

Joanna Kozielska

Młodzi polscy emigranci na globalnym rynku pracy : migracyjne doświadczenia zawodowe w trzech perspektywach temporalnych

Rynek - Społeczeństwo - Kultura nr 4 (12), 4-21

2014

Artykuł został 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.

Od redakcji

Słowo wstępne

Przytaczane przez naukowców i główne instytucje państwa statystyki ukazujące sytuację na rynku pracy, taką jak zatrudnienie czy bezrobocie, bardzo często mają charakter zagregowany i zindywidualizowany. Oznacza to, że pokazują zjawiska rynku pracy w odniesieniu do poszczególnych jednostek mających określony wiek, wykształcenie czy zamieszkujących różne obszary. Warto nadmienić, że sytuacja ludzi na rynku pracy ma bezpośredni związek z ich rodzinami, czyli osobami, z którymi znajdują się we wspólnocie gospodarstwa domowego, z dziećmi będącymi na ich utrzymaniu, czy będącymi w podeszłym wieku rodzicami. Osoby pracujące utrzymują często współmałżonków, nie mówiąc już o dzieciach jako osobach zależnych do czasu ukończenia szkoły. Z kolei brak pracy czy ciągłe umowy zlecenia niewątpliwie również oddziałują na sytuację rodzin, tę materialną, jak i psychiczną. Dlatego też warto przyrzeć się powyższemu zjawiskom jak, rynek pracy w kontekście rodzin. Zatem niniejszy numer czasopisma „Rynek – Społeczeństwo – Kultura” poświęcony został rodzinom i rynkowi pracy, ze szczególnym uwzględnieniem relacji pomiędzy tymi dwoma kategoriami.

Katarzyna Błaszczyk-Domańska w artykule „Kobiety na rynku pracy” przedstawia aktualną sytuację kobiet na polskim rynku pracy, zwłaszcza sytuację kobiet wracających do pracy po urlopie macierzyńskim, kobiet po 50. roku życia oraz rozpoczynających pracę zawodową. Joanna Kozielska zatytułowała swój artykuł „Młodzi polscy emigranci na globalnym rynku pracy. Migracyjne doświadczenia zawodowe w trzech perspektywach temporalnych”. Analizuje w nim emigrację w kontekście zatrudnienia zagranicą, w związku z akcesją Polski do Unii Europejskiej. Istotne dla niej jest pytanie dotyczące roli emigracji zarobkowej jako epizodu w pracy, czy też stabilnym elementem biografii. Kamila Rybicka w artykule pt. „Bezrobocie w Polsce – ujęcie regionalne” przedstawia wskaźniki zróżnicowania zjawiska regionalnego i zarazem problemu społecznego, jakim jest bezrobocie. Pokazuje tym samym, że wszelkiego rodzaju generalizujące statystyki na poziomie kraju często pomijają zróżnicowanie regionalne, a tym samym złożoną sytuację niektórych regionów. Zbigniew Dorawa z kolei zatytułował swój artykuł „Rodzina i szczęście jednostki, a jej zachowania na rynku pracy”. Analizuje w nim relację pomiędzy rodziną, zachowaniami na rynku pracy i szczęściem, jakże istotną wartością kierującą często działaniami ludzi. Łukasz Topolewski napisał tekst pt. „Sytuacja gospodarstw domowych w Polsce – ujęcie regionalne”, w którym w oparciu o analizy statystyczne prezentuje wyniki badań dotyczących sytuacji materialnej gospodarstw domowych w Polsce. Głównym celem artykułu jest weryfikacja hipotezy o jednorodności gospodarstw domowych pod względem sytuacji gospodarczej.

Zaprezentowane artykuły bardzo wyraźnie podkreślają relację rodziny i rynku pracy, bądź też rodziny i szerszego kontekstu społecznego, do którego zaliczyć można również konsumpcję gospodarstw czy migrację. Jest to szczególne zagadnienie dla decydentów politycznych na szczeblu krajowym i regionalnym, by uwzględniali kontekstowy i relacyjny charakter zjawisk podczas podejmowania decyzji.

Zapraszamy do lektury i dyskusji
Robert Geisler

Kobiety na rynku pracy

Women on the Labour Market

Katarzyna Błaszczyk-Domańska, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

STRESZCZENIE

Artykuł przedstawia aktualną sytuację kobiet na polskim rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji kobiet wracających do pracy po urlopie macierzyńskim, pań po 50. roku życia oraz tych, które rozpoczynają dopiero drogę zawodową. W artykule zostały zaprezentowane dane związane z zatrudnieniem, jak i bezrobociem wśród kobiet. Autorka przedstawia kluczowe trendy w zakresie aktywizacji zawodowej, a także wskazówki odnośnie możliwych form wsparcia zarówno kobiet pracujących, jak i bezrobotnych. Podejmuje także próbę wskazania sposobów zachowania kobiet na rynku pracy z uwzględnieniem dylematów, jakie mogą mieć kobiety podejmując wyzwania związane z zatrudnieniem.

This article presents the current situation of women on the Polish labour market, with the particular emphasis on the situation of women returning to work after a maternity leave, women over 50 years of age, and those who start their professional career. The article presents data related to the employment and unemployment among women. The author presents the key trends in female occupational development, which aim to balance the situation of women and men on the labour market. It also attempts to identify ways to keep women on the labour market, including the dilemmas that women may experience while facing challenges of employment. The article also provides information about the possible forms of support for both the employed and unemployed women.

ABSTRACT

Wstęp

Zagadnienie dotyczące sytuacji kobiet na polskim rynku pracy było przedmiotem zainteresowania wielu dotychczasowych badań i publikacji. Powszechnie wiadomo, że sytuacja kobiet na rynku pracy jest trudna i gorsza niż mężczyzn – mają mniej perspektyw pracy zaś więcej obowiązków w domu. Kobiety stanowią około 61% bezrobotnych, a ich bezrobocie częściej ma charakter długotrwały pomimo że aspiracje płacowe pań są niższe niż w przypadku mężczyzn, zaś poziom wykształcenia – wyższy (Reszke 1995: 4). Niemniej jednak nie sposób nie zauważyć zachodzących na rynku pracy zmian, które skuteczniej niż dotychczas zmierzają do aktywizacji zawodowej bezrobotnych, w tym także kobiet. Aktywniejsze działania w stosunku do kobiet, zarówno ze strony instytucji rządowych jak i samorządowych, wynikają w dużej mierze z trudnej sytuacji demograficznej, w jakiej obecnie znajduje się Polska. Z roku na rok spada liczba urodzeń. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego przyrost naturalny w Polsce, stanowiący różnicę pomiędzy liczbą urodzeń żywych i zgonów (Unolt 1999: 16), w 2011 r. wyniósł 0,3, w roku 2012 – 0,0, a w pierwszym półroczu 2013 r. kształtował się na poziomie -1. Z kolei współczynnik dzietności, określający liczbę dzieci, jakie urodzi jedna kobieta w wieku 15-49 lat, wyniósł 1,31. Eksperci zwracają uwagę, że utrzymywanie się takiej sytuacji doprowadzi do katastrofy systemu ubezpieczeń spo-

tecznych, jednakże sytuacja młodych kobiet na rynku pracy nie zachęca do rodzenia dzieci. Nowe przepisy emerytalne, wydłużające kobietom wiek przechodzenia na emeryturę, pozbawiły wiele babć możliwości sprawowania opieki nad młodym pokoleniem, nie poprawiając tym samym sytuacji młodych matek. Jednocześnie utrzymująca się na rynku niechęć pracodawców do zatrudniania osób w wieku 50 plus, w tym szczególnie kobiet, pogarsza obecny stan. Za wszystkim zmianami ustawowymi muszą iść działania, mające na celu wspieranie rynku pracy osób z grupy 50 plus, w tym szczególnie kobiet, młodych matek, które bez wsparcia państwa i pracodawców nie pogodzą życia rodzinnego z zawodowym oraz absolwentek, które walcząc o etat, odkładają decyzję o założeniu rodziny z powodu braku stabilizacji zawodowej. Niniejsze opracowanie ma pokazać zarówno obecną sytuację kobiet na rynku pracy, jak i kierunki działań zmierzające do jak najlepszego wykorzystania ich potencjału.

Diagnoza „kobiecego” rynku pracy

Niezmiennie od lat sytuacja kobiet na rynku pracy uznawana jest za gorszą od sytuacji mężczyzn, można jednak odnotować pewne pozytywne zmiany. Dane statystyczne pokazują, że najlepszym wiekiem dla podejmowania działalności zawodowej przez kobiety jest okres od 30. do 49. roku życia. Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) przeprowadzonego w 2012 roku, kobiety

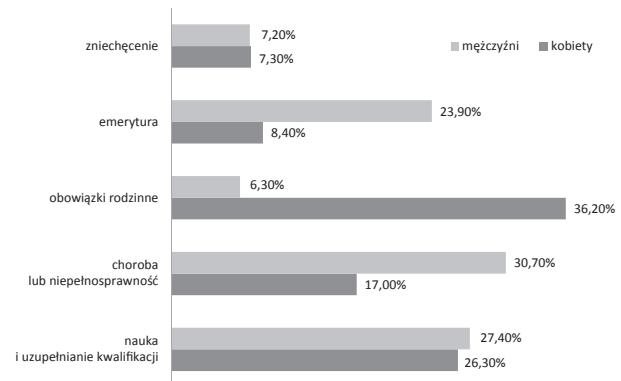
stanowią 45% aktywnych zawodowo Polaków, podczas gdy wśród bezrobotnych ich reprezentacja stanowi 61% ogółu. Liczba aktywnych zawodowo kobiet w IV kwartale 2012 r., w porównaniu do analogicznego kwartału roku poprzedniego, wzrosła o 53 tysiące osób. Podobny wzrost odnotowano, analizując wskaźnik zatrudnienia pań, który w IV kwartale 2012 r. był wyższy niż w IV kwartale 2011 r. o 0,2 p.p. W tym samym okresie wskaźnik zatrudnienia mężczyzn zmalał o 0,1 p.p. W IV kwartale 2012 r. o 29 tys. więcej kobiet deklaroowało posiadanie pracy, niż w analogicznym kwartale roku 2011. W tym samym okresie 6 tys. mniej mężczyzn zadeklaroowało posiadanie pracy. Można zatem zauważyć, że sytuacja kobiet uległa pewnej poprawie. Niemniej jednak stopa bezrobocia kobiet nadal jest wyższa od stopy bezrobocia mężczyzn i w omawianym okresie wyniosła 11,1% (mężczyzn – 9,3%), co oznacza, że wzrosła ona w porównaniu z IV kwartałem 2011 r. o 0,3 p.p. Należy dodać, że zauważono, iż wraz z pogarszającą się sytuacją na rynku pracy, występuje tendencja szybszego wzrostu bezrobocia mężczyzn niż kobiet.

Zaprezentowane dane statystyczne pokazują, że stopień uczestnictwa kobiet w tradycyjnie pojmowanym rynku pracy jest niższy niż mężczyzn. Nie można jednak nie zauważyć, że dane statystyczne nie ujmują wszystkich przejawów aktywności związanych z pracą. Oceniając łączną liczbę godzin pracy – zarówno płatnej, jak i bezpłatnej, jaką wykonują mężczyźni i kobiety, można wskazać na duże dysproporcje w tym zakresie. Jak wynika z piątego badania warunków pracy przeprowadzonego w 2010 roku przez Europejską Fundację na rzecz poprawy warunków życia i pracy, w przypadku polskich kobiet łączna liczba godzin pracy wraz z czasem dojazdu do pracy w skali tygodnia wynosi 65,4 godziny, a mężczyzn – 54,1. Różnice można także stwierdzić w przypadku czasu pracy poświęcanego na pracę w domu na rzecz rodziny, za którą wynagrodzenie nie jest wypłacane, dla którego wartości wynoszą odpowiednio: kobiety – 23 godz., mężczyźni – 6,9 godziny (Tomanek 2013: 4). Idea tzw. unifikacji ról, opierająca się na założeniu akceptacji aktywności zawodowej kobiet z jednoczesnym podziałem obowiązków domowych między kobiety i mężczyzn, w praktyce rzadko jest realizowana (Mazur-Łuczak 2010: 97). Za taki stan rzeczy w dużej mierze odpowiadają określone oczekiwania społeczne wobec kobiet, które sprawiają, że ich praca zawodowa zostaje zepchnięta na drugi plan. Jednak jak pokazują badania przeprowadzone przez A. Titkow, D. Duch-Krzysztosek oraz B. Budrowską, kobietom także nie zależy na udziale mężczyzn w pracach domowych. Badane panie uważają, że partycypacja mężczyzn w obowiązkach domowych to jedynie dowód na dobrą jakość relacji małżeńskich. Często kobiety same

wolą zająć się gospodarstwem domowym, niż kogokolwiek prosić o pomoc. Taka postawa wynika bądź z „syndromu zadowolonego niewolnika” – kobiety dostosowują własne aspiracje i dążenia do zajmowanej przez siebie niższej pozycji, bądź z przekonania, że dzięki takiemu postępowaniu mają wyłączność na specyficzny rodzaj władzy (Mazur-Łuczak 2010: 98).

