

PIOTR MILLER



Freelance

Kariera zawodowa poza organizacją



WYDAWNICTWO
UNIwersYTETU
ŁÓDZKIEGO

Freelance

Kariera zawodowa poza organizacją



WYDAWNICTWO
UNIwersytetu
ŁÓDZKIEGO

PIOTR MILLER

Freelance

Kariera zawodowa poza organizacją



WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO

ŁÓDŹ 2016

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

<https://doi.org/10.18778/8088-466-3>

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

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 „odstandardyzowania 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. młodszej 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 Przystalski 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. Przystalski 2008: 261–262; Kozek 2014: 183–185), ale także niedostrzeżenie (lub dostrzeżenie 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, motywy, 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
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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).

Doświadczanie kariery poza organizacją

W kierunku outsourcingu i elastycznych form zatrudnienia? Geneza zjawiska freelancingu na polskim rynku pracy

Wśród czynników, które mogły mieć wpływ na pojawienie się zjawiska freelancingu w warunkach polskiego rynku pracy, jako pierwsze trzeba wymienić czynniki ekonomiczne (przede wszystkim dążenie przedsiębiorców do maksymalnego ograniczania ponoszonych kosztów pracy). Nie mniej istotną rolę zdają się odgrywać rozmaite czynniki związane z humanizacją procesu pracy, w tym: dążeniem do większego upodmiotowienia pracowników organizacji (zob. Walczak-Duraj 2008: 187–190) oraz zwiększenia zakresu ich prawa do samodzielnego decydowania o kształcie własnego życia zawodowego. Przyglądając się uważniej źródłom freelancingu, dostrzeżemy również zapewne duże znaczenie czynników związanych z postępem technologicznym – szczególnie w obszarze technologii informacyjnych i szybkiego rozwoju Internetu, znacząco zwiększających możliwości rozwoju coraz bardziej mobilnych form zatrudnienia. Nie można pominąć również zmian zachodzących na płaszczyźnie kulturowej czy na poziomie „mentalności”. Te ostatnie, dokonujące się stopniowo i dużo wolniej niż pozostałe, często pozostają w cieniu przemian dużo łatwiej dostrzegalnych (por. Cierniak-Szóstak 2006: 197–198; Bohdziewicz 2008: 79–115). Wydaje się, że logika ciągu przemian, które nadały obecnemu kształt analizowanemu zjawisku w polskich warunkach, układała się następująco: przemiany polityczne – przemiany gospodarcze – przemiany w zakresie sposobów organizacji pracy. Zachodzące równoległe do nich przemiany na płaszczyźnie społeczno-kulturowej w dużej mierze mogą być rozpatrywane

jako najgłębszy z wymiarów czy poziomów transformacji ustrojowej. E. Dunn (2008: 18–20, 37) postawiła swego czasu ciekawą tezę, że pełne powodzenie w przechodzeniu do gospodarki rynkowej jest możliwe dopiero wówczas, gdy zmianie ulegną „podstawy tego, co znaczy być osobą”. Dlatego szczególnie istotna dla właściwego zrozumienia dalszych rozważań nad zjawiskiem freelancingu jest przynajmniej skrótowa prezentacja najważniejszych przemian na rynku pracy, jakie następowały w Polsce po 1989 roku. Powinno to pomóc Czytelnikowi w osadzeniu zjawiska w nieco szerszym kontekście społeczno-historycznym oraz umożliwić uchwycenie przynajmniej części z najistotniejszych warunków, które w ostatnich latach wpływały na pojawienie się analizowanego zjawiska.

Zwraca się często uwagę, że przejście od gospodarki socjalistycznej do kapitalistycznej było wydarzeniem bezprecedensowym: pierwszym tego typu eksperymentem na „żywym organizmie” społeczeństwa i rynku na skalę światową. Jednocześnie na proces transformacji ustrojowej warto spojrzeć nie tylko jako na wydarzenie o charakterze lokalnym czy regionalnym, ale też nieco szerzej – przez pryzmat zachodzących procesów globalizacyjnych (Dunn 2008: 20). Uwolnienie cen i rozpoczęcie racjonalizacji zatrudnienia w zakładach pracy, w których zysk był dotąd sprawą drugorzędną względem kwestii społecznych (por. Dunn 2008: 119), stanowiło pierwszy krok do urynkwienia gospodarki, co jednak pociągnęło za sobą bardzo duże koszty społeczne, w tym znaczący wzrost bezrobocia, szacowanego w pierwszych latach transformacji na 3 miliony osób (dane dot. roku 1993, zob. Rymsza 2005: 20). Kolejne lata (do 1997 roku) to czas względnej stabilizacji, a zarazem dość dużych zmian w kształcie powszechnych programów socjalnych, które przyniosły spadek realnej wartości różnego typu świadczeń, ale też wpłynęły na wzrost liczby osób, które się z nich utrzymywały (Rymsza 2005: 21). Reformy społeczne roku 1999 przyniosły skutki dwojakiemu rodzaju. Po pierwsze, do pewnego stopnia zdecentralizowały zarządzanie polityką społeczną i przenieśli je na poziom administracji samorządowej (powiatów), a po drugie, poprzez zmiany w systemie świadczeń kładły nacisk na konieczność stopniowego przedłużania wieku emerytalnego. Począwszy od roku 2003, pojawiały się dalsze rozwiązania ustawowe w zakresie programów aktywizujących i uelastyczniających rynek pracy z jednej strony oraz pewne rozwiązania dotyczące programów ochronnych z drugiej. W zamyśle miały promować i upowszechniać zatrudnienie czasowe w sytuacji, gdy zatrudnienie długotrwałe byłoby trudne do utrzymania (Rymsza 2005: 22–23).

Z perspektywy systemu prawnego państwa polska specyfika uelastyczniania zatrudnienia jest wyraźnie powiązana z różnymi konsekwencjami transformacji gospodarczej. Ale jednocześnie z punktu widzenia przedsiębiorców uelastycznianie zatrudnienia jest równie mocno połączone z dążeniem do racjonalizacji kosztów pracy, zwiększania jej efektywności i zmniejszania zakresu wydatków, które obejmować mogą takie kwestie, jak: ograniczanie ilości czasu nieprzepracowanego przez pracownika, zmniejszanie kosztownego aparatu kontrolowania pracownika, unikanie konieczności przygotowania i obsługi stanowiska pracy, wdrażania sys-

temów bezpieczeństwa i higieny pracy czy wreszcie długotrwałych i kosztownych procedur outplacementowych w przypadku zwolnień grupowych. Jedną z bardziej powszechnych form organizacji pracy realizujących taki model redukowania kosztów pracy jest tzw. *outsourcing*, czy inaczej: „eksternalizacja funkcji organizacyjnych” (Konecki 1998) bądź też „kontraktowanie pracy” (Kryńska 2003: 100–102). *Outsourcing* rozumiany bywa najczęściej jako wykorzystanie zasobów zewnętrznych w pracy przedsiębiorstwa lub przekazanie określonego procesu czy funkcji przedsiębiorstwa jakiejś zewnętrznej jednostce gospodarczej. Opiera się na założeniu, że nie wszystkie zadania, jakie na co dzień realizuje przedsiębiorstwo, muszą być koniecznie realizowane w jego siedzibie i przez własnych pracowników. Zaznacza się (por. Kryńska 2003: 115), że w najbardziej powszechnym rozumieniu *outsourcing* obejmuje przede wszystkim różne formy stałego przekazywania pewnych funkcji firmy podmiotom zewnętrznym, a nie doraźnego, krótkotrwałego kontraktowania określonych procesów.

Outsourcing idzie w parze z rosnącym znaczeniem tzw. elastycznych (Walczak-Duraj 2011: 32–40) czy też niestandardowych form zatrudnienia (nazywanych także „nowymi formami zatrudnienia” lub „nietypowymi formami organizacji pracy”). Aby wskazać, na czym polegają owe niestandardowe formy zatrudnienia, należałoby wyjść od tego, co w warunkach polskich najczęściej uznaje się za typową (standardową) formę zatrudnienia (por. Hajn 2003: 56–57): (1) zatrudnienie oparte o umowę o pracę (czyli zatrudnienie, które skutkuje nawiązaniem stosunku pracy i do którego odnoszą się przepisy kodeksu pracy), (2) umowę o pracę, zawartą na czas nieokreślony, (3) pracę wykonywaną w jednym stałym miejscu pracy. Przeciwstawia się jej najczęściej rozmaite nietypowe formy zatrudnienia pracowniczego, ale także zatrudnienie niepracownicze, samozatrudnienie czy wolontariat (za: Hajn 2003: 58–59).

Tym samym wśród nietypowych form zatrudnienia pracowniczego można wyróżnić:

- pracę na podstawie umów terminowych i pracę tymczasową (w tym *leasing* pracowniczy – inaczej: użyczenie pracownika, czyli skierowanie go do innego przedsiębiorstwa przez wyspecjalizowaną instytucję, tzw. agencję pracy tymczasowej, będącą jego właściwym pracodawcą) oraz inne formy oddawania pracownika do dyspozycji innego pracodawcy,
- pracę na wezwanie (opartą na obowiązku stawienia się pracownika do pracy na każde wezwanie pracodawcy, co dotyczy zwłaszcza prac, których rozmiaru i czasu nie da się łatwo określić z góry),
- telepracę domową (za: Hajn 2003: 71) (w całości opartą na pracy świadczonej poza fizycznym miejscem zatrudnienia i komunikowaniu się z pracodawcą za pomocą komputera i innych technicznych środków komunikowania na odległość, w odróżnieniu od telepracy pomocniczej czy telepracy *ad hoc*, polegających na realizowaniu pojedynczych, wspierających działań o charakterze telepracy poza zakładem pracy),
- pracę projektową.

Z kolei do form zatrudnienia niepracowniczego zalicza się wszelkie formy pracy realizowane w oparciu o cywilnoprawne umowy o świadczenie usług (Hajn 2003: 76), do których nie odnoszą się zapisy kodeksu pracy, a wśród nich: umowy zlecenia i umowy o świadczenie usług podobnych do zlecenia (wykonywanie przez zleceniobiorcę czynności lub zespołu czynności składających się na pewną usługę na rzecz zleceniodawcy, jednak bez bezpośredniej podległości jego poleceniom służbowym), umowy agencyjne (na mocy których agent – przedsiębiorca zobowiązuje się do stałego pośredniczenia przy zawieraniu umów z klientami danego przedsiębiorstwa), umowy o dzieło (które różnią się od umowy zlecenia naciskiem położonym nie tyle na realizację danego zadania, co na samodzielne, staranne wykonanie i dostarczenie zleceniodawcy określonego rezultatu swoich działań), umowy nakładcze (podobne do umów o dzieło, pozwalające wykonawcy na realizację działań bez nadzoru nakładcy, przy pomocy innych osób – np. członków rodziny) oraz kontrakty menadżerskie (specyficzne umowy, łączące cechy umowy o pracę, umowy o dzieło i umowy zlecenia, dotyczące zarządzania spółką lub jej określonymi zadaniami czy projektami). Kolejną z niestandardowych form zatrudnienia jest samozatrudnienie, które obecnie bywa niekiedy traktowane jako odpowiedź jednostek na rosnącą rolę outsourcingu na rynku pracy (Drozdowski, Matczak 2004: 5).

R. Drozdowski i P. Matczak (2004: 37, 40–41) proponują podział polskich samozatrudnionych na: podwykonawców, czyli właściwych partnerów outsourcingowych dla firm, samozatrudnionych „na etacie” (samozatrudnienie jako uzupełnienie pracy etatowej), samozatrudnionych z uspioną lub zawieszoną działalnością gospodarczą, wreszcie – osoby samozatrudnione w sposób wymuszony (samozatrudnienie pozorne), czyli takie, które zostały nakłonione do otworzenia działalności gospodarczej przez pracodawcę pragnącego zredukować koszty pracy (Drozdowski, Matczak 2004: 99; por. Kryńska 2007: 44–46). Można także spotkać się z nieco inną klasyfikacją samozatrudnionych (za: Brzeziński, bez daty), zbudowaną z następujących kategorii: przyszłych przedsiębiorców (dla których samozatrudnienie jest tylko etapem przejściowym do późniejszego rozwinięcia działalności gospodarczej o szerszym zasięgu), samozatrudnionych kontynuujących w praktyce realizowanie kariery pracowniczej (zob. samozatrudnienie pozorne) oraz samozatrudnionych *sensu stricto* – definiowanych jako osoby pragnące „wykonywać jednoosobową działalność gospodarczą jak wolny zawód”. O tej ostatniej kategorii Van der Born (2009: 131) pisał:

[Samozatrudniony] niezależny profesjonalista – to po części jednostka, a po części firma. Granica pomiędzy jednostką a firmą jest tutaj nieostra. Firma stanowi organizacyjne, administracyjne i prawne zaplecze dla usług świadczonych przez jednostkę. A jednocześnie zasoby firmy są ściśle określone przez kompetencje jednostki (tłum. własne).

To właśnie ostatnia ze wspomnianych kategorii jest w praktyce życia zawodowego wolnych strzelców najbardziej chyba powszechną formą formalno-praw-

nego „umocowania” dla obranego przez nich sposobu realizacji własnej kariery zawodowej. Przynajmniej z założenia samozatrudnienie jest formą nieco trwalszą niż podejmowanie prac opartych wyłącznie o umowy cywilnoprawne, bez prowadzenia działalności gospodarczej. W potocznym rozumieniu dość często stawiany jest znak równości pomiędzy samozatrudnieniem a freelancingiem (podobnie sytuacja wygląda w odniesieniu do terminów „freelancer” i „przedstawiciel wolnego zawodu”). Jest to jednak, jak się zdaje, spore uproszczenie. Nie każdy samozatrudniony to *freelancer*, a jednocześnie nie każdy *freelancer* wykonuje swoją pracę w formie samozatrudnienia. Rozpatrywanie zjawiska freelancingu wyłącznie w kategoriach pewnej specyficznej formy zatrudnienia, ukrytej pod zapożyczoną z języka angielskiego nazwą, w przekonaniu autora mocno zniekształca rozumienie istoty zjawiska. W jego optyce *freelancing* (czy też *freelance*) powinien być rozpatrywany nie tyle jako kolejna forma elastycznego zatrudnienia, ile raczej jako jeden ze współczesnych modeli kariery zawodowej czy też sposobów, w jakie może być realizowane życie zawodowe, niepowiązanych ze strukturą organizacyjną konkretnego przedsiębiorstwa. Zatem *freelance* będzie w niniejszej pracy pojmowany szerzej – jako pewien względnie nowy typ kariery zawodowej bądź też jako jedna z form zastosowania w praktyce wspomnianej wyżej idei „kariery bez granic”, która przebiega poza organizacją formalną, a która powstała w wyniku głębokich przemian strukturalnych na rynku pracy, przemian technologicznych oraz przemian społeczno-kulturowych.

Zwraca się uwagę, że polskie prawo pracy wydaje się nie nadążać za szybkimi zmianami, jakie zachodzą na rynku pracy (por. Hajn 2003: 57), gdyż przez wiele lat rozwijało się przede wszystkim jako zestaw przepisów odnoszących się głównie do „typowych” form zatrudnienia. Stąd nawet fundamentalna zasada „równego traktowania pracowników”, na której jest ono oparte, w praktyce nie może być w pełni realizowana. Niemniej jednak ogólną historyczną tendencją możliwą do zaobserwowania w jego zapisach było zawsze dążenie do stopniowego poszerzania wolności pracownika kosztem ograniczania władzy pracodawcy (Chobot 1997: 13). Wśród wielu specjalistów dominuje przekonanie, że obecny paradygmat prawa pracy ulega stopniowej erozji, gdyż współczesne przedsiębiorstwa (funkcjonujące w warunkach ostrej konkurencji i szybkiego postępu technologicznego) coraz rzadziej będą skłonne dźwigać ciężar obejmowania wszystkich pracowników tradycyjnymi („typowymi”) formami zatrudnienia. Część autorów przewiduje (Chobot 1997: 191–192) nieuniknioną ewolucję prawa pracy w kierunku coraz bardziej wyraźnego uwzględniania zwiększającej się wolności i samodzielności współczesnego pracownika, ale zarazem – jego zwiększonej odpowiedzialności i ryzyka.

Freelance: nowe określenie dla dobrze znanego zjawiska?

Przyglądając się rozmaitym nowym rozwiązaniom pojawiającym się w praktyce funkcjonowania rynku pracy (oraz idącym za nimi sposobami samookreślenia siebie w kontekście życia zawodowego), można odnieść wrażenie, że wiele z nich podpatrzono lub wręcz zapożyczono od społeczeństw, które mają dłuższy „staż” na przykład w zakresie wprowadzania nowych form zatrudnienia. Dotyczy to także terminu *freelance*, którego źródeł należy szukać w kulturze anglosaskiej. Trzeba w tym miejscu podkreślić, że sam sposób wykonywania pracy i realizacji kariery zawodowej w takiej formie nie jest do końca zjawiskiem nowym (na podobnych zasadach pracowali „od zawsze” choćby artyści czy przedstawiciele tradycyjnych „wolnych zawodów”).

Dość ciekawą propozycję umiejscowienia wolnych strzelców wśród kolejnych historycznych form realizowania kariery zawodowej złożyło dwóch badaczy z Uniwersytetu Stanforda: S.R. Barley i G. Kunda (2004; 2006). Według nich historycznie najstarszym (przełom XIX i XX wieku) modelem kariery realizowanej przez niezależnych profesjonalistów był wolny zawód (*free professionals*) (Barley, Kunda 2006: 50–54), kojarzony najczęściej z profesjami lekarza i prawnika. Wysoka pozycja profesjonalistów z tych dziedzin opierała się przede wszystkim na zdobytych w toku formalnej edukacji kwalifikacjach, potwierdzanych następnie przez branżowe środowisko poprzez nadanie stosownych uprawnień do wykonywania zawodu. Kwestia podobieństwa freelancingu do wolnych zawodów zostanie szerzej omówiona w dalszej części niniejszego rozdziału, ze względu na dość częste (w ocenie autora: mylne) traktowanie tych dwóch zjawisk jako tożsamy.

Początkowo taki model kariery zapewniał (ze względu na duże zapotrzebowanie na usługi przy relatywnie niewielkiej liczbie tego typu profesjonalistów) względnie długotrwały poziom bezpieczeństwa i stabilizacji kariery zawodowej. Jednak rosnąca konkurencja połączona z wyłanianiem się kolejnych specjalizacji oraz widocznym dążeniem do monopolizacji poszczególnych profesji przez tworzenie branżowych stowarzyszeń i samorządów zawodowych dały początek drugiej, dwudziestowiecznej formie rozwoju kariery, realizowanej w wyspecjalizowanych przedsiębiorstwach usługowych (*professional firms*), zrzeczających specjalistów tej samej branży (ale dość często: różnych specjalności) i oferujących na przykład usługi prawne, medyczne, księgowo, inżynieryjne etc. – już nie tylko indywidualnym klientom, ale również firmom o odmiennym profilu działalności. Powstanie takich przedsiębiorstw pozwalało na dotarcie do szerszych grup odbiorców po niższych kosztach, natomiast osobom stawiającym pierwsze kroki w określonej branży dawało możliwość zdobywania doświadczenia poprzez stopniowe awansowanie na kolejne stopnie organizacyjnej hierarchii. Nie jest tak, że pojawienie się tego typu firm oznaczało kres tradycyjnie pojmowanego „wolnego zawodu”. Dla części profesjonalistów, którzy zdobyli wystarczający poziom doświadczenia i kom-

petencji, praca w organizacji stanowiła punkt wyjścia do późniejszego przejścia na model kariery w wolnym zawodzie (często odbierany jako bardziej prestiżowy).

Dalszy szybki rozwój przemysłu spowodował przejście do trzeciego etapu, charakteryzującego się wzrostem zapotrzebowania na profesjonalistów korporacyjnych (*corporate professionals*), których pracą kierowali często zewnątrzni menedżerowie, niekoniecznie będący ekspertami w ich branży. Ten model kariery zapewniał im względnie długofalowe bezpieczeństwo i gwarantował brak konieczności samodzielnego pozyskiwania klientów (tym zajmowały się wyspecjalizowane jednostki przedsiębiorstwa). Pełne koszty wynagrodzenia takiego profesjonalisty ponosił w nim pracodawca.

Zmieniający się rynek pracy (oraz aspiracje części korporacyjnych profesjonalistów, których cele, ambicje i aspiracje zawodowe zaczęły różnić się ze stałym dążeniem korporacji do realizacji norm: efektywności, wydajności i generowania zysku „za wszelką cenę”), spowodowały ukształtowanie się czwartego modelu kariery – niezależnego kontraktora (*independent contractor*) czy jak to określili Barley i Kunda: „wędrownego eksperta” (*itinerant expert*). „Wędrowny ekspert” stanowi ich zdaniem nową formę kariery, która w twórczy sposób łączy ze sobą różne elementy zaczerpnięte z form „starszych” i rozwija je w kierunkach wcześniej niespotykanych (zob. Barley, Kunda 2004: 198; 2006: 52–54). Podobnie jak w wolnym zawodzie pracuje on jako niezależny specjalista, na własny rachunek, samodzielnie pozyskując klientów. Przy czym tak jak w etapie profesjonalnych firm może być związany z jakąś agencją branżową, która pośredniczy w „wynajmowaniu” jego usług innym firmom. Wreszcie – na wzór profesjonalisty korporacyjnego często pracuje w ramach zespołów projektowych, kierowanych przez korporacyjnych menedżerów. Od wcześniejszych form znacząco odróżnia go to, że nie doświadcza już takiego poziomu poczucia bezpieczeństwa kariery zawodowej i nie ma dostępu do stabilnego wynagrodzenia czy innych profitów wynikających z pracy w ramach struktury organizacyjnej. Co ciekawe, Barley i Kunda (2006: 53) twierdzą, że niezależni kontraktorzy często mocniej utożsamiają się z profesjonalistami innych branż, realizującymi taki sam jak oni model kariery, niż ze specjalistami z „własnej branży”, ale realizującymi na przykład model kariery korporacyjnej.

A zatem faktycznie „nowe” w omawianym w niniejszej publikacji zjawisku będą przede wszystkim głęboko zmieniające się społeczne uwarunkowania wykonywania pracy zawodowej (w tym dostęp do nowych technologii telekomunikacyjnych umożliwiających wykonywanie pracy zawodowej w sposób zdalny, bez konieczności osobistego stawiania się w miejscu pracy). Kolejny aspekt to niespotykany wcześniej na taką skalę zakres możliwości autodefiniowania siebie w kontekście wykonywanej pracy zawodowej, który wiąże się również z jakościowymi zmianami w zakresie treści i formy wykonywanej pracy. Osoba, która określa się np. jako *freelancer* specjalizujący się w coachingu kariery, z łatwością wskaże szereg elementów odróżniających jej codzienną zawodową aktywność od pracy doradcy zawodowego zatrudnionego w urzędzie pracy, „zawodowy bloger” zaś, komentujący bieżące wydarzenia polityczne, prawdopodobnie nie uzna swojego zajęcia

za w pełni tożsame z pracą dziennikarza publicysty pracującego w redakcji jednego z tygodników opinii. Problem z „uprawomocnieniem się” freelancingu jako osobnego zjawiska na rynku pracy jest na pierwszy rzut oka dość zbliżony do problemów rozmaitych innych, dopiero pojawiających się nowych zawodów, quasi-zawodów i profesji. Duża część tego typu potocznych (a zarazem bardzo często dość hermetycznych, branżowych) definicji odnoszących się do życia zawodowego jest konstruowana *ad hoc*, ich trwałość natomiast zależy będzie zapewne od intersubiektywnej aprobaty społecznego otoczenia bądź też od tego, czy się przebija, a następnie utrwala w potocznej świadomości (por. Marciniak 2010: 186). Trzecią kwestią jest daleko posunięta demokratyzacja dostępu do realizacji kariery zawodowej „na własną rękę”. Kierunkowe wykształcenie czy „wyuczony zawód” w kontekście możliwości pracy w charakterze wolnego strzelca przestaje mieć aż tak istotne znaczenie. Dużo ważniejsza staje się kategoria kapitału kariery, obejmująca między innymi: zakres posiadanych praktycznych, „transferowalnych” umiejętności, które mogą być wykorzystane w pracy przy różnych projektach, dla różnych klientów oraz zasięg i jakość zbudowanej sieci kontaktów biznesowych, które znacząco ułatwiają efektywne pozyskiwanie kolejnych zleceń. Drugim aspektem wspomnianej demokratyzacji jest wyraźnie egalitarne podejście wolnych strzelców badanych przez autora do tego, kogo (np. przedstawicieli jakich branż czy zawodów) można byłoby próbować zakwalifikować do ich grona.

Osobnego omówienia wymaga kwestia rozróżnienia „wolnych strzelców” od „przedstawicieli wolnych zawodów”. W ocenie autora pewnym błędem jest (powielane m.in. w wielu przekazach medialnych, a także w części publikacji) proste stawianie znaku równości pomiędzy freelancingiem a pracą w wolnym zawodzie. Wydaje się, że w przypadku wolnych strzelców w sposób zasadny można mówić co najwyżej o „wykonywaniu pracy zawodowej jak w wolnym zawodzie”. Przyjrzyjmy się temu, jak najczęściej bywa rozumiany w polskich warunkach „wolny zawód”:

Wolnym zawodem jest osobiste i samodzielne wykonywanie wewnętrznie spójnego zespołu czynności o charakterze intelektualnym, wymagających wysokich kwalifikacji (wiedzy i praktyki), systematycznie, w zamian za honorarium bezinteresownie ustalone, służące zapewnieniu świadczeń i usług klientom oraz ochronie istotnych wartości interesu ogólnego, zgodnie z obowiązującymi normami prawnymi, zasadami etycznymi i deontologicznymi (na podst. definicji K. Wojtczak w: Jacyszyn 2004: 21).

J. Jacyszyn (2004: 42 i n.) proponuje dodatkowo dokonać pewnego uszczegółowienia definicji wolnego zawodu, uwzględniającego następujące kryteria: regulowany charakter (wykonywanie zawodu uzależnione od spełnienia określonych wymagań kwalifikacyjnych i warunków określonych w odrębnych przepisach), osobisty sposób świadczenia usług (wolny zawód musi być realizowany samodzielnie, osobiście, choć niekoniecznie w formie działalności gospodarczej), kwalifikowane

wykształcenie (wiedza teoretyczna oraz umiejętności praktyczne; wiedza potwierdzona przez uprawniony do tego organ w formie odpowiedniego dokumentu), określona aksjologia wykonywanego zawodu (normy i zasady, uznawane przez osoby wykonujące dany zawód wraz z metodologią ich praktycznej realizacji), odpowiednia struktura wykonywania wolnego zawodu (praca realizowana samodzielnie i na własny rachunek lub w formie działalności gospodarczej, kancelarii, praktyki indywidualnej, prowadzonej na podstawie odpowiednich zezwoleń lub w ramach spółek cywilnych i handlowych), niezależność zawodowa (praca poza stosunkiem pracy), swoisty etos zawodowy (oparta na tradycji „misyjność” zawodu, traktowanie pracy w kategoriach powołania), stan i sposób zorganizowania (określona infrastruktura organizacyjno-prawna działalności), wynagrodzenie w formie honorarium (dla odróżnienia od otrzymywania stałej pensji pracowniczej), konieczność przestrzegania tajemnicy zawodowej, ponoszenie szczególnej odpowiedzialności za świadczone usługi, wreszcie: istnienie samorządu zawodowego, czuwającego nad jakością wykonywanych usług. Jak widać, lista kryteriów, które wskazują na to, kogo można byłoby zaliczyć w poczet przedstawicieli wolnych zawodów, jest dość długa. Tymczasem autor zaryzykuje tezę, że spory odsetek wolnych strzelców prawdopodobnie nie spełnia nawet części kryteriów podstawowych, związanych chociażby z koniecznością posiadania konkretnych, formalnych kwalifikacji przekładających się na „konkretny zawód”, co dodatkowo powinno być potwierdzone stosownymi certyfikatami przez określone środowisko branżowe.

W sposób syntetyczny można by więc próbować określić *freelancing* np. jako realizowanie samozatrudnienia (czy jednoosobowej działalności gospodarczej) jak wolnego zawodu. Choć i tu należałoby poczynić co najmniej dwa zastrzeżenia. Po pierwsze, jednoosobowa działalność gospodarcza (czy też samozatrudnienie) nie jest jedyną (choć prawdopodobnie najpopularniejszą) możliwą formą realizowania *freelancingu* (można np. odnaleźć osoby wykonujące prace uznawane za „dorywcze”, oparte wyłącznie o umowy cywilno-prawne, a jednocześnie autodefiniujące siebie i uznawane przez swoje zawodowe otoczenie za *freelancerów*). Po drugie, użyty w definicji termin „wolny zawód” nie powinien być w tym kontekście rozumiany szeroko i na dużym poziomie ogólności.

Doświadczanie kariery poza organizacją – centralna kategoria badania

Teoretyczny i empiryczny dorobek polskiej socjologii w obszarze badania karier zawodowych jest niezwykle różnorodny i bogaty. Kariery analizowano jednak najczęściej w ścisłym powiązaniu z określonym kontekstem organizacyjnym, w obrębie którego się toczą. Wtedy to organizacja w znacznym stopniu określa zasady przebiegu kariery – szczebel, na jakim w danym momencie jednostka się znajduje

oraz pozycję, jaką zajmuje (np. szeregowego pracownika, specjalisty, menedżera etc.). Ów związek między karierą zawodową a jej organizacyjnymi ramami bywał nieco mniej wyraźny na przykład w środowiskach artystycznych (zob. Wagner 2005; Ślęzak 2009), w których poszczególne etapy „rozwoju zawodowego” wyznaczane są na odmiennych zasadach. Nas jednak interesuje, jak to wygląda w sytuacji, w której kariera zawodowa jednostki jest karierą niepracowniczą, niejako całkowicie „wyjętą” z organizacyjnego kontekstu. Kiedy organizacja bywa wprawdzie jednym z klientów czy zleceniodawców, ale już nie miejscem, w którym wykonujemy naszą codzienną pracę, w którym spotykamy kolegów i przełożonych.

W toku analiz zebranego materiału empirycznego wygenerowana została centralna kategoria badania: „doświadczenie kariery zawodowej poza organizacją formalną”. To wokół niej koncentrowały się pozostałe badane wymiary pracy freelancerów. Okazuje się, że mimo dużej różnorodności branż, w jakich na co dzień pracowali badani przez autora wolni strzelcy, ich odmiennych charakterystyk społeczno-demograficznych, sytuacji życiowych itd., określone sposoby postrzegania własnej kariery zawodowej były na wielu płaszczyznach bardzo do siebie podobne. Rekonstrukcja doświadczeń badanych pozwoliła na dostrzeżenie pewnych schematów przechodzenia przez określone sytuacje życiowe i zawodowe, a także pewnych podobieństw w zakresie sposobów ich postrzegania i oceny. W dalszych rozdziałach omówione zostaną różne obszary codziennego doświadczania kariery poza organizacją. Autor postara się przybliżyć, w jaki sposób zjawisko definiują jego uczestnicy, jak może przebiegać kariera wolnego strzelca, jakie kategorie wolnych strzelców udało mu się wyodrębnić w toku badania, wreszcie: z jakimi problemami muszą się oni na co dzień mierzyć w swoim życiu zawodowym.

Kogo można nazwać wolnym strzelcem? Perspektywa uczestników zjawiska

W kontekście prezentowanego w niniejszym opracowaniu projektu badawczego i jego celów kluczowe było dokonanie próby rekonstrukcji sposobu postrzegania i definiowania zjawiska z perspektywy samych zaangażowanych w nie aktorów. Analizując wypowiedzi wolnych strzelców, pochodzące z wywiadów oraz innych źródeł, autor wyodrębnia pięć kryteriów, na podstawie których najczęściej opisują oni to, kim według nich jest *freelancer*, przy czym dla różnych osób kryteria te są ważne w różnym stopniu.

Pierwszym z warunków, jakie pojawiają się w licznych wypowiedziach wolnych strzelców, jest wymóg pracy na własny rachunek. Bywa ona rozumiana na kilka sposobów. Dla tych, którzy *freelance* traktują jako sposób na długotrwałe (nie tymczasowe czy przejściowe) źródło dochodów, praca na własny rachunek bywa dość

często utożsamiana z samozatrudnieniem lub prowadzeniem jednoosobowej działalności gospodarczej. W takim ujęciu *freelance* może być uznany za specyficzną formę mikroprzedsiębiorczości. Drugą kategorią są wolni strzelcy pracujący wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych, ale nieprowadzący własnej działalności gospodarczej *sensu stricto*. Część z nich z różnych przyczyn traktuje *freelance* raczej jako przejściową, tymczasową czy zastępczą formę realizacji kariery zawodowej, jako sposób na zebranie doświadczenia lub też jako zajęcie dodatkowe („dorabianie po godzinach pracy”), dla pozostałych jest to podstawowe źródło dochodu. Wspólną płaszczyzną jest tutaj subiektywne poczucie, że „pracuję dla siebie” bądź „nie mam szefa”. Praca na własny rachunek wiąże się często z odczuwaniem większej odpowiedzialności za wykonywane zadania, jak i za dalszy przebieg swojej kariery zawodowej. Oznacza również konieczność efektywnej samoorganizacji i samodzielnego dbania o szereg kwestii formalnych związanych z wykonywaną pracą zawodową (samodzielne odprowadzanie podatków, składek na ubezpieczenia społeczne, prowadzenie dokumentacji, księgowości etc.), do czego potrzeba umiejętności, których inne kategorie osób pracujących zawodowo często w ogóle nie muszą posiadać bądź wymaga się tego od nich w ograniczonym zakresie. Istotnym wymiarem pracy na własny rachunek jest również „praca na własne nazwisko”. Nazwisko (w rozumieniu mniej lub bardziej dosłownym) traktowane jest przez wolnych strzelców jako ich „osobista marka”, która powinna klientom (oraz potencjalnym klientom) kojarzyć się z określoną, dobrze wykonywaną usługą w jakimś konkretnym obszarze. Stąd przykładowo niewystarczające „przyłożenie się” do realizacji jakiegoś zlecenia wiąże się z ryzykiem utraty zleceniodawcy lub, co gorsza, z możliwością bardziej długotrwałej utraty wypracowanej reputacji:

Prowadzę własną działalność, jestem całkowicie samozatrudniona, płacę za siebie wszystkie rachunki jakie do mnie przychodzą, z mniejszym lub większym poślizgiem [...]. Dla mnie ten *freelancing* to taka sytuacja, że wszystko absolutnie jest zależne ode mnie i za wszystko absolutnie ja zapłacę, tak? Mój sukces jest moim sukcesem, a mój błąd jest moim błędem. W związku z czym jest to sytuacja, w której całkowicie świadomie pracuję w obszarze menedżerskim i w obszarze trenerskim /wywiad 2.: szkoleniowiec, l. 45/.

Silna, rozpoznawalna „marka osobista” stanowi jeden z kluczowych wyznaczników sukcesu freelancera. Osoba taka dość często będzie uważana za freelancera w pełnym rozumieniu tego słowa. W pewnym uproszczeniu – sukces zawodowy utożsamiany bywa z sytuacją, w której to nie *freelancer* poszukuje kolejnych zleceń, ale raczej zleceniodawcy sami zgłaszają się do niego z kolejnymi propozycjami pracy przy konkretnym projekcie:

Mówiliśmy o tym, jeśli mówimy o grafikach, pewnie ktoś, kto ma jakieś wyrobione nazwisko i kto pracuje sam, tzn. dostaje zlecenia ze względu na to, że jest zawodowcem, specjalistą i to on ma to robić. Może czasem niektórzy biorą sobie

kogoś do pomocy, ale to oni ze względu na swoje portfolio, na rzeczy, które robili dostają te zlecenia. Jest trochę takich. Szczególnie ci, którzy działają w tym obszarze kultury, to może nie jest ich tak wielu z takim wyrobionym nazwiskiem, że nie ma już konieczności, żeby się zatrudniali w jakiejś tam firmie i pewnie tego nigdy nie zrobią, bo na tyle dobrze funkcjonują. Niektórzy bardzo dobrze. To są najbardziej znane postaci. /wywiad 20.: grafik komputerowy, l. 37/.

Są to ludzie o wyjątkowych cechach, o poszukiwanych cechach na rynku. Freelancerami są z wyboru. Mogą przebierać w tych ofertach, które otrzymują. Na tyle dobre zrobienie roboty w ciągu miesiąca, czy na miesiąc, starcza im całkowicie żeby się utrzymywać, tak? Także oni decydują, czy chcą pracować drugi tydzień w miesiącu, czy nie, czy też mają to gdzieś. Także myślę, że jest to taka część ludzi, taki mały procent /wywiad 21., freelancer w branżach IT i tłumaczeń, l. 28/.

Drugi warunek definicyjny dotyczy specyfiki zawodów, czy profesji, jakie mogą być wykonywane w formie freelancingu. Według osób zaangażowanych w realizację kariery w takiej formie wolni strzelcy to najczęściej osoby pracujące w sektorze usług, wykonujące pracę umysłową, wymagającą posiadania pewnych specjalistycznych umiejętności, ale – co warto podkreślić – już niekoniecznie formalnego, kierunkowego wykształcenia. Dużo istotniejszy jest w ich przypadku „kapitał posiadanych kompetencji zawodowych”. Innymi słowy, ważniejsze jest dla nich „to, co konkretnie potrafię dobrze zrobić”, niż „to, czego się nauczyłem w toku formalnej edukacji”. Zasadniczo nic nie stoi więc na przeszkodzie, aby na przykład absolwent kierunku związanego z konserwacją zabytków realizował karierę programisty komputerowego (przypadek jednego z rozmówców), jeżeli tylko posiada odpowiednie specjalistyczne umiejętności i potrafi odnaleźć się w branży IT. Niewykluczone jednak, że wykształcenie wolnego strzelca może do pewnego stopnia wpływać na przykład na posiadaną perspektywę poznawczą i określone sposoby patrzenia na zakres możliwości realizowania kariery zawodowej na zasadach „nieco odmiennych od standardowych”. Co ważne – zdaniem wielu rozmówców praca wolnego strzelca powinna zawierać w sobie również dość istotny pierwiastek twórczości czy kreatywności związanej z wytwarzaniem (tekstów, artykułów, programów szkoleń, stron WWW, kampanii reklamowych, haseł marketingowych etc.) oraz samodzielną pracę koncepcyjną (co w pewien sposób upodabnia aktywność freelancera do działań artystów, nie tylko od strony formy zatrudnienia, ale również co do treści wykonywanej pracy). Spora część zawodów czy profesji wykonywanych przez wolnych strzelców bywa zaliczana w poczet tzw. profesji sektora kreatywnego, albo inaczej: „przemysłów kreatywnych” (*creative industries*) (zob. Kotylak 2013). Wśród wolnych strzelców odnaleźć można między innymi przedstawicieli zawodów związanych z branżą IT (programiści, web-developerzy, graficy komputerowi etc.), branżą szkoleniowo-doradczą (konsultanci, doradcy biznesowi, doradcy personalni i headhunterzy, doradcy zawodowi, trenerzy, lektorzy języków obcych, coachowie etc.), marketingiem, public relations i copywritingiem, a także dziennikarstwem, projektowaniem, grafiką, fotografią, tłumaczeniami oraz przedstawicieli

„młodych” specjalności branży internetowej, jak np. specjaliści ds. SEO (*search engine optimalization*), SEM (*search engine marketing*) czy SMM (*social media marketing*), specjalizujący się w marketingu adresowanym do użytkowników różnych serwisów społecznościowych. W praktyce sami wolni strzelcy zwracają uwagę, że bardzo trudnym albo wręcz niemożliwym zadaniem byłoby stworzenie sztywnej, zamkniętej listy zawodów, które można wykonywać w takiej formule. Często akcentują, że w ogóle nie należy takiej listy tworzyć. W ich optyce taki zabieg byłby w pewien sposób sprzeczny z samą ideą freelancingu, kojarzoną często z otwartością, wolnością i autonomią decydowania o własnym życiu zawodowym. *Freelance* jest przez nich bowiem najczęściej pojmowany raczej jako pewien „zawodowy styl życia” czy sposób na realizację kariery. Kwestia wykonywanego w ten sposób zawodu jest drugorzędna. Więc o ile tylko dana praca może być wykonywana w formie freelancingu, z reguły nie stanowi dla nich problemu, gdy ktoś określa się mianem wolnego strzelca (zob. wywiad z założycielem pierwszego w Polsce biura coworkingowego dla fryzjerów freelancerów, Majak 2013). Mimo tak szerokiego spektrum profesji, które potencjalnie mogą być wykonywane w formie freelancingu, łączy je to, że świadczona praca nie musi się w ich przypadku wiązać z koniecznością stałego przebywania w konkretnym miejscu – wiele zadań może być bowiem z powodzeniem realizowanych zdalnie, bez bezpośredniego nadzoru przełożonego.

Trzeci istotny wyznacznik freelancingu to praca zawodowa wykonywana na zasadzie realizacji kolejnych projektów bądź zleceń, pochodzących od różnych zleceniodawców. Nie zostanie prawdopodobnie uznana za wolnego strzelca osoba, która realizuje zlecenia wyłącznie na rzecz jednego podmiotu (w takich przypadkach częściej mamy do czynienia np. z jakąś formą telepracy lub „samozatrudnienia pozornego”). Jednocześnie współpraca z poszczególnymi zleceniodawcami może być krótko- lub długoterminowa, jednorazowa bądź powtarzalna. Przeważnie freelancerzy są zatrudniani do realizacji konkretnego projektu, a czas współpracy jest ograniczony długością jego trwania, choć jednocześnie z reguły dążą do zdobywania kolejnych zleceń od klientów, dla których pracowali już wcześniej lub do znalezienia kilku „stałych zleceniodawców” i bycia ich stałym „podwykonawcą”, co utożsamiane jest z nieco większym poczuciem bezpieczeństwa i bardziej stabilnymi, przewidywalnymi dochodami. Jest to jeden z dostrzeżonych przez autora paradoksów systemu wartości wyznawanych przez wolnych strzelców, którzy z jednej strony podkreślają ogromne znaczenie wolności i autonomii w życiu zawodowym, przeciwstawiając je „bezpieczeństwu pracy na etacie”, z drugiej – dążą do wypracowania pewnego poczucia stabilizacji, o czym autor pisze szerzej w rozdziale dotyczącym ideologicznych wymiarów kariery wolnych strzelców.

Nierzadko *freelancer* pracuje równolegle nad kilkoma projektami dla różnych klientów. Zasadniczo nic nie stoi również na przeszkodzie, by realizował swoją karierę w kilku zawodach czy profesjach jednocześnie, o ile pozwala mu na to kapitał posiadanych kompetencji. Często podkreślanym przez wolnych strzelców atutem pracy wykonywanej w taki sposób jest posiadanie dużego zakresu swobody w doborze osób czy organizacji, z którymi mogą współpracować.

Myszę, że jest to taki sposób na to, żeby świadomie zostać ze swoją indywidualnością, ze swoimi umiejętnościami i jednocześnie z takim poczuciem wolności, że jeżeli mi coś nie odpowiada, i jeżeli czegoś nie chcę i sobie nie życzę, to po prostu tego nie robię. Zdarzyło mi się niedawno, że odeszłam z bardzo interesującego projektu, ze względu na to, że nie spodobały mi się układy interpersonalne. Zorientowałam się, że ktoś próbuje mną manipulować i podziękowałam. Zawsze w to miejsce znajdzie się inna robota, może i trzeba się czasem o nią bardziej postarać, ale nie muszę być w sytuacji, która mi nie odpowiada, która mnie boli, która jest dla mnie niewygodna. Też w swoim życiu doszłam do takiego wieku i do takiego, nazwijmy to – stanu świadomości, że już chcę, żeby mi po prostu było wygodnie. I mimo, że to jest trochę taka sytuacja, że nie mam zabezpieczenia, tak? Bo dziś jest ta robota, jutro jej nie ma /wywiad 2.: szkoleniowiec, l. 45/.

Czwarty element potocznej definicji wolnego strzelca dotyczy dużej zmienności czasu i miejsca pracy. Oba te wymiary zostaną omówione łącznie ze względu na ich ściśle powiązanie. W przypadku freelancerów najczęściej dość trudno jest mówić o jakiejś konkretnej, stałej przestrzeni wykonywania codziennych zadań zawodowych (określonej siedzibie, biurze, gabinecie, warsztacie, studiu etc.). W zależności od specyfiki pracy czy konkretnego zadania mogą być one wykonywane w domu, u klienta lub w innym miejscu przez niego wyznaczonym, ale nierzadko również w przestrzeniach kawiarni, w biurach coworkingowych etc. Praca zawodowa freelancera nie jest przypisana do konkretnej przestrzeni, stanowiska pracy czy biurka. Tak rozumiane „miejsce pracy” jest w jego przypadku z reguły „doraźne”, tymczasowe, przejściowe – choć zdarza się oczywiście, że w pewnych przestrzeniach (np. we własnym mieszkaniu) *freelancer* pracuje częściej niż w innych. Podobny brak stałości dotyczy również czasu pracy wolnych strzelców. Jest on pozbawiony (typowej na przykład dla pracy etatowej) regularności, często przeplata się z czasem poświęcanym na obowiązki pozazawodowe, jak i z czasem wolnym. Efektywne wykonywanie pracy wiąże się tu także z koniecznością umiejętnego zarządzania czasem.

W tej pracy tak jest. Na tych etatach rzadziej, ale czasami też bywa tak, że te 20 godzin mija jak... To jest po prostu jak taki trans. Jak się zaczyna termin robić napięty – zresztą to chyba jest w wypadku freelancerów szczególnie, ale chyba u wszystkich zazwyczaj tak jest, że ma się jakiś czas na zrobienie tego projektu i na początku to wszystko jest tak... I dopiero na sam koniec następuje jakieś takie sprężenie, jakaś koncentracja tego wysiłku i wtedy się najwięcej pracuje, bez przerwy /wywiad 20.: grafik komputerowy, l. 37/.

Brak stałego miejsca i czasu pracy to kluczowe czynniki, które w wyraźny sposób pomagają w autodefiniowaniu i wyraźnym odróżnianiu się od innych kategorii osób aktywnych zawodowo. Zmiana warunków pracy (ze szczególnym uwzględnieniem czasu i miejsca pracy) będzie z reguły równocześnie wpływać na zmianę zawodowej autodefinicji. Dla przykładu – różnica pomiędzy freelancerem a tele-

pracownikiem (dla postronnych obserwatorów nie zawsze czytelna) jest dla osób pracujących w jeden bądź drugi sposób dość wyraźna:

Teraz jestem zatrudniona jako telepracownik według ustawy o telepracownikach, czyli mam wyznaczone miejsce do pracy, mam pracować 8 godzin dziennie, nie jest powiedziane od której do której. Wytyczna jest taka, że mam zacząć przed 10 rano... No i mam pracować średnio te 8 godzin dziennie, 5 dni w tygodniu, 40 godzin razem. No i pracodawca opłaca mi połączenia przez telefon, rachunki za Internet, wyposażył mi mieszkanie w apteczkę, gaśnicę, monitor i komputer [...]. Też fajna praca. Właściwie to jest bardzo pokrewne do tego, co robiłam wcześniej – też programowałam i byłam w domu – ale wcześniej freelancersko, a teraz jestem na etacie, tylko że zdalnie /wywiad 16.: programista-telepracownik, wcześniej: freelancer, l. 33/.

Choć z punktu widzenia systemu prawnego duża część freelancerów jest traktowana jako osoby samozatrudnione, można niekiedy zaobserwować także pewne subtelne różnice w autodefiniowaniu siebie, warunkowane posiadaniem stałej, wyodrębnionej przestrzeni pracy. Okazuje się, że przestrzeń wyraźnie wpływa nie tylko na sposób organizacji codziennych działań zawodowych (np. rozdzielenie aktywności zawodowych od pozazawodowych), ale czasem również na wypracowywanie sposobów określania samego siebie w kontekście wykonywanej pracy zawodowej. Z obserwacji autora wynika, że posiadanie własnej, stałej siedziby pracy (np. biuro, studio) sprzyja relatywnie częstszemu definiowaniu siebie raczej jako przedsiębiorcy niż wolnego strzelca. Zatem „fotograf *freelancer*” nie w każdym przypadku będzie w percepcji aktorów zaangażowanych w zjawisko dokładnie tym samym, co na przykład „fotograf właściciel jednoosobowego studia fotograficznego”. Ułatwia ono również bardziej precyzyjne określenie czasu, w którym „jestem w pracy”:

Wiesz, odkąd udało mi się otworzyć coś mojego, wynajęłam pomieszczenia, zrobiłam to tak po swojemu, to wiesz, dobrze mi tam [uśmiech]. I częściej, zdecydowanie, można mnie spotkać właśnie tam, niż w domu przy pracy. A poza tym, wiesz, mam coś takiego, że jak siadam nad obróbką w domu, to nagle rozprasza mnie tysiąc rzeczy. Przypomina mi się, że mogę włączyć pralkę, zrobić coś dobrego do jedzenia. A i z psem na spacer można by wyjść... Wiesz, rozumiesz? [uśmiech]. W pracy pracuję. Skupiam się wyłącznie na robocie [uśmiech]. Dlatego tak – najczęściej pracuję w studiu. No chyba że akurat robimy coś w plenerze, wiesz, na wyjeździe. Ale tak ogólnie to, jak najbardziej, pracuję w swoim studiu /wywiad 8., fotograf, l. 31/.

Piąty z wyznaczników bycia freelancerem, jaki się pojawia w wypowiedziach wolnych strzelców, można określić jako posiadanie pewnego zestawu osobistych predyspozycji, ułatwiających efektywne funkcjonowanie w takim trybie wykonywania pracy (w szczególności chodzi tu o specyficzne cechy indywidualne, które pociągają za sobą również wyznawanie określonych wartości). Jest to warunek dużo bardziej

„miękki”, różnorako przez wolnych strzelców definiowany, a tym samym – nieco trudniejszy do uchwycenia, co nie oznacza, że w ich opinii mniej ważny. W wielu przypadkach można by wręcz zaryzykować tezę, że jest on nawet bardziej istotny. O ile dość łatwo można spełnić pierwsze cztery warunki wymienione powyżej, o tyle w ocenie wolnych strzelców nie każdy posiada odpowiedni „rys charakterologiczny”, który po pierwsze, wpływałby na świadome podjęcie decyzji o rozpoczęciu takiego modelu kariery, a po drugie, pozwoliłby na jego „udźwignięcie” i utrzymanie się w nim przez dłuższy czas. To właśnie (rozumiany zdroworozsądkowo, niekoniecznie do końca spójny z psychologiczną definicją) „charakter” (określany przez badanych również np. jako „cechy osobowości” czy „postawa życiowa”) człowieka oraz jego system wartości są przez wolnych strzelców uważane najczęściej za właściwy punkt wyjścia otwierający możliwość zostania freelancerem. Można więc być na przykład pracownikiem „na etacie”, który „myśli jak *freelancer*” bądź też „powoli dojrzewa do zostania freelancerem”. Najczęściej dzieje się tak w sytuacji, gdy jakiś określony czynnik (lub zestaw czynników) w jego dotychczas wykonywanej pracy zawodowej nie jest zgodny z oczekiwaniami co do warunków, na jakich chciałby dalej pracować. Jak podkreślano wyżej, w wielu wypowiedziach freelancerów odnajdziemy dość często definiowanie swojej pracy w kategoriach pewnej antytezy wobec stereotypowo pojmowanej „pracy na etacie” (a w szczególności: w opozycji wobec „pracy na etacie w korporacji”). Jest to dość ważny czynnik, znacząco ułatwiający budowanie autodefinicji i tożsamości zawodowej, ale także objaśnianie innym, na czym w ogóle polega specyfika pracy realizowanej w taki sposób (na zasadzie: „moja praca jest całkowitym przeciwieństwem pracy etatowej”). Nadrzędną rolę w potocznym pożądanym „rysie charakterologicznym” freelancera odgrywają między innymi takie kwestie jak: wewnątrzsterowność, przedsiębiorczość, proaktywność, silne dążenie do autonomii (czy „wolności”) w zakresie kształtowania własnego życia zawodowego, połączone z częstym nadawaniem tym aspektom wymiaru wręcz ideologicznego, stanowiącego dobre uzasadnienie dla takiego a nie innego wyboru ścieżki zawodowej.

– Jak by Pani zdefiniowała freelancera?

– Osoba o dużej potrzebie niezależności i wolności, a jednocześnie profesjonalista, który jest w stanie dać z siebie o wiele więcej niż pracownik etatowy korporacji, ponieważ nie jest zniewolony procedurami, nie jest zmęczony siedzeniem w biurze i hałasem, wszelkimi upierdliwościami związanymi z pracowaniem w biurze. Właściwie może pracować na okrągło – to wszystko jedno, czy wymyśli superstrategię przy goleniu, czy przy śniadaniu. Moim zdaniem jest bardziej otwarty, umysł jest bardziej kreatywny /wywiad 25., badaczka społeczna, l. 39./.

Ja uważam, że każdy jest kowalem swojego przysłowiowego losu. No i nikt mi kłód pod nogi nie rzuca. Jeżeli mam jakieś problemy, to raczej wynikają one z moich własnych zaniedbań, niż z problemów... Na pewno jest też ta kwestia tego bezrobocia, które jest w naszym kraju, które jednak utrudnia. Dlatego że pewne rzeczy, które robię, muszę robić bardzo tanio, dlatego że w kolejce za mną stoi dwudziestu

takich samych jak ja, którzy robią to też tanio. Ja zdaję sobie sprawę, że też biorę dużo mniej, niż powinienem brać za umiejętności, które firmom daję, ale no cóż, to życie. [...] Jak chcę odkładać pieniądze, to sobie poradzę sam. Ja sobie przyszłość zapewnię. Tylko niech państwo mi w tym nie przeszkadza. To jest moja cała idea / wywiad 21., freelancer w branżach IT i tłumaczeń, l. 28/.

Taki sposób postrzegania własnej pracy i kariery zawodowej, z silnie akcentowanym dążeniem do swego rodzaju „samostanowienia” na płaszczyźnie zawodowej, poniekąd upodabnia freelancerów do innych kategorii przedsiębiorców (por. Konecki 2007). Poniżej zamieszczono fragment wypowiedzi z wywiadu prasowego z Jarosławem Augustyniakiem – założycielem firm Expander i Open Finance, który ilustruje podobny sposób postrzegania tej kwestii przez tradycyjnie pojmowanych przedsiębiorców, jak i przez wolnych strzelców:

Żeby założyć własny biznes odszedłem z Siemens Finance. Byłem tam CFO. Miałem 28 lat, był rok 1999 i moi znajomi z SGH pukali się w głowę. Każdy chciał pracować w korporacji. Ja miałem zielonego Opla Omegę 3.0, świetne auto. Zarabiałem zdecydowanie więcej niż 1200 zł. Miałem czas wypić kawę i poczytać gazetę. I się dusiłem. Czułem, że za chwilę będę na emeryturze. Co będę robił z czasem? Mogłem wyjść i jak ten pies na łańcuchu poszczekać 5 minut i wejść z powrotem do budy. Ta praca mnie nudziła. Dlatego wołałem uciec do lasu. Dwa modele kariery. Pies, choć na łańcuchu, zawsze dostaje jedzenie i wodę. Wilk w lesie jest wolny, ale musi sam polować. Czasem bywa głodny. Ta bajka bardzo dobrze pokazuje charakter ludzi. Jeden jest typowym zawodnikiem korporacji. Drugi jest przedsiębiorcą. Jeden z drugim nie może się zamienić, bo ani jeden, ani drugi by nie przeżył. Wilk nie przeżyje na łańcuchu. Pies nie przetrwa w lesie. Musisz być tym wilkiem, żeby przetrwać w lesie. Bycie przedsiębiorcą to nie do końca jest zawód. To jest charakter, to typ osobowości. Albo to masz, albo tego nie masz. To ciężko jest w sobie wyrobić /fragment wywiadu T. Machały z J. Augustyniakiem w: www.natemat.pl z 15.07.2013 r./.

Podsumowując ten fragment rozważań, możemy stwierdzić, że w optyce wolnych strzelców na „bycie freelancerem” składa się zasadniczo pięć kluczowych elementów: (1) praca na własny rachunek (i „na własne nazwisko”), (2) praca umysłowa – specjalistyczna (i przynajmniej w części – twórcza) wykonywana w sektorze usług, niewymagająca długoterminowego wiązania się z jednym pracodawcą, a co za tym idzie: (3) praca dla wielu różnych podmiotów, (4) relatywnie duża zmienność miejsca i czasu pracy, wreszcie – (5) określone predyspozycje osobiste (obejmujące zarówno cechy indywidualne, umiejętności psychospołeczne, jak i określony system wartości jednostki). Oczywiście taka „zdroworozsądkowa” definicja daje dość szerokie pole do interpretacji i możliwości uznania kogoś (bądź nie) za wolnego strzelca. Niemniej jednak na podstawie różnych wypowiedzi freelancerów można dość wyraźnie rozgraniczyć aspekty postrzegane przez nich jako „rdzeń zjawiska” od tego, co odbierane bywa jako jego marginalne formy bądź

wręcz jako pewne nadużycie określenia *freelancer*. Podobne podejście do kwestii opisywania wewnętrznego zróżnicowania zawodowego środowiska (na przykładzie społecznego świata artystów) proponował swego czasu H. Becker (1976: 705–716), wyodrębniając w jego ramach: zawodowych artystów (*integrated professionals*), artystów niezależnych (*mavericks*), artystów naiwnych (*naive artists*) oraz artystów ludowych (*folk artists*). Dla przedstawicieli każdej z wymienionych kategorii „bycie artystą” najprawdopodobniej będzie w praktyce oznaczać coś innego i każda w nieco odmienny sposób będzie postrzegać i interpretować swoje działania w obrębie tego świata. Jednocześnie każda z wymienionych grup zgodziłaby się raczej z uznaniem za artystów osób, które zawodowo zajmują się sztuką.

