

Grzegorz Sanecki

Bariery adaptacji zawodowej polskich emigrantów zarobkowych

Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Pedagogika 13, 143-155

2016

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.

Grzegorz Sanecki*

BARIERY ADAPTACJI ZAWODOWEJ POLSKICH EMIGRANTÓW ZAROBKOWYCH

WSTĘP

Zjawisko emigracji zarobkowej Polaków od wielu lat jest stałym elementem naszej rzeczywistości społecznej. Jego dynamika i rozmiary znacząco wzrosły po akcesji naszego kraju do Unii Europejskiej. Od tej chwili kolejne kraje członkowskie z różnym okresem karencji otwierały w pełni swe rynki pracownikom z Polski. Szczególnym ułatwieniem dla swobodnego przemieszczania się naszych obywateli po terytorium UE było przystąpienie Polski do Układu z Schengen 21 grudnia 2007 roku.

Masowość oraz utrzymująca się duża dynamika emigracji zarobkowej spowodowały, że na co dzień osłabła w nas gotowość do głębszej refleksji i analizy tego zjawiska. Powoli utrwala się wyidealizowany obraz emigracji i emigrantów. Wydaje się, że wyjazdy zarobkowe za granicę postrzega się raczej w kategoriach spełniania marzeń, skutecznego realizowania aspiracji, osiągania sukcesu zawodowego i materialnego. Rzadziej natomiast zwraca się uwagę na fakt, że ze względu na całkowitą zmianę środowiska życia i pracy emigranci muszą radzić sobie z problemami przystosowania się do nowych warunków bytowania. Poziom osiągniętej adaptacji warunkuje skuteczność realizacji ich planów emigracyjnych, niezależnie od tego, czy koncentrują się one na sferze ekonomicznej, zawodowej, czy na przykład edukacyjnej.

POJĘCIE ADAPTACJI SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ

Pojęcia adaptacji funkcjonuje w naukach, takich jak: biologia, medycyna, socjologia czy psychologia. Dyscypliny społeczne zaczerpnęły je z nauk biologicznych. Pochodzi ono od łacińskiego słowa *adaptatio*, a oznacza regulowanie wzajemnych stosunków organizmu z otoczeniem przez strukturalne i fizjologiczne zmiany organizmu odpowiednie do wymogów otoczenia (Tomaszewski, 1975, s. 494).

W. Okoń również sytuuje pojęcie adaptacji w kontekstach biologicznym i społecznym. Adaptacja biologiczna oznacza, według niego, aktywność zmierzającą do

* Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie.

przystosowania się organizmu do zmian zachodzących w środowisku, natomiast adaptacja społeczna to

proces lub wynik procesu uzyskiwania równowagi między potrzebami jednostki a warunkami otoczenia społecznego (Okoń, 1996, s. 15).

Dualne ujęcie adaptacji proponuje również W. Szewczuk, określając ją bądź jako stan równowagi pomiędzy jednostką a społecznością, w której ta jednostka żyje, bądź jako proces przystosowania się grupy czy jednostki do określonych warunków działania społecznego (Szewczuk, 1979).

Adaptacja jest zjawiskiem wielowymiarowym, podobnie jak wielowymiarowe jest życie społeczne jednostki czy grupy. Spostrzeżenie to skłania do postawienia tezy, iż wyróżnić można kilka rodzajów szeroko rozumianej adaptacji społecznej. Jak proponuje K. Winiecka, można ją odnieść do sfer: ekologicznej, kulturowej, psychologicznej, społeczno-kulturowej, a także ekonomicznej. W kontekście adaptacji zawodowej emigrantów na obczyźnie za najważniejsze należy uznać trzy ostatnie z wymienionych (Winiecka, 2015, s. 219). Tak więc przystosowanie do życia w nowym środowisku będzie polegało na osiągnięciu poczucia dobrostanu psychicznego, skutecznym wchodzeniu w interakcje międzyludzkie i akceptowaniu panującego ładu socjokulturowego, a także satysfakcji z osiągniętej pozycji zawodowej i związanej z nią gratyfikacji finansowej (Włodarczyk, 2005, s. 4).

Proces adaptacji nie zachodzi nagle, lecz jest etapowy i złożony. Może też przybierać różne formy. J. Doroszevska wyróżniła kilka form adaptacji:

- krótkofalowa (rzekoma) – przystosowująca jednostkę do bardziej lub mniej krótkotrwałej sytuacji życiowej (okolicznościowej);
- fragmentaryczna – dostosowująca człowieka do sytuacji życiowej bardziej długotrwałej, ale stanowiącej jednak tylko fragment jego życia;
- generalna – przystosowująca do grupy społecznej, do której dana jednostka przynależy od urodzenia, albo wytworzona na skutek długotrwałości oddziaływania, a przez to głęboko zakorzeniona w osobowości jednostki (Doroszevska, 1962).

Zdecydowana większość polskich emigrantów zarobkowych swą adaptację społeczną i zawodową kończy na etapie krótkofalowym, ewentualnie fragmentarycznym.

