

Magda Pozorska

Niemiecki rynek pracy obszarem aktywności zawodowej emigrantek z Polski

Problemy Profesjologii nr 2, 123-132

2009

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Magda Pozorska

NIEMIECKI RYNEK PRACY OBSZAREM AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ EMIGRANTEK Z POLSKI

Streszczenie

Celem tych badań jest pokazanie, jak emigracja wpłynęła na kształtowanie się drogi zawodowej Polek w Niemczech. Prezentują one również przebieg procesu aklimatyzacji na nowym rynku pracy. Materiał empiryczny został zebrany poprzez zastosowanie metody sondażu diagnostycznego. Wyniki badań wskazują, że ogólny obraz polskich emigrantek różni się od popularnej opinii, że Polacy pracują za granicą poniżej kwalifikacji, zajmując mało znaczące stanowiska. Z badań wyłoniła się grupa kobiet dobrze zasymilowanych z niemieckim społeczeństwem, będących bardzo świadomymi swojej wartości na rynku pracy

Summary

The purpose of this research is to show how emigration influenced the shaping of professional path of Polish women in Germany. It also presents the course of the adjustment process on a new job market. The empirical material was gathered by the application of the diagnostic survey method. The research's results indicate that the general view of Polish female emigrants differs from the popular opinion that Poles work abroad below their qualifications, occupying not prominent positions. From the research emerged a group of women well-assimilated into German society, being very conscious of their value on the job market.

Wprowadzenie

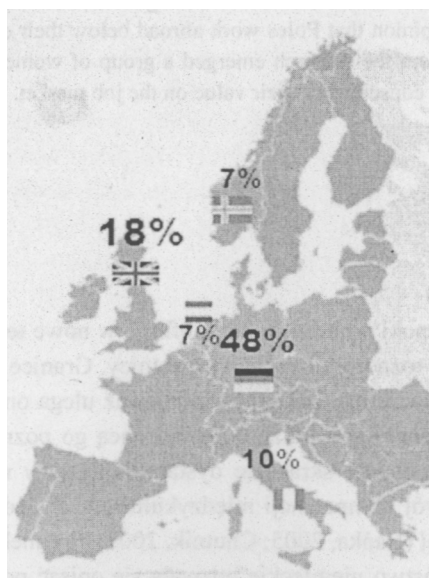
Współczesny rynek pracy epoki poindustrialnej obfituje w nowe tendencje i podlega tak różnorodnym wyzwaniom, jak różnorodni są jego uczestnicy. Granice geograficzne nie mają już takiego znaczenia przy wyborze miejsca pracy, ponieważ ulega ona transnacionalizacji, globalizacji. Świat pracy otwiera się na ludzi, o ile oni chcą go poznawać i czynić sobie bliższym. Ucząc się języków obcych, skracając dystans kulturowy między narodami poprzez kontakty zagraniczne, rozwój kompetencji międzykulturowych jednostka toruje sobie drogę do kariery międzynarodowej (Bańka, 2005; Chutnik, 2007; Piórunek, 2009).

Dzisiejsze społeczeństwo niemieckie pozwala się opisać poprzez narastającą globalizację światowego rynku pracy oraz poprzez przełom dotyczący wykonywanych zawodów. W postmodernistycznym społeczeństwie Niemiec życie zawodowe podlega szczególnie silnym zmianom, na takim tle wybór właściwej drogi zawodowej nabiera niezwykle ważnego znaczenia – jak nigdy dotąd.

Narastającemu współzawodnictwu i coraz większej globalnej konkurencji, której poddają się w ostatnich dziesięcioleciach liczne przedsiębiorstwa, towarzyszą ogromne zmiany technologiczne oraz rekonstrukcja przebiegu pracy i produkcji oraz decentralizacja, rozwój nowych form zatrudnienia (Unimagazin, 2007). Presja na rynku pracy wzrasta zarówno dla przedsiębiorców, którzy są uczestnikami walki o konkurencyjność cen w realizacji swoich zleceń, jak i dla polityki, gdyż jej zadanie polega na tym, aby stworzyć dla przedsiębiorców, w ramach globalnej konkurencji, korzystny i atrakcyjny klimat inwestycyjny.

