



CMR Working Papers

65/123

**Kariery i mobilność
społeczno-zawodowa
migrantów poakcesyjnych**

POD REDAKCJĄ EWY JAŻWIŃSKIEJ

Październik 2013

www.migracje.uw.edu.pl

Prezentowane niżej opracowanie jest zmodyfikowaną wersją raportu z badań realizowanych w ramach projektu finansowanego przez MNiSW nr N N116084339 „Kariery i mobilność społeczno-zawodowa migrantów poakcesyjnych”.

Spis treści

Wprowadzenie.....	6
Rozdział 1. Problemy koncepcyjno-metodologiczne w badaniu mobilności społecznej i karier zawodowych migrantów (<i>Izabela Grabowska-Lusińska, Ewa Jaźwińska-Motyłska</i>). 9	
1.1. Metody ilościowe w badaniach ruchliwości społecznej i migracji międzynarodowych	11
1.2. Metody jakościowe w badaniach ruchliwości społecznej i migracji międzynarodowych	13
1.2.1. Wywiad ustrukturyzowany w badaniu karier zawodowych migrantów	15
1.2.2. Narracja biograficzna w badaniu karier zawodowych migrantów	16
Rozdział 2. Zastosowanie podejścia ilościowego w badaniach ruchliwości społecznej i karier zawodowych migrantów (<i>Izabela Grabowska-Lusińska, Ewa Jaźwińska-Motyłska, Iwona Trepczyńska</i>).....	18
2.1. Migranci i nie-migranci- porównanie populacji.....	18
2.2. Ruchliwość społeczna migrantów i nie-migrantów	20
2.3. Oddziaływanie migracji na prestiż zawodowy- próba analizy.....	22
2.4. Kariery zawodowe migrantów i niemigrantów	23
2.5. Migranci bez pierwszej pracy w Polsce	27
Rozdział 3. Podejście jakościowe w badaniach ruchliwości społecznej i karier zawodowych migrantów (<i>Ewa Jaźwińska-Motyłska, Izabela Grabowska-Lusińska</i>).....	30
3.1. Możliwości zastosowania narracji biograficznej	30
3.2. Historie zawodowe migrantów	35
3.2.1. Podstawowe charakterystyki badanych.....	36
3.2.2. Motywy i cele migracji	37
3.2.3. Przebieg karier zawodowych w Polsce i poza Polską.....	39
3.2.4.1. Anna	41
3.2.4.2. Olga	43
3.2.4.3. Filip	45
3.2.4.4. Jerzy	47
Uwagi końcowe.....	51
Bibliografia.....	53

Abstrakt

Opracowanie podejmuje kwestię związków między dwoma typami mobilności: ruchliwością społeczno- zawodową ujmowaną jako przebieg kariery zawodowej i migracjami międzynarodowymi. W pierwszym rozdziale zaprezentowane są podejścia metodologiczne zastosowane w obu dziedzinach badań oraz omówione są wyzwania metodologiczne związane z podejmowaniem tego typu analiz. Trudności te wskazują na konieczność stosowania różnych podejść metodologicznych, w szczególności podejścia ilościowego i jakościowego. W rozdziale 2 przedstawione zostały wyniki analiz ilościowych wykorzystujących dane zastane, przede wszystkim zbiory danych OBM UW. Analizy te pozwalają określić charakter karier zawodowych polskich migrantów międzynarodowych w podziale na kariery zmienne i stabilne oraz wskazać na różnice między migrantami i osobami niemigrującymi. W rozdziale 3 zostały zaprezentowane wyniki badań jakościowych, przede wszystkim wywiadów biograficznych. Dane te zostały zanalizowane na dwa sposoby: poprzez analizę kluczowych zdarzeń i analizę historii życia. Oba te podejścia pozwalają lepiej zrozumieć zarówno obiektywne, jak i subiektywne znaczenie migracji dla karier zawodowych migrantów. To znaczenie może być bardzo zróżnicowane ze względu na obiektywną sytuację migrantów, jak i postrzeganie przez nich roli pracy zagranicą w całości kariery zawodowej.

Słowa kluczowe: migracje międzynarodowe, ruchliwość społeczna, kariery społeczno-zawodowe, podejście ilościowe, podejście jakościowe, wywiad narracyjny.

Abstract

The *Working Paper* discusses the relations between two kinds of mobility: socio-occupational mobility and international mobility. The first chapter relates to the methodological challenges both of qualitative and quantitative nature. The challenges demand application both, hand in hand, qualitative and quantitative methods. The second chapter presents results of quantitative approach based on data extracting from CMR datasets, collected throughout the time of political and economic transition in Poland. The analyses conducted in this chapter allows for distinguishing two paths of occupational careers, in dichotomy: stable and changing/ ranging. The third chapter discusses qualitative findings of the analysis allowing to understand the role of migration in the occupational paths of migrants. The qualitative approach undertakes two ways of analyses: critical events in people's lives and life history. Both qualitative and quantitative approaches presented in this paper allow for better understanding of both objective (quantitative) and subjective (qualitative) meanings of migration in occupational paths. The meanings can be differentiated, pending on the objective situation of migrants, e.g. structural conditions and migrants' own perception of the role of migration in their lives.

Key words: international migration, social mobility, occupational careers, qualitative approach, quantitative approach, narratives.

Wprowadzenie

Emigracja poakcesyjna z Polski została określona przez badaczy tematyki jako fenomen społeczny (Grabowska-Lusińska, Okólski 2009; Engbersen et al. 2013; Meardi 2007; Garapich 2007) nie tylko ze względu na dynamikę i skalę odpływu w stosunkowo krótkim czasie, ale również ze względu na zachowania migrantów na rynku pracy, ich strategię i mechanizmy działań.

Zniesienie barier instytucjonalnych w dostępie do większości rynków pracy krajów Unii Europejskiej (UE) stworzyło niespotykane wcześniej możliwości mobilności przestrzennej i zawodowej dla migrantów, m.in. z Polski, a dla badaczy pole badawcze do analizy ich ścieżek zawodowych i karier oraz znaczenia pracy zagranicą dla rozwoju, bądź stagnacji zawodowej.

Mobilność migrantów można podzielić na mobilność przestrzenną i zawodową (Komisja Europejska 2009) lub za Ewą Jaźwińską (2004) ruchliwość w układzie struktury społecznej. Mobilność przestrzenną można określić jako przemieszczenie się z jednego regionu do drugiego (mobilność wewnętrzna) lub z jednego kraju do drugiego (mobilność międzynarodowa), przy czym kluczowa jest tutaj różnica pomiędzy stałym miejscem zamieszkania, a miejscem pobytu związanym z np. pracą. Mobilność zawodową migrantów, w rozumieniu Komisji Europejskiej (2009) można określić jako zmianę: miejsca pracy; stanowiska (*job content*); stanu na rynku pracy (zatrudnienie, bezrobocie, bierność); pozycji zawodowej (*career level*) w odniesieniu do zmiany miejsca pobytu (głównie migracji zagranicznych). Oznacza to, że mobilność przestrzenna może w znacznym stopniu oddziaływać na mobilność zawodową, a wręcz ją determinować. Mobilność przestrzenna może być ściśle związana z przebiegiem kariery zawodowej i może być uznana za instrument lub płaszczyznę realizacji celów zawodowych.

Badania socjologiczne nad strukturą społeczną pokazały, że pozycja zawodowa najbardziej trafnie identyfikuje miejsce ludzi w strukturze społecznej (Domański 2004; Rokicka i Starosta 2000). Jest to najbardziej adekwatna zmienna służąca operacjonalizacji zjawiska mobilności zawodowej. W dzisiejszych czasach najważniejszym atrybutem tej zmiennej jest wykształcenie, które wykazuje najwyższe korelacje z innymi zmiennymi społeczno-demograficznymi (Domański 2004).

W socjologii polskiej badania karier społeczno-zawodowych wiążą się przede wszystkim z nazwiskiem Michała Pohoskiego i współpracującego z nim zespołu (Pohoski 1983 1984, Jaźwińska 1990, Wasilewski 1981). Przebieg karier był przez autorów analizowany przede wszystkim w kontekście analizy ruchliwości społecznej, nierówności społecznych i procesów stratyfikacji. Migracje, oczywiście wewnętrzne, były uwzględniane głównie jako jeden z czynników awansu (degradacji) społecznej.

Badania nad ruchliwością społeczną zostały również aplikowane na grunt studiów migracyjnych. Kwestia ruchliwości społecznej migrantów była już omawiana w latach 1960. przez Lipseta i Bendixa (1964) w kontekście rozwoju społeczeństwa przemysłowego. Badania nad mobilnością społeczno-zawodową migrantów z Polski w okresie przedakcesyjnym odnosiły się głównie do dominujących form tej mobilności, czyli migracji cyrkulacyjnych, mających najczęściej charakter migracji niepełnej, a w tym migracji sezonowych (Jaźwińska, Okólski 2001; Jaźwińska 2001; Jaźwińska 2004) lub zasiedziałej Polonii, np. w Wielkiej Brytanii (Morawska i Spohn 1997). Nieliczne do tej pory badania tego zjawiska w okresie poakcesyjnym (Currie 2007; Trevena 2008; Majewska 2007; Grabowska-Lusińska, Okólski 2009) diagnozują ruchliwość zawodową migrantów, do pewnego stopnia wskazując na czynniki mobilności społeczno-zawodowej migrantów, jednak dogłębnie nie analizują jej efektów.

Badania mobilności społeczno-zawodowej migrantów mogą odnosić się do, co najmniej, dwóch płaszczyzn: tej dotyczącej mobilności społeczno-zawodowej pomiędzy krajem wysyłającym a przyjmującym, i tej na płaszczyźnie kraju przyjmującego.

Mobilność społeczno-zawodowa pomiędzy krajem wysyłającym a krajem przyjmującym pokazuje, w jakim stopniu wyjazd do pracy zagranicę mógł zmienić, i w efekcie zmienić pozycję zawodową migranta, w odniesieniu do pracy przed wyjazdem i pracy po powrocie.

Mobilność społeczno-zawodowa na płaszczyźnie kraju przyjmującego pokazuje aspiracje zawodowe migranta i znaczenie wyjazdu do pracy zagranicę dla rozwoju kariery zawodowej, zwłaszcza jeżeli migrant dąży do uzyskania zagranicą pracy w zawodzie.

Po dziewięciu latach od wstąpienia Polski do UE wiemy, jak wygląda rozmieszczenie sektorowe Polaków na rynkach pracy krajów przyjmujących (Grabowska-Lusińska, Okólski 2009); do pewnego stopnia możemy odpowiedzieć na pytanie o „zagęszczenie migracyjne” w niektórych sektorach czy nawet tworzenie się nisz etnicznych i ekonomicznych (i do pewnego stopnia związanych z rozmieszczeniem płci na rynku pracy) przez Polaków (Fihel i Piętka 2007), ale nie wiemy, jakie migracja ma znaczenie dla przebiegu ścieżek zawodowych.

Z wcześniejszych analiz (Grabowska-Lusińska i Okólski 2009) wynika, że pomimo otwartości rynków pracy i potencjalnej dowolności wyboru zatrudnienia (sektora, branży, wykonywanego zawodu czy stanowiska) przez polskich migrantów zarobkowych, migranci najczęściej, niezależnie od wykształcenia formalnego, wybierają pracę w sektorach niewymagających kwalifikacji. Oznacza to, że migranci z Polski nie chcą lub też nie są w stanie wykorzystywać swoich kwalifikacji (ok. 1/3 migrantów na Wyspach Brytyjskich to migranci z wyższym wykształceniem), czyli nie są w stanie kapitalizować swoich zasobów i wykorzystywać ich w celu osiągnięcia korzyści (Grabowska-Lusińska, Okólski 2009). Mamy zatem tutaj do czynienia z prostą mobilnością zawodową zaproponowaną przez Lipseta i Bendixa (1964) pomiędzy dwoma kategoriami zawodowymi: pracownikami fizycznymi i umysłowymi, z tą różnicą, że ruchliwość następuje w dół: pracownicy umysłowi lub kandydaci na pracowników umysłowych stają się *de facto* pracownikami fizycznymi. Być może w większym stopniu są w stanie wykorzystywać wcześniejsze doświadczenia życiowe (Ryan et al. 2008). Z kapitalizowaniem i dekapitalizowaniem zasobów łączy się również zjawisko mobilności zawodowej migrantów zarówno tej związanej z awansem zawodowym (mobilność w górę), stabilizacją zawodową i dewaluacją kwalifikacji prowadzącą nawet do degradacji zawodowej (mobilność w dół). Z tym procesem łączy się również mobilność zawodowa pomiędzy stanami zatrudnienia (zatrudnieniem, bezrobociem, biernością zawodową) (Fihel 2004), która wydaje się mieć niebagatelne znaczenie w dobie globalnego kryzysu gospodarczego.

Sytuacja migranta poakcesyjnego po powrocie do Polski wydaje się być jednym z kluczowych, a nawet przełomowych momentów kształtowania ścieżki zawodowej. Sytuacja migranta powrotnego jest również adekwatna dla przyjrzenia się procesowi mobilności zawodowej z perspektywy znaczenia stanu (zatrudnienie, bezrobocie, bierność) na rynku pracy i pracy wykonywanej przed wyjazdem zagranicę, pracy wykonywanej zagranicą oraz pracy wykonywanej w okresie badania (stanowiska, zakresu obowiązków etc.) dla kształtowania ścieżki zawodowej. Kluczowym dla tej tematyki wydaje się być również ocena znaczenia wykształcenia formalnego dla wykonywanej pracy: przed wyjazdem zagranicę, w trakcie pracy zagranicą, po powrocie i w odniesieniu do aspiracji na przyszłość.

Prezentowane niżej opracowanie jest zmodyfikowaną wersją raportu z badań realizowanych w ramach projektu finansowanego przez MNiSW nr N N116084339 „Kariery i mobilność społeczno-zawodowa migrantów poakcesyjnych”. Projekt ten stanowił z jednej strony kontynuację badań, które w latach 1990. podejmował Ośrodek Badań nad Migracjami

Uniwersytetu Warszawskiego (OBM UW), z drugiej jednak strony miał w sposób pogłębiony analizować efekty mobilności zawodowej Polaków po akcesji Polski do Unii Europejskiej (UE), w czasie nieograniczonej swobody podejmowania zatrudnienia.

Projekt miał przede wszystkim na celu analizę karier i mobilności społeczno-zawodowej różnych typów migrantów i realizowanych przez nich strategii migracyjnych, zwłaszcza w kontekście pojawiającej się nowej formy migracji określanej przez badaczy jako *migracja płynna* (Engbersen et al. 2010). W części analiz uwzględnione zostały także osoby niemigrujące. Umożliwiło to uchwycenie różnic i podobieństw w ruchliwości społeczno-zawodowej oraz w modelach karier zawodowych pomiędzy migrującą i niemigrującą częścią społeczeństwa polskiego o podobnych cechach społeczno-demograficznych (płeć, wiek, wykształcenie, pochodzenie społeczne i terytorialne) przed i po akcesji Polski do UE. Wymagało to szczegółowych badań literatury oraz opracowania istniejących materiałów i danych na ten temat, wygenerowania nowych baz danych na podstawie już istniejących oraz stworzenie nowych baz danych.

Badanie miało przede wszystkim charakter eksploracyjny, dlatego na początku nie zostały sformułowane hipotezy, ale autorzy ograniczyli się do sformułowania podstawowych pytań badawczych zarówno do badań ilościowych, jak i jakościowych:

1. Jaki jest przebieg karier zawodowych migrantów w odniesieniu do nie-mobilnej populacji wysyłającej o zbliżonych cechach społeczno-demograficznych? (ilościowo)
2. Jakie jest oddziaływanie migracji na prestiż zawodowy? (ilościowo)
3. Jakie znaczenie migracji w kształtowaniu ścieżek zawodowych przypisują sami migranci? (jakościowo)
4. Jakie znaczenie ma migracja dla kobiet i mężczyzn? (jakościowo).

Rozdział 1. Problemy koncepcyjno-metodologiczne w badaniu mobilności społecznej i karier zawodowych migrantów¹ (Izabela Grabowska-Lusińska, Ewa Jaźwińska-Motyłska)

Analizę procesów mobilności zawodowej migrantów warto poprzedzić charakterystyką „przestrzeni społecznej”, w której procesy te zachodzą (Pohoski 1984 za Sorokinem 2009). W przestrzeni tej jedne jednostki przemieszczają się terytorialnie w poszukiwaniu pracy, inne pozostają nieruchliwe pod względem przestrzennym przez całe swoje życie. Ruchliwość przestrzenna, szczególnie migracja, może, ale nie musi, powodować przesunięcia pomiędzy pozycjami w strukturze społecznej.

W dotychczasowych rozważaniach i analizach socjologicznych wielokrotnie podejmowano kwestię związków między tymi dwoma typami mobilności, tzn. przemieszczeniami przestrzennymi i społeczno-zawodowymi. Wystarczy wspomnieć klasyczną pracę Seymoura M. Lipseta i Reinharda Bendixa (Lipset i Bendix 1964), liczne badania amerykańskie koncentrujące się na osiągnięciach zawodowych imigrantów w kontekście ich integracji w społeczeństwie przyjmującym (np. Chiswick 1982), ale też wiele analiz poświęconych ruchliwości w społeczeństwie polskim (Pohoski 1983, Węgleński 1992, Wasilewski 1981, Jaźwińska 1990). W większości tych prac przyjmowano na ogół, co było zgodne z obserwowanymi procesami społecznymi, że przesunięcia w przestrzeni społecznej (związane z ruchliwością zawodową) i geograficznej mają charakter względnie trwałe. Migracje interesowały badaczy przede wszystkim jako przeniesienie się z miejscowości danej kategorii do miejscowości innej kategorii lub z jednego kraju do drugiego. Podobnie przyjmowano, że zmiana pozycji zawodowej, szczególnie w górę lub w dół drabiny społecznej, jest wydarzeniem rzadkim w historii jednostki, natomiast przynależność do określonej klasy czy warstwy społecznej jest zjawiskiem trwałym.

Zmiany zachodzące we współczesnym świecie, również w Polsce, wskazują, że ta sytuacja ulega transformacji. Zmieniają się dominujące linie podziałów społecznych, na co wskazują autorzy rozmaitych koncepcji „śmierci klas” (Pakulski i Waters 1996, Domański 2004, Marody 2004). W Polsce dekompozycja tradycyjnych cech klasowych jest szczególnie widoczna ze względu na jednoczesność procesów transformacji systemowej i wchodzenia w system zglobalizowanej gospodarki światowej.

Równie wyraźnie zmieniają się formy mobilności przestrzennej. Ludzie przemieszczają się częściej, ale te przemieszczenia nie mają charakteru definitywnego. To sprawia, że analiza związków między ruchliwością społeczną a przestrzenną staje się coraz bardziej skomplikowana i wymaga nowych podejść zarówno teoretycznych, jak i metodologicznych. Niemniej związki między mobilnością przestrzenną i ruchliwością społeczno-zawodową, a szerzej biorąc karierami zawodowymi, pozostają cały czas kwestią aktualną i niezwykle istotną.

Złożoność problematyki związków między współczesną mobilnością przestrzenną i społeczną wymagała zastosowania różnorodnych metod badawczych. Podstawowe działania badawcze koncentrowały się na dwóch obszarach.

Pierwszym była analiza danych zastanych wykorzystująca istniejące socjologiczne i ekonomiczne bazy danych, między innymi bazy danych Archiwum Danych Społecznych, przede wszystkim jednak bazy danych etnosondażowych OBM UW.

¹ Rozdział ten w rozszerzonej wersji został opublikowany w *Studia Migracyjne –Przegląd Polonijny*, z. 2/2012

Podstawę analiz ilościowych w niniejszym opracowaniu stanowią przede wszystkim dane zgromadzone przez OBM UW w trakcie serii badań etnosondażowych realizowanych w latach 1994–2008, zwłaszcza sondaży zrealizowanych metodą reprezentatywną w 2007 roku w czterech powiatach: biłgorajskim, monieckim, słupeckim i starachowickim² oraz w Lublinie w 2008 roku. Skorzystano również z danych z ogólnopolskiego badania migrantów sezonowych z 2001 roku³.

Prowadzone przez Ośrodek Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego (OBM UW) od połowy lat 1990. badania różnych aspektów mobilności międzynarodowej Polaków, szczególnie badania realizowane metodą etnosondażową, z oczywistych powodów koncentrowały się na problematyce migracji międzynarodowych, a przemieszczenia w obrębie struktury społecznej traktowały przede wszystkim jako czynnik wpływający na decyzje migracyjne. Niemniej jednak w trakcie badań zbierano także dane pozwalające na przyjrzenie się bliżej kwestii związków mobilności przestrzennej i społecznej. W tym tekście chcemy w pewien sposób podsumować wyniki badań OBM UW w tej dziedzinie i jednocześnie wskazać problemy, przede wszystkim natury metodologicznej, które należy brać pod uwagę przy analizie związków tych dwóch rodzajów ruchliwości.

Analiza danych zastanych została wykorzystana do przeprowadzenia ilościowej analizy karier zawodowych migrantów.

Podczas analizy procesów migracyjnych często, znacznie częściej niż w analizach ruchliwości społeczno-zawodowej, wykorzystywane są dane jakościowe, pochodzące przede wszystkim z pogłębionych wywiadów o charakterze biograficznym. Na podstawie tego typu materiałów można w sposób pełniejszy wyjaśnić relacje między karierami zawodowymi a mobilnością przestrzenną. Nie nadają się one natomiast do statystycznych badań przepływów, nie mówiąc już o ekstrapolowaniu dla większych populacji wniosków o dominujących wzorach ruchliwości zawodowo-przestrzennej.

Na potrzebę prezentowanego materiału wykorzystano serię wywiadów pogłębionych z migrantami powrotnymi i ich analiza stanowiła drugi integralny komponent badania.

Należy podkreślić, że dylemat związany z wykorzystywaniem do analiz danych ilościowych lub jakościowych jest jednym z podstawowych dylematów w badaniach różnych aspektów migracji międzynarodowych.

Gromadzone w OBM UW, głównie za pomocą wywiadów kwestionariuszowych, ale także wywiadów pogłębionych, „historie migracji” uwzględniające analizę poszczególnych migracji, jak również typ prac, wykonywanych w Polsce przed migracją, pomiędzy migracjami i po migracji, oraz prac dodatkowych etc., umożliwiły m.in. zbadanie ruchliwości zawodowej oraz pomogły ustalić przebieg karier zawodowych różnych typów współczesnych migrantów z Polski z perspektywy kraju wysyłającego. Jednak charakter tych danych stwarza znaczące ograniczenia dotyczące sposobu i zakresu analiz.

Należy również wyjaśnić, że ten typ analizy, skupiający się na mobilności zawodowej migrantów w kraju wysyłającym, odbiega zarówno od standardowej analizy ruchliwości

² Opis metodologii i przebiegu realizacji tych badań można znaleźć w: Jaźwińska, Łukowski, Okólski 1997; Jaźwińska 2001; Jaźwińska, Kaczmarczyk, Napierała 2008. W 2007 roku badania zostały zrealizowane w ramach projektu *Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczania bezrobocia* (MPLM).

³ Opis metodologii i przebiegu realizacji badania można znaleźć w: Kaczmarczyk i Łukowski 2004.

społecznej polskiego społeczeństwa, związanej głównie z badaniami rozmiarów i kierunków tej ruchliwości (Pohoski 1984; Pohoski i Mach 1986; Jaźwińska 1990; Domański 2004), jak i od „klasycznych badań ruchliwości społecznej migrantów” (Lipset i Bendix 1964). Różnice dotyczą głównie czterech aspektów.

Po pierwsze analiza mobilności zawodowej migrantów realizowana jest na stosunkowo niewielkich próbach (choć często dobranych w sposób reprezentatywny wśród ogółu gospodarstw domowych wybranej społeczności lokalnej), liczących zwykle kilkuset respondentów-migrantów. Ograniczenie to jest zwłaszcza widoczne w podziale na subpopulacje w kategoriach społeczno-zawodowych, gdy „zasilenie” respondentami rozkłada się nierównomiernie. Sytuacja ta jest jednak silnie zdeterminowana przez lokalizację badania, np. w próbie warszawskiej w badaniu z 1996 r. było znacznie więcej specjalistów i pracowników umysłowych niższego szczebla niż w pozostałych badaniach realizowanych na obszarach miejsko-wiejskich.