W przypadku wolnych strzelców tego typu „rdzeń” stanowiłaby kategoria będąca odpowiednikiem zjawiska, które na Zachodzie bywa określane jako *full-time freelance worker* („*freelancer* w pełnym wymiarze czasu” czy inaczej: „*freelance* jako podstawowa forma aktywności zawodowej”), która w polskich warunkach najbliższa byłaby pracy freelancerskiej opartej na samozatrudnieniu i będącej podstawowym źródłem utrzymania jednostki. To forma, która wymaga od jednostki relatywnie największego zaangażowania (choćby od strony organizacyjno-prawnej, samodzielnego prowadzenia rozliczeń, księgowości etc.) i, przynajmniej z założenia, postrzegana bywa jako bardziej trwała i stabilna od pozostałych form pracy freelancerskiej. Wolny strzelec decydujący się na uruchomienie własnej działalności gospodarczej prawdopodobnie nieco częściej będzie uznawał taki sposób wykonywania pracy zawodowej za coś, co nie ma być wyłącznie rozwiązaniem doraźnym czy tymczasowym. W tej kategorii odnaleźć można najliczniejszą chyba grupę osób uznających *freelance* za pomysł na długoterminową realizację własnej kariery zawodowej. Jednocześnie jest to ta grupa, która miałaby w optyce samych wolnych strzelców „największe prawo” do samookreślenia się tym mianem (będąca najbliżej wspomnianego „rdzenia” zjawiska).

Typowym freelancerem jest dla mnie mój znajomy grafik, który prowadzi taką działalność. Musiał założyć działalność gospodarczą do tego [...]. To jest typowy *freelancer*, który jednego miesiąca może zarobić pięć tysięcy, a drugiego dwieście złotych /wywiad 26., dziennikarz, l. 40/.

Tym samym wśród różnych kategorii osób pracujących zawodowo, o których mowa będzie niżej, każda kolejna może być potencjalnie postrzegana jako „*freelancer* w nieco mniejszym stopniu”, a według niektórych zapewne w ogóle nie spełniałaby kluczowych kryteriów „bycia wolnym strzelcem”. Chodzi tu na przykład o osoby, które „dorabiają po godzinach do pracy etatowej” (odpowiednik *part-time freelance worker*), czy o osoby, które wprawdzie określają same siebie mianem freelancerów, ale jednocześnie są na przykład studentami studiów dziennych czy osobami z konieczności pracującymi dorywczo, na podstawie umów cywilnoprawnych. Użycie określenia *freelancer* w odniesieniu do wykonywanej przez siebie pracy zawodowej ma w tego typu przypadkach przede wszystkim wymiar autoprezentacyjny. Wolni strzelcy z „długim stażem” i realizujący „*freelance* w pełnym wymiarze” dość często wyraźnie dystansują się od takich osób:

- Ile to już? 8-9 lat w ten sposób funkcjonuję, to za każdym razem trafiam w nowe miejsce, to zawsze jest coś nowego, coś świeżego, jakieś nowe wyzwania.
- Czyli 9 lat jesteś freelancerem?
- Tak. Mniej więcej tak to określam. Wiesz, bo już na studiach trochę zaczynałem, ale ja uważam, że freelancerem jest się wtedy, kiedy możesz się z tego utrzymać. Wtedy. Bo na studiach to coś tam się zrobiło, coś nie, ale musiałem pracować w knajpie jako barman, czy jako kierowca... Więc wtedy pracowałem jako kierowca i jako barman, więc wtedy nie byłem freelancerem. *Freelance* jest wtedy kiedy możesz się z tego utrzymać tylko i wyłącznie /wywiad 23., montażysta, l. 31/.

Przedstawienie się rozmówcy jako *freelancer* ma niekiedy nieść ze sobą również pewien dodatkowy, z reguły niewypowiadany wprost komunikat, nawiązujący do czegoś, co autor określa mianem ideologii *freelance* (sformułowanie: „zostałem freelancerem, ponieważ bardzo cenię sobie swoją wolność i niezależność” w wielu przypadkach brzmi lepiej niż np. sformułowanie: „miałem problem ze znalezieniem stałego zatrudnienia” bądź „dorabiam po godzinach pracy do niskiej pensji”). W grupie tej zapewne można także odnaleźć jednostki, które planują realizację takiego modelu kariery w bardziej długofalowej perspektywie, a elementy ideologii *freelance* są dla nich dość ważnym aspektem ich perspektywy poznawczej (można by ich określić na przykład mianem „aspirujących freelancerów”). Spotyka się wśród nich również takie osoby, które pracując w ten sposób przez dłuższy czas (i będąc na przykład ciągle jeszcze studentami), mają już na swoim koncie dość bogate portfolio, zrealizowaną dużą liczbę zleceń i rozpoznawalną „markę osobistą”, co w optyce innych wolnych strzelców będzie prawdopodobnie przesuwac ich pozycję nieco bliżej rdzenia zjawiska. Można zaryzykować tezę, że im bliżej jednoczesnego spełnienia opisanych powyżej pięciu warunków definicyjnych przez jednostkę, tym większa szansa na to, że będzie ona bez zastrzeżeń uznana za freelancera przez innych wolnych strzelców.

„Stawanie się”: drogi dochodzenia do decyzji o zostaniu wolnym strzelcem i jej motywy

Wolni strzelcy pytani o motywy swojej decyzji o wyborze sposobu realizowania kariery zawodowej z reguły odnoszą się do silnej potrzeby wolności, niezależności czy autonomii, która to albo „była w nich od zawsze”, albo też „dojrzewiała w nich od pewnego czasu”. Są to sformułowania, z którymi zgodziłaby się prawdopodobnie większość z nich, a już z całą pewnością ta część wolnych strzelców, która taką ścieżkę kariery obrała samodzielnie i dobrowolnie (przynajmniej na poziomie deklaratywnym). Owa niezależność czy też wolność są kluczowymi elementami ideologii *freelance* i odgrywają ważną rolę w podtrzymywaniu

autodefinicji „ja-wolny strzelec” oraz w budowaniu własnej tożsamości zawodowej, ale są użyteczne również w zawodowej autoprezentacji i tłumaczeniu innym, na czym polega specyfika pracy zawodowej w charakterze wolnego strzelca. W założeniach *freelance* jako sposób na realizację kariery ma być próbą odpowiedzi na ich głęboką potrzebę wolności i niezależności w życiu zawodowym. Ale czy jest tak w każdym przypadku?

Analiza licznych i bardzo różnych historii życia wolnych strzelców, z którymi rozmawiał badacz, ujawniła, że wprawdzie wykonywanie pracy zawodowej w takim trybie bywa w pełni świadomym, dobrowolnym wyborem jednostki, ale nie dzieje się tak zawsze. Obserwując i porównując ze sobą ścieżki karier różnych wolnych strzelców, natrafić można na pierwszą, najbardziej ogólną linię podziału: (1) wolni strzelcy, którzy deklarują, że podjęli w pełni autonomiczną decyzję o rozpoczęciu takiego modelu kariery (np. ze względu na własne przekonania co do takiego modelu realizacji kariery zawodowej, jej specyfiki, możliwości osiągnięcia w niej sukcesu etc.: „zostałem wolnym strzelcem, bo było to zbieżne z moim charakterem/systemem wartości” lub: „zostałem wolnym strzelcem, bo uznałem to za korzystne/opłacalne dla mnie z jakichś względów”) oraz (2) wolni strzelcy, którzy podjęli decyzję o rozpoczęciu takiego modelu kariery pod wpływem wystąpienia określonych czynników zewnętrznych (np. ze względu na niekorzystną sytuację na rynku pracy lub z powodu uznania swojej dotychczasowej kariery za z jakichś przyczyn niesatysfakcjonującą: „zostałem wolnym strzelcem ze względu na sytuację na rynku pracy” lub: „zostałem wolnym strzelcem, bo miałem już dość pracy na etacie w organizacji”). Oczywiście podział ten warto potraktować jako pewne uproszczenie – w rzeczywistości każda indywidualna decyzja zawodowa jest po części autonomiczna, a po części podyktowana uwarunkowaniami zewnętrznymi. Niemniej jednak chodzi tu przede wszystkim o naświetlenie perspektywy badanych oraz tego, gdzie ich zdaniem należałoby szukać motywów takiej decyzji: raczej „w sobie” czy być może w „określonych sytuacjach, które na to wpłynęły”.

Ścieżki, którymi ludzie trafiają do grona wolnych strzelców, bywają różne. Próbując zrekonstruować najważniejsze elementy „słownika motywów” stawania się wolnym strzelcem (*vocabulary of motives of a situated action*, zob. Mills 1940: 904–913), udało się zaobserwować kilka powtarzających się wzorów. Widać w niej dość wyraźnie, że parafrazując C.W. Millsa (1940: 908): „to, co dla jednych jest przyczyną, dla innych jest [jedynie] racjonalizacją”. Przykładowo kategoria „niechęć wobec pracy etatowej” co innego oznaczać będzie dla „uciekiniera” z korporacji, a co innego dla osoby, która od początku swojej kariery zawodowej pracowała wyłącznie jako wolny strzelec i nigdy nie doświadczyła pracy na etacie. Co innego wreszcie będzie zapewne oznaczać dla osoby, która straciła zatrudnienie po wielu latach pracy na etacie, wraz z poczuciem bezpieczeństwa i stabilności, które ta oferowała. W skonstruowanej typologii dość wyraźnie widać te kategorie wolnych strzelców, które są bliżej „rdzenia” omawianej wyżej potocznej definicji freelancera, i te, które wspomniane warunki definicyjne spełniają w dużo mniejszym stopniu.

Próba typologii wolnych strzelców

Pierwszą kategorię określić można mianem wolnych strzelców „z powołania”. Obejmuje ona takie osoby, które twierdzą, że w zasadzie od samego początku swojej kariery zawodowej (a często nawet przed jej rozpoczęciem) nie wyobrażały sobie innego modelu pracy zawodowej. Wiążą to najczęściej z wyznawanymi wartościami lub określonymi cechami swojego „charakteru”. Odnaleźć można wśród nich zarówno jednostki, które mają za sobą (choć z reguły krótsze niż w przypadku opisanej niżej kategorii „uciekierów”) pewne doświadczenia zawodowe, traktowane jako sposób rozpoczęcia kariery czy zdobycia pewnych praktycznych umiejętności zawodowych, jak i takie, które swoją karierę zawodową zaczęły od freelancingu:

Tak jak mówiłem, brat pomógł mi przy wprowadzeniu do tej branży, nie miałem do tej pory momentu, że chciałem się zatrudnić u kogoś. Byłem młody, moi rówieśnicy chodzili do pracy, czekali na wypłaty i opowiadali, jakich to mają złych szefów, a ja nie byłem od nikogo zależny i miałem wtedy mnóstwo pracy, zleceń... Szybko przesiadłem się z roweru do fiata seicento – wtedy to było coś! Myślę, że gdybym wtedy nie miał tyle pracy, może i pomyślałbym o etacie. Miałem nawet kilka dobrych propozycji, ale byłem i jestem indywidualistą, ceniłem sobie i nadal cenię niezależność. Teraz z kolei mam już te 30 lat, jestem dorosłym facetem i nie wyobrażam sobie, żebym miał iść gdzieś do kogoś do pracy, dlatego robię wszystko, żebym nadal miał pracę, jestem trochę samoukiem, cały czas muszę iść z duchem techniki /wywiad 13.: elektronik, l. 31/.

Są to osoby, które twierdzą, że nie odnalazłyby się w pracy na etacie ze względu na narzucone, zbyt sztywne ich zdaniem ramy organizacyjne (np. ściśle określony czas pracy, konieczność codziennego przychodzenia do biura w takich samych godzinach, rutyna i powtarzalność zadań, stałe zwierzchnictwo przełożonego etc.). Wśród badanych, których można byłoby zakwalifikować do tej kategorii, dość liczną grupę stanowiła kategoria najmłodszych freelancerów (do 30. roku życia), którzy z reguły byli dopiero na początku swojej drogi zawodowej. Takie podejście do kwestii własnego życia zawodowego można próbować tłumaczyć specyficznym systemem wartości, wskazywanym niekiedy jako charakterystyczne dla określanego niekiedy w ten sposób tzw. pokolenia millenialsów, bądź też ich relatywnie niewielkim doświadczeniem życiowym i zawodowym, które daje dość ograniczone możliwości dokonywania porównań z innymi wariantami realizowania kariery zawodowej. W każdym razie brak „stałego zatrudnienia” ze wszystkimi jego konsekwencjami uznają oni za stan ze wszech miar pożądany. Istotą ich myślenia na temat własnego życia zawodowego jest przede wszystkim chęć „samostanowienia” (ale co ciekawe – w wielu przypadkach już niekoniecznie będzie to chęć stworzenia w przyszłości na bazie własnej działalności większego przedsiębiorstwa, którym mogliby zarządzać). Dla takich osób propozycja stałej pracy

w jednej firmie, często nawet gdyby wiązała się z wyższymi zarobkami, większym poziomem bezpieczeństwa, prestiżu etc., nie jest atrakcyjna ze względu na samą jej specyfikę. Wydaje się, że jest to jednocześnie ta kategoria wolnych strzelców, która dość często najmocniej utożsamia się z ideologią *freelance*.

Drugą kategorię wolnych strzelców stanowią osoby określone przez autora jako „uciekiniery”. Należą do niej jednostki, które w pewnym momencie swojej kariery zawodowej zdecydowały się na porzucenie swojego dotychczasowego, stałego miejsca pracy na rzecz freelancingu. Często wypracowały już sobie określoną pozycję w firmie, posiadają pewne doświadczenie zawodowe i dysponują wartościowymi na rynku pracy, specjalistycznymi kompetencjami. Cennym kapitałem są dla nich również kontakty biznesowe nawiązane w toku pracy na etacie. Podstawową deklarowaną przyczyną „ucieczki” jest przeważnie wspomniana wyżej potrzeba większej niezależności, ale wśród motywów zmiany trybu pracy wspomniane są również takie kwestie jak: konflikty interpersonalne, zmęczenie dotychczasową formułą współpracy z przełożonymi lub kolegami z pracy, niezadowolenie z nadmiaru obowiązków, narastające problemy z *work-life balance* (godzenie życia zawodowego i osobistego), chęć ucieczki od rutyny, stresu, poczucia nieadekwatności dochodów do nakładu wykonywanej pracy, wreszcie: poczucie braku możliwości dalszego rozwoju zawodowego w zbyt sztywnych ramach organizacyjnych.

Chciałam się skoncentrować bardziej na szkoleniach, równolegle w 2006–2007 roku, tak na przełomie, zaczęłam szkołę trenerów, gdzie jak tam ją skończyłam i zdobyłam ten certyfikat, to oczywiście poczułam się bardzo pewna siebie, że teraz to mi się na pewno uda. Później odszedł z pracy mój mąż, trzy miesiące wcześniej niż ja to zrobiłam. Powiedział, że już nie może, bo był przedstawicielem handlowym, jest freelancerem w tym momencie również, ma własną działalność. I namawiał mnie, żebym ja też to zrobiła. Na początku wydawał mi się to głupi pomysł i bardzo ryzykowny, żeby ludzie z kredytem i z dzieckiem, z przedszkolem, zrezygnowali oboje z pracy. Natomiast po jakimś dłuższym czasie doszłam do wniosku, że warto podjąć takie ryzyko, że nie będziemy się z mężem rozumieć nigdy tak bardzo, jak w tym momencie kiedy oboje jesteśmy na tym starcie, oboje odchodzimy z pracy. No więc zaryzykowałam. Tak to było [śmiech] /wywiad 1.: konsultant HR/ trener biznesu, l. 35/.

Tam też w międzyczasie zwolnili prezesa, który mnie zatrudnił, więc zmieniła się władza i w zasadzie po roku stwierdziłam, że te moje straszliwe wysiłki w tej korporacji prowadzą do takiej nie wiem... Mojego pracoholizmu tak naprawdę – to, o czym pisałam pracę magisterską kiedyś. Mówię: kurczę, ja nie tak chcę żyć. Chcę mieć też czas dla siebie, poza tym chcę mieć więcej pieniędzy, naprawdę to był taki argument, że stwierdziłam: kurczę, tam zarabiam no może i niemałe pieniądze, ale jakoś tak też w kredyt się już tam wpakowałam, więc słyszałam takie opinie, że już muszę być na tym etacie, bo... Bo mam ten kredyt. Ja stwierdziłam – cholera jasna! Wcale nic nie muszę, tak naprawdę to wiem,

jak się zdobywa klientów, wiem jakie kontrakty z nimi podpisać, wiem wszystko, jak ich obsługiwać, więc w zasadzie wszystko wiem, żeby założyć swoją firmę i w zasadzie z dnia na dzień to moi klienci mi powiedzieli: zakładaj firmę, my będziemy u ciebie składać zlecenia. No i ja tak założyłam swoją firmę /wywiad 33.: konsultant HR/headhunter, l. 34/.

No teraz cudownie. Teraz cudownie dlatego, że tak jak powiedziałam: wypoczywam po korpo i jakby czuję się, że jestem w lekkim rozbiegu, żeby zaktywizować tę swoją działalność freelancerską, to jest ogromny komfort dla matki, że mogę sobie umówić szczepienie dzieciaka wtedy, kiedy chce, że mogę sobie iść na poranną jogę, że mogę sobie iść na poranne seanse do kina, gdzie też mam tam pustą salę kinową i tak naprawdę sama sobie decyduję, kiedy chcę pracować /wywiad 25., badaczka społeczna, l. 39/.

Percepcja życia zawodowego, powiązanych z nim wartości etc. jest u „uciekierów” dość podobna do tej obserwowanej u „freelancerów z powołania”. Tym, co odróżnia te dwie kategorie od siebie, jest najczęściej relatywnie dłuższy staż pracy wewnątrz organizacji w przypadku „uciekierów” i wyraźniej zarysowany etap swego rodzaju „dojrzewiania” do decyzji o zmianie sposobu realizacji własnej kariery. W ich wypowiedziach pojawia się często wątek pewnego „momentu krytycznego”, „przełomowego” czy „sytuacji zapalnej”, która stanowiła bezpośredni bodziec do porzucenia firmy i zostania wolnym strzelcem:

Zaczęło się od niechęci do zajmowanego stanowiska pracy. Od spostrzeżenia, że praca na etacie nie daje mi takiego wynagrodzenia, jakiego bym oczekiwała. Zdenerwowania... To wszystko było takie podłoże negatywne, niestety [śmiech]. Zdenerwowania na to, że nie jestem panem swojego czasu, że jest wiele rzeczy, które mogłabym wykonać spokojnie w domu, a muszę przyjeżdżać do biura i robić je tam w stresie, hałasie, przy ciągłych telefonach od ludzi, od których nie chcę mieć telefonów. Że mogę zrobić to samo w domu. Starłam się zachęcić do tej mojej idei mojego pracodawcę, żebym przez część tygodnia pracowała w domu, a to, co potrzeba, żebym pracowała w firmie. Niestety informacja została tylko przyjęta i nic nie zostało z nią zrobione /wywiad 1.: konsultant HR/trener biznesu, l. 35/.

Przez 4 lata pracowałam jako dyrektor ośrodka kultury i po tych doświadczeniach doszłam do wniosku, że znam jedną drogę, i że po prostu wszystkiego nie dam rady sama zrobić – mogę tyle, co mogę. I zdecydowałam się na to, żeby być freelancerem. Między innymi również dlatego, że w każdym środowisku pracy, z jakim się zetknęłam, dzieje się proces grupowy, który niestety zaczyna buksować na etapie konfliktu grupowego. I to jest tak męczące i tak, jak to powiedzieć, no dołujące, takie zniechęcające do pracy, że doszłam do wniosku, że tak: jestem naprawdę dobrym trenerem, mam bardzo dobry kontakt z grupą, potrafię bardzo dużo ludziom dać, bardzo dużo w ludziach uruchomić. I to zarówno na obszarze

rozwoju osobistego, jak i rozwoju grupy. I tak sobie myślę – na miłość boską, po jaką cholere ja mam się zajmować jakimiś papierami, nie papierami, takimi rzeczami – ja powinnam żyć z tego, co jest moim talentem. I poszłam w tę stronę. Chwałę to sobie, bo pensję dyrektorską mam ot, tak i robię to, co robię z przyjemnością /wywiad 2.: szkoleniowiec, l. 45/.

Choć „uciekiniery” z reguły chwają sobie zmianę trybu wykonywania pracy, to zdarza się, że w swoich opowieściach wspominają także o chwilach zwątpienia co do słuszności obranej drogi zawodowej. Początki pracy freelancerskiej z reguły przynoszą im poczucie uwolnienia się od różnych ograniczeń związanych z dotychczasowym zatrudnieniem. Jednak pierwsze wątpliwości pojawiają się najczęściej wraz z uświadomieniem sobie istnienia trudności, z jakimi z reguły wiąże się codzienna praca wolnego strzelca, na przykład z przedłużającym się brakiem nowych zleceń, nieregularnymi wynagrodzeniami lub opóźnieniami w ich otrzymywaniu, czy też z nadmiarem pracy, który powoduje trudności z wygospodarowaniem czasu dla siebie i bliskich. Mimo to na poziomie deklaratywnym relatywnie rzadko dostrzec można u nich objawy „tęsknoty za powrotem na etat”. Akcentowanie niechęci do pracy etatowej (szczególnie zaś pracy etatowej w korporacji) jest często najbardziej dosadnie akcentowane właśnie przez „uciekiniarów”. O ile w przypadku pozostałych kategorii wolnych strzelców „praca na etacie” pełni przede wszystkim funkcję dość użytecznej figury retorycznej, w wyraźny sposób odnoszącej się do pewnych klisz, stereotypów i wyobrażeń na temat „etatu w korporacji” i służy głównie konstruowaniu ideologicznej podbudowy dla własnej kariery zawodowej, o tyle niechęć „uciekiniarów” do pracy etatowej ma najczęściej swoje umocowanie w doświadczeniach płynących z wcześniejszych etapów ich kariery:

Praca w korporacji odbiera wolność. Ta rutyna, jakiś przymus, też monotonia. Te rzeczy stają się trochę nieciekawe. Tak naprawdę dużo tam jest udawania, jakiejś nadbudowy, udawania, że w ogóle kogokolwiek interesuje, co tam się robi. A jakość tego też jest nie zawsze najwyższa, bo tam często trzeba iść na jakieś kompromisy, są jakieś wymagania klienta, czy różnych przełożonych dziwnych, którzy kompletnie się tak naprawdę na tym nie znają, a forsują coś. No tak to bywa zazwyczaj. Pewnie zależy w jakiej korporacji się pracuje i dla jakich klientów, ale szczególnie dla grafika jest to takie meczące, bo 80% czasu się spędza na jakichś rzeczach, które... No nie chodzi o samą grafikę. To nie to się sprzedaje, tylko chodzi o marketingową jakąś nadbudowę, niekończące się dyskusje, zupełnie niepotrzebne... [...] We wszystkich firmach to wszystko się opiera na tych dyskusjach, z których niby coś wynika, ale pewnie też chodzi o to, że ludzie dzięki temu podkreślają, że są potrzebni i słusznie też biorą te pieniądze za to swoje tam bycie konsultantem czy marketingowcem. To na pewnym etapie jest naprawdę frustrujące i wpływa na całe życie. To się wydaje pozbawione sensu, to funkcjonowanie w takim kierunku. To wtedy to był u mnie taki zryw wolnościowy. Chciałem coś raz zrobić, niezależnie za jakie

pieniądze, ale coś co miałoby jakikolwiek sens taki graficzny, co by dotyczyło spraw, które są dla mnie jakoś interesujące, czyli z tego obszaru kultury, czy żebym miał jakieś większe poczucie sprawczości rzeczywiście i mógł decydować od początku do końca, jak to ma wyglądać i dyskutować ewentualnie z jedną osobą bezpośrednio – ze zleceniodawcą, a nie przechodzić przez jakąś taką drabinę, czapę tych wszystkich różnych jakichś tam kierowników, czy wydawców, którzy wszyscy udają, że są potrzebni /wywiad 20.: grafik komputerowy, l. 37/.

Pierwsze dwie kategorie wolnych strzelców odróżnia od pozostałych najbardziej chyba wyraźna podbudowa ideologiczna dla realizowanego modelu kariery zawodowej. Swoją decyzję co do jej kształtu uznają najczęściej za swój w pełni autonomiczny, samodzielny wybór, nierzadko mocno podkreślając swoje zadowolenie z jej podjęcia. Pracę jako wolny strzelec, w przeciwieństwie do pracy etatowej, uznają za działalność, która daje im poczucie sensu. Jednocześnie uznają *freelance* za pewien określony „styl życia”, w wyraźny sposób odgraniczając go od innych form wykonywania pracy zawodowej.

Osobną kategorię wolnych strzelców stanowią jednostki, które przyczyn rozpoczęcia kariery zawodowej w formie freelancingu nie doszukują się ani w specyficznych cechach swojego charakteru, ani we wcześniejszych doświadczeniach zawodowych. Nie jest to kategoria jednorodna. Kluczowym kryterium, na podstawie którego została wyodrębniona, jest zdecydowanie dużo mniejszy nacisk na ideologiczne aspekty pracy freelancerskiej pojawiające się w ich wypowiedziach. Bycie wolnym strzelcem jest przez nie traktowane dużo bardziej „pragmatycznie”: jako dokładnie taki sam sposób zarabiania pieniędzy jak inne, bez odczuwanej konieczności doszukiwania się w nim jakichś szczególnych, dodatkowych (zewnątrznych czy wewnętrznych) uzasadnień. W tej kategorii odnajdziemy osoby, które wolnymi strzelcami zostały albo ze względu na to, że po prostu uznały taki tryb wykonywania pracy zawodowej za z jakichś przyczyn dla siebie opłacalny (np. finansowych), albo ze względu na to, że taka forma pracy jest uznawana za jedną z „typowych” dla ich branży. Tę kategorię można by określić terminem „*freelance* nieideologiczny”. Takie podejście dość często można odnaleźć na przykład wśród wolnych strzelców branży IT. Programiści, decydując się na pracę przy krótkoterminowych projektach, wybierają taką formę głównie ze względu na jakieś przewidywane korzyści, na przykład możliwość realizowania kilku zleceń jednocześnie, większą dowolność, jeśli chodzi o czas pracy, mobilność, możliwość wykonywania pracy zdalnej etc. Ale pojawiają się oni również w innych branżach – wszędzie tam, gdzie „przejdzie na *freelance*” może być korzystne:

W mojej branży większość pracy są to proste, naprawdę testy proste, badania, eksploracja jakichś tam oczekiwań, potrzeb, reklam... Więc ja myślę, że spokojnie mogą to robić freelancerzy z dobrym doświadczeniem. I wiele firm – też korporacji, tylko właśnie z innych branż: ubezpieczeniowej, farmaceutycznej, FMCG wynajduje sobie takich freelancerów w strukturach agencji badawczych, proponując im,

żeby sobie wyszli z tej agencji, założyli własną działalność gospodarczą i pracowali na ich wyłączność. W ten sposób korporacje mogą zasilić... Myślę, że więcej niż połowę z tego budżetu przeznaczonego na badania. Duża oszczędność, więc ja myślę, że jak obserwuje rynek sprzed pięciu lat, mocno się rozwinął i myślę, że jest jeszcze nadal etap jego rozwoju /wywiad 25., badaczka społeczna, l. 39/.

Co ciekawe, wspomniana branża IT ze względu na jej szybki rozwój w ostatnich latach wydaje się najlepiej przygotowana, jeśli chodzi o „budowanie infrastruktury” adresowanej do wolnych strzelców. Rośnie znaczenie agencji outsourcingowych, pośredniczących w „kojarzeniu ze sobą” freelancerów IT z firmami, które w danym momencie poszukują specjalistów do realizacji konkretnego projektu. Agencja w zamian za prowizję „bierze na siebie” poszukiwanie nowych zleceń, a często także większość kwestii związanych na przykład z obsługą finansowo-prawną programisty zatrudnionego przy konkretnym projekcie. Daje również gwarancję dobrego dopasowania konkretnego kandydata do potrzeb zleceniodawcy. Taka kategoria pracowników określana bywa często w branży mianem „kontraktorów IT” (zapożyczone z ang. *IT contractor*), co ma w pewien sposób odróżniać ją od „typowego”, „niezrzeszonego” freelancera IT, który zleceń poszukuje w pełni samodzielnie. Podobne rozwiązania w zakresie pracy kontraktowej pojawiają się również coraz częściej w przypadku rynku szkoleniowo-doradczego, gdzie funkcję agencji pośredniczących pełnią firmy szkoleniowe, poszukujące trenerów do konkretnych projektów. *Freelance* nieideologiczny może się też wiązać z samą specyfiką wykonywanej profesji i przekonaniem, że „w tej branży praca najczęściej bywa wykonywana w takiej właśnie formie”. Jak wspomniano wyżej, praca oparta na projektach czy kolejnych zleceniach sama w sobie nie jest zjawiskiem nowym i w wielu zawodach czy profesjach wykonuje się ją w takiej formie „od zawsze”. W przypadku tej kategorii określenie siebie mianem freelancera często nie jest tak naprawdę niczym innym, jak tylko użyciem innego określenia na jeden z typowych sposobów realizacji kariery w konkretnym zawodzie. Taka autodefinicja nie niesie ze sobą wtedy zasadniczo żadnej wartości dodanej i bywa przyjmowana na zasadzie pewnej mody czy uznania, że w gruncie rzeczy to, czym dana osoba zajmuje się zawodowo, odpowiada funkcjonującej w potocznym obiegu definicji wolnego strzelca. Czasami może mieć to również swój wymiar „marketingowy”, ułatwiający zaprezentowanie się rozmówcy w określonym świetle. W tym kontekście „dziennikarz *freelancer*” nie różniłby się zapewne w istotny sposób od „dziennikarza współpracującego z kilkoma redakcjami”, „niezależnego dziennikarza” etc.:

– Mówiliśmy o tym, że niedawno założyłeś firmę jednoosobową. A wcześniej pracowałeś...?

– Na umowach o dzieło tylko i wyłącznie. Od 2005 albo 2004 roku, nie pamiętam, te 8–9 lat na umowach o dzieło. Zacząłem w [nazwa stacji telewizyjnej] w ogóle, bo to wcześniej, mówię, tu jakiś film, tu jakieś zdjęcia, ale to jeszcze nie było pracy i udało mi się dostać tam, gdzie przez rok się wychowywałem zawodowo. Na umo-

wę o dzieło. Czyli dzwonił do mnie, jak był program do zrobienia. I w którymś momencie, nie wiem, jak to powiedzieć, czy byłem dobry czy niedobry, czy większość była za stara po prostu, a ja byłem zbyt młody, że mnie zaczęli brać, tak? Więc gdzieś zawodowo sobie nabiłem tę rękę, zacząłem się uczyć pewnych rzeczy, bo studia studiami, wiadomo, a później praca zawodowa pracą zawodową, uczysz się drugi raz. No i tak po dwóch latach chyba pracy wyszedłem na miasto z pewną wiedzą, z pewną renomą i kontaktami po prostu, że gdzieś się kogoś poznało, tutaj coś, tutaj coś. I wyszedłem na miasto. Do tej pory mam kontakt z telewizją i pracuję tam raz na jakiś czas, tylko że o ile potrafiłem tam być 3–4 razy w tygodniu na początku tej mojej drogi zawodowej, nawet 2 razy dziennie czasami, to teraz jestem tam raz w miesiącu, ponieważ mam więcej zleceń na mieście z różnych firm. Ale wszystko na umowach o dzieło, wszystko na umowach o dzieło. Ani razu przez ten czas nie byłem nigdy zatrudniony na etat, ani nic takiego. Jedyne to były takie umowy o współpracę, że był program do zrobienia, to podpisali umowę, że ja będę robił ten program od pierwszego odcinka do ostatniego, tylko że nadal to było rozliczane na umowie o dzieło.

– To czemu założyłeś działalność?

– Czemu założyłem działalność? Bo stwierdziłem, że jest to taka naturalna droga rozwoju, no bo nawiązałem już tyle kontaktów na przykład z [nazwa telewizji], że prosili mnie, żebym ja znalazł im operatora ze swojej pozycji już jakby. Powstała taka stała współpraca z nimi /wywiad 23., montażysta, l. 31/.

Ostatnia kategoria to *freelance* wymuszony. Można powiedzieć, że stanowi ona zaprzeczenie idei freelancingu, mocno akcentującej kluczową rolę autonomii dokonywania własnych wyborów zawodowych i samostanowienia w kontekście realizowanej kariery. W przypadku tej kategorii główną motywacją do podjęcia pracy zawodowej w takiej formule są najczęściej czynniki ekonomiczne i niekorzystna sytuacja na rynku pracy. Do tej grupy trafiają osoby, które albo straciły swoje dotychczasowe miejsce pracy i sytuacja życiowa zmusiła je do podjęcia pracy freelancerskiej (utożsamianej najczęściej z „pracą dorywczą pod nieco lepiej brzmiącą nazwą”), albo takie, które nie mogły znaleźć „stałego zatrudnienia”, dlatego zdecydowały się na pracę w charakterze wolnego strzelca. Najczęściej obie kategorie traktują *freelance* jako stan przejściowy, tymczasowy, pozwalający im przetrwać czas pozostawiania bez stałego zatrudnienia. *Freelance* raczej rzadko bywa przez nie postrzegany jako sposób na długofalową realizację ich kariery (a przynajmniej nie jako sposób, który by im szczególnie odpowiadał). Jeżeli nawet decydują się na uruchomienie własnej działalności gospodarczej, to z reguły nie jest to ich w pełni autonomiczna decyzja. Dość często zdarzają się sytuacje, w których dotychczasowy pracodawca proponuje zmianę warunków współpracy (obejmującą np. założenie „własnej firmy”) w ramach redukcji kosztów zatrudnienia. Teoretycznie pracownik ma więc możliwość samodzielnego poszukiwania dodatkowych zleceń na własną rękę, ale w praktyce często jest zbyt mocno powiązany z dotychczasowym pracodawcą i zaangażowany w jego projekty, aby pozwolić sobie na pracę na rzecz innych zleceniodawców (por. samozatrudnienie pozorne):

– Jak to się stało, że zdecydowałaś się na otwarcie własnej działalności gospodarczej?

– Tak szczerze, to wyrzucono mnie z firmy. To znaczy byłam sobie przez cztery lata trenerem wewnętrznym w [nazwa firmy]. No i trochę to tak dziwnie, bo firma kupę kasy włożyła w to, żeby nas wyszkolić, przygotować i przetrenować. Bo pierwszy rok to było przygotowywanie i doświadczenia. A potem cztery lata zdobywania doświadczeń już jako trener. I po tych czterech latach firma stwierdziła, że już nie chce jakby mieć nas, jako swoich pracowników, ze wszystkimi obciążeniami, z jakimi to się wiąże dla pracodawcy. I że chcą z nami podpisać umowę cywilnoprawną. I gdybym miała podjąć decyzję, żeby samemu rozpocząć działalność, no to nie wiem, czy bym się zdecydowała. [...] Wiesz co... To jest trudne dla mnie na wielu zupełnie innych płaszczyznach. Wszystko muszę sobie sama załatwić, o wszystkim pamiętać, o wszystko dbać, pamiętać, jakie mam plany na najbliższy tydzień. Poprzednio to było wszystko proste, po prostu wiedziałam, że idę do pracy. Nawet jak gdzieś tam jechałam w delegację, to raczej wszystko było załatwione, rozliczone, opłacone i tak dalej. A teraz to sama mam na głowie te wszystkie kwestie, od urzędu skarbowego, poprzez ZUS i różne inne rzeczy... Trzeba po prostu samemu o siebie zadbać, totalnie /wywiad 3.: trener szkoleniowiec, l. 41/.

Wśród przedstawicieli tej kategorii dość trudno jest odnaleźć entuzjastów freelancingu jako formy trwałej realizacji kariery zawodowej czy jednostki szczególnie mocno identyfikujące się z ideologią *freelance*. Wielu wolnych strzelców „z przymusu” dość wyraźnie akcentuje chęć powrotu do pracy etatowej, wraz z jej bezpieczeństwem i przewidywalnością:

Trudno jest jakoś o zakładaniu rodziny myśleć w ten sposób, nie wiedząc, co będzie. Dlatego myślę, że tak, że jakby mi zaproponowano porządną, stałą pracę, z jakimś sensownym wynagrodzeniem, to pewnie bym to wziął. Tylko warunkiem byłaby taka przewidywalność, że z dnia na dzień nikt mnie po prostu nie wypieprzy i nie powie: no to dziękujemy panu bardzo, czy też nawet: nie dziękujemy /wywiad 21., freelancer w branżach IT i tłumaczeń, l. 28/.

Z punktu widzenia omówionych wyżej pięciu potocznych warunków definicyjnych większość przedstawicieli ostatniej kategorii mogłaby nie zostać uznana przez przedstawicieli innych kategorii za „wolnych strzelców we właściwym rozumieniu”. Pokazuje to, jak istotną rolę w realizacji kariery zawodowej w takiej formie może odgrywać piąty z wymienionych wcześniej warunków, związany z posiadanymi indywidualnymi predyspozycjami, cechami i wartościami wyznawanymi w życiu zawodowym. Wśród freelancerów „ideologicznych” popularna jest teza, że „bycie wolnym strzelcem zaczyna się tak naprawdę w głowie jednostki”.

Kwestię tę można próbować rozpatrywać przez pryzmat budowania tożsamości zawodowej (por. Marciniak 2010: 181–193) i poszukiwania odpowiedzi na pytanie: „Kim jestem w kontekście wykonywanej pracy zawodowej?”. Co ciekawe, w przy-

padku wolnych strzelców odbywałby się to nie tylko na płaszczyźnie zawodu bądź profesji, ale również samej formy jego wykonywania. Warto postawić także pytanie, na ile w takim razie wolny strzelec „z konieczności” może być w ogóle rozpatrywany jako *freelancer*. W kontekście powyższych rozważań można postawić tezę, że im wyższy stopień poczucia autonomii dokonywanego wyboru co do takiego modelu realizowania kariery, tym większe prawdopodobieństwo, że jednostka chętniej będzie rozpatrywać możliwość powiązania własnej pracy zawodowej z karierą freelancerską. Tym samym zwiększa się prawdopodobieństwo ukształtowania się mniej lub bardziej trwałej tożsamości wolnego strzelca. W przypadku wolnych strzelców „z przymusu” mamy częściej do czynienia z „tożsamością pracownika etatowego”, przechodzącego przez (przeważnie niełatwy dla niego) proces pozostawiania bez stałego zatrudnienia. Użycie do scharakteryzowania swojej sytuacji zawodowej sformułowania „jestem freelancerem” wśród przedstawicieli tej kategorii relatywnie częściej będzie służyć raczej uniknięciu określenia samego siebie jako „osoby bez stałej pracy”.

Podsumujmy – gdyby pokusić się o zarysowanie sylwetki „modelowego freelancera” wyprowadzonej z różnych potocznych wyobrażeń na jego temat, to stwierdziłibyśmy, że najbliższej jej definicyjnego „rdzenia” znalazłyby się osoby, które: (1) są freelancerami „z powołania” lub „przeszły przez proces dojrzenia do tej decyzji”, (2) podjęły samodzielny, autonomiczny wybór takiego modelu kariery, (3) spełniają pięć potocznych kryteriów definicyjnych (praca na własny rachunek, praca umysłowa: specjalistyczna i przynajmniej w części twórcza, praca w sektorze usług, praca na rzecz wielu różnych podmiotów, praca bez stałego miejsca i czasu jej wykonywania, wreszcie: praca wymagająca posiadania zestawu określonych osobistych predyspozycji) i (4) realizują taki model kariery „w pełnym wymiarze godzin”, w oparciu o samozatrudnienie, i jest to dla nich podstawowe źródło dochodów.

Etapy kariery wolnego strzelca

Mimo dość znaczących różnic związanych ze specyfiką wykonywanych profesji, innych sposobów dochodzenia do decyzji o zostaniu freelancerem czy wreszcie odmiennych indywidualnych biografii w karierach wolnych strzelców można doszukiwać się pewnych punktów wspólnych. Rozpatrując je w sposób diachroniczny, dostrzec można, że składają się one najczęściej z kilku kolejnych etapów. Podobnie jak w przypadku innych typów karier zawodowych w karierze wolnego strzelca możliwy jest awans. Nie jest to jednak awans w tradycyjnym wertykalnym ujęciu, polegający na zmianie statusu powiązanej z przemieszczaniem się w obrębie określonej hierarchii czy struktury organizacyjnej. Awans w przypadku wolnych strzelców opiera się raczej na stopniowym kumulowaniu i rosnących możliwościach korzystania z kapitału kariery. Przedstawiona poniżej próba strukturyzacji przebiegu

kariery wolnych strzelców dotyczy przede wszystkim tych jednostek, dla których *freelance* może być sposobem na długofalowe funkcjonowanie w życiu zawodowym (a nie na przykład tymczasowym źródłem utrzymania w wyniku utraty pracy „etatowej” czy sposobem „dorabiania sobie po godzinach”).

Początkowy, „przedwstępny” etap kariery wolnego strzelca to faza freelancera „dojrzewającego”. Jest to etap, w którym pojawia się, pod wpływem różnych czynników zewnętrznych bądź wewnętrznych (takim czynnikiem może być np. sytuacja na rynku pracy w przypadku freelancerów „z przymusu”, możliwość uzyskiwania lepszych zarobków u freelancerów kalkulujących, potrzeba bardziej harmonijnego godzenia życia osobistego z zawodowym w przypadku wolnych strzelców „uciekinierów” czy dążenie do realizacji „wymarzonego modelu kariery” u freelancerów „z powołania”), pewna refleksja związana ze sposobem wykonywania własnej pracy zawodowej. Rzadko można spotkać wolnych strzelców, którzy – przynajmniej na poziomie deklaratywnym – „patrząc wstecz” na swoje decyzje, uznają, że wybór takiego modelu kariery był całkowicie przypadkowy czy podyktowany wyłącznie wpływem pewnych zewnętrznych okoliczności:

Po studiach pracowałem w firmie, która zajmowała się sprzedażą środków medycznych. Zajmowałem się tam administracją sklepu internetowego. Była to fajna praca, jednak od zawsze marzyłem o pracy na własny rachunek. Wtedy też podjąłem decyzję, że odchodzę z tej firmy. Była to poważna, ale świadoma decyzja. Byłem zaraz po ślubie i musiałem zapewnić swojej rodzinie godne utrzymanie. Musiałem zarobić na kredyt, jaki wzięliśmy z żoną na budowę domu oraz w najbliższym czasie miało przyjść na świat nasze pierwsze dziecko. Nie był to najlepszy moment na zmiany, ale jak to się mówi: kto nie ryzykuje, ten traci. Teraz wiem, że to była dobra decyzja, chociaż na początku miałem pewne wątpliwości... Ale dobrze to ukrywałem przed moją żoną, gdyby to wyczuła, na pewno nie zgodziłaby się na to /wywiad 14., programista, l. 28/.

Wyróżniony etap refleksji jest chyba najłatwiejszy do zaobserwowania w przypadku omawianej wyżej kategorii „uciekinierów”. Opowieść o szczegółach ich wcześniejszej pracy „wewnątrz organizacji” oraz o refleksjach, jakie pojawiały się w trakcie jej wykonywania, jest bardzo często punktem wyjścia do dalszej narracji na temat ich obecnej pracy w charakterze wolnego strzelca. Przejście na *freelance* wiąże się dla nich przede wszystkim z dużo większymi możliwościami zaspokajania własnych potrzeb niż w czasie pracy w organizacji. Postrzegają oni wcześniejsze etapy swojej kariery w kategoriach stopniowego „dorastania do decyzji” o zmianie trybu swojego życia zawodowego, a jednocześnie wchodzenia krok po kroku w rolę wolnego strzelca. To właśnie „uciekinierzy” z reguły najchętniej odsłaniaли przed badaczem największą liczbę motywów oraz gotowych, wypracowanych uzasadnień czy powodów, dla których mieli zdecydować się na rozpoczęcie kariery zawodowej w takiej formie:

- Pracowałeś gdzieś przed rozpoczęciem pracy na własny rachunek?
- Tak, pracowałem w dwóch agencjach reklamowych, w jednej przez sześć lat, w drugiej przez dwa lata.
- Co skłoniło Cię do podjęcia pracy na własny rachunek?
- Potrzeba wolności, brak możliwości rozwoju w firmach, w których pracowałem oraz specyfika łódzkiego rynku, wszystko jest tu jeszcze w powijakach. Jest jeszcze dużo miejsca na przecieranie szlaków. Mówiąc obrazowo: tę moją pracę na własny rachunek postrzegam jako wyzwolenie z kierunku pracy na etat [śmiech]. Ilekroć pomyślę, że nie muszę już oglądać – i co gorsze: słuchać szefa – tu musiałbym użyć niecenzuralnych słów [śmiech] – poprawia mi się nastrój /wywiad 6., grafik/projektant, l. 29/.

Procedury korporacyjne... Nagle okazało się, że formalności związane z pracą w korporacji zabierają mi ponad połowę czasu, więc muszę pracować dużo po godzinach. Poza tym też z początkiem roku następowały takie duże zwolnienia, związane z kryzysem wszechobecnym. I to oznaczałoby, że zostałyby mi zredukowany zespół. I to oznaczałoby dla mnie, że przy mniejszym nakładzie ludzi musiałabym osiągać większe cele sprzedażowe, co oznaczałoby prawdopodobnie, że nie wychodziłabym z biura od poniedziałku do piątku, może i przez weekendy. I jakby to wszystko złożyło się na tę decyzję /wywiad 25., badaczka społeczna, l. 39/.

Drugi etap kariery wolnego strzelca to etap freelancera początkującego. Jest to najczęściej faza aktywnego eksperymentowania ze sposobami organizacji rozmaitych aspektów swojej codziennej pracy, stopniowego dostrzegania wszystkich zalet i wad takiego trybu życia zawodowego. Dla części osób jest to również etap uruchamiania własnej działalności gospodarczej, zaznajamiania się z formalnymi aspektami pracy w takiej formie – różnymi typami umów, sposobami rozliczania działalności, prowadzeniem księgowości etc. Nie dla wszystkich przechodzących na *freelance* oznacza to „skok na głęboką wodę”. Część osób zmienia swój tryb pracy stopniowo, na przykład przyjmując dodatkowe zlecenia, gdy pozostają na etacie, powoli przymierzając się do nowej roli i testując, na ile byłoby możliwe, aby zlecenia stały się dla nich podstawowym źródłem dochodu. Pomyślnie przejście tego etapu jest kluczowe dla dalszej kariery wolnego strzelca. Wiąże się ono bowiem z odkryciem roli „pracy nad portfolio” (tj. budowania własnego portfolio i pozyskiwania kolejnych zleceń z wykorzystaniem dotychczas wypracowanego portfolio) oraz ścisłego powiązania między powodzeniem w karierze freelancera a koniecznością stałego powiększania dwóch kluczowych kategorii zasobów w obrębie kapitału kariery: kompetencji i doświadczenia (zarówno „twardych” – zawodowych, jak i „miękkich” – psychospołecznych) oraz sieci kontaktów biznesowych. Część badanych zwraca uwagę, że na tym etapie szczególnie istotne jest również to, aby nie „zachłysnąć się” poczuciem swobody, jakie często pojawia się wraz z wejściem w nowy tryb wykonywania pracy zawodowej. Podkreśla też konieczność posiadania silnej determinacji i bycia przekonanym o słuszności wybranej drogi zawodowej:

Bo to jest decyzja, czy się chce, czy nie. Bo może ktoś nie chce w ogóle i ja nie potępiam, że to jest złe, broń boże, bo ja nie mówię, że moja ścieżka kariery, czy to, jaki sposób wybrałem, jest idealny. On ma swoje wady. Pewnie gdybyśmy usiedli i zaczęli kombinować, to może byśmy o wiele więcej tych wad znaleźli, ja po prostu ich jakoś tak nie widzę. Może ktoś nie chce – nie ma problemu, ale jeśli ktoś myśli o tym i chciałby, no to to jest odwaga. Bo to trzeba podjąć decyzję, że tak – że bach – robię i do tego dążę. Żeby podjąć taką decyzję, to jakaś odwaga musi być. Wygodniej jest pracować inaczej, czy na etacie. To jest wygodniej, ja się z tym zgodzę, to jest diablo wygodne i to jest na pewno strasznie fajne, że się idzie od 8.00 do 16.00, a jak się jest chorym, to się wysyła zwolnienie i się i tak dostaje pieniądze za to. We *freelance* tego nie ma po prostu. Jak się jest chorym, to się nie zarabia. Nie ma emerytury, nie ma tych wszystkich chorobowych rzeczy. Człowiek musi się o takie rzeczy sam zatroszczyć. Ten etat jest wygodny, więc żeby pójść w tę drugą stronę, trzeba jakąś odwagę się wykazać /wywiad 23., montażysta, l. 31/.

Wydaje się, że pierwszy etap może być relatywnie najtrudniejszy dla osób, które zaczynają swoją karierę zawodową od pracy wolnego strzelca, najłatwiejszy zaś dla „uciekierów”. Wiąże się to bowiem z reguły z niezbyt bogatym kapitałem kariery w przypadku tych pierwszych: ubogim portfolio, mniejszymi zasobami kompetencji zawodowych, skromnym doświadczeniem oraz słabiej rozbudowaną siecią kontaktów biznesowych. Bardziej doświadczeni wolni strzelcy często zwracają uwagę, że błędną strategią, często realizowaną przez nich w początkach kariery, bywa poszukiwanie nowych zleceń wyłącznie w „tradycyjny” sposób – na przykład poprzez rozsyłanie dokumentów aplikacyjnych w odpowiedzi na ogłoszenia o pracę. Dużo lepszym sposobem jest ich zdaniem poszukiwanie czegoś, co niekiedy określają w kategoriach „drobnych zleceń” wśród bliższych bądź dalszych znajomych. Bywa, że są to zlecenia nisko płatne, mało prestiżowe, ale wraz z rosnącą ich liczbą stopniowo rośnie również zawartość portfolio oraz rozpoznawalność freelancera jako profesjonalisty w danej dziedzinie. Każdy dobrze wykonany projekt bywa postrzegany jako szansa na zbudowanie korzystnej relacji z klientem, co znacząco pomaga w późniejszym pozyskiwaniu zleceń.

To jest taki napędzacz, że trzeba pracować dużo, bo korzysta się z koniunktury, która u mnie trwa przez cały okres pracy zawodowej, więc może trochę bez sensu. Znaczący, nauczyłem się już trochę mówić stop czasami, ale na początku to się po prostu brało wszystko. Więc to jest ten minus, że nie ma tego spokoju ducha. Gdzieś cały czas z tyłu głowy jest to, że trzeba pracować, bo jak się nie będzie pracowało, to się nie zarobi. Czy jest jeszcze jakiś minus? No na pewno. Na początku się na pewno klepie biedę, bo tych zleceń nie ma wiele... No, chyba że ktoś trafi złotą kure, naprawdę, albo znajomości... Ale jak się wchodzi tak na rynek bez znajomości – to ja tak wyszedłem, to jest ciężko na początku. Więc o ile inni pracują w firmach i mają te 3 tys., 2 tys., 2,5 tys., 1,5 tys.... Nieważne i pracują na etacie, a człowiek tego nie ma i nie może wyjść z nimi na piwo zawsze, to się zastanawia, czy on dobrze zrobił. Więc to jest ten minus, na początku... /wywiad 23., montażysta, l. 31/.

Na tym etapie wolny strzelec przechodzi z reguły przez szereg sytuacji kryzysowych, z których szczególne znaczenie dla jego dalszej kariery zdają się mieć dwie (jak określił je dość obrazowo jeden z rozmówców): „klęska nieurodzaju” oraz „klęska urodzaju”. Pierwsza sytuacja obejmuje trudności w regularnym pozyskiwaniu kolejnych zleceń, co skutkować może brakiem ciągłości finansowej. Druga to z kolei zbyt duża liczba zleceń realizowanych jednocześnie, często uniemożliwiająca wygospodarowanie wystarczającej ilości czasu na odpoczynek, dla bliskich etc. B. Fersch (2009: 9, 115–116) mówi w tym kontekście o „bulimicznych wzorach kariery” (*bulimic career patterns*), posługując się analogią do zaburzeń odżywiania. Obie sytuacje („urodzaju” i „nieurodzaju”) bywają dla początkujących wolnych strzelców dość stresujące, ale jednocześnie stanowią swego rodzaju sprawdzian tego, czy jednostka właściwie wybrała dla siebie ścieżkę swojej dalszej kariery zawodowej. Spora część wolnych strzelców, którzy rezygnują z dalszego realizowania kariery w takiej formie, podejmuje tego typu decyzję właśnie ze względu na brak umiejętności radzenia sobie z sytuacjami kryzysowymi etapu freelancera początkującego:

Oczywiście mam kilku znajomych, którzy działają na własny rachunek, ale zazwyczaj są to ludzie, którzy zaczęli w tych czasach co ja. To znaczy, którzy od początku pracowali jako freelancerzy. Mam też znajomych, którzy zwalniali się z pracy i otwierali coś swojego i raczej ci w tym momencie z powrotem pracują już na etacie. Mam również znajomych, którzy od zawsze pracują u kogoś, oraz takich którzy zaczęli ze mną, i którym może nie do końca się powiodło i w trakcie zdecydowali się na zatrudnienie. *Freelancer* musi się liczyć z tym, że nie będzie miał zapewnionej comiesięcznej wypłaty, która po prostu wpływa na konto. Zdarzają się przecież miesiące obfitujące w zlecenia oraz miesiące słabiej wypełnione i z tym trzeba się liczyć /wywiad 13., elektronik, l. 31/.

– Pamiętam, że na początku nie miałam dużo zleceń i ogólnie występowała tendencja, że albo nic, albo wszystko naraz. Więc – po na przykład miesiącu przerwy bywało, że dostawałam nagle 4–5 propozycji i musiałam ostro przysiąc. Też jakoś tak było, że zlecenia przychodziły do mnie same – właściwie wszystkie. Może gdybym więcej wkładała czasu w pozyskiwanie zleceń byłoby inaczej [...].

– A jak pozyskiwałaś klientów?

– Nie pozyskiwałam. Jakoś tak się układało, że albo mnie ktoś polecał, albo jacyś znajomi, znajomi znajomych czegoś potrzebowali... Poczta pantoflowa tak zwana /wywiad 38., grafik komputerowy, l. 30/.

Kilkukrotne przebrnięcie przez tego typu sytuacje, ale przede wszystkim: stopniowe umacnianie swojej „pozycji na rynku”, umożliwia freelancerowi wypracowanie własnych sposobów efektywnego radzenia sobie z funkcjonowaniem pomiędzy dwiema skrajnościami, tj. całkowitym brakiem zajęć a autoeksploatacją (wynikającą np. z nadmiaru zleceń). Katalog strategii radzenia sobie w tego

typu sytuacjach jest dość szeroki i mocno zindywidualizowany: od poszukiwania wsparcia ze strony bliskich, po budowanie na własny użytek pewnych racjonalizacji, czasem przybierających wręcz formę „samooszukiwania się” (pozwalających na wytłumaczenie sobie, dlaczego znajduję się w takiej sytuacji), do czego szczególnie przydatne bywa sięganie do zasobów „ideologii *freelance*”.

Do pewnego czasu tak robiłam, że robiłam wszystko, no bo trzeba po prostu pracować i brałam to, co było. Bo pracowałam na przykład z jedną firmą, która zapewniała mi stabilne zlecenia, później oni... Tam coś się współpraca zerwała, czyli pośrednik po prostu stracił kontrakt, więc tym samym ja też straciłam klientów. I później musiałam szukać pracy u innych, tak, czyli w większej ilości firm. Czyli nastąpiło takie rozproszenie, ilość tych zleceń. No i czasami rzeczywiście mogę ponegocjować, czasami nie. To wszystko zależy, bo nie pracuję przez agencję, która... No niestety pośrednik ma taką swoją właściwość, wszędzie, w każdej branży, że po prostu zarabia pieniądze na pośredniczeniu, w jego interesie jest obcinanie mojej stawki. Więc czasami negocjuję, czasami się to udaje, czasami nie, czasami robię za mniej, a czasami widzę, że to się nie opłaca, więc teraz jestem już na takim etapie, gdzie niektóre rzeczy też zaczęły się stabilizować i też być może właśnie muszę takich cięć dokonać. Coś odpuścić, z czegoś zrezygnować [...]. Znaczy to... To się odzywa, kiedy jestem przeciążona. Że czuję, jakbym była w jakimś kieracie, że to nie jest normalne, no i trzeba wtedy pomyśleć, żeby się spotkać ze znajomymi albo iść do kina, albo coś takiego zrobić dla siebie, nie? /wywiad 24., tłumaczka i lektorka j. angielskiego, l. 33/.

