

**dr Mariusz Dzięglewski**  
Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości  
Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie  
mdzieglewski@wp.pl

## **WPLYW KAPITAŁU SPOŁECZNEGO I KULTUROWEGO NA PRZEBIEG KARIER ZAWODOWYCH MIGRANTÓW POAKCESYJNYCH**

### **Wprowadzenie**

Celem niniejszego artykułu jest omówienie dotychczasowych badań nad przebiegiem karier zawodowych migrantów poakcesyjnych, w których uwzględniono teorie kapitału społecznego i kulturowego oraz przedstawienie własnego modelu badań trajektorii zawodowej migrantów. W prezentowanym modelu przyjęto szeroką perspektywę czasową, która pozwala na analizę wpływu kapitału społecznego i kulturowego nabytego w procesie ruchliwości geograficznej (migracja do- i z- kraju przyjmującego) na ruchliwość społeczno-zawodową (awans, degradacja lub brak zmiany). Przedstawiona perspektywa badawcza pozwala również na określenie czynników, które mogą sprzyjać lub utrudniać, a nawet uniemożliwić, przepływ kapitału społecznego (np. zasobów tkwiących w sieciach transnarodowych kontaktów) i kulturowego (np. kompetencje, umiejętności językowe, kultura pracy) pomiędzy krajem pochodzenia a krajem (lub krajami) pobytu.

### **1. Teorie kapitału społecznego i kulturowego i ich zastosowanie**

Zainteresowanie różnymi aspektami kapitału społecznego sięga lat 70-tych. Pomimo niezwyklej wręcz popularności tej koncepcji w ostatnich latach, pojęcie kapitału społecznego wciąż nie doczekało się precyzyjnej definicji, która mogłaby zostać przyjęta przez większość badaczy. W swojej klasycznej już pracy *The Strength of Weak Ties*, Mark Granovetter<sup>1</sup> omawiając badania przebiegu karier zawodowych menadżerów i wysoko wykwalifikowanych specjalistów technicznych w Bostonie, w ogóle nie posługuje się pojęciem kapitału społecznego. Jego teoria opiera się na koncepcji sieci społecznych relacji, w której wyróżnić można dwa rodzaje więzi: *silne* i *slabe*. *Silne* więzi między jednostkami opierają się na

---

<sup>1</sup>M. S. Granovetter, *The Strength of Weak Ties*, American Journal of Sociology, 1973, Vol. 79, Issue 6, s. 1360-1380

relacjach nacechowanych emocjonalnie, często o charakterze intymnym, związanych z dużym nakładem wspólnie spędzonego czasu oraz przestrzeganiem normy wzajemności. Najlepszym przykładem tego typu więzi są relacje pokrewieństwa (np. ojciec-syn). *Słabe* więzi w koncepcji Granovettera, to relacje instrumentalne opierające się na zależnościach strukturalnych czy systemowych i wynikających z nich styczności (np. więzi koleżeńskie, szkolne, pracownicze). Paradoksalnie, jak wynika z badań przytoczonych przez Granovettera, najistotniejszą rolę w procesie poszukiwania pracy przez przyszłych menedżerów odegrały *słabe* więzi społeczne. *Słabe* więzi w koncepcji Granovettera stanowią pomost łączący odizolowane sieci oparte na *silnych* więziach (np. rodzinnych), są źródłem nowych możliwości, mobilności, decydują o stopniu spistości (ang. *cohesion*) w społeczeństwie.

Od lat 80-tych powstało szereg prac teoretycznych i empirycznych, które stanowią rozwinięcie problematyki sieci społecznych, kapitału społecznego i kulturowego oraz ich wpływu na przebieg kariery zawodowej, osiągnięcia edukacyjne czy różnie definiowany rozwój społeczno-ekonomiczny. Do najczęściej cytowanych należą prace Pierre'a Bourdieu<sup>2</sup>, Jamesa Colemana<sup>3</sup>, Nan Lin'a<sup>4</sup> oraz Roberta Putnama<sup>5</sup>. Definicje kapitału społecznego formułowane przez tych badaczy różnią się zasadniczo ze względu na przedmiot badań empirycznych, w których próbowano tą koncepcję zastosować. Stąd również wynika brak jednomyślności co do wskaźników, za pomocą których możliwy byłby pomiar kapitału społecznego. Różnice te przedstawiono w poniższej tabeli:

**Tabela 1. Główne definicje i wskaźniki pomiaru kapitału społecznego**

<b>Autor teorii</b>	<b>Definicja kapitału społecznego</b>	<b>Formy kapitału społecznego</b>	<b>Zastosowanie koncepcji w badaniach empirycznych</b>	<b>Wybrane wskaźniki kapitału społecznego</b>
Pierre Bourdieu (1986)	Agregat rzeczywistych i potencjalnych zasobów, które są związane z posiadaniem trwałej sieci mniej lub bardziej zinstytucjonalizowanych relacji	1. niezinstytucjonalizowany kapitał społeczny 2. zinstytucjonalizowany kapitał społeczny (np. tytuł szlachecki)	badanie pozycji jednostki w strukturze społecznej (kapitał społeczny= element	1. rozmiar sieci relacji jakie posiada jednostka 2. kapitał (ekonomiczny, symboliczny, kulturowy) będący w posiadaniu tych,

<sup>2</sup> P. Bourdieu, *The forms of capital*, [w:] *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, red. Richardson, Greenwood Press, New York, Westport, London, 1986, s. 117-142.

<sup>3</sup> J. Coleman, *Social Capital in the Creation of Human Capital*, *The American Journal of Sociology*, 1988, Vol. 94; *Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure*, s. 95-120.

<sup>4</sup> N. Lin, *Building a Network Theory of Social Capital*, *Connections*, 1999, nr 22(1), s. 28-51 [online:]: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doc=10.1.1.96.3792&rep=rep1&type=pdf>.

