020). Fakt, że dla ludzi młodych posiadane kapitały w postaci umiejętności, doświadczenia, sieci kontaktów, są ważnym punktem odniesienia dla poczucia stabilności na rynku pracy, za które czują się w pełni odpowiedzialni (Nyhagen Predelli & Cebulla, 2011), odzwierciedla ponowoczesne, ryzykowne biografie, z którymi młodzi ludzie muszą radzić sobie sami (Furlong, 2012). Perspektywa młodych dorosłych dowodzi, że kariera zawodowa postrzegana jest dziś nierzadko jako seria zrealizowanych projektów (Jensen et al., 2016), a subiektywne poczucie stabilności zawodowej zależy w dużej mierze od poczucia zatrudnialności (Boden & Nedeva, 2010), które jednostka rozwija w miarę zdobywania kolejnych doświadczeń zawodowych. Publikacja 5, w której odpowiadam na pytanie badawcze (PB3) o podobieństwa oraz różnice jakie dostrzegają młodzi ludzie w postrzeganiu (nie)stabilności zawodowej przez siebie i swoich rodziców zamyka cykl publikacji.

Inne publikacje

Zanim przejdę do podsumowania cyklu, chciałabym wskazać na kilka dodatkowych publikacji w których, wraz ze współautorkami, podejmuję problematykę rynku pracy i mobilności przestrzennej ludzi młodych. Publikacje te nie mogły znaleźć się w składzie cyklu, ze względu na brak spełnienia kryteriów formalnych dotyczących rozpraw doktorskich będących zbiorem opublikowanych i powiązanych tematycznie artykułów naukowych w dyscyplinie nauki socjologiczne w Instytucie Nauk Społecznych Uniwersytetu SWPS⁴⁴. Pokazują jednak spójność i konsekwencję moich zainteresowań badawczych, a co za tym idzie, pogłębianie i rozwijanie wiedzy dotyczącej określonego fragmentu rzeczywistości społecznej. Poniżej, oprócz mojego wkładu w powstanie publikacji, wskazuję na ich powiązanie z cyklem publikacji.

1. Pustulka, P., & Winogrodzka, D. (2021). Unpacking the mobility capacities and imperatives of the 'global generation'. In D. Cairns (Ed.), *The Palgrave Handbook of Youth Mobility and Educational Migration* (pp. 47–61). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-64235-8_6.

W ramach prac nad rozdziałem monografii zaproponowałam wykorzystanie ramy koncepcyjnej możliwości oraz imperatywów do mobilności, w odniesieniu do analizy współczesnego charakteru migracji młodych dorosłych. Byłam odpowiedzialna za sekcję poświęconą metodologii oraz całość analizy tematycznej danych jakościowych. Współtworzyłam sekcję dotyczącą przeglądu literatury, brałam także udział w opracowaniu podsumowania oraz wniosków. Dodatkowo przygotowałam bibliografię. Oświadczam, że mój wkład w przygotowanie rozdziału monografii wyniósł 50%. Koncepcja możliwości oraz imperatywów do mobilności wykorzystana w rozdziale monografii została przeze mnie zaimplementowana także do innych celów, m.in. do opracowania typologii w Publikacji 1.

⁴⁴ Zgodnie ze szczegółowymi wymaganiami dotyczącymi rozpraw doktorskich będących zbiorem opublikowanych i powiązanych tematycznie artykułów naukowych w dyscyplinie nauki socjologiczne w Instytucie Nauk Społecznych Uniwersytetu SWPS, w skład zbioru publikacji wchodzi „minimum trzy opublikowane artykuły: jeden w czasopiśmie z bazy JCR; jeden w czasopiśmie z bazy SCOPUS; jeden z baz MNiSW za co najmniej 40 punktów; lub dwa za co najmniej 20 punktów. Doktorant/doktorantka powinien/powinna być wiodącym autorem/autorką każdego artykułu zamieszczonego w ww. bazach, a jego/jej wkład (potwierdzony przez współautorów) powinien być na poziomie co najmniej 50%”.

2. Pustułka, P., Winogrodzka, D., & Buler, M. (2019). Mobilne pokolenie wyboru? Migracje międzynarodowe a płeć i role rodzinne wśród Milenialsek. *Studia Migracyjne-Przegląd Polonijny*, 4(174), 139–164. <https://doi.org/10.4467/25444972SMPP.19.043.11357>.

W ramach prac nad artykułem byłam odpowiedzialna przede wszystkim za analizę materiału badawczego. Opracowałam dwie sekcje analityczne: prezentującą portret współczesnej młodej migrantki oraz przedstawiającą związek decyzji mobilnościowych z rodziną pochodzenia. Współtworzyłam sekcję podsumowania i wniosków oraz bibliografię. Oświadczam, że mój wkład w przygotowanie artykułu wyniósł 33%. Wątki związane z mobilnością „z wyboru” oraz normalizacją doświadczeń migracyjnych pojawiają się również w ramach cyklu, głównie w Publikacji 1.

3. Sarnowska, J., Winogrodzka, D., & Pustułka, P. (2018). The changing meanings of work among university-educated young adults from a temporal perspective. *Przegląd Socjologiczny*, 67(3), 111–134. <https://doi.org/10.26485/Ps/2018/67.3/5>.

W ramach prac nad artykułem byłam odpowiedzialna za przygotowanie wprowadzenia do tematyki rynku pracy w ujęciu temporalnym oraz opracowanie części koncepcyjnej poświęconej sytuacji młodych ludzi na rynku pracy. Współtworzyłam sekcję metodologiczną artykułu. Odpowiadałam także za przygotowanie analiz dotyczących znaczenia nadawanego pracy po ukończeniu studiów, a także dotyczących poczucia stabilności zawodowej. Brałam udział w opracowaniu konkluzji oraz w przygotowaniu bibliografii. Mój wkład w przygotowanie artykułu wyniósł 33%. Kwestiom związanym z poczuciem stabilności na rynku pracy (specyficznym w grupie osób doświadczających mobilności) przyjrzałam się bliżej na łamach Publikacji 4, kontynuując oraz rozwijając ten wątek w Publikacji 5.

Wszystkie wyżej wymienione publikacje bazują na danych pochodzących z projektu „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy...”, który jest podstawą prezentowanego cyklu publikacji, a więc dotyczą ludzi młodych. Oprócz nich, spośród mojego dorobku naukowego należy wymienić jeszcze te, które dotyczą bezpośrednio ścieżek społeczno-zawodowych migrantów i migrantek powracających do Polski (oraz Litwy, w przypadku pierwszej z niżej wymienionych) z Wielkiej Brytanii, które również wpisują się w tematykę podjętą w cyklu publikacji. Pierwsza z nich jest efektem projektu „CEEYouth: Badanie porównawcze młodych migrantów z Polski i Litwy w kontekście Brexitu” (2018–2021), finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki w konkursie Daina 1 (nr projektu: 2017/27/L/HS6/03261), w którym pełniłam rolę współpracującej badaczki. Drugi z wymienionych artykułów powstał jako efekt projektu „Migracje powrotne do dużych miast w Polsce w świetle Brexitu i pandemii” (2020), w którym brałam udział, który finansowany był przez Uniwersytet SWPS (nr projektu: SUB/INS/2019/26).

4. Czeranowska O., & Winogrodzka, D. (2024). Socio-occupational paths of Polish and Lithuanian returning migrants. Sequence analysis of survey data with the use of TraMineR for R. *Journal of International Migration and Integration*. 1–29. <https://doi.org/10.1007/s12134-024-01115-2>.

W ramach prac nad artykułem przygotowałam wprowadzenie, a także współtworzyłam część teoretyczną artykułu dotyczącą karier zawodowych osób migrujących-powracających, co objęło m.in. przegląd istniejących typologii wraz z metodologią ich tworzenia. Współtworzyłam sekcję metodologiczną artykułu obejmującą m.in. kontekst badania, informacje o projekcie, próbie badawczej, a także specyficie analizy sekwencji społecznych. W ramach części analitycznej artykułu brałam udział w opracowaniu charakterystyki klastrów – różnych typów sekwencji. Współtworzyłam także sekcję podsumowującą artykuł. Mój wkład w przygotowanie artykułu wyniósł 35%. W ramach artykułu przeprowadzona została ilościowa analiza sekwencji społecznych – rodzaj analizy będący inspiracją do analiz przeprowadzonych w ramach Publikacji 1 oraz Publikacji 2.

5. Czeranowska O., & Winogrodzka, D. (2022). Career trajectories, skills transfers and work stability of educated Polish migrants returning from the UK. *International Migration*, 60(6), 235–249. <https://doi.org/10.1111/imig.12983>.

W ramach prac nad artykułem wraz ze współautorką opracowałam wprowadzenie oraz ramy teoretyczne artykułu – byłam odpowiedzialna za przegląd literatury dotyczącej karier zawodowych osób migrujących-powracających a także transferu kompetencji. Współtworzyłam sekcję metodologiczną. W części empirycznej artykułu byłam odpowiedzialna za sekcję poświęconą poczuciu stabilności na rynku pracy oraz nabywaniu i transferowaniu kompetencji, a także podsumowanie ww. wątków w ostatniej, konkludującej części artykułu. Mój wkład w przygotowanie artykułu wyniósł 50%. W ramach artykułu, podobnie jak w przypadku Publikacji 1, choć na bazie innych wymiarów (mobilności wertykalnej oraz horyzontalnej) przedstawiona została typologia karier zawodowych migrantów powracających.

O czym warto wspomnieć, jestem także współautorką publikacji oraz raportów poświęconych tematyce młodych osób migrujących do Polski i szerzej – Europy, w tym publikacji metodologicznych poświęconych partycypacyjnym sposobom badania doświadczeń migracji. Wszystkie niżej wymienione publikacje są efektem mojej pracy jako badaczki w projekcie „MIMY: Empowerment through liquid integration of migrant youth in vulnerable conditions” (2020–2023) finansowanym w programie Horyzont Europa 2020 (nr projektu: 870700). To, co łączy poniżej wymienione publikacje z tematyką prezentowanego cyklu, to empirycznie, obszar studiów nad młodymi oraz mobilnością (choć o innym charakterze) oraz metodologicznie, jakościowe metody badawcze.

6. Winogrodzka, D., Trąbka, A., & Pietrusińska, M. J. (2023). 'It's about mindset'. How do young migrants in Poland build their resilience? *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2023.2285715>.
7. Arendas, Z., Trąbka, A., Messing, V., Pietrusińska, M. J., & Winogrodzka, D. (2023). Agency of Migrant Youth in Hostile Sociopolitical Environments: Case Studies from Central Eastern Europe. *Social Sciences*. 12(4), 210. <https://doi.org/10.3390/socsci12040210>.
8. Trąbka A., Pietrusińska, M. J., & Winogrodzka, D. in collaboration with J. Oliveira (2023). *Responsibilisation of Young Migrants for Integration. Navigating Between Vulnerability and Resilience. MIMY Synthesis Report*. Warsaw: SWPS University of Social Sciences and Humanities.
9. Pietrusińska, M.J., Winogrodzka, D., & Trąbka, A. in collaboration with J. Oliveira, & R. Catherine (2023). *Researching Young Migrants in Vulnerable Conditions. Methodological and Ethical Guidelines Based on the MIMY Project*. Warsaw: SWPS University of Social Sciences and Humanities.
10. Pietrusińska, M. J., Trąbka, A., & Winogrodzka, D. (2023). Peer research approach and its ethical considerations. In B. Nienaber, J. Oliveira, & I. Albert (Eds.), *Doing action research with young migrants in vulnerable conditions. MIS-Working Paper* (pp.27–36). Université du Luxembourg.

W procesach recenzyjnych znajdują się kolejne publikacje mojego współautorstwa dotyczące partycypacyjnych metod badań społecznych z młodymi ludźmi z doświadczeniem mobilności: „Ethical guidelines for working with migrant peer researchers: reflections from the field” (autorki: Pietrusińska, M. J., Winogrodzka, D., Kyliushyk, I., Homel, K., & Trąbka, A.) oraz „Enhancing benefits for peer researchers: towards a flexible and needs-based approach to participatory research” (autorki: Blachnicka-Ciacek, D., Winogrodzka, D., & Trąbka, A.).

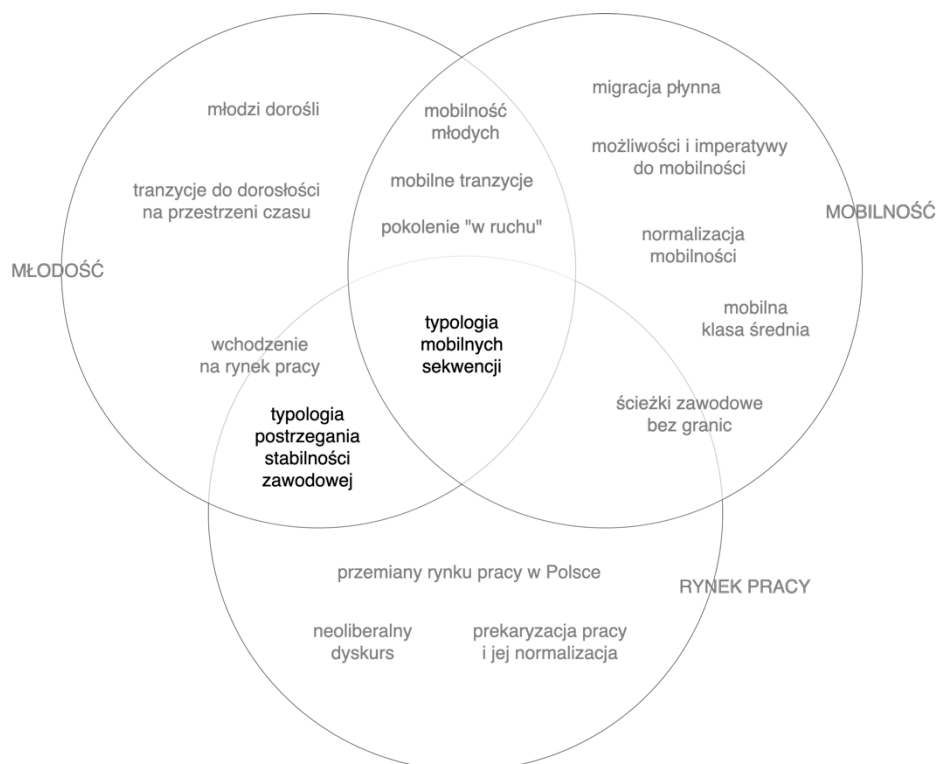
Podsumowanie

Niniejsza rozprawa doktorska w formie cyklu publikacji pt. „Doświadczenia mobilności przestrzennych a sytuacja na rynku pracy młodych dorosłych...” koncentruje się na analizie wpływu transnarodowej mobilności na sytuację zawodową oraz poczucie stabilności na rynku pracy osób urodzonych w latach 1984–1991. Jej zbiorowym bohaterem są przedstawiciele i przedstawicielki pierwszego pokolenia we współczesnej historii Polski, które nie pamięta okresu transformacji ustrojowej, i którego okres dorastania przypada na członkostwo Polski w Unii Europejskiej, z dostępem do swobodnego przemieszczania się za granicę. W czasie, kiedy osoby te studiowały, zdobywając na masową skalę wyższe wykształcenie, miał miejsce proces wzrastającej prekaryzacji i elastyczności zatrudnienia.

Choć doświadczenie migracji znacząco wpływa na różne aspekty życia młodych ludzi, w tym ich rozwój zawodowy, problematyka mobilności młodych i jej oddziaływania na losy życiowe osób wkraczających w dorosłość wciąż pozostaje niedostatecznie zbadana. Niniejsza rozprawa doktorska wypełnia tę lukę badawczą: łącząc różne perspektywy socjologiczne – studia nad młodymi, mobilnością i migracjami oraz rynkiem pracy – dysertacja rzuca światło na różnorodność współczesnych tranzycji młodych, biorąc pod uwagę istotny kontekst transnarodowych mobilności.

Najważniejszym wkładem pracy doktorskiej do nauk socjologicznych (Rysunek 9) jest stworzenie typologii mobilnych sekwencji społeczno-zawodowych ludzi młodych (Publikacja 1) wraz z komplementarnym wyjaśnieniem mechanizmu tranzycyjnego efektu jojo w ich ścieżkach edukacyjno-zawodowych (Publikacja 2) oraz opisem zjawiska prekaryzacji pracy i jej normalizacji wśród osób migrujących (Publikacja 3). Istotnym wkładem naukowym jest także opracowanie typologii postrzegania stabilności zawodowej przez młodych ludzi (Publikacja 4) uzupełnionej o informacje o tym, w jaki sposób, ich zdaniem, postrzega to pojęcie pokolenie ich rodziców (Publikacja 5). Poniżej streszczam najważniejsze ustalenia i wnioski płynące z cyklu publikacji.

Rysunek 9. Wkład teoretyczny



Źródło: Opracowanie własne.

Typologia mobilnych sekwencji społeczno-zawodowych (Winogrodzka & Grabowska, 2022) odpowiada na pytanie o wpływ mobilności transnarodowej na kształt ścieżek społeczno-zawodowych młodych ludzi. Tym, co odróżnia zaprezentowaną typologię od innych przedstawiających wzorce ruchliwości społeczno-zawodowej osób migrujących (Grabowska-Lusińska & Jaźwińska, 2012; Dziegłowski, 2019; Karolak, 2020b; Czeranowska & Winogrodzka, 2022, 2024), jest to, że oprócz uwzględnienia przestrzenno-temporalnej dynamiki i różnorodności doświadczeń mobilności młodych ludzi, bierze ona pod uwagę także ich zasoby w postaci możliwości i imperatywów do mobilności (Cairns, 2018). Analiza dowodzi, że czynniki te oddziałują nie tylko na decyzję o wyjeździe za granicę, kształtując indywidualne ścieżki mobilności, ale wpływają też na dalsze losy życiowe, w tym losy zawodowe „w ruchu”. Wyróżnione typy – sekwencja wznosząca, płaska, jojo oraz zygzak – wskazują na zróżnicowany sposób oddziaływania mobilności przestrzennej na mobilność społeczno-zawodową młodych, a także krzyżujące się z tym trajektorie mobilności. Typologia rzuca nowe światło na mobilne tranzycje (Robertson et al., 2018b), umożliwiając głębsze zrozumienie złożonych ścieżek zawodowych, jakimi podążają młodzi ludzie w kontekście mobilności, w zależności od zestawu czynników na poziomie strukturalnym, a także indywidualnym, co związane jest przede wszystkim z ich możliwością transferu różnych kapitałów w przestrzeniach transnarodowych.

Młodzi ludzie, posiadający niższe kapitały społeczno-kulturowe i doświadczający bardziej imperatywów niż możliwości do mobilności (Cairns, 2018), którzy realizują „mobilność z konieczności”, mogą czuć się zagubieni na zagranicznych rynkach pracy. Często zmuszeni są do podejmowania niewymagających kwalifikacji i niskopłatnych prac, oferowanych w ramach niepewnych form zatrudnienia (Winogrodzka & Grabowska, 2022), co nierzadko wiąże się z koniecznością rozpoczynania ich karier zawodowych „od zera” (Parutis, 2011; Trevena, 2013). Migracja, zwłaszcza jeśli nosi znamiona „płynnej” (Engbersen & Snel, 2013), może sprzyjać występowaniu tranzycyjnego efektu jojo (Biggart & Walther, 2006) powodując powroty do etapów czy sytuacji występujących w przeszłości, nie tylko w kontekście zawodowym, ale też edukacyjnym czy społecznym (Winogrodzka & Sarnowska, 2019). Tranzyjny efekt jojo wskazuje na złożoność procesu wchodzenia na rynek pracy w dobie takich zjawisk jak uelastycznienie tranzycji (Kovacheva, 2001) czy powszechna mobilność ludzi młodych (King, 2018; Robertson & Roberts, 2020), pokazując, jak bardzo fragmentaryczne i wielokierunkowe mogą być współcześnie ścieżki zawodowe.

Przeprowadzone analizy, do pewnego stopnia, potwierdzają tezę o osobach migrujących jako grupie szczególnie narażonej na konsekwencje deregulacji rynku pracy (Standing, 2014). Zwłaszcza migracja o charakterze „płynnym” (Engbersen & Snel, 2013) sprzyja odchodzeniu od tradycyjnego modelu zatrudnienia, predysponując młodych ludzi do niestabilnego rynku pracy cechującego się prekarnością, zarówno w wymiarze obiektywnym, oznaczającym m.in. niekorzystne warunki pracy, jak i subiektywnym, związanym z poczuciem deprivacji i gorszym traktowaniem ze strony innych (Winogrodzka & Mleczko, 2019). Pomimo „eksportu prekaryjności” (Karolak, 2020b), młodzi migrujący normalizują to doświadczenie, zwłaszcza, jeśli osiągnęte za granicą zarobki znacząco przewyższają te możliwe do osiągnięcia w Polsce, co stanowi rekompensatę dla trudności, doświadczanych w pozostałych aspektach życia i pracy. W krótkiej perspektywie czasowej, wyjazd za granicę pozwala osobom „migrującym płynnie” przede wszystkim na poprawę ich sytuacji ekonomicznej. W dalszej perspektywie czasowej, doświadczenie życia i pracy za granicą, niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy, może pozytywnie wpływać na ścieżki zawodowe, doprowadzając do poprawy sytuacji, zarówno na zagranicznym, jak i rodzimym rynku pracy (Winogrodzka & Mleczko, 2019). Wymaga to jednak zdolności do integrowania nabytych kompetencji w biegu życia, umiejętności wykorzystywania swoich doświadczeń w kolejnych sytuacjach zawodowych, tak w Polsce jak i za granicą (Grabowska, 2019).

Analizy dowodzą, że mobilność stanowi zasób, który może zostać wykorzystany i przekształcony w konkretne korzyści społeczno-ekonomiczne (Kaufmann et al., 2004), przyczyniając się do mobilności społecznej (Scott, 2019; Winogrodzka & Grabowska, 2022). Migracja nie jest zatem jedynie praktyką, którą się „robi”, ale również, przy określonych warunkach, może być rodzajem kapitału – w tym specyficznie kapitału mobilności – który się „posiada” (Moret, 2018). Gromadząc doświadczenia mobilnościowe, w tym różnego rodzaju wiedzę i umiejętności, zwłaszcza te łatwo transferowalne, osoby migrujące mogą je następnie kapitalizować, przekształcając mobilność w określone kapitały i odwrotnie. Posiadane kapitały mogą sprzyjać dalszej mobilności, na którą młodzi ludzie mogą decydować się w celu gromadzenia nowych zasobów, dalszego ich transferowania i przekształcania na swoją korzyść. Co warto podkreślić, posiadany kapitał mobilności może wpłynąć także na decyzję o dalszej niemobilności, jeśli osoba uzna taką strategię za korzystną.

Analiza wpływu mobilności przestrzennej na mobilność społeczną uwidoczniła znany w naukach społecznych efekt św. Mateusza (Merton, 1968). Osoby posiadające wyższy poziom kapitałów, a co za tym idzie, wysoki poziom możliwości do mobilności, odnajdują się na zagranicznych rynkach pracy znacznie lepiej, wykorzystując pobyt za granicą w celu maksymalizacji swoich kapitałów, nie tylko ekonomicznego, ale też społeczno-kulturowego (Winogrodzka & Grabowska, 2022). Zdolność do transferowania i mobilizowania kapitałów pozwala im na kontynuację oraz dalszy rozwój ścieżek edukacyjno-zawodowych, co może sprzyjać nie tylko mobilności społecznej (Grabowska & Jastrzebowska, 2021; Lulle et al., 2021), ale także dalszym mobilnościom geograficznym, dla których siłą napędową stanowi m.in. wysoko rozwinięta refleksyjność przestrzenna (Cairns, 2018). Pokazuje to zorientowanie na mobilność (Yoon, 2014; King et al., 2016; Robertson et al., 2018b) ludzi młodych, zwłaszcza tych doświadczających „mobilności z wyboru” (Pustulka & Winogrodzka, 2021).

Przeprowadzone analizy wskazują na zmieniający się charakter ruchów transnarodowych młodych Polaków i Polek, ukazując zarówno pewną ciągłość, jak i wyraźną zmianę w zakresie realizowanych wzorców mobilności. O ile część młodych dorosłych, śladami poprzednich tendencji migracyjnych, kontynuuje migracje motywowane czynnikami ekonomicznymi (Slany & Małek, 2005; Grabowska-Lusińska & Okólski, 2009), o tyle coraz bardziej powszechne dla młodych dorastających w Polsce stają się wyjazdy za granicę w celach edukacyjno-zawodowych, nastawionych na profesjonalny i osobisty rozwój czy migracje związane ze stylem życia (Bobek, 2020; Pustulka & Winogrodzka, 2021). Przedstawiciele

i przedstawicielki „mobilnego pokolenia wyboru” (Pustułka et al., 2019b) rozwijają własne projekty życiowe, w które transnarodowa mobilność naturalnie się wpisuje, i traktowana jest jako jedna z powszechnych możliwości eksploracji i realizacji życiowych planów (King et al., 2016; Moroşanu et al., 2019; Scott, 2019; Marchetti, 2022; Robertson & Roberts, 2022; Mazzucato, 2023; Krzaklewska, 2024).

Taki portret młodych dorosłych „w ruchu” łączy się z przeobrażeniami procesów wchodzenia w dorosłość, które są coraz bardziej płynne i elastyczne, kreowane indywidualnie, a przez to nie zawsze przewidywalne (Du Bois-Reymond & López Blasco, 2003; Walther, 2006; Furlong & Cartmel, 2007; Settersten et al., 2015; Wyn et al., 2020; Williamson & Côté, 2022). Współczesne trajektorie mobilności, podobnie jak ścieżki związane z nauką i pracą, bywają nieoczywiste. Przebywając za granicą, młodzi ludzie łączą rozmaite doświadczenia edukacyjne, zawodowe oraz szerzej – życiowe, co powoduje, że coraz trudniej przypisać charakter i cel ich migracji (Winogrodzka & Sarnowska, 2019), dodatkowo, motywy wyjazdów i dalszego (nie)przemieszczania się podlegają dynamicznym zmianom na przestrzeni czasu (Bobek, 2020).

Zróżnicowanie ruchów transnarodowych młodych ludzi pod kątem ich funkcji, rodzaju, czasu trwania, kierunku, a także wpływu na ścieżki życiowe zachęca do równoległego używania terminów „migracja” i „mobilność”, umożliwiając bardziej kompleksowe i zniuansowane spojrzenie na złożoność współczesnych form przemieszania się (Cohen & Sirkeci, 2011; Moret, 2018). Łączne i/lub zamienne stosowanie tych terminów uwzględnia zróżnicowaną dynamikę oraz konteksty dzisiejszych wyjazdów zagranicznych, które zawierają w sobie zarówno elementy „migracji” jak i „mobilności”, zacierając tradycyjne granice między tymi pojęciami. Taka strategia terminologiczna pozwala uniknąć potencjalnych wartościujących konotacji (Faist, 2013; Glick Schiller & Salazar, 2013), które mogą powstawać w wyniku wyraźnego rozróżniania tych pojęć, prowadząc tym samym do wzmacniania istniejących nierówności społecznych.

Warto w tym miejscu przypomnieć, że niniejsza rozprawa doktorska opisuje doświadczenia młodych ludzi reprezentujących klasę średnią (Conradson & Latham, 2005; Scott, 2019; Robertson & Roberts, 2020), dla której możliwości transnarodowych ruchów są stosunkowo łatwo dostępne. Zapoznając się z powyższymi wnioskami, należy mieć jednak na uwadze, że nierówny dostęp do mobilności przestrzennych może być istotną osią hierarchii społecznych, które, w interakcji z innymi czynnikami różnicującymi społecznie (tj. płeć czy wiek) może pogłębiać istniejące nierówności (Skeggs, 2004; Skrbis et al., 2014).

Współczesność oferuje młodym ludziom znaczną swobodę wyboru w kształtowaniu indywidualnych biografii, jednocześnie stawiając przed nimi liczne wyzwania związane z dużym stopniem niepewności i ryzyka (Skrobanek et al., 2019; Cuzzocrea, 2020), zwłaszcza w obszarze rynku pracy (Furlong et al., 2017; Chesters, 2024b). Biorąc pod uwagę dodatkowy czynnik doświadczeń różnorodnych form mobilności oddziałujących na życie zawodowe, zdecydowałam się zbadać, jak młodzi ludzie „w ruchu” odnoszą się do pojęcia stabilności zawodowej w kontekście dynamicznie zmieniającego się świata pracy.

Wypracowana typologia postrzegania stabilności zawodowej przez młodych ludzi (Winogrodzka, 2023b) prezentuje proces definiowania oraz redefiniowania, w ramach postawy polegającej na dążeniu do stabilności, a także kwestionowania oraz negowania stabilności, w ramach przeciwstawnej postawy polegającej na odrzuceniu tego pojęcia. Typologia odpowiada na zidentyfikowaną lukę badawczą wynikającą z pomijania w literaturze naukowej tego konceptu (Jonsson, 2007) przy jednoczesnym skupieniu dużej uwagi na kategorii elastyczności (Furåker et al., 2007; Isidorsson & Kubisa, 2018) jako kluczowego pojęcia charakterystycznego dla doświadczeń na rynku pracy ludzi młodych. Zbudowanie aparatu pojęciowego opisującego kontinuum postrzegania stabilności zawodowej pozwala zrozumieć, w jaki sposób młodzi postrzegają to pojęcie w kontekście powszechnie doświadczanej elastyczności zatrudnienia czy transnarodowej mobilności.

Analiza ujawniła wyraźną dychotomię w stosunku do stabilności na rynku pracy (Winogrodzka, 2023b). Z jednej strony, młodzi ludzie poszukują stabilności zawodowej, definiując ją „instytucjonalnie” przez pryzmat formalnych stosunków pracy. Podkreślają rolę umowy o pracę i wynikające z niej prawa, odnosząc się do „fordowskich” ideałów pracy. Jednocześnie młodzi dorośli określają umowę o pracę mianem „przywileju”, którego wielu z nich nie ma możliwości doświadczyć. To, w połączeniu z różnymi, nierzadko trudnymi doświadczeniami na rynku pracy, zmusza ich do redefinicji postrzegania stabilności zawodowej i poszukiwania jej nowych wymiarów, dalece wykraczających poza formalne aspekty zatrudnienia. Dla młodych ludzi, zwłaszcza tych posiadających stosunkowo wysokie kapitały, ważną rolę w procesie kształtowania poczucia stabilności zawodowej odgrywają takie czynniki jak łatwo transferowalna wiedza i umiejętności, wzmacniające ich poczucie zatrudnialności. Zapewnia im to poczucie możliwości zmiany pracy, co wpisuje się w szeroko rozumianą elastyczność, która, paradoksalnie, również zapewnia im poczucie stabilności, wynikające z poczucia możliwości wyboru i kreowania „szytej na miarę” kariery zawodowej.

W opozycji do osób, które otwarcie mówią, że zależy im na poczuciu stabilności, choć w różny sposób definiowanej, część młodych ludzi odrzuca stabilność zawodową, kwestionując, czy jest ona współcześnie istotną wartością. Osoby w tej grupie normalizują i racjonalizują doświadczaną przez siebie niestabilną sytuację na rynku pracy, nazywając ją „niestabilnością z wyboru”. W narracjach osób, które wątpią w znaczenie stabilności pracy, przedstawiana jest ona jako brak pożądanego przez nich elastyczności, do czego nie mają zamiaru dążyć. W podobnym nurcie, część młodych dorosłych neguje to pojęcie, wyrażając opinię, że stabilność zawodowa nie istnieje, a zatem nie można jej osiągnąć (por. Czarasty et al., 2018; Mrozowicki et al., 2020b).

Przeprowadzone analizy pokazały, że im bardziej fragmentaryczny i sinusoidalny charakter mobilnych sekwencji społeczno-zawodowych (Winogrodzka & Grabowska, 2022), tym większy dystans młodych ludzi do pojęcia stabilności (Winogrodzka, 2023b). Co warto podkreślić, wcześniejsze doświadczenia zawodowe bardziej niż samo doświadczenie mobilności oddziałują na sposób postrzegania stabilności na rynku pracy, co czyni analizy bardziej uniwersalnymi, niezależnymi od doświadczeń „bycia w ruchu”.

Typologia ukazuje, jak młode pokolenie (re)konstruuje i negocjuje pojęcie stabilności zawodowej w kontekście dynamicznie zmieniającego się świata pracy, a także powszechnie doświadczanej mobilności. Umożliwia zrozumienie, jak młodzi ludzie przygotowują się do i nawigują po współczesnym rynku pracy, balansując pomiędzy poszukiwaniem stabilizacji i akceptacją elastyczności jako integralnego elementu karier zawodowych. Wiedza o tym, jak młodzi ludzie (re)definiują stabilność zawodową może być istotna dla zrozumienia zmieniających się oczekiwań wobec pracy i kariery.

Na podstawie przeprowadzonych badań można wysnuć wniosek, że młodzi ludzie próbują dopasować się do zastanych warunków społeczno-ekonomicznych, nie podejmując prób zmiany ustalonego porządku gospodarczego. Wydają się akceptować panujące na rynku pracy reguły i są gotowi funkcjonować w świecie zawodowym, w którym one obowiązują, pomimo, że wiążą się z tym określone koszty (choć pojmowane przez młodych ludzi bardziej w kategoriach inwestycji). Strategia „dostosowawcza” oznacza podejmowanie licznych wysiłków, aby jak najlepiej wykorzystać na rynku pracy różne swoje zasoby, co wpisuje się w mechanizmy neoliberalnego ładu społeczno-ekonomicznego, w którym funkcjonują dzisiejsi młodzi.

Przeprowadzone analizy potwierdziły, że stabilność zawodowa jest pojęciem wielowymiarowym, dynamicznym i kontekstualnym, podlegającym ciągłym procesom weryfikacji i ewaluacji (Winogrodzka, 2023b), w zależności od wcześniej wspomnianych doświadczeń, ale także aktualnej, i wyobrażonej w przyszłości sytuacji zawodowej oraz życiowej. Dużą rolę w procesie nadawania znaczeń stabilności odgrywa także bieg życia, który w sposób bezpośredni łączy się z podejmowanymi przez młodych ludzi rolami społecznymi. Sposób postrzegania stabilności na rynku pracy nie jest więc stały – osoby mogą przemieszczać się pomiędzy wyróżnionymi kategoriami postaw na przestrzeni czasu oraz swoich doświadczeń zawodowych, ale także szerzej – życiowych (Sarnowska et al., 2018). Stosunek do stabilności oraz zróżnicowane sposoby jej definiowania różnią się także w zależności od poziomu kapitałów – ekonomicznego, kulturowego czy społecznego – jakimi dysponują młodzi ludzie i jakimi mogą rekompensować sobie brak doświadczanej stabilności pracy. Nie bez znaczenia w procesie konstruowania, negocjowania czy kontestowania pojęcia stabilności zawodowej jest także kontekst, na który składa się m.in. aktualna sytuacja społeczno-gospodarcza i zmiany w strukturze rynku pracy.

Chociaż współcześni młodzi dorośli, zarówno w porównaniu do osób starszych, jak i swoich dawnych rówieśników i rówieśniczek, obiektywnie częściej doświadczają niepewności na rynku pracy (Flek et al., 2018; Sadowski & Mach, 2021), to umniejszają oni ryzyko związane z niestandardowymi formami zatrudnienia. Przeprowadzone analizy potwierdziły wysoki poziom akceptacji i normalizacji niepewności na rynku pracy (Mrozowicki, 2016; Kiersztyn, 2020), zwłaszcza w przypadku osób bez dotychczasowych doświadczeń zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę. Trudno zaprzeczyć, że na postawy młodych ludzi znacząco wpływa postfordowski model kariery i pracy promujący elastyczne zatrudnienie, który wyłonił się w wyniku neoliberalnych zmian występujących w Europie Wschodniej od końca lat 80. (Pehe & Wawrzyniak, 2023).

Odpowiadając na pytanie o przyczyny sposobu postrzegania stabilności zawodowej, oprócz wyżej wymienionych, należy wskazać więc także na silne oddziaływanie neoliberalnego dyskursu (Sultana, 2022) promującego takie wartości jak wspomniana już elastyczność, adaptacyjność czy gotowość do reagowania na dynamicznie zachodzące i liczne zmiany. W wypowiedziach osób młodych na temat stabilności zawodowej wyraźny był przede wszystkim dyskurs przedsiębiorczego ja, zatrudnialności czy samoodpowiedzialności (Sofritti et al., 2020) związany z silną presją do bycia odpowiedzialnym za swoją karierę,

z uwzględnieniem brania na siebie ryzyka podejmowanych decyzji czy ciągłego inwestowania w swój rozwój (Stachowiak, 2020). Fakt, że młodzi ludzie wychodzą z założenia, że muszą sami budować sobie gwarancję stabilności na rynku pracy, wpisuje się w szersze procesy indywidualizacji karier życiowych (Beck & Beck-Gernsheim, 2002; Woodman, 2009; Giddens, 2001; Furlong, 2012) w dobie płynnej nowoczesności (Bauman, 2006a), potwierdzając wzory nowych biografii zawodowych opartych na normalizacji niepewności (Mrozowski & Czarzasty, 2020).

Co warte odnotowania, dzieląc się swoimi doświadczeniami zawodowymi, młodzi ludzie nie odwoływali się do transformacji ustrojowej jako wydarzenia znaczącego dla (u)kształtowania ich doświadczeń życiowych (Mrozowski & Kajta, 2023), częściej używali w tym celu kategorii „pokolenia”. (Re)konstruując pojęcie stabilności zawodowej, młodzi dorośli sięgali przede wszystkim do osobistych doświadczeń, ale także do wniosków płynących z obserwacji ścieżek zawodowych swoich rodziców. Oznacza to, że mniej osadzali oni swoje doświadczenia w czasie historycznym odnosząc się do zmian makrostrukturalnych, a bardziej zestawiali swoje doświadczenia z tymi obserwowanymi w swoim bezpośrednim otoczeniu, m.in. w środowisku rodzinnym. Dążenie do stabilności zawodowej, rozumianej jako pewność i bezpieczeństwo zatrudnienia, których bardziej powszechnie doświadczało pokolenie ich rodziców (Sadowski & Mach, 2021, Winogrodzka 2023a), było dla części młodych ważnym, ale często trudnym do osiągnięcia celem, co skłaniało ich do kreowania własnych, unikalnych definicji stabilności (Winogrodzka, 2023b). Wiązało się to bezpośrednio z tendencją do przypisywania dużej roli wysiłkom indywidualnym i własnej odpowiedzialności, a nie okolicznościom ukształtowanym przez procesy społeczno-ekonomiczne czy historyczne, a więc uwarunkowaniom natury zewnętrznej,

Odpowiadając na pytanie o podobieństwa oraz różnice w postrzeganiu stabilności zawodowej przez młodych dorosłych i ich rodziców, należy zauważyć, że widoczna jest zarówno ciągłość jak i wyraźna zmiana w zakresie pokoleniowego postrzegania stabilności zawodowej (Winogrodzka, 2023a). Chociaż umowa o pracę i związana z nią trwałość zatrudnienia bywają istotnymi determinantami stabilności zawodowej, do których część przedstawicieli i przedstawicielek młodego pokolenia dąży (ciągłość), większość z nich, jak opisano wyżej, poszukuje poczucia stabilności zawodowej gdzie indziej lub kwestionuje i odrzuca to pojęcie (zmiana). Postępującą zmianę społeczną w zakresie podejścia do stabilności na rynku pracy charakterystyczną dla różnych pokoleń wyznaczają zarówno

czynniki strukturalne (tj. szersze przemiany rynku pracy) i związane z tym indywidualne doświadczenia (nie)stabilności pracy, jak i wspomniany wcześniej neoliberalny dyskurs, oddziałujący na sposób myślenia, mówienia, a także sposób funkcjonowania ludzi w świecie pracy.

Widoczna na wielu wymiarach „nieprzekładalność” doświadczeń zawodowych unaocznia międzypokoleniowy kontrast w postrzeganiu stabilności zawodowej. Pokazuje swoistą hiperbolizację zmian zawodowych ze strony przedstawicieli i przedstawicielek „karier tradycyjnych” (rodziców młodych dorosłych) przy jednocześnie występującej normalizacji zmian zawodowych wśród przedstawicieli i przedstawicielek „karier bez granic” (młodych ludzi). Namysł nad niedowartościowanym dotąd w naukach społecznych pojęciem stabilności na rynku pracy pozwala zrozumieć, w jaki sposób, wynikające ze „zwrotu neoliberalnego” (Pehe & Wawrzyniak, 2023) zmiany w modelach karier i zatrudnienia oraz związane z tym ideologie pracy, oddziałują na znaczenia nadawane (nie)stabilności zawodowej.

Podsumowując, sposoby nadawania znaczeń stabilności na rynku pracy, podobnie jak postrzeganie ryzyk związanych z zatrudnieniem w nietypowych formach (Giermanowska, 2013; Mrozowicki et al., 2020b) są wypadkową licznych czynników, zarówno o charakterze jednostkowym (tj. wiek i bieg życia, podejmowane role społeczne, przyjęty styl życia, indywidualne oczekiwania i aspiracje zawodowe), jak i społecznym, z poziomu mezo (tj. dostępne zasoby w postaci wsparcia społecznego czy finansowego) oraz makro (tj. sytuacja społeczno-gospodarcza warunkująca podaż i popyt na pracę, występujące kryzysy). Warto przyglądać się im zatem uwzględniając różne pokolenia osób funkcjonujących w różnych kontekstach społeczno-ekonomicznych, i o zróżnicowanej indywidualnej sytuacji życiowej. Badanie postrzegania stabilności zawodowej wśród przedstawicieli i przedstawicielek różnych generacji pełni ważną rolę w zrozumieniu przemian zachodzących w społeczeństwie.

Reasumując, prezentowany cykl publikacji (Winogrodzka & Mleczo, 2019; Winogrodzka & Sarnowska 2019; Winogrodzka & Grabowska, 2022; Winogrodzka 2023a, Winogrodzka 2023b) stanowi ważny wkład w naukową dyskusję na temat wpływu mobilności przestrzennej na sytuację społeczno-zawodową młodych ludzi. Wypracowane w toku przeprowadzonych analiz koncepcje przyczyniają się do rozwoju wiedzy na pograniczu socjologii młodych, mobilności i migracji oraz rynku pracy, pozwalając z większą precyzją nazwać współczesne zjawiska związane z sytuacją ludzi młodych na rynku pracy w warunkach mobilności.

Jeśli chodzi o wkład metodologiczny pracy doktorskiej, łączę w publikacjach analizę obiektywnego wymiaru sytuacji zawodowej młodych ludzi „w ruchu” (przy użyciu analizy sekwencji społecznych, poprzez rekonstrukcję prac podejmowanych na różnych etapach trajektorii mobilności) z jej subiektywnym postrzeganiem (pokazując w jaki sposób różne znaczenia są konstruowane, a doświadczenia interpretowane, z wykorzystaniem analizy tematycznej oraz analizy przypadku z elementami analizy podłużnej).

Jak zauważa Jean M. Twenge (2023) „ludzie zmieniają się przez całe życie, ale ich światopogląd często kształtuje się w okresie dorastania i we wczesnej dorosłości, co sprawia, że młodsze pokolenia są niczym szklana kula, w której można zobaczyć przyszłość”. W społeczeństwach podlegających ciągłym i szybkim przemianom ekonomicznym, kulturowym i społecznym, niezwykle ważne wydaje się prowadzenie badań nad młodymi i różnymi aspektami ich życia (Furlong, 2016; Chesters, 2024a), z jednoczesnym uwzględnieniem sfery edukacji, pracy, relacji czy zaangażowania obywatelskiego, stanowiących skomplikowany system naczyń powiązanych i wzajemnie na siebie oddziałujących. Kluczowe jest, aby w analizach uwzględniać także oddziaływanie innych zmiennych, m.in. powszechnie doświadczanej transnarodowej mobilności (Robertson et al., 2018b; Krzaklewska, 2024), której dotyczy także niniejsza praca doktorska.

Jednocześnie, w kontekście dynamicznego świata społecznego, z uwagi na coraz większą złożoność ścieżek i zmienność warunków życia młodych, tradycyjne ujęcia „tranzycyjne” opisujące procesy wchodzenia w dorosłość w oparciu o koncepcje linearnych przejść przez określone etapy życia, wydają się nie być wystarczające. Przede wszystkim przejścia z edukacji do zatrudnienia są dziś coraz bardziej rozmyte (Chesters & Wyn, 2019; Winogrodzka & Sarnowska, 2019). W czasie, gdy młodzi ludzie masowo studiowali zdobywając kolejne kwalifikacje, praca oferująca pełnoetatowe, stałe zatrudnienie została zastąpiona przez zatrudnienie niepewne, cechujące się prekaryjnością (Furlong et al., 2017; Hvinden, 2019a; Karolak, 2020c; Chesters, 2024c). Związek pomiędzy posiadaniem wyższego wykształcenia a stabilnym zatrudnieniem uległ rozpadowi (Giermanowska, 2013; Chesters 2020b; Kiersztyn, 2021), co znacznie utrudnia osiągnięcie niezależności ekonomicznej, co z kolei ma negatywne konsekwencje dla innych sfer wchodzenia w dorosłość (Furlong & Cartmel, 2007; Hvinden et al., 2019b).

Różne aktywności edukacyjne oraz zróżnicowane formy pracy zawodowej podejmowane przez młodych nakładają się na siebie (Fu, 2023), co sprawia, że jednoznaczne wskazanie momentu „wejścia” na rynek pracy jest coraz trudniejsze (Sarnowska et al., 2018; Winogrodzka & Sarnowska, 2019). Charakter obserwowanych zmian społecznych sprawia, że klasyczne modele teoretyczne stają się mniej adekwatne dla odzwierciedlenia współczesnych realiów życia młodych. Generuje to potrzebę poszukiwania nowych ujęć, które odpowiadałyby przeżywanym doświadczeniom młodych ludzi, i pozwalały na lepsze zrozumienie współczesnych procesów wchodzenia w dorosłość, z uwzględnieniem doświadczeń transnarodowej mobilności (Robertson et al., 2018b).

W związku z wielowymiarowością i złożonością współczesnego procesu wchodzenia w dorosłość i na rynek pracy (Furlong & Cartmel, 2007; Heinz, 2009; Wyn et al., 2020; Fu, 2023) odbywających się często w warunkach mobilności (Moroşanu et al., 2019; Marchetti 2022; Robertson et al., 2018b; Robertson & Roberts, 2022), ważne jest realizowanie dalszych jakościowych badań podłużnych (Neale, 2021), a także badań podłużnych w ujęciu mieszanym (Vogl, 2023) pozwalających uchwycić czasoprzestrzenną złożoność mobilnych tranzycji ludzi młodych (Robertson et al., 2018b; Cuzzocrea, 2020). Jest to tym bardziej istotne, że, jak pokazałam w cyklu publikacji, różne pojęcia, w tym związane specyficznie z życiem zawodowym, definiowane są kontekstowo: zależą od momentu w biegu życia jednostki, ale także od aktualnego kontekstu społeczno-gospodarczego, stąd warto przyglądać się im w perspektywie temporalnej. Istotne dla badania rzeczywistości społecznej jest także planowanie badań wielostanowiskowych, obejmujących przedstawicieli i przedstawicielki różnych pokoleń (Vogl et al., 2018), tak aby możliwe było, postulowane m.in. przez Krystynę Szafraniec (2022), wyodrębnienie efektu wieku, efektu kohorty oraz czasu historycznego związanego z kontekstem społeczno-politycznym, gospodarczym czy kulturowym.

Wskazując na kierunki dalszych badań, oprócz wspomnianych wyżej rekomendacji, chciałabym wspomnieć o dwóch realizowanych przeze mnie przedsięwzięciach, będących jednocześnie odpowiedzią na ograniczenia dotychczas prowadzonych analiz. Po pierwsze, pomimo, iż bazowałam na danych pochodzących z jakościowego badania podłużnego (projekt „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy...”), w ramach prac nad cyklem publikacji nie udało się w pełni wykorzystać potencjału, jaki niesie za sobą jakościowa analiza podłużna (więcej w Nocie metodologicznej). Wobec powyższego zrealizowałam rewizytę badawczą – ponowne spotkanie z uczestnikami i uczestniczkami

badania – w ramach projektu „INSIMO: (Nie)stabilność zawodowa i (nie)mobilność przestrzenna w perspektywie młodych ludzi w ruchu. Wpływ pandemii Covid-19”, na który otrzymałam finansowanie Narodowego Centrum Nauki w konkursie Preludium 20 (nr projektu: 2021/41/N/HS6/03681), i który realizowany był w Uniwersytecie SWPS (2022–2024).

Badacze i badaczki świata społecznego (Settersten et al., 2020) wskazują, że istnieje ogromna potrzeba prowadzenia badań na temat wpływu pandemii Covid-19 na różne sfery życia młodych ludzi. Podkreśla się, że największą wartość w zakresie danych uzyskamy opierając się na trwających projektach podłużnych, które łączą informacje na temat życia przed pandemią Covid-19 z doświadczeniami specyficznymi dla (i po) pandemii. Celem projektu INSIMO było zbadanie wpływu kontekstu społeczno-gospodarczego na życie zawodowe oraz mobilność młodych ludzi. Czwarte spotkanie z uczestnikami i uczestniczkami projektu „Przejścia młodych...” miało miejsce w okresie listopad 2023 r. – styczeń 2024 r., a więc ok. 4 lata po ostatniej rozmowie badawczej. Kolejny wywiad powtórzony stanowił wyjątkową i niepowtarzalną okazję, aby sprawdzić, jak rozumienie i kształtowanie różnych sfer życia zmieniło się w czasie, w związku ze zmieniającym się, pod wpływem pandemii Covid-19, kontekstem społeczno-gospodarczym. Trwa opracowywanie wyników projektu.

Po drugie, prowadzone analizy miały charakter jakościowy, co było konsekwencją przyjętego w projekcie jakościowego paradygmatu badań. O ile analiza zgromadzonych danych dostarczyła bogatego materiału badawczego na temat tego, w jaki sposób mobilność oddziałuje na życie zawodowe, a także tego, w jaki sposób młodzi dorośli postrzegają stabilność zawodową, o tyle wypracowane wnioski, ze względu na jakościowy charakter danych, nie mogą zostać uogólnione. Zapoznając się z wynikami należy pamiętać, że w badaniu brały udział osoby młode z wykształceniem wyższym oraz różnymi doświadczeniami mobilności zagranicznej, reprezentujące klasę średnią, i to do tej grupy odnoszą się otrzymane wyniki. Dodatkowo, w odniesieniu do ostatniej publikacji cyklu należy zwrócić uwagę, że została ona oparta na rozmowach z młodymi dorosłymi oraz ich przekonaniach dotyczących doświadczeń i interpretacji sytuacji na rynku pracy ich rodziców. To, czego dowiadujemy się o perspektywie starszego pokolenia od młodych ludzi, zostało odtworzone na podstawie ich obserwacji i międzypokoleniowych rozmów.

Dostrzegając potrzebę uzupełnienia oraz zweryfikowania otrzymanych wyników danymi sondażowymi, zaproponowałam zbadanie kwestii postrzegania (nie)stabilności na rynku pracy w ramach ilościowego komponentu projektu „BigMig: Cyfrowe i analogowe ślady migrantów w dużych i małych zbiorach danych oraz zdolności ludzkie” (2021–2026) finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki w ramach programu OPUS 19 (nr projektu: 2020/37/B/HS6/02342, kierowniczką projektu: prof. dr hab. Izabela Grabowska), w którym w okresie październik 2021 r. – wrzesień 2024 r. pełniłam rolę badaczki-stypendystki. W ramach ww. projektu, realizowanego w Akademii Leona Koźmińskiego, za pośrednictwem portalu MojaMigracja.org, oprócz informacji o kapitale ludzkim, psychologicznym oraz społecznym, gromadzone są dane na temat postrzegania i doświadczania (nie)stabilności na rynku pracy wśród osób w różnym wieku, w różnej sytuacji społeczno-zawodowej i z różnymi doświadczeniami mobilności (osoby migrujące z/do Polski, osoby powracające z/do Polski, osoby bez doświadczeń migracji zagranicznej). Trwa opracowywanie wyników projektu.

Podsumowując, rozprawa doktorska w formie cyklu publikacji pt. „Doświadczenia mobilności przestrzennych a sytuacja na rynku pracy młodych dorosłych...”, poprzez podjęcie tematu badawczego łączącego wątki z zakresu socjologii młodych, mobilności i migracji oraz pracy, uzupełnia aktualny stan wiedzy na temat tego, w jaki sposób transnarodowa mobilność kształtuje doświadczenia zawodowe młodych dorosłych, ze szczególnym uwzględnieniem ich ścieżek kariery oraz percepcji stabilności na rynku pracy. Wzbogacając dyskurs naukowy o nowe dane empiryczne i interpretacje, cykl publikacji zachęca do dalszych badań, podkreślając potrzebę interdyscyplinarnego podejścia do zrozumienia współczesnych wyzwań, przed którymi stoją młodzi ludzie w kontekście neoliberalnych przemian rynku pracy i globalnej mobilności.

Bibliografia

- Abbott, A. (1995). Sequence analysis: New methods for old ideas. *Annual Review of Sociology*, 21(1), 93–113. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.21.080195.000521>.
- Abbott, A. (2001). *Time Matters*. University of Chicago Press.
- Adam, B. (2008). The Timescapes Challenge: Engagement with the Invisible Temporal. In B. Adam, J. Hockey, P. Thompson & R. Edwards (Eds.), *Researching lives through time: time, generation and life stories* (pp. 7–12). Timescapes Working Paper Series, 1. <https://timescapes-archive.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/47/2020/07/WP1-Researching-Lives-Through-Time-June-2008.pdf>.
- Adam, B. (2010). *Czas* (M. Dera, Trans.). Wydawnictwo Sic!.
- Alberti, G., Bessa, I., Hardy, K., Trappmann, V., & Umney, C. (2018). In, Against and Beyond Precarity: Work in Insecure Times. *Work, Employment and Society*, 32(3), 447–457. <https://doi.org/10.1177/0950017018762088>.
- Alves, E., & King, R. (2022). Student Mobilities. In P. Scholten (Ed.), *Introduction to Migration Studies*. IMISCOE Research Series (pp.179–189). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-92377-8_11.
- Amit, V. (2022). Work, mobilities and the life course: choices and logistical entanglements in mobile life-careers. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48(17), 4149–4165. <https://doi.org/10.1080/1369183x.2022.2053078>.
- Anacka, M., & Okólski, M. (2018). Migracje: pojęcia i metoda. In M. Lesińska & M. Okólski (Eds.), *25 wykładów o migracjach* (pp. 15–32). Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
- Anderson, B. (2010). Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers. *Work, Employment and Society*, 24(2), 300–317. <https://doi.org/10.1177/0950017010362141>.
- Anderson, B. (2017). Towards a new politics of migration? *Ethnic and Racial Studies*, 40(9), 1527–1537. <https://doi.org/10.1080/01419870.2017.1300297>.
- Andrejczuk, M. (2017). Prekariat a “Pokolenie Y”. Zjawisko prekaryjności młodych pracowników. *Kultura i Rozwój*, 2(3), 51–67. <http://www.kulturairozwoj.msap.pl/index.php/29-kir03-04-ma>.

- Andrejuk, K. (2020). Online qualitative research in immigrant communities: opportunities and challenges during the pandemic. *Ask: Research and Methods*, 29(1), 55–73. <https://doi.org/10.18061/ask.v29i1.0004>.
- Archibald, M. M., Ambagtsheer, R. C., Casey, M. G., & Lawless, M. (2019). Using Zoom Videoconferencing for Qualitative Data Collection: Perceptions and Experiences of Researchers and Participants. *International Journal of Qualitative Methods*, 18, 1–8. <https://doi.org/10.1177/1609406919874596>.
- Arendt, Ł. (2014). Wykorzystanie umów terminowych w Polsce w kontekście skutków światowego kryzysu gospodarczego. *Polityka Społeczna*, 486(9), 12–17. <https://polityka-spoeczna.ipiss.com.pl/resources/html/article/details?id=200079>.
- Arnett, J. J. (1997). Young People's Conceptions of the Transition to Adulthood. *Youth & Society*, 29(1), 3–23. <https://doi.org/10.1177/0044118X97029001001>.
- Arnett, J. J. (2004). *Emerging Adulthood: The Winding Road from the Late Teens Through the Twenties*. Oxford University Press.
- Arnett, J. J. (2006). Emerging Adulthood in Europe: A Response to Bynner. *Journal of Youth Studies*, 9(1), 111–123. <https://doi.org/10.1080/13676260500523671>.
- Aronson, P. (2008). The Markers and Meanings of Growing Up: Contemporary Young Women's Transition from Adolescence to Adulthood. *Gender & Society*, 22(1), 56–82. <https://doi.org/10.1177/0891243207311420>.
- Auer, P., & Cazes, S. (Eds.). (2003). *Employment Stability in An Age of Flexibility. Evidence from industrialized countries*. International Labour Organization.
- Azeredo, R. (2024). Liquid migration revisited: Reflections on Brazilian mobilities to Australia. *Population, Space and Place*, 30, e2729. <https://doi.org/10.1002/psp.2729>.
- Bacigalupe, G., & Camara, M. (2012). Transnational Families and Social Technologies: Reassessing Immigration Psychology. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 38(9), 1425–1438. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2012.698211>.
- Baldassar, L., & Merla, L. (Eds.). (2014). *Transnational Families, Migration and the Circulation of Care: Understanding Mobility and Absence in Family Life*. Routledge.
- Baranowska, A., Gebel, M., & Kotowska, I. E. (2011). The role of fixed-term contracts at labour market entry in Poland: stepping stones, screening devices, traps or search subsidies? *Work, Employment and Society*, 25(4), 777–793. <https://doi.org/10.1177/0950017011419705>.