Po drugie, migrację podejmują najczęściej osoby w wieku mobilnym (18-44) co oznacza, że często są dopiero na początkowym etapie kariery zawodowej. Sytuacja ta powoduje również, że do próby trafiają osoby, które nie rozpoczęły jeszcze pracy na polskim rynku, ponieważ pierwszą pracę podjęły za granicą, bądź też wyjeżdżały do pracy za granicą w trakcie trwania edukacji.

Po trzecie, badania OBM UW koncentrują się na badaniu sytuacji migrantów w Polsce, czyli kraju wysyłającym, a nie– jak w „klasycznych” badaniach dotyczących mobilności społeczno-zawodowej migrantów– na ruchliwości między krajem wysyłającym a przyjmującym oraz w kraju przyjmującym. Pomijają więc pewne etapy kariery, mające być może istotny wpływ na jej przebieg.

I wreszcie po czwarte, badania OBM UW koncentrują się na migrantach. Informacje o osobach niemigrujących są znacznie skromniejsze i tylko w ograniczonym zakresie pozwalają na porównanie tych dwóch kategorii w interesujących nas aspektach.

Podejmując, w oparciu o materiały zgromadzone w OBM UW, problematykę związków między migracjami a karierami zawodowymi, zdajemy sobie sprawę, że powinniśmy spróbować wykorzystać– w takim stopniu, w jakim jest to możliwe– zarówno te metody i techniki, które są stosowane w analizach ruchliwości społecznej, jak i te, które są wykorzystywane najczęściej w badaniach migracyjnych.

1.1. Metody ilościowe w badaniach ruchliwości społecznej i migracji międzynarodowych

Mimo że zarówno ruchliwość społeczna, jak i mobilność terytorialna są procesami społecznymi, można zauważyć wyraźne różnice w metodach stosowanych w badaniu każdej z tych dziedzin.

W badaniach nad ruchliwością społeczną dominowało i dominuje do dziś podejście ilościowe. Podstawą analiz były na ogół dane z dużych reprezentatywnych badań sondażowych, punktem wyjścia tzw. tablice przepływów, w których porównywano pozycję badanych w dwóch momentach kariery (ruchliwość wewnątrzpokoleniowa) lub pozycję badanego z pozycją ojca (ruchliwość międzypokoleniowa). W oparciu o takie tablice konstruowano rozmaite wskaźniki charakteryzujące otwartość społeczeństwa, dystanse międzygrupowe itp. (np. wskaźniki Glass-Rogoff, modele Hausera). W analizach przyjmowano zazwyczaj założenie, że pozycje (kategorie społeczno-zawodowe)

uporządkowane są w przestrzeni społecznej według ich wyższości i niższości. Wadą takiego podejścia było pomijanie osób, którym nie można było przypisać określonej kategorii społeczno-zawodowej na podstawie wykonywanej przez nie pracy, bo w analizowanym momencie pracy nie wykonywały. Mogło dotyczyć to np. bezrobotnych zarejestrowanych i niezarejestrowanych czy kobiet zajmujących się prowadzeniem gospodarstwa domowego. Problemem mogło być również przypisanie konkretnej kategorii zawodowej osobom wykonującym dwa zawody, różniące się wyraźnie prestiżem czy statusem społeczno-ekonomicznym. Taka sytuacja była częsta w Polsce we wczesnym okresie transformacji, kiedy ludzie dywersyfikowali ryzyko egzystencjalne, wykonując jednocześnie pracę o niskim prestiżu, ale o wysokich dochodach, i pracę dającą poczucie bezpieczeństwa, ale o niskich dochodach.

Przy wszystkich tych zastrzeżeniach tablice przepływów do dziś wydają się niezwykle przydatnym narzędziem do analizy zmian pozycji społecznej, jak i charakteryzowania całej przestrzeni społecznej.

Innym podejściem ilościowym do analizy ruchliwości jest badanie procesu osiągnięć zawodowych wykorzystujących różne wersje analizy regresji. Ten typ analiz zaproponowany przez Blaua i Duncana (Blau i Duncan 1967) wykorzystywany jest często w badaniach nad społeczeństwem polskim (np. Pohoski 1979, Domański 2004). Zastosowany był również w analizie wpływu migracji na osiągnięcia zawodowe (Jaźwińska 2001, Kaczmarczyk 2001).

Jeszcze innym podejściem spotykanym w ilościowych badaniach ruchliwości społecznej jest analiza historii życia, a właściwie przebiegu karier zawodowych. Polega ona na tym, że na podstawie analizy bazy danych zmiennoformatowych wyodrębnia się typowe drogi zawodowe, określane jako przejścia między różnymi pozycjami zawodowymi lub szerokimi kategoriami społeczno-zawodowymi. Takie podejścia w polskiej socjologii zastosowane zostały między innymi w badaniach ruchliwości prowadzonych przez zespół Michała Pohoskiego (por. Jaźwińska 1990, Pohoski 1984). Ten typ analizy nie okazał się jednak specjalnie inspirujący. Wynikało to w znacznej mierze z faktu, że konieczność dokonywania standaryzacji typów (trajektorii) karier powodowała pewne spłylenie historii zawodowej i niewiele wносиła do analizy tradycyjnych tablic przepływów.

Badacze migracji międzynarodowych zainteresowani przebiegiem procesów mobilności przestrzennej spotykają się z innymi problemami natury metodologicznej. Przede wszystkim rzadko mają do czynienia z badaniami na dużych reprezentatywnych próbach, zawierających odpowiednie dane do opisu wzorów „karier migracyjnych”. Dane statystyczne dotyczące migracji, nawet te dobrej jakości, ograniczają się na ogół do rejestracji podstawowych charakterystyk migrantów (np. wykształcenia i zawodu, obszaru odpływu i napływu).

W „klasycznych” badaniach, dotyczących mobilności społeczno-zawodowej migrantów pomiędzy krajem wysyłającym a krajem docelowym i w samym kraju przyjmującym, analizy realizowane były na panelowych reprezentatywnych danych pochodzących ze statystyki publicznej, najczęściej z próby gospodarstw domowych, w której zostały uchwycone zarówno migranckie, jak i niemigranckie gospodarstwa domowe (np. m.in. Lipset i Bendix 1964; Chang i Hsieh 1987; Chiswick, Lee i Miller 2002 i Chiswick i Lee 2005; Bauer i Zimmermann 1999; Toussaint-Comeau 2006; Powers i Seltzer 1998; Akresh 2006; Semyonov i Gorodzeisky 2004; Nicklet i Burgart 2009). Takie podejście pozwala na analizy porównawcze mobilności społeczno-zawodowej migrantów i niemigrantów (podejście to zostało także, w ograniczonym zakresie, zastosowane w

badaniach etnosondażowych OBM UW realizowanych w kraju wysyłającym). W przytoczonych powyżej analizach widoczne są trzy perspektywy interpretacyjne: (1) mobilność społeczno-zawodowa migrantów w odniesieniu do testu hipotezy dotyczącej asymilacji zawodowej, na ile imigranci są w stanie osiągać pozycje zawodowe podobne do pozycji pracowników rodzimych przy zbliżonych „parametrach społeczno-demograficznych” (Chiswick, Lee i Miller 2002 i Chiswick i Lee 2005; Bauer i Zimmermann 1999; Toussaint-Comeau 2006); (2) degradacja zawodowa imigrantów, zwłaszcza w czasie obniżonej koniunktury gospodarczej (Nicklet i Burgart 2009) oraz (3) status zawodowy i mobilność społeczna udokumentowanych i nieudokumentowanych pracowników imigranckich (Powers i Seltzer 1998; Akresh 2006).

1.2. Metody jakościowe w badaniach ruchliwości społecznej i migracji międzynarodowych

Uczynienie danych o charakterze jakościowym podstawą, czy chociażby jednym z dominujących elementów analizy ma w socjologii długą historię. Jej początki można wiązać z metodą Znanieckiego i jego koncepcją współczynnika humanistycznego (Znaniecki 2009). Znaniecki proponował wykorzystywanie takich źródeł danych, które umożliwią zrozumienie działań aktorów czy funkcjonowania systemów społecznych. W tym sensie obserwacja zachowań czy wypowiedzi ludzi miały służyć nie ustaleniu „obiektywnych” faktów, ale miały na celu odtworzenie sposobu odbierania ich przez aktora. Do realizacji takiego celu zdecydowanie lepiej nadają się „miękkie” dane uzyskiwane poprzez stosowanie rozmaitych wariantów podejść jakościowych niż analizy typu statystycznego. Należy jednak pamiętać, że Znaniecki podkreślał zarazem konieczność obiektywnego i naukowego interpretowania tych danych i ich weryfikacji. Obecnie, w praktyce badawczej w zależności od celu, ale i przedmiotu badania preferowane bywa podejście jakościowe lub ilościowe. Coraz częściej też w mniej lub bardziej udany sposób łączy się oba podejścia.

W analizach ruchliwości społecznej i karier zawodowych, których celem bywa najczęściej określenie stopnia otwartości społeczeństw, równości szans, wpływu poszczególnych czynników na pozycję społeczną czy typowych sekwencji ścieżek zawodowych, opierano się przede wszystkim na danych ilościowych, głównie na wynikach dużych sondaży reprezentatywnych. Warto jednak wspomnieć, że dane jakościowe bywały wykorzystywane w analizach, które wprawdzie nie koncentrowały się na karierach zawodowych ale badając przemiany osobowościowe i kulturowe badanych dotyczyły również tej kwestii. Takimi były oparte na materiałach autobiograficznych prace Thomasa i Znanieckiego oraz Józefa Chałasińskiego (Thomas, Znaniecki 1967, Chałasiński 1938). Wydaje się jednak, że dane jakościowe mogą być wykorzystywane nie tylko do badania subiektywnych aspektów ruchliwości społecznej, ale też mogą dostarczyć cennego materiału pozwalającego uszczegółowić przebieg kariery. Wykorzystanie tego typu danych staje się szczególnie użyteczne w kontekście zmian zachodzących we współczesnym świecie.

Zmiany ekonomiczne, polityczne i społeczne ostatnich 20 lat miały wpływ nie tylko na kontekst, ale przede wszystkim na „treść” przebiegu karier zawodowych (Lichtenstein i Mendenhall 2002). Ilościowo kariera zawodowa stanowi uporządkowaną i określoną w czasie sekwencję nie tylko pozycji zawodowych (Pohoski 1984; Mach 2002, 2005), ale także stanów aktywności zawodowej, w których znajduje się jednostka w określonym obszarze życia społecznego (Pohoski i Styczeń 2000). Takie ujęcie wiązało się najczęściej z linearnym, jednostajnym przebiegiem kariery zawodowej w jednym albo w kilku przedsiębiorstwach, najczęściej w ramach jednego sektora gospodarki (Hall 1976; Schein 1978) i było

zdeteminowane racjonalnym planowaniem kariery, które miało prowadzić do określonej, przewidywalnej sekwencji pozycji zawodowych (Gutteridge 1988).

Jednak ostatnio badacze karier zawodowych doszli do wniosku, że takie tradycyjne, jednokierunkowe, sekwencyjne podejście w badaniu karier zawodowych jest niewystarczające, aby uchwycić wielopłaszczyznowość, wielowątkowość i dynamikę przebiegu karier zawodowych (Arthur 1994; Hall 1996). Przebieg jednostajnych karier zawodowych opartych na zdobywaniu kompetencji i doświadczeń, często w ramach jednej firmy i z korzyścią dla niej, uległ zmianie na rzecz przebiegu karier płynnych (ang. *boudryless*), wielokierunkowych, trudnych do przewidzenia (Arthur i Rousseau 1996). Zatem analiza oparta na założeniach, że (1) kariera zawodowa przebiega w sposób inkrementalny oraz że (2) przyczynowość zdarzeń i pozycji zawodowych jest jednokierunkowa, nieskumulowana i możliwa do przewidzenia (DiFillippi i Arthur 1994), uległa pewnemu przedawnieniu na rzecz podejścia opartego na założeniu o otwartości i dynamice systemów społecznych, a co za tym idzie także w odniesieniu do badania karier zawodowych: ich dynamiki, płynności zachowań oraz w tym kontekście zmiany pozycji i stanów na rynku pracy (Gunz i Jalland 1996; Gunz et al. 1999).

Jedno z podejść wpisujące się w dynamiczne ujęcie kariery zawodowej (Lichtenstein i Mendenhall 2002) zakłada nielinearność karier zawodowych i skumulowaną przyczynowość zdarzeń, które je mogą kształtować⁴. Oznacza to, że przyczyny, wyniki i określone akty działań społecznych (poznawanie, uczenie się, doświadczanie) nie są ani jednokierunkowe, ani bezpośrednie.

Takie dynamiczne podejście w badaniach karier zawodowych może sprzyjać uchwyceniu zmian na rynkach pracy końca XX i początku XXI wieku oraz pomóc jednostkom w rozumieniu i stawianiu czoła problemom współczesnych rynków pracy (Matusik i Hill 1998). Ta perspektywa badawcza ma również swoją wartość dodaną, która umożliwia przyjrzenie się zmieniającej się rzeczywistości społecznej z perspektywy indywidualnych doświadczeń ludzkich, ujętych w ramach przebiegu karier zawodowych.

Powyższa perspektywa badawcza wydaje się również adekwatna w kontekście badania karier osób mobilnych przestrzennie, gdy migracja może być pewną obserwowalną cezurą czasową, sprzyjającą uchwyceniu zmian nie tylko w przebiegu samej kariery zawodowej związanej z sekwencją kolejno wykonywanych prac, ale także z perspektywy obserwacji, odczuwania i doświadczania zmian rzeczywistości społecznej, która migrantów otacza (świat przed migracją, w trakcie migracji, po migracji i pomiędzy migracjami). Benyamin M. B. Lichtenstein i Mark Mendenhall (2002) mówią nawet o możliwościach uchwycenia partycypacji i współtworzenia rzeczywistości przez obiekty badania (w tym przypadku – migrantów).

Kategoria kariery ma zarówno komponent obiektywny, wskazujący na zmiany na poziomie uczestnictwa w instytucjach, oznaczających zazwyczaj sekwencję zmian pozycji zawodowych, jak i subiektywny, odnoszący się do tożsamości i zmian samych jednostek i otaczającej je rzeczywistości (Becker i Carper 1956: 289 za Domecka i Mrozowicki 2008).

Kariera zawodowa w znaczeniu obiektywnym obejmuje typowe sekwencje stanowisk zajmowanych przez jednostkę w przebiegu pracy zawodowej. Subiektywny wymiar kariery

⁴ Takie podejście można również odnosić do koncepcji skumulowanej przyczynowości (Massey 1990) stosowanej w studiach migracyjnych.

zawodowej dotyczy sytuacji, „w której osoba widzi swoje życie jako całość i interpretuje znaczenie jego różnych atrybutów, działań i spraw, które jej się przydarzyły” (Hughes 1937 za Domecka i Mrozowicki 2008: 3).

Wspomniane powyżej wymiary: obiektywny i subiektywny karier zawodowych mogą również odnosić się do określonych podejść metodologicznych zaproponowanych w tym tekście. Poniżej proponujemy dwa jakościowe podejścia metodologiczne: (1) zastosowanie wywiadu ustrukturyzowanego jako przykładu perspektywy obiektywnej, w której postrzegamy jednostkę i przebieg jej kariery zawodowej w relacjach do struktury społecznej oraz (2) zastosowanie narracji biograficznej w badaniu przebiegu karier zawodowych, kiedy to zwracamy uwagę na subiektywne aspekty tworzenia tożsamości własnej kariery zawodowej przez jednostkę (jej własną „kronikę zdarzeń”), nadawanie znaczenia określonym wydarzeniom, identyfikowanie sprzeczności w toku życia zawodowego, prowadzące do refleksyjności (lub jej braku) nad przebiegiem kariery zawodowej, często w relacji z elementami struktury społecznej.

1.2.1. Wywiad ustrukturyzowany w badaniu karier zawodowych migrantów

Wykorzystanie ustrukturyzowanego narzędzia do badania przebiegu ścieżek zawodowych ma zarówno zalety, jak i wady. Wśród zalet można wyróżnić możliwość uchwycenia sekwencji wykonywanych prac w sposób szczegółowy z uwzględnieniem takich elementów, jak: czas trwania pracy, miejsce pracy (np. Polska, zagranica), charakter zatrudnienia (pracownik najemny pełnozatrudniony, pracownik najemny niepełnozatrudniony, pracodawca, pracujący na własny rachunek, praca we własnym gospodarstwie rolnym, pomagający członek rodziny, członek rolniczej spółdzielni produkcyjnej), sektor i branża zatrudnienia, wykonywany zawód w czasie każdej z prac, posiadanie formalnej/ pisemnej umowy o pracę, zgodność pracy z wykształceniem formalnym, przyczyna zakończenia każdej z prac (własna decyzja, decyzja pracodawcy, wygaśnięcie umowy o pracę, koniec działalności przedsiębiorstwa), działania, które respondent podejmował po zakończeniu każdej z prac (podjął następną pracę w czasie krótszym niż miesiąc, miał przerwę w pracy) oraz co robił respondent przed podjęciem każdej kolejnej pracy (nauka, służba wojskowa, zarejestrowany bezrobotny, aktywnie poszukujący pracy, prace dorywcze, wychowywanie dzieci, renta, emerytura, praca za granicą). Taka formuła badania przebiegu kariery zawodowej została przyjęta w badaniach etnosondażowych prowadzonych przez OBM UW i przybrała formę tabel: historii przebiegu kariery zawodowej w Polsce i historii prac za granicą. W badaniach zrealizowanych w 2010 roku w Warszawie (n = 75 migrantów) i w Nysie (n = 76 migrantów) połączono to w jedną historię przebiegu prac zarówno w Polsce, jak i za granicą, co dało możliwość uchwycenia sekwencji prac wykonywanych w Polsce i za granicą i możliwość odnoszenia do siebie zmiennych charakteryzujących zarówno prace w Polsce, jak i prace za granicą.

Szczegółowe poznawanie sekwencji pozycji zawodowych, charakteru prac, branż, czasu trwania poszczególnych prac itp. daje możliwość stworzenia szczegółowego zapisu wiązek przebiegu karier zawodowych w odniesieniu do: zajmowanych pozycji zawodowych, z uwzględnieniem migracji i pozostawania poza rynkiem pracy ze względu na brak pracy, emeryturę bądź naukę.

Analiza karier zawodowych w oparciu o dane z wywiadów ustrukturyzowanych posiada pewne ograniczenia: (1) brak możliwości uchwycenia mobilności zawodowej w ramach tej samej kategorii zawodowej, np. w sytuacji, gdy migrant zmienił zakres obowiązków lub stanowisko, ale traktowany jest jako osoba stabilna zawodowo, bo jego

ruchliwość odbywała się w obrębie jednej kategorii zawodowej; (2) brak refleksji samego respondenta na temat znaczenia konkretnej pracy w przebiegu ścieżki zawodowej, brak refleksji na temat punktów zwrotnych i ich znaczenia w przebiegu kariery zawodowej oraz (3) brak możliwości uchwycenia sekwencji kolejnych prac w specyficznym kontekście społeczno-strukturalnym.

1.2.2. Narracja biograficzna w badaniu karier zawodowych migrantów⁵

Wykorzystanie narracji biograficznej w analizie karier zawodowych wydaje się w jakimś stopniu uzupełniać podejście ustrukturyzowane o elementy trudne w nim do uchwycenia, a wymienione wcześniej. Zastosowanie narracji biograficznej może zatem sprzyjać: (1) uchwyceniu mobilności w ramach tej samej kategorii zawodowej, (2) zbadaniu refleksyjności respondenta (lub jej braku) w odniesieniu do całości przebiegu kariery zawodowej oraz w nadawaniu znaczeń kolejnym jej etapom i poszukiwaniu punktów zwrotnych i splotów wydarzeń oraz (3) uchwyceniu sekwencji kolejnych prac w specyficznym kontekście społeczno-strukturalnym.

Możemy przyjąć, że pojedyncza biografia stanowi „studium przypadku kariery” (Hughes 1997: 390 za Domecka i Mrozowicki 2008: 3), wówczas narracje biograficzne mogą być uznane za materiał do badania różnych aspektów karier zawodowych. Z jednej strony biografie mogą odzwierciedlać efekty relacji społeczno-strukturalnych (Bertaux i Kohli 1984: 219), a z drugiej biografie mogą również odzwierciedlać zmiany tożsamości jednostek (por. Schütze 1984). W pierwszym ujęciu ważne jest badanie karier związanych z „oczekiwaniem społecznymi i stanowiących odpowiedź na dominujące reguły instytucjonalne w ramach określonego porządku społecznego” (por. Kohli 1988 za Domecka i Mrozowicki 2008: 3). Druga perspektywa sprzyja rozróżnieniu karier zorganizowanych w sposób intencjonalny, opierających się na „planowaniu czy wręcz projektowaniu własnego życia zawodowego, oraz karier o charakterze spontanicznym, cechujących się utratą kontroli nad własnym losem” (Domecka i Mrozowicki 2008: 3, podporządkowujących się zastanym i zmieniającym się warunkom (por. Schütze 1984 za Domecka i Mrozowicki 2008).

Istotna jest wreszcie możliwość dostrzeżenia, poprzez narrację biograficzną, roli wydarzeń „przypadkowych”, splotów okoliczności, „punktów zwrotnych” karier (por. Strauss 1977: 93), od których „zaczynają one bieć innym niż dotychczas torem” (za Domecka i Mrozowicki 2008: 3).

Narracje biograficzne są bardzo ważnym instrumentem w badaniach karier zawodowych (Cohen i Mallon 2001), ponieważ pozwalają określić znaczenie, jakie badani przypisują poszczególnym zdarzeniom w toku przebiegu pracy zawodowej jako istotnej części życia człowieka. Narracja umożliwia holistyczne podejście do kariery zawodowej, które odnosi się zarówno do „tu i teraz”, jak i retrospektywnie do tego, co było, może również zachęcać respondenta do spekulacji „co by było gdyby”, a także sprzyjać projekcjom dotyczącym przyszłości.

⁵ W tradycji badań migracyjnych OBM UW najczęstszą techniką wykorzystywaną w podejściu jakościowym w badaniu migracji był wywiad pogłębiony, najczęściej częściowo ustrukturyzowany, a nie *sensu stricte* wywiad narracyjny. Elementy narracji wykorzystane na potrzeby niniejszej analizy pochodzą z wywiadów pogłębionych. Ponadto we wszystkich badaniach jakościowych, realizowanych najczęściej jako *follow up* sondazy (1994-96, 2001, 2006/2007) koncentrowano się głównie na historii migracji, a nie na historii przebiegu życia zawodowego jako całości. Ostatnie wykorzystywane badanie jakościowe (OBM/SWPS 2010) odnosiło się specyficznie do przebiegu kariery zawodowej

Takie podejście generuje jednak dość dużą ilość nieuporządkowanych, czasami przypadkowych informacji (Hardy 2001). W badaniach migracyjnych najbardziej adekwatne wydaje się zastosowanie podejścia opartego na historii życia i historii migracji, które pozwala na ustalenie działań zintegrowanych (często planowanych) i działań przypadkowych (Cohen i Mallon 2001).

Za wykorzystaniem narracji biograficznych w badaniach karier zawodowych migrantów przemawia kilka istotnych argumentów: (1) narracje są kroniką zdarzeń w określonych ramach czasowych i w określonym kontekście; (2) respondenci sami mogą ocenić spójność i niespójność zdarzeń; (3) respondenci mogą spojrzeć „z boku”, retrospektywnie, i nadać znaczenie określonym wydarzeniom.

W kolejnych rozdziałach zostaną przedstawione analizy wykorzystujące zarówno dane ilościowe, jak i jakościowe do wyjaśnienia związków migracji i przebiegu karier zawodowych.