<sup>5</sup> R. Putnam, *Samotna gra w kręgle: upadek i odrodzenie wspólnot lokalnych w Stanach Zjednoczonych*, przeł. Przemysław Sadura i Sebastian Szymański, Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2000

			pozycjonowani a jednostki w strukturze	z którymi jednostka utrzymuje relacje 3. rozmiary „inwestycji” w celu tworzenia i podtrzymywania sieci społecznej (czas, energia) 4. posiadanie tytułu szlacheckiego
James Coleman (1988)	Szczególne zasoby dostępne dla jednostki, tkwiące w strukturze relacji pomiędzy aktorami (dwa aspekty <i>kapitału społecznego</i> : 1. aspekt struktury społecznej; 2. szczególne działania aktora)	1. zobowiązania, oczekiwania, zaufanie 2. kanały informacji (relacje społeczne) 3. normy i efektywne sankcje	Badanie wpływu kapitału społecznego na sukces edukacyjny dzieci	1. status społeczno-ekonomiczny rodziny, w której wychowuje się dziecko 2. rasa, grupa etniczna 3. liczba dzieci w rodzinie 4. częstotliwość dyskusji dzieci z rodzicami na tematy osobiste 5. obecność obydwojga rodziców w gospodarstwie domowym
Nan Lin (1999)	1. Zasoby tkwiące w strukturze społecznej, do których jednostka uzyskuje dostęp poprzez celowe działania 2. Inwestycje jednostki w relacje społeczne, dzięki którym jednostka zyskuje dostęp do zasobów tkwiących w strukturze aby powiększyć oczekiwane korzyści	Ad 1. 1. zasoby tkwiące w strukturze społecznej 2. stopień dostępu jednostki do zasobów 3. wykorzystanie zasobów przez jednostkę w celowych działaniach Ad 2. 1. inwestycja w relacje społeczne 2. wykorzystanie kapitału 3. korzyści z inwestycji	-	1. usytuowanie jednostki w sieci (siła więzi, „gęstość”, rozmiar) 2. zasoby tkwiące w strukturze (bogactwo, prestiż, władza) 3. zasoby w sieci: tkwiące w „ego jednostki”, które są „naturalnie dostępne” 4. zasoby jednostek, z którymi jednostka podtrzymuje relację (pozycja, bogactwo, władza)
Robert Putnam (2000)	Sieci społeczne i normy wzajemności funkcjonujące w ramach sieci	1. pomostowy <i>kapitał społeczny</i> (ang. bridging) – sieci społeczne otwarte na zewnątrz, inkluzyjne, tworzące więzi pomiędzy różnymi grupami i ich członkami 2. spajający <i>kapitał społeczny</i> (ang.	badanie aktywności społecznej w skali makro (społeczeństw o obywatelskie)	1. udział w życiu politycznym 2. działalność społeczna 3. działalność religijna 4. relacje społeczne w miejscu pracy 5. nieformalne więzi towarzyskie 6. stopień altruizmu, woluntaryzmu i

		bonding) – sieci społeczne skierowane „do wewnątrz”, kapitał mający tendencję do odrzucania „innych”, wzmacniający małe grupy		filantropii 7. normy wzajemności, zaufanie 8. działalność w ruchach społecznych 9. działalność grup internetowych
--	--	---	--	--

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy teorii zawartych w pracach Bourdieu, Colemana, Lin’a i Putnama<sup>6</sup>.

W badaniach nad wpływem kapitału społecznego na przebieg karier zawodowych migrantów najczęściej przyjmuje się definicje, które łączą koncepcję Roberta Putnama i Nan Lin’a. kapitał społeczny rozumiany jest jako zasoby zawarte w strukturze społecznej, do których jednostka ma dostęp dzięki sieciom społecznym, w których uczestniczy i normie wzajemności wpisanej w funkcjonowanie tych sieci. Ta zdefiniowany kapitał społeczny można badać za pomocą następujących wskaźników:

1. rozmiar i „gęstość” sieci społecznych, w których migrant uczestniczy,
2. realizowanie normy wzajemności wpisanej w sieci,
3. usytuowanie migranta w sieci,
4. zasoby tkwiące w sieci (władza, status, bogactwo), do których migrant ma dostęp (zasoby osób kontaktowych),
5. zasoby tkwiące w strukturze społecznej, które migrant może wykorzystać dzięki sieci.

Nieco łatwiej niż kapitał społeczny możemy dla naszych celów zdefiniować kapitał kulturowy odwołując się do koncepcji Pierre’a Bourdieu (1986).<sup>7</sup> W teorii Bourdieu kapitał kulturowy to forma indywidualnego kapitału, który da się zaobserwować w trzech formach:

1. w formie „ucieleśnionej” jako długotrwałe predyspozycje ciała i umysłu (wskaźnik: długość okresu edukacji łącznie z nieformalną edukacją w domu rodzinnym),
2. w formie materialnej (wskaźnik: liczba książek, obrazów, dostęp do mediów),
3. w formie zinstytucjonalizowanej (wskaźnik: rodzaj i liczba kwalifikacji, tytułów akademickich poświadczonych dyplomami, certyfikatami itd.)

<sup>6</sup> Adresy bibliograficzne znajdują się w spisie literatury na końcu artykułu, s. 16-17.

<sup>7</sup> P. Bourdieu, *The forms of capital*, op. cit.

Ponieważ emigranci podlegają procesowi akulturacji w krajach przyjmujących powyższą koncepcję Bourdieu należy uzupełnić o jeszcze jedną formę kapitału kulturowego, którą są wartości, normy i wzory zachowań.

