

Izabela Grabowska\*

## **Społeczno-ekonomiczne efekty migracji międzynarodowych Polaków: kariery zawodowe i kapitał ludzki**

**Socio-economic effects of the international migration of Poles through the lenses of their occupational careers:** The aim of the paper is to discuss the socio-economic effects of the international migration of Poles in light of their careers. The analysis is based on quantitative comprehensive data extracted from both public statistics and dedicated local surveys drawn from local communities with high density of migration, as well as from qualitative studies devoted to occupational biographies and social remittances of migrants. The author shows differentiations of occupational careers of migrants and sedentary local populations, and various profiles of transitions from the Polish education to the foreign labour market. She also seeks an answer to the question what Polish migrants bring from migration beyond money, and how migration impacts human capital.

**Słowa kluczowe:** *kapitał ludzki, kariera zawodowa, migracje, migracje międzynarodowe, umiejętności ukryte*

**Keywords:** *human capital, occupational career, migration, international migration, tacit skills*

\* Prof. nadzwyczajny Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej w Warszawie, członkini Ośrodka Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego, ekspert narodowy Komisji Europejskiej w ESCO (Classification of European Skills, Competences, Qualifications and Occupations);  
e-mail: igrabowska-lusinska@swps.edu.pl, i.grabowska@uw.edu.pl.

### **Wstęp**

W numerze specjalnym jednego z kluczowych międzynarodowych naukowych czasopism migracyjnych „Journal of Ethnic and Migration Studies” (2010) autorzy proponują rozumienie migracji jako procesu, który jest skła-

dową zmiany społecznej, ze swoimi właściwościami i dynamiką<sup>1</sup>. Migracje są powiązane w sposób kompleksowy z większością zagadnień społecznych: ze strukturą społeczną, z płcią, pokoleniami, etnicznością, nierównościami społecznymi, zarówno w krajach wysyłających, jak i przyjmujących. Migracja staje się soczewką, zwornikiem między indywidualnymi doświadczeniami migrantów a poziomem makrotrendów powiązanych z globalizacją i rozwojem<sup>2</sup>. Zarówno A. Portes<sup>3</sup>, jak i S. Castles<sup>4</sup> pytają o głębię zmiany społecznej, jaką jest w stanie przynieść migracja. Dla A. Portesa: *migracja jest, oczywiście, zmianą, i może prowadzić, z kolei do dalszych transformacji zarówno w krajach wysyłających, jak i przyjmujących*<sup>5</sup>. Twierdzi on, że, choć efekty migracji widoczne są „na powierzchni”, to „podskórnie” takie oddziaływanie, np. na system norm i wartości, jest trudno zauważalne. A. Portes konstatuje, że im większe są różnice pomiędzy krajem wysyłającym i przyjmującym, tym transformacyjna rola migracji może być większa<sup>6</sup>. Inaczej tę rolę ujmuje S. Castles, którego zdaniem migracje zarówno współkształtują zmianę społeczną, jak i są przez nią kształtowane<sup>7</sup>. Przypadek Polski wydaje się być przykładem powyższych zależności<sup>8</sup>. Z jednej strony otwarcie granic wielu krajów przyjmujących na początku lat 90. XX wieku spowodowało zwiększenie mobilności Polaków, z drugiej zaś mobilni Polacy stali się potencjalnymi agentami zmiany społecznej, w obliczu możliwości transferu zarówno materialnych, jak i niematerialnych zasobów między krajem przyjmującym a regionami migracyjnymi w Polsce. Jedną z soczewek obserwowania zmiany, lub zmienności społecznej<sup>9</sup>, są kariery zawodowe migrantów<sup>10</sup>, ponieważ przebieg dróg zawodowych obejmuje sekwencję zdarzeń zawodowych i pozazawodowych w retrospekcji, teraźniejszości i planów na przyszłość, w kontekście przemian społeczno-gospodarczych oraz w odniesieniu do kapitału ludzkiego.

<sup>1</sup> „Journal of Ethnic and Migration Studies” 2010, t. 36, nr 10.

<sup>2</sup> N. Van Hear, *Theories of Migration and Social Change*, „Journal of Ethnic and Migration Studies” 2010, t. 36, nr 10, s. 1531–1536.

<sup>3</sup> M. Portes, *Migration and Social Change: Some Conceptual Reflections*, „Journal of Ethnic and Migration Studies” 2010, t. 36, nr 10, s. 1537–1563.

<sup>4</sup> S. Castles, *Understanding Global Migration: A Social Transformation Perspective*, „Journal of Ethnic and Migration Studies” 2010, t. 36, nr 10, s. 1565–1586

<sup>5</sup> M. Portes, *Migration and Social Change*, *op. cit.*, s. 1532.

<sup>6</sup> *Ibidem*.

<sup>7</sup> S. Castles, *Understanding Global Migration*, *op. cit.*

<sup>8</sup> *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*, E. Jaźwińska, M. Okólski (red.), Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2001.

<sup>9</sup> P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2012.

<sup>10</sup> I. Grabowska-Lusińska, *Migrantów ścieżki zawodowe bez granic*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2012.

## Ujęcie teoretyczno-metodologiczne

Dane statystyki publicznej najczęściej nie zawierają informacji, pozwalających określić oddziaływanie migracji na przebieg karier zawodowych i kapitał ludzki. Dlatego w artykule oparto się na analizie różnorodnych danych, zarówno ilościowych oraz jakościowych, zastanych, wytworzonych przez innych, jak i pierwotnych danych własnych. W zakresie analizy ścieżek zawodowych, pozyskiwania kwalifikacji oraz przejścia z polskiego systemu edukacyjnego na zagraniczny rynek pracy zostaną wykorzystane dane przetworzone lub uzyskane w wyniku realizacji projektu „Kariery zawodowe migrantów poakcesyjnych” (MNiSW; N N116 084339). W zakresie społecznych transferów migracyjnych, dotyczących umiejętności kompetencji i kwalifikacji mogących oddziaływać na przebieg dróg zawodowych, zostaną wykorzystane wstępne dane uzyskane w wyniku realizacji projektu „Dyfuzja kulturowa poprzez migracyjne przekazy społeczne pomiędzy Polską i Wielką Brytanią”<sup>11</sup>.

Do analizy karier zawodowych migrantów w odniesieniu do karier zawodowych niemigrantów wykorzystany zostanie schemat analizy korespondencji. Analiza korespondencji (zwana też analizą odpowiedniości) jest eksploracyjną techniką analityczną, pozwalającą na zobrazowanie powiązań między zmiennymi reprezentującymi atrybuty z obiektami, czyli w wypadku tego artykułu, określone cechy społeczno-demograficzne migrantów z modelami karier zawodowych. Technikę analizy korespondencji wykorzystał P. Bourdieu w swojej charakterystyce klas społecznych i ich atrybutów, z uwzględnieniem „siły natężenia” (*volume* „+”, „-”) posiadanego kapitału, głównie kulturowego i ekonomicznego<sup>12</sup>. W swojej analizie wyjaśniał on korespondencję pomiędzy konstruowaniem klas a ich praktykami. Autor zauważył, że aktorzy społeczni albo grupy zajmują pozycje społeczne zgodnie z posiadaniem przez nich dwóch podstawowych typów kapitału: społecznego i ekonomicznego. Im bliżej siebie się znajdują w wymiarach wyżej wymienionych typów kapitałów, tym mają więcej ze sobą wspólnego. Przestrzenne odległości na papierze (graficznym przedstawieniu wyników analizy korespondencji) między grupami społeczno-zawodowymi i ich cechami odzwierciedlają dystans społeczny pomiędzy nimi<sup>13</sup>. Formuła analizy korespondencji, jak sam P. Bourdieu zauważał, jest dość abstrakcyjna i pokazuje w sposób obrazowy relacje pomiędzy pozycjami społecznymi, dyspozycjami (*habitusem*) i osiągnięciem

<sup>11</sup> Projekt Narodowego Centrum Nauki „Harmonia” 2012–2015, UMO-2012/04/M/HS6/00488.

<sup>12</sup> P. Bourdieu, *Practical Reason. On the Theory of Action*, Polity Press, Cambridge 1998.

<sup>13</sup> *Ibidem*, s. 6.

pozycji społecznych, co w gruncie rzeczy oznacza, że wybory dokonane przez agentów społecznych w zróżnicowanych domenach życia społecznego są ze sobą funkcjonalnie powiązane (np. inaczej korzystają z zasobów kulturowych menedżerowie, a inaczej robotnicy wykwalifikowani). Zasadnicze przy zastosowaniu analizy korespondencji jest stworzenie teoretyczno-koncepcyjnych, korespondujących ze sobą, wymiarów analizy. Na potrzeby analizy karier zawodowych migrantów w odniesieniu do karier niemigrantów zostały stworzone wymiary, odwołujące się do głównych społecznych ram teoretycznych, jak tradycjonalizm *v.* nowoczesność oraz płynność *v.* stabilność.

