

IZABELA GRABOWSKA-LUSIŃSKA,
EWA JAŻWIŃSKA¹

Ośrodek Badań nad Migracjami UW

MOBILNOŚĆ PRZESTRZENNA, SPOŁECZNA I KARIERY ZAWODOWE MIGRANTÓW: CELE, PROBLEMY I PODEJŚCIA BADAWCZE

WSTĘP

Analizę procesów mobilności zawodowej migrantów warto poprzedzić charakterystyką „przestrzeni społecznej”, w której procesy te zachodzą (Pohoski 1984 za Sorokinem 2009). W przestrzeni tej jedne jednostki przemieszczają się terytorialnie w poszukiwaniu pracy, inne pozostają nieruchliwe pod względem przestrzennym przez całe swoje życie. Ruchliwość przestrzenna, szczególnie migracja, może, ale nie musi, powodować przesunięcia pomiędzy pozycjami w strukturze społecznej.

W dotychczasowych rozważaniach i analizach socjologicznych wielokrotnie podejmowano kwestię związków między tymi dwoma typami mobilności, tzn. przemieszczeniami przestrzennymi i społeczno-zawodowymi. Wystarczy wspomnieć klasyczną pracę Seymoura M. Lipseta i Reinharda Bendixa (Lipset i Bendix 1964), liczne badania amerykańskie koncentrujące się na osiągnięciach zawodowych imigrantów w kontekście ich integracji w społeczeństwie przyjmującym (np. Chiswick 1982), ale też wiele analiz poświęconych ruchliwości w społeczeństwie polskim (Pohoski 1983, Węgleński 1992, Wasilewski 1981, Jaźwińska 1990). W większości tych prac przyjmowano na ogół, co było zgodne z obserwowanymi procesami społecznymi, że przesunięcia w przestrzeni społecznej (związane z ruchliwością zawodową) i geograficznej mają charakter względnie trwały. Migracje interesowały badaczy przede wszystkim jako przeniesienie

¹ Autorki artykułu dziękują za pomoc w obróbce danych ilościowych współpracownikom w projekcie finansowanym przez MNiSW, pt: Kariery i mobilność społeczno-zawodowa migrantów poakcesyjnych (N N116 084339): Magdalenie Tomasik i Iwonie Trepczyńskiej.

się z miejscowości danej kategorii do miejscowości innej kategorii lub z jednego kraju do drugiego. Podobnie przyjmowano, że zmiana pozycji zawodowej, szczególnie w górę lub w dół drabiny społecznej, jest wydarzeniem rzadkim w historii jednostki, natomiast przynależność do określonej klasy czy warstwy społecznej jest zjawiskiem trwałym.

Zmiany zachodzące we współczesnym świecie, również w Polsce, wskazują, że ta sytuacja ulega transformacji. Zmieniają się dominujące linie podziałów społecznych, na co wskazują autorzy rozmaitych koncepcji „śmierci klas” (Pakulski i Waters 1996, Domański 2004, Marody 2004). W Polsce dekompozycja tradycyjnych cech klasowych jest szczególnie widoczna ze względu na jednoczesność procesów transformacji systemowej i wchodzenia w system zglobalizowanej gospodarki światowej.

Równie wyraźnie zmieniają się formy mobilności przestrzennej. Ludzie przemieszczają się częściej, ale te przemieszczenia nie mają charakteru definitywnego. To sprawia, że analiza związków między ruchliwością społeczną a przestrzenią staje się coraz bardziej skomplikowana i wymaga nowych podejść zarówno teoretycznych, jak i metodologicznych. Niemniej związki między mobilnością przestrzenną i ruchliwością społeczno-zawodową, a szerzej biorąc karierami zawodowymi, pozostają cały czas kwestią aktualną i niezwykle istotną.

Prowadzone przez Ośrodek Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego (OBM UW) od połowy lat 90. badania różnych aspektów mobilności międzynarodowej Polaków, szczególnie badania realizowane metodą etnosondażową, z oczywistych powodów koncentrowały się na problematyce migracji międzynarodowych, a przemieszczenia w obrębie struktury społecznej traktowały przede wszystkim jako czynnik wpływający na decyzje migracyjne. Niemniej jednak w trakcie badań zbierano także dane pozwalające na przyjrzenie się bliżej kwestii związków mobilności przestrzennej i społecznej. W tym artykule chcemy w pewien sposób podsumować wyniki badań OBM UW w tej dziedzinie i jednocześnie wskazać problemy, przede wszystkim natury metodologicznej, które należy brać pod uwagę przy analizie związków tych dwóch rodzajów ruchliwości.

Celem niniejszego artykułu jest analiza mobilności i karier zawodowych współczesnych migrantów z Polski. Interesujemy się tutaj szeroko rozumianą mobilnością zawodową migrantów, tzn. nie tylko rozmiarami mobilności i przepływami między poszczególnymi pozycjami zawodowymi, ale także przepływami pomiędzy stanami na rynku pracy (pomiędzy aktywnością i nieaktywnością zawodową) oraz interpretacją karier zawodowych i migracji przez samych migrantów.

1. METODY BADAŃ RUCHLIWOŚCI SPOŁECZNEJ I MIGRACJI MIĘDZYNARODOWYCH

Mimo że zarówno ruchliwość społeczna, jak i mobilność terytorialna są procesami społecznymi, można zauważyć wyraźne różnice w metodach stosowanych w badaniu każdej z tych dziedzin.

