

PIOTR MILLER



Freelance

Kariera zawodowa poza organizacją



WYDAWNICTWO
UNIwersYTETU
ŁÓDZKIEGO

Freelance

Kariera zawodowa poza organizacją



WYDAWNICTWO
UNIwersytetu
ŁÓDZKIEGO

[Kup książkę](#)

PIOTR MILLER

Freelance

Kariera zawodowa poza organizacją



WYDAWNICTWO
UNIwersytetu
ŁÓDZKIEGO

ŁÓDŹ 2016

[Kup książkę](#)

Piotr Miller – Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Skierniewicach
Instytut Nauk Społecznych, 96-100 Skierniewice, ul. Batorego 64C

RECENZENT

Kazimierz Frieske

REDAKTOR INICJUJĄCY

Iwona Gos

OPRACOWANIE REDAKCYJNE

Aneta Tkaczyk

SKŁAD I ŁAMANIE

AGENT PR

KOREKTA TECHNICZNA

Leonora Wojciechowska

PROJEKT OKŁADKI

Stämpfli Polska Sp. z o.o.

Zdjęcie wykorzystane na okładce: © Shutterstock.com

© Copyright by Piotr Miller, Łódź 2016

© Copyright for this edition by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2016

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

Wydanie I. W.07801.16.0.M

Ark. wyd. 11,0; ark. druk. 9,625

ISBN 978-83-8088-466-3

e-ISBN 978-83-8088-467-0

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

90-131 Łódź, ul. Lindleya 8

www.wydawnictwo.uni.lodz.pl

e-mail: ksiegarnia@uni.lodz.pl

tel. (42) 665 58 63

[Kup książkę](#)

Spis treści

Praca – zatrudnienie – zawód – kariera: o ewolucji potocznych i socjologicznych sposobów postrzegania życia zawodowego – wprowadzenie	7
---	---

Doświadczanie kariery poza organizacją	17
---	-----------

W kierunku outsourcingu i elastycznych form zatrudnienia? Geneza zjawiska freelancingu na polskim rynku pracy	17
<i>Freelance</i> : nowe określenie dla dobrze znanego zjawiska?	22
Doświadczanie kariery poza organizacją – centralna kategoria badania	25
Kogo można nazwać wolnym strzelcem? Perspektywa uczestników zjawiska	26
„Stawanie się”: drogi dochodzenia do decyzji o zostaniu wolnym strzelcem i jej motywy	35
Próba typologii wolnych strzelców	37
Etapy kariery wolnego strzelca	45
Ideologiczny wymiar pracy wolnych strzelców	55
Objaśnianie specyfiki własnego życia zawodowego oraz samooszukiwanie się w pracy wolnych strzelców.	62
Tożsamość zawodowa wolnego strzelca	70
Kapitał kariery a poczucie ciągłości życia zawodowego wolnych strzelców	79
Czas i przestrzeń: wytwarzanie ram dla życia zawodowego poza organizacją	84
Niepewność życia zawodowego: wolni strzelcy a prekariat	96

Wolni strzelcy: przegląd ważniejszych inspiracji teoretycznych	105
---	------------

„Idee podstawowe” i „źródłowe wyobrażenia”: interakcjonizm symboliczny jako rama rozważań	105
Pomiędzy poczuciem bezpieczeństwa a poczuciem wolności: o niepewności i indywidualizacji współczesnego życia zawodowego	107
Wolni strzelcy w ujęciu nauk społecznych – przegląd dotychczasowych refleksji nad zjawiskiem	111

Metodologiczne ramy projektu badawczego – w jaki sposób badano zjawisko	117
Metodologia teorii ugruntowanej: uzasadnienie wyboru strategii badawczej	117
Techniki zbierania danych wykorzystane w projekcie badawczym	120
Wywiad swobodny	120
Osobiste uczestnictwo i doświadczanie jako forma obserwacji zjawiska	124
Wywiad swobodny z wykorzystaniem fotografii	127
Wykorzystanie Internetu jako źródła danych zastanych	130
Techniki opracowania i analizy danych. Kodowanie rzeczowe i teoretyczne	133
Wybrane etyczne aspekty badania	136
 Wnioski końcowe	 139
Bibliografia	145

Praca – zatrudnienie – zawód – kariera: o ewolucji potocznych i socjologicznych sposobów postrzegania życia zawodowego – wprowadzenie