Od lat 80-tych, w badaniach ruchów migracyjnych można dostrzec wyraźny zwrot w kierunku badań transnarodowych. Oznacza to, że tradycyjny podział na tych, którzy opuszczają rodzinny kraj (emigranci) i tych, którzy przybywają do kraju przyjmującego (imigranci), wydaje się coraz mniej adekwatny do opisu współczesnych ruchów migracyjnych<sup>8</sup>. Perspektywa transnarodowa pozwala traktować państwo przyjmujące i wysyłające jako jedną, złożoną przestrzeń społeczną. W ramach badań transnarodowych zwraca się uwagę na hybrydyczną naturę tożsamości migrantów oraz fakt transferu kapitału społecznego i kulturowego migrantów ponad granicami państw. Kapitał społeczny i kulturowy podobnie jak kapitał ekonomiczny może być transferowany przez migranta do kraju pochodzenia w formie nowych idei, wzorów zachowania, wartości, kontaktów międzynarodowych. Wiele przykładów takich „społecznych transferów” (ang. *social remittances*) dostarcza praca amerykańskiej antropolog Peggy Levitt<sup>9</sup> badającej migrantów z Dominikany mieszkających w USA. Emigranci z dominikańskich wiosek, żyjący w swoich wspólnotowych enklawach, wspierają swoje rodziny na Dominikanie nie tylko ekonomicznie – uczą swoich rodaków jak aktywnie spędzać czas wolny, dbać o zdrowie fizyczne i seksualne. Przekazują zatem pewne wartości, normy i wzory zachowań nabyte podczas pobytu w USA do swoich rodzinnych wiosek na Dominikanie.

Transfer kapitału społecznego i kulturowego pomiędzy krajem pochodzenia migranta i krajem migracji najczęściej napotyka na szereg barier. Bariery te mogą wiązać się z degradacją społeczno-zawodową, a nawet „podwójną marginalizacją” w przypadku migrantów powrotnych. Zjawisko takie opisuje Krystyna Iglicka<sup>10</sup> w odniesieniu do absolwentów polskich uczelni, którzy wyjechali z kraju po roku 2004 bez doświadczenia zawodowego. W wielu przypadkach pierwsza praca zagranicą (często pierwsza praca w całej karierze zawodowej) była pracą znacznie poniżej zdobytego wykształcenia i kwalifikacji: pracą fizyczna, źle płatną, pozbawioną świadczeń socjalnych. Po kilku latach takiej pracy migranci zmarginalizowani w kraju przyjmującym, w przypadku decyzji o migracji powrotnej

---

<sup>8</sup> N.H. Glick Schiller, L.H. Basch, C.H. Blanc-Szanton, *Transnationalism: A New Analytic Framework for Understanding Migration*, [w:] *Towards a Transnational Perspective on Migration. Race, Class, Ethnicity and Nationalism Reconsidered*, red. N.H. Glick Schiller, L.H. Basch, C. H. Bland-Szanton, New York Academy of Science, New York, 1992, s. 1-24.

<sup>9</sup> P. Levitt, *Transnational Villagers*, In John Stone (Ed.) *Race, and Ethnicity. Comperative and Theoretical Approaches*, Routledge, Blackwell Publishing, 2003

<sup>10</sup> K. Iglicka, *Powroty Polaków po 2004 roku. W pętli pułapki migracji*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa, 2010.

zostają ponownie zmarginalizowani w kraju pochodzenia na skutek „luki w życiorysie zawodowym”, która uniemożliwia im podjęcie pracy zgodnej z wykształceniem. Opisaną przez Iglicką trajektorii zawodowej w żaden sposób nie można uznać za typową czy modelową w przypadku migrantów poakcesyjnych z wyższym wykształceniem.

## **2. Dotychczasowe badania przebiegu karier zawodowych migrantów polskich w Irlandii**

Ze względu na stosunkowo krótki okres pobytu polskich migrantów w Irlandii (zaledwie 6 lat) dotychczas powstało niewiele opracowań dotyczących przebiegu ich karier zawodowych. Do najbardziej dynamicznych projektów badawczych dotyczących migrantów w Irlandii zaliczyć należy w pierwszym rzędzie *Trinity Immigration Initiative* przy uniwersytecie Trinity Collage w Dublinie. W ramach tej inicjatywy zrealizowano dwa badania podejmujące tematykę karier zawodowych migrantów. Są to: *Migrant Careers and Aspiration* (James Wickham) oraz *Parallel Societies/Overlapping Identities* (Peter Mühlau). Obok badaczy z kręgu *Trinity Immigration Initiative* wymienić należy również badania Izabeli Grabowskiej-Lusińskiej<sup>11</sup> oraz badania własne, które przeprowadziłem w roku 2008 w Dublinie na grupie migrantów polskich z wyższym wykształceniem.<sup>12</sup>

Dwa pytania badawcze, jakie postawiono w badaniach prowadzonych w ramach projektu *Trinity Immigration Initiative*<sup>13</sup> to:

1. w jakim stopniu polscy migranci wykorzystują nabyte w kraju pochodzenia umiejętności w Irlandii?

2. czy „dopasowanie” pozycji zawodowej do kwalifikacji i wykształcenia migrantów zwiększa się wraz ze stażem migracyjnym?

Obydwa pytania badawcze dotyczą zatem wpływu nabytego kapitału kulturowego (kwalifikacje) na przebieg kariery zawodowej. W badaniu przyjęto szeroką perspektywę czasową trajektorii zawodowej. Ruchliwość społeczno-zawodową określano w odniesieniu do pozycji zajmowanej przed wyjazdem do Irlandii (T-1), pierwszej pracy w Irlandii (T-0) oraz

---

<sup>11</sup> Obecnie realizowany projekt badawczy: *Kariery i mobilność społeczno-zawodowa migrantów poakcesyjnych*, patrz: <http://www.migracje.uw.edu.pl/projekt/1439/>, (dostęp 7/02/2011).

<sup>12</sup> M. Dzieglewski, *Tradycyjne i ponowoczesne elementy tożsamości polskich emigrantów w Irlandii* [w:] *Odmiany tożsamości*, pod red. Leona Dyczewskiego, Roberta Szweda i Justyny Szulich-Kałuży, Wydawnictwo KUL, Lublin 2010.