Niemcy stanowią atrakcyjny cel emigracji zarobkowej wielu cudzoziemców. Skuszeni lepszymi warunkami życia i pracy opuszczają ojczysty kraj, by pracować na lepszą przyszłość. Emigracja w celach zarobkowych wpisuje się w nowy paradygmat pracy. Stanowi swoistą strategię adaptacji na rynku pracy dla osiągnięcia poprawy poziomu własnego życia, lepszych warunków ekonomicznych i możliwości zwiększenia własnego dobrostanu. Z danych Federalnego Urzędu Statystycznego wynika, że w Niemczech mieszka ok. 6,7 mln emigrantów (stan: 31.12.2008), co stanowi 8,2% wszystkich mieszkańców, przy czym udział obu płci jest prawie jednakowy (51,2% mężczyźni, 48,8% kobiety). Polacy stanowią 5,7% ogółu cudzoziemców (Statistisches Bundesamt Deutschland).

Różne są kierunki emigracji Polaków, jednakże Niemcy są krajem wybieranym nadzwyczaj często. Ostatni raport CBOS dotyczący doświadczeń Polaków w pracy za granicą pokazuje, że na przestrzeni ostatniego roku nie nastąpiły wyraźne zmiany w nasileniu strumienia emigracji zarobkowej z Polski. Najpopularniejszymi kierunkami emigracji Polaków w ostatnich 10 latach były: Niemcy (48%), Wielka Brytania (18%) i Włochy (10%). Tendencje te pokazuje rycina 1. Domeną pracy zawodowej Polaków w Niemczech są cztery sektory, wśród nich wymienić należy: usługi, handel, przemysł przetwórczy i gospodarkę rolną¹.



Ryc. 1. Najpopularniejsze kierunki emigracji Polaków w ostatnich 10 latach

Źródło: Opracowanie własne.

¹ <http://www.rpo.gov.pl/pliki/1160049751.pdf>

Jeśli chodzi o kobiety-emigrantki w Niemczech bez rozróżnienia na ich narodowość, to jak już napisano wyżej, udział obu płci w jest niemalże równomierny. Kobiety nieniemieckiego pochodzenia stanowią więc silną grupę w Niemczech. W analizie niektórych danych (z reguły uogólnionych pod względem płci) na temat emigrantów żyjących w Niemczech, należy zwrócić uwagę, że dotyczą one w niespełna równym stopniu kobiet.

Kobiety licznie podejmują decyzję o podjęciu pracy zagranicą. Podyktowana jest ona wieloma względami, m.in. osobistymi i ekonomicznymi (Treibel, 2009). W kraju przyjmującym jednostka konstruuje nowe doświadczenie zawodowe, jednakże integracja z rynkiem pracy wymaga od niej zmierzenia się – w mniejszym lub większym stopniu – z dystansem kulturowym w procesie akulturacji (Chutnik, 2007).

Prezentowany tutaj raport z badań² przybliży doświadczenia polskich emigrantek na niemieckim rynku pracy w landzie Turyngia i Nadrenia Północna-Westfalia. Naświetla on, jakie skutki, w kształtowaniu się drogi zawodowej Polek w Niemczech, pociągnęła za sobą emigracja minionych lat i jak trudny był proces aklimatyzacji w nowym środowisku pracy.

Podstawy metodologiczne badań

Problemy badawcze, prezentowanych badań, oscylowały wokół identyfikacji doświadczeń zawodowych, znaczenia, uwarunkowań drogi zawodowej Polek w Niemczech oraz czynników mających wpływ na rozwój ich kariery i plany życiowe.

W badaniach została wykorzystana metoda sondażu diagnostycznego, która umożliwiła zebranie bogatego materiału empirycznego. W ramach tej metody posłużono się techniką wywiadu kwestionariuszowego na małej próbie sondażowej, rozszerzonego o elementy wywiadu pogłębianego.

W celu zebrania danych posłużono się jako narzędziem badawczym, kwestionariuszem wywiadu i dyspozycjami do wywiadu pogłębianego. W kwestionariuszu znalazły się pytania otwarte i zamknięte, które dotyczyły problematyki badawczej. Metryczka zawierała pytania, pozwalające na zebranie informacji o cechach społeczno-demograficznych respondentek. Dodatkowe dyspozycje do wywiadu pogłębianego dotyczyły przede wszystkim opinii, ocen, spostrzeżeń respondentek w kwestii indywidualnych doświadczeń w toku pracy w Niemczech. Zastosowane narzędzia badawcze miały charakter komplementarny.