Niniejsze opracowanie koncentruje się wokół problematyki karier zawodowych niezależnych specjalistów, określanych jako wolni strzelcy bądź freelancerzy. Pojawienie się tej specyficznej kategorii „pracowników” na współczesnym rynku pracy najczęściej wiąże się z jego głębokimi przemianami, a te z kolei są konsekwencją między innymi szybkiego postępu technologicznego (szczególnie na płaszczyźnie technologii komunikacyjnych, umożliwiających wykonywanie pracy zdalnej), dążenia pracodawców do redukcji kosztów pracy (poprzez różne formy jej kontraktowania czy outsourcingu) oraz rozmaitych procesów o podłożu socjo-kulturowym (z tendencją do indywidualizacji różnych obszarów codziennego życia na czele). Specyfika karier zawodowych wolnych strzelców polega na tym, że są one realizowane w dużej mierze „na własną rękę”, w pewnym oderwaniu od tradycyjnie pojmowanych struktur organizacji formalnych, wraz z narzucanymi przez nie procedurami awansu, rozwoju zawodowego, ścieżkami kariery etc. Dzięki temu ich kształt i przebieg mogą budzić pewną ciekawość poznawczą, jako zjawisko ciągle – jak się zdaje – w stosunkowo niewielkim stopniu rozpoznane (przynajmniej w warunkach polskiego rynku pracy). Kariera wolnego strzelca, zarówno na płaszczyźnie sposobu jej zorganizowania, kształtu, jak i znaczeń przypisywanych jej przez aktorów społecznych zaangażowanych w jej realizację, bywa postrzegana jako antyteza stereotypowo pojmowanej „kariery w korporacji”, utożsamianej najczęściej z mozolną wspinaczką po „drabinie” coraz wyższych i bardziej odpowiedzialnych stanowisk. Dla wolnego strzelca organizacja jest z reguły nie tyle „pracodawcą”, ile raczej „klientem”, „zleceniodawcą” bądź też „partnerem w realizowanym w danym momencie projekcie biznesowym”; kierownicy organizacji nie są jego „formalnymi przełożonymi”, a pracownicy organizacji – „kolegami z pracy”. Co więcej, również fizyczną przestrzenią codziennej pracy wolnego strzelca bardzo często nie jest siedziba firmy, a na przykład prywatna przestrzeń

własnego mieszkania. Tym samym wiele spośród najbardziej „typowych” zewnętrznych granic, w obrębie których zazwyczaj toczy się kariera zawodowa, w przypadku wolnych strzelców w ogóle nie występuje.

Publikacja opiera się na wynikach badania socjologicznego nad różnymi obszarami codziennego doświadczania kariery zawodowej przez wolnych strzelców. Projekt badawczy był realizowany w latach 2009–2014 i miał na gruncie polskim w dużej mierze charakter eksploracyjny. Przeprowadzono go z użyciem jakościowych metod badawczych, w podejściu charakterystycznym dla paradygmatu interpretatywnego oraz symbolicznego interakcjonizmu. Punktem wyjścia do podjęcia badania były osobiste doświadczenia autora-badacza, przez trzy lata zaangażowanego w „pełnowymiarową” pracę w charakterze wolnego strzelca w branży szkoleniowo-doradczej. Z założenia publikacja nie miała mieć charakteru autoetnograficznego, dlatego dane, na których się opiera, pochodzą nie tylko ze wspomnianego osobistego uczestnictwa w analizowanym zjawisku (potraktowanego tu jako specyficzna forma obserwacji uczestniczącej), ale także z wywiadów swobodnych, wywiadów na podstawie fotografii czy z analizy materiałów zastanych, pochodzących z artykułów branżowych, internetowych forów dyskusyjnych, serwisów społecznościowych i grup tematycznych. Wykorzystaną strategią badawczą i analityczną była metodologia teorii ugruntowanej, uznana przez autora za możliwie najbardziej spójną z bliskimi mu założeniami symbolicznego interakcjonizmu, a jednocześnie proponująca określony zestaw procedur badawczych i analitycznych, które w pewien sposób porządkowały kierunek, w jakim podążał projekt. Badanie przeprowadzono wśród wolnych strzelców z dwóch największych miast centralnej Polski: Warszawy i Łodzi, reprezentantów rozmaitych branż (od szkoleniowców i konsultantów biznesowych poprzez dziennikarzy i tłumaczy języków obcych po programistów i innych specjalistów z obszaru IT), będących na różnych etapach realizacji własnej kariery zawodowej. Znalazły się wśród nich zarówno osoby dwudziestokilkuletnie, stawiające dopiero swoje pierwsze kroki na rynku pracy, jak i takie, które po długich latach pracy w korporacji postanowiły radykalnie zmienić kształt swojego życia zawodowego i rozpocząć pracę „na własny rachunek”.

