

IZABELA GRABOWSKA-LUSIŃSKA
EWA JAŻWIŃSKA¹

Ośrodek Badań nad Migracjami
Uniwersytet Warszawski

MIGRACJA - EPIZOD CZY ETAP W ŻYCIU ZAWODOWYM?²

WSTĘP

Oddziaływanie czasowych migracji zagranicznych na kariery zawodowe i, ogólnie biorąc, mobilność społeczną, jest trudne do zmierzenia z kilku powodów. Po pierwsze, zróżnicowanie charakteru migracji powoduje, że w przypadku każdej formy migracji jej związki z ruchliwością zawodową mogą być inne. Po drugie, na przebieg karier i charakter mobilności zawodowej oddziałuje szereg różnorodnych czynników: od sytuacji makroekonomicznej zarówno w kraju wysyłającym, jak i przyjmującym, do cech osobowościowych podmiotów działających w ramach zmieniającej się struktury możliwości (Merton 1996). Migracja może, ale nie musi, być jednym z takich czynników.

Badania nad ruchliwością społeczną często uwzględniały mobilność terytorialną, ale głównie jako czynnik wpływający na pozycję osiąganą w miejscu przybycia (Lipset i Bendix 1964). W polskich badaniach dotyczyło to przede wszystkim migracji wewnętrznych, a szczególnie przemieszczania się ze wsi do miast (Jaźwińska 1990, Pohoski 1965, Wasilewski 1981, Węgleński 1992). W badaniach prowadzonych w typowych krajach imigracji analizy koncentrowały się zazwyczaj wokół kwestii integracji imigrantów w krajach przyjmujących, w tym ich mobilności zawodowej i szans na osiągnięcie pozycji społecznej

¹ Autorki dziękują mgr Iwonie Trepezyńskiej za pomoc w opracowaniu danych wykorzystanych w ramach niniejszego artykułu, a przetwarzanych i gromadzonych w ramach projektu finansowanego przez MNiSW „Kariery i mobilność społeczno-zawodowa migrantów poakcesyjnych” (N N116084339).

² Artykuł jest kontynuacją ustaleń badawczych zaprezentowanych na łamach „Studiów Migracyjnych - Przeglądu Polonijnego” w artykule: I. Grabowska-Lusińska, E. Jaźwińska (2012), Mobilność przestrzenna, społeczna i kariery zawodowe migrantów: cele, problemy i podejścia badawcze, „Studia Migracyjne - Przegląd Polonijny”, z. 2, s. 71–103.

zbliżonej do pozycji stałych mieszkańców (por. Grabowska-Lusińska i Jaźwińska 2012).

Niniejszy artykuł dotyczy powiązań pomiędzy międzynarodowymi migracjami czasowymi, dominującymi w Polsce w ostatnim dwudziestoleciu ubiegłego wieku, a także w pierwszych latach XXI w., i karierami zawodowymi w Polsce. Przyjęto więc założenie, że motywem takich migracji było zwiększenie szans realizacji założonych celów życiowych w kraju wysyłającym. Z badań nad migrantami tego typu wynika, że najczęściej celem takim było uzyskanie bezpośrednich korzyści ekonomicznych, a więc przywiezienie z zagranicy pieniędzy lub towarów i skonsumowanie ich w Polsce (m.in. Kaczmarczyk i Łukowski 2004; Wieruszewska 2007, Kaczmarczyk 2008). Ustalenie oddziaływania migracji na zmianę pozycji zawodowej jest znacznie trudniejsze, przede wszystkim z uwagi na brak odpowiednich danych. Zarówno analiza ruchliwości zawodowej, jak i przestrzennej (migracji) wymaga zgromadzenia specyficznych danych i tylko w niewielkim stopniu może wykorzystywać dostępne dane statystyki publicznej (Grabowska-Lusińska i Jaźwińska 2012).

Ośrodek Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego (OBM UW) w ciągu ostatnich 18 lat zgromadził bogate zbiory danych dotyczących migrantów, ale ze względu na dominujące w OBM podejście etnosondażowe³ dane te trudne są do agregacji. Mimo to problematyka związku mobilności społecznej i przestrzennej (w tym wypadku migracji międzynarodowych) wydaje się na tyle ważna, że uznano za celowe swoiste podsumowanie wyników niektórych badań realizowanych przez OBM UW lub przy jego współudziale. Należy jednak mieć świadomość, że są to dane fragmentaryczne, koncentrujące się przede wszystkim na analizie historii zawodowych samych migrantów i tylko w niektórych przypadkach uwzględniające również osoby nieuczestniczące w migracjach międzynarodowych.

Dруга kwestia, która może budzić wątpliwości, wiąże się z adekwatnością klasycznych analiz ruchliwości społecznej, szczególnie tzw. tablic przepływów między kategoriami społeczno-zawodowymi, do opisu mobilności społecznej we współczesnym świecie. Z jednej strony pozycja społeczno-zawodowa, czy szerzej biorąc klasowa, przestaje być podstawowym wyznacznikiem sytuacji jednostki, a podziały ze względu na pochodzenie etniczne, płeć czy ideologię nabierają większego znaczenia (Marody 2004). Z drugiej strony, coraz częściej wskazuje się na płynność współczesnych społeczeństw, która powoduje, że żadnej pozycji w karierze zawodowej nie można uznać za trwałą czy docelową.

³ Szczegółową charakterystykę podejścia etnosondażowego można znaleźć między innymi w opracowaniu Pawła Kaczmarczyka (Kaczmarczyk i in. 2011).