Koncepcja zestawienia tradycjonalizmu<sup>14</sup> i nowoczesności<sup>15</sup> jako wymiarów, kontekstów przebiegu dróg zawodowych, z uwzględnieniem migracji, pozwala uchwycić z jednej strony znaczenie przywiązania do gospodarki półnaturalnej (rolnicy i osoby żyjące z „ziemią”) oraz do tradycyjnych wzorów karier zawodowych (ojciec i syn wykonują tę samą pracę lub jedna praca w tym samym zakładzie pracy przez większość życia, jak w PRL), a z drugiej strony, w ujęciu nowoczesności, racjonalne wykorzystywanie możliwości zawodowych, jakie stwarza kontekst instytucjonalny, płynność przebiegu dróg zawodowych, budowanie nowych modeli karier zawodowych poza granicami organizacji<sup>16</sup>.

Koncepcja płynność *v.* stabilność jako wymiar przebiegu dróg zawodowych została zaczerpnięta z koncepcji płynnej nowoczesności Z. Baumana. Jednostka ma możliwość nieskończoności wyborów, ale jednocześnie nie ma stabilności i pewności, co do realizacji określonych, założonych wcześniej scenariuszy<sup>17</sup>. Łączy się to z detradycjonalizacją modeli zachowań społecznych wypracowanych wcześniej wzorców. O płynności migracji pisali w najnowszym piątym wydaniu *Age of Migration* S. Castles, H. de Haas i M.J. Miller<sup>18</sup>. Autorzy wykazali, że migracje czasowe i cyrkulacyjne w ciągu pierwszej dekady XXI wieku osiągnęły punkt kulminacyjny i stały się bardziej płynne, mniej określone ze względu na nieograniczoność czasu pobytu w wielu miejscach docelowych. Analizując stare i nowe formy migracji, G. Engbersen i współautorzy zoperacjonalizowali migracje płynne względem innych typów migracji (migranci cyrkulacyjni, migranci transna-

<sup>14</sup> M. Weber, *Gospodarka i społeczeństwo. Zarys socjologii rozumiejącej*, D. Lachowska (przekł.), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.

<sup>15</sup> A. Giddens, *Konsekwencje nowoczesności*, E. Klekot (przekł.), Wydawnictwo UJ, Eidos, Kraków 2008.

<sup>16</sup> I. Grabowska-Lusińska, *Migrantów ścieżki zawodowe*, *op. cit.*

<sup>17</sup> Z. Bauman, *Płynne życie*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 2007.

<sup>18</sup> S. Castles, H. de Haas, M.J. Miller, *Age of Migration*, Palgrave Macmillan, Londyn–Nowy Jork 2013.

rodowi, migranci osiedleńczy) w dwóch wymiarach: przywiązania do kraju przyjmującego i przywiązania do kraju wysyłającego<sup>19</sup>. W analizie G. Engbersena i współautorów migranci płynni okazali się migrantami niczym nieskrępowanymi, raczej nisko wykwalifikowanymi albo bez tzw. kwalifikacji „rynkowych”, migrującymi raczej w młodym wieku, chcącymi pozostać w kraju przyjmującym przez określony czas, najczęściej około roku.

## Mobilność społeczno-zawodowa migrantów i ich kariery zawodowe

Jak przedstawiły w swoich analizach I. Grabowska-Lusińska i E. Jaźwińska na podstawie danych etnosondażowych Ośrodka Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego (OBM UW) zrealizowanych po akcesji Polski do Unii Europejskiej (głównie MPLM 2007<sup>20</sup>), tylko co piaty migrant zmienił kategorię społeczno-zawodową po powrocie do Polski lub pomiędzy podejmowanymi migracjami<sup>21</sup>.

Z analizy tabeli 1 wynika, że migranci są nieco bardziej ruchliwi niż niemigranci i dotyczy to zarówno mieszkańców wsi, jak i miast, przy czym migranci nieco częściej doświadczają ruchliwości w dół, a więc degradacji społeczno-zawodowej. Trudno jednak stwierdzić, czy te różnice wiążą się z zarobkową migracją zagraniczną, która miała miejsce w trakcie kariery, czy też są związane z innymi czynnikami. Relatywnie najbardziej ruchliwi są migranci z miast, natomiast najmniej ruchliwi mieszkańcy terenów wiejskich, którzy nie podejmowali zarobkowych migracji zagranicznych.

To, co wydaje się najbardziej charakterystyczne, to fakt, że w obu porównywanych grupach skala ruchliwości społeczno-zawodowej w wymiarze pierwsza praca–ostatnia praca jest stosunkowo mała. Ponad 80% badanych w 2007 r. (lub w momencie zakończenia kariery zawodowej) znajdowało się w tej samej kategorii, co w okresie pierwszej pracy.

<sup>19</sup> G. Engbersen i in., *A Typology of Labour Migration. On the Differential Attachments of Migrants from Central and Eastern Europe*, „Journal of Ethnic and Migration Studies” 2013, t. 39, nr 6, s. 959–981.

<sup>20</sup> MPLM/OBM UW 2007, projekt „Migration Policy and Labour Market”, powiaty: biłgorajski, moniecki, słupecki, starachowicki; próba uwzględniona w tej analizie n=296. Patrz także: I. Grabowska-Lusińska, E. Jaźwińska, *Mobilność przestrzenna, społeczna i kariery zawodowe migrantów: cele, problemy i podejścia badawcze na podstawie badań OBM UW*, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny” 2012, nr 2, s. 78–79.

<sup>21</sup> I. Grabowska-Lusińska, E. Jaźwińska, *Mobilność przestrzenna, społeczna i kariery zawodowe*, *op. cit.*, s. 71–103; I. Grabowska-Lusińska, E. Jaźwińska, *Migracja – epizod czy etap w życiu zawodowym?*, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny” 2013, nr 4, s. 73–94.

**Tabela 1. Mobilność społeczno-zawodowa\* mieszkańców czterech powiatów: pierwsza praca w życiu oraz praca po ostatniej migracji** (w %)

	Migranci ogółem	Nie-migranci ogółem	Migranci miasto	Nie-migranci miasto	Migranci wieś	Nie-migranci wieś
Stabilni	81,6	88,1	79,6	82,4	82,2	91,7
Ruchliwi „w górę”	9,2	5,8	8,2	8,9	8,9	4,5
Ruchliwi „w dół”	9,2	6,1	12,2	8,7	8,3	3,8

\* W tabeli uwzględniono przepływy między 7 kategoriami: specjaliści, pozostali pracownicy umysłowi, właściciele prywatnych zakładów, pracownicy usług, robotnicy wykwalifikowani, robotnicy niewykwalifikowani, rolnicy. Ponadto przyjęto, że każdy przepływ do kategorii wcześniejszej jest ruchliwością w górę i odwrotnie.

Źródło: opracowanie w ramach projektu „Kariery zawodowe migrantów poakcesyjnych” (MNiSW; N N116 084339), na podstawie baz danych MPLM 2007 OBM UW.

Można byłoby podejrzewać, że stosunkowo mała ruchliwość wiąże się z faktem, że analizowane dane pochodzą z regionów peryferyjnych, wsi i małych miast, gdzie rynek pracy jest ograniczony i nie stwarza wielu możliwości zmiany pozycji, a szczególnie awansu zawodowego. Jednak dane z prób pobranych z innych populacji również wskazują na bardzo małe rozmiary ruchliwości wewnątrzpokoleniowej. W analogicznych badaniach OBM UW przeprowadzonych w 2008 r. w Lublinie odsetek stabilnych wynosił wśród migrantów 80%, a wśród niemigrantów 82%<sup>22</sup>. Podobne wskaźniki wyliczono na podstawie danych z badań Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk z 2003 r., zrealizowanych na próbie ogólnopolskiej: wśród osób pracujących w okresie badania ponad 91% zajmowało pozycję w tej samej kategorii społeczno-zawodowej co w pierwszej pracy<sup>23</sup>.

W tym samym badaniu kobiety migrantki okazały się bardziej ruchliwe społeczno-zawodowo (18,8%) niż mężczyźni migranci (13,2%). Wynika to także ze zwiększonej skłonności kobiet migrantek do zmiany stanów zatrudnienia na rynku pracy (np. podejmowanie zatrudnienia podczas migracji, a po migracji przechodzenie w stan bezrobocia lub bierności)<sup>24</sup>.

W projekcie „Kariery zawodowe migrantów poakcesyjnych” (MNiSW; N N116 084339) przeanalizowano sekwencyjny przebieg dróg zawodowych migrantów i niemigrantów.