Głównym zamysłem autora była próba przybliżenia Czytelnikowi tego, jak wygląda codzienność funkcjonowania jako wolny strzelec, dlatego empiryczna część niniejszego opracowania zawiera wiele możliwie obszernych cytatów z wypowiedzi freelancerów, które mają stanowić swego rodzaju ilustrację opisywanych zjawisk i ułatwić zrozumienie perspektywy osób realizujących taki model kariery zawodowej.

Aby podjąć usystematyzowane rozważania nad tym, czym jest i czym charakteryzuje się „bycie wolnym strzelcem”, należy dokonać przynajmniej skrótowego przeglądu tego, jak zmieniało się potoczne i socjologiczne pojmowanie pracy zawodowej, jej kształtu i roli, jaką odgrywa w codziennym życiu człowieka. Ma to ogromne znaczenie dla właściwego sposobu zrozumienia omawianego w niniejszej publikacji punktu widzenia autora na temat analizowanego zjawiska. Stoi

on bowiem na stanowisku, że wyjątkowo ściśle powiązane ze sobą na przestrzeni lat kategorie: pracy zawodowej, zatrudnienia, zawodu oraz kariery w przypadku wolnych strzelców zaczynają „rozchodzić się w różnych kierunkach”. Poniżej nakreślono zatem pokrótce ewolucję sposobów pojmowania pracy zawodowej, które w zamyśle mają pomóc Czytelnikowi w zrozumieniu kierunku zmian opisywanych w niniejszym opracowaniu.

Można odnieść wrażenie, że dominującym w polskich warunkach, potocznym „paradygmatem” postrzegania życia zawodowego jest dążenie do zapewnienia maksymalnego poczucia bezpieczeństwa i stabilizacji zatrudnienia w określonym miejscu pracy i wykonywanym zawodzie. Jego drugim elementem jest myślenie o życiu zawodowym w trzech kategoriach: (1) konkretna grupa ludzi (2) realizująca konkretny typ pracy, (3) osadzona w konkretnej strukturze organizacyjnej (por. Damarin 2006: 431). Jednak w praktyce coraz częściej okazuje się, że utrzymanie owego „paradygmatu” w niezmienionej formie jest w wielu przypadkach coraz trudniejsze do wykonania, szczególnie w kontekście bardzo głębokich przeobrażeń, jakie zaobserwować można w ostatnich latach na rynku pracy, z wyraźną tendencją do ograniczania przez pracodawców kosztów pracy i uelastyczniania form zatrudnienia na czele. Według różnych szacunków na polskim rynku pracy obecnie przeszło półtora miliona osób pracuje w oparciu o różne formy umów cywilnoprawnych. Wiele już powiedziano na temat rozmaitych niekorzystnych zjawisk związanych z nadmiernym uelastycznianiem zatrudnienia (*vide* „umowy śmieciowe”), ale jednocześnie dużo słabiej jest słyszalny głos tych osób, które z różnych względów są gotowe wykonywać pracę na innych niż powszechnie uznawane za najbardziej korzystne warunkach i które wcale nie tak rzadko są gotowe przyjąć i zaakceptować „reguły gry” współczesnego rynku pracy, decydując się na karierę zawodową w nieco odmienniejszej od „tradycyjnej” formie.

Na przestrzeni wieków sposób wykonywania pracy zawodowej przez człowieka ulegał ogromnym przeobrażeniom – i to zarówno jeśli chodzi o sposób rozumienia samego działania (czyli treści pracy), jej form, jak i warunków, w jakich praca jest świadczona (np. czas, miejsce, bezpieczeństwo pracy etc.). Inaczej pojmowane były praca i jej rola w epoce przedindustrialnej, inaczej – w przemysłowej, jeszcze inaczej interpretowana jest współcześnie (zob. np. Furmanek 2006: 51–53). Część autorów zwraca uwagę, że ostatnimi czasy praca staje się „coraz rzadszym dobrem”, choć zarazem, jak pokazują badania (zob. Kozek 2014: 77, 84–85), nadal stanowi dla społeczeństwa jedną z kluczowych wartości i jeden z dwóch (obok życia rodzinnego) najważniejszych aspektów codzienności człowieka (Walczak-Duraj 2011: 42–43). Ogromnym zmianom podlegał (i nadal podlega) również charakter zależności pomiędzy pracodawcą a pracownikiem: od niewolnictwa, poprzez poddaństwo, po pracę najemną w zamian za określone wynagrodzenie (Chobot 1997: 21–27).