Zaangażowanie kobiet w pracę na rzecz rodziny skutkuje tym, że odnotowuje się wyższy poziom bierności zawodowej kobiet. W IV kwartale 2012 r. wśród biernych zawodowo przeważały kobiety, które stanowiły 61,3% ogółu tej grupy, z czego 40,7% kobiet było w wieku produkcyjnym (18-59 lat). Główne przyczyny bierności zawodowej prezentuje wykres 1.

Wykres 1. Przyczyny bierności zawodowej



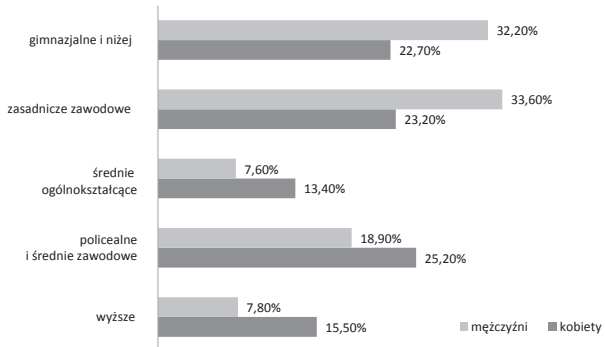
Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności*, (2013) Warszawa: GUS.

Można zauważyć, że dla kobiet główną przyczyną bierności zawodowej pozostają obowiązki rodzinne oraz nauka i uzupełnianie kwalifikacji. W przypadku mężczyzn, o bierności decyduje głównie choroba lub niepełnosprawność, a także podnoszenie kwalifikacji oraz emerytura. Odsetek kobiet biernych zawodowo, które nie poszukują pracy, ponieważ są przekonane, że jej nie znajdą, w IV kwartale 2012 r. wyniósł 7,3%, co oznacza wzrost w stosunku do analogicznego okresu roku 2011 o 0,2 p.p.

Przeciętny polski mężczyzna jest gorzej wykształcony od statystycznej Polki. W 2012 roku ukończone studia wyższe miało 18% Polaków i 23% Polek. Różnice w poziomie wykształcenia widoczne są w poszczególnych grupach wiekowych. Można zauważyć, że wraz z wiekiem spada odsetek osób z wykształceniem wyższym, a rośnie tych z wykształceniem zasadniczym zawodowym (40% w grupie 40-60 lat). Najlepiej wykształceni są specjaliści – 84% posiada wykształcenie wyższe oraz kierownicy – 66% z ukończonymi studiami wyższymi. Średnie wykształcenie dominuje wśród pracowników biurowych, sprzedawców, pracowników usług, techników i średniego personelu, zaś zasadni-

cze zawodowe wśród robotników, operatorów, monterów i rolników (Czarnik, Turek 2012: 16). Od 1998 roku systematycznie odnotowywany jest wzrost liczby bezrobotnych w wyższym wykształceniu. W grupie bezrobotnych, kobiety także są lepiej wykształcone od mężczyzn. Szczegółowe dane w tym zakresie prezentuje wykres 2.

Wykres 2. Wykształcenie bezrobotnych



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności*, (2013) Warszawa: GUS.

W IV kwartale 2012 r. odsetek bezrobotnych posiadających dyplom uczelni wyższej wyniósł 11,7%, przy czym dla kobiet odsetek ten wyniósł 15,5% (dla mężczyzn – 7,8%). Tymczasem okazuje się, że poziom wykształcenia ma zasadniczy wpływ na długość okresu poszukiwania pracy, który dla kobiet z wyższym wykształceniem, w omawianym okresie wyniósł 9,9 miesiąca, z wykształceniem zawodowym – 13,3 m., a z wykształceniem gimnazjalnym i podstawowym – 13,8 m.

Badając polski rynek pracy można zauważyć wertykalną segregację zawodową, polegającą na niższej proporcji kobiet niż mężczyzn zajmujących stanowiska kierownicze. Raport Komisji Europejskiej na temat przywództwa w Unii Europejskiej pokazuje, że pod względem udziału pań w polityce oraz zarządzaniu biznesem, Polska odbiega od średnich unijnych. Co piąta osoba w rządzie jest kobietą (średnia unijna – 27%), posłanek w polskim parlamencie jest 24% (średnia unijna – 27%), w europejskim – 22%, a w radach nadzorczych dużych spółek giełdowych zasiada 10% kobiet (średnia UE – 16,6%) (Ferfecki 2013: A6).

Tak zwany „szklany sufit” nie pozwala obejmować kluczowych stanowisk decyzyjnych kobietom i pozbawia szans awansu. Tymczasem okazuje się, że główne atrybuty kobiet pokrywają się z pożądanymi cechami menadżera, co jak najbardziej predysponuje panie do zajmowania stanowisk kierowniczych. Zestawienie atrybutów kobiet i cech menadżera prezentuje tabela 1.

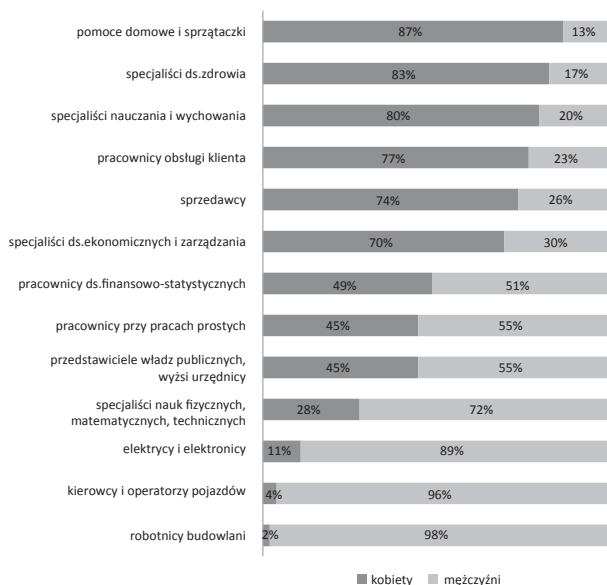
Tabela 1. Atrybuty kobiet a pożądanee cechy menadżera

Atrybuty kobiet	Pożądanee cechy menadżera
nastawienie na współpracę, a nie na rywalizację	zmysł pracy zespołowej, umiejętność angażowania innych i dzielenia się władzą
orientacja na relacje interpersonalne	umiejętności w zakresie motywowania, wspierania pracowników, stwarzania im możliwości doskonalenia się
łatwość komunikowania się, zdolności lingwistyczne	umiejętność komunikowania się, posługiwania się językami obcymi, negocjowania i dyskusowania
dostrzeganie pełnej złożoności problemu	umiejętności analityczne
empatia	umiejętności rozumienia ludzi
intuicja	posługiwanie się intuicją
łatwość adaptowania się do zmian	otwartość, zdolność do zmian, systematyczne uczenie się
akceptacja różnic	kierowanie różnorodnością kulturową
odpowiedzialność	gotowość do ponoszenia ryzyka i odpowiedzialności
wysoka motywacja do działania, zaangażowanie, wytrwałość	umiejętności w zakresie podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów

Źródło: Musiał-Karg M., (2009) *Kobiety we współczesnej Europie*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek, s. 29.

Na polskim rynku pracy zauważa się segregację zawodową według płci, o czym świadczy struktura zatrudnienia w poszczególnych sekcjach PKD. Można wskazać pewne typowo męskie zawody, w których – z różnych powodów – kobiety nie są akceptowane. Istnieje także grupa zawodów, do których kobietom łatwo wchodzić, ale są one często gorzej płatne i nie dają perspektyw rozwoju zawodowego i awansu. Takie skoncentrowanie kobiet w wybranych sekcjach i zawodach to horyzontalna segregacja zawodowa (Gawrycka, Wasilczuk, Zwiech 2010: 29). Najbardziej sfeminizowane sekcje gospodarki narodowej to: opieka zdrowotna i pomoc społeczna, edukacja, zakwaterowanie i gastronomia oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa (Tomanek 2013: 7). Udział płci w poszczególnych zawodach prezentuje wykres 3.

Wykres 3. Udział kobiet i mężczyzn wśród wszystkich osób pracujących w danym zawodzie



Źródło: *Monitor rynku pracy*, (2011) http://www.rynekpracy.pl/monitor_ryнку_pracy_1.php/wpis.118 [11.11.2013].

Jak wynika z wykresu 3, kobiety stanowią niewielki ułamek w przypadku takich zawodów jak: robotnik budowlany, kierowca, operator pojazdu oraz elektryk i elektronik, zaś najpopularniejsze kobiece zawody to: pomoc domowa, sprzątaczk, specjalistka ds. zdrowia, nauczycielka lub wychowawca oraz pracownica obsługi klienta i sprzedawczyni.

Powszechnie występujący w społeczeństwie stereotyp kobiety bezrobotnej przedstawia ją jako gospodynię domową oraz matkę dzieciom, która o wiele łatwiej niż mężczyzna znosi fakt bezrobocia i jest pozbawiona inicjatywy. Tymczasem grupa bezrobotnych kobiet jest zróżnicowana zarówno pod względem wieku, wykształcenia, sytuacji materialnej, sytuacji rodzinnej, wyuczonego zawodu oraz miejsca zamieszkania (Reszke 1995: 17). Te czynniki będą miały wpływ na dalsze postępowanie kobiet na rynku pracy.

Absolwentki na rynku pracy

W ciągu ostatnich pięciu lat, rynek pracy zasililo blisko 2,5 miliona osób poniżej 30. roku życia, z których 38% ukończyło studia wyższe, 40% – szkoły średnie, 14% – szkoły zasadnicze zawodowe, a 7% – uzyskało niższe wykształcenie. Oceniając tę grupę wiekową zauważyć należy, że wskaźnik zatrudnienia wyższy był wśród mężczyzn, gdzie wyniósł 63%, niż wśród kobiet – 56%. Obecnie blisko 2/3 absolwentów studiów wyższych stanowią kobiety. Kierunki studiów, po ukończeniu których najłatwiej znaleźć pracę i tym samym wskaźnik bezrobocia jest najniższy, to me-

dycyna oraz profil inżyniersko-techniczny (Czarnik, Turek 2012: 17).

Szczególną sytuację na rynku pracy mają absolwentki. Uznaje się, że bezrobocie wśród młodych Polaków w wieku do 24. roku życia, rośnie szybciej niż w grupie osób starszych. W II kwartale 2012 roku stopa bezrobocia osób w grupie 15-24 lata była wyższa o 0,6 p.p. niż w analogicznym okresie roku poprzedniego i wyniosła 25,2%. Najnowsze badania mówią już o 27,6% bezrobotnych w tej grupie wiekowej. Innym niepokojącym zjawiskiem, jakie zauważono wśród młodych jest znaczący udział umów czasowych. Ponadto zauważyć można, że średni wiek wchodzenia na rynek pracy wynosi w naszym kraju 22 lata, podczas gdy w Unii Europejskiej – 20 lat, co opóźnia proces zdobywania doświadczenia zawodowego. Raport *Sytuacja kobiet na śląskim rynku pracy* ujawnił, że problem ze znalezieniem pracy przez młodych, wynika głównie z braku wymaganego przez pracodawców doświadczenia, a także z posiadania wykształcenia w zawodzie, na który nie ma aktualnie zapotrzebowania na rynku pracy. Ponadto, jak argumentują same absolwentki, problemem są także programy nauczania w szkołach, które nie uczą wymaganych przez pracodawców umiejętności. Na szczęście w tej kwestii widać pewne zmiany na rynku edukacyjnym i podążanie za zmieniającym się zapotrzebowaniem na konkretne zawody, co skutkuje dostosowywaniem profilu kształcenia do tych potrzeb.

Nie bez znaczenia pozostaje także fakt, że same absolwentki często nie wiedzą, co chcą robić w życiu, podczas gdy pracodawcy poszukują osób z ukierunkowaną wiedzą. Poza tym wybierając naukę w konkretnym kierunku, młode kobiety często podążają za własnymi zainteresowaniami nie patrząc zupełnie na aktualne zapotrzebowania rynku pracy, co prowadzi do późniejszego rozczarowania brakiem pracy z powodu przesylenia rynku. Pozytywna tendencja, jaką zauważono wśród absolwentek poszczególnych szczebli nauczania, to chęć dalszego kształcenia się i tym samym poszerzania oraz dywersyfikowania swoich umiejętności oraz kompetencji.

