

IZABELA GRABOWSKA-LUSIŃSKA, EWA JAŻWIŃSKA-MOTYLSKA
Ośrodek Badań nad Migracjami UW

ZNACZENIE MIGRACJI W ŻYCIU ZAWODOWYM KOBIET I MĘŻCZYZN

Na płec migrantów w badaniach migracji międzynarodowych zaczęto zwracać uwagę od niedawna. Dopiero od 1970 roku, czyli od czasu migracji gastarbeiterskich, systematycznie uwzględnia się kobiety w analizach migracyjnych, jednak głównie z perspektywy żon migrujących mężczyzn czy rodzin migranckich (Kindler, Napierała 2010). Przez wiele lat właściwie odmawiano kobietom roli indywidualnych, niezależnych aktorów migracyjnych (Morokvasic 1983). Pozycję odrębną od mężczyzn zyskały dopiero wówczas, gdy zaczęły podejmować własną aktywność ekonomiczną na zagranicznych rynkach pracy (Kindler, Napierała 2010). Dotychczasowe analizy dotyczące migracji kobiet w dużej mierze przyjmowały perspektywy specyficznym przypisywane kulturowo kobietom: świata pomiędzy domem a pracą (Smagacz-Poziemska 2008) i zmagania z życiem codziennym (Slany 2008), transnarodowego ujęcia macierzyństwa (Urbańska 2008), zagęszczenia kobiet migrantek w sektorach prac domowych (Kindler 2012), migracji matrymonialnych, handlu kobietami (Krzaklewska, Ratecka 2008), migracji z dziećmi (White 2011).

Zamierzamy tu podjąć próbę wypełnienia tej luki, zwłaszcza w polskich studiach migracyjnych, i spojrzeć na kobiety jako indywidualnych, niezależnych aktorów migracyjnych, którzy podejmują własną aktywność zawodową zagranicą. I mogą ją inaczej aniżeli mężczyźni wykorzystywać w przebiegu drogi zawodowej.

MIGRANTKI I MIGRANCI WOBEC „STRUKTURY MOŻLIWOŚCI”

Migracje międzynarodowe od zawsze stanowiły rozszerzenie pola możliwości życiowych, zarówno tych ściśle ekonomicznych, materialnych, jak i — rzadziej — tych niematerialnych, powiązanych z rozwojem zawodowym, osobistym itd. Te drugie były zazwyczaj mniej uświadomione i planowane. Wprowadzona do socjologii przez Roberta K. Mertona (1938, 1996) koncepcja struktury możliwości (*opportunity structure*) może być ramą teoretyczną pozwalającą na analizę wzajemnego oddziaływania między strukturalnym kontekstem a indywidualnymi działaniami (Grabowska-Lusińska 2012). Oddziaływanie to można opisać następująco: (1) zmieniające się możliwości i sposobności składają się na obiektywne uwarunkowania działających jednostek-aktorów (*agents*); (2) aktorzy ci mają możliwość dostępu albo ograniczony dostęp do różnych typów możliwości związanych z ich pozycją w strukturze społecznej; (3) możliwości te określają owe jednostki ze względu na takie zmienne, jak: klasa, płeć, rasa, etniczność, wiek, religia (Merton 1996, s. 154). Taka rama teoretyczna, jak zauważa Merton, pozwala ująć indywidualne zróżnicowanie pod kątem społecznym wyborów, zarówno uświadomionych, intencjonalnych, jak i tych nieuświadomionych, nieintencjonalnych. Wprowadzona przez Mertona koncepcja „zróżnicowanego dostępu do możliwości” odpowiada dość mało sprecyzowanej Weberowskiej koncepcji „szans życiowych”, która pomaga zasadniczo w rozumieniu „zróżnicowanego dostępu do sposobności wśród tych, którzy są rozmaicie ulokowani w strukturze społecznej” (Merton 1996, s. 157). Koncepcja struktury możliwości może być zatem zastosowana do wyjaśnienia „każdego rodzaju społecznie uwarunkowanego wyboru”, w społecznym procesie zakumulowanych korzyści i niekorzyści.

Struktura możliwości ma podwójne znaczenie. Z jednej strony chodzi o prawdopodobieństwo określonych zdarzeń, na przykład emigracja jest w dużej mierze spowodowana wiarą, że za granicą jednostka ma większe możliwości rozwoju, podniesienia jakości życia, ogólnie — ma więcej szans życiowych. Z drugiej jednak strony możliwości odnoszą się także do pomyślnego skrzyżowania uwarunkowań, dlatego są trudne do zaplanowania i przewidzenia (Iellatchitch, Mayrhofer, Strunk 2004). Niemniej jednak spłot pewnych cech, zarówno strukturalnych, jak i jednostkowych może powodować, że struktura możliwości będzie bardziej korzystna dla jednych, a mniej korzystna dla drugich.

Obok strukturalnych uwarunkowań, takich jak kontekst globalizacyjny, pierwotny i wtórny segment rynku pracy, formy zatrudnienia, w literaturze przedmiotu dotyczącego powiązań między strukturą możliwości a karierą zawodową, wiele uwagi poświęca się cechom indywidualnym, takim jak klasa i pochodzenie społeczne, socjalizacja, jednostkowa historia zawodowa (sekwencja zajmowanych pozycji), wiek, płeć, pochodzenie etniczne, wykształcenie (Iellatchitch i in. 2004). Dalej uwzględnione zostaną takie cechy, jak:

wiek, wykształcenie, charakter miejsca pochodzenia, a przede wszystkim płeć, która jest kluczową zmienną przedstawionej analizy.

W studiach migracyjnych koncepcja struktury możliwości była stosowana do badania związków między migracjami a przestępczością (Engbersen, van der Leun, de Boom 2007) oraz w badaniach dotyczących karier zawodowych migrantów (Grabowska-Lusińska 2012), ale bez rozróżnienia na płeć migrantów. W ostatnim okresie migracjom kobiet poświęcono w Polsce sporą literaturę (np. Slany 2008; Kindler, Napierała 2010). Na ogół jednak analizy koncentrowały się na badaniu „kobięcych” segmentów rynku pracy czy na rodzinnych aspektach migracji, a nie na znaczeniu migracji w przebiegu kobiecych karier zawodowych, na przykład w zestawieniu z męskimi karierami zawodowymi.