W badaniach nad ruchliwością społeczną dominowało i dominuje do dziś podejście ilościowe. Podstawą analiz były na ogół dane z dużych reprezentatywnych badań sondażowych, punktem wyjścia tzw. tablice przepływów, w których porównywano pozycję badanych w dwóch momentach kariery (ruchliwość wewnątrzpokoleniowa) lub pozycję badanego z pozycją ojca (ruchliwość międzypokoleniowa). W oparciu o takie tablice konstruowano rozmaite wskaźniki charakteryzujące otwartość społeczeństwa, dystanse międzygrupowe itp. (np. wskaźniki Glass-Rogoff, modele Hausera). W analizach przyjmowano zazwyczaj założenie, że pozycje (kategorie społeczno-zawodowe) uporządkowane są w przestrzeni społecznej według ich wyższości i niższości. Wadą takiego podejścia było pomijanie osób, którym nie można było przypisać określonej kategorii społeczno-zawodowej na podstawie wykonywanej przez nie pracy, bo w analizowanym momencie pracy nie wykonywały. Mogło dotyczyć to np. bezrobotnych zarejestrowanych i niezarejestrowanych czy kobiet zajmujących się prowadzeniem gospodarstwa domowego. Problemem mogło być również przypisanie konkretnej kategorii zawodowej osobom wykonującym dwa zawody, różniące się wyraźnie prestiżem czy statusem społeczno-ekonomicznym. Taka sytuacja była częsta w Polsce we wczesnym okresie transformacji, kiedy ludzie dywersyfikowali ryzyko egzystencjalne, wykonując jednocześnie pracę o niskim prestiżu, ale o wysokich dochodach, i pracę dającą poczucie bezpieczeństwa, ale o niskich dochodach.

Przy wszystkich tych zastrzeżeniach tablice przepływów do dziś wydają się niezwykle przydatnym narzędziem do analizy zmian pozycji społecznej, jak i charakteryzowania całej przestrzeni społecznej.

Innym podejściem do analizy ruchliwości jest badanie procesu osiągnięć zawodowych wykorzystujących różne wersje analizy regresji. Ten typ analiz zaproponowany przez Blaua i Duncana (Blau i Duncan 1967) wykorzystywany jest często w badaniach nad społeczeństwem polskim (np. Pohoski 1979, Domański 2004). Zastosowany był również w analizie wpływu migracji na osiągnięcia zawodowe (Jaźwińska 2001, Kaczmarczyk 2001).

Jeszcze innym podejściem spotykanym w ilościowych badaniach ruchliwości społecznej jest analiza historii życia, a właściwie przebiegu karier zawodowych. Polega ona na tym, że na podstawie analizy bazy danych zmiennoformatowych wyodrębnia się typowe drogi zawodowe, określane jako przejścia między różnymi pozycjami zawodowymi lub szerokimi kategoriami społeczno-zawodowymi. Takie podejścia w polskiej socjologii zastosowane zostały między innymi

w badaniach ruchliwości prowadzonych przez zespół Michała Pohoskiego (por. Jaźwińska 1990, Pohoski 1984). Ten typ analizy nie okazał się jednak specjalnie inspirujący. Wynikało to w znacznej mierze z faktu, że konieczność dokonywania standaryzacji typów karier powodowała pewne spłylenie historii zawodowej i niewiele wносиła do analizy tradycyjnych tablic przepływów.

Badacze migracji międzynarodowych zainteresowani przebiegiem procesów mobilności przestrzennej spotykają się z innymi problemami natury metodologicznej. Przede wszystkim rzadko mają do czynienia z badaniami na dużych reprezentatywnych próbach, zawierających odpowiednie dane do opisu wzorów „karier migracyjnych”. Dane statystyczne dotyczące migracji, nawet te dobrej jakości, ograniczają się na ogół do rejestracji podstawowych charakterystyk migrantów (np. wykształcenia i zawodu, obszaru odpływu i napływu).

W „klasycznych” badaniach, dotyczących mobilności społeczno-zawodowej migrantów pomiędzy krajem wysyłającym a krajem docelowym i w samym kraju przyjmującym, analizy realizowane były na panelowych reprezentatywnych danych pochodzących ze statystyki publicznej, najczęściej z próby gospodarstw domowych, w której zostały uchwycone zarówno migranckie, jak i niemigranckie gospodarstwa domowe (np. m.in. Lipset i Bendix 1964; Chang i Hsieh 1987; Chiswick, Lee i Miller 2002 i Chiswick i Lee 2005; Bauer i Zimmermann 1999; Toussaint-Comeau 2006; Powers i Seltzer 1998; Akresh 2006; Semyonov i Gorodzeisky 2004; Nicklet i Burgart 2009). Takie podejście pozwala na analizy porównawcze mobilności społeczno-zawodowej migrantów i niemigrantów (podejście to zostało także, w ograniczonym zakresie, zastosowane w badaniach etnosondażowych OBM UW realizowanych w kraju wysyłającym). W przytoczonych powyżej analizach widoczne są trzy perspektywy interpretacyjne: (1) mobilność społeczno-zawodowa migrantów w odniesieniu do testu hipotezy dotyczącej asymilacji zawodowej, na ile imigranci są w stanie osiągać pozycje zawodowe podobne do pozycji pracowników rodzimych przy zbliżonych „parametrach społeczno-demograficznych” (Chiswick, Lee i Miller 2002 i Chiswick i Lee 2005; Bauer i Zimmermann 1999; Toussaint-Comeau 2006); (2) degradacja zawodowa imigrantów, zwłaszcza w czasie obniżonej koniunktury gospodarczej (Nicklet i Burgart 2009) oraz (3) status zawodowy i mobilność społeczna udokumentowanych i nieudokumentowanych pracowników imigranckich (Powers i Seltzer 1998; Akresh 2006).