<sup>13</sup> P. Mühlau, *Skill-utilisation of Polish migrants in Dublin*, niepublikowany raport z badań zaprezentowany podczas konferencji *After the Party's Over*, 17 września 2010 roku w Dublin Trinity Collage, Irlandia. Prezentacja z wystąpienia dostępna pod adresem <https://www.tcd.ie/immigration/careers/2010symposium.php> (dostęp: 7/02/2011).

pozycji zajmowanej w kolejnych latach (T1, T2, T3), aż do chwili badania. Badaniem objęto 567 respondentów, którymi byli migranci polscy mieszkający i pracujący w Dublinie. Wynik badań ruchliwości zawodowej migrantów w skali 4 lat (1 rok przed wyjazdem+3 lata pobytu w Irlandii) wskazuje na charakterystyczny model przebiegu kariery zawodowej, który graficznie można przedstawić za pomocą litery „U” (ang. U-shape). Oznacza to, iż w stosunku do pracy zawodowej podejmowanej przez migrantów przed wyjazdem w Polsce pierwsza praca w Irlandii wiąże się w przeważającej większości przypadków z degradacją zawodową, a więc pracą nie wymagającą kwalifikacji, niską płacą, o dużej rotacji pracowników (ang. *low-skilled jobs*: bary, kawiarnie, firmy sprzątające). Kolejne lata przynoszą jednak stopniowy awans, który wiąże się z coraz lepszym dopasowaniem kwalifikacji i umiejętności do zajmowanej pozycji zawodowej, a więc wykorzystaniem kapitału kulturowego nabytego w Polsce, jak też w Irlandii (kompetencje językowe, kursy, szkolenia, studia podyplomowe). W rezultacie poziom „dopasowania” kompetencji do wymagań zajmowanej pozycji zawodowej przed wyjazdem z Polski i po trzech latach pobytu w Irlandii wyrównuje się. Na tak spektakularny awans polskich migrantów w Irlandii z całą pewnością największy wpływ miała sytuacja ekonomiczna i luki na irlandzkim rynku pracy przed recesją w roku 2008. Porównanie przebiegu karier zawodowych migrantów, którzy podjęli pierwszą pracę w Irlandii w latach 2000-2005 z tymi, którzy podjęli pierwszą pracę w latach 2006-2007 wykazuje zasadnicze różnice. Awans społeczno-zawodowy, aczkolwiek ciągle obserwowalny cechuje się inną dynamiką – przebiega znacznie wolniej, rozkłada się więc na dłuższy okres czasu.

W badaniu wskazano też inne czynniki, które warunkują przebieg kariery zawodowej migrantów. Są to takie czynniki, jak: płeć, sieć kontaktów społecznych w Irlandii, uznawalność polskich kwalifikacji, poziom znajomości języka angielskiego oraz szkolenia i kursy odbyte w Irlandii. Wymienione czynniki można potraktować jako wskaźniki kapitału społecznego i kulturowego. Pozwalają one również zdiagnozować bariery, które utrudniają wykorzystanie nabytych w Polsce i Irlandii zasobów w rozwoju kariery zawodowej.

Wnioski z badań przeprowadzonych w ramach projektu *Trinity Immigration Initiative* znajdują swoje potwierdzenie w jakościowych badaniach własnych, które zostały przeprowadzone w 2008 roku na 25-cio osobowej grupie migrantów polskich z wyższym wykształceniem mieszkających w Dublinie.<sup>14</sup> W badaniu wykorzystano technikę wywiadu pogłębionego. W kluczu problemowym uwzględniono szeroką perspektywę czasową w celu

---

<sup>14</sup> M. Dzięglewski, *Tradycyjne i ponowoczesne elementy tożsamości...*, op. cit.

zbadań przebiegu kariery zawodowej w kraju i zagranicą. Większość badanych respondentów wyjechała do Irlandii bezpośrednio po studiach bez lub z niewielkim doświadczeniem zawodowym. Ci, którzy pracowali w Polsce, pracowali na stanowisku zgodnym z ich kwalifikacjami i wykształceniem. Wszystkich respondentów jednak cechuje wysoki poziom kapitału kulturowego, który zgodnie z typologią Bourdieu, możemy nazwać „kapitałem zinstytucjonalizowanym”, a którego wskaźnikiem jest posiadanie dyplomu ukończenia studiów wyższych (licencjat lub magisterium). Respondentów cechowały też wysokie – w ich opinii – umiejętności językowe. Dostatecznie nisko natomiast ocenić należy znajomość przez respondentów wartości, norm i wzorów zachowań w społeczeństwie irlandzkim. Zdecydowana większość respondentów posiadała zasoby społeczne w postaci sieci znajomych, przyjaciół, członków rodziny przebywających w Irlandii. Trudno przecenić rolę kapitału społecznego (rozumianego jako sieci kontaktów) w przebiegu karier zawodowych migrantów. Niemal wszyscy migranci korzystali podczas poszukiwania pierwszej pracy w Irlandii z pomocy sieci znajomych, przyjaciół i rodziny. To właśnie znajomi i przyjaciele umożliwili respondentom „dobry start” w nowym kraju poprzez udostępnienie bezpłatnego zakwaterowania, dostęp do Internetu, cenne wskazówki. Poszukując pracy respondenci stosowali dwie różne strategie: pierwsza (nieliczni respondenci) polegała na poszukiwaniu pracy zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami i wykształceniem, druga polegała na poszukiwaniu jakiegokolwiek pracy umożliwiającej samodzielne utrzymanie się.

Pierwsza praca jaką podjęli respondenci w większości przypadków była pracą najniżej opłacaną, znacznie poniżej wykształcenia i kwalifikacji migrantów. Młodzi ludzie pracowali jako kelnerzy, sprzedawcy, pomocnicy w kuchni, sprzątaczkę. Podejmowano też pracę w żłobku, przedszkolu, call-centre, piekarni, fabryce czy hurtowni. Były to zajęcia, które nie wymagały szczególnych kwalifikacji, nisko opłacana i związane z dużą rotacją pracowników. Respondenci dotkliwie odczuwali fakt degradacji społeczno-zawodowej w początkowym okresie pobytu w Irlandii. Charakterystyczną tendencją wśród badanych migrantów był bardzo szybki, spektakularny awans społeczno-zawodowy, który opisano w sprawozdaniu z badań przeprowadzonych w ramach *Trinity Immigration Initiative* jako kariera typu „U-shape”. Niemal wszystkie osoby w badanej grupie w przeciągu 2 lat zmieniły miejsce pracy, w niektórych przypadkach kilkakrotnie, często podnosząc swoje kwalifikacje. W chwili badania była to praca stała obejmująca świadczenia socjalne. Aż w 9 przypadkach na 25 była to praca związana z wykształceniem, zawodem i zainteresowaniami. Najlicniejsza grupa respondentów (10) podjęła zatrudnienie w sektorze administracyjno-biurowym lub