Rozdział 2. Zastosowanie podejścia ilościowego w badaniach ruchliwości społecznej i karier zawodowych migrantów (*Izabela Grabowska-Lusińska, Ewa Jaźwińska-Motyłska, Iwona Trepczyńska*)

2.1. Migranci i nie-migranci- porównanie populacji

Stosunkowo niewiele badań prowadzonych w ostatnich 20 latach w Polsce dostarcza informacji pozwalających na porównanie populacji migrantów i niemigrantów w skali ogólnopolskiej. Wynika to przede wszystkim z faktu, że frakcja migrantów w całej populacji jest nieliczna, a więc analiza porównawcza wymaga bardzo dużych prób. Porównanie populacji migrantów i niemigrantów, nawet w tych nielicznych badaniach, jest możliwe tylko w podstawowych wymiarach, głównie charakterystyk społeczno-demograficznych. Zaobserwowane różnice wskazują jedynie na selektywność migracji, a niekoniecznie na odmienność dróg zawodowych. Dostępne informacje dotyczą na ogół stanu obecnego, ale na ich podstawie nie można ustalić, w jakim momencie pojawiły się różnice i czy są one wynikiem migracji, czy też podjęcie migracji było konsekwencją tych różnic. Takich informacji dostarcza np. badanie Krzysztofa Zagórskiego zrealizowane przez CBOS w 2007 roku⁶. Skala tego sondażu (blisko 40 tys. badanych) pozwala na stosunkowo dokładne scharakteryzowanie migrantów⁷ reprezentujących ogół dorosłych Polaków (Tabela 2.1.).

Tabela 2.1. Podstawowe charakterystyki społeczno-demograficzne migrantów i niemigrantów 2007 rok; mężczyźni i kobiety w wieku 18-65 lat*

	Migranci	Niemigranci	Ogółem
Średni wiek badanych	35,3	40,1	39,6
Udział kobiet	35,3	52,6	50,5
Odsetek mieszkańców wsi	38,3	36,9	37,0
Odsetek bezrobotnych	14,1	8,9	9,5
Odsetek emerytów	3,0	10,1	9,2
Odsetek osób uczących się	9,4	8,1	8,3
Odsetek osób pracujących	68,9	61,6	62,1
Odsetek osób z wykształceniem podstawowym	7,2	13,5	12,8
Odsetek osób z wykształceniem wyższym	18,4	16,5	16,7

Źródło: dane z badania Krzysztofa Zagórskiego „Warunki życia społeczeństwa polskiego – problemy i strategie” zrealizowanego przez Fundację „Centrum Badania Opinii Społecznej” udostępnione w Archiwum Danych Społecznych, ID P0049.

Zasadnicze różnice między porównywanymi populacjami dotyczą przede wszystkim dwóch cech demograficznych: migranci są wyraźnie młodsi i udział kobiet w tej grupie jest znacząco niższy. Można sądzić, że inne obserwowane różnice są w znacznej mierze konsekwencją różnic w strukturze wieku. Dotyczy to przede wszystkim różnic w udziale emerytów w obu grupach, ale prawdopodobnie też różnic w poziomie wykształcenia: wśród migrantów jest nieco więcej osób z wykształceniem wyższym i prawie dwukrotnie mniej z podstawowym. Ten ostatni wynik może wskazywać na fakt, że podjęcie decyzji o migracji zagranicznej wymaga pewnego minimum wykształcenia, kapitału kulturowego pozwalającego poruszać się na obcym terenie.

⁶ W analizie korzystamy z bazy danych zarchiwizowanej w Archiwum Danych Społecznych.

⁷ W tym badaniu migrant był zdefiniowany jako osoba, która w okresie 10 lat poprzedzających badanie podejmowała pracę za granicą.

Dla analizy mobilności zawodowej szczególnie ważne jest porównanie struktury zawodowej migrantów i niemigrantów, ponieważ obrazuje ona pewien moment w karierze zawodowej.

Jak wynika z badań Zagórskiego skład społeczno-zawodowy migrantów reprezentuje praktycznie całą strukturę społeczną i nie odbiega znacząco od struktury ogółu ludności. Wprawdzie osoby z doświadczeniem migracyjnym nieco częściej zajmują pozycję w kategorii robotników wykwalifikowanych, rzadziej natomiast są rolnikami i niewykwalifikowanymi pracownikami fizycznymi, ale różnice te nie są drastyczne i mogą być związane ze znacznie mniejszym udziałem kobiet wśród migrantów.

Tabela 2.2. Struktura zawodowa pracujących migrantów i niemigrantów⁸

Kategoria społeczno-zawodowa	Migranci	Niemigranci
Specjaliści i wyższa kadra kierownicza	15,6	15,2
Technicy i pracownicy umysłowi niższego szczebla	18,4	21,8
Pracownicy usług	16,0	18,4
Robotnicy wykwalifikowani	23,9	18,0
Robotnicy niewykwalifikowani	9,3	9,8
Rolnicy	7,5	9,7
Właściciele prywatnych zakładów	9,3	7,1
N	2642	17578

Źródło: dane z badania Krzysztofa Zagórskiego „Warunki życia społeczeństwa polskiego – problemy i strategie” zrealizowanego przez Fundację „Centrum Badania Opinii Społecznej” udostępnione w Archiwum Danych Społecznych, ID P0049.

Na selektywność migracji zwracają też uwagę Marta Anacka i Marek Okólski (2010), analizując zagregowane zbiory danych z cyklicznego badania BAEL⁹. Przy pomocy skonstruowanych przez siebie wskaźników charakteryzują stopień selektywności migrantów przed i poakcesyjnych ze względu na kilkanaście cech społeczno-demograficznych (Anacka, Okólski 2010). Z ich analiz wynika, że w obu wyodrębnionych okresach najwyższe wartości współczynniki selektywności osiągały dla wieku (nadreprezentacja migrantów w wieku mobilnym), płci, a w odniesieniu do migracji przedakcesyjnej, faktu utrzymywania się z zasiłku dla bezrobotnych. Migranci różnili się też od ogółu populacji poziomem wykształcenia, przy czym przed 2004 rokiem była to nadreprezentacja osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, a po akcesji również z wyższym (Anacka, Okólski 2010).

Oba przytoczone wyżej badania dostarczają sporo danych pozwalających porównać populację migrantów z populacją ludności stabilnej. Nie pozwalają jednak określić, w jaki sposób migracja wiąże się z karierą zawodową. Trochę więcej takich danych dostarczają natomiast badania prowadzone od kilkunastu lat przez OBM UW.

⁸ Wszystkie klasyfikacje kategorii społeczno-zawodowych prezentowane w tabelach i omawiane w tekście oparte są na Społecznej Klasyfikacji Zawodów 2007 (Domański i inni 2007). Zaliczanie do poszczególnych kategorii oparte jest na informacjach dotyczących wykonywanego zawodu, opisu czynności oraz zajmowanego stanowiska. Różnice w grupowaniach wynikają z wielkości analizowanych prób i liczebności w nich poszczególnych kategorii.

⁹ BAEL – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności; cykliczne badanie prowadzone przez GUS dostarczające między innymi informacji o migracjach Polaków.

2.2. Ruchliwość społeczna migrantów i nie-migrantów

W 2007 roku OBM przeprowadził badania etnosondażowe w czterech powiatach, których podstawowym celem było ustalenie związków między migracjami zagranicznymi a sytuacją na lokalnych rynkach pracy¹⁰. Powiaty te (biłgorajski, moniecki, słupecki i starachowicki) dobrane były w sposób celowy, a jednym z kluczowych kryteriów wyboru była, stwierdzona na podstawie różnych źródeł, intensywność migracji. W dalszej części rozdziału wykorzystywane są zagregowane wyniki tych badań, chociaż należy mieć świadomość, że nie można ich traktować jako reprezentatywnych ani dla ogółu migrujących Polaków, ani nawet dla regionów, które reprezentują. Są reprezentatywne dla powiatów. Dane z tych badań są jednak, w kontekście prezentowanych w tym tekście analiz, na tyle ważne i unikalne, że zdecydowano się je wykorzystać. W badaniach OBM MPLM 2007 pytano o historię zawodową zarówno migrantów jak i niemigrantów, a więc potencjalnie możliwe było ustalenie oddziaływania migracji na ruchliwość społeczną.

Za punkt wyjścia do analizy karier zawodowych przyjęto dane z tablic przepływów określających ruchliwość wewnątrzpokoleniową w wymiarze: zawód w pierwszej pracy – zawód w momencie badania. Wskaźniki ruchliwości wewnątrzpokoleniowej można uznać za najbardziej ogólne i syntetyczne charakterystyki karier zawodowych. Informują one o zmianach (lub brakach zmian) pozycji zawodowych w dwóch różnych punktach kariery, najczęściej na starcie i w jakimś punkcie docelowym: w momencie badania, lub po określonej liczbie lat. Na ich podstawie nie można jednak odtworzyć całej historii zawodowej, tego co działo się z ludźmi między dwoma punktami pomiaru pozycji społeczno-zawodowej.

Innym ograniczeniem analizy wskaźników ruchliwości opartej na tablicach przepływów między kategoriami jest, jak wspomniano w Rozdziale 1, fakt, że wartość wskaźników zależy od szczegółowości przyjętej klasyfikacji. Klasyfikacja bardziej szczegółowa będzie z reguły wskazywała na wyższy poziom ruchliwości. Różnice w przyjmowanych zasadach grupowania zawodów utrudniają, a czasami uniemożliwiają, porównywanie wyników z różnych badań.

Z analizy ruchliwości wewnątrzpokoleniowej wynika, że migranci są nieco bardziej ruchliwi zawodowo niż niemigranci i dotyczy to zarówno mieszkańców wsi, jak i badanych miast. Trudno jednak stwierdzić, czy te różnice wiążą się z zarobkową migracją zagraniczną, która miała miejsce w trakcie kariery zawodowej, 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 roku (lub w momencie zakończenia kariery zawodowej) znajdowało się w tej samej kategorii, co w okresie pierwszej pracy¹¹.

Relatywnie mała skala ruchliwości może w pierwszej chwili dziwić, jeżeli weźmie się pod uwagę fakt, że kariery zawodowe badanych realizowały się w czasie fundamentalnych przemian społecznych i gospodarczych w Polsce, w tym tych związanych ze zmianami na rynku pracy. 44% badanych rozpoczęło pracę zawodową przed 1989 rokiem (31% migrantów

¹⁰ W dalszej części tekstu badania te skrótowo będą nazywane MPLM (Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczania bezrobocia).

¹¹ Według podziału na kategorie społeczno-zawodowe takie jak w tab.2.2.

i 48% niemigrantów), a więc wydawałoby się, że będą oni zmuszeni do poszukiwania nowego miejsca w nowej rzeczywistości. Oczywiście dane z tablic przepływów nie obejmują wszystkich zmian, jakie mogły zachodzić w trakcie kariery zawodowej. Ale o niskiej mobilności świadczy również fakt, że średnia liczba prac wykonywanych w okresie aktywności zawodowej zarówno w grupie migrantów, jak i osób pracujących i zarabiających wyłącznie na polskim rynku pracy, kształtuje się na poziomie około 1,5, a 75% niemigrantów i 59% migrantów wykonywało w trakcie całej kariery zawodowej zaledwie jedną pracę.¹²

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 przeprowadzonych w 2008 roku w Lublinie odsetek stabilnych wynosił wśród migrantów 80%, a wśród niemigrantów 82% (obliczenia własne na podstawie danych dla Lublina 2008 OBM UW). Podobne wskaźniki można wyliczyć na podstawie danych z badań IFiS PAN z 2003 roku zrealizowanych na próbie ogólnopolskiej: wśród osób pracujących w okresie badania ponad 91% zajmowało pozycję w tej samej kategorii społeczno-zawodowej co w pierwszej pracy¹³.

Warto w tym miejscu przytoczyć historyczne już wyniki badań nad ruchliwością społeczną z lat 1970. i 1980. analizowane przez Michała Pohoskiego i Zdzisława Macha (1986). Wynika z nich, że w 1972 roku ruchliwość wewnątrzpokoleniowa mierzona przepływami między pięcioma szerokimi warstwami wynosiła ponad 52% dla mężczyzn i prawie 40% dla kobiet, a po dziesięciu latach (w 1982) zmalała odpowiednio do 37 i 36%. Interpretując te zmiany, autorzy stwierdzają, że były one efektem przekształceń struktury zawodowej (Pohoski i Mach 1986: 177).

Wyniki badań, które zostały przytoczone wyżej są w niewielkim stopniu porównywalne, ponieważ prowadzone były na różnych populacjach i różne były sposoby definiowania kategorii społeczno-zawodowych. Jednak obserwowane zmiany są zbyt wyraźne, żeby uznać je wyłącznie za efekt odmiennego sposobu zbierania i analizy danych.

Wydaje się, że obserwowany spadek wskaźników ruchliwości jest efektem zmian, jakie nastąpiły w społeczeństwie polskim zarówno w strukturze społecznej, jak i w sposobie jej postrzegania. Po pierwsze, znacznie zwiększył się udział osób, które rozpoczynają karierę zawodową na stosunkowo wysokich szczeblach drabiny społecznej, po uzyskaniu relatywnie wysokiego wykształcenia, a rzadziej zdarza się, typowe dla poprzedniej epoki, przechodzenie od zawodów fizycznych do umysłowych. Po drugie, możliwości awansu zawodowego i społecznego w mniejszym stopniu wiążą się z hierarchią zawodów, taką jaka ukształtowała się w okresie PRL. Awansem może być zdecydowana poprawa sytuacji materialnej, ale też praca dająca większą samodzielność, możliwości rozwoju, czyli ogólnie większą satysfakcję. W tej sytuacji, analiza przepływów między szerokimi kategoriami społeczno-zawodowymi staje się coraz mniej przydatnym narzędziem do analizy ruchliwości społecznej, a w każdym razie narzędziem niewystarczającym.

¹² Dotyczy to wyłącznie prac wykonywanych w Polsce.

¹³ Obliczenia własne na podstawie zbioru danych z badania K.M. Słomczyńskiego „Struktura społeczna w Polsce: POLPAN 2003” udostępnionego w Archiwum Danych Społecznych.

Te ograniczenia analizy ruchliwości wewnątrzpokoleniowej mogą mieć również wpływ na wskaźniki ruchliwości migrantów, a w konsekwencji na możliwość uchwycenia oddziaływania migracji na kariery zawodowe. Dlatego niezbędne wydaje się uwzględnienie innych podejść w rozpatrywaniu tego problemu.

2.3. Oddziaływanie migracji na prestiż zawodowy- próba analizy

Jednym z obiektywnych wyznaczników pozycji jednostki w strukturze społeczno-zawodowej może być jej miejsce na skali prestiżu zawodów¹⁴ (Domański et al. 2007). Dzięki opracowanej skali każdy zawód przełożyć można na obiektywną wartość.

Przełożenie statusu jednostki w momencie realizowania badania MPLM 2007 na odpowiednie wartości z tej skali¹⁵ pozwoliło na wykorzystanie tej zmiennej jako zmiennej zależnej w modelu regresji liniowej. Opracowane zostały trzy modele: dla całej populacji, jedynie dla kobiet i jedynie dla mężczyzn. W ostatecznych modelach regresji postanowiono uwzględnić następujące zmienne niezależne: doświadczenie migracyjne, wykształcenie, rodzaj ścieżki zawodowej¹⁶, liczbę prac głównych, charakter powiatu, w którym jednostka zamieszkuje. Wyniki analiz są poglądowe - zostały pokazane mimo tego, że nie wszystkie uwzględnione zmienne niezależne są istotne dla modeli.

Tabela 2.3. Modele regresji liniowej dla całej populacji, mężczyzn i kobiet, z uwzględnieniem faktu posiadania doświadczenia migracyjnego oraz rodzaju dotychczasowej ścieżki zawodowej

	Cała populacja (osoby w wieku 18-65)		Mężczyźni (osoby w wieku 18-65)		Kobiety (osoby w wieku 18-65)	
R-kwadrat	0,437		0,427		0,427	
Zmienne	Współczynnik niestandardyzowany B	Istotność	Współczynnik niestandardyzowany B	Istotność	Współczynnik niestandardyzowany B	Istotność
(Stała)	29,256	0,000	29,555	0,000	26,647	0,000
Migrant	-1,615	0,123	-2,120	0,312	-1,506	0,177
Liczba prac głównych	-1,085	0,043	-1,151	0,128	-1,000	0,095
Ścieżka kariery	1,789	0,108			3,145	0,013
Wykształcenie	28,501	0,000	29,336	0,000	27,144	0,000
Charakter powiatu	4,949	0,000	5,236	0,000	4,770	0,000
Płeć	-2,329	0,002				

Migrant: 1 tak, 0 nie; ścieżka kariery: 1 zmienna, 0 stabilna; wykształcenie: 1 wyższe, 0 inne niż wyższe; charakter powiatu: 1 miejski, 0 wiejski; płeć: 1 kobieta, 0 mężczyzna

Źródło: opracowanie własne.

Jak pokazują wyniki regresji, w przypadku wszystkich modeli największe istotne, z punktu widzenia modelu, znaczenie ma wykształcenie oraz charakter powiatu, w którym mieszka jednostka. Posiadanie wykształcenia wyższego oraz zamieszkiwanie w powiecie

¹⁴ W analizie wykorzystano Skalę Prestiżu Zawodów 2007. Szczegółowy opis konstrukcji tej skali w: Domański i inni 2007.

Specjaliści i kierownicy: 72,35; właściciele prywatnych firm: 57,6; pozostali pracownicy umysłowi: 49,25; wykwalifikowani pracownicy fizyczni: 26,9; pracownicy fizyczno-umysłowi: 26,5; rolnicy indywidualni: 22,3; pół- i niewykwalifikowani pracownicy fizyczni: 9,9;

¹⁶ Zmienna ta nie została uwzględniona w ostatecznym modelu opracowanym dla grupy mężczyzn.

miejskim zwiększa wartość prestiżu zawodowego o 31-35 jednostek (największy wzrost zaobserwować można w grupie mężczyzn). Wpływ tych zmiennych jest intuicyjny.

Model opracowany dla całej populacji wskazuje na istotne zróżnicowanie przewidywanego statusu zawodowego ze względu na płeć. W punkcie wyjścia prestiż zawodowy kobiety jest niższy od prestiżu mężczyzny (o około 2,3 jednostki). Zmienną istotną dla modelu ogólnego również działającą na obniżenie prestiżu zawodowego jest liczba wykonywanych przez jednostkę prac. To oddziaływanie może wydawać się nie intuicyjne, ponieważ mogłoby się wydawać, że każda kolejna praca zwiększająca doświadczenie jednostki mogłaby przyczynić się do zwiększenia prestiżu zawodowego. Być może jednak wielość prac należy rozpatrywać z innego punktu widzenia np. braku stabilności zawodowej: częste zmiany miejsca pracy uniemożliwiają umacnianie pozycji. Warto zauważyć, że wartość współczynnika jest stosunkowo niewielka (-1,1), a więc np. praca na dwóch czy trzech różnych stanowiskach w ciągu dotychczasowej kariery zawodowej to obniżenie wartości prestiżu o -2 czy -3 jednostki, a więc nie przyczynia się on do drastycznego obniżenia ogólnej wartości.

Do modeli zostały włączone także zmienne interesujące ze względu na temat opracowania (fakt posiadania doświadczenia migracyjnego oraz rodzaj dotychczasowej ścieżki zawodowej), aczkolwiek obie, w modelu ogólnym, nie są istotne pod względem statystycznym. Z tego względu można potraktować je jedynie poglądowo. Dla prestiżu zawodowego jednostki w momencie badania negatywny wpływ zdaje się mieć fakt doświadczenia w karierze zawodowej pracy na migracji, natomiast pozytywny - zmienność kariery, a więc przynajmniej jednokrotna zmiana statusu zawodowego (jak zaznaczono wcześniej zmienna ta nie została włączona do modelu regresji dla mężczyzn). Należy zaznaczyć, że ta ostatnia zmienna – rodzaj dotychczasowej ścieżki zawodowej - jest natomiast istotna i ma znaczący wpływ dla prestiżu zawodowego kobiet. Wartość przewidywanego statusu zawodowego kobiety charakteryzującej się zmienną ścieżką kariery jest o ponad 3 jednostki większa niż kobiety o analogicznym profilu niezminiającej nigdy statusu zawodowego.

2.4. Kariery zawodowe migrantów i niemigrantów

Mówiąc, w tej części opracowania o *kariery zawodowej*, mamy na myśli empirycznie obserwowalną rzeczywistość- uporządkowaną i określoną w czasie sekwencję nie tylko pozycji zawodowych (Pohoski 1984; Mach 2003, 2005), ale także stanów aktywności zawodowej, w których znajduje się jednostka w określonym obszarze życia społecznego (Pohoski i Styczeń 2000).

Do tej pory ścieżki zawodowe polskich migrantów nie były analizowane w sposób ilościowy, jednak poniższa analiza czerpie z dorobku badań zarówno międzynarodowych (Carlsson 1957; Lipset i Bendix 1964; Carr-Hill i Macdonald 1973; Rogoff-Ramsey i in. 1975, Johnson i Mortimer 2002), jak i polskich (Pohoski 1979, 1983, 1984; Wasilewski 1981; Jaźwińska-Motyłska 1990; Pohoski i Styczeń 2000) w zakresie podejść do analiz karier zawodowych. Tego typu badania stanowią rozbudowaną wersję analizy ruchliwości wewnątrzpokoleniowej, która została omówiona wcześniej. W tej części dwa kluczowe punkty w ścieżce zawodowej: pierwsza praca i praca w momencie badania zostały uzupełnione informacjami o wszystkich wydarzeniach, które miały miejsce w toku historii zawodowej respondenta, w tym także o zagranicznych migracjach zarobkowych. Posługiwanie się takimi danymi rozszerza możliwości analizy ruchliwości wewnątrzpokoleniowej oraz stwarza przestrzeń do tworzenia typologii karier zawodowych

(Jaźwińska-Motyłska 1990). Przysparza jednak również wiele trudności w kodowaniu, analizie i interpretacji danych związanych głównie z odtworzeniem przez respondentów sekwencji wykonywanych prac oraz w klasyfikowaniu przez badacza poszczególnych prac do założonych wcześniej, zazwyczaj dość ogólnych kategorii społeczno-zawodowych. Istotnym ograniczeniem analizy karier zawodowych migrantów jest stosunkowo młody wiek badanych migrantów, którzy są zazwyczaj znacznie młodsi od populacji, z której się wywodzą (Grabowska-Lusińska i Jaźwińska 2012). Ponadto, jak zauważają Lipset i Bendix (1964), skład próby pod względem wieku znacznie wpływa na przeciętną liczbę prac. Oznacza to, że im młodsza populacja badana, tym ma mniej rozbudowany przebieg karier zawodowych.

Sposób analizy i interpretacji karier zawodowych migrantów i niemigrantów zaprezentowany w niniejszym rozdziale opiera się na przypisaniu kodów: (1) każdej, pojedynczej pracy wykonywanej w Polsce (kategorie społeczno-zawodowe jak w Tabeli 2), (2) stanowi na rynku pracy: bezrobociu/ bierności oraz (3) faktowi odbycia migracji zarobkowej. Szczegółowe kodowanie ścieżek zawodowych dotyczyło tylko prac wykonywanych w Polsce, ponieważ zgromadzone dane odnoszące się do historii zawodowych migrantów zagranicą miały liczne braki, co powodowało często niemożność odtworzenia przebiegu ścieżki zawodowej na migracji. Dodatkową okolicznością „łagodzącą” brak zapisu przebiegu prac zagranicą był fakt, że osoby migrujące z badanych społeczności lokalnych (MPLM 2007) najczęściej wyjeżdżały „dla pieniędzy” (Kaczmarczyk 2008) i wykonywały prace rutynowe, przede wszystkim w drugorzędnym sektorze rynku pracy (Piore 1979), głównie w takich branżach i sektorach, jak rolnictwo, usługi domowe, opieka nad dziećmi i osobami starszymi, proste usługi turystyczne i proste prace budowlane, w których mobilność zawodowa była znacznie ograniczona. Dlatego też zaprezentowana poniżej analiza ścieżek zawodowych migrantów opiera się na uchwyceniu sekwencji prac przed migracją i po migracji, lub pomiędzy migracjami, czyli krótko mówiąc, opiera się na historii prac wykonywanych w Polsce. Fakt odbycia migracji zarobkowej stanowi w tym ujęciu swoiste zdarzenie zawodowe, które mogło, ale nie musiało oddziaływać na dalszy przebieg karier zawodowych badanych.

Do szczegółowej analizy przebiegu karier zawodowych migrantów i niemigrantów, w tej części raportu, wykorzystane zostały dane z badania MPLM OBM UW 2007, które, jak wspomniano wcześniej, zostało zrealizowane w czterech powiatach, zarówno w miastach, jak i we wsiach.