Analiza zaprezentowana w niniejszym artykule, poprzez przedstawienie karier zawodowych polskich migrantów w toku transformacji systemowej, ma na celu przede wszystkim poznanie znaczeń migracji w życiu zawodowym człowieka, a także ustosunkowanie się do przedstawionych wyżej wątpliwości koncepcyjno-metodologicznych. W realizacji tych celów mają pomóc komplementarne podejścia zarówno ilościowe, jak i jakościowe do analizy wielowymiarowych powiązań pomiędzy migracjami międzynarodowymi i przebiegiem ścieżek zawodowych w Polsce.

Artykuł składa się z dwóch integralnie powiązanych ze sobą części: ilościowej i jakościowej. W części ilościowej przeanalizowano przebieg karier zawodowych migrantów w odniesieniu do niemigrantów. W celu odniesienia do siebie obu populacji posłużono się współczynnikami zbieżności. Wyróżniono dychotomiczne typy karier zawodowych: zmienne i stabilne oraz odniesiono się do przebiegu dróg zawodowych osób, które podjęły pierwszą pracę za granicą. W części jakościowej przeanalizowano znaczenia migracji w przebiegu dróg zawodowych, starając się odpowiedzieć na tytułowe pytanie o epizodyczne i stanowiące etap w życiu zawodowym znaczenie pracy za granicą. Jednocześnie w części tej starano się poznać uwarunkowania ww. znaczeń.

KARIERY ZAWODOWE MIGRANTÓW I NIEMIGRANTÓW

Przez karierę zawodową rozumiemy w tym artykule 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 oraz za: Grabowska-Lusińska 2012).

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 podejścia do analiz karier zawodowych, w tym także ostatnich analiz karier zawodowych migrantów (Grabowska-Lusińska i Jaźwińska 2012 oraz Grabowska-Lusińska 2012). Tego typu badania stanowią rozbudowaną, uszczegółowioną wersję analizy ruchliwości wewnątrzpokoleniowej. W tej części artykułu dwa kluczowe punkty w ścieżce zawodowej: pierwsza praca i praca w momencie badania w Polsce 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 wielu 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 jest młodsza populacja badana, tym ma mniej rozbudowany przebieg karier zawodowych.

Sposób analizy i interpretacji karier zawodowych migrantów i niemigrantów, zaprezentowany w niniejszym artykule, opiera się na przypisaniu kodów (jak w: Grabowska-Lusińska 2012): (1) każdej, pojedynczej pracy wykonywanej w Polsce, (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 za granicą miały liczne braki, co powodowało często niemożność odtworzenia przebiegu ścieżki zawodowej na migracji. Dodatkową „okolicznością łagodzącą” brak zapisu przebiegu prac za granicą był fakt, że osoby migrujące z badanych społeczności lokalnych 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 osób (Grabowska-Lusińska i Jaźwińska 2012).

Do szczegółowej analizy przebiegu karier zawodowych migrantów i niemigrantów w tej części artykułu wykorzystano dane z badania MPLM OBM UW 2007, które zostało zrealizowane w czterech powiatach (biłgorajskim, monieckim, słupeckim i starachowickim), zarówno w miastach, jak i we wsiach. Dane są reprezentatywne dla ww. powiatów. Do badania dobierano gospodarstwa domowe

zarówno migranckie, jak i niemigranckie. W sumie wylosowano 1602 gospodarstwa domowe, z czego 25% to były gospodarstwa migranckie, co dawało ok. 100 indywidualnych wywiadów z migrantami w każdej lokalizacji (szczegółowo o metodyce badania w: Kaczmarczyk 2008).

Na podstawie drobiazgowej 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 stabilnych 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.

W analizie ścieżek przebiegu karier zawodowych migrantów objętych badaniem sondażowym MPLM OBM UW z 2007 wychwycono dwa podstawowe typy karier zawodowych: karierę zmienną i stabilną (za Grabowska-Lusińska 2012); 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 za granicą.

Typ kariery stabilnej wyróżniony na potrzeby analizy ilościowej w tym artykule oznacza pozostawanie od pierwszej pracy do momentu badania w tej samej kategorii społeczno-zawodowej lub w takim samym stanie na rynku pracy (10 kategorii⁴).

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 i/lub stanami 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 za granicą i to najczęściej wahałowo, a na polskim rynku pracy pozostają nieaktywne, najczęściej się uczą, albo, po drugie, po powrocie z za granicy *de facto* zaczynają karierę zawodową w Polsce,

⁴ Grupy jak w tabelach 1. i 2.

która może wykazywać zarówno zmienność, jak i stabilność. Ta kategoria karier, tzn. karier osób, które nigdy wcześniej w Polsce nie pracowały, jest nieostra, ponieważ zawiera wymienione powyżej typy główne. Jednak wydaje się ważna pod względem jakościowym, ponieważ jest to specyficzna grupa osób, które wyjechały za granicę, często nawet nie podejmując wysiłku znalezienia pracy w Polsce.

W celu uchwycenia różnic i podobieństw w przebiegu karier zawodowych migrantów i niemigrantów oraz dla ukazania związków między zmiennymi w obu populacjach, tzn. populacji migrującej międzynarodowo i niemigrującej, wykorzystano tradycyjnie stosowaną miarę w analizach ruchliwości wewnątrz-pokoleniowej, 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 - ze względu na daną cechę - różnią się od populacji odniesienia lub są do niej podobni. W przypadku tego artykułu chodzi o to, aby pokazać, jaki jest stopień podobieństwa migrantów o określonym typie kariery zawodowej do przedstawicieli populacji niemigrującej, charakteryzujących się tym samym typem kariery zawodowej (Tabela 1). Współczynniki zbieżności zastosowane na potrzeby tego artykułu mogą odnosić się do modelu identyczności obu populacji.