Trzeci etap można określić jako fazę freelancera o ugruntowanej pozycji (czy etap „stałego podwykonawcy”). Dość trudno tu o wyznaczenie ścisłych ram czasowych i określenie, jak wiele czasu potrzeba, aby do niego przejść. Z pewnością następuje on szybciej, gdy wolny strzelec skumuluje odpowiednio duży kapitał kariery (w szczególności: posiada wysoki poziom kompetencji specjalistycznych, odpowiednio bogate doświadczenie i portfolio, w którym znaleźć można zlecenia realizowane dla „dużych”, „rozpoznawalnych” klientów, dodatkowo połączone z rozbudowaną siecią kontaktów). Jest to ten moment w karierze, o którym wolni strzelcy często mówią, używając takich sformułowań jak: „posiadam kilku dużych klientów”, „realizuję teraz dużo większe projekty niż na początku”, „nawiązałem stałą współpracę z...” bądź „mam stałych zleceniodawców”. Wyróżnikiem tego etapu są przede wszystkim dużo większe niż na początku kariery wolnego strzelca możliwości samodzielnego, autonomicznego doboru zleceń. Rezygnacja z realizacji określonego projektu na tym etapie nie oznacza już najczęściej wywołania poważnej sytuacji kryzysowej, choć nadal od czasu do czasu zdarzać się mogą okresy nadmiaru bądź niedoboru kolejnych zleceń.

Robiłem jakieś ulotki, plakaty, ale tego było niewiele i jakoś nie udało mi się, czy nie potrafiłem wtedy jakoś utrzymać tych relacji, bo o to trzeba dbać. Tak naprawdę wydaje mi się, że nigdy dobrze tego – i do tej pory – nigdy dobrze tego nie robiłem,

w odpowiedni sposób... Z różnych powodów. Warto po prostu podtrzymywać te kontakty osobiste i jakoś się przyjaźnić i być fajnym, lubianym i gdzieś tam się odzywać i starać się, żeby to dalej trwało, bo myślę, że dla akurat tego rodzaju freelancera, powiedzmy, czy nie wiem, to już ludzie mają później po prostu swoje studio graficzne czy to jednoosobowe, czy może mają kogoś do pomocy, ale znam grafików, którzy działają sami w ten sposób i zazwyczaj chodzi o to, żeby mieć po prostu kilku takich dużych klientów, od których ma się stały dopływ zleceń graficznych, w tym wypadku mówimy o takich zleceniach. O oprawach wizualnych, logotypach, jakichś drukach, formach edycyjnych, ulotkach, których wszystkie te instytucje kulturalne, których jest niezbyt wiele tak naprawdę – no w Warszawie może jest ich trochę więcej – ale też to jest bardzo taka mała pula. I żeby się tam dostać, to trzeba się postarać i jak już się to chwyci, to pewnie też jakoś warto to dobrze podtrzymywać, żeby się to nie urwało. Znam ludzi, którzy po prostu przez całe życie pracują niemal dla jakichś instytucji kulturalnych, robią dla nich wszystko /wywiad 20., grafik komputerowy, l. 37/.

Z perspektywy wolnych strzelców niezwykle istotna jest również stała praca nad budowaniem i umacnianiem swoich relacji z klientami. Oparte jest to na przekonaniu, że taka sytuacja jest dużo bardziej korzystna niż konieczność stałego, aktywnego pozyskiwania kolejnych, nowych zleceniodawców. Aby było to możliwe, ważne są nie tylko właściwe kompetencje („twarde” – zawodowe i „miękkie” – społeczne), ale także dobrze wykonywana praca i profesjonalizm w podejściu do wykonywanych zleceń.

Pocztą pantoflową się dostaje raz, że gdzieś kogoś potrzeba: ja słyszałem, bo mam znajomego operatora, więc się jedzie raz i się tam człowiek dobrze wykaże, no to idzie dalej. Więc tu nie ma tak, że po prostu się jest. Trzeba dobrą pracę zrobić, żeby była doceniona. Nie ma tak, jak na etacie czasami, że: czy się siedzi, czy się leży, ileś tam się należy... Tylko – jak się źle zrobi pracę, to później jej nie ma /wywiad 23., montażysta, l. 31/.

Nie pozyskuję tego w żaden sposób aktywnie, oni sami przychodzą na zasadzie poleceń, tak... No, a poza tym pracuję dla stałych klientów, to są umowy ramowe od wielu lat, oni mi tylko jakby... Każde stanowisko jest nowym projektem, a klient jest cały czas ten sam. Więc ja mam w zasadzie teraz portfolio sześciu takich poważnych firm, dla których pracuję. No i teraz mi doszedł jeszcze ten koncern taki zagraniczny, że mam szefów w Tokio, w Londynie i dla nich pracuję. Oni chcą właśnie wejść na rynek europejski i szukam im osób w całej Europie i Azji, znaczy w sensie w Rosji /wywiad 33., konsultant HR/headhunter, l. 34/.

Otwiera to w wielu przypadkach możliwości bardziej długofalowej współpracy z danym zleceniodawcą. Posiadanie kilku „stałych klientów” daje również relatywnie większe poczucie stabilizacji.

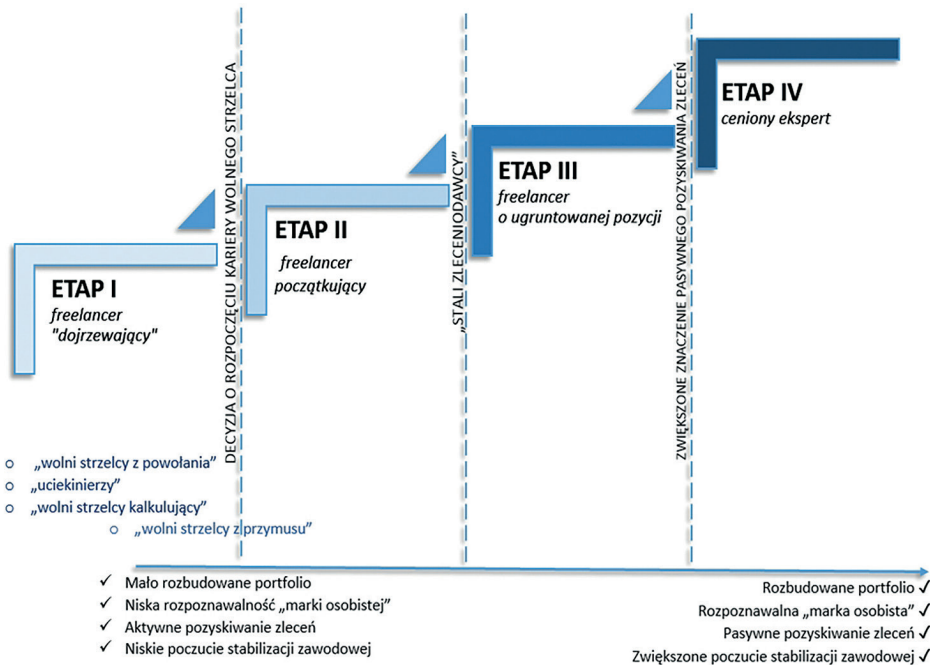
Po pierwsze, marzę o własnym biurze, ale to na razie nierealne. Po drugie, o kilku stałych, lojalnych klientach. Tak naprawdę jeden dobry klient mógłby dawać pensję godziwą, więc kilku, założmy tak: dwóch–trzech takich klientów, takich, których można nazwać „dojnymi krowami”, gdzie miałabym takie bezpieczeństwo w takiej współpracy z nimi /wywiad 25., badaczka społeczna, l. 39/.

Etap czwarty – „cenionego eksperta” – bywa dość często w wypowiedziach wolnych strzelców prezentowany jako pewne wyobrażenie czy ideał, do którego dążą, ale który jednocześnie jest ich zdaniem dostępny dla stosunkowo nielicznych. Etap ten postrzegany jest jako „ukoronowanie” kariery wolnego strzelca, a osoba, która do niego dotrze – jako ktoś, kto odniósł sukces w życiu zawodowym. Wspominają o nim najczęściej ci spośród freelancerów, którzy nie dążą do wejścia w przyszłości na przykład w rolę przedsiębiorcy i zbudowania na bazie zgromadzonych zasobów firmy większej niż jednoosobowa. Jako swój cel zawodowy uznają raczej dążenie do bycia cenionym specjalistą, którego zleceniodawcy sami poszukują. Inaczej mówiąc: jednostką, która zbudowała na bazie swoich kompetencji i dotychczasowych dokonań zawodowych wystarczająco silną markę osobistą, reputację i rozpoznawalność, aby ciężar pozyskiwania nowych zleceń nie leżał już wyłącznie na jej barkach. Osiągnięty stopień (czy etap) kariery jest tu więc w dużej mierze mocno powiązany z kapitałem posiadanych kompetencji, bogatym portfolio oraz rozbudowaną siecią kontaktów. Na tym etapie to klient jest dużo częściej stroną „bardziej aktywną”, proponującą współpracę, a *freelancer* – tą, która podejmuje współpracę bądź nie. Jednocześnie *freelancer* jest wtedy stroną mającą dużo większe możliwości w zakresie określania na przykład wysokości stawek za swoje usługi. Tu również można dostrzec kolejne podobieństwo karier wolnych strzelców do karier artystów, w których kluczową rolę na drodze do sukcesu odgrywa ich zawodowa reputacja (por. Wagner 2005: 22–25, 28). Ch. Handy już ponad dwadzieścia lat temu (1994) przewidywał, że w przyszłości wielu spośród wolnych strzelców różnych branż (podobnie jak na przykład najlepiej opłacani aktorzy) dążyć będzie do posiadania własnych agentów – menedżerów (*professional agents*), którzy w ich imieniu zajmować się będą organizacyjnymi aspektami ich kariery (takimi jak choćby marketing, pozyskiwanie zleceń, planowanie działań etc.). Przyglądając się poszczególnym etapom kariery wolnych strzelców, zauważyć można pewien (zasygnalizowany wcześniej) paradoks. Każdy kolejny stopień wiąże się bowiem w ich odczuciu ze zwiększaniem zakresu autonomii, ale jednocześnie daje im relatywnie większe poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji w życiu zawodowym. Na pozór jest to sprzeczne z kluczowym hasłem ideologii wolnych strzelców: „moja wolność jest dla mnie ważniejsza niż bezpieczeństwo w życiu zawodowym”. Dość wyraźnie wskazuje to na – z reguły niesygnalizowane wprost – dążenie wolnych strzelców do pewnego niwelowania zakresu niepewności i ryzyka, powiązanego ze stałym brakiem stabilizacji w życiu zawodowym. Należy jednak wziąć pod uwagę, że przez wolnych strzelców jest to najczęściej postrzegane jako poszukiwanie bezpieczeństwa „na własnych warunkach”, więc wspomniana sprzeczność ideologii z codziennym doświadczeniem pozostaje dla nich niewidoczna.

Znaczy, wiesz, tylko że to jeszcze nie jest ten etap. Znaczy już się zaczyna powoli u mnie robić ten etap, że mam już na tyle kontakty i takie zaplecze zbudowane – i już wiem, że już zaraz będę mógł sobie pozwolić na troszkę więcej wolnego czasu, żeby się tym zająć, ale jeszcze muszę przez ten *freelance*, przez to, że to nie jest etap, muszę sobie zbudować tę jakby markę. I bezpieczeństwo, wiesz? Bo ta marka się wiąże z tym bezpieczeństwem finansowym, a co za tym stoi, spokojem ducha, że ja nie muszę teraz jechać z tym czy robić tamtego, bo zaraz nie wiem, co się będzie działo. Tylko mogę się zająć przez dwa tygodnie robieniem czegoś, co ja chcę teraz, o, w ten sposób /wywiad 23., montażysta, l. 31/.

Zaletą największą jest to, że nikt ci niczego... Jakby nie mam szefa nad sobą, który może mi powiedzieć coś złego o mnie albo w jakiś sposób mnie zestresować. Nie ma czegoś takiego, bo jeśli jesteś freelancerem, to ludzie najczęściej są dla ciebie bardzo mili, bo chcą, żebyś im zrobił jak najlepiej i wiedzą, że jeśli byliby z ich strony coś nie tak, to ty tego nie zrobisz jak najlepiej i albo możesz się w ogóle wypiąć. [...] To jest największa zaleta, że jesteś taki wolny, a jednocześnie nikt nie wywiera na ciebie aż takiej wielkiej presji, bo biorą cię jako fachowca, czyli kogoś, kto ma zrobić, który najlepiej wie, jak ma nagrać obraz, czy jak go zmontować. Jeśli się komuś coś nie podoba, to zawsze możesz powiedzieć: „No niestety, ja to tak widzę, może ktoś inny to zrobi, no wiesz...” /wywiad 22., operator filmowy/montażysta, l. 30/.

Podsumowując powyższą część rozważań, kolejne etapy kariery wolnego strzelca w ujęciu diachronicznym można zaprezentować w następującej formie graficznej:



Schemat 1. Diachroniczne ujęcie kolejnych etapów kariery wolnego strzelca

Kariera wolnego strzelca pod wpływem wielu różnych czynników związanych z jej specyfiką (np. nieregularność dochodów, brak stabilizacji, relatywnie wysoka stresogenność etc.) bądź też innych sytuacji (np. pojawienie się alternatywnych propozycji zawodowych, stan zdrowia utrudniający samodzielne zajmowanie się wszystkimi aspektami swojego życia zawodowego etc.) może zostać przerwana w zasadzie w każdym momencie. O ile można próbować rekonstruować sposoby stawania się freelancerem oraz kolejne konkretne kroki w procesie rozwoju jego kariery, o tyle zmiana takiego modelu jej realizowania na inny może w praktyce odbywać się na bardzo wiele różnych sposobów (co jest powiązane zarówno z indywidualną biografią jednostki, jak i specyfiką współczesnego rynku pracy) i wskutek rozmaitych czynników. Wśród wolnych strzelców zaobserwować można co najmniej kilka podejść do kwestii biograficznego planowania realizowanej kariery zawodowej (por. Domecka 2005: 232), które uwarunkowane są kontekstem, w którym na co dzień funkcjonuje jednostka. I tak na przykład osoby, które *freelance* traktują jako krótkoterminowy, przejściowy sposób zarabiania pieniędzy, najczęściej dość otwarcie mówią o tym, że zrezygnują z niego, gdy tylko na horyzoncie pojawi się bardziej atrakcyjna perspektywa stałego zatrudnienia. W gronie badanych znalazła się osoba, która w przeszłości nie planowała silniejszego związania się z żadną firmą, a *freelance* jako trwały sposób realizacji kariery bardzo jej odpowiadał, jednak pod wpływem różnych czynników zdecydowała się zrezygnować z niego na rzecz etatowej pracy dla jednego stałego pracodawcy. Inna część freelancerów to potencjalni przyszli przedsiębiorcy, dla których dalsze rozbudowywanie działalności staje się „naturalną ścieżką rozwoju”. *Freelance* bywa przez nich traktowany jako forma „raczkującego” biznesu. Dla przeciwwagi – inna część wolnych strzelców w ogóle nie wyobraża sobie „rozkrecania działalności gospodarczej na szerszą skalę”, co kojarzy im się z ograniczaniem własnej swobody między innymi przez konieczność radzenia sobie z dodatkowymi formalnościami, zarządzaniem ludźmi i innymi kwestiami związanymi z bieżącym funkcjonowaniem firmy większej niż jednoosobowa, a co nie do końca jest zgodne z ich zawodowymi preferencjami:

Nawet często myślę o tym, bo czasami jestem przeciążona pracą i chciałabym oddać coś koleżankom. I to mi się udało raptem raz czy dwa razy, głównie dlatego, że one są zajęte, czyli nawet jak próbuję coś zrzucić, to one po prostu są zabukowane na długi czas. I no także nie, nie, mimo że bym chciała, to chwilowo musiałabym to też przekierować się na zarządzanie biznesem, gdybym chciała zatrudnić inne osoby, bo to jest zupełnie inna logistyka i ja nawet nie mam na to czasu. [...] Ja i tak mam tak mało czasu na ogarnięcie swoich wszystkich spraw papierkowych, każdy w zasadzie, nawet mam problemy z terminowością tego wszystkiego /wywiad 24., tłumaczka i lektorka j. angielskiego, l. 33/.

Wydaje się, że kariery zawodowe wolnych strzelców mogłyby zostać potraktowane jako interesujący przykład procesów biograficznych w rozumieniu zapro-

ponowanym przez A. Straussa (1995: 4–12), czyli sytuacji, w których różne osoby osadzone w pewnych warunkach historycznych, społeczno-ekonomicznych itd. przechodzą w swoim codziennym życiu przez podobne zdarzenia, uczestnicząc w podobnych sytuacjach i mierząc się z podobnymi codziennymi problemami. W związku z tym dzielą ze sobą również podobne doświadczenia oraz sposoby interpretowania i nadawania im konkretnych znaczeń. M. Domecka (2005: 237) zwraca uwagę, że praca zawodowa i jej doświadczanie zawsze mają zarówno swój wymiar indywidualny, jak i społeczny – jednocześnie jednostkowy i ponadjednostkowy. Podobnie wygląda to również w przypadku freelancerów. „Bycie wolnym strzelcem” może być rozpatrywane przez pryzmat zbiorowego doświadczania kariery zawodowej poza organizacją formalną. Pojawienie się tej kategorii na rynku pracy nie byłoby zapewne możliwe, gdyby nie zmiany zachodzące na płaszczyznach: społeczno-ekonomicznej, technologicznej i kulturowej, które znacząco rozszerzyły możliwości wykonywania pracy zawodowej w sposób zdalny. Otworzyły tym samym drogę do realizacji kariery na zasadach odmiennych od dotychczasowych (lub przynajmniej w sposób dostępny dotychczas wyłącznie dla dużo węższego grona osób aktywnych zawodowo, np. przedstawicieli tradycyjnych wolnych zawodów czy artystów). Przyglądając się bliżej karierom wolnych strzelców i sposobom ich doświadczania, zauważyć można liczne podobieństwa w zakresie sposobów radzenia sobie z określonymi problemami (np. wytwarzanie poczucia ciągłości życia zawodowego w sytuacji stałego braku jego stabilizacji) oraz nadawania napotykanym sytuacjom z życia zawodowego konkretnych, podobnych znaczeń. Te ostatnie widoczne są chociażby w „ideologii *freelance*” – kategorii, która została wyłoniona w toku badania, a która odnosi się do tego, w jaki sposób wolni strzelcy tłumaczą sobie i innym określone aspekty swojej zawodowej rzeczywistości.

Ideologiczny wymiar pracy wolnych strzelców

Na sposób postrzegania życia zawodowego i swojego w nim miejsca przez wolnych strzelców dość duży wpływ ma „ideologia *freelance*”. Przy czym na użytek niniejszej pracy ideologię rozumie się jako względnie uporządkowany i podzielany przez określoną zbiorowość zestaw poglądów i przekonań dotyczących różnych ważnych dla jej członków kwestii. Jeśli chodzi o ideologie odnoszące się do pracy zawodowej, stanowią one z reguły pewne „rezerwuary” gotowych uzasadnień, umożliwiających tłumaczenie sobie i innym istoty oraz sensu wykonywanej pracy, a także kształtowanie sposobów myślenia o różnych aspektach wykonywanej pracy, o czym wspominał już choćby C. W. Mills (1943: 165–180, w: Mucha 1985: 185–201). O ideologiach zawodowych Mills pisał (Mucha 1985: 186–187):

Jeżeli członkowie jakiejś akademickiej grupy zawodowej rekrutują się z podobnego środowiska społecznego i jeżeli ich przeszłość oraz przebieg kariery są stosunkowo podobne, istnieje wśród nich tendencja do wykształcenia się pewnej wspólnej, jednolitej perspektywy widzenia zjawisk. [...] W obrębie takiej, ogólnie rzecz biorąc homogenicznej, grupy, pojawia się coraz mniej rozbieżnych punktów widzenia, które mogłyby prowadzić do polemiki w sprawie znaczenia faktów, a przez to przyczynić się do powstania interpretacji znajdujących się na wyższym poziomie teoretycznym.

Ideologia wskazywać może również na posiadanie poczucia pewnej „misji” w tym, czym zawodowo się zajmujemy. Ma ułatwiać wyraźne oddzielenie „naszego świata” od tego, co znajduje się „poza nim”. Poprzez podsuwanie gotowych schematów ma upraszczać rozumienie rzeczywistości. Zewnętrznemu obserwatorowi może się nierzadko wydawać naiwna czy wręcz całkowicie oderwana od „realiów” i wypełniona postulatami niemożliwymi do spełnienia w „prawdziwym życiu”. Nie zmienia to jednak faktu, że dla samych jej „wyznawców” stanowi często niezwykle ważny punkt odniesienia, nawet jeśli mają oni świadomość tego, że wiele z jej założeń nie ma szansy na pełną realizację. Same ideologie zawodowe nie są niczym wyjątkowym, dość łatwo możemy zrekonstruować elementy ideologii związanych choćby z zawodem lekarza, nauczyciela czy prawnika. To, co zwraca uwagę w przypadku wolnych strzelców, to fakt, że mamy tu do czynienia raczej z ideologią odnoszącą się do realizacji specyficznej formy kariery zawodowej, nie zaś do samej treści wykonywanej pracy, czy na przykład – jak pisał Mills – do wspólnoty określonego, kierunkowego wykształcenia.

Inaczej mówiąc, głównym źródłem ideologii *freelance* wydaje się dążenie do uzasadnienia raczej tego, w jaki sposób wykonywana jest praca zawodowa, niż tego, czym na co dzień wolny strzelec zawodowo się zajmuje i w czym się specjalizuje. W tym kontekście podobne wartości zawodowe mogą wyznawać zarówno dziennikarz, programista, jak i szkoleniowiec czy konsultant biznesowy. W wypowiedziach badanych osób aspekt ideologiczny co rusz „wypływał na powierzchnię”, już na etapie pytań o motywy decyzji zostania freelancerem. Ideologia służy freelancerom, po pierwsze, do nadawania sensu i przypisywania określonych znaczeń własnym wyborom zawodowym, a także do kształtowania swojej zawodowej tożsamości, po drugie, do prezentowania siebie i swojej pracy zawodowej w określonym świetle, i po trzecie, do legitymizowania własnych działań jako równoprawnej formy realizacji aktywności zawodowej (obok np. pracy etatowej czy prowadzenia firmy). Tym samym poprzez swoją ideologię wolni strzelcy niejako domagają się uznania i „uprawomocnienia” dla swojej działalności, pokazując, na czym polega istota i specyfika ich pracy, czym różni się od innych form życia zawodowego i jakie wartości kryją się za wykonywaniem pracy zawodowej w taki, a nie inny sposób.

Być może ideologiczne aspekty pracy wolnych strzelców wskazują również na stopniowe wyłanianie się jakiejś formy „społecznego świata” freelancingu (zob.

Strauss 1982, 1984; Shibutani 1955). Nie sposób w pełni zrozumieć specyfiki pracy wolnych strzelców bez próby wcześniejszego zrekonstruowania ważniejszych elementów tej ideologii. Oczywiście nie jest tak, że wszystkie kategorie freelancerów utożsamiają się z poszczególnymi jej elementami w identycznym stopniu. Jak już wspomniano, będzie ona prawdopodobnie szczególnie bliska wolnym strzelcom „z wyboru” (wolni strzelcy „z powołania” i „uciekierzy”), poszukującym pewnych gotowych uzasadnień dla dokonywanych wyborów zawodowych, odmiennych od tego, co jest uznawane za „najbardziej typowy” sposób realizacji kariery zawodowej.

Gdyby przyrzeć się jej bliżej, ideologia *freelance* okaże się w istocie zlepkiem wielu różnych elementów, czerpiącym co najmniej z kilku potocznych, popularnych „filozofii” codzienności, których wspólnym mianownikiem jest „poszukiwanie autentyczności” (zob. też: „etyka autentyczności” w: Taylor 1996; *search for authenticity* w: Spicer 2011; *call for authenticity* w: Pedersen 2011; „kult prawdziwej jaźni” w: Jacyno 2007: 153–161). Czym jest owa „autentyczność”? W pewnym uproszczeniu można ją określić jako dążenie jednostki do „samodzielnego odnalezienia planu swojego życia, wbrew zewnętrznym wezwaniom do konformizmu” (za: Taylor 1996: 68). Inne terminy, które dobrze charakteryzują „autentyczność”, to: „samorealizacja”, „rozwój osobisty”, „wierność samemu sobie”, „poszukiwanie sensu w tym co robię” czy „wolność wyboru”. Dążenie do autentyczności jest najczęściej rozumiane jako jeden z przejawów współczesnej, zachodniej kultury indywidualizmu, w której szczególne miejsce zajmuje idea „odnalezienia prawdziwego siebie”. A. Spicer (2011: 46) twierdzi, że u jej źródeł leży poczucie winy z prowadzenia „nieautentycznego” (*inauthentic*) życia, pogłębiane przez mass media oraz samorozwojową literaturę popularno-psychologiczną. „Poszukiwanie siebie” zawiera ukryte założenie, że jest coś, co stoi nam na drodze do prowadzenia wyjątkowego życia, na jakie każdy z nas zasługuje. Coś, czego opresyjność nie pozwala nam na życie zgodne z samym sobą. Coś, co stale wzywa nas do konformizmu i podporządkowania się jego regułom, nawet wbrew naszej woli. Może to być na przykład rodzina, społeczeństwo czy religia, a w kontekście życia zawodowego – choćby praca w korporacji (Spicer 2011: 47, 54).

Wydaje się, że ideologia *freelance* może być rozpatrywana jako pewien wymiar owej „kultury autentyczności”. W wypowiedziach wolnych strzelców odnaleźć można wiele wątków wskazujących na to, że wybór ich drogi zawodowej jest ściśle powiązany z poszukiwaniem możliwości pełniejszej samorealizacji. Ważne miejsce w ideologii *freelance* zajmuje też idea samodoskonalenia i ciągłego rozwoju kompetencji, który w dłuższej lub krótszej perspektywie przełożyć się powinien na „zatrudnialność” wolnego strzelca (krytycznie o tak zwanej fantazji zatrudnialności – *the fantasy of employability* – prowadzącej częściej do autoeksploatacji w imię cudzych celów, uznawanych za własne, niż do wyjścia naprzeciw trudnym do samodzielnego określenia wymaganiom rynku pracy pisał P. Bloom, 2013: 785-803).

Ideologia *freelance* wyrosła zatem na gruncie co najmniej kilku potocznych, popularnych „filozofii” odnoszących się w wyraźny sposób do poszukiwania różnych sposobów osiągnięcia „autentyczności” w życiu osobistym oraz zawodowym. Wydaje się, że rozpowszechnianie się ich założeń można wiązać między innymi z rosnącą popularnością rynku szkoleń rozwojowych, idei coachingu, ale także wspomnianej literatury popularno-psychologicznej, coraz liczniej pojawiających się poradników, czasopism, audycji, wreszcie stron internetowych dotyczących problematyki rozwoju osobistego i zawodowego. Wydaje się, że pewną rolę w tym procesie mogą odgrywać również coraz częściej prezentowane w mediach „świadcstwa” czy „historie z życia” osób, które po latach wspinaczki po szczeblach korporacyjnej kariery w pewnym momencie zdecydowały się na odejście z firmy i otworzenie własnego biznesu.

W tym momencie nie jestem gotowa do powrotu do korporacji, może w jakimś innym charakterze tak, do marketingu mogłabym po moich studiach... Ale jeszcze nie. Być może w przyszłości. Myślę też, że... Ścieżki zawodowe osób, które wyszły z korporacji, zaczęły własną działalność, to jednak nie wracają, już jednak dalej ciągną własną działalność bądź zmieniają branżę. Zakładają knajpy, zakładają jakąś dystrybucję nowego produktu, który gdzieś wynajdą podczas podróży zagranicznych, takie abstrakcyjne rzeczy. Więc nie wiem co mi się przytrafi, jestem otwarta / wywiad 25., badaczka społeczna, l. 39/.

Z takiej mozaiki elementów powstaje dość interesujący zbiór gotowych schematów poznawczych, klisz, które w określony sposób „porządkują” postrzeganą rzeczywistość i dostarczają gotowych uzasadnień dotyczących kształtu życia zawodowego. Najczęściej są one przez wolnych strzelców prezentowane jako własne, świadome refleksje dotyczące kariery zawodowej, choć czasem jest też mowa o pewnych inspiracjach czy też „momentach przełomowych”, które znacząco zmieniły sposób postrzegania samych siebie w kontekście pracy:

Wiesz, przypomniało mi się teraz, że pewnym takim moim momentem, który wpłynął na moje myślenie o etacie było przeczytanie książki *Bogaty ojciec – biedny ojciec*. Byłam też na takim szkoleniu w ramach festiwalu rozwojowego dla kobiet i tam mieliśmy zajęcia pokazujące, jak możesz zarabiać sobie pieniądze sam dla siebie. Ale tak wracając do tej książki, no ona jest takim prostym wprawdzie językiem pisana, ale tam fajnie jest pokazane, że w życiu to nie chodzi o to, żeby pracować na kogoś, tylko żeby de facto robić coś, co ci sprawia przyjemność i mieć z tego pieniądze. Jeżeli ci nie wychodzi jeden biznes, to pomyśl, co innego mógłbyś robić. Sprawdź, jakie masz kompetencje w innych dziedzinach, nie musisz się przecież trzymać cały czas jednego zawodu wyuczonego, no i dalej, że rozwijaj swoje firmy, zatrudniaj ludzi – bo kiedy pracujesz wyłącznie ty sam na siebie, to jesteś bardzo uzależniony od swojego zdrowia na przykład, od ograniczonej ilości czasu w ciągu doby jaką masz, a tak – zatrudniając innych, to inni pracują na ciebie /wywiad 1., konsultant HR/trener biznesu, l. 35/.

Opisane poniżej „popularne filozofie” zapewne nie stanowią wyczerpującej listy źródeł czy też ideologii pokrewnych wobec ideologii *freelance*. Są jedynie katalogiem tych, na które badacz, realizując swój projekt, natknął się w toku analizy danych pochodzących z różnych źródeł. Kluczową kategorią, na której zasadza się cała ideologia *freelance*, jest dość szeroka kategoria wolności (czasem również „autonomii” czy „niezależności”). Analizując to, co wolni strzelcy rozumieją pod tym hasłem, odnajdziemy tam oba najbardziej powszechne, tradycyjne sposoby pojmowania wolności, czyli zarówno „wolność od” (szefa, nie-lubianych współpracowników, zbyt sztywnych ram organizacyjnych, „złudnego poczucia stabilizacji i bezpieczeństwa, jakie daje praca na etacie”, powtarzalności i rutyny w pracy etc.), jak i „wolność do” (zawodowego samostanowienia – własnego, samodzielnego, indywidualnego kształtowania swojej kariery zawodowej, decydowania o miejscu i czasie realizacji zadań zawodowych, wyboru zleceń, które nam odpowiadają i kontrahentów, z którymi możemy współpracować etc.). Przy czym kariera wolnych strzelców, tak silnie zasadzona na koncepcji wolności, jednocześnie w wielu aspektach jest wyraźnie powiązana ze stałym dążeniem do zwiększania poziomu bezpieczeństwa (np. poprzez chęć zostania „stałym podwykonawcą kilku dużych klientów”), od którego rzekomo, z założenia, ma być formą ucieczki.

Pierwszą z „potocznych filozofii”, na których zbudowana się ideologia *freelance*, jest popularna ostatnimi czasy koncepcja *work-life balance*, postulująca poszukiwanie sposobów pełniejszego utrzymywania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a osobistym. Stanowi ona formę sprzeciwu wobec sytuacji, w której najistotniejszym obszarem życia człowieka staje się praca zawodowa, a pozostałe jego aspekty schodzą na dalszy plan lub też są jej całkowicie podporządkowane. *Work-life balance* wyrosło ze sprzeciwu wobec korporacyjnego modelu kariery zawodowej czy stylu pracy tzw. pokolenia X (określanego często w ten sposób w przekazach medialnych i popularnonaukowych), którego przedstawiciele byli gotowi poświęcić na rzecz kariery zawodowej większość pozostałych obszarów swojego życia. Paradoksalnie, dostrzegając zalety takiego podejścia i nośność tej koncepcji, wiele współczesnych korporacji sięga do jego założeń, włączając programy *work-life balance* do własnych strategii zarządzania zasobami ludzkimi (na przykład jako element z obszaru działań employer brandingowych – tj. budowania marki pracodawcy). *Work-life balance* jest ważnym punktem odniesienia dla ideologii *freelance*. W licznych wypowiedziach wolnych strzelców odnajdziemy przekonanie o tym, że codzienna praca w sztywnych ramach organizacyjnych nie tylko negatywnie odbija się na życiu osobistym, ale dodatkowo wiąże się z marnowaniem czasu, energii, a często również ze spadkiem efektywności czy wydajności pracy.

Ideologia *freelance* jest w swoim wydźwięku dość wyraźnie antykorporacyjna. Korporacja odgrywa w niej rolę pewnego stereotypowego konstrukt, który – na zasadzie kontrastu – ma pokazywać, jak wygląda i na czym polega praca w charakterze wolnego strzelca. Podobną wymowę ma często również konstrukt

„praca na etacie”. Co ciekawe, schematy te są wykorzystywane nawet przez takie osoby, które w ciągu swojego życia zawodowego nigdy nie miały styczności z pracą w korporacji. Bywa ona najczęściej przedstawiana jako symbol: rutyny, wykonywania bezsensownych, mało twórczych zadań, zabijania pasji, naturalnych predyspozycji i ograniczania kreatywności pracowników poprzez mało elastyczne procedury, a przy okazji – między innymi przez wymuszanie pracy po godzinach – jako „złodziej czasu”, który można byłoby poświęcić na przykład na życie rodzinne czy realizację własnych pasji.

Jakoś tam można się zaadaptować i wiedzieć, jak to kontynuować, dać sobie radę z tymi pułapkami wszystkimi. No tak, to jest cały czas ten dylemat. Gdzieś jedno i drugie. Praca w korporacji jest z mojej perspektywy bardzo taka dehumanizująca. Po prostu mam wrażenie uczestniczenia na co dzień w jakimś kłamstwie, czymś co jest obłudne, co jest głupie, co jest bez sensu. Trzeba cały czas udawać i przebywać z ludźmi, którzy udają. Czasami w niektórych sytuacjach są agresywni, chciwi i głupi /wywiad 20., grafik komputerowy, l. 37/.

No ktoś musi być z dziećmi, regularnie je przyprowadzać, odprowadzać do przedszkola. Jemu [mężowi] biznes zaczął się rozkręcać, więc ja tak zaczęłam myśleć o tym, że może zostać mamą przez jakiś czas w życiu. Poza tym myślę też, że w jakiś sposób wypalenie zawodowe, ale niezwiązane w jakiś sposób z merytoryką mojej pracy. Tylko bardziej z miejscem, z korporacją, która nie jest wdzięcznym środowiskiem. Ona jest fajna przez pierwsze myślę pięć lat pracy. A potem myślę, młody człowiek po studiach tam wpada i wydaje mu się, że się rozwija i robi karierę. I rzeczywiście tak jest, bo korporacje dają mnóstwo możliwości, a potem... Brak poczucia rozwoju i potem chodzą tam takie personalne sytuacje, tak? Jakieś szklane sufity. Aby awansować, musiałabym zrzucić szefową ze schodów na przykład. Nie chciałabym jej tego robić /wywiad 25., badaczka społeczna, l. 39/.

Z założenia *freelance* ma być często próbą znalezienia remedium na trudności związane z godzeniem obowiązków zawodowych z osobistymi, czyli praktycznym sposobem realizacji założeń koncepcji *work-life balance*. Podejmując pracę jako wolny strzelec, wiele osób liczy na możliwość zaoszczędzenia w ten sposób czasu związanego z dojazdami do pracy, krótszym dniem pracy, unikaniem nadgodzin, a także z bardziej efektywnym jej wykonywaniem, związanym choćby z brakiem typowych biurowych „dystraktorów”.

Drugim istotnym źródłem, z którego czerpie ideologia *freelance*, jest koncepcja „niezależności finansowej”, wskazująca, jakimi – innymi niż stała pensja z pracy etatowej – sposobami można generować swoje dochody. Koncepcja ta bywa dość często wiązana między innymi z nazwiskiem R. Kiyosakiego, autora serii poczytnych poradników samorozwojowych, a jednocześnie twórcy znanej na całym świecie ekonomicznej gry planszowej *Cashflow*. Mimo licznych głosów krytyki pod adresem koncepcji Kiyosakiego ze strony ekonomistów ma ona ciągle swoje dość liczne grono entuzjastycznych odbiorców. *Freelance* bywa często postrzegany

przez część wolnych strzelców jako ich własny sposób dochodzenia do owej finansowej niezależności lub co najmniej jako sposób na realizację postulatów „bycia swoim własnym szefem”. Zaobserwować można to dość łatwo wśród „uciekierów”, którzy nierzadko odchodzą z dotychczasowego miejsca pracy z powodów finansowych. Mimo początkowych obaw związanych ze zmianą trybu pracy i trudną do przewidzenia wysokością i regularnością dochodów najczęściej deklarują, że po odejściu z firmy udaje im się zwiększyć dochody lub co najmniej utrzymać je na podobnym poziomie:

Zrobiłam praktycznie... Nie miałam żadnych pieniędzy, żeby to rozkręcić, od razu miałam projekty, od razu to się zaczęło, tylko że wiadomo... No jakby tutaj te pieniądze są też no trochę wyższe niż etat, w sensie nawet całkiem spore nieraz, ale jak się weźmie to sumarycznie i rozłoży z tego, prawda podzieli na te wszystkie miesiące, zliczy się te koszty i tak dalej, no to jest coś takiego lepiej niż ten mój wcześniejszy etat menedżerski, tak... Ale jakby nie było, jak pan widzi firmę mam cały czas w mieszkaniu, nie zatrudniam ludzi, bo nie chcę tak naprawdę pchać się w to wszystko /wywiad 33., konsultant HR/headhunter, l. 34/.

„Filozofią” o podobnym wydźwięku do koncepcji *work-life balance*, która również ma pewien wpływ na ideologiczną warstwę freelancingu, jest tzw. *downshifting* (kojarzony z innymi modnymi ostatnio „filozofiami” – *slow living* czy *simple living*). Jest to koncepcja nieco bardziej radykalna. O ile bowiem pierwsza z wymienionych (*work-life balance*) polega na poszukiwaniu pewnego „złotego środka” pomiędzy życiem zawodowym a osobistym, o tyle druga idzie krok dalej – opiera się bowiem na idei całkowitego wycofania się z „wyścigu szczurów” i dążenia do świadomej rezygnacji z przesadnie konsumpcyjnego trybu życia i ciągłej pogoni za dobrami ekonomicznymi i materialnymi. *Downshifting* oznaczać może w praktyce zgodę na wykonywanie gorzej płatnej pracy na rzecz na przykład spędzania większej ilości czasu z bliskimi, mniejszej ilości stresu zawodowego, realizowania swoich pasji czy zaangażowania w działalność społeczną lub wolontariacką. Jest to więc koncepcja nie do końca spójna choćby z ideą niezależności finansowej. O ile *work-life balance* pokazuje sposoby, w jakie można pomnażać swoje zasoby, o tyle *downshifting* nawołuje do swoistego „materialnego minimalizmu”. Krytycy tego pomysłu akcentują, że w większości przypadków dotyczy on może przede wszystkim osób, które osiągnęły już pewną pozycję zawodową, a co za tym idzie: pewien poziom dóbr materialnych, oszczędności, co sprawia, że mogą sobie pozwolić na tak radykalną zmianę trybu życia. Dla „przeciętnego człowieka” pozostaje ona jednak najczęściej całkowicie poza zasięgiem. Tym, co upodabnia ideologię *freelance* do *downshiftingu*, jest myślenie o pracy w kategoriach realizowania pasji, za które ktoś nam płaci. Decydując się na taki sposób wykonywania pracy zawodowej, freelancerzy często liczą się z (krótko- bądź długotrwałym) ryzykiem otrzymywania niższych zarobków, byle tylko móc zajmować się w życiu zawodowym tym, co daje im większe poczucie satysfakcji.

L. Boltanski i E. Chiapello (2005: 433–434) dostrzegają pewną analogię w tego typu podejściu do kwestii realizacji własnej kariery zawodowej z sytuacją paryskich artystów z drugiej połowy XIX wieku, dla których niepewność ich losów zawodowych była wartością samą w sobie. Kreowała ona określony styl życia, opierający się na przekonaniu o możliwości posiadania w swojej biografii rozmaitych tożsamości, płynnego przechodzenia od jednej do drugiej. Tym samym dawała poczucie w pełni samodzielnego decydowania o tym, kim w danym momencie chcemy być, bez zgody na to, aby realizować scenariusz napisany przez kogoś innego (krytycznie o skutkach wcielania w życie hasła „Rób to co kochasz, kochaj to co robisz” pisze m.in. M. Tokumitsu, 2014). Nie jest tak, że wolni strzelcy całkowicie bezkrytycznie odnoszą się do założeń swojej ideologii. Wielu zdaje się dostrzegać jej często dość luźny związek z doświadczaną rzeczywistością własnego życia zawodowego. Jednak nawet mając świadomość tego, że wiele z jej elementów rzadko kiedy wychodzi ponad poziom haseł, deklaracji czy postulatów, dla wielu wolnych strzelców pozostaje ona ważnym sposobem objaśniania tego, na czym polega kariera zawodowa realizowana poza organizacją.

Objaśnianie specyfiki własnego życia zawodowego oraz samooszukiwanie się w pracy wolnych strzelców

Analizując wypowiedzi wolnych strzelców, odnajdziemy w nich szereg powielanych klisz językowych, pewnych (często opartych na ideologii *freelance*) sloganów, za pomocą których tłumaczą oni swoim rozmówcom specyfikę własnego sposobu realizacji kariery zawodowej. Przyglądając się im bliżej, zauważymy, że stwierdzenia te są w wielu przypadkach jedynie postulatami czy wręcz swoistą formą „zaklinalania rzeczywistości”. Z jednej strony wskazują bowiem na pewne ogólne założenia pracy w charakterze wolnego strzelca, ale z drugiej – dość często przegrywają w konfrontacji z codziennością pracy wykonywanej w takim trybie. T. Scheff (1990: 50) mówi o tego typu działaniu jako o samooszukiwaniu się (*self-deception*), tj. sytuacji, w której rozmowa z partnerem interakcyjnym odbywa się jednocześnie niejako na dwóch poziomach: na pierwszym rozmówcy sprawiają wrażenie wzajemnie rozumiejących się, zgadzających ze sobą, wręcz „dostrojonych do siebie” (*attunement*), ale na drugim, nieco głębszym, można dostrzec istnienie wielu kwestii przemilczanych, zniekształczanych bądź wypowiedzianych nie wprost, co może być jedną ze strategii radzenia sobie ze wstydem bądź racjonalizacją pewnych doświadczanych w codziennym życiu sytuacji. Sformułowania: „od bezpieczeństwa dużo bardziej cenię sobie swoją wolność” bądź: „moja praca jest pasją, za której wykonywanie mi płacą” należą właśnie do tej kategorii powtarzanych przez wielu freelancerów haseł, umocowanych w ideologii *freelance*. To, co je łączy, to ich pod-

stawowa funkcja polegająca przede wszystkim na specyficznej formie uzasadniania i objaśniania sobie i innym doświadczanej rzeczywistości życia zawodowego oraz motywów podjęcia takiej formy kariery. Odbywa się to najczęściej poprzez mocne podkreślanie „jasnych stron” kariery realizowanej w takiej formie. Co ciekawe, w wielu wypowiedziach niemal na jednym wydechu padają stwierdzenia, w których dostrzec można na przykład jakąś wątpliwość rozmówcy, niespójność bądź sprzeczność ze składanymi wcześniej deklaracjami, ale natychmiast są one przykrywane jednym z haseł zaczerpniętych z ideologii bądź też rozmowa przenoszona jest na płaszczyznę zalet pracy freelancerskiej.

1) „Jestem swoim własnym szefem”

Pytając wolnych strzelców o specyfikę ich pracy, dość często usłyszeć można wypowiedzi akcentujące „nieposiadanie przełożonego”:

Praca na własny rachunek przede wszystkim dała mi przestrzeń do samorealizacji, do spełniania zawodowych marzeń. Nie wspominając już o niezależności, której nie ma, pracując u kogoś. Sam jestem dla siebie szefem, sam podejmuję wszelkie decyzje, znika też obawa o utratę zatrudnienia. A przy tym muszę dodać, że każde dobrze wykonane zadanie daje mi podwójną satysfakcję. W pewnym sensie „bycie na swoim” zapewnia mi większy prestiż niż praca dla kogoś. Przynajmniej ja tak to odczuwam /wywiad 11., fotograf, l. 21/.

„Wie pan co? Nie... Etat? Nie... Nie... Etat, szef, który coś będzie ode mnie chciał, będzie miał jakiś pomysł na to, żebym ja się w jakiś określony sposób zachowywała, czy coś robiła w sposób, który nie będzie do końca zgodny ze mną. Bo jak to będzie szef taki... Bo przecież wchodząc w sytuację, że pracuję dla kogoś, to ten zleceniodawca jest moim szefem. I oni też mają różne pomysły, ale to jest inny rodzaj zależności, tak? Ja nie jestem pracownikiem, który ma wykonać i nie gadać, tylko jestem osobą, która może porozmawiać i zawsze mogę takiemu szefowi powiedzieć: na to sobie proszę poszukać innego trenera. I vice versa, tak? Natomiast wiem o tym, że myślenie pracownika i przywiązanie do etatu i tej stałej pensji wpływającej na to konto i wizja braku tej pensji budzi taki lęk... Taki potworny lęk budzi w człowieku, że w ogóle zmiana pracy, zmiana otoczenia, zmiana z „pracuję” na „nie pracuję” i tak dalej... Że to wszystko prowadzi do tego, że ten pracownik sam się motywuje, żeby wobec szefa być absolutnie w porządku, nawet jak szef jest wariat /wywiad 2., szkoleniowiec, l. 45/.

W ogóle dlaczego stwierdziłem, że chcę być freelancerem, to są dwie główne przyczyny. Po pierwsze, miałem dość szefów, którzy marnują moją pracę, że coś robię, a ktoś potem to marnuje swoimi decyzjami. Chciałem pozbyć się ludzi, którzy źle mną zarządzają, a druga rzecz to jest taka finansowa /wywiad 35., psycholog dziecięcy, l. 32/.

„Bycie swoim własnym szefem” na poziomie deklaratywnym łączone jest z założeniem, że nie ma nikogo, kto wydawałby nam polecenia, kogoś, kto mógłby mieć pretensje, gdyby praca szła nie po jego myśli etc. W sytuacji, w której ważnym narzędziem pracy jest Internet, zdarzają się przypadki, w których *freelancer* w ogóle nie spotyka osobiście swojego zleceniodawcy. Ponadto ma (przynajmniej teoretycznie) nieograniczoną swobodę doboru projektów, przy których chce pracować, więc jeżeli konkretny zleceniodawca mu nie odpowiada, może w każdej chwili zrezygnować ze współpracy:

Po pierwsze, układ ten hierarchiczny, tak... że ma się szefów. W zasadzie teraz de facto dalej mam szefów, tak? Bo to są... To są moi klienci, więc oni jakby mają bardziej partnersko mnie teraz traktują, tak? Tak samo miałam zawsze superukłady z moimi klientami, tak samo pracując w korporacjach. Natomiast w korporacjach, oprócz tych klientów są szefowie i jest ta cała polityka, jest wszystko... /wywiad 33., konsultant HR/headhunter, l. 34/.

W praktyce często okazuje się, że na przykład brak nowych zleceń skłania wolnych strzelców do decydowania się na pracę przy projektach, których warunki na wielu płaszczyznach nie do końca im odpowiadają. Przy realizowaniu kilku zleceń jednocześnie wprawdzie nie mają bezpośredniego przełożonego, ale zamiast tego mają do czynienia na przykład z trzema czy czterema zleceniodawcami, którzy nierzadko dość mocno ingerują w przebieg realizacji zadania, miewają o coś pretensje, zmieniają koncepcję projektu w toku jego realizacji, domagają się wprowadzania zmian i poprawek już po zakończeniu projektu (na co często uskarżają się m.in. programiści i graficy) itd.:

W moim wypadku akurat dobre jest to, że ja nie mam kontaktu z bezpośrednim klientem, któremu mogłoby się coś nie podobać, trzeba by uzgadniać szczegóły, coś poprawiać... A to co ja robię, to jest usługa na tyle wyspecjalizowana, że klienta to nie interesuje. Klienta interesuje, jaki kolor ma logo, odnośnik, a nie czy zostało to zrobione na liście punktowanej, niepunktowanej, bo to są techniczne aspekty. To tak jak ludzie kupują produkty spożywcze i zazwyczaj nie czytają składu /wywiad 19., programista, l. 24/.

W kontekście realizowania zadań zawodowych przy konkretnych projektach „bycie swoim własnym szefem” sprowadza się często do subiektywnego poczucia posiadania nieco większego zakresu autonomii czy nieco bardziej partnerskiej i opartej na uzgodnionych zasadach relacji z osobą (zleceniodawcą), dla której w danym momencie pracujemy, niż w tradycyjnie pojmowanej relacji szef-podwładny. Oczywiście nie umniejsza to roli „bycia swoim własnym szefem” od strony formalno-organizacyjnej, związanej z prowadzeniem i zarządzaniem własną działalnością gospodarczą, zarządzania własnym czasem czy samodzielnym ustalaniem kolejności zadań do zrealizowania. W tym obszarze wolny strzelec rzeczywiście z reguły rzeczywiście jest swoim własnym szefem w pełnym wymiarze czasu.

2) „Nie muszę pracować od 9.00 do 17.00”

Tym, co często jest również wskazywane jako istotny czynnik motywujący do podjęcia pracy freelancerskiej, jest brak stałych godzin pracy i dużo większa elastyczność w zakresie decydowania o własnym czasie pracy. „Praca na etacie” kojarzona bywa z koniecznością codziennego przebywania w biurze w określonych godzinach, czasochłonnego dojeżdżania do miejsca pracy, a nierzadko także zostawiania „po godzinach”. Większość wolnych strzelców podkreśla, że większość zadań można z powodzeniem wykonać dużo szybciej, sprawniej i bardziej efektywnie niż w tradycyjnym, stacjonarnym trybie pracy etatowej i ośmiogodzinnym dniu pracy w biurze:

Ja na przykład mam w ogóle takie obserwacje, że istnieje cały szereg różnych osobowości tak zwanych korporacyjnych – po prostu takich obiboków, którzy się świetnie czują w takich środowiskach. Ja nie należę do takich osób, ja jestem typowym zadaniowcem i dla mnie takie siedzenie na d... przy biurku dla samego siedzenia jest po prostu bez sensu, więc ja bardzo cenię swój czas prywatny i chciałabym po prostu robić coś, co... No nie tylko pracę. To, że akurat teraz rzeczywiście ekstremalnie dużo pracuję – ale wierz mi, że tak wcześniej też nie było – jak zaczęłam już freelancerem być to i sobie kupowałam karnet na jakieś tam sportowe zajęcia, i wychodziłam w ciągu dnia na basen, zresztą wtedy jest zawsze pusto, więc naprawdę jest fajnie, więc jakoś tam... I malowałam te obrazy, i podróżowałam po całym świecie. Na przykład było tak, że na początku zwłaszcza mojej działalności, bo wtedy właśnie miałam tych klientów, ale jeszcze nie aż tak dużo, więc to było tak fajne, bo np. kończyłam projekt i jechałam sobie na Karaiby, bo miałam chłopaka na Karaibach i po prostu było cudownie, no... Jechałam tam sobie na miesiąc, potem wracałam na jakiś projekt i naprawdę tak żyłam, więc w ogóle to było coś fantastycznego, no ale później przyszedł kryzys i trochę tak przestało już być tak bajkowo, można powiedzieć, ale no jakby nie było, dla mnie jednak cały czas większym atutem jest praca freelancera niż w korporacji /wywiad 33., konsultant HR/headhunter, l. 34/.

Podobnie jak w przypadku „bycia swoim własnym szefem” przeważnie pozostaje to w wielu sytuacjach dość trudnym do wprowadzenia w życie postulatem. Przedstawiane w ideologii *freelance* jako jedna z największych zalet tego typu pracy, w istocie staje się często jedną z najpoważniejszych barier czy wyzwań, z jakimi muszą się mierzyć wolni strzelcy:

Są czasem dni, w których ja wyglądam tak, jakbym pracowała na etat, ponieważ mam jakiś dłuższy projekt, gdzie muszę gdzieś być. Fakt, że nie siedzę w biurze, ale powiedzmy, że prowadzę szkolenia przez 3 tygodnie dla jakiejś organizacji i po prostu przyjeżdżam tam do pracy. Innym razem pracuję tylko i wyłącznie w domu, gdzie muszę pisać jakieś raporty, czy tam przygotować programy

szkoleniowe. I jest to przerywane gotowaniem obiadu w godzinach pracy, czasem sprzątaniem mieszkania, robieniem zakupów czy tam oglądaniem telewizji. Więc de facto ten dzień się tak rozmywa, rozciąga na 24 godziny /wywiad 1., konsultant HR/trener biznesu, l. 35/.

Jak jest jakieś zlecenie, które wymaga natychmiastowego działania i coś ma być zrobione na przysłowiowe wczoraj, a do mnie zadzwonili przed chwilą, że to ma być zrobione, no to bywa, że się siedzi, wstaje się o szóstej rano, idzie się spać o dwunastej i siedzi się cały dzień, prawie całą noc, potem cały dzień i całą noc... Cały dzień, całą noc... /wywiad 21., freelancer w branżach IT i tłumaczeń, l. 28/.

Niejednokrotnie dzień pracy freelancera jest w istocie dużo dłuższy niż „typowy” ośmiogodzinny dzień pracy na etacie, z kolei tydzień pracy nierzadko przedłuża się do siedmiu dni roboczych, a deklarowana wysoka efektywność pracy (szczególnie pracy wykonywanej w domu) w wielu przypadkach bywa dużo niższa ze względu na rozmaite kategorie dystraktorów, które najczęściej nie występują w takiej skali w przypadku pracy biurowej (np. konieczność godzenia obowiązków zawodowych z „domowymi”, swobodny dostęp do telewizji, Internetu etc.). Brak określonych ram czasowych powoduje również problemy z rozgraniczeniem czasu pracy i czasu wolnego. Wielu freelancerów mówi o poczuciu stałego bycia w pracy, które towarzyszy im niemal w każdej chwili. Praca w takim trybie wymaga niejednokrotnie umiejętnego narzucenia sobie pewnych rygorów i dość ścisłego wyznaczenia czasu poświęcanego w ciągu dnia wyłącznie na wykonywanie zadań zawodowych, nie tylko ze względu na wspomniane dystraktory, ale również z uwagi na zapewnienie sobie „psychicznej higieny pracy” i znalezienie czasu na odpoczynek:

Nie wiem, czy będzie praca, czy nie, więc to jest taki napędzacz, że trzeba pracować dużo, bo korzysta się z koniunktury, która u mnie trwa przez cały okres pracy zawodowej, więc może to trochę bez sensu... Znaczący, nauczyłem się już trochę mówić „stop” czasami, ale na początku to się po prostu brało wszystko. Więc to jest ten minus, że nie ma tego spokoju ducha. Gdzieś cały czas z tyłu głowy jest to, że trzeba pracować, bo jak się nie będzie pracowało, to się nie zarobi... /wywiad 23., montażysta, l. 31/.

3) „Mogę pracować w dowolnym miejscu”

Osobne omówienie specyficznego pojmowania miejsca (przestrzeni) pracy przez wolnych strzelców jest w dużej mierze zabiegiem o charakterze analitycznym. Jest to bowiem niejako „druga strona” wspomnianych wyżej kwestii związanych z niestandardowym czasem pracy. Prezentowany na zewnątrz obraz codziennej pracy wolnych strzelców (powielany zresztą w rozmaitych przekazach medialnych)

to dość często obraz człowieka, który mając dostęp do komputera i stałego łącza internetowego, może pracować zarówno na tarasie swojego mieszkania, w parku, jak i w kawiarni. Co za tym idzie, freelancera nie obowiązują żadne rygory czy zasady charakterystyczne dla pracy w organizacji, jak choćby obowiązujący w firmie *dress code* czy konieczność pracy w „odgórnie przydzielonej” przestrzeni. Spokój, jaki ma oferować praca zawodowa wykonywana w takim trybie, jest często przeciwstawiany stereotypowo pojmowanej specyfice pracy w korporacyjnych biurach, urządzonych w konwencji *open space*. Tymczasem do listy codziennych trudności, jakie wiążą się z „pracą zawodową pozbawioną stałej przestrzeni”, poza wspomnianymi wyżej dopisać można nierzadko poczucie pewnej izolacji czy wręcz samotności wynikające z braku kontaktów społecznych w miejscu pracy. Praca wykonywana samodzielnie, bez kontaktu z „żywymi ludźmi” dla części wolnych strzelców bywa źródłem niezadowolenia. Co ciekawe, może być to zjawisko, które w nieco większym stopniu dotyczy na przykład freelancerów z branży IT (programistów, webdeveloperów etc.) niż innych kategorii. Wynika to zapewne ze specyfiki ich profesji, opierającej się przede wszystkim na pracy z komputerem czy z danymi, wykonywanej przez większość czasu „zza biurka”. Na podobne problemy praktycznie nie uskarżają się na przykład szkoleniowcy, którzy tylko część swojej pracy (np. opracowywanie programów szkoleń, tworzenie raportów poszkoleniowych etc.) wykonują bez kontaktu z innymi ludźmi. Pokazuje to, jak istotne dla odczuwanej jakości życia zawodowego mogą być kwestie związane z interakcyjnym kontekstem codziennej pracy, komunikowaniem się, budowaniem relacji etc.