Na podstawie szczegółowej analizy ścieżek zawodowych migrantów i niemigrantów wyróżnione zostały dwa dychotomiczne typy karier zawodowych: typ *kariery stabilnej* i typ *kariery zmiennej*. Lipset i Bendix (1964: 221) pytają: „*jakie są na przykład charakterystyczne cechy jednostek o bardzo zmiennym przebiegu kariery zawodowej, a jakie jednostek stabilnym pod względem zawodowym. Jakie są konsekwencje różnorodności praktyki zawodowej (...)*”.

Szczegółowa analiza sekwencji pozycji zawodowych, charakteru prac, branż, czasu trwania poszczególnych prac itp. dała możliwość stworzenia drobiazgowego zapisu „wiązek” przebiegu karier zawodowych w odniesieniu do: zajmowanych pozycji zawodowych, z uwzględnieniem migracji, pozostawania poza rynkiem pracy ze względu na brak pracy i emeryturę oraz naukę (także w: Grabowska-Lusinska 2012).

W szczegółowej analizie ścieżek przebiegu karier zawodowych migrantów w badaniu sondażowym MPLM OBM UW z 2007 wychwycono dwa kluczowe typy karier zawodowych: karierę zmienną i stabilną; dodatkowo w analizie przebiegu karier wyróżniono,

jako odrębną grupę, również te osoby, które po zakończeniu edukacji nie weszły na polski rynek pracy, tzn. dokonały „inicjacji zawodowej” zagranicą. (także w: Grabowska-Lusinska 2012).

Typ *kariery stabilnej* wyróżniony na potrzeby analizy ilościowej w tym raporcie oznacza pozostawanie od pierwszej pracy do momentu badania w tej samej kategorii społeczno-zawodowej lub stanie na rynku pracy. Wzorzec ten nie wyklucza jednak, że w toku przebiegu ścieżki zawodowej nie nastąpiły „mikro-przesunięcia” w obrębie danej kategorii społeczno-zawodowej, np. pomiędzy pracodawcami, nastąpiło przejście pomiędzy bezrobociem a biernością zawodową (co mogło być kwalifikowane do jednej kategorii niepracujących). Takie przesunięcia są jednak trudne do wychwycenia w analizie ilościowej, szczególnie w sytuacji, gdy liczba badanych migrantów jest stosunkowo mała, a badania są reprezentatywne wyłącznie dla małych jednostek terytorialnych (najczęściej dla powiatów), z których migranci pochodzą.

Typ *kariery zmiennej* uwzględniony w analizie ilościowej odnosi się do przesunięć pomiędzy wyróżnionymi dziesięcioma kategoriami społeczno-zawodowymi oraz stanami na rynku pracy. Aby dany przypadek przebiegu ścieżki zawodowej został zakwalifikowany do typu kariery zmiennej, musiało w nim nastąpić więcej niż jedno przesunięcie pomiędzy wyróżnionymi powyżej kategoriami na rynku pracy. W ramach karier zmiennych zostaną omówione typowe przejścia pomiędzy kategoriami na rynku pracy.

Dodatkowo wyodrębniono kategorię osób, *które przed migracją nie podjęły pracy w Polsce* charakteryzujący się tym, że te osoby, po pierwsze, pracują zazwyczaj wyłącznie zagranicą i to najczęściej wahałowo, a na polskim rynku pracy pozostają nieaktywne, najczęściej się uczą, albo, po drugie, po powrocie z zagranicy *de facto* zaczynają karierę zawodową w Polsce, która może wykazywać zarówno zmienność, jak i stabilność.

Ta ostatnia kategoria karier, tzn. karier osób, które nigdy wcześniej w Polsce nie pracowały, jest nieostra, ponieważ zawiera wymienione powyżej typy główne. Jednak wydaje się być ważna pod względem jakościowym, ponieważ jest to specyficzna grupa osób, które wyjechały zagranicę, często nie podejmując nawet wysiłku znalezienia pracy w Polsce.

W celu uchwycenia różnic i podobieństw w przebiegu karier zawodowych migrantów i nie-migrantów oraz dla ukazania związków między zmiennymi w obu populacjach, tzn. populacji migrującej międzynarodowo i niemigrującej, wykorzystano tradycyjnie stosowaną miarę w analizach ruchliwości wewnątrzpokoleniowej, tzn. współczynniki zbieżności. Współczynniki te, pokazując, „*ile razy liczebność kategorii o danych wartościach jest mniejsza/większa od wartości oczekiwanej w przypadku niezależności między zmiennymi*” (Wasilewski 1981: 128), mogą informować, w jakim stopniu respondenci o danym typie kariery zawodowej różnią się (lub są podobni) ze względu na daną cechę od populacji odniesienia¹⁷. W przypadku tego artykułu chodzi o to, aby pokazać, w jakim stopniu migranci o określonym typie kariery zawodowej różnią się/ są podobni do przedstawicieli o tym samym typie kariery zawodowej w populacji niemigrującej (Tabela 2.4). Współczynniki zbieżności zastosowane na potrzeby tego artykułu mogą odnosić się do modelu identyczności obu populacji (patrz także Grabowska-Lusińska 2012).

¹⁷ Gdy współczynnik zbieżności dla danej komórki przybiera wartości większe od jedności oznacza to, że dana kategoria jest nadreprezentowana w stosunku do modelu niezależności, gdy mniejsze od jedności oznacza to, że kategoria jest niedoreprezentowana w stosunku do modelu niezależności. Wartość jeden wskazuje zgodność modelu niezależności i danych empirycznych (Wasilewski 1981: 68).

Tabela 2.4. Wybrane charakterystyki społeczno-demograficzne a typy karier zawodowych migrantów i nie-migrantów (odsetki- sumowanie w wierszach i współczynniki zbieżności- pod odsetkami)

Wybrane charakterystyki	MIGRANCI				NIEMIGRANCI			
	Kariera stabilna	Kariera zmienna	N	%	Kariera Stabilna	Kariera zmienna	N	%
Wiek mobilny 18-44	59,6% 0,84	85,1% 1,20	216	70,8	41,3% 0,90	60,5% 1,32	708	45,7
Wiek nie-mobilny 45+	40,4% 1,38	14,9% 0,51	89	29,2	58,7% 1,08	39,5% 0,73	842	54,3
Wykształcenie wyższe	10,6% 0,73	19,7% 1,35	44	14,6	11,4% 1,03	10,0% 0,90	172	11,1
Wykształcenie inne niż wyższe	89,4% 1,05	80,3% 0,94	258	85,4	88,6% 1,00	90,0% 1,01	1381	88,9
Miasto	36,8% 0,87	49,35 1,16	129	42,3	31,4% 0,85	56,5% 1,53	577	37,1
Wieś	63,2% 1,09	50,7% 0,88	176	57,7	68,6% 1,09	43,5% 0,69	980	62,9
W związku	74,3% 1,06	64,2% 0,92	213	69,8	72,2% 0,97	81,0% 1,09	1154	74,2
Wolny	25,7% 0,85	35,8% 1,19	92	30,2	27,8% 1,08	19,0% 0,74	401	25,8

Źródło: na podstawie danych OBM UW-MPLM 2007.

W Tabeli 2.4. przedstawiono rozkład typów karier migrantów i niemigrantów w zależności od podstawowych charakterystyk społeczno-demograficznych. Biorąc pod uwagę wielkości prób dla migrantów, niecelowe było podawanie szczegółowych kafeterii zmiennych w odniesieniu do charakterystyk społeczno-demograficznych, dlatego ograniczono się do wyróżnienia zmiennych w sposób dychotomiczny, np. wiek mobilny (18-44) i wiek nie-mobilny (45+); miasto i wieś etc. Wartości współczynników zbieżności wraz z liczebnościami i odsetkami przedstawiono w Tabeli 2.5 dla dwóch prób: migrantów i niemigrantów w rozbiciu na dwa typy karier zawodowych: stabilne i zmienne. Liczebności empiryczne są w niektórych przypadkach niewielkie, a wartości współczynników mogą maleć lub rosnać, wskazując na istotne zróżnicowania. W rzeczywistości odstępstwo to może dotyczyć kilku respondentów.

Porównanie współczynników zbieżności pomiędzy dwoma populacjami: migrantów i nie-migrantów w dwóch typach karier zawodowych (Tabele 2.4 i 2.5) prowadzi do następujących wniosków.

Cechami najbardziej wyróżniającymi migrantów do zmienności przebiegu karier zawodowych w odróżnieniu od niemigrantów są głównie: wykształcenie wyższe, bycie w stanie wolnym, pochodzenie z miasta oraz bycie w kategoriach społeczno-zawodowych: kierowników i specjalistów oraz niewykwalifikowanych pracowników fizycznych. Posiadanie dzieci nie różnicuje zasadniczo w tym zakresie obu populacji.

Cechami sprzyjającymi stabilności przebiegu ścieżek zawodowych migrantów są: wiek nie-mobilny 45+, bycie w związku, bycie rolnikiem lub emerytem (uaktywnianie się tylko na czas migracji).

Miejsce pochodzenia (miasto lub wieś) o tyle różnicuje obie populacje, że niemigranci z miast nieco częściej od migrantów z tych samych miejsc doświadczają zmienności karier zawodowych; natomiast migranci ze wsi częściej doświadczają zmienności aniżeli niemigranci z tych samych miejsc. Różnice te są raczej niewielkie. Zmienność ścieżek zawodowych migrantów z regionów wiejskich jest, w dużej mierze, związana ze zmianami stanów na rynku pracy po lub pomiędzy migracjami. Natomiast zmienność ścieżek

zawodowych niemigrantów pochodzących z miast jest związana raczej z większymi możliwościami zatrudnieniowymi na lokalnych rynkach pracy (Grabowska-Lusińska 201

Tabela 2.5. Kategorie społeczno-zawodowe a typy karier zawodowych (odsetki i współczynniki zbieżności)

Kategorie społeczno-zawodowe w momencie badania	MIGRANCI				NIE-MIGRANCI			
	Kariera stabilna	Kariera zmienna	N=259	%	Kariera stabilna	Kariera Zmienna	N=1558	%
Specjaliści i kierownicy	4,1% 0,95	4,5% 1,06	11	4,2	6,8% 1,12	3,7% 0,60	95	6,1
Pozostali pracownicy umysłowi	6,8% 0,92	8,1% 1,11	19	7,3	8,6% 0,96	10,2% 1,13	140	9,0
Prywatni przedsiębiorcy	1,4% 0,25	10,8% 1,37	14	5,4	2,9% 0,82	5,6% 1,60	55	3,5
Pracownicy sektora usług	4,7% 0,72	9,0% 1,37	17	6,6	4,7% 0,89	7,1% 1,37	81	5,2
Wykwalifikowani pracownicy fizyczni	20,3% 1,01	19,8% 0,99	52	20,1	13,1% 0,93	17,8% 1,25	221	14,2
Niewykwalifikowani pracownicy fizyczni	3,4% 0,55	9,9% 1,60	16	6,2	4,4% 0,89	6,8% 1,37	77	4,9
Rolnicy	38,5% 1,66	2,7% 0,12	60	23,2	27,3% 1,14	12,1% 0,51	372	23,9
Niepracujący	3,4% 0,22	30,6% 2,03	39	15,1	0,1% 0,01	26,6% 4,35	95	6,1
Nauka	3,4% 1,25	1,8% 0,67	7	2,7	1,7% 1,24	0,3% 0,20	22	1,4
Emeryci	14,2% 1,53	2,7% 0,29	24	9,3	30,3% 1,18	9,9% 0,39	400	25,7

Źródło: na podstawie danych OBM UW-MPLM 2007.

2.5. Migranci bez pierwszej pracy w Polsce

Jak wspomniano wcześniej migranci bez pierwszej pracy w Polsce stanowią specyficzną sub-populację w ramach populacji migrantów badanych w sondażu MPLM OBM UW 2007- prawie co trzeci (29%) migrant to osoba, której wejście na rynek pracy („inicjacja zawodowa”) nastąpiło na zagranicznym rynku pracy, podczas migracji zarobkowej. Osoby te zazwyczaj nie poszukiwały pracy na lokalnych rynkach pracy, realizując swoją pierwszą aktywność zawodową na zagranicznym rynku, podejmując najczęściej prace niezgodne z wykształceniem formalnym.

Tabela 2.6. Migranci bez pierwszej pracy w Polsce w odniesieniu do migrantów ogółem oraz migrantów z wyłączeniem migrantów bez pierwszej pracy w Polsce, MPLM OBM UW 2007

Procent ważnych	MPLM- etnosondaż 2007		
	migranci n = (260:332)	migranci bez pierwszej pracy w Polsce n= (65:95)	migranci z wyłączeniem migrantów bez pierwszej pracy w Polsce n = (195:237)
wiek mobilny 18-44	71,8	86,2	66,0
wiek niemobilny 45+	28,2	13,8	34,0
mężczyzna	62,5	56,0	65,0
Kobieta	37,5	44,0	35,0
wykształcenie wyższe	14,5	8,3	16,9
wykształcenie inne niż wyższe	85,5	91,7	83,1
powiat miejski	43,0	43,9	42,6
powiat wiejski	57,0	56,1	57,4
w związku	67,1	49,2	74,2
Wolny	32,9	50,8	25,8
ma dzieci	66,2	55,7	70,4
nie ma dzieci	33,8	44,3	29,6
migracja sezonowa	56,6	43,8	61,4
migracja inna niż sezonowa	43,4	56,2	38,6
pojedyncza migracja	60,0	66,9	57,2
wielokrotna migracja	40,0	33,1	42,8
specjalisci i kierownicy	4,2	3,4	4,5
pozostali pracownicy umysłowi	7,1	6,2	7,4
prywatni przedsiębiorcy	5,4	11,1	3,5
pracownicy sektora usług	6,4	8,3	5,8
wykwalifikowani pracownicy fizyczni	19,9	20,7	19,6
niewykwalifikowani pracownicy fizyczni	6,3	12,4	4,3
Rolnicy	23,0	4,8	29,1

Źródło: opracowanie własne, także w: Grabowska-Lusińska 2012.

Migranci bez pierwszej pracy w Polsce to, częściej niż pozostali migranci, osoby w wieku mobilnym (86% w stosunku do 66% migrantów z wyłączeniem tych bez pierwszej pracy w Polsce); osoby wolne (50% w stosunku do 25%); bezdzietne (45% w stosunku do 30%). Osoby, które weszły na rynek pracy zagranicą częściej niż pozostali migranci angażowali się w migrację inną niż sezonowa (56% w stosunku do 39%). Częściej też aniżeli pozostali migranci zrealizowali pojedynczą migrację (67% w stosunku do 57% pozostałych migrantów), co może się wiązać z ich młodym wiekiem oraz nadal trwającą aktywnością edukacyjną. Migranci podejmujący pierwszą pracę zawodową zagranicą trzykrotnie częściej aniżeli 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, natomiast pięciokrotnie rzadziej wchodził w skład grupy rolników aniżeli pozostali migranci (Grabowska-Lusińska 2012). W analizie ilościowej niemożliwe są do uchwycenia motywy działań tej grupy migrantów, związane z rezygnacją z wejścia na rodzimy rynek pracy, dlatego kwestie te zostaną podjęte w analizie jakościowej.

Rozdział 3. Podejście jakościowe w badaniach ruchliwości społecznej i karier zawodowych migrantów (*Ewa Jaźwińska-Motyłska, Izabela Grabowska-Lusińska*)

3.1. Możliwości zastosowania narracji biograficznej¹⁸

W badaniach karier zawodowych współczesnych migrantów z Polski do wykorzystania danych jakościowych, zarówno wywiadów ustrukturyzowanych, jak i narracyjnych skłania kilka powodów.

Po pierwsze, trudności z uzyskaniem odpowiedniej jakości materiału ilościowego. Ilościowa analiza karier zawodowych wymaga relatywnie dużych prób, koniecznych dla uzyskania dostatecznie licznych kategorii poszczególnych ścieżek zawodowych. To z kolei, o czym była mowa w poprzedniej części opracowania, jest w warunkach polskich bardzo trudne do uzyskania.

Po drugie, nawet duże próby pozwalają na wyodrębnienie jako kolejnych etapów kariery zawodowej szerokich, często bardzo zróżnicowanych wewnętrznie kategorii. W przypadku analiz zaprezentowanych w poprzedniej części raportu uwzględnione zostały przejścia między ośmioma szerokimi kategoriami zawodowymi (oraz innymi stanami na rynku pracy). Nie można było natomiast na ich podstawie stwierdzić, czy w obrębie tych kategorii respondenci zmieniali stanowiska, zakres obowiązków czy też warunki pracy.

Po trzecie, badany materiał ilościowy w bardzo małym stopniu uwzględniał przebieg kariery zawodowej poza granicami Polski. Informacje o pracach wykonywanych poza polską były fragmentaryczne, często niedokładne, ogólnikowe. Tymczasem można podejrzewać, że pracując nieraz kilka lat w innym kraju migranci mogli zmieniać nie tylko pracę, ale i kategorię zawodową, a w konsekwencji pozycję społeczną w strukturze kraju przyjmującego.

Wreszcie po czwarte, wywiady pogłębione dają szansę ustalenia sposobu postrzegania i oceniania przebiegu drogi zawodowej przez samych migrantów. Pojęcie awansu lub degradacji zawodowej może być różnie rozumiane przez poszczególnych aktorów zdarzeń. Na to odczucie mogą wpływać w sposób istotny czynniki niezwiązane bezpośrednio z wykonywaną pracą, np. warunki mieszkaniowe, sytuacja rodzinna, dyskomfort związany z oddaleniem od środowiska, w którym przebywało się wiele lat.

Narracje biograficzne ustalają sekwencję, kronikę zdarzeń, z których możemy dowiedzieć się, w jakim kontekście zawodowym odbywała się migracja (i każde kolejne migracje); co osoba robiła przed migracją (jaką pracę wykonywała lub w jakim stanie na rynku pracy się znajdowała), jaki miała stosunek do wykonywanej pracy, na ile praca była zgodna z jej oczekiwaniami i wykształceniem; jakie prace wykonywała podczas migracji, jaki miała stosunek do tych prac; jak była traktowana przez pracodawców; w jakim kontekście społeczno-zawodowym były realizowane te obowiązki oraz co dana osoba robi po migracji lub pomiędzy migracjami.

¹⁸ Cytaty z wywiadów pogłębionych zaprezentowane w tej części opracowania pochodzą z dwóch źródeł: (1) badania jakościowego zrealizowanego w projekcie MPLM 2007 oraz badania jakościowego zrealizowanego w Nysie i w Warszawie podczas obozu terenowego ze studentami SWPS w 2010 roku. Zostały również wykorzystane w artykule: *Studia Migracyjne –Przegląd Polonijny*, z. 2/2012.

Dla Karla E. Weicka (1995) dopiero czasowa sekwencja zdarzeń nadaje sens karierze zawodowej. Jednak nie sama sekwencja zdarzeń nadaje sens narracji biografii zawodowej, istotne są również: subiektywne spojrzenie, emocje, nadawanie znaczenia określonym faktom społecznym przez respondenta. Narracje nie mają ani określonego początku zdarzeń, ani końca. To respondent „pisze” określoną kronikę zdarzeń:

To znaczy ja wyjeżdżałem tylko... A nie, córka starsza też wyjeżdżała. To ja pierwszy raz wyjechałem w dziewięćdziesiątym... trzecim roku [BS 110, MPLM 2006/2007]

Pierwszy raz absolutny wyjazd do był do Hiszpanii w 95 albo 94. (...). No prawdopodobnie. No w czwartym. Raczej w czwartym. (...) No to trwało do 2003. (...) Przez tyle lat. (...) Sezonowo. (...). To było tylko na papiery, dlatego, że szef chciał tylko na papiery na 3 miesiące. To było tak od kwietnia do lipca. Kwiecień, maj, czerwiec. Koniec kwietnia. [BS 101, MPLM 2006/2007].

Mój wyjazd był pierwszy, można powiedzieć, w dziewięćdziesiątym roku? Dobrze mówię? Bo teraz mamy 2006? [BS 108; MPLM 2006/2007].

Sekwencja czasowa narracji biograficznej powoduje, że zdarzenia (np. kolejne migracje) stają się elementami określonej koherentnej całości, która bez tego byłaby „płynną zupą zdarzeń” (Weick 1995).

Pierwszy wyjazd do Włoch. No bo, yyy...no bo po prostu znajomi znaleźli tę pracę i dlatego do Włoch. (...) Po zerwaniu kontaktów z Włochami ja przez rok czy dwa, przez dwa lata nie jeździłem nigdzie do pracy. I no też tam, budowaliśmy dom, i w końcu ten- wzięliśmy kredyt, wiadomo, że to trzeba jakoś wyposażyć i tak dalej, no i rozglądałem się za jakąś pracą. I taki znajomy jeździ od kilku lat do Niemiec, rozmawialiśmy i mówił, że tam coś znajdzie. I znalazł mi tam pracę u takiej pani gospodyni. I tam byłem krótko. (...) W ubiegłym roku. [BS 106; MPLM 2006/2007]

Pod drugie, w czasie narracji, uczestnicy niejako „stają z boku” i są w stanie ustalić niespójności i ciągłość zdarzeń (w określonej sekwencji czasowej), które miały miejsce w toku realizacji kariery zawodowej oraz wprowadzić spekulacje, co by było gdyby.

Przypadek, o którym pisze Agnieszka Fihel (2008) pokazuje, że samemu respondentowi udało się ustalić niespójność zdarzeń w przebiegu jego życia:

Od 1995 roku mężczyzna wraz z żoną wyjeżdżał co roku do pracy sezonowej, jednak dochód z tej pracy nie starczał na 10 miesięcy życia całej rodziny. Rodzina respondenta ubożała z roku na rok, o czym świadczy wyprowadzka do mniejszego mieszkania oraz utrzymywanie się z alimentów na dzieci. Z uwagi na bezrobocie respondenta alimenty te płacił Fundusz Alimentacyjny, jednakże mogło to pociągnąć daleko idące konsekwencje prawne dla respondenta. Sytuacja ta była absurdalna, nawet w opinii respondenta: mieszkał on wraz z żoną i ich wspólnymi dziećmi, a alimenty, płacone przez państwo zamiast przez respondenta, trafiały na wspólne małżeńskie konto bankowe. Starał się on o przyznanie mu grupy inwalidzkiej, dzięki której zatrudnienie go byłoby dla polskich pracodawców opłacalne. Jednak w momencie przeprowadzania wywiadu sytuacja respondenta oraz całej jego rodziny była trudna i pozbawiona perspektyw na poprawę (Fihel 2008: 55).

W toku realizacji badań jakościowych z migrantami sezonowymi, które zawierały tylko pewne elementy narracji biograficznej ustalono, że gdyby pracodawca nie był na tyle elastyczny, aby pracownicy mogli „zawieszać” pracę i wyjeżdżać do prac sezonowych, to prawdopodobnie (na przykładzie jednego z respondentów) praca w Polsce zostałaby porzucona na rzecz pracy za granicą:

Oczywiście. To zależy od firmy. Dobra firma, która potrzebuje na stałe pracowników, może pracownika z urlopu ściągnąć i dać w innym terminie. W mojej pracy czegoś takiego nie było. Zresztą była niepisana umowa, że jak on mi tego nie podbije, to ja mogę do niego do pracy w ogóle nie przyjść. (...)Była taka sytuacja. Mówi szef: nie dam wam w piątek pieniędzy z wypłaty, bo wy w poniedziałek nie przyjdziecie. To ja mówię: jeżeli nie dasz, to

my i we wtorek nie przyjdziemy. I tak to się odbywa. Bo przedsiębiorstwo jest dość małe, wszyscy są znajomi, koledzy można powiedzieć, tak że idą sobie na rękę. [M38Bi, badanie migrantów sezonowych 2001]

Po trzecie, retrospektywne spojrzenie na swoje życie zawodowe pozwala na refleksyjność (2003, 2007) i nadanie sensu pewnym określonym zdarzeniom, które mają często swój rezonans w teraźniejszości.

Może dzieci narzekały, że nie poświęcałam im zbyt dużej ilości czasu. Ale, gdybym nie wyjeżdżała, nie miałyby dzisiaj takiego standardu życia, takich możliwości [MPLM 2007].