- Batty, E. (2020). Sorry to say goodbye: The dilemmas of letting go in longitudinal research. *Qualitative Research*, 20(6), 784–799. <https://doi.org/10.1177/1468794120905737>.
- Bauman, Z. (2006a). *Płynna nowoczesność* (T. Kuntz, Trans.). Wydawnictwo Literackie.
- Bauman, Z. (2006b). *Praca. Konsumpcjonizm i nowi ubodzy* (S. Obirek, Trans.). Wydawnictwo WAM.
- Bauman, Z. & Leoncini, T. (2019). *Płynne pokolenie* (Sz. Żuchowski, Trans.). Wydawnictwo Czarna Owca.
- Beaujot, R. (2006). Delayed Life Transitions: Trends and Implications. In K. McQuillan & Z. Ravanera (Eds.), *Canada's Changing Families: Implications for Individuals and Society* (pp. 105–132). University of Toronto Press. <https://doi.org/10.3138/9781442671690-006>.
- Beck, U. (2002). *Spółeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualisation: Institutionalized Individualism and Its Social and Political Consequences*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781446218693>.
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2009). Global Generations and the Trap of Methodological Nationalism for a Cosmopolitan Turn in the Sociology of Youth and Generation. *European Sociological Review*, 25(1), 25–36. <https://www.jstor.org/stable/25548304>.
- Bednarski, M. (2021). Segmentacja rynku pracy z perspektywy wybranych nurtów nowej ekonomii instytucjonalnej. Analiza teoretyczna. *Polityka Społeczna*, 570(9), 1–6. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0015.4501>.
- Bednarski, M., & Frieske K. W. (Eds.). (2012). *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Bell, J., Trąbka, A., & Pustulka, P. (2020). Ethics of relational and representational disclosures in qualitative migration research. *Qualitative Research Journal*, 20(3), 317–328. <https://doi.org/10.1108/QRJ-01-2020-0003>.
- Benson, J. E., & Furstenberg, F. F. (2006). Entry into Adulthood: Are Adult Role Transitions Meaningful Markers of Adult Identity? *Advances in Life Course Research*, 11, 199–224. [https://doi.org/10.1016/S1040-2608\(06\)11008-4](https://doi.org/10.1016/S1040-2608(06)11008-4).

- Benson, M., & O'Reilly, K. (Eds.). (2009). *Lifestyle Migration: Expectations, Aspirations and Experiences*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315592398>.
- Bertolini, S., Moiso, V., & Unt, M. (2019). Precarious and creative. Youth facing uncertainty in the labour market. In E. Colombo & R. Rebughini (Eds.), *A complex uncertainty. Young people in the riddle of the present* (pp. 75–87). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429198267>.
- Bidart, C., Longo, M. E., & Mendez, A. (2013). Time and process: An operational framework for processual analysis. *European Sociological Review*, 29(4), 743–751. <https://doi.org/10.1093/esr/jcs053>.
- Biggart, A., & Walther, A. (2006). Coping with Yo-Yo-Transitions. Young Adults' Struggle for Support, between Family and State in Comparative Perspective. In C. Leccardi & E. Ruspini (Eds.), *A New Youth? Young People, Generations and Family Life* (pp. 41–62). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315565057>.
- Binder, P. (2022). Wywiady online w badaniach jakościowych okresu pandemii: inkluzywny potencjał, zagrożenie wykluczeniem i jakość gromadzonych danych. *Kultura i Edukacja*, 3(137), 38–62. <https://doi.org/10.15804/kie.2022.03.03>.
- Binkley, S. (2009). The work of neoliberal governmentality: temporality and ethical substance in the Tale of Two Dads. *Foucault Studies*, 6, 60–78. <https://doi.org/10.22439/fs.v0i0.2472>.
- Binkley, S. (2011). Psychological life as enterprises: social practice and the government of neo-liberal interiority. *History of the Human Sciences*, 24(3), 83–102. <https://doi.org/10.1177/0952695111412877>.
- Binkley, S. (2014). *Happiness as Enterprise: An Essay on Neoliberal Life*. State University of New York Press.
- Birch, M., & Miller, T. (2000). Inviting intimacy: the interview as therapeutic opportunity. *International Journal of Social Research Methodology*, 3(3), 189–202. <https://doi.org/10.1080/13645570050083689>.
- Blachnicka-Ciacek, D., Grabowska, I., Hekiert, D., Pustulka, P., Sarnowska, J., Trąbka, A., Wermńska-Wisnicka, I., Barcevičius, E., Budginaite-Mackine, I., Jonaviciene, D., Klimaviciute, L., Vezikauskaite, J., & Parutis, V. (2019). *The comparative study of young migrants from Poland and Lithuania in the context of Brexit. Combining public statistics, web survey and asynchronous interviewing*. Youth Working Papers 10/2019.

- SWPS University of Social Sciences and Humanities – Youth Research Center.
https://swps.pl/images/STRUKTURA/centra-badawcze/mlodzi-w-centrum/dokumenty/YWP-No-10_2019.pdf.
- Black, R., & Walsh, L. (2021). Negotiating Vulnerabilities in Space and Time in the Twenty-First Century. *Journal of Applied Youth Studies*, 4, 329–343. <https://doi.org/10.1007/s43151-021-00030-y>.
- Blanchard, P., Bühlmann, F., & Gauthier, J.-A. (Eds.). (2014). *Advances in Sequence Analysis: Theory, Method. Applications*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-04969-4>.
- Blatterer, H. (2007). Contemporary Adulthood: Reconceptualizing an Uncontested Category. *Current Sociology*, 55(6), 771–792. <https://doi.org/10.1177/0011392107081985>.
- Blossfeld, H.-P., Klijzing, E., Mills, M., & Kurz, K. (Eds.). (2005). *Globalization, Uncertainty and Youth in Society. The Losers in a Globalizing World*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203003206>.
- Bobek, A. (2020). Leaving for the money, staying for the 'quality of life'. Case study of young Polish migrants living in Dublin. *Geoforum*, 109, 24–34. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2019.12.006>.
- Boden, R., & Nedeva, M. (2010). Employing discourse: universities and graduate 'employability'. *Journal of Education Policy*, 25(1), 37–54. <https://doi.org/10.1080/02680930903349489>.
- Bogunia-Borowska, M. (2015). Obraz nowej klasy średniej w telewizyjnych programach kulinarnych. *Studia Socjologiczne*, 1(216), 119–148. <https://ceish.icm.edu.pl/ceish/element/bwmeta1.element.desklight-4cadca76-e4bc-40f0-9121-a4d015b71333>.
- Boltanski, L., & Chiapello, È. (2005). The New Spirit of Capitalism. *International Journal of Politics, Culture, and Society*, 18(3–4), 161–188. <https://doi.org/10.1007/s10767-006-9006-9>.
- Boltanski, L., & Chiapello, È. (2022). *Nowy duch kapitalizmu* (F. Rogalski, Trans.). Wydawnictwo Oficyna Naukowa.
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2002). Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *The Economic Journal*, 112(480), 189–213. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00043>.

- Borlagdan, J. (2015). Inequality and 21-year-olds' negotiation of uncertain transitions to employment: A Bourdieusian approach. *Journal of Youth Studies*, 18(7), 839–854. <https://doi.org/10.1080/13676261.2014.992327>.
- Bradley, H., & Devadason, R. (2008). Fractured Transitions: Young Adults' Pathways into Contemporary Labour Markets. *Sociology*, 42(1), 119–136. <https://doi.org/10.1177/0038038507084828>.
- Brannen, J. (2013). Life story talk: Some reflections on narrative in qualitative interviews. *Sociological Research Online*, 18(2), 15. <https://doi.org/10.5153/sro.2884>.
- Brannen, J., & Nilsen, A. (2002). Young People's Time Perspectives: From Youth to Adulthood. *Sociology*, 36(3), 513–537. <https://doi.org/10.1177/0038038502036003002>.
- Brooks, R. (Ed.). (2009). *Transitions from Education to Work. New Perspectives from Europe and Beyond*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9780230235403>.
- Brooks, R., & Waters, J. L. (2011). *Student Mobilities, Migration and the Internationalization of Higher Education*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9780230305588>.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>.
- Brozsely, B., & Nixon, D. (2023). Pinball Transitions: Exploring the School-to-work Transitions of 'the Missing Middle. *Journal of Youth Studies*, 26(8), 980–995. <https://doi.org/10.1080/13676261.2022.2058357>.
- Bröckling, U. (2015). *The Entrepreneurial Self. Fabricating a New Type of Subject*. SAGE Publications.
- Brunila, K., & Siivonen, P. (2016). Preoccupied with the self: towards self-responsible, enterprising, flexible and self-centred subjectivity in education. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 37(1), 56–69. <https://doi.org/10.1080/01596306.2014.927721>.
- Brzezińska, A. I., Czub, T., Hejmanowski, S., Rękosiewicz, M., Kaczan, R., & Piotrowski, K. (2012). Uwarunkowania procesu kształtowania się tożsamości w okresie przejścia z adolescencji do dorosłości. *Kultura i Edukacja*, 89(3), 23–50.
- Brzezińska, A. I., & Syska, W. (Eds.). (2016). *Ścieżki wkraczania w dorosłość*. Wydawnictwo Naukowe Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.
- Brzinsky-Fay, Ch. (2007). Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe. *European Sociological Review*, 23(4), 409–422. <https://doi.org/10.1093/esr/jcm011>.

- Brzinsky-Fay, Ch. (2014). The Measurement of School-to-work Transitions as Processes. *European Societies*, 16(2), 213–232. <https://doi.org/10.1080/14616696.2013.821620>.
- Brzinsky-Fay, Ch., Kohler, U., & Luniak, M. (2006). Sequence Analysis with Stata. *The Stata Journal*, 6(4), 435–460. <https://doi.org/10.1177/1536867X0600600401>.
- Bucholc, M. (2020). Law and Liberal Pedagogy in a Post-Socialist Society: The Case of Poland. *Journal of Modern European History*, 18(3), 324–334. <https://doi.org/10.1177/1611894420926340>.
- Buchowski, M. (2017). *Czyścić. Antropologia neoliberalnego postsocjalizmu*. Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Buler, M., & Pustułka, P. (2021). Tracking Friendship Across Space and Time: A Case Study of a Mobile Peer Group. *Studia Socjologiczne*, 4(243), 135–155. <https://doi.org/10.24425/sts.2021.139725>.
- Buttler, D., Ławrynowicz, M., & Michoń, P. (Eds.). (2023). *School-to-Work Transition in Comparative Perspective*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781800370111>.
- Bynner, J. (2005). Rethinking the Youth Phase of the Life-course: The Case for Emerging Adulthood? *Journal of Youth Studies*, 8(4), 367–384. <https://doi.org/10.1080/13676260500431628>.
- Bygnes, S., & Erdal, M. B. (2017). Liquid migration, grounded lives: considerations about future mobility and settlement among Polish and Spanish migrants in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(1), 102–118. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2016.1211004>.
- Cairns, D. (2010). *Youth on the Move. European Youth and Geographical Mobility*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92331-4>.
- Cairns, D. (2014). *Youth Transitions, International Student Mobility and Spatial Reflexivity: Being Mobile?* Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9781137388513>.
- Cairns, D. (2018). Mapping the Youth Mobility Field. Youth sociology and student mobility and migration in a European context. In A. Lange, H. Reiter, S. Schutter & C. Steiner (Eds.), *Handbuch Kindheits- und Jugendsoziologie* (pp. 463–478). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-05676-6_34-1.

- Cairns, D. (2021a). Migration Decision-Making, Mobility Capital and Reflexive Learning. In D. Cairns (Ed.), *The Palgrave Handbook of Youth Mobility and Educational Migration* (pp. 25–34). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-64235-8_4.
- Cairns, D. (Ed.). (2021b). *The Palgrave Handbook of Youth Mobility and Educational Migration*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-64235-8>.
- Castells, M. (2007). *Spółeczeństwo sieci* (M. Marody, K. Pawluś, J. Stawiński, & S. Szymański, Trans.). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- CBOS (2018). *Sytuacja zawodowa Polaków i gotowość zmiany zatrudnienia*. Centrum Badań Opinii Społecznej. https://cbos.pl/SPISKOM.POL/2018/K_072_18.PDF.
- Cederberg, M. (2017). Social class and international migration: Female migrants' narratives of social mobility and social status. *Migration Studies*, 5(2), 149–167. <https://doi.org/10.1093/migration/mnw026>.
- Chertkovskaya, E., Watt, P., Tramer, S., & Spoelstra, S. (2013). Giving notice to employability. *Ephemera: Theory and Politics in Organization*, 13(4), 701–716. <https://ephemerajournal.org/sites/default/files/2022-01/13-4editorial.pdf>.
- Chesters, J. (2020a). Preparing for Successful Transitions between Education and Employment in the Twenty-First Century. *Journal of Applied Youth Studies*, 3(2), 133–151. <https://doi.org/10.1007/s43151-020-00002-8>.
- Chesters, J. (2020b). The Disintegrating Education-work Nexus. In J. Wyn, H. Cahill, D. Woodman, H. Cuervo, C. Leccardi & J. Chesters (Eds.), *Youth and the New Adulthood: Generations of Change* (pp. 47–65). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-15-3365-5_4.
- Chesters, J. (Ed.). (2024a). *Research Handbook on Transitions into Adulthood*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781839106972>.
- Chesters, J. (2024b). Introduction to the Research Handbook on Transitions into Adulthood. In J. Chesters (Ed.), *Research Handbook on Transitions into Adulthood* (pp. 1–13). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781839106972.00007>.
- Chesters, J. (2024c). The impact of post-industrialisation and neoliberal policies on education and youth employment. In J. Chesters (Ed.), *Research Handbook on Transitions into Adulthood* (pp. 30–39). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781839106972.00010>

- Chesters, J., Smith, J., Cuervo, H., Laughland-Booÿ, J., Wyn, J., Skrbiš, Z., & Woodman, D. (2019). Young adulthood in uncertain times: The association between sense of personal control and employment, education, personal relationships and health. *Journal of Sociology*, 55(2), 389–408. <https://doi.org/10.1177/1440783318800767>.
- Chesters, J., & Wyn, J. (2019). 'Chasing rainbows: How many educational qualifications do young people need to acquire meaningful, ongoing work?'. *Journal of Sociology*, 55(4), 670–688.
- Choczyński, M. (2019). Quasi-terapeutyczna funkcja wywiadu częściowo ustrukturyzowanego w odniesieniu do badań własnych. Rola i znaczenie dobrej relacji w wywiadzie socjologicznym. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 14(4), 150–170. <https://doi.org/10.18778/1733-8069.14.4.08>.
- Clark, T. (2010). On 'being researched': why do people engage with qualitative research? *Qualitative Research*, 10(4), 399–419. <https://doi.org/10.1177/1468794110366796>.
- Cohen, J. H., & Sirkeci, I. (2011). *Cultures of migration: The global nature of contemporary mobility*. University of Texas Press.
- Cohen, S., Duncan, T., & Thulemark, M. (2015). Lifestyle mobilities: The crossroads of travel, leisure and migration. *Mobilities*, 10(1), 155–172. <https://doi.org/10.1080/17450101.2013.826481>.
- Cohler, B. J., & Hostetler, A. (2003). Linking Life Course and Life Story. In J. T. Mortimer, & M. J. Shanahan (Eds.), *Handbook of the Life Course. Handbooks of Sociology and Social Research* (pp. 555–576). Springer. https://doi.org/10.1007/978-0-306-48247-2_25.
- Cojocar, O. (2016). *Time and Migration Studies. Theoretical and methodological intersections*. CMR Working Papers, 91/149. Centre of Migration Research. <https://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2016/09/WP91149.pdf>.
- Colombo, E. & Rebughini, P. (2019). Youth and the Politics of the Present. Coping with Complexity and Ambivalence. In E. Colombo & R. Rebughini (Eds.), *A complex uncertainty. Young people in the riddle of the present* (pp. 1–16). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429198267>.
- Connell, R., Fawcett, B., & Meagher, G. (2009). Neoliberalism, New Public Management and the human service professions: Introduction to the Special Issue. *Journal of Sociology*, 45(4), 331–338. <https://doi.org/10.1177/1440783309346472>.

- Conradson, D., & Latham, A. (2005). Transnational urbanism: attending to everyday practices and mobilities. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 31(2), 227–233. <https://doi.org/10.1080/1369183042000339891>.
- Cornejo, M., Bustamante, J., Del Río, M., De Toro, X., & Latorre, M. S. (2023). Researching with Qualitative Methodologies in the Time of Coronavirus: Clues and Challenges. *International Journal of Qualitative Methods*, 22, 1–11. <https://doi.org/10.1177/16094069221150110>.
- Cornwell, B. (2015). *Social sequence analysis: Methods and applications*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781316212530>.
- Côté, J. E. (2000). *Arrested Adulthood*. New York University Press.
- Côté, J. E. (2014). The Dangerous Myth of Emerging Adulthood: An Evidence-Based Critique of a Flawed Developmental Theory. *Applied Developmental Science*, 18(4), 177–188. <https://doi.org/10.1080/10888691.2014.954451>.
- Côté, J. E., & Allahaar, A. L. (1995). *Generation on Hold: Coming of Age in the Late Twentieth Century*. New York University Press.
- Cresswell, T. (2006). *On the Move: Mobility in the Modern Western World*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203446713>.
- Creswell, J. (2013). *Projektowanie badań naukowych. Metody jakościowe, ilościowe i mieszane* (J. Gilewicz, Trans.). Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Crivello, G. (2017). Qualitative Longitudinal Research with Children and Young People. In R. Evans & L. Holt (Eds.), *Methodological Approaches. Geographies of Children and Young People* (pp. 423–449). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-287-020-9_1.
- Cuervo, H., & Chesters, J. (2019). The [im]possibility of planning a future: How prolonged precarious employment during transitions affects the lives of young Australians. *Labour and Industry*, 29(4), 295–312. <https://doi.org/10.1080/10301763.2019.1696654>.
- Cuervo, H., & Cook, J. (2020). Understanding Young Lives Through Longitudinal Research Design. In J. Wyn, H. Cahill, D. Woodman, H. Cuervo, C. Leccardi & J. Chesters (Eds.), *Youth and the New Adulthood. Perspectives on Children and Young People* (pp. 13–30). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-15-3365-5_2.
- Cuervo, H., & McPherson, C. (2024). The usefulness of the concept of belonging in youth transitions. In J. Chesters (Ed.), *Research Handbook on Transitions into Adulthood* (pp. 55–66). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781839106972.00013>.

- Cuervo, H., & Wyn, J. (2014). Reflections on the use of spatial and relational metaphors in youth studies. *Journal of Youth Studies*, 17(7), 901–915. <https://doi.org/10.1080/13676261.2013.878796>.
- Cuzzocrea, V. (2018). A Possibility to Square the Circle? Youth Uncertainty and the Imagination of Late Adulthood. *Sociological Research Online*, 23(3), 671–686. <https://doi.org/10.1177/1360780418775123>.
- Cuzzocrea, V. (2020). A place for mobility in metaphors of youth transitions. *Journal of Youth Studies*, 23(1), 61–75. <https://doi.org/10.1080/13676261.2019.1703918>.
- Cuzzocrea, V., & Cairns, D. (2020). Mobile moratorium? The case of young people undertaking international internships. *Mobilities*, 15(3), 416–430. <https://doi.org/10.1080/17450101.2020.1724611>.
- Cuzzocrea, V., & Krzaklewska, E. (2023). Erasmus students' motivations in motion: understanding super-mobility in higher education. *Higher Education*, 85(3), 571–585. <https://doi.org/10.1007/s10734-022-00852-6>.
- Cuzzocrea, V., & Mandich, G. (2016). Students' narratives of the future: Imagined mobilities as forms of youth agency? *Journal of Youth Studies*, 19(4), 552–567. <https://doi.org/10.1080/13676261.2015.1098773>.
- Czaika, M., Bijak, J., & Prike, T. (2021). Migration Decision-Making and Its Key Dimensions. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 697(1), 15–31. <https://doi.org/10.1177/00027162211052233>.
- Czarzasty, J. (2018). Patchy world. Privatisation as the driving force behind the evolution of labour relations in Poland. *Przegląd Socjologiczny*, 67(3), 135–153. <https://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-72ed5927-4e1c-4ffa-bd9b-749eef3e1d63>.
- Czarzasty, J. (2023). *Niestabilna młodość w pracy. Z dr Janem Czarzastym rozmawia Szymon Majewski*. <https://nowyobywatel.pl/2023/01/29/dr-jan-czarzasty-niestabilna-mlodosc-w-pracy>.
- Czarzasty, J., Trappmann, V., Mrozowicki, A., & Andrejczuk, M. (2018). Prekaryjność po polsku i niemiecku: świadomość ekonomiczna i strategie ludzi młodych. In J. Czarzasty & Cz. Kliszko (Eds.), *Świat (bez)pracy. Od fordyzmu do czwartej rewolucji przemysłowej*. (pp. 395–418). Oficyna Wydawnicza SGH.

- Czeranowska, O., & Winogrodzka, D. (2022). Career trajectories, skills transfers and work stability of educated Polish migrants returning from the UK. *International Migration*, 60(6), 235–249. <https://doi.org/10.1111/imig.12983>.
- Czeranowska, O., & Winogrodzka, D. (2024). Socio-occupational paths of Polish and Lithuanian returning migrants. Sequence analysis of survey data with the use of TraMineR for R. *Journal of International Migration and Integration*, 1–29. <https://doi.org/10.1007/s12134-024-01115-2>.
- Dannefer, D., & Settersten, R. A., Jr. (2010). The study of the life course: implications for social gerontology. In D. Dannefer & C. Phillipson (Eds.), *The Sage Handbook of Social Gerontology* (pp. 4–20). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781446200933>.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). (2018). *The Sage Handbook of Qualitative Research*. SAGE Publications.
- Devonald, M., & Jones, N. (2023). Possibilities and Pitfalls for Dealing with Large Longitudinal Qualitative Datasets. *International Journal of Qualitative Methods*, 22, 1–13. <https://doi.org/10.1177/16094069231199909>.
- Długosz, P. (2016). Pokolenie przegranych? Kondycja psychospołeczna młodzieży w Europie Środkowo-Wschodniej. *Zeszyty Pracy Socjalnej*, 21(2), 77–90. <https://doi.org/10.4467/24496138PS.16.006.6276>.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. (1985). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Routledge.
- Domański, H. (2012). *Polska klasa średnia*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Dörre, K. (2014). Precarity and Social Disintegration: A Relational Concept. *Journal für Entwicklungspolitik*, 30(4), 69–89. <https://doi.org/10.20446/jep-2414-3197-30-4-69>.
- Drabina-Różewicz, A. (2020a). Prekaryzacja a kobiecość i męskość. In A. Mrozowicki & J. Czarzasty (Eds.), *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi* (pp. 199–214). Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Drabina-Różewicz, A. (2020b). Prekaryzacja a proces wchodzenia w dorosłość. In A. Mrozowicki & J. Czarzasty (Eds.), *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi* (pp. 134–148). Wydawnictwo Naukowe Scholar.

- Drinkwater, S., & Garapich, M. P. (2015). Migration Strategies of Polish Migrants: Do They Have Any at All? *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(12), 1909–1931. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1027180>.
- Du Bois-Reymond, M. (1998). 'I Don't Want to Commit Myself Yet': Young People's Life Concepts. *Journal of Youth Studies*, 1(1), 63–79. <https://doi.org/10.1080/13676261.1998.10592995>.
- Du Bois-Reymond, M. (2009). *Models of navigation and life management*. In A. Furlong (Ed.), *Handbook of Youth and Young Adulthood. New Perspectives and Agendas* (pp. 31–38). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203881965>.
- Du Bois-Reymond, M., & López Blasco, A. (2003). Yo-yo transitions and misleading trajectories: Towards integrated transition policies for young adults in Europe. In A. López Blasco, W. McNeish & A. Walther (Eds.), *Young people and contradictions of inclusion: Towards integrated transition policies in Europe* (pp. 19–42). Bristol University Press. <https://doi.org/10.1332/policypress/9781861345547.003.0002>.
- Duda, K. (2019). *Kiedyś tu było życie, teraz jest tylko bieda. O ofiarach polskiej transformacji*. Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
- Dunn, E. (2008). *Prywatyzując Polskę. O bobofrutach, wielkim biznesie i restrukturyzacji pracy* (P. Sadura, Trans.). Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Dwyer, P., & Patrick, R. (2021). Little and large: methodological reflections from two qualitative longitudinal policy studies on welfare conditionality. *Longitudinal and Life Course Studies*, 12(1), 63–81. <https://doi.org/10.1332/175795920X15913557982929>.
- Dwyer, P., & Wyn, J. (2001). *Youth, Education and Risk: Facing the Future*. Routledge.
- Dzięglewski, M. (2019). *Powroty do (nie)znanego kraju. Strategie migrantów powrotnych*. Wydawnictwo Nomos.
- Eade, J., Drinkwater, S., & Garapich M. P. (2006). *Class and ethnicity: Polish emigrants in London. Research report for ERSC*. CRONEM, University of Surrey.
- Eagleton-Pierce, M. (2016). *Neoliberalism: The Key Concepts*. Routledge.
- Edwards, R., & Weller, S. (2010). Trajectories from youth to adulthood: choice and structure for young people before and during recession. *Twenty-First Century Society. Journal of the Academy of Social Sciences*, 5(2), 125–136, <https://doi.org/10.1080/17450141003783298>.

- EGRIS (2001). Misleading Trajectories: Transition Dilemmas of Young Adults in Europe. *Journal of Youth Studies*, 4(1), 101–118. <https://doi.org/10.1080/13676260120028574>.
- Elder, G. H., Jr. (1974). *Children of the Great Depression. Social Change in Life Experience*. Chicago Press.
- Elder, G. H., Jr. (1998). The Life Course as Developmental Theory. *Child Development*, 69(1), 1–12. <https://doi.org/10.2307/1132065>.
- Eliason, S. R., Mortimer, J. T., & Vuolo, M. (2015). The Transition to Adulthood: Life Course Structures and Subjective Perceptions. *Social Psychology Quarterly*, 78(3), 205–227. <https://doi.org/10.1177/0190272515582002>.
- Elliot, J., Holland, J., & Thomson, R. (2008). Longitudinal and Panel Studies. In P. Alasuutari, L. Bickman & J. Brannen (Eds.), *The SAGE Handbook of Social Research Methods* (pp. 228–249). SAGE Publications.
- Engbersen, G. (2012). Migration transitions in an era of liquid migration. In M. Okólski (Ed.), *European immigrations: Trends, structures and policy implications* (pp. 91–105). Amsterdam University Press. <https://doi.org/10.1017/9789048517275.005>.
- Engbersen, G., Leerkes, A., Grabowska-Lusinska, I., Snel, E., & Burgers, J. (2013). On the Differential Attachments of Migrants from Central and Eastern Europe: A Typology of Labour Migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39(6), 959–981. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2013.765663>.
- Engbersen, G., & Snel, E. (2013). Liquid migration: Dynamic and fluid patterns of post accession migration flows. In B. Glorius, I. Grabowska-Lusińska & A. Kuvik (Eds.), *Mobility in transition: migration patterns after EU Enlargement* (pp. 21–40). Amsterdam University Press.
- Erel, U., & Ryan, L. (2019). Migrant Capitals: Proposing a Multi-Level Spatio-Temporal Analytical Framework. *Sociology*, 53(2), 246–263. <https://doi.org/10.1177/0038038518785298>.
- ESRC (2015). *Framework for Research Ethics*. Economic and Social Research Council. www.esrc.ac.uk.
- European Union (2010). *Youth on the Move. An initiative to unleash the potential of young people to achieve smart, sustainable and inclusive growth in the European Union*. http://move-project.eu/fileadmin/move/downloads/links/youth-on-the-move_EN.pdf.
- Eurostat, LFS. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/database>.

- Evans, K., & Furlong, A. (1997). Metaphors of Youth Transitions: Niches, Pathways, Trajectories or Navigations. In J. Bynner, L. Chisholm & A. Furlong (Eds.), *Youth, Citizenship and Social Change in a European Context* (pp. 36–44). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429432613>.
- Facchini, C., & Rampazi, M. (2009). No longer young, not yet old: Biographical uncertainty in late-adult temporality. *Time & Society*, 18(2–3), 351–372. <https://doi.org/10.1177/0961463X08099949>.
- Faist, T. (2013). The mobility turn: A new paradigm for the social sciences? *Ethnic and Racial Studies*, 36(11), 1637–1646. <https://doi.org/10.1080/01419870.2013.812229>.
- Farrall, S., Hunter, B., Sharpe, G., & Calverley, A. (2016). What ‘works’ when retracting sample members in a qualitative longitudinal study? *International Journal of Social Research Methodology*, 19(3), 287–300. <https://doi.org/10.1080/13645579.2014.993839>.
- Farrugia, D. (2016). The mobility imperative for rural youth: the structural, symbolic and non-representational dimensions rural youth mobilities. *Journal of Youth Studies*, 19(6), 836–851. <https://doi.org/10.1080/13676261.2015.1112886>.
- Farrugia, D. (2021). Youth, work and ‘career’ as a way of talking about the self. *Work, Employment and Society*, 35(5), 856–871. <https://doi.org/10.1177/0950017020947576>.
- Farrugia, D., & Wood, B. E. (2017). Youth and Spatiality: Towards Interdisciplinarity in Youth Studies. *YOUNG*, 25(3), 209–218. <https://doi.org/10.1177/1103308817712036>.
- Fatyga, B. (2005). *Dzicy z naszej ulicy. Antropologia kultury młodzieżowej*. Instytut Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego.
- Favell, A. (2008). *Eurostars and Eurocities. Free Movement and Mobility in an Integrating Europe*. Blackwell Publishing. <https://doi.org/10.1002/9780470712818>.
- Fejes, A. (2010). Discourses on employability: Constituting the responsible citizen. *Studies in Continuing Education*, 32(2), 89–102. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2010.488353>.
- Fejfer, J. (2017). *Zawód. Opowieści o pracy w Polsce. To o nas*. Wydawnictwo Czerwone i Czarne.
- Feyen, B., & Krzaklewska, E. (Ed.). (2013). *The ERASMUS Phenomenon – Symbol of a New European Generation?*. Peter Lang. <https://doi.org/10.3726/978-3-653-03007-5>.

- Flek, V., Hála, M., & Mysíková, M. (2018). How do youth labor flows differ from those of older workers? In J. O'Reilly, J. Leschke, R. Ortlieb, M. Seeleib-Kaiser & P. Villa (Eds.), *Youth Labor in Transition: Inequalities, Mobility, and Policies in Europe* (pp. 195–236). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190864798.003.0007>.
- France, A., Giancola, O., Maestriperi, L., & Visentin, M. (2021). Introduction to the Special Section. Mastering Youth Transitions: Italy as a Case for the Contemporary Complexities. *Italian Journal of Sociology of Education*, 13(2), 1–14. <https://doi.org/10.14658/pupi-ijse-2021-2-1>.
- Franceschelli, M., & Keating, A. (2018). Imagining the Future in the Neoliberal Era: Young People's Optimism and Their Faith in Hard Work. *YOUNG*, 26(4), 1S–17S. <https://doi.org/10.1177/1103308817742287>.
- Frändberg, L. (2014). Temporary Transnational Youth Migration and its Mobility Links. *Mobilities*, 9(1), 146–164. <https://doi.org/10.1080/17450101.2013.769719>.
- Frändberg, L. (2015). Acceleration or Avoidance? The Role of Temporary Moves Abroad in the Transition to Adulthood. *Population, Space and Place*, 21(6), 553–567. <https://doi.org/10.1002/psp.1851>.
- Friberg J. H. (2012). The Stages of Migration. From Going Abroad to Settling Down: Post-Accession Polish Migrant Workers in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 38(10), 1589–1605. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2012.711055>.
- Frieske, W. (Ed.). (2003). *Deregulacja polskiego rynku pracy*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Fu, J. (2023). Rethinking education and work relationships in youth transition: an alternative metaphor. *Journal of Youth Studies*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/13676261.2023.2228726>.
- Furåker, B., Håkansson, K., & Karlsson, J. Ch. (2007). Reclaiming the concept of flexibility. In B. Furåker, K. Håkansson & J. Ch. Karlsson (Eds.), *Flexibility and Stability in Working Life* (pp. 1–17). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9780230235380_1.
- Furlong, A. (Ed.). (2009a). *Handbook of Youth and Young Adulthood. New Perspectives and Agendas*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203881965>.
- Furlong, A. (2009b). Revisiting Transitional Metaphors: Reproducing Inequalities under the Conditions of Late Modernity. *Journal of Education and Work*, 22(5), 343–353. <https://doi.org/10.1080/13639080903453979>.

- Furlong, A. (2012). *Youth Studies: An Introduction*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203862094>.
- Furlong, A. (2016). The changing landscape of youth and young adulthood. In A. Furlong (Ed.), *Routledge Handbook of Youth and Young Adulthood. Second edition*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315753058>.
- Furlong, A., Cartmel, F., & Biggart, A. S. (2006). *Choice biographies and transitional linearity: Re-conceptualising modern youth transitions*. *Papers: revista de sociologia*, 79, 225–239, <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v79n0.834>.
- Furlong, A., & Cartmel, F. (2007). *Young People and Social Change. New Perspectives*. Open University Press.
- Furlong, A., Goodwin, J., O'Connor, H., Hadfield, S., Hall, S., Lowden, K., & Plugor, R. (2017). *Young People in the Labour Market: Past, Present, Future*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315756752>.
- Furlong, A., Woodman, D., & Wyn, J. (2011). Changing times, changing perspectives: Reconciling 'transition' and 'cultural' perspectives on youth and young adulthood. *Journal of Sociology*, 47(4), 355–370. <https://doi.org/10.1177/1440783311420787>.
- Furstenberg, F. F. (2005). Non-normative life course transitions: Reflections on the significance of demographic events on lives. *Advances in Life Course Research*, 10, 155–172. [https://doi.org/10.1016/S1040-2608\(05\)10005-7](https://doi.org/10.1016/S1040-2608(05)10005-7).
- Gabadinho, A., Ritschard, G., Müller, N. S., & Studer, M. (2011). Analyzing and Visualizing State Sequences in R with TraMineR. *Journal of Statistical Software*, 40(4), 1–37. <https://doi.org/10.18637/jss.v040.i04>.
- Gale, N. K., Heath, G., Cameron, E., Rashid, S., & Redwood, S. (2013). Using the framework method for the analysis of qualitative data in multi-disciplinary health research. *BMC Medical Research Methodology*, 13(117), 1–8. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-13-117>.
- Gambin, M., & Zawadzki, B. (Eds). (2022). *Pandemia COVID-19. Perspektywa psychologiczna*. Wydawnictwo Liberi Libri. https://liberilibri.pl/wp-content/uploads/2022/06/Pandemia-COVID-19_2022.pdf.
- Gardawski, J. (Ed). (2009). *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.

- Garratt, E., Flaherty, J., & Barron, A. (2021). Life Mapping. In A. Barron, A. L. Browne, U. Ehgartner, S. M. Hall, L. Pottinger & J. Ritson (Eds.), *Methods for Change: Impactful Social Science Methodologies for 21st Century Problems*. Aspect and The University of Manchester. <https://research.manchester.ac.uk/en/publications/methods-for-change-impactful-social-science-methodologies-for-21s>.
- Gash, V. (2008). Bridge or Trap? Temporary Workers' Transitions to Unemployment and to the Standard Employment Contract. *European Sociological Review*, 24(5), 651–668. <https://doi.org/10.1093/esr/jcn027>.
- Gdula, M. (2011). Transformacja i system klasowy w Polsce. In M. Bucholc, S. Mandes, T. Szawiel & J. Wawrzyniak (Eds.), *Polska po 20 latach wolności* (pp. 240–249). Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Gdula, M. (2014). Klasa średnia i doświadczenia elastyczności. *Polityka Społeczna*, 5–6, 40–45.
- Giddens, A. (1990). *The Consequences of Modernity*. Stanford University Press.
- Giddens, A. (2001). *Nowoczesność i tożsamość: „ja” i społeczeństwo w późnej nowoczesności* (A. Szulżycka, Trans.). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Giele, J. Z., & Elder, G. H., Jr. (Eds.). (1998). *Methods of Life Course Research: Qualitative and Quantitative Approaches*. SAGE Publications.
- Giermanowska, E. (2013). *Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka. Instytucjonalna analiza kontraktów zatrudnienia*. Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Gitkiewicz, O. (2017). *Nie hańbi*. Wydawnictwo Dowody.
- Glick Schiller, N., & Salazar, N. B. (2013). Regimes of Mobility Across the Globe. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39(2), 183–200. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2013.723253>.
- Glorius, B., Grabowska-Lusińska, I., & Kuvik, A. (Eds.). (2013). *Mobility in transition: Migration patterns after EU enlargement*. Amsterdam University Press. <https://www.imiscoe.org/publications/library/2-imiscoe-research-series/47-mobility-in-transition>.
- Golczyńska-Grondas, A., & Waniek, K. (2022). Superwizja w jakościowych badaniach społecznych. O radzeniu sobie z trudnymi emocjami badających i badanych. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 18(4), 6–33. <https://doi.org/10.18778/1733-8069.18.4.01>.

- Górny, A., & Kaczmarczyk, P. (2003). *Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych*. Instytut Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego. <https://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2016/12/049-1.pdf>.
- Grabowska, I. (2016). The Transition from Education to Employment Abroad: The Experiences of Young People from Poland. *Europe-Asia Studies*, 68(8), 1421–1440. <https://doi.org/10.1080/09668136.2016.1233522>.
- Grabowska, I. (2018). Social Skills, Workplaces and Social Remittances: A Case of Post-Accession Migrants. *Work, Employment and Society*, 32(5), 868–886. <https://doi.org/10.1177/0950017017719840>.
- Grabowska, I. (2019). *Otwierając głowy. Migracje i kompetencje społeczne*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Grabowska, I., Garapich, M. P., Jaźwińska, E., & Radziwinowiczówna, A. (2017a). Transnational Multisited Qualitative Longitudinal Research in Investigating Social Remittances and Change. In I. Grabowska, M. P. Garapich, E. Jaźwińska & A. Radziwinowiczówna (Eds.), *Migrants as Agents of Change. Social Remittances in an Enlarged European Union* (pp. 35–51). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/978-1-137-59066-4_3.
- Grabowska, I., & Jastrzebowska, A. (2021). The impact of migration on human capacities of two generations of Poles: The interplay of the individual and the social in human capital approaches. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(8), 1829–1847. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1679414>.
- Grabowska, I., Pustułka, P., Juchniewicz, N., Sarnowska, J., & Buler, M. (2017b). *Peer groups and Migration. Dialoguing Theory and Empirical Research*. Youth Working Papers, 5/2017. SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny – Youth Research Center. https://swps.pl/images/STRUKTURA/centra-badawcze/mlodzi-w-centrum/dokumenty/YWP-No-5_2017.pdf.
- Grabowska, I., & Ryan, L. (2024). Return migration and embedding: through the lens of Brexit as an unsettling event. *Comparative Migration Studies*, 12(6). <https://doi.org/10.1186/s40878-024-00364-5>.
- Grabowska, I., & Sarnowska, J. (2017). Transnarodowe wielostanowiskowe jakościowe badanie powtórzone w migrujących społecznościach lokalnych. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 13(3), 6–28. <https://doi.org/10.18778/1733-8069.13.3.01>.

- Grabowska-Lusińska, I. (2012). *Migrantów ścieżki zawodowe bez granic*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Grabowska-Lusińska, I., & Jaźwińska, E. (2012). Mobilność przestrzenna, społeczna i kariery zawodowe migrantów: cele, problemy i podejścia badawcze. *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*, 2(38), 71–104. <https://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-cfafb7a2-f5b6-4da6-a375-34d266edbd1c>.
- Grabowska-Lusińska, I., & Jaźwińska-Motyłska, E. (2013). Problemy koncepcyjno-metodologiczne w badaniu mobilności społecznej i karier zawodowych migrantów. In E. Jaźwińska (Ed.), *Kariery i mobilność społeczno-zawodowa migrantów poakcesyjnych*. CMR Working Papers, 65/123. Centre of Migration Research. <https://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2016/10/WP65123.pdf>.
- Grabowska-Lusińska, I., & Okólski, M. (2008). *Migracja z Polski po 1 maja 2004 r.: jej intensywność i kierunki geograficzne oraz alokacja migrantów na rynkach pracy krajów Unii Europejskiej*. CMR Working Papers, 33/91. Centre of Migration Research. https://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2016/11/033_91_.pdf.
- Grabowska-Lusińska, I., & Okólski, M. (2009). *Emigracja ostatnia?* Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Grabowska, M., & Gwiazda, M. (2022). *Młodzi 2021*. Centrum Badania Opinii Społecznej i Krajowe Biuro ds. Przeciwdziałania Narkomanii. <https://www.cbos.pl/PL/publikacje/diagnozy.php>.
- Griffiths, M., Rogers, A., & Bridget, A. (2013). *Migration, Time and Temporalities: Review and Prospect*. COMPAS Research Resources Paper. <https://www.compas.ox.ac.uk/wp-content/uploads/RR-2013-Migration Time Temporalities.pdf>.
- Grotowska-Leder, J. (2019). Od redaktorki: Osiągnięcie dorosłości i młodzi dorośli jako kategorie analiz socjologicznych. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 15(4), 6–12. <https://doi.org/10.18778/1733-8069.15.4.01>.
- Grotowska-Leder, J., Dziedziczak-Foltyn, A., Gońda, M., & Kotras, M. (2022). *Completed adulthood & public policies. How institutional and policy instruments facilitate the educational, vocational, family and civic life of Polish young adults?* Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

- Grotowska-Leder, J., Rek-Woźniak, M., & Kudlińska, I. (2016). Polityka przebiegu życia – teoretyczne i metodologiczne ramy badań nad procesem osiągnięcia dorosłości. *Przegląd Socjologiczny*, 65(2), 83–104. <https://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-d09e27d4-bf88-4dc5-baaa-b6ac6e62a6c4>.
- Guenette, F., & Marshall, A. (2009). Time Line Drawings: Enhancing Participant Voice in Narrative Interviews on Sensitive Topics. *International Journal of Qualitative Methods*, 8(1), 85–92. <https://doi.org/10.1177/160940690900800108>.
- GUS (2016). *Pracujący w nietypowych formach zatrudnienia*. Główny Urząd Statystyczny. https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5475/21/1/1/notatka_nietypowe_formy_zatrudnienia_2016_01_27.pdf.
- GUS (2019). *Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2018/2019*. Główny Urząd Statystyczny. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-wyzsze-w-roku-akademickim-20182019-wyniki-wstepne,8,6.html>.
- GUS (2021a). *Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004–2020*. Główny Urząd Statystyczny. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/migracje-zagraniczne-ludnosc/informacja-o-rozmiarach-i-kierunkach-czasowej-emigracji-z-polski-w-latach-2004-2020,2,14.html>.
- GUS (2021b). *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2016–2020*. Główny Urząd Statystyczny. https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5501/8/8/1/kapital_ludzki_w_polsce_w_latach_2016_2020.pdf.
- GUS (2023). *Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 1990–2022*. Główny Urząd Statystyczny. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-latach-1990-2023,4,1.html>.
- Habib, S., & Ward, M. (Eds.). (2019). *Youth, Place and Theories of Belonging*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203712412>.
- Hall, J., Gaved, M., & Sargent, J. (2021). Participatory Research Approaches in Times of Covid-19: A Narrative Literature Review. *International Journal of Qualitative Methods*, 20, 11–15. <https://doi.org/10.1177/16094069211010087>.
- Hemmerman, L. (2010). Researching the Hard to Reach and the Hard to Keep: Notes from the Field on Longitudinal Sample Maintenance In. F. Shirani & S. Weller (Eds.), *Conducting Qualitative Longitudinal Research: Fieldwork Experiences* (pp. 7–19).

- Timescapes Working Paper Series 2. <https://timescapes-archive.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/47/2020/07/WP2-final-Jan-2010.pdf>.
- Hanna, K. M., Scott, L. L., & Schmidt, K. K. (2014). Retention strategies in longitudinal studies with emerging adults. *Clinical Nurse Specialist*, 28(1), 41–45. <https://doi.org/10.1097/NUR.0000000000000020>.
- Hardy, J. (2010). *Nowy polski kapitalizm* (A. Czarnacka, Trans.). Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
- Harris, A., Baldassar, L., & Robertson, S. (2020). Settling down in time and place? Changing intimacies in mobile young people's migration and life courses. *Population, Space and Place*, 26(8), e2357. <https://doi.org/10.1002/psp.2357>.
- Harris, A., Cuervo, H., & Wyn, J. (2021). *Thinking about Belonging in Youth Studies*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-75119-7>.
- Harvey, D. (2008). *Neoliberalizm. Historia katastrofy* (J. P. Listwan, Trans.). Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
- Heinz, W. R. (2003). From Work Trajectories to Negotiated Careers: The Contingent Work Life Course. In J. T. Mortimer & M. J. Shanahan (Eds.), *Handbook of the Life Course*. Springer (pp. 185–204). https://doi.org/10.1007/978-0-306-48247-2_9.
- Heinz, W. R. (2009). Youth transitions in an age of uncertainty. In A. Furlong (Ed.), *Handbook of Youth and Adulthood. New perspectives and agendas* (pp. 19–29). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203881965>.
- Henderson, S., Holland, J., McGrellis, S., Sharpe, S., & Thomson, R. (2007). *Inventing adulthood: A biographical approach to youth transitions*. Sage Publications.
- Henderson, S., Holland, J., McGrellis, S., Sharpe, S., & Thomson, R. (2012). Storying qualitative longitudinal research: sequence, voice and motif. *Qualitative Research*, 12(1), 16–34. <https://doi.org/10.1177/1468794111426232>.
- Hendry, L. B., & Kloep, M. (2010). How universal is emerging adulthood? An empirical example. *Journal of Youth Studies*, 13(2), 169–179. <https://doi.org/10.1080/13676260903295067>.
- Herbst, M., & Rok, J. (2014). Equity in an educational boom: Lessons from the expansion and marketisation of tertiary schooling in Poland. *European Journal of Education*, 49(3), 435–450. <https://doi.org/10.1111/ejed.12068>.

- Hermanowicz, J. C. (2013). The Longitudinal Qualitative Interview. *Qualitative Sociology*, 36(2), 189–208. <https://doi.org/10.1007/s11133-013-9247-7>.
- Hermanowicz, J. C. (2016). Longitudinal Qualitative Research. In M. J. Shanahan, J. T. Mortimer & M. Kirkpatrick Johnson (Eds.), *Handbook of the Life Course. Handbooks of Sociology and Social Research* (pp. 491–513). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-20880-0_22.
- Hewison, K. (2016). Precarious work. In S. Edgell, H. Gottfried, & E. Granter (Eds.), *The Sage Handbook of the Sociology of Work and Employment* (pp. 428–443). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781473915206>.
- Hofmeister, H. (2013). Individualisation of the life course. *International Social Science Journal*, 64(213–214), 279–290, <https://doi.org/10.1111/issj.12053>.
- Hogan, B., Carrasco, J. A., & Wellman, B. (2007). Visualizing Personal Networks: Working with Participant-aided Sociograms. *Field Methods*, 19(2), 116–144. <https://doi.org/10.1177/1525822X06298589>.
- Hogan, D. P., & Astone, N. M. (1986). The Transition to Adulthood. *Annual Review of Sociology*, 12, 109–130. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.12.080186.000545>.
- Holland, J. (2011). Timescapes: Living a Qualitative Longitudinal Study. *Forum Qualitative Sozialforschung Forum: Qualitative Social Research*, 12(3). <https://doi.org/10.17169/fqs-12.3.1729>.
- Holland, J., & Edwards, R. (2014). Introduction to Timescapes: Changing Relationships and Identities Over the Life Course. In J. Holland & E. Edwards (Eds.), *Understanding Families Over Time. Palgrave Macmillan Studies in Family and Intimate Life* (pp. 1–28). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9781137285089_1.
- Holland, J., Thomson, R., & Henderson, S. (2006). *Qualitative Longitudinal Research: A Discussion Paper*. Families & Social Capital ERSC Research Group, London South Bank University. https://www.lsbu.ac.uk/data/assets/pdf_file/0019/9370/qualitative-longitudinal-research-families-working-paper.pdf.
- Hollstein, B. (2021). Promises and pitfalls of qualitative longitudinal research. *Longitudinal and Life Course Studies*, 12(1), 7–17. <https://doi.org/10.1332/175795920X16040851984946>.
- Howlett, M. (2022). Looking at the ‘field’ through a Zoom lens: Methodological reflections on conducting online research during a global pandemic. *Qualitative Research*, 22(3), 387–402. <https://doi.org/10.1177/1468794120985691>.

- Hughes, J. (2012). *SAGE internet research methods*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781446268513>.
- Hui, A. (2016). The boundaries of interdisciplinary fields: Temporalities shaping the past and future of dialogue between migration and mobilities research. *Mobilities*, 11(1), 66–82. <https://doi.org/10.1080/17450101.2015.1097033>.
- Huntley, R. (2006). *The world according to Y: inside the new adult generation*. Allen & Unwin.
- Hvinden, B., Hyggen, C., Schoyen, M. A., & Sirovátka, T. (2019a). *Youth unemployment and job insecurity in Europe: Problems, risk factors and policies*. Edward Elgar Publishing.
- Hvinden, B., O'Reilly, J., Schoyen, M. A., & Hyggen, C. (2019b). *Negotiating early job insecurity: well-being, scarring and resilience of European youth*. Edward Elgar Publishing.
- Ikonen, H-M., & Nikunen, M. (2019). Young adults and the tuning of the entrepreneurial mindset in neoliberal capitalism. *Journal of Youth Studies*, 22(6), 824–838. <https://doi.org/10.1080/13676261.2018.1546383>.
- Irwin, S., & Nilsen, A. (2018). *Transitions to Adulthood Through Recession Youth and Inequality in a European Comparative Perspective*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315231686>.
- Isidorsson, T., & Kubisa, J. (Eds.). (2018). *Job Quality in an Era of Flexibility Experiences in a European Context*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203710678>.
- Jacyno, M. (2007). *Kultura indywidualizmu*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- James, N., & Busher, H. (2006). Credibility, authenticity and voice: Dilemmas in online interviewing. *Qualitative Research*, 6(3), 403–420. <https://doi.org/10.1177/1468794106065010>.
- Jancewicz, B., & Salamońska J. (2020). Migracje wielokrotne w Europie: polscy migranci w Wielkiej Brytanii, Holandii, Irlandii i Niemczech. *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*, 2(176), 7–29. <https://doi.org/10.4467/25444972SMPP.20.009.12325>.
- Jaźwińska, E. & Okólski, M. (Eds.). (2001). *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Jemieliński, D. (2019). *Socjologia Internetu*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Jensen, A., Thuesen, C., & Geraldi, J. (2016). *The projectification of everything: Projects as a human condition*. *Project Management Journal*, 47(3), 21–34. <https://doi.org/10.1177/875697281604700303>.

- Jonsson, D. (2007). Flexibility, stability and related concepts. In B. Furåker, K. Håkansson, & J. Ch. Karlsson (Eds.), *Flexibility and Stability in Working Life* (pp. 30–41). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9780230235380_3.
- Jordan, L. P. (2017). Introduction: understanding migrants' economic precarity in global cities. *Urban Geography*, 38(10), 1455–1458. <https://doi.org/10.1080/02723638.2017.1376406>.
- Juhila, S., & Raitakari, S. (2016). Responsibilisation in governmentality literature. In J. Juhila, S. Raitakari & Ch. Hall (Eds.), *Responsibilisation at the Margins of Welfare Services*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315681757>.
- Kaczmarczyk, P. (2012). Labour Market Impacts of Post-Accession Migration from Poland. In OECD (Ed.), *Free Movement of Workers and Labour Market Adjustment: Recent Experiences from OECD Countries and the European Union* (pp. 173–196). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264177185-en>.
- Kaczmarczyk, P. (2019). Młodzi w dobie migracyjnej zmiany In. K. Szafraniec (Ed.), *Młodzi 2018: cywilizacyjne wyzwania, edukacyjne konieczności* (pp. 53–81). Grupa EPL. <http://mlodzi2018.pl/>.
- Kaczmarczyk, P., & Tyrowicz, J. (2015). Winners and Losers among Skilled Migrants: The Case of Post-Accession Polish Migrants to the UK, *IZA Discussion Paper*, 9056, Bonn: IZA. <https://docs.iza.org/dp9057.pdf>.
- Kaczmarczyk, P., Aldaz-Carroll, E., & Hołda, P. (2020). Migration and Socio-economic Transition: Lessons from the Polish Post–EU Accession Experience. *East European Politics and Societies*, 34(4), 910–936. <https://doi.org/10.1177/0888325420902238>.
- Kalinowska, K., Bielska, B., Męćfal, S., & Surmiak, A. (2022). Czy badać? Co badać? Jak badać? Strategie badawcze w naukach społecznych i humanistycznych w pierwszej fali pandemii COVID-19. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 18(4), 34–59. <https://doi.org/10.18778/1733-8069.18.4.02>.
- Kalleberg, A. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>.
- Kalleberg, A. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. Russell Sage Foundation.

- Kalleberg, A. (2020). Labor Market Uncertainties and Youth Labor Force Experiences: Lessons Learned. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 688(1), 258–270. <https://doi.org/10.1177/0002716220913861>.
- Karolak, M. (2020a). Odczarowanie i normalizacja migracji. Prekaryzacja pracy młodych Polaków a procesy akcesyjne. In A. Mrozowicki & J. Czarzasty (Eds.), *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi* (pp. 215–235). Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Karolak, M. (2020b). Returning for (Dis)Integration in the Labour Market? The Careers of Labour Migrants Returning to Poland from the United Kingdom. In S. Hinger & R. Schweitzer (Eds.), *Politics of (Dis)Integration. IMISCOE Research Series* (pp. 101–120). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25089-8_6.
- Karolak, M. (2020c). Społeczno-ekonomiczne konteksty prekaryzacji pracy młodych w Polsce. In A. Mrozowicki & J. Czarzasty (Eds.), *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi* (pp. 49–72). Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Karolak, M. (2022). Plany migracyjne młodych Polaków w kontekście zatrudnienia prekaryjnego. In J. Czarzasty (Ed.), *Niepewność, czyli normalność? Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi* (pp. 135–150). Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Kaufmann, V., & Audikana (2020). Mobility capital and motility. In O. B. Jensen, C. Lassen, V. Kaufmann, M. Freudendal-Pedersen & I. S. Gøtzsche Lange (Eds.), *Handbook of Urban Mobilities* (41–47). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351058759>.
- Kaufmann, V., Bergman, M. M. & Joye, D. (2004). Motility: mobility as capital. *International Journal of Urban and Regional Research*, 28(4), 745–756. <https://doi.org/10.1111/j.0309-1317.2004.00549.x>.
- Kaźmierska, K., & Waniek, K. (Eds.). (2020). *Telling the Great Change: The Process of the Systemic Transformation in Poland in Biographical Perspective*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Keen, S., Lomeli-Rodriguez, M., & Joffe, H. (2022). From Challenge to Opportunity: Virtual Qualitative Research During COVID-19 and Beyond. *International Journal of Qualitative Methods*, 21, 1–11. <https://doi.org/10.1177/16094069221105075>.

- Kelly, P. (2006). The Entrepreneurial Self and 'Youth at Risk': Exploring the Horizons of Identity in the Twenty-first Century. *Journal of Youth Studies*, 9(1), 17–32. <https://doi.org/10.1080/13676260500523606>.
- Kelly, P. (2017). Growing up After the GFC: Responsibilisation and Mortgaged Futures. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 38(1), 57–69. <https://doi.org/10.1080/01596306.2015.1104852>.
- Kiersztyn, A. (2017). Niepewne uczestnictwo: młodzi u progu kariery. In A. Kiersztyn, D. Życzyńska-Ciołek & K. M. Słomczyński (Eds.), *Rozwarstwienie społeczne. Zasoby, szanse, bariery. Polskie Badanie Panelowe POLPAN 1988–2012* (pp. 107–136). Wydawnictwo IFiS PAN.
- Kiersztyn, A., Życzyńska-Ciołek, D., & K. M. Słomczyński (Eds.). (2017). *Rozwarstwienie społeczne. Zasoby, szanse, bariery. Polskie Badanie Panelowe POLPAN 1988–2012*. Wydawnictwo IFiS PAN.
- Kiersztyn, A. (2020). Niepewność zatrudnienia młodych dorosłych: analiza sekwencji karier zawodowych. *Studia BAS*, 2(62), 73–90. <https://doi.org/10.31268/StudiaBAS.2020.14>.
- Kiersztyn, A. (2021). Who moves from fixed-term to open-ended contracts? Youth employment transitions in a segmented labour market. *Acta Sociologica*, 64(2), 198–214. <https://doi.org/10.1177/0001699320920910>.
- King, R. (2018). Theorising new European youth mobilities. *Population, Space and Place*, 24(1), e2117. <https://doi.org/10.1002/psp.2117>.
- King, R., Lulle, A., Moroşanu, L., & Williams, A. (2016). *International Youth Mobility and Life Transitions in Europe: Questions, Definitions, Typologies and Theoretical Approaches*. University of Sussex: <http://sro.sussex.ac.uk/61441/1/mwp86.pdf>.
- King, R., & Ruiz-Gelices, E. (2003). International student migration and the European 'Year Abroad': Effects on European identity and subsequent migration behaviour. *International Journal of Population Geography*, 9(3), 229–252. <https://doi.org/10.1002/ijpg.280>.
- King, R., Thomson, M., Fielding, T., & Warnes, T. (2006). Time, Generations and Gender in Migration and Settlement. In R. Penninx, M. Berger & K. Kraal (Eds.), *The Dynamics of International Migration and Settlement in Europe: A State of the Art* (pp. 233–268). IMISCOE Research Series. Amsterdam University Press. <http://www.jstor.org/stable/j.ctt45kdw5.11>.
- King, R., & Williams, A. M. (2018). Editorial introduction: New European youth mobilities. *Population, Space and Place*, 24, e2121. <https://doi.org/10.1002/psp.2121>.