Bezrobotni absolwenci, którzy nie podejmują dalszej nauki czy szkoleń, to około 1,5 mln młodych ludzi, dla których brak jest perspektyw. Są to najczęściej osoby słabo wykształcone, raczej z niewielkich miast i wsi oraz regionów gorzej rozwiniętych. Grupa ta poszukuje pracy głównie w szarej strefie, ewentualnie szuka pracy poza granicami kraju (co jest o tyle trudne, że wymaga znajomości języka obcego i dobrego wykształcenia) lub nie podejmuje żadnych działań aktywizacyjnych, licząc na socjalną pomoc państwa (Towalski 2013: 11).

Pracujące absolwentki to najczęściej kobiety, które już podczas nauki podejmowały różnego rodzaju praktyki zawodowe i staże, umożliwiające im zdobycie doświadczenia. Kobiety te najczęściej – z uwagi na swoją niepewną sytuację na rynku pracy – nadal podnoszą swoje kwalifikacje na kursach i szkoleniach, a także studiach podyplomowych. Jednakże takie postępowanie ma swoje określone konsekwencje m.in. związane z odkładaniem w czasie decyzji o założeniu rodziny, co z kolei ma negatywny wpływ na demografię kraju. Jednakże absolwentki zdają sobie sprawę z faktu, że ich krótki staż pracy i nadal niewystarczające kwalifikacje sprawią, że w przypadku zajścia w ciążę nie będą w stanie ani zatrzymać dotychczasowej pracy, ani kształcić się dodatkowo. Mocne strony absolwentek to przede wszystkim duża wiedza teoretyczna, niskie wymagania finansowe oraz „świeże spojrzenie”. Jak wspomniano wcześniej, wykształcenie kobiet jest lepsze od wykształcenia mężczyzn, jednak nie ma to wpływu na znalezienie przez kobiety pracy, co powoduje marnowanie olbrzymiego potencjału. Podkreślić należy, że w wielu przypadkach zatrudnione absolwentki zmuszone są akceptować warunki pracy, dające im niskie wynagrodzenia lub zatrudnienie w ramach umowy cywilno-prawnej, tym samym czyniąc z nich pracowników drugiej kategorii. Pod koniec 2012 roku blisko połowa absolwentów zatrudniona była w ramach umów tymczasowych. Zjawisko to stale się nasila i powoduje w konsekwencji ciągle obawy tej grupy o utratę pracy, co z kolei skutkuje niską wydajnością, zniechęceniem i brakiem lojalności. W efekcie kształtuje się pokolenie pracowników, dla których wykształcenie ma niską wartość, bo nie wiąże się z uzyskaniem dobrej pracy, a kariera zawodowa nie ma znaczenia, bo liczy się przede wszystkim stabilna, stała praca z pewnym dochodem.

Młode matki na rynku pracy

Trudną sytuację na rynku pracy mają matki małych dzieci, których główny problem to znalezienie pracy oraz powrót do poprzedniego miejsca zatrudnienia po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym. Zauważono, że części kobiet, krótko po powrocie do pracy wręcza się wypowiedzenia, nie przedłuża czasowych umów o pracę, obniża wynagrodzenie lub zmienia stanowisko służbowe. Tymczasem młoda mama, jako pracownik, jest przede wszystkim bardzo dobrze zorganizowana, zaangażowana w pracę, odpowiedzialna i efektywna. Wiele z tych cech związanych jest z pełnionymi przez nią obowiązkami rodzicielskimi. Jednak należy pamiętać, że mama-pracownik chce przede wszystkim umiejętnie łączyć obowiązki zawodowe z rodzinnymi, w czym niejednokrotnie potrzebuje wsparcia pracodawcy oraz ustawodawcy.

Mamy powracające na rynek pracy lub rozpoczynające dopiero karierę zawodową muszą w pierwszej kolejności pozbyć się przyzwyczajenia do przebywania w domu, a następnie pokonać obawy związane z pozostawieniem dziecka pod opieką obcych osób. Nie bez znaczenia jest też obalenie stereotypu „mamy w domu”, z którym borykają się przede wszystkim kobiety z małych miejscowości i wsi. Przed nimi stoi wyzwanie w postaci przekonania swojego otoczenia, a więc męża, rodziców i znajomych, że praca nie odbije się negatywnie na dobru dzieci. Tym kobietom najtrudniej jest podjąć pracę.

Jak pokazują badania przeprowadzone przez Fundację *Rodzić Po Ludzku*, Polki nie chcą rodzić dzieci z obawy przed: utratą pracy, zahamowaniem kariery oraz niemożnością podjęcia pracy na pół etatu. Tylko co czwarta mama, która pracowała przed ciążą wraca do pracy, z czego połowa – bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego, motywując swoje działanie głównie kwestią finansową, strachem przed utratą pracy, ambicjami zawodowymi oraz chęcią zmiany otoczenia. Jedna na pięć mam wykorzystuje przysługujący jej urlop wychowawczy, co wiąże się z dwoma zjawiskami. Po pierwsze zauważyć można, że im gorsza jest sytuacja ekonomiczna rodziny, tym silniejsza tendencja do pełnego wykorzystania urlopu wychowawczego, po drugie – brak pracy przed ciążą skutkuje nie podejmowaniem jej po urodzeniu dziecka. Pomimo wprowadzenia zmian w Kodeksie pracy, wydłużających czas trwania urlopu macierzyńskiego do całego roku, tylko co trzecia mama planuje skorzystać z przysługującego jej uprawnienia, zaś ponad połowa deklaruje rezygnację z tej możliwości. Młode mamy argumentują, że dłuższy urlop macierzyński skutkuje trudnością w uzyskaniu umowy o pracę oraz powrotem do pracy po roku wyłączenia z życia zawodowego.

Wyniki badania *Mama wraca do pracy 2013* ujawniają, że socjalna polityka państwa oraz działania pracodawców w zakresie wspierania młodych mam w ich powrocie do pracy, są niekompatybilne z zapotrzebowaniem deklarowanym przez mamy. Ponad 60% kobiet uznało za kluczowe wsparcie finansowe przy zatrudnianiu opiekunki do dziecka lub partycypację państwa bądź pracodawcy w kosztach pobytu dziecka w przedszkolu lub żłobku, podczas gdy tylko 4% mam ma już stworzoną taką możliwość. Ponad połowa mam skorzystałaby z zakładowego żłobka lub przedszkola (tylko 2% mam korzysta z takiego udogodnienia). Blisko połowa mam liczy na dofinansowanie dodatkowych szczepień ich dzieci, podobna liczba – na paczki świąteczne dla dzieci, po 47% – na możliwość wykonywania pracy w domu oraz korzystania z dodatkowego płatnego urlopu.

Niejednokrotnie to, gdzie pracowała mama przed porodem ma wpływ na jakość jej powrotu na rynek pracy. Duże korporacje umożliwiają m.in.: zmianę wymiaru czasu pracy, pracę w ramach tzw. *home office*, elastyczne godziny pracy, redukcję godzin pracy w okresie wakacji i ferii, pakiety socjalne, firmowe placówki oświatowe oraz dopłaty do pobytu dziecka w placówce zewnętrznej. Sfera budżetowa charakteryzuje się przede wszystkim pewnością zatrudnienia, stałymi dodatkami finansowymi, dofinansowaniem wypoczynku oraz przestrzeganiem wszystkich kodeksowych uprawnień dla mam. Małe i średnie firmy oferują mamom bardzo indywidualne podejście, a więc i przywileje uzależnione od kadry zarządczej, co może mieć zarówno pozytywny, jak i negatywny oddźwięk. Praca w ramach umowy cywilnoprawnej pozbawia przywilejów kodeksowych, ale daje możliwość dostosowywania ilości i czasu pracy do indywidualnych potrzeb.

Kobiety 50 plus na rynku pracy

Według danych GUS, co piąty Polak ukończył 60. rok życia, a postępujące obecnie starzenie się polskiego społeczeństwa sprawi, że liczba ta będzie rosła. Stanowi to niewątpliwe wyzwanie dla ustawodawców i pracodawców, którzy muszą podejmować skuteczne działania w celu aktywizacji zawodowej tej grupy pracowników.

Aktywność zawodowa kobiet z grupy 50 plus jest niska, co w praktyce oznacza, że połowa kobiet z tej grupy jest bierna zawodowo, głównie z uwagi na emeryturę lub rentę (Kryńska, Krzyszkowski, Urbaniak, Wiktorowicz 2013: 10). Kobiety z grupy 50 plus najczęściej zatrudnione są na stanowiskach specjalistycznych lub pomocniczych administracyjnych, zaś ich dochody są niższe niż mężczyzn i maleją dalej wraz z przechodzeniem do kolejnych grup wiekowych. Przeciętny miesięczny dochód brutto osób z grupy 50 plus jest wyższy od płacy minimalnej o około 40%. W sytuacji ewentualnego bezrobocia, co druga osoba z tej grupy wiekowej wyraża skłonność podjęcia jakiegokolwiek pracy, nawet niezgodnej z kwalifikacjami, jednak tylko 20% kobiet byłoby gotowych przekwalifikować się, zaś 30% ogółu tej grupy wiekowej w ogóle wyklucza zmianę kwalifikacji lub ich podwyższenie, co skutkuje niskim wskaźnikiem aktywności edukacyjnej. Niemniej jednak osoby z tej grupy wiekowej chętnie uczestniczą w szkoleniach i kursach komputerowych. Kobiety są mniej skłonne podejmować pracę wiążącą się ze zmianą miejsca zamieszkania. Charakterystyczne dla osób z grupy 50 plus jest bezrobocie długotrwałe, którego średni czasokres trwania wynosi 37 miesięcy. Bezrobotni z tej grupy nisko oceniają swoje szanse na rynku pracy, co w większej mie-

rze dotyczy kobiet niż mężczyzn. Osoby z tej grupy oceniają swój stan zdrowia jako dobry, przy czym najgorzej czują się renciści, bezrobotni oraz emeryci, a najlepiej pracujący i samozatrudnieni. Grupa ta rzadko korzysta ze zwolnień lekarskich. Kobiety powyżej 50. roku życia częściej niż mężczyźni uczestniczą w działalności kulturalnej oraz są słuchaczkami Uniwersytetu Trzeciego Wieku.

Zatrudnienie osób w grupie 50 plus deklaruje 92% podmiotów publicznych i 70% – niepublicznych. Pracodawcy jednak niechętnie zatrudniają osoby w tym wieku (tendencja ta dotyczy w równej mierze kobiet i mężczyzn), argumentując swoje decyzje głównie: niską wydajnością tych osób, niedopasowaniem do młodego zespołu, wysokimi aspiracjami płacowymi, mniejszą wytrzymałością i sprawnością fizyczną, a tym samym wyższym ryzykiem wypadku, mniejszą elastycznością geograficzną, wyższym ryzykiem pracodawcy w związku z ochroną przed wypowiedzeniem, wzrostem wymagań w związku z postępującymi zmianami technologicznymi, zbyt niskimi kwalifikacjami zawodowymi oraz nieznajomością języków obcych. Niemniej jednak należy także zwrócić uwagę na niewątpliwe atuty osób z tej grupy wiekowej, wśród których wymienić można:

- doświadczenie zawodowe, a co się z tym wiąże większa samodzielność w działaniu;
- wysokie kompetencje społeczne wynikające z doświadczenia życiowego, co ułatwia rozwiązywanie sytuacji konfliktowych w firmie;
- ustabilizowane życie rodzinne, co umożliwia skupienie się na pracy;
- lojalność wobec firmy – osoby z grupy 50 plus nie szukają nowych wyzwań zawodowych, a raczej skupiają się na stabilizacji i pewności zatrudnienia;
- elastyczność pod względem wymiaru czasu pracy;
- brak zagrożenia dla menadżera – osoby w tym wieku nie dążą do zdobycia stanowiska, nie uczestniczą w „wyścigu szczurów”;
- większa wiarygodność na stanowiskach, gdzie wiek jest atutem.

Na te cechy wkrótce pracodawcy będą musieli zwrócić uwagę, głównie z powodu starzenia się społeczeństwa. Zatrudnianie osób z grupy 50 plus, m.in. w związku z wydłużeniem okresu aktywności zawodowej do 67. roku życia, będzie wkrótce koniecznością, co może skutkować poprawą sytuacji ekonomicznej tej grupy zawodowej.

Aktywizacja zawodowa oraz wsparcie dla kobiet

Jak pokazują zaprezentowane wcześniej dane, zbiorowość pracowników i bezrobotnych jest niejednorodna. Aby móc skutecznie przeciwdziałać bezrobociu, należy dopasowywać podejmowane działania zarówno do potrzeb, jak i sytuacji osoby bezrobotnej, jednocześnie mając na uwadze specyfikę rynku pracy. W praktyce oznacza to dostosowanie form, narzędzi i instrumentów aktywizacji do określonej, sprofilowanej grupy bezrobotnych, co redukuje koszty działań i maksymalizuje ich efekty (Proppé, Darski 2013: 25). Jednocześnie także wszystkie instytucje zajmujące się aktywizacją osób bezrobotnych na rynku pracy, muszą dysponować odpowiednimi narzędziami, umożliwiającymi zarówno motywowanie bezrobotnych, jak i nakładanie na nich sankcji, w przypadku braku zaangażowania z ich strony w proces aktywizacji zawodowej. W praktyce działania aktywizacyjne na polskim rynku pracy są ujednolicone i tym samym mało efektywne. Wśród wdrażanych programów, mających na celu pomoc w znalezieniu pracy osobom bezrobotnym, nie ma wyspecjalizowanych programów skierowanych do konkretnych grup kobiet, których specyfika i potrzeby są zróżnicowane.