Tego typu schematy wykorzystywane w wypowiedziach pełnią w życiu wolnych strzelców określone funkcje. Za ich pomocą mają oni możliwość tłumaczenia w dość prosty i przejrzysty sposób specyfiki doświadczanej rzeczywistości i codzienności pracy zawodowej określonym kategoriom odbiorców. Warto zwrócić uwagę na to, że w zależności od adresata mogą one nieść ze sobą nieco odmienny przekaz. Gdy odbiorcą jest potencjalny zleceniodawca, zaprezentowanie się jako *freelancer* i posłużenie się w rozmowie którąś ze wspomnianych klisz może wskazywać na dużą mobilność osoby, zaakcentować jej umiejętności samoorganizacyjne, a pośrednio także prawdopodobnie niższą cenę usługi niż ta, którą klient poniósłby, wynajmując firmę specjalizującą się w określonej dziedzinie.

– A na przykład prawnik prowadzący własną kancelarię? Mógłby zostać nazwany freelancerem?

– Hmm... Wydaje mi się, że gdyby zaczynał tę działalność teraz, gdy to pojęcie jest i ono funkcjonuje, to pewnie byłby freelancerem. Pewnie byłby freelancerem, z tym że no być może są pewne zawody, które wymagają większej stabilizacji, jako wizerunek firmy. I wtedy niefajnie jest się chwalić, że jest się freelancerem, tylko na przykład, że ma się własną kancelarię prawną. Natomiast w przypadku trenerów *freelancer* ma atut dla zleceniodawcy. Że to jest jakaś tam elastyczność, możliwość realizacji jakiegoś krótszego czy dłuższego projekciku /wywiad 1., konsultant HR/ trener biznesu, l. 35/.

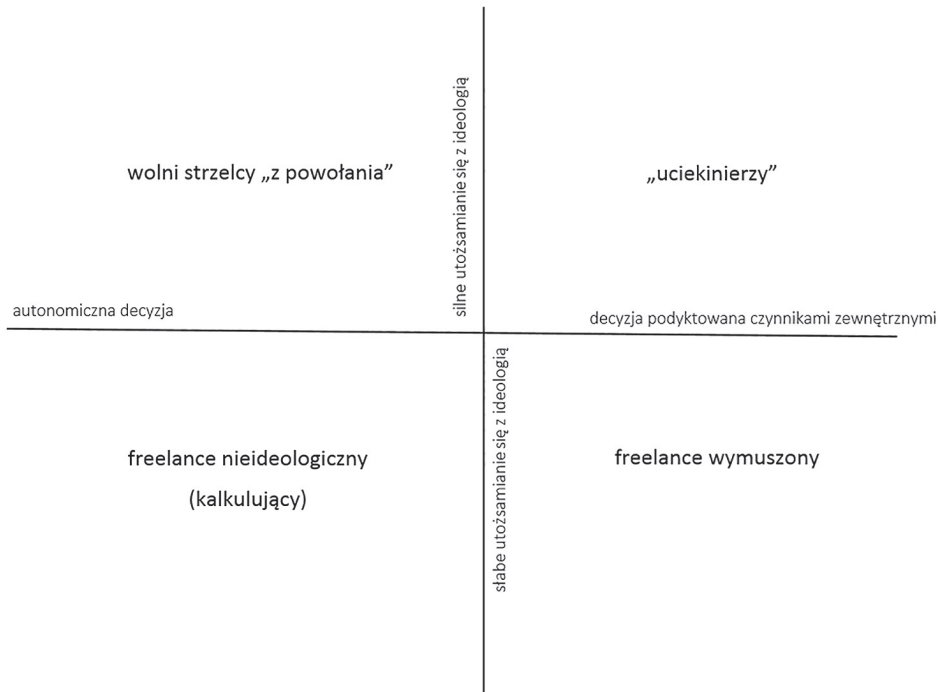
Drugą grupą odbiorców takich komunikatów mogą być bliscy (rodzina, znajomi) osoby pracującej w charakterze wolnego strzelca. Freelancerzy dość często muszą się tłumaczyć ze swojego, dla wielu osób dość niestandardowego, trybu pracy – szczególnie gdy praca ta jest wykonywana w domu. „Prawdziwa” czy „poważna” praca zawodowa często stereotypowo bywa postrzegana jako aktywność wykonywana poza domem. Co najmniej od czasów epoki industrialnej przestrzeń pracy i przestrzeń zamieszkania są w społeczeństwach zachodnich dość wyraźnie od siebie oddzielone. Pisał o tym choćby R. Oldenburg (1989), twierdząc, że człowiek w codziennym życiu funkcjonuje najczęściej pomiędzy trzema głównymi przestrzeniami: *first place* (miejsce zamieszkania), *second place* (miejsce pracy) i *third place* (różne obszary w ramach szeroko pojmowanej przestrzeni publicznej). W przypadku freelancerów „pierwsze” i „drugie” miejsce często są jedną i tą samą przestrzenią. Czasem bywa też tak, że zaciera się również granica pomiędzy „drugim” a „trzecim” miejscem (gdy na przykład przestrzenią wykonywania pracy staje się kawiarnia czy inny fragment przestrzeni publicznej). Zdarza się, że bliscy oczekują od freelancerów, że będą oni, w sytuacji pracy wykonywanej w domu, zajmować się na przykład większą ilością obowiązków domowych. Albo namawiają ich do tego, aby „wreszcie zrezygnowali z dorabiania jak student i znaleźli sobie prawdziwą, stałą pracę”. Wspomniane schematy wypowiedzi są więc dla freelancerów niezwykle użyteczne również do akcentowania, że *freelance* może i powinien być traktowany jako „pełnoprawny” sposób realizowania własnej kariery zawodowej.

Ostatnią kategorią adresatów tego typu wypowiedzi są wreszcie sami freelancerzy w ramach samooszukiwania się. Mając do dyspozycji gotową „podręczną bazę” uzasadnień dla pracy zawodowej i kariery realizowanej w takim trybie, można poradzić sobie na przykład z różnymi trudnymi sytuacjami pojawiającymi się w życiu zawodowym. Takie kwestie jak: przedłużający się brak nowych zleceń (lub z drugiej strony – ich nadmiar), nieregularność dochodów, opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia czy trudności z wygospodarowaniem czasu wolnego (bądź w ogóle godzenia życia zawodowego i osobistego) są łatwiejsze do zracjonalizowania, gdy mamy do dyspozycji katalog „podręcznych” objaśnień, odniesień do „wyższych wartości” i ideologii *freelance* („Być może praca zajmuje mi zbyt dużo czasu, ale przynajmniej nie muszę codziennie dojeżdżać do biura i zostawać tam przez osiem godzin”; „Klient ma ciągle uwagi i pretensje do przebiegu i kierunku, w jakim idzie projekt, ale przecież jeśli tylko zechcę, mogę zakończyć tę współpracę, bo w końcu jestem swoim własnym szefem” etc.).

Korzystanie z podobnych „gotowych uzasadnień” pełni również funkcję integrującą. Pozwala na dokonywanie rozróżnień między freelancerami a niefreelancerami, ale także na budowanie „wewnętrznych granic” (pokazujących np. kto bardziej zasługuje na miano freelancera). Jednym z istotniejszych „warunków” bycia wolnym strzelcem w potocznym definiowaniu zjawiska przez samych freelancerów jest, jak pamiętamy, posiadanie specyficznych indywidualnych predyspozycji cha-

karakterologicznych pociągających za sobą wyznawanie określonych wartości. Idąc tym tropem, zapewne za freelancera w pełniejszym tego słowa znaczeniu będzie uznawana (przez innych wolnych strzelców) taka osoba, której bliskie są wartości, jakie niesie ze sobą ideologia *freelance*, niż taka, dla której *freelance* to na przykład wyłącznie praca dodatkowa, wykonywana z doskoku w celach tylko zarobkowych. Jednocześnie wyraźne odnoszenie się do haseł ideologii i innych gotowych uzasadnień w wypowiedziach wolnych strzelców ma często wskazywać na to, że ich decyzja o zostaniu freelancerem była podjęta w sposób świadomy, przemyślany i że są z niej zadowoleni. Tym samym ideologia staje się także jednym z czynników, które ułatwiają wyodrębnienie „rdzenia” zjawiska i odróżnienie go od jego form marginalnych.

Podsumowując rozważania nakreślone w powyższych podrozdziałach, można pokusić się o uporządkowanie poszczególnych kategorii wolnych strzelców przez nałożenie na siebie opisanych dwóch istotnych wymiarów pracy wolnych strzelców, tj. stopnia autonomii decyzji co do sposobu realizacji kariery zawodowej oraz stopnia utożsamiania się z ideologią *freelance*. Uporządkowanie takie – w pewnym uproszczeniu – mogłoby wyglądać następująco:



Schemat 2. Kategorie wolnych strzelców ze względu na stopień autonomii decyzji i utożsamiania się z ideologią *freelance*

Tożsamość zawodowa wolnego strzelca

Życie zawodowe wyjęte z organizacyjnego kontekstu (obejmującego chociażby wyznaczone miejsce i czas pracy, regularnie wykonywane zadania i otrzymywane wynagrodzenie, kwestię ubezpieczeń społecznych, pozycję zajmowaną w ramach struktury organizacyjnej, posiadanie przełożonych bądź podwładnych, relacje interpersonalne z kolegami z pracy itd.) dość często jawi się osobom realizującym karierę wolnego strzelca (ale także postronnym obserwatorom zjawiska) jako „niepewne”, „mało stabilne”, „niedające poczucia bezpieczeństwa finansowego”, „nieuregulowane” itd., co jest wyraźnie akcentowane w ich wypowiedziach. U. Beck (2000), zastanawiając się nad przyszłością i kierunkami możliwego rozwoju kategorii pracy zawodowej, dokonał próby syntezy rozmaitych scenariuszy i przewidywań na temat kierunków dalszej ewolucji sposobów wykonywania pracy zawodowej. Wśród różnych wariantów modeli „karier przyszłości” wymienia również samozatrudnienie (Beck 2000: 36–66), które rozumie jako „wolność braku bezpieczeństwa” (*the self-employed: freedom of insecurity*), co dość dobrze charakteryzuje sytuację wolnych strzelców na rynku pracy. Czy w kontekście wspomnianego wyżej zanikania zewnętrznych, organizacyjnych (w tym również czasowych i przestrzennych) ram, dających pewne poczucie ciągłości i względnej stabilności kariery, możliwa jest konstruktywna odpowiedź na pytanie: „Kim jestem?” w kontekście życia zawodowego? Wbrew założeniom postmodernistycznego podejścia do kwestii karier zawodowych i powiązanych z nimi tożsamości, akcentującego ich epizodyczność, doraźność i niekumulatywność (zob. Marciniak 2010: 181–182; por. Leszniewski 2005: 146–148), autor jest przekonany, że w działaniach i interakcjach podejmowanych przez wolnych strzelców (por. Marciniak 2010: 182) można dostrzec elementy konstytuujące dość specyficzną formę tożsamości zawodowej.

Tożsamość wolnego strzelca ujawnia się chociażby poprzez określone sposoby autodefiniowania siebie, tworzenie specyficznych ram interpretacyjnych i zbiorów definicji dla danych sytuacji zawodowych, czy wreszcie poprzez pewne stosowane w pracy zawodowej strategie interakcyjne. Tożsamość wolnego strzelca funkcjonuje, jak się zdaje, niejako „tuż obok” czy „równoległe” względem tożsamości wykonywanego zawodu bądź profesji. „Bycie wolnym strzelcem” jest w ich przypadku swego rodzaju dopełnieniem „bycia pracownikiem/specjalistą/profesjonalistą w określonej branży”. Na przykład użycie sformułowania „jestem szkoleniowcem freelancerem” ma z założenia nieść ze sobą określone znaczenia dla odbiorców (nieco odmienne dla różnych ich kategorii: dla partnerów biznesowych, klientów, rodziny etc.). Jest ono również znaczące dla samych wolnych strzelców. Tworząc i korzystając z wypracowanych, profesjonalnych autodefinicji, wolni strzelcy podkreślają pewien istotny ich zdaniem aspekt swojej pracy zawodowej, odróżniający ich na przykład od „bycia trenerem wewnętrznym/szkoleniowcem w korporacji”.

O tym, że „bycie wolnym strzelcem” może być elementem tożsamości zawodowej jednostki, świadczy też korzystanie z charakterystycznych ram interpretacyjnych

i zbiorów definicji określonych sytuacji zawodowych. Za przykład może posłużyć kategoria „budowanie osobistej marki”. Zadowolenie klienta z dobrze zrealizowanego przez freelancera projektu może się potencjalnie przełożyć na pozyskanie od niego w przyszłości kolejnych zleceń bądź też na zarekomendowanie usług wolnego strzelca innym potencjalnym zleceniodawcom. Dłuższa obecność na rynku, posiadanie kilku stałych zleceniodawców i większa rozpoznawalność bywają utożsamiane z namiastką stabilności i bezpieczeństwa w wykonywanej pracy zawodowej (o czym wspomiano już wyżej). Wiąże się to też z przekonaniem, że im silniejsza osobista marka, tym większa szansa na wyjście z roli osoby „poszukującej nowych zleceń” i wejście w rolę „specjalisty, którego zleceniodawcy sami poszukują”:

Potem te rzeczy cały czas trwały, tzn. to, co robiłem, to miało dalej jakieś swoje konsekwencje, jakoś tam stałem się rozpoznawalny jako plakacista i potem sami jacyś ludzie się do mnie zgłaszali. Zrobiłem trochę plakatów dla [nazwa firmy], dla [nazwa stowarzyszenia], też dla teatrów. W tym środowisku plakatowym gdzieś jakimiś drogami trochę zafunkcjonowałem i to trwa do dzisiaj /wywiad 20., grafik komputerowy, l. 37/.

Ja po prostu ileś lat już jestem na rynku i ludzie mnie znają i... Nawet to mieszkanie wynajmuję od osoby, która prowadzi firmę producencką i która często mi daje zlecenia, bo wie, że jestem operatorem, montażystą. [...] Nie polega to na tym, że ja teraz siedzę w wolny dzień i nie wymyślam, co będę robił, nie reklamuję się, bo wiem, że to samo jakoś tam spływa, że ten mi już mówi, że za dwa tygodnie mają, nie wiem, 20-lecie firmy i trzeba będzie coś tam robić, że na zakładkę się coś tam dzieje. Wiem, że u kogoś tam będą jakieś projekty i że jak będą już te projekty, to ja je będę robił /wywiad 22., operator filmowy/montażysta, l. 30/.

Znaczy, wiesz, tylko, że to jeszcze nie jest ten etap. Znaczy już się zaczyna powoli u mnie robić ten etap, że mam już na tyle kontakty i takie zaplecze zbudowane i już wiem, że już zaraz będę mógł sobie pozwolić na troszkę więcej wolnego czasu, żeby się tym zająć, ale jeszcze muszę przez ten *freelance*, przez to, że to nie jest etat, muszę sobie zbudować tę jakby... Markę. Bezpieczeństwo, wiesz? Bo ta marka się wiąże z tym bezpieczeństwem finansowym, a co za tym stoi, spokojem ducha, że ja nie muszę teraz jechać z tym, bo zaraz nie wiem, co się będzie działo, tylko mogę się zająć przez dwa tygodnie robieniem czegoś, co ja chcę teraz... O, w ten sposób /wywiad 23., montażysta, l. 31/.

Kolejny istotny aspekt tożsamości zawodowej wolnych strzelców widoczny jest w podobieństwie stosowanych przez nich zasobów strategii interakcyjnych, związanych choćby z pozyskiwaniem zleceniodawców, nawiązywaniem kontaktów, odpowiednią autoprezentacją, czy wreszcie – budowaniem zaufania klientów i relacji z nimi (szerzej o roli kompetencji interakcyjnych w procesach kształtowania tożsamości zawodowej zob. np. w: Konecki 2007: 27, 54, 63–65, 112).

I szukam: tu, tam, siam, ówdzie... Tu się wysyłam, tam coś komuś proponuję, tu nawiązuję jakieś dobre relacje, tu zamierdam ogonkiem, tak? W sytuacji matki samotnie wychowującej dzieci – to trzeba upaść na głowę, prawda? [śmiech] Ja nie jestem odważnym człowiekiem – żeby była jasność. Ja tylko po prostu mam ogromną potrzebę bycia wolnym człowiekiem /wywiad 2., szkoleniowiec, l. 45/.

I teraz tak jak myślę, to faktycznie większość zleceń mam z polecenia. Do niektórych miejsc zapukałem sam: na uniwersytet, do radia, to pół na pół, bo zostałem zaproszony jako gość i kiedy dziewczyna, która mnie zapraszała odeszła, to się zapytała, czy może mnie polecić. Poleciła i tak się dostałem do radia. Więc czasem jest tak, że ja sam gdzieś zapukam. A jeszcze, jednym z dobrych sposobów pozyskania klienta jest pójście z kimś na kawę, nie ma lepszej metody niż poznawanie ludzi. Ja też trochę pomagam przy tworzeniu nowej szkoły minister edukacji. I stało się to tak, że po prostu ja wiedziałem, że ona czyta mojego bloga i zapytałem, czy możemy się spotkać i pogadać, bo ja bym chciał się dowiedzieć o co chodzi z tą reformą, ona powiedziała: fajnie, zapraszam do sejmiku, pogadamy. Spotkaliśmy się, pogadaaliśmy i ja w tej chwili pomagam jej przy zakładaniu szkoły, ściągnąłem ją do radia i robimy wspólnie różne rzeczy. Czasami faktycznie ściągnięcie ludzi z branży, zaproszenie ich i powiedzenie: poznajmy się, pogadajmy, bo ty robisz fajne rzeczy, to może warto byłoby się spotkać. I potem same rzeczy idą /wywiad 35., psycholog dziecięcy, l. 32/.

Jak się zdaje, wspomniany wyżej brak stabilizacji w życiu zawodowym wcale nie musi oznaczać braku tożsamości zawodowej, a raczej że ową niestabilność kariery należałoby potraktować jako integralny element zawodowej tożsamości wolnych strzelców. Dla części freelancerów (przynajmniej na poziomie deklaratywnym) niestabilność ta jest albo akceptowalna, albo przynajmniej w pewien sposób „oswojona” i traktowana jako „naturalny składnik” ich zawodowej codzienności. Wprawdzie jest to element wymagający od nich różnych form dodatkowego zaangażowania, na przykład samodzielnego pozyskiwania zleceń, budowania i utrwalania relacji etc., ale najczęściej nie jest to na tyle dużą przeszkodą, aby zrezygnować z takiego trybu wykonywania pracy:

– Ja cały czas myślę [nad założeniem działalności gospodarczej], zwłaszcza że nie mam ubezpieczenia od dłuższego czasu. Wcześniej pracowałam po prostu na etatach i to jakby nie było problemem, a od jakiegoś czasu nie jestem zatrudniona nigdzie w taki... Myślę o tym zwłaszcza, że to ubezpieczenie niby powinnam zapłacić, ale to jest też... Żyjemy w czasach takiego chaosu, że nikt nie wie, co będzie ani z tym ZUS-em, ani... Mimo to chyba nie dam rady wrócić już do stałego zatrudnienia, bo pracowałam wcześniej...

– Czemu?

– Bo jest to charakterologicznie, no niestety, to się nie sprawdza, więc chyba to jest takie trochę... Wybór i konieczność jednocześnie, także szukam, bo to by była pewna stabilność, a z drugiej strony ja chyba się nie nadaję do tego. No szczerze mó-

więc, muszę przyznać, tak jestem uwarunkowana... No taki charakter, absolutnie nie mogę, nie noszę zwierzchnictwa, źle funkcjonuję w takich układach. Teraz ja sama jednak decyduję w dużej mierze o swoim trybie. Oczywiście są obowiązki, bo w tym moim freelancerstwie nie jest tak po prostu, że ja sobie tak totalnie robię, co chcę, przynajmniej ja nie mam takiej pozycji być może wypracowanej bądź jeszcze nie znalazłam na to patentu, ale w dużej mierze decyduję sama jednak, jak to tam wygląda mniej więcej... /wywiad 24., tłumaczka i lektorka j. angielskiego, l. 33/.

Tożsamość wolnego strzelca może przybierać różne formy. Poza osobami, które wyjątkowo silnie identyfikują się z tą kategorią, uznając ją za istotny aspekt samookreślenia siebie na płaszczyźnie zawodowej, odnajdziemy i takie, dla których *freelance* bywa raczej tożsamy z chronicznym brakiem poczucia bezpieczeństwa i stabilności, przez co najczęściej nie są one w stanie wyobrazić sobie realizacji takiej formy kariery zawodowej przez dłuższy czas. Taki kształt tożsamości wolnego strzelca najlepiej widoczny jest w przypadku osób, które decyzji o rozpoczęciu kariery w takim trybie nie podejmowały w pełni samodzielnie, a na przykład pod wpływem pewnych czynników zewnętrznych: utraty „stałego” zatrudnienia, niekorzystnej sytuacji na rynku pracy etc. Dużo częściej traktują one *freelance* wyłącznie jako przejściowy etap kariery, rodzaj swoistej „strategii przetrwania” do czasu znalezienia bardziej stabilnego źródła dochodu. Stąd owa tożsamość wolnego strzelca może być w ich przypadku czymś dużo bardziej tymczasowym, ulotnym czy wręcz „zastępczym” wobec tradycyjnie pojmowanej kariery. Uznawana za tymczasową, tożsamość wolnego strzelca może w ich przypadku dość skutecznie pełnić funkcje związane na przykład z niedopuszczeniem do ukształtowania się tożsamości osoby bezrobotnej.

Wiesz, gdy zaczęłam pracować jako *freelancer*... Nie wiem, czy to, jak ja odczuwam i przedstawiam moją rzeczywistość odpowiada w ogóle w pełni tej definicji, tak? No to ja wyobrażałam sobie to tak... Bo ja miałam oczywiście jakiś tam kontakt, jeszcze pracując w firmie z tymi trenerami już wówczas freelancerami, którzy prowadzili szkolenia, to ja wyobrażałam sobie to tak: świetny sposób na fajne życie. Taki wiesz, z dużą ilością wyjazdów... Także wydawało mi się to wtedy bardzo fajne. Dobre pieniądze z tego, spotkanie wielu ludzi, wiele kontaktów, takie bardzo angażujące, fajne, ciekawe – podobało mi się. Ale po roku to już nie jest tak fajne, wiesz? No niestety. Nie wiem, jak to jeszcze postrzegam... No na pewno to jest sposób na życie. Na zarabianie. Ale sposób na życie przede wszystkim. Tylko że nie wiem, taki sposób na życie na góra 10 lat, to nie jest sposób na zarabianie pieniędzy, no chyba nie. W każdym razie na dłuższą metę nie dla mnie... /wywiad 3., trener szkoleniowiec, l. 41/.

Wydaje się, że aby w zasadny sposób mówić o kształtowaniu się tożsamości zawodowej, konieczne jest również uchwycenie pewnej ciągłości w życiu zawodowym jednostki. W tym celu warto pokusić się o zrekonstruowanie czynników, które mogą wpływać na to, że jednostka wypracuje pewien względnie trwały obraz

siebie w kontekście swojego życia zawodowego. W przypadku wolnych strzelców brak poczucia stabilności nie jest bynajmniej tożsamy z brakiem poczucia ciągłości życia zawodowego. Inaczej rzecz ujmując, w życiu zawodowym freelancera można zaobserwować pewną powtarzalność, systematyczność czy nawet cykliczność. Wytwarzanie, a następnie podtrzymywanie poczucia ciągłości życia zawodowego to praca, którą wolni strzelcy muszą wykonywać w dużej mierze samodzielnie. Liczba czynników zewnętrznych (takich jak np.: pozycja zajmowana w hierarchii organizacyjnej, powtarzalne obowiązki zawodowe wykonywane na danym stanowisku, w określonej przestrzeni, we współpracy z konkretnymi współpracownikami i przełożonymi), które mogłyby współkonstruować poczucie ciągłości życia zawodowego, jest w ich wypadku wyraźnie ograniczona. Najbardziej ogólna struktura, na której opiera się życie zawodowe wolnych strzelców, składa się z dwóch głównych filarów, którymi są: pozyskiwanie oraz realizacja zleceń (projektów). Warto podkreślić, że niejednokrotnie bywa tak, że wyraźne rozgraniczenie tych dwóch aspektów jest jedynie zabiegiem o charakterze analitycznym, szczególnie w sytuacjach, w których dobrze zrealizowany przez wolnego strzelca projekt przekłada się na propozycje realizacji kolejnych zleceń.

Znaczy tak, ci ludzie, moi klienci też zmieniają te firmy, też jakoś to się rozszerza naturalnie, tak? Naprawdę, nigdzie nie muszę się reklamować, nigdzie... To po prostu jest tak, jak zawód prawnika. Dobry prawnik zawsze ma tych klientów i oni... Nie musi ich aktywnie szukać, oni sami do niego trafiają na zasadzie, że ktoś tam poleca ich, tak? /wywiad 33., konsultant HR/headhunter, l. 34/.

Odkładając na bok różnice wynikające ze specyfiki wykonywanych zawodów bądź profesji, dostrzec można, że życie zawodowe wolnych strzelców toczy się właśnie przede wszystkim wokół tych dwóch podstawowych rodzajów aktywności. Pozostałe wspólne dla wszystkich freelancerów elementy życia zawodowego są powiązane z organizacyjnymi aspektami wykonywanej pracy (takimi jak: dokonywanie rozliczeń finansowych działalności, prowadzenie dokumentacji etc.), a także ze stałym sprzężeniem życia zawodowego z pozazawodowym, w którym ilość czasu poświęcanego na życie zawodowe znacząco wpływa na ilość czasu poświęcanego na życie pozazawodowe i odwrotnie.

O ile realizacja projektów wyglądać może bardzo różnie – przede wszystkim w zależności od branży, w której pracuje wolny strzelec, ale także od specyfiki projektu, tego kim jest zleceniodawca, jaki jest preferowany przez freelancera tryb pracy, w jakim miejscu zlecenie jest realizowane etc. – o tyle rekonstrukcja sposobów pozyskiwania zleceń jest dla badacza zadaniem dużo łatwiejszym ze względu na to, że repertuar strategii pozyskiwania zleceń jest w przypadku większości wolnych strzelców, niezależnie od branży, bardzo podobny. Główne różnice są dostrzegalne na poziomie częstotliwości sięgania po poszczególne formy zdobywania zleceń, co wynika albo z osobistych preferencji wolnych strzelców (np. uznanie pewnej formy pozyskiwania zleceń za bardziej efektywną od innych), albo – podobnie jak

wyżej: ze specyfiki branży i wykonywanej profesji (np. dużo częstsze pozyskiwanie zleceń z wykorzystaniem pośredników – agencji outsourcingowych przez programistów). Do czterech najczęstszych strategii pozyskiwania zleceń przez wolnych strzelców zaliczyć można:

- 1) pozyskiwanie zleceń z wykorzystaniem sieci kontaktów (*networking*) – przez dużą część wolnych strzelców uznawane za zdecydowanie najbardziej efektywną formę. Świadomość jej użyteczności jest szczególnie wartościowa w przypadku początkujących wolnych strzelców, poszukujących swoich pierwszych zleceń oraz w sytuacjach dłuższych przerw pomiędzy kolejnymi realizowanymi projektami. Dość często staje się ono jedynym lub co najmniej wiodącym sposobem pozyskiwania zleceń. Odpowiednio rozbudowując sieć kontaktów (jeden z najcenniejszych zasobów „kapitału kariery” wolnego strzelca), dbając o relacje z klientami i stopniowo budując swoje portfolio, *freelancer* może sprawić, że propozycje realizacji kolejnych projektów zaczną „pojawiać się same” (od byłych klientów, z ich polecenia, od innych wolnych strzelców z branży etc.), co jest przez większość wolnych strzelców sytuacją wyraźnie oczekiwaną i pożądaną:

Pierwsze zlecenie to było takie, że operator, który też tam pracował w ten sam sposób, co ja, który już miał jakąś pozycję, potrzebował operatora. Już mnie znał, bo ze mną pracował. Więc pojechałem na te zdjęcia i tam się kogoś poznało, tak? Poznało się reżysera, dźwiękowca, z kimś się dogadało. Dźwiękowiec się pyta: słuchaj, ty robisz takie zdjęcia? Dobra, fajnie. To jak ja może będę miał robotę, to do ciebie zadzwonię. I to gdzieś taką pocztą pantoflową się rozchodziło. I w którymś momencie pojechałem gdzieś na jakieś zdjęcia, bo często jest tak, że jest stała ekipa na programie, po czym okazuje się, że operator raz nie może jechać, trzeba kogoś znaleźć, więc się bierze operatora i nawiązuje z nim kontakt. Ja tak pojechałem na zdjęcia. Takie wizytówki się robiło. I super zagrało między całą ekipą, między nami i potem jak potrzebowali znowu operatora, to zadzwonili do mnie drugi raz. Potem się okazało, że te dwa czy trzy materiały zostały świetnie zrobione, to stwierdzili: Niech on częściej jeździ, bo są dobre materiały. Gdzieś to tak w ten sposób poszło /wywiad 23., montażysta, l. 31/.

- 2) autopromocja, reklama i inne aktywne formy promowania swoich usług – najczęściej odbywa się za pomocą osobistej prezentacji zakresu oferowanych usług (np. w czasie spotkań branżowych, konferencji, spotkań networkingowych, prezentacji handlowych, codziennych rozmów etc.) bądź też działań promocyjnych z wykorzystaniem Internetu (np. rozsyłania ofert, budowania własnej strony WWW, bloga, fanpage’a w serwisie społecznościowym, podcastu, forów branżowych etc.). Wykorzystanie innych, bardziej „tradycyjnych” form promocji (reklama w prasie, radiu czy telewizji) pojawia się w przypadku freelancerów bardzo rzadko, głównie ze względu na relatywnie wysokie koszty i postrzeganie tych form jako dość archaicznych, a zarazem mało skutecznych.

Czasem pojawiają się również pewne formy promowania swoich usług nie wprost (np. pisanie artykułów branżowych, udzielanie wywiadów do prasy specjalistycznej, pisanie książek, poradników, tworzenie grup tematycznych w serwisach społecznościowych etc.). Wszystko to sprzyja budowaniu pozycji, zaufania i wizerunku („marki”) eksperta w danym obszarze. Dodatkowo gdy wolni strzelcy posiadają pewne atrakcyjne elementy w swoim portfolio bądź na przykład upubliczniają referencje od swoich wcześniejszych zleceniodawców, może to korzystnie wpływać na zwiększenie efektywności pozyskiwania kolejnych zleceń z wykorzystaniem metod aktywnych. Jednak z wypowiedzi wolnych strzelców wynika, że aktywna autopromocja i reklamowanie swoich usług rzadko kiedy mają szansę sprawdzić się jako jedyna czy też podstawowa forma pozyskiwania zleceń. Dobrze jest, gdy idzie to w parze ze zdobywaniem zaufania, budowaniem relacji w ramach sieci kontaktów i bycia swego rodzaju „fachowcem z polecenia”:

Moje doświadczenia z firmy doradztwa personalnego są takie, że jak się wysyła oferty do kogoś, kogo się nie zna, to tak naprawdę można się pożegnać z otrzymaniem tego zlecenia. Mnie to zawsze denerwowało i chyba nadal mnie denerwuje, że to taka strata czasu jest. I postanowiłam sobie, że w mojej działalności to tak nie będzie, bo mi szkoda na to po prostu czasu jest, żeby do obcych ludzi się tam, powiedzmy chodzić i reklamować. Więc zaczęłam od znajomych. To znaczy wiedziałam, że jak odejdę z firmy, to będę miała zlecenia tam, powiedzmy z dwóch miejsc. Dlatego sobie zaczęłam, tak się zahaczyłam. To znaczy moim sposobem jest też budowanie jakoś swojego wizerunku trochę w oparciu o ten klub trenera, co de facto nie przekłada się na sprzedaż, że powiedzmy stricte te osoby, które przychodzą na spotkania klubu kupują moje usługi, ale jest to jakiś wizerunek, który stoi tam za mną i pomaga mi przy innych klientach, po prostu pokazać to, kim się jest, to, że mam wizerunek eksperta /wywiad 1., konsultant HR/trener biznesu, l. 35/.

Taką moją główną armatą jest mój blog. Prowadzę bloga dla rodziców, prowadzę też fanpage i to jest coś co zbiera ludzi. Tą drogą ludzie zaczęli mnie zapraszać na warsztaty różne. I drogą polecenia – często ktoś, komu się dobrze ze mną współpracowało, poleca mnie. I teraz tak jak myślę, to faktycznie większość zleceń mam z polecenia. Do niektórych miejsc zapukałem sam: na uniwersytet, do radia – to tak pół na pół, bo zostałem zaproszony, jako gość i kiedy dziewczyna, która mnie zapraszała odeszła, to się zapytała, czy może mnie polecić. Poleciła i tak się dostałem do radia. Więc czasem jest tak, że ja sam gdzieś zapukam. A jeszcze jednym z dobrych sposobów pozyskania klienta jest pójście z kimś na kawę. Nie ma lepszej metody niż poznawanie ludzi /wywiad 35., psycholog dziecięcy, l. 32/.

- 3) pozyskiwanie zleceń za pomocą serwisów społecznościowych i ogłoszeń w portalach internetowych – wolni strzelcy, pozyskując zlecenia, korzystają również z innych możliwości, jakie oferuje Internet. Do pozyskiwania zle-

ceń tą drogą przyczynił się w ostatnim czasie zwłaszcza rozwój serwisów społecznościowych o profilu biznesowym (np. LinkedIn, GoldenLine), jak również serwisów społecznościowych o profilu ogólnym (np. Facebook, Twitter). Serwisy społecznościowe dają możliwość zarówno bezpośredniego lub pośredniego „zaprezentowania świata” swojego portfolio, zamieszczania ogłoszeń i odpowiadania na nie, jak i wymiany doświadczeń czy prowadzenia networkingu online. Dużo mniejszą popularnością (mimo rosnącej z roku na rok ich liczby i stopnia profesjonalizacji) cieszą się w Polsce portale dedykowane bezpośrednio freelancerom, zamieszczające ogłoszenia z ofertami zleceń do realizacji (takie jak Freelancity, Freelanceria czy oparty na idei systemu licytacji zleceń na podstawie oferowanej przez freelancera ceny za usługę, możliwego terminu jej realizacji i posiadanego doświadczenia serwisu Zlecenia.Przez.Net).

Jest taka strona: [nazwa serwisu internetowego]. W mojej branży specjalistycznej to trochę się śmieję, że to strona dla „szarej strefy i gimnazjalistów”. Ale znalazłem tam firmy, na których zarobiłem, więc z niczym nie jest tak, że jest do końca czarne, albo białe. I kilka forów tematycznych: tam zawsze ktoś pisał, że poszukujemy takiej czy innej osoby... /wywiad 19., programista, l. 24/.

Pojawiają się również coraz liczniej polskie wersje międzynarodowych serwisów, jak na przykład Freelancer.com, który poza możliwością zamieszczania ogłoszeń przez zleceniodawców pozwala na prezentację próbek swojej pracy przez wolnych strzelców. Wydaje się jednak, że mimo rosnącej liczby portali dedykowanych freelancerom wolni strzelcy (jeśli już zdecydują się na taką formę) częściej poszukują ofert zleceń w innych serwisach – adresowanych do dużo szerszych grup odbiorców z kategorii osób poszukujących pracy.

W moim przypadku, jeśli chodzi o Internet, to są to głównie ogłoszenia z portali związanych z pracą. Są to też portale, jakie niedawno się pojawiły w Polsce, w których konkretne prace są zlecane. Są to też zazwyczaj fora stron dotyczące grafiki, stron 3D, gdzie poza wieloma informacjami na temat nowych programów znajdują się też ogłoszenia na zrobienie czegoś: film, reklama /wywiad 10., grafik komputerowy, l. 29/.

- 4) pozyskiwanie zleceń przez pośredników (agencje) – w polskich warunkach popularność agencji zajmujących się kojarzeniem ze sobą zleceniodawców i wolnych strzelców, o których pisał choćby Ch. Handy, na chwilę obecną wydaje się niezbyt duża. Zjawisko to w tym momencie dotyczy przede wszystkim branży IT. Do pewnego stopnia podobną funkcję spełnia część firm szkoleniowych czy agencji fotograficznych, niezatrudniających „etatowych” trenerów, coachów ani fotografów, ale dysponujących mniej lub bardziej szeroką bazą współpracujących freelancerów.

No i tutaj jeśli chodzi o firmy szkoleniowe, to mam doświadczenia z konferencji Polskiej Izby Firm Szkoleniowych, gdzie toczy się po prostu teraz walka, czy zrzęcać firmy szkoleniowe, czy zrzęcać samych trenerów, to są teraz dwa takie konkurencyjne rozwiązania. Dlatego że się firmy szkoleniowe boją, że im część freelancerów odbierze klienta i realnie ja też się z tym spotkałam, że mój zleceniodawca ostateczny chce pominąć mojego zleceniodawcę, i pyta się mnie po dwóch czy tam trzech szkoleniach, czy ja bym nie poprowadziła dla nich szkolenia jakoś tą drogą. Oczywiście ja mówię, że nie, że to musi iść tą drogą, bo dla mnie ma to większe korzyści w przełożeniu długoterminowym. Natomiast to jest taki sygnał dla mnie, że ludzie to po prostu robią, że zakładają możliwość pominięcia firm szkoleniowych. Firmy szkoleniowe zatrudniają freelancerów, ale nie chcą im dawać za dużo informacji, nie chcą mu dawać za dużej odpowiedzialności, żeby czasem ten *freelancer* nie skakał im za dużo /wywiad 1., konsultant HR/trener biznesu, l. 35/.

Sposób codziennego funkcjonowania wolnych strzelców w życiu zawodowym wyjątkowo trafnie scharakteryzowała jedna z badanych:

To jest trochę taka sytuacja, że nie mam zabezpieczenia, tak? Bo dziś jest ta robota, jutro jej nie ma. I cały czas jestem w sytuacji osoby poszukującej pracy /wywiad 2., szkoleniowiec, l. 45/.

Koncepcja freelancingu (wraz z jego ideologią) często bywa konstruktem, który ułatwia wolnym strzelcom wytwarzanie poczucia ciągłości w ich życiu zawodowym. Przykładowo dłuższy czas bez nowych zleceń, a co za tym idzie – brak regularnych wpływów finansowych to jedne z tych momentów w życiu wolnych strzelców, w których na próbę wystawiane jest ich przekonanie o wyższości poczucia wolności nad poczuciem bezpieczeństwa. By podtrzymać ciągłość koncepcji siebie jako osoby, która świadomie wybrała taką formę realizacji kariery i która z tym wyborem w pełni się utożsamia, *freelancer* musi sięgać do określonych zasobów interpretacyjnych, musi potrafić zredefiniować sytuację, w której się aktualnie znajduje, wytłumaczyć sobie (i swojemu otoczeniu), że brak zleceń jest przejściowy, a taka sytuacja jest po prostu wpisana w specyfikę pracy wolnego strzelca. Wolni strzelcy wykonują więc również pracę nad własną tożsamością – rekonstruując swoją zawodową biografię i podkreślając jej ciągłość, wskazując na istniejące w przeszłości motywy, które kierowały nimi w wyborze takiego modelu kariery, a które są spójne z dzisiejszym postrzeganiem własnej pracy (np. chęć bycia swoim własnym szefem), wreszcie akcentując, że brak zleceń w żadnym wypadku nie oznacza przerwania aktywności zawodowej. Pozwala im to na podtrzymanie tożsamości aktywnego zawodowo wolnego strzelca („nie staję się osobą bezrobotną tylko dlatego, że od pewnego czasu nie mam nowych zleceń”). Tego typu „autopracę nad tożsamością” przypomina proces zaobserwowany przez K. Koneckiego (2007: 79) w toku badań nad przedsiębiorcami:

Jest to głównie praca samej jednostki nad tożsamością, czyli nad opracowaniem treściowych aspektów wyobrażenia jednostki o sobie, opracowywaniem treści tożsamości w odniesieniu do konkretnego podstawowego działania. [...] Nie jest to [...] tylko praca nad treścią tożsamości, ale także nad wzbudzeniem, podtrzymaniem procesu porównywania i oceniania oraz permanentnego samooddziaływania na siebie w odniesieniu do pożądanej treści tożsamości.

Kapitał kariery a poczucie ciągłości życia zawodowego wolnych strzelców

W procesie wytwarzania i podtrzymywania poczucia ciągłości życia zawodowego kluczowe znaczenie ma również sięganie do różnych form zgromadzonych zasobów, które ułatwiają między innymi przetrwanie trudnych momentów (szczególnie dłuższych przerw pomiędzy kolejnymi realizowanymi projektami) oraz podtrzymywanie pozytywnego obrazu i zawodowych autodefinicji siebie (często nie tylko jako freelancera, ale w ogóle jako „osoby posiadającej pracę”). Zdaniem A. Bańki (2006: 81; 2008: 64) na poczucie przynajmniej minimalnego bezpieczeństwa w czasie „przechodzenia z pracy do pracy, z zawodu do zawodu, z bezrobocia do zatrudnienia” przekłada się stopniowe powiększanie tzw. kapitału kariery. Obejmuje on wszystkie te zasoby jednostki, które potencjalnie mogą przełożyć się na jej atrakcyjność rynkową oraz zatrudnialność (*employability*), czyli między innymi: zdobyte kwalifikacje zawodowe i kompetencje osobiste (psychospołeczne) jednostki, jej specjalistyczna wiedza, doświadczenie, sieć kontaktów społecznych oraz wszelkie inne „punkty zaczepienia”, na których może opierać swoją dalszą karierę zawodową. Zdaniem Bańki (2006: 81–84), aby kapitał ten „nie zużywał się” i spełniał swoją funkcję przez cały czas trwania życia zawodowego jednostki, powinien być systematycznie inwestowany (inaczej: „odświeżany”, „odnawiany”, na przykład poprzez zdobywanie nowych kompetencji, nawiązywanie relacji biznesowych etc.). Koncepcja kapitału kariery jest zasadniczo zbieżna ze sposobem pojmowania kapitału na przykład przez P. Bourdieu (zob. Bourdieu, Wacquant 2001: 76, 98–99), gdzie mowa jest o czterech jego podstawowych formach: kapitale ekonomicznym, społecznym, kulturowym i symbolicznym. Każda z tych form może być w pewien sposób przekształcana czy też „wymieniana” na inną, ogół kapitału zaś, jakim dysponuje jednostka, współdecyduje o jej pozycji w strukturze społecznej.

Koncepcja kapitału kariery w dość wyraźny sposób nawiązuje także do teorii kapitału ludzkiego w ujęciu G.S. Beckera, podkreślającej kluczową dla gospodarki rolę tzw. niewidzialnych aktywów (*invisible assets*), jakimi dysponują ludzie oraz akcentującej znaczenie inwestowania w edukację, rozwój i stałe podwyższanie kompetencji (zob.: Becker, Nashat-Becker 2006: 91–94; Bańka 2006: 71–73).

Źródeł spojrzenia na kwestię współczesnych karier zawodowych przez pryzmat zasobów niezbędnych do ich realizacji można szukać również w koncepcjach J. Colemana (1988) oraz R. Putnama (1995), w których podkreśla się, że za formę kapitału uznawać powinniśmy chociażby takie kwestie jak sieć relacji międzyludzkich czy umiejętność budowania i podtrzymywania wzajemnego zaufania w ramach tejże sieci.

Zapożyczona z literatury przedmiotu kategoria „kapitału kariery” została przez autora wykorzystana przede wszystkim ze względu na jej dużą użyteczność w objaśnianiu tego, na jakich fundamentach osadzone jest poczucie ciągłości życia zawodowego wolnych strzelców. Pośrednio dotykać to może również kwestii kształtowania i podtrzymywania ich tożsamości zawodowej, szczególnie w sytuacji, gdy może być ona w jakiś sposób zagrożona (np. przez przedłużający się okres braku nowych zleceń).

Najbardziej oczywistą formą kapitału, z którego mogą korzystać wolni strzelcy w sytuacjach, które mogłyby prowadzić do podważenia poczucia ciągłości ich życia zawodowego, jest kapitał ekonomiczny. Badani dość często podkreślali, że dobrym rozwiązaniem dla wolnego strzelca powinno być gromadzenie oszczędności „na czarną godzinę”, które umożliwiają poradzenie sobie z nieregularnością dochodów i opóźnieniami w wypłatach wynagrodzenia za zrealizowane projekty. W pracy freelancerskiej dość dużą rolę odgrywa ponadto posiadanie świadomości ceny, jakiej oczekuje się za wykonywaną pracę:

W tej pracy przeszkadza mi, że jest bardzo niestabilna, że ja tego nie kontroluję. To jest taki prosty mechanizm: miałem mieć warsztaty we Wrocławiu i nagle okazało się, że nie udało im się zorganizować grupy i ja w tym momencie jestem 1200 złotych do tyłu. I ja już wtedy nic nie mogę zrobić. Mnie strasznie zależy, żeby mieć jak najwięcej nóg, żeby taka pojedyncza rzecz mnie nie bolała, teraz jeszcze boli. Brak takiej stabilności, nie mam tak, że wpływa mi jakaś pensja co miesiąc i mam spokój. Nie potrzebuję stabilności pod względem czasu. Tak jak jest, jest ok, brakuje tylko stabilności finansowej /wywiad 35., psycholog dziecięcy, l. 32/.

W podtrzymywaniu ciągłości życia zawodowego znaczącą rolę odgrywają także inne kategorie zasobów. Na straży poczucia ciągłości życia zawodowego wolnego strzelca stoją przykładowo jego kompetencje zawodowe. Pozwalają one na budowanie i umacnianie przekonania o tym, że posiada pewne wartościowe i cenione przez zleceniodawców umiejętności, wiedzę oraz doświadczenie w dziedzinie, którą zajmuje się zawodowo. Jak pisał Ch. Handy (1994): „portfolio workers are never unemployed”, co oznacza, że nawet w sytuacji, w której przez pewien czas nie pojawiają się propozycje realizacji kolejnych projektów, dużo łatwiej przychodzi uznanie takiej sytuacji za przejściową:

Znaczy mam parę umiejętności, które mogą się przydać wielu ludziom, no i warto je wykorzystywać. Szczególnie że zarabiam lepiej niż na kopaniu dołków [...].

Freelancer to taki człowiek, który posiada pewien zestaw umiejętności, przydatnych dla innych ludzi. Sprzedaje swój czas, swoje umiejętności właśnie tym ludziom, ale nie na stałe, tak? /wywiad 21., freelancer w branżach IT i tłumaczeń, l. 28/.

No ja po prostu wszędzie szłam i nie bałam się zdobywać tego doświadczenia. W zasadzie to mnie uratowało, dlatego że ja z tymi studiami na bakier mam od dłuższego czasu i gdyby nie to moje doświadczenie, to nie dostałabym pewnie żadnej pracy. Czyli fakt, że ja taki jakby długi mam staż i tak dużo miejsc odwiedziłam, to być może jest jakimś takim moim plusem obecnie, ale tak no na studia trochę mi brakuje czasu. Skończyłam później, ale to dopiero późno, późno jak już pracowałam na etacie i miałam zarobki takie bardziej ustabilizowane, zrobiłam zaocznie 3-letnie studia licencjackie [...]. Odkąd przerwałam tę pracę na etacie, zaczęłam właśnie się szkolić właśnie w tych agencjach tłumaczeniowych, wtedy zaczęłam silnie współpracować z agencjami tłumaczeniowymi, gdzie mnie przeszkolono gruntownie i to był bardzo duży przełom. Właśnie, że ja zaczęłam jednak dosyć konsekwentnie zajmować też się tłumaczeniami od pewnego momentu. I to taka trochę profesjonalizacja i bardzo dużo profesjonalnych zleceń – profesjonalnych mówię, nawet trudnych, wymagających, gdzieś tam zaczęły się pojawiać. Więc to, no plus, że zaczęłam też wracać, próbować realizować ten pomysł, żeby być tłumaczem ustnym, więc cały czas w wolnych chwilach robię jeszcze zlecenia ustne /wywiad 24., tłumaczka i lektorka j. angielskiego, l. 33/.

Warto zaznaczyć, że niekoniecznie musi tu chodzić o kompetencje nabyte w toku formalnej edukacji, częściej w grę wchodzi przede wszystkim to, co wolny strzelec potrafi w praktyce zrobić, na czym się zna, w jakim obszarze może być ekspertem, jaki element jego dotychczasowego doświadczenia mógłby zostać wykorzystany przy realizacji kolejnego zlecenia. W trakcie projektu autor co rusz napotykał osoby, dla których „praca w wyuczonym zawodzie” była kategorią dość odległą, formalne wykształcenie zaś było przez nie postrzegane jako wprawdzie użyteczny, ale wcale niekoniecznie niezbędny zasób. Takie podejście do pakietu posiadanych kompetencji niejednokrotnie mocno ułatwia freelancerom funkcjonowanie w realiach współczesnego rynku pracy. Często wśród badanych można było spotkać osoby zajmujące się kilkoma (nie zawsze blisko spokrewnionymi) specjalizacjami jednocześnie (wśród badanych znaleźli się między innymi: dziennikarz/copywriter, konsultant HR/szkoleniowiec, szkoleniowiec/artysta plastyk, tłumacz/specjalista IT, ale także przedstawiciele profesji, dla których trudno byłoby obecnie znaleźć adekwatną nazwę – dla przykładu jeden z badanych pracujący na pograniczu branży marketingowej i modowej potrafił określić wykonywany przez siebie „zawód” jedynie w sposób opisowy jako pracę opartą na koordynowaniu współpracy pomiędzy agencjami, dystrybutorami oraz klientami i monitorowanie przebiegu transakcji).

Kształt pracy freelancerów dość dobrze odzwierciedla zaproponowana przez Ch. Handy'ego (1994) kategoria *portfolio working*, odnosząca się do pracy opartej przede wszystkim na zasobach posiadanych, praktycznych kompetencji. Termin

„portfolio”, kojarzący się najczęściej z profesjami artystycznymi, wyjątkowo dobrze pasuje również do specyfiki pracy wolnych strzelców. *Freelancer* nieustannie pracuje nad doskonaleniem swojego doświadczenia zawodowego – tę kategorię działań można określić jako budowanie własnego portfolio. Ale jednocześnie pracuje stale z wykorzystaniem swojego dotychczasowego portfolio – projekty zrealizowane w przeszłości oraz klienci, na rzecz których wykonywało się pracę mają świadczyć o doświadczeniu, kompetencjach i zaufaniu do wolnego strzelca, stanowiąc dobrą „kartę przetargową” przy zdobywaniu kolejnych zleceń (kategoria: „korzystanie z portfolio”).

W zależności od profesji freelancera lub nieco szerzej: od specyfiki posiadanych przez niego kompetencji zawodowych portfolio oznaczać może w praktyce za każdym razem coś całkiem innego (przykładowo: zrealizowane dotychczas sesje zdjęciowe, przepracowane godziny szkoleniowe, zebrane od zleceniodawców referencje, zaprojektowane strony WWW, wykaz opublikowanych w prasie artykułów czy listę klientów, z którymi się współpracowało). Mając do dyspozycji tego typu „potwierdzenie kompetencji” wolnego strzelca, zleceniodawca może zadecydować, czy warto podjąć współpracę z daną osobą, czy też nie. Portfolio ma więc dla wolnego strzelca również duże znaczenie autoprezentacyjne i autopromocyjne. Bywa kartą przetargową pozwalającą na sfinalizowanie transakcji ze zleceniodawcą. Im bogatsze portfolio, tym większa szansa na zbliżenie się do wspomnianego wyżej etapu „cenionego eksperta”, którego zleceniodawcy sami poszukują.

Kolejną (być może najistotniejszą) formą zasobów wolnego strzelca umożliwiającą podtrzymywanie poczucia ciągłości jego życia zawodowego jest sieć kontaktów społecznych oraz umiejętność budowania zaufania i podtrzymywania relacji. Wśród najczęstszych sposobów pozyskiwania zleceń kluczową rolę odgrywają te pochodzące od wcześniejszych zleceniodawców lub te, do których zdobycia przyczyniły się ich rekomendacje. W wielu przypadkach duża część pozyskiwanych zleceń opiera się na posiadanych przez wolnych strzelców znajomościach.

Czasami jest tak, że ja wykonuję zdjęcia i montuję je później, czyli z tych zdjęć, które mam. Układam historię też na montażu, czyli za pomocą komputera się działa. Albo czasami montuję rzeczy, które ktoś nagrał, ale to jest taki poboczny wątek. Tutaj wykonuję mniej tego. Częściej montuję własne obrazy. [...] Wszystko jako *freelancer*. Oczywiście teraz ja mam już nawiązane kontakty z pewnymi firmami, z pewnymi domami produkcyjnymi, z pewnymi ludźmi w ogóle, z pewnymi reżyserami. Nie jestem, że ktoś wchodzi do Internetu i mnie widzi i: o, biorę pana, tylko już ktoś mnie zna, bo pewną współpracę już nawiązałem. Więc zacząłem się zastanawiać, gdzie się kończy *freelance*, a gdzie zaczyna się po prostu inna forma zatrudnienia, tak? Aczkolwiek to nie jest etat. Dostaję dzieło do wykonania, tak? I robię od początku do końca i do widzenia. Znaczy znamy się oczywiście. Kiedy będą mieli coś jeszcze do zrobienia, to zadzwonią. To tak wygląda po prostu /wywiad 23., montażysta, l. 31/.

Taki sposób jest z reguły uznawany przez badanych za najbardziej efektywny, sprawdzający się dużo lepiej niż inne formy marketingu oferowanych przez siebie usług. Świadome tworzenie i stałe poszerzanie sieci kontaktów biznesowych, budowanie relacji i podtrzymywanie ich (ogół tych zabiegów określane bywa często mianem *networkingu*) znacząco ułatwiają freelancerom codzienne funkcjonowanie w życiu zawodowym. Najczęściej są oni świadomi tego, że ich nazwisko jest marką, a każdy realizowany projekt może się przełożyć zarówno na zdobycie kolejnego zlecenia, jak i na całkowitą utratę zaufania, jeśli zleceniodawca nie będzie zadowolony z jego efektów bądź z przebiegu współpracy.

Chociaż jakiś *project manager* jest przy projektach, które się robi, ktoś się tym zajmuje. To jeszcze człowiek pewne rzeczy do tego projektu, który się robi, robi. Nie można tego zawalić. To też nie działa tak, że: tego to nie chce mi się robić, bo ten szef krzywo do mnie gada przez Skype, to nie będę tego robił. To też wtedy moja opinia jest zszargana, że: to jest gość, z którym nie warto współpracować na przyszłość, bo on sobie dobiera prace tak o i rzuca w połowie projektu. To też tak nie działa. Jak jestem, mam jakieś zlecenia, to akurat działam na zleceniu. To tak, jakby mam szefa. To też tak nie działa w ten sposób, że wszystko jest. Znaczy – to nie jest szef, który mi się kiedykolwiek nad biurkiem pochyli, czy przyjedzie do mnie do domu, żeby mi oglądać monitor, co ja właściwie teraz robię [...]. Oni tylko patrzą na efekty. I uważam, że tak powinno być, w taki sposób powinno się ewaluować pracowników. Pod kątem efektów, a nie tego, co akurat w tym momencie robią w biurze /wywiad 21., freelancer w branżach IT i tłumaczeń, l. 28/.

Stąd niezwykle istotne jest umiejętne prezentowanie siebie i swoich kompetencji w określonym świetle. Ważne jest, by w zbudowanej sieci kontaktów funkcjonować jako osoba, która jest rozpoznawana jako potencjalny „dostawca” konkretnej kategorii profesjonalnych usług (np. szkolenia, doradztwo, pisanie tekstów reklamowych, tłumaczenia, montaż, programowanie, tworzenie stron WWW etc.). W wielu przypadkach przydatne bywa również zbieranie referencji, listów polecających, *testimonials* itp. jako formy potwierdzenia posiadanych umiejętności i jakości usług. Za dodatkową ceną umiejętność uważana jest przez wielu wolnych strzelców zdolność do stopniowego przechodzenia na nieco mniej formalną stopę w relacjach ze zleceniodawcami klientami (przenoszenia znajomości „biznesowej” na płaszczyznę nieco bardziej „prywatną”).