W tabeli 1. 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 kateorii zmiennych w odniesieniu do charakterystyk społeczno-demograficznych, dlatego ograniczono się do wyróżnienia zmiennych w sposób dychotomiczny, np. wiek mobilny (18–44) i wiek niemobilny (45+); miasto i wieś etc. Wartości współczynników zbieżności wraz z liczebnościami i odsetkami przedstawiono w tabelach 1. i 2. 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.

Tabela 1.

Wybrane charakterystyki społeczno-demograficzne a typy karier zawodowych migrantów i niemigrantów (odsetki - sumowanie w kolumnach w odniesieniu do dychotomicznych zmiennych; 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 niemobilny 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	77	7,1
Wieś	63,2% 1,09	50,7% 0,88	176	57,7	68,6% 1,09	43,5% 0,69	980	62,
W związku	74,3% 1,06	64,2% 0,92	13	69,8	72,2% 0,97	81,0% 1,09	154	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.

Porównanie współczynników zbieżności pomiędzy populacjami migrantów i niemigrantów w dwóch typach karier zawodowych (tabele 1. i 2.) prowadzi do następujących wniosków. Cechami najbardziej sprzyjającymi zmienności przebiegu karier zawodowych migrantów w odróżnieniu od niemigrantów są głównie: wykształcenie wyższe, bycie w stanie wolnym, pochodzenie z miasta oraz pozostawanie 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 niemobilny 45+, bycie w związku, bycie rolnikiem lub emerytem (uaktywnianie się tylko na czas migracji).

Tabela 2.

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

Kategorie społeczno-zawodowe w momencie badania	MIGRANCI				NIEMIGRANCI			
	Kariera stabilna	Kariera zmienna	N=259	%	Kariera stabilna	Kariera zmienna	N=558	%
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.

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 migracjach lub pomiędzy nimi. Natomiast zmienność ścieżek zawodowych niemigrantów pochodzących z miast jest związana raczej z większymi możliwościami zatrudnienia na lokalnych rynkach pracy (Grabowska-Lusińska 2012).

Jak wspomniano wcześniej migranci bez pierwszej pracy w Polsce stanowią specyficzną grupę w ramach populacji migrantów badanych w sondażu MPLM OBM UW 2007 - prawie co trzeci migrant (29%) 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. Migranci bez pierwszej pracy w Polsce to, częściej niż pozostali migranci, osoby w wieku mobilnym (86% w stosunku do 66% pozostałych migrantów); osoby wolne (50% w stosunku do 25%); bezdzietne (45% w stosunku do 30%). Osoby, które weszły na rynek pracy za granicą, częściej niż pozostali migranci angażowały się w migrację inną niż sezonowa (56% w stosunku do 39%). Częściej też aniżeli pozostali migranci zrealizowały 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 za granicą 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 wchodzili w skład grupy rolników (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.

Na podstawie powyższej analizy przebiegu ścieżek zawodowych migrantów i niemigrantów 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, pozostawanie 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 migracjach lub pomiędzy nimi, związaną z podejmowaniem prac czasowych i angażowaniem się w kolejne migracje (Grabowska-Lusińska 2012).

Warto w tym miejscu nadmienić, że zaproponowana powyżej analiza ilościowa karier zawodowych migrantów i niemigrantów w podziale na kariery stabilne i zmienne jest znacznie uproszczona. Spowodowane jest to brakiem możliwości uwzględnienia wszelkich innych przejawów zmienności karier zawodowych poza migracją międzynarodową, jak np. tych związanych z migracjami wewnętrznymi. Analiza danych ilościowych, która jak wykazano powyżej, ma liczne ograniczenia, nie dostarczyła również odpowiedzi na pytanie dotyczące znaczenia migracji w życiu zawodowym człowieka, dlatego niezbędne jest uzu-

pełnienie ustaleń wynikami analizy jakościowej, zaprezentowanymi w poniższym podrozdziale.

ZNACZENIE MIGRACJI DLA PRZEBIEGU KARIER ZAWODOWYCH W OCZACH MIGRANTÓW

Zaprezentowane powyżej ilościowe analizy przepływów pomiędzy kategoriami społeczno-zawodowymi i sekwencyjne podejście do badania karier zawodowych wraz z wyszczególnieniem typów karier zawodowych, wydają się niewystarczające, aby uchwycić wielopłaszczyznowość, wielowątkowość i dynamikę przebiegu współczesnych karier zawodowych (Arthur 1994; Hall 1996), zwłaszcza w obliczu pojawiających się coraz częściej „karier bezgranicznych” (ang. *boudryless*), wielokierunkowych (Arthur i Rousseau 1996).

Zastosowanie podejścia jakościowego w badaniach karier zawodowych pozwala określić znaczenie, jakie badani przypisują poszczególnym zdarzeniom w toku przebiegu pracy zawodowej jako istotnej części życia człowieka (Cohen i Mallon 2001). Techniki jakościowe umożliwiają całościowe podejście do badania życia zawodowego, które odnosi się zarówno do „tu i teraz”, jak i retrospektywnie do tego, co było; mogą również zachęcać respondenta do spekulacji „co by było gdyby”, a także sprzyjać projekcjom dotyczącym przyszłości zawodowej. Badania jakościowe pozwalają również na dogłębną analizę ścieżek zawodowych migrantów.

Ustalenia zaprezentowane w niniejszej części artykułu oparte są na danych pochodzących z częściowo ustrukturyzowanych wywiadów pogłębionych zrealizowanych w Warszawie (n= 75) i Nysie (woj. opolskie; n=76) od maja do lipca 2010 oraz 18 pogłębionych historii zawodowych migrantów przeprowadzonych od listopada 2011 do stycznia 2012 roku. Próby miały charakter celowy, a kryteriami doboru respondentów do wywiadów, poza faktem bycia migrantem, było zróżnicowanie pod względem podstawowych cech społeczno-demograficznych oraz kierunku i charakteru migracji.