Młode mamy powracając na rynek pracy lub dopiero na niego wkraczając, potrzebują przede wszystkim wsparcia w pogodzeniu życia zawodowego i rodzinnego. Pokutujące od lat przeświadczenie, że to na kobietach jako matkach ciąży obowiązek prowadzenia domu, dbania o dzieci, a także o starsze, bliskie osoby sprawia, że tym trudniej jest podejmować zajęcia zarobkowe. Pomóc w tej sytuacji powinno zarówno państwo, jak i pracodawcy. Dużym wsparciem byłoby stworzenie żłobków i przedszkoli przyzakładowych, co zapewniłoby opiekę nad potomstwem pracowników, jednocześnie umożliwiając powrót do pracy. Innym rozwiązaniem jest zwiększenie liczby miejsc w państwowych placówkach oświatowych oraz dopłata do kosztów ponoszonych w związku z pobytem dziecka w placówkach wychowawczych prywatnych lub zatrudnienie indywidualnej opiekunki do dziecka. Pierwsze kroki w tym kierunku są już czynione. Ważnym elementem, o który należałoby zadbać, to dopasowanie godzin pracy tych instytucji do rzeczywistych potrzeb mam, bądź też obojga rodziców. Pomoc ze strony pracodawców mogłaby przybrać formę indywidualnego harmonogramu czasu pracy, zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz umożliwienia wykonywania pracy w domu (w miarę możliwości). Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej opracowało projekt zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, który

proponuje nowe narzędzia mające na celu pomoc młodym mamom, m.in. granty na telepracę. Nie mniej istotne jest także dopilnowanie, by pracodawcy rzeczywiście przestrzegali już obowiązujących przepisów np. Kodeksu pracy i umożliwili pracownikom – młodym mamom, korzystanie z przysługujących im przywilejów np. przerwy związanej z karmieniem dziecka. Przydatne mogą okazać się także kampanie informacyjno-promocyjne walczące ze stereotypami i uświadamiające społeczeństwu, jak i samym mamom, że mama wracająca do pracy i oddająca dziecko pod opiekę żłobka czy opiekunki, nie zasługuje na potępienie, ale na szacunek i wsparcie. Warto także kontynuować już funkcjonujące pozytywne działania, m.in. szkolenia, warsztaty czy kursy, które aktywizują młode mamy, dokształcając je i mobilizując do aktywnego działania na rynku pracy.

Grupie kobiet 50 plus trzeba poświęcić szczególnie dużo uwagi, w związku z faktem, że przed nimi, zgodnie z postanowieniami nowej reformy emerytalnej, 7 lat dodatkowej aktywności zawodowej. Kobiety z tej grupy potrzebują przede wszystkim szkoleń dających możliwość wyrównania braków w zakresie wiedzy technicznej i merytorycznej. Często właśnie nieznanostwo biegłej obsługi komputera lub przestarzała wiedza fachowa sprawiają, że kandydatka w tym wieku odrzucana jest w procesie rekrutacji. Przydatne mogą okazać się także szkolenia mające na celu wsparcie umiejętności miękkich, co mogłoby skutkować lepszą aklimatyzacją w młodszym wiekowo zespole lub wpłynęło na sposób komunikowania się z otoczeniem. Wsparcie powinni także otrzymywać pracodawcy, którzy stawiają na pracowników z grupy 50 plus. Dzięki programowi Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS) *Solidarność Pokoleń 50 plus* wprowadzono wiele udogodnień dla pracodawców, takich jak:

- roczne zwolnienie z obowiązku odprowadzania składek do Funduszu Pracy oraz Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, jako gratyfikacja za zatrudnienie pracownika powyżej 50. roku życia;
- bezterminowe zwolnienie z opłat na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, w przypadku gdy pracodawca zatrudnia pracownika, który ukończył 55 lat (kobieta) i 60 lat (mężczyzna);
- skrócenie okresu wypłaty wynagrodzenia za okres choroby z 33 do 14 dni (dotyczy okresu chorobowego osób powyżej 50. roku życia);
- dofinansowanie z funduszu szkoleniowego do nawet 80% kosztów szkoleń i kursów zawodowych dla pracowników w wieku 50 plus.

W przypadku absolwentek najistotniejsze jest wspieranie ich pierwszych wyborów odnośnie kierunku nauki. Dobrym pomysłem jest publikacja informacji o aktualnych i przewidywanych trendach na rynku pracy i tym samym pokazywanie, w jakich zawodach prognozuje się popyt na pracę. Jak wspomniano wcześniej, kobiety przede wszystkim przodują w usługach, co do których, jak się rokuje, należy być w przyszłości gospodarek światowych. Istotne jest zatem właściwe ukierunkowanie młodych kobiet na te branże, które noszą ze sobą możliwość zatrudnienia. Jak podkreślają same absolwentki, bardzo ważne jest także opracowanie właściwych programów nauczania, które oprócz wiedzy teoretycznej umożliwią praktyczną naukę zawodu, dając możliwość zdobycia tak cenionego przez pracodawców doświadczenia. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej chce ponadto wprowadzić udogodnienia dla pracodawców zatrudniających absolwentów, które polegałyby na obniżeniu kosztów pracy i oparte byłyby na podobnych zasadach co te dla grupy starszych i dotyczyły głównie czasowych zwolnień z opłat na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. W MPIPS opracowany został Program *Młodzi na rynku pracy*, którego celem strategicznym jest wypracowanie mechanizmów wsparcia absolwentów poszczególnych szczebli nauki, chcących podjąć zatrudnienie. Program umożliwi młodym m.in.:

- poszerzenie posiadanych kwalifikacji zawodowych poprzez udział w programach specjalnych powiatowych urzędów pracy;
- zdobycie kwalifikacji zawodowych poprzez pracę w Ochotniczych Hufcach Pracy;
- dostęp do międzynarodowych ofert pracy poprzez Europejskie Służby Zatrudnienia.

Ciekawym rozwiązaniem proponowanym dla młodych są promesy aktywizacji młodych, które obejmują pokrycie kosztów pięciu form wsparcia: szkoleń, studiów podyplomowych, kształcenia zawodowego lub policealnego, stażu oraz zatrudnienia młodego absolwenta poniżej 30. roku życia przez przedsiębiorcę (dwunastomiesięczna refundacja kosztów wynagrodzenia wraz ze składkami na ubezpieczenie społeczne). Ministerstwo proponuje także dotacje na zasiedlenie, co ma polegać na wsparciu finansowym zmiany miejsca zamieszkania młodego absolwenta w związku z podjęciem pracy, czyli w efekcie ma ułatwić jego mobilność przestrzenną.

Opisane wcześniej trzy grupy kobiet mają odmienne oczekiwania wobec życia zawodowego i wchodząc na rynek pracy muszą pokonać różne bariery. Dlatego też działania mające na celu pomoc im w tym procesie muszą być dopasowane do ich specyficznych potrzeb i sytuacji. Zatem pierwszym i najważniejszym krokiem wszelkich instytucji za-

trudnienia jest właściwe sprofilowanie grup bezrobotnych kobiet, poprzez przypisanie im określonych cech, następnie opracowanie dla nich właściwych działań i dobór narzędzi, a w dalszej kolejności dopasowanie indywidualnych jednostek do poszczególnych grup. Profilowanie powinno pozwolić ocenić stopień oddalenia osoby bezrobotnej od rynku pracy i tym samym utworzyć trzy grupy działania:

1. Osób dobrze radzących sobie na rynku pracy i tym samym wymagających niewielkiego wsparcia;
2. Osób wymagających ściśle określonego wsparcia;
3. Osób, które potrzebują zaawansowanych narzędzi aktywizacyjnych.

Wprowadzając zmiany na polskim rynku pracy Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zakłada przeprowadzenie profilowania, mającego na celu wyłonienie trzech, nieco zmodyfikowanych grup (Proppe, Darski 2013: 26):

- bezrobotni cechujący się wysokim poziomem aktywności w poszukiwaniu sposobu na rozwiązanie własnej sytuacji zawodowej;
- bezrobotni wymagający wsparcia, z wykorzystaniem istniejących instrumentów i usług rynku pracy;
- bezrobotni oddaleni od rynku pracy, wymagający szczególnego wsparcia, którzy mają uzyskiwać pomoc w ramach dedykowanych programów inicjowanych we współpracy z innymi instytucjami, w tym z instytucjami pomocy społecznej.

Ostatnia grupa ma zostać objęta nowymi formami wsparcia czyli: po pierwsze – byłaby objęta Programem *Aktywizacja i Integracja*, którego koncepcja opiera się na integracji działań publicznych instytucji zatrudnienia i pomocy społecznej, a po drugie – ich obsługą zajmowałyby się niepubliczne agencje zatrudnienia, które odciążą publiczne jednostki rynku pracy.

Wzmocnienia wymagają także urzędy pracy, których działania powinny być oceniane poprzez rzeczywiste osiągnięte efekty. Przemodelowania wymagają także inne obszary, o których mówi Raport KPMG *Nowe podejście do aktywizacji osób bezrobotnych*, m.in.:

- nadmierna biurokratyzacja urzędów pracy;
- kwestia obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego i jego obsługa przez urzędy pracy;
- alokacja i dystrybucja środków na realizację usług rynku pracy;
- uzależnienie wynagradzania pracowników urzędów od rzeczywistych efektów pracy;
- swoboda w doborze usług i instrumentów aktywizacyjnych;
- kontraktowanie usług aktywizacyjnych przez podmioty niepubliczne.

Podsumowanie

Sytuacja kobiet na rynku pracy nie jest łatwa. Konieczność, i w konsekwencji, umiejętność łączenia przez kobiety życia zawodowego z obowiązkami domowymi, nie jest ani doceniana, ani właściwie wspierana. Pomimo posiadanych atutów, z których najważniejsze to wykształcenie, kobiety są gorzej traktowane na rynku pracy i albo się ich nie zatrudnia, albo powierza im się proste prace za niewielkie wynagrodzenie lub zatrudnia w oparciu o umowy cywilno-prawne, czyniąc z nich pracowników drugiej kategorii. Przez niektóre środowiska problem kobiet na rynku pracy jest wręcz marginalizowany. Tymczasem jak pokazują badania, kobiety to potencjał, który wymaga odpowiedniego zagospodarowania. Będzie to istotne z dwóch powodów: po pierwsze – zachodzące zmiany demograficzne, czyli malejący przyrost naturalny i spadająca dzietność, a w konsekwencji starzenie się społeczeństwa i kurczący się rynek pracy, wymuszą podjęcie odpowiednich działań, m.in. takich jak zmiana ustawy emerytalnej czy działania mające na celu pomoc w utrzymaniu się na rynku pracy kobietom z grupy 50 plus, a po drugie – zachodzące obecnie w gospodarce zmiany, powodujące deprecjację pracy fizycznej i afirmację gospodarki opartej na wiedzy, gdzie nie siła fizyczna, ale umiejętności jej wykorzystania odgrywać będą znaczącą rolę. Gospodarka zdominowana jest przez produkty i usługi, których wartość rynkowa definiowana jest przez wiedzę, a nie przez zasoby materialne. Przyszłość stanowić więc będą usługi nasycone wiedzą, przemysł wysokiej techniki, usługi społeczeństwa informacyjnego oraz edukacja (Tomanek 2013: 8). Ponieważ, jak pokazały badania, kobiety są lepiej wykształcone od mężczyzn, a ponadto dominują w sektorze usług. Można zakładać, że to one zawalczą o „nowy” rynek i zdobędą kluczową na nim pozycję. Takie zjawisko ma szansę zmienić także powszechne stereotypy lokujące kobietę w domu i przypisujące jej konkretne role, które już wkrótce mogą ulec zmianie. By takie zmiany mogły nastąpić niezbędne są konkretne działania mające na celu pomoc kobietom dostać się na rynek pracy, powrócić na ten rynek po urlopie macierzyńskim i utrzymać się na nim do 67 roku życia. Zaprezentowane sposoby aktywizacji to krok w dobrym kierunku, który wymaga jednak dalszych nowatorskich działań. Proces ten powinien nieustannie trwać i dopasowywać metody oraz narzędzia do aktualnych, rzeczywistych potrzeb kobiet-pracowników. Ważne jest, by wszystkie działania podejmowane, zarówno przez ustawodawców, jak i pracodawców były ze sobą kompatybilne. Poruszone w artykule zagadnienie, z uwagi na dużą złożoność i dynamikę zmian, nie zostało do końca wyczerpane, i z pewnością musi być i będzie tematem dalszych analiz i opracowań.