Podczas analizy procesów migracyjnych często, znacznie częściej niż w analizach ruchliwości społeczno-zawodowej, wykorzystywane są dane jakościowe, pochodzące przede wszystkim z pogłębionych wywiadów o charakterze biograficznym. Na podstawie tego typu materiałów można w sposób pełniejszy wyjaśnić relacje między karierami zawodowymi a mobilnością przestrzenną. Nie nadają się one natomiast do statystycznych badań przepływów, nie mówiąc już o ekstrapolowaniu dla większych populacji wniosków o dominujących wzorach ruchliwości

zawodowo-przestrzennej. Należy podkreślić, że dylemat związany z wykorzystywaniem do analiz danych ilościowych lub jakościowych jest jednym z podstawowych dylematów w badaniach różnych aspektów migracji międzynarodowych.

Gromadzone w OBM UW, głównie za pomocą wywiadów kwestionariuszowych, ale także wywiadów pogłębionych, „historie migracji” uwzględniające analizę poszczególnych migracji, jak również typ prac, wykonywanych w Polsce przed migracją, pomiędzy migracjami i po migracji, oraz prac dodatkowych etc., umożliwiły m.in. zbadanie ruchliwości zawodowej oraz pomogły ustalić przebieg karier zawodowych różnych typów współczesnych migrantów z Polski z perspektywy kraju wysyłającego. Jednak charakter tych danych stwarza znaczące ograniczenia dotyczące sposobu i zakresu analiz.

Należy również wyjaśnić, że ten typ analizy, skupiający się na mobilności zawodowej migrantów w kraju wysyłającym, odbiega zarówno od standardowej analizy ruchliwości społecznej polskiego społeczeństwa, związanej głównie z badaniami rozmiarów i kierunków tej ruchliwości (Pohoski 1984; Pohoski i Mach 1986; Jaźwińska 1990; Domański 2004), jak i od „klasycznych badań ruchliwości społecznej migrantów” (Lipset i Bendix 1964). Różnice dotyczą głównie czterech aspektów.

Po pierwsze analiza mobilności zawodowej migrantów realizowana jest na stosunkowo niewielkich próbach (choć często dobranych w sposób reprezentatywny wśród ogółu gospodarstw domowych wybranej społeczności lokalnej), liczących zwykle kilkuset respondentów-migrantów. Ograniczenie to jest zwłaszcza widoczne w podziale na subpopulacje w kategoriach społeczno-zawodowych, gdy „zasilenie” respondentami rozkłada się nierównomiernie. Sytuacja ta jest jednak silnie zdeterminowana przez lokalizację badania, np. w próbie warszawskiej w badaniu z 1996 r. było znacznie więcej specjalistów i pracowników umysłowych niższego szczebla niż w pozostałych badaniach realizowanych na obszarach miejsko-wiejskich.

Po drugie, migrację podejmują najczęściej osoby w wieku mobilnym (18–44) co oznacza, że często są dopiero na początkowym etapie kariery zawodowej. Sytuacja ta powoduje również, że do próby trafiają osoby, które nie rozpoczęły jeszcze pracy na polskim rynku, ponieważ pierwszą pracę podjęły za granicą, bądź też wyjeżdżały do pracy za granicą w trakcie trwania edukacji.

Po trzecie, badania OBM UW koncentrują się na badaniu sytuacji migrantów w Polsce, czyli kraju wysyłającym, a nie – jak w „klasycznych” badaniach dotyczących mobilności społeczno-zawodowej migrantów – na ruchliwości między krajem wysyłającym a przyjmującym oraz w kraju przyjmującym. Pomijają więc pewne etapy kariery, mające być może istotny wpływ na jej przebieg.

I wreszcie po czwarte, badania OBM koncentrują się na migrantach. Informacje o osobach niemigrujących są znacznie skromniejsze i tylko w ograniczonym zakresie pozwalają na porównanie tych dwóch kategorii w interesujących nas aspektach.

Podjmując, w oparciu o materiały zgromadzone w OBM, problematykę związków między migracjami a karierami zawodowymi, zdajemy sobie sprawę, że powinniśmy spróbować wykorzystać – w takim stopniu, w jakim jest to możliwe – zarówno te metody i techniki, które są stosowane w analizach ruchliwości społecznej, jak i te, które są wykorzystywane najczęściej w badaniach migracyjnych.

Podstawę analiz ilościowych w niniejszym opracowaniu stanowią przede wszystkim dane zgromadzone przez OBM UW w trakcie serii badań etnosodazowych realizowanych w latach 1994–2007, zwłaszcza sondaży zrealizowanych metodą reprezentatywną w 1994 i 1999 roku w Mońkach, w 1996 roku w Nowym Targu i w Warszawie oraz w 2007 roku w czterech powiatach: biłgorajskim, monieckim, słupeckim i starachowickim². Skorzystałyśmy również z danych z ogólnopolskiego badania migrantów sezonowych z 2001 roku³.

W tekście wykorzystane zostały również dane jakościowe pochodzące z indywidualnych wywiadów pogłębionych z elementami narracji biograficznej zrealizowanych jako *follow-up* lub *follow-back* do sondażowych badań ilościowych OBM UW w latach 1994–2007 oraz dane jakościowe pochodzące z badania poświęconego problematyce karier zawodowych migrantów⁴.

2. PODEJŚCIE ILOŚCIOWE W BADANIACH RUCHLIWOŚCI SPOŁECZNEJ I KARIER ZAWODOWYCH MIGRANTÓW

2.1. RUCHLIWOŚĆ ZAWODOWA – PODEJŚCIE „KLASYCZNE”

Analiza ilościowa może stanowić obiektywne ujęcie ruchliwości społeczno-zawodowej. W tym ujęciu migracja może przyczyniać się do ruchliwości zawodowej w górę, w dół lub nie powodować żadnej zmiany pomiędzy pozycjami zawodowymi.