Warto w tym miejscu sięgnąć do źródeł dotyczących pozamigracyjnych karier zawodowych. W badaniach nad karierami zawodowymi i strukturą możliwości w kontekście organizacyjnym (Iellatchitch, Mayrhofer, Strunk 2004) ustalono, że kobiety i mężczyźni inaczej reagują na zaistniałe, porównywalne możliwości, co powoduje różne skutki (*gender specific effects*). W kontekście firmy kobiety są, jak się wydaje, w mniej korzystnej sytuacji niż mężczyźni (Iellatchitch, Mayrhofer, Strunk 2004).

Zakładamy tu, że struktura możliwości, poszerzana przez migrację, przynosi inne efekty w przebiegu karier zawodowych kobiet i mężczyzn, czyli migrantki i migranci inaczej reagują na zaistniałą strukturę możliwości i w odmienny sposób z niej korzystają.

Jedną z podstawowych stosowanych przez nas kategorii jest — obok koncepcji struktury możliwości — kariera zawodowa, która ma zarówno komponent obiektywny, wskazujący na zmiany na poziomie uczestnictwa w instytucjach, oznaczające zazwyczaj sekwencję zmian pozycji zawodowych, jak i subiektywny, odnoszący się do tożsamości i zmian samych jednostek oraz otaczającej je rzeczywistości (Becker, Carper 1956; por. Domecka, Mrozowicki 2008). Kariera zawodowa w znaczeniu obiektywnym obejmuje typowe sekwencje stanowisk zajmowanych przez jednostkę w przebiegu pracy zawodowej. Subiektywny wymiar kariery zawodowej dotyczy sytuacji, „w której osoba widzi swoje życie jako całość i interpretuje znaczenie jego różnych atrybutów, działań i spraw, które jej się przydarzyły” (zob. Domecka, Mrozowicki 2008, s. 3).

METODA ANALIZY — ZNACZENIE PODEJŚCIA JAKOŚCIOWEGO W BADANIU KARIER ZAWODOWYCH MIGRANTÓW

W analizach ruchliwości społecznej i karier zawodowych, których celem najczęściej bywa określenie stopnia otwartości społeczeństw, równości szans, wpływu poszczególnych czynników na pozycję społeczną czy typowych sekwencji ścieżek zawodowych, opierano się przede wszystkim na danych ilościowych, głównie na wynikach dużych sondaży reprezentatywnych. Warto jednak wspomnieć, że także dane jakościowe bywały wykorzystywane w analizach, które

wprawdzie nie koncentrowały się na karierach zawodowych, ale badając przemiany osobowościowe i kulturowe badanych dotykały również tej kwestii. Jako klasyczne przykłady można przywołać, oparte na materiałach autobiograficznych, prace Thomasa i Znanieckiego (1967) oraz Chałasińskiego (1938).

W badaniach migracji i migrantów podejścia metodologiczne są zróżnicowane. Z jednej strony istnieje potrzeba prowadzenia badań ilościowych, które pozwalają na określenie skali zjawisk migracyjnych oraz dominujących cech migrantów, z drugiej strony zrozumienie podejmowanych decyzji migracyjnych oraz rozmaitych konsekwencji migracji dla wszystkich jej uczestników ułatwiają metody jakościowe pozwalające głębiej wnikać w motywy i uwarunkowania zarówno decyzji o migracji, jak i ich konsekwencje.

Uczynienie danych o charakterze jakościowym podstawą czy chociażby jednym z dominujących elementów analizy ma w socjologii długą historię. Jej początki można wiązać z metodą Znanieckiego (2008) i jego koncepcją współczynnika humanistycznego. Znaniecki proponował wykorzystywanie takich źródeł danych, które umożliwią zrozumienie działań jednostek czy funkcjonowanie systemów społecznych. Obserwacja zachowań czy wypowiedzi ludzi miały służyć nie ustaleniu „obiektywnych” faktów, ale odtworzeniu sposobu odbierania ich przez działający podmiot. Do realizacji takiego celu zdecydowanie lepiej nadają się „miękkie” dane uzyskiwane dzięki stosowaniu rozmaitych wariantów podejść jakościowych niż analizy typu statystycznego. Należy jednak pamiętać, że Znaniecki podkreślał konieczność obiektywnego i naukowego zarazem interpretowania tych danych i ich weryfikacji. Obecnie w praktyce badawczej w zależności od celu i przedmiotu badania preferowane bywa podejście jakościowe lub ilościowe. Coraz częściej też łączy się oba podejścia.

Wydaje się, że dane jakościowe mogą być wykorzystywane nie tylko do badania subiektywnych aspektów ruchliwości społecznej, ale także jako źródło cennego materiału pozwalającego uszczegółowić przebieg kariery zawodowej, a w badaniach dotyczących współczesnych migrantów z Polski mogą być szczególnie przydatne z kilku powodów.

Po pierwsze, ze względu na trudności z uzyskaniem odpowiedniej jakości materiału ilościowego (Grabowska-Lusińska 2012). Ilościowa analiza karier zawodowych wymaga relatywnie dużych prób, koniecznych do zbadania dostatecznie licznych kategorii poszczególnych ścieżek zawodowych. Jest to kosztowne, a w przypadku pewnych kategorii migrantów prawie niemożliwe do zrealizowania ze względu na trudności z dotarciem do wylosowanych osób.

Po drugie, nawet duże próby pozwalają na wyodrębnienie jako kolejnych etapów kariery zawodowej szerokich, często bardzo zróżnicowanych wewnętrznie kategorii (Grabowska-Lusińska, Jaźwińska 2012). Nie można natomiast na ich podstawie stwierdzić, czy w obrębie tych kategorii respondenci zmieniali stanowiska, zakres obowiązków lub warunki pracy.