Dodatkową trudność w interpretacji omawianego zagadnienia może stanowić swego rodzaju „zapóźnienie” refleksji socjologicznej względem praktyki codziennego życia społecznego. Jest to szczególnie widoczne w przypadku zjawisk

relatywnie „młodych”, nie do końca rozpoznanych, dla których nie została dotychczas wypracowana wystarczająco precyzyjna siatka terminologiczna czy satysfakcjonująca podbudowa teoretyczna. Socjologia jest o „kilka kroków” za zjawiskami, jakie pojawiają się i zaczynają funkcjonować w przestrzeni codziennego życia społecznego. Jednocześnie dość ograniczone możliwości nauk społecznych w zakresie przewidywania przyszłych zdarzeń i fenomenów sprawiają, że każda próba ich uchwycenia już w momencie powstawania zaczyna mieć charakter retrospektywny, stając się swoistą „fotografią” przeszłych wydarzeń. Wprawdzie możemy mówić o dość wyraźnej ewolucji kierunków zainteresowań współczesnej socjologii pracy, widocznej nie tylko w zmieniającej się tematyce pojawiających się opracowań naukowych, ale nawet i w autoodefinicjach tworzonych przez samych badaczy (dla przykładu: wydaje się, że coraz rzadziej spotkać można dziś „socjologów przemysłu”, coraz częściej zaś choćby „socjologów biznesu”), jednakże w dalszym ciągu pewne zjawiska pojawiające się na rynku pracy, takie jak choćby: *job-sharing*, *outsourcing*, *barter*, *coworking* (a także analizowany tutaj *freelancing*) i wiele innych pozostają albo mocno niedookreślone, albo zidentyfikowane i przeanalizowane tylko w dość ograniczonym stopniu. Często natomiast zdarza się tak, że próby przykładania do tych zjawisk istniejących ram teoretycznych czy struktur pojęciowych nie zawsze okazują się najlepszym rozwiązaniem (dotyczy to choćby *freelancingu*, który w wielu publikacjach uznawany jest – w ocenie autora w nie do końca uprawniony sposób – za synonim „pracy w wolnym zawodzie” bądź też kolejną „niestandardową formę zatrudnienia”).

Wnioski zaprezentowane w niniejszej publikacji mają wpisywać się w szerszy nurt refleksji nad procesami przemian rynku pracy, które swego czasu U. Beck określił mianem „odstandaryzowania pracy zarobkowej” (Beck 2002: 212–213):

Spółczeństwa przemysłowe, po długich okresach przyzwyczajania się przywykły, że praca zarobkowa to oczywiście praca wykonywana poza domem. Ten rozdział pomiędzy pracą w gospodarstwie domowym i pracą zarobkową przez rozluźnienie zasad związanych z obecnością na miejscu, elektroniczne sieci zdecentralizowanych miejsc pracy itd., staje się w systemie społeczeństwa ryzyka nieaktualny [...]. Dotychczas podstawowe kategorie, takie jak przedsiębiorstwo, zawód, praca zarobkowa – nie obejmują już powstającej rzeczywistości takiej organizacji pracy, która częściowo staje się społecznie niewidoczna. Mają się one tak samo do rodzącego się systemu niepełnego zatrudnienia jak pojmowanie pracy w społeczeństwie feudalnym do stosunków pracy w społeczeństwie przemysłowym.