Wielkość badanej grupy respondentek została w dużej mierze podyktowana możliwością ustanowienia kontaktu z badanymi. Z tego względu wyniki relacjonowanych badań stanowią przyczynek do kolejnych weryfikacji o podobnym charakterze i są tylko w pewnej mierze egzemplifikacją panujących trendów (Goriszowski, 2006). Doboru próby badawczej dokonano celowo, kierując się kryteriami takimi jak: płeć żeńska, narodowość polska, przynajmniej dwuletni czas zamieszkania w Niemczech w landzie Turyngia lub Nadrenia Północna-Westfalia. Same osoby badane dobrano losowo.

² Badania pochodzą z pracy magisterskiej: M. Pozorska, *Kariera kobiet – nowy paradygmat we współczesnym świecie – na przykładzie Niemiec* napisanej w 2009 roku pod kierunkiem prof. M. Piorunek w Zakładzie Poradnictwa Społecznego Wydziału Studiów Edukacyjnych UAM. Ich wyniki zostały opublikowane po raz pierwszy przez Wydawnictwo Adam Marszałek w Toruniu w: Piorunek M. (red.) (2009), *Człowiek w kontekście pracy. Teoria – Empiria – Praktyka*.

Wywiady przeprowadzono w okresie jesień 2008 – wiosna 2009. Teren badań obejmował miasta Erfurt i Münster oraz ich okoliczne miejscowości.

Problematyka badań spotkała się z pozytywną reakcją ze strony polskich emigrantek i stała się dla nich przyczynkiem do ewaluacji dotychczasowego przebiegu ich drogi zawodowej w Niemczech.

Charakterystyka badanych

W badanej grupie respondentek większość stanowiły kobiety w wieku 30-49 lat. Pod względem czasu zamieszkania w Niemczech, w badanych landach pojawiły się odmienne tendencje. Emigrantki z Turyngii mieszkały w Niemczech zdecydowanie krócej niż 10 lat, kobiety z Nadrenii Północnej-Westfalii przebywały za granicą znacznie dłużej i część z nich opuściła Polskę ponad 19 lat temu. Ta spora dywersyfikacja grupy ze względu na czas zamieszkania w Niemczech, pozwala wprowadzić rozróżnienie na emigrację 'nową' (ostatnich lat) oraz 'solidarnościową', gdy powodem opuszczenia Polski była m.in. jej trudna sytuacja polityczna. Jeśli chodzi o zmienną różnicującą, jaką jest wykształcenie, zauważono relatywnie lepsze wykształcenie badanych z Turyngii (najczęściej średnie i wyższe), niż z drugiego landu (zawodowe i średnie).

Powody emigracji

Przed przejściem do przedstawienia problemów w adaptacji zawodowej Polek, warto krótko zwrócić uwagę na to, czym spowodowana była ich decyzja opuszczenia kraju ojczystego. Jak zauważa Chutnik (2007) w zależności od wieku i wcześniejszych doświadczeń, różne są motywy emigracji poszczególnych jednostek. Przemawia za tym fakt, że po akcesji Polski do Unii Europejskiej, pojawiają się grupy ludzi, którzy już nie tylko 'szukają chleba', ale „(...) czasem może raczej 'masła', czy – w przypadku zwłaszcza młodszych osób – doświadczenia za granicą” (por. Chutnik, 2007, s. 17). Wśród przyczyn wyjazdu osoby z badanej grupy wymieniały jeszcze m.in. możliwość robienia specjalizacji [lekarskiej] w Niemczech, brak perspektyw w Polsce oraz chęć poznania innego kraju, chęć zmiany i nauki nowego języka. Za ekonomicznymi powodami emigracji może przemawiać niezadowolenie z sytuacji finansowej (ponad 50% odpowiedzi) respondentek.