W prezentowanej tu pracy przyjęto, że adaptacja zawodowa

jest wieloaspektowym procesem opanowywania zadań zawodowych i dostosowywania się do sytuacji występujących w procesie pracy (Kwiatkowski, 2003, s. 27).

Rozpoczyna się w momencie podjęcia zatrudnienia i obejmuje przystosowanie do technicznego i społecznego środowiska pracy, zaś kończy na uzyskaniu poczucia względnej stabilizacji i zintegrowanej tożsamości zawodowej.

CZYNNIKI DECYDUJĄCE O OSIĄGANIU ADAPTACJI ZAWODOWEJ IMIGRANTÓW

Adaptacja zawodowa emigrantów zarobkowych stanowi znaczący element ich całościowej adaptacji społecznej. Z punktu widzenia celów niniejszego opracowania, zasadniczą kwestią jest identyfikacja czynników, które stanowią dla niej ważne bariery. Mogą one mieć charakter egzogeny, jak i endogeny. Pierwsze to te związane z właściwościami środowiska, do którego adaptuje się jednostka. Zaliczyć do nich należy m.in. otwartość społeczeństwa przyjmującego, dystans społeczny w jego kulturze, przepisy prawne określające prawa i obowiązki imigrantów, sytuację ekonomiczną kraju i wynikające z niej nastroje społeczne itp.

Endogenne uwarunkowania adaptacji zawodowej kojarzyć należy natomiast z osobą adaptującą się do nowych warunków środowiskowych (imigrantem), a więc na przykład wiek, płeć, posiadane wykształcenie, kwalifikacje, opanowanie języka komunikacji, znajomość kultury kraju przyjmującego, osobiste aspiracje, cechy charakterologiczne itp.

Bardziej szczegółową klasyfikację czynników adaptacji i integracji imigrantów zaproponował J.W. Berry. Tworzą ją cztery grupy uwarunkowań:

- czynniki związane z krajem pochodzenia (dystans kulturowo-geograficzny w stosunku do kraju przyjmującego, charakterystyka kraju i społeczeństwa pochodzenia migranta);
- czynniki odnoszące się do kraju przyjmującego (m.in. historia imigracji, polityka wobec imigrantów, charakterystyka społeczeństwa przyjmującego);
- czynniki dotyczące grupy własnej migrantów w kraju przyjmującym (m.in. charakterystyka społeczności imigranckiej, organizacje i instytucje);
- czynniki odnoszące się do indywidualnych migrantów (cechy społeczno-demograficzne i osobowościowe, długość migracji, doświadczenia migracyjne itd.) (za: Grzymała-Kazłowska, 2008, s. 39).

ZAŁOŻENIA BADAŃ WŁASNYCH

Zasadniczym celem referowanych tu badań było poznanie opinii polskich emigrantów zarobkowych na temat barier adaptacji zawodowej podczas pobytów za granicą oraz zróżnicowania intensywności ich odczuwania przez respondentów. W badaniach posłużono się kwestionariuszem ankiety, zawierającym (poza tzw. metryczką) cztery złożone i skategoryzowane pytania dotyczące wyżej wymienionych czynników hamujących adaptację zawodową. Wyróżnione kategorie barier (jak i ich szczegółowsze wskaźniki) stanowią koncepcję autorską, choć przy jej tworzeniu inspirowano się kilkoma opracowaniami z literatury przedmiotu (wspomniana wyżej koncepcja

J.W. Berry'ego, raport z badań M. Budyty-Budzyńskiej*, opracowania A. Grzymały-Kazłowskiej (2013) i inne). Do czterech kategorii czynników hamujących adaptację zawodową zaliczono: bariery instytucjonalno-prawne (związane z niezajomością służb i przepisów dotyczących funkcjonowania imigrantów na rynku pracy), bariery osobiste (wynikające z cech, właściwości bądź postaw samych imigrantów), bariery społeczne (odnoszące się do relacji społecznych migranta w kraju przyjmującym oraz w środowisku pracy) oraz bariery cywilizacyjno-kulturowe (związane z brakiem umiejętności lub kompetencji do odnalezienia się w odmiennym kulturowo społeczeństwie). W każdej z kategorii barier wyróżniono po pięć wskaźników, które poddane zostały ocenie respondentów z zastosowaniem skali dyferencjału semantycznego.

Przyjęto, że w badaniu będą uczestniczyć osoby, które przynajmniej raz wyemigrowały za granicę w celach zarobkowych na okres co najmniej 6 miesięcy. Uznano bowiem, że półroczny nieprzerwany pobyt na emigracji stwarza szansę na pojawienie się rzeczywistej potrzeby działań adaptacyjnych w środowisku pracy i zapewnia bardziej wiarygodne opinie na temat odczuwanych barier przystosowania zawodowego.

Badania odbyły się w pierwszym i czwartym kwartale 2015 roku. Materiał badawczy zebrano dzięki pomocy studentów Instytutu Pedagogiki UMCS, którzy wyrazili chęć uczestnictwa w omawianym przedsięwzięciu badawczym. Respondentów poszukiwali oni wśród kolegów, znajomych i członków rodzin. Ostatecznie zgromadzono 117 kwestionariuszy ankiet, które stały się podstawą prezentowanych poniżej analiz.