Przedstawiona poniżej analiza zgromadzonego materiału jakościowego będzie oparta na kilkunastu wyselekcjonowanych wywiadach, które będą „jakościowymi reprezentacjami” zaproponowanych w analizie ilościowej typów karier: stabilnej i zmiennej. Zatem poniżej zostaną omówione, wspomniane we wstępie niniejszego artykułu, uwarunkowania karier stabilnych i zmiennych i w tym kontekście będzie poszukiwana odpowiedź na tytułowe pytanie. Celem takiego podejścia jest spojrzenie na przebieg ścieżki zawodowej oczami respondenta, zrozumienie znaczenia, jakie on sam nadaje migracji i jej roli w przebiegu życia zawodowego. Najciekawsze w takim podejściu wydaje się to, co dzieje się niejako wewnątrz

karier zawodowych, poza schematem sekwencji prac zawodowych określających poszczególne typy karier.

Analizując kariery zmienne, można zaobserwować kilka istotnych aspektów życia zawodowego migrantów, które pozwalają w pewnym stopniu odpowiedzieć na pytanie, jakie znaczenie miała migracja w ich przebiegu. Przy czym zmienność ścieżek zawodowych migrantów jest niejednowymiarowa, wieloaspektowa, tzn. może łączyć się zarówno z przejściami pomiędzy kategoriami społeczno-zawodowymi, jak i ze zmianami stanów na rynku pracy.

Kluczowym aspektem zmiennych karier zawodowych jest ich przypadkowość, niespójność, fragmentaryczność, płynność, nieintencjonalność, nieplanowanie. Migracja bardzo często przyczyniała się do pogłębienia takiego stanu życia zawodowego, co w oczach respondenta wiązało się ze zdobywaniem „jakiegoś” doświadczenia zawodowego.

„Z wybojami, dosyć wyrazisty przebieg [kariery zawodowej]. Próbowałam swoich sił w różnych branżach, na różnych stanowiskach [w Polsce i za granicą]. Od wojska, po agencje ubezpieczeniowe, prace w marketingu. Było spowodowane to różnymi czynnikami, między innymi dlatego, że nie lubię stać w miejscu czy się cofać. (...) Nic bym nie zmieniła [w przebiegu drogi zawodowej]. Każde doświadczenie, także migracja, dało mi jakąś wiedzę, którą chciałabym mieć do końca życia. (...) Nie miałam sprecyzowanego planu przebiegu mojej kariery, działałam dość spontanicznie. Jeśli było w porządku, to pracowałam dalej w danym miejscu, jeśli nie, to rezygnowałam i szukałam kolejnej (...) w Polsce i za granicą”. (Nysa/Td11/Respondent 4, kobieta 25 lat, wykształcenie średnie (technik weterynarii) wykształcenie wyższe (socjolog), wielokrotna migracja kilkumiesięczna, za granicą praca nie w zawodzie, poniżej kwalifikacji formalnych).

Taka zmienność kariery zawodowej nie jest jednak możliwa dla wszystkich migrantów i może być realizowana jedynie przez osoby nie tylko o określonych cechach społeczno-demograficznych, ale również o określonych cechach osobowościowych, systemie motywacji i intencji etc. Model ten może być realizowany przez tych, którzy nie boją się ciągłych „nowych otwarć i nowych początków” (Bauman 2007) oraz przerw (także celowych) w karierze zawodowej. Jest to jednak jeden z przejawów zmienności karier zawodowych migrantów.

Kolejną kategorię migrantów o typie kariery zmiennej stanowiły osoby, które traktowały migrację jako środek do realizacji celów zawodowych. Zmienność kariery zawodowej przed wyjazdem, związana zarówno z brakiem zatrudnienia, jak i – często - z nieregularnym otrzymywaniem wynagrodzenia, powodowała, że migracja miała służyć przede wszystkim zbudowaniu finansowych podstaw do realizacji dalszych kroków zawodowych, które nierzadko mogą się wiązać z niskopłatną pracą w zawodzie w pierwszych latach pracy zgodnej z kwalifika-

cyjami formalnymi, a także z wieloletnim oczekiwaniem na awans. Migracja jest tutaj pewnego rodzaju „trampoliną” do realizacji dalszych celów zawodowych.

„Duże znaczenie miał ten wyjazd, bo po pierwsze ustabilizował moją sytuację materialną, co pozwoliło mi później poszukiwać pracy zgodnej z marzeniami, założeniami wcześniejszymi i, tak jak już wcześniej wspominałam, te doświadczenia później przydały mi się tutaj w pracy w Polsce”. (Nysa/Td8/Respondent 2, kariera zmienna przed migracją, po migracji stabilna, kobieta, 34 lata, wykształcenie wyższe (nauczyciel historii), pojedyncza migracja długookresowa, za granicą praca poniżej kwalifikacji formalnych).

Wśród migrantów reprezentujących kariery zmienne są również osoby nieaktywne zawodowo w Polsce albo aktywne sporadycznie (np. gospodynie domowe), które uaktywniają się zawodowo tylko w czasie prac za granicą (Fihel 2004, 2008). Oznacza to, że migracja powodowała „zmiany” w ścieżkach zawodowych, ponieważ osoby te na krótko zmieniały swój stan na rynku pracy, głównie na zagranicznym, tzn. uaktywniały się zawodowo. Taka sytuacja łączyła się zazwyczaj z chęcią szybkiego zysku finansowego.