Klasyczna analiza tablic przepływów między kategoriami społeczno-zawodowymi uwzględnia dwa punkty w karierze zawodowej. Najczęściej jest to moment startu na rynku pracy oraz moment przeprowadzenia badania. Nie pozwala natomiast na stwierdzenie, co działo się w okresie między tymi punktami. W przy-

² Opis metodologii i przebiegu realizacji tych badań można znaleźć w: Jaźwińska, Łukowski, Okólski 1997; Jaźwińska 2001; Jaźwińska, Kaczmarczyk, Napierała 2008. W 2007 roku badania zostały zrealizowane w ramach projektu *Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczania bezrobocia* (MPLM).

³ Opis metodologii i przebiegu realizacji badania można znaleźć w: Kaczmarczyk i Łukowski 2004.

⁴ Badanie jakościowe zostało zrealizowane w ramach badań terenowych w programie socjologii Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej (SWPS), od kwietnia do lipca 2010 roku. W sumie zrealizowano 151 wywiadów pogłębionych ustrukturyzowanych: 75 w Warszawie i okolicach, 76 w Nysie, w woj. opolskim.

padku migrantów, a właściwie zdecydowanej ich części, wiemy, że w trakcie dotychczasowej kariery miała miejsce migracja. Oczywiście jest więc pytanie, czy to zdarzenie miało wpływ na późniejsze usytuowanie w strukturze społecznej⁵.

Zanim przejdziemy do analizy tablic przepływów, warto zwrócić uwagę na prosty wskaźnik mobilności zawodowej, czyli liczbę wykonywanych prac. Wskaźnik ten nie opisuje charakteru drogi zawodowej, ale liczba wykonywanych prac wskazuje na pewną skłonność do przemieszczania się w obrębie rynku pracy, bez względu na to, czy zmiana łączy się z awansem w przestrzeni społecznej, czy nie. Dane dotyczące tego wskaźnika zawarte są w tabeli 2.1.

Porównywalność danych zamieszczonych w tabeli 2.1. jest ograniczona z uwagi na fakt, że w badaniach z 1994 i 1996 roku uwzględnione są prace wykonywane zarówno w Polsce, jak i za granicą, natomiast w pozostałych badaniach jedynie w Polsce. Nie sądzimy jednak, by to było główną przyczyną obserwowanych w tablicy różnic. Istotne znaczenie ma fakt, że migranci badani w 2007 roku byli wyraźnie młodsi od pozostałych, a więc prawdopodobnie okres ich aktywności zawodowej był krótszy. Zaprezentowane w tabeli 3.1. dane wskazują też na fakt, że ruchliwość zawodowa, mierzona liczbą wykonywanych prac, zależy w znacznej mierze od charakteru lokalnego rynku pracy, na którym poruszają się migranci. Rynek stołeczny stwarza większe możliwości niż rynek w Nowym Targu czy małych Mońkach. Na dominujące znaczenie tego czynnika wskazuje również fakt, że w obrębie badanej populacji ruchliwość migrantów nie różni się znacząco od ruchliwości niemigrantów (Jaźwińska 2001, Jaźwińska 2004).

Tabela 2.1. Średnia liczba prac wykonywanych przez migrantów w okresie całej kariery zawodowej w wybranych badaniach OBM

MIEJSCE I CZAS REALIZACJI BADANIA	ŚREDNIA LICZBA PRAC
Mońki 1994, 1999	2,69
Nowy Targ 1996	3,63
Warszawa 1996	3,94
Migranci sezonowi, Polska 2001	2,76
MPLM 2007*	1,63

* Skrótowego określenia MPLM 2007 używamy dla określenia połączonego zbioru danych z czterech powiatów: biłgorajskiego, monieckiego, słupeckiego i starachowickiego z badań z 2007 roku.

Źródło: zestawienie własne z uwzględnieniem Jaźwińska 2001 i 2004.

⁵ Dane zgromadzone w OBM nie pozwalają na wyczerpującą odpowiedź na to pytanie, ponieważ tylko w niektórych badaniach zbierano informacje o historii pracy zawodowej niemigrantów, które powinny stanowić punkt odniesienia do analizy karier osób mobilnych.

W analizie przepływów wewnątrzpokoleniowych ograniczyliśmy się do ruchliwości na polskim rynku pracy, pomijając prace wykonywane za granicą. Taka decyzja wynikała z dwóch powodów. Po pierwsze, dane, jakimi dysponujemy, dotyczą w większości migrantów czasowych, dla których praca na migracji była raczej przerwą w karierze zawodowej niż etapem tej kariery. Dotyczy to głównie migrantów przedakcesyjnych. Po drugie, dane o migrantach przebywających w okresie badania za granicą uzyskiwano od członków ich rodzin, a więc są one zdecydowanie mniej wiarygodne.

Analizę ruchliwości przeprowadziliśmy w dwóch wymiarach: pierwsza praca – ostatnia praca (do momentu badania) oraz ostatnia praca przed pierwszą migracją – pierwsza praca po ostatniej migracji.

Każdy z tych wymiarów ruchliwości informuje o innych zjawiskach. Ruchliwość pierwsza – ostatnia praca charakteryzuje ogólną skłonność migrantów do przemieszczeń na drabinie społecznej, nie uwzględnia natomiast znaczenia migracji w tym zakresie, ponieważ migracja mogła mieć miejsce zarówno przed rozpoczęciem kariery na polskim rynku pracy, jak i po „ostatniej” pracy. Z tablicy 2.2 wynika, że migranci nie są osobami szczególnie ruchliwymi w wymiarze społeczno-zawodowym. Oczywiście wskazane byłoby porównanie migrantów z osobami, które nie podjęły nigdy migracji zagranicznych. W chwili obecnej dysponujemy skromnymi danymi w tym zakresie. Z badań przeprowadzonych w 1999 roku w Mońkach wynika, że migranci na polskim rynku pracy byli nieco mniej

Tabela 2.2. Typy wewnątrzpokoleniowej ruchliwości społeczno-zawodowej migrantów: pierwsza praca – ostatnia praca do momentu badania w wybranych badaniach OBM (w %)*

RODZAJ BADANIA	RUCHLIWI OGÓŁEM	STABILNI	N
Mońki 1994, 1999	28,8	71,2	59
Nowy Targ 1996	47,4	52,6	76
Warszawa 1996	51,6	48,4	219
Migranci sezonowi, Polska 2001	37,8	62,2	699
MPLM 2007**	19,3	80,7	296

* W tablicy uwzględniono przepływy między 7 kategoriami: specjaliści, pozostali pracownicy umysłowi, właściciele prywatnych zakładów, pracownicy usług, robotnicy wykwalifikowani, robotnicy niewykwalifikowani, rolnicy. Ponadto przyjęto, że każdy przepływ do kategorii wcześniejszej jest ruchliwością w górę i odwrotnie.