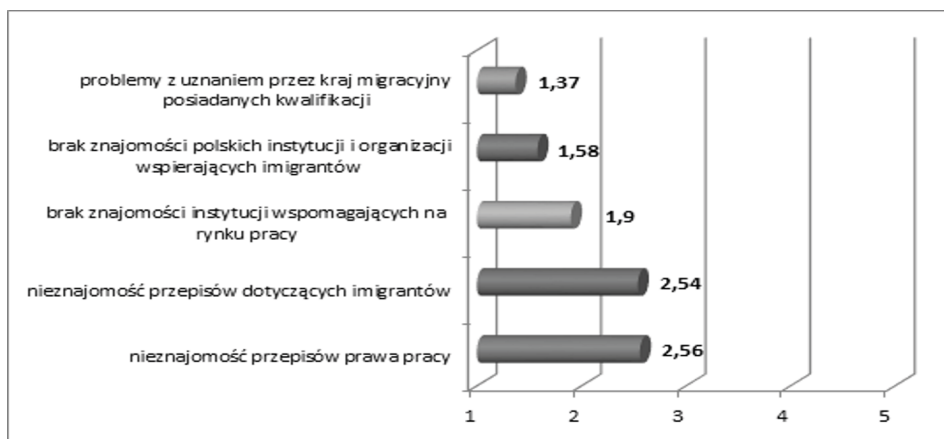
BARIERY ADAPTACJI ZAWODOWEJ ODCZUWANE PRZEZ POLSKICH EMIGRANTÓW – WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

Funkcjonowanie zawodowe na emigracji, a więc i adaptacja zawodowa, z pewnością uzależnione jest od znajomości i umiejętności poruszania się w przepisach prawa imigracyjnego oraz prawa pracy obowiązującego na terenie państwa przyjmującego. Niezmiernie istotne jest także rozeznanie w obszarze instytucji i organizacji, które mogą pomóc imigrantowi w poszukiwaniu zatrudnienia, regulowaniu stosunków pracowniczych czy wspierać go w rozwoju zawodowym. Braki w powyżej wskazanej sferze mogą stanowić źródło istotnych barier skutecznej adaptacji zawodowej pracownika-cudzoziemca. Kwestia ta stanowiła jeden z aspektów omawianych tu badań.

Analiza zebranych danych pozwoliła stwierdzić, że problemy natury prawno-instytucjonalnej rzadko stanowiły dla badanych polskich emigrantów zarobkowych

* Mowa o projekcie „Integracja czy asymilacja? Strategie stawania się członkiem nowej wspólnoty: Przypadek polskich imigrantów w Islandii”. Raport opublikowano w Ośrodku Badań nad Migracjami w 2103 r. pod tytułem *Strategie adaptacyjne Polaków w czasie islandzkiego kryzysu finansowego 2008–2010* (dostępny m.in. na stronie: <http://docplayer.pl/1951169-66-124-strategie-adaptacyjne-polakow-w-czasie-islandzkiego-kryzysu-finansowego-2008-2010-malgorzata-budyta-budzyńska.html>).

bariery ich adaptacji zawodowej (ryc. 1). Stosunkowo najbardziej uciążliwymi czynnikami w procesie przystosowania do nowej sytuacji zawodowej okazały się nieznanostwo przepisów prawa pracy ($\bar{x} = 2,56$) oraz przepisów dotyczących imigrantów (w tym obowiązków związanych z ich zatrudnianiem) ($\bar{x} = 2,54$). Badani w niewielkim stopniu narzekali na brak znajomości instytucji lub organizacji, które służą pomocą imigrantom w funkcjonowaniu na rynku pracy, zaś problem z uznaniem w kraju emigracji posiadanych przez nich kwalifikacji zgłaszało najmniej uczestników badań ($\bar{x} = 1,37$).



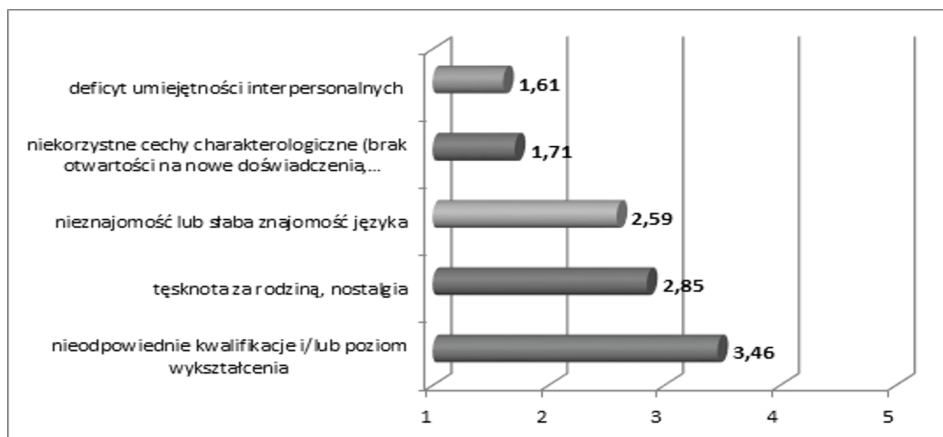
Ryc. 1. Bariery instytucjonalno-prawne adaptacji zawodowej*

Źródło: badania własne.