<sup>22</sup> Obliczenia własne na podstawie danych dla Lublina 2008 OBM UW.

<sup>23</sup> Obliczenia własne na podstawie zbioru danych z badania K.M. Słomczyńskiego „Struktura społeczna w Polsce: POLPAN 2003” udostępnionego w Archiwum Danych Społecznych.

<sup>24</sup> A. Fihel, I. Grabowska-Lusińska, *Labour Market Behaviours of Back-and-Forth Migrants From Poland*, „International Migration” 2014, t. 52, nr 1, s. 22–35.

Na podstawie szczegółowej analizy ścieżek zawodowych migrantów i niemigrantów wyróżniono następujące cztery (dość ogólne) typy karier zawodowych:

- typ kariery stabilnej – charakteryzujący się tym, że osoby przez całe życie wykonywały prace w ramach jednej kategorii społeczno-zawodowej; sytuacja nie zmieniała się również po migracji albo pomiędzy migracjami,
- typ kariery wznoszącej – charakteryzujący się mobilnością zawodową w górę; migracja mogła, ale nie musiała sprzyjać pokonywaniu kolejnych szczebli drabiny społecznej,
- typ kariery opadającej – charakteryzujący się mobilnością zawodową w dół; migracja mogła, ale nie musiała sprzyjać degradacji zawodowej,
- typ kariery wahającej się – może charakteryzować się czasową (przejściową) degradacją lub czasowym (przejściowym) awansem, a następnie albo powrotem do zajmowanej pozycji zawodowej, albo zajęciem nowej – wyższej (przy uprzedniej degradacji) lub niższej (przy uprzednim awansie) – pozycji w ciągu życia zawodowego; może też wiązać się z przerwami w zatrudnieniu spowodowanymi bezrobociem lub biernością zawodową (związaną z nauką, emeryturą/rentą lub intencjonalnym wycofaniem się z rynku pracy w celu opieki nad dziećmi, osobami starszymi, zajmowania się gospodarstwem domowym).

Z analizy wynika, że migranci mają bardziej zdynamizowane kariery zawodowe aniżeli ci, którzy nigdy nie doświadczyli mobilności międzynarodowej związanej z pracą (tabela 2)<sup>25</sup>. W badaniu MPLM 2007 co drugi migrant ma stabilną karierę zawodową, podczas gdy w populacji niemigrantów ok. ¼ osób. Migranci częściej niż niemigranci realizują wznoszącą karierę zawodową. Awansu zawodowego doświadcza co piąty migrant, podczas gdy tylko niecałe 3% nieemigrantów. Migranci również częściej niż reszta populacji mają opadający typ kariery zawodowej, ok. 14% (w stosunku do 9% niemigrantów), co potwierdza wyjściowe ustalenie o zwiększonej dynamice karier migrantów w odniesieniu do niemigrantów. Najmniejsze różnice pomiędzy migrantami i niemigrantami występują w przypadku wahających się karier. Sytuacja ta może wynikać z ogólnej zmiany charakteru i struktury rynków pracy zarówno w Polsce, jak i za granicą. Ogólna płynność, niestabilność (także związana z kryzysem gospodarczym 2007–2009), presja na zwiększenie elastyczności pracowników nie dotyczy wy-

<sup>25</sup> [Za:] I. Grabowska-Lusińska, *Migrantów ścieżki zawodowe*, op. cit.

łącznie tych, którzy doświadczyli pracy za granicą, ale również tych, którzy pozostali na rodzimych rynkach pracy.

**Tabela 2. Typy karier zawodowych migrantów i niemigrantów\*** (w %)

Typy karier	stabilna	wznosząca	opadająca	wahająca
<b>MPLM 2007</b>				
migranci	56,1	19,5	13,8	10,7
niemigranci	77,4	2,9	8,8	10,9

\* n migrantów MPLM 2007 = 382; n niemigrantów MPLM 2007 = 2285.

Źródło: opracowanie w ramach projektu „Kariery zawodowe migrantów poakcesyjnych” (MNIŚW; N N116 084339), na podstawie baz danych etnosondażowych MPLM 2007 OBM UW.

W celu wyjaśnienia charakteru i zróżnicowania typów karier posłużono się wspomnianą analizą korespondencji, która pokazuje w sposób obrazowy różnice między karierami zawodowymi migrantów i niemigrantów z wykorzystaniem identycznej „baterii” zmiennych społeczno-demograficznych i zmiennych określających pozycję zawodową (rysunek 1), jak i przy uwzględnieniu, w przypadku populacji migrantów, tzw. zmiennych migracyjnych (zakodowanych w sposób dychotomiczny: migracja sezonowa/migracja inna niż sezonowa, migracja jednokrotna/wielokrotna) (rysunek 2). Zastosowana w niniejszym artykule analiza korespondencji wyjaśnia ponad 90% zróżnicowań pomiędzy typami karier zawodowych w populacjach migrantów i niemigrantów. Analiza korespondencji dała także możliwość stworzenia intuicyjnych, zredukowanych dychotomicznych wymiarów, które pozwoliły na wyjaśnienie poszczególnych typów karier w kontekście dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości społecznej zarówno wewnątrz każdej z badanych populacji, jak i pomiędzy nimi.

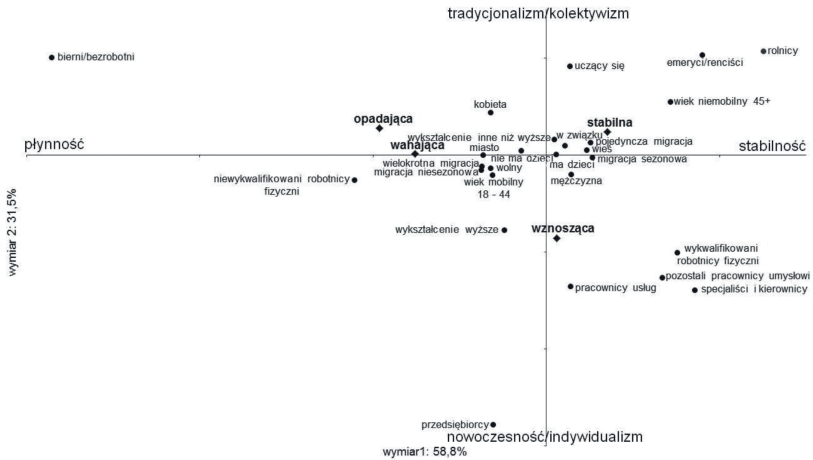
Wymiar poziomy dotyczy sposobu/metody zorganizowania karier zawodowych w wymiarach: płynność i stabilność.

Wymiar pionowy dotyczy charakteru karier zawodowych w odniesieniu do, omówionego wyżej, wymiaru tradycjonalizmu (kolektywizmu) i nowoczesności (indywidualizmu).

Wyniki analizy korespondencji w wymiarze pionowym potwierdzają, że podstawowym czynnikiem różnicującym kariery zawodowe zarówno wewnątrz populacji migrantów i niemigrantów, jak i pomiędzy tymi populacjami są różnice między tradycyjnym a nowoczesnym podejściem do życia zawodowego. W wypadku migrantów zróżnicowanie to wynosi 57,9%, a w wypadku niemigrantów 69,3%. Oznacza to, że migranci są mniej zróżnicowaną wewnątrznie populacją w odniesieniu do kolektywnego i indywidualnego wymiaru karier zawodowych, niż ci, którzy nie doświadczyli

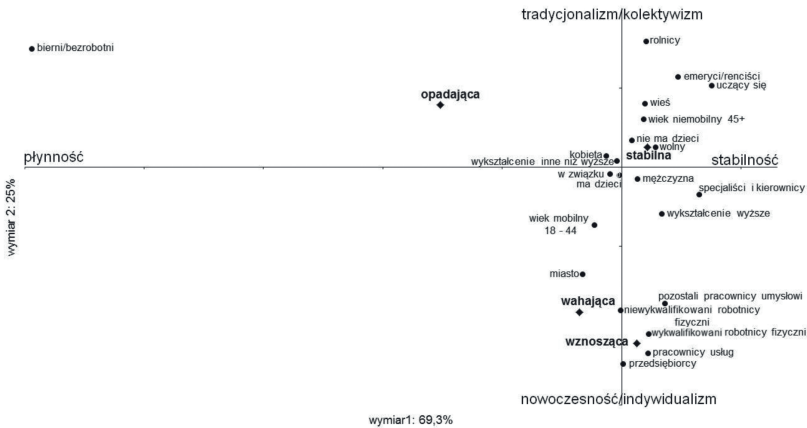


**Rysunek 1. Kariery zawodowe migrantów z uwzględnieniem zmiennych dotyczących migracji (analiza korespondencji)**



Źródło: opracowanie w ramach projektu „Kariery zawodowe migrantów poakcesyjnych” (MNIŚW; N N116 084339), na podstawie danych etnosondażowych MPLM 2007 OBM UW.