Zmiany zachodzące na rynku pracy (szczególnie rosnące znaczenie elastycznych form zatrudnienia) sprawiają, że można mówić o pojawieniu się pewnego rozdźwięku pomiędzy pracą a zatrudnieniem (por. Ratajczak 2007: 42–43). Coraz częściej mamy do czynienia z sytuacją, w której „osoba pracująca” niekoniecznie jest jednocześnie „osobą zatrudnioną” z formalnego punktu widzenia. Można odnieść wrażenie, że długoterminowe „przywiązanie” pracownika do jednego miej-

sca pracy w wielu wypadkach nie jest już w interesie pracodawcy. Część badaczy (Bańka 2008: 65) sygnalizuje wręcz, że odejście od „klasycznych”, opartych na długofalowych, formalnych kontraktach sposobach zatrudnienia staje się powoli „koniecznością, od której nie ma odwrotu”. Jednocześnie zwraca się uwagę (Leighton i in. 2010: 26–29; por. Clinton i in. 2006: 181), że zmiana tendencji, idąca w kierunku coraz większego zainteresowania rezygnacją ze stałego zatrudnienia na rzecz niestandardowych form pracy, zaczyna się pojawiać także po symbolicznej „drugiej stronie barykady” (po stronie pracowników). Przy czym w polskich warunkach dominującym sposobem postrzegania życia zawodowego wciąż jest dążenie do utrzymania możliwie trwałego zatrudnienia, przynoszącego stałe dochody o przewidywalnej wysokości, zapewniającego pewien poziom bezpieczeństwa (Ratajczak 2007: 43), co można byłoby wiązać z tzw. bagażem powojennej umowy społecznej (za: Leighton i in. 2010: 26–29), której dwoma głównymi filarami były: (1) gwarancja „pracy na całe życie” oraz (2) gwarancja otrzymania emerytury w przyszłości.

Jednocześnie na współczesnym rynku pracy bez trudu odnaleźć można takie osoby, które nie tylko są gotowe „na własną rękę” wyjść naprzeciw zmieniającym się oczekiwaniom rynku pracy i zaakceptować je jako naturalną kolej rzeczy, ale wcale nierzadko uznać „zatrudnienie niepracownicze” czy którąś z tzw. nietypowych form zatrudnienia pracowniczego (Kryńska 2003: 13–18; Hajn 2003: 56, 76) za rozwiązanie dla siebie korzystne. Wielu autorów (zob. choćby Leighton i in. 2010: 27) twierdzi, że takie podejście dotyczy głównie tzw. młodzieży ery milenijnej, czyli osób, które wkraczały na rynek pracy na przełomie XX i XXI wieku i później, bardziej niż poprzednie generacje cenią sobie swój indywidualizm i dla których koncepcja „nieodłącznego i wszechogarniającego miejsca pracy”, któremu należy podporządkować inne sfery codziennego życia, realizowana często przez ich rodziców i nieco starszych kolegów, jest dość odległa. Pojawia się coraz liczniejsza kategoria osób, które nie są zatrudnionymi na stałe pracownikami firmy, a jedynie jej współpracownikami czy podwykonawcami. Innymi słowy: wprawdzie „pracują dla organizacji, ale jednocześnie nie są jej częścią” (Leighton 2010: 12). Często znajdują się tym samym poza obszarem „bezpośredniej jurysdykcji” przełożonych, departamentów zarządzania zasobami ludzkimi etc. Znaczenia terminów „praca” oraz „zatrudnienie” w tym miejscu dość wyraźnie rozchodzą się. Można pracować dla kogoś, jednocześnie wcale nie będąc „zatrudnionym przez niego pracownikiem”. Zatrudnienie w tradycyjnym rozumieniu zaczyna stawać się coraz częściej zaledwie jedną z możliwych opcji, czy też: form wykonywania pracy zawodowej.

Podobnie sytuacja wygląda również w odniesieniu do kategorii zawód i kariera (por. Ratajczak 2007: 47–51). Można zaryzykować stwierdzenie, że tradycyjne ujęcie zawodu, przez socjologię rozumianego najczęściej jako pewien „zbiór umiejętności i zasobów wiedzy, umożliwiających realizowanie względnie stałych czynności, wykonywanych przez jednostkę w ramach tzw. społecznego podziału pracy, stanowiący dla niej zazwyczaj podstawowe źródło dochodu i utrzymania”