Bardziej znaczące bariery adaptacji zawodowej występują w sferze tzw. wyposażenia osobistego respondentów (ryc. 2). Zgodnie z ich deklaracjami najbardziej dotkliwym problemem przystosowawczym było posiadanie nieadekwatnych do wykonywanej pracy kwalifikacji zawodowych bądź poziomu wykształcenia ($\bar{x} = 3,46$).

Warto w tym miejscu dodać, że ta bariera adaptacji zawodowej została uznana za najistotniejszą spośród wszystkich innych uwzględnionych w badaniu. Niemal 1/3 respondentów określiła ją jako „ogromną”, 24% jako „bardzo znaczącą”, a ponad 16% jako „średnio znaczącą”. Dane te stanowią odzwierciedlenie powszechnie znanej tezy, mówiącej o tym, że Polacy migrujący za granicę w celach zarobkowych często pracują nie tylko na stanowiskach niezgodnych z ich przygotowaniem zawodowym, ale przede wszystkim podejmują się prac wymagających kwalifikacji znacznie niższych niż przez nich posiadane (Grabowska, 2014, s. 101).

* Dane zobrazowane na kolejnych wykresach stanowią wartości średnie wyborów dokonanych przez respondentów na skali dyferencjału semantycznego od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało, że czynnik nie był w ogóle barierą adaptacji zawodowej; 2 – był niewiele znaczącą barierą; 3 – był średnio znaczącą barierą; 4 – był bardzo znaczącą barierą; zaś 5, iż był ogromną barierą.



Ryc. 2. Bariery osobiste adaptacji zawodowej

Źródło: badania własne.

Znacznej części badanej zbiorowości skuteczne „wejście” w środowisko pracy uniemożliwiało uczucie tęsknoty za rodziną pozostawioną w Polsce lub nostalgia ($\bar{x} = 2,85$). Tylko $\frac{1}{4}$ badanych nie uskarżała się na ten rodzaj trudności, zaś reszta w mniejszym lub większym stopniu uznała ją za dolegliwość towarzyszącą pobytowi na obczyźnie.

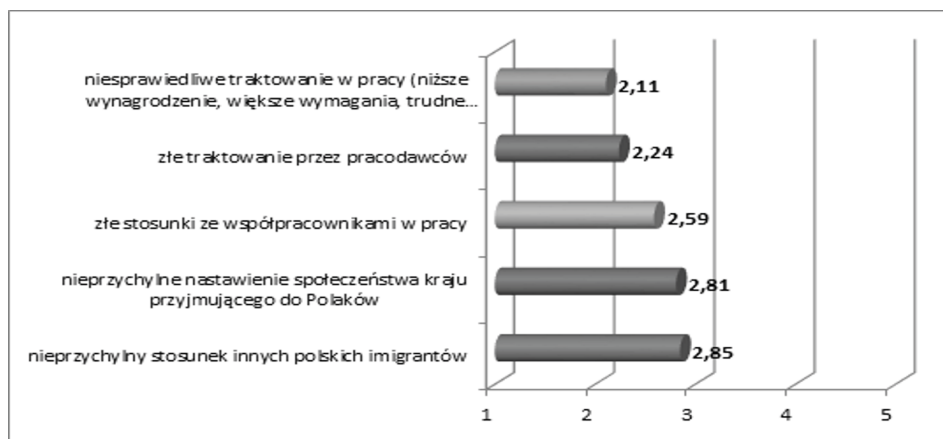
Chyba wszystkie doniesienia z badań nad funkcjonowaniem zawodowym imigrantów akcentują konieczność znajomości języka, w którym można komunikować się w kraju wyjazdu. Ta umiejętność zwiększa prawdopodobieństwo znalezienia zatrudnienia, bezproblemowego przystosowania i odniesienia sukcesu zawodowego. Na podstawie wyników badań można stwierdzić, że poziom znajomości języka kraju emigracji był wśród respondentów przeciętny. Niespełna 48% spośród nich stwierdziło, że nieznajomość lub słaba znajomość języka nie była w ich przypadku barierą adaptacyjną, co jednak nie jest równoznaczne ze stwierdzeniem ich dobrego przygotowania językowego (wykonywana praca nie musiała tego wymagać). Taki sam odsetek badanych przyznał, że słabe umiejętności językowe były „średnio” istotną (5,98%) barierą adaptacji. Z kolei za bardzo ważną barierę uznało ją 24,78% badanych, a za „ogromną” – 17,09%.