Po trzecie, dostępny materiał ilościowy w bardzo małym stopniu uwzględnia przebieg kariery zawodowej poza granicami Polski. Informacje o pracach wyko-

nywanych poza Polską są na ogół fragmentaryczne, często niedokładne, ogólnikowe. Tymczasem można podejrzewać, że pracując nieraz kilka lat w innym kraju, migranci mogli zmieniać nie tylko miejsce pracy, ale i kategorię zawodową, a w konsekwencji pozycję społeczną w strukturze kraju przyjmującego.

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

Przedstawiona dalej analiza opiera się wyłącznie na danych jakościowych, a konkretnie na serii wywiadów pogłębionych o charakterze biografii zawodowych. Dane te posłużą zarówno do opisu przebiegu karier migrantów i migrantek, jak i do wyjaśnienia, jak sami badani oceniają znaczenie migracji w swojej biografii¹.

CHARAKTERYSTYKA BADANYCH

Podstawowym celem gromadzenia danych była próba określenia oddziaływania migracji zagranicznych na kariery zawodowe w Polsce. Zdeterminowało to kryteria doboru respondentów-informatorów. Przyjęto, że wywiady zostaną zrealizowane z osobami, które zakończyły migrację po 2004 roku, czyli już po przystąpieniu Polski do UE i częściowym otwarciu unijnych rynków pracy dla migrantów, a jednocześnie do czasu badania przebywały w Polsce nie krócej niż dwanaście miesięcy. Przyjęcie takich kryteriów miało pozwolić poznać historię zawodową migrantów w okresie, w którym mogli już podejmować za granicą legalną pracę, a więc kontynuować karierę rozpoczętą w Polsce. Jest to o tyle istotne, że w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych XX wieku migranci w zdecydowanej większości byli niejako skazani na podejmowanie pracy na drugorzędym rynku, zazwyczaj bez odpowiednich zezwoleń, z bardzo ograniczonymi możliwościami wyboru zawodu (pracy). Jednocześnie chciano poznać zachowania na polskim rynku pracy po powrocie z migracji. Należy podkreślić, że wszystkie badane osoby stanowią specyficzną kategorię migrantów — są to ci, którzy zdecydowali się na powrót do Polski. Mogli oni planować wyjazd okresowy i zrealizowanie w tym czasie określonego celu lub zamierzali zostać za granicą, ale z różnych względów, na przykład z powodu niemożliwości zaaklimatyzowania się w nowych warunkach, postanowili wrócić do Polski. W badaniu nie uwzględniono osób, które zdecydowały się pozostać

¹ Materiały wykorzystane w niniejszym artykule zostały zebrane w ramach projektu finansowanego przez MNiSW nr N N116084339 „Kariery i mobilność społeczno-zawodowa migrantów poakcesyjnych”.

na emigracji, a więc prawdopodobnie realizowały tam swoją karierę zawodową.

Przeprowadzono i zakwalifikowano do analizy szesnaście wywiadów. Dóbr respondentów miał charakter celowy, przy czym starano się uzyskać grupę możliwie zróżnicowaną ze względu na płeć, wiek, wykształcenie, zawód i miejsce zamieszkania (zob. tabela 1). W próbie uwzględniono zarówno kobiety (9) jak mężczyzn (7), co pozwala na porównanie karier migrantów obu płci.

W badanej grupie najliczniej reprezentowani są migranci do Anglii i Irlandii, co jest zrozumiałe, bo te kraje jako pierwsze otworzyły dla Polaków swoje rynki pracy i w krótkim czasie stały się dominującymi kierunkami migracji (Grabowska-Lusińska, Okólski 2009). Jedynie dla dwóch osób głównym krajem migracji były Niemcy, przy czym w jednym wypadku była to typowa migracja sezonowa, a więc mogła wywrzeć specyficzny wpływ na karierę zawodową.

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

Wśród badanych migrantów zdecydowanie dominują respondenci z wykształceniem wyższym (11), a cztery osoby są w trakcie uzupełniania studiów wyższych. Oczywiście taka struktura nie odzwierciedla struktury ogółu migrantów z okresu ostatnich 10–15 lat, ale taka nadreprezentacja migrantów o relatywnie wysokim wykształceniu była celowa, ponieważ zakładano, że takie osoby mogą wykonywać zajęcia wymagające różnych kwalifikacji, i to zarówno w Polsce, jak i w kraju migracji.

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

MOTYWY I CELE MIGRACJI

Przedmiotem tej analizy jest przede wszystkim oddziaływanie migracji na przebieg karier zawodowych. Należy jednak mieć świadomość, że migracja może być powodowana celami, które nie są bezpośrednio związane z karierą zawodową. Równie rzadko świadomie planuje się migrację jako element drogi

Tabela 1

Charakterystyka badanych migrantów

Nr wywiadu i imię*	Płeć	Wiek	Wykształcenie	Kraj migracji	Obecny zawód	Obecne miejsce zamieszkania
1/2 Anna	K	38	pomaturalne	Niemcy	projektowanie wnętrz	Radom
2/3 Bartek	M	40	zasadnicze zawodowe	Irlandia	aparatury urządzeń mleczarskich	Radom
3/4 Celina	K	25	niepełne wyższe	Irlandia	nie pracuje	Pionki
4/5 Daniel	M	33	wyższe	Irlandia	informatyk	Pionki
5/6 Ewa	K	28	licencjackie	Irlandia	prowadzenie firmy rodzinnej	Warszawa
6/7 Filip	M	34	średnie	Anglia	żołnierz zawodowy	Radom
7/8 Grażyna	K	38	wyższe (doktorat)	Irlandia	urzędnik państwowy	Warszawa
8/9 Henryk	M	42	wyższe	Irlandia	logistyk	Warszawa
9/11 Iwona	K	25	wyższe	Cypr	psycholog	Warszawa
10/12 Jerzy	M	33	wyższe	Anglia	telefoniczny doradca klienta	Kraków
11/13 Klara	K	33	wyższe	Irlandia	nie pracuje	Ryki
12/14 Lucyna	K	26	licencjat	Portugalia, Belgia	specjalista ds. nieruchomości	Warszawa
13/15 Maria	K	32	wyższe	Anglia	specjalista ds. nieruchomości	Warszawa
14/16 Norbert	M	31	wyższe	Austria	pośrednik pracy w PUP	Nysa
15/17 Olga	K	33	wyższe	Anglia	animator kultury	Warszawa
16/18 Piotr	M	50	wyższe	Niemcy	nauczyciel	Nysa

* Numery i imiona respondentów zostały zmienione.

zawodowej, etap, który będzie prowadził do osiągnięcia kolejnych szczebli w karierze.