„Jakie znaczenie... No chciałam po prostu sprawdzić, sprawdzić faktycznie, jak traktują w ogóle ludzi, pracowników i czy to faktycznie są takie kokosy, jak to ludzie mówią, ale to jest nieprawda. (...). W żaden sposób [kwalifikacje za granicą nie są użyteczne w Polsce], bo to, co ja tam robiłam za granicą, wzięłam stąd, bo ja tam gotowałam, sprzątałam, a to są umiejętności, które w sumie każda kobieta można powiedzieć wynosi z domu, także to mi się nie przydało kompletnie nic. No, jedynie języka się trochę nauczyłam, bo podłapałam język”. (T04/W02/Nysa, kobieta 47 lat, wykształcenie średnie rolnicze, pojedyncza migracja sezonowa).

Kolejny sposób postrzegania roli migracji w życiu zawodowym prezentują osoby, które przed wyjazdem doświadczały zmienności na rynku pracy (np. przerw w zatrudnieniu związanych m.in. z edukacją, utratą pracy, urodzeniem dzieci, zajmowaniem się innymi członkami gospodarstwa domowego), a migracja stanowiła fazę poszukiwania własnej drogi i przyczyniała się nierzadko do decyzji założenia własnej działalności gospodarczej.

„[Migracja] 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. (...) Nigdy doświadczenia za dużo [w odniesieniu do pracy za granicą]”. (T08/W03/Warszawa, mężczyzna 27 lat, wykształcenie zawodowe (budowlane), wielokrotna migracja długookresowa).

Kariera zmienna może być również realizowana przez osoby, które nie posiadają kwalifikacji, ponieważ nie zdobyły żadnego konkretnego wykształce-

nia (przygotowania do zawodu) lub zdobyły wykształcenie na tyle ogólne, że trudno mówić o jakimkolwiek zakorzenieniu zawodowym. Takie osoby nie myślą o swojej pracy w kategoriach awansu czy degradacji zawodowej i to zarówno w Polsce, jak i za granicą.

„No... też nie mam takiego poczucia, żebym, żebym gdzieś bardzo poniżej kwalifikacji, tym bardziej, że nie mam wyuczonego zawodu żadnego, więc tutaj trudno mówić o jakichś konkretnych kwalifikacjach”. (Warszawa/Td2/Respondent 1, mężczyzna 46 lat, wykształcenie średnie (bez zawodu), jednokrotna migracja sezonowa).

„No więc tak, jak już mówiłem, zawodu wyuczonego nie mam, bo skończyłem liceum ogólnokształcące, więc wykształcenie mam ogólne, ponieważ jest ogólne, w związku z tym daje różne możliwości, chociaż na... no właśnie, powiedzmy... jak by to powiedzieć, nie daje specjalnie szans rozwoju zawodowego w jakiejś konkretnej dziedzinie”. (Warszawa/Td2/Respondent 1, mężczyzna, 47 lat, wykształcenie średnie (bez zawodu), jednokrotna migracja sezonowa).

Stabilność w karierach zawodowych migrantów również nie jest jednolita w swojej istocie i odnosi się do kilku strategii ludzkich działań. Pierwszą strategią jest podejmowanie migracji sezonowych, które mogą praktycznie nie zmieniać nic w życiu zawodowym człowieka. Osoby je praktykujące najczęściej odbywają migrację zarobkową w czasie płatnych i niepłatnych urlopów w utrzymywanych w ten sposób w Polsce miejscach pracy (Fihel 2008). Taka sytuacja dotyczy najczęściej zawodów „stabilnych”, w których możliwości awansu są ograniczone, a zorganizowanie zastępstwa jest stosunkowo łatwe. Dotyczy to kierowców, pracowników sektora budowlanego, rolników, ale także pracowników sektora publicznego, np. pielęgniarek, nauczycieli, urzędników samorządowych.

„Czyli po stażu, to był 2002 rok. 1 stycznia 2002 roku w Gminnym Ośrodku Kultury i Sportu w X. Tam pracowałem do 2005 roku i już w międzyczasie zacząłem wyjeżdżać za granicę. Właśnie w trakcie urlopu. Była to praca sezonowa w ogrodnictwie. Dokładniej to na winnicy. Były to okresy: w lutym dwa tygodnie, później w maju dwa tygodnie, w lipcu w porozumieniu z dyrekcją dostawałem urlop bezpłatny. (...) Głównym bodźcem podjęcia takiej decyzji były niskie zarobki. I ze względu na to zdecydowałem się wyjeżdżać. (...) Uzyskiwania większych pieniędzy, dokładnie. (...) Nie, nie mieściła się w żadnym planie życia zawodowego. Nie myślałem, że da mi jakieś doświadczenie czy jakieś kwalifikacje nabędę dzięki niej. Ona tylko służyła tylko kwestii zarobkowej” (16/UG/M, z historii zawodowej Olgerda, 31 lat, wykształcenie wyższe, wielokrotna migracja sezonowa).

„Praca za granicą nie była zgodna z moimi kwalifikacjami – jestem nauczycielem. Posiadam jednak podstawowe umiejętności budowlane, bo budowałem swój dom, a raczej pomagałem i wykonywałem niektóre proste prace budow-

lane. Miałem też okazję nauczyć się trochę robót budowlanych, pomagając bratu w budowie jego domu. W Niemczech i w Holandii nie wymagano ode mnie żadnych dokumentów potwierdzających umiejętności budowlane. Zapytano mnie tylko, co potrafię robić i czy jestem w stanie zrobić to, czego oni potrzebują. Czułem się dość pewnie, ponieważ zawsze wyjeżdżałem z kolegami, którzy w tych zawodach byli biegli” (18/N/M, z historii zawodowej Romana, 50 lat, wykształcenie wyższe, wielokrotna migracja sezonowa).