- Kleinepier, T., de Valk, H. A. G., & van Gaalen, R. (2015). Life paths of migrants: A sequence analysis of Polish migrants' family life trajectories. *European Journal of Population*, 31(2), 155–179. <https://doi.org/10.1007/s10680-015-9345-1>.
- Kloc-Nowak, W. (2023). Migracje w perspektywie przebiegu życia i płci społeczno-kulturowej. In M. Lesińska & M. Okólski (Eds.), *30 wykładów o migracjach* (pp. 129–145). Wydawnictwo Naukowe Scholar. <https://doi.org/10.31338/uw.9788323561101>.
- Kofman, E. (2007). The Knowledge Economy, Gender and Stratified Migrations. *Studies in Social Justice*, 1(2), 122–135. <https://doi.org/10.26522/ssj.v1i2.974>.
- Kofman, E., Buhr, F., & Fonseca, M. L. (2022). Family Migration. In P. Scholten (Ed.), *Introduction to Migration Studies. IMISCOE Research Series* (pp. 137–149). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-92377-8_8.
- Kogler, R., Vogl, S., & Astleithner, F. (2022). Plans, hopes, dreams and evolving agency: case histories of young people navigating transitions. *Journal of Youth Studies*, 1–14. <https://doi.org/10.1080/13676261.2022.2156778>.
- Kogler, R., Vogl, S., & Astleithner, F. (2023). Transitions, choices and patterns in time: young people's educational and occupational orientation. *Journal of Education and Work*, 36(2), 94–108. <https://doi.org/10.1080/13639080.2023.2167954>.
- Kohli, M. (2007). The Institutionalization of the Life Course: Looking Back to Look Ahead. *Research in Human Development*, 4(3–4), 253–271. <https://doi.org/10.1080/15427600701663122>.
- Koikkalainen, S., Lulle, A., King, R., Leon-Himmelstine, C., & Szkudlarek, A. (2022). Decision-making and the trajectories of young Europeans in the London region: the planners, the dreamers, and the accidental migrants. *Comparative Migration Studies*, 10(26). <https://doi.org/10.1186/s40878-022-00300-5>.
- Koro-Ljungberg, M., & Bussing, R. (2013). Methodological Modifications in a Longitudinal Qualitative Research Design. *Field Methods*, 25(4), 423–440. <https://doi.org/10.1177/1525822X12472877>.
- Kostas, M., (2022). Ethical and practical challenges of synchronous online qualitative interviews. *Sage Research Methods: Doing Research Online*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781529602180>.
- Kovacheva, S. (2001). Flexibilisation of youth transitions in Central and Eastern Europe. *Young*, 9(1), 41–60. <https://doi.org/10.1177/110330880100900104>.

- Kovacheva, S., & Hristozova, D. (2019). Youth migration and life course transitions: Comparing the impact of women's mobility across generation in Bulgaria. *Sociologija*, 61(2), 210–226. <https://doi.org/10.2298/SOC1902210K>.
- Kozek, W. (2011). Rekonstrukcja rynku pracy 1989–2009. In M. Bucholc, S. Mandes, T. Szawiel & J. Wawrzyniak (Eds.), *Polska po 20 latach wolności* (pp. 137–149). Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Kozek, W. (2013). *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*. Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego. <https://doi.org/10.31338/uw.9788323518334>.
- Kozłowski, M., Sowa, J., & Szreder, K. (Eds.). (2014). *Fabryka sztuki. Podział pracy oraz dystrybucja kapitałów społecznych w polu sztuk wizualnych we współczesnej Polsce*. Wolny Uniwersytet Warszawy.
- Krasowska, A. (2017). Ideologia pracy a problem sprawstwa prekariatu. *Humanizacja Pracy*, 2(288), 65–80. <https://www.humanizacja-pracy.pl/witryna/doc/humanizacja%202%202017.pdf>.
- Krings, T., Moriarty, E., & Wickham, J. (2013). *New mobilities in Europe: Polish migration to Ireland post-2004*. Manchester University Press. <https://doi.org/10.7228/manchester/9780719088094.001.0001>.
- Krzaklewska, E. (2017). *Spory wokół koncepcji dorosłości. Nowe wzory kulturowe w Polsce*. Praca doktorska, Uniwersytet Jagielloński.
- Krzaklewska, E. (2019). Youth, Mobility and Generations – the Meanings and Impact of Migration and Mobility Experiences on Transitions to Adulthood. *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*, 1(171), 41–59. <https://doi.org/10.4467/25444972smpp.19.002.10252>.
- Krzaklewska, E. (2022). Młodość w procesach wchodzenia w dorosłość. Refleksje z perspektywy przemian przebiegu życia. *Rocznik Lubuski*, 48(1), 39–54. <https://doi.org/10.34768/rl.2022.v481.04>.
- Krzaklewska, E. (2024). Mobility in youth transitions at the start of the 21st century - from consuming mobility to im/mobile futures?". In J. Chesters (Ed.), *Research Handbook on Transitions into Adulthood* (pp. 67–78). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781839106972.00014>.
- Krzaklewska, E., & Cuzzocrea, V. (2024). Young People Experiencing Multiple Mobilities: In Search of an Oasis of Youth Across Europe. *Sociological Research Online*. <https://doi.org/10.1177/13607804231224998>.

- Krzaklewska, E., Williamson, H., Stapleton, A., & Tillmann, F. (Eds.). (2023). *Transitions on hold? How the Covid-19 pandemic affected young people's transitions to autonomy*. Council of Europe. <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/transitions-on-hold->
- Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2019). *Analyzing Qualitative Data with MAXQDA: Text, Audio, and Video*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-15671-8>.
- Kühn, T. & Witzel, A. (2000). School-to-Work Transition, Career Development and Family Planning—Methodological Challenges and Guidelines of a Qualitative Longitudinal Panel Study. *Forum Qualitative Sozialforschung: Forum: Qualitative Social Research*, 1(2). <https://doi.org/10.17169/fqs-1.2.1086>.
- Kwiek, M. (2017). Prywatyzacja i deprywatyzacja: od ekspansji (1990–2005) do implozji (2006–2025) systemu szkolnictwa wyższego w Polsce. *Nauka*, 1, 39–67. <https://nauka-pan.pl/index.php/nauka/article/view/702>.
- Lau Clayton, C. (2012). *You're Not a Stranger but You Are a Stranger: Reflections on the participant - researcher relationship in the Following Fathers study*. Entry for the Timescapes Website Ethics Knowledge Bank. Timescapes. <https://timescapes-archive.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/47/2020/07/Youre-not-a-Stranger-Carmen.pdf>.
- Layder, D. (1998). *Sociological practice. Linking theory and sociological research*. SAGE Publications.
- Leccardi, C. (2006). Facing Uncertainty. Temporality and Biographies in the New Century. In E. Ruspini & C. Leccardi (Eds.), *A New Youth? Young People, Generations and Family Life* (pp. 15–40). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315565057>.
- Leyk, A., & Wawrzyniak, J. (2020). *Cięcia. Mówiona historia transformacji*. Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Lesińska, M., & Okólski, M. (Eds.). (2018). *25 wykładów o migracjach*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Lesińska, M., & Okólski, M. (Eds.). (2023). *30 wykładów o migracjach*. Wydawnictwo Naukowe Scholar. <https://doi.org/10.31338/uw.9788323561101>.
- Lewis, J. (2007). Analysing Qualitative Longitudinal Research in Evaluations. *Social Policy and Society*, 6(4), 545–556. <https://doi.org/10.1017/S1474746407003880>.

- Lo Iacono, V., Symonds, P., & Brown, D. H. K. (2016). Skype as a Tool for Qualitative Research Interviews. *Sociological Research Online*, 21(2), 103–117. <https://doi.org/10.5153/sro.3952>.
- Lobe, B., Morgan, D., & Hoffman, K. A. (2020). Qualitative Data Collection in an Era of Social Distancing. *International Journal of Qualitative Methods*, 19, 1–8. <https://doi.org/10.1177/1609406920937875>.
- Lorey, I. (2015). *State of Insecurity. Government of the Precarious*. Verso.
- Lulle, A., Janta, H., & Emilsson, H. (2021). Introduction to the Special Issue: European youth migration: human capital outcomes, skills and competences. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(8), 1725–1739. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1679407>.
- Lulle, A., Moroşanu, L., & King, R. (2018). And then came Brexit: Experiences and future plans of young EU migrants in the London region. *Population, Space and Place*, 24(1), e2122. <https://doi.org/10.1002/psp.2122>.
- Łuczaj, K. (2024). Terapeutyczny wymiar wywiadu socjologicznego: praktyka badawcza w kontekście wyzwań etycznych. *Studia Socjologiczne*, 1(125), 81–105. <https://doi.org/10.24425/sts.2024.149317>.
- Mach, B. W. (2003). *Pokolenie historycznej nadziei i codziennego ryzyka. Społeczne losy osiemnastolatków z roku 1989*. Instytut Studiów Politycznych Polskiej Akademii Nauk.
- MacDonald, R. (2009). Precarious work: risk, choice and poverty traps. In A. Furlong (Ed.), *Handbook of Youth and Young Adulthood: New Perspectives and Agendas* (pp. 167–175). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203881965>.
- MacDonald, R. (2016). Precarious work. The growing précarité of youth. In A. Furlong (Ed.), *Routledge Handbook of Youth and Young Adulthood* (pp. 156–163). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315753058>.
- Macmillan, R. (2006). 'Constructing Adulthood': Agency and Subjectivity in the Transition to Adulthood. *Advances in Life Course Research*, 11, 3–29. [https://doi.org/10.1016/S1040-2608\(06\)11001-1](https://doi.org/10.1016/S1040-2608(06)11001-1).
- Majewska, E. (2015). Prekariat i dziewczyna. Fetyszizm towarowy i emancypacja dziś. *Praktyka Teoretyczna*, 15(1), 218–241. <https://doi.org/10.14746/prt.2015.1.6>.
- Makovsky, N. (Ed.). (2016). *Neoliberalism, Personhood, and Postsocialism: Enterprising Selves in Changing Economies*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315597799>.

- Mannheim, K. (1952). The Problem of Generations. In P. Kecskemeti (Ed.), *Essays on the Sociology of Knowledge* (pp. 276–320). Routledge and Kegan Paul.
- Marchetti, G. (2022). *Becoming adults elsewhere. The recent migration of young Italians to Australia*. Doctoral Thesis, The University of Western Australia. <https://doi.org/10.26182/3d1d-cc37>.
- Marchetti, G., Baldassar, L., Harris, A., & Robertson, S. (2022a). Sideways moves to adult life: the transnational mobility and transitions of young Italians to Australia. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2022.2145275>.
- Marchetti, G., Harris, A., Baldassar, L., & Robertson, S. (2022b). Return mobilities and Italian youth transitions: new meanings around adulthood. *Journal of Youth Studies*. <https://doi.org/10.1080/13676261.2022.2131382>.
- Marini, M. M. (1984). Age and sequencing norms in the transition to adulthood. *Social Forces*, 63, 229–244. <https://doi.org/10.1093/sf/63.1.229>.
- Marody, M. (2015). *Jednostka po nowoczesności. Perspektywa socjologiczna*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Marody, M., & Giza-Poleszczuk, A. (2014). *Przemiany więzi społecznych. Zarys teorii zmiany społecznej*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Marody, M., & Lewicki, M. (2010). Przemiany ideologii w pracy. In J. Kochanowicz & M. Marody (Eds.), *Kultura i gospodarka* (pp. 85–128). Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Mary, A. (2012). *The Illusion of the Prolongation of Youth. Transition to Adulthood among Finnish and French Female University Students*. Tampere University Press.
- Mazzucato, V. (2023). Developing new approaches, stepping beyond categories. Transnationalism and youth mobility trajectories in migration research. In M. Gemignani, Y. Hernández-Albújar & J. Sládková (Eds.), *Migrant Scholars Researching Migration. Reflexivity, Subjectivity and Biography in Research* (pp. 164–174). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003225195>.
- Mazzucato, V., Akom Ankobrey, G., Anschütz, S., Ogden, L., & Osei, O. (2022). Mobility Trajectory Mapping for Researching the Lives and Learning Experiences of Transnational Youth. In C. Magno, S. Rodriguez, & J. Lew (Eds.), *(Re)Mapping Migration and Education: Centering Methods and Methodologies* (pp. 38–64). Brill. https://doi.org/10.1163/9789004522732_003.

- Mazzucato, V., & Haagsman, K. (2022). Transnational youth mobility: new categories for migrant youth research. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48(11), 2473–2492. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2022.2031926>.
- McGarrigle, J. (2022). Lifestyle Migration. In P. Scholten (Ed.), *Introduction to Migration Studies. IMISCOE Research Series* (pp 169–177). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-92377-8_10.
- McLeod, J., & Thomson, R. (2009). *Researching social change*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9780857029010>.
- Meardi, G. (2011). *Social Failures of EU Enlargement. A Case of Workers Voting with their Feet*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203153703>.
- Merton, R. K. (1968). The Matthew Effect in Science: The Reward and Communication Systems of Science are Considered. *Science*, 159(3810), 56–63. <https://www.science.org/doi/10.1126/science.159.3810.56>.
- Meskeel, P., Houghton, C., & Biesty, L. (2021). Opening Windows Behind Closed Doors: Reflections on Working Qualitatively During a Pandemic. *International Journal of Qualitative Methods*, 20, 1–4. <https://doi.org/10.1177/16094069211008313>.
- Michoń, P. (2023). School-to-work transition in Poland: a false reality of numbers. In D. Buttler, M. Ławrynowicz & P. Michoń (Eds.), *School-to-Work Transition in Comparative Perspective* (pp. 258–286). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781800370111>.
- Miles, M. B., Huberman, M., & Saldana, J. (2018). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications.
- Millar, J. (2007). The dynamics of poverty and employment: The contribution of qualitative longitudinal research to understandings transitions, adaptations and trajectories. *Social Policy and Society*, 6(4), 533–544. <https://doi.org/10.1017/S1474746407003879>.
- Miller, P., & Rose, N. (2008). *Governing the Present: Administering Economic, Social and Personal Life*. Polity Press.
- Miller, T. (2007). “Is This What Motherhood is All About?”: Weaving Experiences and Discourse through Transition to First-Time Motherhood. *Gender & Society*, 21(3), 337–358. <https://doi.org/10.1177/0891243207300561>.

- Miller, T. (2015). Going back: 'Stalking', talking and researcher responsibilities in qualitative longitudinal research. *International Journal of Social Research Methodology*, 18(3), 293–305, <https://doi.org/10.1080/13645579.2015.1017902>.
- Mills, C. W. (1959). *The sociological imagination*. Oxford University Press.
- Mills, M., & Blossfeld, H. -P. (2005). Globalization, Uncertainty and the Early Life Course. A Theoretical Framework. In H. -P. Blossfeld, E. Klijzing, M. Mills & K. Kurz (Eds.), *Globalization, Uncertainty and Youth in Society. The Losers in a Globalizing World* (pp. 1– 24). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203003206>.
- Mokrzan, M. (2019). *Klasa, kapitał i coaching w dobie późnego kapitalizmu. Perswazja neoliberalnego urządzania*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Morano-Foadi, S. (2005). Scientific mobility, career progression, and excellence in the European Research Area. *International Migration*, 43(5), 133–162. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2005.00344.x>.
- Morawski, W. (2010). *Konfiguracje globalne: struktury, agencje, instytucje*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Moret, J. (2018). *European Somalis' Post-Migration Movements. Capital and the Transnationalisation of Resources. IMISCOE Research Series*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-95660-2>.
- Moret, J. (2020). Mobility capital: Somali migrants' trajectories of (im)mobilities and the negotiation of social inequalities across borders. *Geoforum*, 116, 235–242. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2017.12.002>.
- Morimoto, S. A. (2019). Emerging Adulthood: An Intersectional Examination of the Changing Life Course. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 15(4), 14–33. <https://doi.org/10.18778/1733-8069.15.4.02>.
- Morokvasic, M. (2004). 'Settled in mobility': Engendering Post-Wall Migration in Europe. *Feminist Review*, 77(1), 7–25. <https://doi.org/10.1057/palgrave.fr.9400154>.
- Moroşanu, L., Bulat, A., Mazzilli, C., & King, R. (2019). Growing up abroad: Italian and Romanian migrants' partial transitions to adulthood. *Ethnic and Racial Studies*, 42(9), 1554–1573. <https://doi.org/10.1080/01419870.2018.1501505>.
- Mortimer, J. T., & Shanahan, M. J. (Eds.). (2003). *Handbook of the Life Course*. Springer. <https://doi.org/10.1007/b100507>.

- Motrenko, J. (2012). Prekariusz w akademii. Nietypowe zatrudnienie pracowników nauki w kontekście reformy nauki i szkolnictwa wyższego. *Polityka Społeczna*, 9, 23–27. <https://polityka-spoeczna.ipiss.com.pl/resources/html/article/details?id=200403>.
- Mrozowicki, A. (2011). *Coping with social change: life strategies of workers in Poland's new capitalism*. Leuven University Press.
- Mrozowicki, A. (2016). Normalisation of Precariousness? Biographical Experiences of Young Workers in the Flexible Forms of Employment in Poland. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 12(2), 94–112. <https://doi.org/10.18778/1733-8069.12.2.06>.
- Mrozowicki, A., & Czarzasty, J. (Eds.). (2020). *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Mrozowicki, A., & Kajta, K. (2023). The neoliberal turn in biographical narratives of young people in Poland. In V. Pehe & J. Wawrzyniak (Eds.), *Remembering the Neoliberal Turn: Economic Change and Collective Memory in Eastern Europe after 1989* (pp. 181–198). Routledge. <https://doi.org/10.4324/b23366>.
- Mrozowicki, A., & Karolak, M. (2017). Between Normalisation and Resistance. Life Strategies of Young Precarious Workers. *Warsaw Forum of Economic Sociology*, 8(15), 7–32. <https://econjournals.sgh.waw.pl/wfes/article/view/537>.
- Mrozowicki, A., Karolak, M., Czarzasty, J., Gardawski, J., Drabina-Różewicz, A., Krasowska, A., & Andrejczuk, M. (2020a). Prekaryzacja pracy a świadomość społeczna i strategie życiowe ludzi młodych: ramy teoretyczne. In A. Mrozowicki & J. Czarzasty (Eds.), *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi* (pp. 17–48). Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Mrozowicki, A., Karolak, M., & Krasowska, A. (2018). Lost in Transitions? Biographical Experiences and Life Strategies of Young Precarious Workers in Poland. *Kultura i Społeczeństwo*, 62(4), 69–89. <https://doi.org/10.35757/KiS.2018.62.4.4>.
- Mrozowicki, A., & Trappmann, V. (2021). Precarity as a biographical problem? Young workers living with precarity in Germany and Poland. *Work, Employment and Society*, 35(2), 221–238. <https://doi.org/10.1177/0950017020936898>.

- Mrozowicki, A., Trappmann, V., Seehaus, A., Karolak, M., Krasowska, A., & Lorenzen J. M. (2020b). Typologia strategii życiowych pracowników sprekaryzowanych. In A. Mrozowicki & J. Czarzasty (Eds.), *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi* (pp. 349–368). Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- MRPiPS (2018). *Informacja o zatrudnieniu cudzoziemców w Polsce*. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. <https://psz.praca.gov.pl/-/8180234-informacje-o-zatrudnieniu-cudzoziemcow-w-polsce>.
- Mulholland, J., & Ryan, L. (2022). Advancing the embedding framework: Using longitudinal methods to revisit French highly skilled migrants in the context of Brexit. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(3), 601–617. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2022.2057282>.
- Murphy-Lejeune, E. (2002). *Student Mobility and Narrative in Europe. The New Strangers*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203167038>.
- Muszyński, K. (2019a). Normalisation of “junk contracts”: Public policies towards civil law employment in Poland. *Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje*, 46(3), 11–28. <https://doi.org/10.31971/16401808.46.3.2019.1>.
- Muszyński, K. (2019b). *Polityka regulacji zatrudnienia w Polsce. Kryzys ekonomiczny a destandardyzacja stosunków pracy*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Müller, W., & Gangl, M. (Eds.). (2004). *Transitions from Education to Work in Europe. The Integration of Youth into EU Labour Markets*. Oxford University Press.
- Mwambari, D., Purdeková, A., & Bisoka, A. N. (2022). Covid-19 and research in conflict-affected contexts: distanced methods and the digitalisation of suffering. *Qualitative Research*, 22(6), 969–978. <https://doi.org/10.1177/1468794121999014>.
- Naderifar, M., Goli, H., & Ghaljaie, F. (2017). Snowball Sampling: A Purposeful Method of Sampling in Qualitative Research. *Strides in Development of Medical Education*, 14(3). <https://doi.org/10.5812/sdme.67670>.
- Naeem, M., Ozuem, W., Howell, K., & Ranfagni, S. (2023). A Step-by-Step Process of Thematic Analysis to Develop a Conceptual Model in Qualitative Research. *International Journal of Qualitative Methods*, 22, 1–18. <https://doi.org/10.1177/16094069231205789>.
- Neale, B. (2007). *Changing Relationships and Identities through the Life Course. Study Overview*. Timescapes. https://timescapes-archive.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/47/2020/07/TIMESCAPES_Blueprint.pdf.

- Neale, B. (2008). *Linking Questions and Data in Longitudinal Research: Re-thinking Mixed Longitudinal Methods*. Briefing paper for the ESRC Research Resources Board. Timescapes. <https://timescapes-archive.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/47/2020/07/Mixed-longitudinal-methods-briefing-paper-for-ESRC-RRB-june-2008.pdf>.
- Neale, B. (2013). Adding Time into the Mix: Stakeholder Ethics in Qualitative Longitudinal Research. *Methodological Innovations Online*, 8(2), 6–20. <https://doi.org/10.4256/mio.2013.010>.
- Neale, B. (2015). Time and the lifecourse: perspectives from qualitative longitudinal research. In N. Worth & I. Hardill (Eds.), *Researching the lifecourse: Critical reflections from the social sciences* (pp. 25–42). Policy Press. <https://doi.org/10.1332/policypress/9781447317524.003.0002>.
- Neale, B. (2017). *Generating Data in Qualitative Longitudinal Research: A methodological review*. Timescapes Working Paper, 8. <https://timescapes-archive.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/47/2020/07/Generating-Data-in-QL-research-Timescapes-Working-Paper-8.pdf>.
- Neale, B. (2019). *What is Qualitative Longitudinal Research?* Bloomsbury.
- Neale, B. (2021). *The Craft of Qualitative Longitudinal Research*. SAGE Publications.
- Neale, B., & Bishop, L. (2012). *The ethics of archiving and re-using qualitative longitudinal data: a stakeholder approach*. Timescapes Methods Guide Series, 18. <https://timescapes-archive.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/47/2020/07/timescapes-neale-ethics-archiving.pdf>.
- Neale, B., & Davies, L. (2016). Becoming a young breadwinner? The education, employment and training trajectories of young fathers. *Social Policy and Society*, 15(1), 85–98. <https://doi.org/10.1017/s1474746415000512>.
- Neale, B., & Flowerdew, J. (2003). Time, texture and childhood: The contours of longitudinal qualitative research. *International Journal of Social Research Methodology*, 6(3), 189–199. <https://doi.org/10.1080/1364557032000091798>.
- Neale, B., & Hanna, E. (2012). *The ethics of researching lives qualitatively through time*. Timescapes Methods Guide Series, 11. <https://timescapes-archive.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/47/2020/07/timescapes-series-2.pdf>.

- Neale, B., & Hughes, K. (2020). *Data Management Planning: A Practical Guide for Qualitative Longitudinal Researchers*. Timescapes. <https://timescapes-archive.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/47/2020/12/Data-Management-Planning-2020.pdf>.
- Newman, P. A., Guta, A., & Black, T. (2021). Ethical Considerations for Qualitative Research Methods During the COVID-19 Pandemic and Other Emergency Situations: Navigating the Virtual Field. *International Journal of Qualitative Methods*, 20, 1–12. <https://doi.org/10.1177/16094069211047823>.
- Nikunen, M., & Korvajärvi, P. (2022). Being positive, being hopeful, being happy: Young adults reflecting on their future in times of austerity. *European Journal of Cultural Studies*, 25(3), 824–842. <https://doi.org/10.1177/1367549420935901>.
- Nilsen, A., Brannen, J., & Vogt, K. C. (2018). Transitions to Adulthood. In A. Lange, H. Reiter, S. Schutter & C. Steiner (Eds.), *Handbuch Kindheits- und Jugendsoziologie* (pp. 83–96). Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-04207-3_43.
- Nind, M., Coverdale, A., & Meckin, R. (2021). *National Centre for Research Methods Changing Social Research Practices in the Context of Covid-19: Rapid Evidence Review*. National Centre for Research Methods. <https://doi.org/10.5258/NCRM%2FNCRM.00004458>.
- Nind, M., Coverdale, A., & Meckin, R. (2023). Research practices for a pandemic and an uncertain future: synthesis of the learning among the social research community 2020–2022. *International Journal of Social Research Methodology*, 26(5), 615–630. <https://doi.org/10.1080/13645579.2023.2173842>.
- Noble, G., & Tabar, P. (2017). The 'career' of the migrant: time, space and the settling process. In M. Boese & V. Marotta (Eds.), *Critical Reflections on Migration, 'Race' and Multiculturalism: Australia in a Global Context* (pp. 255–270). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315645124>.
- Nowell S. L., Norris M. J., White E. D., & Moules J. N. (2017). Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1–13. <https://doi.org/10.1177/1609406917733847>.
- Nowicka, M., & Ryan, L. (2015). Beyond insiders and outsiders in migration research: Rejecting a Priori Commonalities. Introduction to the FQS Thematic Section on "Researcher, Migrant, Woman: Methodological Implications of Multiple Positionalities in Migration Studies". *Forum Qualitative Sozialforschung Forum: Qualitative Social Research*, 16(2), 18. <https://doi.org/10.17169/fqs-16.2.2342>.

- Nyhagen Predelli, L., & Cebulla, A. (2011). Perceptions of labour market risks: Shifts and continuities across generations. *Current Sociology*, 59(1), 24–41. <https://doi.org/10.1177/0011392110385968>.
- Oinonen, E. (2018). Under Pressure to Become – from a Student to Entrepreneurial Self. *Journal of Youth Studies*, 21(10), 1344–1360. <https://doi.org/10.1080/13676261.2018.1468022>.
- Okólski, M. (2021). The Migration Transition in Poland. *Central and Eastern European Migration Review*, 10(2), 151–169. <https://doi.org/10.17467/CEEMR.2021.16>.
- Okólski, M., & Salt, J. (2014). Polish Emigration to the UK after 2004; Why Did So Many Come? *Central and Eastern European Migration Review*, 3(2), 11–37. <http://www.ceemr.uw.edu.pl/vol-3-no-2-december-2014/articles/polish-emigration-uk-after-2004-why-did-so-many-come>.
- Oommen, E. T. (2019). Privilege and youth migration: Polarised employment patterns of youth mobility workers in London. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(9), 1554–1573. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1583094>.
- Oso, L., Kaczmarczyk, P., & Salamońska, J. (2022). Labour Migration. In P. Scholten (Ed.), *Introduction to Migration Studies. IMISCOE Research Series* (pp. 117–135). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-92377-8_7.
- O'Reilly, J., Leschke, J., Ortlieb, R., Seeleib-Kaiser, M., & Villa, P. (Eds.). (2018). *Youth Labor in Transition: Inequalities, Mobility, and Policies in Europe*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190864798.001.0001>.
- O'Reilly, J., Moyart, C., Nazio, T., & Smith, M. (Eds.). (2017). *Youth Employment: STYLE Handbook. Strategic Transitions for Youth Labour in Europe*. CROME.
- Palese, A., Chiappinotto, S., Fonda, F., Visintini, E., Peghin, M., Colizzi, M., Balestrieri, M., De Martino, M., Isola, M., & Tascini, C. (2023). Lessons learnt while designing and conducting a longitudinal study from the first Italian COVID-19 pandemic wave up to 3 years. *Health Research Policy and Systems*, 21(111), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12961-023-01055-w>.
- Pałęcka, A., & Płucienniczak, P. (2020). We're in this together: framing contest over the precariat in the third sector in Poland. *Polish Sociological Review*, 212(4), 461–476. <https://doi.org/10.26412/psr212.05>.

- Pańków, M. (2012). *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*. Instytut Spraw Publicznych. <https://www.isp.org.pl/pl/publikacje/mlodzi-na-ryнку-pracy-raport-z-badania>.
- Pawłowski, M. (2016). Analiza sekwencji aktywności edukacyjno-zawodowych na przykładzie danych pochodzących z wywiadów biograficznych. *Edukacja*, 1(136), 58–73.
- Parker, C., Scott, S., & Geddes, A. (2019). Snowball Sampling. In P. Atkinson, S. Delamont, A. Cernat, J. W. Sakshaug & R. A. Williams (Eds.), *SAGE Research Methods Foundations*. <https://doi.org/10.4135/9781526421036831710>.
- Parutis, V. (2011). White, European, and hardworking: East European migrants' relationships with other communities in London. *Journal of Baltic Studies*, 42(2), 263–288. <https://doi.org/10.1080/01629778.2011.569074>.
- Passaretta, G., & Wolbers, M. H. (2019). Temporary employment at labour market entry in Europe: Labour market dualism, transitions to secure employment and upward mobility. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 382–408. <https://doi.org/10.1177/0143831X16652946>.
- Patias, N. (2019). Exploring long-term youth unemployment in Europe using sequence analysis: A reproducible notebook approach. *REGION*, 6(3), 53–69. <https://www.econstor.eu/handle/10419/235805>.
- Patrick, R. (2012). *Recruiting & Sustaining Sample Populations Over Time: Possibilities and Challenges*. Timescapes Methods Guides Series, 3. <https://timescapes-archive.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/47/2020/07/timescapes-ruth-patrick.pdf>.
- Pásztor, A. (2015). Careers on the move: International doctoral students at an elite British university: Careers on the move. *Population, Space and Place*, 21(8), 832–842. <https://doi.org/10.1002/psp.1875>.
- Pehe, V., & Wawrzyniak, J. (Eds.). (2023). *Remembering the Neoliberal Turn: Economic Change and Collective Memory in Eastern Europe after 1989*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/b23366>.
- Perry, A. L., & Bigelow, M. (2020). The Therapeutic Nature of Qualitative Interviewing: Benefits of Research Participation. *Journal of Research Initiatives*, 5(2), 1–15. <https://digitalcommons.uncfsu.edu/jri/vol5/iss2/2>.
- Peters, M. A. (2016). From State responsibility for education and welfare to self-responsibilisation in the market. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 38(1), 138–145. <https://doi.org/10.1080/01596306.2016.1163854>.

- Pilch, Sz. (2018). Sprecaryzowane zatrudnienie i wolontariat przy festiwalach w kontekście spektakularyzacji miejskiej kultury – analiza socjologiczna. *Fabrica Societatis*, 1, 216–235. <https://doi.org/10.34616/fs.18.1.216.235>.
- Piore, M. J. (1979). *Birds of Passage. Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge University Press.
- Piore, M. J. (1986). The Shifting Grounds for Immigration. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 485(1), 23–33. <https://doi.org/10.1177/0002716286485001003>.
- Piróg, D. (2016). Opóźnienia w przechodzeniu absolwentów szkół wyższych na rynek pracy: przyczyny, typologia, następstwa. *Studia Ekonomiczne*, 292, 144–157. <https://digitalcommons.uncfsu.edu/jri/vol5/iss2/2>.
- Plano Clark, V. L., Anderson, N., Wertz, J. A., Zhou, Y., Schumacher, K., & Miaskowski, C. (2015). Conceptualizing Longitudinal Mixed Methods Designs: A Methodological Review of Health Sciences Research. *Journal of Mixed Methods Research*, 9(4), 297–319. <https://doi.org/10.1177/1558689814543563>.
- Platt, L., Luthra, R., & Frere-Smith, T. (2015). Adapting chain referral methods to sample new migrants: Possibilities and limitations. *Demographic Research*, 33(24), 665–700. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2015.33.24>.
- Poławski, P. (2012a). Generacja prekariuszy na polskim rynku pracy. *Polityka Społeczna*, 9, 16–23. <https://polityka-spoleczna.ipiss.com.pl/resources/html/article/details?id=200401&language=pl>.
- Poławski, P. (2012b). Prekariat: Stabilizacja w gorszym segmencie rynku pracy. In M. Bednarski & K. W. Frieske (Eds.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska* (pp. 122–147). Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Potter, J. (2015). *Crisis at Work: Identity and the End of Career*. Palgrave Macmillan.
- Punch, S. (2015). Youth transitions and migration: negotiated and constrained interdependencies within and across generations. *Journal of Youth Studies*, 18(2), 262–276. <https://doi.org/10.1080/13676261.2014.944118>.
- Pustulka, P. (2023). ‘Since Having a Child, I Finally Feel Like an Adult’: Exploring Intersections of Contemporary Transitions-To-Motherhood and Transitions-To-Adulthood. *Emerging Adulthood*, 11(3), 581–596. <https://doi.org/10.1177/21676968221143814>.

- Pustulka, P., Bell, J., & Trąbka, A. (2019a). Questionable Insiders: Changing Positionalities of Interviewers throughout Stages of Migration Research. *Field Methods*, 31(3), 241–259. <https://doi.org/10.1177/1525822X19839368>.
- Pustułka, P., & Buler, M. (2020). *(Wyboista) droga do macierzyństwa. Tranzycje do macierzyństwa w perspektywie trzech pokoleń Polek oraz ekspertek i ekspertów*. Youth Working Papers, 3/2020. SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny – Młodzi w Centrum LAB. https://swps.pl/images/STRUKTURA/centra-badawcze/mlodzi-w-centrum/dokumenty/YWP_Nr_3_2020.pdf.
- Pustułka, P., Juchniewicz, N., & Grabowska, I. (2017). Participant Recruitment Challenges in Researching Peer Groups and Migration Retrospectively. *Przełqd Socjologii Jakościowej*, 13(4), 48–69. <https://doi.org/10.18778/1733-8069.13.4.04>.
- Pustułka, P., Radzińska, J., Kajta, J., Sarnowska, J., Kwiatkowska, A., & Golińska, A. (2021). *Transitions to Adulthood during COVID-19: Background and Early Findings from the ULTRAGEN Project*. Youth Working Papers, 4/2021. SWPS University – Youth Research Center. https://swps.pl/images/STRUKTURA/centra-badawcze/mlodzi-w-centrum/dokumenty/Working-Paper_Final_201221.pdf.
- Pustulka, P., & Sarnowska, J. (2021). Educational choices of Polish youth in an intergenerational perspective. *Journal of Education and Work*, 34(4), 414–428. <https://doi.org/10.1080/13639080.2021.1943332>.
- Pustulka, P., Sarnowska, J., & Buler, M. (2022). Resources and pace of leaving home among young adults in Poland. *Journal of Youth Studies*, 25(7), 946–962. <https://doi.org/10.1080/13676261.2021.1925638>.
- Pustułka, P., Sarnowska, J., & Grabowska, I. (2018). Grupy rówieśnicze (peer groups) a decyzje migracyjne. *Rocznik Lubuski*, 44(1), 277–303. http://www.roczniklubuski.uz.zgora.pl/wydania/tom_44/RL_T44_1_Pustulka_Sarnowska_a_Grabowska.pdf.
- Pustulka, P., & Winogrodzka, D. (2021). Unpacking the mobility capacities and imperatives of the ‘global generation.’ In D. Cairns (Ed.), *The Palgrave Handbook of Youth Mobility and Educational Migration* (pp. 47–61). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-64235-8_6.

- Pustułka, P., Winogrodzka, D., & Buler, M. (2019b). Mobilne pokolenie wyboru? Migracje międzynarodowe a płeć i role rodzinne wśród Milenialsek. *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*, 4(174), 139–164. <https://doi.org/10.4467/25444972SMPP.19.043.11357>.
- Radzińska, J. (2022). Między elastycznością a spójnością – wykorzystanie metod asynchronicznych w jakościowym badaniu podłużnym realizowanym w trakcie pandemii COVID-19. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 18(3), 10–31. <https://doi.org/10.18778/1733-8069.18.3.02>.
- Raffe, D. (2003). Pathways Linking Education and Work: A Review of Concepts, Research, and Policy Debates. *Journal of Youth Studies*, 6(1), 3–19. <https://doi.org/10.1080/136762603200006813>.
- Reichel, D., & Morales, L. (2017). Surveying immigrants without sampling frames – evaluating the success of alternative field methods. *Comparative Migration Studies*, 5(1), 1–22. <https://doi.org/10.1186/s40878-016-0044-9>.
- Rek-Woźniak, M. (2016). *Młodzi dorośli. Wzory ruchliwości społecznej w okresie transformacji systemowej*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Rifkin, J. (2001). *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej* (E. Kania, Trans.). Wydawnictwo Dolnośląskie.
- Ritschard, G., & Studer, M. (2018). Sequence Analysis: Where Are We, Where Are We Going? In G. Ritschard & M. Studer (Eds.), *Sequence Analysis and Related Approaches. Innovative Methods and Applications* (pp. 1–11). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-95420-2_1.
- Ritchie, J., Spencer, L., & O'Connor, W. (2003). Carrying out qualitative analysis. In J. Ritchie & J. Lewis (Eds.), *Qualitative Research Practice. A Guide for Social Science Students and Researchers* (pp. 219-262). SAGE Publications.
- Roberts, J. K., Pavlakis, A. E., & Richards, M. P. (2021). It's more complicated than it seems: Virtual qualitative research in the COVID-19 era. *International Journal of Qualitative Methods*, 20, 1–13. <https://doi.org/10.1177/16094069211002959>.
- Robertson, S. (2013). *Transnational Student-Migrants and the State: The Education-Migration Nexus*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9781137267085>.

- Robertson, S. (2015). The Temporalities of International Migration: Implications for Ethnographic Research. In S. Castles, D. Ozkul & M. A. Cubas (Eds.), *Social Transformation and Migration. Migration, Diasporas and Citizenship Series* (pp 45–60). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9781137474957_4.
- Robertson, S. (2021). *Temporality in Mobile Lives: Contemporary Asia-Australia Migration and Everyday Time*. Bristol University Press.
- Robertson, S., Cheng Y. E., & Yeoh, B. S. A. (2018a). Introduction: Mobile Aspirations? Youth Im/Mobilities in the Asia-Pacific. *Journal of Intercultural Studies*, 39(6), 613–625. <https://doi.org/10.1080/07256868.2018.1536345>.
- Robertson, S., Harris, A., & Baldassar, L. (2018b). Mobile transitions: a conceptual framework for researching a generation on the move. *Journal of Youth Studies*, 21(2), 203–217. <https://doi.org/10.1080/13676261.2017.1362101>.
- Robertson, S., & Roberts, R. (2022). Migrants ‘in-between’: Rethinking privilege and social mobility in middle-class migration. In S. Robertson & R. Roberts (Eds.), *Rethinking Privilege and Social Mobility in Middle-Class Migration. Migrants ‘In-Between’* (pp. 1–23). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003087588>.
- Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Europe: The state of the debate. In G. Rodgers & J. Rodgers (Eds.), *Precarious jobs in labor market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe* (pp. 1–16). International Labour Organisation.
- Róg-Ilnicka, J. (2015). ‘Career by Choice’ or ‘Career by Chance.’ The Determinants of Flexible Professional Biographies. *Forum Socjologiczne, Special Issue 1: Social boundaries and meanings of work in the 21st-century capitalism*, 213–223.
- Rubery, J., Grimshaw, D., Keizer, A., & Johnson, M. (2018). Challenges and Contradictions in the ‘Normalising’ of Precarious Work. *Work, Employment and Society*, 32(3), 509–527. <https://doi.org/10.1177/0950017017751790>.
- Ryan, L., Lopez Rodriguez, M., & Trevena, P. (2016). Opportunities and Challenges of Unplanned Follow-up Interviews: Experiences with Polish Migrants in London. *Forum Qualitative Sozialforschung Forum: Qualitative Social Research*, 17(2). <https://doi.org/10.17169/fqs-17.2.2530>.
- Sadowski, I., & Mach, B. W. (2021). Is the ‘Third Generation’ of the Polish Transformation More Economically Liberal? Inter-Cohort Differences in Job Entrance and Egalitarian Attitudes. *Polish Sociological Review*, 213(1), 3–26. <https://doi.org/10.26412/psr213.01>.

- Sadura, P. (2018). *Państwo, szkoła, klasy*. Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Salamońska, J., & Czeranowska, O. (2018). *How to Research Multiple Migrants? Introducing Web-based Respondent-Driven Sampling Survey*. CMR Working Papers, 110/168. Centre of Migration Research. <https://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2018/09/WP110168.pdf>.
- Saldana, J. (2003). *Longitudinal Qualitative Research: Analyzing Change through Time*. AltaMira Press.
- Saldana, J. (2021). *The Coding Manual for Qualitative Researchers*. SAGE Publications.
- Sarnowska, J. (2016). Double Transition: University-To-Work Abroad and Adulthood. *Rocznik Lubuski*, 42(2a), 215–228. http://www.roczniklubuski.uz.zgora.pl/wydania/tom_42/RL_T42_2a_Sarnowska.pdf.
- Sarnowska, J. (2017). *Socjalizacyjna rola migracji międzynarodowych w procesie wchodzenia na rynek pracy*. Praca doktorska. Uniwersytet Humanistycznospołeczny SWPS.
- Sarnowska, J. (2019). Efekty wąskiej i szerokiej socjalizacji dla trajektorii migracyjnych młodych dorosłych. *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*, 1(171), 61–83. <https://doi.org/10.4467/25444972SMPP.19.003.10253>.
- Sarnowska, J., Winogrodzka, D., & Pustułka, P. (2018). The changing meanings of work among university educated adults from a temporal perspective. *Przegląd Socjologiczny*, 67(3), 111–134. <https://doi.org/10.26485/PS/2018/67.3/5>.
- Saunders, B., Kitzinger, J., & Kitzinger, C. (2015). Anonymising interview data: challenges and compromise in practice. *Qualitative Research*, 15(5), 616–632. <https://doi.org/10.1177/1468794114550439>.
- Sawulski, J. (2019). *Pokolenie '89. Młodzi o polskiej transformacji*. Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Scherer, S. (2004). Stepping-Stones or Traps?: The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Careers in West Germany, Great Britain and Italy. *Work, Employment and Society*, 18(2), 369–394. <https://doi.org/10.1177/09500172004042774>.
- Schilling, E., & König, A. (2020). Challenging Times—Methods and Methodological Approaches to Qualitative Research on Time. *Forum Qualitative Sozialforschung Forum: Qualitative Social Research*, 21(2). <https://doi.org/10.17169/fqs-21.2.3508>.

- Schoon, I., & Silbereisen, R. K. (2009). *Transitions from School to Work: Globalization, Individualization, and Patterns of Diversity*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511605369>.
- Scott, R. W. (1995). *Institutions and Organizations*. SAGE Publications.
- Scott, S. (2019). New Middle-Class Labor Migrants. In S. Ratuva (Ed.), *The Palgrave Handbook of Ethnicity* (pp. 1–20). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-981-13-0242-8_95-1.
- Sedysheva, A. (2021). Doing qualitative research during the Covid-19 pandemic of 2020. *Ask: Research and Methods*, 29(1), 75–88. <https://doi.org/10.18061/ask.v29i1.0005>.
- Seitz, S. (2016). Pixilated partnerships, overcoming obstacles in qualitative interview via Skype: a research note. *Qualitative Research*, 16(2), 229–235. <https://doi.org/10.1177/1468794115577011>.
- Sennett, R. (2006). *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie* (J. Dzierzowski, & Ł. Mikołajewski, Trans.). Wydawnictwo Literackie Muza.
- Settersten, R. A., Jr. (2003). *Age Structuring and the Rhythm of the Life Course*. In J. T. Mortimer & M. J. Shanahan (Eds.), *Handbook of the Life Course* (pp. 81–98). Springer. https://doi.org/10.1007/978-0-306-48247-2_4.
- Settersten, R. A., Jr. (2007). Passages to Adulthood: Linking Demographic Change and Human Development. *European Journal of Population*, 23(3–4), 251–272. <https://doi.org/10.1007/s10680-007-9132-8>.
- Settersten, R. A., Jr., Bernardi, L., Härkönen, J., Antonucci, T. C., Dykstra, P. A., Heckhausen, J., Kuh, D., Mayer, K. U., Moen, P., Mortimer, J. T., Mulder, C. H., Smeeding, T. M., van der Lippe, T., Hagestad, G. O., Kohli, M., Levy, R., Schoon, I., & Thomson, E. (2020). Understanding the effects of Covid-19 through a life course lens. *Advances in Life Course Research*, 45(100360), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2020.100360>.
- Settersten, R. A., Jr., Dannefer, D., Elder, G. H., Jr., Mortimer, J. T., & Kelley, J. A. (2024). Studying social change in human lives: a conversation. *Longitudinal and Life Course Studies*, 15(1), 5–18. <https://doi.org/10.1332/17579597Y2023D000000005>
- Settersten, R. A., Jr., Ottusch, T. M., & Schneider, B. (2015). Becoming Adult: Meanings of Markers to Adulthood. *Emerging Trends in the Social and Behavioral Sciences*, 1–16. <https://doi.org/10.1002/9781118900772.etrds0021>.

- Shanahan, M. J. (2000). Pathways to adulthood in changing societies: variability and mechanisms in life course perspective. *Annual Review of Sociology*, 26, 667–692. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.667>.
- Sheller, M., & Urry, J. (2006). The New Mobilities Paradigm. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 38(2), 207–226. <https://doi.org/10.1068/a37268>.
- Shirani, F., & Henwood, K. (2011). Continuity and change in a qualitative longitudinal study of fatherhood: relevance without responsibility. *International Journal of Social Research Methodology*, 14(1), 17–29. <https://doi.org/10.1080/13645571003690876>.
- Silva, J. M. (2012). Constructing Adulthood in an Age of Uncertainty. *American Sociological Review*, 77(4), 505–522. <https://doi.org/10.1177/0003122412449014>.
- Simpson, K. (2004). ‘Doing development’: The gap year, volunteer-tourists and a popular practice of development. *Journal of International Development*, 16(5), 681–692. <https://doi.org/10.1002/jid.1120>.
- Skeggs, B. (2004). *Class, Self, Culture*. Routledge.
- Skrbis, Z., Woodward, I., & Bean, C. (2014). Seeds of cosmopolitan future? Young people and their aspirations for future mobility. *Journal of Youth Studies*, 17(5), 614–625. <https://doi.org/10.1080/13676261.2013.834314>.
- Skrobanek, J., Ardic, T., & Pavlova, I. (2019). Youth Employment Mobility – experiencing (un)certainities in Europe. *Social Work & Society*, 17(2), 1–18. <https://ejournals.bib.uni-wuppertal.de/index.php/sws/article/view/664>.
- Slany, K., & Małek, A. (2005). Female Emigration from Poland during the Period of the Systemic Transformation. In K. Slany (Ed.), *International Migration. A Multidimensional Analysis* (pp. 115–154). Wydawnictwo AGH Press.
- Slany, K., & Solga, B. (2014). *Społeczne skutki poakcesyjnych migracji ludności Polski*. Komitet Badań nad Migracjami Polskiej Akademii Nauk. https://kbnm.pan.pl/images/Raport_KBNM_PAN_Spo%C5%82eczne_skutki_poakcesyjnych_migracji_ludno%C5%9Bci_Polski.pdf.
- Smith, A., & Power, N. (2021). Introduction to Special Issue: “Youth Transitions to Education and Employment: A Mobilities Perspective”. *International Journal of Child, Youth and Family Studies*, 12(2), 1–11. <https://doi.org/10.18357/ijcyfs122202120230>.

- Sofritti, F., Benozzo, A., Carey, N., & Pizzorno, M. C. (2020). Working precarious careers trajectories: tracing neoliberal discourses in younger workers' narratives. *Journal of Youth Studies*, 23(8), 1054–1070. <https://doi.org/10.1080/13676261.2019.1654602>.
- Solem, M.-B., Helgeland, I. M., Brannen, J., & Phoenix, A. (2020). Transitions to Adulthood of 'At Risk' Young Men: New Analysis from Two Norwegian Qualitative Longitudinal Studies. *Children & Society*, 34(3), 220–233. <https://doi.org/10.1111/chso.12369>.
- Sowa, J. (2012). An Unexpected Twist of Ideology: Neoliberalism and the Collapse of the Soviet Bloc. *Praktyka Teoretyczna*, 5, 153–180. <https://www.praktykateoretyczna.pl/artykuly/jan-sowa-an-unexpected-twist-of-ideology/>.
- Stachowiak, J. (2014). O koncepcji nowego ducha kapitalizmu w ujęciu Luca Boltanskiego i Ève Chiapello. *Przegląd Socjologiczny*, 63(4), 9–43.
- Stachowiak, J. (2020). *Czynnik ludzki. O cywilizowaniu uprzedmiotowienia*. Wydawnictwo Akademickie SEDNO. <https://doi.org/10.26343/9788379631216>.
- Standing, G. (2014). *Prekariat. Nowa, niebezpieczna klasa* (K. Czarnecki, P. Kaczmarek, & M. Karolak, Trans.). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Standing, G. (2015). *Karta prekariatu* (P. Juszkowiak, P. Kaczmarek, & M. Szlinder, Trans.). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Stauber, B., & Walther, A. (2002). Introduction: Young Adults in Europe – Transitions, Policies and Social Change. In A. Walther, B. Stauber, A. Biggart, M. du Bois-Reymond, A. Furlong, A. López Blasco, S. Mørch & J. M. Pais (Eds.), *Misleading Trajectories as Transition Dilemmas of Young Adults?* (pp. 11–22). Leske & Budrich. https://doi.org/10.1007/978-3-663-10808-5_1.
- Stauber, B., Walther, A., & Settersten, R. A, Jr. (Eds.). (2022). *Doing Transitions in the Life Course. Processes and Practices*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-13512-5>.
- Strauss, A. (1987). *Qualitative Analysis for Social Scientists*. Cambridge University Press.
- Strzelecki, J. (2012). Postfordowska narracja o pracy i jej klasowe odmiany. In M. Gdula & P. Sadura (Eds.), *Style życia i porządek klasowy w Polsce* (pp. 87–116). Wydawnictwo Naukowe Scholar.

- Strzelecki, J. (2014). Ideologia pracy w postfordowskiej rzeczywistości – narracje laureatów konkursu „Grasz o staż”. *Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje*, 26(3), 119–133. <https://www.problempolitykispolecznej.pl/Ideologia-pracy-w-postfordowskiej-rzeczywistosci-n-narracje-laureatow-konkursu-Grasz,122979,0,1.html>.
- Strzelecki, P., Saczuk, K., Grabowska, I., & Kotowska, I. E. (2015). Rynek pracy. In J. Czapiński & T. Panek (Eds.), *Diagnoza społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków* (pp. 131–185). Rada Monitoringu Społecznego. http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2015.pdf.
- Sultana, R. G. (2022). Four ‘dirty words’ in career guidance: from common sense to good sense. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 1–19. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09550-2>.
- Sulek, A. (2005). Ani „longitudinalne”, ani „podłużne”. *Studia Socjologiczne*, 1(176), 137–142. https://www.studiasocjologiczne.pl/img_upl/studia_socjologiczne_2005_nr1_s.136_142.pdf.
- Surmiak, A. (2022). *Etyka badań jakościowych w praktyce. Analiza doświadczeń badaczy z osobami podatnymi na zranienie*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Surmiak, A., Bielska, B., & Kalinowska, K. (2022). Social Researchers’ Approaches to Research Ethics During the COVID-19 Pandemic: An Exploratory Study. *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics*, 17(1–2), 213–222. <https://doi.org/10.1177/15562646211055056>.
- Swallow, V., Newton, J., & Van Lottum, C. (2003). How to manage and display qualitative data using "Framework" and Microsoft Excel. *Journal of Clinical Nursing*, 12(4), 610–612. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2702.2003.00728.x>.
- Szafraniec, K. (Ed.). (2011). *Młdzież jako problem i jako wyzwanie ponowoczesności*. Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Szafraniec, K. (2022). *Pokolenia i polskie zmiany. 45 lat badań wzdłuż czasu*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Szafraniec, K., Domalewski, J., Wasilewski, K., Szymborski, P., & Wernerowicz, M. (2017). *Zmiana warty. Młode pokolenia a transformacje we Wschodniej Europie i Azji*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Szatur-Jaworska, B., Rysz-Kowalczyk, B., & Petelczyk, J. (2021). *Perspektywa cyklu i biegu życia w polityce społecznej*. Dom Wydawniczy ELIPSA.

- Szewczyk, A. (2015). European Generation of Migration: Change and agency in the post-2004 Polish graduates migratory experience. *Geoforum*, 60, 153–162. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2015.02.001>.
- Szukalski, P. (2016). Destandaryzacja normatywnego modelu i przebiegu zakończenia kariery zawodowej. *Przełęcz Socjologiczny*, 65(2), 105–121.
- Szymaniak, M. (2018). *Urobieni. Reportaże o pracy*. Wydawnictwo Czarne.
- Świda-Ziemba, H. (1995). *Wartości egzystencjalne młodzieży lat dziewięćdziesiątych*. Instytut Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego.
- Tanner, J. L., & Arnett, J. J. (2009). The emergence of 'emerging adulthood'. The new life stage between adolescence and young adulthood. In A. Furlong (Ed.), *Handbook of Youth and Young Adulthood. New Perspectives and Agendas* (pp. 39–45). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203881965>.
- Taranowicz, I. (2023). Wstęp: niepewność – normalność ponowoczesnego świata. *Kultura i Społeczeństwo*, 67(2), 3–10. <http://czasopisma.isppan.waw.pl/index.php/kis/article/view/2012>.
- Tarrant, A. (2023). Instigating father-inclusive practice interventions with young fathers and multi-agency professionals: the transformative potential of qualitative longitudinal and co-creative methodologies. *Families, Relationships and Societies*, 1–19. <https://doi.org/10.1332/204674321X16913136250482>.
- Taylor, R. (2015). Beyond anonymity: temporality and the production of knowledge in a qualitative longitudinal study. *International Journal of Social Research Methodology*, 18(3), 281–292. <https://doi.org/10.1080/13645579.2015.1017901>.
- Terzis, L. D., Saltzman, L. Y., Logan, D. A., Blakey, J. M., & Hansel, T. C. (2022). Utilizing a Matrix Approach to Analyze Qualitative Longitudinal Research: A Case Example During the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Qualitative Methods*, 21, 1–10. <https://doi.org/10.1177/16094069221123723>.
- Teti, M., Schatz, E., & Liebenberg, L. (2020). Methods in the Time of COVID-19: The Vital Role of Qualitative Inquiries. *International Journal of Qualitative Methods*, 19, 1–5. <https://doi.org/10.1177/1609406920920962>.
- Ther, P. (2016). *Europe since 1989: A History*. Princeton University Press.

- Thomas, G., (2019). Case Study. In P. Atkinson, S. Delamont, A. Cernat, J. W. Sakshaug & R. A. Williams (Eds.), *SAGE Research Methods Foundations*. <https://doi.org/10.4135/9781526421036812890>.
- Thomson, R. (2007). The qualitative longitudinal case history: Practical, methodological and ethical reflections. *Social Policy and Society*, 6(4), 571–582. <https://doi.org/10.1017/S1474746407003880>.
- Thomson, R., & Holland, J. (2003). Hindsight, foresight and insight: the challenges of longitudinal qualitative research. *International Journal of Social Research Methodology*, 6(3), 233–244. <https://doi.org/10.1080/1364557032000091833>.
- Thomson, R., & McLeod, J. (2015). New frontiers in qualitative longitudinal research: An agenda for research. *International Journal of Social Research Methodology*, 18(3), 243–250. <https://doi.org/10.1080/13645579.2015.1017900>.
- Thomson, R., & Østergaard, J. (2021). Open-ended transitions to adulthood: Metaphorical thinking for times of stasis. *The Sociological Review*, 69(2), 434–450. <https://doi.org/10.1177/0038026120970346>.
- Thunberg, S., & Arnell, L. (2022). Pioneering the use of technologies in qualitative research – A research review of the use of digital interviews. *International Journal of Social Research Methodology*, 25(6), 757–768. <https://doi.org/10.1080/13645579.2021.1935565>.
- Trappmann, V. (2011). Precarious Employment in Poland – A Legacy of Transition or an Effect of European Integration? Overview of the Labour Market in Poland. *Employment and Economy in Central and Eastern Europe*, 1–22. <https://www.emecon.eu/index.php/emecon/article/view/18/9>.
- Trappmann, V., Umney, C., McLachlan, C. J., Seehaus, A., & Cartwright, L. (2023). How Do Young Workers Perceive Job Insecurity? Legitimising Frames for Precarious Work in England and Germany. *Work, Employment and Society*, 1–23. <https://doi.org/10.1177/09500170231187821>.
- Trąbka, A., Pustułka, P., & Bell, J. (2024). Making Sense of Data Interrelations in Qualitative Longitudinal and Multi-Perspective Analysis. *Forum Qualitative Sozialforschung Forum: Qualitative Social Research*, 25(1), 1–24. <https://doi.org/10.17169/fqs-25.1.4115>.
- Trąbka A., & Wermińska-Wiśnicka, I. (2020). Niejednoznaczny wpływ Brexitu na życie młodych Polaków w Wielkiej Brytanii. *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*, 4(178), 49–70, <https://doi.org/10.4467/25444972smpp.20.038.12775>.