Respondenci względnie rzadko ($\bar{x} = 1,71$) dostrzegali źródło barier adaptacyjnych w obszarze własnych niekorzystnych cech charakterologicznych (np. brak otwartości na nowe doświadczenia, niezaradność, podatność na stres, niesumienność, niezdyscyplinowanie itp.). Jeszcze mniej skłonni byli przyznać, iż przystosowanie zawodowe utrudniał im deficyt umiejętności interpersonalnych ($\bar{x} = 1,61$).

Jak wspomniano wcześniej, bariery adaptacyjne mogą mieć źródła o charakterze nie tylko endogennym, ale również egzogennym. Związane są wtedy ze specyfiką środowiska, do którego przystosowuje się jednostka i z sytuacjami w nim występującymi. Na poniższej rycinie (rycina 3) zaprezentowano wskazywane przez badanych ba-

riery adaptacji zawodowej wynikające z interakcji społecznych, z jakim spotykali się na emigracji.

W omawianym obszarze barier adaptacyjnych badani emigranci zarobkowi zwracali najczęściej uwagę na destruktywny wpływ nieprzychylnego stosunku do nich ze strony innych polskich imigrantów ($\bar{x} = 2,85$). Co ciekawe, respondenci tylko nieco rzadziej uznawali za barierę dla skutecznego „wejścia” w rolę pracowniczą i zawodową negatywne nastawienie do nich ze strony społeczeństwa kraju przyjmującego ($\bar{x} = 2,81$).



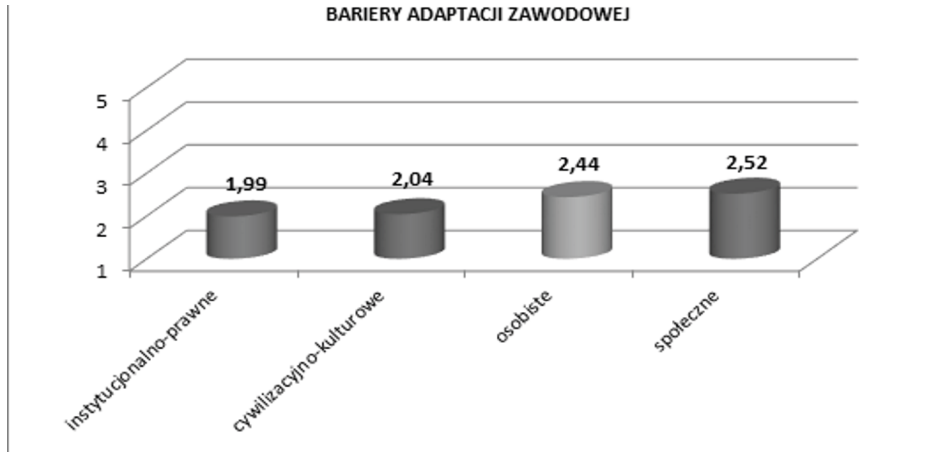
Ryc. 3. Bariery społeczne adaptacji zawodowej

Źródło: badania własne.

Uczestnicy badań dostrzegali również bariery własnej adaptacji zawodowej w społecznym środowisku pracy. Najważniejsza z nich to źle układające się relacje interpersonalne z innymi pracownikami ($\bar{x} = 2,59$). Nieco mniej krytycznie zostało ocenione przez respondentów traktowanie ich przez pracodawców i przełożonych ($\bar{x} = 2,24$). Względnie najrzadziej i z mniejszą intensywnością badani spotykali się z niesprawiedliwym traktowaniem w pracy, polegającym na przykład na uzyskiwaniu niższego wynagrodzenia za taką samą pracę jaką wykonywali pracownicy „autochtoni”, stawianiu im wyższych wymagań lub obarczaniu trudniejszymi zadaniami roboczymi ($\bar{x} = 2,11$).

Ostatnią wyróżnioną w badaniach kategorię barier adaptacyjnych stanowiły czynniki wynikające z różnic cywilizacyjno-kulturowych kraju pochodzenia imigrantów i kraju docelowym emigracji (rycina 4). Dla niektórych badanych emigrantów odmienność kulturowa kraju przyjmującego była istotnym źródłem barier adaptacji zawodowej. Stosunkowo najgorzej radzili sobie oni z poczuciem wyobcowania kulturowego, tj. wrażenia bycia „obcym” w nowym środowisku życia i pracy ($\bar{x} = 2,44$). Trudno było też im zaakceptować wielokulturowość społeczeństwa kraju emigracji ($\bar{x} = 2,24$), co tłumaczyć można faktem dorastania i wychowywania się

w bardzo homogenicznym kulturowo i etnicznie społeczeństwie polskim, odmiennych obyczajów i konwenansów społeczeństwa przyjmującego ($\bar{x} = 1,9$).



Ryc. 4. Bariery cywilizacyjno-kulturowe adaptacji zawodowej

Źródło: badania własne.

Przeszkodą adaptacyjną były dla części z nich również kłopoty z przemieszczaniem się po nieznanym im terenie miasta czy okolic ($\bar{x} = 1,87$). Względnie najslabiej odczuwaną barierą były problemy z posługiwaniem się w pracy i poza nią nowoczesnymi urządzeniami technicznymi ($\bar{x} = 1,77$).