Po drugie, kariery stabilne występują także przy migracjach dłuższych aniżeli migracje sezonowe, kiedy osoba zrezygnowała z pracy w Polsce lub była w stanie jej poszukiwania i w dłuższych okresach wykonywała pracę za granicą niezwiązaną ze swoimi kwalifikacjami, a po powrocie do Polski wracała do pracy o tym samym charakterze, co przed wyjazdem (choć niekoniecznie do tego samego pracodawcy). W związku z tym, osoby te często oceniają, że migracja nie miała żadnego znaczenia w przebiegu ich życia zawodowego. Wręcz sugerują, że praca w Polsce i praca za granicą to dwie rozłączne, niepowiązane ze sobą płaszczyzny życia zawodowego, które w żaden sposób nie powinny być odnoszone do siebie. Osoby te intencjonalnie, grubą kreską oddzielają pracę za granicą od życia zawodowego w Polsce.

„Nie, tutaj też nie ma żadnego porównania dla mnie, bo tam to, co robiłam, to obecnie tego tu nie wykonuję i... W Polsce na pewno w hotelu nie będę pracowała, bo to nie dla mnie praca. Tu też nie ma żadnego porównania w sumie”. (T07/W01/Warszawa, kariera stabilna, kobieta 30 lat, wykształcenie zawodowe (krawcowa, szwaczka), wielokrotna migracja długookresowa).

„No tutaj jest ciężko porównać, bo tutaj jest praca typowo biurowa, a tam w restauracji. Więc tam nie miałam kontaktu, żeby jakieś dokumentacje czy praca administracyjna, więc to mi się tutaj w ogóle nie pokrywa”. (Nysa/Td7/Respondent 11, kobieta 23 lata, wykształcenie wyższe, pojedyncza migracja długookresowa).

Po trzecie, w grupie przedstawicielei karier stabilnych były też takie osoby, które zostały niejako zmuszone do ograniczania przebiegu karier zawodowych w Polsce, ponieważ nie miały możliwości wykorzystania kwalifikacji zdobytych za granicą. Lokalne rynki pracy często były zapóźnione w odniesieniu do rozwoju technologicznego rynków zagranicznych, na których wcześniej pracowali respondenci.

„No, jeszcze nie miałem okazji tych kwalifikacji swoich pokazać, bardzo bym chciał, gdyby mnie ktoś przyjął i mógłbym robić w małym nawet stopniu, co wykonywałem tam, to byłoby naprawdę zaskoczeni, bo kwalifikacje zdobyte tam i technologie, i umiejętności mam tylko tu u siebie w główce, że tak można powiedzieć, jest tajemnicą, no, nie ukrywam, że pracowałem akurat w takiej branży, gdzie system wykonywania tego wszystkiego był udoskonalany przez

wiele, wiele lat przez szefa, żeby dojść do pewnej perfekcji, żeby być na rynku w Anglii, to naprawdę trzeba było mieć bardzo dobry produkt, żeby ludzie byli zadowoleni, że ta technologia i to wszystko, ja znam, ale nie mam okazji jej tu w Polsce wykorzystać, iż nie ma nikogo, kto by potrzebował takiego człowieka, może dlatego, że te przemysły i to wszystko akurat w danym rejonie, no, nie ma gdzie, może w większych miastach, może tam w Warszawie u was, może w Wrocławiu są branże, które wykonują coś podobnego, ale u nas w województwie opolskim akurat Nysa i Opole nie ma czegoś takiego, są firmy ogólnobudowlane, ale mimo wszystko...”. (T04/W01/Nysa, kariera stabilna, mężczyzna 31 lat, wykształcenie zawodowe (stolarz), jednokrotna migracja długookresowa).

Taką sytuację można tłumaczyć przez pryzmat wspomnianej na początku artykułu mertonowskiej (1996) koncepcji struktury możliwości (ang. *opportunity structure*), która w tym przypadku w wyraźny sposób obrazuje brak możliwości wykorzystania kwalifikacji i umiejętności zdobytych za granicą na polskim rynku pracy, co może albo utwierdzać stabilność przebiegu kariery zawodowej, albo zachęcać do kolejnych migracji, które mogą sprzyjać poszukiwaniu szans rozwoju zawodowego na zagranicznych rynkach pracy.

Stabilność karier zawodowych dotyczyła również osób, które zdobyły w Polsce kwalifikacje właściwie niemożliwe do wykorzystania za granicą (np. w zawodach prawniczych). Okazuje się jednak, że migracja może oddziaływać na karierę zawodową w odniesieniu do tzw. „kompetencji miękkich”, które mogą mieć pośrednie znaczenie dla budowania ścieżki zawodowej człowieka.

„Myślę, że przede wszystkim było to otwarcie samej siebie na nowe możliwości, na nowe prace, na nowy kontakt z ludźmi. Bardziej psychicznie, a nie zawodowo. Zawodowo w Anglii za bardzo się nie rozwijałam szczególnie w moim zawodzie prawnika. (...) Przede wszystkim język. Przede wszystkim język, ta moja już biegłość w tej chwili języka angielskiego dała mi dużo w Polsce, bo rozmowy kwalifikacyjne, które teraz głównie są prowadzone po angielsku, nie były dla mnie żadnym problemem, żadnym stresem”. (T08/W04/Warszawa, kariera zmienna, kobieta 28 lat, wykształcenie wyższe (prawo), wielokrotna migracja długookresowa).

Migracja może również sprzyjać konstruowaniu, budowaniu karier zawodowych, które w Polsce miały charakter karier stabilnych. Wówczas kariera zawodowa jest postrzegana przez respondentów jako ciągła sekwencja zdarzeń zawodowych, a migracja stanowiła w niej jeden lub kilka istotnych etapów sprzyjających rozwojowi, wyjściu ze stabilności.