- Tremblay, S., Castiglione, S., Audet, L.-A., Desmarais, M., Horace, M., & Peláez, S. (2021). Conducting Qualitative Research to Respond to COVID-19 Challenges: Reflections for the Present and Beyond. *International Journal of Qualitative Methods*, 20, 1–8. <https://doi.org/10.1177/16094069211009679>.
- Trevena, P. (2013). Why do highly educated migrants go for low-skilled jobs? A case study of Polish graduates working in London. In B. Glorius, I. Grabowska-Lusińska & A. Kuvik (Eds.), *Mobility in transition: migration patterns after EU enlargement* (pp. 169–190). Amsterdam University Press.
- Tubaro, P., Ryan, L., & D'angelo, A. (2016). The Visual Sociogram in Qualitative and Mixed-Methods Research. *Sociological Research Online*, 21(2), 180–197. <https://doi.org/10.5153/sro.3864>.
- Tufiş, P. A., & Sandu, D. (2023). Motivation in the dynamics of European youth migration. *European Societies*, 25(5), 829–858. <https://doi.org/10.1080/14616696.2023.2183231>.
- Twenge, J. M. (2023). *Pokolenia. Prawdziwe różnice między pokoleniami X, Y, Z, baby boomersami i cichym pokoleniem oraz co one oznaczają dla przyszłości zachodniego świata* (A. Nowak-Młynikowska, Trans.). Smak Słowa.
- Urbańska, S. (2015). *Matka Polka na odległość. Z doświadczeń migracyjnych robotnic 1989–2010*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Urbański, J. (2014). *Prekariat i nowa walka klas. Przeobrażenia współczesnej klasy pracowniczej i jej form walki*. Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
- Urry, J. (2007). *Mobilities*, Polity.
- van Geel, J., & Mazzucato, V. (2018). Conceptualising Youth Mobility Trajectories: Thinking Beyond Conventional Categories. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(13), 2144–2162. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1409107>.
- Vogl, S. (2023). Mixed Methods Longitudinal Research. *Forum Qualitative Sozialforschung Forum: Qualitative Social Research*, 24(1). <https://doi.org/10.17169/fqs-24.1.4012>.
- Vogl, S., & Zartler, U. (2021). Interviewing adolescents through time: balancing continuity and flexibility in a qualitative longitudinal study. *Longitudinal and Life Course Studies*, 12(1), 83–97. <https://doi.org/10.1332/175795920X15986464938219>.

- Vogl, S., Zartler, U., Schmidt, E-M., & Rieder, I. (2018). Developing an analytical framework for multiple perspective, qualitative longitudinal interviews (MPQLI). *International Journal of Social Research Methodology*, 21(2), 177–190. <https://doi.org/10.1080/13645579.2017.1345149>.
- Vogt, K. C. (2018). The timing of a time out: the gap year in life course context. *Journal of Education and Work*, 31(1), 47–58. <https://doi.org/10.1080/13639080.2017.1407493>.
- Walther, A. (2006). Regimes of Youth Transitions: Choice, flexibility and security in young people's experiences across different European context. *Young*, 14(2), 119–139. <https://doi.org/10.1177/1103308806062737>.
- Walther, A., Stauber, B., Biggart, A., du Bois-Reymond, M., Furlong, A., López Blasco, A., Mørch, S. & Pais, J. M. (Eds.). (2002). *Misleading Trajectories as Transition Dilemmas of Young Adults?* Leske & Budrich. <https://doi.org/10.1007/978-3-663-10808-5>.
- Waniek, K. (2023). Kilka uwag o dobrym życiu w biograficznym doświadczeniu i jego nadmiernej terapeutyzacji. *Studia Socjologiczne*, 1(248), 31–58. <https://doi.org/10.24425/sts.2023.144833>.
- Warat, M., & Krzaklewska, E. (2016). Czy prekariat ma płęć? Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w Polsce. *Rocznik Lubuski*, 42(1), 229–245. http://www.roczniklubuski.uz.zgora.pl/wydania/tom_42/RL_T42_1_Warat_Krzaklewska.pdf.
- Warin, J. (2011). Ethical mindfulness and reflexivity: Managing a research relationship with children and young people in a 14-year qualitative longitudinal research (QLR) study. *Qualitative Inquiry*, 17(9), 805–814. <https://doi:10.1177/1077800411423196>.
- Weiss, A. (2005). The transnationalization of social inequality: Conceptualizing social positions on a world scale. *Current Sociology*, 53(4), 707–728. <https://doi.org/10.1177/0011392105052722>.
- Weller, S. (2010). Time(s) to be Creative! Sustaining Young People's Engagement in Qualitative Longitudinal Research. In. F. Shirani & S. Weller (Eds.), *Conducting Qualitative Longitudinal Research: Fieldwork Experiences* (pp. 34–48). Timescapes Working Paper Series 2. <https://timescapes-archive.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/47/2020/07/WP2-final-Jan-2010.pdf>.

- Weller, S. (2012). Evolving creativity in qualitative longitudinal research with children and teenagers. *International Journal of Social Research Methodology*, 15(2), 119–133. <https://doi.org/10.1080/13645579.2012.649412>.
- Weller, S. (2015). *The potentials and pitfall of using Skype for qualitative (longitudinal) interviews*. National Centre for Research Methods Working Paper, 4/15. <https://eprints.ncrm.ac.uk/id/eprint/3757/1/Susie%20Weller.pdf>.
- Weller, S. (2017). Using internet video calls in qualitative (longitudinal) interviews: some implications for rapport. *International Journal for Social Research Methodology*, 20(6), 613–625. <https://doi.org/10.1080/13645579.2016.1269505>.
- Wenham, A. (2016). ‘“I know I’m a good mum – no one can tell me different.” Young mothers negotiating a stigmatised identity through time’. *Families, Relationships and Societies*, 5(1), 127–144. <https://doi.org/10.1332/204674315X14193466354732>.
- Weston, C., Gandell, T., Beauchamp, J., McAlpine, L., Wiseman, C., & Beauchamp, C. (2001). Analyzing Interview Data: The Development and Evolution of a Coding System. *Qualitative Sociology*, 24(3), 381–400. <https://doi.org/10.1023/A:1010690908200>.
- White, A. (2010). Young people and migration from contemporary Poland. *Journal of Youth Studies*, 13(5), 565–580. <https://doi.org/10.1080/13676261.2010.487520>.
- White, A. (2022). Post-Socialist Mobility Cultures. *Polish Sociological Review*, 220(4), 443–456. <https://doi.org/10.26412/psr220.02>.
- White, A., & Grabowska, I. (2019). Social Remittances and Social Change in Central and Eastern Europe: Embedding Migration in the Study of Society. *Central and Eastern European Migration Review*, 8(1), 33–50. <https://doi.org/10.17467/ceemr.2019.05>.
- Wiles, R. (2013). *What are qualitative research ethics?* Bloomsbury Academic. <https://doi.org/10.5040/9781849666558>.
- Wiles, R., Crow, G., Heath, S., & Charles, V. (2008). The Management of Confidentiality and Anonymity in Social Research. *International Journal of Social Research Methodology*, 11(5), 417–428. <https://doi.org/10.1080/13645570701622231>.
- Williams, S., Dodd, L. J., Steele, C., & Randall, R. (2016). A systematic review of current understandings of employability. *Journal of Education and Work*, 29(8), 877–901. <https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1102210>.
- Williamson, H., & Côté, J. (2022). *Advanced introduction to youth studies*. Edward Elgar.

- Winiarska, A. (2017). *Qualitative longitudinal research: Application, potentials and challenges in the context of migration research*. CMR Working Papers, 103/161. Centre of Migration Research. <https://www.migracje.uw.edu.pl/publikacje/qualitative-longitudinal-research-application-potentials-and-challenges-in-the-context-of-migration-research/>.
- Winogrodzka, D. (2023a). „Nie jest to życie, które oni rozumieją, w ich mniemaniu moje życie jest bardzo niestabilne”. Stabilność zawodowa oczami młodych dorosłych i ich rodziców. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 19(4), 12–45. <https://doi.org/10.18778/1733-8069.19.4.02>.
- Winogrodzka, D. (2023b). ‘Stability is a foggy concept’: Work stability from the perspective of young people with mobility experiences. *Journal of Youth Studies*. 1–21. <https://doi.org/10.1080/13676261.2023.2271843>.
- Winogrodzka, D., & Grabowska, I. (2022). (Dis)ordered Social Sequences of Mobile Young Adults: Spatial, Social and Return Mobilities. *Journal of Youth Studies*, 25(2), 242–258. <https://doi.org/10.1080/13676261.2020.1865526>.
- Winogrodzka, D., & Mleczek, I. (2019). Migracja płynna a prekaryzacja pracy. Przykłady doświadczeń zawodowych młodych migrantów z wybranych miast średniej wielkości w Polsce. *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*, 1(171), 85–106. <https://doi.org/10.4467/25444972SMPP.19.004.10254>.
- Winogrodzka, D., & Sarnowska, J. (2019). Tranzycyjny efekt jojo w sekwencjach społecznych młodych migrantów. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 15(4), 130–153. <https://doi.org/10.18778/1733-8069.15.4.07>.
- Wiszejko-Wierzbicka, D., & Kwiatkowska, A. (2018). Wchodzenie w dorosłość. Ogólnopolskie badanie młodych Polaków w wieku 18–29 lat. *Studia Socjologiczne*, 2(229), 147–176. https://www.studiasocjologiczne.pl/img_upl/studia_socjologiczne_2018_nr2_s.147_176.pdf.
- Wood, D., Crapnell, T., Lau, L., Bennet, A., Lotstein, D., Ferris, M., & Kuo, A. (2018). Emerging Adulthood as a Critical Stage in the Life Course. In N. Halfon, C. Forrest, R. Lerner & E. Faustman (Eds.), *Handbook of Life Course Health Development*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-47143-3_7.
- Woodman, D. (2009). The mysterious case of the pervasive choice biography: Ulrich Beck, structure/agency, and the middling state of theory in the sociology of youth. *Journal of Youth Studies*, 12(3), 243–256. <https://doi.org/10.1080/13676260902807227>.

- Woodman, D. (2018). Using the Concept of Generation in Youth Sociology. In A. Lange, H. Reiter, S. Schutter & C. Steiner (Eds.), *Handbuch Kindheits- und Jugendsoziologie* (pp. 97–107). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-04207-3_51.
- Woodman, D., & Wyn, J. (2019). The New Adulthood and the Future of Youth Studies: An Interview with Professor Johanna Wyn. *Youth and Globalization*, 1(2), 315–322. <https://doi.org/10.1163/25895745-00102007>.
- Worth, N. (2009). Understanding youth transition as ‘becoming’: identity, time and futurity. *Geoforum*, 40(6), 1050–1060. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2009.07.007>.
- Woś, R. (2017). *To nie jest kraj dla pracowników*. Wydawnictwo W.A.B.
- Wöhrer, Mag. Dr. V., Jesser, MMag. Dr. A., Mataloni, B., & Schmidt, A. (2020). Insights From Setting up the First Wave of a Qualitative Longitudinal Study. *International Journal of Qualitative Methods*, 19, 1–12. <https://doi.org/10.1177/1609406920954057>
- Wrzesień, W. (2007) Czy pokoleniowość nam się nie przydarzy? Kilka uwag o współczesnej polskiej młodzieży. *Nauka*, 3, 131–151. [https://nauka-pan.pl/index.php/nauka/article/view/453](https://nauka.pan.pl/index.php/nauka/article/view/453).
- Wrzesień, W. (2009). *Europejscy poszukiwacze. Impresje na temat współczesnego pokolenia młodzieży polskiej*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Wyn, J. (2004). Becoming Adult in the 2000s: New Transitions and New Careers. *Family Matters*, 68, 6–12.
- Wyn, J. (2018). A Critical Perspective on Young People and Belonging. In A. Lange, H. Reiter, S. Schutter & C. Steiner (Eds.), *Handbuch Kindheits- und Jugendsoziologie* (pp. 35–48). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-04207-3_3.
- Wyn, J., Cahill, H., Woodman, D., Cuervo, H., Leccardi, C., & Chesters, J. (Eds.). (2020). *Youth and the New Adulthood: Generations of Change: Generations of Change*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-981-15-3365-5>.
- Wyn, J., Cuervo, H., Crofts, J., & Woodman, D. (2017). Gendered Transitions from Education to Work: The Mysterious Relationship between the Fields of Education and Work. *Journal of Sociology*, 53(2). <https://doi.org/10.1177/1440783317700736>.
- Wyn, J., & Dwyer, P. (1999). New directions in research on youth in transition. *Journal of Youth Studies*, 2(1), 5–21. <https://doi.org/10.1080/13676261.1999.10593021>.
- Wyn, J., & Woodman, D. (2006). Generation, Youth and Social Change in Australia. *Journal of Youth Studies*, 9(5), 495–514. <https://doi.org/10.1080/13676260600805713>.

- Wyn, J., & Woodman, D. (2021). A New Adulthood: Conceptualising transition using a generational framework. In E. A. Marshall & J. E. Symonds (Eds.), *Young Adult Development at the School-to-Work Transition: International Pathways and Processes*. (pp. 461–476). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190941512.003.0021>.
- Yeung, W.-J. J., & Yang, Y. (2020). Labor Market Uncertainties for Youth and Young Adults: An International Perspective. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 688(1), 7–19. <https://doi.org/10.1177/0002716220913487>.
- Yin, R. (2015). *Studium przypadku w badaniach naukowych. Projektowanie i metody* (J. Gilewicz, Trans.). Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Yoon, K. (2014). Transnational Youth Mobility in the Neoliberal Economy of Experience. *Journal of Youth Studies*, 17(8), 1014–1028. <https://doi.org/10.1080/13676261.2013.878791>.
- Zahorska, M. (2009). Sukcesy i porażki reformy edukacji. *Studia Socjologiczne*, 58(3), 119–142.
- Zahorska, M. (2011). Polski „boom edukacyjny” i jego następstwa. In M. Bucholc, S. Mandes, T. Szawiel & J. Wawrzyniak (Eds.), *Polska po 20 latach wolności* (pp. 175–190). Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Zielińska, J. (2014). Współczesny rynek pracy w Polsce. Kondycja psychospołeczna i ekonomiczna. Prekariat w branży gastronomicznej. In H. Liberska, A. Malina, & D. Suwalska-Barancewicz (Eds.), *Współcześni ludzie wobec wyzwań i zagrożeń XXI wieku* (pp. 44–50). Wydawnictwo Difin.
- Zielińska, M. (2020). *Gotowi na dorosłość? Projekty życiowe i zasoby społeczne pokolenia 2.0*. Wydawnictwo IFiS PAN.
- Zufferey, J., Steiner, I., & Ruedin, D. (2021). The Many Forms of Multiple Migrations: Evidence from a Sequence Analysis in Switzerland, 1998 to 2008. *International Migration Review*, 55(1), 254–279. <https://doi.org/10.1177/0197918320914239>.
- Żadkowska, M., Olcoń-Kubicka, M., Gądecki, J., Mizielińska, J., Stasińska, A., Schmidt, F., & Halawa, M. (2018). Metodologiczne aspekty jakościowych badań par – synteza doświadczeń terenowych. *Studia Socjologiczne*, 3(230), 41–69. <https://doi.org/10.24425/122472>.

Załącznik – cykl publikacji

W niniejszym załączniku zawarte są artykuły wchodzące w skład rozprawy doktorskiej przygotowanej w formie cyklu publikacji pt. „Doświadczenia mobilności przestrzennych a sytuacja na rynku pracy młodych dorosłych. Analiza ścieżek zawodowych oraz poczucia stabilności na rynku pracy”.

Publikacja 1. Winogrodzka, D., & Grabowska, I. (2022). (Dis)ordered social sequences of mobile young adults: spatial, social and return mobilities. *Journal of Youth Studies*, 25(2), 242–258. <https://doi.org/10.1080/13676261.2020.1865526>.

Publikacja 2. Winogrodzka, D., & Sarnowska, J. (2019). Tranzycyjny efekt jojo w sekwencjach społecznych młodych migrantów. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 15(4), 130–153. <https://doi.org/10.18778/1733-8069.15.4.07>.

Publikacja 3. Winogrodzka, D., & Mleczo, I. (2019). Migracja płynna a prekaryzacja pracy. Przykłady doświadczeń zawodowych młodych migrantów z wybranych miast średniej wielkości w Polsce. *Studia Migracyjne - Przegląd Polonijny*, 171, 85–106. <https://doi.org/10.4467/25444972smpp.19.004.10254>.

Publikacja 4. Winogrodzka, D. (2023). ‘Stability is a foggy concept’: work stability from the perspective of young people with mobility experiences. *Journal of Youth Studies*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/13676261.2023.2271843>.

Publikacja 5. Winogrodzka, D. (2023). „Nie jest to życie, które oni rozumieją, w ich mniemaniu moje życie jest bardzo niestabilne”. Młodzi dorośli o stabilności zawodowej własnej i swoich rodziców. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 19(4), 12–45. <https://doi.org/10.18778/1733-8069.19.4.02>.



(Dis)ordered social sequences of mobile young adults: spatial, social and return mobilities

Dominika Winogrodzka & Izabela Grabowska

To cite this article: Dominika Winogrodzka & Izabela Grabowska (2022) (Dis)ordered social sequences of mobile young adults: spatial, social and return mobilities, Journal of Youth Studies, 25:2, 242-258, DOI: [10.1080/13676261.2020.1865526](https://doi.org/10.1080/13676261.2020.1865526)

To link to this article: <https://doi.org/10.1080/13676261.2020.1865526>



© 2021 The Author(s). Published by Informa UK Limited, trading as Taylor & Francis Group



Published online: 07 Jan 2021.



Submit your article to this journal [↗](#)



Article views: 1499



View related articles [↗](#)



View Crossmark data [↗](#)



Citing articles: 2 View citing articles [↗](#)

(Dis)ordered social sequences of mobile young adults: spatial, social and return mobilities*

Dominika Winogrodzka  and Izabela Grabowska 

Institute of Social Sciences, SWPS University of Social Sciences and Humanities, Warsaw Poland

ABSTRACT

International mobility has become a significant part of the life experiences of a growing number of Polish youths since the enlargement of the EU in 2004, influencing young people's transitions from education to work or transitions across different labour markets. The key aim of this paper is to explore socio-occupational sequences of young people considering spatial and temporal dynamism of the process of mobility. Focusing on the intersection between youth and migration studies, we aim to answer the following research questions: (1) What are the socio-occupational sequences of young people 'on the move'? (2) How mobility capacities and imperatives determine the flow of sequences and (3) How mobility patterns collocate with sequences' shapes? Based on Social Sequence Analysis, we have distinguished four types of 'mobile sequences' of young adults: (1) the 'upward sequence' when spatial mobility accelerates social mobility; (2) the 'yo-yo sequence', where transnational mobility causes 'return social mobility'; (3) the 'zigzag sequence', involving up-and-down patterns in social mobility; (4) the 'flat sequence', where spatial mobility has no impact on the objective dimension of socio-occupational sequences, but mobility strongly influences human capital.

ARTICLE HISTORY

Received 31 May 2020
Accepted 11 December 2020

KEYWORDS

Spatial mobilities; social mobilities; mobile transitions; social sequences; young adult migrants

Introduction

The enlargements of the European Union (EU) of 2004 and 2007 caused an acceleration in the mobility of young adults below age 35 from Central and Eastern Europe (CEE), the so-called 'generation on the move' (Szewczyk 2015; Robertson, Harris, and Baldassar 2017; Grabowska and Jastrzebowska 2019; Lulle, Janta, and Emilsson 2019) or 'mobile generation of choice' (Pustulka, Winogrodzka, and Buler 2019). Eurostat data for intra-EU mobility confirmed that in 2017, most CEE nationals leaving the country were below 35 years of age (Fries-Tersch et al. 2020). It means that geographical mobility has taken up a special position in the life pathways of young adults from CEE. Still, structural and individual,

CONTACT Dominika Winogrodzka  dwinogrodzka@swps.edu.pl  SWPS University of Social Sciences and Humanities, Chodakowska 19/31, Warsaw, 03–815 Poland

*The article is based on the results of the project, with the full title *Education-to-domestic and- foreign labour market transitions of youth: The role of locality, peer group and new media* (abbreviated to Peer-Groups & Migration), funded by the Polish National Science Center under the Sonata Bis Project Contract no. 2015/18/E/Hs6/00147.

© 2021 The Author(s). Published by Informa UK Limited, trading as Taylor & Francis Group

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>), which permits non-commercial re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited, and is not altered, transformed, or built upon in any way.

agentic factors remain key in young people's mobility opportunities (Glick Schiller and Salazar 2013; Robertson, Harris, and Baldassar 2017; Cairns 2018).

In this article, we use the conceptual framework of mobile transitions defined as 'transition pathways under the condition of mobility' where one should take into account three intersecting 'domains' of life: economic opportunities, social relations and civic practices (Robertson, Harris, and Baldassar 2017). In this article we particularly focus on economic opportunities and capital accumulation, through the prism of which mobile transitions are understood not as a straightforward passage from education and dependency to work and autonomy but are much more complicated (cf. Punch 2015). We adopt the perspective of international migration and its various patterns as a context to observe a number of occupational sequences of young Polish adults embedded in the emerging interdisciplinary area of 'youth mobility studies' (Cairns 2018; King 2018). Scholars have argued that youth transitions are undergoing de-sequentialization and subject to increasing contingencies (Leccardi and Ruspini 2006). Robertson, Harris, and Baldassar (2017) claim that traditional linear transition models have been rightly critiqued for flat sequential passing into adulthood as a final point and 'successful' transitions from education to employment. The traditional and institutional indicators of transitions are no longer appropriate, as they do not capture the ongoing movements of young people in the course of their lives. Today, young people renegotiate their statuses in the context of education and the labour market while being mobile (Brannen and Nilssen 2002), which transforms the traditional transition pathways (Robertson, Harris, and Baldassar 2017).

The key aim of this article is to combine mobility with social sequences and transitions, because they determine the 'contingent life course' (Heinz 2003) of contemporary young adults. We define *social sequences* as flows of socio-occupational events and phenomena that may be ordered or disordered and hindered in space and time as well as hierarchically. By *transition* we mean the process or a period of change from one state or condition to another in light of an in-depth understanding of its contexts and opportunity structures. Therefore, we would like to explore the flow of social sequences of young adult movers in both objective terms – how they are (dis)ordered, and in subjective means – how they are narrated.

Conceptual and methodological frames

Methodologically, a mobile transitions framework calls for comparative analysis that looks at divaricated types of youth mobility within the same study (Robertson, Harris, and Baldassar 2017). Therefore, we used a qualitative adaptation of Social Sequence Analysis (cf. Cornwell 2015) enriched with subjective narratives of young people with divergent mobility experiences.

Social Sequence Analysis (SSA, Cornwell 2015) is a method applied in life-course research to study continuities and changes in individual pathways over time. In social sciences, this approach is most often used to analyse educational and occupational trajectories (e.g. Brzinsky-Fay and Solga 2016), but other dimensions such as mobility have been rarely applied as an integral part of this research. In this article we decided to use SSA as this approach is best suited to the analysis of (dis)ordered life paths and to observe not only spatial but also social mobility. We take up the aims and structure of SSA where we reconstruct every single job that the interviewees had at the time when they were

interviewed at different points: before migration, during migration and after migration along with the narratives of young migrants regarding how they experienced these events. Using this method enabled us to isolate the work events, including geographical mobility, in their life pathways along with their experiences.

As noted by Robertson, Harris, and Baldassar 2017 (7) 'transition pathways may be transformed by mobility – resisted, disrupted or redirected through delays, accelerations or protractions'. We decided to explore what factors make the transitions for some people faster, and for others, delaying transitions from education to employment. For this purpose, we used a conceptual approach of mobility capacities and imperatives (Cairns 2018). This framework includes an interplay of two heuristic dimensions of qualities and factors. *Mobility capacities* are positive attributes associated with one's personal situation: internationally transferable skills and credentials, foreign language fluency, financial and emotional support, presence of family and peers abroad, practical knowledge about other societies, societal validation of mobility life planning strategies or ability to practice 'spatial reflexivity' defined as a 'recognition of the importance of geographical movement and acting upon this realization' (Cairns 2014, 28). *Mobility imperatives* are negative aspects of one's present place of residence. This concept takes into account a range of social factors which shape labour market position and welfare conditions. Examples are: constraining local opportunities, devaluation of educational credentials at home, better-paid work or security of a stable job abroad, loose family ties, low levels of social mobility at home or local cultural insularity (Cairns 2018). Mobility capacities (individual traits, networks and resources) and mobility imperatives (external, societal conditions and pressures) integrate a spectrum of subjective considerations and objective conditions, which are crucial for mobility decision-making in the youth phase of the life course. The approach of mobility capacities and imperatives helps to explain how young adults' choices are mediated by structural and personal circumstances. Cairns (2018) presented typology with four mobility scenarios based on combination these two variables. In only one of these scenarios is it anticipated high probability of mobility (combination of high mobility capacity with high mobility imperative). However, we don't use this typology per se. We focused on its components, assuming that mobility also occurs in other scenarios, although to a lesser extent. Thanks to such a procedure we can use this concept to study youth's proceeding career paths abroad.

Mobility can mean different things for people with different levels of mobility capacities and imperatives. Migration can speed up youth transitions, opening new opportunities, or fragment their transitions. A person's social background and economic/social capital can determine how young people experience mobility (cf. Sarnowska 2019; Grabowska 2020). Young adults faced with multiple mobility imperatives can be more likely to feel lost in the foreign labour markets, finding themselves forced to take low-skilled jobs (cf. Anderson 2000) and build their careers from the ground up (Parutis 2011; Moroşanu et al. 2019; Winogrodzka and Sarnowska 2019). They can struggle with temporary, flexible and underpaid forms of precarious employment (Trevena 2013; Winogrodzka and Mleczko 2019). People with a high level of mobility capacities can take advantage of going abroad, not only to value their economic but also social or cultural capitals (Grabowska and Jastrzebowska 2019).

Another important issue that can influence the shape of socio-occupational sequences is the pattern of geographical mobility. It includes various behaviours, actions, strategies

and use of resources by migrants both conscious and unconscious, both purposeful and not. Engbersen et al. (2013) offer a typology of migratory patterns where the main axis of differentiation is situated along attachments to sending and receiving countries which order clustering of main variables such as: duration of stay, form of employment or home visits. It brought scholars to distinguish some model-typical migratory patterns of: (1) circular migrants with weak attachments to the country of destination; (2) settlers with weak attachments to the home country; (3) bi-nationals with strong attachments to both the destination and the home country and (4) footloose migrants with weak attachments to both the home and the destination country. In this article we take a look at this typology to have an insight into the strategies of young migrants and to answer the question how mobility patterns collocate with socio-occupational sequences and transitions of young people.

Focusing on the intersection between youth and migration studies (Robertson, Harris, and Baldassar 2017; Cairns 2018; King 2018), we aim to answer the following research questions: (1) What are the socio-occupational sequences of young people 'on the move'? (2) How mobility capacities and imperatives determine the flow of occupational sequences and (3) How mobility patterns collocate with sequences' shapes?

Context and data

Poland was the largest CEE country to join the EU in May 2004. According to the Central Statistical Office of Poland, more than 2.5 million people left Poland for more than three months (CSO 2017) between 2004 and 2015. One in three Polish nationals who migrated after May 2004 had a higher level of education. The period following Poland's accession in 2004 was characterised by outflows of young Polish movers (with an average age below 30) (Kindler 2018). In 2007, nearly 70 per cent of the post-accession stream of migrants from Poland was young, below 35 years of age: 27 per cent in the age cohort of 20–24; 26 per cent in the 25–29 cohort; and 13 per cent in the 30–34 cohort (cf. Grabowska-Lusińska and Okólski 2009). The outflows were also accompanied by return mobility, which was dominated by 20- to 29-year-olds in 2009 (60%); however, the age of returnees has increased since then. In 2017, the segment of 20- to 29-year-olds dropped to 10%, while the segment of 30- to 39-year-old returnees increased to 30% (Fries-Tersch et al. 2020).

This article draws on empirical material collected for the research project *Education-to-domestic and- foreign labour market transitions of youth: The role of locality, peer group and new media* based on the Qualitative Longitudinal Study methods (Neale 2019). Within this project together with our colleagues between 2016 and 2020 we collected an extensive qualitative dataset that gave us an opportunity to observe life-courses and behaviours of both internationally mobile and non-mobile young adults. We conducted the multi-sited study in three medium-sized Polish towns. Our target age group in the project was focused on young adults between 19 and 34. In the first wave (n IDI = 111), we reconstructed their educational and labour market sequences, with a special focus on education-to-work transitions. In the second (n IDI = 56) and the third wave (n IDI = 44), we focused their narratives on their understanding of work stability, transfer of skills between various domains of life and also whether they saw themselves as adults and how they personally defined what it means to be an adult. With every wave, we updated their educational and labour market sequences, which subsequently was informed by an SSA structure. All ethical best practices with regard to data handling,

internal confidentiality and preservation of anonymity were observed throughout every stage of the project (see Neale 2019). All interviews were conducted in Polish, then transcribed, then entered and coded in Atlas.ti software.

While selecting the data for this analysis we narrow down our analysis to 20 personalised sequences and their narratives, constituting a total of 60 in-depth interviews conducted longitudinally in three waves over the course of 42 months. We focused on university-educated migrants who were abroad at least three months and who took part in all waves of the project – which was the most important reason for our selection of sequences. We took on board only these cases, in which we were able to reconstruct the whole sequence (situation before, during and also after migration experience).

Findings: a typology of mobile sequence

The objective Social Sequence Analysis (Cornwell 2015) along with subjective narratives led us to reconstruct four typical shapes of mobile sequences: (1) the upward sequence; (2) the yo-yo sequence; (3) the zigzag sequence; and (4) the flat sequence.

In the following sections each shape is presented as a reconstruction of a sequence of socio-occupational categories, marked by a country where it was performed, supported by an interpretation and a narrated experience. Each sequence has been reconstructed based on The International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) which is the tool organising jobs into a clearly defined groups according to the tasks and duties undertaken in the job as follows: 1: Managers, 2: Professionals, 3: Technician and associate professionals, 4: Clerical support workers, 5: Service and sales workers, 6: Skilled agricultural, forestry and fishery workers, 7: Craft and related trades workers, 8: Plant and machine operators, and assemblers, 9: Elementary occupations, 10: Armed forces occupations.

We are well aware that shaping social sequences of young adults is a dynamic process depending on both personal experience and structural conditions. However, we believe that these four representations presented below are ideal shapes and therefore types of social sequences reflecting different ways in which mobility experiences can impact on the socio-occupational paths of young people.

Type 1. Upward sequence

The upward sequence is an example of an ordered, linear sequence with fluent transitions from education to the labour market. In this case, spatial mobility accelerated social mobility. Representatives of this type had also earlier continuous, institutionally predictable transitions from education to employment. They did not fail to complete university programmes and did not hop between temporary jobs and unemployment spells. When they graduated from university, they had a fairly clear idea of what they wanted to do in the future, and where.

Marek, M, 1988:	PL (5 – 4) – DE (4 – 3 – 2 – 2 – 2)
Kamil, M, 1987:	PL (3) – EG (4) – ES (4) – UK (4 – 2 – 2 – 2)
Natalia, F, 1989:	PL (5 – 3 – 3) – FR (5) – PL – HN (V) – PL (2 – 2)
Daria, F, 1990:	UK (9 – 4 – 9 – 5) – (ES – 4) – UK (5 – 3 – 3) – PL (3 – 4 – 3 – 2)

M: male, F: female, 1: Managers, 2: Professionals, 3: Technician and associate professionals, 4: Clerical support workers, 5: Service and sales workers, 6: Skilled agricultural, forestry and fishery workers, 7: Craft and related trades workers, 8: Plant and machine operators, and assemblers, 9: Elementary occupations, 10: Armed forces occupations, V: voluntary service, EG: Egypt, ES: Spain, DE: Germany, FR: France, HN: Honduras, PL: Poland, UK: United Kingdom.

The upward sequence characterises persons with high mobile capacities and low mobile imperatives (Cairns 2018). Therefore, looking at representations of this sequence, we mainly observe *mobility by choice* including both ‘diploma’ and ‘post-diploma’ international movements (Cairns 2014) with non-economic motivations for mobility.

I left the day after the final exams, so I didn’t have this experience of, ‘God, it’s so hard in Poland, you can’t find a job, you have to look for a better life.’ I just went to college [abroad], and then I liked it so much [that] I settled (Daria, Wave 1).

People in this category emphasised a desire to explore the world, self-development and transnational professionalisation as the main reasons for their mobility. These motivations showed that upward sequence strongly corresponded with high mobility capacities (Cairns 2018). They were linked mostly with internationally transferable skills and credentials acquired in Poland, in particular foreign language competence. People whose mobility followed the upward sequence started both formal and informal language education in their early school years, systematically improving these skills later during university and work. They viewed multilingualism as the key for international success:

I wanted to speak as many languages as possible. I wanted to focus on languages because this was - for me - a stepping stone for leaping out into the world. Language education - learning English, French, Spanish - completely dominated my degree choices and then contributed - or perhaps could have been the main factor - of my going abroad, migrating [currently learning Portuguese as well] (Kamil, Wave 2).

With regard to mobility capacities, financial and emotional support from parents and encouragement from educators seemed to be equally meaningful for the shape of their sequence:

[My parents] had no problem [with migration]. (...) They supported me in this and really always helped. When my financial situation got difficult, I could always count on them (Marek, Wave 1); I had a very nice French language mentor who motivated us from the first year about [Erasmus] being the best experience we can have. She believed in us and she said that I would manage (Natalia, Wave 2).

Young people with fluent mobile transitions also mentioned societal recognition of mobility-driven life-planning strategies, which strengthened their desire to spend time abroad and fulfil their plans there:

Everyone’s jaws just dropped when I managed to get [this offer]. They were all so happy (...) because this was the best thing, best contract, that you could get as a young person who wants to go abroad and get international experience (Kamil, Wave 2).

When it comes to mobility imperatives in this category, we should indicate success stories from peers who live ‘on the move’ (Cairns 2018) that encouraged mobility aspirations among young people:

We live in a very globalised world today. Social media (...), everything shows us that some people go abroad and try something. (...) I don't want to say that they achieve something but they are experiencing something (...), so I think that Poles (from) my generation (...) think 'I don't want to be worse, I also want to have such an experience. Why can't I live in Paris for a while and eat breakfast overlooking the Eiffel Tower every morning? Why not?' (Kamil, Wave 1)

Young people also pointed to the socio-political context of Poland as a post-communist society. Above all, they emphasised the 'communist' work cultures and corruption as a key cause behind the limited availability of local opportunities. They also noted that local cultural insularity constrains their opportunities, which represented a potential hindrance not only to their professional lives, but their personal lives as well. However, they also asserted that their mobility was the result of choice, not necessity.

I would like to live in Berlin because I feel good there. And this is basically by choice. I came here because I wanted to live here. (...) I think it was a conscious choice. (...) It comes with many things. (...) I can't imagine living as a homosexual in the city X [in Poland], (...) Berlin is a window to normalcy for me (Marek, Wave 3).

In this case, mobility was also a kind of an escape from local social control. The 'small worlds' of hometowns not only encourage people to leave but also prevent them from returning (Moroşanu et al. 2019).

People in the 'upward' sequence were strongly attached to the current place of residence abroad which shows a sedentary pattern of mobility (Engbersen et al. 2013). At the same time, they seemed to be highly mobile, ready to move from one country to another depending on life opportunities. Longitudinal data showed that success related to mobility proved the decision to be mobile and encouraged further potential mobilities. Young people who shaped the 'upward' sequence also developed 'spatial reflexivity': the ability to think geographically about life choices (Cairns 2018, cf. Pustulka and Winogrodzka, 2021).

I don't have *idée fixe* that I will live in Poland. It will probably depend on this labour market, here, for both of us, and I don't know, from atmosphere or some, I don't know, possibly, opportunities that will open ... (Natalia, Wave 2).

Thinking about 'not only on what to do but also where to do it' (Cairns 2018, 472), is enhanced also by human, social and spatial capitals which young people accumulated and maximise beyond borders. It involves 'personal transitions' influenced by mobility experience (see also Grabowska and Jastrzebowska 2019): *'Thanks to migration, I have developed my personality and I have fought my fears, and have learned to overcome my limits'* (Natalia, Wave 1). In this regard, young Polish movers with high mobility capacities and low mobility imperatives seemed to be part of 'a new generation of mobile Europeans for whom the move abroad is not only work-related but also involves lifestyle choices as part of a broader aspiration for self-development' (Krings et al. 2013, 87). They experienced international mobility as a project of self-realisation. The distinct characteristic of people engaged in this type of mobility was that living and working abroad was a coherent part of the life plans. It was why these young people very often treated migration as a normal part of life.

Type 2. Yo-yo sequence

Unlike the upward type, the yo-yo sequence is an example of a discontinuous sequence characterised by the reversibility of transitions (cf. yo-yo transition by Hörschelmann 2011; Borlagdan 2015). The 'yo-yo' metaphor indicates the fragmentation of contemporary transitions (Du Bois-Reymond and López Blasco 2003; Leccardi and Ruspini 2006). A transitional yo-yo effect brought by mobility experience causes metaphorical 'return social mobility' to the labour market positions from the past (Winogrodzka and Sarnowska 2019).

Alicja, F, 1984:	PL (5 – 2) – NL (9 – 4 – 9) – PL (2 – 2 – 2) – CH (9 – 5 – 5 – 2 – 2)
Jola, F, 1988:	PL (5 – 5 – 4 – 2 – 2) – UK (4 – 5 – 3 – 2)
Ada, F, 1990:	PL (9 – 9 – 5 – 2) – AE (5)

AE: United Arab Emirates, CH: Switzerland, NL: Netherlands; cf. the same occupational legend as in type 1.

This kind of sequence was typical for people subject to high mobility capacities and imperatives. People who represented the yo-yo sequence had great propensity to move. They had internationally transferable skills and credentials, financial and emotional support from parents, support from educators or societal endorsement of mobility (Cairns 2018). In the mobility narratives there was a lot of non-material reasoning behind undertaking mobility:

I was hungry, wanted more, had a desire to travel. I generally knew there's more to life than just Poland, Warsaw. (...) It was such a strong conviction inside me. (...) And I think I have been bitten by the travel bug, as I was at this Erasmus in Budapest and I wanted more. (...) Absolutely it was not caused by any financial motivations (Ada, Wave 1).

Concurrently, young people may for example begin to experience increasing difficulties in maintaining a healthy work-life balance in an origin and had an imperative to leave to find the balance abroad, as in Jola's case:

The amount of work was really overwhelming, sometimes I did 160 extra hours per month, we basically slept almost at work, so it also affected my private life because I didn't see my boyfriend at all, I worked 6/7 days a week sometimes. (...) The distribution of private and professional life was very unequal (Jola, Wave 2).

Women seemed to be particularly engaging in the transitional yo-yo effect which was often connected with mixed-couples. Research has also shown that women with foreign partners are significantly more likely to move abroad (cf. Pustulka, Winogrodzka and Buler 2019).

The idea of leaving didn't arise, it only imposed itself because I fell in love. We were in a relationship for two years and after two years it had to be decided that ... someone just had to come to someone, right? And it fell on me, we thought it would be easier for me. What is quite controversial now. (...) I don't have a permanent job here (Alicja, Wave 2).

Our findings showed that mobility embedded in the yo-yo sequence was very often spontaneous and unplanned, mediated by external factors. 'We wanted to try something new, it was not a very deliberate decision. (...) I didn't know what I could do here [abroad], it was all very impulsive and spontaneous' (Jola, Wave 2).

Moving abroad was a distinct turning point in the career paths of young persons. International mobility brings sudden, unexpected, often radical changes enhancing the yo-yo sequence (cf. Thomson et al. 2002):

Later there is a move to Switzerland and a great professional collapse, unsuccessful attempts to change the sector. (...) Suddenly, from a professional pedestal, I fell into the role of a housewife. I sit at home, I have no work, I don't know what to do with myself, I don't earn money, I'm not independent (Alicja, Wave 2).

Going abroad marked a new period in a person's life, ending one part of the occupational sequence and starting the next part (Thomson et al. 2002). The yo-yo sequence particularly required reorientation, or redefinition of professional career.

Due to many difficulties that young migrants faced despite many anchors in the host country and intentions to settle longer-term, many of them existed in a state of limbo - 'neither here nor there':

For some time when I say that "I'm going home", I mean this house, here, in Switzerland because here is my husband, here is my dog, here are my books, (...) but on the other hand, well, my family is in Poland, my friends and relatives are also in Poland. (...) This is probably the stage of emigration, (...) we feel like this, neither here nor there. (...) This is the stage of being in between (Alicja, Wave 2).

I don't know yet (where my home is). On the one hand, I don't feel at home here yet, and on the other hand, when we were in Poland recently, I also didn't feel at home there (Jola, Wave 2).

It is worth emphasising that people experiencing the yo-yo sequence search for a stability. They aspired to and, in the long run, achieved upward socio-economic mobility abroad. They transitioned from an initial acceptance of 'any' job (which was dictated by the need to find any employment very quickly to satisfaction of primary need) to a 'better' job (feasible thanks to improved language skills and better knowledge of the whole 'new system') and, for some, to a 'dream' job that reflects their aspirations and qualifications (Parutis 2014). In contrast to the upward sequence, the yo-yo sequence was marked by a clear discontinuity. *'Everyone is new to me and it is really starting everything, all my life - not only social but also professional - from scratch'* (Jola, Wave 2). As the above quote showed, 'starting from a scratch' was not only about re-entering the labour market, but also re-building social relations, a significant element of mobile transitions (Robertson, Harris, and Baldassar 2017).

Type 3. Zigzag sequence

The zigzag sequence is disordered by U-turns. The transition process of young people experiencing the zig-zag path did not follow predictable patterns. Typical for the zigzag sequence were sinusoidal and fragmented transitions which cause ups and downs (cf. Grabowska 2016). Here, mobility led to high changeability in a person's occupational path. The zigzag sequence fitted into the pattern of the de-standardization of youth transitions (Walther et al. 2002; Leccardi and Ruspini 2006). In contradiction to representatives of the upward sequence, people undergoing zigzag sequences very often did not know which paths they want to take, which tended to result in job-

hopping. As a result, their sequences contained more positions which last longer and more complicated than in the yo-yo sequence.

Milena, F, 1987:	IT (5) – NL (8 – 2 – 8) – PL (5 – 5 – 3 – 2 – 2 – 2)
Kornel, M, 1988:	PL (3 – 3 – 3) – UK (9) – PL (3 – 3 – 4 – 3) – NO (9) – PL (3 – 3)
Kora, F, 1986:	UK (9 – 5) – PL (5) – NL (9) – PL (5) – NL (9) – PL (2) – UK (5) – PL (2 – 2 – 2 – 2)
Maks, M, 1987:	PL (4) – FR (9) – PL (4) – FR (9) – PL (4) – FR (9) – PL (4 – 2) – UK (9 – 9) – PL (2 – 2)
Iga, F, 1990:	PL (5 – 5 – 5) – IT (9) – PL (5 – 5 – 4) – IT (9) – PL (5 – 4) – IT (9) – PL (4 – 4) – UK (4) – PL (5 – 4 – 2 – 5 – 2) – MX (V) – PL (2) – NL (2)
Eliza, F, 1987:	PL (9) – UK (9) – UK (3) – PL (4) – NL (9) – PL (4 – 9 – 4 – 2 – 2 – 2 – 5 – 2 – 2)

IT: Italy, NO: Norway, MX: Mexico; cf. the same occupational legend as in type 1.

The zigzag sequence was typical for people with low mobility capacities and high mobility imperatives. In this case, we can observe limited local opportunities and insufficient life chances in the place of origin as the key mobile imperatives (Cairns 2018). The constrained labour market entry leading to ‘dead-end’ jobs but also local cultural insularity was visible in the narratives of mobile young adults:

Looking for a job abroad presented a massive number of different possibilities (...) and my city (in Poland) is a total wall, and limitations everywhere and no openings (Kora, Wave 1); I had a feeling that I was simply choking there, I didn’t want to be there, needed something else (Iga, Wave 2).

Moving abroad is often pushed by disadvantaged economic backgrounds. Thus, people with the zigzag sequence were predominantly labour migrants with mainly economic reasons for mobility, so-called *target earners* (Trevena 2013) who took up the most easily accessible and well-paid employment in low skilled sectors, typically in the food, cleaning and construction sectors.

First, I went to France. (...) Not to stay there, just to earn some extra money. (...) And I didn’t even think about going abroad, I even told myself that I wouldn’t learn languages, because I would be in PL all my life. But later life verified this a little. The earnings that were offered [in PL] were inadequate (...) and I left and started earning money (Maks, Wave 1).

In contrast to the yo-yo sequence, the zigzag sequence was typical for in whose view achieving a better work-life balance means finding better-paid work, not having more leisure time. Because of shortage of qualifications and relatively low transferable skills – people with the zig-zag sequence frequently took jobs in the so-called secondary labour market (cf. Anderson 2000; Winogrodzka and Mleczko 2019).

If you want to earn money, you just need to go for it but you don’t know if they pay you. So, it’s life from day to day, on the edge, in that you don’t have a contract, you don’t have insurance, you don’t know if a brick will fall on your head, you don’t have a clue. And hard physical work, not 8 h, just ... just more. In different places, with different people, and illegally (Maks, Wave 1).

Difficult working conditions and bad treatment by co-workers were called by the interviewees, engaged in the zig-zag sequence, the ‘hidden cost’ of migration. They were compensated by relatively high earnings, compared to the level of wages in Poland. People who represent the zig zag sequence treated their stay and work abroad instrumentally, just to earn, not to learn.

When it comes to professional experience, they (jobs abroad) are altogether useless to me, but they were very much needed financially. (...) From a professional perspective, these jobs don't matter anymore. (...) I don't even have them in my CV (Eliza, Wave 1).

Among mobility imperatives experienced by people engaged in the zigzag sequence were: difficult family circumstances resulting in lack of parental support, low educational credentials or experienced educational failures. These challenging circumstances led to high individualised migration decision-making and behaviours. Young people in this category resembled 'liquid migrants' (Engbersen 2018) who did not intend to settle permanently but move back and forth being inactive in a local labour market of their origin or move to other destination countries (so-called onward migration). One of the main features of liquid migration was its 'temporary, flexible and unpredictable character, with workers 'trying their luck' in different European labour markets before settling or moving on or moving home' (Engbersen 2018, 63–64). Therefore, many of these people were only partially and temporarily integrated with the destination countries:

I don't have my home at the moment, I don't feel like I belong anywhere (Kornel, Wave 3);
Many options are open, I don't lock myself down to a place (Iga, Wave 2).

In the zigzag sequence, international mobility disrupted the career transitions: both from education to employment and from one kind of employment (low-paid, precarious, dead-end) to another (better-paid, more secure, prospective). As a result, these migrants were at risk of becoming ensnared in the 'vicious circle of precarity' (Wino­grodzka and Mleczko 2019).

Type 4. Flat sequence

The fourth type of sequence is 'flat', with no relevant impact of mobility on the objective dimension of occupational sequence and transitions. Representatives of this sequence remained in the same occupational category before, during and after mobility experience. However, this did not mean that their mobility did not affect their social and occupational mobilities *per se*.

Jagoda, F, 1991:	PL (2 – 2 – 2) – US (2) – PL (2 – 2 – 2)
Elena, F, 1987:	PL (3 – 3 – 2 – 2) – IE (2) – PL (2 – 2)
Brygida, F, 1984:	IT (5) – PL (2 – 2) – CH (2) – UK (2 – 2)
Oliwia, F, 1989:	PL (3 – 4 – 4 – 2) – US (2) – PL (2) – UK (2) – PL (2)
Irena, F, 1984:	PL (5 – 5 – 4 – 2) – BE (2) – PL (2 – 2 – 1 – 1 – 2)
Dagmara, F, 1985:	PL (9) – UK (5) – PL (1) – UK (5) – PL (2 – 2 – 2 – 2 – 2 – 2 – 2)
Klara, F, 1986:	PL (4 – 5) – IT (9) – PL (5) – IT (9) – PL (5 – 2) – US (2) – PL (2 – 2) – US (2) – PL (2)

BE: Belgium, IE: Ireland, US: United States of America, cf. the same occupational legend as in type 1.

Most of young movers conforming to the flat sequence already reached relatively high positions in Poland, and they continued their well-developed careers abroad, although they might experience some small downward swings upon moving:

I changed two countries, and in these two countries, (instead of senior) I started from the position of junior, because I had no other option, because it was my first job (in this country) (Brygida, Wave 2).

Because these young movers were subject to relatively low levels of mobility capacities and imperatives (Cairns 2018), the key factor that made them decided to move abroad was the encouragement they received from the ‘significant others’ – an academic teacher during their studies or a supervisor at the workplace. As a consequence, this category of people contained many examples of academic training, intra-company transfers and company secondments. In many cases, their first experience of working and living abroad was what helped flat sequence movers discover and develop their spatial reflexivity (Cairns 2014), having not been aware of their potential in this area before leaving Poland.

When it comes to such experience of scientific work abroad, first of all, it gave such a perspective that I saw that different things can be done in a different way (...), it broadened my perspective (...). [Earlier] I had such a conviction that [I can live] only in Poland, (...) and now I think that interesting things are also in others places and that it won't be a big tragedy for me if I had to move (Oliwia, Wave 3).

Looking at the objective dimension of the professional paths of movers following the flat sequence, a defining characteristic was that we did not see any changes in the shape of the sequence. However, we could observe how these young people develop their transferable competencies, including soft skills. Their mobility was conducive to their self-growth, particularly in the areas of interpersonal skills, self-efficacy, independence and self-confidence (see Grabowska and Jastrzebowska 2019; Janta et al. 2019). The following statement by interviewee Dagmara illustrated this phenomenon:

I never thought (...) that one day I will leave (Poland), I don't think that this thought ever occurred to me.(...)These trips surely increased my self-confidence and self-esteem, although I don't feel that they have guided me very much (Dagmara, Wave 2).

In the flat sequence case, mobility did not influence the objective dimension of career, but impacted on individual aspects of human capital. Somewhat similarly to representatives of upward sequence, people in the ‘flat’ category formed, enhanced and consolidated various human capacities through mobility (see Grabowska and Jastrzebowska 2019).

In the company where I was employed in Ireland, I was a member of the CSR department. (...) Many of the events that we organised (...) were related to environmental protection and ecology. At that time, my ecological awareness has increased a lot. Certainly, it was also influenced by people that I've met (...), who inspired me to further action and to develop these interests (Irena, Wave 3).

This example showed that social and spatial capital can be mobilised beyond borders and maximised after an individual's return to Poland.

Summary and conclusions

Through the analysis of qualitative longitudinal data we managed to reconstruct four typical shapes of mobile sequences of young adult migrants: (1) the upward sequence; (2) the yo-yo sequence; (3) the zigzag sequence and (4) the flat sequence. The analysis proved hierarchies and inequalities in youth mobility that can be both integral to and disruptive of life transitions. Mobile transitions are not exclusively linear and in a one progressive direction. There are also discontinuities, ruptures, yo-yo transitions. Their shapes were conditioned on both individual and structural dimensions including

differentiated access to resources but also related to the mobility patterns. Table 1 below presents the overview summarising the types of mobile sequences, transitions within sequences, mobile capacities and imperatives and types/patterns of mobility.

Our analysis also proved that people who experienced high level of mobility imperatives tended to follow yo-yo and zigzag sequences while people who did not experience imperatives followed a sequence of flat or upward shape, as presented in Figure 1.

Because our analysis was conducted mostly on university graduates we can state that this group contained many inequalities, particularly with regard to the mobility capacities they obtained before international mobility. To a certain degree, the analysis confirmed the *Mathew effect* (Merton 1968), where the rich are capable of ordering their sequences more agentically than people who do not have resources (i.e. 'the rich get richer'). Young people with high mobility capacities but also those with low level of mobility imperatives while learning to work and live in a different environment and improving language skills, develop and enhance their human capacities for self-development like self-efficacy, self-determination, self-articulation, self-reliance and self-confidence (Grabowska and Jastrzebowska 2019). They capitalise their movements, tend to maximise their competences and transform them into resources. The cases of our interviewees show not only the link between spatial and social mobility (Kaufmann, Bergman, and Joye 2004) and the strong impact of mobility on young people's soft skills (Grabowska 2019) but also changing, growing aspirations of young people in a temporal perspective influenced by mobility experience (cf. Brannen and Nilsen 2002; Robertson, Harris, and Baldassar 2017) and mediated by foreign language fluency (Cairns 2018).

Table 1. An overview of findings: Types of sequence, transitions within sequences, mobile capacities and imperatives, types of mobility

Type of sequence	Transitions within sequences	Mobile capacities and imperatives	Types of mobility
Upward sequence Ordered, linear sequence – spatial mobility accelerates social mobility	Fluent transitions – transitions without major interruptions, upward, prospective transitions	Capacities: high Imperatives: low	Mobility by choice; education, career, lifestyle mobility Sedentary mobility pattern, occurring alongside high spatial reflexivity
Yo-yo sequence (Dis)ordered, discontinuous sequence – spatial mobility leads to 'return social mobility'	Return transitions; transitional yo-yo effect; re-transitions	Capacities: high Imperatives: high	Spontaneous, unplanned mobility caused by external factors State of 'limbo'
Zigzag sequence Disordered, sinusoidal, multidirectional sequence – spatial mobility brings changeability in a sequence; up-and-down pattern in sequence	Transitions with interruptions, multiple transitional yo-yo effect, ruptures, reversals in transitions	Capacities: low Imperatives: high	Mobility by necessity; mainly economic reasons Circular mobility pattern
Flat sequence No impact of spatial mobility on sequence and on transitions; stable sequence; young people stay in the same category before, during and after mobility experience	Insignificant transitions in the occupational path; no big changes in social mobility	Capacities: low Imperatives: low	Mobility that 'occurs'; intra-company transfers, company secondments etc. Discovering spatial reflexivity

Source: own elaboration.

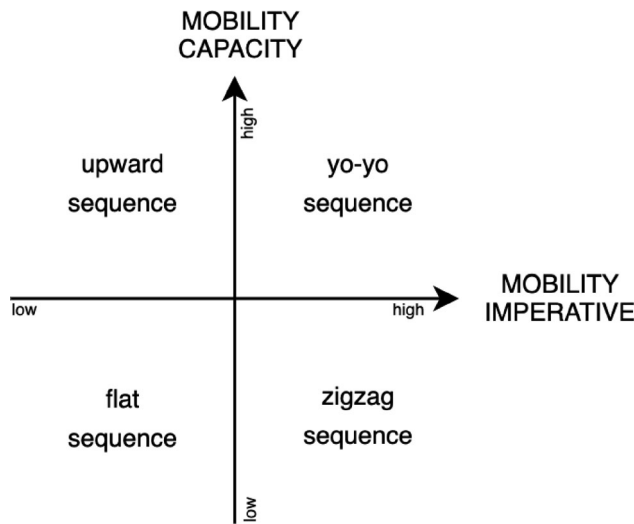


Figure 1. Types of social sequences depending on the level of mobility capacity and imperative. Source: Own elaboration based on mobility capacity and mobility imperative (Cairns 2018).

In turn, in the case of representatives of the yo-yo and zigzag sequences – both with high level of mobility imperatives – the international mobility experience serves to fill in certain competence gaps, rather than to develop them and to convert competences into other resources. These young people are engaged during international migration in acquiring core skills which they missed to acquire at home and at school.

Typologies based on social sequences' shapes complemented with mobility capacities and imperatives and mobility patterns thus offer new opportunities for methodological and theoretical explorations. As researchers we should bear in mind that the impact of mobility on a sequence is not necessarily immediately visible, and may only be identifiable after some time. For this reason, it is necessary to conduct Qualitative Longitudinal Research (Neale 2019) embedded in the spatial and temporal complexity and in the processes of both youth transition and migrancy (Robertson, Harris, and Baldassar 2017).

Therefore the main contribution of our article is the conceptual development of typical shapes of social sequences of young adult migrants with the clear reference to the patterns of geographical mobility (Engbersen et al. 2013) and mobility capacities and imperatives (Cairns 2014, 2018). It gave us opportunities for applying and testing the approach of 'mobile transitions' offered by Robertson, Harris, and Baldassar 2017 on the pages of this journal. We also showed that an alert on youth transitions undergoing de-sequentialization and being subjects to growing contingencies (Leccardi and Ruspini 2006) is partly valid as we still observe many ordered sequences with classical upward and flat social mobility. It is also important to highlight that young adult migrants 'normalise' experiences of international migration as being 'natural' part of their life-course sequences. It is not the unusual event anymore as for older generations but normal dynamics of life.

Disclosure statement

No potential conflict of interest was reported by the author(s).

Funding

This work was supported by Polish National Science Center under the Sonata Bis Program, grant number 2015/18/E/HS6/00147, research project Education-to-domestic and-foreign labor market transitions of youth: The role of locality, peer group and new media (with the abbreviation Peer-groups & migration). Open access of this article was financed by the Ministry of Science and Higher Education in Poland under the 2019-2022 program "Regional Initiative of Excellence", project number 012 / RID / 2018/19.