Myszę, że to ciężko powiedzieć dokładnie, gdyż tak naprawdę, w sumie, pomijając tą pracę, jako kelnerka w Polsce to każdą pracę miło wspominam. Gdyż pierwsza praca to była praca w rodzinnej firmie i nawet teraz czasem zdarza mi się tam pracować, jeżeli zajdzie taka potrzeba, praca za granicą jako kelnerka miała te korzyści, że poznałam nowych ludzi, nowe otoczenie, że mam po prostu fantastyczne wspomnienia. A obecna praca daje mi też bardzo dużo satysfakcji, bo jednak to jest już praca na zupełnie innym poziomie, w zupełnie innym otoczeniu i ciężko wybrać taką, która jest przede mną wspomniana najlepiej. [T05_W02_W Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Pobudzenie refleksyjności poprzez narrację biograficzną sprzyja też ocenie zarówno poszczególnych prac w Polsce, jak i prac za granicą. Taka refleksyjna ocena pozwala uchwycić pewne podskórne kompetencje, które respondent zyskał w czasie pracy za granicą, a które umykają jakimkolwiek pomiarowi ilościowemu.

[Praca za granicą] pozwoliła mi nabrać sporo doświadczeń w bardzo dobrych warunkach. No jak wiadomo praca na budowie nie kojarzy się z czymś ambitnym i ciekawym, natomiast w odpowiednich warunkach może to być niesamowita satysfakcja i naprawdę ciekawsza praca i to też za granicą wpadłem na pomysł, żeby własną taką działalność założyć [T08_W03_W Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Narracja biograficzna, poprzez pobudzenie refleksyjności, umożliwia również spojrzenie na prace przez dychotomiczny pryzmat wartości, np. najgorsza praca w życiu – najlepsza praca w życiu.

Hmy... Najgorzej to wspominam chyba... pracę w... jako monterka okien, witryn aluminiowych, dlatego że firma była dosyć, że tak powiem, okazała się niepoważna, były problemy z, z, z wypłacalnością i... i praca była taka dosyć kiepsko zorganizowana, więc dosyć szybko niestety musiałem, musiałem zakończyć tą pracę. [T02_W01_W Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Znaczący z punktu widzenia samej takiej czystej pracy to oczywiście najgorszą pracą jako pracą fizyczną, jaką wykonywałem, to była ta właśnie w czasie wyjazdu zagranicznego, czyli praca w Szwecji, jako że praca, która nie miała zupełnie nic wspólnego z wykształceniem, to była praca fizyczna w firmie sprzątajacej, robiło się po prostu te rzeczy, które tam były do zrobienia i z tego powodu to chyba najgorzej wspomniane właśnie przez to, że to jakby praca, która mi nie przynosi satysfakcji, po prostu trzeba było ją wykonać, żeby zarobić te pieniądze... [T02_W02_W Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Najlepszą, ze względu na moje wykształcenie, wiadomo praca za granicą. Tutaj przede wszystkim miałam bardzo dobry kontakt, przede wszystkim z niemieckim i to tak naprawdę, jakby wzbudziło moje poczucie wartości, że mogę się z kimś porozumieć i też nie na jakimś niszowym poziomie, tylko już tak naprawdę, porozmawiać nie o takich błahych rzeczach, tylko już o gospodarce, o polityce. Tam mogłam to zrobić bez problemu, tym bardziej, że ludzie znali, byli w tym środowisku, to byli Niemcy, tak? I mogłam naprawdę z nimi porozmawiać, i tu przede wszystkim to mogę wspominać najlepiej, no z racji studiów. [T02_W03_N Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Najlepszą pracę miałam, u, jako opiekunka do dzieci w domu amerykańskiej rodziny, u której nie robiłam, nie pracowałam, bo to zależało od tego, kiedy mnie potrzebowali, kiedy do mnie dzwonili, ale znalazłam się z nimi z tego kościoła, do którego chodziłam, amerykańskiego, więc widywałam się z nimi. [T03_W24 Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Najlepiej? To ostatnią w Anglii. Dlatego, że była najbardziej i najwyżej płatna i już miałam naprawdę, poziom, standard życia był bardzo dobry. Już mnie było stać na samochód, było mnie stać tam na wynajęcie domu, na wakacje zagraniczne i takie tam różne rzeczy. Czyli satysfakcja też była, no bo jakby nie było, to już takie stanowisko kierownicze większa odpowiedzialność, ale też większa no satysfakcja, jeżeli coś wyszło [T02_W06_N Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Respondenci są chętni do oceny poszczególnych prac i wyboru pracy najlepszej i najgorszej. Chętnie wyrażają sądy w obu grupach wartości, umieszczając je jednocześnie w określonym kontekście społecznym, często w kontekście, w którym badacz jest w stanie „wyciągnąć” znacznie więcej informacji, aniżeli sama ocena pracy. Badacz często jest niejako „przy okazji” informowany o relacjach grupowych, poziomie satysfakcji, konsekwencjach podejmowania określonych decyzji zawodowych.

(...) Bo teraz nikomu nie podlegam, bo jestem szefem i sam dysponuję własnym czasem, pieniędzmi. Nie lubię, jak mi ktoś rozkazuje, nikt tego nie lubi. Ale wiadomo, jak to jest.. też ma to swoje minusy, na pewno poświęcam dużo więcej czasu pracy niż jakbym miał jakiegoś pracodawcę nad sobą. Dzieciaki i żona na pewno czują tego skutki. [T11_W03_W Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Narracje biograficzne, jak już zostało wspomniane powyżej, pozwalają również na uchwycenie punktów zwrotnych, od których życie zaczyna biec inaczej niż dotychczas, innym, często nowym torem.

Decyzja dotycząca kształtu ścieżki zawodowej, jak w przypadku respondentów poniżej: decyzja studiować – pójść do pracy; decyzja studiować – wyjechać za granicę do pracy wydają się nadawać nową, inną trajektorię przebiegowi kariery zawodowej.

Chyba zwrotnym punktem takim wbrew pozorom to jest moment, między... tuż przed podjęciem pierwszej pracy, a właściwie inaczej, zdecydowanie się na podjęcie tej pracy zamiast pójście na studia zaraz po szkole średniej i to wydaje mi się, że tak naprawdę z perspektywy tych 29 lat, bo tyle minęło od tego momentu, to chyba było coś, co w najważniejszym stopniu zaważyło na późniejszych losach, znaczy trudno przewidzieć, jakby się to potoczyło, gdybym zrobił wówczas studia... Ale tak jak teraz patrzę, to mogło to mieć największe znaczenie, bo nie wiem, czy jakiegokolwiek inne zdarzenie z mojego życia tego zawodowego mogło by tu wywołać większe zmiany [T02_W02_W Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Ja w ogóle nie zaczęłam pracować w swoim zawodzie, dlatego trochę żałuję, no bo trzeba było wyjechać, żeby były pieniądze, no i... Na studia miałam iść, ale nie poszłam, bo urodziłam dzieci, no i może to zmieniło wszystko. [T04_W03_N Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

W opiniach respondentów ważny jest również awans w pracy lub całkowita zmiana zakresu obowiązków. Od tych momentów często ich życie zawodowe zaczyna, ich zdaniem, biec innym, nowym, pod względem jakościowym, torem.

Niewątpliwie zdarzeniem, które zmieniło moje życie zawodowe był awans na obecne stanowisko. Dzięki niemu wiem, że jeśli czegoś naprawdę chcę i małymi krokami staram się to osiągnąć, wierzę we własne siły i umiejętności, jestem pewna siebie, prawie wszystko jest możliwe. Tyczy się to nie tylko życia zawodowego, ale i podejścia do pewnych spraw w życiu prywatnym. [T11_W02_W Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

No, zaczęłam pracować nagle w innej firmie, zupełnie niezwiązanej z tym, co dotychczas robiłam, bo to była praca związana z pracą biurową, której zawsze się wystrzegalam. Przy grupie sportowej była to dla mnie rzecz nowa, ale po kilku, po krótkim czasie nauczyłam się robić to, wydaje mi się dobrze, bo pracuję tam do tej pory. [T07_W02_W Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Istotnym punktem zwrotnym w życiu zawodowym respondentów jest również wyjazd za granicę. Często wokół refleksji, że wyjazd za granicę był istotnym przełomem w ich życiu, podkreślają samodzielność, umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach, budowanie

pewności siebie oraz otwarcie na nowe kontakty, relacje, uzyskiwanie nowych kompetencji nie tylko zawodowych, ale także życiowych.

Odważyłam się wyjechać sama, bez pomocy znalazłam pracę, poradziłam sobie z załatwianiem papierów w urzędach za granicą, co umożliwiło mi legalną pracę. [T08_W02_Kielce Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Hmm, myślę, że wyjazd za granicę był dla mnie wielkim przełomem. Pozwolił mi się niesamowicie otworzyć. Zyskałam wielką pewność siebie, wcześniej byłam osobą nieśmiałą, zamkniętą. Tam musiałam sobie jakoś radzić, rzucona byłam na głęboką wodę. To zderzenie różnych światów i języków. Tak naprawdę nie było tam kogoś, kto mi pomoże. Byłam tam z chłopakiem, ale nie znał języka i ciężko mu było znaleźć pracę. Musieliśmy sobie sami znaleźć mieszkanie. W Szkocji dla obcokrajowców były strony internetowe, udzielano porad. Choć nie wiem, jak teraz jest, ponieważ był kryzys. [T11_W04_N Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Chyba pierwszy wyjazd, do Szwecji. Dala mi pewną niezależność finansową od rodziców. Zyskałem większą pewność siebie. Stałem się odważniejszy. Poza tym pozwoliła mi się rozwinąć pod kątem zawodowym. [T05_W05_W Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Chyba pierwszy wyjazd do Anglii. Nauczyłem się języka, dzięki czemu zdobyłem pracę we Francji i Norwegii. [T08_W05_N Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Punktem zwrotnym może być także powrót z migracji i rozpoczęcie pracy w Polsce.

Podjęcie pracy obecnej w tartaku. Dzięki tej pracy ustabilizowało się moje życie. Przystałem migrować, bo miałem tu możliwość zarobienia dobrych pieniędzy i też w jakimś stopniu rozwijanie się. [T04_W05_Puńsk Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Istotnym punktem zwrotnym w życiu respondentów wydaje się również otwarcie własnej działalności gospodarczej, często po odbytej migracji, często w oparciu o pieniądze migracyjne.

Otwarcie własnej firmy, było dużo pracy na początku, nosiliśmy towar sami, trzymając dzieciaki na rękach, przez to mam przepuklinę i do tej pory czuję bolący kręgosłup, mam go totalnie rozwalonego. Żona kochała zwierzęta, ja też od zawsze miałem do nich sentyment i w zasadzie tak sobie wymyśliśmy, żeby otworzyć biznes z tym właśnie związany. (Telefon od klienta, krótka przerwa Po chwili)-Żeby sprawić przyjemność żonie (uśmiech), nie no tak wyszło, początkowo pomysł był na budy dla psów. Mieliśmy hodowlę psów w ogóle, to były czasy!! Ludzie młodzi, pełni pomysłów, zapału, dużo się wtedy działo, dziecko niedługo kolejne i kolejne, trzeba było zakupioną ruinę zamienić w dom. Całe zdrowie człowiek tam włożył. Czuję to dzisiaj. [T11_W03_W Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Kolejnym istotnym punktem zwrotnym w życiu respondentów są relacje rodzinne, partnerskie.

Tak, rezygnacja z Holandii. Tam miałem partnerkę, powiedzmy przyjaciółkę... nie czułem się tam... to był po prostu toksyczny związek i w końcu musiałem zebrać sobie siły, żeby zakończyć ten związek i w tym momencie poczułem się wolny i pomyślałem, że w końcu będę robił w życiu to, co chcę, to, co lubię, a nie to, co mi ktoś karze. To był ten taki moment. W pewnym momencie to był moment, to były sekundy, kiedy popatrzyłem się w górę, kiedy zostałem bez przyjaciół, kiedy zostałem oszukany na pieniądze, oszukany przez pewnych ludzi, których bym się nie spodziewał. Popatrzyłem się w górę i od razu wiedziałem po 10 sekundach, co robić. Taki strzał. [T07_W06_N Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

To znaczy w pewnym momencie miałem taką sytuację, w której skończyłem prace tam, w tym laboratorium. Pisałem tam z nie największymi sukcesami raport, o którym wspominałem. I był pewien punkt zwrotny, byłem zawieszony między Gdańskiem i Warszawą. Tu była Zośka ze swoimi ambicjami i pracą, jaką złapała. Tam z kolei był ten kolega z tą firmą, który obiecywał złote góry, a i tak on musiał w końcu dążyć w swoją stronę. Po prostu idealnie pamiętam ten moment zwrotny, jak siedziałem na wyciągu na Czarnej Górze, byłem tam w styczniu na nartach. Siedziałem w wyciągu sam z sobą i myślałem o tym, i po prostu zdecydowałem, zwijam się z

Gdańska, wynajmuję mieszkanie i przyjeżdżam do Zośki. I to był ten punkt zwrotny, potem zaczęły się studia, szkolenia, szukanie stażu. [T10_W2_W Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Był to moment, w którym na świat przyszła nasza córka. Życie się nieco skomplikowało. Wyjazdy stały się trudniejsze. Żona zostawała sama z dzieckiem na głowie. Nie mogłem jednak wtedy pozwolić sobie na pozostanie w Polsce, bo dziecko dużo kosztuje. [T04_W05_W Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Niektórzy respondenci dopiero w trakcie wywiadu zdawali sobie sprawę, co mogło stanowić punkt zwrotny w ich życiu zawodowym: mogły to być zarówno pewne zdarzenia niezależne od przebiegu pracy zawodowej, jak np. pogorszenie stanu zdrowia, jak i pewne decyzje życiowe, które mogły mieć znaczenie dla przyszłości pracy zawodowej.

Hmm... Punkt zwrotny, czy był taki. Znaczy raczej nie, myślę że, myślę, że, raczej wszystko tak szło, takim tempem, cały czas, wszystko na... na...na szybko, raz, raz, takie życie. No, później ta operacja, no to mnie tutaj przytrzymała [T02_W07_N Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Niespecjalnie, znaczy na pewno sama ta podróż była takim punktem zwrotnym, bo ja przecież studiowałem coś innego i inaczej byłem nakierunkowany w Polsce i nagle wyjechałem, jako młody chłopak, dookoła świata na rowerze i to zmieniło wszystko, przecież ta podróż zmieniła moje życie, ja studiowałem biologię, a wróciłem jako tłumacz [T02_W08_N Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

No ja nie miałem jakiś takich (...) samo świadczy o tym, w jednej firmie ja 26 lat przepracowałem nie, ja bym pracował może dalej w tej firmie po szkole, bo tylko po prostu byłem młody i chciałem wakacje, szkołę skończyłem i zacząłem pracować przyszedł następny rok, wakacje ja myślałem, że będą wakacje, że po prostu urlopu nie chcieli dać, to po prostu się zwolniłem, po prostu się zwolniłem, może inaczej powiedzieć zwolnili mnie, bo ja do pracy nie przyszedłem, dyscyplinarnie mnie zwolnili. [T6_W8_N Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Łącząc wszystkie powyższe aspekty użyteczności narracji biograficznej, historie zawodowe wraz z historiami migracji pozwalają na głębsze przyjrzenie się, jak jednostki postrzegają swoje relacje „z milczącymi elementami struktury społecznej” (Cohen i Mallon 2001: 9), np. w badaniu migracji w odniesieniu do lokalnego rynku pracy, w kontekście zmiany systemowej w Polsce.

Przed wszystkim dlatego, że rynek pracy jest tutaj dość słaby. Wiele zakładów zostało polikwidowanych. Chociaż tak ogólnie na takie miasto jak Biłgoraj, to nie jest tak źle, bo w Zamościu powstało parę tych dużych zakładów, gdzie sporo osób znalazło zatrudnienie. No i wiadomo, że tam za jakiś okres czasu więcej się zarobi niż tutaj. I bardzo dużo ludzi wyjeżdża. Każdy szuka, tak jak chyba w całej Polsce, jakiegoś miejsca, żeby zarobić. [BS 110; MPLM 2006].

(...) kiedy firma w Nysie upadła, przez 3-4 miesiące nie dostawałem wynagrodzenia, i zdecydowałem się na wyjazd [T10_W5_N Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Koniec kapitalizmu yyy koniec socjalizmu...Ze specjalisty.., z pana inspektora stałem się palaczem. Miałem szczęście, bo miałem znajomości w tym zakładzie wychowawczym, współpracowałem tam bodajże [T07_W09_N Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

3.2. Historie zawodowe migrantów

W poprzedniej części starano się wykazać, w jaki sposób można wykorzystać dane z wywiadów narracyjno-biograficznych do pogłębionej charakterystyki kwestii szczególnie ważnych dla uchwycenia związków migracji i kariery zawodowej. Tego typu dane można jednak wykorzystywać w różny sposób. W tym podrozdziale punktem wyjścia będą historie migrantów, które pozwolą na wyodrębnienie pewnych typów karier i ich determinant.

3.2.1. Podstawowe charakterystyki badanych

Jak wspomniano wielokrotnie, podstawowym celem badania była próba określenia oddziaływania migracji zagranicznych na kariery zawodowe w Polsce. Taki cel determinował określenie kryteriów doboru respondentów- informatorów. Przyjęto, że wywiady zostaną zrealizowane z osobami, które zakończyły migracje po 2004 roku, czyli już po akcesji Polski do UE i częściowym otwarciu unijnych rynków pracy dla migrantów, ale jednocześnie do momentu badania przebywały w Polsce nie krócej niż 12 miesięcy. Przyjęcie takich kryteriów miało pozwolić poznać historię zawodową migrantów w okresie, kiedy mogli już podejmować za granicą legalną pracę, a więc teoretycznie kontynuować karierę rozpoczętą w kraju. Jest to o tyle istotne, że migranci lat 1980. i 1990. w zdecydowanej większości byli niejako skazani na podejmowanie pracy na drugorzędym rynku, zazwyczaj bez odpowiednich zezwoleń, z bardzo ograniczonymi możliwościami wyboru zawodu (pracy). Jednocześnie chciano poznać zachowania na polskim rynku pracy po powrocie z migracji.

Tabela 3.1. Charakterystyki badanych migrantów

Nr i imię*	Płeć	Wiek	Wykształcenie	Kraj migracji	Zawód obecny	Obecne miejsce zamieszkania
1/2K Anna	K	38	Pomaturalne	Niemcy	Projektowanie wnętrz	Radom
2/3M Bartek	M	40	Zas.zawodowe	Irlandia	Aparatowy urządzeń mleczarskich	Radom
3/4K Celina	K	25	Niepełne wyższe	Irlandia	Nie pracuje	Pionki
4/5M Daniel	M	33	Wyższe	Irlandia	Informatyk	Pionki
5/6K Ewa	K	28	Licencjackie	Irlandia	Prowadzenie firmy rodzinnej	Warszawa
6/7M Filip	M	34	Średnie	Anglia	Żołnierz zawodowy	Radom
7/8K Grażyna	K	38	Wyższe (doktorat)	Irlandia	Urzędnik państwowy	Warszawa
8/9M Henryk	M	42	Wyższe	Irlandia	Logistyk	Warszawa
9/11K Iwona	K	25	Wyższe	Cypr	Psycholog	Warszawa
10/12M Jerzy	M	33	Wyższe	Anglia	Telefoniczny doradca klienta	Kraków
11/13 Klara	K	33	Wyższe	Irlandia	Nie pracuje	Ryki
12/14K Lucyna	K	26	Licencjat	Portugalia, Belgia	Specjalista ds. nieruchomości	Warszawa
13/15K Maria	K	32	Wyższe	Anglia	Specjalista ds. nieruchomości	Warszawa
14/16M Norbert	M	31	Wyższe	Austria	Pośrednik pracy w PUP	Nysa
15/17K Olga	K	33	Wyższe	Anglia	Animator kultury	Warszawa
16/18M Piotr	M	50	Wyższe	Niemcy	Nauczyciel	Nysa

*Numery i imiona respondentów zostały ustalone dla potrzeb tego opracowania.

Źródło: opracowanie własne.

Należy podkreślić, że wszystkie badane osoby stanowią specyficzną kategorię migrantów, a mianowicie tych, którzy zdecydowali się na powrót do Polski. Mogli więc to być migranci, którzy planowali wyjazd okresowy i zrealizowanie w tym czasie określonego celu, lub osoby, które zamierzały zostać za granicą, ale z różnych względów, np. z powodu niemożności zaaklimatyzowania się w nowych warunkach postanowiły wrócić do Polski. Tak więc w badaniu nie uwzględniono osób, które decydowały się pozostać na emigracji, a więc które prawdopodobnie realizowały tam swoją karierę zawodową w zupełnie inny sposób.

W ramach realizowanego projektu zostało przeprowadzone i zakwalifikowane do analizy 16 wywiadów. Dobór respondentów miał charakter celowy, przy czym staraliśmy się dobrać grupę możliwie zróżnicowaną ze względu na płeć, wiek, wykształcenie, zawód i miejsce zamieszkania. Podstawowe charakterystyki badanych zostały przedstawione w tabeli 3.1.

W badanej grupie najliczniej reprezentowani są migranci do Anglii i Irlandii, co jest zrozumiałe, bo te kraje jako pierwsze otworzyły dla Polaków swoje rynki pracy i w krótkim czasie stały się dominującym kierunkiem migracji. Jedynie dla dwóch osób głównym krajem migracji były Niemcy, przy czym w jednym wypadku była to typowa migracja sezonowa, a więc bardzo specyficzna pod względem możliwego wpływu na karierę zawodową.

W analizie karier zawodowych wiek jest jedną z kluczowych zmiennych. Takie czynniki, jak moment wejścia na rynek pracy, czy staż na tym rynku, a więc punkt w trajektorii kariery w momencie badania pomagają zrozumieć i wyjaśnić zarówno przebieg historii zawodowej jak i pozycję osiągniętą do tej pory. Ponad połowa badanych respondentów była w wieku 30-40 lat, a więc osoby te powinny mieć już stosunkowo długi okres kariery zawodowej za sobą, ale jednocześnie pozostają jeszcze w wieku mobilnym. Najstarszy badany miał w momencie badania 50 lat i był jedną z dwóch osób, które pierwszą pracę zawodową podjęły jeszcze przed 1989 rokiem.

Wśród badanych migrantów zdecydowanie dominują respondenci z wykształceniem wyższym (11), a dalsze cztery osoby są w trakcie uzupełniania studiów wyższych. Oczywiście taka struktura w żaden sposób nie odzwierciedla struktury ogółu migrantów z okresu ostatnich 10-15 lat, ale taka nadreprezentacja migrantów o relatywnie wysokim wykształceniu była zabiegiem celowym ponieważ teoretycznie takie osoby mogły wykonywać zajęcia o zróżnicowanych wymogach dotyczących kwalifikacji i to zarówno w Polsce jak i w kraju migracji.

Na koniec tej ogólnej charakterystyki badanych migrantów warto zwrócić uwagę na jeszcze jedną cechę. W momencie badania siedem osób mieszkało w Warszawie, ale tylko czworo z nich było warszawiakami od urodzenia, a kolejne 4 osoby przeprowadziły się z miejscowości pochodzenia do innych miast. To wskazuje, że respondenci ci byli skłonni do podejmowania nie tylko migracji międzynarodowych, ale też wewnętrznych.

3.2.2. Motywy i cele migracji

Przedmiotem analizy jest, przede wszystkim, oddziaływanie migracji na przebieg karier zawodowych. Należy jednak mieć świadomość, że migracja może być powodowana celami, które nie są bezpośrednio związane z karierą zawodową, a przede wszystkim rzadko jest to uświadomione działanie planujące migrację jako element drogi zawodowej, etap który będzie prowadził do osiągnięcia kolejnych szczebli w karierze.

O czynnikach prowadzących do decyzji o migracji można wnioskować zarówno z bezpośrednich wypowiedzi migrantów, jak i z kontekstu tych wypowiedzi.

Wśród badanych migrantów pojawiają się dwa typy motywów skłaniających ich do wyjazdu zagranicę.

Pierwszy to motyw ekonomiczny związany z potrzebą poprawy sytuacji materialnej. Niektórzy migranci stwierdzają ogólnie, że wyjechali z powodu „czysto ekonomicznego”, inni wskazują na konieczność zaspokojenia konkretnych potrzeb, np. nabycia lub urządzenia mieszkania. Do tej samej grupy motywów ekonomicznych można zaliczyć motyw związany z trudnościami w znalezieniu pracy. Przy czym ten powód wiąże się raczej z trudnościami ze znalezieniem pracy satysfakcjonującej niż pracy w ogóle. Tak jest w przypadku Jerzego z Krakowa.