„[Awans] był, w pierwszej [pracy] za granicą. Z normalnego pracownika na operatora maszyny. No, tutaj naprawdę już trzeba było coś umieć”. (Nysa/Td8/Respondent 4, mężczyzna, 30 lat, wykształcenie średnie (mechanik maszyn), pojedyncza migracja długookresowa).

„Szkoła przygotowała mnie dobrze pod względem technicznym do zawodu. Znałem wszystkie przyrządy, urządzenia. Także pod względem językowym byłem dobrze przygotowany do wyjazdu za granicę. Co prawda w liceum byłem kilka razy na kursach językowych, żeby się podszkolić, bo sama szkoła by nie wystarczyła do wyjazdu za granicę, ale jakieś podstawy językowe ze szkoły wyniosłem”. (Warszawa/Td5/Respondent 4, mężczyzna 35 lat, wykształcenie średnie techniczne, wielokrotne migracje długookresowe).

„(...) ja już z zagranicy, z zagranicy jak wróciłem... to nawet mogę powiedzieć, że awansowałem, bo dostałem na stanowisku brygadzysty itd., prowadziłem grupę”. (Nysa/Td7/Respondent 13, mężczyzna 51 lat, wykształcenie zawodowe (ślusarz, spawacz), wielokrotna migracja długookresowa).

„[Praca za granicą] rozwinęła mnie bardzo. Tam dopiero zacząłem się uczyć nowych rzeczy, rozwijałem umiejętności zdobyte w Polsce. Do tego zarobki, znacznie, znacznie większe niż w kraju, nauczyłem się języka. No, nauczyłem się kuchni i przede wszystkim te wyjazdy mnie usamodzielniały. (...) Chyba pierwsza migracja. To był mój taki pierwszy kontakt z pracą za granicą. Ten wyjazd decydował o tym, czy mi się to spodoba i czy jeszcze będę w przyszłości wyjeżdżał, ponieważ był pozytywny, zdecydowałem się na kolejne zarobkowe wyjazdy. (...) w drugiej pracy zostałem bardzo doceniony przez szefa kuchni. (Warszawa/Td5/Respondent 1, mężczyzna, 35 lat, wykształcenie wyższe (niepełne), wielokrotne migracje okresowe).

* * *

Podsumowując analizę jakościową, można stwierdzić, że oddziaływanie migracji na przebieg karier zawodowych jest wielowymiarowe. Analiza pokazała, że w tego typu dociekaniach niezbędne jest uwzględnienie perspektywy subiektywnej samego respondenta, umiejscowionego w kontekście społeczno-gospodarczym. Ustalono, że migracja jest zarówno epizodem, jak i etapem w życiu zawodowym migrantów. Nawet, jeśli kariera zawodowa w Polsce wykazuje stabilność lub zmienność, migracja uwidacznia ich niejednorodne konsekwencje, o które pytali w swojej pracy Lipset i Bendix (1964).

Powyższe ustalenia doprowadzają do nakreślenia schematycznej typologii znaczeń migracji w życiu zawodowym człowieka (rysunek 1.), która odpowiada na podstawowe tytułowe pytanie badawcze tego artykułu.

Rysunek 1.

Znaczenia migracji w życiu zawodowym człowieka



Źródło: opracowanie własne.

Migracja jest epizodem wówczas, kiedy niczego nie zmienia lub nie ma zmieniać w drodze zawodowej człowieka. Migracja ma służyć jedynie jako instrument do realizacji celów finansowych. W takich przypadkach migracja nie jest traktowana jako komponent drogi zawodowej i nie zakłóca stabilności kariery zawodowej w Polsce.

Migracja jest również epizodem, który pogłębia fragmentaryczność i przypadkowość zdarzeń zawodowych. Może również zwiększać dezorientację zawodową zarówno w Polsce, jak i za granicą. Wówczas odbycie migracji jeszcze bardziej wprowadza ścieżkę zawodową w Polsce na zmienne, trudne do przewidzenia tory.

Migracja z początkowej epizodycznej fazy może przechodzić w etap. Musi jednak sprzyjać temu struktura możliwości na rynku pracy. Migracja wówczas służy reorientacji zawodowej, wprowadzeniu ścieżki zawodowej na nowe zawodowe tory. Od tego momentu ścieżka zawodowa będzie zupełnie inaczej niżeli przed migracją.

Migracja jest etapem w życiu zawodowym człowieka wówczas, gdy stanowi komponent, najczęściej przemyślany i zaplanowany, linearniej drogi zawodowej, którą wyznaczają kolejne systematyczne awanse (w oczach badanych).

Jeżeli chodzi o konsekwencje zmienności karier zawodowych, migracja może powodować zarówno rozczłonkowanie, jak i pogłębiającą się fragmentaryczność karier zawodowych (prace poprzednie, obecne i następne są ze sobą niepowiązane), co nie wydaje się stanowić problemu dla osób bez konkretnych kwalifikacji. Jednak dla osób, które zainwestowały w zdobycie kwalifikacji może to stanowić wyzwanie. Migracja może również powodować wprowadzenie dotychczas zmiennej ścieżki zawodowej na tory konkretnego projektu zawodowego, np. osoby, które po migracji zdecydowały się na prowadzenie własnej działalności gospodarczej lub odnalazły swoją drogę zawodową, posiadając „nierynkowe” wykształcenie. I wreszcie migracja może również powodować zmiany w statusie na rynku pracy, np. osoby nieaktywne na polskim rynku pracy aktywizują się na czas migracji.