O czynnikach prowadzących do decyzji o migracji badani mówią bezpośrednio, można o nich też wnioskować z kontekstu tych wypowiedzi.

Pojawiają się dwa typy motywów skłaniających ich do wyjazdu za granicę.

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

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

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

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

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

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

Można powiedzieć, że w przypadku obu kobiet nie została rozpoznana zarówno struktura możliwości jak i cele oraz sposoby ich realizacji.

Wybór kraju docelowego migracji na ogół nie jest wynikiem głębokich przemyśleń i kalkulacji szans, kosztów i zysków. Najczęściej to efekt splotu okoliczności, łatwości podjęcia decyzji, zachęty rodziny lub przyjaciół, a nawet

przypadku. Na tym etapie sieci migracyjne odgrywają istotną rolę, czasami pełnią funkcję informacyjną, czasem ułatwiają wejście na nowy rynek, dają oparcie w postaci mieszkania itp.

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

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

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

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

PRZEBIEG KARIER ZAWODOWYCH W POLSCE I POZA POLSKĄ

W analizach ilościowych karier zawodowych migrantów okres migracji najczęściej bywa traktowany jako jeden etap kariery, jeden akt na rynku pracy (Grabowska-Lusińska, Jaźwińska 2012; Grabowska-Lusińska 2012). Nie uwzględnia się tego, że w trakcie pobytu zagranicą badani mogli wykonywać szereg prac i przesuwac się w przestrzeni społecznej, zarówno w poziomie, jak i w pionie. Badania prowadzone zarówno w Polsce, jak i w krajach docelowych migracji wskazują, że polscy migranci zagranicą najczęściej podejmują prace wymagające niewielkich kwalifikacji, w małym stopniu wykorzystują wiedzę zdobytą w Polsce. Zebrane dla potrzeb tego opracowania dane jakościowe w znacznej mierze potwierdzają te ustalenia, ale jednocześnie analizy pełnej historii zawodowej respondentów pozwalają stwierdzić, że kariera na emigracji może być zróżnicowana, może być związana z wykonywaniem różnych czynności, awansem lub degradacją. Dotyczy to zwłaszcza osób, które przebywały za granicą dłuższy czas (2–6 lat).

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

Sześcioro badanych podjęło migrację przed wejściem na polski rynek pracy, przy czym jedna osoba pracowała tylko zagranicą i nie miała żadnego doświadczenia na polskim rynku pracy. Pozostali do momentu rozpoczęcia migracji wykonywali od jednej do trzech prac, przy czym w dwóch wypadkach były to

prace dorywcze. Nikt z badanych nie postrzegał migracji jako potencjalnego zagrożenia dla kariery zawodowej w Polsce, nie był zmuszony do podejmowania ryzykownej decyzji: wyjeżdżam i rezygnuję z tego, co osiągnąłem do tej pory lub zostaję z nadzieją na kontynuowanie kariery. Wynika to zapewne z faktu, że większość respondentów miała za sobą stosunkowo krótki staż zawodowy i niewielkie osiągnięcia, a przed sobą niezbyt atrakcyjne perspektywy.

Migranci na ogół decydowali się podejmować pracę poniżej zdobytych wcześniej kwalifikacji. Niekiedy były one ukrywane. Taką sytuację opisuje pracujący w Irlandii Henryk.

...to była praca oczywiście taka, którą nikt z Irlandczyków nie chciał wykonywać. [...] przede wszystkim pierwsza rzecz, nie mogę pisać, że jestem inżynierem, mam podstawowe wykształcenie,... To było powiedziane, że niestety, muszą delikatniej, nie mogę być lepszy od swojego szefa. [...] I to było tak, że większość tych osób, które pracowały, czy Czesi, Słowacy, eee to mieli dużo wyższe wykształcenie niż pokazywali na CV (R8/9M).

Mimo tych ograniczeń część migrantów starała się maksymalnie wykorzystać ten segment rynku, który był im dostępny. Filip z Radomia (R6/7M) rozpoczynał w Anglii od prostych prac budowlanych, potem pracował przy budowie kominków, następnie podjął działalność na własny rachunek. W czasie drugiego pobytu również zaczynał od prac budowlanych, potem zatrudnił się w firmie cateringowej, aby na koniec dojść do stanowiska kierownika zmiany.

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

Przykłady te wskazują, że polscy migranci na obcym rynku pracy mogą radzić sobie całkiem dobrze i awans zawodowy jest możliwy, choć zapewne tylko w pewnych granicach, w ramach dostępnej w danym obszarze struktury możliwości.

Również inni badani podkreślali, że nawet jeśli nie awansowali w sposób formalny, to z czasem przełożeni zlecali im coraz większy zakres prac, coraz bardziej odpowiedzialnych i złożonych. Przykładem może być opisana dalej kariera Anny (R1/2K).

W przypadku czterech migrantów można mówić o wyraźnej ciągłości kariery zawodowej w Polsce i zagranicą. Ich pobyt na emigracji, niezależnie od podjęcia pracy zarobkowej, wiązał się z kontynuacją nauki. Było to przygotowanie doktoratu lub kursy i studia podyplomowe. Wszystkie te osoby po powrocie do Polski wykorzystują w pracy kwalifikacje zdobyte zagranicą. W innych przypadkach związek między dwiema ścieżkami zawodowymi (krajową

i zagraniczną) nie jest tak jasny. Dwaj migranci zagranicą wykonywali podobne prace jak w Polsce (prace budowlane i praca w serwisie samochodowym), jednak po powrocie do kraju zmienili zawody. Wydaje się, że wpływ migracji na karierę w kraju częściej bywa pośredni. Po pierwsze, przywiezione do Polski pieniądze pozwalają realizować plany zawodowe, rozpoczęcie własnej działalności, kontynuowanie nauki. Po drugie, większość badanych w trakcie emigracji nabyła różnorodne kompetencje, przydatne nie tyle do wykonywania konkretnego zawodu, ile do poruszania się na rynku pracy. Mogły to być kompetencje językowe, ale też umiejętność prowadzenia rozmów, pisanie CV, zabiegania o swoje uprawnienia.