„No i kwestia tego, że nie byłem w stanie znaleźć za jakieś konkretne pieniądze żadnej innej pracy, która wtedy by mnie satysfakcjonowała. A jak długo szukałeś pracy w Polsce? Jak długo? Ponad pół roku, od obrony, albo nawet dłużej. (R10/12M).

Drugą grupę motywów można określić jako poznawcze. Mogły to być zarówno wyjazdy bez żadnego sprecyzowanego planu, warunkowane chęcią poznania nowych ludzi czy terenów, jak i migracja wyraźnie ukierunkowana na zdobycie nowych doświadczeń, migracja edukacyjna. Te typy nie występują na ogół w formie czystej i często trudno rozróżnić, który z nich był pierwotny, a który został uświadomiony później, już w trakcie pobytu zagranicą.

„... my wyjechaliśmy z mężem, ja, znaczy chciałam właśnie pracować w jakiejś instytucji tam, ale się skończyło na studiach. Znaczy nie skończyło się, tylko zaczęło się od studiów. Także nie jesteśmy, nie byliśmy, nie wiem, czy tak można nazwać, początkowo migrantami, preemigrantami, tymi eee, ekonomicznymi. Tak, wyjechaliśmy tam za pracę. Tylko ja wyjechałam tam na studia...” (R7/8K).

Olga i Klara, dwie kobiety które wyemigrowały bezpośrednio po ukończeniu studiów zwracały uwagę, że w tym momencie nie były jeszcze gotowe do rozpoczęcia życia zawodowego, nie wiedziały co ze sobą robić.

„Z perspektywy czasu myślę, że... ja tak naprawdę nie byłam gotowa na rozpoczęcie jakiegokolwiek życia zawodowego... Emocjonalnie nie byłam gotowa. Nie byłam przekonana, w którym kierunku ja tak naprawdę chcę iść... I wyjazd zagranicę był dla mnie – podejrzewam – taką ucieczką przed podjęciem decyzji: co ja chcę zawodowo robić... wyjazd zagranicę, to było dla mnie coś tymczasowego. Wyjeżdżając, ja myślałam, że wyjeżdżam tylko na rok. Więc myślałam, że to będzie dla mnie czas, kiedy ja poznam nową kulturę, nauczę się języka i będę miała czas zastanowić się nad sobą, co ja tak naprawdę chcę dalej robić. I decydując się na wyjazd, wiedząc, że nie zostanę tam na stałe, tak naprawdę nie zależało mi bardzo na tym, żeby jakąś pierwszą pracę jaką będę miała, była pracą, która rozpocznie moją ścieżkę zawodową. To mogło być tak naprawdę cokolwiek, co dawałoby mi środki do życia, bo muszę jakoś funkcjonować. Ale tak naprawdę nie ma żadnego znaczenia, bo ja za rok wrócę, wiedząc co będę chciała robić ze sobą.” (11/13K).

Wybór kraju docelowego migracji nie jest na ogół wynikiem głębokich przemyśleń i kalkulacji szans, kosztów i zysków. Najczęściej to efekt splotu okoliczności, łatwości podjęcia decyzji, zachęty rodziny lub przyjaciół, a nawet przypadku. Na tym etapie sieci migracyjne ciągle odgrywają istotną rolę. Czasami pełnią one rolę informacyjną czasem ułatwiają wejście na nowy rynek, dają oparcie w postaci mieszkania itp.

„Mam siostrę, która mieszka w Austrii. I to był właśnie kraj – Austria. Tam mi pomogła znaleźć tę pracę i do dnia dzisiejszego co roku jeżdżę.” (R14/16M)

„...miałam załatwione od razu przez znajomego, że tak powiem, że pojedę i na gotowe idę do pracy. W restauracji miałam wtedy pracować jako kelnerka, żeby sobie zarobić. ...Więc ja wiedziałam, jak jechałam, że mam pracę. I wiedziałam za jakie pieniądze, miałam miejsce, gdzie będę mieszkać przez ten okres. Więc wszystko miałam zagwarantowane. Nie w ciemno.” (R5/6K).

„...postanowiliśmy my, z naszymi partnerami, wyjechać zagranicę, do Irlandii... Dlaczego to była akurat Irlandia? Dlatego, że... ze względu na język. Ale to mogła to być też Wielka Brytania? Mogła być. To z czego wynikało to, że to się zdarzyła Irlandia? Prawdopodobnie z tego, że miałam tam już znajomych, którzy wyjechali i... I powiedzieli, że fajnie to wygląda.” (R11/13).

„Do Irlandii wyjechałem tylko dla tego, że w Nowym Targu było biuro, już zresztą nie ma. A więc było wszystko na miejscu.” (R2/3M).

3.2.3. Przebieg karier zawodowych w Polsce i poza Polską

W zaprezentowanych w poprzednich częściach raportu analizach karier zawodowych migrantów migracja traktowana była po prostu jako jeden etap kariery, jeden stan na rynku pracy. Nie uwzględniany był fakt, że w trakcie pobytu zagranicą badani mogli wykonywać szereg prac i przesuwać się w przestrzeni społecznej zarówno w poziomie jak i w pionie. Badania prowadzone zarówno w Polsce, jak i w krajach docelowych migracji wskazują, że polscy migranci zagranicą najczęściej podejmują prace wymagające niewielkich kwalifikacji, w małym stopniu wykorzystują wiedzę zdobytą w kraju. Zebrane dla potrzeb tego opracowania dane jakościowe w znacznej mierze potwierdzają te ustalenia, ale jednocześnie na podstawie analizy pełnej historii zawodowej respondentów pozwalają stwierdzić, że kariera na emigracji może być zróżnicowana, może być związana z wykonywaniem różnych czynności, awansem lub degradacją. Dotyczy to szczególnie osób, które zagranicą przebywały dłuższy czas (2-6 lat).

W dwóch przypadkach badani podejmowali wyłącznie migracje sezonowe, odbywane w trakcie urlopów, niepowodujące przerwania czy zmiany pracy. Można więc powiedzieć, że ich kariery zawodowe przebiegały wyłącznie w Polsce.

Sześcioro badanych podjęło migrację przed wejściem na polski rynek pracy, przy czym w jednym wypadku migrantka pracowała tylko zagranicą i nie miała żadnego doświadczenia na polskim rynku pracy. Pozostałe osoby do momentu rozpoczęcia migracji wykonywały od jednej do trzech prac, przy czym w dwóch wypadkach były to prace dorywcze. Nikt z badanych nie postrzegał migracji jako potencjalnego zagrożenia dla kariery zawodowej w Polsce, nie był zmuszony do podejmowania ryzykownej decyzji: wyjeżdżam i rezygnuję z tego co osiągnąłem do tej pory lub zostaję z nadzieją na kontynuowanie kariery. Wynika to zapewne z faktu, że większość respondentów do momentu rozpoczęcia migracji miała za sobą stosunkowo krótki staż zawodowy i niewielkie osiągnięcia, a także niezbyt atrakcyjne perspektywy.

Wyjeżdżając zagranicę, migranci są na ogół zdecydowani podejmować pracę poniżej zdobytych wcześniej kwalifikacji, które są im niepotrzebne, a niekiedy ukrywane. Taką sytuację opisuje pracujący w Irlandii Henryk.

„...to była praca oczywiście taka, którą nikt z Irlandczyków nie chciał wykonywać. Bo tak to głównie byliśmy, co jeszcze, przede wszystkim pierwsza rzecz, nie mogę pisać, że jestem inżynierem, mam podstawowe wykształcenie,... To było powiedziane, że niestety, muszę delikatniej, nie mogę być lepszy od swojego szefa. I to jest tak jakby no było ileś razy to widziałem..... I to było tak, że większość tych osób, które pracowały, czy Czesi, Słowacy, eee to mieli dużo wyższe wykształcenie niż pokazywali na CV.” (R8/9M).

Mimo tych ograniczeń, część migrantów w trakcie pobytu zagranicą stara się maksymalnie wykorzystać ten segment rynku, który jest im dostępny. Filip z Radomia (R6/7M) pracę w Anglii rozpoczął od prostych prac budowlanych, potem pracował przy budowie kominków, następnie zaczął pracować na własny rachunek. W czasie drugiego pobytu również zaczynał od prac budowlanych, potem zaczął pracować w firmie cateringowej aby na koniec dojść do stanowiska kierownika zmiany.

Inna migrantka Klara (11/13K), która pierwszą pracę podjęła dopiero po wyjeździe do Irlandii zaczynała od pracy sprzedawczyni w Tesco, po kursie została w tym sklepie menagerem, w kolejnym sklepie kierowała już pracą 20 osób. Następnie zmieniała sieć sklepów w ramach której kolejno pracowała w coraz większych salonach. Również w Irlandii rozpoczynała pracę zawodową warszawianka Ewa (R5/6K). Kolejno wykonywała prace: kelnerki, pracownika fizycznego w firmie cateringowej, sprzedawcy w sklepie z odzieżą, menagera w tym sklepie i na koniec asystentki lekarza.

Wszystkie te przykłady wskazują, że polscy migranci na obcym rynku pracy mogą radzić sobie całkiem dobrze i awans zawodowy jest możliwy, choć zapewne tylko w pewnych granicach.

Również inni migranci podkreślają, że nawet jeśli nie awansowali w sposób formalny, to w trakcie pracy przełożeni zlecali im coraz większy zakres, coraz bardziej odpowiedzialnych i złożonych. Przykładem tego może być kariera Anny (R1/2K) opisana dokładniej w dalszej części rozdziału.

W wypadku czterech migrantów można mówić o wyraźnej ciągłości kariery zawodowej w Polsce i zagranicą. W każdym z tych przypadków pobyt na emigracji, niezależnie czy podejmowana była praca zarobkowa czy nie, wiązał się z kontynuacją nauki. W jednym wypadku było to przygotowanie doktoratu, w pozostałych kursy i studia podyplomowe. Wszystkie te osoby po powrocie do Polski wykorzystują w pracy kwalifikacje zdobyte zagranicą. W pozostałych wypadkach związek między dwoma ścieżkami zawodowymi (krajową i zagraniczną) nie jest tak jasny. W dwóch wypadkach migranci zagranicą wykonywali podobne prace jak w Polsce (prace budowlane i praca w serwisie samochodowym), jednak po powrocie do kraju zmienili zawody. Wydaje się natomiast, że wpływ migracji na karierę w kraju bywa częściej bardziej pośredni. Po pierwsze, przywiezione do kraju pieniądze pozwalają realizować plany zawodowe, rozpoczęcie własnej działalności, kontynuowanie nauki. Po drugie, większość badanych nabyła w trakcie emigracji różnorodne kompetencje przydatne nie tyle do wykonywania konkretnego zawodu, co do poruszaniu się po rynku pracy. Mogły to być kompetencje językowe, ale też umiejętność prowadzenia rozmów, pisanie CV, zabiegania o swoje uprawnienia.

„Sam wyjazd do Irlandii bardzo dużo mi dał. Zobaczyłam zupełnie inny sposób na życie, zupełnie innych ludzi, zupełnie inną kulturę. Zupełnie inne postrzeganie rzeczy. Coś niesamowitego... Na przykład chociażby stosunek do pracy, stosunek do drugiego człowieka, jak tam wyglądają przyjaźnie. Tam wszystkich nazywa się przyjaciółmi. Tak naprawdę to nie są przyjaciele, to są koledzy. Przyjaźnie, z mojej perspektywy, tam... dla Polaka słowo 'przyjaźń' ma bardzo duży taki ładunek też emocjonalny. Tam nie, tak mnie się przynajmniej wydaje... .. Zobaczyłam, że zupełnie inny mamy stosunek do pracy. Wydaje mi się, że też nauczyłam się też obserwować ludzi, różnego podejścia do ludzi, różnego sposobu rozmawiania z nimi. Tam nauczyłam się żyć tak naprawdę.”(R11/13K).

„(doświadczenie z migracji) przydało się. To zorganizowanie, ta znajomość księgowości, tego wszystkiego, jak to funkcjonuje. Druga rzecz – przydał mi się język angielski i kompetencje językowe, dlatego że są np. jakieś programy komputerowe, z których np. drukuje się rzeczy po angielsku i trzeba tłumaczyć.. Ogólnie rzecz biorąc, prace tam i cały pobyt tam, wzbudził we mnie pewność siebie troszeczkę. I bardziej takie zorganizowanie i to, że ja wszystko mogę. Czemu nie? A więc z tą pewnością siebie jesteś jednak w stanie dużo osiągnąć. Zdecydowanie uważam, że mi dużo pomogło.” (R5/6K).

Wydaje się, że część migrantów nie zdaje sobie sprawy ze znaczenia tego kapitału i jego związku z pobytem zagranicą. Świadczą o tym odpowiedzi na zadawane w trakcie każdego wywiadu bezpośrednie pytanie o ocenę migracji i jej wpływu na dalszą karierę. Pierwsza odpowiedź to „język”. Dopiero przy zadawaniu dodatkowych pytań respondenci wskazują na miękkie umiejętności (komunikacja z ludźmi, poznanie różnych kultur).

Po powrocie do Polski tylko dwie osoby nie podjęły stałej pracy i do momentu badania ograniczały się do wykonywania zajęć dorywczych. W obu wypadkach migrantki

(R3/4K i R11/13K) są w trakcie poszukiwania odpowiedniej pracy. Większość badanych przez nas migrantów znalazła pracę w okresie 1-6 miesięcy i nikt nie uważał, że wyjazd pogorszył ich sytuację na polskim rynku pracy. Jednocześnie respondenci na ogół nie sądzą, że fakt pracy za granicą pomaga im w poszukiwaniu pracy. Nie wydaje się też, żeby migranci, poza czterema wspomnianymi wyżej przypadkami „kontynuacji”, po powrocie do kraju wykorzystywali kwalifikacje zawodowe zdobyte zagranicą. Albo wracają do zawodów wykonywanych przed migracją, albo próbują założyć własną działalność gospodarczą, albo podejmują pracę niezwiązaną z tym, co robili wcześniej. Prawdopodobnie dlatego część z nich ma trudności z określeniem wpływu migracji na dalszą karierę.

3.2.4. Próba typologii migrantów i czynników różnicujących znaczenie migracji w życiu zawodowym: migracje kobiet – migracje mężczyzn

Migrantów, migracje, kariery zawodowe można klasyfikować i typologizować według różnych kryteriów. Przykładem takiej typologii jest propozycja Izabeli Grabowskiej-Lusińskiej (Grabowska-Lusińska 2012). Ta typologia odwołująca się do szeregu założeń teoretycznych odnosi się do znaczeń migracji w życiu zawodowym. W tym opracowaniu wychodzi się od danych empirycznych uzyskanych w wywiadach. Dlatego wydaje się właściwe próbę typologii migrantów z uwzględnieniem migracji jako elementu kariery poprzedzić zaprezentowaniem czterech historii zawodowych reprezentujących różne podejścia zarówno do pracy jak i do migracji.

3.2.4.1. Anna

Historia Anny (R1/2) opisana w kategoriach analizy ilościowej wyglądałaby bardzo prosto: sprzedawca – urzędnik – migracja – sprzedawca – praca na własny rachunek. A więc kariera zmienna (zgodnie w terminologią z poprzedniej części raportu), natomiast wpływ migracji na jej przebieg jest trudny do ustalenia. W świetle danych uzyskanych w trakcie wywiadu można natomiast stwierdzić, że jest to przykład (model) kariery budowany konsekwentnie, a miejsce migracji jest tu nie tyle zaplanowanym, co koniecznym etapem. Anna po zasadniczej szkole zawodowej podjęła pracę jednocześnie robiąc maturę, a potem kończąc technikum ekonomiczne.

„...a potem poszłam na studia skończyć handel zagraniczny. Przerwałam go, jak urodziłam syna i już nie wróciłam, bo mnie te studia w ogóle nie interesowały i nie czułam w ogóle tego kompletnie. I chyba z taką – można powiedzieć – pełną świadomością tam nie wróciłam, bo wiedziałam, że to będzie tylko papierek, który schowam do szuflady. Potem w moim życiu pojawiło się odejście od mojego pierwszego męża i trudny bardzo czas w życiu. I to mnie zmobilizowało, żeby wreszcie zrobić to, co lubię.” (R1/2K).

„Nigdy nie miałam problemów ze znalezieniem pracy. Mogła być ona lepsza, gorsza, ale zawsze było tak, że teraz, jak pisałam to CV, po urodzeniu córki, po macierzyńskim, było to pierwsze CV jakie napisałam w swoim życiu. Ja zawsze... po prostu ktoś, gdzieś, wystarczyło, że rzuciłam hasło między znajomymi, że szukam pracy i zawsze to się jakoś tak układało”.

Na trudnym radomskim rynku pracy Anna uparcie wyszukuje miejsc, w których mogłaby znaleźć punkt zaczepienia, a w każdej podejmowanej pracy doszukuje się jasnych punktów. Po szkole podejmuje pracę sprzedawcy w małym sklepie na bazarze.

„Nie potrafiłam jeszcze wtedy stawiać wymagań. Nie potrafiłam. Ja się cieszyłam, że mam pracę, bo utrzymywałam swojego... dwoje przyrodniego rodzeństwa i to było dla mnie najważniejsze, że ma tę pracę i zarobię, a później jakoś to będzie.”

To pierwszy etap kariery. Kolejny to praca w sklepie z odzieżą, równorzędna statusowo, ale związana z większym zakresem obowiązków, np. zaopatrzeniem.

„Tutaj było już trochę decyzji... parę razy mi się zdarzyło z szefową jechać po towar. Trochę mnie zaczęła słuchać, jeżeli chodzi o zakup towaru. Zorientowała się w międzyczasie, że to co ja kupuję, sprzedaje się fajniej..... Mnie się ta praca podobała. Była praca, która mi otworzyła oczy, że jednak to co kupię, to co robię, że się sprzedaje, że zaczęłam paniom doradzać.”

Ta praca była nie do końca satysfakcjonująca więc Anna poszukuje innej.

„To był Polski Handel Spożywczy..... dostałam stanowisko: referent ds. finansowych i księgowych. I to była praca, która... ja to jak z perspektywy czasu na to patrzę, pierwsza praca, która tak naprawdę pozwoliła się poczuć w ogóle osobą dowartościowaną. I jako kobieta, i jako pracownik. To była praca państwowa, w księgowości. Ja się zajmowałam... dostawałam co rano dyspozycję, jakąś tam kwotę pieniędzy, którą dysponowałam, ja decydowałam, czy zapłacić to piekarzom za chleby, czy za alkohol do sklepów, czy za coś. Po takiej decyzji uzgadnianej z panem dyrektorem, robiłam przelewy, jechałam do banku, robiłam opłaty i zajmowałam się takimi kontami. Fajna praca, tylko że z małym wyjątkiem, takim że praca za biurkiem nie jest do końca dla mnie pracą. Ja nie jestem z tych kobiet, która usiądzie przy biurku i cały dzień będzie siedziała. Ale mówię, była to pierwsza praca taka państwowa, taka prawdziwa. Wczasy 'Pod gruszą', jakieś pożyczki. Ja pamiętam wtedy, że tam jak pracowałam, potem już zaczęłam chodzić na studia... pożyczka, żeby można było iść na te studia. Z takimi rzeczami nie było problemu. To jest fajne. ... I to było naprawdę takie doświadczenie, które coś tam dało, mimo że ja się tym w życiu nie zajmuję, więc... ale zostało, jest w głowie... ale poczucie samej wartości takiej było dużo. Naprawdę.”

W 2001 roku, rok po urodzeniu syna Anna wyjeżdża do Niemiec, gdzie dostaje pracę kucharki w hotelu w małej miejscowości. Pracuje przez trzy lata na zmianę z teściową. Cel migracji jest ściśle ekonomiczny: spłacenie szwagra i urządzenie mieszkania. Praca w Niemczech nie ma związku z tym co robiła w Polsce, ale Anna traktuje ją równie poważnie jak zajęcia, które wykonywała w kraju. Początkowo nie znając języka z trudem rozumie polecenia, ciężko jej poruszać się po okolicy, ale uczy się. Zdobywa zaufanie właścicieli, wykonuje czynności wykraczające poza obowiązki kucharki:

„Ja zostawałam w domu, oni wyjeżdżali np. na ferie, to ja zostawałam, normalnie wpuszczałam, wynajmowałam pokoje, wystawiałam rachunki”.

Pozornie praca na migracji jest wyrwą w karierze zawodowej w kraju. Nie wykorzystywane są w niej dotychczasowe umiejętności i nie zdobywa kwalifikacji zawodowych, które będzie wykorzystywać w trakcie dalszych prac. Ale Anna dostrzega inne zalety migracji:

„... okres w moim życiu, który nauczył mnie bardzo dużo ... Bardzo ważny. Nauczył mnie dużo. Wiedziałałam, że jestem osobą, wtedy już wiedziałam, że jestem osobą, która dała w życiu radę. I potem to rzeczywiście wyszło, że dałam radę wiele razy. I co? Dobrnęłam swojego, zrobiłam mieszkanie, spłaciłam. Że nie dla siebie, to jest już inna kwestia, ale nauczyło mnie to, że taki cel, jaki sobie obiorę, to... go osiągnę.”

Anna dostrzega też koszty migracji: rozłąka z dzieckiem i rozpad życia małżeńskiego. Po powrocie do Polski podejmuje „zawieszoną” karierę zawodową. Początkowo to kolejna praca jako sprzedawca, potem praca w salonie meblarskim, w której Anna odkrywa swoje „powołanie” związane z projektowaniem wnętrz. W kolejnej pracy Anna prowadzi inny salon meblowy i coraz więcej czasu poświęca na projektowanie.

Kariera 38-letniej migrantki nie jest jeszcze całkiem ustabilizowana, ale do tej pory już bardzo bogata. Warto zwrócić uwagę na kilka cech charakteryzujących jej przebieg. Nie jest to kariera z góry zaplanowana, ale raczej dostosowująca własne działania do okoliczności. Zaczynała od zasadniczej szkoły zawodowej i bezpośrednio po jej ukończeniu ze względu na

warunki rodzinne musiała podjąć pracę. To jednak nie ograniczyło jej kariery. Przez 20 lat pracy przeszła długą drogę zawodową wykonując różnorodne prace, praktycznie bez przerwy będąc aktywna na rynku pracy. Jednocześnie z każdej wykonywanej pracy respondentka starała się wyciągać pewne korzyści wykraczające poza gratyfikacje finansowe. W tym sensie każda praca wносиła coś nowego do jej kompetencji. Dotyczy to zarówno pracy w kraju jak i na emigracji. Migracja była dla niej naturalnym etapem kariery, nie dlatego że kontynuowała pracę w zawodzie wykonywanym w kraju ponieważ tak nie było, ale dlatego że w ten sposób traktuje wszystkie swoje zajęcia. Wyjazd do pracy zagranicą był w znacznej mierze spontaniczny, ale była to po prostu reakcja na zaistniałą sytuację. Całą karierę zawodową Anny można określić jako konsekwentne dążenie do kolejnych celów przy jednoczesnym dostosowywaniu się do okoliczności zewnętrznych.

3.2.4.2. Olga

Olga miała stosunkowo łatwy start w życie zawodowe. Pochodzi z inteligenckiej rodziny z Warszawy, jak sama to określa jest „dzieckiem z dobrego domu”. Ukończyła dzienne studia socjologiczne na Uniwersytecie Warszawskim. W czasie studiów podejmowała pracę wolontariuszki w firmach i instytucjach pozarządowych. Studia nie przygotowały jej do rozpoczęcia pracy zawodowej.

„Właściwie nie wiedziałam, co ja chcę robić. Na pewno nie chciałam, żeby praca znalazła mnie, tylko ja chciałam nakreślić swoją karierę, ukształtować swoją karierę zawodową, ale nie wiedziałam jeszcze w jakim kierunku. Mimo skończonych studiów wyższych. Czasami się do tego dochodzi trochę później”.

Olga jest jednocześnie bystrą obserwatorką otaczającej ją rzeczywistości i potrafi ocenić swoje szanse na atrakcyjną pracę na polskim rynku pracy.