Tym samym sieć kontaktów staje się kluczowym zasobem freelancerów, a efektywne „zarządzanie relacjami” ma w ich wypadku często znaczenie wręcz strategiczne, wpływające na ciągłość ich kariery oraz życia zawodowego. Sieć kontaktów jest nie mniej istotna także dla początkujących freelancerów. Powodzenie pierwszych kroków w pracy wolnego strzelca dość często uwarunkowane jest tym, na ile wśród osób, które zna, są takie, które mogłyby ewentualnie skorzystać z jego usług bądź też polecić go potencjalnemu zleceniodawcy. Pierwsze zrealizowane projekty to również początek procesu budowania portfolio: im szersza sieć kontaktów, tym

większa szansa na bogatsze portfolio i zdobywanie kolejnych zleceń. Nawiązując do koncepcji R.J. Defilippi i M.B. Arthura (1994), można powiedzieć, że „osobista marka” wolnego strzelca (uznanie go za godnego zaufania specjalistę w swojej dziedzinie) jest wypadkową zarówno posiadanych kompetencji (*know-how*), jak i jakości sieci kontaktów biznesowych (*know-whom*).

Na początku to musiałem tak bardzo ich namówić, tak bardzo to wychodzić i ich urobić, żeby mi coś dali na próbę, bo miałem niezbyt bogate portfolio w takie ciekawe realizacje. I to były takie trochę mniejsze zlecenia. Musiałem jakoś poznać tych ludzi. Na początku to byli znajomi znajomych, którzy, jak byli w dobrym humorze, to coś mi pozwolili zrobić. Z czasem, jak to portfolio moje się powiększało, to było łatwiej. A w tej chwili czasem zgłaszają się do mnie ludzie nie wiadomo skąd nawet, bo mam nawet jakąś tam markę czy nazwisko. To daleko jest do jakiejś idealnej sytuacji, ale tak, zdarzało się, że ktoś nagle do mnie dzwonił i mi proponował jakieś zlecenia /wywiad 20., grafik komputerowy, l. 37/.

Podsumowując tę część rozważań, można postawić tezę, że zakres posiadanego kapitału kariery będzie przekładał się, po pierwsze, na relatywne zwiększenie poczucia ciągłości życia zawodowego wolnego strzelca, po drugie, na tempo rozwoju jego kariery i przechodzenia przez kolejne jej etapy, wreszcie po trzecie – będzie współdecydował o jego pozycji zawodowej i potencjale „zatrudnialności”.

Czas i przestrzeń: wytwarzanie ram dla życia zawodowego poza organizacją

Historia ośmiogodzinnego dnia pracy sięga drugiej połowy XIX wieku (1856 r. – australijska Nowa Południowa Walia, 1868 r. – przedsiębiorstwa państwowe w USA, 1919 r. – II Rzeczpospolita za rządów J. Moraczewskiego) i jest mocno powiązana z działalnością ruchu robotniczego i walką o prawa pracownicze. Rosnące znaczenie takiego rozwiązania trwale wpłynęło nie tylko na zmianę sposobu organizacji pracy, ale również na codzienne, pozazawodowe życie ludzi. Wyraźne rozgraniczenie „czasu pracy” i „czasu wolnego” stało się, jak się zdaje, jednym z kluczowych elementów porządkujących postrzeganie codziennego życia, podobnie jak oddzielenie „miejsca pracy” od „miejsca zamieszkania”. Do schematów tych wyraźnie nawiązywała również naukowa, socjologiczna refleksja nad czasem pracy i czasem wolnym. Począwszy od T. Veblena (1899, polskie wydanie 1971) poprzez J. Dumazediera (1962) aż po U. Becka (2000), nauki społeczne zdawały się analizować czas pracy jako „przeciwieństwo” czasu wolnego. Beck pisał wręcz, że: „czas wolny i zabawa są nie do wyobrażenia bez pracy” („leisure and play are unthinkable without work”, w: Beck 2000: 62). Ośmiogodzinny dzień pracy jako

spadek po epoce industrialnej do dziś w polskim prawie pracy funkcjonuje jako fundament tak zwanego podstawowego systemu czasu pracy. Mimo coraz częściej pojawiających się głosów podających w wątpliwość sens podtrzymywania takiego systemu w wielu branżach (m.in. ze względu na postęp technologiczny i komunikacyjny, mocno wpływający na tempo realizowania działań zawodowych, czy specyfikę wykonywanej pracy, w wielu przypadkach dość odległą od tradycyjnie pojmowanej pracy w przemyśle), stał się on w potocznej świadomości istotnym wyznacznikiem tego, „ile powinien trwać przeciętny dzień pracy”.

Każda praca zawodowa jest osadzona w określonym łańdździe temporalnym, czyli sieci uwarunkowań powiązanych z czasowymi aspektami jej przebiegu (zob. Konecki 1998: 190–193). Analiza temporalnego łańdźdu pracy obejmować powinna fakt, że ludzie funkcjonują w swoim codziennym życiu w oparciu o własne, „prywatne koncepcje czasu”, a podejmowane przez nich działania często bywają pochodną tych koncepcji. Wpływają one na sposób wykonywania pracy i dopasowywania poszczególnych działań zawodowych do działań innych ludzi. Jak pisze D.M. Newman (2006, tłum. własne):

Większość z nas myśli o czasie jako o czymś uniwersalnym i niezmiennym. Minuta to minuta, bez względu na to, kim jesteś czy gdzie mieszkasz. Tymczasem czas jest społecznym konstruktem. [...] Koncepcje czasu są ściśle powiązane z wykonywanym zawodem. Życie zawodowe jest często synonimem ilości czasu spędzonego w pracy oraz czasu przygotowywania się do pracy, docierania do pracy i powrotu z niej.

Odgórnice narzucony czas pracy stał się na przestrzeni lat bardzo ważną ramą interpretacyjną i symboliczną granicą pomiędzy „byciem w pracy” a „byciem poza pracą”. Sposób, w jaki funkcjonują na co dzień wolni strzelcy, pokazuje, jak dużą rolę w życiu człowieka odgrywa konstrukt „bycie w pracy” (rozumiane najczęściej jako: udanie się w konkretne miejsce, na konkretny, wyznaczony odgórnice czas, w celu wykonywania konkretnych, najczęściej powtarzalnych obowiązków). Można wręcz powiedzieć, że freelance stoi w opozycji wobec koncepcji ściśle uregulowanego, normowanego czasu pracy – zarówno od strony jego założeń organizacyjnych, jak i ideologicznych. Od strony założeń organizacyjnych dlatego, że niezwykle trudne jest wyznaczenie „z góry” dziennej, tygodniowej czy miesięcznej „normy” czasu pracy wolnych strzelców (w kategoriach proponowanych przez kodeks pracy ich czas pracy mógłby być pewnie potraktowany jako forma nienormowanego czy zadaniowego czasu pracy). Od strony założeń ideologicznych: ponieważ większość wolnych strzelców staje po stronie zdeklarowanych przeciwników ścisłego regulowania czasu swojej pracy, niejednokrotnie podważając w wypowiedziach jego sensowność w warunkach obecnego rynku pracy, specyfiki wykonywanej profesji bądź postępu technologicznego, umożliwiającego wykonywanie wielu zadań w sposób zdalny, w dodatku w tempie dużo szybszym niż dawniej. Tryb pracy wolnych strzelców jest więc dość odległy od „typowego” ośmiogodzinnego modelu.

Cztery punkty orientacyjne, za pomocą których czas pracy wolnych strzelców jest w pewien sposób porządkowany, to: (1) specyfika realizowanego projektu i stopień zaangażowania, jakiego wymaga, (2) rezultaty (efekty), jakie należy osiągnąć, wykonując pracę, (3) planowana data zakończenia realizacji projektu (*deadline*) oraz (4) liczba projektów realizowanych jednocześnie. Oczywiście w praktyce pełna lista czynników, które mogą wpłynąć na to, ile czasu w danym momencie *freelancer* poświęca na wykonywanie pracy, bywa dużo dłuższa (wpływ na efektywność pracy mogą mieć zarówno jego bliscy, jak i własna kondycja psychofizyczna, umiejętność samoorganizacji, radzenia sobie z dystraktorami etc.). Jednak tym, co jest kluczowe dla zrozumienia specyfiki takiego trybu pracy, jest to, że w przeciwieństwie do czasu pracy odgórnie ustalonego (uregulowanego) czas pracy wolnych strzelców jest przez nich samodzielnie organizowany z uwzględnieniem wspomnianych punktów odniesienia. Samodzielna organizacja czasu pracy jest przez wolnych strzelców postrzegana jako jedna z największych zalet pracy zawodowej realizowanej w takim trybie. Pozwala ona bowiem na dużo większą swobodę i dostosowanie czasu wykonywanych zadań do osobistych preferencji:

Musisz dysponować swoim czasem. I to jest tak, że ja mam zdjęcia i jeżeli one trwają jakieś 2 godziny, to ja jestem w stanie i pójść do szkoły, i coś jeszcze porobić. Jadę wieczorem potem na zdjęcia i później wybieram sobie czas, kiedy montuję i to jest fajne, bo panuję nad tym wszystkim. I jeżeli na przykład nie robię tego w dzień, to mogę to sobie zrobić w nocy. W ogóle, tak à propos freelancerstwa i tego, że sam sobie ustalasz czas pracy, to ja to sobie bardzo cenię. Oczywiście są jakieś problemy, że nie do końca można się czasem zmobilizować, jak się ma zły humor albo coś, jakoś tak nie wiem – po prostu ci się nie chce i łapiesz niechcieja, ale wcześniej pracowałam w biurze, jeszcze wcześniej, zanim pracowałam z różnymi firmami, pracowałam jako fotoedytor i robiłam też im zdjęcia – to była praca taka siedzeniowa, na etat od dziesiątej do osiemnastej, czasami w piątki się kończyło o godzinie pierwszej–drugiej w nocy, bo było zamknięcie numeru, to są takie właśnie godziny. Ja uważam, że freelancerka jest przyszłością, nie zobowiązuje cię do jednego pracodawcy, nie jesteś od niego uzależniony, są też oczywiście negatywne strony, bo nie wiesz, czy będziesz miał zlecenie, czyli czy będziesz miał pieniądze w danym miesiącu, czy za miesiąc, ale jak mówię – jesteś panem swojego czasu, coś można sobie zaplanować, coś załatwić /wywiad 30., fotograf, l. 31/.

Przy czym samodzielna organizacja czasu pracy bywa niejednokrotnie jednym z największych wyzwania, z jakimi wolni strzelcy muszą się mierzyć w swoim codziennym życiu zawodowym, wymagającym od nich posiadania umiejętności związanych z właściwym planowaniem zadań w czasie, samodyscypliną i mobilizacją, gotowością do wygospodarowania czasu dla bliskich, unikaniem dystraktorów oraz wieloma innymi aspektami powiązanymi z rozgraniczaniem aktywności zawodowych od pozazawodowych:

Mam teraz partnerkę i ona od początku, jak jej powiedziałem, czym się zajmuję i jak to wygląda, wiedziała, w co wchodzi, ale nie ma lekko... Czasem święta nie święta, a mnie nie ma, tak? Jest wyrozumiała po prostu, więc jakoś to łączymy. Ale tu chodzi o partnera, żeby był wyrozumiały i wiedział, na co się pisze, bo tak to jest tragedia po prostu. Jak ktoś chce mieć taką normalną rodzinę, że po godzinie siedemnastej się siedzi przy obiedzie, a wieczorem ogląda *Na Wspólnej*, w niedzielę wychodzi do Łazienek, a w sobotę się idzie ze znajomymi na piwo, to niech zapomni. W ogóle nie tędy droga. Przy takim freelansie nie da rady. Wydaje mi się, że przy robieniu stron internetowych i tak dalej to się trafiają takie zlecenia, że po prostu nie można w weekend wyjść, się odczepić z pracy, tylko po prostu trzeba coś zrobić. Bo paru znajomych mam, którzy robią strony internetowe. Oni też siedzą zamknięci przez parę dni [...]. Trzeba być wyrozumiałym, ledwo to można połączyć... /wywiad 23., montażysta, l. 31/.

Co ciekawe, u wielu wolnych strzelców – stale bądź okresowo – pojawia się poczucie bycia ciągle w pracy. Jest ono powiązane z kilkoma kwestiami. Po pierwsze, ze wspomnianym dość istotnym aspektem twórczej strony pracy wolnych strzelców i koniecznością zaangażowania się w pracę koncepcyjną na różnych etapach realizowanego projektu:

Jeśli chodzi o zdjęcia, to jest sprawa jasna. Po prostu wtedy się jedzie na ileś godzin i kończą się, i masz czas wolny. Już nie myślisz wtedy o tym. W ogóle są dwie specyfiki mojej pracy. Praca operatora kamery, operatora obrazu i praca montażysty. Operator obrazu najczęściej, jak nagra obraz, to ma wolne i już może myśleć o kolejnym zleceniu. Nie jest to długofalowa jakby taka praca myślowa. A z kolei jak robisz montaż czegoś, to bardzo często jest tak, że robisz jeden dzień, drugi dzień, trzeci, czwarty, piąty i jakby cały czas ten projekt z tobą jest, że jedziesz, nie wiem, do rodziców na obiad, ale myślisz, że musisz wrócić, bo tam coś trzeba. Idziesz pobiegać, to też jeszcze o tym myślisz, jak to zrobić lepiej, gorzej... /wywiad 22., operator filmowy/montażysta, l. 30/.

Ja tak naprawdę to poświęcam cały czas, no bo trzeba zebrać materiały, potem trzeba to przemyśleć i zaczyna się obróbka tego, a to nie jest proste. Można powiedzieć, że siedem godzin pracy dziennie, osiem... No plus to, że tak naprawdę cały czas się myśli o materiale, więc to zajmuje cały dzień. Przy czym to nie jest praca, do której się zmuszam. Ja lubię to robić, lubię pisać te artykuły i to cały czas mi chodzi po głowie, więc to przez większość dnia człowiek myśli o tekście /wywiad 26., dziennikarz, l. 40/.

Poczucie to pojawia się dość często również w momentach długotrwałego, nadmiernego przeciążenia pracą, zbliżającego się deadline'u, nadmiaru zleceń realizowanych jednocześnie etc. Na jego pojawianie się miewa również wpływ silne przeświadczenie części wolnych strzelców o konieczności bycia stale dostępnym dla swojego zleceniodawcy, co jest związane z rozwojem współczesnych narzędzi komunikacji:

Ja mam tak, że cały tydzień pracuję, a weekend jest dla mnie odpoczynkiem. Więc w ten sposób to robię. Oczywiście jak mam ochotę wyjść na rower o godzinie dwunastej po południu, to mogę to zrobić od biedy... No ale teraz, jak mam na przykład ten międzynarodowy projekt, to oni oczekują, że ja jestem cały czas na tym Skypie dostępna, cały czas, no ja muszę reagować natychmiast, więc to jest takie bycie na *stand-by* można powiedzieć, że jednak człowiek cały czas musi być dostępny i tu już włączony telefon komórkowy naprawdę nie wystarczy, bo czasem trzeba coś wysłać natychmiast, zrobić jakiś raport i naprawdę... To jest tak naprawdę jak praca w korporacji, tylko że siedzisz w domu /wywiad 33.: konsultant HR/headhunter, l. 34/.

Część wolnych strzelców sytuację płynnego przechodzenia z czasu pracy w czas wolny i stałego rozmywania się granic pomiędzy aktywnościami zawodowymi i pozazawodowymi traktuje jako rzecz naturalną i akceptowalną. Te dwie płaszczyzny ich codziennego życia są ze sobą tak wyraźnie sprzężone, że najczęściej nie mają oni szczególnie silnej potrzeby sztucznego wytyczania granic czasowych pomiędzy nimi.

To znaczy nigdy w życiu moim zawodowym, od samego początku, nie było takiej sytuacji, żebym po godzinach była już tylko leń, tak? Że teraz nie myślę, że nie zastanawiam się, nie mam refleksji, nie mam stosunku... Też nigdy nie pracowałam „na taśmie”, więc być może to jest mój brak doświadczenia. Bo tam jest tak, że: wykonałam zestaw ruchów przez osiem godzin, dziękuję, do widzenia, mogę robić coś innego. Ale też przypuszczam, że bym się zastanawiała, co zrobić, żeby mnie ręka nie bolała. Zresztą, w domu, w którym się wychowywałam, mama była artystą plastykiem, pracującym na własny rachunek w socjalizmie – to niezłe wygięcie było... Ojciec niby był na etacie na uczelni, ale jakoś też udało mu się popełnić kilka książek, z różnych bardzo obszarów i mnóstwo rzeczy innych robił – i zresztą robi do tej pory. Więc ja nie mam nawet takiego wzoru co to jest dokładnie czas wolny, tak? Czas wolny to jest wtedy, gdy myślę o czymś innym niż praca? No można to chyba tak próbować definiować. No ale to tak przeplata się z życiem, no bo też – dużo obserwuję, przyglądam się, dużo patrzę, poprzez to wszystko... Można powiedzieć, że czas wolny mam wtedy, gdy idę sobie pomalować, ale to też wychodzą tu wtedy różne rzeczy. To nie jest tak, że nie mam czasu wolnego, bo to też by było kłamstwo... Tylko że on jest zupełnie nienormowany /wywiad 2., szkoleniowiec, l. 45/.

– W jaki sposób łączysz pracę na własny rachunek z życiem pozazawodowym?
 – Ponieważ pracuję w domu, mogę również uczestniczyć w życiu rodzinnym. Odbieram dzieci ze szkoły, gotuję obiady i pomagam

żonie w innych obowiązkach domowych. Ze znajomymi spotykamy się przeważnie w weekendy, wtedy mam wolne jak każda inna osoba, więc z tym też nie ma problemu. [...] Staram się nie pracować więcej niż 8 godzin dziennie. Tak jakby

miał to być normalny dzień pracy na etacie. Chociaż zdarza się, że pracuje dłużej, ale to tylko wtedy, gdy naglą mnie terminy zleceń i gdy klientowi bardzo zależy na szybkim wykonaniu tej strony /wywiad 14., programista, l. 28/.

Dla pozostałej części wolnych strzelców dosyć istotne jest wypracowanie własnych sposobów rozgraniczania czasu pracy od czasu poświęcanego na aktywności pozazawodowe. Polega to najczęściej na odgórnym, samodzielnym wydzieleniu ze swego dnia takich odcinków czasu, które w zamyśle mają być poświęcane wyłącznie na pracę zawodową, co wymaga pewnych umiejętności samoorganizacyjnych. Opierać się to może nie tylko na opracowaniu listy kolejnych zadań do wykonania, dopasowaniu ich do innych, pozazawodowych obowiązków oraz unikaniu dystraktorów, ale nierzadko również na dostosowywaniu czasu pracy do indywidualnych preferencji czy nawet dobowego rytmu aktywności własnego organizmu. Wśród wolnych strzelców odnaleźć można osoby, które deklarują, że optymalnym czasem pracy są dla nich godziny całkowicie odmienne od typowych „godzin pracy” w biurze:

Kiedyś słyszałem o takim podziale na ludzi sowy i ludzi jakichś tam drugich – lwy czy coś takiego. W każdym razie: tych, którzy siedzą za dnia i tych, którzy siedzą po nocach. Ja zdecydowanie wolę siedzieć po nocach, więc nienormowane godziny pracy są dla mnie wygodne. Jeżeli ja mam powiedziane, masz zrobić coś np. na za tydzień, to ja sobie tak ustalę czas, że ja mogę spać sobie do dziesiątej, prawda? I jest to dla mnie wygodne, nie muszę przyjeżdżać do biura. I jak to często w biurach bywa, że od dziewiątej do dziesiątej jest jakieś smętne chodzenie i robienie sobie kawki... No po co to robić w biurze, jak można to robić w domu? I ja wolę, zdecydowanie preferuję fakt, że siedzę na własnym fotelu, przed własnym komputerem, obok mam własną kuchnię, gdzie mogę sobie pójść i zrobić sobie własną kawę. No też nie muszę się ubierać w garnitur, nie muszę nosić krawata, mogę siedzieć, tak jak mówię – w szlafroku, przed komputerem i nikomu to nie przeszkadza. Najważniejsze są te nienormowane godziny pracy. Fakt, że mogę np. trzy dni nie robić nic, a potem w cztery dni zrobić cały projekt – i też nikt nie będzie mi robił problemów, jeśli tylko projekt będzie na termin oddany. Także myślę, że to, że to jest najlepsza cecha /wywiad 21., *freelancer* w branżach IT i tłumaczeń, l. 28/.

Kiedy mam ten dobry moment, wykorzystuję jakby taki naturalny potencjał mojego zegara biologicznego. Na przykład mnie się bardzo dobrze pracuje między osiemnastą a dwudziestą. W biurze zostawałam, pracowałam – ale pracowałam od rana – więc miałam poczucie, że ciągle jestem przepracowana. A teraz mogę nie pracować cały dzień, a potem zamknąć się z komputerem na te dwie godziny, w których jestem niezwykle kreatywna i odwalić kawał bardzo dobrej roboty /wywiad 25., badaczka społeczna, l. 39/.

Jeśli chodzi o montaż – jeśli montuję coś w domu – to wtedy jakby to się miesza. Trochę popracuję, zjem obiad, pójde pobiegać, wrócę i dalej jakby, ale mam to już zaplanowane wcześniej. Zawsze rano mam zaplanowane, co będę tego dnia robił,

czyli, że muszę zrobić tyle i tyle – i to po prostu robię. Jak mi nie wyjdzie, to jest frustracja i wkurzenie na siebie, że nie zrobiłem jakiejś części pracy, którą chciałem zrobić, bo wiem, że następnego dnia już powinienem robić co innego /wywiad 22., operator filmowy/montażysta, l. 30/.

Ale odnajdziemy również wolnych strzelców, którzy twierdzą, że w ogóle nie stosują żadnych rozwiązań w zakresie rozgraniczania czasu pracy od czasu wolnego, za to dość często zdarza im się na przykład, jak to określił jeden z badanych, „pracować zrywami”. Ich codzienna praca nie jest w żaden sposób usystematyzowana, niejednokrotnie bywa, że jest przerywana przez rozmaite dystraktory. Tym samym ich dzień pracy nierzadko przedłuża się i rozmywa wśród innych aktywności, zwiększona mobilizacja zaś pojawia się często dopiero w momencie zbliżania się ostatecznego terminu realizacji projektu. Tego typu sytuacjom sprzyjają okresy, w których *freelancer* realizuje jedno zlecenie w danym momencie:

Kurczę, są straszne pokusy, prawda? Nawet poczytać sobie coś, obejrzeć film, jeszcze jest Internet, można sobie wiele ciekawych rzeczy poczytać./wywiad 1., konsultant HR/trener biznesu, l. 35/.

Przez te trzy lata ja miałem więcej swobody. Już nie mówię, że dużo później wstawałem, bo też dużo czytałem. Sporo czytałem. Miałem więcej czasu, żeby się rozwijać intelektualnie, oglądać filmy wartościowe, chodzić do teatru, czytać książki. Raczej pracowałem w nocy, czy tam pod wieczór. Zawsze przy takich zleceniach, zawsze przy plakatach, to jest tak, że takie decydujące momenty są wtedy, kiedy bardzo długo siedzę przy komputerze nawet, nie wiem, dwadzieścia godzin bez przerwy. [...] To było, tak jak mówiłem, takimi zrywami. Czasami coś musiałem zrobić szybko, coś takiego bardziej odtwórczego. I robiłem to, dopóki nie zrobiłem. No i tyle. Nie miałem aż tak dużo tych zleceń, żeby musieć jakoś tak szczególnie zarządzać swoim czasem /wywiad 20., grafik komputerowy, l. 37/.

Z samodzielną organizacją czasu pracy mocno powiązana jest konieczność samodzielnego zarządzania przestrzenią własnej pracy. Jak zaakcentowano wyżej, w potocznym rozumieniu praca zawodowa jest utożsamiana nie tylko z wykonywanymi zadaniami czy zakresem realizowanych obowiązków, ale również z konkretną przestrzenią – czyli miejscem, „do którego się chodzi”, „w którym się przebywa”, „z którego się wraca”. Tymczasem w przypadku wolnych strzelców „bycie w pracy” często zaczyna się na przykład w momencie uruchomienia komputera we własnym mieszkaniu:

Rano niestety dzwoni budzik i zaraz po tym zaczyna deptać po mnie mój pies, który nie ma absolutnie żadnego szacunku dla mojej skromnej osoby, deptce po mnie i wyciąga mnie spod kołdry, i nie daje się poszczuć, żeby poszedł dzieci obudzić w ten sam sposób. Więc niestety muszę to zrobić sama [śmiech]. Następnie dzieci są transportowane do szkoły. Jeżeli ja dokonuję transportu, no to jestem

już wtedy na nogach i zaczynam dzień. Jeśli ktoś inny – zaprzyjaźnione jednostki zmotoryzowane, to ja sobie mogę zalegać w łóżeczku, gdzie otwieram laptopik i patrzę, co dziś do mnie nowego przyszło. Także dzień zaczynam od poczty, albo odpowiadam na maile, albo rozsyłam oferty gdzie się da /wywiad 2., szkoleniowiec, l. 45/.

Jak twierdzi E. Surman (2002: 210), „przestrzeń domowa” i „przestrzeń pracy” to dwa bardzo ważne dla ludzi punkty odniesienia, z którymi dość trwale powiązane są określone znaczenia i które znacząco ułatwiają im porządkowanie swojej rzeczywistości i nadawanie jej sensu. Do każdej z tych przestrzeni przypisane są kulturowo inne kategorie codziennych zachowań. Surman w swoim artykule wspomina historię pracowników jednego z brytyjskich banków, którzy po latach „regularnej” pracy biurowej przeniesieni zostali w tryb telepracy wykonywanej w domu. Co ciekawe, wbrew oczekiwaniom związanym z możliwościami pełniejszej integracji sfery życia osobistego i zawodowego wielu z jej rozmówców podkreślało raczej konieczność wytyczenia sobie symbolicznych granic (czasowych lub przestrzennych) pomiędzy tymi płaszczyznami, wypracowując własne schematy działań bądź pewne rytuały ułatwiające ich rozgraniczenie. Z podobnymi wyzwaniem muszą się w swojej codziennej pracy mierzyć wolni strzelcy.

„Bycie w pracy” w potocznym rozumieniu to wykonywanie jasno określonych obowiązków w określonym miejscu przez określony czas. To sprawia, że „praca w domu” stereotypowo bywa kojarzona z zajęciem „niepoważnym”, „mało prestiżowym”, „pracą chałupniczą”, a czasem wręcz z „nieposiadaniem prawdziwej pracy”. Na takie podejście do kwestii sposobu wykonywania pracy zawodowej uskarżają się szczególnie młodzi, 25–30-letni wolni strzelcy, których wizja pracy i kariery zawodowej nierzadko znacząco różni się od tej, która była charakterystyczna choćby dla pokolenia ich rodziców, co często spotyka się z brakiem zrozumienia dla takiego modelu kariery z ich strony.

Potoczny konstrukt „bycie w pracy” obejmuje również jej aspekty interakcyjne. Praca zawodowa najczęściej toczy się bowiem wśród innych ludzi: kolegów, współpracowników, przełożonych, podwładnych etc. Niezwykle ważne dla jej przebiegu są zarówno formalne, jak i nieformalne relacje jednostki z innymi pracownikami, kolegami, przełożonymi, które przy okazji współkształtują kulturę organizacyjną firmy. Tymczasem kwestia „bycia w pracy” w przypadku wolnych strzelców jest dużo bardziej złożona. Jak wspomniano, przestrzeń pracy freelancera jest zależna zarówno od specyfiki wykonywanej pracy, specyfiki realizowanego w danym momencie projektu, preferencji zleceniodawcy, jak i preferencji i możliwości samego wolnego strzelca. Często realizowana jest albo całkowicie bez obecności innych osób, albo w towarzystwie osób, z którymi łączą go więzi zgoła odmienne niż relacje zawodowe (np. członkowie rodziny). Przez dużą część wolnych strzelców praca w domu jest obok bycia swoim własnym szefem i samodzielnej organizacji czasu pracy wymieniana jako jedna z największych zalet freelancingu. Ale przez innych postrzegana bywa jako coś wyjątkowo uciążliwego, czego starają się – jeśli to tylko możliwe – unikać.

– Pracujesz w domu?

– Nie, nie, w życiu! W domu – nie! Praca w domu to nie, wszystko mi mówi: weź mnie, zabierz mnie, umyj mnie, umyj okna, zrób sobie coś tam. Mam biuro, które podnajmuję sobie od moich braci, bo oni mają firmę. W radiu też czasami pracuję, jak kończę jakąś audycję, to tam też mam miejsce, że mogę sobie usiąść i popracować kilka godzin. Staram się unikać pracy w domu, ale oczywiście, kiedy mam taki dzień, że chcę sobie zrobić luz i pracuję trzy godziny, to nie ganiam do tego biura. Generalnie biuro jest mi niezbędne, ponieważ niezależnie od tego, jak nauczyłem się pracować sam, a to jest rzeczywiście cholernie trudne, to widzę, że praca w domu jest nieskuteczna, za dużo rzeczy mnie rozprasza.

– Gdzie indziej łatwiej o samodyscyplinę?

– Tak, nawet przed tą osobą z boku, żeby się nie objać. No i też w domu są rzeczy, które kuszą, no przecież posprzątanie mieszkania jest takie pożyteczne i tak dalej /wywiad 35., psycholog dziecięcy, l. 32/.

Wiesz, są ludzie, którzy są rozproszeni, jeśli pracują w domu. Nie są w stanie wziąć się do roboty, jeśli siedzą. Ja znam takich ludzi, którzy jeśli siedzą w domu, nie są w stanie nic zrobić, po prostu bez szans. Jak są w domu, znajdują miliony innych rzeczy, które są ważniejsze, na przykład zmywanie ścian, niż wzięcie się po prostu do roboty /wywiad 21., freelancer w branżach IT i tłumaczeń, l. 28/.

Specyfika rozkładu dnia pracy freelancera jest również dość mocno uzależniona od jego sytuacji rodzinnej. Relatywnie największe możliwości niezależnego, samodzielnego zarządzania swoim czasem pracy mają osoby nieposiadające rodziny i bezdzietne. W przypadku pozostałych czas pracy musi być stale dostosowywany do rozmaitych obowiązków rodzinnych. Z wypowiedzi części wolnych strzelców wynika wręcz, że jest to, ich zdaniem, model kariery zawodowej odpowiedni głównie dla osób, które w ogóle nie planują zakładania rodziny.

Nie wyobrażam sobie. Nie. Nie, bo jestem w zasadzie jedynym wykonawcą, ja nie mam na kogo zrzucić zleceń, wykonać najprostszyc czynności. To zależy, bo mam koleżankę, właśnie to w naszych dyskusjach też wychodzi, i że koleżanki takie w moim wieku też nie mogą zaplanować, mówię o tych, które nie mają dzieci, tak? Że nie wiedzą, jak to zrobić [...]. Jak to ogarnąć, bo oczywiście zakładamy, że powiedzmy mąż ma wysokie zarobki, to one mogą wyłączyć się z życia zawodowego i po prostu oddać się macierzyństwu. Ale w momencie, kiedy chciałyby kontynuować pracę w tym trybie i w tym stylu, jest to trochę trudne. Bo to nie jest taka praca... Jest to taka praca, że ja nie idę do pracy – to nie zarabiam. Nikt mi nie płaci żadnego macierzyńskiego, tak? Nie pracuję – nie zarabiam. Choruję – nie zarabiam. I teraz przerwa na dziecko, przede wszystkim to też trzeba mieć siłę na to, a trochę na to nie mam, przy takim trybie nie ma na to fizycznie nawet siły, czasu i w ogóle – nie, ja nie wiem... /wywiad 24., tłumaczka i lektorka j. angielskiego, l. 33/.

Drugą z tych kwestii to jest córka, która niestety nie przychodzi z przedszkola do domu o godzinie siedemnastej, tylko powiedzmy tak o piętnastej trzydzieści i się automatycznie skraca ten czas pracy, bo potem chce się bawić. Potem bardzo często się zdarza tak, że kiedy ja mam akurat pracę w domu, to ona wtedy choruje, jakoś tak się zawsze wstrzeli [śmiech]. I to autentycznie jest chora, więc musi zostać w domu i trzeba się nią zająć. Więc jest często cały taki dzień, kiedyś na przykład siedziałam, pracowałam i coś pisałam i musiałam się skupić, i ona wtedy cały dzień stała przy mnie i gadała – dzień dosłownie [śmiech]. Więc to jest czasem trudne / wywiad 1, konsultant HR/trener biznesu, l. 35/.

Z wypowiedzi wolnych strzelców wynika, że poza różnymi kategoriami wyzwań, z jakimi muszą się mierzyć w pracy zawodowej wykonywanej w domu, pojawiają się również nierzadko duże oczekiwania i naciski ze strony pozostałych członków rodziny dotyczące zwiększenia ich zaangażowania w codzienne obowiązki domowe (bo skoro i tak „nie idzie do pracy”, może się zająć posprzątaniami mieszkania, ugotowaniem posiłków etc.).

Radzenie sobie z tak pojmowaną, dość specyficzną „przestrzenią pracy” odbywać się może w praktyce na wiele różnych sposobów. W przypadku pracy wykonywanej w domu polega często na wydzieleniu określonego miejsca wykonywania pracy z przestrzeni domowej. Nie każdy wolny strzelec może pozwolić sobie na posiadanie własnego gabinetu czy biura w mieszkaniu, stąd nierzadko poszukują oni rozwiązań bardziej doraźnych, ułatwiających im wytworzenie poczucia „bycia w pracy”:

Miałem taki stacjonarny [komputer] i on był taki ustawiony specjalnie na takim stole, więc to było stanowisko takie osobne. [...] Wtedy mi to odpowiadało. Ostatnio, w tym roku, wynajmowałem przez jakiś czas, znaczy jeszcze do niedawna – bo teraz wyjeżdżam na prawie rok – wynajmowałem pracownię i tam pracowałem. I czasami lepiej mi się tam pracowało, bo podobało mi się to, że tam przychodzę tylko po to, żeby tam intensywnie się skupić, a potem wychodzę i mam to za sobą. Ale to niedawno. Przez ostatnie kilka miesięcy podjąłem taką próbę. Myślę, że to jest dobry pomysł, tak, tak... Większa atmosfera pracy. Też obok jacyś inni ludzie też coś robili, można się było spotkać na kawę, pogadać trochę /wywiad 20., grafik komputerowy, l. 37/.

Przestrzenią pracy niejednokrotnie staje się również przestrzeń publiczna (por. koncepcja „trzeciego miejsca” R. Oldenbarga). Daje ona możliwość „wyjścia do pracy”, następnie „powrotu z pracy”, a tym samym bardziej wyraźnego rozgraniczenia aktywności „domowych” od „zawodowych”. Umożliwia także kontakty z innymi ludźmi, w tym spotkania z klientami, w innym miejscu niż przestrzeń własnego mieszkania. Często do takich celów wykorzystywane są na przykład kawiarnie:

- Gdzie spotykasz się ze swoimi klientami?
- Nie zapraszam klientów do domu, chociaż dom traktuję trochę jako swoje małe biuro. Za bardzo chronię prywatność swojej rodziny. Umawiamy się przeważnie w wybranych przez nich miejscach. Zazwyczaj są to kawiarenki w dużych centrach handlowych bądź jakieś hotele położone w centrum miasta. Część klientów jest przyjezdna i dlatego dostosowuję się, żeby było im wygodnie. Muszę dbać o dobro klienta, to jest też jeden z warunków mojej pracy, aby zrobić na nich dobre wrażenie, nie tylko umiejętnościami, jakie posiadam, ale też możliwością szybkiego kontaktu ze mną i wysoką kulturą osobistą /wywiad 14., programista, l. 28/.

Najchętniej robiłabym to u siebie w domu, tam jest góra tej pracy, ale mam małe dziecko i dopóki niania nie wyprowadzi go na spacer, to nie mogę się skupić na pracy. Wiadomo – zima, więc na spacer to maksymalnie dwie godziny, więc potem przenoszę się do okolicznej kafejki, cichej i spokojnej, no i wiadomo – w momencie prowadzenia badania są jeszcze fokusownie /wywiad 25., badaczka społeczna, l. 39/.

Jeśli chodzi o tłumaczenia, to wszystkie lokale, które akurat po drodze, najlepiej z jakimś hot-spotem działającym i zdarza mi się pracować w pociągu, ale to jest zawsze trudne. No bo jak jestem w pociągu trzy i pół godziny, to jest dla mnie taka strata czasu. Bardzo często nie ma Internetu, poza tym nie ma zasilania. [...] Ja też nie jestem typem osoby, która dobrze się sprawdza przy tym komputerze i są osoby, które pracują po prostu w pełnym wymiarze godzinowym, siedząc przed komputerem. Ja akurat nie byłabym w stanie wyrobić przy komputerze, non stop, dzień w dzień, więc to moje wychodzenie na miasto i to nauczanie zapewnia mi społeczne kontakty. A gdzie lubię pracować... W lokalach, no tu jest bardzo cicho. [...] Często chodzę do lokalu, znaczy to są jakby stałe lokale, stałe miejsca, które znam /wywiad 24., tłumaczka i lektorka j. angielskiego, l. 33/.

Innym rozwiązaniem może być korzystanie z rosnącej (przede wszystkim w dużych miastach) liczby biur coworkingowych, dedykowanych między innymi wolnym strzelcom czy początkującym mikroprzedsiębiorstwom i start-upom. Sprawia ono, że poszukując przestrzeni do pracy, nie trzeba z jednej strony inwestować szczególnie dużych środków finansowych w otworzenie własnego biura, a z drugiej – korzystać z przestrzeni prywatnej (domowej) bądź publicznej do realizacji swoich codziennych zadań zawodowych. Początków tej idei należałoby szukać w latach 90. XX wieku, choć za pierwsze „regularne” biuro coworkingowe uznaje się najczęściej powstałe w 2005 roku w San Francisco *Hat Factory*. Od tego czasu tworzone na całym świecie biura coworkingowe umożliwiają wynajęcie biurka „na godziny”, w zależności od indywidualnych potrzeb, możliwości i preferencji. Długość dnia pracy przy wynajętym biurku jest w zasadzie zależna tylko i wyłącznie od samego najemcy, jego potrzeb oraz rozwiązań oferowanych przez konkretne biuro. Dzięki temu, że praca może być wykonywana w przestrzeni innej niż domowa bądź publiczna, także wyznaczenie sobie ram czasowych pracy

staje się dla wolnych strzelców korzystających z takiego rozwiązania potencjalnie dużo łatwiejsze. Co ważne, praca w coworkingu jest również realizowana najczęściej przy współobecności innych pracujących. U podstaw tej idei leży bowiem tworzenie przestrzeni do współpracy, w tym: możliwości kreowania i narodzin nowych, wspólnych projektów przez osoby pracujące we wspólnej przestrzeni. *Coworking* w założeniu ma ułatwiać budowanie profesjonalnych sieci kontaktów pomiędzy specjalistami różnych branż, wynajmujących swoje „biurka na godziny”. Biura coworkingowe coraz częściej oferują także, poza wyżej wymienionymi, bardziej wyspecjalizowane usługi, ułatwiające organizację pracy i zarządzanie własną profesjonalną działalnością (w tym np. tak zwany wirtualny adres, obsługę prawną-księgową, możliwość korzystania ze sprzętu biurowego, a nawet – możliwość zapewnienia opieki dzieciom w czasie wykonywania pracy, zob. Kowalczyk, 2014), jak również wspomagające wizerunkowe i autoprezentacyjne aspekty działalności (przestrzenie do spotkań z kontrahentami, prowadzenia szkoleń, konferencji etc.).

Co ciekawe, w opinii właścicieli biur coworkingowych, z którymi autor także prowadził wywiady, jest to rozwiązanie atrakcyjne jedynie dla niektórych wolnych strzelców. Według nich w polskich warunkach w dalszym ciągu duża część freelancerów preferuje raczej pracę w domu, za co odpowiadać mogą nie tylko przyczyny ekonomiczne, ale i pewne indywidualne przyzwyczajenia lub określone uwarunkowania charakterologiczne. Z ich codziennych obserwacji wynikało, że część osób trafiających do coworkingu często decyduje się na taki krok ze względu na pojawienie się jakichś trudności – na przykład w zmobilizowaniu się do systematycznej, regularnej pracy w prywatnej przestrzeni własnego mieszkania, a nie ze względu na możliwość interakcji z innymi czy pracę nad wspólnymi projektami. Tym samym nawet trafiając do coworkingu, nie korzystają zazwyczaj z pełni możliwości, jakie on oferuje:

Wie pan co, tak z doświadczenia... Powiem może tak. To może źle zabrzmieć, ale część, zwłaszcza informatyków, to taki trochę jest inny rodzaj człowieka [śmiech]. Specyficzny dość. Na przykład mieliśmy tu kiedyś u nas takiego chłopaka programistę, który przychodził tu popracować, ale jedyne, czego on od nas potrzebował, to rzeczywiście było to – jak to się mówi, to biurko na godziny, przy którym on mógł sobie posiedzieć i popracować. To, co się działo dookoła, było mniej istotne dla niego. Nie za bardzo interesowało go budowanie jakichś tam relacji, czy jakieś rozmowy z innymi, nie, nie... /wywiad 41., właściciel biura coworkingowego/.

Mnie się wydaje, że jak już ktoś pracuje w domu i on się tak przyzwyczaił do tej pracy w domu, to jego się już stamtąd raczej nie wyciągnie. Do coworkingu trafiają całkiem inne osoby. Takie aktywne jednostki bardziej, takie które potrzebują kontaktu, potrzebują porozmawiać z kimś czasem, zapytać o coś, przedyskutować. Jak ktoś na co dzień pracuje w domu, to jemu to biuro coworkingowe nie będzie raczej potrzebne /wywiad 42., właściciel biura coworkingowego/.

Wydaje się, że w wielu przypadkach konieczność tak efektywnego zarządzania własnym czasem pracy i umiejętnego godzenia go z innymi codziennymi aktywnościami do pewnego stopnia stawia pod znakiem zapytania powtarzane przez wolnych strzelców argumenty dotyczące radykalnego uwolnienia się spod jurysdykcji organizacji, przełożonych, pracodawców etc. Jak słusznie zauważają H.J. Pongratz i G.G. Voß (2001: 7–8), przełożeni mają wobec wolnych strzelców (wprawdzie formułowane nie wprost) niejednokrotnie wyższe oczekiwania niż wobec pracowników etatowych. Zalecenie: „Oddzielaj życie zawodowe od życia prywatnego” w praktyce bywa często zastępowane przez: „Zarządzaj wszystkimi płaszczyznami swojego życia na tyle efektywnie, abyśmy mogli skorzystać z twoich usług w każdej chwili”. W tym kontekście zasadne wydaje się również pytanie, ile tak naprawdę jest, podkreślanej niemal na każdym kroku, „wolności” w pracy wolnych strzelców. Pongratz i Voß (2001: 4) uważają, że niestety niezbyt wiele, dość dosadnie określając osoby pracujące na własną rękę w takim trybie jako wykonawców „pseudowolnych zawodów” (*pseudo-independent occupations*). Okazuje się, że w wielu przypadkach samodzielne zarządzanie czasem i przestrzenią własnej pracy zawodowej, postrzegane jako chyba najłatwiejszy do zaobserwowania i najbardziej wymierny przejaw owej wolności, dający poczucie satysfakcji i spełnienia, może równie dobrze prowadzić do stresu i autoeksploatacji:

Znaczy jedna osoba strasznie zasuwa i ledwo wiąże koniec z końcem. Bardzo ciężko pracuje i utrzymuje się na tym samym poziomie, ale to jest takie dosyć rozpaczliwe. Zawsze musi wziąć za dużo zleceń, część odpada, ale wtedy może popłacić wszystkie rachunki. Jak weźmie za mało, to wtedy nie starczy jej na życie. To jest ciągły bieg bez wytchnienia i to jest bardzo stresujące /wywiad 26., dziennikarz, l. 40/.

Niepewność życia zawodowego: wolni strzelcy a prekariat

Tym, co jest charakterystyczne dla kariery zawodowej wolnego strzelca, są mocno ograniczone możliwości zaplanowania, w jakim kierunku może się ona potoczyć i jak długo będzie trwać. Wprawdzie ideologia *freelance* akcentuje, że powodzenie w karierze zależy przede wszystkim od indywidualnej motywacji, chęci i zaangażowania osoby realizującej taki model kariery, ale jednocześnie przemilcza istnienie ogromnej liczby zewnętrznych czynników, które w każdej chwili mogą zagrozić jej ciągłości – od wahań koniunktury i zapotrzebowania na określone usługi specjalistyczne poprzez stan zdrowia wolnego strzelca aż po całą baterię innych, trudnych do przewidzenia czynników losowych. Jak wiemy, „bycie wolnym

strzelcem” często opiera się na umiejętnym balansowaniu pomiędzy statusem osoby pracującej a statusem osoby bezrobotnej, w skrajnych zaś wypadkach: pomiędzy autoeksploatacją a całkowitym brakiem zajęcia. Tym samym status wolnego strzelca na rynku pracy należy prawdopodobnie do jednych z potencjalnie najbardziej „kruchych” statusów osób aktywnych zawodowo. Za wolnym strzelcem w warunkach polskiego rynku pracy nie stoją bowiem w chwili obecnej ani organizacje związkowe, ani nie dotyczą go żadne z gwarancji kodeksu pracy, wreszcie – jeżeli nie zadba o to we własnym zakresie – nie może również liczyć na żadne zabezpieczenia socjalne.

– Czy planuję powiększać firmę? Szczerze mówiąc: nie. Znaczy może inaczej: ja mam hobby. Uwielbiam żeglować. Wiem, że nie będę mógł pracować w tym zawodzie do emerytury, bo zdrowie nie pozwoli. Ja chcę wziąć w leasing łódki na Mazury, na których będę później pływał i je wypożyczał. I tak będę spędzał emeryturę, ponieważ nie mam emerytury. Nie mam ZUS-u i nie mam... Ja muszę sam o to zadbać, więc pomyślałem, [...] że gdzieś wezmę łódkę, ktoś ją będzie wypożyczał i ja będę pływał. I będę leżał na Mazurach po sześćdziesiątce na przykład [...]. Tylko że to już jest pomysł na później. Przez to, że nie mam tej emerytury zapewnionej w żaden sposób, to sobie będę musiał o to zadbać, to gdzieś jest taka moja droga /wywiad 23., montażysta, l. 31/.

Jako relatywnie młode zjawisko w warunkach polskiego rynku pracy *freelance* nie ma też jeszcze szczególnie silnych korzeni instytucjonalnych – trudno więc mówić na przykład o stowarzyszeniach czy choćby pewnych grupach nacisku, które mogłyby efektywnie bronić interesów tej kategorii „pracowników” (którzy z punktu widzenia prawa pracy w ogóle pracownikami nie są), szczególnie w sytuacji, w której nawet sam stopień rozpoznawalności zjawiska w społeczeństwie jest stosunkowo niski, a osoby wykonujące swoją pracę zawodową w takim trybie postrzegane są niejednokrotnie jako nieposiadające „prawdziwej, stałej pracy” czy wyłącznie „pracujące dorywczo”. Ten brak instytucjonalnego zakorzenienia dość wyraźnie odróżnia freelancerów również od przedstawicieli „starych” czy „tradycyjnych” wolnych zawodów. W porównaniu z prawnikiem czy lekarzem prowadzącym prywatną praktykę pozycja na przykład grafika komputerowego, dla którego podstawowym źródłem dochodu są realizowane na własną rękę zlecenia, wydaje się dość słaba – i to zarówno jeśli chodzi o uregulowania prawne, jak i jej potoczne postrzeżenie (choćby w kategoriach prestiżu wykonywanego zajęcia).

W tym kontekście nie sposób nie wspomnieć o bardzo popularnej w ostatnich latach koncepcji „prekariatu”. Za G. Standingiem (2011), popularyzatorem tego pojęcia (pochodzącego od słów: *precarious* – ‘niepewny’ oraz *proletariat*), charakteryzującego rosnącą zbiorowość osób, których codzienność wiąże się z koniecznością ciągłego radzenia sobie z niepewnością (przede wszystkim w sferze wykonywanej pracy zawodowej), można powiedzieć, że pod wieloma względami wolni strzelcy, realizujący taki a nie inny model kariery, również mogliby zostać uznani

za prekariuszy. Na co dzień muszą bowiem samodzielnie mierzyć się z brakiem wszystkich (bądź prawie wszystkich) spośród siedmiu głównych, wymienianych przez Standinga tradycyjnych zabezpieczeń pracy zawodowej, które jego zdaniem jeszcze do niedawna były gwarantem względnej stabilności zatrudnienia (zob. Standing 2011: 10) tj.: 1) bezpieczeństwa rynku pracy (*labour market security*), (2) bezpieczeństwa ciągłości zatrudnienia (*employment security*), (3) bezpieczeństwa zajmowanego stanowiska (*job security*), (4) bezpieczeństwa w miejscu pracy (*work security*), (5) bezpieczeństwa nabycia i możliwości późniejszego wykorzystania posiadanych kwalifikacji (*skill reproduction security*), (6) bezpieczeństwa stałego dochodu (*income security*) i wreszcie wspomnianego wyżej (7) bezpieczeństwa wynikającego z posiadania reprezentacji (*representation security*).

Czy wolnych strzelców można zaliczyć do grona prekariuszy, na co wskazuje się w różnych artykułach i przekazach medialnych łączących oba zjawiska? W ocenie autora niniejszego opracowania prekariat w ujęciu Standinga wydaje się kategorią wyjątkowo pojemną, w której zmieścić można wiele całkowicie odmiennych od siebie i wyjątkowo niejednorodnych zjawisk. Wydaje się, że przynajmniej część wolnych strzelców, która dotarła do późniejszych etapów swoich karier, zgromadziła na tyle bogaty kapitał kariery, że kwalifikowałaby się raczej do zaproponowanej przez Standinga kategorii niezależnych specjalistów (*proficians*) niż do prekariatu. Niemniej jednak nie można oczywiście kategoriom zaproponowanym przez Standinga odmówić pewnej użyteczności także do opisywania zjawisk zaobserwowanych w toku badań nad wolnymi strzelcami. Z pewnością bowiem kariera zawodowa wolnych strzelców opiera się na pracy w wysokim stopniu sprekaryzowanej: niestabilnej, niepewnej i często niedającej poczucia bezpieczeństwa. Ale też okazuje się, że przynajmniej na poziomie deklaratywnym wśród wolnych strzelców wcale nie brakuje osób, które Standing określiłby prawdopodobnie jako *grinners* (uśmiechnięci), w opozycji do *groaners* (narzekający) (zob. Standing 2011: 59–84). Uważa on, że *grinners* to albo młodzi ludzie poszukujący tymczasowej pracy bez długotrwałych zobowiązań, którym elastyczna praca jest na rękę, albo też starsi, poszukujący w dorywczej pracy jakiegoś dodatkowego źródła dochodu bądź zawodowej satysfakcji. Tymczasem wielu wolnych strzelców, z którymi rozmawiał badacz, znajdujących się na różnych etapach swojego życia i kariery, zdaje się wyraźnie akceptować „reguły gry” narzucone przez współczesny rynek pracy, a często (jak choćby w przypadku wolnych strzelców „uciekierów”) wręcz dobrowolnie rezygnuje z przywilejów i gwarancji oferowanych na przykład przez pracę w – jakby to określił Standing – korporacyjnym salariacie, na rzecz większego poczucia autonomii, wolności, sprawczości czy samorealizacji w pracy zawodowej wykonywanej na własną rękę. Tym samym można powiedzieć, że bycie prekariuszem w pewnej mierze także zależy od indywidualnego sposobu percepcji, interpretowania czy doświadczania własnej pozycji i statusu społeczno-zawodowego. Jeśli nawet uznanie poczucia wolności i niezależności za ważniejsze niż poczucie bezpieczeństwa jest dla innych iluzoryczne i zwodnicze, jak chciałaby część autorów, to nic nie stoi na przeszkodzie, aby aktor społeczny, dobrowolnie

decydujący się na pracę w charakterze wolnego strzelca, na bazie takiego poczucia budował swoje życie zawodowe i czerpał z niego satysfakcję. Wydaje się więc, że optyka postrzegania własnej sytuacji społeczno-zawodowej przez freelancerów oraz niepewności jej towarzyszącej niekoniecznie musi być w każdym przypadku zbieżna z optyką prekariusza (a przynajmniej nie zawsze musi być optyką prekariusza niezadowolonego z realizowanej ścieżki kariery).

Najbardziej chyba „namacalnym” obszarem niepewności i braku stabilizacji życia zawodowego wolnych strzelców są finansowe aspekty ich pracy. Mówiąc o tej niepewności, freelancerzy operują często dwiema perspektywami czasowymi: perspektywą terażniejszości oraz perspektywą przewidywań dotyczących przyszłości. Pierwsza z nich jest związana z doświadczanymi na co dzień trudnościami z nieregularnością dochodów, druga zaś dotyczy przede wszystkim rozmaitych kwestii związanych choćby z ubezpieczeniami społecznymi, przyszłą emeryturą etc.:

Ale kto jest pewien w tym momencie swojej przyszłości? ZUS niedawno ogłosił, że nie jest w stanie wypłacać emerytur. Na OFE rząd się znowu zasadził. Jak chcę odkładać pieniądze, to sobie poradzę sam. Ja sobie przyszłość zapewnię. Tyłko niech państwo mi w tym nie przeszkadza. To jest moja cała idea. Jeżeli chodzi o stabilizację w tej kwestii, żeby mieć zapewnioną emeryturę, to ja nie wierzę, że państwo mi zapewni emeryturę. To nie jest to, co ja mam na myśli, mówiąc „stabilizacja”. Ja nie chcę mieć ZUS-u płaconego, ja sobie poradzę w tej kwestii. [...] Zdrowotne no wiadomo, zawsze to tak jest, no przyda się, jak coś się stanie. No bo tak to jest, że się nie da przewidzieć, no pewnych rzeczy się nie da. Ja na pewno, jeżeli zachoruję na grypę czy coś takiego, to można pójść prywatnie. Nie jest to problem. Ale jak się złapie już coś poważniejszego, to nagle prywatne leczenie może się okazać rujnujące dla budżetu, całkowicie. No wiesz, nieprzeskakiwalnie. Fajnie by było, jakby była jakaś forma ubezpieczenia zdrowotnego, no bo socjalnego, żadnego ZUS-u, ani takich pierdół, to naprawdę, jest mi zupełnie zbędna. Ale ubezpieczenie zdrowotne byłoby w porządku /wywiad 21., freelancer w branżach IT i tłumaczeń, l. 28/.

Wśród uczestniczących w badaniu freelancerów udało się zaobserwować kilka sposobów radzenia sobie z obecną i przewidywaną niepewnością na płaszczyźnie finansowej oraz z towarzyszącymi jej obawami. Można postawić tezę, że tym, co różnicuje podejście do kwestii zarządzania swoimi finansami, może być w pewnym stopniu charakter zbudowanej przez wolnego strzelca tożsamości. Podejścia te będą zatem nieco odmienne w przypadku osób w pełni identyfikujących się z rolą freelancera i w przypadku tych, którzy traktują ją jedynie jako rozwiązanie tymczasowe, doraźne. Inne podejście będą reprezentować wolni strzelcy, którzy samodzielnie zdecydowali o rozpoczęciu kariery w takim trybie, od tych, którzy stracili pracę na etacie i otwarcie tęsknią za większą przewidywalnością dochodów, gwarantowaną przez stałą, comiesięczną pensję. Zaobserwować można również odmienny stosunek do tej kwestii u osób będących na różnych etapach swojego

życia i kariery zawodowej – nieco inaczej do kwestii finansowych podchodzą „młodzi dorośli”, a inaczej – osoby bardziej doświadczone. Wśród rozmaitych podejść wolnych strzelców do radzenia sobie z tym obszarem niepewności własnego życia zawodowego zwracają uwagę trzy:

- 1) orientacja fatalistyczno-reaktywna – charakteryzująca się deklarowanym poczuciem mocno ograniczonego wpływu na swoją obecną i przyszłą sytuację finansową, która uzależniana bywa najczęściej od rozmaitych czynników zewnętrznych (od braku regularnych zleceń, poprzez złą kondycję branży, w której się pracuje, po ogólną niekorzystną sytuację gospodarczą, kryzys instytucji gwarantujących zabezpieczenia socjalne etc.). W tym podejściu brak regularności dochodów oraz możliwości ich przewidzenia uznawany jest za główny czynnik utrudniający, a często wręcz uniemożliwiający snucie dalekosiężnych planów na przyszłość, stąd ich nastawienie do tej kwestii bywa raczej negatywne (por. kategoria *groaners* u Standinga):

Mogę sobie [ubezpieczenie zdrowotne w ZUS] opłacić, ale ono jest też na tyle jakby wysokie, a w ogóle to, co robię teraz ani nie liczy się do przyszłej emerytury, mimo tego, że pracuję od wielu lat, więc najsensowniej niby byłoby założyć działalność, bo to się liczy jakoś tam. Ale no mówię, myślenie o tym, czy co będzie z tym ZUS-em jest też pod wielkim znakiem zapytania, więc nie wiem. Przy działalności... Przy działalności są to koszty, nie wiem, rozważam to. Ponieważ ja nie jestem z Warszawy, więc mam jeszcze koszty wynajmu. Jak myślę jeszcze o działalności, to te zarobki są bardzo różne. One czasami są wysokie, a czasami w ogóle ich nie ma albo są zastoje, bo w tej branży jest... Ta branża jakby też jest taka, że na przykład kursy często są zawieszane na wakacje. W tym momencie duża część dochodu odpada i trudno później jest to wyrównać w ciągu całego roku, bo może się zdarzyć, że w zasadzie ma się tylko dwa kursy w ciągu całych wakacji i no to jest takie właśnie nieprzewidywalne. Założenie działalności w takiej sytuacji, kiedy to wszystko jest takie niestabilne... Nie wiem, ja się jeszcze nie zdecydowałam /wywiad 24., tłumaczka i lektorka j. angielskiego, l. 33/.