Bibliografia

1. *Biuletyn statystyczny*, (2013) nr 7/2013, Warszawa: GUS.
2. Czarnik S., Turek K., (2012) *Wykształcenie, praca, przedsiębiorczość Polaków*, Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
3. Ferfecki W., (2013) *Polską rządzą mężczyźni*, „Rzeczpospolita”, nr 249.
4. Gawrycka M., Wasilczuk J., Zwiech P., (2010) *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, Warszawa: Wydawnictwo CeDeWu.
5. Kryńska E., Krzyszkowski J., Urbaniak B., Wiktorowicz J., (2013) *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytet Łódzki.
6. *Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności*, (2013) Warszawa: GUS.
7. Mazur-Łuczak J., (2010) *Kobiety na rynku pracy*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa.
8. *Młodzi na rynku pracy*, (2012) Warszawa: Program MPiPS.
9. Musiał-Karg M., (2009) *Kobiety we współczesnej Europie*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
10. Proppé E., Darski P., (2013), (2013) *Nowe podejście do aktywizacji osób bezrobotnych*, Warszawa.: „KPMG FORUM”, nr 3.
11. Reszke I., (1995) *Stereotyp bezrobotnych kobiet w Polsce*, „Kobieta i Biznes: akademicko-gospodarcze forum” [3]/4.
12. *Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*, (2010) Warszawa: Program MPiPS.
13. *Sytuacja kobiet na śląskim rynku pracy*, (2010) Katowice: WUP, Sopot-Katowice.
14. Tomanek A., (2013) *Przyszłość świata pracy w rękach kobiet*, „Dialog. Pismo Dialogu Społecznego”, nr 1/2013, Warszawa: Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”.
15. Towalski R., (2013) *Pokolenie w stanie krytycznym*, „Dialog. Pismo Dialogu Społecznego”, nr 1/2013, Warszawa: Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”.
16. Unolt J., (1999) *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Katowice: BPS Śląsk.

Młodzi polscy emigranci na globalnym rynku pracy. Migracyjne doświadczenia zawodowe w trzech perspektywach temporalnych

The Situation of the Young Polish Migrants on the Global Labour Market. The Professional Experience in terms of Migration in Three Temporal Perspectives

Joanna Kozielska, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

STRESZCZENIE

Gwarancja dostępności europejskich rynków pracy stanowiła bardzo ważny element polskiej polityki zagranicznej podczas negocjacji warunków, pod którymi Polska stać się miała członkiem Unii Europejskiej. Dziesięć lat temu, w momencie polskiej akcesji, Polacy jako obywatele Zjednoczonej Europy zyskali prawo do podejmowania legalnej pracy w innych państwach członkowskich. Z szansy tej skorzystała polska młodzież – „emigranci trzeciej generacji” – skuszeni lepszymi zarobkami i perspektywami na przyszłość. Zaproponowany tekst jest próbą uchwycenia migracyjnej rzeczywistości w kontekście pracy. To także próba odpowiedzi na nurtujące badaczy pytanie – czy emigracja zarobkowa jest czasem, który służy budowaniu zawodowej przyszłości, gromadzeniu doświadczeń i potencjału zawodowego i budowaniu świadomej, spójnej zawodowej biografii czy tylko epizodem zarobkowym nie wносяcym nic w zawodową biografię młodego człowieka?

A guarantee of the access to the European labour markets was a very important part of the Polish foreign policy during the negotiation of the conditions under which Poland became a member of the European Union. Nine years ago, at the time of Polish accession, the Poles as citizens of the European Union gained the right to undertake legal work in other Member States. This chance was used by the Polish young people – “third generation migrants,” tempted by better earnings and prospects for the future. The text is an attempt to capture the reality of migration in the context of work. It also attempts to answer the question if the economic migration is the time that contributes to one’s professional career, experience and professional potential, and builds a choice-based and coherent professional career or if it is only the earning episode that does not contribute in any way to the professional career of a young person.

ABSTRACT

Wstęp

Relacjonowanie wyniki badań są efektem realizowanego w ramach grantu promotorskiego (Narodowe Centrum Nauki w Krakowie – NN 106 348 140 – kierownik grantu – prof. dr hab. Magdalena Piorunek) projektu badawczego pod tytułem: *Emigracja zarobkowa i powrót do kraju w doświadczeniach współczesnych Polaków*. Studium socjopedagogiczne. Zaprezentowany poniżej tekst dotyczy młodych polskich reemigrantów, czyli osób, które po migracyjnym epizodzie wracają do kraju pochodzenia. Migranci, o których mowa, to migranci postakcesyjni, którzy na wyjazd z Polski, podjęcie pracy zarobkowej za granicą i powrót do kraju zdecydowali się w momencie, gdy nasz kraj był już pełnoprawnym członkiem Unii Europejskiej. Poniższy tekst jest próbą uchwycenia imigranckich i poemigracyjnych doświadczeń związanych z funkcjonowaniem na rynku pracy, ukazuje ponadto całe spektrum pułapek czyhających na powracających do kraju młodych Polaków.

Prawo do podejmowania legalnego zatrudnienia poza granicami kraju zostało zagwarantowane poprzez urzeczy-

wistnienie Zasady Swobodnego Przepływu Pracowników w strukturach Unii Europejskiej (Głąbicka 2005: 39)¹. Wszelkie badania dotyczące kwestii bilansu członkostwa Polski w strukturach Zintegrowanej Europy, wskazują, iż Polacy za najbardziej pozytywny aspekt obecności Polski w Unii Europejskiej uznają właśnie możliwość podejmowania legalnej pracy w pozostałych krajach UE (CBS BS/76/2006)².

Ważkim zjawiskiem migracyjnym jest migracja płynna³ wraz z transmigracją, którą R. Jończy (2007) nazywa migracją zawieszoną wyłoniła się w momencie Polskiej akcesji w struktury Unii Europejskiej, która ze względu na przepisy związane np. ze swobodą przepływu siły roboczej charakteryzuje się masowością, „superróżnorodnością” „plastycz-

¹ „Zniesienie wszelkiej dyskryminacji wobec pracowników państw członkowskich, stosowanej ze względu na obywatelstwo w dziedzinie zatrudnienia, płac oraz innych warunków pracy. Jest to prawo do pracy, osiedlenia się i korzystania ze wszystkich dóbr socjalnych w miejscu pobytu na terytorium całej Unii Europejskiej bez względu na przynależność państwową (obywatelstwo)”.

² Np. *Bilans dwóch lat członkostwa Polski w Unii Europejskiej*.

³ Nazwana tak przez M. Okólskiego w odniesieniu do opisywanych przez Z. Baumana współczesnych europejskich procesów – płynnej nowoczesności.

nością” i „trwałą tymczasowością”, które stają się cechami obiektywnymi, coraz bardziej uniwersalnymi znamionami migracji w zglobalizowanym świecie ludzkich wędrówek. Choć migracyjne ruchy występują od zarania dziejów, te poakcesyjne charakteryzują się nową jakością.

Poakcesyjne zjawisko emigracji to „emigracja trzeciej generacji” nazwana tak ze względu na zdumiewającą liczbę emigrantów oraz pewne niespotykane dotychczas cechy emigracji. Emigracja trzeciej generacji jest silnie osadzona w społeczeństwie wiedzy i pracy. Jest to typowa emigracja zarobkowa – posługując się przykładem Wielkiej Brytanii – zauważyć można, iż jedna trzecia mężczyzn i dwie piąte kobiet przybyłych tam przed akcesją (np. w okresie powojennym) pozostawało biernych zawodowo. Natomiast emigranci poakcesyjni w zdecydowanej większości byli osobami, które w Anglii były aktywne zawodowo (95% mężczyzn, 80% kobiet) (Fihel, Pietka 2007).

Obecny system monitoringu omawianego zjawiska jest daleki od doskonałości. Prowadzone analizy różnią się założeniami metodologicznymi, co niewątpliwie utrudnia ich komparatystykę. Dane dotyczące liczby emigrantów – osób wyjeżdżających z Polski – znacznie różnią się między sobą, co obrazuje tabela 1.

Tabela 1. Szacunki liczby migracji zarobkowej Polaków

MPiPS	Kościół katolicki	Media	Eksperti	Raport ECAS
660 tys.	1 mln	2-4 mln	1,2 mln	1,12 mln

Źródło: Kłos B., (2006) Infos, Warszawa: BAS Biuro Analiz Sejmowych, nr 2.

Niespotykane np. w powojennej migracji cechy emigracji trzeciej generacji to chociażby fakt, iż w dobie globalizacyjnych przeobrażeń „decyzja o wyjeździe nie jest już aktem ostatecznym czy jednorazowym, odwiedziny w kraju są częste, można też w każdej chwili wrócić do kraju (...)” (Bera 2008: 84-85). Zjawisko migracji, tak charakterystyczne w dobie globalizacji, związane jest z nieustannymi zmianami – wymusza elastyczność i umiejętność dostosowania się do permanentnych zmian związanych z życiem w „płynnej”, „niepokojącej współczesności” czy w „społeczeństwie ryzyka” (Bauman 2006) – zmian dotyczących miejsc geograficznych oraz otaczających nas kultur. Globalizacyjny kontekst społeczny wymaga nieustannego adaptowania się do zmieniającego się świata. Wymaga od młodych mobilności oraz odwagi w dokonywaniu zawodowych wyborów, niejednokrotnie związanych z podjęciem decyzji o opuszczeniu kraju pochodzenia i zafunkcjonowaniu na zagranicznym rynku pracy. Globalizacja, z jednej strony, wymusza zmiany, mobilność, wymaga adaptacji doń, z drugiej zaś daje szereg

„narzędzi”, które pozwalają nam w niej optymalnie funkcjonować. Dzięki Internetowi, tanim rozmowom telefonicznym oraz przystępnym cenom biletów lotniczych wyjeżdżający nie tracą kontaktu z krajem pochodzenia (Bera 2008: 84-85; Iglicka 2005).

Młodzi polscy emigranci na globalnym rynku pracy

Reemigranci⁴ mieli różne doświadczenia związane z funkcjonowaniem na krajowym rynku pracy. Opisuując realia sprzed podjęcia decyzji o emigracji, zwracają uwagę na nieuczciwość, wyzysk, utrudniany awans i niskie zarobki.

„Praca w Polsce, była ok, ale zarobki niewystarczające, założyliśmy rodzinę, wiecznie się kłóciliśmy, w podtekście o kasę rzecz jasna... nie dziwię się, że ludzie się rozwodzą... mając tyle finansowych problemów i frustracji. Pracowałam jako nauczycielka angielskiego, w UK bywałam często w czasie studiów, zadzwoniłam gdzie trzeba i wyjechaliśmy z mężem, on pracował w fabryce ja udzielałam lekcji angielskiego to tak po godzinach bo normalnie pracowałam w Tesco na kasie, nie żaden szczyt marzeń ale zarabiałam 4 razy więcej niż w Polsce” (K.11/2011).

Co znamienne, w kontekście zjawiska drenażu mózgow, a w jego konsekwencji deprecjacji kwalifikacji – ponad 70% respondentów określiła, iż praca, którą wykonywali w Polsce (przed wyjazdem) miała charakter pracy fizycznej, a respondenci, których zawód był zgodny z wykształceniem stanowili tylko 30% pracujących. Interesujący jest fakt, że blisko 60% z grupy niezatrudnionych stanowiły osoby z wyższym magisterskim wykształceniem, w swojej grupie (ze względu na wykształcenie – osób posiadających tytuł mgr, mgr inż.) stanowili oni podgrupę najbardziej liczną. Drugą pod względem liczebności grupę bezrobotnych, w przypadku opisywanej próby, stanowili respondenci posiadający zasadnicze wykształcenie zawodowe (co zastanawiające wobec medialnych doniesień, iż w Polsce brakuje „rąk do pracy” fachowców, posiadających kierunkowe zawodowe czy techniczne wykształcenie). Zatrudnieni w zdecydowanej większości przypadków nie byli usatysfakcjonowani wykonywaną w Polsce pracą. Co stanowiło istotny, wspomniany już, czynnik wypychający z kraju. Żaden z respondentów nie był w pełni usatysfakcjonowany polskim zatrudnieniem (rozumiejąc kwestię szeroko – zarobki, relacje pracownik – pracodawca, pracownik-pracownicy, warunki zatrudnienia itd.). Deprecjacja kwalifikacji, marnotrawstwo mózgow, tak

⁴ Próba badawcza relacjonowanych badań liczyła 174 osoby, dobór próby miał charakter celowy – arbitralny; respondentami uczyniono osoby, które za granicą spędziły co najmniej rok, a w Polsce – do momentu badania – były co najmniej pół roku.

szumnie wskazywane (jako groźne i niebezpieczne zjawisko związane z podejmowaniem „imigranckiego zatrudnienia”) jak się okazuje miała miejsce już przed wyjazdem z kraju.