Jeżeli chodzi o konsekwencje stabilności karier zawodowych, migracja może utrzymywać stabilność, powodując utrzymanie zawodowego *status quo* na polskim rynku pracy, co najczęściej dotyczy migrantów sezonowych, z różnych kategorii zawodowych. Może również sprzyjać budowaniu stabilności kariery zawodowej zarówno na zagranicznym, jak i na polskim rynku pracy, tzn. stanowić etap w drodze zawodowej. Wreszcie migracja może zarówno wyrwać z degradującej stabilności na polskim rynku pracy, jak i w nią wprowadzać, jeżeli struktura możliwości lokalnego rynku pracy nie sprzyja wykorzystaniu kwalifikacji zdobytych za granicą, np. tych związanych z technologią.

PODSUMOWANIE

Międzynarodowe migracje zarobkowe w sposób naturalny wiążą się z karierami zawodowymi, ponieważ stanowią ich nieodłączną część. Ich znaczenie dla mobilności społeczno-zawodowej zależy od samego charakteru migracji. W tekście skoncentrowano się na jednym aspekcie związków między ruchliwością przestrzenną a społeczną, mianowicie na oddziaływaniu migracji czasowej na przebieg karier zawodowych w Polsce. W oparciu o dostępne dane starano się, stosując zróżnicowane techniki analizy, określić charakter związków między tymi dwoma procesami. Okazało się, że tradycyjne ilościowe szczegółowe analizy ruchliwości zawodowej wskazują na istnienie pewnych zależności, ale w małym stopniu określają ich charakter, a w jeszcze mniejszym wyjaśniają ich źródła. Jak się wydaje, wynika to z dwóch podstawowych kwestii.

Po pierwsze, jest to rezultatem zróżnicowanego charakteru współczesnych migracji międzynarodowych Polaków. To zróżnicowanie dotyczy nie tylko długości, kierunku czy rodzaju pracy podejmowanej podczas migracji, ale też celów

stawianych sobie przez migrantów. A właśnie od celów może zależeć rola migracji w przebiegu kariery.

Po drugie, płynny charakter rzeczywistości społecznej wspomniany wielokrotnie w artykule powoduje, że tradycyjne miary awansu zawodowego i społecznego przestają być adekwatne do wyjaśniania wielu zachowań i konieczne staje się zastosowanie technik bardziej miękkich, zniuansowanych, pozwalających uchwycić różnorodność motywów działań i indywidualnych interpretacji rzeczywistości społecznych.

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

BIBLIOGRAFIA

- Arthur M. B. (1994), The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry, „Journal of Organizational Behaviour”, nr 15, s. 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.
- Bauman Z. (2007), *Płynne życie*, Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Carlson G. (1957), The Causal Connection Between Migration and Social Mobility, w: Lipset S. M., Bendix R. (1964), *Ruchliwość społeczna w społeczeństwie przemysłowym*, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe, s. 197, przypis: 6.
- Carr-Hill R. A., Macdonald K. I. (1973), Problems in the Analysis of Life Histories, „The Sociological Review Monograph”, nr 19, s. 57–95.

- Cohen L., Mallon M. (2001), My brilliant career? Using stories as a methodological tool in careers research, „International Studies of Management & Organization”, nr 31 (3), s. 48–68.
- 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., *Polscy pracownicy na rynku Unii Europejskiej*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 115–128.
- Grabowska-Lusińska I. (2012), *Migrantów ścieżki zawodowe bez granic*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- 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”, z. 2, s. 71–103.
- Hall D. (1996), Protean careers of the 21st century, „Academy of Management Executive”, nr 10 (4), s. 8–16.
- Jaźwińska-Motyłska E. (1990), *Ruchliwość społeczna i kariery zawodowe mieszkańców Warszawy*, Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Johnson M. K., Mortimer J. (2002), Career choice and development from sociological perspective, w: D. Brown i in. (red.), *Career choice and development* (4. ed.), San Francisco: Jossey-Bass, s. 37–80.
- Kaczmarczyk P. (red.) (2011), *Mobilność i migracje w dobie transformacji, wyzwania metodologiczne*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar
- Kaczmarczyk P. (red.) (2008), *Współczesne migracje zagraniczne Polaków. Aspekty lokalne i regionalne*, Warszawa: OBM UW.
- Kaczmarczyk P., Łukowski W. (red.) (2004), *Polscy pracownicy na rynku Unii Europejskiej*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- 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.
- Marody M. (2004), Przemiany więzi społecznych i ich konsekwencje dla sfery publicznej, w: Marody M. (red.), *Zmiana czy stagnacja?*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Merton R. K. (1996), *On social structure and science*, Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Piore M. (1979), *Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial Societies*, New York: Cambridge University Press.
- Pohoski M. (1965), *Migracje ze wsi do miast*, Warszawa: PWN.
- Pohoski M. (1979), Proces osiągnięć społeczno-zawodowych w Polsce, w: *Tendencje rozwoju społecznego*, Warszawa: GUS.
- Pohoski M. (1983), Ruchliwość społeczna a nierówności społeczne, „Kultura i Społeczeństwo”, nr 4, s. 134–164.
- Pohoski M. (1984), Kariery szkolne i kariery społeczno-zawodowe a pochodzenie społeczne, „Kultura i Społeczeństwo”, nr 2, s.155–171.
- Pohoski M., Styczeń M. (2000), *Dynamika zatrudnienia i zarobków w okresie transformacji ustrojowej w Polsce*, Warszawa: Instytut Socjologii UW, Zespół Badania Ruchliwości Społecznej.

- 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.
- Wasilewski J. (1981), *Kariery społeczno-zawodowe dyrektorów*, Wrocław-Warszawa-Kraków: Ossolineum.
- Węgleński J. (1992), *Urbanizacja bez modernizacji?*, Warszawa: Instytut Socjologii UW.
- Wieruszewska M. (red.) (2007), *Tu i tam. Migracje z polskich wsi za granicę*, Warszawa: Instytut Rozwoju Wsi i Rolnictwa PAN.