** Porównaj komentarz do tablicy 3.1.

Źródło: zestawienie własne z uwzględnieniem Jaźwińska 2001 i 2004.

ruchliwi niż niemigranci i dotyczy to zarówno ruchliwości w górę, jak i w dół (Jaźwińska 2001). Trudno również dopatrzyć się wspólnego dla wszystkich zbiorów wzoru ruchliwości.

Można więc sądzić, że obserwowane w tabeli 2.2. różnice wynikają z innych przyczyn. Przede wszystkim, podobnie jak to miało miejsce w przypadku liczby wykonywanych prac, z wielkości i charakteru miejscowości oraz czasu przeprowadzenia badania. Ta ostatnia różnica jest zapewne związana z młodszym wiekiem migrantów badanych w 2007 roku, ale może być też efektem pewnej stabilizacji struktury zawodowej po blisko 20 latach od rozpoczęcia transformacji. Dane, jakimi obecnie dysponujemy, nie pozwalają na zadowalającą odpowiedź na to pytanie.

Tabela 2.3. Typy wewnątrzpokoleniowej ruchliwości społeczno-zawodowej migrantów: ostatnia praca przed pierwszą migracją – pierwsza praca po ostatniej migracji w wybranych badaniach OBM UW (w %)*

RODZAJ BADANIA	RUCHLIWI OGÓŁEM	STABILNI	N
Nowy Targ 1996	17,6	82,4	68
Warszawa 1996	29,3	70,7	181
MPLM 2007**	8,8	91,2	147

* Uwaga jak w tab.2.2.

** Uwaga jak w tab.2.1

Źródło: zestawienie własne na podstawie danych OBM UW.

Dane dotyczące przepływów między pozycją przed pierwszą migracją i po zakończeniu ostatniej migracji potwierdzają postawioną wcześniej tezę, że fakt podjęcia pracy za granicą ma niewielki wpływ na ruchliwość zawodową w kraju. Szczególnie widoczne jest to w badaniach z 2007 roku. Może to wskazywać na inną rolę migracji w późniejszym okresie, szczególnie po otwarciu unijnych rynków pracy. W latach wcześniejszych migracja, poza osiedleńczą, miała na celu przede wszystkim dostarczenie środków na utrzymanie w Polsce, gdzie koncentrowało się, nawet mimo długotrwałej nieobecności, zarówno rodzinne jak i zawodowe życie migrantów. Obecnie, wobec możliwości legalnego zatrudnienia w kraju migracji, praca w Polsce odgrywa mniejszą rolę, nawet w sytuacji, kiedy praca za granicą oznacza w wymiarze ruchliwości zawodowej przesunięcie „w dół”. Więcej światła na ten problem może rzucić przeprowadzona dalej analiza przepływów między stanami na rynku pracy.

2.2. SZERSZE UJĘCIE MOBILNOŚCI ZAWODOWEJ: ODPLYW I NAPLYW DO BEZROBOCIA

Przepływy pomiędzy stanami na rynku pracy mogą być przejawem szeroko rozumianej mobilności zawodowej migrantów. Takie podejście do mobilności pokazuje różnicę między tradycyjnymi ujęciami ruchliwości społeczno-zawodowej, gdzie bada się przepływy zatrudnionych osób pomiędzy kategoriami społeczno-zawodowymi a podejściem (Pohoski i Styczeń 2000), w którym obok tego rodzaju przepływów zostało uwzględnione również przejście z kategorii „zatrudnionych, posiadających pracę” przed migracją do kategorii „niepracujących” w momencie badania, czyli bezrobotnych i biernych zawodowo.

Ogólnie stan na rynku pracy odnosi się do posiadania pracy bądź jej nieposiadania. Można wyróżnić trzy stany na rynku pracy: (1) zatrudniony, posiadający pracę; (2) bezrobotny, zarejestrowany w urzędzie pracy, aktywnie pracy poszukujący i gotowy ją podjąć oraz (3) bierny zawodowo, nieposiadający pracy i aktywnie jej nieposzukujący oraz niezarejestrowany w urzędzie pracy. Do tej ostatniej kategorii zaliczamy najczęściej osoby uczące się, a także niepracujące gospodynie domowe, emerytów i rencistów. W tej grupie mogą się również znaleźć osoby, które bardziej lub mniej celowo dezaktywowały się na rynku pracy, a nie należą do żadnej z wyżej wymienionych kategorii.

Poniższa analiza przepływów między stanami na rynku pracy migrantów odnosi się do dwóch momentów w karierze: stanu na rynku pracy przed pierwszą migracją i stanu na rynku pracy w momencie badania, co najczęściej może oznaczać sytuację migranta po powrocie lub pomiędzy migracjami, ale także sytuację w trakcie migracji. Po raz pierwszy analizę przepływów pomiędzy stanami na rynku pracy migrantów zarobkowych przeprowadziła Agnieszka Fihel (2004) w odniesieniu do migrantów sezonowych. Autorka nie wyróżniała jednak odpływów z konkretnych kategorii społeczno-zawodowych.