Hierarchizacja problemów w adaptacji zawodowej w opinii badanych

Diagnozowane dostrzegają bariery w adaptacji do niemieckiego rynku pracy. Jeśli bliżej przyjrzeć się wymienionym trudnościom, na pierwsze miejsce wysuwa się bariera językowa, a następnie niedostateczny poziom kwalifikacji. Wśród pozostałych czynników pojawiły się:

- pochodzenie polskie,
- brak wiedzy na temat Niemiec, przysługujących praw i obowiązków,

- brak pewności siebie,
- nieuznanie wykształcenia uzyskanego w Polsce,
- dyskryminacja kobiet i osobiste uprzedzenia pracodawców.

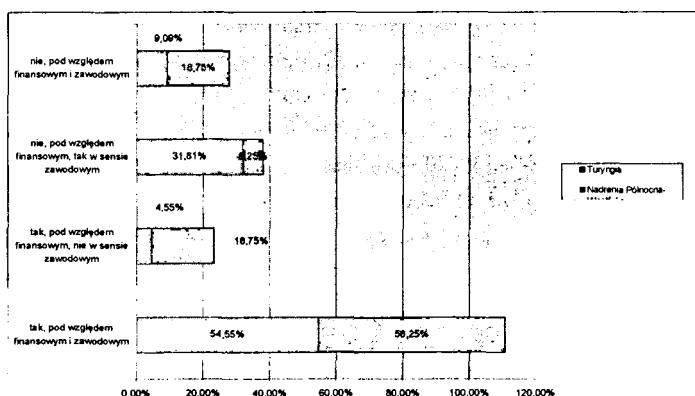
Warto większą uwagę poświęcić problemowi kompetencji językowych – klucza udanej integracji. Jak podkreśla Chutnik (2007) „Nieznajomość języka może wpływać na ujemny stosunek do kultury goszczącej lub obecność silniejszych emocji negatywnych, takich jak np. strachu” (Chutnik, 2007, s. 65). Ma to siłą rzeczy zły wpływ na start zawodowy i może być przyczyną podjęcia pracy poniżej kwalifikacji. Respondentki, w udzielanych odpowiedziach, wskazywały na odczuwalny dystans kulturowy, wyrażały opinię, że *pochodzenie i różnice kulturowe mogą stać na przeszkodzie w drodze zawodowej*³. Badane mówiły także o ‘chłodzie’ wkradającym się w relacje polsko-niemieckie w kontaktach prywatno-zawodowych, który utrudnia nawiązywanie poważnych przyjaźni. – *W Niemczech nieraz z obcokrajowcem na ulicy mogę serdeczniej porozmawiać niż ze znajomym Niemcem. Brakuje więzi między ludźmi* – wyznała jedna z respondentek. Jak przyznaje w swoim esejcie Lipscher (2007), dystans między obydwojema narodami istnieje, choć obie strony nie zawsze chcą mieć tego świadomość – „ (...) mentalnie Polska jest jakby położona daleko od Niemiec. Wielu Niemców, choćby z bliskich landów: Brandenburgii czy Berlina, nie było jeszcze w Polsce (...) Jeżeli nie wypracujemy dojścia do mentalności drugiego społeczeństwa, pozostaniemy sobie obcy” (Lipscher, 2007).

Na koniec należy wspomnieć, że część kobiet z badanej grupy nie zauważyła, że cokolwiek może być przeszkodą w awansie zawodowym i Polki mają takie same szanse, jak inne kobiety. Świadczą o tym opinie utrzymane w następującym tonie: *wykwalifikowany pracownik jest ceniony bez względu na narodowość lub pracę znaleźć jest w dzisiejszych czasach trudno i to nie tylko dla Polek*.

Aktywność zawodowa polskich emigrantek

W landzie wschodnim prawie 80% respondentek było czynnych zawodowo, z kolei w zachodnim kraju związkowym niewiele ponad połowa podgrupy i rzadziej była to praca na pełnym etacie. Respondentki udzielając odpowiedzi odnośnie aktywności zawodowej niepełnoetatowej wskazywały na pracę dorywczą oraz stałą bez etatu. Polki swoją pracę wykonywały najczęściej w prywatnych firmach bądź instytucjach publicznych, rzadziej wskazywały na własną działalność gospodarczą lub pracę w wolnym zawodzie. Badane emigrantki pracują najczęściej w służbie zdrowia, szkolnictwie i usługach. Tendencja ta odpowiada trendowi zatrudnienia kobiet w Niemczech. Ponad połowa diagnozowanych kobiet w obu landach dobrze ocenia swoją aktualną sytuację zawodową i finansową. Natomiast niespełna jedna trzecia badanych z Turyngii jest zadowolona z wykonywanej pracy tylko w sensie zawodowym. Szczegółowe wypowiedzi obrazuje rycina 2.