„...to był 2003 rok, a więc strasznie duże bezrobocie wśród absolwentów. A wśród absolwentów studiów humanistycznych szczególnie – pamiętam było 40%..... To było dość przerażające... Pamiętam, że moi znajomi jedyne prace jakie znajdowali – po pół roku szukania – to było Handlowiec. Ja tego nie chciałam absolutnie.”

Decyzja o emigracji jest konsekwencją tych dwóch czynników: *„... postanowiłam sobie zrobić taki gap year, taki klasyczny roczny urlop od życia. Poszukiwanie siebie i poszukiwanie... takie danie sobie czasu na odnalezienie tej swojej drogi zawodowej.”*

„Od razu po magisterce w Warszawie, wyjechałam. Dokładnie 2 tygodnie po obronie spakowałam walizki i wyjechałam do Londynu, ponieważ Ja po prostu nie chciałam szukać...”.

Podjęciem migrację, Olga nie miała doświadczenia w pracy zawodowej ani konkretnych umiejętności fachowych, które mogłyby wykorzystać na emigracji. Miała natomiast duży zasób kapitału kulturowego: wychowanie w dobrym domu, ukończone studia uniwersyteckie, znajomość języka. Była też osobą odważną i jednocześnie traktowała wyjazd jako przygodę, a nie konieczność, dlatego pierwsze podejmowane prace poniżej jej aspiracji nie zrażały jej.

„(wyjechałam)....kompletnie w ciemno dosłownie ze 100 funtami w kieszeni, nie mając chyba nawet mieszkania. Niczego nie miałyśmy. I szukanie pracy zajęło mi miesiąc. Skończyły się wszystkie moje oszczędności. Oczywiście na początku znalazłam jakąś byle jaką pracę – mycie toalet w pubach, bycie barmanką w jakiś strasznych, obskurnych miejscach.To był najlepszy czas mojego życia. Wreszcie nie byłam kontrolowana, wreszcie zarabiałam na siebie, imprezowałam straszliwie. Klasyczny syndrom zerwania się ze smyczy”.

Jak sama migrantka twierdzi to był pomysł na pół roku życia. Po tym czasie Olga zaczyna poważnie myśleć o przyszłości. Zaczyna od znalezienia lepszej pracy.

„ (szuka jej).....przez agencję pośrednictwa pracy. Wysłałam chyba 200 CV. To były jakieś absolutnie podstawowe czynności – wrzucanie informacji do komputera, archiwizacja... jakieś absolutnie podstawowe prace. No i przez rok praktycznie, pracując w ten sposób, odłożyłam sobie na studia.”

Jednocześnie szuka odpowiadających jej kursów podyplomowych. Skutecznie stara się o stypendium umożliwiające sfinansowanie nauki. Z wypowiedzi Olgi wynika, że w tym czasie była już zdecydowana w jakim kierunku chce dalej się rozwijać:

„... chciałam, żeby to był program biznesowy. To było dla mnie bardzo ważne, bo to było coś dla mnie, dla humanisty coś obcego, dziwnego i przerażającego. I dlatego chciałam się z tym zmierzyć, ponieważ wiedziałam, że nie mam żadnego pojęcia na ten temat, to chciałam. To było wyzwanie dla mnie. To był bardzo ciężki program dla mnie, ponieważ ja – nie mając nigdy do czynienia ani z ekonomią zaawansowaną, ani z biznesem, ani z finansami – w ciągu czterech miesięcy musiałam przyswoić całą tę wiedzę. I – tak naprawdę – współzawodniczyłam tam z ludźmi, którzy... np. z niemieckimi producentami z 9-letnim doświadczeniem w branży. A ja nie miałam żadnego doświadczenia zawodowego, w ogóle. I ja się dziwię, że oni mnie tam przyjęli. Ale zagryzłam zęby, tak jak to ambitna Polka... Zdałam, z wyróżnieniem, zaliczyłam... koszmarne zdrowiem to przyplaciłam, ale skończyłam.”

W trakcie studiów Olga uzupełnia stypendium oszczędnościami, pracą weekendowa, a także jest finansowo wspierana przez rodziców. Załatwia sobie staż w firmie medialnej, w której potem proponują jej pracę. Jednak Olga decyduje się na powrót do Polski. Ta decyzja powodowana jest względami osobistymi, ale też analizą swoich szans i możliwości na obu rynkach pracy.

„Ja wróciłam, rzeczywiście, głównie ze względów osobistych. Ja się tam czułam straszliwie samotna, a tu mam rodzinę, z którą jestem blisko związana, mam przyjaciół, mam mieszkanie... Miałam takie przekonanie, że jak wrócę – zwłaszcza te 5-6 lat temu – z takim dyplomem jaki mam, z doświadczeniem pracy w branży, to po prostu drzwi się przede mną otworzą i ja będę mogła tu coś więcej zrobić i na pewno szybciej awansuję, i będę miała mocniejszą pozycję niż tam, rywalizując z rówieśnikami po szkołach londyńskich, angielskich... i nie tylko”.
„Miałam poczucie strasznej utraty prestiżu społecznego, wtrącenia w kategorię emigranta, która mi strasznie nie odpowiadała. Bo jednak w Warszawie jestem kimś. Określa mnie moja szkoła, moje liceum, moja rodzina, pochodzenie. Niesamowity bagaż, z którego ja sobie nie zdawałam sprawy, taki fundament dla mnie. W sumie ja byłam absolutnie pozbawiona... tam byłam nikim i musiałam udowodniać, że jestem kimś...”.

Po powrocie do Polski Olga aplikuje skutecznie do stanowiska głównego koordynatora targów filmowych przy Warszawskim Festiwalu Filmowym. Po zakończeniu tego projektu rozpoczyna pracę w tworzącym się Instytucie Sztuki Filmowej. Pracuje tam, w różnych działach do dziś. Olga znalazła pracę jakiej szukała, ale ma też plany na przyszłość.

W zasadzie osiągnęłaś teraz wszystko, co sobie planowałaś. „Fakt faktem... Tak, tak, na chwilę obecną tak. A plany zawodowe chyba raczej są z zagranicą związane. Myślę, że jednak będę chciała tam wrócić. Problem jest w tym, że ja – naprawdę – jakkolwiek to nieskromnie zabrzmiało, ale ja zdaję sobie sprawę z tego, że ta branża jest młoda, więc młode osoby... moje odpowiedniki w instytucjach państwowych mają 20 lat więcej”.

Kariera zawodowa Olgi rozwija się konsekwentnie, zgodnie jej zamierzeniami. Migracja stanowiła istotny element tej kariery. To była: *„... Najlepsza decyzja w moim życiu, bo gdybym wtedy weszła w rynek pracy i znalazła byle jaką robotę w postaci Handlowca – co jest pewne – to byłabym handlowcem z 6-letnim – już teraz – stażem pracy, sfrustrowanym, wypalonym, zmęczonym”.*

Analizując historię zawodową Olgi, warto zwrócić uwagę na dwa czynniki, które w istotny sposób wpłynęły zarówno na cały przebieg kariery jak i na znaczenie migracji. Po pierwsze Olga dysponowała dużym zasobem kapitału kulturowego wyniesionego z domu

rodzinnego i zapewne ze studiów. Ten kapitał pozwalał jej pewnie poruszać się w różnych środowiskach, właściwie oceniać sytuację, dostrzegać specyfikę globalnego rynku pracy, wykorzystywać elementy nowej sytuacji. Po drugie analizując historię Olgi nie można nie brać pod uwagę jej cech indywidualnych, osobowościowych. Już Everett Lee zwracał uwagę na fakt, że analizując przyczyny migracji obok czynników przyciągających, wypychających i przeszkód pośrednich należy brać pod uwagę indywidualne cechy migranta, w tym jego cechy osobowościowe (Lee 1972). Olgę cechuje odwaga, ambicja, konsekwencja. Te cechy nie tylko skłoniły ją do migracji, ale również okazały się pomocne w realizacji poszczególnych etapów kariery zawodowej.

3.2.4.3. Filip

Filip po ukończeniu zasadniczej szkoły samochodowej odbył zasadniczą służbę wojskową, następnie ukończył liceum. Miał trudności ze znalezieniem pracy w wyuczonym zawodzie (kierowcy mechanika) i pracę zawodową rozpoczął w prywatnej firmie budowlanej.

„To była firma ogólnobudowlana. W zasadzie stawialiśmy domy od podstaw pod klucz w Radomiu i okolicach, bo m.in. też i w Warszawie parę domów postawiliśmy. Także to zależy, gdzie była praca, bo czasami mieliśmy wyjazdy.... byłem pracownikiem ogólnobudowlanymPrzez pierwsze chyba 1,5 roku pracowałem niezarejestrowany, a później już byłem zarejestrowany.”

„...prace, jakie wykonywałem w tej firmie, były dosyć ciężkie. Bo tak jak mówię, zaczynaliśmy od stawiania domów. Więc była ciężka praca fizyczna, po pewnym czasie stwierdziłem, że to nie jest dla mnie, jest zbyt ciężkie. I przerzuciłem się na prace remontowo-wykończeniowe już w środku. Nie robiłem takiej ciężkiej budowlanki”.

Potem zaczął pracować w budownictwie, na własną rękę wykorzystując doświadczenie zdobyte w poprzedniej pracy.

„...bo ja to wszystko podglądałem. Podobało mi się to, że człowiek, który prowadzi taką firmę, jest szefem sam dla siebie, miał nienormowany czas pracy, fajny kontakt z ludźmi. Ja zawsze byłem za tym, że nie potrafię pracować w jednym miejscu przez dłuższy czas”.

W 2001 Filip roku decyduje się na wyjazd do Anglii. Podstawowym motywem jest chęć zarobienia większych pieniędzy w krótszym czasie. Decyzji sprzyja też fakt, że pracują tam już jego koledzy i rodzina. Pierwszą pracę w Londynie znajduje z ogłoszenia „przy płotku”. To prosta praca murarska. Następnie u tego samego właściciela pracuje przy budowie kominków. Ta ostatnia praca umożliwiła mu:

„...pozyskanie nowych znajomości, bo dzięki temu mogłem znowu pracować na własną rękę ...Zacząło się to od tego, że jeździliśmy z właścicielem tej firmy... Po dostaniu zlecenia na wykonanie kominka, jeździliśmy i wykonywaliśmy montaż. W międzyczasie ktoś tam mówi, że np. dobrze jest kominek zrobiony, przydałoby się pomalować czy położyć płytki..”.

Filip w pracy kontaktuje się głównie z Anglikami, co pozwala mu poznać język, którego wcześniej nie znał. Z powodów zdrowotnych po pół roku rezygnuje z pracy i zaczyna pracować na własny rachunek. Po półtorarocznym pobycie Filip, głównie ze względu na postawę partnerki, decyduje się na powrót do Polski:

„...wróciliśmy do Polski, gdzie doznałem szoku, jak zobaczyłem tę szarość tutaj... do Radomia. Może to był błąd. I stwierdziłem, że zrobiłem bardzo źle, ale próbowałem pracować na własną rękę.”

Po powrocie do Polski Filip bezskutecznie próbuje założyć własną firmę. Zatrudnia się na krótko w firmie ochroniarskiej, potem na czarno wykonuje kilka zleceń związanych z

wykończaniem wewnątrz a potem: *...jechałem już do Londynu. Z myślą tak, że najprawdopodobniej już tam zostanę.*"

Po przyjeździe do Anglii stara się odnowić kontakty z osobami dla których pracował poprzednio.

„I akurat trafiłem na taką rodzinę, gdzie wykonałem im pewną pracę budowlaną – przybudówkę, ogrodzenie... I zaproponował mi tej znajomy, czy nie chciałbym pracować u niego w firmie, bo zatrudnia Polaków, którzy... po prostu nie mówią po angielsku i ma z nimi kłopoty komunikacyjne. I stwierdziłem, że mógłbym spróbować. I w ten sposób znalazłem pracę, gdzie byłem już legalnie zatrudniony, miałem wszelkie świadczeni, dostałem tzw. tax credit, także było wszystko w porządku. I pracowałem tam na zasadzie kierownika zmiany, u niego w firmie.”

Ta praca jest niewątpliwym awansem w stosunku do tych wykonywanych w czasie poprzedniej migracji. Ma wiele istotnych dla Filipa zalet:

„Legalna... Porządnie płatna, ale akurat było tak, że miałem nienormowany czas pracy, więc jeżeli wykonałem swoją pracę, zleciłem ludziom zajęcie, co miałem wykonywać, wiedziałem, że może im to zająć np. dzień... nie raz były takie zlecenia, że miałem grafik na 2-3 dni, więc wydzielałem i miałem dużo wolnego czasu. I w międzyczasie mogłem sobie jeszcze gdzieś dorobić.”

Filip jest zadowolony z osiągniętych pozycji i jest skłonny pozostać w Anglii na stałe. Zmiana planów ponownie następuje ze względów osobistych. W Polsce razem z kuzynem próbuje założyć firmę budowlaną. Ponieważ ma trudności z zalegalizowaniem działalności rezygnuje z tego pomysłu i zatrudnia się jako przedstawiciel handlowy. Po wygaśnięciu umowy ma przerwę w pracy spowodowaną chorobą. Podejmuje studia na kierunku bezpieczeństwo wewnętrzne i jednocześnie zatrudnia się jako żołnierz zawodowy– tę pracę miał rozpocząć następnego dnia po przeprowadzeniu wywiadu. Pytany o najlepszą pracę odpowiada:

„Myślę, że dopiero teraz się zaczyna. Chciałbym spełnić swoje marzenie i pozostać już w służbach mundurowych.”

Ale za najlepszą z dotychczasowych uważa ostatnią pracę wykonywaną w Anglii i decyzję o powrocie do Polski ocenia niejednoznacznie:

„dogadałem z moją partnerką i podjęliśmy decyzję, że spróbujemy. I wróciłem tutaj z tego względu, że podjąłem decyzję, że się pobierzemy. Ona powiedziała, że nie przyjedzie, nie chce mieszkać w Anglii. I ktoś musiał ustąpić. I ja podjąłem decyzję o powrocie. (Żałujesz dzisiaj?) Żałuję. Bo myślę, że teraz bym całkiem inaczej żył i może bym był... Nie wiem, czy bym był z kimś innym, ale bym na pewno tutaj nie był, nie siedziałbym teraz w tym miejscu.”

Dla Filipa praca na emigracji stanowiła istotny element kariery zawodowej. Mimo skromnego kapitału kulturowego i niewielkiej pomocy sieci migracyjnych potrafił odnaleźć się na angielskim rynku pracy i zyskać tam stosunkowo stabilną pozycję. Jednak w historii zawodowej Filipa brak konsekwencji. Jest skłonny pod wpływem okoliczności zmienić plany zawodowe, chociaż nie jest do tego całkowicie przekonany. Można sądzić, że migracja odegrała w karierze Filipa znaczącą rolę, mimo że on sam pytany o to bezpośrednio wymienia tylko wzrost kompetencji językowych. Ale z innych wypowiedzi wynika, że tych osiągnięć było znacznie więcej.

„...nabrałem większej wartości dla siebie samego. Bo tam poczułem, że jestem doceniony za swoją pracę. Tutaj wcześniej miałem taką obawę, lęk, że szedłem do klienta, wykonałem jakąś pracę, mimo wszystko mu się to nie podobało, on potrafił powiedzieć, że mi nie zapłaci, czy coś w tym stylu. A tam tego nie było. Jak powiedziałem, że wszystko jest wykonane w porządku, miałem tego pewność, to wychodziłem z podniesioną głową, wiedziałem, że jest w porządku i należy mi się zapłata.”

Mimo ponad dziesięcioletniego funkcjonowania na rynku pracy ścieżka zawodowa Filipa nie jest jasno określona i może ona być kontynuowana zarówno w kraju jak i zagranicą.

3.2.4.4. Jerzy

Jerzy ukończył AGH w Krakowie. W czasie studiów pracował dorywczo, potem odbył staż w Zakładzie Komunalnym, po stażu zaproponowano mu tam pracę.

„...zaproponowano mi 800 zł brutto na rękę i stwierdziłem, że dziękuję, do widzenia.”

Przez pół roku poszukiwał pracy, która by go satysfakcjonowała (przede wszystkim finansowo), następnie podjął decyzję o wyjeździe do Anglii. Pierwszą pracę na emigracji znalazł po dwóch tygodniach. Była to legalna praca przy taśmie w fabryce kiełbasek.

„To była praca w fabryce kiełbasek. Typowa praca przy taśmie, przez 8 godzin. Od godziny 6 rano do godziny 14, z jedną godziną przerwą. Płatną. To było dla nas ważne.... Nic mi się w niej nie podobało za wyjątkiem pensji.”

Po pół roku znajduje pracę w magazynie z odzieżą. Określa to jako „dostanie się z piekła do czyścica”. Jerzy zwraca uwagę na warunki pracy.

„W swoich własnych ciuchach się pracowało – po pierwsze. Po drugie – była wyższa temperatura. No bo to temperatura tak jak w magazynie, więc zależy tak de facto tylko wyłącznie od tego, jaka jest pogoda na zewnątrz. Czyli jak było ciepło, czy też gorąco, to była w miarę normalna temperatura około 15-20 stopni.... Tam też płacili więcej, bo to była praca na nocki w ogóle. Za popołudniówkę albo za nockę dostajesz dodatek do tego. Czyli tak de facto pracowaliśmy tylko przez trzy... bo to było tak: trzy nocki, dwunastogodzinne zmiany i później były 4 noce przerwy. Czyli tak de facto pracowaliśmy ze środy na czwartek, z czwartku na piątek i z piątku na sobotę. Czyli tak de facto weekend później był wolny, jak się odespało. No i później był jeszcze czas, żeby np. pojechać na wycieczkę w poniedziałek czy we wtorek.... A ewentualnie jak się poszło na nadgodziny i na jedną nockę wcześniejszą bądź też późniejszą..... to się zarabiała dodatkowo ekstra. Bo wtedy nadgodziny były płacone jeszcze nam o te 50 chyba czy więcej, niż normalnie”.

W narracji Jerzego bardzo dużo jest takich szczegółów dotyczących warunków pracy i życia poza pracą. Dla Jerzego ważne są wszystkie kwestie, które w danym momencie są źródłem jego dyskomfortu osobistego. Po 9 miesiącach pracy w magazynie przenosi się do innego miasta.

„Leicester było takim miejscem, w którym było dużo multikulturowych ludzi. Głównie tam mieszkali Hindusi i Murzyni. I to był jednak – można powiedzieć – problem. Dla nas przynajmniej....Konfliktów na szczęście nie było, przynajmniej żadnych fizycznych, ale dało się to odczuć, że człowiek nie jest tam pożądanym. Tę nienawiść widać w ich oczach. To trzeba zobaczyć, żeby wiedzieć. Albo to poczuć po prostu najzwyczajniej. A Nottingham było bardziej białym miastem i m.in. to był jeden z tych powodów, dla których stwierdziliśmy, że się tam przeniesiemy”.

Migrant znajduje w Nottingham pracę taką jak poprzednio, czyli w magazynie odzieżowym. Praca jest bardziej urozmaicona, a Jerzy oraz koledzy zyskują uznanie kierownictwa firmy.

„.... obie strony na tym zyskiwały. My na tym, że mieliśmy zawsze coś ciekawego do roboty, mogliśmy sobie pozwolić na sporo więcej niż inni w magazynie, a oni mieli święty spokój, bo praca zawsze była wykonana. Minimum na 100%. Jak nam się chciało, to nawet na 200%. A że na początku nam się chciało, bo chcieliśmy sobie markę wyrobić, to już jest inna sprawa”.

Decyzja o powrocie do Polski podyktowana jest zmęczeniem warunkami niezwiązanymi z pracą. Jako główne przyczyny migrant wymienia „...*pogoda przede wszystkim. Jedzenie też do najlepszych nie należało.*”

Po powrocie do kraju Jerzy poprzez agencje dostaje pracę jako telefoniczny doradca klienta, którą wykonuje do momentu badania. Dostrzega zalety tej pracy:

„(pracuje mu się)... można powiedzieć, że lepiej niż wszędzie indziej.... Bo były okna. Są okna. Wiesz... życie składa się z małych przyjemności, więc zawsze należy je znajdować. Więc przede wszystkim były okna, pomijając oczywisty fakt, że jest w normalnych godzinach jak dla mnie, bo zaczyna się dopiero po południu i kończy wieczorem.... 6 godzin, od 15 do 21. Tylko 6 godzin albo aż 6 godzin. No i co? I była świetna lokalizacja, bo tak de facto pracowałem przy poczcie głównej. Teraz już tam nie pracujemy. Pracujemy w innej lokalizacji..... Praca do godziny 21, masz 5 minut do Rynku.... czego chcesz więcej. Można zostać w knajpie do godziny 4. nad ranem, potem się jeszcze wyspać, wytrzeźwieć i pójść do pracy.”

Pobyt na emigracji ocenia jako ciekawe doświadczenie życiowe, jednak nie jako ważny etap kariery. Czego się nauczył?

„...Kombinować. Poważnie. Wcześniej nie umiałem kombinować. Nauczyłem się szybko kombinowania. Ewentualnie dostosowywania tej rzeczy, którą masz zrobić, do swoich własnych potrzeb.”
„... przywozłem ze sobą pieniądze.... czyli miałem już z czym zacząć. Powrót do Polski wydawał się o wiele przyjemniejszy, mając trochę królowych zamiast królów w portfelu – to po pierwsze. Fakt, że w Anglii zobaczyłem wszystko, co chciałem zobaczyć... plus jeszcze całą masę innych rzeczy. Zmieniłem nie tylko podejście takie ogólne, ale też podejście do wielu rzeczy. Do kupowania, do podejścia do ludzi, do zawierania nowych znajomości... Jeżeli masz na coś ochotę i stać cię na to, to sobie kup”.

Dla Jerzego praca zawodowa jest raczej koniecznością niż wartością samą w sobie. Praca ma mu zapewnić wygodne życie, przy czym nie chodzi tu wyłącznie o standard materialny, ale o ograniczenie wysiłku i możliwość „korzystania z życia”. Kapitał kulturowy zdobyty w czasie studiów praktycznie nie został do tej pory wykorzystany ani w trakcie pobytu na emigracji (poza kompetencjami językowymi) ani w kraju. Jerzy nie planuje swojej ścieżki zawodowej. Ma wprawdzie w planach zmianę pracy, ale nie potrafi sprecyzować o jaką pracę miałyby chodzić. Migracja w jego karierze odgrywa rolę drugorzędną dlatego że sama kariera zawodowa jest dla niego mało istotna.

Przedstawione wyżej życiorysy zawodowe prezentują cztery różne drogi zawodowe i różne znaczenia migracji dla kariery zawodowej badanych. Jak wspomniano wcześniej Izabela Grabowska-Lusińska (2012) wyróżnia cztery typy znaczeń migracji dla kariery zawodowej ze względu na dwie osie podziału: stabilność – zmienność i poddawanie się uwarunkowaniom – działanie i planowanie. Te cztery typy określone są jako „przypadek”, „utrwalacz”, „eksploracja” i „projekt” (Grabowska-Lusińska 2012). Wymienione kategorie nie charakteryzują poszczególnych migrantów, ale raczej etapy ich kariery. Migracja może rozpoczynać się jako zdarzenie przypadkowe, a następnie przechodzić w eksplorację i projekt (Grabowska-Lusińska 2012). Stosując tę klasyfikację Annę można zaliczyć do eksploracji, Olgę do eksploracji i projektu, Filipa do eksploracji, Jerzego do przypadku. Ponieważ ta analiza znaczeń została szczegółowo omówiona we wspomnianej pracy Grabowskiej-Lusińskiej w tym miejscu proponowane jest nieco inne spojrzenie na miejsce migracji w życiorysach badanych i wskazanie na podobieństwa i różnice między migrantami.

Analizując cztery przytoczone wyżej historie zawodowe, jak również całość zgromadzonego w badaniach materiału, za czynnik, który w sposób najbardziej istotny różnicuje podejście do migracji, a także całej kariery, można uznać płeć. Migracjom kobiet w ostatnim okresie poświęcona była spora literatura (np. Slany 2008, Kindler, Napierała 2010). Na ogół jednak analizy koncentrowały się na badaniu „kobięcych” segmentów rynku pracy,

czy na aspektach rodzinnych migracji. Obie przytoczone wyżej historie kobiet znacznie odbiegają od przypadków najczęściej omawianych w literaturze.