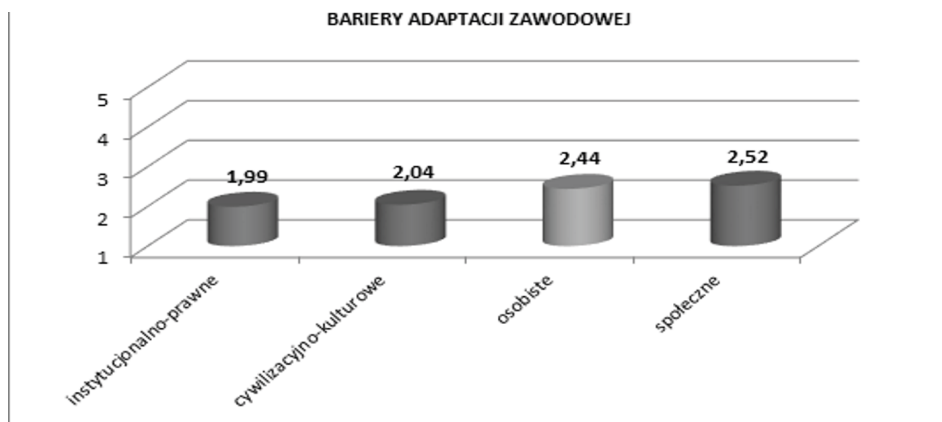
PODSUMOWANIE

Badani emigranci w różnym stopniu i z różną częstotliwością wskazywali na poszczególne rodzaje barier swej adaptacji zawodowej za granicą (rycina 5). Intensywność odczuwania tych „dolegliwości” przez badaną zbiorowość jako całość nie była jednak zbyt wysoka. Względnie najbardziej dokuczliwe okazały się bariery natury społecznej ($\bar{x} = 2,52$), tj. te wynikające ze złych relacji między imigrantami a ich współpracownikami, przełożonymi, pracodawcami, ale również z innymi imigrantami z Polski. Nie różnicując poziomu odczuwania poszczególnych barier społecznych, można stwierdzić, że nieprzychylny stosunek ze strony innych polskich imigrantów stosunkowo bardziej odczuwały badane kobiety. Ponadto względnie częściej uskarżały się na niesprawiedliwe traktowanie ich w pracy. Mężczyźni z kolei dominowali w krytycznych opiniach na temat stosunku społeczeństwa kraju przyjmującego do imigrantów z Polski.

Poniżej skoncentrowano się jedynie na najbardziej widocznych w badaniach tendencjach różnicujących odczuwanie czynników utrudniających respondentom adaptację zawodową na emigracji. Względnie najbardziej dokuczliwe okazały się bariery natury społecznej ($\bar{x} = 2,52$), tj. te wynikające ze złych relacji między imigrantami

a ich współpracownikami, przełożonymi, pracodawcami, ale również z innymi imigrantami z Polski. Nieprzychylny stosunek ze strony innych polskich imigrantów stosunkowo bardziej odczuwały badane kobiety (\bar{x} kobiet = 3,2, a mężczyzn = 2,16 przy χ^2 z poprawką Yatesa = 12,078, $p = 0,016$). Ponadto względnie częściej uskarżały się na niesprawiedliwe traktowanie ich w pracy (odpowiednio: $\bar{x}_k = 3,29$, $\bar{x}_m = 2,36$; $\chi^2 = 10,885$, $p = 0,027$). Mężczyźni z kolei przeważali w krytycznych opiniach na temat stosunku społeczeństwa kraju przyjmującego do imigrantów z Polski ($\bar{x}_k = 2,27$, $\bar{x}_m = 3,09$; $\chi^2 = 10,871$, $p = 0,028$).

Poziom wykształcenia badanych w zasadzie nie różnicował ich deklaracji dotyczących społecznych barier adaptacji zawodowej poza jednym wyjątkiem. Zdecydowanie największy udział osób doświadczających złego traktowania ze strony przełożonych lub pracodawców wystąpił wśród badanych z wykształceniem wyższym. Średni wynik, jaki uzyskiwała ta kategoria badanych, wyniósł aż 3,09, podczas gdy w pozostałych grupach wyróżnionych ze względu na poziom wykształcenia nie przekraczał on wartości „2” ($\chi^2 = 21,279$, $p = 0,046$).



Ryc. 5. Bariery adaptacji zawodowej – wyniki skumulowane
Źródło: badania własne.

Względnie częściej na niesprawiedliwe traktowanie w pracy skarżyli się migrujący do Norwegii ($\bar{x} = 3,25$, jednak przy bardzo niskim poziomie istotności statystycznej), zaś na złe stosunki ze współpracownikami – badani wyjeżdżający do Wielkiej Brytanii ($\bar{x} = 3,16$; $\chi^2 = 20,926$, $p = 0,05$). Zauważono również, że nienajlepsze relacje ze współpracownikami dotyczyły częściej osób z najstarszej kategorii wiekowej (32 lata i więcej) niż młodszych respondentów ($\bar{x} = 3,12$; $\chi^2 = 14,055$, lecz przy niskiej $p = 0,08$).