³ Wszystkie fragmenty pisane kursywą stanowią autentyczne wypowiedzi badanych kobiet.



Ryc 2. Zadowolenie badanych z aktualnej sytuacji zawodowej i finansowej

Źródło: Opracowanie własne

Zawody najczęściej wykonywane przez badane zaliczają się do branży usługowej. Odpowiada to tendencjom związanym z pracą w Niemczech, gdzie aktywność ok. 70% kobiet koncentruje się na spektrum dwunastu najpopularniejszych, wobec tego sfeminizowanych, zawodów (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2004). Są to prace o charakterze pomocniczym, dające małe szanse na dalszy rozwój kariery zawodowej, stanowiące 'lepką podłogę'. Niestety, podkreślić trzeba, że mamy tu do czynienia ze zjawiskiem segregacji pionowej, gdzie kobiety pozostają zepchnięte poza trajektorię prowadzącą do awansu zawodowego.

Sylwetka polskiej emigrantki na rynku pracy w trzech odsłonach

Polskie emigrantki różnie odnalazły się na niemieckim rynku pracy. Dla jednych wyjazd do nowego kraju wiązał się z umocnieniem swojej pozycji zawodowej. Lepsze zaplecze finansowe, duża motywacja do pracy poparta zadowoleniem z wykonywanego zawodu, pozwala im mówić o swoim życiu zawodowym w samych superlatywach. Nie byłoby tak, gdyby nie ich dobre wykształcenie i dbałość o coraz wyższy poziom posługiwania się językiem niemieckim. Istotne jest również, że osoby te częściej wykorzystywały w pracy w Niemczech wiedzę i doświadczenie zdobyte w Polsce oraz podnoszą lub zamierzają podnieść swoje kwalifikacje.

Druga grupa badanych kobiet to respondentki, którym mniej się powiodło. Emigracja wyznacza w ich życiu moment zahamowania rozwoju zawodowego. Ich mocną stroną nie było ani wykształcenie, ani znajomość języka niemieckiego. W dodatku nie posiadały one większego doświadczenia zawodowego. Motywami ich wyjazdu była m.in. praca sezonowa lub małżeństwo z obywatelem Niemiec. Rezygnacja z kształcenia w nowym kraju okroiła ich biografię zawodową do minimum. Nie oznacza to jednak, że są one w złej sytuacji materialnej – przeciwnie, dzięki rozbudowanemu systemowi zabezpieczeń socjalnych państwa, żyją na dobrym poziomie materialnym.

Trzecia odłona sylwetki respondentek, to osoby pracujące poniżej kwalifikacji. Choć w ich życiorysach zawodowych można znaleźć relatywnie wysokie wykształcenie, niemiecki rynek pracy obszedł się z nimi nadzwyczaj brutalnie i odebrał szansę na awans zawodowy. Skupione przede wszystkim wokół zawodów usługowych, opiekuńczych czy pomocniczych o niskim prestiżu, marzą o lepszej przyszłości. Wypowiedzi badanych Polek potwierdzały ciągłą aktualność barier określanych jako „szklane ściany” czy „szklany sufit”, jako przejawów dyskryminacji płci (Polkowska, 2007). Inne jednak trudności respondentek wiązały się z posiadaniem małego dziecka. Pracodawcy, z którymi miały styczność niektóre z diagnozowanych kobiet, woleli nie podejmować ryzyka zatrudnienia młodej mamy na eksponowane stanowisko. Konieczność zapewnienia bytu materialnego rodzinie staje więc często motywem podejmowania ‘jakiegokolwiek’ pracy.