finansowym jako: księgowy, asystent szefa hurtowni, recepcjonistka w college'u, pracownik dziekanatu szkoły wyższej, pracownik administracyjny w firmie budowlanej, szkoleniowej czy w firmie zarządzającej funduszami emerytalnymi. Niektórzy respondenci podjęli pracę na stanowisku kierowniczym, związanym z zarządzaniem pracownikami niższego szczebla, są to takie pozycje jak: supervisor, asystent menadżera, menadżer, zastępca dyrektora biura projektowego. Pozostali respondenci to pracownicy agencji reklamowej, doradca w irlandzkich związkach zawodowych, dziennikarze w polonijnej prasie i telewizji, jeden respondent pracuje jako artysta-grafik.

Badana grupa ze względu na specyficzne cechy społeczno-demograficzne (wyższe wykształcenie, wiek 22-35 lat) w żaden sposób nie może być traktowana jako „typowa” czy reprezentatywna dla całej populacji migrantów polskich w Irlandii. Niemniej jednak przebieg kariery zawodowej potwierdza ogólną tendencję przedstawioną w sprawozdaniu z badań przeprowadzonych w ramach *Trinity Immigration Initiative*, które objęły bardziej zróżnicowaną i dużą grupę badawczą. Czynniki, które w znacznej mierze wpłynęły na trajektorię zawodową migrantów to przede wszystkim zasoby społeczne i kulturowe nabyte przed wyjazdem z kraju (sieć znajomości) oraz te, które migranci nabyli podczas pobytu w Irlandii (np. płynna znajomość języka angielskiego). Nie można również zapomnieć o niezwykle dynamicznym, otwartym irlandzkim rynku pracy przed recesją, który cechował się dużymi niedoborami kadry zawodowej w sektorze usług (taniej siły roboczej) jak też i w wysoko wyspecjalizowanych zawodach.

Bardzo ważną tendencją wśród badanych respondentów jest pomnażanie kapitału kulturowego podczas pobytu w Irlandii. Główne formy nabytego kapitału kulturowego to:

- kompetencje językowe (płynna znajomość „irlandzkiej wersji” języka angielskiego),
- kursy i szkolenia zawodowe,
- studia podyplomowe,
- znajomość norm i wzorów zachowania typowych w społeczeństwie irlandzkim (kultura pracy, relacje międzyludzkie).

Kolejną cechą, która odgrywa istotną rolę w przebiegu kariery zawodowej jest pomnażanie kapitału społecznego w postaci sieci powiązań międzyludzkich. Co ciekawe, badani migranci nawiązują szereg nowych relacji społecznych ale raczej w kręgu własnej grupy etnicznej lub emigrantów z innych krajów, niż w środowisku Irlandczyków. Na przebieg karier zawodowych znaczny wpływ ma zatem rozwinięta sieć kontaktów we własnej grupie narodowej.

Istotny wpływ na kariery zawodowe polskich migrantów ma bez wątpienia recesja, której silne oznaki Irlandczycy odczuwają od roku 2008. Odnosząc się do sytuacji migrantów w czasie recesji media – zarówno polskie, jak i zagraniczne – zareagowały niezwykle dynamicznie. W prasie i telewizji pojawiły się informacje o masowych powrotach migrantów polskich z Irlandii i Wielkiej Brytanii. Tymczasem jak wskazują wyniki badań zarówno naukowców polskich (Iglicka: 2010) jak też brytyjskich (Eade J., Drinkwater S., Garapich M.: 2007) i irlandzkich (Krigs T., Bobek A., Salomońska J., Wickham J.:2009)<sup>15</sup> powrotne ruchy migracyjne objęły raczej niewielki odsetek polskich migrantów. Badacze z kręgu *Trinity Immigration Initiative* wskazują na trzy czynniki, które pomimo zapaści ekonomicznej nie wywołały masowego odpływu Polaków z Irlandii:

1. jak wskazują statystyki – zdecydowana większość migrantów (76%) z nowych państw członkowskich Unii Europejskiej (2004) utrzymała się na rynku pracy<sup>16</sup>,
2. w przypadku bezrobocia migranci otrzymują zasiłki, które pozwalają im na przetrwanie trudnego okresu bez pracy w Irlandii,
3. decyzja dotycząca powrotu, pozostania w Irlandii lub wyjazdu do innego kraju nie jest podejmowana tylko w odniesieniu do czynników ekonomicznych. Znaczny wpływ na te decyzje mają sieci społeczne – relacje zawiązane w Irlandii.<sup>17</sup> Wywiady z migrantami w Irlandii prowadzone przez badaczy z *Trinity Immigration Initiative* co 4 miesiące od wiosny 2008 roku wskazują, iż dla wielu migrantów głównym ośrodkiem życia towarzyskiego, rodzinnego i zawodowego z czasem staje się Irlandia. Ponadto respondenci pozytywnie oceniają niektóre elementy stylu życia, kultury pracy w Irlandii, które z czasem składają się na ich nabyty kapitał kulturowy.

### **3. Transfer kapitału społecznego i kulturowego. Migranci powrotni**

Pomimo znacznie mniejszej niż spekulowano skali poakcesyjnych migracji powrotnych zrealizowano w Polsce kilka istotnych badań tego zjawiska. Do najważniejszych z nich zaliczyć należy badania Krystyny Iglickiej<sup>18</sup>, badaczy z Ośrodka Badań nad Migracjami UW (Izabela Grabowska-Lusińska, Agnieszka Fihel, Marta Anecka, Joanna Nestorowicz,

---

<sup>15</sup> Patrz: K. Iglicka, *Powroty Polaków...* op. cit.; Eade J., Drinkwater S., Garapich M., *Class and Ethnicity – Polish Migrants in London*, CRONEM. Guildford: University of Surrey, 2007; Krings T., Bobek A., Salomońska J., Wickham J., *Migration and Recession: Polish Migrants in Post-Celtic Tiger Ireland*, Sociological Research Online, 2009, 14(2)9, [online:] <http://www.socresonline.org.uk/14/2/9.html>, (dostęp: 7/02/2011).