**Rysunek 2. Kariery zawodowe niemigrantów (analiza korespondencji)**



Źródło: opracowanie w ramach projektu „Kariery zawodowe migrantów poakcesyjnych” (MNIŚW; N N116 084339), na podstawie danych etnosondażowych MPLM 2007 OBM UW.

w swoim życiu migracji zarobkowej za granicę (kariery migrantów grupują się bliżej środka współrzędnych niż kariery niemigrantów). W tym ustaleniu potwierdzenie znajduje hipoteza o selektywności migrantów<sup>26</sup>, która mówi, że migranci są selektywni ze względu na określone cechy<sup>27</sup> względem ogółu populacji, z której się wywodzą<sup>28</sup>, co powoduje, że są często populacją mniej zróżnicowaną niż ogół populacji wysyłającej.

Kariery migrantów o charakterze opadającym, wahającym i stabilnym mają charakter bardziej tradycyjny niż te same typy karier niemigrantów. Wiąże się to najczęściej z kolektywnym działaniem migrantów na rzecz gospodarstw domowych, co potwierdza również teoria nowej ekonomiki migracji<sup>29</sup>, która mówi o kolektywnych decyzjach i działaniach gospodarstwa domowego w odniesieniu do migracji zarobkowych jego członków<sup>30</sup>, a nie działaniach migrantów indywidualnych, zorientowanych wyłącznie na własne życie zawodowe<sup>31</sup>, chociaż i takich nie brakuje w poakcesyjnym strumieniu migracyjnym. W obu jednak przypadkach typ kariery opadającej wpisuje

<sup>26</sup> M. Anacka, M. Okólski, *Direct demographic consequences of post-accession migration for Poland* [w:] *EU Enlargement Labour Migration*, R. Black i in.(red.), IMISCOE-AUP, Amsterdam 2010.

<sup>27</sup> Cechy mogą być nadreprezentowane lub niedoreprezentowane w populacji migrantów względem populacji ogólnej, wysyłającej.

<sup>28</sup> I. Grabowska-Lusińska, M. Okólski, *Emigracja ostatnia?*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009

<sup>29</sup> O. Stark, *The migration of labor*, Blackwell Publishers, Cambridge, Massachusetts 1991.

<sup>30</sup> P. Kaczmarczyk, *Znaczenie migracji sezonowych dla migrantów, ich rodzin i społeczności wysyłających*; W. Łukowski, *Spółeczny sens migracji sezonowych*; E. Matejko, *Migracja sezonowa jako strategia działania w kontekście sytuacji na polskim i hiszpańskim rynku pracy* [w:] *Polscy pracownicy na rynku Unii Europejskiej*, P. Kaczmarczyk, W. Łukowski (red.), Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004; *Współczesne migracje zagraniczne Polaków. Aspekty lokalne i regionalne*, P. Kaczmarczyk (red.), OBM UW, Warszawa 2008; E. Kępińska, *Migracje sezonowe z Polski do Niemiec*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2008.

<sup>31</sup> To ustalenie jest zwłaszcza zasadne w odniesieniu do cech społeczno-demograficznych migrantów, którzy znaleźli się w próbie etnosondażu MPLM 2007: migranci byli w miarę jednorodni pod względem wielu cech społeczno-demograficznych (*Współczesne migracje zagraniczne Polaków, op. cit.*). Warto jednak zwrócić uwagę, że im lepiej wykształceni migranci, tym bardziej realizują zindywidualizowany model życia zawodowego, co potwierdzają badania jakościowe (P. Trevena, *Why do highly educated migrants go for low-skilled jobs? A case study of Polish graduates working in London* [w:] *Mobility in Transition: Migration Patterns after EU Enlargement*. B. Glorius i in. (red.), Amsterdam University Press, Amsterdam 2013). Próba MPLM 2007 zawierała niewielką grupę osób z wyższym wykształceniem.

się w wymiar tradycjonalizmu (jest to typ skrajny, najbliżej położony bieguna tradycjonalizmu), podczas gdy typ kariery wznoszącej ma w obu przypadkach wymiar nowoczesności. W populacji niemigrantów kariery wahające wydają się być bardziej zindywidualizowane, co może się wiązać na przykład z celową biernością zawodową (uczenie się, celowe pozostawanie poza polskim rynkiem pracy). Również typ kariery wznoszącej wśród migrantów jest mniej indywidualistyczny (położony bliżej środka osi współrzędnych) aniżeli ten sam typ karier wśród niemigrantów. W obu populacjach w przebiegu pracy zawodowej w sposób tradycyjny zachowują się rolnicy, osoby uczące się, emeryci i renciści, osoby w wieku niemobilnym (45+). Jeżeli chodzi o drugi biegun dotyczący nowoczesności/indywidualizmu, to cechy migrantów grupują się nieco inaczej niż cechy niemigrantów. W najbardziej zindywidualizowany sposób zdają się układać ścieżki zawodowe przedsiębiorców w obu populacjach. Jednak w populacji migrantów przedsiębiorcy są najbardziej skrajną, zatem najbardziej wyróżniającą się kategorią. W populacji niemigrantów, inaczej niż w populacji migrantów, wysokim poziomem indywidualizmu charakteryzują się również pracownicy usług.

Wyniki analizy korespondencji w wymiarze poziomym potwierdzają różnicowanie w odniesieniu do płynności i stabilności życia zawodowego. W wypadku migrantów różnicowanie to jest wyższe niż niemigrantów i wynosi 33,4% (w wypadku niemigrantów wynosi 25%).

Oznacza to, że kariery zawodowe migrantów mogą wykazywać więcej płynności niż kariery zawodowe niemigrantów. Jednak płynność ta nie musi wcale dotyczyć wahań w przebiegu karier zawodowych, ale może oznaczać większą zmienność miejsc pracy (także w sensie przestrzennym), zakresów obowiązków, stanowisk itp., także w ramach tej samej kategorii społeczno-zawodowej. Wymiar płynności w obu populacjach dotyczy karier opadających i wahających się, jednak inne atrybuty tę płynność w obu populacjach opisują. W populacji migrantów są to najczęściej kobiety z miast, w stanie wolnym, w wieku mobilnym (18–44), które doświadczyły wielokrotnej, niesezonowej migracji, zarówno te z wykształceniem wyższym (magister i licencjat), jak i niewykwalifikowane pracownice fizyczne (np. podejmują różne prace, także za granicą w „przerwach” na wychowywanie dzieci i prowadzenie gospodarstw domowych). W populacji niemigrantów nie widać wyraźnych charakterystyk dotyczących wymiaru płynności (atrybuty znajdują się bardzo blisko środka współrzędnych).

Warto jednak zwrócić uwagę na to, że narzędzia ilościowej analizy rucliwości wewnątrzpokoleniowej są niewystarczające, aby uchwycić wspomnianą powyżej płynność i inne ukryte wymiary dotyczące znaczenia migracji w przebiegu życia zawodowego. Dlatego niezbędne w analizie karier

zawodowych migrantów jest zastosowanie podejścia jakościowego, które umożliwia wejście w głąb zdarzeń zawodowych, przede wszystkim mających miejsce w ramach tej samej kategorii społeczno-zawodowej. Podejście jakościowe pozwala przede wszystkim na własną, subiektywną ocenę respondenta i sporządzenie jego/jej własnej „kroniki wydarzeń” w życiu zawodowym oraz nadania tym zdarzeniom konkretnych znaczeń w kontekście dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości społecznej<sup>32</sup>.

### **Znaczenie migracji w przebiegu dróg zawodowych: ujęcie pogłębione**

Z badań jakościowych nad znaczeniami migracji w karierach zawodowych migrantów<sup>33</sup> wynika, że migracja może oddziaływać na życie zawodowe w sposób zróżnicowany i wielowymiarowy. Autorka artykułu ustaliła, że rola migracji w życiu zawodowym człowieka zależna jest od „struktury możliwości”<sup>34</sup> (zarówno miejsc: wysyłającego, przyjmującego, jak i powrocie), charakteru migracji oraz podmiotowego sprawstwa (ang. *agency*) i refleksyjności jednostek<sup>35</sup>. Struktura możliwości jest, w założeniu, poszerzana przez migrację. Podmiotowe sprawstwo łączy się z „wzięciem” życia zawodowego we własne ręce, a refleksyjność pomaga jednostce umiejscowić się w szerszym kontekście społeczno-kulturowym i ocenić oraz wykorzystać swoje szanse w określonej strukturze możliwości. I. Grabowska wyróżniła cztery typy znaczeń migracji dla kariery zawodowej, ze względu na dwie osie podziału: stabilność – zmienność i poddawanie się uwarunkowaniom – działanie i planowanie<sup>36</sup>. Te cztery typy określone są jako „utrwalacz”, „przypadek”, „eksploracja” i „projekt”. Pierwsze zrekonstruowane znaczenie migracji w życiu człowieka – utrwalacz – pokazuje „utkwienie” w jednym miejscu na rynku pracy, mimo zaistnienia mobilności przestrzennej. Dotyczy to najczęściej pracowników sektora publicznego (pracowników lokalnych administracji, nauczycieli, pielęgniarek). Migracja jest

<sup>32</sup> I. Grabowska-Lusińska, E. Jaźwińska, *Mobilność przestrzenna, społeczna i kariery zawodowe*, op. cit.