Ogólna analiza przepływów w badaniu z 2007 r., bez wyróżniania kategorii społeczno-zawodowych, pokazuje, że większość migrantów, którzy pracowali przed migracją, pracuje również w momencie badania. Około 1/5 migrantów, którzy pracowali przed migracją, dezaktywowała się w momencie badania. Do tej grupy osób mogą należeć ci, którzy cyrkulują pomiędzy Polską a zagranicą i zostali uchwyceni w badaniu; ci, którzy uprawiają migrację sezonową i przez większą część roku pozostają nieaktywni na polskim rynku pracy (Fihel 2004), ci, którzy po migracji podjęli edukację oraz ci, którzy wcześniej nie pracowali i nie migrują regularnie (nie można ich wliczyć do cyrkulujących i sezonowych), np. gospodynie domowe, emeryci, renciści.

Agnieszka Fihel i Izabela Grabowska-Lusińska (2010) stwierdzają, że w strumieniu migracyjnym jest grupa osób, która pozostaje nieaktywna zawodowo, ponieważ migranci rekrutują się ze społeczeństwa przejawiającego tego typu za-

Tabela 2.4. Ruchliwość społeczno-zawodowa i przepływy pomiędzy stanami na rynku pracy

POZYCJA SPOŁECZNO-ZAWODOWA I STAN NA RYNKU PRACY PRZED 1. MIGRACJĄ	POZYCJA SPOŁECZNO ZAWODOWA I STAN NA RYNKU W MOMENCIE BADANIA							
	KADRA KIEROWNICZA I SPECJALIŚCI	PRACOWNICY UMYSŁOWI NIŻSZEGO SZCZEBLA	WŁAŚCICIELE FIRM	ROBOTNICY WYKWALIFIKOWANI I NIETYKWA-LIFIKOWANI	ROLNICY	UCZĄCY SIĘ	NIEPRACUJĄCY	N
Kadra kierownicza i specjaliści	9 75%	0	0	0	0	2 16%	1 8,3%	12 (11)
Pracownicy umysłowi niższego szczebla	0	33 75%	1 2,2%	2 4,5%	0	5 11,3%	3 6,8%	44
Właściciele firm	0	0	4 44%	2 22%	1 11,1%	0	2 22,2%	9
Robotnicy wykwalifikowani i niewykwalifikowani	1 0,7%	5 3,8%	5 3,8%	89 67,9%	9 6,8%	10 7,6%	12 9,1%	131 (133)
Rolnicy	0	2 3,7%	4 7,5%	3 5,6%	41 77%	1 1,8%	2 3,7%	53
Uczący się	0	10 20,4%	3 6,1%	8 16,3%	3 6,1%	18 36,7%	7 14,2%	49
Niepracujący	2 1,1%	9 5,1%	1 0,5%	23 13,1%	18 10,2%	b.d.	122* 69%	175
N ogółem								353

* Tutaj mogli znaleźć się także uczący się.

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy MPLM – OBM UW 2007.

chowania. Pozostawanie w bierności zawodowej może być oparte na ograniczonej racjonalności (Grabowska-Lusińska i Okólski 2009) wynikającej z zastanych warunków na lokalnym rynku pracy (ang. *bounded rationality* za Simon 1991). Jedni, zwłaszcza grupa migrantów cyrkulujących, głównie sezonowych, mogą się celowo dezaktywować na polskim rynku pracy, ponieważ zarobek uzyskany poprzez pracę sezonową pozwala na utrzymanie się przez pozostałą część roku (Fihel 2004). Inni natomiast mogą się dezaktywować na lokalnym rynku pracy na jakiś czas, celowo gwarantując sobie przerwę w zatrudnieniu, np. w celu „odpoczynku” po migracji (Grabowska-Lusińska i in. 2010).

W niniejszej części opracowania odpływy do kategorii „niepracujących” po migracji zostaną przeanalizowane w pięciu grupach społeczno-zawodowych, tj. kadra kierownicza i specjaliści, pracownicy umysłowi niższego szczebla, właściciele firm, robotnicy wykwalifikowani i niewykwalifikowani (połączenie kategorii ze względu na niewielką liczebność próby), rolnicy i w dodatkowej kategorii: osoby znajdujące się w stanie edukacji po pierwszej migracji (tabela 2.4.). Mała liczebność w poszczególnych komórkach tabeli uniemożliwia szczegółową analizę przepływów między kategoriami. Warto jednak odnotować fakt, że około 70% badanych nie zmienia swojej pozycji społeczno-zawodowej po pierwszej migracji (która w trzech czwartych przypadków w analizowanym badaniu była jedyną migracją). Dla specjalistów zmiana pozycji po migracji wiązała się wyłącznie z wyjściem z rynku pracy, natomiast robotnicy i rolnicy powracali po migracji na ten rynek, najczęściej na taką samą pozycję jak przed migracją, ale niekiedy również awansując, przy czym przepływ w wypadku obu kategorii odbywał się do kategorii właścicieli firm.

Z analizy wynika, że we wszystkich kategoriach zawodowych większość osób (ok. 3/4), które przed migracją pracowały, pracuje również po migracji. Natomiast ci, którzy przed migracją uczyli się w szkole lub studiowali, po migracji powrócili do nauki (83,7%). Jest również grupa osób, które przed migracją nie pracowały (były albo bezrobotne, albo bierne), a w momencie badania były zatrudnione. Oznacza to, że migracja może sprzyjać zarówno pozytywnym, jak i negatywnym przepływom na rynku pracy, choć przybiera to niewielkie rozmiary.

Pozytywny przepływ na rynku pracy oznacza przejście z bezrobocia i bierności do zatrudnienia. Negatywny przepływ na rynku pracy oznacza odpływ z zatrudnienia do innych stanów, głównie – w przypadku tej analizy – do bierności. Skala tych przepływów przedstawiona jest w tabeli 2.5.