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

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

W obu wypadkach mamy do czynienia z pewnym poszerzeniem struktury możliwości, co może zostać wykorzystane zarówno na emigracji, jak i w Polsce.

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

Po powrocie do Polski tylko dwie osoby (R3/4K i R11/13K) nie podjęły stałej pracy i do czasu badania ograniczały się do wykonywania zajęć dorywczych. Obie są w trakcie poszukiwania odpowiedniej pracy. Większość badanych znalazła pracę w ciągu 1–6 miesięcy i nikt nie uważał, że wyjazd pogorszył ich sytuację na polskim rynku pracy. Jednocześnie respondenci na ogół nie sądzili, że fakt pracy za granicą pomaga im w poszukiwaniu zatrudnienia. Nie wydaje się też, żeby migranci, poza czterema wspomnianymi wyżej przypadkami „kontynuacji”, po powrocie do Polski wprost wykorzystywali kwalifikacje zawodowe zdobyte zagranicą. Albo wracają do zawodów wykonywanych przed migracją,

albo próbują założyć własną działalność gospodarczą, albo podejmują pracę niezwiązaną z tym, co robili wcześniej. Prawdopodobnie dlatego część z nich ma trudności z określeniem wpływu migracji na dalszą karierę.

PRÓBA TYPOLOGII MIGRANTÓW I CZYNNIKÓW RÓŻNICUJĄCYCH
ZNACZENIE MIGRACJI W ŻYCIU ZAWODOWYM:
MIGRACJE KOBIEC — MIGRACJE MĘŻCZYŹN

Migrantów, migracje, kariery zawodowe można klasyfikować i typologizować według różnych kryteriów. Tutaj wychodzimy od danych empirycznych uzyskanych w wywiadach. Dlatego wydaje się właściwe poprzedzenie próby typologii migrantów, z uwzględnieniem migracji jako elementu kariery, zaprezentowaniem czterech historii zawodowych obrazujących różne podejścia zarówno do pracy, jak i do migracji.

Anna

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

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

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

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

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

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

To był Polski Handel Spożywczy... dostałam stanowisko: referent ds. finansowych i księgowych. I to była praca, która... ja to jak z perspektywy czasu na to patrzę, pierwsza praca, która tak naprawdę pozwoliła się poczuć w ogóle osobą dowartościowaną. I jako kobieta, i jako pracownik. To była praca państwowa, w księgowości. [...] Fajna praca, tylko że z małym wyjątkiem, takim, że praca za biurkiem nie jest do końca dla mnie pracą. Ja nie jestem z tych kobiet, która usiądzie przy biurku i cały dzień będzie siedziała. Ale mówię, była to pierwsza praca taka państwowa, taka prawdziwa. Wczasy „Pod gruszą”, jakies pożyczki. Ja pamiętam wtedy, że tam jak pracowałam, potem już zaczęłam chodzić na studia... pożyczka, żeby można było iść na te studia.

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

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

Ja zostawałam w domu, oni wyjeżdżali na przykład na ferie, to ja zostawałam, normalnie wpuszczalam, wynajmowałam pokoje, wystawiałam rachunki.

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

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

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

Kariera 38-letniej migrantki nie jest jeszcze całkiem ustabilizowana, ale do tej pory już bardzo bogata. Warto zwrócić uwagę na kilka cech charakteryzujących jej przebieg. Nie jest to kariera z góry zaplanowana, ale raczej polegająca na

dostosowaniu własnych działań do okoliczności. Anna zaczynała od zasadniczej szkoły zawodowej i bezpośrednio po jej ukończeniu, ze względu na warunki rodzinne, musiała podjąć pracę. To jednak nie ograniczyło jej kariery. Przez dwadzieścia lat przeszła długą drogę zawodową, wykonując różnorodne prace, prawie bez przerwy będąc aktywna na rynku pracy. Jednocześnie z każdej wykonywanej pracy respondentka starała się wyciągać jakieś korzyści wykraczające poza gratyfikacje finansowe. Każda praca wносиła coś nowego do jej kompetencji. Dotyczy to zarówno pracy w Polsce, jak i na emigracji. Migracja była dla niej naturalnym etapem kariery, nie dlatego że kontynuowała pracę w zawodzie wykonywanym w Polsce, tak nie było, ale w taki sposób traktuje wszystkie swoje zajęcia. Wyjazd do pracy zagranicą był w znacznej mierze spontaniczny, był po prostu reakcją na zaistniałą sytuację. Całą karierę zawodową Anny można określić jako konsekwentne dążenie do kolejnych celów, przy jednoczesnym dostosowywaniu się do zaistniałej struktury możliwości.

Olga

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

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

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

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

Decyzja o emigracji jest konsekwencją tych dwóch czynników:

...postanowiłam sobie zrobić taki gap year, taki klasyczny roczny urlop od życia. Poszukiwanie siebie i poszukiwanie... takie danie sobie czasu na odnalezienie tej swojej drogi zawodowej.

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

Olga nie miała doświadczenia w pracy zawodowej ani konkretnych umiejętności fachowych, które mogłaby wykorzystać na emigracji. Miała natomiast

duży zasób kapitału kulturowego: wychowanie w dobrym domu, ukończone studia uniwersyteckie, znajomość języka. Była też osobą odważną i traktowała wyjazd jako przygodę, a nie konieczność, dlatego pierwsze podejmowane prace poniżej jej aspiracji nie zrażały jej.