<sup>16</sup> *Quarterly National Household Survey: Quarter 4*, 2008, [online:] [http://www.cso.ie/releasespublications/documents/labour\\_market/current/qnhs.pdf](http://www.cso.ie/releasespublications/documents/labour_market/current/qnhs.pdf), (dostęp: 7/02/2011)

<sup>17</sup> Patrz: T. Krings, A. Bobek, J. Salomońska, J. Wickham, *Migration and Recession...*, op. cit.

<sup>18</sup> K. Iglicka, *Powroty Polaków...*, op. cit.

Magdalena Lesińska, Ewa Matejko, Maciej Szczepański<sup>19</sup> oraz badania zrealizowane przez badaczy z Centrum Doradztwa Strategicznego (Dagmara Bieńkowska, Cezary Ułasiński, Justyna Szymańska)<sup>20</sup> w województwie małopolskim. W dotychczasowych badaniach próbowano zdefiniować kategorię „migranta powrotnego”, oszacować skalę migracji powrotnych, wskazać cechy demograficzno-społeczne migrantów oraz poddać analizie proces reintegracji poakcesyjnych migrantów powrotnych na polskim rynku pracy. Stosunkowo dużo miejsca w badaniach migracji powrotnych poświęcono barierom (systemowym, strukturalnym, psychologicznym) na drodze ponownej integracji w rodzimym kraju<sup>21</sup> oraz analizie polityki państwa wobec migracji powrotnych w kontekście porównawczym.<sup>22</sup> W dotychczasowych pracach badawczych sformułowano też szereg rekomendacji dotyczących metody monitoringu migracji powrotnych<sup>23</sup> działań informacyjnych, wspierających powrót migrantów na polski rynek pracy oraz wsparcia psychologicznego.<sup>24</sup>

U podstaw dotychczasowych badań nad migracjami powrotnymi tkwi zasadnicze pytanie: w jaki sposób wykorzystać/ jak nie zmarnować różnych form kapitału (ekonomicznego, społecznego, kulturowego) migrantów powrotnych? Podstawową trudnością przy próbie odpowiedzi na tak postawione pytanie jest charakterystyczna dla dużej liczby migrantów poakcesyjnych postawa „intencjonalnej nieprzewidywalności”, która polega na świadomym niepodejmowaniu wiążących długoterminowych decyzji dotyczących pozostania w kraju. Stąd propozycja Ewy Matejko<sup>25</sup> aby migrantów powrotnych podzielić ze względu na intencjonalny model strategii powrotnej. Matejko wyróżnia dwa modele powrotów:

1. powrót intencjonalnie zakończony – decyzja o długotrwałym pozostaniu w kraju,
2. powrót intencjonalnie nieprzewidywalny.<sup>26</sup>

Z punktu widzenia „wykorzystania” kapitałów migrantów w kraju największe znaczenie mają powroty intencjonalnie zakończone.

Drugą trudnością przy próbie odpowiedzi na pytanie jak wykorzystać kapitały migrantów powrotnych w kraju jest właściwy pomiar tych kapitałów. O ile oszacowanie

---

<sup>19</sup> *Poakcesyjne powroty Polaków*, red. I. Grabowska-Lusińska, CMR Working Papers, nr 43/(101), Warszawa 2010; *Polityka państwa wobec migracji powrotnych własnych obywateli. Teoria i praktyka*, red. M. Lesińska, CMR Working Papers, Nr 44/(102), Warszawa 2010.

<sup>20</sup> *Kierunek Małopolska. Charakterystyka powracających i rekomendacje jak nie zmarnować ich kapitału*, red. D. Bieńkowska, C. Ułasiński, J. Szymańska, Centrum Doradztwa Strategicznego, Kraków 2010.

<sup>21</sup> *Ibidem*.

<sup>22</sup> *Polityka państwa wobec migracji powrotnych...*, op. cit.

<sup>23</sup> *Poakcesyjne powroty Polaków...*, op. cit.

<sup>24</sup> *Kierunek Małopolska...*, op. cit.

<sup>25</sup> E. Matejko, *Reintegracja poakcesyjnych migrantów powrotnych na polskim rynku pracy – wyniki analizy jakościowej* [w:] *Poakcesyjne powroty Polaków...*, op. cit, s. 34-47.

<sup>26</sup> *Ibidem*, s. 44.

nabytego zagranicą kapitału ekonomicznego i jego wykorzystanie w kraju nie nastrocza zbyt wiele trudności badawczych, o tyle pomiar zasobów społecznych (np. sieci transnarodowych kontaktów) czy kulturowych (np. nowe kompetencje, kwalifikacje, kultura pracy) oraz sposób ich wykorzystania w kraju wymykają się precyzyjnym analizom. Autorzy raportu *Kierunek Małopolska...* cytując wypowiedzi respondentów wskazują również na fakt, iż pobyt zagranicą nie musi wiązać się z pomnażaniem kapitału kulturowego czy społecznego<sup>27</sup>. W niektórych przypadkach można mówić o utracie tych form kapitału (porwane więzi rodzinne, towarzyskie, utrata kompetencji zawodowych na skutek wieloletniej pracy poniżej kwalifikacji). W typologii migrantów powrotnych zaproponowanej przez autorów raportu obok takich kategorii jak: „turyści”, „specjaliści”, „inwestorzy” jest też kategoria „aktorzy zmiany”, która dotyczy migrantów najbardziej zasobnych w nabyte kapitały. Aktorzy zmiany to osoby młode z wyższym wykształceniem, które wyjechały za granicę z zamiarem zdobycia nowych umiejętności, doświadczenia zawodowego oraz zdobycia środków finansowych na określony cel.<sup>28</sup> W teoriach migracyjnych ten typ migrantów powrotnych opisywany jest w kategoriach agenta kultury ekonomicznej krajów wysokorozwiniętych, który wnosi do rodzimej kultury nowy system wartości, wzorce poznawcze, wzorce postępowania.<sup>29</sup> Sam fakt posiadania cennych zasobów przez migrantów powrotnych nie decyduje jednak o tym, czy migrant faktycznie po powrocie do rodzimego kraju staje się aktorem zmiany. Zdolności migrantów powrotnych do wprowadzania innowacji i odrywania roli agenta zmiany uwarunkowane są czynnikami strukturalnymi kraju rodzimego: relacjami władzy, tradycją, wartościami.<sup>30</sup>