Jako kolejne dojmujące przeszkody w adaptacji zawodowej wymieniane były bariery stricte endogenne, tj. wynikające z indywidualnych cech osobowościowych, „wyposażenia” edukacyjno-zawodowego oraz emocjonalnych stanów poszczególnych badanych ($\bar{x} = 2,44$). Niedopasowanie posiadanych kwalifikacji lub wykształcenia do wykonywanej pracy odczuwali głównie badani najmłodsi ($\bar{x} = 4,08$; $\chi^2 = 39,154$,

$p < 0,001$) oraz z wykształceniem średnim ogólnym ($\bar{x} = 2,78$) i wyższym ($\bar{x} = 3,3$; $\chi^2 = 36,17$, $p < 0,001$). Tęsknota za rodziną w kraju oraz nostalgia okazały się być najbardziej dokuczliwe dla osób z najstarszej grupy respondentów ($\bar{x} = 3,37$; $\chi^2 = 10,757$, lecz przy $p = 0,2$), natomiast brak lub słaba znajomość języka kraju wyjazdu była bolączką przede wszystkim dla ankietowanych z wykształceniem zasadniczym i średnim zawodowym ($\bar{x}_{zz} = 4,05$, $\bar{x}_{sz} = 3,71$; $\chi^2 = 44,735$, $p < 0,001$).

Skumulowane średnie oceny barier cywilizacyjno-kulturowych emigrantów sugerują, iż były one dla nich niewiele znaczącym rodzajem przeszkód w adaptacji zawodowej ($\bar{x} = 2,04$). Szczególnie mało osób miało istotne problemy z obsługą nowoczesnych, zaawansowanych technologicznie urządzeń. Z zaobserwowanych, najbardziej wyrazistych, tendencji dotyczących tej kategorii barier adaptacyjnych wypada wymienić częstsze deklarowanie problemów z akceptacją społeczeństwa wielokulturowego oraz odmienności obyczajowej przez osoby w wieku 32 lat i więcej ($\bar{x}_{sw} = 3,02$, $\chi^2 = 27,365$, $p < 0,001$ oraz $\bar{x}_{oo} = 2,57$; $\chi^2 = 21,097$, $p = 0,007$), a także poczucie wyobcowania dominujące zdecydowanie najbardziej wśród badanych migrujących do Norwegii ($\bar{x} = 4$; $\chi^2 = 39,021$, $p < 0,001$).

Najmniej destruktywne oddziaływanie na adaptację zawodową badanych przypisano czynnikom natury prawnej i instytucjonalnej ($\bar{x} = 1,99$). Wynik ten nie świadczy jednak jednoznacznie o tym, że respondenci dobrze znali przepisy regulujące kwestie zatrudnienia czy instytucje świadczące pomoc imigrantom na rynku pracy, lecz jedynie o tym, że ewentualne braki i ułomności w tej materii nie przeszkadzały im znacząco w adaptacji do nowego miejsca pracy. W odniesieniu do tych barier dostrzeżono wyraźny związek między nieznajomością przepisów prawnych (zarówno prawa pracy, jak i dotyczącego imigrantów) z niższymi poziomami wykształcenia badanych (dla wykształcenia zasadniczego zawodowego – $\bar{x} = 3,47$; $\chi^2 = 28,02$, $p = 0,005$). Poza tym na poważniejsze kłopoty z uznaniem posiadanych kwalifikacji w kraju emigracji wskazali wyłącznie respondenci legitymujący się wykształceniem średnim ogólnym ($\bar{x} = 2,83$)*.

Reasumując powyższe refleksje, można stwierdzić, że odczuwanie barier społecznych adaptacji zawodowej zależało głównie od płci badanych emigrantów, a w mniejszym stopniu od ich poziomu wykształcenia oraz kraju emigracji. Bariery wynikające z cech i dyspozycji osobistych różnicował z kolei wiek i wykształcenie respondentów. Intensywność odczuwania problemów cywilizacyjno-kulturowych z adaptacją wiązała się przede wszystkim z wiekiem badanych i w pewnej mierze także z krajem docelowym emigracji. Natomiast jedynym czynnikiem istotnie różnicującym odczuwanie przez ankietowanych barier typu prawnego i instytucjonalnego był ich poziom wykształcenia.

* Nie podano wartości χ^2 ani poziomu istotności, gdyż w ponad 20% komórek danych oczekiwane liczebności deklaracji badanych były niższe niż 5.

PODSUMOWANIE

Zaprezentowane wyniki nie uprawniają do daleko idących uogólnień, głównie za sprawą niezbyt licznej próby badawczej. Mogą być jednak podstawą do sformułowania kilku wniosków odnoszących się do barier utrudniających naszym rodakom właściwą adaptację zawodową za granicą.