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

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

[...] przez agencję pośrednictwa pracy. Wysłałam chyba dwieście CV. To były jakieś absolutnie podstawowe czynności — wrzucanie informacji do komputera, archiwizacja... jakieś absolutnie podstawowe prace. No i przez rok praktycznie, pracując w ten sposób, odłożyłam sobie na studia.

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

...chciałam, żeby to był program biznesowy. [...] To było wyzwanie dla mnie. To był bardzo ciężki program dla mnie, ponieważ ja — nie mając nigdy do czynienia ani z ekonomią zaawansowaną, ani z biznesem, ani z finansami — w ciągu czterech miesięcy musiałam przyswoić całą tę wiedzę. I — tak naprawdę — współzawodniczyłam tam z ludźmi, którzy... na przykład z niemieckimi producentami z dziewięcioletnim doświadczeniem w branży. A ja nie miałam żadnego doświadczenia zawodowego, w ogóle. I ja się dziwię, że oni mnie tam przyjęli. Ale zagryzłam zęby, tak jak to ambitna Polka... Zdałam, z wyróżnieniem, zaliczyłam... koszmarne zdrowiem to przyptałam, ale skończyłam.

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

Ja wróciłam, rzeczywiście, głównie ze względów osobistych. Ja się tam czułam straszliwie samotna, a tu mam rodzinę, z którą jestem blisko związana, mam przyjaciół, mam mieszkanie... Miałam takie przekonanie, że jak wrócę — zwłaszcza te 5–6 lat temu — z takim dyplomem jaki mam, z doświadczeniem pracy w branży, to po prostu drzwi się przede mną otworzą i ja będę mogła tu coś więcej zrobić i na pewno szybciej awansuję, i będę miała mocniejszą pozycję niż tam, rywalizując z rówieśnikami po szkołach londyńskich, angielskich... i nie tylko.

Miałam poczucie strasznej utraty prestiżu społecznego, wtrącenia w kategorię emigranta, która mi strasznie nie odpowiadała. Bo jednak w Warszawie jestem kimś. Określa mnie

moja szkoła, moje liceum, moja rodzina, pochodzenie. Niesamowity bagaż, z którego ja sobie nie zdawałam sprawy, taki fundament dla mnie. W sumie ja byłam absolutnie pozbawiona... tam byłam nikim i musiałam udowadniać, że jestem kimś...

Po powrocie do Polski Olga z powodzeniem ubiega się o stanowisko głównego koordynatora targów filmowych przy festiwalu filmowym. Później rozpoczyna pracę w tworzącym się instytucie filmowym. Znalazła pracę, jakiej szukała, ale ma też plany na przyszłość. Na pytanie o to, czy osiągnęła wszystko, co zaplanowała, odpowiada:

Tak, tak, na chwilę obecną tak. A plany zawodowe chyba raczej są z zagranicą związane. Myślę, że jednak będę chciała tam wrócić. Problem jest w tym, że ja — naprawdę — jakkolwiek to nieskromnie zabrzmie, ale ja zdaję sobie sprawę z tego, że ta branża jest młoda, więc młode osoby... moje odpowiedniki w instytucjach państwowych mają dwadzieścia lat więcej.

Kariera zawodowa Olgi rozwija się konsekwentnie, zgodnie z jej zamierzeniami. Migracja stanowiła istotny jej element:

[Była to] Najlepsza decyzja w moim życiu, bo gdybym wtedy weszła w rynek pracy i znalazła byle jaką robotę w postaci Handlowca — co jest pewne — to byłabym handlowcem z sześciolatnim — już teraz — stażem pracy, sfrustrowanym, wypalonym, zmęczonym.

Analizując historię zawodową Olgi, trzeba zwrócić uwagę na dwa czynniki, które zarówno w istotny sposób wpłynęły na przebieg jej kariery, jak i nadały znaczenie migracji. Po pierwsze, Olga dysponowała dużym zasobem kapitału kulturowego wyniesionego z domu rodzinnego i zapewne ze studiów. Ten kapitał pozwalał jej pewnie poruszać się w różnych środowiskach, właściwie oceniać sytuację, dostrzegać specyfikę globalnego rynku pracy, wykorzystywać elementy nowej sytuacji. Po drugie, nie można nie brać pod uwagę cech indywidualnych, osobowościowych Olgi. Już Everett Lee (1972) zwracał uwagę, że analizując przyczyny migracji obok czynników przyciągających, wypychających i przeszkód pośrednich należy brać pod uwagę indywidualne cechy migranta, w tym jego cechy osobowościowe. Olgę cechuje odwaga, ambicja, konsekwencja. Te cechy nie tylko skłoniły ją do migracji, ale również okazały się pomocne w realizacji poszczególnych etapów kariery zawodowej.

Filip

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

To była firma ogólnobudowlana. W zasadzie stawialiśmy domy od podstaw pod klucz [...] byłem pracownikiem ogólnobudowlanym... Przez pierwsze chyba 1,5 roku pracowałem niezarejestrowany, a później już byłem zarejestrowany. [...] prace, jakie wykonywałem

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

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

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

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

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

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

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

Po powrocie do Polski Filip bezskutecznie próbuje założyć własną firmę. Zatrudnia się na krótko w firmie ochroniarskiej, na czarno wykonuje kilka zleceń związanych z wykańczaniem wnętrz i — jak wspomina — potem:

...jechałem już do Londynu. Z myślą tak, że najprawdopodobniej już tam zostanę.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chociaż Filip już ponad dziesięć lat znajduje się na rynku pracy, ścieżka jego kariery zawodowej nie jest jasno określona i może być kontynuowana zarówno w Polsce, jak i zagranicą.

Jerzy

Jerzy ukończył Akademię Górniczo-Hutniczą w Krakowie. W czasie studiów pracował dorywczo, potem odbył staż w Zakładzie Komunalnym, później zaproponowano mu tam pracę:

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

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

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

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

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

W narracji Jerzego bardzo dużo jest takich szczegółów dotyczących warunków pracy i życia poza pracą. Ważne dla niego jest wszystko, co może być źródłem osobistego dyskomfortu. Po dziewięciu miesiącach pracy w magazynie przenosi się do innego miasta.