#### **4. Model badań trajektorii zawodowej migrantów poakcesyjnych**

Jakkolwiek omówione powyżej wyniki badań w znacznym stopniu uzupełniają lukę w naszej wiedzy na temat migracji poakcesyjnej oraz powrotnej, przyjęta w niniejszej pracy perspektywa wyznacza nieco szersze podejście badawcze. Analizując wpływ kapitału społecznego i kulturowego na trajektorie zawodowe badaniem należy objąć trzy kategorie migrantów poakcesyjnych:

---

<sup>27</sup> *Kierunek Małopolska...*, op. cit., s. 61

<sup>28</sup> *Ibidem*, s. 49

<sup>29</sup> F. Cerase, *Nostalgia or disenchantment: Considerations on return migration*, [w:] *The Italian experience in the United States*, red. S.M. Tomasi, M.H. Engel, Center for Migration Studies, New York, 1974

<sup>30</sup> J. P. Cessario, *Theorising Return Migration: The Conceptual Approach to Return Migrants Revisited*, *International Journal on Multicultural Societies*, 2004, nr 6 (2), s. 254-279.

1. migrantów przebywających w kraju emigracji (pobyt intencjonalnie zamknięty/intencjonalna nieprzewidywalność);
2. migrantów powrotnych w Polsce (pobyt intencjonalnie zamknięty/intencjonalna nieprzewidywalność);
3. migrantów przebywających w krajach trzecich po okresie pobytu w pierwszym kraju migracji lub okresie pobytu w Polsce i ponownej migracji (pobyt intencjonalnie zamknięty/intencjonalna nieprzewidywalność).

Takie ujęcie pozwoli na zbadanie szerokiego spektrum trajektorii zawodowych, na które wpływ ma przestrzenne przemieszczanie się migrantów. Ponadto badanie trajektorii zawodowej winno uwzględnić szerokie spektrum czasowe, w którym istotne są wszelkie zmiany w ruchliwości społeczno-zawodowej w kraju rodzimym, pierwszym kraju emigracji i kolejnych krajach. Oznacza to, że kariera zawodowa traktowana jest w badaniu jako pewne *continuum*, w którym następują przejścia na dwóch płaszczyznach. Pierwszą płaszczyzną jest zmiana pozycji na drabinie hierarchii społeczno-zawodowej. Drugą płaszczyzną badań jest ruchliwość geograficzna. Celem badania winno być ustalenie:

1. jakie zasoby społeczne i kulturowe nabywają/tracą migranci w różnych przestrzeniach społeczno-kulturowych?
2. w jaki sposób migranci wykorzystują nabyte kapitały?
3. jakie bariery utrudniają/uniemożliwiają wykorzystanie nabytych kapitałów?

Szerokie spektrum czasowe w badaniach trajektorii zawodowej migrantów powinno uwzględnić następujące etapy mające wpływ na przebieg kariery zawodowej, w których należy oszacować zasoby kapitału społecznego i kulturowego:

1. doświadczenia domu rodzinnego (kapitał nabyty w rodzinie: edukacja nieformalna, sieć kontaktów rodzinnych, w grupach rówieśniczych);
2. okres edukacji formalnej (kapitały nabyte w szkole, na studiach);
3. doświadczenia zawodowe w kraju pochodzenia:
  - a. pierwsza praca,
  - b. druga praca,
  - c. kolejne prace;
4. Doświadczenia zawodowe w pierwszym kraju migracji:
  - a. pierwsza praca,
  - b. druga praca,
  - c. kolejne prace;

w przypadku migracji powrotnej:

5. doświadczenia zawodowe w kraju rodzimym po powrocie z emigracji

- a. pierwsza praca,
- b. druga praca,
- c. kolejne prace...

*w przypadku kolejnej migracji z kraju pochodzenia (powrót do kraju pierwszej migracji lub wyjazd do innego kraju)*

6. doświadczenia zawodowe w kraju ponownej migracji:

- a. pierwsza praca,
- b. druga praca,
- c. kolejne prace.

Tak skonstruowany projekt badań pozwoli na uzyskanie pełnej odpowiedzi na pytanie o wpływ kapitału społecznego i kulturowego nabytego zarówno w kraju rodzimym jak też w kraju (krajach) emigracji na przebieg kariery zawodowej. Ponadto taka perspektywa badawcza pozwala na sformułowanie ogólniejszych wniosków na temat czynników warunkujących przepływ kapitału społecznego i kulturowego pomiędzy krajem pochodzenia migranta i krajem emigracji.

## **Podsumowanie**

Zaprezentowane w powyższym artykule teorie kapitału społecznego i kulturowego oraz ich zastosowanie do badań nad migracjami poakcesyjnymi miały na celu ukazanie wpływu jaki wywierają ruchy migracyjnych na przebieg indywidualnych karier zawodowych. Badając ruchliwość społeczno-zawodową zwracano przede wszystkim uwagę na zestawienie pozycji zawodowych zajmowanych przez migranta w kraju i zagranicą lub w różnych momentach pobytu zagranicą. Tymczasem zaprezentowana w końcowej części perspektywa badawcza pozwala na całościową analizę przebiegu kariery zawodowej w całej jej złożoności, jako pewnego *continuum*. Dzięki pomiarom zasobów społecznych i kulturowych w poszczególnych „momentach czasowych” oraz analizie czynników mających decydujący wpływ na możliwości transferu kapitałów ponad granicami państw, możliwe będzie wskazanie bardziej ogólnych prawidłowości rządzących przepływami tych kapitałów.