Mimo że deklarowane bariery adaptacji zawodowej nie były dla większości badanych problemami nie do przezwyciężenia, to warto dołożyć starań, aby ograniczać ich występowanie do minimum. W tym celu należy uwrażliwiać potencjalnych emigrantów na znaczenie kompetencji komunikacyjnych, w tym głównie znajomości języków obcych, informować i edukować w zakresie przepisów prawnych dotyczących zagranicznych rynków pracy oraz podmiotów wspomagających osoby poszukujące tam zatrudnienia. Przyszłym emigrantom przydałyby się wiedza i umiejętności z zakresu komunikacji interpersonalnej (w tym asertywnej) oraz niezbędnej w procesie poszukiwania pracy autoprezentacji. Osobny obszar kompetencji, którego znaczenia w erze globalizacji nie sposób przecenić, stanowi wychowanie do wielokulturowości. Jego istota sprowadza się nie tylko do znajomości różnych kultur, ale również do akceptacji odmienności obyczajów i systemów wartości oraz gotowości do porozumiewania się i współdziałania z przedstawicielami innych nacji czy religii. Tak ukształtowana postawa wcale nie neguje dochowania wierności własnym ideałom, przekonaniom czy zwyczajom. Najbardziej jednak istotne jest uświadomienie emigrantom, że praca poniżej posiadanych przez nich kwalifikacji i niezgodna z wykształceniem negatywnie odbija się na ich samoocenie i odczuwaniu satysfakcji zawodowej. Zapobiec temu można poprzez świadome i odpowiedzialne przygotowanie i zorganizowanie wyjazdu zarobkowego, co powinno się wiązać również z rozpoznaniem instytucji oraz przepisów prawa dotyczącego rynku pracy w kraju docelowym emigracji, co niestety – jak sugerują omawiane badania – było często przez respondentów niedostrzegane i lekceważone.

Ze względu na wyraźnie kształceniowy i wychowawczy charakter wymienionych powyżej zadań odpowiedzialność za ich realizację spoczywa głównie na instytucjach edukacyjnych wszelkich szczebli, na kreatorach i realizatorach polityki społecznej, animatorach życia kulturalnego oraz środkach masowej komunikacji. Nie wolno również zapominać o olbrzymiej odpowiedzialności, jaka w tej kwestii spoczywa na wychowaniu w rodzinie. Szczególną rolę powinno ono odgrywać w obszarze kształtowania u młodych ludzi postaw otwartości, szacunku i uczciwości wobec drugiego człowieka oraz umiejętności prowadzenia dialogu z intencją osiągnięcia porozumienia.

BIBLIOGRAFIA

- Doroszewska, J. (1962). Zagadnienie adaptacji w świetle pedagogiki specjalnej. *Szkoła Specjalna*, 2.
- Grabowska, I. (2014). Społeczno-ekonomiczne efekty migracji międzynarodowych Polaków: kariery zawodowe i kapitał ludzki. *Studia BAS*, 4 (40).
- Grzymała-Kazłowska, A. (2008). Integracja – próba rekonstrukcji pojęcia. W: A. Grzymała-Kazłowska, S. Łodziński (red.). *Problemy integracji i migracji. Koncepcje, badania, polityki*. Warszawa.
- Kwiatkowski, S.M. (2003). Adaptacja zawodowa. W: T. Pilch (red.). *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku, t. 1*. Warszawa.
- Okoń, W. (1996). *Nowy słownik pedagogiczny*. Warszawa.
- Szewczuk, W. (1979). *Słownik psychologiczny*. Warszawa.
- Tomaszewski, T. (1975). *Psychologia*. Warszawa.
- Winiecka, K. (2015). Adaptacja społeczna rodzin młodych migrantów polskich mieszkających w Londynie. W: I. Taranowicz i S. Grotowska (red.). *Rodzina wobec wyzwań współczesności. Wybrane problemy*. Wrocław.
- Włodarczyk, K. (2005). Proces adaptacji współczesnych emigrantów polskich do życia w Australii. *Centre of Migration Research Working Papers*, 3 (61).

BARIERY ADAPTACJI ZAWODOWEJ POLSKICH EMIGRANTÓW ZAROBKOWYCH

Słowa kluczowe: adaptacja zawodowa, bariery adaptacyjne, emigranci zarobkowi

Streszczenie: Artykuł stanowi prezentację wyników badań nad barierami adaptacji zawodowej polskich emigrantów zarobkowych. Autor zaproponował własny podział tych barier na 4 kategorie: instytucjonalno-prawne, osobiste, społeczne oraz cywilizacyjno-kulturowe. Analizę badań uzupełniają sugestie dotyczące wyposażenia emigrantów w kompetencje, które umożliwiłyby im lepsze przystosowanie się do środowiska pracy podejmowanej za granicą.

LIMITATIONS OF VOCATIONAL ADAPTATION OF POLISH ECONOMIC MIGRANTS

Keywords: vocational adaptation, adaptation limitations, economic migrants

Abstract: The article is a presentation of the results of research on limitations of vocational adaptation of Polish economic migrants. The author proposes his own classification of these limitations into 4 categories: institutional and legal, personal, social, and cultural-civilizational. The analysis of research is complemented by suggestions for equipping migrants with the skills that enable them a better adaptation to the environment of the work undertaken abroad.