Leicester było takim miejscem, w którym było dużo multikulturowych ludzi. Głównie tam mieszkali Hindusi i Murzyni. I to był jednak — można powiedzieć — problem. Dla nas przynajmniej... Konfliktów na szczęście nie było, przynajmniej żadnych fizycznych, ale dało się odczuć, że człowiek nie jest tam pożądanym. Tę nienawiść widać w ich oczach. To trzeba zobaczyć, żeby wiedzieć. Albo to poczuć po prostu najzwyczajniej. A Nottingham

było bardziej białym miastem i między innymi to był jeden z tych powodów, dla których stwierdziliśmy, że się tam przeniesiemy.

W Nottingham znajduje pracę taką jak poprzednio, czyli w magazynie odzieżowym. Jest ona jednak bardziej urozmaicona, a Jerzy oraz koledzy zyskują uznanie kierownictwa firmy.

Decyzja o powrocie do Polski podyktowana była zmęczeniem czynnikami nie związanymi z pracą. Jerzy wymienia „pogoda przede wszystkim. Jedzenie też do najlepszych nie należało”. Po powrocie do Polski Jerzy dostaje pracę, przez agencje, jako telefoniczny doradca klienta, którą wykonuje do momentu badania. Dostrzega zalety tej pracy:

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

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

Kombinować. Poważnie. Wcześniej nie umiałem kombinować. Nauczyłem się szybko kombinowania. Ewentualnie dostosowywania tej rzeczy, którą masz zrobić, do swoich własnych potrzeb.

[...] przywoziłem ze sobą pieniądze... czyli miałem już z czym zacząć. Powrót do Polski wydawał się o wiele przyjemniejszy, mając trochę królowych zamiast królów w portfelu — to po pierwsze. Fakt, że w Anglii zobaczyłem wszystko, co chciałem zobaczyć... plus jeszcze całą masę innych rzeczy. Zmieniłem nie tylko podejście takie ogólne, ale też podejście do wielu rzeczy. Do kupowania, do podejścia do ludzi, do zawierania nowych znajomości... Jeżeli masz na coś ochotę i stać cię na to, to sobie kup.

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

Przedstawione wyżej życiorysy zawodowe obrazują cztery różne drogi zawodowe i różne znaczenia migracji dla kariery zawodowej badanych. Można wyodrębnić cztery typy znaczeń migracji dla kariery zawodowej ze względu

na dwie osie podziału: stabilność–zmiennność i poddawanie się uwarunkowaniom–działanie i planowanie (zob. Grabowska-Lusińska, 2012). Te cztery typy zostały określone jako „przypadek”, „utrwalacz”, „eksploracja” i „projekt”. Kategorie te nie charakteryzują poszczególnych migrantów, ale raczej etapy ich kariery. Migracja może rozpoczynać się jako zdarzenie przypadkowe, a następnie przechodzić w eksplorację i projekt. Stosując tę klasyfikację Annie można przypisać kategorię eksploracji, Oldze — eksploracji i projektu, Filipowi — eksploracji, Jerzemu — przypadku.

Analizując cztery przytoczone wyżej historie zawodowe, jak również całość zgromadzonego w badaniach materiału, za czynnik, który w sposób najbardziej istotny różnicuje podejście do migracji, a także całej kariery, można uznać płeć. Obie przytoczone wyżej historie kobiet znacznie odbiegają od przypadków najczęściej omawianych w literaturze. Ani Anna, ani Olga nie utknęły w niszowym, „kobięcym” segmencie pomocy domowych. Każda z nich, na swój sposób, rozwija się w trakcie migracji.

Należy podkreślić, że wyniki badań ilościowych nie wskazują na różnice w podstawowych cechach migrantek i migrantów (Grabowska-Lusińska 2012). Dotyczy to zarówno typu kariery (zmienna — stabilna), jak i charakteru pełnych ścieżek zawodowych wyznaczonych przez sekwencję przynależności do poszczególnych kategorii społeczno-zawodowych. Obserwowane różnice między płciami wynikały przede wszystkim z różnic w strukturze zawodowej (mniej kobiet wykonuje zawody robotnicze, więcej jest pracownikami umysłowymi średniego szczebla). W trakcie analizy danych jakościowych te różnice stają się bardzo widoczne.

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

Obie migrantki łączy chęć uczenia się, podejmowania nowych wyzwań, poszukiwania swojej drogi zawodowej. W obu wypadkach migracja odgrywa ważną, choć różną rolę w ich życiorysach zawodowych. Jest istotnym elementem kariery, ale można podejrzewać, że i bez niej kobiety, pełne determinacji, realizowałyby swoje plany.

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

*

Porównanie sylwetek czworga migrantów prowadzi do dwóch podstawowych wniosków. Po pierwsze, badane kobiety inaczej podchodzą do migracji niż mężczyźni. Są bardziej zdeterminowane, skłonne lepiej wykorzystać szanse, jakie pojawiają się w związku z przebywaniem zagranicą. Kobiety pod wpływem migracji są w stanie dokonywać radykalnych zwrotów w swoich drogach zawodowych. Z tego względu migracja staje się etapem kariery, niezależnie od tego, czy prace wykonywane w trakcie i po migracji wiążą się ze sobą czy nie. Jest tak niezależnie od zajmowanej pozycji czy sytuacji rodzinnej.

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

Te odmienności zaobserwowane w grupie badanych migrantów mogą mieć różne źródła. Mogą wynikać z tego, że dla kobiet migracja stanowi większe wyzwanie niż dla mężczyzn, ponieważ na rynku pracy, zarówno krajowym, jak i zagranicznym, mają one zazwyczaj sytuację trudniejszą, wymagającą od nich większej determinacji.