Co do rynku pracy w Polsce, to ja go za bardzo nie widzę, bo ja nie za bardzo widzę przyszłość ekonomiczną Polski. Ja podejrzewam, że kraj nam się już niedługo posypie, a co będzie z rynkiem, to mi trudno powiedzieć. Co do kryzysu ekonomicznego, to nawet najteższe łby nie są w stanie powiedzieć, co stanie się z rynkiem dowolnym. Nie tylko rynkiem pracy, ale każdą dowolną dziedziną gospodarki. Nie wiadomo naprawdę, ja nie wiem, nie jestem w stanie powiedzieć w tym momencie nic na temat przyszłości, dlatego że uważam, że już niedługo może być bardzo kiero /wywiad 21., freelancer w branżach IT i tłumaczeń, l. 28/.

- 2) orientacja krótkoterminowa, skoncentrowana na teraźniejszości – charakteryzująca się skupieniem się przede wszystkim na obecnej sytuacji życiowej i finansowej, na „tu i teraz”, dążeniu do „bieżącego” utrzymywania się z pracy freelancerskiej i korzystania z zalet takiej formy pracy, przy

jednoczesnym akcentowaniu unikania tworzenia dalekosiężnych finansowych planów na przyszłość – albo ze względu na jej (z założenia) zbyt dużą nieprzewidywalność, albo też z racji deklarowanego braku chęci bądź możliwości zarządzania swoimi finansami (oszczędzania, inwestowania, korzystania z systemu ubezpieczeń społecznych etc.). Szczególnie często takie podejście można zaobserwować u osób młodych, stawiających swoje pierwsze kroki w karierze wolnego strzelca (ale nie tylko), które testują, na ile taki model kariery może być dla nich dobrym rozwiązaniem. Ich finansowa przyszłość (w tym emerytura) jest przez nie postrzegana jako coś tak odległego w czasie i niepewnego, że często jej planowanie uznają za nie- zbyt sensowne i celowe:

– Znam ludzi, którzy po prostu przez całe życie pracują niemal dla jakichś instytucji kulturalnych, robią dla nich wszystko.

– Jako freelancerzy?

– Tak. Oni mają zazwyczaj działalność gospodarczą. Ja nie mam i nie miałem. Po prostu na umowę zlecenie pracuję. Teatr był moim takim przez dwa lata... Moim głównym klientem i dla nich robiłem na tyle dużo rzeczy takich comiesięcznych i na tyle dużo tam się działo, że to było taką bazą wystarczającą satysfakcjonującą mnie finansowo. A oprócz tego wpadały mi jakieś inne, poboczne rzeczy. I to był taki szczęśliwy czas, bo to też były takie ambitne projekty [...].

– A nie myślałeś o założeniu działalności?

– Myślałem. Kiedyś prawie założyłem. Nie no, ale dla mnie prostsze...

– Ale założyłeś?

– Nie założyłem w końcu. Nawet REGON już miałem, ale w końcu z tego zrezygnowałem, no bo... No tak. To jest ten problem. Nie płaciłem ZUS-u przez ten czas i nie byłem ubezpieczony, ale na tyle nonszalancko żyłem, że nie myślałem, nie zastanawiałem się nad tym [śmiech].

– A na przyszłość?

– Na przyszłość może bym się starał założyć tę firmę jednak. Jednak to byłoby to może bardziej racjonalne. Myślę, że tak [...]. Ale teraz to nie jest taki dobry moment. Teraz robię sobie przerwę od wszystkiego i szczerze mówiąc i nie mam żadnych planów.

– Nie wiesz jeszcze, co będziesz robił?

– Nie wiem zupełnie. Może zostanę instruktorem nurkowania i przeprowadzę się do Egiptu [śmiech], albo coś takiego /wywiad 20., grafik komputerowy, l. 37/.

3) orientacja skoncentrowana na zabezpieczeniu przyszłości – trzecie z zaobserwowanych podejść, charakteryzujące się spojrzeniem na kwestię własnych finansów także z perspektywy tego, co może się potencjalnie wydarzyć w życiu zawodowym i osobistym w bliższej bądź dalszej przyszłości. Część wolnych strzelców podejmuje (lub przynajmniej deklaruje, że zamierza podjąć) działania, które w dłuższej perspektywie ich zdaniem powinny

przełożyć się na zniwelowanie niepewności na płaszczyźnie finansowej i zapewnienie większej stabilności. W ich przypadku kwestia wspomnianego wyżej biograficznego planowania jest najwyraźniej zarysowana. Jednocześnie jest im najbliższej do Standingowskiej kategorii *grimmers* – godzą się bowiem na to, że kariera wolnego strzelca musi być powiązana z niepewnością finansową, ale jednocześnie wykazują się dużo bardziej proaktywnym podejściem do własnego życia zawodowego, koncentrując się w większym stopniu na własnych możliwościach niż zewnętrznych ograniczeniach czy trudnościach.

Jako psycholog od dzieci gdzieś na etat nauczycielski, to może jestem w stanie zarobić do trzech tysięcy złotych. A w momencie, kiedy założę kiedyś rodzinę – a mam nadzieję, że założę – to z tego nie byłbym w stanie jej utrzymać. Teraz ja jeszcze dużo dokładam do tego co robię i to jeszcze nie jest tak, że zarabiam jakieś duże pieniądze, ale mam nadzieję, że to kiedyś nastąpi. Ale to jest tak, że mam jakiegokolwiek szanse zrobienia tego kiedyś, a w momencie, gdybym pracował gdzieś na etat, to trudno byłoby mi przekroczyć poziom trzech–czterech tysięcy złotych. [...] Wiesz co, gdyby ktoś mi zaproponował pracę, że prowadzę warsztaty i dostaję za nie sześć–siedem tysięcy miesięcznie, to być może bym ją przyjął. Ze względu na stabilizację. Ale z drugiej strony, jeśli się tak stanie kiedykolwiek, że osiągnę ten poziom jako *freelancer*, to myślę, że nie będę chciał tego zmieniać. Tak, wołę taką pracę. Natomiast kusząca stawka finansowa może byłaby mnie w stanie przekonać, być może rodzina też byłaby mnie w stanie przekonać /wywiad 35., psycholog dziecięcy, l. 32/.

Na koniec należy w tym miejscu raz jeszcze wyraźnie zasygnalizować, że zaprezentowane we wcześniejszych rozdziałach wnioski były efektem prowadzonego przez kilka lat projektu badawczego opartego na jakościowych metodach badawczych, o charakterze w dużej mierze eksploracyjnym. Oznacza to, że przedstawione wyżej tezy i uogólnienia nie mają charakteru „statystycznych prawidłowości”, które wskazywałyby na rozkład występowania poszczególnych „cech” w „badanej populacji”, a raczej stanowią mają próbę pewnego systematycznego, pogłębionego opisu zjawiska, bazującego na wygenerowanej, ugruntowanej w zebranych danych rzeczowej teorii średniego zasięgu. Autor niniejszej publikacji ma nadzieję, że dokonana w niej próba pokazania tego, jak wyglądają główne aspekty codziennego życia zawodowego wolnych strzelców, przyczyni się, po pierwsze, do nieco pełniejszego zrozumienia, na czym polega zjawisko freelancingu, tego, w jaki sposób warto byłoby je definiować oraz jakie są jego główne wymiary, a po drugie, niewykluczone, że skłoni czytelnika do dalszych samodzielnych poszukiwań badawczych w tym zakresie. Być może zastosowanie odmiennej strategii badawczej i analitycznej niż wykorzystana na użytek omawianego projektu metodologia teorii ugruntowanej mogłoby doprowadzić do nieco odmiennych wniosków, odnalezienia innych wymiarów analizowanego zjawiska bądź też wskazania niedostrzeżonych przez autora kierunków zmian zachodzących w jego obrębie.

Z kolejnego rozdziału można się dowiedzieć, jak wygląda teoretyczny kontekst analizowanego zjawiska i jakie inne (niż wzmiankowane we wcześniejszych rozdziałach) koncepcje bezpośrednio lub pośrednio się do niego odnosiły. Natomiast w rozdziale metodologicznym autor postara się wskazać, dlaczego podjął decyzję o takim, a nie innym sposobie prowadzenia swojego projektu badawczego. Znajdzie się w nim charakterystyka nie tylko wykorzystanych w projekcie metod i technik, ale także problemów, z którymi się zetknął w toku jego realizacji.

Wolni strzelcy: przegląd ważniejszych inspiracji teoretycznych

„Idee podstawowe” i „źródłowe wyobrażenia”: interakcjonizm symboliczny jako rama rozważań

Dla czytelnika dobrze zaznajomionego z różnymi niuansami teorii socjologicznej i metod badań społecznych pojawiające się we wcześniejszych rozdziałach terminy, takie jak choćby „interakcjonizm symboliczny” czy „metodologia teorii ugruntowanej”, powinny być względnie czytelne i jasne. Niemniej jednak autor zakłada, że odbiorcami niniejszej publikacji mogą być również osoby, dla których kwestie te nie są wcale tak oczywiste i wymagają być może pewnego objaśnienia czy uszczegółowienia. Poniższe rozdziały są adresowane w pierwszej kolejności do nich, ale również do tych, którzy chcieliby dowiedzieć się czegoś więcej na temat ważniejszych koncepcji teoretycznych, do których odnosi się autor, oraz oczekiwaliby przynajmniej ramowego scharakteryzowania kluczowych elementów jego warsztatu badawczego, które umożliwiły mu wypracowanie wniosków przedstawionych w pierwszej części książki.

Każdy projekt badawczy realizowany w obrębie nauk społecznych powinien być osadzony w określonej tradycji paradygmatycznej i teoretyczno-metodologicznej. Dobrze, gdy umocowanie to ma charakter w pełni świadomy i jest efektem refleksji badacza nad własnymi założeniami ontologicznymi i epistemologicznymi, co w przypadku wielu projektów badawczych pozostaje bardzo często jedynie postulatem. H. Blumer (2007: 8–9), jedna z kluczowych postaci interakcjonizmu symbolicznego, określił je kiedyś jako „idee podstawowe” czy też „źródłowe wyobrażenia”, odnoszące się bezpośrednio do: „przedstawiania natury, odpowiednio, grup czy społeczności ludzkich interakcji społecznej, przedmiotów, istoty ludzkiej jako jednostki działającej, działania oraz wzajemnego przecinania się linii działań”.

Zwraca się uwagę (Piotrowski 1998: 130–138), że powiązania pomiędzy założeniami przyjętymi przez badacza i obraną przez niego metodą powinny być szczególnie silne: z jednej strony warunkują one dobór procedur badawczych, które mogą pomóc w możliwie jak najpełniejszym uchwyceniu określonych zjawisk, ale z drugiej strony również dobór metody w pewien sposób ogranicza czy też dookreśla zakres zjawisk, które badacz może zaobserwować i opisać. Interakcjonizm symboliczny zaprezentowany zostanie jako jeden z wariantów (czy też „wersji”, por. Hałas 2006: 31; 2005: 9) tzw. paradygmatu interpretatywnego, a jednocześnie jako najogólniejsza z teoretycznych ram projektu badawczego, do której odnoszą się rozważania zaprezentowane w niniejszej publikacji.

Blumer podkreślał, że jego tezy nie mają stanowić zarysu doktryny filozoficznej lub kolejnego spekulatywnego modelu w obrębie nauk społecznych (szerzej zob. Woroniecka 2007: 21–22), ale mają być raczej perspektywą „empirycznej nauki społecznej”, dostarczającą weryfikowalnej wiedzy o „życiu grupowym ludzi i zachowaniach ludzkich” (Blumer 2007: 20). Z podstawowych przesłanek mówiących o tym, że podejmując działania, ludzie opierają się zwłaszcza na znaczeniach, które powstają w interakcjach i są modyfikowane w toku procesów interpretacyjnych, wyprowadza dalsze, podzielane przez autora niniejszej pracy założenia odnoszące się do: (1) natury społeczeństwa, (2) natury interakcji społecznej, (3) natury przedmiotów, (4) natury człowieka jako podmiotu działań, i wreszcie (5) natury samych działań oraz powiązań między nimi (Blumer 2007: 5–6, 9–19).

Spółeczeństwo postrzegane jest tutaj głównie w kategoriach ludzkiego działania, które jest pierwotne względem struktury społecznej oraz innych form społecznego organizowania się. Interakcjonistów interesuje społeczeństwo rozumiane jako „ludzie zajęci [swoim codziennym] życiem” (Blumer 2007: 19), toteż w tego typu podejściu empirycznie zorientowana nauka społeczna powinna badać właśnie ludzkie działanie. Centralne miejsce w życiu społecznym odgrywa interakcja, nie tylko jako medium przekazu znaczeń, ale także jako proces współkształtujący ludzkie działania (choćby poprzez konieczność ciągłego brania pod uwagę linii działań innych osób i dopasowywania do nich własnych działań). Strony interakcji uczestniczą w procesie stałego negocjowania: znaczeń wypowiedzi, tożsamości społecznej partnerów interakcji oraz znaczenia (sensu) norm czy reguł (zob. Piotrowski 1998: 15–24). W ten sposób społeczeństwo jest pojmowane jako ciągły i twórczy proces, a nie, parafrazując Blumera, jako jedynie swego rodzaju „arena”, na której przez cały czas spotykają się ze sobą wyłącznie „wcielenia” określonych pozycji zajmowanych w hierarchii społecznej (por. Blumer 2007: 12). Kolejne ze wspomnianych Blumerowskich założeń dotyczy przedmiotów, które są „wszystkim, co da się wskazać lub przywołać”, a kluczowym elementem ich natury jest znaczenie, jakie nadaje im jednostka – czyli sposób, w jaki je postrzega (wymiar poznawczy), w jaki jest gotowa podejmować wobec niego działania (wymiar dramaturgiczny) i mówić o nim (wymiar komunikacyjny) (Blumer 2007: 12; por. Hałas 2001: 45). Znaczenia te są konstruowane społecznie, w toku procesów definiowania i interpretowania. Obiektem dla samej siebie może być także sama jednostka, co uwi-

dacznia się choćby w umiejętności przyjmowania konkretnych ról (Blumer 2007: 13; Woroniecka 2003: 100–101) czy możliwości wchodzenia w interakcję z samą sobą. A zatem jednostka w społeczeństwie nie tyle w prosty sposób wyłącznie reaguje na różne bodźce, ile raczej aktywnie w nim działa (por. Prus 1996: 11), biorąc pod uwagę różnego rodzaju czynniki zewnętrzne (Blumer wylicza tu: pragnienia, chęci, cele, środki do ich realizacji, obecne i przewidywane linie działań innych osób, obraz samej siebie oraz prawdopodobne skutki własnego działania). Dopasowane do siebie linie działań jednostek dają z kolei początek działaniom połączonym, które mimo iż prowadzą do rutynizacji i wyłaniania się pewnych powtarzalnych wzorów (co znacząco ułatwia ludziom codzienne funkcjonowanie), to jednocześnie stale wymagają od ich uczestników twórczego podejścia do rozwiązywania nowych, pojawiających się w codziennym życiu problemów.

Kierując się wspomnianym we wstępie do niniejszego rozdziału przekonaniem o konieczności zachowywania spójności między poczynionymi założeniami, odnoszącymi się do rzeczywistości społecznej, a stosowaną metodologią, autor zdecydował się na wybór metodologii teorii ugruntowanej jako takiej strategii badawczej, która jego zdaniem leży najbliżej nakreślonej pokrótce Blumerowskiej wizji rzeczywistości społecznej, możliwości jej poznawania oraz roli, jaką odgrywa w niej człowiek. Szczególnie bliska autorowi jest w tym kontekście również jego koncepcja prowadzenia projektu badawczego, nastawionego na wykorzystywanie tzw. pojęć uwrażliwiających, które w zamyśle nie mówią badaczowi wprost „co konkretnie ma zobaczyć”, ale raczej „w którym kierunku powinien patrzeć” (Woroniecka 2007: 225). Nieco szerzej na temat założeń i procedur metodologii teorii ugruntowanej autor pisze w rozdziale dotyczącym metodologicznych ram projektu badawczego, na którego efektach opiera się niniejsza publikacja.

Pomiędzy poczuciem bezpieczeństwa a poczuciem wolności: o niepewności i indywidualizacji współczesnego życia zawodowego

Zdaniem autora innym niezwykle istotnym warunkiem rzetelności wobec jego potencjalnych odbiorców powinno być również ujawnienie przekonań dotyczących tych obszarów rzeczywistości, które analizuje i na temat których zabiera głos. Do takich właśnie celów wykorzystane zostaną w niniejszym rozdziale pewne elementy ogólnej, filozoficzno-socjologicznej refleksji nad współczesnością Z. Baumana, które korespondują ze spostrzeżeniami autora na temat kształtu współczesnego życia zawodowego człowieka i dość wyraźnie odnoszą się do sytuacji wolnych strzelców na rynku pracy. Według Baumana immanentną cechą współczesnego rynku pracy jest niepewność, przejawiająca się w wielu obszarach

jego funkcjonowania (Bauman 2007; 2008: 34–45). Można oczywiście postawić zarzut, że w pewnym sensie niepewność towarzyszyła pracy zawodowej „od zawsze”, w różnych formach, niemniej jednak, jak się zdaje, nieco odmienne jest jej podłoże w warunkach współczesnego rynku pracy. Po pierwsze, w sytuacji, w której stopniowo słabnie rola związków zawodowych (oczywiście nie we wszystkich sektorach gospodarki w podobnym stopniu) czy innych organizacji, które mogłyby integrować pracowników i wspierać ich w dążeniu do ochrony praw pracowniczych, jednostka coraz częściej skazana jest na samodzielne stawianie czoła wszelkim przeciwnościom, które mogą ją spotkać w życiu zawodowym. Drugą płaszczyzną niepewności jest krótkoterminowość wykonywanej pracy zawodowej i bardzo często przejściowy, tymczasowy charakter zatrudnienia. Trzecią kwestią jest brak jasnych „reguł gry” odnoszących się do zatrudniania, awansów czy zwolnień bądź też częste zmienianie tych reguł, przez co – zdaniem Baumana – zaczyna brakować bodźców do traktowania zatrudnienia jako czegoś szczególnie trwałego i stabilnego. To z kolei sprawia, że słabnie wzajemna lojalność i gotowość do poświęcania się pracownika na rzecz pracodawcy.

Parafrazując N. Thrifta, Bauman twierdzi, że niezwykle trudno zbudować obustronne trwałe zaufanie w sytuacji, gdy organizacja, z którą pracownik jest związany, przechodzi jednocześnie „reorganizację, redukcję i restrukturyzację” (Bauman 2008: 36). Bauman proponuje ciekawą metaforę miejsca pracy jako swego rodzaju „kempingu”, w którym coraz częściej spędzamy jedynie pewien czas i opuszczamy go, gdy tylko uznamy, że warunki dalszego pobytu na nim już nam z jakichś względów nie odpowiadają. Dużo bardziej użyteczne niż stałe zatrudnienie i przywiązanie do jednego pracodawcy stają się w takim układzie wszelkie krótkotrwałe, przelotne formy powiązań, co przywodzi na myśl analogię do rezygnacji z małżeństwa na rzecz nieformalnego związku (zob. Bauman 2008: 36, 191; 2007: 37; por. Bańka 2008: 72). Jest to, jego zdaniem, symptom jednego z kluczowych dylematów współczesnego człowieka – pozostawania w stałym napięciu pomiędzy dążeniem do wolności z jednej strony i dążeniem do bezpieczeństwa z drugiej (Bauman 2008: 54–56). W sferze życia zawodowego może to wyglądać następująco: bezpieczeństwo trwałego zatrudnienia (np. w korporacji) nie zawsze idzie w parze z wysokim poziomem autonomii decydowania o własnym życiu zawodowym, ale z drugiej strony wolność traktowania pracy zawodowej jak „pola kempingowego” niekoniecznie będzie oferować poczucie bezpieczeństwa. Sytuację dodatkowo komplikuje jego zdaniem fakt (Bauman 2008: 177), że współczesne społeczeństwo w pewien sposób narzuca jednostkom konieczność stałego samookreślenia siebie, w miejsce wyznaczania ich pozycji społecznej przez strukturę społeczną. Człowiek coraz częściej musi więc samodzielnie definiować samego siebie i prezentować się społeczeństwu w określony sposób. Jego tożsamości nie określa już w tak dużej mierze zajmowana pozycja społeczno-zawodowa, ale również pewna autorefleksja, pociągająca za sobą konkretny sposób autoprezentacji. Jest to stanowisko dość bliskie podejściu A. Giddensa, który mówi o „refleksyjnych projektach tożsamości”, „wyborze stylu życia” czy „świadomym podejmowaniu ryzyka” (Giddens 2007),

kiedy człowiek nie jest wyłącznie odtwórcą, ale w dużej mierze aktywnym twórcą samego siebie, jak i otaczającej go rzeczywistości. Zdaniem Giddensa w obecnych czasach wybór stylu życia nie jest wyłącznie możliwością dostępną dla nielicznych jednostek, znajdujących się na uprzywilejowanych pozycjach struktury społecznej (Giddens 2007: 9–10), ale zjawiskiem dużo bardziej powszechnym (z czym nie zgadza się część krytyków brytyjskiego socjologa).

Dla pełniejszego objaśnienia ważniejszych czynników, które mogły mieć wpływ na pojawienie się zjawiska freelancingu, użyteczne może być również skorzystanie z pojęcia indywidualizacji. Zwraca się uwagę, że kategoria ta, ze względu na swoją niejednoznaczność, od wielu lat budzi gorące spory wśród badaczy społecznych, choć jest obecna w socjologii co najmniej od czasów G. Simmla (dość szczegółowy przegląd teoretycznych podejść i kontrowersji wokół kategorii indywidualizacji zaprezentowano np. w: Krzychała 2007: 70–85, 87–93). Na potrzeby niniejszego opracowania korzystać będziemy z rozumienia indywidualizacji zaproponowanego przez U. Becka (2002: 112):

proces ten [odnosi się] także do sytuacji wolnego pracownika najemnego współczesnego kapitalizmu, jak również do procesów na rynku pracy w masowej demokracji państw dobrobytu. Wraz z wejściem na rynek pracy ludzie oswojonego zostają z różnych więzi – rodzinnych, sąsiedzkich, zawodowych, więzi z regionalną kulturą i krajobrazem. Te impulsy indywidualizacyjne konkurują z doświadczaniem wspólnego losu na rynku pracy (masowe bezrobocie, utrata znaczenia określonych kwalifikacji zawodowych itd.).

Mówiąc o indywidualizacji podejścia do kwestii pracy i kariery zawodowej, autor ma na myśli jeden z istotnych wymiarów szerszego, obserwowanego i szeroko dyskutowanego (choćby przez takich autorów jak m.in. Elias 2008, Giddens 2007 i Bauman 2008) procesu przemian całokształtu relacji między jednostką a społeczeństwem, w których styl życia jednostki zdaje się w coraz mniejszym stopniu definiowany i determinowany przez przynależność do określonych struktur społecznych, ich system wartości, obowiązujące w nich wzory kulturowe, normy czy stojące na ich straży narzędzia kontroli społecznej. Jednostka dostaje dużo większe możliwości samodzielnego wyboru własnego stylu życia. W literaturze przedmiotu indywidualizm najczęściej przeciwstawia się kolektywizmowi (zob. Reykowski 1990; Hofstede 2000; Czerniawska 2010). Taka dychotomia, choć w wielu przypadkach dość mocno upraszcza sprawę, może do pewnego stopnia ułatwiać pełniejsze zrozumienie, na czym konkretny, omawiany wymiar indywidualizacji mógłby polegać. Autor postanowił odnieść się do tej dychotomii, by w bardziej precyzyjny sposób naświetlić kolejny z istotnych jego zdaniem czynników, które mogły wpłynąć na pojawienie się zjawiska freelancingu na polskim rynku pracy.

Istotą kolektywistycznego podejścia do pracy zawodowej (Cybal-Michalska 2009: 36–37; zob. też: „orientacja etatystyczna” a „orientacja rynkowa” w: Marody 2000; „logika wyrównawczo-opiekuńcza” a „logika rynkowo-indywidualistyczno-

-osiągnięciowa” w: Ziółkowski i in. 1994; „typy mentalności ekonomicznej” w: Kozek 2005: 136–144; o przemianach podejść do pracy zawodowej zob. też Walczak-Duraj 2011: 43–47) jest oparcie się na poczuciu emocjonalnej zależności wobec własnego środowiska zawodowego i dążenie do utrzymania jego wewnętrznej spójności. W tego typu podejściu grupa pracownicza jest nadrzędna względem jednostki, która jest od niej zależna i stara się podporządkować jej wymogom. Wśród najistotniejszych wymiarów tego typu podejścia wymienia się: solidarność grupową, szacunek dla tradycji i norm, nacisk na harmonijność współpracy oraz wstyd i „zachowanie twarzy” jako mechanizmy kontrolne (szerzej o roli wstydu w życiu społecznym zob. Scheff 1988: 395–406; 1990: 71–95). Charakterystyczne dla niego jest również pojawianie się na przemian okresów wzmożonej produktywności i całkowitej bezproduktywności. Istotnymi wartościami dla orientacji kolektywistycznej są bezpieczeństwo oraz sprawiedliwość społeczna.

Na drugim biegunie stawia się z reguły podejście indywidualistyczne do wykonywanej pracy zawodowej, skoncentrowane w dużo większym stopniu na celach i zadaniach, nacechowane wysokim poczuciem emocjonalnej niezależności i dużo mniejszą dbałością o tradycyjne formy wzajemnej lojalności (Cybal-Michalska 2009: 35). Grupa w tej optyce bywa często raczej środkiem do realizacji pewnych indywidualnych zamysłów jednostki, dużo ważniejszymi wartościami zaś mogą być: przyjemność, dążenie do autonomii i poczucia sprawstwa, wolność wyboru, ciekawość świata, ambicja, samodzielność, samorealizacja i świadomość własnego „ja” czy dążenie do indywidualnego sukcesu. Co ciekawe, Koralewicz i Ziółkowski (2003) zaobserwowali w toku swoich badań, że w ramach różnych orientacji względem pracy zawodowej można wyłonić pewne podkategorie (w: Cierniak-Szóstak 2006: 199, za: Koralewicz, Ziółkowski 2003). Pierwszą z nich jest podejście bierno-produktywno-antyindywidualistyczne jako próba praktycznej realizacji kultu ciężkiej, zdyscyplinowanej, ale „społecznie użytecznej” pracy, polegającej najczęściej na rutynowym wypełnianiu powierzonych przez pracodawcę obowiązków. Drugie to podejście obronno-zachowawczo-roszczeniowe, z tendencją do unikania nadmiernego wysiłku w pracy, poszukiwania ułatwień i roszczeniową postawą, mającą na celu uzyskanie dodatkowych przywilejów w pracy. Wreszcie trzecia orientacja, przedsiębiorczo-podmiotowa, kładzie nacisk raczej na aktywność, samodzielność i przedsiębiorczość w pracy zawodowej.

Wydaje się, że pojawienie się kategorii wolnych strzelców na rynku pracy można rozpatrywać także jako jeden z wymiarów zachodzących współcześnie procesów indywidualizacji i dążenia do manifestowania autonomii własnych wyborów zawodowych. Wybór ścieżki zawodowej jest dla dużej części wolnych strzelców jednym z istotnych wymiarów samookreślenia kształtu własnego stylu życia („skoro mogę samodzielnie zdecydować o tym, gdzie mieszkam, jak się ubieram, w jaki sposób uczestniczę w kulturze, jaki model konsumpcji preferuję, jakiego rodzaju związki z innymi ludźmi buduję, mogę decydować nie tylko o tym, czym zajmuję się zawodowo, ale także w jaki sposób wykonuję swoją pracę zawodową”). Co więcej, ów indywidualizm, powiązany z silnym przekonaniem o konieczności kie-

rowania swoim losem i budowania poczucia własnej sprawczości i samoskuteczności, wydaje się istotnym warunkiem długofalowego funkcjonowania na rynku pracy jako wolny strzelec.

Wolni strzelcy w ujęciu nauk społecznych – przegląd dotychczasowych refleksji nad zjawiskiem

Omawiany w niniejszej publikacji projekt badawczy był w pewnym stopniu (przynajmniej w warunkach polskich) projektem o charakterze eksploracyjnym. Nie oznacza to jednak, że nauki społeczne w ogóle nie interesowały się dotąd tym zagadnieniem (lub zagadnieniami pokrewnymi) lub go nie zauważały. Obowiązkiem autora jest wskazanie przynajmniej ważniejszych opracowań koncentrujących się wokół podobnej problematyki oraz wyszczególnienie najistotniejszych tez i pojęć, jakimi operowali ich autorzy. Ten rozdział stanowić może również pewną inspirację do dalszych poszukiwań książek czy artykułów, których autorzy starają się przedstawić swój punkt widzenia na temat omawianego zjawiska. Co ciekawe, duża część polskich opracowań (autor zetknął się przede wszystkim z projektami dotyczącymi szeroko pojmowanych elastycznych form zatrudnienia) z reguły nie wyróżnia freelancingu jako odrębnego zjawiska, mówiąc najczęściej o samozatrudnieniu, pracy kontraktowej czy też pracy w oparciu o umowy cywilnoprawne. Pewien wyjątek stanowiły prowadzone od 2010 roku badania firmy Infakt (metodą sondażu internetowego), na podstawie których powstawały kolejne raporty (*Freelancer w Polsce*, *Coworking w Polsce*). Przekrój rozmaitych teoretycznych ujęć freelancingu można znaleźć w opracowaniu brytyjskich psychologów pracy (Clinton, Totterdell, Wood 2006: 180–182), którzy w swoich badaniach posłużyli się metodologią teorii ugruntowanej. Zaprezentowany poniżej przegląd koncepcji (odnoszących się do zjawisk określanych przez nich jako *portfolio working*) odwoływać się będzie w dużym stopniu do ujęć, które zostały zasygnalizowane w ich opracowaniu.

Za jednego z pierwszych teoretyków *portfolio working* Clinton i in. uznają Ch. Handy'ego (1989, 1994) (obok m.in. P. Druckera zalicza się go do ważniejszych współczesnych teoretyków organizacji i zarządzania). Jeszcze w latach 90. XX wieku Handy zaobserwował, że coraz większa liczba osób, opowiadając o swoich karierach, wlicza w ich zakres (jako integralne elementy) ogół działań okołozawodowych, jakie podejmowały w swoim życiu (w tym zarówno płatne, jak i niepłatne praktyki, wolontariaty, pojedyncze zlecenia, prace dorywcze etc.). Co więcej, podział wykonywanych przez nich zajęć na pracę zawodową i „niezawodową” jest często sztuczny, gdyż każde z nich jest po prostu odmiennym etapem tej samej, indywidualnie realizowanej ścieżki kariery.

Bardzo zbliżone do koncepcji *portfolio working* są zdaniem wspomnianych autorów m.in. koncepcja kariery „proteańskiej”, tj. przybierającej różne formy (*protean career*) D.T. Halla (1976), wspomnianej już wyżej kariery bez granic (*boundaryless career*) M.B. Arthura (1994), kariery postkorporacyjnej M. Peiperla i Y. Barucha (1997) a także kariery kontraktowej (*contracting career*) P. Herriota i C. Pemberton (1996). Wszystkie z nich były teoretycznymi próbami uchwycenia i zdefiniowania obserwowanego zjawiska zwiększającej się elastyczności, z jaką jednostki poruszają się po współczesnym rynku pracy, funkcjonując albo poza organizacją formalną, albo pomiędzy różnymi organizacjami. R. Senett (1998) uznaje, że zmiana sposobu wykonywania pracy wiąże się w dużej mierze z zablokowaniem na dużą skalę możliwości realizowania bardziej tradycyjnych form kariery w organizacjach. Również J. Storey (2000) i D. Smeaton (2003) stoją na stanowisku, że *portfolio working* niekoniecznie jest do końca w pełni wolnym wyborem jednostki, jak chciałaby część teoretyków. Często w dużo większym stopniu jest po prostu koniecznością. Inaczej mówiąc, jest nie tyle „uwolnieniem się od kariery wewnątrzorganizacyjnej”, ile sytuacją przez organizację wymuszoną, a często jedyną szansą na uniknięcie marginalizacji na rynku pracy.

Ciekawą typologię freelancerów stworzyli C. i J. Stanworthowie (1997) na podstawie badań nad pracującymi w takim trybie dziennikarzami (warto zasymulizować, że dziennikarzami freelancerami zajmowali się także m.in. B. Grass, A. Henninger, K. Gottschall czy K. Ryan). Wspomniana koncepcja obejmuje cztery empirycznie zaobserwowane typy dziennikarzy freelancerów: (1) „uchodźcy” (*refugees*), czyli osoby z różnych przyczyn zmuszone przez pracodawcę do przejścia na samozatrudnienie, ale jednocześnie pragnące powrócić w sztywniejsze organizacyjne ramy, (2) osoby zostające freelancerami wskutek oszacowania kosztów alternatywnych (*trade-off*), (3) „misjonarze” (*missionaries*) oraz (4) „konwertyci” (*converts*), którzy w pewnym momencie swojej kariery wewnątrz organizacji uznali, że „dorośli” do zmiany modelu jej realizowania. Typologia ta jest o tyle interesująca, że przynajmniej w pewnym stopniu podobne schematy motywujące do podjęcia kariery freelancerskiej odnalazł w toku swojego projektu badawczego autor niniejszego opracowania wśród rodzimych wolnych strzelców, o czym wspomniano w jednym z wcześniejszych rozdziałów.

Z kolei L. Cohen i M. Mallon (1998, 1999) przyglądali się bliżej ostatniemu z wyłonionych przez Stanworthów typów, obejmującemu osoby, które świadomie zrezygnowały z dalszej pracy wewnątrz organizacji, by zostać niezależnymi konsultantami. Przebadani przez nich konsultanci freelancerzy za największe zalety takiej pracy uznawali dużo większy zakres wolności, niezależności i kontroli nad realizowanymi projektami, większą różnorodność podejmowanych prac i zleceń oraz ogólną wyższą jakość życia. Za wady takiego sposobu wykonywania pracy uznawali natomiast brak bezpieczeństwa finansowego (zarówno długo-, jak i krótkookresowego), dużą nieregularność sposobu pracy, niższy status społeczny związany z brakiem poczucia przynależności do określonej struktury organizacyjnej.

Z kolei H.J. Pongratz i G.G. Voß (2003) w swoich rozważaniach nad nowymi modelami karier zawodowych proponują termin *entreployee* (*Arbeitskraftunternehmer*) jako pewną przeciwagę dla tradycyjnie rozumianego *employee* („etatowego” pracownika organizacji). Ilościowe badania nad wymiarami osobowości wolnych strzelców prowadzili J. Fraser i M. Gold (2001), a także K. Platman (2002), która analizowała to, z jakimi trudnościami freelancerzy muszą się mierzyć na co dzień (m.in. trudne relacje z klientami, rozdźwięk pomiędzy posiadanym doświadczeniem w pracy nad różnymi projektami i relatywnie niższymi zarobkami w porównaniu z etatowymi specjalistami pracującymi w korporacjach itp.). Do pewnego stopnia zrywając z przekonaniem, że *freelance* to wyłącznie sposób realizacji kariery przez przedstawicieli najmłodszego pokolenia rynku pracy, badała także, w jaki sposób radzą sobie z taką formą kariery zawodowej freelancerzy po 50. roku życia (Platman 2004). E. Saar i M. Unt (2008) z Uniwersytetu w Tallinie prowadziły zaś badania nad freelancingiem w kontekście zmian posttransformacyjnych w Estonii, analizując to zjawisko między innymi pod kątem ucieczki od wysokich kosztów zatrudnienia.

W kontekście polskiego rynku pracy P. Zdziech (2011), socjolog, a na co dzień praktyk i ekspert w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi, proponuje kilka podstawowych kryteriów, które jego zdaniem wyróżniają rodzimych wolnych strzelców. Pierwszym jest traktowanie pojedynczych zleceń jako podstawowej formy zarobkowania, drugim – brak dłuższego powiązania z jedną organizacją oraz swoboda w doborze zleceń, a tym samym wolny wybór źródła dochodu (Zdziech 2011: 46–48). Jednocześnie wskazuje na dość duże dysproporcje (bariery) między tym, co rozumiane jest jako *freelancing* w Polsce, a freelancingiem w Europie Zachodniej. Różnice te są obserwowalne przede wszystkim na płaszczyźnie dużo słabszych możliwości w zakresie swobody wyboru miejsca pracy, uwarunkowanych zapóźnieniami w zakresie infrastruktury komunikacyjnej i telekomunikacyjnej (bariery infrastrukturalne i cywilizacyjne); relatywnie większych trudności przy uruchamianiu i prowadzeniu własnej działalności gospodarczej (bariery instytucjonalne i biurokratyczne); mniejszej konkurencyjności polskich wolnych strzelców na rynku europejskim, wynikającej na przykład ze słabszej znajomości języka angielskiego (bariery kulturowe i językowe); dość niskiego poziomu zaufania społecznego w polskim biznesie (bariery mentalnościowe); wreszcie – dojrzejącego dopiero w Polsce rynku agencji pośredniczących w wyszukiwaniu kontraktów dla freelancerów (bariery rynkowe).

Dość ciekawe wydają się także konkluzje płynące z badania Clintona, Totterdella i Wooda. Jak wiemy, skonstruowali oni własną definicję *portfolio working* na podstawie danych empirycznych, co koresponduje z przekonaniem autora o szczególnej zasadności tworzenia definicji „z punktu widzenia zaangażowanych w zjawisko aktorów społecznych”, szczególnie w przypadku badań o charakterze eksploracyjnym. Wyróżnili w niej cztery wymiary *portfolio working*. Pierwszym jest samodzielne zarządzanie swoim życiem zawodowym (Clinton i in. 2006: 186) oznaczające samodzielne podejmowanie decyzji i osobistą odpowiedzialność

za dalszy kształt swojej kariery zawodowej. Drugim wymiarem jest niezależne generowanie dochodu – jego źródłem nie jest stałe, przewidywalne wynagrodzenie, tylko pochodzi on ze zrealizowanych projektów. Trzeci wymiar obejmuje stosunkowo duże zróżnicowanie podejmowanych prac, realizowanych na rzecz różnych pracodawców czy klientów. Czwarty to środowisko pracy ulokowane poza pojedynczą organizacją (*work environment outside of a single organization*) (Clinton i in. 2006: 187). Definicja taka, ze względu na to, że znajduje się „blisko danych empirycznych”, umożliwiła autorom dalsze poszukiwania i dotarcie do wynikających ze specyfiki *portfolio working* procesów (*subsequent processes*) (Clinton i in. 2006: 187). Za najistotniejsze z nich uznali: dążenie do autonomii (które jest, zdaniem tych autorów, jednym z najczęstszych czynników motywujących do podjęcia pracy realizowanej w taki sposób), pozostawanie w stanie permanentnej niepewności (która jednak nie jest do końca tożsama z brakiem poczucia bezpieczeństwa zawodowego) oraz doświadczanie społecznej izolacji (*social isolation*) w wykonywanej pracy, która jest związana zarówno z „samotnym” wykonywaniem pracy, jak i brakiem bardziej długofalowych powiązań z pracownikami organizacji, na zlecenie których wykonuje się pracę. Co ciekawe, badacze zauważyli, że autonomia i niepewność są postrzegane jako dwie strony tego samego wymiaru codziennej pracy (por. wyżej uwagi Z. Bauman). Zmniejszanie zakresu autonomii pociąga za sobą, w optyce *portfolio workers*, zwiększanie zakresu bezpieczeństwa (zmniejszenie niepewności) i odwrotnie (Clinton i in. 2006: 189). *Portfolio working* generuje również konkretne skutki dla aktorów społecznych realizujących swoją karierę w takiej formule. Po pierwsze, badani podkreślali doświadczane przez nich poczucie „stałego bycia w pracy” (podobne zjawisko zaobserwował także autor niniejszej publikacji wśród swoich badanych) i wyrzuty sumienia w momentach, gdy o pracy nie myślą, co do pewnego stopnia zaciera granice pomiędzy „czasem pracy” i „czasem wolnym” oraz stwarza trudności w zachowaniu równowagi między życiem prywatnym a zawodowym (*work-life balance*) (Clinton i in. 2006: 191). Mimo to na poziomie deklaratywnym badani najczęściej uznawali taką pracę za niezwykle satysfakcjonującą i nie nosili się z zamiarem zmiany jej trybu czy np. powrotu do sztywniejszych ram organizacyjnych (Clinton i in. 2006: 192).

Można postawić zarzut, że projekt badawczy opisywany w niniejszej książce miał charakter eksploracyjny wyłącznie w wąskim rozumieniu, gdyż na gruncie międzynarodowym zjawisko freelancingu zostało już przez socjologów (ale także psychologów i ekonomistów) dostrzeżone i dość szeroko opisane. Niemniej jednak w przypadku tego projektu kluczowy wydaje się specyficzny, rodzimy kontekst zjawiska. O ile bowiem przykładowo w Stanach Zjednoczonych od połowy lat 90. XX wieku dość sprawnie funkcjonuje organizacja Freelancers Union, mająca w zamyśle stanowić pewien substytut związku zawodowego czy też specyficznym pojmowanego branżowego stowarzyszenia zajmującego się między innymi obroną praw pracowniczych freelancerów, pomocą prawną, rozmaitymi kwestiami związanymi z indywidualnymi ubezpieczeniami czy planami emerytalnymi dla freelancerów, o tyle na gruncie polskim ciągle brak nawet jednolitej definicji zjawiska, która

wskazywałaby na to, czym ów *freelancing* może być i czy w ogóle warto traktować go jako osobny fenomen (obok samozatrudnienia, mikroprzedsiębiorczości czy wolnego zawodu). Niemniej jednak także i na naszym gruncie można już dostrzec pewne inicjatywy, które dążą do zaakcentowania odrębności wolnych strzelców jako autonomicznej kategorii uczestników rynku pracy. Za przykład mogą posłużyć choćby działania różnych środowisk wolnych strzelców, zmierzające do stworzenia „Kodeksu dobrych praktyk freelance”, czy też pojawiające się co jakiś czas propozycje utworzenia pierwszych „branżowych” stowarzyszeń.

Metodologiczne ramy projektu badawczego – w jaki sposób badano zjawisko?

Metodologia teorii ugruntowanej: uzasadnienie wyboru strategii badawczej

Kolejnym ważnym zadaniem, jakie stoi przed autorem, jest próba przybliżenia czytelnikowi kluczowych metodologicznych aspektów badania, którego efekty zaprezentowano w niniejszej publikacji, oraz uzasadnienia dokonanych wyborów w zakresie takiego a nie innego zestawu narzędzi badawczych i analitycznych, które miały posłużyć do możliwie jak najpełniejszego zrozumienia badanego zjawiska. Wybór najbardziej odpowiedniej strategii badawczej często nie jest dla badacza zadaniem łatwym. Z jednej bowiem strony musi uwzględniać ona cele, jakie zamierza w swoim projekcie zrealizować, z drugiej – powinna dobrze wpisywać się w określoną tradycję teoretyczną i paradygmatyczną, z którą podziela podstawowe założenia odnoszące się do rzeczywistości społecznej. Ponadto badacz za każdym razem musi wziąć również pod uwagę różnorakie ograniczenia, jakie stawia przed nim „teren”, który zamierza poddać badaniu. Tym samym decyzja co do sposobu prowadzenia badania jest bardzo często efektem pewnych kompromisów i odnalezienia takiej ścieżki, która umożliwiłaby pogodzenie ze sobą tych kwestii.

Projekt badawczy, na podstawie którego powstało niniejsze opracowanie, był w pewnym stopniu projektem o charakterze eksploracyjnym, zaś fundamentalne przekonania badacza na temat społeczeństwa, jego istoty i możliwości poznawania go są bliskie założeniom symbolicznego interakcjonizmu. W tych dwóch głównych przesłankach miała swoje umocowanie decyzja o realizacji badania jakościowego, prowadzonego zgodnie ze strategią metodologii teorii ugruntowanej.

Często akcentuje się, że na obecnym etapie rozwoju, w którym badania jakościowe w naukach społecznych zdobyły już względnie stabilną i ugruntowaną

pozycję, ulegają one coraz bardziej pogłębiającym się procesom rozprzestrzeniania się, profesjonalizacji i rozdrobnienia (Atkinson, Delamont 2009: 257–258). Sytuacja ta jest z jednej strony korzystna – daje bowiem możliwość doboru wyjątkowo zróżnicowanych strategii badawczych dla analizy różnego typu zjawisk. Z drugiej jednak strony wraz z nimi rośnie również ryzyko „sfragmentaryzowanego redukcjonizmu” projektów badawczych (za: Atkinson, Delamont 2009: 277). W opinii autora coraz większa liczba badaczy jakościowych rezygnuje z dbałości o uporządkowanie i rygor prowadzenia projektu badawczego, dość często tłumacząc swoje podejście złożonością i dynamiką obserwowanych procesów, rzekomo niemożliwą do uchwycenia przy narzuceniu badaniu sztywnych ram. Tymczasem wydaje się, że nie ma zasadniczej sprzeczności pomiędzy usystematyzowanym sposobem prowadzenia badania i analizy (widocznym np. w uporządkowanych procedurach, doborze kolejno wykorzystywanych metod badawczych, w zależności od kierunku rozwoju projektu etc.) a możliwościami uchwycenia dynamiki obserwowanych procesów społecznych. Takie możliwości daje, zdaniem autora, wykorzystanie w badaniu metodologii teorii ugruntowanej.

Jej historia sięga drugiej połowy lat 60. XX wieku, kiedy to (niemal w tym samym czasie) pojawiło się kilka niezwykle ważnych dla socjologów związanych z paradygmatem interpretatywnym i nurtem badań jakościowych opracowań o charakterze teoretycznym i metodologicznym (por. Konecki 2009). Chodzi tu przede wszystkim o prace: H. Blumera, A. Schütza, H. Garfinkla czy E. Goffmana. Do tej grupy należy też z pewnością zaliczyć publikację autorstwa B. Glasera i A.L. Straussa *The Discovery of Grounded Theory*” z 1967 roku (polskie wydanie: *Odkrywanie teorii ugruntowanej*, Kraków 2009), która bywa odczytywana jako swego rodzaju „manifest” czy symboliczne „rzucenie rękawicy” neopozytywistycznej socjologii, w której dominowała w tym czasie dość wyraźnie hipotetyczno-dedukcyjna logika prowadzenia badań, z dużym naciskiem na weryfikowanie istniejących teorii i stosowanie metod ilościowych (por. Glaser, Strauss 2009: 7–8). Co charakteryzuje tego typu podejście do zbierania i analizy danych?

- 1) Celem badania opartego na tej strategii jest raczej generowanie nowej teorii (Glaser, Strauss 2009: 23–31) niż weryfikacja koncepcji już istniejących. Wspomniane generowanie teorii jest tu procesem, w którym badacz musi równolegle koncentrować się na pozyskiwaniu oraz analizowaniu danych. Inaczej mówiąc: w projekcie badawczym nie odnajdziemy wyraźnie wyodrębnionych, z góry zaprojektowanych etapów badania. Najczęściej można je wprowadzić zrekonstruować *post factum*, ale dość trudno przewidzieć ich kolejność „z góry”, przed rozpoczęciem projektu badawczego.
- 2) Wygenerowana teoria powinna być w założeniu teorią średniego zasięgu, odnoszącą się do pewnego zjawiska, procesu bądź też wyodrębnionego obszaru rzeczowego (por. Konecki 2007), a jednocześnie mającą swoje wyraźne umocowanie („ugruntowanie”) w zebranych materiale empirycznym. Przybrać może ona formę teorii rzeczowej (teorii „konkretnego obszaru”) lub teorii formalnej (teorii mającej zastosowanie w różnych obszarach rzeczowych) (Glaser, Strauss 2009: 31). Teoria powinna być zbudowana z powiązanych

ze sobą w spójny sposób pojęć, kategorii, ich własności oraz hipotez dotyczących relacji pomiędzy nimi (Glaser, Strauss 2009: 34). Zaproponowane pierwotnie przez Glasera i Straussa dwa podstawowe warunki, jakie powinna spełniać teoria, to: praca (*work*) – czyli dobre objaśnianie opisywanych zjawisk oraz dopasowanie (*fit*) – czyli zgodność wygenerowanych kategorii z danymi empirycznymi (Glaser, Strauss 2009: 8–9, 186). Warto nadmienić, że w późniejszych opracowaniach (w zależności od kierunku rozwoju czy też „odłamu” metodologii teorii ugruntowanej) liczba warunków stawianych poprawnie wygenerowanej teorii najczęściej była sukcesywnie powiększana (zob. Glaser 1978: 4–6; Strauss, Corbin 1990: 251–258).

- 3) Badanie prowadzone zgodnie ze strategią teorii ugruntowanej powinno się opierać na trzech ważnych, ściśle powiązanych ze sobą procedurach: ciągłego porównywania (zestawiania poszczególnych przypadków z innymi przypadkami, następnie przypadków z wygenerowanymi pojęciami, wreszcie pojęć z innymi pojęciami), kodowania (czyli wyodrębniania pojęć z materiału empirycznego, obejmującego generowanie kategorii i ich własności), i wreszcie teoretycznego pobierania próbek (czyli doboru przypadków poddawanych analizie, podporządkowanego procesowi wyłaniającej się z danych teorii, aż do momentu osiągnięcia poziomu teoretycznego nasycenia) (Glaser, Strauss 2009: 51–55, 84–91), czyli sytuacji, w której badacz nie odnajduje już „w terenie” żadnych nowych danych, które mogłyby rozbudować daną kategorię o kolejne własności. Pewną rolę w procesie badawczym odgrywać powinno również regularne tworzenie w toku prowadzonych analiz notatek (*memos*), w których badacz zapisuje swoje idee i przemyślenia, odnoszące się do analizowanego fragmentu danych, bądź pomysły co do dalszego kierunku badania (Glaser, Strauss 2009: 85–86).

Wraz z rozpowszechnianiem się tej strategii badawczej (nie tylko w socjologii, ale także w pedagogice, psychologii, naukach o zarządzaniu czy naukach o zdrowiu) pojawiały się jej liczne modyfikacje i uzupełnienia pierwotnych wytycznych Glasera i Straussa o kolejne propozycje rozwiązań oraz pewna tendencja do rozbudowywania procedur (wydaje się, że w sposób szczególny dotyczy to procedur kodowania – zob. Glaser 1978; Strauss, Corbin 1990), co nierzadko powodowało gorące metodologiczne spory pomiędzy przedstawicielami różnych jej „odłamów”. Najpoważniejsze chyba pęknięcie” w metodologii teorii ugruntowanej pojawiło się na początku lat 90. XX wieku wraz z opublikowaniem przez A.L. Straussa efektów swojej współpracy z J. Corbin w formie swego rodzaju podręcznika dla praktyków badań jakościowych, prowadzonych w duchu metodologii teorii ugruntowanej (Strauss, Corbin 1990), którego niektóre elementy (przede wszystkim propozycja skorzystania z tzw. paradygmatu kodowania czy „matrycy warunków”) zostały mocno skrytykowane między innymi przez Glasera (zob. np. Glaser, Holton 2004). Druga linia pęknięcia związana jest z podziałem na neopozytywistyczną („obiektywistyczną”) i konstruktywistyczną wersję metodologii teorii ugruntowanej (zob. Charmaz 1999; Mills i in. 2006).

Który z licznych wariantów metodologii teorii ugruntowanej został wykorzystany w opisywanym projekcie? Autor daleki jest od absolutyzowania któregośkolwiek ze wskazanych podejść w obrębie metodologii teorii ugruntowanej. Dlatego w sposobie prowadzenia opisywanego projektu badawczego odnaleźć można rozwiązania zaczerpnięte od przedstawicieli różnych nurtów metodologii teorii ugruntowanej. I tak: ujawnienie fundamentalnych założeń („źródłowych wyobrażeń”) odnoszących się do analizowanej rzeczywistości i zjawisk w niej zachodzących dokonane w rozdziale teoretycznym zbliża jego stanowisko do ujęcia konstruktywistycznego i postulatów Clarke, a jednocześnie nieco oddala od stanowiska Gläsera (ryzyko „zanieczyszczenia” teorii kategoriami wygenerowanymi przez innych badaczy). Również wykorzystanie programów komputerowych typu CAQDAS do wsparcia procesów analitycznych stoi w opozycji do stanowiska Gläserowskiego. Z kolei zastosowane w projekcie procedury kodowania są najbliższe wariantowi zaproponowanemu przez Straussa i Corbin, choć zdaniem autora wykorzystanie paradygmatu kodowania i matrycy warunków w toku analizy powinno być potraktowane jedynie jako rozwiązanie opcjonalne, przydatne w niektórych sytuacjach badawczych, a w innych rzeczywiście może ono sztucznie ograniczyć badaczowi zasięg jego wniosków (por. Konecki 2008: 93). Wreszcie głębokie przekonanie o konieczności stosowania systematycznej, konsekwentnej, dobrze zorganizowanej i wewnętrznie spójnej strategii badawczej, dotyczącej także badań jakościowych, autor niniejszego opracowania podziela z podejściem zaprezentowanym w pierwotnej wersji metodologii teorii ugruntowanej Gläsera i Straussa z 1967 roku. Realizując projekt, badacz miał świadomość tego, że za pomocą badania nie będzie odtwarzał struktury „obiektywnej, niezależnej, zewnętrznej rzeczywistości”, a raczej że będzie to próba rekonstrukcji określonych aspektów rzeczywistości już raz wcześniej zinterpretowanych przez badanych. Dane wykorzystane w projekcie pochodziły z wielu różnych źródeł, co umożliwiło przeprowadzenie procedur triangulacyjnych. Poniżej zaprezentowana zostanie charakterystyka wykorzystanych w projekcie technik badawczych i analitycznych.

Techniki zbierania danych wykorzystane w projekcie badawczym

Wywiad swobodny

Jako technika badawcza wykorzystywana w naukach społecznych wywiad ma dość długą historię. Posługiwano się nim już pod koniec XIX wieku, a za jednego z prekursorów systematycznego jego stosowania uznaje się Ch. Bootha (za: Fontana, Frey 2009: 87–88), który użył tej techniki w badaniu dotyczącym warunków życia mieszkańców Londynu. Wywiad jako odrębna technika badawcza

zyskał swoje instytucjonalne umocowanie w momencie utworzenia Instytutu Galupa (1935). Z czasem dało się zaobserwować coraz wyraźniejsze rozejście się dróg wywiadu ustrukturyzowanego, wykorzystywanego częściej w badaniach ilościowych, sondażowych i wywiadu swobodnego, kojarzonego raczej z nurtem badań jakościowych. Wraz z objęciem przez P. Lazarsfelda stanowiska przewodniczącego American Sociological Association (1963) rozpoczął się okres wyraźnej dominacji sondażu na gruncie socjologii, trwający nieprzerwanie aż do lat 90. XX wieku. Rola wywiadu swobodnego ograniczona została w zasadzie jednego ze sposobów pogłębienia badania bądź też narzędzia ułatwiającego późniejsze stworzenie kwestionariusza. W tym czasie badania jakościowe (a przynajmniej ich nurt powiązany z paradygmatem interpretatywnym) pozostawały stale w dość wyraźnej opozycji wobec głównego nurtu badań i refleksji socjologicznej, najczęściej krytycznie odnosząc się do refleksji P. Lazarsfelda, T. Parsonsa i ich kontynuatorów. W końcu na gruncie socjologii jakościowej pojawiły się dwa „obozy” badaczy: pierwszy – uznający wartość wywiadu jako podstawowego źródła danych, drugi – wskazujący na liczne ograniczenia i mankamenty tej techniki, jako że tym, co otrzymujemy dzięki wywiadowi, są, po pierwsze, dane już wstępnie przetworzone przez naszego rozmówcę, a po drugie, współkreowane przez samego badacza (choćby przez określony sposób doboru i zadawania pytań). Często poruszany i dyskutowany jest również problem trafności, rzetelności i dość ograniczonych możliwości generalizowania na podstawie danych pochodzących z wywiadu (zob.: Kvale 2004: 232–234; Lofland i in. 2009: 125–128). Spór ten stał się jeszcze bardziej wyraźny w latach 90. XX wieku, kiedy to D. Silverman (2007 a także Atkinson, Silverman 1997: 304–325) postawił tezę, że funkcjonujemy obecnie w „społeczeństwie wywiadu” (*interview society*). Silverman i Atkinson twierdzą, że wywiad towarzyszy nam dzisiaj niemal na każdym kroku: tematem wywiadu może być dowolna, najbardziej nawet błaha i banalna kwestia, stale zwiększa się również lista profesji, które na co dzień wykorzystują wywiad jako narzędzie pracy. Prowadzić to może zdaniem autorów nie tylko do trywializacji roli wywiadu, ale jednocześnie do dalszego spadku wartości i wiarygodności danych z niego pochodzących. Wiele nacisku kładzie się również na dążenie do tego, by wywiad bazował na naturalnych umiejętnościach prowadzenia rozmowy przez badacza i badanego, odgrywających w czasie wywiadu raczej rolę partnerów w rozmowie, zamiast wchodzenia w rolę „odpytującego” i „odpytywanego”. Zwraca się uwagę (zob. Konecki 2000: 177–178), że stopniowo zanika niestety pierwotne rozumienie słowa *interview*, odnoszące się raczej do spotkania dwóch osób niż zadawania pytań na z góry określony temat.