(na podst. Olechnicki, Załęcki 1999: 256; zob. też Przestalski 2008: 237–238), zaczyna w wielu przypadkach tracić na znaczeniu. Co najmniej od czasów M. Webera i K. Büchera tradycyjnie pojmowany „zawód” jako kluczowy element „społecznego podziału pracy” w praktyce codziennego życia staje się teraz coraz częściej pojęciem nieco problematycznym, do którego w wielu przypadkach dość trudno jest odnieść wykonywaną na danym etapie życia pracę zawodową. Uwagę zwraca nie tylko coraz bardziej powszechny brak spójności pomiędzy „zawodem wyuczonym” a „zawodem wykonywanym” (zob. Przestalski 2008: 261–262; Kozek 2014: 183–185), ale także niedostrzeganie (lub dostrzeganie ze znacznym opóźnieniem) pojawiania się pewnych kategorii zawodów, *quasi*-zawodów, profesji czy specjalizacji w publikacjach na temat współczesnego rynku pracy (w tym opracowaniach kluczowych, oficjalnych, takich jak ministerialna *Klasyfikacja zawodów i specjalności*), wreszcie wyraźnie obserwowalne dużo mniejsze przywiązanie samych jednostek do definiowania swojego życia zawodowego w kategoriach wykonywania „konkretnego zawodu”. O ile dość łatwo można powiedzieć o sobie: „z zawodu jestem górnikiem/kierowcą autobusu/hydraulikiem”, o tyle osoba pracująca zarobkowo jako: web-designer, web-developer, specjalista ds. cloud computingu, specjalista ds. data mining, moderator forum internetowego, bloger modowy, trendwatcher, coolhunter, konsultant e-commerce, brand manager, customer relationship manager (CRM), database manager, help-desk manager, facility manager, diet-coach, wedding-planner czy też specjalista buzz-marketingu, mówiąc o swojej pracy jako o zawodzie, zrobi to często w sposób nie do końca uzasadniony, kierując się potoczną definicją tego, co bywa rozumiane jako „zawód”. Ponadto owe „zawody” czy *quasi*-zawody są coraz częściej, w perspektywie całego życia zawodowego, jedynie pewnymi etapami, pozwalającymi na przykład na powiększenie doświadczenia zawodowego, zbudowanie sieci kontaktów czy zdobycie innych zasobów, ważnych dla realizowanej kariery. Część badaczy zjawiska sygnalizuje wręcz pojawianie się pewnych symptomów stopniowego „kryzysu zawodoznawstwa” na gruncie nauk społecznych (por. Ratajczak 2007: 47). Coraz trudniej jest uznać określone rodzaje aktywności za zawody, zresztą wydaje się, że często nawet nie ma takiej potrzeby. Teza ta jest być może sformułowana nieco na wyrost, niemniej jednak z pewnością daje do myślenia, gdyż po pierwsze: dość wyraźnie wskazuje na głębokość przeobrażeń, jakie zachodzą ostatnimi czasy w sferze życia zawodowego i potocznej percepcji pracy zawodowej, a po drugie: sugerować może konieczność stopniowego przenoszenia punktu ciężkości zainteresowań badaczy raczej w kierunku analiz karier zawodowych jako autonomicznego zjawiska, w wielu przypadkach coraz słabiej powiązanego z pracą w konkretnym zawodzie.

Równie istotna dla właściwego zrozumienia tez prezentowanych poniżej jest kategoria kariery, którą socjologia rozpatruje najczęściej przedmiotowo – jako strukturalną cechę przypisaną do konkretnego zawodu lub przez pryzmat określonej „ścieżki kariery”, realizowanej w ramach konkretnej organizacji. E. Hughes (2009: 17, 19–20) twierdzi, że w takim ujęciu kariera rozumiana jest jako „wędrówka poprzez kolejne statusy organizacyjne i przypisane do nich kolejne biura

w organizacji”, kończąca się na przykład na dotarciu do samodzielnego stanowiska kierowniczego (*executive*). Jednostki realizujące karierę zawodową są natomiast traktowane jako „nosiciele określonych ról zawodowych, w zbiurokratyzowanych systemach instytucjonalnych” (Rokicka 1995: 12). Mówimy wtedy (Becker 1952: 470; Martin, Strauss 1956: 101–102) o wertykalnym ujęciu kariery (postrzeganej przez pryzmat jej kolejnych etapów, stadiów czy „szczebli”). Jednocześnie istnieje możliwość rozpatrywania kariery w ujęciu horyzontalnym (przemieszczanie się pomiędzy stanowiskami na tym samym poziomie hierarchii organizacyjnej). Mimo że relatywnie rzadziej myśli się o niej w ten sposób, tak pojmowana kariera może się wiązać nie tylko z awansem, ale także i degradacją, czyli z przemieszczaniem się „w dół” organizacyjnej drabiny stanowisk (Becker, Strauss 1956: 254; Martin, Strauss 1956: 102).