<sup>33</sup> I. Grabowska-Lusińska, *Migrantów ścieżki zawodowe*, op. cit.; I. Grabowska-Lusińska, E. Jaźwińska, *Znaczenie migracji w życiu zawodowym kobiet i mężczyzn*, „Kultura i Społeczeństwo” 2013, t. 57, nr 3, s. 85–108; I. Grabowska-Lusińska, E. Jaźwińska, *Migracja – epizod czy etap w życiu zawodowym?*, op. cit.

<sup>34</sup> R.K. Merton, *On social structure and science*, The University of Chicago Press, Chicago–London 1996.

<sup>35</sup> I. Grabowska-Lusińska, *Migrantów ścieżki zawodowe*, op. cit.

<sup>36</sup> *Ibidem*.

zupełnie niepowiązana z pracą zawodową w Polsce i stanowi rekompensatę za niskie zarobki w kraju. Wynika to z zakorzenienia na lokalnym rynku pracy. Drugi odtworzony typ znaczenia migracji – przypadek – łączy się z tymczasowością, przypadkowością, incydentalnością migracji. Znaczenie to jest raczej warunkowane, a nie intencjonalnie planowane. Obecne są tutaj przypadek, incydent, zdarzenie, a nie logika planowania migracji. Trzeci typ – eksploracja – wiąże się z poszukiwaniem, eksplorowaniem, dociekaniami, odkrywaniem, testowaniem własnych kwalifikacji, umiejętności i kompetencji, zarówno formalnych, nieformalnych, jak i pozaformalnych. To również poszukiwanie nowych, potencjalnie lepszych możliwości zawodowych. Czwarty – projekt – wiąże się z zaplanowaniem migracji w życiu zawodowym. Wiąże się z „uspójnianiem”, budowaniem, celowym działaniem w zakresie budowania drogi zawodowej.

I. Grabowska-Lusińska i E. Jaźwińska<sup>37</sup>, analizując szczegółowy przebieg karier zawodowych migrantów, wykazały, że ludzie traktują migrację w dużej mierze jako zdarzenie w życiu zawodowym, które może stanowić „przerwywnik” drogi zawodowej, nie oddziałujący na jej późniejszy kształt. Dotyczy to zwłaszcza osób, które podjęły migracje czasowe, często krótkotrwałe (do 12 miesięcy), w dużej mierze przypadkowe, a podejmowane prace za granicą nie były związane z wykształceniem formalnym i miały na celu podreperowanie stanu własnych finansów lub zdobycie tzw. doświadczenia życiowego. Wśród migrantów jest też grupa osób, które, co prawda, wyjeżdżały z podobnym (tzn. finansowo-życiowym) zamiarem co osoby z grupy omówionej powyżej, ale w toku migracji praca rozpoczęta za granicą (często nowa, niepowiązana z przebiegiem dotychczasowego życia zawodowego) nabierała coraz większego znaczenia, a jej charakter był kontynuowany po powrocie do Polski (np. przekształcała się we własną działalność gospodarczą lub sprzyjała wprowadzeniu innowacyjnych rozwiązań u nowego pracodawcy w Polsce). I ostatnia grupa migrantów, pewnie najmniej liczna, to ci, którzy wyjechali za granicę z zamiarem rozwoju zawodowego, zgodnego ze swoim wykształceniem formalnym i wcześniejszymi doświadczeniami zawodowymi. W tej grupie migracja stała się kontynuacją obranej konsekwentnie drogi zdobywania i służyła kapitalizowaniu zgromadzonych zasobów oraz sprzyjała gromadzeniu nowych.

Przywołane wyżej badaczki<sup>38</sup> w swojej szczegółowej analizie jakościowej przebiegu karier zawodowych migrantów i migrantek pokazują, że kobiety

<sup>37</sup> I. Grabowska-Lusińska, E. Jaźwińska, *Migracja – epizod czy etap w życiu zawodowym?*, op. cit.

<sup>38</sup> I. Grabowska-Lusińska, E. Jaźwińska, *Znaczenie migracji w życiu zawodowym kobiet i mężczyzn*, op. cit.

i mężczyźni inaczej podchodzą do migracji. Kobiety są bardziej zdeterminowane, skłonne lepiej wykorzystać szanse, jakie pojawiają się w związku z przebywaniem za granicą. Pod wpływem migracji są w stanie dokonywać radykalnych zwrotów w swoich drogach zawodowych. Z tego względu migracja staje się etapem kariery, niezależnie od tego, czy prace wykonywane w trakcie i po migracji wiążą się ze sobą czy nie. Występuje to niezależnie od zajmowanej pozycji czy sytuacji rodzinnej. Natomiast badani mężczyźni traktują migrację raczej jako przerywnik w karierze zawodowej. Osiągają lub nie zakładane cele i wracają do Polski, rozpoczynając na nowo drogę zawodową lub podejmując prace podobne do wykonywanych przed migracją. Te różnice zaobserwowane w grupie badanych migrantów mogą mieć różne źródła. Może wynikać to z faktu, że dla kobiet migracja stanowi większe wyzwanie niż dla mężczyzn. Na rynkach pracy, zarówno polskim, jak i zagranicznym, kobiety mają zazwyczaj trudniejszą sytuację niż mężczyźni. To wymaga od nich większej determinacji. Drugi wniosek wynikający z analizy wybranych migranckich życiorysów ma charakter bardziej ogólny i wiąże się z charakterem danych. Dokładna analiza jakościowa wskazuje, że kategorie, w jakich opisywane są migracje i ścieżki zawodowe na podstawie badań sondażowych, są bardzo uproszczone. Takie określenia, jak przyczyna migracji, awans zawodowy czy zmiana pozycji opisują zjawiska występujące w skali masowej. Jest to konieczne dla poznania sposobu funkcjonowania społeczeństwa, czynników wpływających na konkretne zachowania, pozwala z mniejszym lub większym prawdopodobieństwem przewidywać zjawiska społeczne. Należy jednak pamiętać, że w biografii aktorów życia społecznego te określenia, które oddają procesy masowe, mogą mieć różne znaczenie, być uwarunkowane bardzo złożonymi czynnikami. Poznanie pełnej historii zawodowej opowiedzianej przez samych migrantów umożliwia zrozumienie tych czynników. Pozwala też na poznanie znaczenia indywidualnych cech w kształtowaniu kariery zawodowej.

### **Pierwsza praca za granicą**

Analizując znaczenie migracji w życiu zawodowym, warto odnieść się również do sytuacji społecznej, kiedy droga zawodowa zaczyna się od migracji albo praca za granicą jest istotną składową procesu wchodzenia na rynek pracy. Autorka<sup>39</sup> ustaliła, że przechodzenie z edukacji na zagraniczny

---

<sup>39</sup> I. Grabowska-Lusińska, *Migrantów ścieżki zawodowe*, op. cit.; I. Grabowska-Lusińska, *Przejście z edukacji na zagraniczny rynek pracy młodych Polaków*, „Rocznik Lubuski” 2014, t. 40, cz. 2a, s.167–184

rynek pracy nie jest wydarzeniem jednorazowym, ale procesem, sekwencją, fazą, stadium życiowym, które może przybierać postaci zarówno radykalnego przedzierania się z edukacji na zagraniczny rynek pracy, jak i zmiany łączącej się z podjęciem zatrudnienia za granicą, a potem przejściem do stanu bezrobocia lub bierności (i korzystaniem ze wsparcia socjalnego), jak i przejściem pomostowym powiązanim z odbywaniem praktyk i staży za granicą; może też być powrotem do edukacji, oznaczającym podjęcie na przykład kursów i studiów za granicą<sup>40</sup>.

Społeczno-demograficzna charakterystyka młodych migrantów z Polski (do 30. roku życia), w tym tych podejmujących pierwszą pracę za granicą, przedstawia się następująco.