Nawiązać należy tu raz jeszcze do barier związanych z wejściem emigrantki na rynek i zachodzącej tu niekiedy ukrytej dyskryminacji ze względu na kraj pochodzenia. W ocenie jednej z respondentek w procesie rekrutacji bywają faworyzowani Niemcy, poprzez tendencyjne sprecyzowanie cech idealnego kandydata na dane stanowisko. Opinia badanej na ten temat jest następująca: *To, co zawsze mnie irytowało w ogłoszeniach o pracę, np. na stronie niemieckiego Urzędu Pracy, to wymagana perfekcyjna znajomość języka w słowie i piśmie, nawet do nieskomplikowanych prac pomocniczych, co na wstępie dyskwalifikowało potencjalnych pracowników obcojęzycznych. Właściwie wystarczyło napisać ‘praca nie dla obco-krajowców’, ale to byłoby chyba niepoprawne politycznie. Co do samych Polek, to chętnie są widziane jako pomoce domowe lub do opieki nad osobami starszymi. Jeśli chce się ‘lepszej’ pracy, trzeba wiele upor, samozaparcia i wiary w siebie, ale przede wszystkim kwalifikacji.* Materiał empiryczny zebrany w toku prezentowanych badań pokazuje jednak, że Polkom nie brakuje tych cech. Szczególnie mowa tu o kobietach świadomych swojej wartości na rynku pracy.

W konkluzji, warto zwrócić uwagę na wynikającą z uzyskanych informacji, korelację między zajmowaną pozycją zawodową Polek a ich deklarowanym wykształceniem. Diagnozowane ze wschodniego kraju związkowego częściej pracują na stanowiskach cieszących się uznaniem społecznym.

Macierzyństwo i praca

Zdaniem 70% respondentek, kobieta spodziewająca się dziecka w Niemczech nie musi obawiać się utraty pracy. Polskie emigrantki, które założyły rodzinę, najczęściej korzystały z urlopu wychowawczego. Prawie co druga z nich zdecydowała się potem na powrót do pracy, a w opiece nad dzieckiem pomogła im najbliższa rodzina bądź korzystały z oferty placówek dostępnych w Niemczech. Polki nadmieniały także, że matki mogą liczyć na większy zakres świadczeń socjalnych niż w Polsce. Badane Polki prezentowały się jako osoby umiające dochodzić swych praw w obcym kraju i świadomie korzystające z pomocy oferowanej matkom przez państwo.

Polki posiadające dzieci, mają najczęściej te same problemy w godzeniu pracy z macierzyństwem, co Niemki i towarzyszą im podobne obawy o przyszłość zawodową. Niektóre

z badanych wyrażały zdanie, że korzystniej jest najpierw poświęcić się karierze zawodowej, umocnić swoją pozycję na rynku pracy i dopiero wtedy podjąć decyzję o urodzeniu dziecka. Są to opinie zgodne z tendencjami panującymi w niemieckim społeczeństwie. Wyniki mikro-cenzusu z 2003 roku wskazują, że kobiety bezdzietne z wyższym wykształceniem w wieku 37-40 lat stanowią 43%. Wzwyż przesuwają się bowiem dolna granica wieku matek (Marti, red., 2008).

Kobieta-emigrantka a nierówność szans na rynku pracy

Start zawodowy kobiety-emigrantki w dużym stopniu zależy od jej postawy przyjętej w momencie przyjazdu do nowego kraju, znajomości języka. Kontakt kulturowy jest jednak procesem, który u jednostek może przebiegać różnorodnie. Chutnik (2007) powołuje się m.in. na model Berry'ego z 1990 roku i cztery strategie przyjmowane w sytuacji międzykulturowego kontaktu: integracja, asymilacja, separacja i marginalizacja (Chutnik, 2007).