Zagraniczne zatrudnienie podjęli prawie wszyscy respondenci, co oznacza, iż pracę znalazło 20% migrantów więcej niż przed wyjazdem. Oto jak je relacjonuje jedna z respondentek:

„Praca w Polsce była momentami upokarzająca, pamiętam jak kiedyś obsługiwałam klientkę i jakiś Pan do mnie podleciał i prawie by mi (...), serce waliło mi jak młot. Ochrona go wyprowadziła, a wkurzył się, że kolejka w markecie jest długa... był to czas przedświąteczny, wstydiłam się tej pracy, zrobiłam licencjat z ekonomii, ale nie znalazłam pracy w zawodzie, wiedziałam, że klienci myślą, że jestem niedouczona i głupia, nie raz słyszałam opinie, że nawet kasy nie umiem obsługiwać... a po prostu wymiana rolki jest czasochłonna... obok przechodziła starsza pani, usłyszałam jak powiedziała do dziecka, z którym szła, chyba do swojego wnuka, żeby się uczył bo skończy zamiatając ulice, kopiąc rowy lub tak jak ja, koszmar jakiś. Za granicą robiłam dokładnie to samo, pracowałam na kasie, zarobki hmmm wielokrotnie wyższe, szefowie cię szanują, traktują jak człowieka a nie maszynę, chcesz wolne, proszę, przyjeżdża rodzina, ciach wolne, stęskniłeś się chcesz jechać z wizytą do Polski, proszę... ...Irlandia też kiedyś emigrowała, mój szef siedział 20 lat w Stanach, zarobione pieniądze inwestował tu, może dlatego rozumiał moją sytuację! Byłam zapraszana na spotkania po pracy, zaprzyjaźniłam się z rodziną szefa, opiekowałam się jego dziećmi, zapraszano mnie na rodzinne obiady, jak wyjeżdżałam do Polski, gdy wracałam do domu zorganizowali mi pożegnalną imprezę – ...a byłam tylko zwykłą kasjerką...” (K.29/2012).

Mimo, iż zatrudnienia przyszło respondentom szukać w obcym kraju, w obliczu wielu trudności, ci respondenci, których emigracyjny zawód był zgodny z wykształceniem stanowili tylko 20% pracujących za granicą, natomiast aż 80% zatrudnionych określiło, iż praca, którą wykonywali za granicą nie była zgodna z uzyskanym przez nich wykształceniem kierunkowym, często nie wymagała żadnych znaczących kwalifikacji, ponieważ dotyczyła zawodów mało eksponowanych, w branżach takich jak: hotelarstwo, gastronomia, rolnictwo, rybołówstwo. Aż 90% respondentów określiło, iż praca, którą wykonywali za granicą miała charakter pracy fizycznej, tylko co 17. z respondentów zajmował się pracą umysłową. Pracę zgodną z wykształceniem częściej znajdowali respondenci deklarujący dobrą znajomość języka, kwestia posiadania (lub nie) dyplomu nie miała w tym przypadku żadnego znaczenia. Ciekawych wniosków dostarczyła analiza danych płynących z odpowiedzi na pytanie dotyczące satysfakcji z wykonywanej za granicą

pracy. Mimo, iż częściej niż w Polsce praca miała charakter fizyczny, młodzi Polacy byli znacznie częściej z niej zadowoleni. Występuje tu wręcz odwrócenie trendu w porównaniu do sytuacji sprzed wyjazdu. Najczęściej sygnalizowanym powodem usatysfakcjonowania z wykonywanej za granicą pracy były wysokie zarobki, które minimalizowały przykre doznania będące wynikiem ciężkiej pracy. Aspekt porównawczy, a w konsekwencji doznanie poczucia relatywnej deprywacji (sytuacja w Polsce – sytuacja zawodowa za granicą), także nie pozostawał bez znaczenia. Czynnikiem, który był dla respondentów znaczący była także korzystna atmosfera w pracy, dobre relacje z pracodawcą. W kwestii imigranckiego zatrudnienia zwrócić należy uwagę, iż w wypowiedziach respondentów, wpisach na blogach czy forach często pojawia się wątek kwestii relacji osiągniętego wykształcenia do wykonywanej za granicą pracy. Zatem migracyjne zatrudnienie – jego jakość i zajmowana za jego sprawą pozycja społeczna nie jest bezrefleksyjnie przyjmowana. Często jest powodem do wstydu (wykonywany na emigracji zawód nie jest ujawniany w dokumentach aplikacyjnych po powrocie do kraju, przy okazji ubiegania się o bardziej eksponowane i wymagające konkretnych kwalifikacji i kompetencji, stanowiska). Dysonans poznawczy, będący rezultatem przemyśleń na wspomniany temat (relacja osiągniętego dotychczas – często wyższego wykształcenia a wykonywany imigrancki zawód – niezwiązany z wykształceniem, wymagający fizycznej pracy), zdaje się być jednak zagłuszany czy wręcz racjonalizowany poprzez wysokie zarobki i wypadające niekorzystnie w obliczu zagranicznego – zatrudnienie (sprzed wyjazdu) w Polsce (warunki pracy, niekorzystne relacje z pracodawcą, niskie zarobki). Psychologowie zauważyliby licznie występujące wypowiedzi zawierające treści wskazujące na stosowanie mechanizmów wyparcia, czy racjonalizacji (np. tzw. słodkie cytryny – gdy sytuacja jest zła, trudna, nieprzyjemna – jak w wielu przypadkach praca na emigracji, ale ze względu na pewne, często nierównoważne czynniki bywa określana jako dobra, przyjemna itd.). Doświadczenia związane z emigracyjnym zatrudnieniem, ich treściowa zawartość są bardzo zróżnicowane. Migracyjne doświadczenia biograficzne dotyczące pracy wskazują na istnienie „typowo imigranckich” ścieżek kariery, (rozumianych jednak nieco inaczej niż w tradycyjnym wymiarze tego stwierdzenia). Oto młodzi Polacy „awansują” na „zachodzie” – najpierw pracowali bowiem na (jak sami określają) zmywaku, po czym udało im się znaleźć pracę *house keeper’a* (sprzątac, pokojówka), by po jakimś czasie zatrudnić się jako np. kelner. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni byli usatysfakcjonowani migracyjnym zatrudnieniem. Podobnie rzecz wygląda w odniesieniu do poziomu uzyskanego wykształcenia, nie wpłynął on znaczą-

co na deklarowaną satysfakcję z wykonywanej za granicą pracy. Jest to niezwykle niepokojące, ponieważ, o ile osoby, które uzyskały niższe wykształcenie (często zawodowe) i częściej podczas emigracji pracują w zawodzie, do którego się przygotowywali w toku kształcenia (np. mechanicy, spawacze, murarze itd.) nie mają powodów do narzekań. Emigracyjna praca stała się bowiem dla nich niejako potwierdzeniem wcześniejszych wyborów edukacyjnych dotyczących wyboru kształcenia zawodowego. Natomiast dziwić i budzić niepokój powinien fakt, iż emigracyjną pracą (jak wskazano w przypadku respondentów fizyczną, niezgodną z kierunkiem studiów) w pełni usatysfakcjonowani byli także magistry czy inżynierowie.

Po powrocie do kraju zatrudnienie znalazło 67% respondentów, nieco więcej niż połowa zatrudnionych wykonywaną pracę określiła jako zgodną z wykształceniem. Charakter pracy to w przeważającej części przypadków praca umysłowa (60%). Blisko połowa określiła, iż pracuje fizycznie, dodając jednakże, iż pracują zgodnie z wykształceniem. O korzystniejszej sytuacji zawodowej (biorąc pod uwagę charakter wykonywanej pracy i jej zgodność z wykształceniem), niż przed wyjazdem możemy mówić być może dlatego, że migracyjny zarobek i oszczędności spowodowały, iż respondenci mogli sobie pozwolić na dłuższe poszukiwanie pracy, która by im po prostu odpowiadała. Ponadto wyposażeni w deklarowany (będący rezultatem migracyjnych doświadczeń) potencjał – pewność siebie,

zaradność, odpowiedzialność, otwartość na świat i ludzi, determinację w dążeniu do celu i poczucie sprawstwa, częściej zdobywali spełniającą ich wymagania pracę. To pobyt na emigracji, będący rezultatem podjęcia odpowiedzialności za swój los, ale i progres, spowodował wzrost pozaekonomicznych zasobów jednostkowych, wyrażających się następnie w skutecznym poszukiwaniu zatrudnienia lub stwarzaniu sobie miejsca pracy w Polsce.

Reemigranci jako grupa zagrożona bezrobociem

Migracyjne powroty pociągają za sobą konsekwencje pozytywne oraz negatywne, dotyczące migrantów oraz ich rodziny, a także społeczność lokalną, do której wracają. Ich syntetyczne zestawienie prezentuje tabela 2.

Emigracje powrotne (reemigracje) niejednokrotnie stawiają polskich migrantów w obliczu niepewności i konieczności readaptacji do polskich realiów życia. Najtrudniejsza jest sytuacja osób, które nie poradziły sobie w Polsce przed wyjazdem, a za granicą również nie osiągnęły silnej pozycji zawodowej. W dobie kryzysu gospodarczego, takie jednostki w pierwszej kolejności tracą pracę w kraju emigracji, a po powrocie mają duże problemy w ponownym zaistnieniu na rodzimym rynku pracy (Szczepański 2009). Iglicka relacjonuje za Ciszar (Iglicka 2010), iż „selektywny charakter migracji poakcesyjnych z Polski zarówno ze względu na

Tabela 2. Konsekwencje wynikające z powrotu do kraju pochodzenia

	Konsekwencje +	Konsekwencje -
Dla migrantów i ich rodzin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Powrót do kraju wynika zazwyczaj z przekonania, że w porównaniu z warunkami za granicą tutaj życie może dawać więcej satysfakcji 2. Migranci wracają do kraju zwykle z kapitałem zgromadzonym za granicą oraz nowymi kompetencjami – mogą one być wykorzystane dla poprawy sytuacji gospodarstwa domowego 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Powrót do Polski w przypadku porażki migracyjnej może zagrażać więzom rodzinnym – szczególnie wtedy, gdy wyjazd był realizacją strategii dochodowej całego gospodarstwa domowego 2. W sytuacji braku możliwości trwałego wejścia na polski rynek pracy potencjalny sukces związany z migracją powrotną może łatwo przekształcić się w porażkę
Dla społeczności lokalnych	<ol style="list-style-type: none"> 1. Migranci powrotni mogą dysponować środkami wystarczającymi, by wesprzeć rozwój lokalnej przedsiębiorczości 2. Dopływ pieniędzy z zagranicy: potencjalna działalność inwestycyjna, tworzenie nowych miejsc pracy 3. Migranci powrotni to duży potencjał demograficzny (większość z nich to osoby w tzw. wieku mobilnym), istotny zwłaszcza dla małych miast i terenów wiejskich 4. Osoby powracające z zagranicy często za sprawą kompetencji zdobytych za granicą mogą stać się swoistymi „ekspertami” i liderami lokalnych społeczności. Rola ta nie musi się ograniczać do sfery ekonomicznej, może obejmować również sferę społeczną i kulturową 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Migranci powrotni mogą wymagać szczególnie intensywnego wsparcia publicznych służb zatrudnienia 2. W sytuacji braku wsparcia migracja powrotna może z łatwością przekształcić się w reemigrację. To oznaczałoby na przykład trwałe przekształcenie migracji czasowych w osiedleńcze i definitywną utratę zasobów kapitału ludzkiego 3. Zasobni migranci powrotni wracają zazwyczaj do dużych ośrodków miejskich, co stanowi trwałe osłabienie potencjału rozwojowego danej społeczności lokalnej

Źródło: Fihel A., Kaczmarczyk P., Tyrowicz T., (2008) *Migracje powrotne Polaków*, Warszawa: Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, nr 5, s. 12-13.

czynniki demograficzno-społeczne migrantów, takie jak: wiek (młody), wykształcenie (średnie i wyższe) oraz brak doświadczeń na rynku pracy w Polsce przed wyjazdem, w przypadku części wyjeżdżających, spowodowały, iż po powrocie do Polski część migrantów powrotnych zetknęła się z problemem braku pracy zgodnie z kwalifikacjami oraz kłopotami z integracją na lokalnych rynkach pracy. Powrót do Polski i kłopoty z reintegracją odbierane są przez migrantów również w kategoriach porażki”.