Z kolei ujęcie kariery, które można by określić mianem podmiotowego (jak się zdaje, dużo bliższe temu, co proponował np. Hughes 1997: 389–397), nieco szersze niż propozycja ujęcia dynamicznego kariery (w którym rozpatruje się ją, kładąc głównie nacisk na to, komu udaje się uzyskać dostęp do określonych dóbr, w jaki sposób i z jakimi konsekwencjami; zob. Słomczyński 2007: 7), nakazuje spojrzeć na karierę także z perspektywy jednostki zaangażowanej w jej realizację. Hughes (1997: 389; 2009: 18) pisze, że kariera zawodowa nie będzie w pełni właściwie zrozumiana, jeżeli nie osadzimy jej w kontekście pozostałych działań jednostki, podejmowanych przez nią w codziennym życiu. W tym sensie każda jednostka realizuje pewną karierę – parafrazując Hughesa (1997: 390): „każda biografia to w istocie studium przypadku jakiejś kariery”. Kariera w optyce podmiotowej zawiera w sobie splecione, przenikające się elementy obiektywne (zajmowane pozycje, kompetencje, obowiązki, pełnione funkcje etc.) oraz subiektywne (interpretacje, postrzeganie różnych etapów kariery, definiowanie sytuacji, oczekiwania, motywów, odczucia etc.) (Ratajczak 2007: 49). A zatem – jednostki rzeczywiście w toku swej kariery „wędrują pomiędzy różnymi statusami”, ale zarazem współkreują je i uzyskują w toku interakcji informacje zwrotne na temat własnej tożsamości (Rokicka 1995: 116). Zwraca się uwagę (Becker, Strauss 1956: 263), że w życiu dorosłego człowieka relacja pomiędzy różnymi pozycjami zajmowanymi w toku kariery a zmianami na płaszczyźnie tożsamości jest kluczowa. Istotna w tym kontekście będzie także kategoria sukcesu zawodowego. W rozumieniu interakcjonistycznym koncepcja sukcesu jako celu kariery kładzie nacisk przede wszystkim na to, w jaki sposób ów sukces zdefiniuje sama jednostka (por. Rokicka 1995: 124, za: Becker 1966; Arthur i in. 2005: 178).

W tym modelu kariera toczy się zatem z reguły w ramach pewnej struktury, która narzuca ramy i mocno wpływa na możliwe kierunki jej rozwoju. Tymczasem autora niniejszego opracowania interesował fenomen realizowania i doświadczania kariery zawodowej poza organizacją formalną. Mimo że przynajmniej dla części biorących udział w badaniu osób organizacja nadal stanowiła pewien punkt odniesienia – chociażby jako formalny zleceniodawca, na rzecz którego realizowany jest konkretny projekt, czy też jako „miejsce pracy” (rozumiane jako fizyczna

i społeczna przestrzeń wykonywanej pracy) nad danym projektem – to jednocześnie ścieżki ich karier nie były w żaden sposób prostym odwzorowaniem hierarchii statusów organizacyjnych. Można powiedzieć, że w wśród wolnych strzelców struktura organizacyjna w ogóle nie jest już uznawana za szczególnie istotną dla przebiegu i kształtu kariery. Co więcej, taki model kariery w wypowiedziach realizujących ją aktorów często jest wręcz prezentowany jako przeciwieństwo stereotypowo pojmowanej „korporacyjnej wspinaczki” (por. *corporate climbing frame* czy *climbing institutional ladders*, w: Gunz 1993: 17–24, Becker, Strauss 2009: 30). Zestawienie kluczowych różnic między tradycyjnym („biurokratycznym”) a współczesnym („przedsiębiorczym”) pojmowaniem kariery zaprezentowano w tabeli 1 (na podst. Bohdziewicz 2010: 42):

Tabela 1. Tradycyjne a współczesne pojmowanie kariery zawodowej

Tradycyjny (biurokratyczny) model realizacji kariery zawodowej	Współczesny (przedsiębiorczy) model realizacji kariery zawodowej
• ścieżka kariery zawodowej oraz zasady jej realizowania wyznaczone (formalnie lub nieformalnie) przez organizację • spełnienie przez jednostkę odgórnie zdefiniowanych wymogów jako podstawa jej kariery zawodowej w organizacji • tożsamość pracownicza zorientowana organizacyjnie	• kariera zawodowa zarządzana podmiotowo (przez jednostkę) z respektowaniem zasad dyktowanych przez rynek pracy • autonomiczne budowanie przez jednostkę własnej „zatrudnialności” (<i>employability</i>) oraz atrakcyjności rynkowej (<i>marketability</i>) jako podstawa kariery zawodowej • tożsamość pracownicza zorientowana profesjonalnie

Źródło: (Bohdziewicz 2010: 42).