W poakcesyjnym strumieniu migracyjnym z Polski, jak wynika z danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności i przeprowadzonego przez Ośrodek Badania nad Migracjami, ponad 60% osób było poniżej 30. roku życia: ponad 8% było w wieku 15–19 lat, 28% było w wieku 20–24 lata, a 27% było w wieku 25–29 lat<sup>41</sup>. W porównaniu z okresem przedakcesyjnym grupa osób migrujących poniżej 30 lat zwiększyła się o ponad 6%. To jest również związane ze zwiększoną mobilnością edukacyjną młodych Polaków, którzy także w czasie edukacji podejmują pracę za granicą.

W badaniu etnosodajowym MPLM 2007 OBM UW uchwyciono osoby, które podjęły pierwszą pracę za granicą. Co trzeci migrant w sondażu MPLM 2007 OBM UW dokonał „inicjacji zawodowej” za granicą. Osoby te zazwyczaj nie poszukiwały pracy na lokalnych rynkach pracy, realizując swoją pierwszą aktywność zawodową na zagranicznym rynku pracy i podejmując najczęściej prace niezgodne z wykształceniem formalnym. Migranci bez pierwszej pracy w Polsce to częściej niż pozostali migranci osoby w wieku mobilnym (86% w stosunku do 66% pozostałych migrantów), a przy tym osoby wolne (50% w stosunku do 25% w ogóle migrantów) i bezdzietne (45% w stosunku do 30% w ogólnej populacji migrantów). Osoby, które weszły na rynek pracy za granicą, częściej niż pozostali migranci angażowały się w migrację inną niż sezonowa (56% w stosunku do 39%). Częściej też niż pozostali migranci zrealizowały pojedynczą migrację (67% w stosunku do 57% migrantów z wyłączeniem tych bez pierwszej pracy w Polsce), co może się wiązać z ich młodym wiekiem oraz nadal trwa-

<sup>40</sup> I. Grabowska-Lusińska, *Przejście z edukacji na zagraniczny rynek pracy*, *op. cit.*, z wykorzystaniem modeli Brzinsky'ego-Faya, zob. Ch. Brzinsky-Fay, *Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe*, „European Sociological Review” 2007, t. 29, nr 4, s. 409–422.

<sup>41</sup> A. Fihel, I. Grabowska-Lusińska, *Płynność powrotów do Polski*, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny” 2010, nr 4, s. 107–130.

jącą aktywnością edukacyjną. Migranci bez pierwszej pracy w Polsce trzykrotnie częściej, niż pozostali migranci w momencie badania, znajdowali się w grupie prywatnych przedsiębiorców i trzykrotnie częściej w grupie niewykwalifikowanych pracowników fizycznych. Częściej też podejmowali pracę w sektorze usług. Osoby bez pierwszej pracy w Polsce pięciokrotnie rzadziej wchodziły w skład grupy rolników niż pozostali migranci. W analizie ilościowej niemożliwe są do uchwycenia motywy działań tej grupy migrantów związane z rezygnacją z wejścia na rodzimy rynek pracy<sup>42</sup>.

Polacy podejmujący pierwszą pracę za granicą nie są grupą homogeniczną. Można wyróżnić co najmniej trzy kategorie osób, które zdecydowały się na przejście z edukacji bezpośrednio na zagraniczny rynek pracy. Pierwszą grupę stanowią absolwenci polskich uniwersytetów. Drugą – absolwenci uniwersytetów w krajach przyjmujących. Trzecią – osoby, które wyjechały z małych miast i wsi, głównie osoby z wykształceniem zawodowym i średnim<sup>43</sup>.

### Oddziaływanie migracji na kapitał ludzki migrantów

Przedstawione wnioski z powyższych analiz, ilościowej i jakościowej, dotyczące roli migracji w życiu zawodowym człowieka pokazały, że migranci są w odmienny sposób „zorientowani na działanie”, co powoduje, że w różny sposób podchodzą do przebiegu swojego życia zawodowego, w którym pojawia się migracja. Oznacza to, że migranci w sposób niejednorodny są w stanie pozyskać kwalifikacje, umiejętności i kompetencje podczas migracji. A nawet, jeśli są w stanie je pozyskać, to nie zawsze są w stanie, z różnych względów, wykorzystać je w miejscu powrotu. Najczęściej łączy się to, jak już zostało wspomniane, ze „strukturą możliwości” i działaniem podejmowanym przez migrantów po powrocie. Warto się w tym miejscu również zastanowić nad tym, że jeśli, zgodnie z tezą B. Perepeczko<sup>44</sup>, ludzie wyjeżdżają, bo nie mogą kapitalizować swoich zasobów w Polsce, jeśli wracają do miejsc, z których wyjechali, z poszerzonymi zasobami, to czy mają szansę te zasoby, zwłaszcza niematerialne, wykorzystać. Można tutaj postawić tezę, że przywożą również idee, wartości, normy i praktyki, które przez

<sup>42</sup> I. Grabowska-Lusińska, *Migrantów ścieżki zawodowe*, op. cit.; eadem, *Przejście z edukacji na zagraniczny rynek*, op. cit.

<sup>43</sup> Szczegółowo zob. I. Grabowska-Lusińska, *Przejście z edukacji na zagraniczny rynek*, op. cit.

<sup>44</sup> B. Perepeczko, *W kręgu kapitału ludzkiego [w:] Tu i tam. Migracje z polskich wsi za granicę*, M. Wieruszewska (red.), Instytut Rozwoju Wsi i Rolnictwa Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 2007.



P. Levitt<sup>45</sup> zostały określone jako *social remittances* (pol. *migracyjne przekazy społeczne*<sup>46</sup>), choć, jak zauważył M. Portes, nie jest to łatwo obserwowalne<sup>47</sup>. W takiej sytuacji można zakładać, że ludzie przywiozą ze sobą z zagranicy pomysły, jak można wykorzystać kapitał migracyjny. Należy jednak pamiętać, o czym pisze I. Bukraba-Rylska<sup>48</sup>, że w polskich społecznościach lokalnych, zwłaszcza o charakterze wiejskim, występuje nie tylko tradycjonalizm społeczny, rodzinny, ekonomiczny, religijny, ale także w zakresie modelu patriotyzmu. Taka sytuacja może wiązać się z brakiem struktury możliwości w zakresie przyjęcia innowacji społecznych, także tych związanych z kwalifikacjami, umiejętnościami i kompetencjami. Jak wstępnie zauważono w projekcie Narodowego Centrum Nauki (NCN) „Harmonia” – „Dyfuzja kulturowa poprzez migracyjne przekazy społeczne pomiędzy Polską i Wielką Brytanią”, w społecznościach lokalnych (zwłaszcza o wiejskim pochodzeniu) o długich tradycjach migracyjnych, w których istnieją rozbudowane sieci migranckie, może występować zjawisko impregnacji kulturowej<sup>49</sup> na wszelkiego rodzaju innowacje z zewnątrz. Jednak, nawet w tradycyjnych wiejskich społecznościach, jak pokazała już w latach 30. XX wieku K. Duda-Dziewierz<sup>50</sup>, transfer, wykorzystanie i kapitalizacja kapitału migracyjnego jest możliwa i może wiązać się z przemianami obyczajowymi (sposób ubierania się, dbanie i estetyka obejść), racjonalizacją postaw, działań i praktyk

<sup>45</sup> P. Levitt, *Social Remittances: Migration Driven Local-Level Forms of Cultural Diffusion*, „International Migration Review” 1998, t. 32, nr 4, s. 926–948; *idem*, *The Transnational Villagers*, CA: University of California Press. Berkeley 2001; P. Levitt, D. Lamba-Nieves, *Social remittances revisited*, „Journal of Ethnic and Migration Studies” 2011, t. 37, nr 1, s. 1–22; *idem*, *Rethinking social remittances and the migration development nexus from the perspective of time*, „Migration Letters” 2013, t. 10, s. 11–22.

<sup>46</sup> Problematyka ta jest eksplorowana w wybranych społecznościach lokalnych w Polsce w projekcie NCN „Harmonia” – „Dyfuzja kulturowa poprzez migracyjne przekazy społeczne pomiędzy Polską i Wielką Brytanią”, projekt w toku do 2015 r.

<sup>47</sup> M. Portes, *Migration and Social Change: Some Conceptual Reflections*, „Journal of Ethnic and Migration Studies” 2010, t. 36, nr 10, s. 1537–1563.

<sup>48</sup> I. Bukraba-Rylska, *W kręgu kapitału kulturowego [w:] Tu i tam. Migracje z polskich wsi za granicę*, M. Wieruszewska (red.), Instytut Rozwoju Wsi i Rolnictwa Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 2007.