Na podstawie swoich badań Iglicka określa kolejne zagrożenia: „Zagrożeniem dla sporej części migrantów powrotnych jest fakt, iż najczęściej wykonywane zawody przez pracowników z nowych państw członkowskich, to zawody dla pracowników nisko i średnio wykwalifikowanych – emigranci z wyższym wykształceniem wpadają więc po powrocie do Polski w pułapkę „przerwy” w karierze zawodowej. Emigranci z wykształceniem zawodowym i średnim szukają po powrocie do Polski pracy w swojej branży, której z uwagi na kryzys często nie ma. Problemy z integracją do rynku pracy tej grupy migrantów powrotnych wynikają przede wszystkim z nadal funkcjonującego w Polsce, nieelastycznego rynku pracy i strukturalnych niedopasowań” (Iglicka 2010: 27).

K. Gmaj i A. Małek podsumowując wyniki badań nad emigracją powrotną, wymieniają kilka typów pułapek czekających na polskich emigrantów:

- „Pułapka powtórnej różnicy kulturowej” – pobyt za granicą i doświadczenia związane z wykonywaniem tam pracy zarobkowej wpływa na przeorganizowanie spostrzegania rodzimego rynku pracy. Związane jest to przede wszystkim z faktem, iż powracający do Polski emigrant zdążył się za granicą zorientować, iż „praca jest dla ludzi, a nie ludzie dla pracy”. Nie można tu pominąć różnic nie związanych z rynkiem pracy, różni wyłaniających się w codziennym funkcjonowaniu („Polska frustracja”). Autorki przytaczają wypowiedź swojego respondenta:

„Tam każdy „hello”, „hello”. Każdy uśmiechnięty, od razu: „a jak Ci mija dzień?”. Tak, że no inaczej. U nas „no cześć, a co tam u ciebie?” „no, a znowu stara bieda” [śmiech]. Aż czasami, jak człowiek ma dobrze, to aż szkoda się odezwać, jak jest wesoły, że no „u mnie super, ja mam to i to”. Tak, że no takie marudzenie jest u nas” (Gmaj, Małek 2010: 115-161).

- „Pułapka przyzwyczajenia do innych standardów płacowych” – ze względu na doświadczenia związane z zarobkowaniem w krajach wysoko rozwiniętych gospodarczo, Polacy powracający z zagranicy mogą mieć problem ze znalezieniem pracy, ponieważ ich płacowe

oczekiwania są zbyt wysokie w odniesieniu do możliwości polskich pracodawców – jeżeli „zepsuty” emigranckim doświadczeniem człowiek nie przestawia się na polskie realia, to skazuje się na przedłużanie okresu pozostawania bez pracy. Przy czym jego długość zależy od wysokości zaoszczędzonych kwot pozwalających na taki stan rzeczy. Z kolei im dłuższy stan pozostawania bez zatrudnienia, tym bardziej spada wartość człowieka jako potencjalnego pracownika. W konsekwencji zderzenie z polską rzeczywistością rynku pracy jest dla większości rozmówców bolesne, ale ostatecznie prowadzi do jej akceptacji i podjęcia pracy” (Gmaj, Małek 2010: 153).

- „Pułapka CV – przerwa w polskim życiorysie” – badania obrazujące polską poakcesyjną emigrację wskazują, iż dotyczy ona głównie ludzi młodych, często bardzo dobrze wykształconych absolwentów szkół wyższych, nie posiadających zawodowego doświadczenia. Po powrocie z emigracji wpadają w pułapkę przerwy w polskim CV. Emigracyjne doświadczenie zawodowe nie jest dla polskich pracodawców atrakcyjne, zazwyczaj ze względu na to, iż emigranci podejmują „typowo imigranckie” prace (Gmaj, Małek 2010: 153-157). W szczególności trudnej sytuacji są zatem osoby, które uzyskały dyplom wyższej uczelni, następnie podjęły za granicą pracę „typu 3d”, a po powrocie do Polski szukają znacznie bardziej eksponowanych stanowisk, pracy związanej z ich wykształceniem i zainteresowaniami. Oto wypowiedź jednej z respondentek:

„Najtrudniejsze okazało się stworzenie logicznego CV i dokumentów aplikacyjnych, bo co z tego, że jestem magistrem fizyki i filologii germańskiej, co z tego że mam uprawnienia pedagogiczne, skoro zaraz po studiach w obliczu wizji polskiego bezrobocia wyemigrowałam. Pracowałam jako kitchen porter czyli na tzw. zmywaku, potem byłam kelnerką. W Irlandii spędziłam ponad 5 lat. Oczywiście, że pojawia się to w moim CV, choć nie ukrywam, że wstydę się tego (a podobno, wstyd to kraść). Jest to zazwyczaj punkt zaczepny do wszelkich dyskusji podczas rozmów kwalifikacyjnych, dlaczego tak nisko się ceniłam itd., dlaczego germańka wybiera kraj anglojęzyczny, dlaczego nie udało mi się znaleźć z takim wykształceniem pracy w Polsce, dlaczego wróciłam??? Normalnie 100 pytań do... które wprawiają mnie w złość (...)” (K.12/2011).

Drenaż czy marnotrawstwo mózgów?

W kontekście edukacji i emigracji diskutowanym tematem stało się zjawisko znane jako „drenaż mózgów” – zajmowania nieadekwatnych do uzyskanego wykształcenia miejsc pracy, które w zdecydowanej większości przypadków nie wymagają żadnych kwalifikacji (Kropiwek, Chiyoko King-O’Riain 2008), co może podważać tezę o istotnym znaczeniu doświadczeń migracyjnych dla budowania kariery zawodowej młodych ludzi. Marek Okólski zaznacza, iż *„inaczej niż Amerykanie, Japończycy czy Francuzi, nasi emigranci, nawet mając dyplom wyższej uczelni, szukają pracy wymagającej niewielkich kwalifikacji”*. A główne sektory, w których znajdują zatrudnienie to hotelarstwo, gastronomia, budownictwo, przetwórstwo. Zatem termin *brain waste* – „marnotrawstwo mózgów” czy „deprecjacja kwalifikacji” staje się w omawianym kontekście bardziej adekwatny.

Wyżej wymienione sektory zatrudnienia zyskały miano „D” *dirty, dull, dangerous*. Według badań londyńskiego *Institute for Public Policy Research* (IPPR) 27% polskich emigrantów to pracownicy administracji czy biznesu oraz zarządzania, jednak są to mylące wnioski, ponieważ Polacy często pracują w biurach, ale na stanowiskach sprzątaczy, a 95% polskich obywateli pracuje na stanowiskach określanych jako „D” – brudnych, nudnych i niebezpiecznych (Okólski 2006). Jest to najczęściej spowodowane niewystarczającymi kompetencjami językowymi, które uniemożliwiają znalezienie pracy na wyższych, bardziej eksponowanych i lepiej płatnych stanowiskach.

Zauważyć należy jednak, iż wyjazd migracyjny to rodzaj zaradności życiowej, to reakcja na brak perspektyw zawodowych spowodowanych utrzymującym się od kilku lat wysokim stopniem bezrobocia w Polsce. Ta życiowa zaradność, tak konieczna w obliczu codziennych przemian, niepewności jutra czy gospodarki wolnorynkowej, która w przeciwieństwie do minionej – centralnie sterowanej – wymusza mobilność, zaangażowanie, umiejętność adaptacji, przebranzawiania się czy ustawicznego kształcenia. Emigracja to dla większości tylko przystanek w drodze do budowania swojej zawodowej biografii. Przystanek obfitujący w nowe zawodowe doświadczenia, nawet jeśli praca wykonywana poza granicami kraju ojczystego nie jest zgodna z kierunkowym wykształceniem emigranta. Młodzi emigranci poznają europejskie standardy pracy, nabywają kompetencje językowych. Co znamienne – deklarują⁵, iż

⁵ Relacjonowane w niniejszym opracowaniu dane realizowane były w ramach seminarium magisterskiego prowadzonego na Wydziale Studiów Edukacyjnych UAM przez prof. UAM dr hab. M. Piorunek i stanowią fragmenty weryfikacji empirycznych zawartych w pracy magisterskiej pt. *Planowanie przyszłości edukacyjno-zawodowej przez polską młodzież emigracyjną* (2008). W badaniach posłużono się metodą sondażu diagnostycznego. Kwestionariusz ankiety w celu ułatwienia jego wypełniania oraz zapewnienia przejrzystości został podzielony na dwie części, pierwszą z nich stanowiły pytania dotyczące okresu

wzrasta ich poczucie własnej wartości, że czują, iż teraz mogą więcej, że więcej zależy od nich samych. Migracja, co najważniejsze, „wyposażyła” młodych migrantów także w swego rodzaju pozaekonomiczny potencjał. Znamienne cechy migracyjnych doświadczeń jest fakt, iż co trzeci emigrant planuje po powrocie do kraju zająć się własną działalnością gospodarczą lub współpracować ze swoim dotychczasowym pracodawcą, ale już w Polsce. Wyjazd niewątpliwie stanowi etap gromadzenia materialnych aktywów – środków pieniężnych, które pozwolą otworzyć migrantom w Polsce własny biznes. Świadczy to niewątpliwie o tym, iż migracyjny wyjazd spowodował w nich wzrost przedsiębiorczości, poczucia sprawstwa, wiary we własne siły. Najbardziej typowymi są wypowiedzi wskazujące na bardziej optymistyczne spoglądanie na świat – za sprawą zminimalizowania materialnych trudności, zwiększoną mobilność, aktywność, samodzielność, poczucie sprawstwa.

Wypowiedzi emigrantów świadczą o tym, iż emigracja jawi im się jako część większego, biograficznego planu. Młodzież, zwłaszcza z wyższym wykształceniem, niejednokrotnie powtarza, iż jest to tylko pewien (często wymuszony niesprzyjającymi okolicznościami w kraju) przystanek na drodze do zawodowego spełnienia, że w kwestii swojej kariery zawodowej nie powiedzieli jeszcze ostatniego słowa. Dobrodziejstwem globalizacji jest dla nich zatem zuniformizowany, pod kątem przepisów obowiązujących na rynkach pracy, świat. A konkretniej kraje należące do Europejskiej Wspólnoty. Młodzież dzięki podróżom, zdobywaniu nowych doświadczeń – w tym i tych zawodowych – czuje się obywatelami świata. Za przykład niech posłuży wypowiedź jednej z respondentek:

„Oj dużo się zmieniło, dziś się już nie boję, mam wrażenie, że gdybym tylko chciała mogłabym polecieć do Australii czy na Alaskę i dałabym sobie radę, nauczyłam się, co znaczy pracować, zarabiać, martwić się o siebie samą i polegać na sobie. Wiem też, co to wytrwałość i upór. Czuję wreszcie, że jestem panią własnego życia, że to co robię teraz nie pozostaje bez oddźwięku. A świat jest teraz bliżej mnie niż wcześniej”.

Nawiązując do wspomnianego wcześniej pozaekonomicznego kapitału, czy szerzej – życiowego kapitału – uzyskanego za sprawą emigracyjnego wyjazdu, należy zauważyć, iż zdecydowana większość młodych polskich emigrantów (75%), których uczyniono respondentami relacjonowanych badań, określa, iż czas migracji był bardzo dużą inwestycją w siebie. Pobyt na emigracji ma się stać przyczynkiem do budowania nowej, lepszej przyszłości zarówno w wymiarze osobistym, jak i zawodowym. Empiryczne weryfikacje, prowadzone w Wielkiej Brytanii, wskazują, iż największy odsetek młodych polskich emigrantów (42%) stanowią tzw. „busujący” – czyli ludzie

sprzed emigracji, druga natomiast związana była z doświadczeniami pobytu w Irlandii. Próba badawcza obejmowała 204 osoby, pomiędzy osiemnastym a dwudziestym ósmym rokiem życia, w tym 85 kobiet i 119 mężczyzn.

młodzi, „indywidualistycznie nastawieni i mobilni społecznie migranci, stosujący strategię intencjonalności i nieprzewidywalności. Osoby te podkreślają otwartość swoich planów migracyjnych, strategii zawodowych i życiowych, które mogą realizować w Londynie, Polsce, jak i innym państwie” (Fihel, Piętka 2007).

Respondenci⁶ mają problem z określeniem czy decyzja o powrocie do kraju była słuszna czy też nie. Decyzja o powrocie, dla większości badanych, jest trudna do określenia (43%); co czwarty z nich uznał, iż decyzja była słuszna, tyle samo osób stwierdza natomiast, iż decyzja o powrocie okazała się pomyłką. Takie stwierdzenia padały niezależnie od charakteru wykonywanej pracy, jej zgodności z wykształceniem czy wcześniejszych deklaracji, że upłynął już, planowany przed wyjazdem, czas pobytu za granicą oraz że zarobiono już planowaną kwotę. Co ciekawe emigranci powrotni, których uczyniono próbą badawczą relacjonowanego projektu empirycznego, ocenili, iż pobyt na emigracji (po zsumowaniu wszystkich jego ważkich aspektów – praca, rodzina itd.) był udany (46%). Co trzeci z ankietowanych określił, iż czas zarobkowej emigracji okazał się dość dobry. Ocena pobytu wypadła zatem dobrze niezależnie od wykształcenia respondentów, charakteru wykonywanej pracy (fizyczna/umysłowa) i jej zgodności z wykształceniem. Często zatem sygnalizowane negatywne strony migracyjnego zarobkowania – w ostatecznym bilansie – zdają się nie mieć dla respondentów istotnego znaczenia. Trudność zbilansowania migracyjnych doświadczeń polega na tym, iż porównać – a w konsekwencji – ocenić należy nieporównywane aspekty ludzkiego funkcjonowania. Trudno bowiem określić jednoznacznie, co bardziej cenne i kuszące – ciepło domowego ogniska i prawdziwi przyjaciele – ale w kontekście finansowych zmartwień, czy ciężka praca i ekonomiczne Eldorado, lecz w poczuciu wewnętrznej pustki.