Należy podkreślić, że wyniki badań ilościowych nie wskazują na różnice w podstawowych charakterystykach migrantek i migrantów. We wcześniejszej części niniejszego raportu jedną z podstawowych zmiennych charakteryzujących kariery zawodowe jest zmienność/stabilność tych karier. Z przeanalizowanych danych ilościowych wynika, że kariery kobiet i mężczyzn w tym wymiarze są bardzo podobne. Dotyczy to zarówno migrantów jak i osób niemigrujących. Kariery zmienne miało 44,4% migrujących kobiet i 43,7% migrujących mężczyzn. Wśród niemigrantów odpowiednie odsetki wynosiły 23,9 i 21,5. Również pełne ścieżki karier nie wykazują zasadniczych różnic między płciami, poza tymi wynikającymi z różnic w strukturze zawodowej (mniej kobiet wykonuje zawody robotnicze, więcej jest pracownikami umysłowymi średniego szczebla). W trakcie analizy danych jakościowych te różnice stają się bardzo widoczne.

Obie kobiety (Anna i Olga) w momencie startu zawodowego różnią się posiadanym kapitałem kulturowym – wykształceniem, pochodzeniem społecznym i terytorialnym, a także sytuacją materialną. Dla jednej migracja jest koniecznością, dla drugiej początkowo przygodą. Jednak po podjęciu decyzji obie kobiety starają się wykorzystać wyjazd dla realizacji swoich celów zawodowych. Olga w Anglii podejmuje naukę i pracę. Anna w Niemczech zdobywa zaufanie właścicieli hotelu i jest w stanie zastępować ich we wszystkich pracach. Obie podejmują decyzję o powrocie, chociaż mogą pozostać i „urządzić się” zagranicą. Olga dlatego, że dostrzega szklany sufit blokujący możliwości awansu emigrantów i uważa, że powrót do Polski pozwoli jej pełniej zrealizować się zawodowo. Anna wraca przede wszystkim ze względów rodzinnych, ale po powrocie zaczyna od nowa planować swoją karierę i szuka pracy, która będzie zgodna z jej marzeniami. W tym celu w wieku 37 lat podejmuje naukę.

Obie migrantki łączą chęć uczenia się, podejmowania nowych wyzwań, poszukiwania swojej drogi zawodowej. W obu wypadkach migracja odgrywa ważną, choć w każdym wypadku inną rolę w ich życiorysach zawodowych. Migracja jest w obu wypadkach istotnym elementem kariery, ale można podejrzewać, że i bez niej kobiety realizowałyby swoje plany.

Filip i Jerzy różnią się od siebie nie tylko biografiami, ale też postawami. Obaj deklarują, że motywy podjęcia migracji miały charakter czysto ekonomiczny, ale Filip taką decyzję podjął po kilku latach pracy fizycznej w Polsce, Jerzy nie wchodząc na polski rynek pracy, nie mogąc znaleźć pracy odpowiadającej jego aspiracjom finansowym. Różnie też zachowują się w trakcie migracji. Filip realizując swój cel podstawowy, czyli zarobienie pieniędzy, wykazuje znaczną aktywność na rynku pracy, podejmuje działalność na własny rachunek. Mimo braku znajomości języka kontaktuje się z Anglikami. Jednocześnie ze względów osobistych jest skłonny zmienić plany. W jego karierze zawodowej, również w kraju brak konsekwencji. Jerzy wyjeżdża na emigrację znacznie lepiej wyposażony kulturowo, ma ukończone studia wyższe, zna język. A jednak na emigracji słabo się aklimatyzuje. Przebywa głównie wśród Polaków, wielokulturowość brytyjska razi go, jest niezadowolony z wielu rzeczy od pogody począwszy. Praca jest dla niego tylko środkiem do wygodnego i bezproblemowego życia. Migracja tego nie zmienia. Dla kariery zawodowej Jerzego charakterystyczna jest pewna przypadkowość, jej kolejne etapy wyznaczane nie są celami zawodowymi, ale są pochodną innych celów.

Porównanie czworga migrantów prowadzi do dwóch podstawowych wniosków. Po pierwsze, kobiety inaczej podchodzą do migracji niż mężczyźni. Są bardziej zdeterminowane, skłonne lepiej wykorzystać szanse, jakie pojawiają się w związku z przebywaniem zagranicą. 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.

Badani mężczyźni traktują migrację raczej jako przerywnik w karierze zawodowej. Osiągają lub nie zakładane cele i wracają do kraju rozpoczynając na nowo drogę zawodową lub podejmując prace podobne do wykonywanych przed migracją.

Te różnice zaobserwowane w grupie badanej przez nas migrantów mogą mieć różne źródła. Może wynikać to z faktu, że dla kobiet migracja stanowi większe wyzwanie niż dla mężczyzn. Na rynkach pracy, zarówno krajowym jak i zagranicznym kobiety mają zazwyczaj trudniejszą sytuację niż mężczyźni. To wymaga od nich większej determinacji, jest też bardziej cenione.

Drugi wniosek wynikający z analizy zaprezentowanych życiorysów ma charakter bardziej ogólny i wiąże się charakterem danych. Dokładna analiza wywiadów wskazuje, że kategorie w jakich opisujemy 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 oczywiście konieczne dla poznania sposobu funkcjonowania społeczeństwa, czynników wpływających na takie czy inne zachowania, pozwala nam z mniejszym lub większym prawdopodobieństwem przewidywać zjawiska społeczne. Należy jednak pamiętać, że w biografii aktorów życia społecznego te określenia, które dobrze oddają procesy masowe mogą mieć różne znaczenie, być uwarunkowane bardzo złożonymi czynnikami. Poznanie pełnej historii zawodowej opowiedzianej przez samych migrantów umożliwi zrozumienie tych czynników. Pozwala też na poznanie znaczenia indywidualnych cech w kształtowaniu kariery zawodowej.

Uwagi końcowe

Kariery wpisane w historię życia dzieją się w zmieniającej się rzeczywistości społecznej, która może określać ich charakter i funkcjonowanie. Zmiany te mogą sprzyjać powstawaniu nowych wzorów karier, modyfikować już istniejące lub powodować zaniknięcie pewnych wzorów (Domecka i Mrozowicki 2008).

Aby mówić o powstaniu nowych wzorów zachowań w przebiegu życia zawodowego w polskiej rzeczywistości społecznej, warto na początku odnieść się do tego, co zachowało się z przeszłości, zwłaszcza wśród osób, dla których część realizacji karier zawodowych przypadła na okres PRL oraz transformacji systemowej, zwłaszcza pierwszej połowy lat 1990.

Z jednej strony, zwłaszcza na wsiach i w małych miasteczkach, mamy do czynienia z tradycyjnym wzorem karier zawodowych, gdy migracja, a najczęściej krótsze lub dłuższe wyjazdy do pracy za granicę właściwie niczego nie zmieniają w przebiegu kariery zawodowej. Respondenci po realizacji krótkiego wyjazdu, nawet jeśli to robią co roku, wracają do prac, które wykonywali przez całe swoje dotychczasowe życie, tzn. nie zmieniają swojej pozycji / kategorii zawodowej. Często dzieje się tak w przypadku pielęgniarek (rzadziej lekarzy, ale też się zdarza), nauczycieli czy szerokiej grupy robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych. Migracja w przypadku tego typu karier przebiega w sposób intencjonalnie planowany i ma służyć określonym celom, najczęściej zgromadzeniu środków finansowych wspierających lub ratujących budżet gospodarstwa domowego.

Z drugiej strony mamy do czynienia z dużą otwartością przebiegu karier zawodowych, można by nawet powiedzieć ich płynnością, gdy osoby podejmujące prace czy to w Polsce, czy za granicą są otwarte na wszelkie możliwości, zmiany. Osoby takie często zmieniają miejsce pracy, zakres obowiązków. Sama migracja staje się elementem owej płynności. Pojęcie płynnej kariery łączy się z pojęciem płynnej migracji, określonej przez badaczy migracyjnych jako fenomen migracji poakcesyjnej (Grabowska-Lusińska i Okólski 2009; Engbersen i in. 2010). Migracja w przypadku tego typu karier przebiega w sposób otwarty, wymykający się wszelkiej kontroli, oparta jest na „intencjonalnym nieplanowaniu” (Eade i in. 2006).

Na podstawie analiz ilościowych przebiegu ścieżek zawodowych migrantów i niemigrantów, przedstawionych w tym opracowaniu, można wysnuć wniosek, że, przynajmniej w wymiarze lokalnym, przebieg karier zawodowych osób z doświadczeniem migracyjnym jest zbliżony do przebiegu karier zawodowych niemigrantów. To, co wpływa, w jakimś stopniu, na zmienność karier zawodowych migrantów bardziej niż niemigrantów to: wykształcenie wyższe (choć liczebności są niewielkie), bycie w stanie wolnym, bycie w grupie specjalistów i kierowników lub niewykwalifikowanych pracowników fizycznych. To może się wiązać z sytuacją zastaną po migracji lub pomiędzy migracjami na lokalnych rynkach pracy, tzn. najczęściej z większą niestabilnością, ale także zmiennością zatrudnieniową po lub pomiędzy migracjami, związaną z podejmowaniem prac czasowych i angażowaniem się w kolejne migracje. (także w: Grabowska-Lusińska 2012).

Warto w tym miejscu nadmienić, że zaproponowana w tym opracowaniu analiza ilościowa karier zawodowych migrantów w odniesieniu do niemigrantów w podziale na kariery stabilne i zmienne jest znacznie uproszczona. Spowodowane jest to brakiem możliwości uwzględnienia wszelkich innych przejawów zmienności karier zawodowych niemigrantów poza migracją międzynarodową, jak np. tych związanych z migracjami wewnętrznymi.

Analiza danych ilościowych, która jak pokazano w opracowaniu, ma liczne ograniczenia, nie dostarczyła jednak odpowiedzi na pytanie dotyczące znaczenia migracji w życiu zawodowym człowieka, dlatego niezbędne było przeprowadzenie pogłębionej analizy jakościowej, która pokazała różnice pomiędzy kobiecymi i męskimi ścieżkami zawodowymi, w których miała miejsce migracja. Kobiety wydają się być bardziej zdeterminowane w realizowaniu kolejnych etapów karier zawodowych. Nawet jeśli wyjściowo ich drogi zawodowe nie wykazują spójności, na późniejszych etapach starają się swoje drogi zawodowe „ogarnąć”, a migracje traktować jako etap/etapy drogi zawodowej. Mężczyźni wydają się być mniej uporządkowani w swoich drogach zawodowych i mają większą tendencję do traktowania migracji jako epizodu, zdarzenia w życiu zawodowym.

Bibliografia

- Anacka M., Okólski M. (2010), Direct demographic consequences of post-accession migration from Poland, w: Black Richard, Engbersen Godfried., Okolski Marek I Pantiru Christina red. *A Continent Moving West? EU Enlargement and Labour Migration from Central and Eastern Europe*, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Akresh I. R. (2006), Occupational Mobility Among Legal Immigrants to the United States, w: *International Migration Review* 40 (4).
- Arthur M. (1994), The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry, w: *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295–306.
- Arthur M. B., Rousseau D. M. (1996), *The Boundaryless Career: New Employment Principle for a New Organisational Era*, New York: Oxford University Press.
- Bauer T., Zimmermann K. F. (1999), Occupational Mobility of Ethnic Migrants, IZA Discussion Paper 58.
- Bertaux D., Kohli M. (1984). The life story approach: A continental view. *Annual Review of Sociology*, 10, 215–237.
- Blau P. M., Duncan O. D. (1967), *The American Occupational Structure*, New York: Wiley.
- Becker H. S., Carper J. W. (1956), The Development of Identification with an Occupation, w: *American Journal of Sociology*, vol. 61 (4), s. 289-298.
- Bourdieu P. (1986), The Forms of Capital, w: Richardson, J. G. (red.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, New York: Greenwood Press, s. 241-258.
- Chang Ch., Hsieh K. (1987), A Study of Occupational Achievement of Migrants to Kaohsiung City, Taiwan, w: *Journal of Population Studies*, vol. 54, No. 1.
- Carlson G. (1957), The Causal Connection Between Migration and Social Mobility, w: Lipset S.M., Bendix R., 1964. *Ruchliwość społeczna w społeczeństwie przemysłowym*, Warszawa: PWN.
- Carr-Hill R. A., Macdonald K. I. (1973). “Problems in the Analysis of Life Histories”, *The Sociological Review Monograph*, Nr 19, 57-95.
- Chałasiński J., (1938). *Młode pokolenie chłopów*, Warszawa: Państwowy Instytut Kultury Wsi,
- Chiswick B. R. (1982), *The Employment of Immigrants In the United States*, Washigton: American Enterprise Institute.
- Chiswick B. R., Lee Y. L. (2005), A Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: A Test of the Immigrant Assimilation Hypothesis, w: *International Migration Review*, vol.39, Issue 2, s. 332-353.
- Chiswick B. R., Lee Y. L., Miller P. W. (2002), Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: A Test of the Immigrant Assimilation Hypothesis, *IZA Discussion Paper* 452, March.
- Cohen L., Mallon M. (2001), My brilliant career?: Using stories as a methodological tool in careers research, w: *International Studies of Management & Organization*; Fall 2001; 31, 3; ABI/INFORM Global s. 48.
- Currie S. (2007). De-Skilled and Devalued: The Labour Market Experience of Polish Migrants in the UK Following EU Enlargement, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 23/1.
- DeFillippi R., Arthur M. (1994), The boundaryless career: A competency-based perspective, w: *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307–24.
- Domański H., Sawiński Z., Słomczyński K.M. (2007), *Nowa klasyfikacja i skale zawodów*, Warszawa: Wyd. IFiS PAN.

- Domański H. (2004), *Struktura społeczna*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Domecka M., Mrozowicki A. (2008), Robotnicy i ludzie biznesu. Wzory karier zawodowych a zmiana społeczna w Polsce, w: *Przegląd Socjologii Jakościowej* IV (1): 136-155, dostęp: lipiec 2008: http://www.qualitativesociologyreview.org/PL/archive_pl.php.
- Engbersen G., Leerkes A., Grabowska-Lusińska I., Snel E., Burgers Jack. (2013), On the Differential Attachments of Migrants from Central and Eastern Europe: A Typology of Labour Migration, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 2013 Vol. 39, No. 6, 1_23.
- Engbersen G., Snel E., de Boom J. (2010), A van full of Poles: liquid migration from Central and Eastern Europe, w: Black R., Engbersen G., Okólski M., Panțiru C. (red.) *Europe Moving West*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Fihel A. (2008), *Strategie zawodowe polskich pracowników sezonowych*, praca magisterska napisana pod kierunkiem E. Jaźwińskiej, Instytut Socjologii UW, maszynopis.
- Fihel A. (2004), Aktywność ekonomiczna migrantów sezonowych na polskim rynku pracy, w: Kaczmarczyk P. i Łukowski W. (red.) *Polscy pracownicy na rynku Unii Europejskiej*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Fihel A., Kaczmarczyk P., Okólski M. (2007), *Migracje "nowych Europejczyków" - teraz i przedtem*, Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Fihel A., Grabowska-Lusińska I. (2010), Płynność poakcesyjnych powrotów Polaków, w: *Przegląd Polonijny i Migracyjny*, nr 4, 107-130.
- Fihel A., Piętka E. (2007). *Funkcjonowanie polskich migrantów na brytyjskim rynku pracy*. *CMR Working Papers*, 23/81. Uniwersytet Warszawski: Ośrodek Badań nad Migracjami, sierpień; www.migracje.uw.edu.pl/obm/pix/023_81.pdf.
- Garapich M.P. (2007). *Odyssean Refugees, Migrants and Power – Construction of 'Other' within the Polish 'Community' in the UK*, Chapter for an edited by Deborah Reed-Danahay and Caroline Brettell volume: *Immigration and Citizenship in Europe and the U.S. Anthropological Perspectives*, Rudgers.
- Glaser B. (1978), *Theoretical Sensitivity. Advances in the Methodology of Grounded Theory*. Mill Valley: Sociology Press.
- Grabowska-Lusińska I., Jaźwińska-Motyłska E. (2012), „Mobilność przestrzenna, społeczna i kariery zawodowe migrantów: cele, problemy i podejścia badawcze na podstawie badań OBM UW”, *Studia Migracyjne- Przegląd Polonijny* nr 2.
- Grabowska-Lusińska I. (2012), *Migrantów ścieżki zawodowe bez granic*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Grabowska-Lusińska I. (red.) (2010), Poakcesyjne powroty Polaków, *CMR Working Papers*, nr 43 (101),
- Grabowska-Lusińska I., Okólski M. (2009), *Emigracja ostatnia?*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Gunz H., Jallan, M. (1996), Managerial careers and business strategies, w: *Academy of Management Review*, 21, 718–56.
- Gunz H., Lichtenstein B., Long R. (1999), *The edge of chaos: Self-organized criticality and career systems*. Paper presented at the Managing the Complex Conference, Toronto, Canada.
- Gutteridge T. (1988), Organizational career development systems: The state of the practice, w: Hall D. et al. (red.) *Career development in organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, s. 50–94.
- Hall D. (1996), Protean careers of the 21st century, w: *Academy of Management Executive*, 10(4), 8–16.
- Hall D.T. (1976). *Careers in Organizations*. Santa Monica: Goodyear.

- Hardy C. (2001), Researching Organisational Discourse, w: *International Studies of Management and Organisation*, 31, 3, s. 25-47.
- Hughes E. (1997), Careers, w: *Qualitative Sociology*, vol. 20 (3), s. 389-397.
- Jaźwińska E. (2004), Mobilność zawodowa i terytorialna pracowników sezonowych, w: Kaczmarczyk P., Łukowski W. (red.) *Polscy pracownicy na rynku Unii Europejskiej*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Jaźwińska E. (2001), Migracja niepełna a przebieg karier zawodowych, w: Jaźwińska E., Okólski M. (red.) *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Jaźwińska E. (1990), *Ruchliwość społeczna i kariery zawodowe mieszkańców Warszawy*, Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Johnson M. K., Mortimer M. (2002), «Carter choice and development from sociological perspective», w: D. Brown i in. (red.), *Career choice and development*, (4th ed.), San Francisco: Jossey-Bass.
- Kaczmarczyk P. (red.) (2008). *Współczesne migracje zagraniczne Polaków. Aspekty lokalne i regionalne*. Warszawa: Uniwersytet Warszawski, Wydział Nauk Ekonomicznych, Ośrodek Badań nad Migracjami.
- Kaczmarczyk P. (2001), Uwarunkowania procesów migracyjnych z perspektywy społeczności „wysyłającej”, w: Jaźwińska E., Okólski M. (red.) *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Komisja Europejska (2009). *European Job Mobility Partnership*, materiał pochodzący z ogłoszenia konkursowego o finansowanie projektu badawczego, maszynopis.
- Lichtenstein B. M. B., Mendenhall M. (2002), Non-linearity and response-ability: Emergent order in 21st-century careers, w: *Human Relations*, Volume 55(1): 5–32.
- Lipset S. M., Bendix R. (1964), *Ruchliwość społeczna w społeczeństwie przemysłowym*, Warszawa: PWN.
- Mach B. (2005), *Transformacja systemu a trajektorie życiowe młodych pokoleń*, Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Mach B. (2003), *Pokolenie historycznej nadziei i codziennego ryzyka. Społeczne losy osiemnastolatków z roku 1989*, Warszawa: Instytut Studiów Politycznych PAN.
- Mach B. (1998), *Transformacja ustrojowa a mentalne dziedzictwo socjalizmu*. Warszawa: Wydawnictwo ISP PAN.
- Majewska A. (2007). *Ruchliwość społeczno-zawodowa polskich emigrantów pracujących w Irlandii*, Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Społeczny: prace magisterskie.
- Marody M. (2004), Przemiany więzi społecznych i ich konsekwencje dla sfery publicznej, w: Marody M. (red) *Zmiana czy stagnacja?* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Massem G. (1986), Life Histories, w: Symon G., Cassell C., *Qualitative Methods and Analysis in Organisational Research*, London: Sage, str. 67-83.
- Massey D. S. (1990), Social Structure, Household Strategies, and the Cumulative Causation of Migration, w: *Population Index* 56(1): 3-26.
- Matusik S., Hill C. (1998), The utilization of contingent work, knowledge creation, and competitive advantage, w: *Academy of Management Review* 23, 680–97.
- Morawska E., Spohn W. (1997). ‘Moving European in the Globalising World: Contemporary Migrations in a Historical-Comparative Perspective (1955-1994 v. 1870-1914)’, w: W. Gungwu (red.), *Global History and Migrations*, Westview, Oxford.
- Nicklet E., Burgart S. (2009), Downward Social Mobility and Major Depressive Episodes among Latino and Asian American Immigrants to the United States, w: *Population Studies Centre Research Report* 09-668.

- Piore M. (1979), *Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial Societies*, New York, Cambridge University Press.
- Pakulski J., Waters M. (1996), *The Death of Class*, London: Sage Publications.
- Pohoski M. (1979), Proces osiągnięć społeczno-zawodowych w Polsce, w: *Tendencje rozwoju społecznego*, Warszawa: GUS.
- Pohoski M. (1983), Ruchliwość społeczna a nierówności społeczne, w: *Kultura i Społeczeństwo*, nr 4, 135-164.
- Pohoski M. (1984), Kariery szkolne i kariery społeczno-zawodowe a pochodzenie społeczne, w: *Kultura i Społeczeństwo*, nr 2, 155-171.
- Pohoski M., Mach B. (1986), Rozmiary i kierunki ruchliwości społecznej w latach 1972-1982, w: *Kultura i Społeczeństwo*, nr 4, 161-183.
- Pohoski M., Styczeń M. (2000), *Dynamika zatrudnienia i zarobków w okresie transformacji ustrojowej w Polsce*, Instytut Socjologii UW, Zespół Badania Ruchliwości Społecznej.
- Powers M. G., Seltzer W. (1998), Occupational status and mobility among undocumented immigrants by gender, w: *International Migration Review* 32(1): 21-55.
- Rogoff-Ramsey K. S. (1975), Life Chances and Life Histories: Remarks on Concept and Method in the Norwegian Occupational Life History Study, IAAS, Memorandum No. 6, Oslo.
- Rokicka E., Starosta P. (2000). Mobilność zawodowa i edukacyjna, w: E. Kryńska (red.), *Mobilność zasobów pracy. Analiza i metody symulacji*, Warszawa, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Ryan L., Sales R., Tiki M., Siara B. (2008). Social networks, social support and social capital: The experiences of recent Polish migrants in London. *Sociology*, 42 (4).
- Semyonov M., Gorodzeisky A. (2004), Occupational Destinations and Economic Mobility of Filipino Overseas Workers, w: *International Migration Review*, vol. 38, nr 1: 5-25.
- Schein E. (1978), *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Sorokin P. A. (2009), *Ruchliwość społeczna*, Warszawa: IFiS PAN.
- Schütze, F. (2005 [1984]) Cognitive Figures of Autobiographical Extempore Narration, w: Miller, R. (red.) *Biographical Research Methods*, SAGE Publications, vol. II, pp. 289-338.
- Strauss A. L. (1977) [1969], *Mirrors and Masks. The Search for Identity*, London: Robertson & Co.
- Thomas W., Znaniecki F., 1967. *Chłop polski w Europie i Ameryce*, LSW, Warszawa.
- Toussaint-Comeau M. (2006), The Occupational Assimilation of Hispanic Immigrants In the U.S.: Evidence from Panel Data, w: *International Migration Review*, vol. 40, Issue 3, s. 508-536.
- Trevena Paulina, (w druku) 'Why do highly educated migrants go for low-skilled jobs? A case study of Polish graduates working in London', in Glorius, B. et al. (eds) *Mobility in Transition: Migration Patterns after EU Enlargement*. Amsterdam: Amsterdam University Press
- Wasilewski J. (1981), *Kariery społeczno-zawodowe dyrektorów*, Wrocław-Warszawa-Kraków: Ossolineum.
- Weick K. E. (1996), Enactment and the Boundryless Career: Organising as We Work, w: Arthur M.B., Rousseau D.M., *The Boundryless Career: New Employment Principle for a New Organisational Era*, New York: Oxford University Press.
- Weick K. E. (1995), *Sensmaking in Organisations*, Cambridge: Sage.
- Węgleński J. (1992), *Urbanizacja bez modernizacji?*, Warszawa: Instytut Socjologii UW.
- Znaniecki F., (2009), *Metoda socjologii*, Warszawa: PWN.