Zmiany, jakie zaszły w sytuacji społeczno-zawodowej osób w momencie badania w porównaniu ze stanem przed migracją, pokazują, że niespełna 1/5 osób odpłynęła z kategorii zatrudnionych do kategorii niezatrudnionych, czyli bezrobotnych i biernych zawodowo. Odpływ nie rozkładał się równomiernie pomiędzy poszczególne kategorie zawodowe (tabela 3.4.). Najczęściej kategorię niepracujących w momencie badania zasilali robotnicy wykwalifikowani i niewykwalifi-

fikowani (9%), a najrzadziej rolnicy (6,6%). Co dziesiąty pracownik umysłowy niższego szczebla w momencie badania pozostawał bez pracy (10,7%).

Tabela 2.5. Dynamika przepływów (w % do ogółu migrantów, u których uchwycono stany na rynku pracy)

STABILNI*	PRZEPŁYWY OGÓŁEM	NAPŁYW DO ZATRUDNIENIA	NAPŁYW DO KATEGORII NIEPRACUJĄCYCH	N
64,6	35,4	17,7	17,7	353

* taki sam stan przed migracją i w trakcie badania

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy MPLM-OBM UW 2007.

Warto jednak zauważyć, że negatywne przepływy, czyli odpływ ogółem z zatrudnienia do kategorii niepracujących (17,7%), zostały zrównoważone przez pozytywne przepływy, czyli napływ do zatrudnienia, uaktywnienie się zawodowe grupy osób w momencie badania (17,7%).

Przedstawiona wyżej analiza wykorzystująca dostępne dane o ruchliwości zawodowej migrantów nie wskazuje na wyraźne związki migracji z przebiegiem kariery zawodowej. Nie należy jednak sądzić, że takich związków nie ma. Wydaje się raczej, że tradycyjne dane wykorzystywane w analizie ruchliwości społecznej nie są odpowiednie, a z pewnością niewystarczające do analizy tych związków. Obecna płynność migracji (Engbersen i in. 2010), a także charakter przejść między pozycjami zawodowymi wymagają innych podejść. Jednym z nich może być analiza jakościowa historii życia migrantów.

3. PODEJŚCIE JAKOŚCIOWE W BADANIACH MOBILNOŚCI I KARIER ZAWODOWYCH MIGRANTÓW

Zmiany ekonomiczne, polityczne i społeczne ostatnich 20 lat miały wpływ nie tylko na kontekst, ale przede wszystkim na „treść” przebiegu karier zawodowych (Lichtenstein i Mendenhall 2002). Tradycyjnie kariera zawodowa stanowi uporządkowaną i określoną w czasie sekwencję nie tylko pozycji zawodowych (Pohoski 1984; Mach 2002, 2005), ale także stanów aktywności zawodowej, w których znajduje się jednostka w określonym obszarze życia społecznego (Pohoski i Styczeń 2000). Takie ujęcie wiązało się najczęściej z linearnym, jednostajnym przebiegiem kariery zawodowej w jednym albo w kilku przedsiębiorstwach, najczęściej w ramach jednego sektora gospodarki (Hall 1976; Schein 1978) i było zdeterminowane racjonalnym planowaniem kariery, które miało

prowadzić do określonej, przewidywalnej sekwencji pozycji zawodowych (Gutteridge 1988).

Jednak ostatnio badacze karier zawodowych doszli do wniosku, że takie tradycyjne, jednokierunkowe, sekwencyjne podejście w badaniu karier zawodowych jest niewystarczające, aby uchwycić wielopłaszczyznowość, wielowątkowość i dynamikę przebiegu karier zawodowych (Arthur 1994; Hall 1996). Przebieg jednostajnych karier zawodowych opartych na zdobywaniu kompetencji i doświadczeń, często w ramach jednej firmy i z korzyścią dla niej, uległ zmianie na rzecz przebiegu karier płynnych (ang. *boudryless*), wielokierunkowych, trudnych do przewidzenia (Arthur i Rousseau 1996). Zatem analiza oparta na założeniach, że (1) kariera zawodowa przebiega w sposób inkrementalny oraz że (2) przyczynowość zdarzeń i pozycji zawodowych jest jednokierunkowa, nieskumulowana i możliwa do przewidzenia (DiFillippi i Arthur 1994), uległa pewnemu przedawnieniu na rzecz podejścia opartego na założeniu o otwartości i dynamice systemów społecznych, a co za tym idzie także w odniesieniu do badania karier zawodowych: ich dynamiki, płynności zachowań (Bird 1998) oraz w tym kontekście zmiany pozycji i stanów na rynku pracy (Gunz i Jalland 1996; Gunz *et al.* 1999).

Jedno z podejść wpisujące się w dynamiczne ujęcie kariery zawodowej (Lichtenstein i Mendenhall 2002) zakłada nielinearność karier zawodowych i skumulowaną przyczynowość zdarzeń, które je mogą kształtować⁶. Oznacza to, że przyczyny, wyniki i określone akty działań społecznych (poznawanie, uczenie się, doświadczanie) nie są ani jednokierunkowe, ani bezpośrednie.

Takie dynamiczne podejście w badaniach karier zawodowych może sprzyjać uchwyceniu zmian na rynkach pracy końca XX i początku XXI wieku oraz pomóc jednostkom w rozumieniu i stawianiu czoła problemom współczesnych rynków pracy (Matusik i Hill 1998). Ta perspektywa badawcza ma również swoją wartość dodaną, która umożliwia przyjrzenie się zmieniającej się rzeczywistości społecznej z perspektywy indywidualnych doświadczeń ludzkich, ujętych w ramach przebiegu karier zawodowych.