Migranci powrotni (64%) w zdecydowanej większości przypadków uznali, iż emigracyjne doświadczenia spowodowały, iż mają teraz poczucie odpowiedzialności za swoje życie, większe poczucie sprawstwa i przeświadczenia, że teraz więcej zależy od nich oraz, że są w stanie poradzić sobie ze spotykającymi ich życiowymi trudnościami.

Emigranci zaznaczają w wypowiedziach, iż pozytywna ocena pobytu jest wynikiem zminimalizowania kłopotów finansowych (rzutujących na poprawę relacji rodzinnych) lub podwyższenia standardu życiowego (także rozciągającego się na czas po powrocie do kraju): „*Za granicą zdobyłem lepiej płatną pracę, początkowo założyłem, że jak zarobię określoną kwotę to wracam, ale pobyt się przedłużył. Mimo tego miałem*

dobry kontakt z rodziną, rekompensowaliśmy sobie rozłąkę wyjazdami na wakacje, ostatnio byliśmy w Egipcie. Wyjazd uważam za udany, postawiłem dom bez zaciągania kredytu” (M/154/2012).

„Wyjazd za granicę zmienił bardzo dużo w moim życiu. Mieszkając w Polsce żyłem w ciągłej obawie o dzień następnny. Nie widziałem żadnych perspektyw na życie w kraju. Od czasu wyjazdu moje życie zmieniło się diametralnie, skończyły się wyrzeczenia, mogę żyć na pewnym poziomie – życie stało się łatwiejsze” (M.22/2011).

Zwracają także uwagę na aspekty związane ze wzrostem świadomości i poczucia własnej wartości i przejęcia odpowiedzialności za swój los. Podnoszą znaczenie ekonomicznej wartości wyjazdu, ale także jego wpływu na związki partnerskie i relacje rodzinne.

„Za sprawą wyjazdu na pewno się usamodzielniałam, poczułam, że moje życie zależy tylko i wyłącznie ode mnie, że jestem panią swojego losu i sama za siebie odpowiadam, utwierdziłam się w przekonaniu, iż jeśli się czegoś bardzo chce, człowiek dąży do tego, bardzo ciężko pracuje i jest w stanie podołać początkowym wyrzeczeniom, i chce czegoś ze wszystkich sił to – to osiągnie. Poznałam wartość pieniądza i ludzkiej pracy, nauczyłam się punktualności, jestem samodzielna, teraz wiem, że na wszystko trzeba sobie zapracować, że nic nie spadnie mi z nieba. Nauczyłam się szanować ludzką pracę, wiem że nie warto dzielić zawodów na lepsze i gorsze, że trzeba docenić pracę Panów sprzątających ulice i Panów w białych koszulach, Pań sprzątaczek i modelek i Pań nauczycielek. Żadna praca nie hańbi. Z tyloma rzeczami co tam sobie sama poradziłam, z mapą w rękę i odwagą o jakiej nie miałam pojęcia, teraz mam pewność, że trzeba tylko się postarać i być wytrwałym, a osiągnie się sukces” (K.88/2012).

Okres sprzed emigracji to dla badanych czas zamieszkania z rodzicami (70%), niesatysfakcjonujące zarobki (70%). Czas sprzed wyjazdu to czas walki z problemami (61%). Znamiennym doświadczeniem sprzed wyjazdu jest także finansowa zależność od rodziny (66%). Ponad połowa respondentów (56%) relacjonuje, iż stać ich było tylko na zaspokojenie podstawowych potrzeb, a co drugi z badanych permanentnie poszukiwał pracy. Tylko 40% respondentów określiło ten etap życia jako szczęśliwy, tylko co 10. z planujących wyjazd miał w omawianym czasie wymarzoną pracę.

Emigracyjne doświadczenie natomiast związane są z otrzymywaniem satysfakcjonującego wynagrodzenia (72%), poczuciem bycia samodzielnym (77%) i niezależnym finansowo od rodziców/rodziny (75%). To czas, gdy większość badanych doświadcza samodzielnego życia we własnym (często wynajmowanym) mieszkaniu. To czas na wspomnienie którego, respondenci zaznaczają, że byli szczęśliwi (50%), w czasie emigracji co drugi z młodych Polaków podróżuje, zwiedza świat.

⁶ Relacjonowany fragment badań stanowi element szerszego projektu pt. *Emigracja zarobkowa i powrót do kraju w doświadczeniach współczesnych Polaków. Studium socjopedagogiczne*, realizowanego i finansowanego w ramach grantu promotorskiego NN 106 348 140 – Narodowe Centrum Nauki w Krakowie.

Powrót do kraju, to dla respondentów okres, który określają jako szczęśliwy (70%). Ankietowani stwierdzają, że są zadowoleni z życia (65%). To także etap związany z poczuciem bycia samodzielnym (67%) i niezależnym finansowo (59%). To czas, gdy emigranci powrotni mieszkają z własną rodziną (58%).

Podsumowanie

Emigracja powrotna niesie za sobą wiele pozytywów, ale i niebezpieczeństw, zarówno dla samych migrantów, jak i społeczności, do której wracają. Najwięcej czasu zajęło ankietowanym znalezienie w Polsce zatrudnienia, średnio osiem miesięcy. To bardzo długi okres bez regularnych przychodów, stwarzający niebezpieczeństwo ponownego podejmowania zatrudnienia niepozostającego w zgodzie z wykształceniem. Młodzi bezrobotni migranci powrotni realizując strategię przetrwania trudnego poemigracyjnego okresu podejmują nisko eksponowane społecznie stanowiska pracy. Tylko co 10. z badanych stwierdził, że w ogóle nie potrzebował czasu na znalezienie pracy, co wynika ze szczegółowego zaplanowania powrotu i decyzji o nim w momencie posiadania pewności, iż zostanie się zatrudnionym, część respondentów zakładała także własne działalności gospodarcze (Iglicka 2010) wskazuje, iż migranci mogą ulec procesom marginalizacji, w obliczu poczynionych weryfikacji empirycznych można obawiać się niebezpieczeństwa, aż potrójnej marginalizacji – dotyczącej sytuacji zawodowej emigrantów przed, w trakcie i po epizodzie migracyjnym.

Bibliografia

- Bauman Z., (2000) *Ponowoczesność jako źródło cierpienia*, Warszawa: Wydawnictwo Sic!
- Bauman Z., (2005) *Europa – niedokończona przygoda*, Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Bera R., (2008) *Aksjologiczny sens pracy a poczucie jakości życia młodych emigrantów polskich*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Bera R., (2010) *Wielka emigracja zarobkowa młodzieży*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- CBS, (2006) BS/76/2006, Warszawa: CBS.
- Duszczek M., (2005) *Migracje – półtora roku po akcesji* [w:] Bos-Karczewska M., red., *Migracje – szanse czy zagrożenie?* Gdańsk: Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową.
- Duszczek M., (2006) *Dość paniki migracyjnej* [w:] *Gazeta Wyborcza* 23.08.2006 r.
- Fihel A., Piętko E., (2007) *Funkcjonowanie polskich migrantów na brytyjskim rynku pracy*, Warszawa: Uniwersytet Warszawski, Ośrodek Badań nad Migracjami, „CMR Working Papers”, nr 23/ (81).
- Głąbicka K., (2005) *Rynek pracy w jednoczącej się Europie. Wybrane zagadnienia do studiowania*, Warszawa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP.
- Gmaj K., Małek A., (2010) *Powroty Polaków po 2004 roku: wyniki badania ilościowego* [w:] Iglicka K., red., *Poakcesyjne migracje powrotne Polaków: geneza, przyczyny i konsekwencje*, Warszawa: Biuletyn RPO – Materiały nr 69, Zeszyty Naukowe, s. 138-166, <http://www.rpo.gov.pl/pliki/12900036790.pdf> [12.03.2014].
- Iglicka K., (2007) *Kierunki rozwoju polskiej polityki migracyjnej w ramach obszaru legalnej migracji pracowniczej na lata 2007-2012* [w:] *Alternatywny model życia. Badanie przyczyn niepodejmowania zatrudnienia przez osoby bezrobotne*, Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Iglicka K., (2010) *Wyniki badań nad migracjami powrotnymi w świetle najnowszych ujęć teoretycznych* [w:] Iglicka K., red., *Poakcesyjne migracje powrotne Polaków: geneza, przyczyny i konsekwencje*, Warszawa: Biuletyn RPO – Materiały nr 69, Zeszyty Naukowe, s. 16-45, <http://www.rpo.gov.pl/pliki/12900036790.pdf> [12.03.2014].
- Kaczmarczyk P., (2005a) *Migracje zarobkowe Polaków w dobie przemian*, Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Kaczmarczyk P., (2005b) *Współczesne migracje zagraniczne Polaków – skala, struktura oraz potencjalne skutki dla rynku pracy*, http://www.bezrobocie.org.pl/files/1bezrobocie.org.pl/public/migracje/raport_fise_wspolczesne_migracje_polakow.pdf [17.04.2014].
- Kaczmarczyk P., Tyrowicz J., red., (2008) *Współczesne procesy migracyjne w Polsce a aktywność organizacji pozarządowych w obszarach powiązanych z rynkiem pracy*, BCR.ORG.PL.
- Kolarska-Bobińska L., (2007) *Emigrować i wracać. Migracje zarobkowe Polaków a polityka państwa*, Warszawa: Wydawnictwo ISP.
- Krauz-Mozer B., Borowiec P., red., (2008) *Globalizacja – nieznośne podobieństwo? Świat i jego instytucje w procesie uniformizacji*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Melosik Z., (2003) *Kultura popularna jako czynnik socjalizacji* [w:] Kwieciński Z., Śliwierski, B., red., *Pedagogika II. Podręcznik akademicki*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Melosik Z., (2005) *Młodzież a przemiany kultury współczesnej* [w:] Leppert R., Melosik Z., Wojtasik B., red., *Młodzież wobec (nie) gościnniej przyszłości*, Wrocław: Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej Edukacji TWP.
- Nowicka E., (2010) *Migracje powrotne: powrót do domu czy nowa migracja* [w:] Grzymała-Moszczyńska H., Kwiatkowska A., Roszak J., red., *Drogi i rozdroża*, Kraków: Wydawnictwo NOMOS.
- Okólski M., (2001) *Mobilność przestrzenna z perspektywy koncepcji migracji niepełnej* [w:] Jadźwińska E., Okólski M., red., *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
- Okólski M., (2004) *Migracje a globalizacja* [w:] Czarny E., red., *Globalizacja od A do Z*, Warszawa: Narodowy Bank Polski. Departament Komunikacji Społecznej, <http://www.nbp.pl/publikacje/Globalizacja/globalizacja.pdf> [12.04.2014].
- Okólski M., (2005) *Demografia. Podstawowe pojęcia, procesy i teorie w encyklopedycznym ujęciu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
- Okólski M., Koryś P., (2004) *Czas globalnych migracji. Mobilność międzynarodowa w perspektywie globalizacji*, „Prace Migracyjne”, nr 55, Warszawa: Instytut Studiów Społecznych, <http://www.migracje.uw.edu.pl/publ/272/> [10.03.2014].
- Piorunek M., (2008a) *Edukacja i praca jako komponenty tożsamości człowieka w przestrzeni postnowoczesności* [w:] Modrzewski J., Śmiałek M., Wojnowski K., red., *Relacje podmiotów w lokalnej przestrzeni edukacyjnej*, Kalisz-Poznań: Wydawnictwo Inspiracje UAM Wydział Pedagogiczno-Artystyczny.
- Piorunek M., (2008b) *Edukacja i praca w cyklu życia człowieka* [w:] Gaweł-Luty E., Kojkoł J., red., *Edukacja wobec tożsamości społecznej*. Gdańsk: Wydawnictwo HARMONIA.
- Piorunek M., (2009a) *Bieg życia zawodowego człowieka*, Poznań: Wydawnictwo im. Adama Mickiewicza.
- Piorunek M., red., (2009b) *Człowiek w kontekście pracy. Teoria – Empiria – Praktyka*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.