ORCID

Dominika Winogrodzka  <http://orcid.org/0000-0003-3905-6047>



Izabela Grabowska  <http://orcid.org/0000-0001-7957-4901>

References

- Anderson, B. 2000. *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. London: Palgrave Macmillan.
- Borlagdan, J. 2015. "Inequality and 21-Year-Olds' Negotiation of Uncertain Transitions to Employment: A Bourdieusian Approach." *Journal of Youth Studies* 18 (7): 839–854.
- Brannen, J., and A. Nilsen. 2002. "Young People's Time Perspectives. From Youth to Adulthood." *Sociology* 36 (3): 513–537.
- Brzinsky-Fay, C., and H. Solga. 2016. "Compressed, Postponed, or Disadvantaged? School-to-Work Transition Patterns and Early Occupational Attainment in West Germany." *Research in Social Stratification and Mobility* 46: 21–36.
- Cairns, D. 2014. *Youth Transitions, International Student Mobility and Spatial Reflexivity: Being Mobile?* Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Cairns, D. 2018. "Mapping the Youth Mobility Field. Youth Sociology and Student Mobility and Migration in a European Context." In *Handbuch Kindheits- und Jugendsoziologie, Springer Reference Sozialwissenschaften*, edited by A. Lange, H. Reiter, S. Schutter, and Ch. Steiner, 463–478. Wiesbaden: Springer VS.
- Cornwell, B. 2015. *Social Sequence Analysis: Methods and Applications*. Cambridge: Cambridge University Press.
- CSO. 2017. *Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004–2016*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Du Bois-Reymond, M., and A. López Blasco. 2003. "Yo-yo Transitions and Misleading Trajectories: Towards Integrated Transition Policies for Young Adults in Europe." In *Young People and Contradictions of Inclusion: Towards Integrated Transition Policies in Europe*, edited by A. López Blasco, W. McNeish, and A. Walther, 19–42. Oxford: Policy Press.
- Engbersen, G. 2018. "Liquid Migration and Its Consequences for Local Integration Policies." In *Between Mobility and Migration The Multi-Level Governance of Intra- European Movement*, edited by P. Scholten and M. van Ostaijen. IMISCOE Research Series. Springer Open.
- Engbersen, G., A. Leerkes, I. Grabowska-Lusinska, E. Snel, and J. Burgers. 2013. "On the Differential Attachments of Migrants from Central and Eastern Europe: A Typology of Labour Migration." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 39 (6): 959–981.
- Fries-Tersch, E., M. Jones, B. Böök, L. de Keyser, and T. Tugran. 2020. *2019 Annual Report on Intra- EU Labour Mobility*. Brussels: European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Directorate D – Labour Mobility.
- Glick Schiller, N., and N. B. Salazar. 2013. "Regimes of Mobility Across the Globe." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 39 (2): 183–200.
- Grabowska-Lusinska, I., and M. Okolski. 2009. *Emigracja Ostatnia?* Warszawa: Scholar.
- Grabowska, I. 2016. *Movers and Stayers: Social Mobility, Migration and Skills*. Frankfurt Am Main: New York: Peter Lang.

- Grabowska, I. 2019. *Otwierając Głowy*. Warszawa: Scholar.
- Grabowska, I. 2020. "The Transition from Education to Employment Abroad: The Experiences of Young People from Poland." *Europe-Asia Studies* 68 (8): 1421–1440.
- Grabowska, I., and A. Jastrzebowska. 2019. "The Impact of Migration on Human Capacities of Two Generations of Poles: The Interplay of the Individual and the Social in Human Capital Approaches." *Journal of Ethnic and Migration Studies*. doi:10.1080/1369183X.2019.1679414.
- Heinz, W. R. 2003. "From Work Trajectories to Negotiated Careers: the Contingent Work Life Course." In *Handbook of the Life Course*, edited by J. T. Mortimer, and M. J. Shanahan, 185–204. New York: Kluwer/Plenum.
- Hörschelmann, K. 2011. "Theorising Life Transitions: Geographical Perspectives." *Area* 43 (4): 378–383.
- Janta, H., C. Jephcote, A. M. Williams, and G. Li. 2019. "Returned Migrants Acquisition of Competences: the Contingencies of Space and Time." *Journal of Ethnic and Migration Studies*. doi:10.1080/1369183X.2019.1679408.
- Kaufmann, V., M. M. Bergman, and D. Joye. 2004. "Motility: Mobility as Capital." *International Journal of Urban and Regional Research* 28 (4): 745–756.
- Kindler, M. 2018. "Poland's Perspective on the Intra-European Movement of Poles." Implications and Governance Responses, in *Between Mobility and Migration: The MultiLevel Governance of Intra-European Movement*, IMISCOE Research Series, Springer.
- King, R. 2018. "Theorising New European Youth Mobilities." *Population, Space and Place* 24 (1): e2117.
- Krings, T., A. Bobek, E. Moriaty, J. Salamónska, and J. Wickham. 2013. "Polish Migration to Ireland: 'Free Movers' in the New European Mobility Space." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 39 (1): 87–103.
- Leccardi, C., and E. Ruspini. 2006. *A New Youth? Young People, Generations and Family Life*. Hampshire: Ashgate.
- Lulle, A., H. Janta, and H. Emilsson. 2019. "Introduction to the Special Issue: European Youth Migration: Human Capital Outcomes, Skills and Competences." *Journal of Ethnic and Migration Studies*, doi:10.1080/1369183X.2019.1679407.
- Merton, R. K. 1968. "The Matthew Effect in Science: The Reward and Communication Systems of Science are Considered." *Science* 159 (3810): 56–63.
- Morosanu, L., A. Bulat, C. Mazzilli, and R. King. 2019. "Growing up Abroad: Italian and Romanian Migrants' Partial Transitions to Adulthood." *Ethnic and Racial Studies* 45 (9): 1554–1573.
- Neale, B. 2019. *What is Qualitative Longitudinal Research?* London: Bloomsbury.
- Parutis, V. 2011. "White, European, and Hardworking: East European Migrants' Relationships with Other Communities in London." *Journal of Baltic Studies* 42 (2): 263–288.
- Parutis, V. 2014. "Economic Migrants' or 'Middling Transnationals'? East European Migrants' Experiences of Work in the UK." *International Migration* 52 (1): 36–55.
- Punch, S. 2015. "Youth Transitions and Migration: Negotiated and Constrained Interdependencies within and Across Generations." *Journal of Youth Studies* 18 (2): 262–276.
- Pustulka, P., D. Winogrodzka, and M. Buler. 2019. "Mobilne pokolenie wyboru? Migracje międzynarodowe a płeć i role rodzinne wśród Milenialsek." *Studia Migracyjne-Przegląd Polonijny* 4 (174): 139–164.
- Pustulka, P., and D. Winogrodzka. 2021. "Unpacking the mobility capacities and imperatives of the 'global generation'." In *Handbook of Youth Mobility and Educational Migration*, edited by D. Cairns. London: Palgrave Macmillan.
- Robertson, S., A. Harris, and L. Baldassar. 2017. "Mobile Transitions: A Conceptual Framework for Researching a Generation on the Move." *Journal of Youth Studies* 21 (2): 203–217.
- Sarnowska, J. 2019. "Efekty waskiej i szerokiej socjalizacji dla trajektorii migracyjnych młodych dorosłych." *Studia Migracyjne - Przegląd Polonijny* 1 (171): 61–83.
- Szewczyk, A. 2015. "European Generation of Migration: Change and Agency in the Post-2004 Polish Graduates Migratory Experience." *Geoforum; Journal of Physical, Human, and Regional Geosciences* 60: 153–162.

- Thomson, R., R. Bell, J. Holland, S. Henderson, S. McGrellis, and S. Sharpe. 2002. "Critical Moments: Choice, Chance and Opportunity in Young People's Narratives of Transition." *Sociology* 36 (2): 335–354.
- Trevena, P. 2013. "Why do Highly Educated Migrants Go for Low-Skilled Jobs? A Case Study of Polish Graduates Working in London." In *Mobility in Transition: Migration Patterns After EU Enlargement*, edited by B. Glorious, and I. Grabowska-Lusińska, and A. Kuvik, 169–190. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Walther, A., B. Stauber, A. Biggart, M. du Bois-Reymond, A. Furlong, A. López Blasco, S. Mørch, and J. M. Pais. 2002. *Misleading Trajectories. Integration Policies for Young Adults in Europe?* Opladen: Leske and Budrich.
- Winogrodzka, D., and I. Mleczko. 2019. "Migracja płynna a prekaryzacja pracy. Przykłady doświadczeń zawodowych młodych migrantów z wybranych miast średniej wielkości w Polsce." *Studia Migracyjne-Przegląd Polonijny* 1 (71): 85–106.
- Winogrodzka, D., and J. Sarnowska. 2019. "Tranzycyjny efekt jojo w sekwencjach społecznych młodych migrantów." *Przegląd Socjologii Jakościowej* 15 (4): 130–153.

Dominika Winogrodzka 
Justyna Sarnowska 
SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny

Tranzycyjny efekt jojo w sekwencjach społecznych młodych migrantów

DOI: <http://dx.doi.org/10.18778/1733-8069.15.4.07>

Abstrakt Wydłużająca się edukacja czy uelastycznienie się rynków pracy powodują, że poszczególne etapy wczesno-dorosłego życia młodych ludzi oraz podejmowane role społeczne przenikają się (Wyn, Dwyer 2002; Mayer 2005; Biggart, Walther 2006; Kohli 2007; Du Bois-Reymond 2009; Heinz 2009; Mary 2014). Młodzi ludzie wchodzą w dorosłość coraz częściej w sposób nieliniarny, doświadczając powrotów do etapów czy sytuacji z przeszłości, co w literaturze zostało opisane jako „tranzycja jojo” (Du Bois-Reymond, López Blasco 2003; Heinz 2009; Walther 2009; Hörschelmann 2011; Borlagdan 2015). „Jojoizacja tranzycji” dotyczy również procesu przechodzenia z edukacji do rynku pracy, które jest coraz bardziej rozciągnięte w czasie, zróżnicowane i trudne do przewidzenia (Walther 2006). Jednym z istotnych zjawisk towarzyszących inicjacji zawodowej współczesnych młodych dorosłych jest mobilność międzynarodowa (King 2018; Robertson, Harris, Baldassar 2018), która znacznie wpływa na kształt ścieżek edukacyjno-zawodowych młodych ludzi. Celem artykułu jest odpowiedź na pytanie o rolę migracji zagranicznych w występowaniu *tranzycyjnego efektu jojo*. Na bazie studiów przypadku ścieżek edukacyjno-zawodowych migrantów przedstawione zostaną tranzycje ludzi młodych na rodzimym i zagranicznym rynku pracy, zarówno w wymiarze obiektywnym, jak i subiektywnym. Jako metoda analizy posłuży jakościowa adaptacja analizy sekwencji społecznych (Cornwell 2015).

Słowa kluczowe tranzycyjny efekt jojo, analiza sekwencji społecznych (*Social Sequence Analysis*), studium przypadku, młodzi dorośli, mobilność międzynarodowa, mobilne przejścia

Dominika Winogrodzka, absolwentka socjologii na Uniwersytecie Jagiellońskim, doktorantka Interdyscyplinarnych Studiów Doktoranckich SWPS Uniwersytetu Humanistycznospołecznego. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół metodologii badań społecznych oraz socjologii pracy; przygotowuje rozprawę doktorską na temat sekwencji społecznych młodych ludzi doświadczających różnego rodzaju mobilności przestrzennych; badacz-stypendysta w projekcie „Paczki przyjaciół & migracje” finansowa-

nym ze środków Narodowego Centrum Nauki, zaangażowana w działania ośrodka badawczego Młodzi w Centrum Lab Uniwersytetu SWPS; współpracuje także z Fundacją Rozwoju Badań Społecznych.

Adres kontaktowy

SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny
ul. Chodakowska 19/31, 03-815 Warszawa
e-mail: dwinogrodzka@swps.edu.pl

Justyna Sarnowska, koordynatorka ośrodka Młodzi w Centrum LAB, adiunkt w Instytucie Nauk Społecznych Uniwersytetu SWPS, socjolog, absolwentka Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej (obecnie Uniwersytet SWPS) na poziomie licencjackim, magisterskim oraz doktoranckim, stypendysta-badacz w projekcie „Paczki przyjaciół & migracje” finansowanym ze środków Narodowego Centrum Nauki. W 2014 r. została wyróżniona Nagrodą im. Floriana Znanieckiego, przyznawaną przez Polskie Towarzystwo Socjologiczne, za pracę magisterską, pt.: „Strategie funkcjo-

nowania na rynku pracy absolwentów nauk społecznych”. Obronila doktorat na temat socjalizacyjnej roli migracji międzynarodowych w procesie wchodzenia na rynek pracy. Interesuje się procesem socjalizacji oraz znaczeniem mobilności przestrzennej we wchodzeniu w dorosłość.

Adres kontaktowy

SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny
ul. Chodakowska 19/31, 03-815 Warszawa
e-mail: jsarnowska@swps.edu.pl

Celem artykułu jest omówienie *tranzycyjnego efektu jojo* na przykładzie studium przypadku sekwencji społecznych młodych dorosłych Polaków z doświadczeniem migracji zagranicznych. Główne pytania badawcze postawione w artykule dotyczą tego, czy oraz w jaki sposób migracja może powodować *tranzycyjny efekt jojo*, jakie są mechanizmy jego powstawania, a także jaka jest narracja osób, które go doświadczają.

Artykuł składa się z pięciu części, włącznie z wprowadzeniem, po którym omówione zostaną przemiany kształtu ścieżek edukacyjno-zawodowych współczesnych młodych dorosłych wraz z *tranzycyjnym efektem jojo*, a także wpływ migracji międzynarodowych na współczesne tranzycje. Następnie zaprezentowana zostanie analiza sekwencji społecznych (SSA), zarówno w ujęciu koncepcyjnym, jak i metodologicznym, przedstawiony zostanie również sposób analizy danych. W części empirycznej artykułu, na bazie studiów przypadku sekwencji edukacyjno-zawodowych migrantów, przedstawione zostaną tranzycje ludzi młodych na

rodzimy i zagraniczny rynek pracy, w wymiarze obiektywnym, jak i subiektywnym. Artykuł zakończy się podsumowaniem i prezentacją kluczowych wniosków otwierających pole do dalszych analiz w przedstawionym temacie.

Ramy koncepcyjne: (nie)linearne ścieżki edukacyjno-zawodowe współczesnych młodych dorosłych

Postępująca interwencja władz publicznych w wybory edukacyjne, zawodowe czy emerytalne jednostek doprowadziła do chronologizacji i standaryzacji biegu życia (Settersten 2004; Hofmeister 2013). Instytucjonalizacja biegu życia poprzez określenie rodzaju i zakresu uniwersalnych doświadczeń charakterystycznych dla danego etapu biografii ukonstytuowała „chronologicznie standaryzowany normatywny bieg życia” (Kohli 2007: 255) wyznaczający czas nauki, czas pracy czy czas emerytury. Spowodowało to homogenizację faz życia (Dannefer, Settersten 2010), przejawiającą się w uniwersalnym rozumieniu pojęć, takich

jak „dzieciństwo”, „młodość”, „wiek dojrzały” czy „starość”. Biografie jednostek upodobniły się ze względu na pojawiające się w nich zdarzenia, ich sekwencje, czas wystąpienia, a także odstępy pomiędzy nimi. Normatywny model biegu życia (Leisering 2004; Kohli 2007) wywołał społeczne oczekiwania dotyczące tego, kiedy dany etap życia powinien się rozpocząć i zakończyć, czyli jaki jest najwcześniejszy, a jaki najpóźniejszy wiek, w którym powinno wystąpić dane zdarzenie, oraz jakie sytuacje powinny wchodzić w skład danego etapu, a także jaka powinna być ich kolejność (Mary 2014; Szukalski 2016).

Ostatnie dekady to dekonstrukcja przyjętego w powojennej rzeczywistości modelu biegu życia (Mary 2014). W społeczeństwie ryzyka, w dobie „refleksyjnej”, „późnej nowoczesności” (Beck 2002) doszło do dechronologizacji, destandardyzacji, dezinstytucjonalizacji i wydłużania się czasu eksplorowania rynku pracy przez młodych ludzi, a co za tym idzie, zróżnicowania przebiegu życia. Normatywny cykl życia (Kohli 2007) został zastąpiony przez uelastycznienie tranzycji młodych (Kovacheva 2001). Przykładem tego zjawiska jest rozmywanie się przejścia z edukacji do pracy, charakterystyczne przede wszystkim dla absolwentów szkół wyższych. Fakt, że studia oraz różne formy pracy zawodowej (prace dorywcze, prace stałe, praktyki i staże) nakładają się na siebie, sprawia, że coraz trudniej jednoznacznie wskazać moment „wejścia” na rynek pracy – moment zakończenia tranzycji ulega opóźnieniu. W efekcie absolwenci szkół wyższych coraz rzadziej są w stanie wskazać „prawdziwe” wejście na rynek pracy (Wyn, Dwyer 2002; Piróg 2016; Sarnowska, Winogrodzka, Pustułka 2018).

Ścieżki karier zawodowych, ulegając procesom destandardyzacji, stają się coraz bardziej różnorodne i nieprzewidywalne (Walther 2006). Współcześnie jednostka ma większą niż kiedykolwiek możliwość wyborów (Salecl 2013), jednocześnie nie ma pewności, że założone wcześniej scenariusze i plany zrealizują się (Du Bois-Reymond, López Blasco 2003), co także zwiększa presję dokonania „właściwego wyboru” (por. Mary 2014: 422). Karierę zawodową ulegają dodatkowo dynamizacji, co oznacza większą liczbę wyzwań, zmian i zwrotów biograficznych, które w kontekście rynku pracy wiążą się ze zmianami pracodawcy, zawodu oraz miejsca pracy (Vinken 2007). Ponadto poszczególnym doświadczeniom zawodowym na różnych etapach młodości i dorosłości nadawane są różne znaczenia zmieniające się w czasie (Sarnowska i in. 2018).

Jednocześnie następuje biografizacja karier – oznacza to konieczność indywidualnego kreowania własnych biografii (tzw. *elective biographies* [Beck 2002; Giddens 2010]), konieczność świadomego kierowania swoim życiem, podejmowania decyzji w oparciu o swoje preferencje, cele i możliwości przy jednoczesnym odejściu od norm wyznaczających standardowe ścieżki kariery (Vinken 2007). To wewnętrzny proces radzenia sobie nie tylko z nowymi możliwościami, ale i ryzykami, na które młodzi ludzie są szczególnie narażeni.

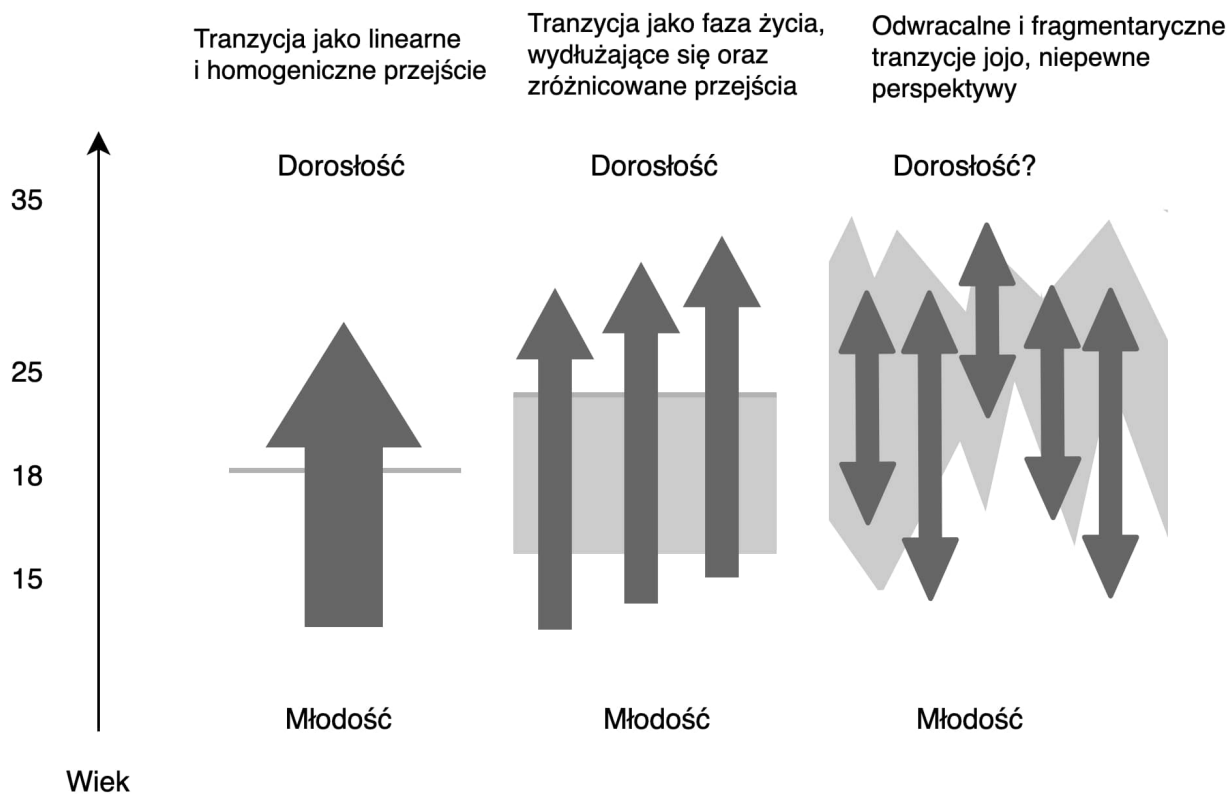
Tranzycyjny efekt jojo

W związku z rozciągnięciem w czasie przejścia z edukacji na rynek pracy wydłużeniu uległy także tranzycje dotyczące pozostałych aspektów ży-

cia – między innymi rodziny czy zamieszkania, które, kierując się swoją własną logiką i rytmem, straciły swój dawny linearny charakter. Tranzycje młodych stały się fragmentaryczne, co spowodowało, że „zależność” charakterystyczna dla wieku młodzieńczego i „autonomia” cechująca dorosłych zaczęły współistnieć w biografii młodych ludzi (Walther 2006). W konsekwencji stosujemy kategorię „młodych dorosłych” (Plug, Zeijl, Du Bois-Reymond 2003), a tranzycja z młodości do dorosłości określana jest metaforycznie „tranzycją jojo” (Stauber, Walther 2002) (zob. rysunek 1).

Ludzie urodzeni w pierwszej połowie XX wieku w większości doświadczali tak zwanej „skompresowanej tranzycji” – po skończonej edukacji szybko podejmowali pracę czy zakładali rodzinę. Współczesne tranzycje – zarówno w obszarze pracy, mieszkania, jak i relacji międzyludzkich – są „rozciągnięte w czasie, rozmyte i wielopostaciowe” (Piróg 2016: 145). Co ciekawe, największe zróżnicowanie tranzycji z edukacji na rynek pracy, a także strategii jej prolongowania prezentują osoby kończące studia (Wyn, Dwyer 2002; Beaujot 2004; Mary 2014).

Rysunek 1. „Jojoizacja” tranzycji z młodości do dorosłości



Źródło: Stauber, Walther (2002: 15)

Współcześnie stany i fazy życia młodych dorosłych przeplatają się między sobą. Przykładami „biografii jojo” są biografie młodych matek powracających na studia; historie 30-latków wciąż mieszkających ze swoimi rodzicami bądź też powracających do rodzinnych domów po chwilowej wyprowadzce czy osoby tworzące związek małżeński, które po rozłączeniu powracają do stylu życia charakterystycznego dla kultury młodzieżowej (Du Bois-Reymond 2009). Młodzi ludzie „żonglują” różnymi etapami życia (Du Bois-Reymond, Chisholm 2006), a reagując na strukturalne uwarunkowania, renegegują znaczenia pełnionych ról społecznych (Mary 2014).

W związku z powyższym indywidualne biografie współczesnych młodych dorosłych coraz rzadziej zgodne są z oczekiwaniami społecznymi czy kulturowymi normami związanymi z wiekiem. Granice między różnymi fazami cyklu życia są dziś znacznie mniej wyraźne (Du Bois-Reymond 2009; Heinz 2009). Etapy klasycznej sekwencji „edukacja – praca – emerytura (nieaktywność)” przeplatają się lub nachodzą na siebie (Mayer 2005; Kohli 2007). Zmienia się także kształt współczesnych tranzycji, które nie są, jak niegdyś, linearne, zmierzające w określonym, progresywnym kierunku, ale bardzo różnorodne, włączając tranzycje przerwane, nieciągłe, wielokierunkowe oraz wspomniane wcześniej „tranzycje jojo” (Du Bois-Reymond, Lopez Blasco 2003; Heinz 2009; Walther 2009; Hörschelmann 2011; Borlagdan 2015). Tym ostatnim przyglądamy się bliżej w niniejszym artykule. *Tranzycyjny efekt jojo* w trakcie ścieżki edukacyjno-zawodowej może oznaczać: (1) przemieszczanie się od roli pracownika do studenta lub osoby, która łączy edukację z pracą, (2) przemieszczanie się pomiędzy kategoriami zawodowymi –

podjęcie pracy w kategorii zawodowej, w której pracowało się w przeszłości.

Mobilne przejścia młodych dorosłych

Współcześni polscy dwudziesto- i trzydziestolatkowie (osoby urodzone pod koniec lat 80. i na początku lat 90. XX wieku) to pierwsze pokolenia, których tranzycja na rynek pracy przebiegała w wolnorynkowej rzeczywistości społecznej, dla której kontekst stanowiła globalizacja, cyfryzacja czy gospodarka oparta na wiedzy. Zarówno w środowisku akademickim, jak i w debacie publicznej podkreśla się trudności, jakich doświadczają współcześnie osoby młode na rynku pracy. Należą do nich wysokie zagrożenie bezrobociem (w porównaniu do starszych kohort wiekowych), fluktuacja zatrudnienia czy konieczność podejmowania pracy w niestandardowych formach zatrudnienia (wykonywanie prac dorywczych, na podstawie umów cywilnoprawnych lub „na czarno”), co wiąże się ze zwiększonym poczuciem niepewności (np. Szafraniec 2011; Pańków 2012; Poławski 2012; Giermanowska 2013; Kiersztyn 2015). Do wyzwań, z jakimi mierzą się współcześnie młodzi pracownicy, zaliczyć należy także wykonywanie pracy poniżej kwalifikacji oraz niskie zarobki, sytuujące ludzi młodych w kategorii tak zwanych „pracujących biednych” (Jelonek 2015). Państwo nie oferuje osobom podejmującym pierwsze zatrudnienie spójnego modelu integracji na rynku pracy. W obliczu wyżej opisanych wyzwań jedną ze strategii zawodowych staje się decyzja o wyjeździe i podjęcie zatrudnienia za granicą (Sarnowska 2017).

Jednocześnie od lat 90. XX wieku zaobserwować można wzmożoną aktywność edukacyjną młodych

Polaków (Zahorska 2007), co przerodziło się w swoisty imperatyw akademicki, czyli oczekiwanie społeczne, że po ukończeniu szkoły średniej podejmie się studia. Poszerzenie szeregów absolwentów uniwersytetów o kolejne kohorty przyczyniło się do obniżenia znaczenia dyplomu ukończenia studiów i odroczonego zysku z wyższego wykształcenia (Jelonek 2015). Rozbudzone aspiracje edukacyjne jednych prowadziły do podejmowania pochopnych decyzji o wyborze kierunku studiów, z czasem porzucanego i zastępowanego kolejnym, dla innych wiązały się z koniecznością powrotu do edukacji po dłuższym lub krótszym epizodzie pracy zawodowej. Oba te zjawiska można traktować jako przykłady *tranzycyjnego efektu jojo* w obszarze edukacji.

W nielinerne ścieżki wchodzenia na rynek pracy i w dorosłość wpisują się doświadczenia migracji międzynarodowych ludzi młodych, którzy coraz częściej dorastają i zdobywają pierwsze doświadczenia zawodowe będąc „w ruchu”, przemieszczając się między miejscem pochodzenia a innymi lokalizacjami w kraju i za granicą. Trajektorie migracyjne młodych ludzi są współcześnie – podobnie jak ich ścieżki edukacyjno-zawodowe – fragmentaryczne, nieciągłe i pełne różnorodnych doświadczeń związanych z pracą sezonową, wyjazdami studenckimi, międzynarodowymi wolontariatami, stażami, spędzaniem wolnego czasu czy wyjazdami na stałe (por. Pustułka, Winogrodzka, Buler w druku). Tak jak poszczególne elementy wczesnodorosłego życia coraz częściej się na siebie nakładają (np. edukacja i praca wykonywane są w tym samym czasie), tak coraz trudniej jest przypisać także młodych migrantów do konkretnego statusu (np. studenta czy pracownika), gdyż łączą oni szereg aktywności za gra-

nicą. Migracja sama w sobie staje się więc jednym z markerów wchodzenia w dorosłość, a kluczowym zmianom w życiu młodej jednostki przyglądamy się z perspektywy transnarodowej. To implikuje odniesienie się do koncepcji mobilnych przejść (ang. *mobile transitions* [Robertson i in. 2018]). Autorzy tego podejścia krytykują normatywne założenia wobec procesu wchodzenia w dorosłość jako prostej drogi zakończonej pomyślnym osadzeniem się na rynku pracy. Mobilne przejścia są przerwaniem z tradycyjną ideą tranzycji analizowanych w oparciu o ramy wyznaczone przez instytucje i z perspektywy jednego punktu przestrzennego. Jak piszą autorzy (Robertson i in. 2018: 209):

Uwarunkowania tranzycji mogą być „rozciągnięte” ponad granicami, a normatywne ścieżki przejścia mogą zostać przekształcone przez mobilność – być odporne, zakłócone lub zmienić kierunek przez opóźnienia, przyspieszenia lub przewlekłości [tłum. własne].

Na poparcie tej tezy podany jest przykład migrantów, którzy za granicą żyją samodzielnie, ale po powrocie do kraju pochodzenia znów zamieszkują w domu rodziców, co było przywołane wcześniej jako jeden z klasycznych przykładów *tranzycji jojo*.

Jednym z kierunków rozwoju hybrydowej koncepcji mobilnych przejść jest przyglądanie się temu, jakie są relacje szans edukacyjno-zawodowych i aspiracji mobilnościowych. To pytanie rodzi się z przekonania, że młodzi ludzie wyjeżdżają, aby zaspokoić swoje edukacyjno-zawodowe potrzeby, ale także ich wcześniejsze zasoby i możliwości implikują ścieżki migracyjne, jakie wybierają. Jednym z kluczowych

elementów mobilnych przejść jest także tworzenie i rozwijanie relacji i sieci społecznych, tak na rynku pracy, jak i poza nim (Robertson i in. 2018).

Mobilność międzynarodowa a tranzycyjny efekt jojo

Jak podaje Główny Urząd Statystyczny (2018), na koniec 2017 roku ponad 2,5 mln osób przebywało czasowo za granicą¹. Blisko 1/3 tej grupy stanowiły osoby w wieku 20–34 lata. Współczesne zagraniczne wyjazdy ludzi młodych, cechujące się spontanicznością oraz brakiem ustalonych horyzontów czasowych i przestrzennych, nazywane są „migracją płynną” (*liquid migration* [Engbersen 2012; Engbersen, Snel 2013]). Migracja płynna: (1) zakłada tymczasowy charakter, (2) jest powiązana głównie z pracą, (3) legalnością pobytu za granicą, (4) cechuje się spontanicznością, (5) indywidualizacją oraz (6) wcześniejszą otwartością na nowe i „intencjonalnie nieprzewidywalne” doświadczenia. Nieprzewidywalność zachowań migracyjnych spowodowała traktowanie wyjazdu za granicę w kategoriach swobodnego rytuału przejścia w dorosłość (*rite of passage into adult life*) oraz „nieliniarnego procesu szukania perspektyw” (Eade, Drinkwater, Garapich 2007).

Z licznych badań naukowych (np. Grabowska-Lusińska, Okólski 2009; Parutis 2011; Trevena 2013; Okólski, Salt 2014; Kaczmarczyk, Tyrowicz 2015; King 2018) wynika, że pomimo relatywnie dużej otwartości zagranicznych rynków pracy oraz potencjalnych możliwości zatrudnienia (zarówno jeśli chodzi o branżę, wykonywany zawód, jak i sta-

nowisko pracy), polscy migranci nie przechodzą płynnie z rodzimego na zagraniczny rynek pracy. Młodzi migranci trafiają często na tak zwany wtórny rynek pracy (Doeringer, Piore 1970), na którym dostępne są przede wszystkim prace w sektorze *6D job*. Są to prace określane jako brudne, uciążliwe, niebezpieczne (*dirty, dull, dangerous* [Anderson 2000]), a także trudne, wymagające, nierzadko również poniżające (*difficult, demanding, demeaning*), których rodzimi pracownicy nie chcą wykonywać. Polscy migranci podejmują za granicą prace niewymagające kwalifikacji, które często nie odpowiadają ich umiejętnościom czy wykształceniu (Kaczmarczyk, Tyrowicz 2015), oraz cechujące się prekarnością (Winogrodzka, Mleczo 2019).

Z jednej strony niekorzystne dla migrantów uwarunkowania rynku pracy w kraju przyjmującym, z drugiej strony same intencje i strategie młodych ludzi powodują, że – niezależnie od zdobytego wcześniej wykształcenia i doświadczenia – w nowym miejscu zaczynają niemalże „od samego dołu” (Moroşanu i in. 2019: 1561). Pierwotne założenia względem wyjazdu implikują późniejsze poruszanie się po zagranicznym rynku pracy (Parutis 2011). Osoby, które wyjechały „na chwilę”, często podejmują „pierwszą lepszą” pracę. Niekiedy trudno jest im się potem wydostać z pułapki „jakiegokolwiek pracy”, co powoduje utknięcie w niej na długie miesiące, a nawet lata. Zmiana takiej sytuacji wymaga nierzadko przetransferowania kapitału związanego z wykształceniem (wykorzystanie studiów, które ukończyło się w Polsce), co bywa szczególnie trudne, biorąc pod uwagę występującą barierę językową. Brak planu związanego z powrotem do Polski powoduje, że młodzi ludzie „dryfują” za granicą, nie-

¹ Osoby zameldowane w Polsce i przebywające powyżej 3 miesięcy za granicą.

pewni tego, co przyniesie przyszłość. Niekorzystną sytuację na rynku pracy kompensują sobie relatywnie lepszymi zarobkami, dzięki którym mogą prowadzić inny styl życia, niż miało to miejsce w Polsce (Trevena 2013).

To, co jest jeszcze specyficzne dla ścieżek zawodowych migrantów, to bardziej dynamiczny proces wchodzenia na rynek pracy, niż ma to miejsce w przypadku osób, które nie mają doświadczenia migracji zagranicznej. Odnosi się to zarówno do większej średniej liczby prac, jak i dłuższych przerw pomiędzy okresami zatrudnienia (Sarnowska 2017). Kariery zawodowe migrantów cechuje większa płynność, która dotyczy nie tylko wahań w przebiegu sekwencji zawodowej, ale oznacza także większą zmienność miejsc pracy (również w sensie przestrzennym), stanowisk czy pełnionych obowiązków. Migranci podążają ścieżką „kariery bez granic” (Grabowska-Lusińska 2012), której główne charakterystyki to alinearność, praca w niepełnym wymiarze godzin oraz swego rodzaju „przypadkowość”.

Dodatkowo w przypadku osób przemieszczających się poza granice Polski i powracających po jakimś czasie mamy również do czynienia ze zjawiskiem określanym jako „powtórne wchodzenie na rynek pracy” (*secondary transition* [Sarnowska 2017]). Polega to na przejściu całej inicjacji zawodowej za granicą, ale z różnych względów nie jest możliwy transfer tego doświadczenia na polski rynek pracy po powrocie. W efekcie cały proces wchodzenia na rodzimy rynek pracy odbywa się niejako od początku. Powtórne wchodzenie na rynek pracy można traktować jako specyficzny typ *tranzycji jojo*, kiedy

to jednostka wraca do punktu wyjścia – osoby nie-doświadczonej i nieobytej na rynku pracy.

Nowy paradygmat kariery zawodowej definiuje ją nie tylko jako sekwencję prac podejmowanych w toku życia, ale również sekwencję ról oraz znaczeń nadawanych poszczególnym zdarzeniom i etapom w życiu zawodowym (Grabowska-Lusińska 2012). Oznacza to, że obiektywne kategorie opisujące *jojoizację tranzycji* współczesnych młodych dorosłych należy zestawić z sensem i znaczeniem subiektywnie nadawanym przez jednostki trajektoriom edukacyjno-zawodowym. W związku z powyższym chcemy nie tylko zaprezentować egzemplifikację omawianego zjawiska na podstawie analizy sekwencji społecznych wybranych przypadków, ale także oddać głos osobom, które go doświadczają, negocjując ze światem zewnętrznym swoje statusy na rynku pracy.

Metodologia

Zanim przejdziemy do szczegółowych charakterystyk źródeł danych, w części metodologicznej artykułu, omówimy analizę sekwencji społecznych (*Social Sequence Analysis, SSA*), stanowiącą inspirację do instrumentarium metodologicznego wykorzystanego na potrzeby analizy i interpretacji danych dotyczących tranzycji z edukacji do zatrudnienia młodych dorosłych, doświadczających migracji międzynarodowych. Dzięki wykorzystanej analizie sekwencji społecznych możliwe było wychwycenie tytułowego *tranzycyjnego efektu jojo* w ścieżkach edukacyjno-zawodowych młodych dorosłych oraz roli migracji międzynarodowych w ich przebiegu.

Analiza sekwencji społecznych to spójna metodologia zaproponowana przez Benjamin Cornwella (2015). Sekwencje społeczne są zestawem uporządkowanych i empirycznie obserwowalnych elementów – stanów, zdarzeń, działań, preferencji i innych zjawisk społecznych, które podlegają regularnościom (Cornwell 2015: 21). Kluczowe jest to, gdzie oraz w jakim porządku w sekwencji pojawią się elementy, które, w zależności od przedmiotu badania, mogą być uporządkowane ze względu na kryterium czasu, przestrzeni, preferencji czy hierarchii. Odwołanie się do danego kryterium możliwe jest dzięki właściwości sekwencji, jaką są pozycje, których liczba odzwierciedla długość sekwencji. Niekiedy liczba pozycji ustalana jest przez liczbę przejść występujących w sekwencji – tak będzie w przypadku analizy ścieżek zawodowych, gdzie liczba pozycji oznaczać będzie liczbę podjętych w ciągu życia prac zawodowych, włączając zmiany stanowiska w obrębie jednego pracodawcy. Kształt sekwencji zależy od kontekstu badania, przykładowo – badanie wykorzystujące 24-godzinne dzienniki będzie zawierało 24 pozycje, jeśli obserwacje będą dokonywane co godzinę, ale 1440 pozycji, jeśli obserwacja będzie dokonywana co minutę (Cornwell 2015).

Przykładem sekwencji społecznej jest przejście z edukacji do zatrudnienia (*school-to-work transition*), rozumiane jako fragment trajektorii edukacyjno-zawodowej jednostki. Uelastycznienie się rynków pracy, a także zmiany technologiczne rozciągnęły moment inicjacji zawodowej do trwającej co najmniej kilka lat fazy w biegu życia (Furlong 1992; Hillmert 2002; Brzinsky-Fay 2007). Wchodzenie na rynek pracy jest więc sekwencją stanów oraz statusów zawodowych (okresów awansu, degradacji,

zmian pracodawców, stanowisk, form zatrudnienia czy zarobków). Powyższe refleksje o rozciąganiu się w czasie wchodzenia na rynek pracy odnoszą się w dużej mierze do funkcjonujących przez lata norm społecznych w kontekście inicjacji zawodowej. W tym duchu osadzenie się na rynku pracy interpretowane jest jako osiągnięcie stabilnej sytuacji, na przykład zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Coraz większe znaczenie dla zrozumienia pełnego wejścia na rynek pracy zaczyna też odgrywać perspektywa jednostki poszukującej własnej drogi zawodowej (Brzinsky-Fay 2007). Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO 2009) sugeruje, aby w interpretacji momentu zakończenia się tranzycji z edukacji na rynek pracy wziąć pod uwagę zarówno kryterium obiektywne związane ze stabilizacją zatrudnienia i zajmowaną pozycją, jak również odczuwaną satysfakcję z pracy.

Na gruncie nauk społecznych analiza sekwencji społecznych najczęściej aplikowana jest do analizy trajektorii edukacyjno-zawodowych. Podobną optykę przyjmują autorki niniejszego artykułu, w którym jakościowa adaptacja *Social Sequence Analysis*² obejmuje analizę kategorii edukacyjnych oraz zawodowych w kolejno podejmowanych aktywnościach młodych migrantów – obiektywny wymiar kariery zawodowej. Jednak, jak podkreślają Jaźwińska-Motyłska i Grabowska-Lusińska (2013: 31), to „nie sama sekwencja zdarzeń nadaje sens narracji biografii zawodowej, istotne są również: subiektywne spojrze-

² Klasyczna analiza sekwencji społecznych (Cornwell 2015) polega na stosowaniu zaawansowanych analiz statystycznych przeprowadzanych na dużych zbiorach danych. W przypadku tego artykułu klasyczne ujęcie SSA stanowiło inspirację do przeprowadzenia jakościowej analizy sekwencji społecznych wybranych studiów przypadku.

nie, emocje, nadawanie znaczenia określonym faktom społecznym”, stąd istotnym komponentem artykułu będzie jakościowa analiza studiów przypadku trajektorii edukacyjno-zawodowych młodych migrantów, uwzględniająca subiektywny wymiar kariery zawodowej (zob. Winogrodzka, Sarnowska, w druku).

Materiał empiryczny wykorzystany w artykule pochodzi z projektu „Paczki przyjaciół i migracje”³, w którym to postępowanie badawcze opiera się na jakościowym badaniu podłużnym (*Qualitative Longitudinal Study* [Neale 2019]). Badanie realizowane jest w latach 2016–2020 w trzech falach i obejmuje migrantów międzynarodowych oraz członków ich paczek przyjaciół z czasów szkoły średniej (Pustulka, Juchniewicz, Grabowska 2017).

Do badania wybrano trzy społeczności lokalne – miasta średniej wielkości (40–100 tys. mieszkańców) z różnych regionów Polski (województwa podkarpackiego, pomorskiego oraz lubelskiego). Wyselekcjonowane lokalizacje cechują się odrębnymi tradycjami migracyjnymi oraz zróżnicowanymi strategiami funkcjonowania po transformacji systemowej, z uwzględnieniem przemian restrukturyzacji zakładów pracy oraz tworzenia Specjalnych Stref Ekonomicznych. Cechą wspólną dla wszystkich lokalizacji jest rozwinięty system szkolnictwa na poziomie szkoły ponadgimnazjalnej, a także nasilenie

³ Projekt „Paczki przyjaciół i migracje”, którego pełny tytuł brzmi „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy: rola lokalności, grupy rówieśniczej i nowych mediów” jest finansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki w programie Sonata Bis 5, numer projektu: 2015/18/E/HS6/00147. W I fali projektu zrealizowanych zostało 111 wywiadów pogłębionych, częściowo ustrukturyzowanych, w II fali projektu – 56 wywiadów (2016–2018).

ruchów migracyjnych w okresie po akcesji Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku (zob. Grabowska i in. 2017).

W toku postępowania badawczego badani pytani byli o podejmowanie aktywności edukacyjno-zawodowych, z uwzględnieniem zarówno czasu, miejsca, jak i charakteru tych aktywności. Na podstawie narracji rozmówców budowane były sekwencje stanów i zdarzeń, co pozwoliło na odtworzenie trajektorii edukacyjno-zawodowych zarówno w Polsce, jak i za granicą (tzw. przedmiotowy wymiar kariery zawodowej). Jakościowa analiza materiału badawczego pozwoliła wzbogacić obiektywny kształt ścieżek edukacyjno-zawodowych o subiektywną kronikę zdarzeń stworzoną przez samych badanych (tzw. podmiotowy wymiar kariery zawodowej).

Jako materiał empiryczny, w celu zaprezentowania *tranzycyjnego efektu jojo* w odniesieniu do ścieżek edukacyjno-zawodowych, wybrano studia przypadków Joli i Miłosza⁴, posiadających doświadczenie pracy za granicą. Metoda case study zalecana jest w sytuacji, kiedy pytanie badawcze ma na celu wyjaśnienie „jak” oraz „dlaczego” funkcjonuje dane zjawisko, a także wówczas, gdy odpowiedź na pytanie wymaga szerokiego i pogłębionego opisu zjawiska społecznego (Yin 2015). Wybrane studia przypadków stanowią formę soczewki analitycznej, przez którą możemy dostrzec mechanizmy oddziałujące na przebieg ścieżek edukacyjno-zawodowych młodych migrantów.

⁴ Prezentowane w artykule dane, na podstawie których możliwa byłaby identyfikacja badanych (imię, miejsce pracy, miejscowość zamieszkania) zostały zmienione lub pominięte celem zachowania anonimowości rozmówców (zob. również Neale 2019).

Uzasadniając wybór przypadku Joli i Miłosza, należy wskazać na kilka aspektów. Po pierwsze, mamy tutaj do czynienia z prezentacją indywidualnych doświadczeń edukacyjno-zawodowych wpisujących się w szersze zjawiska społeczne i procesy. Należą do nich mobilne przejścia czy uelastycznienie transycji młodych dorosłych. Narracje Joli i Miłosza są interesujące ze względu na doświadczenia zarówno na polskim, jak i zagranicznym rynku pracy, a także wyraźny *tranzycyjny efekt jojo*, który nastąpił w trakcie ich ścieżek edukacyjno-zawodowych, i który był związany z wyjazdem z Polski. Tym samym, wchodzenie na rynek pracy Joli i Miłosza wpisało się w model nieliniarnych ścieżek zawodowych. Zarówno Jola, która od ponad roku przebywa za granicą, jak i Miłosz, który doświadczył wielokrotnej migracji sezonowej, byli w trakcie badania na etapie „odnajdywania się” na rynku pracy. Zarówno kobieta, jak i mężczyzna interpretowali swoją sytuację edukacyjno-zawodową z pozycji krytycznych obserwatorów, refleksyjnie odnosząc się do swoich doświadczeń zarówno na polu edukacji, jak na rynku pracy. Wybrane studia przypadków prezentują typowe dla migrantów okoliczności i uwarunkowania wchodzenia i poruszania się po zagranicznym rynku pracy.

Prezentacja wyników: tranzycje w ujęciu obiektywnym i subiektywnym

Ścieżka edukacyjno-zawodowa Joli

Jola (rocznik 1988) ukończyła liceum w jednej z badanych lokalizacji w województwie podkarpackim. Po szkole średniej wyjechała do Warszawy, gdzie ukończyła dwa licencjaty oraz zdobyła tytuł

magistra z dziedziny nauk społecznych, dziennikarstwa i informacji⁵. Migracja wewnętrzna do większego miasta w Polsce na studia była dla Joli naturalnym etapem dalszej ścieżki edukacyjno-zawodowej.

Badana przez wiele lat podczas studiów pracowała w barze jako kelnerka, a następnie w tym samym miejscu jako kucharka. Pomimo, że ta praca nie wiązała się ze ścieżką edukacyjno-zawodową badanej, była dla niej bardzo cennym doświadczeniem „życiowym”. Mimo wysokiego zadowolenia z ówczesnej pracy, na ostatnim roku studiów Jola stwierdziła, że „jednak musi zacząć robić coś poważnego” (por. Sarnowska i in. 2018) i zdecydowała się na podjęcie kilkumiesięcznego stażu w jednym z wiodących polskich *think tanków*, gdzie zajmowała się pracą administracyjną. Po odbytym stażu Jola związała się z niewielką warszawską firmą, w której zajmowała się, zgodnie ze swoim formalnym wykształceniem, doradztwem europejskim. Trzyletnia współpraca z ówczesnym pracodawcą, pomimo umowy na czas nieokreślony, zakończyła się niespodziewanym zwolnieniem. Po tym zdarzeniu Jola, której zależało na płynności finansowej, szybko związała się (jak się później okazało) z fikcyjną firmą, w której spędziła tylko trzy miesiące. Jola tak wspomina swoje doświadczenia na polskim rynku pracy:

Straciłam pracę, bo zamknęli cały nasz dział. Dostałam wypowiedzenie 23 grudnia, po trzech latach pracy. To było takie straszne. Wtedy naprawdę strasznie

⁵ Dziedzina nauki zgodna z Międzynarodową Standardową Klasyfikacją Edukacji ISCED (https://polon.nauka.gov.pl/help/doku.php/integracja_gus/isced).

panikowałam i złapałam „instant doła”. Z tego też wynikała współpraca z „firmą krzak”. Wiedziałam, że to nic dobrego, ale stwierdziłam, że na pewno nie znajdę już nic lepszego, a muszę za coś jeść. [...] Już nigdy tak nie zrobię, że jak będę bez pracy, to złapię się czegośkolwiek, żeby tylko mieć pracę, bo to nigdy nie kończy się dobrze. (I fala)

Jola jeszcze wtedy nie przypuszczała, że jej późniejsze pierwsze doświadczenia na zagranicznym rynku pracy negatywnie zweryfikują założenie, że „nie warto szukać jakiegokolwiek pracy”, co jest typowe dla poszukiwania pierwszych prac za granicą przez migrantów (por. Parutis 2011; Trevena 2013). Badana tak wspomina swój pierwszy rok w Szkocji:

W ogóle ten nasz pierwszy rok to typowy rok, po prostu żeby mieć pracę, na zasadzie mieć za co zapłacić rachunki, więc i moje, i Alana prace też to one nie były jakieś super przemyślane, tylko po prostu takie ad hoc wybierane. (II fala)

Co ciekawe, i co wyraźnie pokazuje dynamikę i nieprzewidywalność ścieżek edukacyjno-zawodowych współczesnych młodych ludzi (por. Walther 2006; Vinken 2007), podczas I fali badania Jola nie miała jeszcze jasno sprecyzowanych planów mieszkaniowych, a sam pomysł wyprowadzki z Warszawy pozostawał bardziej w sferze cichych marzeń niż konkretnego zamiaru, a tym bardziej konieczności.

Przestało podobać mi się w Warszawie i chciałybym coś zmienić. Natomiast, jakkolwiek dziwnie to brzmi, jeszcze nie zdecydowałam i nie wiem [...].

Czasem wydaje mi się, że nie potrafiłabym wyjechać z dużego miasta, natomiast od paru miesięcy mam bardzo dużo pracy [...] i coraz częściej marzy mi się wyjazd do jakiegoś mniejszego miejsca, gdzie tempo życia jest dużo wolniejsze. Natomiast jak już miałabym stanąć przed taką decyzją, to nie wiem, czy bym ją podjęła. (I fala)

Po krótkiej współpracy ze wspomnianą wyżej fikcyjną firmą, Jola zatrudniła się w dużej warszawskiej korporacji, gdzie, podobnie jak w jednej z wcześniejszych prac, wykonywała obowiązki z zakresu doradztwa europejskiego, zgodne z jej wykształceniem i umiejętnościami (por. Sarnowska i in. 2018). Fakt, że praca zdominowała życie Joli, zaburzając *work-life balance*, a także trudności na rynku pracy jej partnera zmotywowały parę do wyjazdu za granicę. Jola zrekonstruowała decyzję o wyjeździe następująco:

Ilość pracy była naprawdę przytłaczająca, robiłam czasem 160 nadgodzin w miesiącu, w zasadzie spaliłbym w pracy prawie, że, więc to też bardzo rzutowało na moje życie prywatne, ponieważ w ogóle nie widziałam się z Alanem, pracowałam 6 dni w tygodniu, 7 dni w tygodniu czasem, [...] więc tutaj, jeśli chodzi o podział życia prywatnego i życia zawodowego, no to był bardzo nierówny. [...] Też w zasadzie borykaliśmy się troszeczkę finansowo [...]. Doszliśmy do takiego trochę martwego punktu, bo z jednej strony bardzo mnie denerwowało to, że musimy cały czas wynajmować mieszkanie, a z drugiej strony bardzo nie chciałam brać kredytu i się uziemić w Warszawie, tak, i pracować tylko po to, żeby kredyt jakoś spłacić i nie widzieliśmy się w takim planie na życie i stwierdziliśmy, że atam, to pojedziemy sobie do Szkocji. (II fala)

Jak wynika z wypowiedzi badanej, decyzja o wyjeździe za granicę podjęta była spontanicznie, co stanowi jedną z cech charakterystycznych dla współczesnych „migracji płynnych” (Engbersen 2012; Engbersen, Snel 2013). Po przyjeździe do Szkocji Jola spotkała się z sygnalizowanymi wyżej trudnościami na rynku pracy. Po ostatnim zatrudnieniu na stanowisku specjalisty do spraw funduszy europejskich w dużej korporacji w stolicy Polski, jej pierwszą pracą za granicą była praca administracyjna w fabryce ryb.

Jakby za bardzo też nie wiedziałam, co mogłabym tutaj [w Szkocji] robić. [...] Bardzo trudno było mi znaleźć pierwszą pracę, znalazłam ją tylko dlatego, że mój chłopak tam pracował i wiedział, że szukają kogoś do prowadzenia biura. (II fala)

Po trzech miesiącach spędzonych w fabryce, Jola, czując, że pod względem liczby nadgodzin i poziomu stresu w pracy znajduje się „w punkcie wyjścia”, zrezygnowała z ówczesnego zatrudnienia. „Stwierdziłam, że nie będę się kolejny raz pakować w coś takiego” – wspomina. Po trudnym kilkumiesięcznym okresie bezrobocia Jola podjęła pracę w restauracji na stanowisku kelnerki, ponownie powracając do sytuacji zawodowej sprzed wyjazdu, z czasów studenckich (por. Walther 2006; Du Bois-Reymond 2009). Zapytana o źródło trudności na szkockim rynku pracy, Jola odpowiada:

W Szkocji jednak bardzo często ludzie patrzą na twoje doświadczenie w innym państwie z całkowicie innej perspektywy, niż gdybyś pracowała tutaj [w Szkocji], więc to jest tak naprawdę... no może nie

w 100%, ale w dużej części jest to zaczynanie całkowicie od początku za granicą, jeśli nie masz doświadczenia w danym kraju. (II fala)

W przypadku opisanej ścieżki zawodowej mamy do czynienia z wyraźnym *tranzycyjnym efektem jojo* polegającym na powrocie Joli do kategorii zawodowej, w której zatrudniona była podczas studiów (por. Walther 2006; Du Bois-Reymond 2009). Dodatkowo, sytuację badanej po przyjeździe do Szkocji możemy interpretować w kategoriach „powtórnego wchodzenia na rynek pracy”, które wiąże się z rozpoczynaniem swojej ścieżki zawodowej niemalże od początku (por. Sarnowska 2017; Morosanu i in. 2019). Według badanej trudności na rynku pracy migranta są tym silniejsze, im jego wykształcenie i zawód związane są ze społecznymi dziedzinami nauk, takimi jak prawo czy europeistyka. Brak kapitału łatwego do przetransferowania z kraju pochodzenia za granicę stanowi jedną z przyczyn „utknięcia” w „jakiegokolwiek pracy” (Parutis 2011).

W przypadku Joli „zaczynanie od samego początku” nie dotyczyło tylko ponownego wchodzenia na rynek pracy, ale także budowania relacji społecznych: „wszyscy są nowi dla mnie i to jest tak naprawdę zaczynanie wszystkiego, całego swojego życia i towarzyskiego, i zawodowego od zera”, co jest jednym z elementów mobilnych przejść w dorosłość (Robertson i in. 2018). Perypetie na zagranicznym rynku pracy w połączeniu z brakiem znajomych silnie oddziaływały na poczucie niepewności badanej, wywołując wątpliwości co do słuszności decyzji o wyjeździe. Jak wspomina Jola:

Ostatni rok w Szkocji czułam się bardzo niepewnie. W zasadzie pierwszy raz w życiu nie byłam pewna, czy znajdę jakąś pracę i czy to wszystko to była dobra decyzja. I miałam kilka momentów takich bardzo kryzysowych, kiedy wydawało mi się, że na 100% nie znajdę tu żadnej pracy, i że to był totalnie nietrafiony ruch. (II fala)

W przytoczonym fragmencie wypowiedzi zarysowuje się niepewność badanej związana z podjętym wcześniej ryzykiem i koniecznością indywidualnego poniesienia konsekwencji zawodowych wyborów (Beck 2002). Po dziewięciu miesiącach od przyjazdu do Szkocji, Jola znalazła pracę zgodną z jej wykształceniem, w której wykorzystuje wiedzę i umiejętności zdobyte podczas studiów. W trakcie II fali badania Jola pracuje na stanowisku niższego urzędnika w dużym urzędzie państwowym. W związku ze stabilnością zatrudnienia oraz subiektywnie odczuwaną satysfakcją z pracy możemy mówić o ponownym pełnym wejściu na rynek pracy badanej (por. ILO 2009; Sarnowska 2017).