Mając pełną świadomość wspomnianych ograniczeń tej techniki i ich możliwego wpływu na kształt badania, autor zdecydował się na wykorzystanie w swoim projekcie wywiadu swobodnego mało ukierunkowanego (zob. typologia wywiadów J. Lutyńskiego, w: Przybyłowska 1978: 61–67) jako wiodącej techniki pozyskiwania danych. Celem ich wykorzystania w opisywanym projekcie było to, aby „bardziej rozumieć, niż wiedzieć” (Fontana, Frey 2009: 97). Innymi słowy, wywiady zostały zastosowane przede wszystkim po to, by dokonać próby (siłą rzeczy:

niepełnej) rekonstrukcji tego, w jaki sposób wolni strzelcy rozumieją poszczególne aspekty swojego codziennego życia zawodowego.

Gdyby pokusić się o nadanie (*post hoc*) pewnej struktury przeprowadzonym przez badacza wywiadam, można wskazać na pewne ich wspólne elementy. Pierwszym z nich była przebiegająca wielotorowo kwestia doboru badanych. W ogólnym sensie można powiedzieć, że rozmówcy dobierani byli w sposób celowy, przede wszystkim spośród osób, które: (1) samodzielnie (2) realizowały pracę umysłową (3) na własny rachunek, (4) jako podstawową aktywność zarobkową, (5) bez posiadania stałego „miejsca pracy” (fizycznej przestrzeni pracy), (6) w oparciu o krótkoterminowe kontrakty (7) realizowane na rzecz różnych podmiotów. Choć jednocześnie dobór próby nosił też do pewnego stopnia znamiona doboru lawinowego. Rozmówcy (nierzadko całkowicie z własnej inicjatywy) wskazywali na kolejne osoby, które można by ich zdaniem określić (lub osoby, o których wiedzą, że same siebie tak określają) mianem wolnych strzelców lub freelancerów, pracujących na podobnych warunkach, i do których warto się zwrócić z prośbą o spotkanie. Przede wszystkim jednak zarówno dobór rozmówców, jak i poruszanych w toku wywiadu kwestii był zgodny ze stosowaną w metodologii teorii ugruntowanej zasadą teoretycznego doboru próbek (*theoretical sampling*) i procedurą ciągłego porównywania (*constant comparative method*) (por. Glaser, Strauss 2009: 81–91; Glaser 1978: 36–54; Strauss, Corbin 1990: 176–193).

Przykładowo w początkowej fazie projektu autor prowadził wywiady w środowisku szkoleniowców i konsultantów biznesowych, którzy w swojej codziennej pracy, mimo samodzielnego jej realizowania, mają dość częsty kontakt *face-to-face* z innymi ludźmi: zarówno ze zleceniodawcami, jak i uczestnikami swoich szkoleń. Dlatego też w celu dokonania porównań w drugiej kolejności postanowił dotrzeć do rozmówców, którzy pracując na podobnych warunkach, jednocześnie mają w swojej pracy nieco bardziej ograniczony kontakt z innymi ludźmi. W tym wypadku za dobrą „grupę porównawczą” uznano programistów. Innym przykładem wykorzystania w praktyce procedur triangulacyjnych i procedury ciągłego porównywania w projekcie badawczym było prowadzenie wywiadów z osobami, które pracują w podobnym do freelancerów trybie, ale różni je na przykład posiadanie stałej siedziby, w której wykonywana jest praca, np. własnego biura (mikroprzedsiębiorcy), lub z osobami, które pracują w domu, często bez ściśle określonych godzin pracy, ale na rzecz jednego, stałego pracodawcy (telepracownicy). Takie wywiady ułatwiały wysycanie kategorii związanych z czasowymi i przestrzennymi aspektami życia zawodowego wolnych strzelców (z podobną intencją przeprowadzono również dwa wywiady swobodne z właścicielami łódzkich biur coworkingowych). W celu uzyskania nieco pełniejszego obrazu analizowanego zjawiska z wykorzystaniem procedury ciągłego porównywania rozmówców dobierano spośród wolnych strzelców pracujących na co dzień w Łodzi i Warszawie. Z kolei w ramach zastosowania procedury triangulacji badaczka część wywiadów prowadzona była we współpracy z zespołem badawczym pracującym pod jego kierownictwem. Łącznie na użytek projektu przeprowadzono czterdzieści cztery pogłębione, nieustrukturyzowane wywiady swobodne oraz dwa wywiady swobodne na podstawie fotografii.

Mimo braku jednolitego, „sztywnego” scenariusza wywiadu czy choćby „listy poszukiwanych informacji” nie można do końca powiedzieć, że przeprowadzone wywiady były szczególnie bliskie codziennej, potocznej rozmowie, co bywa postulowane przez wielu badaczy jakościowych. Po pierwsze – w każdym wywiadzie w wyraźny sposób podkreślone były zarówno rola badacza, cel wywiadu, sposób jego rejestracji, jak i planowany sposób wykorzystania pozyskanych danych. Po drugie – tematyka rozmów również nie była przypadkowa, tylko każdorazowo skoncentrowana wokół życia zawodowego, kariery i codziennej pracy rozmówcy, jej specyfiki, różnych jej wymiarów, ich postrzegania i oceny przez rozmówcę, wpływu na pozostałe sfery codziennego życia etc. Jakkolwiek przebieg rozmowy nigdy nie był całkowicie z góry zaprojektowany przez badacza, jej kierunek wyznaczał nie tylko tok rozumowania i wypowiedzi respondenta, ale również tok rozumowania badacza, który (choćby opracowując wcześniej pozyskane dane) dość dobrze wiedział, jaki wątek warto jeszcze poruszyć, aby przykładowo do pewnego stopnia zweryfikować poprawność wygenerowanych dotychczas kategorii. Po trzecie – wywiady zawsze odbywały się w miejscu i czasie uprzednio wspólnie zaaranżowanym przez badacza i jego rozmówcę, stąd również kontekst rozmowy daleki był od etnograficznego „ideału” rozmowy w „naturalnych warunkach” (zob. też „wywiad jako obserwacja uczestnicząca”, w: Hammersley, Atkinson 2000: 146–157). Prowadzenie wywiadów w takiej formule było niemożliwe choćby przez wzgląd na przeważnie indywidualny, samodzielny (niezespołowy) charakter pracy wolnych strzelców, jak i na to, że ich praca bardzo często wykonywana jest na przykład w domu.

Wszystkie wywiady były (za wcześniejszą zgodą rozmówców) rejestrowane z użyciem dyktafonu, a następnie transkrybowane. Wypowiedzi rozmówców spisywane były słowo po słowie, z podziałem na wypowiedzi badacza i badanego, ale bez przekształcania ich na styl formalny (zob. wytyczne dotyczące transkrypcji wywiadów w: Kvale 2004: 174–175). Uwzględniane były również zarejestrowane przez dyktafon dźwięki paralingwistyczne (np. śmiech, westchnięcia, chrząknięcia, pauzy etc.), ale ze względu na cel, w jakim prowadzone były wywiady, w transkrypcji nie kładziono nacisku na przykład na sekwencję poszczególnych elementów wypowiedzi, długość ich trwania, amplitudy ich głośności itp., jak to się odbywa choćby w analizie konwersacyjnej (zob. „sekwencyjna organizacja rozmowy”, w: Piotrowski 1998: 30–33). Spisany materiał był następnie poddawany procedurom kodowania otwartego z wykorzystaniem programu OpenCode 4.01, a kolejne etapy kodowania rzeczowego i teoretycznego odbywały się już bez wsparcia oprogramowania CAQDAS (zob. Niedbalski 2013: 65–82; 2014). W niniejszej publikacji fragmenty wywiadów służyć będą przede wszystkim jako swego rodzaju „ilustracja” opisywanego w danym miejscu obszaru analizowanego zjawiska. Wykorzystane cytaty zostały dobrane w taki sposób, aby wskazać czytelnikowi różne sposoby i wymiary jego postrzegania przez konkretnych rozmówców. Autor starał się zamieszczać możliwie obszernie fragmenty wypowiedzi swoich rozmówców (bez ingerencji w ich oryginalne brzmienie i formę wypowiedzi), aby możliwe było uchwycenie rozmaitych subtelności i kontekstów omawianych w danym miejscu niniejszej publikacji zagadnień

Osobiste uczestnictwo i doświadczanie jako forma obserwacji zjawiska

Wyzwaniem, z jakim musiał zmierzyć się badacz, było to, w jaki sposób można podjąć się przeprowadzenia socjologicznej obserwacji codziennej pracy wolnych strzelców w sytuacji, w której brak jest zarówno stałego miejsca i czasu wykonywania pracy, jak i jej społeczno-organizacyjnego kontekstu, a która dodatkowo dość często odbywa się w prywatnej przestrzeni własnego mieszkania. Był to dla autora kluczowy problem, szczególnie że z perspektywy założeń projektu badawczego wyjątkowo cenne wydawało się uzyskanie dostępu do perspektywy osoby bezpośrednio zaangażowanej w badane zjawisko. Polecana niekiedy w podobnych sytuacjach technika shadowingu (zob. Kostera 2003: 111–114), wykorzystywana do obserwacji ludzi w ich codziennej pracy (zob. Perlow 1999: 62; McDonald 2005), mogłaby mieć sens i uzasadnienie, gdyby owa praca była wykonywana w fizycznej przestrzeni konkretnej organizacji lub na przykład jakiejś ogólnodostępnej przestrzeni publicznej. Obserwacja tego typu prowadzona w prywatnej przestrzeni domu badanego wydawała się badaczowi zbyt dużą ingerencją w jego życie i mogłaby spotkać się z niezrozumieniem lub w pełni zrozumiałym oporem. Jednocześnie w kontekście wspomnianych wyżej ograniczeń techniki wywiadu niezbędne było przeprowadzenie pewnej formy triangulacji źródeł danych (Hammersley, Atkinson 2000: 236). Jak rozwiązano ten problem?

W przypadku projektu badawczego, do którego odnosi się niniejsza publikacja, sprawę do pewnego stopnia ułatwiło osobiste zaangażowanie autora w wykonywanie pracy zawodowej w formie freelancingu. Przez trzy lata (2008–2011) badacz pracował jako wolny strzelec w branży szkoleniowo-doradczej, zajmując się realizacją projektów dla kilkunastu różnych zleceniodawców (firm, organizacji pozarządowych i stowarzyszeń, instytucji edukacyjnych oraz osób prywatnych) z całej Polski. Początkowo pracował jako *freelancer* „w pełnym wymiarze godzin” (2008–2011), a następnie (od 2011 roku) podjął pracę etatową na jednej z uczelni, nadal łącząc ją (na zasadzie pracy dodatkowej) z projektami szkoleniowo-doradczymi. Podstawowe zadania zawodowe realizowane w tym czasie były związane przede wszystkim z tworzeniem autorskich programów szkoleniowych, prowadzeniem szkoleń, warsztatów oraz indywidualnych konsultacji, a w pewnym stopniu także z opracowywaniem artykułów do czasopism adresowanych do kadry kierowniczej (kierownicy sprzedaży i kierownicy produkcji). Wspólnym mianownikiem wszystkich tych projektów była problematyka koncentrująca się wokół szeroko rozumianych kompetencji „miękkich” pracowników, pracy z zespołami pracowniczymi, budowania ścieżek karier zawodowych, a także zarządzania personelem w przedsiębiorstwach. Osobiste uczestnictwo i pewne doświadczenia wyniesione z własnego życia zawodowego były dla badacza punktem wyjścia do rozpoczęcia realizacji omawianego projektu badawczego. Pomysł na projekt pojawił się wraz z uświadomieniem sobie, że coraz większa liczba napotykanych osób z różnych branż zaczyna realizować swoją karierę zawodową w oparciu o pracę inną niż pra-

ca „etatowa” w jej tradycyjnym rozumieniu. Przyczyny tego zjawiska zdawały się na pierwszy rzut oka leżeć po stronie rynku pracy (trudności w znalezieniu stałego zatrudnienia), ale także po stronie samych jego uczestników (szczególnie tych dopiero wkraczających na rynek pracy), mających często zdecydowanie odmienne oczekiwania wobec swojego życia zawodowego niż choćby pokolenie ich rodziców.

„Osobiste doświadczanie”, rozumiane tu jako specyficzna technika zbierania danych, omówione zostaje dopiero na drugim miejscu z dwóch względów. Po pierwsze, jak sygnalizowano na początku książki, prowadzone badanie zdecydowanie nie miało być w zamyśle badaniem autoetnograficznym, którego efektem końcowym miałyby być „opowiadanie czytelnikowi własnej historii” czy sporządzenie pewnego pogłębionego, opartego na własnych przeżyciach opisu konkretnego zjawiska (por. Lofland i in. 2009: 33–34; 2010: 195–196). Po drugie, dane pozyskiwane w ten sposób miały dla badacza status drugorzędny, wtórny wobec danych pochodzących z pozostałych źródeł. Badacz w roli uczestnika zjawiska miał możliwość doświadczania pewnych sytuacji „na własnej skórze”, a jednocześnie mógł do pewnego stopnia weryfikować to, czego dowiadywał się z innych źródeł, poprzez konfrontację własnych doświadczeń z doświadczeniami innych osób. Przykładowo w początkowej fazie projektu, a jednocześnie w początkowej fazie pracy w charakterze wolnego strzelca, kluczową trudnością, z jaką się mierzył, było efektywne pozyskiwanie kolejnych zleceń. Pierwsze miesiące tego typu pracy nie różniły się w zasadzie od standardowego sposobu poszukiwania zatrudnienia (tj. odpowiadanie na pojawiające się ogłoszenia i wysyłanie dokumentów aplikacyjnych do pracy przy konkretnych projektach szkoleniowych). Prowadząc, a następnie analizując kolejne wywiady, badacz dowiadywał się, że jest to częsty problem, na który skarżą się wielu wolnych strzelców, a zarazem pewne „wspólne doświadczenie”, dość powszechne wśród początkujących freelancerów. Z danych zebranych w toku wywiadów wynikało, że pozyskiwanie pierwszych zleceń dużo lepiej rozpocząć od poszukiwań w ramach osobistej sieci kontaktów. I rzeczywiście okazało się, że taki sposób cechowała zdecydowanie większa skuteczność niż wspomniane wysyłanie dokumentów aplikacyjnych w odpowiedzi na wyszukane ogłoszenia.

Podobnie rzecz się miała na przykład z kwestią: samodzielnej organizacji pracy, braku wyraźnego rozgraniczenia miejsca i czasu pracy od miejsca i czasu odpoczynku, doboru odpowiednich form umów cywilnoprawnych do specyfiki konkretnych projektów, radzenia sobie z nieterminowymi płatnościami etc. Dane pochodzące z wywiadów dość często służyły badaczowi za rodzaj swego rodzaju „poradnika” lub „przewodnika” ze wskazówkami, którymi mógł się kierować, odgrywając rolę szkoleniowca freelancera, a jednocześnie pełniły funkcje triangulacyjne w obszarze zdobywania *know-how*, jak i docierania do zasobów tzw. wiedzy ukrytej (*tacit knowledge*) (Kostera 2003: 116), do pewnego stopnia niwelując wspomniane wyżej ograniczenia wywiadu. Istotniejsze spostrzeżenia badacza były odnotowywane, podobnie jak w przypadku notatek z typowej obserwacji uczestniczącej, a następnie kodowane w sposób analogiczny do danych pozyskanych z innych źródeł. Zwraca się uwagę (Lofland i in. 2009: 31–32, 34–35, 37), że takie

potraktowanie własnego doświadczenia może nieść ze sobą wiele korzyści, szczególnie we wstępnej fazie projektu, kiedy w grę wchodzi konieczność uzyskania dostępu do osób, które mogłyby zostać objęte badaniem. Ale może mieć również znaczenie także i w etapach późniejszych, kiedy potrzebne jest podtrzymywanie intelektualnego zainteresowania analizowaną problematyką oraz dalszej motywacji do prowadzenia badania. Postulaty związane z koniecznością uwzględniania osobistego doświadczenia w projektach badawczych pojawiają się od dłuższego czasu także w polskiej socjologii.

Jak pisała A. Wyka (1993: 29):

Badacz często też sam uczestniczy [...] w badanej praktyce życiowej, sam osadzony jest we wspólnym konkretnym społeczno-historycznym na równi ze swymi badanymi. Ponadto perspektywę diachroniczną próbuje w jednym zamierzeniu badawczym połączyć z synchroniczną, gdyż ciągi faktycznych działań przekłada na struktury znaczące (np. typy mentalności, wizje świata, typy stylów życia). Może najwyraźniej widać tę przemienność perspektyw w badaniach nad ruchami społecznymi czy stylami życia [...].

Zwraca się również uwagę, że tego typu podejście bywa szczególnie użyteczne w przypadku badań, które dotyczą „zjawisk złożonych treściowo i znaczeniowo, na przykład stylu życia” oraz zjawisk „zmiennych, stających się, o charakterze żywego procesu społecznego” (Wyka 1993: 66–67). Zdaniem autora problematyka opisywanego projektu badawczego obejmowała taką właśnie kategorię zjawisk. Ze względu na to, że jest ono w rzeczywistości polskiego rynku pracy zjawiskiem relatywnie „młodym” i dopiero wyłaniającym się (przez co w wielu aspektach nadal niejednoznacznym), a tym samym dość trudnym do zdefiniowania nawet przez samych jego uczestników, wiedza „insidera” i osobiste doświadczenie, na bieżąco zestawiane z doświadczeniem innych osób, niejednokrotnie okazywały się wyjątkowo cennym i użytecznym zasobem, znacząco ułatwiającym interpretację i analizę pozyskiwanych danych.

Dzięki samodzielnemu zaangażowaniu badacza w realizację kariery wolnego strzelca możliwe było prowadzenie analizy bliskiej zaproponowanemu przez A. Wykę (1993: 58) schematowi badań poprzez wspólne doświadczanie, składającemu się z czterech kolejnych etapów: (1) działanie i doświadczanie – zbieranie danych obserwacyjnych, przy jednoczesnym zawieszeniu myślenia o zjawisku w kategoriach teoretycznych, (2) refleksja – wycofanie się badacza z sytuacji doświadczania, formułowanie intuicji badawczych ugruntowanych we własnym doświadczeniu, (3) integrowanie – łączenie danych pozyskanych z osobistego doświadczenia z wiedzą na temat zjawiska pochodzącą z innych źródeł, w tym z zastanej wiedzy o przedmiocie badania, (4) komunikowanie się i planowanie (sprzężenie zwrotne) – forma weryfikacji czy też walidacji i uogólniania zdobytej wiedzy w konfrontacji z podmiotami badania (innymi uczestnikami zjawiska) oraz ich sposobami percepcji zjawiska (co było realizowane w trakcie prowadzonych sukcesywnie wywiadów swobodnych, a także prywatnych rozmów z wolnymi strzelcami).

Takie podejście do uczestnictwa i doświadczania jako specyficznej formy obserwacji zjawiska ma, jak się zdaje, również pewne cechy wspólne z propozycją uzupełnienia tradycyjnego podziału ról badacza-observatora (całkowity uczestnik, uczestnik jako obserwator, obserwator jako uczestnik, całkowity obserwator) o rolę *participant-experencer* (dosł. „uczestnik doświadczający”), o której wspominają między innymi badacze nurtu wirtualnej etnografii (por. Walstrom 2003; Garcia i in. 2009: 58–59; Markham 2009: 231–232). W kontekście badań prowadzonych online pod tą nazwą kryje się taka „pozycja obserwacyjna”, która opiera się na uczestnictwie w zbiorowości objętej badaniem, bez jednoczesnej możliwości bezpośredniego obserwowania działań innych jej uczestników (ze względu na brak fizycznej współobecności), ale za to z możliwością samodzielnego doświadczania tego, na czym polega bycie jej członkiem. Dotyczy to zbiorowości, które przynajmniej jakąś część swoich działań i dyskusji związanych z codziennymi problemami prowadzą w różnych „miejscach” Internetu. Wolni strzelcy również mogą być rozpatrywani jako jedna z tego typu zbiorowości – także ze względu na to, że istotnym aspektem ich pracy jest dość częsta obecność w Internecie (między innymi jako „miejscu” ich profesjonalnej autoprezentacji, pozyskiwania nowych zleceń, a także dlatego że jest to narzędzie ich codziennej pracy oraz przestrzeń wymiany doświadczeń związanych z wykonywaną pracą, wytwarzania i podtrzymywania ideologii uzasadniającej taki a nie inny sposób realizacji kariery zawodowej).

Oczywiście należy mieć na uwadze, że taki sposób gromadzenia danych również nie jest wolny od ograniczeń. Duża część wątpliwości o charakterze metodologicznym wiąże się z możliwością dość znacznej ingerencji badacza w obserwowane zjawisko, na przykład poprzez zbyt silne osobiste zaangażowanie w obserwowane procesy. Co za tym idzie, nietrudno tu o całkowite zgubienie dystansu wobec analizowanego zjawiska, wymieszania roli uczestnika z rolą badacza-observatora i branie otaczającej rzeczywistości za pewnik, a tym samym: o utratę zdolności dostrzegania różnych, często niezwykle subtelnych kwestii, co jest problemem od dawna szeroko dyskutowanym w kontekście stosowania rozmaitych odmian i wariantów obserwacji przez badaczy społecznych (por. Konecki 2000: 144, 152–155; Silverman 2007: 87–90, 240; Hammersley, Atkinson 2000: 118–120; Lofland i in. 2009: 47–48; Kubinowski 2010: 202; Kostera 2003: 117). Pewne wątpliwości rodzi również kwestia weryfikowalności wiedzy pochodzącej z osobistego doświadczenia oraz samego przebiegu postępowania badawczego realizowanego w takim modelu (zob. Wyka 1993: 61–63, 65).

Wywiad swobodny z wykorzystaniem fotografii

Kolejną techniką pomocniczą zastosowaną w projekcie był wywiad swobodny na podstawie fotografii. Użycie danych wizualnych ma również dość długą tradycję w naukach społecznych. Warto tu wspomnieć choćby dość głośną wizualną etnografię autorstwa M. Mead i G. Batesona, opracowaną na podstawie badań prowadzonych przez nich na wyspie Bali w latach 1936–1939 (Bateson, Mead 1942), choć

jednocześnie należy zaznaczyć, że w antropologii tego typu techniki badawcze, korzystające ze wsparcia fotografii, pojawiły się nieco wcześniej, między innymi w badaniach T.H. Huxleya (Banks 2009: 50–52; zob. też Olechnicki 2003: 30–33). Do dnia dzisiejszego socjologia wizualna urosła do rangi ważnej subdyscypliny, z dość bogatym dorobkiem i różnymi, nierzadko znacząco odmiennymi w wielu aspektach podejściami metodologicznymi. Wydaje się, że co najmniej od kilku lat mamy do czynienia ze swoistym renesansem socjologii wizualnej i jej rozkwitem w różnych odmianach. Celem niniejszego podrozdziału nie będzie próba prezentacji tych ujęć, a jedynie możliwie syntetyczny opis techniki badawczej wykorzystanej w omawianym projekcie jako uzupełniający sposób pozyskiwania danych.

Skorzystanie z techniki wywiadu na podstawie fotografii było uwarunkowane kierunkiem, w jakim w pewnym momencie zmierzał projekt badawczy. Na pewnym etapie jego rozwoju dość kłopotliwe do opisanego dla badacza stawały się między innymi rozmaite czasowe i przestrzenne aspekty pracy wolnych strzelców. Stąd sięgnięcie do danych wizualnych wydawało się użyteczne dla krytycznego spojrzenia na kategorie wygenerowane w toku wcześniejszych etapów analizy danych oraz dalszego rozbudowywania ich o nowe elementy, trudne do uchwycenia z użyciem innych technik (zob. wywiad fotograficzny jako metoda pomocnicza, w: Sztompka 2005: 68). Można powiedzieć, że był to swego rodzaju „naturalny” etap rozwoju projektu czy też kierunek, w jakim poszło badanie, wyznaczony przez przeanalizowane wcześniej dane empiryczne, co jest zgodne z założeniami metodologii teorii ugruntowanej.

Przesłanki wykorzystania rozmaitych typów materiałów wizualnych jako elementu sytuacji wywiadu mogą być różne, w zależności od potrzeb badacza i specyfiki realizowanego przez niego projektu. Najczęściej wymienia się wśród nich dążenie do pobudzenia pamięci, wspomnień i uwagi rozmówcy bądź też chęć poszerzenia zebranego materiału empirycznego o nowe treści, trudne do uzyskania za pomocą innych technik badawczych. W przypadku omawianego projektu cel zastosowania wywiadu na podstawie fotografii był podobny. Wspominane wyżej trudności związane z dość mocno ograniczonymi możliwościami przeprowadzenia tradycyjnie pojmowanej obserwacji codziennej pracy zawodowej wolnych strzelców spowodowały konieczność doboru technik uzupełniających, które pozwoliłyby badaczowi na nieco bardziej dokładne przyjrzenie się obszarom doświadczenia codziennej pracy i kariery zawodowej poza organizacją, trudnym do uchwycenia wyłącznie na podstawie analizy danych o charakterze werbalnym.

Do udziału w tej części badania zaproszono dwóch zawodowych fotografów pracujących w charakterze wolnych strzelców. Wybór ten był podyktowany przede wszystkim dążeniem do zminimalizowania możliwości ingerencji badacza w obserwowaną sytuację. Ze względu na to, że aparat fotograficzny stanowi „naturalny” element codziennego profesjonalnego ekwipunku w pracy zawodowej fotografa, sytuacja tworzenia „fotoreportażu” z typowego dnia pracy nie była dla nich sytuacją wymuszoną (co zapewne miałyby miejsce, gdyby uczestnikami tej części badania byli przedstawiciele innej branży – np. szkoleniowcy, konsultanci biznesowi czy programiści). Materiał zdjęciowy, który służył za punkt wyjścia do rozmowy

na temat codzienności ich życia zawodowego, był tworzony i dobierany przez nich w pełni samodzielnie, bez wcześniejszej ingerencji badacza. Zadaniem, jakie postawił im badacz przed spotkaniem, było stworzenie (lub wyszukanie w prywatnym archiwum) fotorelacji z „typowego” dnia ich pracy zawodowej, uwzględniającego wszystkie najważniejsze z ich perspektywy elementy czy też „typowe” wydarzenia, do jakich dochodzi w ciągu takiego dnia.

Kwestia doboru zdjęć, które były później omawiane w czasie wywiadu, pozostawała całkowicie po stronie badanych. Wykorzystana technika badawcza była więc w kilku punktach zbieżna z procedurą określaną czasem jako *self-directed photography*, która bywała stosowana przykładowo do badań problemu bezdomności i jego usytuowania w przestrzeni miejskiej (Radley i in. 2005; Konecki 2010) bądź w badaniach sposobów postrzegania różnych elementów rzeczywistości społecznej przez dzieci (Sharples i in. 2003; Mizen 2005). Zasadnicza różnica pomiędzy wdrożonym rozwiązaniem a typowo pojmowaną *self-directed photography* polegała na tym, że w przypadku omawianego projektu badacz nie wyposażał badanych w niezbędny sprzęt (jak wspomniano, był on dla nich narzędziem codziennej pracy) i dopuszczał korzystanie w czasie wywiadów ze zdjęć archiwalnych. Zrobione przez fotografów wolnych strzelców zdjęcia stawały się przesłanką do rozmów na temat różnych aspektów doświadczanej przez nich codzienności życia zawodowego (por. Sztompka 2005: 66–70). Każde z wybranych przez rozmówcę zdjęć było przez niego opisywane pod kątem tego, co przedstawia i z jakimi aspektami codziennej pracy jest powiązane. Badacz zachęcał rozmówców do jak najbardziej rozbudowanych i szczegółowych wypowiedzi dotyczących omawianej w danym momencie sytuacji, ale jednocześnie miał możliwość dopytywania o kwestie, które nie były dla niego wystarczająco jasne lub o takie, które wymagały uszczegółowienia. Tym samym rozmówca występował tu w roli partnera, który pomaga badaczowi w zrozumieniu treści zdjęć i elementów rzeczywistości badanego, do których się odnoszą (zob. Olechnicki 2003: 175–177). Zdjęcia stawały się również w przypadku obu wywiadów pretekstem do przejścia w rozmowie do zagadnień bardziej ogólnych, związanych na przykład ze specyfiką pracy fotografów wolnych strzelców, z jej wadami, zaletami, przestrzeniami, w których bywa realizowana, sposobami pozyskiwania nowych zleceń etc. Większość zdjęć przynoszonych przez rozmówców pomijała szereg aspektów związanych z przygotowaniem do realizacji sesji fotograficznej czy pracą nad efektem finalnym (np. dobór, korekta, retusz zdjęć), a koncentrowała się przede wszystkim na treści zrealizowanej sesji. Tym samym zadaniem badacza było również dopytanie o „brakujące”, nieprzedstawione na zdjęciach elementy dnia pracy. Można więc powiedzieć, że przeprowadzone rozmowy miały charakter specyficznie pojętych wywiadów swobodnych o niskim stopniu ustrukturyzowania, w których fotografie stanowiły głównie pretekst do poruszania określonych wątków, ich rozwijania bądź doprecyzowywania.

Podobnie jak w przypadku pozostałych technik wykorzystanych w projekcie użycie techniki wywiadu z wykorzystaniem fotografii budzić może pewne wątpliwości natury etycznej (z reguły dość podobne do tych, które pojawić się mogą

w sytuacji prowadzenia obserwacji uczestniczącej ukrytej), związane na przykład z brakiem świadomości „pośredniego” uczestnictwa w badaniu osób, których wizerunki pojawiały się na zdjęciach. Jakkolwiek badacz nie zagłębiał się w osobiste historie i charakterystyki osób, których wizerunki widniały na fotografiach i kwestie te nie stanowiły tematu wywiadów, jednak nie sposób było uniknąć pewnych wzmianek na temat tych osób, choćby w kontekście specyfiki projektu realizowanego w opisywanym przez rozmówców „dniu z życia zawodowego”. Szanując prywatność badanych, zarówno rozmówców, jak i osób, których wizerunki pojawiały się na fotografiach, kierując się zasadą poufności i anonimowości, badacz nie ujawnia w swoim raporcie badawczym żadnych elementów, które mogłyby w jakikolwiek sposób posłużyć do identyfikacji osób, o których była mowa (w tym wizerunków fotografowanych osób), co jest zgodne z ogólnymi wytycznymi *Kodeksu Etyki Socjologa* PTS. Pojawiały się tu również pewne wątpliwości natury metodologicznej, związane na przykład z kwestią samodzielnego doboru zdjęć, które prezentowane były badaczowi przez rozmówców. Badacz ponownie miał tu do czynienia z danymi uprzednio przetworzonymi, wyselekcjonowanymi, a często dodatkowo poddanymi obróbce graficznej przez badanych, stąd jego dążenie do bycia „bliżej badanej sytuacji” dzięki użyciu tej techniki badawczej mogło w praktyce okazać się dość złudne (szerzej o wadach wywiadu na podstawie fotografii pisze choćby Olechnicki 2003: 178–180).

Wykorzystanie Internetu jako źródła danych zastanych

Jedną z naturalnych „przestrzeni” obecności i działań wolnych strzelców jest Internet (jak zauważył jeden z rozmówców autora: „moje miejsce pracy może być wszędzie tam, gdzie jest dostęp do stałego łącza internetowego”). Jednocześnie stał się on przestrzenią do poszukiwania nowych klientów, utrwalania relacji z wcześniejszymi zleceniodawcami, profesjonalnej autoprezentacji, a z perspektywy opisywanego projektu – również zamieszczania przez użytkowników rozmaitych treści dotyczących specyfiki ich pracy i wymiany opinii na ten temat. Ponadto zdaniem części badaczy (Kubczak 2005: 368–369) tożsamość online bywa często silnie związana z tożsamością offline. Decyzja o wykorzystaniu materiałów pochodzących z Internetu jako jednego ze źródeł danych była podyktowana przede wszystkim chęcią możliwie jak najpełniejszego zrozumienia specyfiki codziennego życia zawodowego wolnych strzelców w różnych jego obszarach.

Jakościowe badania online, mimo swojego stosunkowo krótszego „stażu” wśród podejść badawczych, są współcześnie już dość mocno zróżnicowane pod względem podłoża teoretycznego i metodologicznego. Wpisują się w szeroki, interdyscyplinarny nurt badań nad komunikacją zapośredniczoną przez komputer (*computer-mediated communication* – CMC) (Markham 2009: 224; Kubczak 2005: 360–362). Zbiorczo (choć jak się zdaje, nie zawsze w uzasadniony sposób) używa się w odniesieniu do nich często etykiety „wirtualna etnografia”, acz właściwsze

w przypadku wielu analiz byłoby mówienie na przykład o studium przypadku, analizie fenomenologicznej, analizie narracyjnej, teorii ugruntowanej, analizie biografii etc. (Markham 2009: 227). Ogół jakościowych badań online można podzielić na trzy typy (za: Rigaux-Bricmont, El Kamel 2009). Pierwszy z nich obejmuje badania, w których z danych zawartych w Internecie korzysta się opcjonalnie, jako z dodatkowego, uzupełniającego źródła, w projektach, których cel badawczy niekoniecznie jest powiązany z pogłębioną analizą sfery ludzkich działań online, a który może być w jakiejś części zrealizowany dzięki temu, że zapewnia on wygodny (*convenient*), tani (*economic*), a jednocześnie gwarantujący poufność (*confident*) dostęp do wartościowych danych. Typ drugi obejmuje projekty, których cel badawczy oraz „miejsce” prowadzenia badania są nierozweralnie związane z Internetem, a zebrane dane są uznawane za dane podstawowe dla projektu, jak na przykład w badaniach różnorodnych wirtualnych społeczności (*virtual communities*) w czy studiach przypadków dotyczących wykorzystania sieci w jakimś konkretnym obszarze życia społecznego (np. w edukacji). Trzeci typ obejmuje badania wirtualnych światów (*virtual worlds*), czyli „przestrzeni” internetowych, w których życie użytkowników toczy się przez cały czas, bez względu na to, czy są oni w danej chwili obecni online, czy też nie (np. wiele gier internetowych). Wśród stosowanych w tego typu badaniach jakościowych technik badawczych wymienia się najczęściej analizę danych zastanych, ale także obserwację, wywiady o różnym poziomie standaryzacji i zogniskowane wywiady grupowe (fokusy) online. Na użytek opisywanego projektu wykorzystana została analiza danych zastanych, mieszcząca się w pierwszym z wymienionych przez L. El Kamel i B. Rigaux-Bricmont typów analiz online jako uzupełniające źródło danych.

Analiza danych pochodzących z Internetu była prowadzona w projekcie równolegle do wywiadów swobodnych prowadzonych z wolnymi strzelcami jako kolejna z form triangulacji danych, ale jednocześnie narzędzie ułatwiające modyfikowanie i wysycanie kategorii, które zarysowywały się stopniowo w toku kolejnych etapów kodowania danych pochodzących z wywiadów. Była także narzędziem ułatwiającym wyznaczenie dalszych kierunków projektu i uchwycenie wątków, które mogły na przykład zostać poruszone w kolejnych wywiadach etc. Dla zilustrowania logiki wykorzystania takiej sekwencji technik badawczych można przytoczyć przykład pracy nad kategorią „motywacji do rozpoczęcia pracy freelancerskiej”, która została wygenerowana w toku analizy wywiadów. Badacz zaobserwował, że duża część rozmówców pytana o to, co skłoniło ich do podjęcia pracy realizowanej w takiej formie, przytacza podobne, powtarzające się schematy, akcentując między innymi: niechęć do pracy wykonywanej w systemie „od 9.00 do 17.00”, pragnienie posiadania większej niż na etacie autonomii w zakresie doboru zadań zawodowych oraz ponoszenia większej odpowiedzialności za ich efekty, chęć „bycia swoim własnym szefem” czy wreszcie przeciwstawianie poczucia wolności poczuciu bezpieczeństwa. Ta powtarzalność podobnych do siebie odpowiedzi skłoniła badacza do poszukiwania innych „miejsc”, w których wolni strzelcy także wypowiadają się na temat specyfiki swojej pracy. „Miejscem”, które nasuwało się w dość oczywisty

sposób, były fora internetowe i grupy tematyczne, w szczególności te w obrębie biznesowych serwisów społecznościowych (np. w serwisie GoldenLine), gdzie, jak się okazało, poza omawianiem problemów *stricto* zawodowych toczyły się gorące dyskusje i spory między innymi na temat sposobów definiowania freelancingu, w których często pojawiały się tłumaczenia dość podobne do tych odnajdowanych w wywiadach:

etat – niewolnik,

jednostka niesamodzielna freelance – niezależna

Jak chcesz to do cholery pogodzić, to się wyklucza więc zdecyduj się... albo grasz albo sędziujesz :) [post z dn. 20.07.2010 r. na forum grupy „Freelance”, www.goldenline.pl].

Co więcej – można tam było odnaleźć również wiele interesujących dla badacza odnośników do artykułów na stronach, które miały pomóc wytłumaczyć „nowicюзom”, o co chodzi w pracy wolnego strzelca, a często także do książek określonych autorów, które „warto przeczytać, aby zastanowić się nad swoim dotychczasowym życiem zawodowym”. Spostrzeżenie, że objaśnienia doświadczanej rzeczywistości miewają dość wyraźne umocowanie choćby w literaturze nurtu „psychologii popularnej”, „rozwoju osobistego” czy szerzej w tzw. etyce autentyczności, było przyczyną wyodrębnienia z danych całkiem nowej kategorii „ideologia *freelance*” i dalszego jej nasycania pod nieco innym kątem niż w przypadku kategorii „motywacja do rozpoczęcia pracy freelancerskiej”.

Dane pozyskiwane z forów internetowych i grup dyskusyjnych, ale także z artykułów i innych publikacji dotyczących freelancingu były kodowane w sposób analogiczny do danych pochodzących z innych źródeł. Traktowane były jako specyficzna forma materiałów zastanych: jako „fotografia” zrobiona w danym momencie życia konkretnego forum czy grupy dyskusyjnej. Warto zasygnalizować, że w przypadku analizy forów internetowych, grup dyskusyjnych, czatów, gier online etc. nie jest to oczywiście jedyna możliwość podejścia do materiału empirycznego. Trwałe i mniej lub bardziej aktywne uczestnictwo w ich życiu może także przybrać na przykład formę bardziej regularnie prowadzonej obserwacji online, uwzględniającej to, że dane tekstowe (zdaniem niektórych, zob. np. Markham 2009: 223, w dalszym ciągu najistotniejsze dla badaczy jakościowych wśród różnych typów danych dostępnych w Internecie) są w Internecie najczęściej tworem „wielopiętrowym” (np. poprzez wykorzystanie odnośników do innych miejsc w sieci, możliwości komentowania czy dyskusowania różnych kwestii), niezwykle dynamicznym (w wielu przypadkach poszczególne wątki mogą być edytowane, modyfikowane, zamykane i usuwane już po ich zamieszczeniu), a często dodatkowo trwale połączonym z innymi typami danych (wizualnymi, dźwiękowymi etc.).

Wykorzystanie zasobów internetowych jako danych zastanych również niosło ze sobą pewne ograniczenia. Były one związane nie tylko z tym, że potraktowanie materiałów jako danych zastanych w konkretnym „momencie historycznym”

może mocno zawęzić możliwości, jakie oferuje badaczowi Internet, ale także z tym, że rodzą one szereg wątpliwości natury etycznej (por. Jones 1994). Mimo coraz częstszych prób dostosowywania kodeksów etycznych badaczy społecznych do warunków badań prowadzonych online, a także pojawiających się propozycji tworzenia całkowicie nowych rozwiązań (np. ze strony Association of Internet Researchers), niezwykle trudno jest rozstrzygnąć takie kwestie, jak na przykład: poufność danych pochodzących z różnych „miejsc” Internetu, w zależności od uznawania ich przez użytkowników za przestrzeń prywatną bądź publiczną; możliwy rozdźwięk pomiędzy celami badawczymi a tzw. netykietą lub wewnętrznymi regulacjami określonej przestrzeni Internetu; kwestia tzw. lurkingu (podglądania) jako sposobu zbierania danych w sieci.

Techniki opracowania i analizy danych

Kodowanie rzeczowe i teoretyczne

Dane zgromadzone z wykorzystaniem opisanych powyżej technik były transkrybowane, a następnie poddawane procedurom kodowania. Najogólniej można powiedzieć, że kodowanie rozumiane tu jest jako proces porządkowania danych (Lofland i in. 2009: 275), polegający na wyodrębnianiu z nich kategorii, a następnie stopniowym wiązaniu ich ze sobą w bardziej usystematyzowany sposób, dający podstawę do stworzenia spójnej koncepcji opartej na tym, co zostało odnalezione w materiale empirycznym. Innymi słowy – jest stopniowym przechodzeniem od danych empirycznych w kierunku wewnątrznie powiązanego ze sobą, ustrukturyzowanego zestawu pojęć teoretycznych, będących ich odzwierciedleniem. W projekcie zastosowany został dwuetapowy schemat kodowania, najbliższy (choć nie do końca tożsamy) temu, który został zaproponowany przez Straussa i Corbin (1990).

Relatywnie wysoki poziom skodyfikowania procedur analitycznych metodologii teorii ugruntowanej sprawia, że na przestrzeni ostatnich lat rośnie liczba aplikacji komputerowych wspierających proces badawczy, spójnych z jej logiką (Dohan, Sanchez-Jankowski 1998: 479–480), znacznie ułatwiających badaczowi prowadzenie kodowania. Zwraca się uwagę (Dey 2004: 84), że tendencję tę można powiązać z coraz większym naciskiem, jaki się kładzie w badaniach jakościowych nie tylko na to, w jaki sposób powinno się pozyskiwać dane, ale także na poszukiwanie coraz bardziej efektywnych sposobów na dopracowane warsztatowo i systematyczne prowadzenie ich analizy. Podkreśla się ponadto (Dohan, Sanchez-Jankowski 1998: 478–479; Séror 2005: 321), że o ile badacze ilościowi od dość dawna rutynowo korzystają ze wsparcia analiz przez narzędzia typu SPSS czy SAS, o tyle do kwestii oprogramowania typu CAQDAS (*Computer-Assisted Qualitative Data Analysis Software*) wielu badaczy jakościowych podchodzi ostrożnie i z dużo większym dystansem. Ich obawy dotyczą przede wszystkim możliwości pojawienia się szkodliwych dla przebiegu procesu analitycznego ograniczeń i niebezpieczeństw

(Dohan, Sanchez-Jankowski 1998: 480), jak choćby „fetyszyzacja” procesu kodowania (*coding fetishism*) kosztem pogłębionej, konceptualnej strony analizy danych bądź wytyczanie zbyt ścisłej i jednokierunkowej ścieżki prowadzenia analiz (Séror 2005: 325). Aby uniknąć takiego „automatyzmu” w wyłanianiu kategorii z materiału empirycznego z użyciem oprogramowania CAQDAS, warto pamiętać o tym, by spełniały one wymóg jednoczesnej analityczności i uwrażliwiania (por. Glaser, Strauss 2009: 36). Drugie ze wspomnianych zagrożeń można do pewnego stopnia zniwelować, dokonując regularnego przeglądu generowanych kategorii i rekodowania danych, jeżeli sytuacja tego wymaga. Wspomniana wyżej logika prowadzenia projektu zgodnie z wytycznymi metodologii teorii ugruntowanej, widoczna w wielu aplikacjach CAQDAS również bywa traktowana jako zarzut, powtarzany zwłaszcza przez część etnografów, przyzwyczajonych do dużo mniej ustrukturyzowanego sposobu prowadzenia analizy (Dohan, Sanchez-Jankowski, ibidem: 485).

Pośród współczesnych aplikacji CAQDAS, te najbogatsze w opcje, poza standardowymi możliwościami związanymi z kodowaniem danych tekstowych, oferują między innymi takie udogodnienia, jak choćby możliwość bezpośredniego kodowania fotografii, czy danych audiowizualnych bez konieczności ich wcześniejszej transkrypcji do postaci tekstu, czy też konstruowanie rozbudowanych diagramów integrujących. W opisywanym projekcie, który opierał się w dużej mierze o analizę materiałów tekstowych, wykorzystano zdecydowanie prostszą, a jednocześnie dość użyteczną aplikację, która jednak znacząco ułatwiała autorowi przeprowadzenie kodowania rzeczowego, a jednocześnie pozwalała na trzymanie materiału „w ryzach” i stosunkowo łatwe porządkowane opracowywanie dużej ilości zebranych danych. Mowa o programie *OpenCode* (badacz wykorzystywał w swojej pracy wersję 4.01), zaprojektowanym przez *Department of Public Health and Clinical Medicine Umeå University* w Szwecji. Program na licencji *freeware*, który można nieodpłatnie pobrać ze strony internetowej uczelni, mieści się we wspomnianej kategorii oprogramowania, służącego do wsparcia analiz jakościowych z wykorzystaniem metodologii teorii ugruntowanej. Ułatwia on prowadzenie wstępnych etapów kodowania typowych dla metodologii teorii ugruntowanej, ale jak piszą autorzy, może być również zastosowany jako narzędzie do innego rodzaju, jakościowych analiz treści. Przypisywane w procesie kodowania otwartego etykiety (których wielkość jest ograniczona limitem pięćdziesięciu znaków), nadawane konkretnym partiom danych, mogą być modyfikowane bądź całkowicie usuwane w toku procesu analitycznego. Możliwe jest również przypisywanie większej liczby kodów do danego fragmentu tekstu. Co bardzo istotne – w *OpenCode* badacz pracuje jednocześnie „na całym projekcie”, a nie „na pojedynczym dokumencie” (np. pojedynczej transkrypcji wywiadu), dzięki czemu ma stały dostęp do listy wszystkich wygenerowanych przez siebie uprzednio kodów, czy kategorii, może też w każdym momencie wrócić do danych empirycznych, do których odnoszą się poszczególne kody, dzięki opcji „przeszukiwania poprzez kody” (*search by code*).

Wygenerowane kody można następnie wiązać ze sobą i grupować w szersze kategorie („*synthesis*”, we wcześniejszych wersjach programu: „*categories*”), co przez

twórców programu rozumiane jest jako wstęp do kodowania selektywnego (zob. rozdział „*Manage synthesis*” instrukcji do programu *OpenCode 4.01*). Na tym etapie badacz decyduje, które spośród wygenerowanych kodów są szczególnie istotne z punktu widzenia dalszej analizy i zastanawia się, które z nich można przyporządkować do konkretnych kategorii. Operacja ta może być prowadzona aż do momentu nasycenia kategorii i jak się zdaje, może być odpowiednikiem konstruowania kart kodowych w analizie prowadzonej bez wsparcia komputerowego (por. Konecki, 2000: 54-55). Program umożliwia przeprowadzanie w zasadzie tych samych operacji na kategoriach, co wspomnianych we wcześniejszym akapicie operacji na pojedynczych kodach (etykietach). Oferuje także możliwość tworzenia wspomnianych wyżej notatek (*memos*), odnoszących się do poszczególnych partii analizowanego materiału. Na tym etapie w zasadzie wyczerpują się możliwości prowadzenia dalszej analizy danych z wykorzystaniem aplikacji *OpenCode* (por. Niedbalski 2013: 82), ale z racji tego, że jak wspomniano wyżej – badacz pracuje w programie „na całym projekcie”, posiada dostęp do wszystkich kategorii, które zostały wyłonione, dzięki czemu możliwe jest ciągłe porównywanie ich i modyfikowanie w zależności od potrzeb. Tak uporządkowany materiał znacząco ułatwia późniejsze poszukiwanie kategorii centralnej (bądź: kategorii centralnych), czy wreszcie – ustalanie relacji między kategoriami (ich „ułożenia” względem kategorii centralnych) w toku kodowania selektywnego, co jest punktem wyjścia dla przeprowadzenia kodowania teoretycznego. Ze względu na specyfikę, przejrzystość a jednocześnie: względną prostotę oprogramowania, wykorzystanego w opisywanym projekcie, można byłoby powiedzieć, że przeprowadzona procedura nie była „w pełni” typową analizą CAQDA, stanowiła bowiem połączenie wykorzystania analizy wspieranej komputerowo z analizą prowadzoną w sposób tradycyjny.

Ostatni etap pracy nad danymi polegał na przeniesieniu analizy na wyższy poziom konceptualnej ogólności i poszukiwaniu powiązań między poszczególnymi kategoriami (postawieniu hipotez), a następnie zapisaniu ich w formie not teoretycznych (por. Konecki, *ibidem*: 55–57). Stanowi to zwieńczenie procesu kodowania. Właściwie dopiero w tym momencie można mówić o pojawianiu się nieco bardziej wyraźnych zrębów teorii, odnoszącej się do analizowanego zjawiska. Zabiegi analityczne z etapu kodowania rzeczowego, jakkolwiek wymagają od badacza wysiłku intelektualnego, są przede wszystkim próbą odnalezienia pewnego porządku w analizowanym materiale, skatalogowania go, nazwania i dookreślenia jego poszczególnych elementów oraz ich wzajemnego „ułożenia” względem siebie. Inaczej mówiąc – są wstępem do przygotowania dwóch spośród trzech zasadniczych elementów, jakie zawierać powinna teoria – to jest kategorii i ich własności. Element trzeci – hipotezy wyraźniej krystalizują się dopiero wraz z rozpoczęciem kodowania teoretycznego. Jest to jednocześnie moment analizy chyba najtrudniejszy dla badacza, bowiem wymaga od niego nie tylko dobrego panowania nad całością przeanalizowanego materiału i właściwego zinterpretowania go, ale także posiadania pewnego zaplecza teoretycznego, ułatwiającego osadzenie go w szerszym kontekście istniejących koncepcji naukowych. Niewątpliwie przydatne jest tu także

posiadanie pewnego doświadczenia badawczego oraz pewnej dawki tego, co określa się czasem „*wyobraźnią socjologiczną*”, a co pozwala na uchwycenie nie zawsze oczywistych powiązań pomiędzy różnymi wymiarami analizowanego zjawiska.

Efektom finalnym działań jest, mająca ugruntowanie w zebranych danych empirycznych, wewnętrznie spójna i w zamyśle: łatwa do odczytania dla innych badaczy (ale z założenia także dla zainteresowanych tematem nie-specjalistów) koncepcja teoretyczna dotycząca doświadczania kariery zawodowej poza organizacją przez wolnych strzelców, opierająca się na kombinacji trzech wspomnianych elementów, które mogą zostać w razie potrzeby możliwie łatwo zoperacjonalizowane dla przeprowadzenia dalszych (w tym także ilościowych) analiz bądź prób jej weryfikacji. Przyjmuje się również, że koncepcja taka powinna dodatkowo spełniać wymagania odnoszące się do: spójnego objaśniania rzeczywistości, której dotyczy; użyteczności dla rozwoju dyscypliny naukowej, jak i dla praktyki społecznej – poprzez wyposażenie Czytelnika w pełniejsze rozumienie opisywanych sytuacji; dostarczania mu wiedzy na temat stanowiska zajmowanego przez badacza wobec zgromadzonych danych empirycznych, a także: pełnienia roli potencjalnie użytecznego schematu analizy omawianego zjawiska (por. Glaser, Strauss 2009: 8–9; zob. także Charmaz 2009: 738–740).

Wybrane etyczne aspekty badania

Odpowiedzialne podejście do samodzielnego prowadzenia projektu badawczego wymaga od badacza świadomości istnienia licznych zagrożeń i ograniczeń natury etycznej oraz przestrzegania zasad, które pozwalają na ich uniknięcie bądź zniwelowanie ewentualnych negatywnych skutków, jakie może nieść ze sobą realizacja takiego projektu. Uchwalony w 2012 roku przez Walne Zgromadzenie Delegatów Polskiego Towarzystwa Socjologicznego *Kodeks Etyki Socjologa*, oparty między innymi na doświadczeniach stowarzyszeń socjologicznych z różnych części świata oraz postulatach etycznych S. Ossowskiego, nakreśla siedem głównych obszarów odnoszących się do zasad, jakie obowiązywać powinny socjologa w jego praktyce zawodowej (w tym: w praktyce badawczej). Obszary te są związane z: (1) uczciwością zawodową, (2) relacjami z uczestnikami prowadzonych badań, (3) kwestiami badań niejawnych, (4) zagadnieniami związanymi z anonimowością, prywatnością i poufnością, (5) relacjami z podmiotami finansującymi badania, (6) występowaniem w roli socjologa-nauczyciela i relacjami ze studentami, wreszcie (7) zobowiązaniami socjologa wobec nauki i społeczeństwa.

Omówione w kodeksie wytyczne dość precyzyjnie charakteryzują podstawowy zestaw dobrych praktyk, które należy brać pod uwagę, rozpoczynając, a następnie prowadząc projekt badawczy. Zasady te są zbieżne z tymi, które autor starał się spełniać na każdym etapie opisywanego projektu badawczego. Jednocześnie, mając świadomość specyfiki badań jakościowych, których realizacja z reguły wiąże się

z bezpośrednim (a nierzadko: dość bliskim) kontaktem z badanymi, i których problematyka koncentruje się wokół różnych aspektów ich codziennego życia, badacz w toku realizacji swojego projektu musiał być szczególnie uważny nie tylko na cele badawcze, jakie sobie postawił, ale również na konsekwencje (zob. pkt 13 Kodeksu), jakie może nieść ze sobą wykorzystanie konkretnej techniki badawczej, opublikowanie określonych fragmentów zebranego materiału empirycznego czy wreszcie sama asymetria relacji badacz–badany, w której jedna ze stron pozyskuje dane do późniejszej analizy, druga zaś dzieli się swoimi osobistymi, często intymnymi doświadczeniami i przeżyciami. M. Banks (2009: 147) uważa, że na badaczu jakościowym ciąży szczególnie duża odpowiedzialność związana z charakterem prowadzonych przez niego analiz. Najczęściej nie kończą się one bowiem na uporządkowaniu zebranych informacji do postaci statystycznych, ilościowych zestawień, co sprawia, że dużo trudniejsze w praktyce bywa między innymi zagwarantowanie badanym pełnej anonimowości, prywatności i poufności (zob. pkt. 19–23 Kodeksu).

Część autorów (Flick 2010: 125) zdaje się sugerować, jakoby Glaserowskie sformułowanie *just do it* („po prostu to zrób”, zob. Glaser 1998: 19) miało charakteryzować generalne podejście (w tym podejście do zagadnień etycznych) badaczy stosujących metodologię teorii ugruntowanej, co jest dość niesprawiedliwym uproszczeniem. Brak wyodrębnionego etapu prekonceptualizacji nie jest i nie może być usprawiedliwieniem dla pominięcia rozpatrzenia etycznych aspektów realizowanego projektu badawczego. Co więcej – ze względu na charakter badania realizowanego w duchu teorii ugruntowanej pytania o etyczne aspekty podejmowanych działań wracają do badacza niemal na każdym jego etapie. Także w przypadku opisywanego projektu badawczego rozmaite problemy etyczne ujawniały się w różnych jego momentach, co kilkakrotnie sygnalizowano już wyżej.

Wiele pytań badacza i wątpliwości natury etycznej rodziła na przykład sytuacja wywiadu swobodnego nieustrukturyzowanego, który z założenia przypominać powinien codzienną, potoczną rozmowę pomiędzy równorzędnymi partnerami interakcji. Problemy, z którymi zetknął się w toku realizowanego projektu, dotyczyły przede wszystkim kwestii związanych z poruszaniem przez rozmówców wątkami pobocznymi. Przy okazji rozmów o ich codziennym życiu zawodowym i karierze ujawniali oni bowiem dość często pewne informacje ze swojego życia prywatnego czy o sytuacji rodzinnej, a także odsłaniali przed badaczem własne odczucia i refleksje związane z doświadczaną sytuacją życiową. W przypadku wywiadów z osobami, które podjęły pracę wolnego strzelca nie wskutek w pełni samodzielnej, przemyślanej i autonomicznej decyzji dotyczącej kierunku własnej kariery zawodowej, a na przykład z powodu przeprowadzonej reorganizacji w dotychczasowym miejscu pracy i utraty stałego zatrudnienia, wywiady miały momentami charakter rozmów quasi-terapeutycznych. W czasie ich trwania rozmówcy niejednokrotnie wspominali o wielu swoich negatywnych odczuciach (poczuciu żalu, złości, bezsilności), dość jednoznacznie negatywnie oceniając sytuację, w której się znaleźli. Wprawdzie tego typu rozmowy były dla badacza źródłem wyjątkowo cennych spostrzeżeń i znacząco ułatwiły choćby wysycenie niektórych kategorii i konstruowanie typologii wolnych strzelców, jednak docierając do końca wywiadu, badacz

nieraz miał wrażenie niewystarczających możliwości udzielenia wsparcia swojemu rozmówcy, a przynajmniej pewnej nieadekwatności (z założenia neutralnej) roli badacza względem możliwych oczekiwań rozmówców.