Na podstawie analizy wyników badań, zauważa się tendencje przyjmowania przez respondentki strategii integracji i odseparowania. Grupa osób, którym powiodło się na rynku pracy, należąca do emigracji 'nowej' stanowi w dużej mierze osoby dobrze zintegrowane ze społeczeństwem niemieckim. Z kolei osoby będące na marginesie rynku pracy lub pozostające bez pracy – często należące do emigracji 'solidarnościowej' żyją w odseparowaniu i wykazują tendencje izolacjonistyczne, ograniczając się przede wszystkim do kontaktów z Polonią. Trzeba podkreślić, że – jak wynika z dogłębnej analizy jakościowej zebranych informacji – szeroko pojęta integracja pomyślnie wpływa na dobre umiejscowienie się emigrantek na rynku pracy. Daje im szansę na równouprawniony start zawodowy. Poza tym, jak stwierdziła jedna z respondentek, wraz z upływającym czasem, umacniają się pozycje kobiet na niemieckim rynku pracy: *Od czasu, kiedy Polska została przyjęta do Unii Europejskiej zrobiło się łatwiej (...). Także myślę, że start jest dzisiaj łatwiejszy jak w czasach, kiedy ja przyjechałam do Niemiec (mojej matury nie uznano). Wiem tylko, że w kierunku medycyny są Polacy bardzo szanowani i jest zapotrzebowanie na polskie pielęgniarki oraz lekarzy.* Jak zauważa inna respondentka, o równouprawnienie trzeba zabiegać i nie można pozostawać biernym w obliczu dyskryminacji: *Najważniejsze – zdaniem badanej, aby znać swoje prawa i umieć ich dochodzić.*

W społeczeństwie istnieją wciąż swoiste relikty czasów męskiej dominacji, które przypisują kobietom bierność i bezradność. Wagner-Link (1997) wskazuje, że jeszcze w 1992 roku w Katechizmie rzymsko-katolickim znajdowało się zdanie o roli kobiety jako 'podpory' mężczyzny. Nie wszyscy dostrzegają zmiany w społeczeństwach zachodnich, gdzie obraz kobiety staje się coraz bardziej wyraźny i ulega konsekwentnej przemianie (Wagner-Link, 1997, s. 8-9).

Potrzeba popularyzacji doradztwa zawodowego

Interpretacja wyników badań wskazuje na potrzebę udzielenia wsparcia polskim emigrantom przez profesjonalnych doradców zawodowych. Mowa tu szczególnie o osobach, które nie przystają do wymagań nowego paradygmatu pracy, mimo dobrego wykształcenia pracują poniżej kwalifikacji. Szczególnej troski doradczej wymagają osoby, które dopiero co przybyły

do Niemiec. Potrzebna jest im bowiem pomoc na miarę ich sytuacji rodzinnej. Chodzi tu np. o skierowanie na kursy (językowe), szkolenia, zaplanowanie ścieżki zawodowej.

Pomocy potrzebują także matki w powrocie na rynek pracy po przerwie poświęconej wychowaniu dziecka. Jest to problem szczególnie, gdyż mamy tu często do czynienia z procesem deprecjacji zdobytej już wiedzy. Z dyskryminacją kobiet na rynku pracy wiąże się zjawisko niewykorzystania potencjału kobiet. Egzystuje nieformalny podział na lepszą i gorszą ścieżkę zawodową, segregację w odniesieniu do kobiet bezdzietnych i matek (Gromkowska-Melosik, Gmerek, 2008). Doradztwo zawodowe staje również przed wyzwaniem rozwijania kompetencji międzykulturowych, kształtowania postawy wobec odmienności kulturowej. Nadmienić można tutaj o potrzebie organizacji warsztatów na temat wielokulturowości, treningów, szkoleń z komunikacji międzykulturowej i pracy w warunkach międzykulturowych (Kownacka, Piegat-Kaczmarczyk, Rejmer-Ronowicz, Smoter, 2007).

Zakończenie

W ogólnym podsumowaniu przeprowadzonych badań, szczególnie wyróżnia się sylwetka Polki-emigrantki jako kobiety świadomej swojej wartości na rynku pracy. To kobieta, która stawia sobie cele zawodowe i konsekwentnie stara się je realizować. Interpretacja danych pokazała, że za determinanty rozwoju zawodowego respondentek uznać można nie tylko wykształcenie i doświadczenie zawodowe, w połączeniu z dobrym poziomem kompetencji językowych. Nie mniejszą rolę odgrywa sieć kontaktów, motywacja i odrobina szczęścia. W badanej grupie znalazły się bowiem kobiety, które zahamowały swoją drogę zawodową lub wycofały się zupełnie z życia zawodowego. Czasami u podstaw przyjęcia takiej postawy znalazły się tradycyjne poglądy na rodzinę i pracę.