Co warte zauważenia, odnosząc się do karier zawodowych swoich najbliższych przyjaciół z czasów szkoły średniej, Jola nazywa swoją karierę „chaotyczną”:

Myszę, że nasze doświadczenia są bardzo różne. Bo i Sebastian, i Nina, i Marcel jakby mieli od samego początku jakąś wyznaczoną dla siebie ścieżkę zawodową. Zresztą mają też bardzo sprecyzowane zawody [...], więc oni jakby cały czas, no podążają swoją ścieżką zawodową. Natomiast moja ścieżka zawodowa jest bardzo chaotyczna i tutaj też jakby nigdy nie

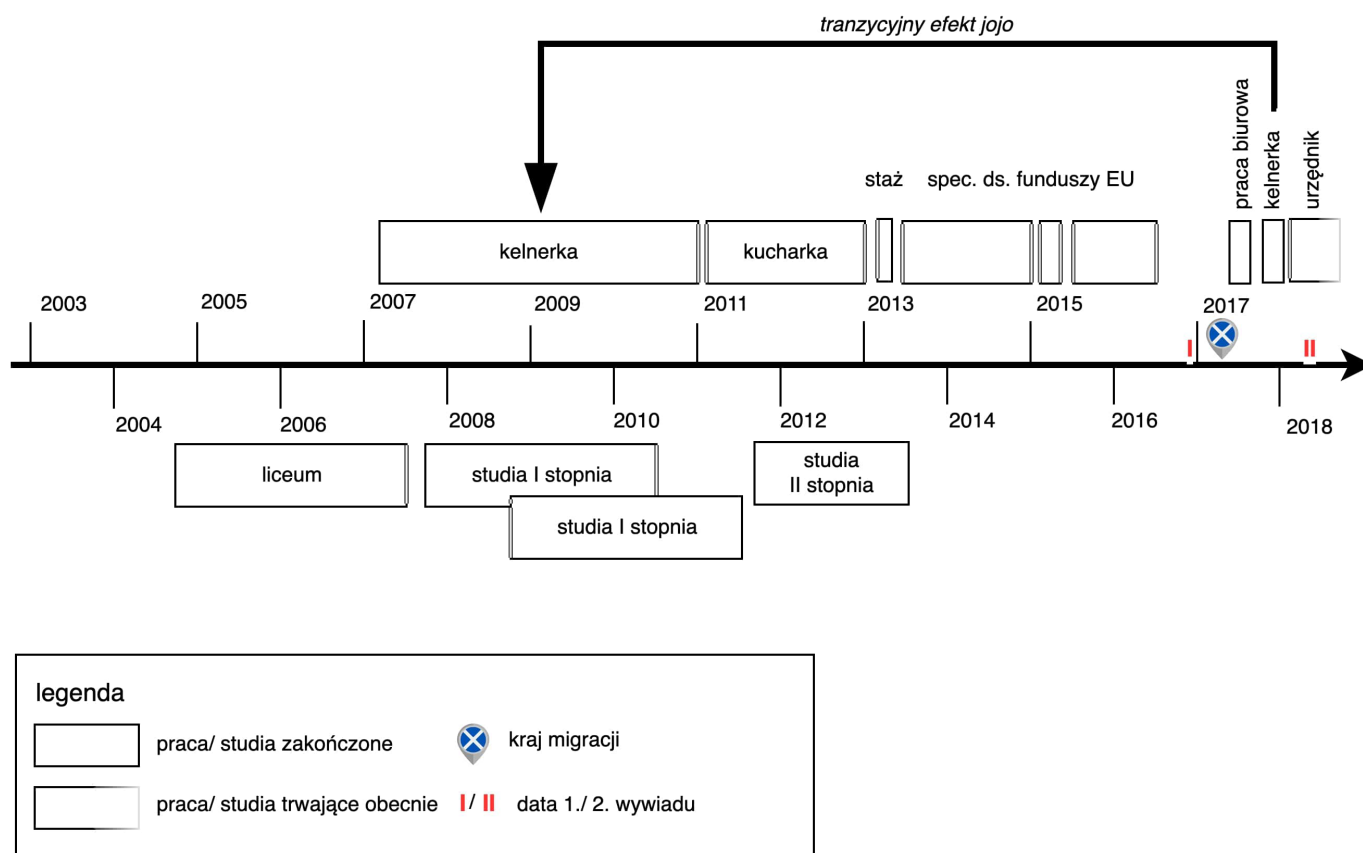
miałam dłużej zakrojonego planu i celu, który miałabym osiągnąć. (II fala)

Powyższa wypowiedź wskazuje, że migracja zagraniczna nie tylko komplikuje transycje społecznych młodych dorosłych, ale jest także efektem wielokierunkowych przejść, jakich doświadczają współcześnie dorastające pokolenia (Robertson i in. 2018).

Rysunek 2 przedstawia ścieżkę edukacyjno-zawodową Joli w postaci sekwencji społecznej (por. Cornwell 2015). Kolejne aktywności podejmowane przez badaną zarówno w Polsce, jak i za granicą uporządkowane są chronologicznie, co umożliwia wychwycenie *tranzycyjnego efektu jojo*, będącego przedmiotem tego artykułu. Jak zostało opisane wcześniej, Jola, zmagając się z trudnościami w znalezieniu pracy zgodnej z wykształceniem, podjęła w Szkocji pracę na stanowisku kelnerki, powracając tym samym do zatrudnienia w kategorii zawodowej, w której pracowała wiele lat wcześniej jako studentka, co było wówczas jej pierwszym doświadczeniem na rynku pracy (por. Walther 2006; Du Bois-Reymond 2009).

Wchodzenie Joli na rynek pracy wpisuje się w model nieliniarnych ścieżek zawodowych (por. Du Bois-Reymond, López Blasco 2003; Heinz 2009; Walther 2009; Hörschelmann 2011; Borlagdan 2015). Droga edukacyjno-zawodowa badanej nie zmierza w określonym, z góry założonym kierunku, przyjmując, zwłaszcza za granicą, nieoczekiwany bieg (por. Robertson i in. 2018). Na pytanie: „W jakim momencie życia teraz się znajdujesz?” Jola odpowiada: „Wydaje mi się, że znajduję się teraz, może

Rysunek 2. Ścieżka edukacyjno-zawodowa Joli w Polsce i za granicą.



Źródło: Opracowanie własne.

już nie na całkowitym początku, ale w początkowej fazie”, co pokazuje świadomość badanej swobodnego efektu jojo – „powtórnej tranzycji”, która wystąpiła w trakcie jej ścieżki zawodowej. Pokazuje to także zbieżność obiektywnego wymiaru ścieżki zawodowej z subiektywną narracją badanej na temat jej doświadczeń na rynku pracy.

Ścieżka edukacyjno-zawodowa Miłosa

Miłosz (rocznik 1987) ukończył liceum w jednej z badanych lokalizacji w województwie pomorskim. Z rynkiem pracy badany po raz pierwszy spotkał się jako nastolatek jeszcze przed szkołą średnią,

na wakacjach, roznosząc gazety w jednej z nadmorskich miejscowości. Po skończeniu liceum Miłosz zdecydował się na wyjazd do Szczecina, gdzie po roku przerwał podjęte tam studia z dziedziny nauk społecznych, dziennikarstwa i informacji. W roku 2010 zdobył tytuł licencjata, kończąc w Gdańsku inny niż podjęty wcześniej kierunek społeczny. Co istotne, Miłosz studiował zaocznie, ponieważ przez cały okres studiów pracował etatowo, prowadząc biuro w firmie rodzinnej.

Fakt, że badany pracował w rodzinnym biznesie umożliwił mu sezonowe wyjazdy do Francji, podczas których pomagał na budowie. Wakacyjne

wyjazdy za granicę miały cel stricte ekonomiczny, wpisując się tym samym w krajobraz „migracji płynnych”, które obok migracji spontanicznych są też migracjami zarobkowymi, związanymi z poszukiwaniem lepszych możliwości, niż oferuje to rodzimym rynek pracy (Engbersen, Snel 2013):

Jeździłem na początku do Francji [...] żeby dorobić, nie żeby tam zostać, tylko żeby dorobić... [...] I nie myślałem w ogóle o wyjeździe za granicę, nawet sobie mówiłem, że nie będę się języków uczył, bo ja całe życie będę w Polsce. Ale później życie zweryfikowało troszeczkę®. Jednak te zarobki, które były proponowane [w Polsce], nijak się miały do ambicji [...] i wyjechałem, i zacząłem zarabiać.

Jak zostało napisane wcześniej, migranci często podejmują za granicą zatrudnienie poniżej swoich kwalifikacji, nieadekwatne do swoich umiejętności czy formalnego wykształcenia, nierzadko nielegalne (Anderson 2000; Trevena 2013; Kaczmarczyk, Tyrowicz 2015; Winogrodzka, Mleczko 2019). Egzemplifikacją tego zjawiska jest wspomniana praca na budowie podejmowana sezonowo przez Miłosza:

Trzeba robić, żeby zarobić. Ale robisz, a nie wiesz, czy ci zapłacą. Więc to życie z dnia na dzień na takiej krawędzi, że nie masz umowy, nie masz ubezpieczenia, nie wiesz, czy ci zaraz cegła na głowę nie spadnie, nie masz bladego pojęcia i ciężka praca fizyczna, nie 8 godzin, tylko... tylko więcej, w różnych miejscach, z różnymi ludźmi i nielegalnie.

Miłosz przez kilka lat cyrkulował pomiędzy Polską i Francją, przerywając swoje obowiązki administracyjne na rzecz zatrudnienia przy prostych pracach

na budowie. Po wieloletnim okresie współpracy z firmą rodzinną, badany, pod wpływem eskalacji konfliktu ze swoim ojcem, zdecydował się na wejście na „normalny rynek pracy” (por. Sarnowska i in. 2018), co według jego opinii, zwłaszcza w porównaniu ze ścieżkami zawodowymi znajomych, nastąpiło stosunkowo późno (por. Piróg 2016):

Postanowiłem pójść do tej pracy takiej innej, czyli pójść na pierwszą rozmowę w wieku tam 24 chyba lat, ja miałem pierwszą rozmowę [...]. Późno. Wszyscy moi znajomi mieli już po kilka, wiesz, nawet podczas studiów chodzili, gdzieś pracowali, a ja byłem jakby pod skrzydłem, tak? (II fala)

Pomimo, że Miłosz nie miał wcześniejszego doświadczenia na „normalnym rynku pracy”, szybko znalazł zatrudnienie na stanowisku specjalisty do spraw marketingu w dużej firmie w mieście zamieszkania. Pod wpływem niezadowolenia z wynagrodzenia za wykonywaną pracę Miłosz po dwóch miesiącach zrezygnował z tej współpracy. Rozgoryczony sytuacją na rynku pracy w Polsce badany ponownie zdecydował się na wyjazd za granicę. Tym razem celem wyjazdu była Szkocja:

No kurczę, już miałem te 20 lat, tak? [...] Mówię: do czegoś trzeba dojść. Patrząc na to, ile się wydaje, a ile się zarabia [w Polsce], to po prostu człowiek łyży w oczach miał. [...] I wtedy zadzwoniłem do swojego przyjaciela i on powiedział, chłopie, przyjeżdżaj, w moment się znajdzie praca, bo tu pracy jest full. Więc się spakowałem i poleciałem. (I fala)

Fakt, że współcześnie decyzje migracyjne podejmowane są spontanicznie, powoduje, że zarówno

kierunek, jak i kształt migracji są trudne do przewidzenia (Eade i in. 2007; Engbersen 2012; King 2018; Robertson i in 2018). Dobrze odzwierciedla to przykład Miłosza, który po kilkumiesięcznym okresie pracy „na zmywaku” w Szkocji, za namową swojej kuzynki, ponownie zdecydował się na zmianę miejsca pracy i zamieszkania. Ostatnim (jak dotychczas) zagranicznym miejscem pobytu Miłosza stała się Anglia, w której spędził pół roku, pracując na fermie drobiu. Krytyczna refleksja nad swoją dotychczasową ścieżką edukacyjno-zawodową (m.in. fakt ukończenia studiów I stopnia) doprowadziła Miłosza do stwierdzenia, że „jest w złym miejscu” i podjęcia decyzji o powrocie do Polski.

Skończyłem studia, pojechałem tam i mówię, po co mi to było, po co ja się uczyłem, po co ja miałem jakieś perspektywy, po co ja się w ogóle urodziłem jakoś w miarę mądry, po co mi to, skoro widzę, że są ludzie obok mnie, z którymi ja nawet nie mogę tematu złąpać i robię to samo co oni, coś jest nie halo. Ja jestem w złym miejscu. (II fala)

Po sześciomiesięcznym pobycie w Anglii, Miłosz wrócił do Warszawy, gdzie podjął pracę specjalisty do spraw marketingu w małej firmie. W ówczesnej pracy spędził rok. Zwolnił się sam, ponieważ nie odpowiadał mu sposób, w jaki szefostwo traktowało pracowników. Niedługo później Miłosz znalazł pracę w jednej z warszawskich przychodni lekarskich, na podobnym stanowisku. U tego pracodawcy pracuje do chwili obecnej.

Pomimo sporego doświadczenia na rynku pracy, zarówno w Polsce, jak i za granicą, Miłosz zapytany podczas I fali badania, „jak uważa, jak odnalazł

się na rynku pracy”, odpowiedział: „ja dopiero teraz czuję, że się odnajduję”, co pokazuje jak złożonym i długotrwałym procesem może być współcześnie „wchodzenie na rynek pracy” (por. Piróg 2016). Co warte podkreślenia, dla badanego trudności nie sprawiało „znalezienie pracy”, lecz „znalezienie satysfakcjonującej pracy”. Wypowiedź Miłosza dowodzi, jak ważnym elementem jest drugi człon definicji pełnego wejścia na rynek pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO 2009) – zadowolenie z wykonywanej pracy:

Ale później zauważyłem, zdałem sobie sprawę, że te prace nie są takie, jak ja bym chciał. Czyli, żeby się gdzieś tam utrzymać, zachować płynność, tu nie ma żadnego problemu, żeby to zdobyć. No tu już chodziło o to, żeby się wgrzyźć w to, co człowiek faktycznie chce. (I fala)

Na podstawie rozmowy podczas I fali badania można było sądzić, że tranzycję Miłosza na rynek pracy wkrótce będzie można uznać za zakończoną. Jednak zapytany podczas II fali badania o satysfakcję ze swojej obecnej pracy, badany odpowiedział: „Coś mi w niej nie pasuje. Czuję, że nie jestem doceniany tak, jak powinienem być za to... za rzeczy, które wykonuję” (II fala). Wydaje się zatem, że pełne wejście na rynek pracy w przypadku Miłosza jeszcze nie nastąpiło.

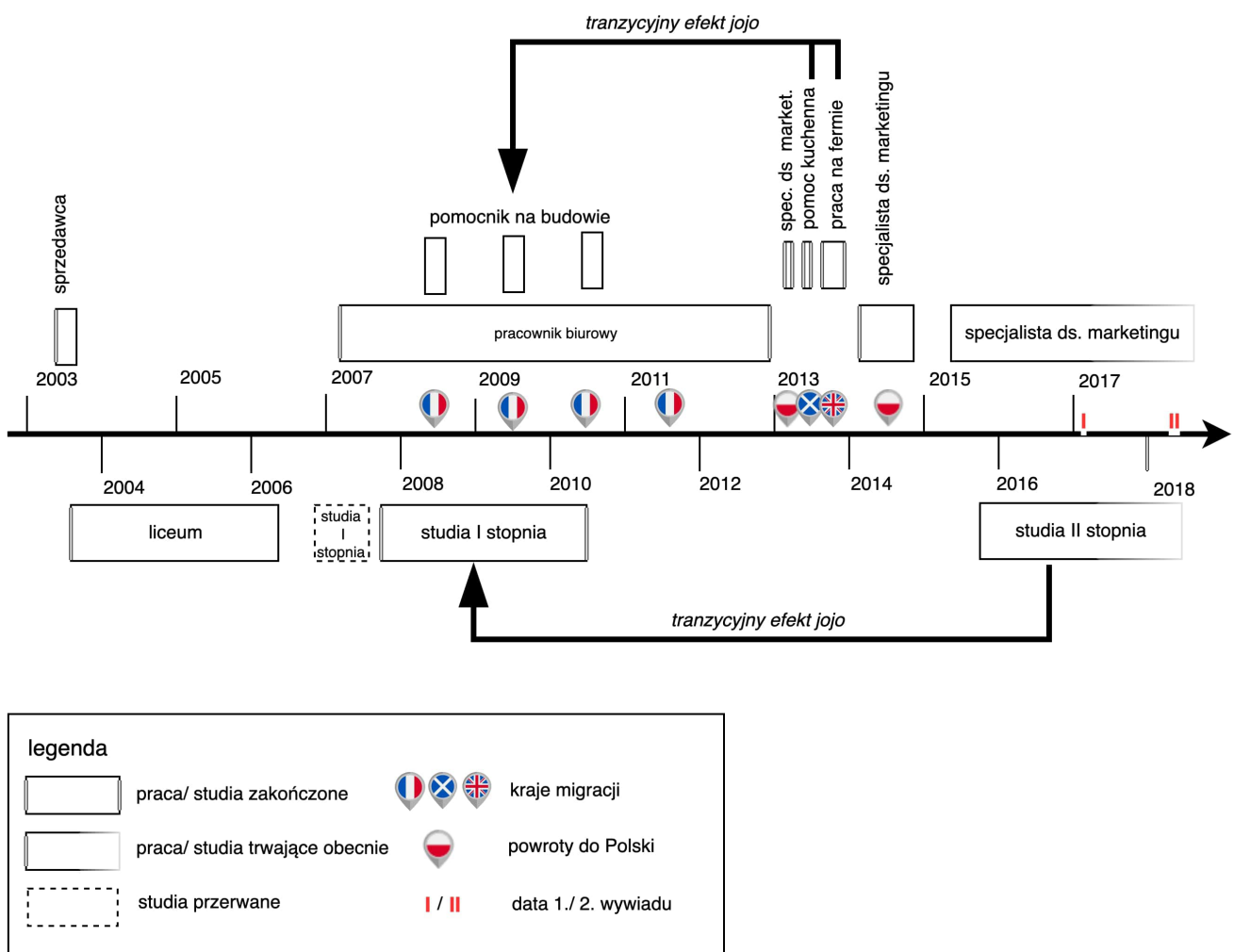
To, co jeszcze istotne jeśli chodzi o ścieżkę edukacyjno-zawodową badanego, to to, że po wielu latach zdecydował się on na powrót na studia II stopnia, przemieszczając się od roli pracownika do roli studenta łączącego edukację z pracą, co w omawianej trajektorii miało już wcześniej miejsce. Stosunek ba-

danego do edukacji wyższej wyraźnie ewoluował w czasie (por. Sarnowska i in. 2018). Po zdobyciu tytułu licencjata, Miłosz był przekonany, że nie będzie kontynuował edukacji na studiach magisterskich.

Kończąc liceum, powiedziałem sobie, że studia to jest... to nie jest potrzebne, że sobie poradzę bez tego, że to jest tylko papierek i tak dalej. Kiedy zrobiłem [licencjat] i zacząłem w tym okresie pracować i patrzeć, mówię, kurde, jednak czegoś mi brakuje, jednak... nie dlatego, że nie mogłem znaleźć lepszej pracy, tylko dlatego, że wszyscy naokoło się kształcili. (II fala)

Powrót do roli studenta, obok przemieszczania się Miłosza od pracownika biurowego czy specjalisty (w Polsce) do kategorii pracownika wykonującego prace proste (za granicą), stanowi swoisty *tranzycyjny efekt jojo* na ścieżce edukacyjno-zawodowej badanego. *Tranzycyjny efekt jojo*, który w przypadku Miłosza wystąpił zarówno na polu edukacji, jak i pracy, zaprezentowany został na rysunku 3. Analogicznie do ścieżki edukacyjno-zawodowej Joli, kolejne aktywności zostały uporządkowane ze względu na kryterium czasu, z uwzględnieniem długości ich trwania.

Rysunek 3. Ścieżka edukacyjno-zawodowa Miłosza w Polsce i za granicą.



Źródło: Opracowanie własne.

Co bardzo symptomatyczne dla narracji badanego, zapytany o to, czy przychodzą mu na myśl jakieś metafory, które oddają przebieg jego drogi życiowej, Miłosz wspomniał o metaforze „być, nie mieć”, odwołując się do wielu przebytych przez siebie „dróg”.

Być, nie mieć. Chociaż moje te drogi... z tego wygląda, że bardzo dużo dróg, zwłaszcza pracowniczych i to, że jak się cieszyłem, z czego najbardziej się cieszyłem to było wtedy jednak, jak dostawałem materialne rzeczy, ale po czasie zrozumiałem, że to nie jest ważne.
(II fala)

Wypowiedź badanego dowodzi, jak fragmentaryczne, wielokierunkowe oraz wielopostaciowe są współcześnie transycje młodych ludzi (por. Kovacheva 2001; Du Bois-Reymond, López Blasco 2003; Walther 2006; Robertson i in. 2018).

Podsumowanie i wnioski

W artykule zaprezentowane zostały wybrane przypadki ścieżek zawodowych młodych migrantów, odtworzone na podstawie danych z jakościowego badania podłużnego dotyczącego transycji ludzi młodych na polski i zagraniczny rynek pracy. Przeprowadzona na potrzeby artykułu jakościowa analiza sekwencji społecznych inspirowana metodologią zaproponowaną przez Cornwella (2015) opierała się na interpretacji przypadków zarówno z uwzględnieniem obiektywnych zdarzeń występujących w historii edukacyjno-zawodowej badanych, jak i subiektywnych narracji jednostek nadających znaczenie doświadczeniom *jojoizacji transycji* z edukacji do zatrudnienia.

Omówione studia przypadków stanowią źródło wiedzy o *tranzycyjnym efekcie jojo* w odniesieniu do ścieżek edukacyjno-zawodowych młodych migrantów. Skupienie się na przypadkach umożliwiło zrozumienie zjawiska, przy jednoczesnym zachowaniu perspektywy holistycznej i kontekstu współczesności (por. Yin 2015). Analiza materiału empirycznego wykazała złożoność procesu wchodzenia na rodzimy i zagraniczny rynek pracy w dobie zjawisk takich jak migracja płynna (Engbersen, Snel 2013), mobilne przejścia (Robertson i in. 2018) czy uelastycznienie transycji młodych ludzi (Kovacheva 2001). Analiza wybranych ścieżek edukacyjno-zawodowych dowiodła, jak pełne wyzwania i zmiany są współcześnie biografie młodych ludzi. Tradycyjne, linearne trajektorie edukacyjno-zawodowe ustępują miejsca karierom wielokierunkowym, cechującym się płynnością i zmiennością (Du Bois-Reymond, López Blasco 2003; Heinz 2009; Walther 2009; Hörschelmann 2011; Borlagdan 2015). Młodzi ludzie wtłaczani w ramy instytucjonalne skrojone dla wcześniejszych pokoleń podejmują różnorodne strategie inicjacji zawodowej odpowiadające współczesnym warunkowaniom społeczno-ekonomicznym (Mary 2014). Modele tradycyjnych biografii są dziś negocjowane, redefiniowane, a wreszcie kontestowane, zastępowane przez nowe formy, coraz bardziej nieprzewidywalne. Fragmentaryczność transycji edukacyjno-zawodowych miesza się ze zróżnicowanymi doświadczeniami mobilności przestrzennej, co implikuje konieczność re-ewaluacji podejścia do badania wchodzenia w dorosłość współczesnych pokoleń (Mary 2014; Robertson i in. 2018). Analiza sekwencji społecznych umożliwiła śledzenie pojedynczych przejść pomiędzy stanami i pozycjami

tak na rynku pracy, jak i poza nim, odtwarzając fragmenty trajektorii wchodzącej w dorosłość jednostki.

Odpowiadając na postawione wcześniej pytanie badawcze, możemy stwierdzić, że migracje międzynarodowe sprzyjają *tranzycyjnemu efektowi jojo*. Nieprzewidywalność podejmowanych strategii migracyjnych przez ludzi młodych (Eade i in. 2007; Engbersen 2012; Trevena 2013), jak również niekorzystne położenie na zagranicznych rynkach pracy (np. Parutis 2011; Okólski, Salt 2014; Kaczmarczyk, Tyrowicz 2015; Winogrodzka, Mleczko 2019) powodują powrót do wcześniejszych etapów ścieżek zawodowych charakterystycznych dla osób rozpoczynających karierę zawodową. Powrót do kraju pochodzenia sprzyja z kolei potrzebie nadrobienia braków w niektórych obszarach, co prowadzi do powracania do edukacji. *Tranzycyjny efekt jojo* uwidacznia się zatem zarówno w obszarze edukacji, czyli powracania do roli studenta, już po rozpoczęciu ścieżki zawodowej, jak również w obszarze pracy, kiedy jednostka doświadcza powrotu do pozycji na rynku pracy charakterystycznej dla niedoświadczonego, początkującego pracownika. Na podstawie omówionych przypadków wyraźnie widać, że bardzo trudno jest w toku postępowania badawczego jednoznacznie ustalić stadium tranzycji czy jej zakończenie. Współcześnie młodzi ludzie rozpoczynają swoje ścieżki zawodowe wielokrotnie: wyjeżdżając za granicę, wracając do kraju pochodzenia, nie określając często długości ani stałości decyzji migracyjnych. Narracje rozmówców dowodzą, że subiektywne postrzeganie własnej sytuacji zmienia się w czasie (por. Sarnowska i in. 2018), dlatego warto roz-

patrywać je w perspektywie biegu życia, stosując badania podłużne oraz analizy temporalne (Neale 2019).

Materiał empiryczny pozwolił zaobserwować także *tranzycyjny efekt jojo* w obszarze relacji społecznych – zmienność otoczenia społecznego, jaka towarzyszy przemieszczającym się jednostkom, wywołuje konieczność budowania relacji społecznych od początku – nawiązywania sieci kontaktów, zawiązywania przyjaźni, zarówno zawodowych, jak i pozazawodowych. Jest to jeden z istotnych elementów badania mobilnych przejść (Robertson i in. 2018). Innym pojawiającym się w materiale empirycznym wątkiem wartym pogłębienia jest odbijanie się w tranzycjach znajomych i przyjaciół jak w lustrze przez młodych ludzi. Linearność i nielinearność ścieżki wchodzenia na rynek pracy nabiera konkretnego znaczenia na podstawie tego, jak ten proces kształtuje się w najbliższym otoczeniu społecznym, w grupach odniesienia. Powyższe wątki będą przez nas pogłębiane w kolejnych opracowaniach.

Adnotacja

Tematyka trajektorii edukacyjno-zawodowych z uwzględnieniem mobilności przestrzennej oraz z wykorzystaniem analizy sekwencji społecznych stanowi przedmiot przygotowywanej rozprawy doktorskiej pt. „(Nie)linearne sekwencje społeczne młodych migrantów i nie-migrantów z wybranych miast średniej wielkości w Polsce” autorstwa Dominiki Winogrodzkiej pod opieką dr hab. Izabeli Grabowskiej, prof. Uniwersytetu SWPS.

Bibliografia

- Anderson Bridget (2000) *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*. London: Palgrave Macmillan.
- Beaujot Roderic (2004) *Delayed Life Transitions: Trends and Implications*. Ottawa: Vanier Institute of The Family.
- Beck Ulrich (2002) *Spółeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*. Przełożył Stanisław Cieśla. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Biggart Andy, Walther Andreas (2006) *Coping with Yo-Yo-Transitions. Young Adults' Struggle for Support, between Family and State in Comparative Perspective* [w:] Carmen Leccardi, Elisabetta Ruspini, eds., *A New Youth? Young People, Generations and Family Life*. London: Routledge s. 41–62.
- Borlagdan Joseph (2015) *Inequality and 21-year-olds' negotiation of uncertain transitions to employment: A Bourdieusian approach*. „Journal of Youth Studies”, vol. 18, no. 7, s. 839–854.
- Brzinsky-Fay Christian (2007) *Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe*. „European Sociological Review”, vol. 29, no.4, s. 409–422.
- Cornwell Benjamin (2015) *Social sequence analysis: Methods and applications*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Dannefer Dale, Richard Settersten (2010) *The study of the life course: Implications for social gerontology* [w:] Dale Dannefer, Chris Phillipson, eds., *The Sage Handbook of Social Gerontology*. London: SAGE, s. 3–19.
- Doeringer Peter, Piore Michael (1970) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Washington, DC: Office of Manpower Research.
- Du Bois-Reymond Manuela (2009) *Models of navigation and life management* [w:] Andy Furlong, ed., *Handbook of Youth and Young Adulthood. New perspectives and agendas*. London, New York: Routledge.
- Du Bois-Reymond Manuela, Chisholm Lynne (2006) *The Modernization of Youth Transitions in Europe*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Du Bois-Reymond Manuela, López Blasco Andreu (2003) *Yo-yo transitions and misleading trajectories: Towards integrated transition policies for young adults in Europe* [w:] Andreu López Blasco, Wallace McNeish, Andreas Walther, eds., *Young people and contradictions of inclusion: Towards integrated transition policies in Europe*. Oxford: Policy Press, s. 19–42.
- Eade John, Drinkwater Stephen, Garapich Michał (2007) *Class and ethnicity: Polish Migrant Workers in London. Full Research Report*. Swindon: ESRC.
- Engbersen Godfried (2012) *Migration transitions in an era of liquid migration* [w:] Marek Okólski, red., *European immigrations: Trends, structures and policy implications*. Amsterdam: Amsterdam University Press, s. 91–105.
- Engbersen Godfried, Snel Erik (2013) *Liquid migration: Dynamic and fluid patterns of post accession migration flows* [w:] Brigit Glorius, Izabela Grabowska-Lusińska, Aimee Kuvik, eds., *Mobility in transition: Migration patterns after EU enlargement*. Amsterdam: Amsterdam University Press, s. 21–41.
- Furlong Andy (1992) *Growing up in a classless society? School to work transitions*. Edinburgh: University Press.
- Giddens Anthony (2010) *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*. Przełożyła Alina Szulżycka. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Giermanowska Ewa (2013) *Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka. Instytucjonalna analiza kontraktów zatrudnienia*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Główny Urząd Statystyczny (2018) *Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004-2017* [dostęp 30 czerwca 2019r.]. Dostępny w Internecie: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/migracje-zagraniczne-ludnosc/informacja-o-rozmiarach-i-kierunkach-czasowej-emigracji-z-polski-w-latach-2004-2017,11.html>.
- Grabowska Izabela i in. (2017) *Peer Groups and Migration. Dialoguing Theory and Empirical Research*. „Youth Working Papers”, no. 5. Warszawa: SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny – Młodzi w Centrum Lab.

- Grabowska-Lusińska Izabela (2012) *Migrantów ścieżki zawodowe bez granic*. Warszawa: Wydawnictwo Scholar.
- Grabowska-Lusińska Izabela, Okólski Marek (2009) *Emigracja ostatnia?* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Heinz Walter (2009) *Youth transitions in an age of uncertainty* [w:] Andy Furlong, ed., *Handbook of Youth and Young Adulthood New perspectives and agendas*. London, New York: Routledge, s. 3–13.
- Hillmert Steffen (2002) *Labour Market Integration and Institutions: an Anglo-German Comparisons*. „Work, Employment and Society”, vol. 16, s. 675–701.
- Hofmeister Heather (2013) *Individualisation of the life course*. „International Social Science Journal”, vol. 64, no. 213–214, s. 279–290.
- Hörschelmann Kathrin (2011) *Theorising life transitions: Geographical perspectives*. „Area”, vol. 43, no. 4, s. 378–383.
- International Labour Organization (2009) *Basic concepts, roles and implementation process. ILO school-to-work transition survey: A methodological guide* [dostęp 30 kwietnia 2017 r.]. Dostępny w Internecie: http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_140857/lang-en/index.htm.
- Jaźwińska-Motyłska Ewa, Grabowska-Lusińska Izabela (2013) *Podejście jakościowe w badaniach ruchliwości społecznej i karier zawodowych migrantów* [w:] Ewa Jaźwińska-Motyłska, red., *Kariery i mobilność społeczno-zawodowa migrantów poakcesyjnych*, „CMR Working Papers”, vol. 65, no. 123, s. 30–50.
- Jelonek Magdalena (2015) *Młodzi na rynku pracy – polityka publiczna wobec wyzwań związanych z poprawą sytuacji zawodowej osób młodych* [w:] Jarosław Górniak, red., *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015*. Warszawa, Kraków: PARP, s. 41–54.
- Kaczmarczyk Paweł, Tyrowicz Joanna (2015) *Winners and Losers among Skilled Migrants: The Case of Post-Accession Polish Migrants to the UK*. „IZA Discussion Paper”, 9056. Bonn: IZA.
- Kiersztyn Anna (2015) *Niepewne uczestnictwo – młodzi na polskim rynku pracy w latach 2008–2013: wybrane wyniki Polskiego Badania Panelowego POLPAN 1988–2013*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.
- King Russell (2018) *Theorising new European youth mobilities*. „Population, Space and Place”, vol. 24, no. 1, doi.org/10.1002/psp.2117.
- Kohli Martin (2007) *The Institutionalization of the Life Course: Looking Back to Look Ahead*. „Research in Human Development”, vol. 4, no. 3–4, s. 253–271.
- Kovacheva Siyka (2001) *Flexibilisation of youth transitions in Central and Eastern Europe*. „Young”, vol. 9, no. 1, s. 41–60.
- Leisering Lutz (2004) *Government and the life course* [w:] Jeylan Mortimer, Michael Shanahan, eds., *Handbook of life course*. New York: Springer, s. 205–225.
- Mary Aurélie A. (2014) *Re-evaluating the concept of adulthood and the framework of transition*. „Journal of Youth Studies”, vol. 17, no. 3, s. 415–429.
- Mayer Karl (2005) *Life Courses and Life Chances in a Comparative Perspective* [w:] Stefan Svallfors, ed., *Analyzing inequality: Life chances and social mobility in comparative perspective*. Palo Alto, CA: Stanford University Press, s. 17–55.
- Moroşanu Laura i in. (2019) *Growing up abroad: Italian and Romanian migrants' partial transitions to adulthood*. „Ethnic and Racial Studies”, vol. 45, no. 9, s. 1554–1573.
- Neale Bren (2019) *What is Qualitative Longitudinal Research?* London: Bloomsbury.
- Okólski Marek, Salt John (2014) *Polish Emigration to the UK after 2004; Why Did So Many Come?* „Central and Eastern European Migration Review”, vol. 3, no. 2, s. 11–37.
- Pańków Maciej (2012) *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Parutis Violetta (2011) *“Economic migrants” or “middling transnationals”? East European migrants' experiences of work in the UK*. „International Migration”, vol. 52, no. 1, s. 36–55.
- Piróg Danuta (2016) *Opóźnienia w przechodzeniu absolwentów szkół wyższych na rynek pracy: przyczyny, typologia, następstwa*. „Studia Ekonomiczne”, t. 292, s. 144–157.

- Plug Wim, Zeijl Elke, Du Bois-Reymond Manuela (2003) *Young People's Perceptions on Youth and Adulthood: A Longitudinal Study from The Netherlands*. „Journal of Youth Studies”, vol. 6, no. 2, s. 127–144.
- Poławski Paweł (2012) *Precarious Generation on the Polish Labour Market*. „Polityka Społeczna”, vol. 1, s. 15–22.
- Pustulka Paula, Juchniewicz Natalia, Grabowska Izabela (2017) *Participant recruitment challenges in researching peer groups and migration retrospectively*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. 13, nr 4, s. 48–69.
- Pustułka Paula, Winogrodzka Dominika, Buler Marta (w druku) *Mobilne pokolenie wyboru? Migracje międzynarodowe a płęć i role rodzinne wśród Milenialsek*, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny”.
- Robertson Shanthi, Harris Anita, Baldassar Loretta (2018) *Mobile transitions: a conceptual framework for researching a generation on the move*. „Journal of Youth Studies”, vol. 21, no. 2 s. 203–217.
- Salecl Renata (2013) *Tyrania wyboru*. Przełożyła Barbara Szelewa. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Sarnowska Justyna (2017) *Socjalizacyjna rola migracji międzynarodowych w procesie wchodzenia na rynek pracy*. Niepublikowana praca doktorska [maszynopis]. Uniwersytet SWPS, Warszawa.
- Sarnowska Justyna, Winogrodzka Dominika, Pustułka Paula (2018) *The changing meanings of work among university-educated young adults from a temporal perspective*. „Przegląd Socjologiczny”, t. 67, nr 3, s. 111–134.
- Settersten Richard (2004) *Age structuring and rhythm of life course* [w:] Jeylan Mortimer, Michael Shanahan, eds., *Handbook of life course*. New York: Springer, s. 81–98.
- Stauber Barbara, Walther Andreas (2002) *Misleading Trajectories as Transition Dilemmas of Young Adults* [w:] Andreas Walther i in., eds., *Misleading Trajectories – Integration Policies for Young Adults in Europe?* Opladen: Leske i Budrich, s. 11–18
- Szafraniec Krystyna (2011) *Młodzi 2011*. Warszawa: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.
- Szukalski Piotr (2016) *Destandaryzacja normatywnego modelu i przebiegu zakończenia kariery zawodowej*. „Przegląd Socjologiczny”, t. 65, nr 2, s. 105–121.
- Trevena Paulina (2013) *Why do highly educated migrants go for low-skilled jobs? A case study of Polish graduates working in London* [w:] Brigit Glorius, Izabela Grabowska-Lusińska, Aimee Kuvik, eds., *Mobility in transition: Migration patterns after EU enlargement*. Amsterdam: Amsterdam University Press, s. 169–190.
- Vinken Henk (2007) *New life course dynamics? Career orientations, work values and future perceptions of Dutch youth*. „Young”, vol. 15, no. 1, s. 9–30.
- Walther Andreas (2006) *Regimes of Youth Transitions: Choice, flexibility and security in young people's experiences across different European contexts*. „Young”, vol. 14, no. 2, s. 119–139.
- Walther Andreas (2009) *'It Was Not My Choice, You Know?': Young People's Subjective Views and Decision-Making Processes in Biographical Transitions* [w:] Ingrid Schoon, Rainer K. Silbereisen, eds., *Transitions from School to Work. Globalization, Individualization, and Patterns of Diversity*. Cambridge: Cambridge University Press, s.121–144.
- Winogrodzka Dominika, Mleczo Izabela (2019) *Migracja płynna a prekaryzacja pracy. Przykłady doświadczeń zawodowych młodych migrantów z wybranych miast średniej wielkości w Polsce*. „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny”, t. 1, nr 171, s. 86–106.
- Winogrodzka Dominika, Sarnowska Justyna (w druku) *Exploring duality of time. Combining Social Sequence Analysis with Qualitative Longitudinal Analysis using the example of mobile youth transition*, „Longitudinal and Life Course Studies”.
- Wyn Johanna, Peter Dwyer (2002) *New Patterns of Youth Transition in Education*. „International Social Science Journal”, vol. 52, no. 164, s. 147–159.
- Yin Robert (2015) *Studium przypadku w badaniach naukowych. Projektowanie i metody*. Przełożyła Joanna Gilewicz. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Zahorska Marta (2007) *Zmiany w polskiej edukacji i ich społeczne konsekwencje* [w:] Mirosława Marody, red., *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI wieku*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 93–115.

Cytowanie

Winogrodzka Dominika, Sarnowska Justyna (2019) *Tranzycyjny efekt jojo w sekwencjach społecznych młodych migrantów*. „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. 15, nr 4, s. 130–153 [dostęp dzień, miesiąc, rok]. Dostępny w Internecie: <www.przegladsocjologiijakosciowej.org>. DOI: <http://dx.doi.org/10.18778/1733-8069.15.4.07>.

The Transitional Yo-Yo Effect in the Social Sequences of Young Migrants

The prolongation of education and the flexibilization of labor markets mean that the subsequent stages of early adult life and social roles are overlapping (Wyn, Dwyer 2002; Mayer 2005; Biggart, Walther 2006; Kohli 2007; Du Bois-Reymond 2009; Heinz 2009; Mary 2014). It is more and more often that young people reach adulthood in a non-linear way, experiencing returns to stages or situations from the past, which has been described in the literature as “yo-yo transition” (Du Bois-Reymond, Lopez Blasco 2003; Heinz 2009; Walther 2009; Horschelmann 2011; Borlagdan 2015). The “yo-yo-ization of transitions” also concerns the school-to-work transition, which is more and more extended over time, diverse, and difficult to predict (Walther 2006). One of the significant phenomena accompanying contemporary young adults getting into the labor market is international mobility (King 2018; Robertson, Harris, Baldassar 2018), which significantly influences the shape of educational and professional paths of young people.

The purpose of this article is to answer the question about the role of international migration in the occurrence of the transitional yo-yo effect. Based on the case studies of migrants’ educational and occupational paths, transitions of young people to the domestic and foreign labor markets will be presented both in the objective and subjective dimensions. The qualitative adaptation of social sequence analysis (Cornwell 2015) will be used as the data analysis method.

Keywords: transitional yo-yo effect, Social Sequence Analysis, case study analysis, young adults, international mobility, mobile transitions

Migracja płynna a prekaryzacja pracy. Przykłady doświadczeń zawodowych młodych migrantów z wybranych miast średniej wielkości w Polsce

DOMINIKA WINOGRODZKA¹

IZABELA MLECZKO

Uniwersytet SWPS

Celem artykułu jest przedstawienie relacji między migracją zagraniczną a zjawiskiem prekaryzacji pracy młodych migrantów z wybranych miast średniej wielkości w Polsce. Autorki analizują, na ile migracja pozwala na zmianę a na ile utrwała prekarne warunki pracy, którym młodzi ludzie próbują sprostać, wyjeżdżając ze swoich społeczności lokalnych.

Współczesna migracja przybiera charakter "migracji płynnej" opartej na tymczasowości, elastyczności i nieprzewidywalności trajektorii życiowych. W kontekście zawodowym „migranci płynni” muszą adaptować się do elastycznego, zderegulowanego i coraz bardziej transnarodowego rynku pracy, co wiąże się z określonymi wyzwaniem. Jednym z nich jest postępująca prekaryzacja pracy, która związana jest z ciągłym stanem niepewności zawodowej wynikającej z braku stabilnego zatrudnienia, okresowym brakiem pracy lub ze specyfiką formy zatrudnienia. W oparciu o materiał empiryczny pochodzący z projektu „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy: rola lokalności, grupy rówieśniczej i nowych mediów”, autorki poszukują odpowiedzi na pytanie, jaką rolę w procesie prekaryzacji pracy ludzi młodych – zarówno w ujęciu obiektywnym jak i subiektywnym – pełni doświadczenie migracji zagranicznej.

Słowa kluczowe: młodzi, rynek pracy, migracja płynna, prekaryzacja pracy

This article explores the relationship between international migration and the precarization of work among young migrants from selected medium-sized cities in Poland. The authors analyze, whether international migration allows for a change or, on the contrary, preserves precarious work conditions.

¹ Adres do korespondencji: Dominika Winogrodzka, dwinogrodzka@swps.edu.pl

This is examined in the context of young people who try to avoid precarization by migrating from their local communities.

Theoretical framework of this work concerns “liquid migration”, which is based on the temporariness, flexibility, and unpredictability of life trajectories. In the professional context, “liquid migrants” have to adapt to a flexible, deregulated and increasingly transnational labour market. Such labour markets are associated with specific challenges, one of them being the precarization of work and the fact that contemporary work signifies a number of risks. Based on the empirical material from the “Education-to-domestic and- foreign labor market transitions of youth: The role of local community, peer group and new media” project, the authors are looking for the answer to the questions about the role of migration experience in the process of experiencing work precarization, both in objective and subjective terms.

Keywords: youth, labour market, liquid migration, precarization of work

Wprowadzenie

Współczesna migracja przybiera charakter migracji płynnej (Engbersen i Snel 2013, *liquid migration*), która oparta jest na tymczasowości, elastyczności i nieprzewidywalności trajektorii życiowych (Engbersen 2018, King 2018). W kontekście zawodowym „migranci płynni” muszą adaptować się do elastycznego, zderegulowanego i coraz bardziej transnarodowego rynku pracy (Eade i in. 2007), co wiąże się z określonymi wyzwaniem. Jednym z nich jest postępująca prekaryzacja pracy (Rodgers 1989, Trappmann 2011, Poławski 2012, Dörre 2014, Standing 2014) związana z ciągłym stanem niepewności zawodowej wynikającej z braku stabilnego zatrudnienia, okresowym brakiem pracy lub ze specyfiką formy zatrudnienia.

Celem artykułu jest przedstawienie relacji między migracją a zjawiskiem prekaryzacji pracy. Autorki poszukują odpowiedzi na pytanie, jaką rolę w procesie prekaryzacji pracy ludzi młodych – zarówno w ujęciu obiektywnym jak i subiektywnym – pełni współcześnie doświadczenie migracji zagranicznej.

Artykuł składa się z kilku części. W pierwszej kolejności przybliżone zostaje tło teoretyczne i najważniejsza literatura z zakresu migracji oraz prekaryzacji pracy. Następna część poświęcona jest metodologii badania, będącego częścią szerszego jakościowego badania podłużnego realizowanego w ramach projektu „Paczki przyjaciół i migracje”². W części empirycznej artykułu przeanalizowane zostają doświadczenia zawodowe młodych migrantów sezonowych oraz powrotnych. Artykuł kończy się podsumowaniem i prezentacją zaobserwowanej relacji między migracją zagraniczną a zjawiskiem prekaryzacji pracy młodych ludzi.

² Projekt „Paczki przyjaciół i migracje”, którego pełny tytuł brzmi „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy: rola lokalności, grupy rówieśniczej i nowych mediów” jest finansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki w programie Sonata Bis 5, numer projektu: 2015/18/E/HS6/00147. Szczegółowy opis założeń projektu znajduje się w artykule Grabowskiej i in. (2017) dostępnym na: http://youth.swps.pl/wp-content/uploads/2017/05/YWP-No-5_2017.pdf.

Ramy teoretyczne

Płynność migracji

Współczesna migracja ze względu na brak ścisłych zależności geograficznych, czasowych i funkcjonalnych przyjmuje charakter „płynnej” (Engbersen 2012, Engbersen i Snel 2013, King 2018). W artykule aplikujemy koncepcję migracji płynnej do analizy doświadczeń zawodowych młodych migrantów z wybranych miast średniej wielkości w Polsce w okresie po akcesji do Unii Europejskiej (zob. Krings i in. 2013). „Migracja płynna nie oznacza tylko – na podobieństwo migracji niepełnej – ‘bycia tu i tam’, ale zarazem ‘celowe niezamykanie sobie żadnych opcji’ przez osobę migrującą” (Grabowska-Lusińska i Okólski 2009: 31).

Migracja płynna, koncepcja inspirowana rozważaniami Zygmunta Baumana o płynnej nowoczesności (2006, 2007), charakteryzuje się kilkoma zasadniczymi cechami (Engbersen 2012: 98–101, Engbersen i Snel 2013: 33–35): (1) Migracja płynna ma przede wszystkim charakter tymczasowy. Większość współczesnych migrantów nie planuje pobytu za granicą na stałe, ich wyjazdy mają kształt cyrkulacyjnych, wahadłowych. (2) Migracja płynna to przede wszystkim migracja zarobkowa, związana ściśle z poszukiwaniem lepszych możliwości na rynku pracy. (3) Migranci (jako obywatele UE) przebywają poza granicami kraju legalnie, mając wszelkie prawa do mieszkania, studiowania czy pracy, choć nie jest to tożsame z podjęciem legalnego zatrudnienia. (4) Migracja płynna często wywołana jest spontaniczną decyzją, co powoduje, że jej kierunek oraz kształt są trudne do przewidzenia. (5) Decyzje i zachowania migracyjne są silnie zindywidualizowane. Większość „migrantów płynnych” to ludzie młodzi, którzy odkładają decyzję o małżeństwie czy rodzicielstwie na późniejszy czas. (6) Współczesnych migrantów cechuje tak zwana „intencjonalna nieprzewidywalność” (por. również Eade i in. 2007, Grabowska-Lusińska i Okólski 2009). Miejsce migracji w perspektywie czasowej nie jest ściśle określone, a plany migracyjne pozostają otwarte. „Migranci płynni” adaptują się do elastycznego, zde-regulowanego i coraz bardziej transnarodowego rynku pracy. Zanim jednak osiedlą się, podejmą decyzję o kolejnej przeprowadzce lub zdecydują się na powrót do kraju pochodzenia, „próbują szczęścia” na różnych europejskich rynkach pracy (Engbersen 2018). Łatwość zmiany kraju pobytu często związana jest z bardzo złożoną trajektorią migracji (Engbersen i in. 2010, Grabowska-Lusińska 2013).

Rynek pracy młodych

W ciągu ostatnich trzydziestu lat polski rynek pracy stanął przed wieloma wyzwaniami. Jedno z najważniejszych – polegające na zmianie systemu – oznaczało przejście z gospodarki sterowanej centralnie w czasach socjalizmu do systemu rynkowego w kapitalizmie (Hardy 2012). Na co warto zwrócić uwagę, osoby młode, urodzone

w latach 80. i 90. XX wieku to pierwsze pokolenia, które wchodzi na rynek pracy w nowej rzeczywistości społecznej, mierząc się z nieznanym dotąd kontekstem cyfryzacji, globalizacji czy gospodarki opartej na wiedzy. Pomimo relatywnie niskiej stopy bezrobocia wśród młodych kohort wiekowych (19–34 lata), zarówno w obszarze badań naukowych, jak i w debacie publicznej zwraca się uwagę na trudności, jakich doświadczają osoby młode na rynku pracy. Do najczęściej wymienianych należą wysokie zagrożenie bezrobociem (w stosunku do starszych kohort wiekowych), częste zmiany zatrudnienia czy duży odsetek pracujących w niestandardowych formach zatrudnienia – wykonujących prace dorywcze, na podstawie umów cywilnoprawnych lub „na czarno” (Szafranec 2011, Pańków 2012, Giermanowska 2013, Kiersztyn 2015). Pomimo coraz lepszego wykształcenia, młodzi ludzie należą do jednej z grup defaworyzowanych na rynku pracy (Kiersztyn 2017). Do kolejnych wyzwań, jakie rynek pracy im stawia należy zaliczyć wykonywanie pracy poniżej kwalifikacji, odroczonego zysk z wyższego wykształcenia oraz niskie zarobki, które mogą sytuować młodych w kategorii tak zwanych „pracujących biednych”³ (Jelonek 2015). Wszystko to wiąże się ze zwiększonym poczuciem niepewności związanej z sytuacją zawodową i zachęca ludzi młodych do podejmowania zatrudnienia (również swojej pierwszej pracy) za granicą (Grabowska-Lusińska 2014, Sarnowska 2016), gdzie oczekują oni większych możliwości, niż stwarza rodzimy rynek pracy o ograniczonych perspektywach zatrudnienia (por. Nowicka 2012, McCollum i Findlay 2015)⁴.

Od blisko 20 lat obserwujemy w Polsce stały wzrost odsetka pracowników o niestabilnym zatrudnieniu. W 2000 roku odsetek zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony wynosił mniej niż 5%, w porównaniu z rokiem 2015, kiedy było to już blisko 30%. W najmłodszej kategorii wiekowej (15–24) te same wartości wyniosły odpowiednio 14% i 73% (Eurostat LFS). Spośród wszystkich krajów w UE, Polska charakteryzuje się najwyższym udziałem pracowników zatrudnionych na czas określony. W 2014 roku w Polsce wynosił on 28% w porównaniu z 14% w UE (ETUI 2015: 29). Jedną z form niestabilnego zatrudnienia są umowy cywilnoprawne (umowy zlecenia lub o dzieło), których skala szacowana jest przez GUS (2018: 2) na 1,25 mln⁵. Oznacza to, że ponad milion pracujących w Polsce „wykonawców”

³ Zgodnie z danymi Eurostatu (2018) w Polsce co dziewiąty zatrudniony należy do grupy „pracujących biednych” (*working poor*). Oznacza to, że ponad półtora miliona polskich pracowników zarabia zbyt mało, aby zaspokoić inne niż tylko podstawowe potrzeby. W tej sytuacji znajduje się w naszym kraju blisko 11% pracowników. Dla porównania, w sąsiadujących z Polską Czechach odsetek ten wynosi niecałe 4%.

⁴ Z badań CBOS (2016: 12–16) wynika, że jedna trzecia osób w wieku 18–24 lata zamierza w przyszłości starać się o zatrudnienie za granicą (27%) lub już czyni takie starania (6%), a 10% rozważa taką możliwość po otrzymaniu propozycji pracy. Wśród starszej kohorty wiekowej (25–34 lata), zainteresowanie wyjazdem z kraju i gotowość do poszukiwania pracy za granicą są mniejsze – pracy na zagranicznym rynku pracy szuka lub zamierza szukać 13% tej grupy wiekowej, a 9% rozważa taką możliwość po otrzymaniu propozycji zatrudnienia.

⁵ Szacunek dotyczy osób, z którymi została zawarta umowa zlecenia lub umowa o dzieło, a które nie są zatrudnione nigdzie indziej na podstawie stosunku pracy (GUS 2018: 2)

i „zleceniobiorców” pozbawionych jest podstawowych praw pracowniczych zawartych w kodeksie pracy. Co więcej, z raportu Diagnoza Społeczna wynika, że w 2015 roku 6% pracujących w Polsce utrzymywało się z samozatrudnienia, a około 3% pracowało bez formalnej umowy o pracę, co oznacza utrzymywanie się głównie z pracy w szarej strefie. Elastyczność zatrudnienia negatywnie skorelowana jest z wiekiem (Strzelecki i in. 2015: 132–133).

Zatrudnienie w niestandardowych formach związane z większą niepewnością pracy i dochodu, nazywane przez Annę Kiersztyn „niepewnym uczestnictwem” w rynku pracy (2015), nie zawsze oceniane jest jako niekorzystne z perspektywy pracownika. Ewa Giermanowska (2013: 199–246) zwraca uwagę, że atypowe formy zatrudnienia mogą stanowić tymczasowy pomost w procesie tranzyjacji młodzieży ze sfery edukacji na rynek pracy. Tymczasowe „zaczepienie się na rynku pracy” ma prowadzić w następnym kroku do stabilnego zatrudnienia. Analizy przebiegu karier zawodowych młodych pracowników autorstwa Kiersztyn (2015) nie potwierdzają jednak tej hipotezy. 55% osób rozpoczynających swoją ścieżkę zawodową od zatrudnienia na czas określony, umowy cywilnoprawne lub pracę bez formalnej umowy, w kolejnych latach realizuje tak zwaną „sekwencję niepewności”. Oznacza to, że kolejne podejmowane prace są krótkoterminowe, przeplatane stosunkowo długotrwałymi okresami bezrobocia lub sporadycznym krótkotrwałym zatrudnieniem na czas nieokreślony. Dodatkowo osoby te stosunkowo często zmieniają pracę. Znacznie rzadziej mamy do czynienia z sytuacją odwrotną – tak zwaną „sekwencją destabilizacji” – kiedy kariera zawodowa rozpoczyna się od umowy na czas nieokreślony, a potem przybiera kształt tymczasowej. Analizy (Bednarski i Frieske 2012, Kiersztyn 2015) sugerują, że w Polsce pogłębia się proces segmentacji rynku pracy. Według badaczy (Bednarski i Frieske 2012), przedstawiciele peryferyjnego rynku pracy nie dążą do opuszczenia go, ale starają się osiągnąć zadowalającą pozycję w ramach niego, co w literaturze nazywane jest „pułapką tymczasowych form zatrudnienia” (Szafraniec 2011: 170).

W odniesieniu do ścieżek zawodowych osób podejmujących nietypowe formy zatrudnienia możemy mówić o realizowaniu dwóch typów karier (Róg-Ilnicka 2015): „karierze z wyboru” cechującej pracowników, którzy dokonali świadomej decyzji mając do wyboru wiele różnych opcji podjęcia zatrudnienia, oraz „karierze z przypadku”, która dotyczy osób podejmujących niestabilnego zatrudnienia z powodu konieczności i braku innych ofert pracy, co wiąże się z „elastycznością wysokiego ryzyka” (Giermanowska 2013: 244). Według danych GUS (2016: 4), wśród osób, dla których zatrudnienie na umowie cywilnoprawnej stanowiło pracę główną, zdecydowana większość (ponad 80%) pracowała w ten sposób nie z własnego wyboru, podobnie jak ponad połowa samozatrudnionych, która przyjęła tę formę pracy pod presją pracodawcy.⁶

⁶ Jak podsumowuje autorka notatki GUS (2016: 4) “w sumie osoby pracujące w pracy głównej na umowach cywilnoprawnych bez możliwości wyboru innej formy zatrudnienia oraz osoby samozatrudnione, zmuszone przez pracodawcę do podjęcia takiej formy zatrudnienia, stanowiły 3,3% ogółu osób pracujących”.

Prekaryzacja pracy

Przeobrażenia rynku pracy spowodowały silną intensyfikację procesów związanych z prekaryzacją pracy (Rodgers 1989, Trappmann 2011, Poławski 2012, Dörre 2014, Standing 2014), która stała się przedmiotem dyskusji zarówno w polu akademickim, jak i wśród aktorów sfery publicznej, doprowadzając pojęcie prekarności do wielu uproszczeń. Jak zauważa Karolak (2016b) jednowymiarowe ujęcie prekariatu, które sprowadza prekarne zatrudnienie tylko i wyłącznie do niestandardowych form pracy, prowadzi do wielu nieporozumień, stawiając w jednym szeregu informatyków lub adwokatów i sprzątaczy. Tymczasem zatrudnienie prekarne traktować należy – za definicją Rodgersa (1989) – jako zjawisko wielowymiarowe charakteryzujące się: (1) niskim poziomem pewności, że zatrudnienie będzie kontynuowane (niezależnie od jego formy); (2) niskim stopniem kontroli pracowników nad procesem i organizacją wykonywanej pracy; (3) niskim stopniem zabezpieczeń społecznych oraz (4) niskim dochodem, który nie uwzględnia żadnych dodatków pozapłacowych. Zatrudnienie prekarne pociąga za sobą niestabilność, niepewność, brak ochrony i wszelkich zabezpieczeń oraz społeczną i ekonomiczną słabość (Rodgers i Rodgers 1989: 5). Definicje prekaryzacji zwracają również uwagę na erozję trwałych tożsamości związanych z wykonywaną pracą zawodową, a także ciągłe poczucie braku pewności, stałości i stabilności (Sowa 2011, Standing 2014). Bycie „sprekaryzowanym” oznacza „być poddanym presji i doświadczeniom prowadzącym do niepewnej egzystencji, życia w terażniejszości, bez tożsamości zapewniającej poczucie bezpieczeństwa, jak również bez szansy rozwoju osiąganego przez pracę i styl życia” (Standing 2014: 60).