Natomiast jeśli chodzi o kwestie najczęściej sygnalizowane w literaturze przedmiotu jako problematyczne w kontekście prowadzenia wywiadu swobodnego, były one rozstrzygane w oparciu o wytyczne Kodeksu Etyki Socjologa. Rozmówcy każdorazowo byli informowani o celu wywiadu i problematyce realizowanego projektu badawczego, wyrażali świadomą zgodę na rejestrowanie rozmowy, znali również sposób późniejszego opracowania i wykorzystania pozyskanych danych. W celu zapewnienia badanym poufności autor, odnosząc się w tekście niniejszej publikacji do przeprowadzonych wywiadów, zamieścił w niej wyłącznie informacje na temat wykonywanego przez rozmówców zawodu, profesji bądź branży, w której pracują oraz dodatkowo informację dotyczącą wieku rozmówcy w momencie przeprowadzenia wywiadu (co ma służyć nie tyle celom związanym ze stworzeniem zestawień demograficznych, ile raczej zaakcentowaniu pewnych, często dość subtelnych różnic w postrzeganiu określonych kwestii związanych z realizacją takiego modelu kariery zawodowej, które mogą być w pewien sposób powiązane z wiekiem rozmówców czy ich „stażem pracy”; przykładowo „najmłodszy” wolni strzelcy dużo częściej akcentowali swój brak zainteresowania kwestiami związanymi z zabezpieczeniami społecznymi czy emerytalnymi, co dla pozostałych kategorii rozmówców było często czynnikiem o wiele bardziej istotnym).

Pewne wątpliwości natury etycznej pojawiały się również na etapie zbierania danych w Internecie. O ile problemu nie stanowiły odniesienia do danych pochodzących z opublikowanych przez różne serwisy „oficjalnych” wypowiedzi dotyczących wolnych strzelców (w tym np. artykułów, podcastów, materiałów pochodzących z wideoblogów etc.), o tyle do pewnego stopnia kłopotliwe mogło być postępowanie z danymi pochodzącymi z wypowiedzi zamieszczanych na forach internetowych czy w ramach grup tematycznych w serwisach społecznościowych poświęconych analizowanemu zjawisku freelancingu. Wprawdzie dane te nie były pozyskiwane w toku regularnie prowadzonej, długotrwałej obserwacji online, jednak pewne działania badacza potencjalnie mogły (przynajmniej dla części użytkowników) nosić znamiona dyskutowanego szeroko przez wirtualnych etnografów zjawiska tzw. lurkingu (zob.: Miller 2012: 81–82; Clarke 2000; Nonnecke, Preece 2003). Inaczej mówiąc, chodzi tu o kwestię milczącego podpatrywania życia określonego forum czy grupy tematycznej, co w wielu aspektach podobne jest do obserwacji uczestniczącej ukrytej (zob. Chomczyński 2006) i jest związane z podobnymi dylematami etycznymi. Problemy o podłożu etycznym towarzyszą badaczom jakościowym, dążącym do bycia możliwie jak najbliżej świata swoich badanych, niemal na każdym kroku. Dlatego też niezwykle ważną umiejętnością badacza jest uważność i stała gotowość do krytycznej oceny prowadzonych w danym momencie działań badawczych, analitycznych i sprawozdawczych pod kątem unikania możliwości choćby przypadkowego wyrządzenia szkody innym, ale także zgodności z osobistym systemem wartości oraz postulatami etycznymi formułowanymi przez własne środowisko naukowe.

Wnioski końcowe

Niniejsza publikacja miała na celu zrekonstruowanie różnych obszarów kariery zawodowej realizowanej poza organizacją oraz sposobów ich doświadczania przez tzw. wolnych strzelców. Autor starał się uchwycić w toku badania, a następnie opisać w kategoriach teoretycznych zaobserwowane przez siebie zjawiska i procesy składające się na codzienność ich życia zawodowego. Obrona orientacja teoretyczna i metodologiczna, osadzona w tradycji symbolicznego interakcjonizmu i teorii ugruntowanej, umożliwiła wygenerowanie teorii średniego zasięgu (w wąskim rozumieniu, zaproponowanym przez B. Glasera i A.L. Straussa) umocowanej w pozyskanych z użyciem metod jakościowych danych empirycznych. Takie podejście do kwestii badania i analizy współczesnych modeli karier zawodowych umożliwiło badaczowi dość dogłębną eksplorację zjawiska, a następnie jego wielopłaszczyznowe opisanie.

Z założenia *freelance* nie miał tu być po raz kolejny rozpatrywany wyłącznie jako jedno z szerokiej palety zjawisk, zbiorczo (i, jak może się wydawać, często w nie do końca uzasadniony sposób) etykietowanych jako „elastyczne formy zatrudnienia”, ale przede wszystkim – poprzez przybliżenie perspektywy osób zaangażowanych w zjawisko – jako sposób indywidualnej, praktycznej realizacji określonej koncepcji kariery zawodowej. Tego typu podejście (nieco odmienne od tych najczęściej stosowanych do analizowania zjawisk zachodzących na współczesnym rynku pracy) pokazało, że na karierę wolnego strzelca warto spojrzeć jako na złożony, wielowymiarowy proces, który, w przeciwieństwie do większości tradycyjnych modeli karier zawodowych, rozgrywa się w pewnym oderwaniu od struktur organizacji formalnej. Pojawienie się zwiększonych możliwości realizacji kariery w takiej formule można wiązać przede wszystkim z rosnącym znaczeniem outsourcingu oraz tendencji do korzystania z elastycznych form zatrudnienia przez przedsiębiorstwa, ale także z szybkim rozwojem na płaszczyźnie

technik komunikacyjnych i teleinformatycznych, umożliwiających wykonywanie pracy zawodowej poza jednym, wyznaczonym miejscem pracy. Niebanalną rolę odgrywają tu również pewne uwarunkowania społeczno-kulturowe, z indywidualizacją podejścia do różnych aspektów codziennego życia na czele. Powtórzmy zatem: pojawienie się tej specyficznej kategorii uczestników rynku pracy jest efektem głębokich przemian zachodzących na wielu płaszczyznach. Z jednej strony zaistniały określone warunki umożliwiające wykonywanie na szerszą skalę pracy zawodowej w sposób zdalny, z drugiej – mamy do czynienia z coraz bardziej wyraźnym dążeniem organizacji do redukcji kosztów zatrudnienia poprzez rozmaite formy kontraktowania pracy, wreszcie z trzeciej – na rynku pracy zaczęły pojawiać się coraz liczniej jednostki podchodzące do swojej kariery zawodowej w mocno zindywidualizowany sposób, gotowe zaakceptować takie reguły gry (praca bez etatu – np. „dla organizacji”, ale niekoniecznie „w organizacji”), które też silnie się z nimi utożsamiają i uznają je za własne (otwarte pozostaje pytanie, na ile *freelance* ze swoją dość wyraźnie antykorporacyjną retoryką tak naprawdę – być może nie do końca świadomie – realizuje pewne cele korporacji). Doświadczenie codziennego życia zawodowego przez wolnego strzelca pozbawione jest typowych dla tradycyjnie pojmowanej kariery zawodowej zewnętrznych ram – nie tylko w postaci określonej struktury organizacyjnej (wyznaczającej między innymi reguły awansowania na coraz wyższe stanowiska, a tym samym współokreślającej kierunek rozwoju kariery), ale również aspektów nieco bardziej „przyziemnych” i „namacalnych”, takich jak: stałe miejsce i czas pracy, posiadanie formalnych przełożonych, kolegów z pracy, określonej, wydzielonej przestrzeni pracy etc., co ma dla codziennej pracy wolnych strzelców daleko idące konsekwencje.

Kariera wolnego strzelca, przypominająca do pewnego stopnia karierę w „tradycyjnych” wolnych zawodach (bądź też będąca do pewnego stopnia jakąś jej współczesną odmianą) mogłaby zostać potraktowana jak dobry przykład zjawiska, które jeszcze w latach 90. XX wieku było w gronie badaczy zainteresowanych problematyką współczesnych karier zawodowych (m.in. M. Artur, D. Hall czy P. Mirvis) określane w kategoriach tzw. kariery bez granic (*boundaryless career*). Jej specyfiką jest doświadczanie stałego napięcia pomiędzy poczuciem relatywnie wysokiego poziomu autonomii w życiu zawodowym a poczuciem braku bezpieczeństwa i stabilizacji (zob. „prekaryzacja życia zawodowego” według G. Standinga). Z. Bauman (2007: 37) tak opisywał wynikające z niego zagrożenia: „samotne życie takich jednostek może być niezmiernie szczęśliwe i może być bardzo aktywne i pracowite – jest jednak również skazane na ryzyko i wszechobecny strach”.

Minimalizowanie lęku związanego z niepewnością zatrudnienia i ciągłością kariery niejednokrotnie wymaga od wolnych strzelców ucieczki w kierunku pewnych wypracowanych technik „samooszukiwania się” (zob. Scheff 1988) i sięgania do gotowych uzasadnień i racjonalizacji, oferowanych między innymi przez „ideologię *freelance*”. Wymaga też stałej autopracji nad tożsamością (zob. Konecki 2007) i umiejętnego podtrzymywania koncepcji siebie jako wolnego strzelca. Warunkiem ukonstytuowania się względnie trwałej tożsamości zawodowej wolnego strzelca jest zaakceptowanie lub przynajmniej „oswojenie się” z mało stabilnym

charakterem pracy zawodowej wykonywanej w ten sposób. Codzienna praca wolnego strzelca to nie tylko praca „na własny rachunek”, ale również „na własne ryzyko”. Zatem z jednej strony wolny strzelec ma dość szerokie możliwości w zakresie samodzielnego, niezależnego nadawania kształtu swojemu codziennemu życiu zawodowemu, w tym między innymi: wyznaczania swoich godzin pracy, doboru miejsca, z którego chce pracować, czy nawet decydowania o podjęciu (bądź nie) współpracy z konkretnym zleceniodawcą, ale z drugiej musi się stale liczyć z dość dużym ryzykiem nagłego, niezapowiedzianego przerwania ciągłości swojej kariery. Pewnym gwarantem jej trwania jest również sukcesywnie gromadzony w trakcie wykonywania pracy zawodowej „kapitał kariery” (zob. Bańka 2006), w zamyśle mający przekładać się na zwiększoną zatrudnialność wolnego strzelca (bądź też – jak twierdzą krytycy takiego podejścia – jedynie podtrzymujący pewną „fantazję zatrudnialności”, zob. Bloom 2013). Istotna w tym kontekście jest ponadto stała praca nad wzbogacaniem i rozwijaniem swojego portfolio (Handy 1994), stanowiącego odzwierciedlenie i potwierdzenie posiadanego kapitału kariery, w tym doświadczenia zawodowego, umiejętności i zaufania dotychczasowych zleceniodawców.

Bez względu na formę prawną wykonywanej pracy zawodowej karierę zawodową wolnego strzelca można rozpatrywać w kategoriach prowadzenia „najmniejszego spośród wszystkich mikroprzedsiębiorstw” (za: Clinton i in. 2006), w którym samodzielnie pełni on najczęściej jednocześnie funkcje: dyrektora do spraw organizacji i zarządzania, głównego specjalisty i wykonawcy w dziedzinie, którą zajmuje się jego firma, a zarazem specjalisty do spraw marketingu i sprzedaży jej usług. Stąd poza specjalizacją i wiedzą merytoryczną w określonym obszarze kapitał kariery wolnego strzelca powinien obejmować także umiejętności przedsiębiorcze, samoorganizacyjne, związane z efektywnym zarządzaniem czasem i przestrzenią wykonywanej pracy oraz budowaniem opartych na zaufaniu, długofalowych relacji ze swoimi klientami czy zleceniodawcami.

Pierwszym etapem kariery wolnego strzelca jest dojrzewanie do decyzji o rozpoczęciu kariery w takiej formie. W zależności od konkretnego, jednostkowego przypadku może ona być oczywiście uwarunkowana wieloma różnymi czynnikami – począwszy od indywidualnych preferencji co do sposobu wykonywania pracy zawodowej, a skończywszy na sytuacji na rynku pracy, utrudniającej lub uniemożliwiającej np. podjęcie „stałej” pracy etatowej. Na tym etapie z reguły dość trudno jest samodzielnie oszacować szanse powodzenia takiego przedsięwzięcia i możliwą długość trwania kariery. Jednocześnie, począwszy od tego momentu, niepewność ta towarzyszyć będzie wolnemu strzelcowi w zasadzie na każdym z kolejnych etapów jego kariery. Początkujący wolny strzelec zaczyna stopniowo eksperymentować nad samodzielnymi sposobami organizacji swojej pracy, doświadczając swoich pierwszych zawodowych sukcesów i porażek w karierze oraz zauważając nie tylko jej jasne, ale i ciemne strony. Często doświadczą też wtedy swoich pierwszych „klęsk nieurodzaju” (mniej lub bardziej długotrwały brak nowych zleceń), a czasem również „klęsk urodzaju” (nadmiar zleceń realizowanych jednocześnie), które stanowią poważną próbę i niejednokrotnie wpływają

na podjęcie decyzji o rezygnacji z pracy freelancerskiej. Dla części wolnych strzelców już pierwsze poważniejsze „klęski nieurodzaju” mogą oznaczać rezygnację z pracy w takim trybie i konieczność poszukiwania dla siebie pewnej alternatywnej ścieżki życia zawodowego. Pomyślne przejście przez etap freelancera początkującego, połączone ze zdobyciem zaufania pewnej grupy klientów oraz odkryciem najbardziej efektywnych dla siebie sposobów poszukiwania kolejnych zleceń, ułatwia wkroczenie do kolejnego etapu – etapu stałego podwykonawcy.

Na tym etapie wolny strzelec często pracuje już (w sposób mniej lub bardziej regularny) na rzecz kilku klientów, co daje mu do pewnego stopnia zwiększone poczucie bezpieczeństwa w karierze zawodowej. Natomiast za istotny wyznacznik sukcesu w tego typu karierze uznawane jest często dotarcie do kolejnego etapu – etapu eksperta poszukiwanego przez zleceniodawców, dającego poza większymi dochodami także wzrost poczucia stabilizacji w życiu zawodowym. Etap ten umożliwia często swoiste odwrócenie ról: to nie wolny strzelec pozyskuje na własną rękę kolejne zlecenia, tylko zleceniodawcy sami poszukują jego usług.

Paradoksalnie, wbrew częstym deklaracjom („wolność w życiu zawodowym jest dla mnie ważniejsza niż bezpieczeństwo”), wolni strzelcy (w sposób świadomy bądź też nie do końca świadomy) dążą do przynajmniej względnego ustabilizowania swojego życia zawodowego (choć – co należy podkreślić – z reguły nie jest to przez nich utożsamiane z dążeniem do powrotu w sztywniejsze ramy pracy w organizacji). Długość poszczególnych etapów kariery może różna w zależności od zakresu zgromadzonego kapitału kariery. Przykładowo będzie to wyglądać nieco inaczej w przypadku „uciekiniara z korporacji”, który przepracował w niej wiele lat, wynosząc stamtąd bogate doświadczenie zawodowe i rozbudowaną sieć kontaktów, a inaczej w przypadku wolnych strzelców, dla których bycie wolnym strzelcem było pierwszym krokiem w karierze zawodowej na przykład tuż po zakończeniu formalnej edukacji. Ci pierwsi mają, jak się zdaje, w wielu przypadkach dużo większe szanse szybszego „przeskoczenia” z etapu dojrzewania do decyzji o zostaniu wolnym strzelcem do etapu stałego podwykonawcy czy nawet etapu cenionego eksperta.

Dość ważnym aspektem życia zawodowego dużej części wolnych strzelców jest również jego warstwa ideologiczna. Ideologia ułatwia odnajdowanie bądź nadawanie sensu karierze realizowanej w takim trybie, wpływa na tworzenie i podtrzymywanie tożsamości zawodowej, wreszcie – umożliwia objaśnianie innym, na czym taka kariera polega i czym różni się na przykład od pracy w korporacji. Ideologia *freelance* zdaje się zlepkiem rozmaitych, popularnych „filozofii życia codziennego” (choćby koncepcji *work-life balance*, niezależności finansowej, *downshifting* etc.), odnoszących się najczęściej do idei samorealizacji i „poszukiwania siebie” („etyka autentyczności”), z nierzadko wyraźnymi akcentami antykorporacyjnymi w tle. Na ich rozpowszechnianie pewien wpływ może mieć między innymi rosnący w ostatnich latach rynek szkoleń z rozwoju osobistego, coachingu oraz literatury popularno-psychologicznej. Praca zawodowa prezentowana w kategoriach „pasji, za którą ktoś nam płaci”, wyraźne akcentowanie wyższości wolności w życiu zawodowym nad poczuciem bezpieczeństwa czy stałe podkreślanie „bycia

swoim własnym szefem” to elementy, które w wypowiedziach wolnych strzelców, z którymi rozmawiał autor w czasie badania, pojawiały się bardzo często, zarówno jako odpowiedzi na pytania o motywację do podjęcia takiego modelu kariery, jak i o główne jej zalety. Co ciekawe, mimo dostrzegania przez wolnych strzelców, że wiele spośród elementów tej ideologii ma często w zasadzie jedynie charakter dość trudnych do zrealizowania w praktyce postulatów, zdaje się ona odgrywać w ich życiu zawodowym dość istotną rolę, między innymi ułatwiając nadawanie i tłumaczenie sobie i innym sensu swoich wyborów zawodowych. Często pozwala także na samooszukiwanie się, wpływając na podtrzymanie koncepcji siebie jako aktywnego zawodowo wolnego strzelca.

Widoczne są pewne różnice w stopniu zideologizowania podejścia do życia zawodowego u różnych kategorii wolnych strzelców. Wydaje się, że zależą one od tego, na ile autonomiczna była decyzja o rozpoczęciu pracy w charakterze wolnego strzelca oraz jak dużą satysfakcję daje wykonywanie pracy w takim trybie. Przy czym im większe poczucie samodzielności przy podejmowaniu tej decyzji i postrzeganie jej w kategoriach w pełni świadomego, własnego wyboru (szczególnie wyraźne u wolnych strzelców „z powołania” i „uciekierów”), tym większa tendencja do nadawania różnym płaszczyznom swojej pracy określonych znaczeń ideologicznych. Osoby uznające się za wolnych strzelców „z przymusu” (np. wskutek utraty zatrudnienia czy trudności w odnalezieniu się na rynku pracy) dużo rzadziej identyfikują się z założeniami ideologii *freelance*. Jednocześnie obserwowalna jest u nich tendencja do traktowania pracy w charakterze wolnego strzelca wyłącznie jako pewnego etapu przejściowego, umożliwiającego przetrwanie do czasu znalezienia bardziej stabilnego, stałego zatrudnienia.

Autor zdaje sobie sprawę z tego, że przedstawione w publikacji rozważania dotyczące doświadczania codziennego życia zawodowego i kariery przez wolnych strzelców powinny być traktowane jedynie jako forma „fotografii” pewnego zaobserwowanego wycinka trwającego procesu przeobrażeń współczesnych modeli karier zawodowych. Co więcej, w związku z czasem, jaki upłynął od momentu rozpoczęcia badania (2009), część zaobserwowanych zjawisk może dziś wyglądać już nieco inaczej. Ze względu na tempo zachodzących w życiu społecznym zmian być może za kilka lat ta „fotografia” straci na aktualności. Niewątpliwie istnieje też wiele obszarów związanych z opisanymi w niniejszym opracowaniu zjawiskami, które wymagają dalszej i bardziej pogłębionej eksploracji. Zgromadzone dane pokazują wszakże, że dotychczasowe rozpatrywanie zjawiska freelancingu wyłącznie w kategoriach kolejnej niestandardowej formy zatrudnienia było niewystarczające, nie oddawało bowiem w pełni jego złożoności. Autor jest przekonany, że w badaniach współczesnego rynku pracy warto położyć nieco większy nacisk nie tylko na dalsze próby rekonstruowania jego zmieniającej się struktury i analizowania rozmaitych uwarunkowań o charakterze społeczno-ekonomicznym, ale również na przyjrzenie się mu „od środka”, z perspektywy aktorów społecznych, których życie zawodowe ów rynek współkształtuje. Tego typu możliwości dają badania jakościowe prowadzone w obrębie nauk społecznych. Wówczas można będzie

uzyskać dużo bardziej kompletny obraz rynku pracy, co powinno pozwolić lepiej zrozumieć jego specyfikę, ale też do pewnego stopnia przewidywać możliwe kierunki zachodzących na nim zmian.

Na chwilę obecną trudno o jednoznaczną ocenę, na ile w odniesieniu do rzeczywistości polskiego rynku pracy trafna była prognoza sformułowana przeszło ćwierć wieku temu (1989) przez Ch. Handy'ego, a mówiąca o tym, że już wkrótce wskutek głębokich przemian zachodzących w organizacjach wszystkie kategorie aktorów na rynku pracy zaczną realizować model kariery typowy dla *portfolio workers*. Z jednej strony, z szacunków Banku Światowego (2014) wynika, że obecnie już blisko półtora miliona Polaków pracuje w oparciu o umowy cywilnoprawne, liczba osób pracujących na kontraktach terminowych zaś jest w naszym kraju najwyższa wśród wszystkich krajów Unii Europejskiej. W tej liczbie bez wątpienia odnajdziemy również pewien, dość trudny do oszacowania, odsetek wolnych strzelców. Ze względu na dominujący w naszym społeczeństwie „potoczny paradygmat” wykonywania pracy zawodowej można chyba jednak założyć, że kategoria tego typu „pracowników terminowych” składa się w większości z osób, które niekoniecznie są zainteresowane zmuszonym, samodzielnym budowaniem kariery zawodowej na własną rękę na czymś, co bywa określane jako „drugorzędny” rynek pracy, bez zabezpieczeń, jakie daje praca etatowa. W ostatnim czasie coraz częściej usłyszeć można o konieczności odgórnego ograniczania elastycznych form zatrudnienia pod hasłem walki z tzw. umowami śmieciowymi. I rzeczywiście słusznie zwraca się uwagę, że polski rynek pracy został w wielu aspektach zbyt mocno uelastyczniony, bez brania pod uwagę możliwych niekorzystnych zjawisk, jakie to ze sobą niesie. Jednak głosy osób, które postrzegają między innymi umowy cywilnoprawne w kategoriach akceptowalnej (a często wręcz korzystnej dla siebie) formy zatrudnienia, w tej dyskusji są słyszalne dużo słabiej. Tymczasem z doświadczeń autora wynika, że wielu wolnych strzelców tego typu propozycje rozwiązań legislacyjnych traktuje raczej jako próbę ograniczenia swobody własnych działań zawodowych i hamowania ich przedsiębiorczego podejścia do wykonywanej pracy, a nawet możliwości samodzielnego decydowania o swoim życiu zawodowym poprzez odgórne narzucanie nowych, nie zawsze z ich perspektywy korzystnych, zasad współpracy z klientami. Widzą w tym często także próbę ratowania niewydolnego systemu ubezpieczeń społecznych. Odkładając na bok próby oceny takiego punktu widzenia, warto zauważyć, że dość trudno jest głośno artykułować tego typu poglądy w sytuacji, w której nawet rozpoznawalność wolnych strzelców jako zjawiska odmiennego na przykład od pracy dorywczej jest w społeczeństwie relatywnie niewielka. Autor niniejszej publikacji liczy na to, że zaprezentowane wnioski mogą do pewnego stopnia przełożyć się na wzrost świadomości ogromnego zróżnicowania współczesnych form kariery zawodowej, szczególnie poprzez wyraźne podkreślenie statusu wolnych strzelców jako zdecydowanie godnej uwagi, odrębnej kategorii współczesnego rynku pracy. Być może okażą się też dobrym punktem wyjścia do podjęcia dalszych dyskusji oraz badań i analiz w obszarze współczesnych modeli karier zawodowych.

Bibliografia

- Aitken, Stuart C.; Wingate, Joan (1993), *A Preliminary Study of the Self-Directed Photography of Middle-Class, Homeless, and Mobility-Impaired Children*, „The Professional Geographer”, Vol. 45, Issue 1, s. 65–72.
- Arthur, Michael B.; Khapova, Svetlana N.; Wilderom, Celeste P.M. (2005), *Career success in a boundaryless career world*, „Journal of Organizational Behavior”, Vol. 26, No. 2, s. 177–202, <http://www.jstor.org> (dostęp: 3.09.2011).
- Atkinson, Paul; Delamont, Sara (2009), *Perspektywy analityczne*, [w:] *Metody badań jakościowych*, t. 2, N.K. Denzin, Y.S. Lincoln (red.), Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Atkinson, Paul; Silverman, David (1997), *Kundera's Immortality: The Interview Society and The Invention of The Self*, „Qualitative Inquiry”, Vol. 3, No. 3, s. 304–325, <http://www.accessmylibrary.com/article-1G1-20608062/kundera-immortality-interview-society.html> (dostęp: 3.09.2011).
- Banks, Marcus (2009), *Materiały wizualne w badaniach jakościowych*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bańka, Augustyn (2006), *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań: Wydawnictwo Stowarzyszenia Psychologia i Architektura.
- Bańka, Augustyn (2008), *Otwartość na nowe formy doświadczania pracy i codzienności a procesy integracji osobowości*, [w:] *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, R. Gerlach (red.), Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Barley, Stephen R.; Kunda, Gideon (2004), *Gurus, Hired Guns, and Warm Bodies: Itinerant Experts in a Knowledge Economy*, New Jersey: Princeton University Press.
- Barley, Stephen R.; Kunda, Gideon (2006), *Contracting: A New Form of Professional Practice*, „Academy of Management Perspectives”, Vol. 19 (February), s. 45–66.
- Bateson, Gregory; Mead, Margaret (1942), *Balinese Character: A Photographic Analysis*, New York: New York Academy of Sciences.
- Bauman, Zygmunt (2007), *Płynne czasy – życie w epoce niepewności*, Warszawa: Wydawnictwo SIC!
- Bauman, Zygmunt (2008), *Zindywidualizowane społeczeństwo*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Beck, Ulrich (2000), *The Brave New World of Work*, Oxford: Polity Press.
- Beck, Ulrich (2002), *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Becker, Gary S.; Nashat-Becker, Guity (2006), *Ekonomia życia*, Gliwice: Wydawnictwo Helion.

- Becker, Howard S. (1952), *The career of the Chicago public schoolteacher*, „American Journal of Sociology”, Vol. 57, No. 5, s. 470–477, <http://jstor.org> (dostęp: 31.08.2011).
- Becker, Howard S. (1976), *Art Worlds and Social Types*, „American Behavioral Scientist”, Vol. 19, No. 6, s. 703–718, <http://sagepub.com> (dostęp: 21.01.2015).
- Becker, Howard S. (1999), *The Chicago School. So-called*, „Qualitative Sociology”, Vol. 22, No. 1, s. 3–12, <http://home.earthlink.net/~hsbecker/articles/chicago.html> (dostęp: 31.08.2011).
- Becker, Howard S.; Strauss, Anselm L. (1956), *Careers, Personality and Adult Socialization*, „American Journal of Sociology”, Vol. 62, No. 3, s. 253–263, <http://jstor.org> (dostęp: 31.08.2011).
- Boltanski, Luc; Chiapello, Eve (2005), *The New Spirit of Capitalism*, New York: Verso.
- Bloom, Peter (2013), *Fight for your alienation: The fantasy of employability and the ironic struggle for self-exploitation*, „Ephemera. Theory & Politics in Organization”, Vol. 13, No. 4, s. 785–807 <http://www.ephemeraweb.org> (dostęp: 15.11.2013).
- Blumer, Herbert (2007), *Interakcjonizm symboliczny. Perspektywa i metoda*, Kraków: Zakład Wydawniczy „Nomos”.
- Bohdziewicz, Piotr (2008), *Kariery zawodowe w gospodarce opartej na wiedzy na przykładzie grupy zawodowej informatyków*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Bohdziewicz, Piotr (2010), *Współczesne kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, Nr 3–4, Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, <http://www.ipiss.com.pl/zlznnumery/201003> (dostęp: 20.08.2012).
- Bourdieu, Pierre; Wacquant, Loic J.D. (2001), *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej*, Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Brzeziński, Artur M. (bez daty). *Forma samozatrudnienia*, <http://www.samozatrudnienie.pit.pl> (dostęp: 23.03.2010).
- Cassell, Philip (1993), *The Giddens Reader*, London: The Macmillan Press Ltd.
- Charmaz, Kathy (1999), *An Invitation to Grounded Theory in Ethnography* (niepublikowany).
- Charmaz, Kathy (2009), *Teoria ugruntowana w XXI wieku. Zastosowanie w rozwijaniu badań nad sprawiedliwością społeczną*, [w:] *Metody badań jakościowych*, t. 1, N.K. Denzin, Y.S. Lincoln (red.), Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Chobot, Andrzej (1997), *Nowe formy zatrudnienia, kierunki rozwoju i nowelizacji*, Warszawa: Wydawnictwa Prawnicze PWN.
- Chomczyński, Piotr (2006), *Wybrane problemy etyczne w badaniach. Obserwacja uczestnicząca ukryta*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. 2, nr 1, s. 68–87, http://www.qualitativesociologyreview.org/PL/Volume2/PSJ_2_1_1_Chomczynski.pdf (dostęp: 20.06.2007).
- Cierniak-Szóstak, Ewa (2006), *Mentalność ekonomiczna jako czynnik prorozwojowy*, [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Problemy globalizacji i regionalizacji*, Zeszyty Naukowe Katedry Teorii Ekonomii Uniwersytetu Rzeszowskiego, M.G. Woźniaka (red.), z. 8, Rzeszów: Uniwersytet Rzeszowski.
- Clarke, Adele E. (2005), *Situational Analysis: Grounded Theory After the Postmodern Turn*, Thousand Oaks: Sage Publications Ltd.
- Clarke, Patsy (2000), *The Internet as a medium for qualitative research*, Referat zaprezentowany podczas Web 2000 Conference, 6 września, Johannesburg, RPA, <http://www.und.ac.za/users/clarke/web2000/pc.pdf> (dostęp: 25.08.2010).
- Clinton, Michael; Totterdell, Peter; Wood, Stephen (2006), *A Grounded Theory of Portfolio Working. Experiencing the Smallest of Small Businesses*, „International Small Business Journal”, Vol. 24, No. 2, <http://isb.sagepub.com> (dostęp: 8.10.2009).
- Coleman, James S. (1988), *Social Capital in the Creation of Human Capital*, „American Journal of Sociology”, Vol. 94, s. 95–121.
- Cybal-Michalska, Agnieszka (2009), *Orientacje indywidualizm vs kolektywizm jako wzory mentalności – przyczynek do dyskusji na temat odmiennych etosów pracy*, [w:] *Człowiek w kontekście pracy. Teoria – empiria – praktyka*, M. Piorunek (red.), Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.

- Czerniawska, Mirosława (2010), *Kolektywizm versus indywidualizm. Zmiany wartości i postaw młodzieży w okresie przeobrażeń ustrojowych. Studium interdyscyplinarne*, Białystok: Oficyna Wydawnicza Politechniki Białostockiej.
- Damarin, Amanda K. (2006), *Rethinking Occupational Structure. The Case of Web Site Production Work*, „Work and Occupations”, Vol. 33, No. 4, <http://wox.sagepub.com> (dostęp: 8.10.2009).
- Dey, Ian (2004), *Grounded theory*, [w:] *Qualitative Research Practice*, C. Seale, G. Gobo, J.F. Gubrium, D. Silverman (red.), London–Thousand Oaks–New Delhi: Sage Publications Ltd.
- Defilippi, Robert J.; Arthur, Michael B. (1994), *The boundaryless career: a competency-based perspective*, „Journal of Organizational Behavior”, Vol. 15, No. 4, s. 307–324.
- Dohan, Daniel; Sanchez-Jankowski, Martin (1998), *Using Computers to Analyze Ethnographic Field Data: Theoretical and Practical Considerations*, „Annual Review of Sociology”, Vol. 24, s. 477–498, <http://jstor.org> (dostęp: 15.09.2011).
- Domecka, Markieta (2005), *Praca jako doświadczenie biograficzne*, [w:] *Konstruowanie jaźni i społeczeństwa. Europejskie warianty symbolicznego interakcjonizmu*, E. Hałas, K.T. Konecki (red.), Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Drozdowski, Rafał; Matczak, Piotr (2004), *Samozatrudnienie – analiza wyników badań*, Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Dumazedier, Joffre (1967), *Towards a Society of Leisure*, New York: The Free Press.
- Dunn, Elisabeth (2008), *Prywatyzując Polskę. O bobofrutach, wielkim biznesie i restrukturyzacji pracy*, Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Dymarczyk, Waldemar (2008), *Temporalny wymiar karier menadżerskich*, Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”.
- El Kamel, Leila; Rigaux-Bricmont, Benny (2009), *Online qualitative research and metaverses*, Materiały 4th Congress of Cyber Society: Analog crisis, digital future, <http://www.cibersociedad.net> (dostęp: 15.08.2010).
- Elias, Norbert (2008), *Spółczesność jednostek*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Fersch, Barbara (2009), *Work and Life Patterns of Freelancers in the (New) Media. A Comparative Analysis in the Context of Welfare State and Labour Market Regulations in Denmark and Germany*, Department of Sociology, Social Work and Organisation Aalborg University, http://vbn.aau.dk/files/37665201/barbara_fersch_phd_thesis.pdf (dostęp: 29.07.2013).
- Flick, Uwe (2010), *Projektowanie badania jakościowego*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Fontana, Andrea; Frey, James H. (2009), *Wywiad. Od neutralności do politycznego zaangażowania*, [w:] *Metody badań jakościowych*, t. 2, N.K. Denzin, Y.S. Lincoln (red.), Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Furmanek, Waldemar (2006), *Zarys humanistycznej teorii pracy*, Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Garcia, Angela Cora; Standlee, Alecea I.; Bechkoff, Jennifer; Cui, Yan (2009), *Ethnographic Approaches to the Internet and Computer-Mediated Communication*, „Journal of Contemporary Ethnography”, Vol. 38, No. 1, s. 52–84, http://www.alecea.com/PDFs/Ethnographic_Approaches_JCE.pdf (dostęp: 20.09.2011).
- Giddens, Anthony (2003), *Stanowienie społeczeństwa. Zarys teorii strukturacji*, Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Giddens, Anthony (2007), *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Glaser, Barney (1978), *Theoretical sensitivity. Advances in the Methodology of Grounded Theory*, Mill Valley, CA: The Sociology Press.
- Glaser, Barney (1998), *Doing Grounded Theory. Issues and Discussions*, Mill Valley, CA: The Sociology Press.
- Glaser, Barney; Holton, Judith (2004), *Remodeling Grounded Theory*, „The Grounded Theory Review. An International Journal”, Vol. 4, No. 1, s. 1–112, <http://www.groundedtheoryreview.com/files/gtreviewvol4no1.pdf> (dostęp: 20.06.2007).

- Glaser, Barney; Strauss, Anselm L. (2009), *Odkrywanie teorii ugruntowanej*, Kraków: Zakład Wydawniczy „Nomos”.
- Gorzko, Marek (2009), *Przeciw „weryfikatorom”: projekt metodologiczny „Odkrywania teorii ugruntowanej” B. Glasera i A. Straussa. Wprowadzenie do wydania polskiego*, [w:] B.G. Glaser, A.L. Strauss, *Odkrywanie teorii ugruntowanej*, Kraków: Zakład Wydawniczy „Nomos”.
- Gunz, Hugh (1993), *Careers and the Corporate Climbing Frame*, „Leadership & Organization Development Journal”, Vol. 11, Issue 2, s. 17–24.
- Hajn, Zbigniew (2003), *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, E. Kryńska (red.), Warszawa: Instytut Pracy i Polityki Socjalnej.
- Hałas, Elżbieta (2001), *Symbole w interakcji*, Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Hałas, Elżbieta (2005), *Jakie nowe zasady metody socjologicznej? O wielości socjologii interpretacyjnych*, [w:] *W kręgu socjologii interpretatywnej – zastosowanie metod jakościowych*, J. Leoński, A. Kołodziej-Durnaś (red.), Szczecin: Wydawnictwo Economicus.
- Hałas, Elżbieta (2006), *Interakcjonizm symboliczny*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Hammersley, Martyn; Atkinson, Paul (2000). *Metody badań terenowych*, Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Handy, Charles (1989), *The Age of Unreason*, Boston: Harvard Business School Press
- Handy, Charles (1994), *The Empty Raincoat: Making sense of the future*, London: Arrow Business
- Hofstede, Geert (2000), *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Hughes, Everett C. (1997), *Careers*, „Qualitative Sociology”, Vol. 20, No. 3, s. 389–397.
- Hughes, Everett C. (2009), *Career and Office*, [w:] *Organizational Careers: A Sourcebook for Theory*, B. Glaser (red.), Somerset N.J.: Aldine Transaction
- Jacyno, Małgorzata (2007), *Kultura indywidualizmu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Jacyszyn, Jerzy (2004), *Wykonywanie wolnych zawodów w Polsce*, Warszawa: Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis Sp. z o.o.
- Januszek, Henryk (2008), *Praca jako wieloznaczna kategoria społeczna*, [w:] *Praca w perspektywie humanistycznej*, J. Sikora, D. Walczak-Duraj (red.), Płock–Poznań: Wydawnictwo Naukowe Novum.
- Jones, Robert A. (1994), *The Ethics of Research in Cyberspace*, „Internet Research: Electronic Networking Applications and Policy”, Vol. 4, Issue 3, <http://collections.lib.uwm.edu/cipr/image/21.pdf> (dostęp: 17.04.2011)
- Konecki, Krzysztof T. (1988), *Praca w koncepcji socjologii interakcjonistycznej*, „Studia Socjologiczne”, nr 1, s. 225–245.
- Konecki, Krzysztof T. (1998), *Czas a badania socjologiczne*, „Folia Sociologica”, nr 27, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Konecki, Krzysztof T. (1998), *W agencji doradztwa personalnego. Społeczno-kulturowe uwarunkowania eksternalizacji funkcji organizacyjnych*, „Master of Business Administration”, nr 6.
- Konecki, Krzysztof T. (2000), *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Konecki, Krzysztof T. (2007), *Działanie przedsiębiorcze. Auto-praca nad tożsamością a społeczny proces konstruowania motywacji do działania przedsiębiorczego*, [w:] *W kręgu socjologii interpretatywnej. Badania jakościowe nad tożsamością*, J. Leoński, U. Kozłowska (red.), Szczecin: Wydawnictwo Economicus.
- Konecki, Krzysztof T. (2007), *Nowi pracownicy a kultura organizacyjna przedsiębiorstwa*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. 3, nr 1, <http://www.qualitativesociologyreview.org/> (dostęp: 21.10.2009).
- Konecki, Krzysztof T. (2008), *Wizualna teoria ugruntowana. Rodziny kodowania wykorzystywane w analizie wizualnej*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. 4, nr 3, <http://www.qualitativesociologyreview.org/> (dostęp: 15.10.2009).

- Konecki, Krzysztof T. (2009), *Teoretyzowanie w socjologii – czyli o odkrywaniu i konstruowaniu teorii na podstawie analizy danych empirycznych. Wprowadzenie do wydania polskiego*, [w:] B.G. Glaser, A. L. Strauss, *Odkrywanie teorii ugruntowanej*, Kraków: Zakład Wydawniczy „Nomos”.
- Konecki, Krzysztof T. (2010), *Wizualna Teoria Ugruntowana. Nauczanie teorii ugruntowanej przy pomocy obrazów i analizy wizualnej*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. 6, nr 2, <http://www.qualitativesociologyreview.org/> (dostęp: 16.08.2012).
- Kostera, Monika (2003), *Antropologia organizacji. Metodologia badań terenowych*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kotylak, Sławomir (2014), *Przemysł kreatywny jako element gospodarki elektronicznej*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Nr 763, http://www.wzieu.pl/zn/763/ZN_763.pdf (dostęp: 2.11.2014).
- Kowalczyk, Maria (2014), *Co-working. Jak się pracuje w miejscach dla rodziców z dziećmi*, <http://www.natemat.pl> (dostęp: 25.04.2014).
- Kozek, Wiesława (2005), *Typy mentalności ekonomicznej: obraz i konsekwencje*, [w:] *Załamanie porządku etatystycznego*, W. Morawski, W. Kozek (red.), Warszawa: Wydział Filozofii i Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego.
- Kozek, Wiesława (2014), *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Kryńska, Elżbieta (2003), *Kontraktowanie pracy*, [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, E. Kryńska (red.), Warszawa: Instytut Pracy i Polityki Socjalnej.
- Kryńska, Elżbieta (2007), *Praca na własny rachunek – determinanty i implikacje*, Warszawa: Instytut Pracy i Polityki Socjalnej.
- Krzemiński, Ireneusz (1986), *Symboliczny interakcjonizm i socjologia*, Warszawa: PWN.
- Krzychała, Sławomir (2007), *Ryzyko własnego życia. Indywidualizacja w późnej nowoczesności*, Wrocław: Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej TWP we Wrocławiu.
- Kubczak, Anna (2005), *Konstruowanie tożsamości w Internecie*, [w:] *Konstruowanie jaźni i społeczeństwa. Europejskie warianty symbolicznego interakcjonizmu*, E. Hałas, K. T. Konecki (red.), Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Kubinowski, Dariusz (2010), *Jakościowe badania pedagogiczne. Filozofia – metodyka – ewaluacja*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Kvale, Steinar (2004), *InterViews. Wprowadzenie do jakościowego wywiadu badawczego*, Białystok: Wydawnictwo Trans Humana.
- Leighton, Patricia; Syrett, Michael; Hecker, Robert; Holland, Peter (2010), *Nowoczesne formy zatrudnienia*, Warszawa: Wolters Kluwer Sp. z o.o.
- Leszniewski, Tomasz (2005), *Czy tożsamość „ja” jest obecnie możliwa? Konsekwencje teoretyczne wynikające z kryzysu tożsamości współczesnego człowieka*, [w:] *Konstruowanie jaźni i społeczeństwa. Europejskie warianty symbolicznego interakcjonizmu*, E. Hałas, K.T. Konecki (red.), Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Lofland, John; Snow, David A.; Anderson, Leon; Lofland, Lyn H. (2009), *Analiza układów społecznych. Przewodnik metodologiczny po badaniach jakościowych*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Machała, Tomasz (2013), *Jarosław Augustyniak o byciu przedsiębiorcą: wilk nie przeżyje na łańcuchu (wywiad)*, <http://www.natemat.pl> (dostęp: 15.07.2013).
- Majak, Krzysztof (2013), *Założył biuro coworkingowe dla... fryzjerów. To są artyści, a człowiek twórczy jest niezorganizowany (wywiad)*, <http://www.natemat.pl> (dostęp: 22.09.2013).
- Marciniak, Łukasz T. (2008), *Stawanie się nauczycielem akademickim. Analiza symboliczno-interakcjonistyczna*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. 4, nr 2, http://www.qualitativesociologyreview.org/PL/Volume7/PSJ_monografie_3.pdf (dostęp: 12.09.2010).
- Marciniak, Łukasz T. (2010), *Konstruowanie tożsamości zawodowej: procesy odniesienia i rozróżnienia*, [w:] *Procesy tożsamościowe. Symboliczno-interakcyjny wymiar konstruowania ładu i nieładu społecznego*, K.T. Konecki, A. Kacperczyk (red.), Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

- Markham, Anette N. (2009), *Metody, polityka i etyka reprezentacji w etnografii online*, [w:] *Metody badań jakościowych*, t. 2, N.K. Denzin, Y.S. Lincoln (red.), Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Marody, Mirosława (2000), *Instytucjonalne ramy negocjacji społecznych*, [w:] *Między rynkiem a etatem. Społeczne negocjowanie polskiej rzeczywistości*, M. Marody (red.), Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Martin, Norman H.; Strauss, Anselm L. (1956), *Patterns of mobility within industrial organizations*, „The Journal Of Business”, Vol. 29, No. 2, s. 101–110, <http://jstor.org> (dostęp: 31.08.2011).
- McDonald, Seonaidh (2005), *Studying actions in context: a qualitative shadowing method for organizational research*, „Qualitative Research”, Vol. 5, No. 4, s. 455–473.
- Miller, Piotr (2012), Wprowadzenie do obserwacji online: warianty i ograniczenia techniki badawczej, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. 7, nr 1, s. 76–97, http://www.qualitativesociologyreview.org/PL/Volume18/PSJ_8_1_Miller.pdf (dostęp: 15.03.2012).
- Mills, Charles Wright (1940), *Situated Actions and Vocabularies of Motive*, „American Sociological Review”, (December), s. 903–913.
- Mills, Jane; Bonner, Ann; Francis, Karen (2006), *The Development of Constructivist Grounded Theory*, „International Journal of Qualitative Methods”, Vol. 5, No. 1, s. 1–10, http://www.ualberta.ca/~iiqm/backissues/5_1/PDF/MILLS.PDF (dostęp: 20.09.2011).
- Mucha, Janusz (1985), *C. W. Mills. Seria Myśli i Ludzie*, Warszawa: Wydawnictwo Wiedza Powszechna.
- Newman, David M. (2006), *Sociology: Exploring the Architecture of Everyday Life*, Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press, an imprint of SAGE Publications, Inc, <http://www.sagepub.com/newman6study/resources/time.htm> (dostęp 3.09.2011).
- Niezbalski, Jakub (2013), *Odkrywanie CAQDAS. Wybrane bezpłatne programy komputerowe wspomagające analizę danych jakościowych*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Niezbalski, Jakub (2014), *Komputerowe wspomaganie analizy danych jakościowych. Zastosowanie oprogramowania NVIVO i ATLAS.TI w projektach badawczych opartych na metodologii teorii ugruntowanej*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Nonnecke, Blair; Preece, Jenny (2003), *Silent participants: Getting to know lurkers better*, [w:] From Usenet to CoWebs: Interacting with Social Information Spaces, Ch. Lueg, D. Fisher (red.), London: Springer Verlag, s. 110–132, <http://www.cis.uoguelph.ca/~nonnecke/research/silentparticipants.pdf> (dostęp: 29.04.2011).
- Oldenburg, Ray (1989), *The Great Good Place: Cafes, Coffee Shops, Community Centers, Beauty Parlors, General Stores, Bars, Hangouts, and How They Get You Through the Day*, New York: Paragon House.
- Olechnicki, Krzysztof (2003), *Antropologia obrazu. Fotografia jako metoda, przedmiot i medium nauk społecznych*, Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Olechnicki, Krzysztof; Załęcki, Paweł (1999), *Słownik socjologiczny*, Toruń: Wydawnictwo Graffiti s.c.
- Pedersen, Michael (2011), *A career is nothing without a personal life: On the social machine in the call for authentic employees*, „Ephemera. Theory & Politics in Organization”, Vol. 11, No. 1, s. 63–77, <http://www.ephemeraweb.org> (dostęp: 18.07.2013).
- Perlow, Leslie A. (1999), *Toward a Sociology of Work Time*, „Administrative Science Quarterly”, Vol. 44, No. 1, <http://www.jstor.org> (dostęp: 3.09.2011).
- Piejko, Paweł (2012), *Odkrywamy sekrety polskiego freelancingu*, <http://www.blog.infakt.pl/odkrywamy-sekrety-polskiego-freelancingu/> (dostęp: 12.08.2012).
- Piotrowski, Andrzej (1998), *Ład interakcji. Studia z socjologii interpretatywnej*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Platman, Kerry (2004), *Portfolio careers and the search for flexibility in later life*, „Work, Employment & Society”, Vol. 18, No. 3, <http://wes.sagepub.com> (dostęp: 8.10.2009).
- Pongratz, Hans J.; Voß, G. Günter (2001), *From employee to 'entreployee' – towards a 'self-entrepreneurial' work force?*, „Sozialwissenschaftliche Informationen”, s. 42–52, www.innovatieorganisieren.nl (dostęp: 7.05.2010).

- Prus, Robert C. (1996), *Symbolic interaction and ethnographic research: intersubjectivity and the study of human lived experience*, Albany: State University of New York Press.
- Putnam, Robert D. (1995), *Bowling Alone: America's Declining Social Capital*, „Journal of Democracy”, Vol. 6, No. 1, s. 65–78.
- Przestalski, Andrzej (2008), *Zawód i sposoby jego analizy w dawnej i nowej socjologii*, [w:] *Problemy socjologii gospodarki*, S. Banaszak, K. Doktor (red.), Poznań: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Komunikacji i Zarządzania.
- Przybyłowska, Ilona (1978), *Wywiad swobodny ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji i możliwości jego zastosowania w badaniach socjologicznych*, „Przegląd Socjologiczny”, nr 30, s. 53–68.
- Radley, Alan; Hodgetts, Darin; Cullen, Andrea (2005), *Vizualizing homelessness: a study in photography and estrangement*, „Journal of Community and Applied Social Psychology”, Vol. 15, s. 273–295.
- Ratajczak, Zofia (2007), *Psychologia pracy i organizacji*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Reykowski, Janusz (1990), *Ukryte założenia normatywne jako osiowy składnik mentalności*, [w:] *Orientacje społeczne jako element mentalności*, J. Reykowski, K. Skarżyński, M. Ziółkowski (red.), Poznań: Wydawnictwo Nakom.
- Rokicka, Ewa (1992), *Pojęcie kariery. Perspektywa strukturalno – funkcjonalna i interakcjonistyczna*, „Przegląd Socjologiczny”, T.XXXI, Poznań.
- Rokicka, Ewa (1995), *Wzory karier kierowniczych w gospodarce państwowej*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Rymśa, Marek (2005), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Sadowska-Snarska, Cecylia (2006), *Elastyczne formy pracy jako instrument ułatwiający godzenie życia zawodowego z rodzinnym*, Białystok: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku.
- Scheff, Thomas J. (1988), *Shame and Conformity: The Defence-Emotion System*, „American Sociological Review”, Vol. 53, No. 3, s. 395–406.
- Scheff, Thomas J. (1990), *Microsociology: Discourse, Emotion, and Social Structure*, Chicago: The University of Chicago Press.
- Séror, Jérémie (2005), *Computers and Qualitative Data Analysis: Paper, Pens, and Highlighters vs. Screen, Mouse, and Keyboard*, „TESOL Quarterly”, Vol. 39, No. 2, s. 321–328, <http://www.jstor.org> (dostęp: 20.09.2011).
- Shibutani, Tamotsu (1955), *Reference Groups as Perspectives*, „American Journal of Sociology”, Vol. LX, No. 60, s. 562–569.
- Silverman, David (2007), *Interpretacja danych jakościowych*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Słomczyński, Kazimierz M. (2007), *Kariera i sukces jako przedmiot badań socjologicznych*, [w:] *Kariera i sukces. Analizy socjologiczne*, K.M. Słomczyński (red.), Zielona Góra–Warszawa: Uniwersytet Zielonogórski – Instytut Filozofii i Socjologii PAN.
- Spicer, Andre (2011), *Guilty lives: The authenticity trap at work*, „Ephemera. Theory & Politics in Organization”, Vol. 11, No. 1, s. 46–62, <http://www.ephemeraweb.org> (dostęp: 23.08.2013).
- Standing, Guy (2011), *The Precariat. The New Dangerous Class*, London: Bloomsbury Publishing.
- Stępień, Jerzy (2001), *Socjologia pracy i zawodu*, Poznań: Wydawnictwo Akademii Rolniczej im. Augusta Cieszkowskiego w Poznaniu.
- Strauss, Anselm L. (1982), *Social Worlds and Legitimation Processes*, „Studies in Symbolic Interaction”, Vol. 4, s. 171–189.
- Strauss, Anselm L. (1984), *Social Worlds and Their Segmentation Processes*, „Studies in Symbolic Interaction”, Vol. 5, s. 123–139.
- Strauss, Anselm L. (1995), *Identity, Biography, History and Symbolic Representations*, „Social Psychology Quarterly”, Vol. 58, No. 1, s. 4–12.

- Strauss, Anselm L., Corbin, Juliet (1990), *Basics of Qualitative Research. Grounded Theory Procedures and Techniques*, Newbury Park–London–New Delhi: Sage Publications.
- Sullivan, Sherry E. (1999), *The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda*, „Journal of Management”, Vol. 25, s. 456–484, <http://www.uk.sagepub.com/wilton/Online%20readings/Chapter%2012/Sullivan%20article.pdf> (dostęp: 07.09.2011)
- Surman, Emma (2002), *Dialectics of Dualism: The Symbolic Importance of the Home/Work Divide*, „Ephemera. Theory & Politics in Organization”, Vol. 2, No. 3, s. 209–223, <http://www.ephemera-web.org> (dostęp: 30.12.2014).
- Szczepeński, Jan (1961), *Uwagi o przedmiocie i zagadnieniach socjologii pracy*, [w:] *Jak pracuje człowiek? Z badań polskich psychologów, socjologów i ekonomistów*, B. Biegeleisen-Żelazowski, T. Tomaszewski, A. Sarapata, J. Rosner, J. Sztumski (red.), Warszawa: Wydawnictwo Książka i Wiedza.
- Sztompka, Piotr (2005), *Socjologia wizualna. Fotografia jako metoda badawcza*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Ślęzak, Izabela (2009), *Stawianie się poetą. Analiza symboliczno-interakcjonistyczna*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. 1, nr 1, http://www.qualitativesociologyreview.org/PL/Volume9/PSJ_monografie_4.pdf (dostęp: 12.09.2010).
- Taylor, Charles (1996), *Etyka autentyczności*, Kraków: Wydawnictwo „Znak”.
- Tokumitsu, Miya (2014), *Rób to, co kochasz. Kochaj to, co robisz*, „Krytyka Polityczna”, <http://www.krytykapolityczna.pl/en/artykuly/gospodarka/20141227/rob-co-kochasz-kochaj-co-robisz> (dostęp: 27.12.2014).
- Van der Born, Jan Albert (2009), *The drivers of career success of the job-hopping professional in the new networked economy. The challenges of being an entrepreneur and an employee*, <http://igitur-archive.library.uu.nl/dissertations/2009-0403-200902/born.pdf> (dostęp: 28.08.2013).
- Veblen, Thorstein (1971), *Teoria klasy próżniaczej*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Wagner, Izabela (2005), *Sprzężenie karier. Konstrukcja karier w środowiskach artystycznych i intelektualnych*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. 1, nr 1, http://www.qualitativesociologyreview.org/PL/Volume1/PSJ_1_1_Wagner.pdf (dostęp: 12.09.2010).
- Walczak-Duraj, Danuta (2008), *Humanizacja pracy w perspektywie kodeksów etycznych*, [w:] *Praca w perspektywie humanistycznej*, J. Sikora, D. Walczak-Duraj (red.), Płock–Poznań: Wydawnictwo Naukowe Novum.
- Walczak-Duraj, Danuta (2011), *Procesy przewartościowania pracy – główne uwarunkowania i tendencje*, [w:] *Przemiany pracy, postaw i ról zawodowych*, D. Walczak-Duraj (red.), Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Walstrom, Mary K. (2003), *Ethics and Engagement in Communication Scholarship: Analyzing Public, Online Support Groups as Researcher/Participant-Experiencer*, „International Journal of Global Information Management”, Vol. 11, No. 3, <http://www.irma-international.org/> (dostęp: 20.09.2011).
- Woroniecka, Grażyna (2003), *Interakcja symboliczna a hermeneutyczna kategoria przedrozumienia*, Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Woroniecka, Grażyna (2007), *Interakcja a świat społeczny. O programie metodologicznym Herberta Blumera (wprowadzenie do wydania polskiego)*, [w:] H. Blumer, *Interakcjonizm Symboliczny*, Kraków: Wydawnictwo Nomos.
- Wyka, Anna (1993), *Badacz społeczny wobec doświadczenia*, Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN.
- Zdziech, Paweł (2011), *Polski freelancer IT. Na drodze do prawdziwego freelancingu*, „Software Developer’s Journal”, nr 6, Warszawa: Software Press.
- Ziółkowski, Marek (1981), *Znaczenie – interakcja – rozumienie. Studium z symbolicznego interakcjonizmu i socjologii fenomenologicznej jako wersji socjologii humanistycznej*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Ziółkowski, Marek; Pawłowska, Barbara; Drozdowski, Rafał (1994), *Jednostka wobec władzy*, Poznań: Wydawnictwo Nakom.

- Polskie Towarzystwo Socjologiczne, praca zbiorowa (2012), Kodeks Etyki Socjologa, <http://www.pts.org.pl/public/upload/kodeks.pdf> (dostęp: 12.12.2013).
- Praca zbiorowa, bez autora (2010), Raport z badania „Freelancer w Polsce 2010”, Infakt Sp. z o.o., http://www.infakt.pl/Raport_Freelancer_Polska_2010 (dostęp: 23.07.2010).
- Artykuł, bez autora (2014), *Boosting Employment in Poland: The Pros and Cons of Civil Contracts*, <http://www.worldbank.org/> (dostęp: 21.08.2014).