<sup>49</sup> I. Grabowska-Lusińska i in., *Dyfuzja kulturowa poprzez migracyjne przekazy społeczne pomiędzy Polską i Wielką Brytanią – wstępne ustalenia z badań*, referat wygłoszony podczas Seminarium Dorocznego Ośrodka Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego, Bobrowa Dolina, 20 września 2013 r., maszynopis.

<sup>50</sup> K. Duda-Dziewierz, *Więć małopolska a emigracja amerykańska. Studium wsi Babica powiatu rzeszowskiego*, Polski Instytut Socjologiczny Dział Wydawnictw, Warszawa–Poznań 1938.

religijnych (np. kwestionowanie pozycji księdza) oraz praktyk ekonomicznych (np. inwestowanie w ziemię i nieruchomości). Połączenie tych działań z cechami przywódczymi może sprzyjać pojawieniu się w społecznościach lokalnych innowacyjnych liderów.

Transfer i wykorzystywanie kapitału migracyjnego po powrocie, zwłaszcza do społeczności lokalnych, jak zauważa P. Levitt<sup>51</sup>, zależy od tego, czy migrant w kraju przyjmującym był: a) tylko biernym obserwatorem (najczęściej nieznającym języka) i liczył na przekazy i interpretacje osób trzecich, b) instrumentalnie, wybiórczo przyjmującym praktyki, normy i wartości tylko po to, aby pragmatycznie usprawnić swoje codzienne, dość rutynowe funkcjonowanie, c) celowym innowatorem, który chłonie nowe otoczenie jak gąbka, ciągle chce się uczyć nowych rzeczy.

I. Grabowska i E. Jaźwińska ustaliły, że oddziaływanie migracji na kapitał ludzki nie jest ani jednoznaczne, ani jednowymiarowe<sup>52</sup>. W analizie oddziaływania migracji na kapitał ludzki wykorzystano ideę jawnego i ukrytego wymiarów kapitału ludzkiego w odniesieniu do koncepcji wiedzy ukrytej M. Polanyiego<sup>53</sup>. Aby przybliżyć istotę tego, co migranci mogą uruchamiać, pozyskiwać za granicą i transferować do Polski, a co jest ukryte, podskórne, nieoczywiste, zaproponowano przyglądanie się tym zasobom przez pryzmat „modelu umiejętności ukrytych” (ang. *tacit skills*) K. Evans, która mówi o ukrytych kompetencjach w pięciu kategoriach: tych powiązanych z praktycznymi umiejętnościami, powiązanych z postawami odpowiedzialności, zaufania i elastyczności, powiązanych z uczeniem się nowych kompetencji, także osobistych, komunikacyjnych oraz powiązanych z metodyką pracy<sup>54</sup>.

W analizie oddziaływania migracji na kapitał ludzki<sup>55</sup> pokazano perspektywę „tam”, czyli pozyskiwania kapitału ludzkiego podczas pobytu za granicą oraz perspektywę „tu”, czyli po powrocie z migracji lub pomiędzy migracjami: transferu kapitału i efektów tego transferu. Procesy „tam”

<sup>51</sup> P. Levitt, *The Transnational Villagers*, *op. cit.*

<sup>52</sup> I. Grabowska-Lusińska, E. Jaźwińska, *Transfer jawnych i ukrytych komponentów kapitału ludzkiego poprzez migracje [w:] Dekada członkostwa Polski w UE. Społeczne skutki emigracji Polaków po 2004 roku*, M. Lesińska i in. (red.), Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, w druku.

<sup>53</sup> Polanyi M., *The Tacit Dimension*, Doubleday, Nowy Jork 1966.

<sup>54</sup> K. Evans, *The challenges of 'making learning visible': Problems and issues in recognizing tacit skills and key competences [w:] Working to Learn: Transformative Learning in the Workplace*, K. Evans, P. Hodkinson, L. Unwin (red.), Kogan Page, Londyn 2002, s. 79–94.

<sup>55</sup> I. Grabowska-Lusińska, E. Jaźwińska, *Transfer jawnych i ukrytych komponentów*, *op. cit.*

i „tu” łączą się: z formą migracji, charakterem pracy wykonywanej podczas pobytu za granicą (zgodność/niezgodność z wykształceniem formalnym), „strukturą możliwości” (zarówno tam, jak i tu) oraz podmiotowym sprawstwem i refleksyjnością jednostek zaangażowanych w migracje. Ponieważ spora grupa migrantów pracowała za granicą niezgodnie z kwalifikacjami formalnymi, należy zmienić optykę analizy i odnieść się do niematerialnego kapitału migracyjnego, który migranci mogli pozyskać poza zakresem swoich obowiązków w pracy i poza miejscem pracy w ogóle. Dlatego jako komponenty kapitału ludzkiego migrantów specyficznie wzięto pod uwagę efekty praktyk społecznych podczas migracji, odnoszące się do kwalifikacji, kompetencji, umiejętności zdobytych w drodze edukacji nieformalnej: w miejscu pracy, podczas szkoleń oraz w drodze edukacji pozaformalnej, przez doświadczenie społeczne życia codziennego. Zwrócono przede wszystkim uwagę, że migracja jest procesem socjalizującym.

Przeprowadzając analizę, ustalono, co migranci są w stanie pozyskać podczas migracji w odniesieniu do kategorii umiejętności ukrytych, zaproponowanych przez K. Evans<sup>56</sup>. Są to: umiejętności życiowe (pewność siebie), kompetencje językowe (udoskonalanie języka w mowie i w piśmie) oraz sposób komunikowania się z ludźmi, doświadczenia w poszukiwaniu pracy, sposobach i stylu pracy (metodyka pracy), specyficzne kwalifikacje zawodowe itp.

Ustalono także, co się dzieje z pozyskanym kapitałem niematerialnym po powrocie do Polski. Dzięki transferowi umiejętności i kompetencji ukrytych, migranci zauważają różnice, podobieństwa, doświadczają dysonansu poznawczego, ale niekoniecznie doświadczenia powiązane z kwalifikacjami formalnymi zdobyte za granicą wykorzystują *explicite* w miejscu powrotu albo robią to w sposób często nieintencjonalny. Proces wykorzystania kapitału niematerialnego pokazuje, głównie na poziomie deklaratywnym, co migranci zmienili/nie zmienili po powrocie z migracji w swoich praktykach społecznych oraz jak migranci wykorzystują swoje środki finansowe do niematerialnych celów, na przykład, co robią ze zdobytymi dyplomami, certyfikatami, jak inwestują pieniądze migracyjne w materialną i niematerialną pozycję w społeczności lokalnej.

## Podsumowanie

Analiza społeczno-ekonomicznych efektów migracji międzynarodowych Polaków z perspektywy przebiegu karier zawodowych doprowadziła do kilku wniosków.

<sup>56</sup> K. Evans, *The challenges of 'making learning visible'*, op. cit.

Po pierwsze, migracja jest „soczewką” obserwowania zmian społecznych w społeczeństwie, ale także sama może te zmiany wywoływać<sup>57</sup>. Niezbędne jest prowadzenie zaawansowanych badań społecznych w zakresie badania zmiany społecznej przez migracje oraz z uwzględnieniem migracji.

Po drugie, badania nad znaczeniem migracji w przebiegu dróg zawodowych osób mobilnych, w odniesieniu do osób niemobilnych, wraz z uwzględnieniem kontekstu społecznego, kulturowego, politycznego i gospodarczego dają możliwość przyjrzenia się efektom transformacji systemowej w Polsce. Analizy przeprowadzone w wybranych powiatach o dużym natężeniu migracyjnym (MPLM 2007 OBM UW) pokazały, że migranci ze swoim przebiegiem dróg zawodowych odzwierciedlają społeczność lokalne, z których się wywodzą. Migracja dynamizuje przebieg dróg zawodowych, otwiera na współczesny płynny, niestabilny rynek pracy, sprzyja stosowaniu elastyczności w zatrudnieniu, sprzyja przedsiębiorczości i tworzeniu własnych miejsc pracy (migranci są bardziej przedsiębiorczy niż reszta populacji odniesienia). Migracja powoduje też odchodzenie od zakorzenionego modelu zatrudnienia (praca z ojca na syna; jedno miejsce pracy przez większość życia zawodowego).