Życie prekarne charakterystyczne jest dla płynnej nowoczesności, która wypełniona jest dezorientacją oraz niepokojem (Bauman 2007). Wiąże się z ciągłym stanem niepewności zawodowej wynikającej z braku stabilnego zatrudnienia, okresowym brakiem pracy lub ze specyfiką formy zatrudnienia (prace sezonowe, czasowe, prace w oparciu o umowy cywilnoprawne, na zastępstwo, prace wykonywane nielegalnie). Jak zauważa Richard Sennett (2006: 7) „od pracowników oczekuje się teraz, by byli zręczni, w każdej chwili przygotowani na zmiany i nieustanne podejmowanie ryzyka”. Wpisuje się to w charakterystykę prekarności, którą socjolog pracy Andrew Ross (2006) wyraźnie rozróżnia na tę będącą wynikiem konieczności oraz tę będącą efektem wyboru. Jednak, jak podkreśla Lorey (2011), niezależnie czy mamy do czynienia z „prekarnością wymuszoną” czy z „prekarnością z wyboru”, może ona prowadzić do długofalowych negatywnych skutków.

Co warto podkreślić, zatrudnienie niepewne, nieprzewidywalne oraz ryzykowne z punktu widzenia pracownika (Kalleberg 2009), zatrudnienie związane z tymczasowością, niskimi dochodami oraz ograniczeniem praw socjalnych i pracowniczych (Standing 2015), stało się nie tylko powszechne, ale i normalizowane (Mrozowicki 2016). Oznacza to, że model kariery elastycznej, nieciągłej, wymagającej od pracowników ciągłego dostosowywania do zmieniających się warunków, uważany jest za oczywisty.

Według Gduli (2014), szczególnie skłonni do minimalizowania negatywnych konsekwencji niestabilnego zatrudnienia są ludzie młodzi z klasy średniej.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, w niniejszym artykule pod lupę zostaną wzięte nie tylko obiektywne wskaźniki niepewnego zatrudnienia migrantów, ale także poczucie prekarnej sytuacji (doświadczenie negatywnych emocji, poniżania ze strony innych), czyli subiektywne odczuwanie własnego położenia oraz znaczenie, jakie jednostka nadaje swojej sytuacji. Jest to ujęcie rozwijane przez Klausa Dörre (2014), który traktuje prekarność jako kategorię relacyjną, uzależnioną od społecznie podzielanej definicji „normalnego zatrudnienia”. Nie będziemy analizować prekariatu przez pryzmat klasy, skupimy się na doświadczeniu prekarności ludzi młodych traktowanej jako kondycja oraz proces.

Prekarność migrantów

Niezależnie od przyjętej definicji prekarności, badacze zgadzają się, że grupa ludzi, których to zjawisko dotyczy jest silnie zróżnicowana wewnątrz, heterogeniczna. Oprócz czasowo bezrobotnych, zatrudnianych na czas określony bądź etat częściowy, stażystów czy osób wchodzących na rynek pracy, których kwalifikacje są często zbyt wysokie w stosunku do wykonywanych zadań, można zaliczyć do niej również osoby migrujące w poszukiwaniu zatrudnienia (Standing 2014).

Z licznych opracowań naukowych wynika, że pomimo stosunkowo dużej otwartości zagranicznych rynków pracy i możliwości wyboru zatrudnienia (branży, wykonywanego zawodu czy stanowiska), polscy migranci zarobkowi, niezależnie od poziomu wykształcenia podejmują za granicą prace niewymagające kwalifikacji (zob. Grabowska-Lusińska i Okólski 2009, Okólski i Salt 2014, Kaczmarczyk i Tyrowicz 2015), które nierzadko charakteryzują się prekarnością (zob. Anderson 2010). Naukowcy zajmujący się tematyką migracji wskazują na szereg powodów, dla których międzynarodowa mobilność może zwiększać podatność na prekarne zatrudnienie. Dużą rolę, zwłaszcza w przypadku nowo przybyłych migrantów, odgrywają bariery językowe, brak uznania dla dotychczasowych kwalifikacji oraz ograniczona wiedza na temat funkcjonowania zagranicznego rynku pracy (Piore 1979, MacKenzie i Forde 2009).

W wyjaśnieniu relacji między migracją międzynarodową a prekaryzacją pracy pomaga teoria dualnego rynku pracy, która zakłada podział rynku pracy na sektor pierwotny (podstawowy) i wtórny (drugorzędny) (Doeringer i Piore 1970). Prace w sektorze pierwotnym charakteryzują się dobrymi warunkami pracy (wysokie stawki płac, stabilność zatrudnienia, możliwość awansu), podczas gdy prace w sektorze drugorzędnym cechują się złymi warunkami pracy (prace niskopłatne, niestabilność zatrudnienia, ograniczone szanse na awans). Ze względu na swoją charakterystykę prace na rynku wtórnym nie znajdują popytu wśród pracowników rodzimych, poszukujących pracy długotrwałej, która zapewni im stabilizację i określony status społeczny. Nierzadko zdarza się, że na danym rynku lokalnym nie jest możliwe

zaspokojenie popytu na pracę niewykwalifikowaną, co powoduje powstanie koniecznej do wypełnienia luki. Bardzo często ten rodzaj luki wypełniają migranci, którzy traktują swój pobyt, a co za tym idzie, pracę, jako tymczasową, i dla których praca ma charakter instrumentalny, stanowiąc przede wszystkim sposób na zgromadzenie środków pieniężnych (Piore 1979: 54). Ten typ migrantów nazwalibyśmy, zgodnie z typologią Pauliny Treveny (2013), „ciutaczami”, dla których wyjazd za granicę ma przede wszystkim sens ekonomiczny.

Jednocześnie wskazuje się, że zwłaszcza w przypadku młodych migrantów, podejmowanie prac poniżej kwalifikacji – należących często do kategorii ‘6D job’ – prac brudnych, uciążliwych, niebezpiecznych (*dirty, dull, dangerous*, Anderson 2000), trudnych, wymagających oraz poniżających (*difficult, demanding, demeaning*) – wydaje się bardziej „pomostem” niż „ślepą uliczką”. To niejednokrotnie czas budowania kapitału społecznego i kulturowego (nabywanie umiejętności językowych, budowanie sieci kontaktów), a w konsekwencji poprawa sytuacji na rynku pracy (King 2018). Potwierdzają to badania Parutis (2011) wśród Polaków i Litwinów w Londynie. Wielu z nich dokonało tranzycji od początkowej akceptacji „jakiegokolwiek” pracy (związanej często z koniecznością szybkiego podjęcia zatrudnienia), poprzez pracę „lepszą” (możliwą dzięki poprawie umiejętności językowych i lepszemu znajomości panującego systemu) aż do uzyskania pracy „idealnej”, adekwatnej do aspiracji, doświadczeń i kwalifikacji. Ze względu na dynamikę, mobilność zawodowa migrantów na zagranicznym rynku pracy swoim kształtem przypomina literę U – największe pogorszenie sytuacji zawodowej ma miejsce tuż po przyjeździe do nowego kraju, natomiast wraz z upływem czasu sytuacja na rynku pracy polepsza się, dotyczy to zwłaszcza osób o wyższym kapitale społecznym (Chiswick i Lee 2005).

Krystyna Iglicka (2010) zwraca uwagę, że selektywny charakter migracji poakcesyjnych (fakt, że za granicę wyjeżdżają głównie ludzie młodzi, z wykształceniem zarówno zawodowym jak i wyższym, często nieposiadający wcześniejszego doświadczenia na rynku pracy w Polsce) powoduje, że część migrantów po powrocie do kraju napotyka na problem znalezienia pracy zgodnej z kwalifikacjami oraz ma trudności związane z integracją na lokalnym rynku pracy. W związku z powyższym, migranci powrotni, zwłaszcza ci z wykształceniem wyższym, wpadają po powrocie do Polski w tak zwaną „pułapkę migracyjną”. Skłania ich to do ponownego wyjazdu do kraju emigracji lub innego kraju, o większych możliwościach na rynku pracy. Trudności migrantów powrotnych na rodzimym rynku pracy są tym większe, im ich pobyt za granicą był dłuższy oraz w sytuacji, kiedy ich pierwsze doświadczenia zawodowe zdobywane były poza granicami kraju (White 2014). Na podstawie danych z BAEL z lat 1999–2009, Marta Anacka i Agnieszka Fihel (2013) dowiodły, że w porównaniu z osobami, które nie mają doświadczeń migracji zagranicznej, migranci powrotni mają mniejsze szanse znalezienia pracy w Polsce. Wyjaśnienia tej sytuacji można szukać w różnicach funkcjonowania i organizacji zatrudnienia na polskim oraz zagranicznym rynku pracy. Nie mniej istotne wydają się elementy związane

z jednostkową sytuacją migranta przed wyjazdem z kraju (por. Gmaj i Małek 2010, Anacka i Fihel 2013).

Wyniki badań Karolaka (2016a) wskazują na swoisty paradoks związany z subiektywnym postrzeganiem swojej sytuacji zawodowej. Pomimo zatrudnienia na tak zwanym wtórnym rynku pracy cechującym się dużą niestabilnością, migranci pracujący za granicą nie oceniają swojej sytuacji jako trudnej, ponieważ ich punktem odniesienia są zarobki na rynku pracy w Polsce sprzed wyjazdu. Z kolei dla migrantów powrotnych, subiektywne poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy, pomimo stabilnego zatrudnienia, bywa w Polsce mniejsze niż za granicą – doświadczenie migracji zewnętrznej zmienia sposób definiowania „normalnych warunków pracy”.

W niniejszym artykule, aplikujemy koncepcję migracji płynnej do analizy doświadczeń na rynku pracy młodych migrantów, poszukując pogłębionej odpowiedzi na pytanie, jaką rolę w procesie prekaryzacji pracy ludzi młodych – zarówno w ujęciu obiektywnym, jak i subiektywnym – pełni współcześnie doświadczenie migracji zagranicznej.

Metodologia

Materiał empiryczny wykorzystany w artykule pochodzi z projektu *Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy: rola lokalności, grupy rówieśniczej i nowych mediów*, w którym postępowanie badawcze opiera się na jakościowym badaniu podłużnym (*Qualitative Longitudinal Study*, Neale i Flowerdew 2003, Neale 2019). Badanie realizowane jest w latach 2016–2020 w trzech falach w odstępach 12–18 miesięcy. Składa się na nie badanie etnograficzne społeczności lokalnych oraz badanie jednostek obejmujące migrantów oraz nie-migrantów należących do grup rówieśniczych – paczek przyjaciół z czasów szkoły średniej. Do badania wybrano trzy społeczności lokalne – miasta średniej wielkości (40–100 tys. mieszkańców) usytuowane w różnych regionach Polski. Wybrane lokalizacje cechują się odrębnymi tradycjami migracyjnymi oraz zróżnicowanymi strategiami funkcjonowania po transformacji systemowej, z uwzględnieniem restrukturyzacji zakładów pracy oraz tworzenia Specjalnych Stref Ekonomicznych. Cechą wspólną dla wszystkich miast jest nasilenie ruchów migracyjnych w okresie po akcesji Polski do UE w 2004 roku oraz lokalnie rozwinięty system szkolnictwa na poziomie szkoły ponadgimnazjalnej (zob. Grabowska i in. 2017).

Na potrzeby artykułu wykorzystano dane pochodzące z I oraz II fali projektu, które zostały zrealizowane w latach 2016–2018. W celu zbadania relacji między migracją a prekaryzacją pracy analizie poddano doświadczenia zawodowe 23 osób z doświadczeniem migracji sezonowej (14 kobiet, 9 mężczyzn) oraz 24 osób, które doświadczyły migracji powrotnej (13 kobiet, 11 mężczyzn) pomiędzy 21 a 34 rokiem życia. Wśród migrantów sezonowych 21 osób posiadało wykształcenie wyższe, w przypadku migrantów powrotnych – 16 osób.

Podczas pogłębionych wywiadów jakościowych (częściowo ustrukturyzowanych w I fali oraz swobodnych w II fali projektu) badani pytani byli o podejmowane aktywności zawodowych, ze szczególnym uwzględnieniem czasu i miejsca wykonywanej pracy oraz charakteru zatrudnienia. Na podstawie rozmów budowano sekwencje stanów i zdarzeń na rynku pracy, co pozwoliło na odtworzenie trajektorii zawodowych badanych, zarówno w Polsce jak i za granicą. Jednak jak podkreślają Jaźwińska-Motyłska i Grabowska-Lusińska (2013: 31) to „nie sama sekwencja zdarzeń nadaje sens narracji biografii zawodowej, istotne są również: subiektywne spojrzenie, emocje, nadawanie znaczenia określonym faktom społecznym”. Przeprowadzona jakościowa analiza narracji na temat polskich i zagranicznych doświadczeń zawodowych pozwoliła spojrzeć na zjawisko prekaryzacji nie tylko w ujęciu obiektywnym, ale również subiektywnym, oczami młodych migrantów. W połączeniu z analizą sekwencji podejmowanych prac, pozwoliło to udzielić wstępnej odpowiedzi na pytanie jaka jest relacja między migracją zagraniczną, a zjawiskiem prekaryzacji pracy ludzi młodych.

Analizę wyselekcjonowanego materiału jakościowego poprzedziło tematyczne kodowanie danych w oprogramowaniu Atlas.ti. Na potrzeby artykułu wykorzystano między innymi kody takie jak: osobiste przyczyny wyjazdów, doświadczenia pracy za granicą czy wyzwania migracyjne.

„Płynność migracji” a prekaryzacja pracy młodych migrantów. Prezentacja wyników badań

Migracje czasowe i cyrkulacyjne osiągnęły w ciągu pierwszej dekady XXI wieku punkt kulminacyjny (Castles i in. 2013), przybierając charakter migracji płynnych (Engbersen 2012, 2018; King 2018). Współcześni migranci to często „krążący”, którzy przeprowadzają się, by podjąć pracę tymczasową. Dodatkowo decydują się oni na wyjazd za granicę spontanicznie, co powoduje, że zarówno kierunek, jak i przebieg migracji są trudne do przewidzenia (por. Eade i in. 2007, Grabowska-Lusińska i Okólski 2009). Specyfikę współczesnych migracji zagranicznych obrazuje wypowiedź Renaty⁷: *To był wyjazd nieplanowany, to było bardzo spontaniczne. Wyjechałam na trzy miesiące, a zostałam dwa lata* (Renata, 1986, doświadczenie migracji powrotnej). Spontaniczność decyzji o wyjeździe za granicę wyraźna jest również w wypowiedzi Miłosza, który odnosi się do prekarnego, lokalnego rynku pracy.

No kurczę, już miałem te 20 lat, tak? Dwadzieścia kilka. Mówię: ‘do czegoś trzeba dojść’. Patrząc na to, ile się wydaje, a ile się zarabia (w Polsce), to po prostu człowiek żyje w oczach

⁷ Na każdym etapie projektu badawczego przestrzegano wszystkich zasad etycznych związanych z przetwarzaniem danych oraz poufnością uczestników badania. Prezentowane w artykule dane, na podstawie których możliwa byłaby identyfikacja badanego (imię badanego, miejsce pracy, miejsce zamieszkania) zostały zmienione lub pominięte celem zachowania anonimowości rozmówców (zob. również Neale 2019).

miał. I mówię: 'nie, no trzeba gdzieś pojechać'. I wtedy zadzwoniłem do swojego przyjaciela, który jest zresztą w Szkocji nadal, i on powiedział 'chłopie, przyjeżdżaj, w moment się znajdzie praca, bo tu pracy jest full'. Więc się spakowałem i poleciałem. (Miłosz, 1987, doświadczenie wielokrotnej migracji sezonowej)

Migracja płynna to także przede wszystkim migracja zarobkowa (Engbersen i Snel 2013), która związana jest z poszukiwaniem lepszych możliwości niż stwarza to rodzimy rynek pracy (por. Nowicka 2012, McCollum i Findlay 2015)⁸. Jak podkreśla jedna z badanych „szukanie pracy za granicą to była masa różnych możliwości, gdzie mogę tej pracy szukać. A moje miasto to totalna ściana i ograniczenia z każdej strony i brak jakichś ofert.” (Kora, 1986, doświadczenie migracji powrotnej). Klasyczny przykład ekonomicznej motywacji do wyjazdu za granicę odnajdujemy także w wypowiedzi cytowanego wyżej Miłosza:

Jeździłem na początku do Francji (...). Nie żeby tam zostać, tylko żeby dorobić. (...) I nie myślałem w ogóle o wyjeździe za granicę, nawet sobie mówiłem, że nie będę się języków uczył, bo ja całe życie będę w Polsce. Ale później życie zweryfikowało troszeczkę. Jednak te zarobki, które były proponowane (w Polsce), nijak się miały do ambicji (...) i wyjechałem i zacząłem zarabiać. (Miłosz, 1987, doświadczenie wielokrotnej migracji sezonowej)

Migranci, dla których wyjazd za granicę ma przede wszystkim cel ekonomiczny to „ciułacze” (zob. Trevena 2013), którym, w przeciwieństwie do „karierowiczów” nie zależy na stabilnym stanowisku, ale zgromadzeniu środków finansowych. Dla „ciułaczy” to przede wszystkim zarobione pieniądze nadają sens migracji (por. Piore 1979).

Współcześni młodzi migranci trafiają zwykle na tak zwany wtórny rynek pracy (Doeringer i Piore 1970, Piore 1979), na którym dostępne są przede wszystkim prace w sektorze '6D' (por. Anderson 2000), niechętnie podejmowane przez pracowników rodzimych. Doświadczenia prekarnej pracy za granicą związane są także ze statusem prawnym wykonywanej pracy. Polscy migranci przebywają na terenie UE legalnie, mając wszelkie prawa do pracy, choć, co należy podkreślić, nie jest to tożsame z podjęciem legalnego zatrudnienia (Engbersen 2012). Przykład stanowi doświadczenie badanego pracującego w branży budowlanej podczas wyjazdów sezonowych we Francji.

Trzeba robić, żeby zarobić. Ale robisz, a nie wiesz, czy ci zapłacą. Więc to życie z dnia na dzień na takiej krawędzi, że nie masz umowy, nie masz ubezpieczenia, nie wiesz, czy ci zaraz cegła na głowę nie spadnie, nie masz bladego pojęcia. I ciężka praca fizyczna, nie 8 godzin, tylko... tylko więcej. W różnych miejscach, z różnymi ludźmi, i nielegalnie. (Miłosz, 1987, doświadczenie wielokrotnej migracji sezonowej)

⁸ Szeroko rozumiane czynniki ekonomiczne stanowią najczęstsze przyczyny migracji. Według szacunków Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO 2015), około trzech czwartych dorosłych migrantów stanowią tak zwani migranci zarobkowi, którzy przenoszą się do innych krajów w poszukiwaniu lepszych możliwości zatrudnienia i zarobku.

Niekorzystne warunki pracy, brak możliwości podnoszenia kwalifikacji, wysoka niestabilność oraz nieprzewidywalność zatrudnienia (por. Rodgers 1989, Kalleberg 2009, Sowa 2011, Standing 2014, 2015), w połączeniu z gorszym traktowaniem ze strony rodzimych pracowników oraz pracodawców wywołuje wśród migrujących Polaków wiele negatywnych emocji (por. Standing 2014), również poczucie poniżenia – jeden z subiektywnych wyznaczników prekaryzacji pracy, o którym pisał Dörre (2014). Relatywna deprywacja polegająca na odczuwaniu różnicy w traktowaniu na zagranicznym rynku pracy wyraźna jest w wypowiedzi badanych:

Na początku nie mogłam znaleźć pracy (za granicą). Pracowałam w barze, przy sprzątanii mieszkań... Później znowu pracowałam w barze. Miałam poczucie, że jestem 'białym murzynem w Ameryce'. Ciężko było (...), różni ludzie się kręcili, nie czułam się bezpiecznie w tej pracy. (Renata, 1986, doświadczenie migracji powrotnej)

Była to dosyć ciężka robota, która... no taka wyniszczająca dla człowieka generalnie. Wiele godzin pracować prawie bez przerwy... (...) To jest takie troszkę niewolnictwo współczesne. Tam Polacy też są tak traktowani, „a, bo to są ci robotnicy”. (Tadek, 1988, doświadczenie jednokrotnej migracji sezonowej)

Trudne warunki pracy i gorsze traktowanie ze strony współpracowników nazywane jest przez badanych „ukrytym kosztem” migracji, które rekompensowane jest przez stosunkowo wysokie zarobki, w porównaniu z wynagrodzeniem w Polsce (por. Karolak 2016a). *Wiadomo, w Anglii troszeczkę więcej tej kasy jest, ale ukryty koszt jest po prostu taki, że jesteś tam totalnie na najniższym szczeblu w ogóle człowieka, robisz najgorsze roboty* (Tadek, 1988, doświadczenie jednokrotnej migracji sezonowej). Poczucie awansu ekonomicznego w kraju przyjmującym powoduje subiektywne poczucie dobrobytu, co sprawia, że migranci pomimo podejmowania niskoprestiżowych prac, nie opisują swojej sytuacji w kategoriach degradacji (por. Karolak 2016a). Jak wskazywali Cortis i Lucas (2001), praca, która nie daje możliwości rozwoju kariery zawodowej jest przyjmowana bardziej oportunistycznie, kiedy pracownik traktuje ją bardziej jako tymczasową niż jako „pracę swojego życia”, co znajduje odzwierciedlenie w narracji Karola: *Dla mnie to były jakieś kosmiczne pieniądze, których bym tutaj (w Polsce) nie zarobił. (...) Byłem po części też na pewno nieco zmęczony, ale na ten okres dwóch, trzech miesięcy to było bardzo fajnie.* (Karol, 1988, doświadczenie wielokrotnej migracji sezonowej)

Mamy tutaj do czynienia z „normalizacją prekaryzacji” (Mrozowicki 2016). Podejmowanie przez migrantów prac w sektorze rynku wtórnego uważane jest za oczywiste i traktowane jako nieodłączny etap ścieżki zawodowej za granicą.

No wiesz co, głównie to (wykonywałem) jakieś takie prace dorywcze, jakiegokolwiek. Różne takie... którymi się za bardzo nie ma co pochwalić – gdzieś w kuchni na zmywaku. To jest taka rzecz w zasadzie, którą każdy Polak na początku musi przejść po prostu. (Tadek, 1988, doświadczenie jednokrotnej migracji sezonowej)

Normalizacja elastycznego zatrudnienia może wiązać się z wcześniejszymi doświadczeniami na rynku pracy. Praca w atypowych formach zatrudnienia jest dla młodych ludzi niejednokrotnie jedynym znanym dotychczas doświadczeniem pracy (Bednarski i Frieske 2012). To dlatego praca „od projektu do projektu” (Szreder 2016), lub w przypadku migrantów – praca w sektorze ‘6D’ (por. Anderson 2000) traktowana jest przez nich w kategoriach „standardu”.

Co warte zauważenia, dla niewielu niepewność jest wyborem (por. Ross 2006, Lorey 2011). Migranci podejmujący pracę w sektorze ‘6D’ realizują tak zwaną „kariere z przypadku” (Róg-Ilnicka 2015), która w przeciwieństwie do „kariery z wyboru” związana jest z brakiem możliwości podjęcia innego rodzaju pracy. Fakt, że migranci zajmują stanowiska łatwo osiągalne, czyli proste prace o charakterze fizycznym wynika często z barier językowych (por. Piore 1979, MacKenzie i Forde 2009): *Możesz być najlepsza i potrafić wszystko, ale jak nie masz języka, w którym się ludzie komunikują to nikt cię nie bierze po prostu poważnie* (Mirka, 1987, doświadczenie migracji powrotnej).

Analizując zagraniczne doświadczenia zawodowe młodych ludzi, można zadać sobie pytanie, na ile migracja międzynarodowa pozwala na zmianę, a na ile utrwała prekarne warunki pracy, którym młodzi ludzie próbują sprostać wyjeżdżając ze swoich społeczności lokalnych.

Na ile migracja pozwala na zmianę, a na ile utrwała prekarne warunki pracy?

Fakt, że migranci wykonują prace niskoprestiżowe, poniżej swoich kwalifikacji, nie rzadko nielegalnie (por. Doeringer i Piore 1970, Anderson 2000), powoduje, że wyjazd za granicę nie poprawia ich położenia na rynku pracy w sensie innym, niż ekonomiczny. *Te (wyjazdy) do Włoch zawodowo myślę, że niewiele mi dały. One mi dały pieniądze i to też spoko, bo mogłam sobie coś odłożyć, (...) ale zawodowo to mnie nie pociągnęły w żaden sposób* (Irena, 1990, doświadczenie wielokrotnej migracji sezonowej). Potwierdzają to słowa Eli, która na pytanie o najważniejszą i najmniej ważną pracę odpowiada:

Te mniej ważne to były te prace za granicą. (...) Jeśli chodzi o doświadczenie zawodowe są mi teraz do niczego niepotrzebne, ale były bardzo potrzebne pod kątem finansowym (...) Natomiast pod kątem zawodowym z perspektywy czasu to już nie mają znaczenia te prace. (...) Ja ich nawet nie mam w CV. (Ela, 1987, doświadczenie wielokrotnej migracji sezonowej)

Na szczególną uwagę w kontekście relacji między migracją a prekaryzacją pracy (Rodgers 1989, Trappmann 2011, Poławski 2012, Dörre 2014, Standing 2014) zasługuje sytuacja migrantów powrotnych, narażonych na trudności na rynku pracy po przyjeździe do Polski (por. Iglicka 2010, Anacka i Fihel 2013, White 2014, Karolak 2016a).

Renacie pracującej za granicą na wtórnym rynku pracy (por. Doeringer i Piore 1970, Piore 1979, Anderson 2000) zależało, aby po powrocie do kraju wykonywać pracę zgodną z kwalifikacjami. Wypowiedź badanej na temat wyzwania na rodzimym rynku pracy obrazuje przejście od „kariery z wyboru” do „kariery z przypadku” (Róg-Ilnicka 2015), która została wymuszona sytuacją zawodową badanej:

Może też brałam pod uwagę to, że jako osoba wykształcona nie chcę, jeszcze mnie sytuacja życiowa nie zmusiła, żeby brać byle jaką pracę. Chciałam pracować w czymś, co będę lubić, w czymś, co będzie mnie interesować, więc byłam wybredna, jeśli chodzi o dobór pracy. Im bliżej tego kwietnia się zbliżało, kiedy dostałam tę pracę, to byłam już coraz mniej wybredna, więc w zasadzie brałabym już wszystko, co by się natrafiło (Renata, 1986, doświadczenie migracji powrotnej)

Na podstawie doświadczeń własnych, a także odnosząc się do sytuacji zawodowej innych, znalezienie po powrocie do Polski pracy zgodnej z oczekiwaniami badani nazywają „fartem” (por. Gmaj i Małek 2010): *Myszę, że niewielu miało takiego farta jak ja – żeby wrócić do Polski i dalej robić to, co robiło się wcześniej. Z tego co wiem to Sebastian, którego spotkałem w Londynie, który załatwił mi tam pracę, to raczej nie ma pracy w tej chwili (w Polsce) i ciągle się miota. (Krystian, 1989, doświadczenie migracji powrotnej)*

Na trudności na rodzimym rynku pracy migrantów powrotnych wpływa przede wszystkim fakt zdobywania swoich pierwszych doświadczeń zawodowych za granicą, a także długość przebywania poza granicami Polski (White 2014), co ilustruje przypadek Darii. Na pytanie czy kiedykolwiek czuła się niepewnie na rynku pracy kobieta odpowiada: *Chyba tylko teraz (po przyjeździe), bo ja nie pracowałam w Polsce, ja swoją karierę pracową zaczęłam w Anglii i tam budowałam swój network i tam mam connection i tam znam ludzi. (Daria, 1990, doświadczenie migracji powrotnej)*

Wśród różnych strategii radzenia sobie z sytuacją zawodową po przyjeździe do Polski Daria wybrała tę polegającą na kontynuowaniu pracy za granicą, co umożliwił jej charakter wykonywanej pracy: *No już dobry rok temu się przeprowadziłam, ale ja tak naprawdę tutaj nie pracuję (w Polsce), cały czas latam do Londynu (...) i troszkę nie wiadomo jak to będzie, (...) działałam po omacku. (Daria, 1990, doświadczenie migracji powrotnej).* Cyrkulując pomiędzy dwoma krajami, badana mocno wpisuje się w krajobraz dyskutowanej migracji płynnej (Engbersen 2012, 2018; Engbersen i Snel 2013, King 2018).

Analizując doświadczenia zawodowe migrantów przez pryzmat migracji płynnej, możemy zaobserwować także pozytywne oddziaływanie migracji na ich losy zawodowe (nie tylko w sensie ekonomicznym, ale również w zakresie zajmowanego stanowiska), co ma miejsce przede wszystkim w dalszej perspektywie czasowej (por. Chiswick i Lee 2005, Parutis 2011, King 2018). Refleksją na temat pozytywnego wpływu wyjazdu zagranicznego na dalsze losy zawodowe podzieliły się Irena oraz Magda:

Ta praca w Londynie to ja tam się nauczyłam dużo angielskiego. Ja w tej chwili pracuję po angielsku i myślę, że w dużej mierze dzięki temu. Gdyby nie ta praca to ja bym się nie odważyła w ogóle pójść na tę rozmowę. (Irena, 1990, doświadczenie wielokrotnej migracji sezonowej)

Dwa lata za granicą i już mówię jak Anglik, z akcentem (...) Dostaję teraz bardzo dużo propozycji pracy i to nie są propozycje, w których główną rolę gra najniższa krajowa, tylko kwoty, w których ja teraz oscyluję. (Magda, 1988, doświadczenie migracji powrotnej)

Powyższe przykłady stanowią potwierdzenie, że prace podejmowane za granicą mogą stanowić „pomost” w drodze do lepszej sytuacji na rynku pracy w Polsce (por. Giermanowska 2013). Prace podejmowane za granicą, pomimo swojego charakteru, mogą przyczynić się do budowy kapitału społecznego i kulturowego migranta, który podczas wyjazdu doskonali przede wszystkim umiejętności językowe, buduje sieci kontaktów, co w konsekwencji, w sposób pośredni lub bezpośredni, może wpłynąć na poprawę jego sytuacji na rynku pracy w przyszłości (por. Chiswick i Lee 2005, Parutis 2011, King 2018).

Z analogiczną sytuacją możemy mieć do czynienia w przypadku długiego okresu pracy w warunkach migracyjnych. Przykładem tranzycji od „jakiegokolwiek”, poprzez „lepszą” aż do „idealnej” pracy (Parutis 2011) jest ścieżka zawodowa Magdy. Świadomość swoich własnych ograniczeń na zagranicznym rynku pracy oraz konieczność szybkiego podjęcia zatrudnienia doprowadziły kobietę do podjęcia pracy w sieci barów szybkiej obsługi: *Stwierdziłam, że w tej firmie X pewnie trzeba będzie dużo rozmawiać po angielsku, a ja nie czułam się na tyle silna. Doszłam do wniosku, że w McD będzie prościej: hamburger, cheeseburger, frytki itd.* (Magda, 1988, doświadczenie migracji powrotnej). Budowanie swojej ścieżki zawodowej w tej samej firmie w połączeniu z poprawą umiejętności językowych i lepszą znajomością kultury organizacyjnej miejsca pracy, pozwoliło Magdzie na awans od sprzedawcy (kiedy odczuwała poniżenie ze strony innych), poprzez trenera, aż do pozycji menadżera zmiany, co było stanowiskiem zgodnym z jej aspiracjami (por. Chiswick i Lee 2005).

Młodzi ludzie wyjeżdżają za granicę w poszukiwaniu lepszych możliwości niż stwarza to rodzimy rynek pracy (por. Nowicka 2012, McCollum i Findlay 2015). Przytoczone przykłady potwierdzają słowa Kinga (2018), że współczesna migracja opiera się na tymczasowości, elastyczności, ale także nieprzewidywalności trajektorii życiowych, co wpływa również na charakter sekwencji zawodowych młodych migrantów, którzy muszą dostosować się do elastycznego oraz zderegulowanego rynku pracy (por. Eade i in. 2007). Migranci, podejmując prace na wtórnym rynku pracy (Doeringer i Piore 1970), doświadczają prekaryzacji (Kalleberg 2009, Dörre 2014, Standing 2014), która wiąże się z „chroniczną niemożliwością przewidzenia przyszłości i nieustannym lękiem, że przyniesie ona tylko pogorszenie sytuacji” (Sowa 2011: 108). W efekcie młodzi pracownicy zostają narażeni na usytuowanie w „błędnym kole prekaryzacji”, pomimo, iż sami nie intepretują swojej sytuacji w kategoriach prekarności (por. Mrozowicki 2016).

Podsumowanie i wnioski

Jak pisze Castells (2007: 267), „tradycyjna forma pracy, oparta na pełnoetatowym zatrudnieniu, ściśle określonych zadaniach i wzorcu kariery zawodowej na całe życie, ulega powolnej, lecz nieuchronnej erozji”. Zanalizowany materiał empiryczny potwierdza, że cechą charakterystyczną współczesnego zatrudnienia młodych ludzi w Europie jest podejmowanie pracy charakteryzującej się prekarnością, często niezależnie od zdobytego poziomu wykształcenia (Simola 2018). Młodzi pracownicy są narażeni na „uwięzienie” na stanowiskach, które nie odzwierciedlają ich umiejętności i kwalifikacji oraz mocno odczuwają skutki niestandardowych, niepewnych warunków zatrudnienia, które przenikają różne branże i sektory gospodarki (por. Ross 2008).

Jak wynika z przeprowadzonych analiz, migracja zagraniczna sprzyja odchodzeniu od tradycyjnego modelu zatrudnienia. Wyjazd za granicę bardzo często pociąga za sobą elastyczność zatrudnienia, a także dynamizuje przebieg ścieżek zawodowych młodych ludzi. Doświadczenie migracji tymczasowej, podejmowanej często pod wpływem spontanicznej decyzji, predysponuje młodych ludzi do współczesnego niestabilnego rynku pracy. Empiryczne prześledzenie ścieżek zawodowych osób z doświadczeniem migracji sezonowej oraz powrotnej wykazało, że prace podejmowane za granicą cechuje prekarność, zarówno w wymiarze obiektywnym, oznaczającym między innymi niekorzystne warunki pracy, jak i subiektywnym związanym z poczuciem relatywnej deprivacji i gorszym traktowaniem ze strony innych (por. Dörre 2014). Pomimo wyraźnie prekarnego charakteru podejmowanej pracy, migranci bardzo często nie traktują swojej sytuacji w kategoriach niepewności, co stanowi przejaw normalizacji pracy za granicą w nieprzewidywalnych i trudnych warunkach (por. Mrozowicki 2016). „Brak pewności, stałości i stabilności” (Sowa 2011: 108), który towarzyszy podejmowaniu prac w sektorze ‘6D’ (por. Anderson 2000) uważany jest przez migrantów za oczywisty.

Analiza materiału jakościowego z projektu „Paczki przyjaciół i migracje” częściowo odpowiedziała na pytanie o relację między migracją zagraniczną a prekaryzacją pracy ludzi młodych. Okazuje się, że charakter współczesnych migracji, które cechuje nieprzewidywalność, tymczasowość, spontaniczność, brak ustalonych horyzontów czasowych oraz przestrzennych (Engbersen 2018, King 2018) implikuje charakter prac podejmowanych na zagranicznym rynku pracy. Migracja płynna sprzyja prekaryzacji pracy młodych migrantów, którzy zmuszeni są podejmować za granicą prace relatywnie niskopłatne, poniżej swoich kwalifikacji, niestabilne, na tak zwanym wtórnym rynku pracy (Doeringer i Piore 1970), narażając się na usytuowanie w „błędnym kole prekaryzacji”. Co więcej, bycie „tu i tam” oraz celowe niezamykanie sobie żadnych opcji w ramach „intencjonalnej nieprzewidywalności” (Eade i in. 2007) przez osoby migrujące, nie służy podejmowaniu zatrudnienia długotrwałego, które umożliwiłoby poczucie stabilności, a także rozwój zawodowy badanych migrantów.

Zebrany materiał empiryczny nie pozwolił jednoznacznie stwierdzić relacji między współczesną migracją płynną a prekarnością zatrudnienia na dalszych etapach ścieżki zawodowej, na rodzimym rynku pracy. Analizowane trajektorie zawodowe osób z doświadczeniem migracji sezonowej oraz powrotnej wskazały na prekarne zatrudnienie za granicą, sytuacja respondentów różniła się jednak po powrocie do kraju. Znaczącą rolę w wyjaśnieniu badanej relacji okazał się odgrywać czas, a także kompetencje nieformalne zdobyte w trakcie doświadczenia migracyjnego.

W krótkiej perspektywie czasowej, wyjazd za granicę pozwala przede wszystkim na zgromadzenie środków finansowych, a co za tym idzie, poprawę sytuacji ekonomicznej migranta, dla którego praca za granicą ma charakter głównie instrumentalny. W dalszej perspektywie czasowej, po powrocie do kraju, doświadczenie migracji płynnej może pozytywnie wpływać na losy zawodowe, w sposób bezpośredni lub pośredni, poprawiając sytuację na rynku pracy w Polsce. Pozytywny wpływ zaobserwowano nie tylko w zakresie wynagrodzenia, ale także zajmowanego stanowiska, co związane jest przede wszystkim z poprawą umiejętności językowych, a także zdobywaniem za granicą kompetencji nieformalnych, takich jak zdolność do podejmowania wyzwań, szybkie reagowanie na zmieniające się warunki pracy, czy pewność siebie.

Praca za granicą poniżej kwalifikacji, pomimo powodowania dewaluacji i dezaktualizacji kwalifikacji formalnych (Currie 2007), może również wzmacniać kompetencje, czyli wiedzę i umiejętności formalnie niepotwierdzone. Dotyczy to na przykład kompetencji interpersonalnych (otwartość, komunikatywność, umiejętność rozwiązywania konfliktów międzyludzkich) czy kompetencji samoorganizacyjnych (związanych z zarządzaniem sobą w czasie, samodzielnością, odpornością na stres), które pracodawcy uważają za najważniejsze, bez względu na wykonywany zawód (Kocór i in. 2015). Wymaga to jednak integrowania nabytych kompetencji w biegu życia, umiejętności doceniania i wykorzystywania swoich przeszłych doświadczeń w kolejnych sytuacjach zawodowych, tak w kraju jak i za granicą. Jak zauważa Grabowska (2019, w druku) „oddziaływanie migracji na kompetencje społeczne nie musi być widoczne od razu. Może być widoczne po jakimś czasie, ale też rozmywać się w toku innych doświadczeń, dlatego tak trudno jest ustalić bezpośredni wpływ migracji na życie i kapitał ludzki człowieka.” Warto podkreślić, że nabycie i wzmocnienie kompetencji nieformalnych podczas pracy za granicą nie przekłada się od razu na poprawę sytuacji na rynku pracy w kraju. Ponieważ efekty migracji wydają się być odroczone w czasie, warto rozpatrywać je w perspektywie biegu życia i badaniach podłużnych, które pozwalają na wzięcie pod uwagę dalszych trajektorii zawodowych badanych.

Migranci podążają ścieżką „kariery bez granic”, która charakteryzuje się alinearnością, pracą w niepełnym wymiarze godzin, a także swego rodzaju „przypadkowością” (Grabowska-Lusińska 2012). Zrozumienie złożonych czynników i uwarunkowań, które sytuują młodych wykształconych migrantów wewnątrzunijnych na wtórnym rynku pracy kierując ich do niepewnego zatrudnienia, wymaga uwzględnienia nie tylko wzorców migracji, ale także zmian społecznych, politycznych i instytucjonalnych,

w których osadzone są rynki pracy (Anderson i Ruhs 2010). Dzięki prześledzeniu narracji młodych migrantów sezonowych oraz powrotnych na temat doświadczeń zawodowych, tak w kraju jak i za granicą, możliwe było zrozumienie „jak” oraz „dlaczego” charakter migracji płynnej może sprzyjać prekaryzacji pracy ludzi młodych, a w jakich warunkach doświadczenie migracyjne może przyczynić się do poprawy sytuacji zawodowej. Stwierdzenie na ile jest to efekt trwały wymaga stosowania badań podłużnych, które będą kontynuowane również w ramach projektu „Paczki przyjać i migracje”, stanowiącego podstawę niniejszego artykułu.

Związek pomiędzy migracją zagraniczną a prekaryzacją pracy ludzi młodych jest zagadnieniem istotnym społecznie, wartym do rozwijania na gruncie badań naukowych. Dalsze badania z pogranicza socjologii pracy oraz socjologii migracji stwarzają przestrzeń nie tylko do interesujących dyskusji naukowych. Dają także pole do budowania polityk migracyjnych opartych na dowodach naukowych (*evidence-based policy*). Ciągły wzrost zainteresowania mobilnością ludzi młodych wraz z jej konsekwencjami jest sprzyjającym kontekstem dla kreowania oraz realizacji polityk publicznych nie tylko wobec migracji, ale także ulegającego przemianom rynku pracy.

Bibliografia

- Anacka M., Fihel A. (2013), Charakterystyka migrantów powracających do Polski oraz ich aktywność zawodowa na rodzimym rynku pracy, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny”, 39(4): 57–71.
- Anderson B. (2000), *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*. London: Palgrave Macmillan.
- Anderson B. (2010), Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers. „Work, employment and society”, 24(2), 300–317.
- Anderson B., Ruhs M. (2010), Migrant workers: who needs them? A framework for the analysis of staff shortages, immigration, and public policy, w: Ruhs M., Anderson B. (red.) *Who Needs Migrant Workers? Labour Shortages, Immigration, and Public Policy*. Oxford: Oxford University Press, 15–52.
- Bauman Z. (2006), *Płynna nowoczesność*, Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Bauman Z. (2007), *Płynne życie*, Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Bednarski M., Frieske K. (2012), (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, Warszawa: IPiSS.
- Castells M. (2007), *Społeczeństwo sieci*, przeł. K. Pawluś, M. Marody, J. Stawiński, S. Szymański, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Castles S., de Haas H., Miller M.J. (2013), *Age of Migration, International Population Movements in the Modern World*, Londyn–Nowy Jork: Palgrave Macmillan.
- CBOS (2016), *Praca za granicą. Komunikat z badań*, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2016/K_175_16.PDF [dostęp 19 września 2018].
- Chiswick B.R., Lee Y.L. (2005), A longitudinal analysis of immigrant occupational mobility: A test of the immigrant assimilation hypothesis, „International Migration Review”, 39(2), 332–353.
- Cortis S., Lucas R. (2001), A coincidence of needs? Employers and full-time students, „Employee Relations”, 23 (1), 38–54.

- Currie S. (2007), De-skilled and devalued: The labour market experience of Polish migrants in the UK following EU enlargement, "International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations", 43(1), 83–116.
- Doeringer P.B., Piore M. (1970), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Washington: Office of Manpower Research.
- Dörre K. (2014), Precarity and Social Disintegration: A Relational Concept, "Journal für Entwicklungspolitik", 4, 69–89.
- Eade J., Drinkwater S., Garapich M.P. (2007), *Class and ethnicity: Polish Migrant Workers in London. Full Research Report*. Swindon: ESRC.
- Engbersen G. (2012), Migration transitions in an era of liquid migration, w: Okólski M. (red.), *European immigrations: Trends, structures and policy implications*, Amsterdam: Amsterdam University Press, 91–105.
- Engbersen G. (2018), Liquid Migration and Its Consequences for Local Integration Policies, w: Scholten P., van Ostaijen M. (red.), *Between Mobility and Migration. The Multi Level Governance of Intra- European Movement*, IMISCOE Research Series, 63–77.
- Engbersen G., Snel E. (2013), Liquid migration: Dynamic and fluid patterns of post accession migration flows, w: Glorius B., Grabowska-Lusińska I., Kuvik A. (red.), *Mobility in transition: Migration patterns after EU enlargement*, Amsterdam: Amsterdam University Press, 21–40.
- Engbersen G., Snel E., de Boom J. (2010), A van full of Poles: liquid migration in Eastern and Central European countries, w: Black R., Engbersen G., Okólski M., Pantiru C. (red.), *A Continent Moving West? EU Enlargement and Labour Migration from Central and Eastern Europe*, Amsterdam: Amsterdam University Press, 115–140.
- ETUI (European Trade Union Institute) (2015), *Benchmarking Working Europe 2015*. Brussels: European Trade Union Institute.
- Eurostat LFS <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 20 kwietnia 2016].
- EUROSTAT (2018) <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180316-1> [dostęp: 13 września 2018]
- Gdula M. (2014), Klasa średnia i doświadczenia elastyczności, „Polityka Społeczna”, nr 5–6, 40–45.
- Giermanowska E. (2013), *Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka. Instytucjonalna analiza kontraktów zatrudnienia*, Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Gmaj K., Małek A. (2010), Powroty Polaków po 2004 roku: wyniki badania jakościowego, w: Igllicka K. (red.) *Poakcesyjne migracje powrotne Polaków: geneza, przyczyny i konsekwencje*, Warszawa: Biuletyn RPO – Materiały nr 69. Zeszyty naukowe, 138–166.
- Grabowska I. (w druku, 2019), Otwierając głowy. Migracje i kompetencje społeczne w biegu życia. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Grabowska I., Pustułka P., Juchniewicz N., Sarnowska J., Buler M. (2017), Peer Groups and Migration. Dialoguing Theory and Empirical Research, "Youth Working Papers", nr 5, Warszawa: SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny – Młodzi w Centrum Lab.
- Grabowska-Lusińska I. (2012), *Migrantów ścieżki zawodowe bez granic*, Warszawa: Wydawnictwo Scholar.
- Grabowska-Lusińska I. (2013), Anatomy of post-accession migration. How to measure 'liquidity' and other patterns of post-accession migration flows, w: Glorius B., Grabowska-Lusińska I., Kuvik A. (red.), *Mobility in transition: Migration patterns after EU enlargement*, Amsterdam: Amsterdam University Press, 41–64.

- Grabowska-Lusińska I. (2014), Przejście z edukacji na zagraniczny rynek pracy młodych Polaków, „Rocznik Lubuski”, 40, 173–190.
- Grabowska-Lusińska I., Okólski M. (2009), *Emigracja ostatnia?* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- GUS (2016), Pracujący w nietypowych formach zatrudnienia GUS <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/pracujacy-w-nietypowych-formach-zatrudnienia,11,1.html> [dostęp: 13 lutego 2018]
- GUS (2018), Wybrane zagadnienia rynku pracy (liczba osób z minimalnym wynagrodzeniem, samozatrudnieni, umowy zlecenia, o dzieło). Dane za 2016 rok. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/wybrane-zagadnienia-ryнку-pracy-liczba-osob-z-minimalnym-wynagrodzeniem-samozatrudnieni-umowy-zlecenia-o-dzieło-dane-za-2016-rok,9,5.html> [dostęp: 25 czerwca 2018]
- Hardy J. (2012), *Nowy polski kapitalizm*, przeł. A. Czarnačka, Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
- Iglicka K. (2010), *Powroty Polaków po 2004 r. W pętli pułapki migracji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- International Labour Organization (2015), *ILO Global Estimates on Migrant Workers. Results and Methodology. Special Focus on Migrant Domestic Workers*. Geneva: International Labour Organization.
- Jaźwińska-Motyłska E., Grabowska-Lusińska I. (2013), Podejście jakościowe w badaniach ruchliwości społecznej i karier zawodowych migrantów, w: Jaźwińska-Motyłska E. (red.), *Kariery i mobilność społeczno-zawodowa migrantów poakcesyjnych*, CMR Working Papers nr 65 (123).
- Jelonek M. (2015), Młodzi na rynku pracy – polityka publiczna wobec wyzwań związanych z poprawą sytuacji zawodowej osób młodych, w: Górniak J. (red.), *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015*. Warszawa-Kraków: PARP, 41–54.
- Kaczmarczyk P., Tyrowicz J. (2015), Winners and Losers among Skilled Migrants: The Case of Post-Accession Polish Migrants to the UK, “IZA Discussion Paper”, 9056, Bonn: IZA.
- Kalleberg A. (2009), Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition, “American Sociological Review”, 74 (1).
- Karolak M. (2016a), From Potential to Actual Social Remittances? Exploring How Polish Return Migrants Cope with Difficult Employment Conditions, “Central and Eastern European Migration Review”, 5(2), 21–39.
- Karolak M. (2016b), Od Prekariatu do Projektariatu. Czyli o niechcianym dziecku globalizacji i kontrkultury, “Czas Kultury” 3, 195–201.
- Kiersztyn A. (2015), *Niepewne uczestnictwo – młodzi na polskim rynku pracy w latach 2008–2013: wybrane wyniki Polskiego Badania Panelowego POLPAN 1988–2013*, Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.
- Kiersztyn A. (2017), Niepewne uczestnictwo: młodzi u progu kariery, w: Kiersztyn A., Życzyńska-Ciołek D., Słomczyński K. (red.) *Rozwarstwienie społeczne. Zasoby, szanse i bariery. Polskie Badanie Panelowe POLPAN 1988–2013*, Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN, 107–136.
- King R. (2018), Theorising new European youth mobilities, “Population, Space and Place”, 24(1), e2117.
- Kocór M., Strzebońska A., i Dawid-Sawicka M., (2015). *Rynek pracy widziany oczami pracodawców*, Warszawa: PARP

- Krings T., Moriarty E., Wickham J., Bobek A., Salamońska J. (2013), *New Mobilities in Europe, Polish Migration to Ireland post-2004*, Manchester: Manchester University Press.
- Lorey I. (2011), *Virtuosos of Freedom: On the Implosion of Political Virtuosity and Productive Labour*, tłum. O'Neill M., w: Rauning G., Ray G., Wuggenig U. (red.), *Critique of Creativity: Precarity, Subjectivity and Resistance in the 'Creative Industries'*, London: MayFly Books, 79–91.
- MacKenzie R., Forde C. (2009), The rhetoric of the 'good worker' versus the realities of employers' use and the experiences of migrant workers, *"Work, Employment and Society"* 23(1): 142–159.
- McCullum D., Findlay A. (2015), 'Flexible' workers for 'flexible' jobs? The labour market function of A8 migrant labour in the UK, *"Work, Employment and Society"*, 29(3): 427–443.
- Mrozowicki A. (2016), Normalisation of Precariousness? Biographical Experiences of Young Workers in the Flexible Forms of Employment in Poland. *"Przegląd Socjologii Jakościowej"*, 12 (2): 94–112.
- Neale B. (2019), *What is Qualitative Longitudinal Research?* London: Bloomsbury.
- Neale B., Flowerdew F. (2003), Time, texture and childhood: The contours of longitudinal qualitative research, *"International Journal of Social Research Methodology"*, 6(3), 189–199.
- Nowicka M. (2012), Deskillling in migration in transnational perspective: The case of recent Polish migration to the UK, *"Working Paper 112/2012"*, Center on Migration, Citizenship and Development: Bielefeld.
- Okólski M., Salt J. (2014), Polish Emigration to the UK after 2004; Why Did So Many Come? *"Central and Eastern European Migration Review,"* 3(2), 11–37.
- Pańków M. (2012), *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Parutis V. (2011), White, European, and hardworking: East European migrants' relationships with other communities in London, *"Journal of Baltic Studies"*, 42(2), 263–288.
- Piore, M.J. (1979), *Birds of Passage. Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Poławski P., (2012), Precarious Generation on the Polish Labour Market, *"Polityka Społeczna"* (English Edition) 1, 15–22.
- Rodgers G., (1989), Precarious work in Western Europe: The state of the debate, w: Rodgers J., Rodgers G. (red.), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*, Genewa.
- Rodgers J., Rodgers G. (1989), (red.), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*, Genewa.
- Ross A. (2006), *Nice Work if You Can Get It: Life and Labor in Precarious Times*, New York and London: New York University Press.
- Ross A. (2008), The new geography of work: power to the precarious? *"Theory, Culture and Society"*, 25(7–8): 31–49.
- Róg-Ilńska J. (2015), 'Career by Choice' or 'Career by Chance.' The Determinants of Flexible Professional Biographies, s. 213–223, w: *"Forum Socjologiczne, Special Issue (Number One): Social Boundaries and Meanings of Work in the 21st-Century Capitalism"*, w: Mrozowicki A., Kolańska E., and Róg-Ilńska J. (red.). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Sarnowska J. (2016), Double transition: university-to-work abroad and adulthood, *"Rocznik Lubuski"*, 42(2a), 215–228.
- Sennett R. (2006), *Korozja charakteru*, tłum. J. Dzierżowski, Ł. Mikołajewski, Muza: Warszawa.

- Simola A. (2018), Lost in Administration: (Re)Producing Precarious Citizenship for Young University-Educated Intra-EU Migrants in Brussels, "Work, Employment and Society", 32(3) 458–474.
- Sowa J. (2011), Prekariat – proletariat epoki globalizacji, w: Sokołowska J. (red.), *Robotnicy opuszczają miejsca pracy*, Łódź: Muzeum Sztuki.
- Standing G. (2014), *Prekariat: Nowa niebezpieczna klasa*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Standing G. (2015), *Karta prekariatu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Strzelecki P., Saczuk K., Grabowska I., Kotowska I. E. (2015), *Warunki życia gospodarstw domowych. Rynek pracy. Diagnoza Społeczna 2015, Warunki i Jakość Życia Polaków – Raport. Contemporary Economics*, 9/4, 131–175.
- Szafranec K. (2011), *Młodzi 2011*. Warszawa: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.
- Szreder K. (2016), *ABC projektariatu. O nędzy projektowanego życia*, Warszawa: Fundacja Nowej Kultury Bęc Zmiana.
- Trappmann V. (2011), Precarious Employment in Poland – A Legacy of Transition or an Effect of European Integration? Overview of the Labour Market in Poland, "EMECON", 1, 1–22.
- Trevena P. (2013), Why do highly educated migrants go for low-skilled jobs? A case study of Polish graduates working in London, w: Glorious B., Grabowska-Lusińska I., Kuvik A. (red.) *Mobility in Transition: Migration Patterns after EU Enlargement*, Amsterdam University Press, Amsterdam.
- White A. (2014), Polish Return and Double Return Migration, "Europe-Asia Studies", 66(1), 25–29.

'Stability is a foggy concept': work stability from the perspective of young people with mobility experiences

Dominika Winogrodzka

To cite this article: Dominika Winogrodzka (24 Oct 2023): 'Stability is a foggy concept': work stability from the perspective of young people with mobility experiences, Journal of Youth Studies, DOI: [10.1080/13676261.2023.2271843](https://doi.org/10.1080/13676261.2023.2271843)

To link to this article: <https://doi.org/10.1080/13676261.2023.2271843>



© 2023 The Author(s). Published by Informa UK Limited, trading as Taylor & Francis Group



Published online: 24 Oct 2023.



Submit your article to this journal [↗](#)



View related articles [↗](#)



View Crossmark data [↗](#)

‘Stability is a foggy concept’: work stability from the perspective of young people with mobility experiences

Dominika Winogrodzka

Institute of Social Sciences, SWPS University, Warsaw, Poland

ABSTRACT

Currently, substantial attention is being paid to flexibility in the working life of young people. Stability is a conceptual companion of flexibility; however, its role has been vastly underestimated in the literature on working life. The key aim of this article is to explore the processes of meaning-making concerning work stability among young people with mobility experiences. Focusing on the intersection between career studies, mobility studies, and youth studies, the aim is to answer the following research questions. (1) How do young people with mobility experiences perceive stability in the context of the labour market? (2) What are the roles of spatial mobility and previous work experience in the perception of work stability? Based on qualitative data, the process of defining, redefining, questioning and denying the concept of work stability is discussed, showing that this process is subject to continuous verification and re-evaluation based on previous work experiences.

ARTICLE HISTORY



Received 12 August 2022
Accepted 12 October 2023

KEYWORDS

Mobile transition; youth employment; youth mobility; work stability; neoliberal discourse; labour market

Introduction

Changes in the social organisation of employment and in young people’s movements within the labour market are key driving forces behind the study of youth and work. Transformations of the labour market, including the expansion of employment involving contractual insecurity, form the basis for the youth transitions concept (MacDonald 2011), and these are also occurring in the transnational space (Robertson, Harris, and Baldassar 2018). Presently, in the context of the working life of young people, much attention is being paid to flexibility, indicating the constant need to respond and adapt to change (Isidorsson and Kubisa 2019). Stability is a conceptual companion of flexibility; however, its role has been largely underestimated in the literature on working life (Furåker, Håkansson, and Karlsson 2007). This article aims to fill this gap through an in-depth qualitative analysis of the processes of meaning-making concerning work stability among young people with spatial mobility experiences. Focusing on the intersection between career studies, mobility studies, and youth studies (Robertson, Harris, and Baldassar 2018; Skrobaneck,

CONTACT Dominika Winogrodzka  dwinogrodzka@swps.edu.pl  Institute of Social Sciences, SWPS University, ul. Chodakowska 19/31, Warsaw 03-815, Poland

© 2023 The Author(s). Published by Informa UK Limited, trading as Taylor & Francis Group
This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. The terms on which this article has been published allow the posting of the Accepted Manuscript in a repository by the author(s) or with their consent.

Ardic, and Pavlova 2019), this study aims to answer the following research questions. (1) How do young people with mobility experiences perceive stability in the context of the labour market? (2) What are the roles of spatial mobility and previous work experience in the perception of work stability?

The first section of the article describes how work flexibility and stability have been understood theoretically. The next section introduces the Polish context of young people's work and employment. A portrait of a mobility-oriented approach to studying youth transitions is also provided. After a short note on data and method, the findings are discussed. The process of defining, redefining, questioning, and denying the concept of work stability is scrutinised; the results show that this process is subject to continuous verification and re-evaluation based on previous work experiences. The study will also reflect on how the contemporary neoliberal discourse may influence the perception of work stability. Discussions and conclusions follow.