Drugi wniosek wynikający z analizy zaprezentowanych życiorysów jest bardziej ogólny i wiąże się z charakterem danych. Dokładna analiza wywiadów wskazuje, że kategorie, w jakich opisywane są migracje i ścieżki zawodowe na podstawie badań sondażowych, są bardzo uproszczone. Takie określenia jak przyczyna migracji, awans zawodowy czy zmiana pozycji opisują zjawiska występujące w skali masowej. Jest to oczywiście niezbędne do poznania

sposobu funkcjonowania społeczeństwa, czynników wpływających na takie czy inne zachowania, pozwala z mniejszym lub większym prawdopodobieństwem przewidywać zjawiska społeczne w szerszej skali. Należy jednak pamiętać, że w biografjach aktorów życia społecznego te określenia, które oddają procesy masowe, mogą mieć różne znaczenie, co jest uwarunkowane bardzo złożonymi czynnikami. Poznanie pełnej historii zawodowej opowiedzianej przez samych migrantów umożliwia zrozumienie tych czynników. Pozwala też na poznanie znaczenia indywidualnych cech w kształtowaniu kariery zawodowej.

Wróćmy do wyjściowej koncepcji teoretycznej. Robert Merton (1938) pisał o strukturze możliwości w celu wyjaśnienia koncepcji dewiacji i różnych form przystosowania się. Konformizm jest jedną z nich — jednostka akceptuje uwarunkowania instytucjonalne i się im poddaje. Powyższa analiza pozwala dostrzec, że historie badanych mężczyzn wskazują na więcej elementów konformistycznych. Drugą dostrzeżoną formą jest wycofanie, ustąpienie. Wszyscy migranci wycofali się z polskiego rynku pracy. Analiza pokazała, że inaczej wracały nań kobiety, a inaczej mężczyźni. Trzecim aspektem jest innowacja. Zwłaszcza przypadki kobiet pokazały, że migracja daje możliwości nowych dróg rozwoju zawodowego, przygotowuje do szybkiego reagowania na zmieniające się warunki.

BIBLIOGRAFIA

- Becker Howard S., Carper James W., 1956, *The Development of Identification with an Occupation*, „American Journal of Sociology”, t. 61, s. 289–298.
- Chafasiński Józef, 1938, *Młode pokolenie chłopów*, t. 1, Państwowy Instytut Kultury Wsi, Warszawa.
- Domecka Markieta, Mrozowicki Adam, 2008, *Robotnicy i ludzie biznesu. Wzory karier zawodowych a zmiana społeczna w Polsce*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. 4, nr 1, s. 136–155.
- Engbersen Godfried, van der Leun Jan, de Boom Jan, 2007, *The Fragmentation of Migration and Crime in the Netherlands*, „Crime and Justice”, t. 35, s. 389–452.
- Grabowska-Lusińska Izabela, 2012, *Migrantów ścieżki zawodowe bez granic*, Scholar, Warszawa.
- Grabowska-Lusińska Izabela, Jaźwińska Ewa, 2012, *Mobilność przestrzenna, społeczna i kariery zawodowe migrantów: cele, problemy i podejścia badawcze*, „Przegląd Polonijny — Studia Migracyjne”, nr 2, s. 71–103.
- Grabowska-Lusińska Izabela, Okólski Marek, 2009, *Emigracja ostatnia?*, Scholar, Warszawa.
- Hughes Everett C., 1997, *Careers*, „Qualitative Sociology”, t. 20, s. 389–397.
- Iellatchich Alexander, Mayrhofer Wolfgang, Strunk Guido, 2004, „There’s a Lot of Opportunities — If There Aren’t, So Can Make Them, Make or Break Them?». A Contextual View of Career Opportunities in Two Different Age Cohorts”, European Organisation Studies Group, Ljubljana, 1–3 czerwca (maszynopis).
- Kindler Marta, 2012, *A Risky Business? Ukrainian Migrant Women in Warsaw’s Domestic Work Sector*, Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Kindler Marta, Napierała Joanna, 2010, *Migracje kobiet. Przypadek Polski*, Scholar, Warszawa.
- Krzaklewska Ewa, Ratecka Anna, 2008, *Handel kobietami w Polsce*, w: Krystyna Słany (red.), *Migracje kobiet. Perspektywa wielowymiarowa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Merton Robert K., 1938, *Social Structure and Anomie*, „American Sociological Review”, t. 3, s. 672–682.

- Merton Robert K., 1996, *On Social Structure and Science*, The University of Chicago Press, Chicago–London.
- Morokvasic Mirjana, 1983, *Women in Migration: Beyond the Reductionist Outlook*, w: Alanna Phizacklea (red.), *One Way Ticket: Migration and Female Labour*, Routledge–Kegan Paul, London.
- Slany Krystyna (red.), 2008, *Migracje kobiet. Perspektywa wielowymiarowa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Smagacz-Poziemska Marta, 2008, *Między domem a globalnym rynkiem. Przegląd współczesnych perspektyw koncepcji w badaniach migrantek na rynku pracy*, w: Krystyna Slany (red.), *Migracje kobiet. Perspektywa wielowymiarowa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Thomas William, Znaniecki Florian, 1967, *Chłop polski w Europie i Ameryce*, LSW, Warszawa.
- Urbańska Sylwia, 2008, *Transnarodowość jako perspektywa ujęcia macierzyństwa w warunkach migracji*, w: Krystyna Slany (red.), *Migracje kobiet. Perspektywa wielowymiarowa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- White Anne, 2011, *Polish Families and Migration since EU Accesion*, The Policy Press, Bristol.
- Znaniecki Florian, 2008, *Metoda socjologii*, tłum. Elżbieta Hałas, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

THE IMPACT OF MIGRATION IN THE VOCATIONAL LIFE OF MEN AND WOMEN

Summary

The author examines the difference of the role of migration in men's and women's careers. The theoretical entry point is Merton's concept of opportunity structure and its significance for clarifying the means by which individual social actors — male and female migrants — achieve their goals. On the basis of qualitative research conducted among migrants (a series of in-depth interviews of a career-biographical nature) the career paths of migrants within the country and abroad are presented: both in objective terms and in terms of the migrants' subjective perceptions, including the significance they themselves ascribe to the role of migration. In addition, the author tests the hypothesis that men and women react differently to the opportunity structure connected to migration and take advantage of it differently.

Key words / słowa kluczowe

migration / migracja, vocational careers / kariery zawodowe, opportunity structure / struktura możliwości, gender / płeć