Aktywność zawodowa kobiet odgrywa niewątpliwie ważną rolę dla gospodarki Niemiec, powoduje wzrost produktu brutto, a także większe wpływy z podatków i składek na ubezpieczenie społeczne. Zatrudnienie kobiet stanowi w tym kraju ciągle jeszcze niedoceniony potencjał pod względem gospodarczym i wciąż widoczna jest tendencja do niższego wynagradzania pracy kobiet. W obliczu globalizacji taka polityka państwa jest nieekonomiczna, a przede wszystkim niesprawiedliwa (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2004).

Z badań wynika, iż podtrzymywanie kontaktu ze społeczeństwem przyjmującym, chęć integracji korzystnie wpływa na kształtowanie się pozycji jednostki na rynku pracy. „Adaptacja do obcej kultury jest tylko konsekwencją wcześniejszych procesów, które między innymi doprowadziły jej [jednostki] świadomość do stanu otwartości na świat, stając się facylitatorem decyzji opuszczenia swojego „naturalnego” środowiska życia. Tak rozumiany proces adaptacji trwa przez cały czas życia jednostki i stale ulega modyfikacjom” (Bańka, 2005, s. 11). Interpretacje empiryczne zebranego materiału pozwalają wysunąć tezę, że czas pobytu respondentek w Niemczech bezpośrednio nie wpływa na jakościową poprawę ich relacji ze społeczeństwem przyjmującym. Co więcej, okazało się, że lepiej funkcjonują w społeczeństwie niemieckim osoby mieszkające krócej w Niemczech i pracujące na stanowiskach ekspozycyjnych (np. lekarze), które zachowały postawę otwartą i gotową na zmiany.

Wyprowadzone wnioski stały się inspiracją do pogłębienia tematu Polek na emigracji w Niemczech i wzbogacenia własnej wiedzy w tym obszarze. Większa próba badawcza, rozbudowane cele i problemy badawcze w oparciu o nowe narzędzia badań dają szansę na przeprowadzenie w przyszłości interesujących naukowo badań i pokazanie panujących trendów.

Bibliografia

- Bańka A. (2005), *Otwartość na nowe doświadczenia życiowe. Podstawy teoretyczne oraz struktura czynnikowa Skali Otwartości na Karierę Międzynarodową*, Warszawa: PRINT-B.
- Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend (2004), *Frauen in Deutschland. Von der Frauen- zur Gleichstellungspolitik*, Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend.
- Goriszowski W. (2006), *Podstawy metodologiczne badań pedagogicznych*, Warszawa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP.
- Gromkowska-Melosik, A., Gmerek, T. (2008), *Problemy nierówności społecznej w teorii i praktyce edukacyjnej*, Kraków: Impuls.
- <http://www.rpo.gov.pl/pliki/1160049751.pdf>
- Kownacka E., Piegat-Kaczmarczyk M., Rejmer-Ronowicz Z., Smoter B, (2007) *Podejście wielokulturowe w doradztwie zawodowym*. Warszawa: KOWEZiU.
- Lipscher W. (2007), *Polska-Niemcy: sacrum i profanum (II)*.
<http://www.puls.ctinet.pl/index.php?bmf2PTImZGJpX3Jvaz0yMDA3JmRiaV9taWVzaWFjPTQmZGJpX2lkPTM3NQ==%29>
- Marti B. (red.) (2008), *Deutschland: Die Zahl kinderloser Frauen ist kleiner als behauptet, Frauensicht*. Die führende Zeitung für engagierte Frauen und Männer, nr 1.
- Polkowska, D. (2007), *Bariery w dostępie kobiet do rynku pracy a kontrakt płci. Ruch prawniczy, ekonomiczny i socjologiczny*, r. LXIX, z. 1.
- Raport CBOS, komunikat nr 4034 (10/24/2008).
- Statistisches Bundesamt Deutschland, <http://www.destatis.de>
- Treibel A. (2009), *Migration als Form der Emanzipation? Motive und Muster der Wanderung von Frauen [w:] Zuwanderung im Zeichen der Globalisierung. Migrations-, Integrations- und Minderheitenpolitik*, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Unimagazin. Beruf und Arbeitsmarkt (2007), nr 1.
- Wagner-Link A. (1997), *Frauen zeigen Profil. Weibliche Wege zum Erfolg*, Renningen – Malsheim: Linde Verlag.

Recenzent: M. Piorunek