W sytuacji, w której coraz mniej klarowne stają się granice między tym, co jest, a co nie jest „zawodem”, „pracą” czy też „karierą”, życie zawodowe człowieka coraz częściej zyskuje kształt mocno zindywidualizowanej „kariery bez granic” (*boundaryless career*, zob.: Defilippi, Arthur 1994; Mirvis, Hall 1994). Samo sformułowanie „kariera bez granic” rozumieć można na co najmniej kilka sposobów (por. Bohdziewicz 2010: 44–45). Po pierwsze, może się ono odnosić do znacząco zwiększonej mobilności pracownika, który swoją pracę może wykonywać na rzecz wielu różnych podmiotów, a nie wyłącznie dla jednej organizacji. Po drugie, wskazuje na zacieranie granic pomiędzy sferą życia zawodowego i osobistego, choćby ze względu na brak z góry narzuconego czasu i miejsca pracy. Po trzecie, mówi wreszcie o kształtowaniu się ścieżki kariery oraz tożsamości zawodowej w sposób niezależny od tożsamości organizacyjnej. Idąc dalej, można by się pokusić również o interpretację terminu „kariera bez granic” w kontekście zanikania barier geograficznych i komunikacyjnych (przede wszystkim dzięki technologiom teleinformatycznym), co oferuje szereg nowych możliwości na przykład w zakresie budowania sieci kontaktów biznesowych. Co za tym idzie, klientem czy zleceniodawcą jednostki realizującej taki model kariery może być zarówno lokalna firma, jak i organizacja mająca swoją siedzibę na drugim końcu świata. Dotychczasowy

dominujący model kariery, oparty przede wszystkim na posiadanych kwalifikacjach (rozumianych wąsko: jako wiedza, umiejętności i uprawnienia zawodowe, nabyte w toku formalnej edukacji), jest stopniowo zastępowany modelem kariery opartej na kapitale szerzej rozumianych kompetencji. Wśród nich za najistotniejsze uznaje się trzy kategorie kompetencji (Defilippi, Arthur 1994: 308–311, por. Bohdziewicz 2008: 168): (1) *know why* (obejmujące m.in. schematy motywacyjne, wartości, zainteresowania, ideologię powiązaną z wykonywaną pracą czy nadawanie sensu karierze realizowanej w taki, a nie inny sposób); (2) *know how* (obejmujące wiedzę specjalistyczną, posiadane umiejętności, zdolności i doświadczenie w wykonywanej pracy); wreszcie (3) *know whom* (obejmujące aspekt umiejętności tworzenia relacji międzyludzkich, budowania i podtrzymywania sieci kontaktów etc.). Syntetycznego zestawienia kluczowych różnic pomiędzy tradycyjnym modelem kariery a karierą bez granic dokonała S.E. Sullivan (1999: 458):

Tabela 2. Zestawienie kluczowych różnic pomiędzy karierą tradycyjną a karierą bez granic

Atrybut	Tradycyjna kariera	Kariera bez granic
Specyfika relacji pracodawca–pracownik	Bezpieczeństwo pracy w zamian za lojalność	„Zatrudnialność” w zamian za osiągnięte wyniki i elastyczność
Ramy, w jakich toczy się kariera	Jedna bądź dwie firmy	Wiele firm
Umiejętności pracownika	Powiązane ze specyfiką działalności firmy	Transferowalne
Miary sukcesu	Wynagrodzenie, awans, status	Praca „psychologicznie znacząca” (<i>psychologically meaningful</i>) dla pracownika
Odpowiedzialność za przebieg kariery	Organizacja	Jednostka realizująca karierę
Przygotowanie zawodowe	Formalne programy kształcenia pracownika	Zdobywane w toku doświadczenia
Punkty zwrotne („kamienie milowe”) w karierze	Powiązane z wiekiem pracownika	Powiązane ze zdobywanym doświadczeniem (procesem uczenia się)

Źródło: (Sullivan 1999: 458).