Po trzecie, biorąc pod uwagę młodych migrantów i ich wejście na rynek pracy, wchodzenie na zagraniczny rynek pracy staje się istotnym czynnikiem stadium życiowego młodych powiązanych z przejściem z edukacji na rynek pracy. Migracja może powodować radykalne przedarcie się z edukacji na globalny rynek pracy (np. Londynu), może stanowić pomost między edukacją a otwartym rynkiem pracy i pełnić funkcję przestrzeni „mediującej” podjęcie oczekiwanej pracy zgodnej z kwalifikacjami i kompetencjami. Migracja może mieć również charakter fuzji świata pracy i edukacji, gdzie po jakimś czasie pracy na otwartym rynku pracy młoda osoba podejmuje ponownie edukację, np. za granicą. Może mieć również charakter „tranzytora” zmian stanów na rynku pracy, oznaczającego przejście z edukacji na rynek pracy, a potem do bezrobocia i bierności (powiązanych z korzystaniem ze wsparcia socjalnego, najczęściej krajów przyjmujących). W odniesieniu do perspektywy kraju wysyłającego, wejście młodych na zagraniczny rynek pracy wiąże się z poszukiwaniem własnej drogi na rynku pracy, wzięciem życia zawodowego w swoje ręce, zdobyciem umiejętności ukrytych (ponieważ często pracują poniżej kwalifikacji formalnych albo ich jeszcze nie zdobyli). To, jak wykorzystają tzw. kapitał migracyjny, zależy od struktur możliwości, warunków w Polsce, w których podejmą prace.

<sup>57</sup> S. Castles, *Understanding Global Migration*, *op. cit.*

Po czwarte, migracja oddziałuje na kapitał ludzki w sposób nieoczywisty. Wiąże się to z faktem, że większość migrantów pracuje za granicą poniżej swoich kwalifikacji formalnych. Odpowiadając na pytanie, jakie są pozamaterialne efekty migracji albo co Polacy przywożą oprócz pieniędzy, na podstawie powyższej analizy można powiedzieć, że przywożą umiejętności ukryte, które wiążą się z praktycznymi umiejętnościami, powiązanyymi z postawami odpowiedzialności, zaufania i elastyczności, z uczeniem się nowych kompetencji, także osobistych, komunikacyjnych oraz powiązanych z metodyką pracy. Te kompetencje przywiezione z migracji, wraz z efektami innych czynników powodujących zmianę w świecie społecznym wydają się być kluczowe w społeczeństwie, które znajduje się we wczesnej potransformacyjnej fazie rozwoju.

## Bibliografia

- Anacka M., Okólski M., *Direct demographic consequences of post-accession migration for Poland* [w:] *EU Enlargement Labour Migration*, R. Black, G. Engbersen, M. Okólski, C. Panțîru (red.), IMISCOE-AUP, Amsterdam 2010.
- Bauman Z., *Płynne życie*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 2007.
- Bourdieu P., *Practical Reason. On the Theory of Action*, Polity Press, Cambridge 1998.
- Brzinsky-Fay Ch., *Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe*, „European Sociological Review” 2007, t. 29, nr 4.
- Bukraba-Rylska I., *W kręgu kapitału kulturowego* [w:] *Tu i tam. Migracje z polskich wsi za granicę*, Wieruszewska M. (red.), Instytut Rozwoju Wsi i Rolnictwa Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 2007.
- Castles S., *Understanding Global Migration: A Social Transformation Perspective*, „Journal of Ethnic and Migration Studies” 2010, t. 36, nr 10.
- de Haas H., *The Internal Dynamics of Migration Processes: A Theoretical Inquiry*, „Journal of Ethnic and Migration Studies” 2010, t. 36, nr 10.
- Duda-Dziewierz K., *Wieś małopolska a emigracja amerykańska. Studium wsi Babica powiatu rzeszowskiego*, Polski Instytut Socjologiczny Dział Wydawnictw, Warszawa–Poznań 1938.
- Engbersen G. i in., *A Typology of Labour Migration. On the Differential Attachments of Migrants from Central and Eastern Europe*, „Journal of Ethnic and Migration Studies” 2013, t. 39, nr 6.
- Evans K., *The challenges of ‘making learning visible’: Problems and issues in recognizing tacit skills and key competences* [w:] *Working to Learn: Transformative Learning in the Workplace*, K. Evans, P. Hodkinson, L. Unwin (red.), Kogan Page, Londyn 2002.

- Fihel A., Grabowska-Lusińska I., *Płynność powrotów do Polski*, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny” 2010, nr 4.
- Fihel A., Grabowska-Lusińska I., *Labour Market Behaviours of Back-and-Forth Migrants From Poland*, „International Migration” 2014, t. 52, nr 1.
- Giddens A., *Konsekwencje nowoczesności*, E. Klekot (przekł.), Wydawnictwo UJ, Eidos, Kraków 2008.
- Grabowska-Lusińska I. i in., *Dyfuzja kulturowa poprzez migracyjne przekazy społeczne pomiędzy Polską i Wielką Brytanią – wstępne ustalenia z badań*, referat wygłoszony podczas Seminarium Dorocznego Ośrodka Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego, Bobrowa Dolina, 20 września 2013 r., maszynopis.
- Grabowska-Lusińska I., *Migrantów ścieżki zawodowe bez granic*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2012.
- Grabowska-Lusińska I., *Przejście z edukacji na zagraniczny rynek pracy młodych Polaków*, „Rocznik Lubuski” 2014, t. 40, cz. 2a.
- Grabowska-Lusińska I., Jazwińska E., *Transfer jawnych i ukrytych komponentów kapitału ludzkiego poprzez migracje [w:] Dekada członkostwa Polski w UE. Społeczne skutki emigracji Polaków po 2004 roku*, M. Lesińska i in. (red.), Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, w druku.
- Grabowska-Lusińska I., Jazwińska E., *Znaczenie migracji w życiu zawodowym kobiet i mężczyzn*, „Kultura i Społeczeństwo” 2013, t. 57, nr 3.
- Grabowska-Lusińska I., Jazwińska E., *Migracja – epizod czy etap w życiu zawodowym?*, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny” 2013, nr 4.
- Grabowska-Lusińska I., Jazwińska E., *Mobilność przestrzenna, społeczna i kariery zawodowe migrantów: cele, problemy i podejścia badawcze na podstawie badań OBM UW*, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny” 2012, nr 2.
- Grabowska-Lusińska I., Okólski M., *Emigracja ostatnia?*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009.
- Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*, E. Jazwińska, M. Okólski (red.), Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2001.
- Kaczmarczyk P., *Znaczenie migracji sezonowych dla migrantów, ich rodzin i społeczności wysyłających [w:] Polscy pracownicy na rynku Unii Europejskiej*, P. Kaczmarczyk, W. Łukowski (red.), Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004.
- Kępińska E., *Migracje sezonowe z Polski do Niemiec*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2008.
- Levitt P., *Social Remittances: Migration Driven Local-Level Forms of Cultural Diffusion*, „International Migration Review” 1998, t. 32, nr 4, s. 926–948.
- Levitt P., *The Transnational Villagers*, CA: University of California Press, Berkeley 2001.

- Levitt P., Lamba-Nieves D., *Social remittances revisited*, „Journal of Ethnic and Migration Studies” 2011, t. 37, nr 1.
- Levitt P., Lamba-Nieves D., *Rethinking social remittances and the migration development nexus from the perspective of time*, „Migration Letters” 2013, t. 10.
- Łukowski W., *Spółeczny sens migracji sezonowych [w:] Polscy pracownicy na rynku Unii Europejskiej*, P. Kaczmarczyk, W. Łukowski (red.), Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004.
- Matejko E., *Migracja sezonowa jako strategia działania w kontekście sytuacji na polskim i hiszpańskim rynku pracy [w:] Polscy pracownicy na rynku Unii Europejskiej*, P. Kaczmarczyk, W. Łukowski (red.), Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004.
- Merton R.K., *On social structure and science*, The University of Chicago Press, Chicago–Londyn 1996.
- Perepeczko B., *W kręgu kapitału ludzkiego [w:] Tu i tam. Migracje z polskich wsi za granicę*, M. Wieruszewska (red.), Instytut Rozwoju Wsi i Rolnictwa Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 2007.
- Polanyi M., *The Tacit Dimension*, Doubleday, Nowy Jork 1966.
- Portes A., *Migration and Social Change: Some Conceptual Reflections*, „Journal of Ethnic and Migration Studies” 2010, t. 36, nr 10.
- Stark O., *The migration of labor*, Blackwell Publishers, Cambridge, Massachusetts 1991.
- Sztompka P., *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2012.
- Trevena P., *Why do highly educated migrants go for low-skilled jobs? A case study of Polish graduates working in London [w:] Mobility in Transition: Migration Patterns after EU Enlargement*. B. Glorius i in. (red.), Amsterdam University Press, Amsterdam 2013.
- Weber M., *Gospodarka i społeczeństwo. Zarys socjologii rozumiejącej*, D. Lachowska (przekł.), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- Współczesne migracje zagraniczne Polaków. Aspekty lokalne i regionalne*, P. Kaczmarczyk (red.), OBM UW, Warszawa 2008.
- Van Hear N., *Theories of Migration and Social Change*, „Journal of Ethnic and Migration Studies” 2010, t. 36, nr 10.