## **Bibliografia**

- [1] Bourdieu P., *The forms of capital*, In Richardson (Ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Greenwood Press, New York, Westport, London, 1986, s. 117-142.
- [2] Cerase F., *Nostalgia or disenchantment: Considerations on return migration*, [w:] *The Italian experience in the United States*, red. S.M. Tomasi, M.H. Engel, Center for Migration Studies, New York, 1974.
- [3] Cessario J.P., *Theorising Return Migration: The Conceptual Approach to Return Migrants Revisited*, *International Journal on Multicultural Societies*, 2004, nr 6 (2), s. 254-279.
- [4] Coleman J., *Social Capital in the Creation of Human Capital*, *The American Journal of Sociology*, 1988, Vol. 94; *Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure*, s. 95-120.
- [5] Dzięglewski M., *Tradycyjne i ponowoczesne elementy tożsamości polskich emigrantów w Irlandii* [w:] *Odmiany tożsamości*, pod red. Leona Dyczewskiego, Roberta Szweda i Justyny Szulich-Kałuży, Wydawnictwo KUL, Lublin 2010.
- [6] Eade J., Drinkwater S., Garapich M., *Class and Ethnicity – Polish Migrants in London*, CRONEM. Guildford: University of Surrey, 2007.
- [7] Glick Schiller N.H., Basch L.H., Blanc-Szanton C.H., *Transnationalism: A New Analytic Framework for Understanding Migration*, [w:] *Towards a Transnational Perspective on Migration. Race, Class, Ethnicity and Nationalism Reconsidered*, red. N.H. Glick Schiller, L.H. Basch, C. H. Bland-Szanton, New York Academy of Science, New York, 1992, s. 1-24.
- [8] Granovetter M.S., *The Strength of Weak Ties*, *American Journal of Sociology*, 1973, Vol. 79, Issue 6, s. 1360-1380.
- [9] Iglicka K., *Powroty Polaków po 2004 roku. W pętli pułapki migracji*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa, 2010.
- [10] *Kierunek Małopolska. Charakterystyka powracających i rekomendacje jak nie zmarnować ich kapitału*, red. D. Bieńskowska, C. Ułasiński, J. Szymańska, Centrum Doradztwa Strategicznego, Kraków 2010.
- [11] Krings T., Bobek A., Salomońska J., Wickham J., *Migration and Recession: Polish Migrants in Post-Celtic Tiger Ireland*, *Sociological Research Online*, 2009, 14(2)9, [online:] <http://www.socresonline.org.uk/14/2/9.html> (dostęp: 7/02/2011).
- [12] Levitt P., *Transnational Villagers*, [w:] *Race, and Ethnicity. Comparative and Theoretical Approaches*, red. John Stone, Routledge, Blackwell Publishing, 2003
- [13] Lin N., *Building a Network Theory of Social Capital*, *Connections*, 1999, nr 22(1), s. 28-51 [online:] <http://citesecrix.ist.psu.edu/viewdoc/download?doc=10.1.1.96.3792&rep=rep1&type-pdf>, (dostęp: 7/02/2011).
- [14] Mühlau P., *Skill-utilisation of Polish migrants in Dublin*, niepublikowany raport z badań zaprezentowany podczas konferencji *After the Party's Over*, 17 września 2010 roku w Dublin Trinity Collage, Irlandia. Prezentacja z wystąpienia dostępna pod adresem <https://www.tcd.ie/immigration/careers/2010symposium.php> (dostęp: 7/02/2011).
- [15] *Poakcesyjne powroty Polaków*, red. I. Grabowska-Lusińska, CMR Working Papers, nr 43/(101), Warszawa 2010.
- [16] *Polityka państwa wobec migracji powrotnych własnych obywateli. Teoria i praktyka*, red. M. Lesińska, CMR Working Papers, Nr 44/(102), Warszawa 2010.
- [17] Putnam R., *Samotna gra w kręgle: upadek i odrodzenie wspólnot lokalnych w Stanach Zjednoczonych*, przeł. Przemysław Sadura i Sebastian Szymański, Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2000.

[18] *Quarterly National Household Survey: Quarter 4, 2008*, [online:]  
<[http://www.cso.ie/releasespublications/documents/labour\\_market/current/qnhs.pdf](http://www.cso.ie/releasespublications/documents/labour_market/current/qnhs.pdf)> ,  
(dostęp: 7/02/2011).

### ***Streszczenie***

Celem niniejszego artykułu jest omówienie dotychczasowych badań przebiegu karier zawodowych migrantów poakcesyjnych, w których uwzględniono elementy teorii kapitału społecznego i kulturowego oraz przedstawienie własnego modelu badań trajektorii zawodowej migrantów. W pierwszej części artykułu omówiono różnice w definiowaniu kapitału społecznego i kulturowego w odniesieniu do teorii Pierre'a Bourdieu (1986), Jamesa Colemana (1988), Nan Lin'a (1999) oraz Roberta Putnama (2000) oraz podano przykłady zastosowania tych teorii w studiach migracyjnych. W drugiej części artykułu omówiono wyniki dotychczasowych badań wpływu kapitału społecznego i kulturowego na przebieg karier zawodowych migrantów polskich w Irlandii. W części trzeciej omówiono wyniki badań dotyczących wykorzystania nabytych przez migrantów kapitałów w kraju pochodzenia. Część czwarta zawiera omówienie własnego modelu badań nad wpływem kapitału społecznego i kulturowego na trajektorie zawodowe migrantów poakcesyjnych. W prezentowanym modelu przyjęto szeroką perspektywę czasową, która pozwala na analizę wpływu kapitału społecznego i kulturowego nabytego w wyniku ruchliwości geograficznej (migracje do i z kraju przyjmującego) na ruchliwość społeczno-zawodową (awans, degradacja, brak zmian). Przedstawiona perspektywa badawcza pozwala również na określenie czynników, które mogą sprzyjać lub utrudniać (uniemożliwiać) przepływ kapitału społecznego (np. zasoby tkwiące w sieciach transnarodowych kontaktów) i kulturowego (np. kompetencje językowe, kultura pracy) pomiędzy krajem pochodzenia a krajem emigracji.