Flexibility and stability in working life

Considering contemporary labour markets and changes in the nature of employment for young people, much theoretical attention has been paid to flexibility, which has become a key concept in the discourse on changes in working life (Furåker, Håkansson, and Karlsson 2007; Isidorsson and Kubisa 2019). Flexibility has been an extensively debated issue for many years; however, it is still not a concept with a well-defined consensus meaning. What makes it difficult to define is that flexibility is always 'flexibility for somebody' (cf. Karlsson 2007: 'having flexibility' vs 'being flexible'). Additionally, flexibility is not value-neutral, but has strong positive connotations (Jonsson 2007). However, theorists point out that variability is not always desirable; for instance, in the context of work, working hours should be standardised and employment relations should not be too unpredictable. Meanwhile, under constant pressure to be adaptable, different organisations adopt coercive flexible employment practices, such as zero-hour contracts or casual and temporary work (Isidorsson and Kubisa 2019). While flexibility is increasingly treated as inevitable in the realities of today's labour market, its numerous drawbacks are indicated in the debate about rising precarity and diminishing social securities for workers (Kalleberg 2003; Standing 2011). Researchers stress a direct connection between flexibility and instability, uncertainty, insecurity and vulnerability in working life (Hewinson 2016).

The above-mentioned arguments suggest that attention to flexibility should be assisted by attention to stability, which Jonsson (2007, 34) defined as 'the propensity of an actor or a system not to exhibit variation in activities or states which would be undesirable in view of the non-existence of some other variation'. These two concepts are closely related, being symmetrical in the sense that 'flexibility may be defined as desirable variability, whereas stability may be defined as desirable invariability' (Jonsson 2007, 40). On

Table 1. Interrelations between (in)flexibility and (in)stability.

	Desirable situation	Undesirable situation
Situation with variability	Flexibility	Instability
Situation without variability	Stability	Inflexibility

Source: Jonsson (2007, 34).

the other hand, instability (too much undesirable variability) and inflexibility (too little desirable variability) are both not encouraged (Table 1). Relating the concepts of flexibility and stability to each other provides an opportunity to investigate a perspective in which both flexibility and stability are desirable depending on the individual's context and life situation (Furåker, Håkansson, and Karlsson 2007). Variability is desirable if it fosters adaptation to a changing or diversified environment, but undesirable if it tends to disrupt existing adaptation to a non-changing or undiversified environment.

Considering the close relations between these concepts, Jonsson (2007) has proposed a typology of flexibility and stability. The classification is based on the interpretation of employment relations as an exchange between employer and employee regarding when, where and how exchanges play out. It consists of the following. (1) *Employment relation* reflects being employed by a particular employer. (2) *Working time* concerns both the length and location. (3) *Workplace* focuses on a change of workplace that may or may not be a consequence of a change of employer. (4) *Work* corresponds to work content as well as work intensity. (5) *Remuneration* concerns payment made by employers to employees.

Jonsson (2007) proves that flexibility and stability should be seen as relational and contextually defined concepts. A focus on work flexibility alone can be myopic, as it does not provide a full picture of the situation in the labour market within which spatial mobility processes are entangled, particularly for contemporary youth (Cairns 2018; Cuzzocrea 2020; Robertson, Harris, and Baldassar 2018; Skrobaneck, Ardic, and Pavlova 2019).

Work and employment of young people: the Polish context

People born in the late 80s and early 90s of the twentieth century in Poland are the first generation to enter the labour market in a free-market reality, with the background of globalisation, digitalisation, and a knowledge-based economy (Hardy 2009). Today, the distinct difficulties experienced by young people in the Polish labour market are the focus of scholarly research and public debates. The most important of these difficulties are increasing flexibility stemming from the spread of limited-term and civil-law work contracts without guaranteeing job security and social rights, which is associated with an increased sense of uncertainty and precarity (Furlong 2013; MacDonald 2009; Mrozowicki and Czarzasty 2020; O'Reilly et al. 2019; Trappmann 2011).

Eurostat LFS (2019) data shows a growing number of people in precarious forms of employment in Poland in recent decades. In particular, non-standard job contracts have increased from 5% in 2000 to 30% in 2015. In 2015–2018, between 24 and 28% of workers in Poland had a temporary job, which is almost twice the EU mean average. Among people aged 15–24, the respective percentage is between 62 and 72%, and among people aged 25–34, it is between 30 and 35% (Eurostat LFS 2019). The analysis of data from the POLPAN panel research shows that non-standard employment is not always a stepping-stone to stable employment, but rather a trap from which it is difficult to free oneself. Over 50% of people starting out with such a contract follow a 'sequence of uncertainty', which means that their next jobs are short-term, interspersed with relatively long periods of unemployment or occasional short-term employment for an indefinite period (Kiersztyn 2015). As Sawulski (2019, 61), a representative of the '89 generation sums it up' 'many of us at the beginning of our professional career did not

have a chance to experience stable employment. A significant part of us still does not know this experience’.

In this context, Poles’ general educational level is worth mentioning. The liberal act on tertiary education, passed in 1991 in Poland, rapidly expanded higher education. The number of students increased from about 400,000 in the early 1990s to almost 2 million in 2005–2010. In the following years, this number decreased gradually, but remained at 1.3 million students in Poland in the academic year 2016/2017 (Statistics Poland 2018). The rate of Poles with higher education reached 25% in 2016 for the general population and 45% in the 30–34 age cohort, which placed Poland in 11th position among the EU countries in terms of education of people in this age group (Statistics Poland 2021). Simultaneously, according to the above-mentioned POLPAN data, among young people (21–35 years old), more than every second graduate experienced problems finding stable employment (with an indefinite employment contract) within three years after graduating from school or university (Kiersztyn 2020).

The meaning of work (in)stability for young people

Despite the objectively difficult situation in the labour market, workers with fixed-term contracts do not always perceive job insecurity as problematic. The risk associated with flexible forms of employment is diminished especially for young people (Kiersztyn 2021; Nyhagen Predelli and Cebulla 2011), who are more adaptable to labour market demands, that is, who can relatively easily change jobs or occupations, even if it requires moving geographically. There is a growing acceptance of occupational flexibility in young people’s careers (Mrozowicki and Trappmann 2021). In 2018, according to nearly half of Poles aged 15–29, the main reason for taking up fixed-term work is the inability to find employment for an indefinite period; however, the percentage of young people citing reluctance to work a permanent job as their main argument for engaging in temporary work increases annually (from 11% in 2013 to 20% in 2018) (Eurostat LFS 2019).

For young adults, non-standard contracts are regarded as biographically irrelevant or sometimes even preferred for their phase of life, owing to the possibility of experiments with various jobs and employers (Kiersztyn 2021; Mrozowicki and Trappmann 2021). Therefore, young people tend to perceive themselves subjectively as less insecure, despite their objectively vulnerable situation. It may also result from the psychological mechanisms of adaptation to difficult living and working conditions, as well as access to other resources (e.g. financial), which mitigate the negative effects of the labour market situation (Kiersztyn 2020). Young people very often normalise precarious work, assuming that it is common and inevitable, caused by the realities of the contemporary labour market (Mrozowicki 2016).

The meanings attributed to work are also strongly influenced by individuals’ biographical experiences of employment (Farrugia 2021). For young people, working in non-standard forms of employment is often the only work experience they have known so far (Sawulski 2019). At the beginning of their work careers, they perceive stability as something yet to come (Kiersztyn 2021). Sarnowska, Winogrodzka, and Pustulka (2018) argue that the moment young people complete tertiary education, there is a visible change in their thinking about work and work stability. First, graduates become more selective

and increasingly seek employment that complies with the specialisation attained through university education. Next, entering adulthood causes young people to begin seeking stability, which does not emerge as a need during the early stages of young people's biographies.

Individualisation processes (Beck and Beck-Gernsheim 2002) are also important here, as they influence the way young people interpret and rationalise their experiences in the labour market. Young people perceive their careers as self-constructed and take full responsibility for shaping their work trajectories, assuming that their occupational situation is influenced by individual decisions rather than structural conditions (Furlong 2013; Nikunen and Korvajärvi 2022). The result is that in the face of uncertainty, unlike their parents' generation, young people's coping methods are primarily self-belief and self-reliance, expressed in statements, such as 'my choice' or 'my decision' (Nyhagen Predelli and Cebulla 2011; Winogrodzka *in print*), which fits the pattern of contemporary 'choice biographies' (Woodman 2009).

The attitude of young people towards their work situation is also influenced by discourses associated with neoliberalism (Brunila and Siivonen 2016; Sultana 2022), such as the discourses of the entrepreneurial self, employability, or self-responsibilisation (Sofritti et al. 2020). These discourses impact constructing a coherent and continuing narrative of self as a never-ending enterprise in which an investment in one's own development seems to be a 'mortgaging' of an uncertain future (Kelly 2017). This assumes a continuous process of acquiring skills and competencies within a life-long project (Bansel 2007; Boden and Nedeva 2010), in which features such as confidence, resilience, and positive mental attitude are strongly expected as an integral part of the task of 'being employable' (Binkley 2014; Nikunen and Korvajärvi 2022). As Boltanski and Chiapello (2005, 166) highlighted, 'careers are now viewed as a series of fulfilled projects. Job security is now predicated on the "employability" that a person develops as he or she gains experience'. Jensen, Thuesen, and Geraldi (2016, 22) argued that we live in a 'project society' experiencing the 'projectification of everything' phenomenon, which makes individual security became dependent on the possibility of movement and change through transitions between different projects. In the discourse of the 'new spirit of capitalism', such terms or concepts as activity, initiative, creativity, innovation, adaptability or flexibility are of fundamental importance (Boltanski and Chiapello 2005), which interacts with how people behave in the labour market, how they think, and how they speak about work activities. Considering the context described above, important questions arise with regard to how young people currently define 'work stability', especially in the context of being mobile.

Youth transitions on the move

Due to the high mobility of contemporary young people, youth studies are increasingly adopting a mobility-oriented approach (Cuzzocrea 2020; Skrobaneck, Ardic, and Pavlova 2019). One of the conceptual frameworks that considers how youth transitions occur temporally beyond borders is the mobile transitions concept (Robertson, Harris, and Baldassar 2018), according to which youth transitions are transformed by mobility, which can cause the disruption or redirection of their trajectories through delays, accelerations, or protractions. Researchers point out that, especially today, young people are facing increasing

economic insecurity and unstable life course trajectories, a condition that ‘can be both ameliorated and amplified by transnational mobility’ (Robertson and Roberts 2022, 2). While mobile transitions are successful for some, others discover that the journey from one environment to another can result in the loss of their previous status, depending on the nature and amount of their acquired capital (Cederberg 2017). The unequal distribution of mobility capacities (positive attributes associated with one’s personal situation – individual traits, networks, resources) and imperatives (negative aspects of one’s structural situation – societal and other external conditions and pressures) (Cairns 2018) influences how spatial mobility affects young people’s lives (Winogrodzka and Grabowska 2022).

Many studies examine ‘mobile life-careers’ (Amit 2022) and the impact of international mobility on people’s working life (e.g. Dzięglewski 2021; Grabowska 2016; Karolak 2020; Czeranowska and Winogrodzka 2022; Winogrodzka and Grabowska 2022). Winogrodzka and Grabowska (2022) created a typology of mobile sequences that considers the impact of spatial mobility on the social mobility of young people. Researchers distinguished four types of sequences: (1) the ordered, linear, ‘upward sequence’, in which spatial mobility accelerates social mobility and which is very typical of ‘mobilities by choice’ (e.g. education, career, lifestyle mobility); (2) the discontinuous ‘yo-yo sequence’, in which transnational mobility causes ‘return social mobility’, which occurs primarily in the case of spontaneous and unplanned mobility caused by external factors; (3) the disordered ‘zigzag sequence’, involving up-and-down patterns of social mobility typical of ‘mobility by necessity’ (mainly economic mobilities) and (4) the ‘flat sequence’, which indicates that spatial mobility does not impact the objective dimension of socio-occupational paths but strongly influences the human capital of young people. These analyses have demonstrated the existence of hierarchies and inequalities in youth mobility that can be both integral to and disruptive of life transitions. This article continues previous analyses and aims to answer the questions of how young people perceive work stability today and what role spatial mobility and previous work experiences play in these processes.

Methods and data

This article draws on empirical material collected for the research project ‘Education-to-domestic and-foreign labour market transitions of youth: The role of locality, peer group and new media’ based on a four-year qualitative longitudinal study (QLS; Neale 2019). The study was conducted between 2016 and 2020 in three waves of in-depth interviews with young people (19–35 years old) from three medium-sized towns in Poland. While the entire dataset ultimately comprised 44 people who participated in all three waves of the project, this article relies on a subsample of 20 young people who had experienced international mobility, meaning those who had lived and worked abroad for at least three months. The sample comprises four men and 12 women born between 1984 and 1991. They all have university degrees; however, they come from different midsized towns and differ in terms of mobility capacities and imperatives (Cairns 2018), which are crucial for their mobility decision-making, and, to some extent, influence how mobility affects their socio-occupational paths (Winogrodzka and Grabowska 2022). Based on the reconstruction of their entire professional careers (situation before, during, and after migration experience), the participants were classified into

Table 2. Characteristics of research participants.

Name	Year of birth	Sex	Mobile sequence	Highest degree obtained	Employment status	International mobility experience
Kamil	1987	M	upward	Master's degree in political science	Corporate specialist, indefinite employment contract	Diploma mobility to France; international internships in Egypt, Spain and the United Kingdom; post-diploma mobility to the UK; currently in the UK
Marek	1988	M		Master's degree in architecture	Architect, indefinite employment contract	International internship in Germany; post-diploma mobility to Germany; currently in Germany
Natalia	1989	F		Master's degree in psychology	Psychologist, indefinite employment contract	Credit mobility to France; international volunteering in Honduras; currently in Poland
Daria	1990	F	flat	Bachelor's degree in theatre studies	Work in the arts industry, self-employment	Economic migration to the UK and Spain; post-diploma mobility to the UK; currently transnationally commuting between the UK and Poland
Klara	1986	F		PhD in biophysics	Researcher at the university, fixed-term contract	Economic seasonal migration to Ireland; post-diploma mobility to the USA; currently in Poland
Elena	1987	F		Master's degree in linguistics	Corporate specialist, indefinite employment contract	Economic migration to Ireland; currently in Poland
Brygida	1984	F		Bachelor's degree in political science	Corporate accountant, currently on maternity leave	Economic migration and credit mobility to Italy; post-diploma mobility to Switzerland and the UK; currently in the UK
Oliwia	1989	F		Master's degree in anthropology	Researcher at the university, fixed-term contract	Credit mobility to Denmark; post-diploma mobility to the USA; currently in Poland
Dagmara	1985	F		Master's degree in psychology	Project manager, self-employment	Seasonal migration to the UK; currently in Poland
Irena	1984	F	yoyo	Master's degree in philosophy	A long-time employee of the office, currently on a trial period in the corporation	Credit mobility to Slovakia, internship in Belgium; currently in Poland
Jagoda	1991	F		Master's degree in psychology	Psychotherapist, mandate contract	Seasonal migration to the UK; doctoral internship in the USA; currently in Poland
Alicja	1984	F		Master's degree in sociology	Journalist, translator, self-employment	Credit and economic mobility to the Netherlands; currently in Switzerland
Jola	1988	F		Master's degree in spatial economy	Office manager, indefinite employment contract	Post-diploma mobility to the UK; currently in the UK
Ada	1990	F	Master's degree in political science	Airlines employee, fixed-term contract	Credit mobility to Hungary; post-diploma mobility to United Arab Emirates; currently transnationally commuting between the UAE and Poland	

(Continued)

Table 2. Continued.

Name	Year of birth	Sex	Mobile sequence	Highest degree obtained	Employment status	International mobility experience
Kornel	1988	M	zigzag	Engineer in agricultural sciences	Tattoo artist, specific-task contract	Economic seasonal migration to the UK and Norway; currently in Poland
Maks	1987	M		Bachelor's degree in journalism and sociology	Warehouse coordinator, no contract details	Economic migration to France and the UK; currently in Poland
Eliza	1987	F		Master's degree in sociology	Corporate specialist, indefinite employment contract	Economic migration to the UK and to the Netherlands; currently in Poland
Milena	1987	F		Master's degree in sociology	Work in training industry, self-employment	Economic migration to Italy and the Netherlands; currently in Poland
Kora	1986	F		Bachelor's degree in journalism	Corporate specialist, fixed-term employment contract	Economic migration to the UK and to the Netherlands; currently in Poland
Iga	1990	F		Master's degree in psychology	Recruiter, fixed-term contract	Seasonal economic migration to Italy and the UK; lifestyle migration to Mexico; currently in the Netherlands

one of the four types of mobile sequences mentioned above: upward ($n = 4$), yo-yo ($n = 3$), zigzag ($n = 6$), or flat sequence ($n = 7$) (Table 2).

The main topics of the research project were spatial mobility and its influence on young people's education, work and the broader processes of transition-to-adulthood. As part of the block of questions related to the situation in the labour market, both in the second and third wave of the study, the participants answered questions related to their sense of work stability, namely: 'To what extent do you feel your current situation in the labour market is stable?' 'What does "stable situation in the labour market" mean to you?' 'Has your perception of work stability changed over time?' Owing to the lack of differences in the perception of work stability among participants between Waves 2 and 3, the author decided to conduct a thematic analysis (Nowell and Norris 2017) based on the synchronic approach, without considering time as a variable. The thematic analysis (facilitated by the qualitative data analysis software MAXQDA 2020) involved a careful reading of and immersion in the data – full transcriptions of the interviews – and coding data segments that reflect different ways of perceiving work stability (factors such as having fixed remuneration, insurance, extensive professional experience, desired skills and competences, high labour demand, job satisfaction etc.), including negating this concept. The result of the thematic cross-case analysis is the five empirical subsections discussed below, in which various ways of perceiving work stability are described.

The project adhered to rigorous ethical standards regarding data handling, internal confidentiality and preservation of anonymity characteristic of QLS projects (Neale 2019). Before each interview (conducted both face-to-face and using internet video calls), participants were provided with detailed information about the study (the purpose of the study, right to withdraw, data use, etc.), had an opportunity to ask questions about the project and were asked to sign a consent form. With participants' prior permission, interviews were recorded and transcribed. The research design was approved by the Research Ethics Committee at the implementing institution.

Findings: work stability from the perspective of young people with mobility experiences

As long as I have a permanent contract, I feel stable

In opposition to the instability related to uncertain and risky employment (Kalleberg 2003; Standing 2011), some young people equated work stability with having a labour contract. They treated signing such a contract as a remedy to a precarious work situation exhibiting temporariness, low income, and limitation of employee rights (Hewinson 2016). They emphasised that labour contracts, in contradiction to alternative employment arrangements – such as civil-law contracts – are governed by the Labour Code.¹ For interviewees, it was a guarantee of fixed remuneration (even if the salary was not high), a notice period (which potentially gave them the time to find another job) or health, sickness, and pension insurance.

For me, stability means that I have an employment contract. (...) I always knew that a permanent contract is something I want, and it gives stability because it gives me full rights in the labour market. (Marek, 1988, upward sequence)

The role of the employment contract, ideally unlimited in duration, significantly increased in value as the following stages of the life cycle unfolded (Sarnowska, Winogrodzka, and

Pustulka 2018). So-called ‘junk contracts’ were accepted by some young people up to a point, typically until graduation, when they began forging their professional path towards stability.

Being our age [around thirty], I think having a standard contract means stability. Many people need to take out a mortgage for a flat, and many benefits come from this, for instance, health insurance. It was important for me. I didn’t want to have non-standard agreements all the time. (Iga, 1990, zigzag sequence)

Simultaneously, signing an employment contract, especially a permanent one, was seen by some people as atypical and difficult to achieve. The interviewees explicitly termed this type of contract a ‘privilege’, which confirmed the necessity for young people to operate in the context of the flexibilisation and precarisation of work (Kiersztyn 2021; MacDonald 2009; Mrozowicki and Trappmann 2021).

I feel my privilege. My peers only last year got their first full-time job, and I rolled into it right after graduation, without even asking for it. (...) Seemingly such a simple, standard thing, some labour contract, some not rather staggering salary, (...) but I have security. (Oliwia, 1989, flat sequence)

The ‘traditional’ understanding of work stability, as seen through the prism of the formal aspects of labour relations (Jonsson 2007), emerged among representatives of various types of mobile sequences, albeit it was most popular among participants following the flat and upward sequence characterised by fluid work transitions. These participants had already experienced the comfort of employment security and were highly aware of the employment rights associated with the labour contract; therefore, they linked a sense of work stability strongly to stable employment.

Most people probably associate an employment contract with stability, but in my experience ... not necessarily

In contrast, as a consequence of Poland’s unfavourable labour market conditions, some young people strongly disagreed with the statement that an employment contract guarantees stability. Questioning the value of the formal aspects of the employment relationship, young people referred primarily to previous hardships in the labour market, but also to broader phenomena related to economic systems and work organisation (O’Reilly et al. 2019). According to the participant’s opinion, identifying a labour contract with stability is a kind of social norm, which they consciously rejected.

An employment contract may symbolise a stable situation, but my experience shows that it doesn’t. Once I had a contract for an indefinite period, I had no signals that something was wrong, but this permanent contract turned out to be irrelevant [the interviewee was dismissed unexpectedly]. Most people probably most people associate an employment contract with stability, but in my experience... not necessarily. (Jola, 1988, yoyo sequence)

According to interviewees, permanent employment had lost its significance over time. Some of them portrayed such contracts as undependable and fragile, which provided a ‘false sense of security’, an ‘illusory feeling of stability’. This opinion was also expressed by people who had never had such an experience, thus rationalising their unstable occupational situation (Kiersztyn 2021). People not covered by the Labour Code shifted the burden to ensure work stability onto themselves, proving the high level of career

individualisation (Beck and Beck-Gernsheim 2002) and self-responsibilisation for success in securing their own work situation (Nikunen and Korvajärvi 2022; Sofritti et al. 2020).

Some time ago, the employment contract certainly gave people a sense of stability, especially in Poland. Now, it seems to me that it has changed a lot. (...) To some extent, it gives a sense of greater rights in the labour market, (...) but it never mattered to me because I never had it. I have always had to take care of this type of security myself. So far, I have to. (Alicja, 1984, yoyo sequence)

People downplaying the meaning of the open-ended employment contract emphasised its elusiveness. Unlike those who identified the sense of work stability with labour relations (Jonsson 2007), they tried to see it in another way, looking for alternative sources of stability, e.g. in job satisfaction or a good atmosphere at work.

I think that the determinant of stability for me is that my stomach is not tight on Sunday evening, because the next day is Monday, and that I go to work with a certain level of satisfaction. So [stability means] being happy with what you do. Also, at least for me, the atmosphere and the people around you at work are very important. (Jola, 1988, yoyo sequence)

In turn, some young people spoke about a sense of work stability through the prism of their resources, that is, impressive CVs confirming rich and comprehensive work experience and the personal self-confidence they felt in their role as an employee (Binkley 2014; Nikunen and Korvajärvi 2022; Nyhagen Predelli and Cebulla 2011).

For a long time, working on specific tasks and commission contracts, I had a firm conviction that these contracts guaranteed my stability, not even a contract for an indefinite period, but any employment contract at all. (...) Now I am more inclined to think that my stability in the labour market is determined by my self-confidence, CV, contacts and skills. (...) Such confidence in myself I know that I can manage. (Kora, 1986, zigzag sequence)

Negating the stabilising function of the standard contract was popular, especially among participants with discontinuous, fragmented sequences characterised by reversible transitions or disordered by U-turns – yoyo and zigzag mobile sequences. Fragmentation and insecurity of employment induced them to look for new dimensions of job stability. A similar mechanism occurred within the group with a stable work situation (flat and upward sequence), although it was caused less by personal experiences and more by observations of the reality of today's labour market and, presumably, the prevailing neo-liberal discourses (Sultana 2022) that permeate their way of thinking and talking about stability in the labour market context.

I have skills that make me a valued candidate for the labour market

For some interviewees, acquired qualifications and competencies meant safety for the immediate future and an investment in their long-term security (Bansel 2007; Boden and Nedeva 2010; Kelly 2017). They built their sense of work stability based on individual agency and the positive attitude related to a firm conviction that they would be able to cope regardless of the situation they faced in the labour market. Some 'occupational reflexivity' in terms of imagined alternative scenarios for work activity and self-development made young people feel at ease about their professional future (Nikunen and Korvajärvi 2022; Nyhagen Predelli and Cebulla 2011). The passage of time and the

accumulation of work experience reappeared as factors influencing young people's sense of stability (Farrugia 2021; Sarnowska, Winogradzka, and Pustulka 2018).

I have a set of skills that will allow me to either continue to keep the position I have now or find a new job. I'm confident about my [skills]. (...) In the past, I wouldn't even have known how to look for a job or where to look for it. Today, I have a lot of ideas of my own. So, I feel my situation is stable not because of an unlimited, life-long contract at my workplace—as this is something I don't have—but instead, because I think I have skills that make me a valued candidate for the labour market. (Klara, 1986, flat sequence)

When defining work stability through the prism of their knowledge and easily transferable skills, young people did not limit themselves to searching for sources of work stability in micro-level biographical resources. They also emphasised the role of the mezzo dimension (e.g. opportunities for professional development and promotion in the workplace, and positive feedback from colleagues) and macro dimension (e.g. economic systems, work organisations, and labour demand). The described factors strengthen young people's sense of employability (Binkley 2014; Boden and Nedeva 2010; Sultana 2022), which they largely identified with the notion of work stability.

The recruiters who contact me are people from companies that are so-called unicorns in the world of start-ups or are giant companies, (...) which also affects my sense of stability. Self-esteem, my experience, what I know, what I can bring to the table, what I can offer employers. Also, the feedback I get from colleagues, management and clients. (...) I see that there is a demand for people with my abilities and my experience. (Kamil, 1987, upward sequence)

The more self-confident model of thinking stems from feeling anchored in the labour market, which was related to the linear shape of the occupational sequence – the flat and upward sequence. Such self-assured thinking about oneself as employee subverts and invalidates traditional definitions of stability as something that has an external source and is dependent on the formal aspects of work. This basing a sense of stability on individual resilience was summed up by one of the interviewees:

It is not that a specific set of external conditions will give me a sense of stability. It depends on me. (...) Developing a sense of stability is a project that everyone undertakes, it is creating one's own value, creating internal strength. (Klara, 1986, flat sequence)

The attempts to make one's sense of stability independent of external factors indicated a strong individualisation of work trajectories and proved that for young people, their own resources are an important point of reference for feeling employment and work security for which they feel fully responsible (Furlong 2013; Nikunen and Korvajärvi 2022; Nyhagen Predelli and Cebulla 2011).

Stability doesn't mean permanent employment but the possibility of changing jobs, I mean employment flexibility

Desirable flexibility of employment, workplace and work (Jonsson 2007) turned out to be, paradoxically, an essential source of some young people's sense of stability in the labour market. A CV with many varied work experiences gives young people a feeling of control over their professional situation. It was tantamount to not feeling that they were 'doomed to some job'; on the contrary, they had the robust capacity to influence where and how they worked (Beck and Beck-Gernsheim 2002; Furlong 2013). Such a way of thinking and

talking about working life demonstrates the ‘projectification’ of the work sphere (Boltanski and Chiapello 2005; Jensen, Thuesen, and Geraldi 2016) and means finding stability in the possibility of juggling different work projects.

In the context of work, either work dominates you or you dominate work. (...) Some people have the inner belief that they have to do whatever it takes to make their work want them. (...) I assume that as long as my job furthers my development and is interesting to me, I will stick with it; if it changes, I will change my job. (Natalia, 1989, upward sequence)

The interviewees believed that acquired human capital, especially of an informal kind, guaranteed that they could easily change jobs if they wished. They portrayed stability as employment flexibility, in contrast to their parent’s generation, for whom permanent work in one workplace was a crucial element of work security (Nyhagen Predelli and Cebulla 2011).

For me, stability doesn’t mean permanent employment. We are a generation that will do some work with one employer but then want to change. (...). I don’t care about working like my mother, who was with one employer for 20 or several years, but about the possibility of changing jobs. (...) I have certain skills and this labour market needs them. Thanks to that, I have this flexibility. (Dagmara, 1985, flat sequence)

The participants did not consider prospective job loss to be a problem: ‘There is more of an employee market, I can change jobs, but I don’t have to worry about losing it either’ (Brygida, 1984, flat sequence). The perceived possibility of finding another job equal to or better than their current one, made them confident professionally. Broader ‘labour market flexibility’ turned out to be vital to a subjective sense of work stability.

[My sense of stability is related to] fluctuations in the labour market and the economic situation in general. At this point, the situation is rather good; there is no shortage of job offers. (...) I have friends who changed jobs several times during the year. Not because they didn’t like it, but because they got a much more attractive offer elsewhere. (...) There is a great demand for this type of position [which I hold], and I know that it will probably be like that for a long time. (Elena, 1987, flat sequence)

Finding sources of stability in variability (relatively frequent job changes) has led young people to equate flexibility with stability, which is strictly related to adaptability, highlighted by Boltanski and Chiapello (2005) as a key feature of workers in a capitalist project-oriented regime. This type of thinking about work stability was characteristic of young people following flat and upward sequences. These interviewees stated that international mobility experience strengthened their self-efficacy, self-assurance, self-worth and the general conviction that they ‘can do better’ (Winogrodzka and Grabowska 2022).

Is stability the most important thing?

Regarding the specifics of today’s labour market (Mrozowicki and Czarzasty 2020; O’Reilly et al. 2019), some participants expressed doubts about the significance of work stability, challenging the idea that this value was still important and necessary for young people, and thereby rejecting this concept. Some of them represented themselves as having an attitude that could be called ‘instability by choice’. Variability of workplace and work provided them with a feeling of freedom, independence and a chance to escape a routinised working life and rigid obligations, allowing them to create their own schedule and

establish a level of work intensity appropriate to them (Mrozowicki and Trappmann 2021). This ‘intentional impermanence of work’ mindset accords with the pattern of contemporary choice biographies (Furlong 2013; Woodman 2009) and confirms the thesis of the projectification of working life (Jensen, Thuesen, and Geraldini 2016).

It doesn't bother me [i.e. not having an employment contract]. I understand that there are some disadvantages, (...) but there are so many advantages to this situation for me that I can't complain. I really appreciate the fact that I work when I want to. (Daria, 1990, upward sequence)

Simultaneously, such an attitude may indicate the acceptance and normalisation of precarious work (Mrozowicki 2016), which some interviewees called a ‘lifestyle choice’. Some participants emphasised that flexibility and the need to adapt to constantly changing conditions are part of the present-day career model (cf. Boltanski and Chiapello 2005; Isidorsson and Kubisa 2019), which they, as the young generation, represent. One of the interviewees talked about the process of taming instability:

Somehow, I am settling a bit on this model of instability: what used to be very unstable for me is more and more becoming a reality, and I agree more and more that I will not have a stable financial and professional situation. (Jagoda, 1991, yoyo sequence)

Some participants considered that their attitude to work stability might change in the future:

I no longer expect to work in one place all the time because I know that it won't be like this. (...) I'm still at the stage [of life] where I think I can just try and learn new things, and I'm benefiting from this. (Dagmara, 1985, flat sequence)

However, as they emphasised, ‘at the moment’, variability was optimal, even desirable (Furåker, Håkansson, and Karlsson 2007; Sarnowska, Winogradzka, and Pustulka 2018). Young people contested the importance of the sense of occupational security, regardless of the shape of their mobile career paths.

Stability simply doesn't exist, so I am not trying to find it

Based on their experiences – not only professional but also those related to private life – some young adults negated the work stability concept, arguing that it no longer existed, so it could not be achieved. Concerning work stability, the interlocutors pointed to its features, such as vagueness, volatility, impermanence and elusiveness, thereby vastly diminishing its value. They intentionally questioned the relevance of secure, long-term employment, denying the concept of ‘work stability’, which they viewed through its prism.

I have learnt that stability is a foggy concept. Stability simply doesn't exist, so I'm not trying to find it. (...) I used to believe in stability (...) but I have gone through the wringer and [realised] everything can change overnight. (...) I'm surer of the uncertainty because whatever I do, it will be uncertain anyway. (Maks, 1987, zigzag sequence)

The negation of stability became even more explicit when young people compared their labour market situation to that of their parents – representatives of traditional careers focused on security and persistence of employment. Participants highlighted the

generational differences and, consequently, the lack of stabilisation they experience today (Nyhagen Predelli and Cebulla 2011). Some interviewees noted that they were 'socialised to stability', and when faced with labour market insecurity, they felt deceived by adults. According to the young people, they had been promised that higher education would provide them with a stable work situation, but in adulthood, they discovered that this was a delusion. Some of them were deeply disappointed that 'no one had prepared them' for the contemporary realities of the labour market (Winogrodzka *in print*).

We [young people] have this scheme: 'Go to university, get educated, and you will have a lot of opportunities ahead of you'. (...) So, there are a lot of people with master's degrees who land in different jobs completely below their qualifications, and ... is this stability? Not necessarily. (Kornel, 1988, zigzag sequence)

These convictions can be interpreted as broadly mirroring the postmodern, risky biographies that young people must manage on their own (Furlong 2013; Kelly 2017; Nikunen and Korvajärvi 2022). Participants with a sinusoidal career pattern – representatives of the zigzag sequence – experienced the most disillusionment with today's labour market, although critical comments were also made by representatives of other types of mobile sequences.

Discussion and conclusions

Addressing the question of the perception of work stability among young people with mobility experiences, a distinct dichotomy can be found regarding whether stability is something for which they strive. On the one hand, regardless of the shape of the mobile sequence, young people aim for work stability, understood traditionally through the prism of formal work relationships (Jonsson 2007), primarily for an employment contract and concomitant labour rights. Simultaneously, they call a labour contract a 'privilege' that most young people in Poland are denied (Kiersztyn 2015), which, in combination with difficult experiences in the labour market, forces them to reframe the concept of work stability and look for new dimensions to it. Hence, to some extent, the analysis shows that Jonsson's (2007) typology based on the interpretation of employment relationships may be insufficient to grasp the entire range of understandings of work stability by young people, whose perception goes beyond formal aspects of employment. For young people – especially those whose spatial mobility has positively impacted their social mobility and broader psychosocial capital (those in the flat and upward sequences) – different resources such as knowledge and easily transferable skills are significant for a sense of stability as they enhance their 'employability' and confidence concerning their place in the labour market (Binkley 2014; Nikunen and Korvajärvi 2022; Sultana 2022). For these people, work stability has its source in individual resilience and agility in changing labour markets. They think of their careers as life projects (Boltanski and Chiapello 2005; Jensen, Thuesen, and Geraldi 2016), valuing changeability and flexibility, which paradoxically gives them a sense of stability derived from the influence and control over their professional situation (Beck and Beck-Gernsheim 2002).

On the contrary, some young people question whether stability is important for their working lives, simultaneously normalising and taming the uncertainty they experience (Mrozowicki and Czarzasty 2020). They rationalise their unstable occupational situation,

calling it 'instability by choice' (cf. Furlong 2013; Woodman 2009). According to the narratives related by the participants who doubt the importance of work stability, such stability is presented as inflexibility, for which they have no intention to strive. In a similar vein, some interviewees believe that stability does not exist, and, therefore, cannot be achieved. Such convictions are based on personal and working experiences and are especially characteristic of people (with yoyo and zigzag sequence) whose spatial mobility has negatively impacted their social mobility and created turbulence in the labour market. People who reject the importance and existence of work stability may well feel disappointed by the reality of today's labour market, as they have been socialised to the traditional career patterns that their parents experienced, into which job security was inseparably inscribed (Nyhagen Predelli and Cebulla 2011; Winogrodzka *in print*).

The conducted analyses demonstrated that 'work stability' is a multidimensional, dynamic, and contextual concept that is subject to continuous processes of verification and evaluation, depending on previous experiences, current situation, and imagined future (cf. Farrugia 2021; Sarnowska, Winogrodzka, and Pustulka 2018). Several stages of the perception of work stability can be distinguished, all of which fall within the dichotomy of striving for or rejecting this concept. The subjective narratives of young people range from defining, redefining, and questioning to negating work stability. Depending on whether spatial mobility ameliorates or deteriorates mobile life-careers (cf. Amit 2022; Robertson and Roberts 2022), young people strive to achieve stability or reject this concept, taking for granted unstable life course trajectories.

Qualitative data are indispensable for achieving a deep and rich understanding of how young people perceive work stability in the context of their mobile life-careers (Amit 2022). However, in answering the research question about the roles of spatial mobility and previous work experience in the perception of work stability, it should be admitted that when defining stability in the labour market, young people refer more to their working experiences (regardless of whether those experiences took place in home country or abroad) than to international mobility experiences *per se*. This result may indicate a more indirect impact of geographical mobility on conceptions of work stability, as previous experience in the labour market and neoliberal discourses play a dominant role here. This conclusion makes the presented analysis more universal and more relevant to young people today, regardless of their spatial mobility experiences. The more complicated and sinusoidal the professional experiences are, the greater young people's distance from the work stability concept (Table 3).

The analysis of the interviews confirms that the definitions of flexibility and stability are highly context-dependent (Furåker, Håkansson, and Karlsson 2007); individuals can want both, depending on their personal situation and stage of life (cf. Farrugia 2021). Variability may be regarded as instability by one actor (e.g. for someone for whom a permanent employment contract is essential) but as flexibility by another (e.g. for someone for whom the possibility of changing jobs is crucial for feeling work stability). There is a clear paradox: the objectively unstable situation is subjectively perceived as flexible by young people, because it gives them the feeling of freedom that they desire. Conversely, what is objectively stable is considered inflexible and, therefore, a constraint that they try to avoid.

Such results demonstrate the strong relationship between perceived work stability and the neoliberal agenda (Nikunen and Korvajärvi 2022; Sultana 2022). Regardless of the

Table 3. Dichotomy in work-stability perception among young people.

Striving for work stability		Rejection of work stability	
Defining	Redefining	Questioning	Denying
Searching for sources of work stability in external factors, mainly formal aspects of the employment relation, e.g. having a contract regulated by the Labour Code	Seeking alternative sources of work stability, mainly in internal factors – own biographical resources, e.g. knowledge and skills, that influence the possibility of changing jobs; the role of employability	Contesting the importance of work stability; normalisation and taming uncertainty; ‘instability by choice’	Negating work stability; disillusion with today’s labour market, which remains unstable; work stability can never be a ‘sure thing’
work stability = employment stability	work stability = employment flexibility	work stability = employment inflexibility	work stability does not exist = instability

Source: author’s own elaboration.

perception of work stability, in young people’s narratives, the discourse of responsabilisation for their situation in the labour market was strongly present (Brunila and Siivonen 2016; Kelly 2017; Sofritti et al. 2020), albeit manifesting in different ways. People seeking stability (and doing relatively well in the labour market) were motivated to take action to increase their employability, thus increasing their sense of work stability. By contrast, in the case of people who rejected the concept of work stability (usually with a worse position in the labour market), this rejection was associated with a sense of disappointment that they had to deal with various challenges on their own and had to navigate unstable working life.

The results presented in this article complement the data that show the diminishment, timing, and normalisation of job insecurity by young people (Kiersztyn 2021; Mrozowicki and Trappmann 2021), intergenerational change in career paths (Nyhagen Predelli and Cebulla 2011; Winogrodzka in print), a high-level of individualisation of contemporary work careers (Furlong 2013; Woodman 2009), and responsabilisation of young people for their own situation in the labour market (Brunila and Siivonen 2016; Kelly 2017; Nikunen and Korvajärvi 2022; Sofritti et al. 2020). The article also points out that the way young people think and talk about their work experiences is influenced by the neoliberal discourse (Brunila and Siivonen 2016; Nikunen and Korvajärvi 2022), which is strongly manifested in their answers to the question of what determines stability in the labour market today and what it means to them. In the young people’s narration, noticeable were the imperative to work on oneself as a response to the neoliberal world’s expectation to be entrepreneurs of themselves (Sofritti et al. 2020; Sultana 2022).

Considering the dynamically changing labour market, it is worth continuing the discussion on the concepts of work flexibility and stability in social research, subjecting them to broader and deeper reflection. Thanks to young people’s narratives, a better understanding and interpretation of the world of work in which they operate are possible. However, when researching young people’s working life, it should be remembered that there is a strong connection between the thoughts, feelings, language, and actions that they undertake in the labour market while being (un)employed, which, in the era of a project-oriented regime, can be interpreted and experienced by them in unexpected ways (Sultana 2022). It should also be considered if the importance and meanings of work flexibility and stability for young adults entering working life should be considered in governmental youth and employment policies.

Though this article contributes to the existing research on the contemporary understanding of work stability among young people, it has certain limitations. First, the qualitative longitudinal analysis method was not used to analyse the research material collected during this project. The intervals between the study waves were not vast (12–18 months), and the socio-economic context in which they were implemented was too similar to show the influence of the time variable on the meaning-making process of work stability. Second, data collection was limited to the young generation in one country and happened at a particular moment when there was relatively good economic prosperity in Poland. When reading the conclusions, readers should be aware that the current economic conditions in Poland are worse, which may significantly affect both the objective occupational situation and its subjective perception by young people. With regard to future research, it would also be beneficial to study how work stability is understood in other countries with a diversified socio-economic status to capture the influence of structural factors better. Second, comparative research on the older and the younger generation would add a better understanding of the role of generational factors. Third, examining the same age cohort in the present context would provide a reflection from a temporal and social perspective on how an individual creates and adapts to change.

The context of the COVID-19 pandemic and deepening economic crisis has emphasised negative trends in the labour market, which previously affected many youths. Scholars point out that these may cause a further weakening of the bond between higher education and stable, secure employment affecting the life opportunities of the youth (Black and Walsh 2021; Settersten et al. 2020). Young people may find themselves confronted with (hyper)uncertainty, and experience unexpected accelerations and decelerations within the transitions characteristic of their phase of life. Hence, there is a great need for further research on the changes in the understanding of ‘work stability’ in the context of today’s socio-economic crises. The author is planning to address this need via a research revisit (individual in-depth follow-up interviews) within the ‘INSIMO: Work (in)stability and spatial (im)mobility from the perspective of young people on the move. Impact of the Covid-19 pandemic’ project.

Note

1. In the Polish context, there is a distinction between labour contracts regulated by the Labour Code and civil law contracts that include contracts of mandate and specific-task contracts, colloquially called ‘junk contracts’.

Acknowledgement

I wish to thank the Journal of Youth Studies editors and the anonymous reviewers for carefully reading the manuscript and for their many insightful comments and suggestions. I also thank all the young people who participated in the project for sharing their stories.

Disclosure statement

No potential conflict of interest was reported by the author(s).

Funding

This article was prepared under the research projects: (1) 'Education-to-domestic and-foreign labour market transitions of youth: The role of locality, peer group and new media' funded by the National Science Centre in Poland under the Sonata Bis 5 Program, grant number 2015/18/E/HS6/00147, and (2) 'INSIMO: Work (in)stability and spatial (im)mobility from the perspective of young people on the move. Impact of the Covid-19 pandemic' funded by the National Science Centre in Poland under the Preludium20 Program, grant number 2021/41/N/HS6/03681.

References

- Amit, V. 2022. "Work, Mobilities and the Life Course: Choices and Logistical Entanglements in Mobile Life-Careers." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 48 (17): 4149–4165. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2022.2053078>.
- Bansel, P. 2007. "Subjects of Choice and Lifelong Learning." *International Journal of Qualitative Studies in Education* 20 (3): 283–300. <https://doi.org/10.1080/09518390701281884>.
- Beck, U., and E. Beck-Gernsheim. 2002. *Individualisation: Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. London: Sage. <https://doi.org/10.4135/9781446218693>.
- Binkley, S. 2014. *Happiness as Enterprise: An Essay on Neoliberal Life*. Albany, NY: State University of New York Press.
- Black, R., and L. Walsh. 2021. "Negotiating Vulnerabilities in Space and Time in the Twenty-First Century." *Journal of Applied Youth Studies* 4 (4): 329–343. <https://doi.org/10.1007/s43151-021-00030-y>.
- Boden, R., and M. Nedeva. 2010. "Employing Discourse: Universities and Graduate 'Employability'." *Journal of Education Policy* 25 (1): 37–54. <https://doi.org/10.1080/02680930903349489>.
- Boltanski, L., and E. Chiapello. 2005. "The new Spirit of Capitalism." *International Journal of Politics, Culture, and Society* 18 (3-4): 161–188. <https://doi.org/10.1007/s10767-006-9006-9>.
- Brunila, K., and P. Siivonen. 2016. "Preoccupied with the Self: Towards Self-Responsible, Enterprising, Flexible and Self-Centred Subjectivity in Education." *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education* 37 (1): 56–69. <https://doi.org/10.1080/01596306.2014.927721>.
- Cairns, D. 2018. "Mapping the Youth Mobility Field. Youth Sociology and Student Mobility and Migration in a European Context." In *Handbuch Kindheitsund Jugendsoziologie*, edited by A. Lange, H. Reiter, S. Schutter, and C. H. Steiner, 463–478. Wiesbaden: Springer.
- Cederberg, M. 2017. "Social Class and International Migration: Female Migrants' Narratives of Social Mobility and Social Status." *Migration Studies* 5 (2): 149–167.
- Cuzzocrea, V. 2020. "A Place for Mobility in Metaphors of Youth Transitions." *Journal of Youth Studies* 23 (1): 61–75. <https://doi.org/10.1080/13676261.2019.1703918>.
- Czeranowska, O., and D. Winogrodzka. 2022. "Career Trajectories, Skills Transfers and Work Stability of Educated Polish Migrants Returning from the UK." *International Migration* 60 (6): 235–249. <https://doi.org/10.1111/imig.12983>.
- Dzięglewski, M. 2021. *Coming Home to (Un)Familiar Country. Strategies of Return Migrants*. London: Palgrave Macmillan.
- Eurostat LFS. 2019. Accessed April 20, 2022. <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.
- Farrugia, D. 2021. "Youth, Work and 'Career' as a Way of Talking About the Self." *Work, Employment and Society* 35 (5): 856–871. <https://doi.org/10.1177/0950017020947576>.
- Furåker, B., K. Håkansson, and J. C. H. Karlsson. 2007. "Reclaiming the Concept of Flexibility." In *Flexibility and Stability in Working Life*, edited by B. Furåker, K. Håkansson, and J. C. H. Karlsson, 1–17. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Furlong, A. 2013. *Youth Studies: An Introduction*. London: Routledge
- Grabowska, I. 2016. *Movers and Stayers: Social Mobility, Migration and Skills*. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Hardy, J. 2009. *Poland's New Capitalism*. London: Pluto Press.

- Hewinson, K. 2016. "Precarious Work." In *Handbook of Sociology of Work and Employment*, edited by S. Edgell, H. Gottfried, and E. Granter, 428–443. London: Sage.
- Isidorsson, T., and J. Kubisa, eds. 2019. *Job Quality in an Era of Flexibility Experiences in a European Context*. London: Routledge.
- Jensen, A. F., C. Thuesen, and J. Gherardi. 2016. "The Projectification of Everything: Projects as a Human Condition." *Project Management Journal* 47 (3): 21–34. <https://doi.org/10.1177/875697281604700303>.
- Jonsson, D. 2007. "Flexibility, Stability and Related Concepts." In *Flexibility and Stability in Working Life*, edited by B. Furåker, K. Håkansson, and J. C. H. Karlsson, 30–41. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Kalleberg, A. L. 2003. "Flexible Firms and Labor Market Segmentation." *Work and Occupations* 30 (2): 154–175. <https://doi.org/10.1177/0730888403251683>.
- Karlsson, J. C. H. 2007. "For Whom is Flexibility Good and Bad? An Overview." In *Flexibility and Stability in Working Life*, edited by B. Furåker, K. Håkansson, and J. C. Karlsson, 18–29. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Karolak, M. 2020. "Returning for (dis)Integration in the Labour Market? The Careers of Labour Migrants Returning to Poland from the United Kingdom." In *Politics of (Dis)Integration. IMISCOE*, edited by S. Hinger and R. Schweitzer, 101–120. Cham: Springer.
- Kelly, P. 2017. "Growing up After the GFC: Responsibilisation and Mortgaged Futures." *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education* 38 (1): 57–69. <https://doi.org/10.1080/01596306.2015.1104852>.
- Kiersztyn, A. 2015. *Niepewne uczestnictwo – młodzi na polskim rynku pracy w latach 2008–2013: wybrane wyniki Polskiego Badania Panelowego POLPAN 1988–2013*. Warsaw: IFIS PAN.
- Kiersztyn, A. 2020. "Niepewność zatrudnienia młodych dorosłych: analiza sekwencji karier zawodowych." *Studia BAS* 2 (62): 73–90. <https://doi.org/10.31268/StudiaBAS.2020.14>.
- Kiersztyn, A. 2021. "Who Moves from Fixed-Term to Open-Ended Contracts? Youth Employment Transitions in a Segmented Labour Market." *Acta Sociologica* 64 (2): 198–214. <https://doi.org/10.1177/0001699320920910>.
- MacDonald, R. 2009. "Precarious Work: Risk, Choice and Poverty Traps." In *Handbook of Youth and Young Adulthood: New Perspectives and Agendas*, edited by A. Furlong, 167–175. London: Routledge.
- MacDonald, R. 2011. "Youth Transitions, Unemployment and Underemployment." *Journal of Sociology* 47 (4): 427–444. <https://doi.org/10.1177/1440783311420794>.
- Mrozowicki, A. 2016. "Normalisation of Precariousness? Biographical Experiences of Young Workers in the Flexible Forms of Employment in Poland." *Przeгляд Socjologii Jakościowej* 12 (2): 94–112. <https://doi.org/10.18778/1733-8069.12.2.06>.
- Mrozowicki, A., and J. Czarzasty. 2020. *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*. Warsaw: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Mrozowicki, A., and V. Trappmann. 2021. "Precarity as a Biographical Problem? Young Workers Living with Precarity in Germany and Poland." *Work, Employment and Society* 35 (2): 221–238. <https://doi.org/10.1177/0950017020936898>.
- Neale, B. 2019. *What is Qualitative Longitudinal Research?* Oxford: Bloomsbury Academic.
- Nikunen, M., and P. Korvajärvi. 2022. "Being Positive, Being Hopeful, Being Happy: Young Adults Reflecting on Their Future in Times of Austerity." *European Journal of Cultural Studies* 25 (3): 824–842. <https://doi.org/10.1177/1367549420935901>.
- Nowell, L. S., and J. M. Norris. 2017. "Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria." *International Journal of Qualitative Methods* 16 (1): 1–13. <https://doi.org/10.1177/1609406917733847>.
- Nyhagen Predelli, L. N., and A. Cebulla. 2011. "Perceptions of Labour Market Risks: Shifts and Continuities Across Generations." *Current Sociology* 59 (1): 24–41. <https://doi.org/10.1177/0011392110385968>.
- O'Reilly, J., J. Leschke, R. Ortlieb, M. Seeleib-Kaiser, and P. Villa, eds. 2019. *Youth Labor in Transition Inequalities, Mobility, and Policies in Europe*. New York: Oxford University Press.

- Robertson, S., A. Harris, and L. Baldassar. 2018. "Mobile Transitions: A Conceptual Framework for Researching a Generation on the Move." *Journal of Youth Studies* 21 (2): 203–217. <https://doi.org/10.1080/13676261.2017.1362101>.
- Robertson, S., and R. Roberts, eds. 2022. *Rethinking Privilege and Social Mobility in Middle-Class Migration. Migrants 'In-Between'*. Abingdon: Routledge.
- Sarnowska, J., D. Winogrodzka, and P. Pustulka. 2018. "The Changing Meanings of Work among University-Educated Young Adults from a Temporal Perspective." *Przeгляд Socjologiczny* 67 (3): 111–134. <https://doi.org/10.26485/PS/2018/67.3/5>.
- Sawulski, J. 2019. *Pokolenie'89. Młodzi polskiej transformacji*. Warsaw: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Settersten, R. A., L. Bernardi, J. Härkönen, T. C. Antonucci, P. A. Dykstra, J. Heckhausen, D. Kuh, et al. 2020. "Understanding the Effects of Covid-19 through a Life Course Lens." *Advances in Life Course Research* 45:100360. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2020.100360>.
- Skrobanek, J., T. Ardic, and I. Pavlova. 2019. "Youth Employment Mobility – Experiencing (un)Certainties in Europe." *Social Work & Society* 17 (2): 1–18.
- Sofritti, F., A. Benozzo, N. Carey, and Pizzorno MC. 2020. "Working Precarious Careers Trajectories: Tracing Neoliberal Discourses in Younger Workers' Narratives." *Journal of Youth Studies* 23 (8): 1054–1070. <https://doi.org/10.1080/13676261.2019.1654602>.
- Standing, G. 2011. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Statistics Poland. 2018. *Szkoły wyższe i ich finanse w 2017 r.* Warsaw: Gdańsk.
- Statistics Poland. 2021. *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2016–2020*. Warsaw: Gdańsk.
- Sultana, R. G. 2022. Four 'Dirty Words' in Career Guidance: From Common Sense to Good Sense. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09550-2>.
- Trappmann, V. 2011. "Precarious Employment in Poland — A Legacy of Transition or an Effect of European Integration?" *Employment and Economy in Central and Eastern Europe* 1 (2): 1–22.
- Winogrodzka, D., and I. Grabowska. 2022. "(Dis)Ordered Social Sequences of Mobile Young Adults: Spatial, Social and Return Mobilities." *Journal of Youth Studies* 25 (2): 242–258. <https://doi.org/10.1080/13676261.2020.1865526>.
- Winogrodzka, D. *in print*. "Nie jest to życie, które oni rozumieją, w ich mniemaniu moje życie jest bardzo niestabilne". Młodzi dorosli o stabilności zawodowej własnej i swoich rodziców." *Przeгляд Socjologii Jakościowej*.
- Woodman, D. 2009. "The Mysterious Case of the Pervasive Choice Biography: Ulrich Beck, Structure/Agency, and the Middling State of Theory in the Sociology of Youth." *Journal of Youth Studies* 12 (3): 243–256. <https://doi.org/10.1080/13676260902807227>.

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

Dominika Winogrodzka 
Uniwersytet SWPS

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

Słowa kluczowe:

rynek pracy,
stabilność
zawodowa, młodzi
dorośli, różnice
pokoleniowe

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

Dominika Winogrodzka

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

e-mail: dwinogrodzka@swps.edu.pl



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

Wprowadzenie

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

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

Przemiany pracy i ich wpływ na ścieżki zawodowe ludzi młodych

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Niestabilność na rynku pracy – co na to młodzi?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Metodologia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Podsumowanie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie Winogrodzka, 2023.

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

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

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

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

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

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

Finansowanie

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

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

Bibliografia

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

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

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

Isidorsson Tommy, Kubisa Julia (red.) (2020), *Job Quality in an Era of Flexibility: Experiences in a European Context*, London: Routledge.

Jacyno Małgorzata (2007), *Kultura indywidualizmu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Jensen Anders, Thuesen Christian, Gerald Joanna (2016), *The Projectification of Everything: Projects as a Human Condition*, „Project Management Journal”, vol. 47, no. 3, s. 21–34, <https://doi.org/10.1177/875697281604700303>

Jonsson Dan (2007), *Flexibility, stability and related concepts*, [w:] Bengt Furåker, Kristina Håkansson, Jan Ch. Karlsson (red.), *Flexibility and Stability in Working Life*, Basingstoke: Palgrave Macmillan, s. 30–41.

Kaczmarczyk Paweł (2012), *Labour Market Impacts of Post-Accession Migration from Poland*, [w:] *Free Movement of Workers and Labour Market Adjustment: Recent Experiences from OECD Countries and the European Union*, Paris: OECD Publishing, s. 173–196, <https://doi.org/10.1787/9789264177185-en>

Kaczmarczyk Paweł (2019), *Młodzi w dobie migracyjnej zmiany*, [w:] Krystyna Szafraniec (red.), *Młodzi 2018: cywilizacyjne wyzwania, edukacyjne konieczności*, Warszawa: Grupa EPL, s. 53–81.

Kalina-Prasznik Urszula (2009), *Wpływ globalizacji i integracji na zmiany rynku pracy*, [w:] Marian Noga, Magdalena K. Stawicka (red.), *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, Warszawa: Wydawnictwo CeDeWu, s. 7–14.

Kalleberg L. Arne (2009), *Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition*, „American Sociological Review”, vol. 74, no. 1, s. 1–22, <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>

Karolak Mateusz (2020a), *Odczarowanie i normalizacja migracji. Prekaryzacja pracy młodych Polaków a procesy akcesyjne*, [w:] Adam Mrozowicki, Jan Czarzasty (red.), *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 215–235.

Karolak Mateusz (2020b), *Společno-ekonomiczne konteksty prekaryzacji pracy młodych w Polsce*, [w:] Adam Mrozowicki, Jan Czarzasty (red.), *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 49–72.

Kaźmierska Kaja, Waniek Katarzyna (red.) (2020), *Telling the Great Change. The Process of the Systemic Transformation in Poland in Biographical Perspective*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Kelly Peter (2017), *Growing up after the GFC: responsabilisation and mortgaged futures*, „Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education”, vol. 38, no. 1, s. 57–69, <https://doi.org/10.1080/01596306.2015.1104852>

Kiersztyn Anna (2020), *Niepewność zatrudnienia młodych dorosłych: analiza sekwencji karier zawodowych*, „Studia BAS”, t. 2, nr 62, s. 73–90, <https://doi.org/10.31268/StudiaBAS.2020.14>

Kohli Martin (2007), *The Institutionalization of the Life Course: Looking Back to Look Ahead*, „Research in Human Development”, vol. 4, no. 3–4, s. 253–271, <https://doi.org/10.1080/15427600701663122>

Krasowska Agata (2017), *Ideologia pracy a problem sprawstwa prekariatu*, „Humanizacja Pracy”, t. 2, nr 288, s. 65–80.

Kwiek Marek (2017), *Prywatyzacja i deprywatyzacja: od ekspansji (1990–2005) do implozji (2006–2025) systemu szkolnictwa wyższego w Polsce*, „Nauka”, t. 1, s. 39–67.

Leyk Aleksandra, Wawrzyniak Joanna (2020), *Cięcia. Mówiona historia transformacji*, Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cytowanie

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

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

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

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