Powyższa perspektywa badawcza wydaje się również adekwatna w kontekście badania karier osób mobilnych przestrzennie, gdy migracja może być pewną obserwowalną cezurą czasową, sprzyjającą uchwyceniu zmian nie tylko w przebiegu samej kariery zawodowej związanej z sekwencją kolejno wykonywanych prac, ale także z perspektywy obserwacji, odczuwania i doświadczania zmian rzeczywistości społecznej, która migrantów otacza (świat przed migracją, w trakcie migracji, po migracji i pomiędzy migracjami). Benyamin M. B. Lichtenstein i Mark Mendenhall (2002) mówią nawet o możliwościach uchwycenia partycypa-

⁶ Takie podejście można również odnosić do koncepcji skumulowanej przyczynowości (Massey 1990) stosowanej w studiach migracyjnych.

cji i współtworzenia rzeczywistości przez obiekty badania (w naszym przypadku – migrantów).

Kategoria kariery ma zarówno wymiar obiektywny, wskazujący na zmiany na poziomie uczestnictwa w instytucjach, oznaczających zazwyczaj sekwencję pozycji zawodowych, jak i subiektywny, odnoszący się do tożsamości i zmian samych jednostek i otaczającej je rzeczywistości (Becker i Carper 1956: 289 za Domecka i Mrozowski 2008: 3).

Kariera zawodowa w znaczeniu obiektywnym obejmuje sekwencje pozycji zajmowanych przez jednostkę w przebiegu drogi zawodowej.

Subiektywny wymiar kariery zawodowej dotyczy sytuacji, „w której osoba widzi swoje życie jako całość i interpretuje znaczenie jego różnych atrybutów, działań i spraw, które jej się przydarzyły” (Hughes 1937, za: Glaser 1968: 17 za Domecka i Mrozowski 2008: 3).

Wspomniane powyżej wymiary: obiektywny i subiektywny karier zawodowych mogą również odnosić się do określonych podejść metodologicznych zaproponowanych w tym artykule. Poniżej proponujemy dwa jakościowe podejścia metodologiczne: (1) zastosowanie wywiadu ustrukturyzowanego jako przykładu perspektywy obiektywnej, w której postrzegamy jednostkę i przebieg jej kariery zawodowej w relacjach do struktury społecznej oraz (2) zastosowanie narracji biograficznej w badaniu przebiegu karier zawodowych, kiedy to zwracamy uwagę na subiektywne aspekty tworzenia tożsamości własnej kariery zawodowej przez jednostkę (jej własną „kronikę zdarzeń”), nadawanie znaczenia określonym wydarzeniom, identyfikowanie sprzeczności w toku życia zawodowego, prowadzące do refleksyjności (lub jej braku) nad przebiegiem kariery zawodowej, często w relacji z elementami struktury społecznej.

3.1. ZASTOSOWANIE WYWIADU USTRUKTURYZOWANEGO W BADANIU KARIER ZAWODOWYCH MIGRANTÓW

Wykorzystanie ustrukturyzowanego narzędzia do badania przebiegu ścieżek zawodowych ma zarówno zalety, jak i wady. Wśród zalet można wyróżnić możliwość uchwycenia sekwencji wykonywanych prac w sposób szczegółowy z uwzględnianiem takich elementów, jak: czas trwania pracy, miejsce pracy (np. Polska, zagranica), charakter zatrudnienia (pracownik najemny pełnozatrudniony, pracownik najemny niepełnozatrudniony, pracodawca, pracujący na własny rachunek, praca we własnym gospodarstwie rolnym, pomagający członek rodziny, członek rolniczej spółdzielni produkcyjnej), sektor i branża zatrudnienia, wykonywany zawód w czasie każdej z prac, posiadanie formalnej/pisemnej umowy o pracę, zgodność pracy z wykształceniem formalnym, przyczyna zakończenia każdej z prac (własna decyzja, decyzja pracodawcy, wygaśnięcie umowy o pracę, koniec działalności przedsiębiorstwa), działania, które respon-

dent podejmował po zakończeniu każdej z prac (podjął następną pracę w czasie krótszym niż miesiąc, miał przerwę w pracy) oraz co robił respondent przed podjęciem każdej kolejnej pracy (nauka, służba wojskowa, zarejestrowany bezrobotny, aktywnie poszukujący pracy, prace dorywcze, wychowywanie dzieci, renta, emerytura, praca za granicą). Taka formuła badania przebiegu kariery zawodowej została przyjęta w badaniach etnosondażowych prowadzonych przez OBM UW i przybrała formę tabel: historii przebiegu kariery zawodowej w Polsce i historii prac za granicą. W badaniach zrealizowanych w 2010 roku w Warszawie ($n = 75$ migrantów) i w Nysie ($n = 76$ migrantów) połączono to w jedną historię przebiegu prac zarówno w Polsce, jak i za granicą, co dało możliwość uchwycenia sekwencji prac wykonywanych w Polsce i za granicą i możliwość odnoszenia do siebie zmiennych charakteryzujących zarówno prace w Polsce, jak i prace za granicą.

Szczegółowe poznawanie sekwencji pozycji zawodowych, charakteru prac, branż, czasu trwania poszczególnych prac itp. daje możliwość stworzenia szczegółowego zapisu wiązek przebiegu karier zawodowych w odniesieniu do: zajmowanych pozycji zawodowych, z uwzględnieniem migracji i pozostawania poza rynkiem pracy ze względu na brak pracy, emeryturę bądź naukę.

W szczegółowej analizie ścieżek przebiegu karier zawodowych migrantów w badaniach etnosondażowych OBM z lat 1996 i 2007 można wychwycić cztery typy karier zawodowych:

- (1) *typ stabilny pomiędzy migracjami*, charakteryzujący się tym, że osoba właściwie nie zmienia kategorii zawodowej pomiędzy kolejnymi migracjami lub pozostaje poza rynkiem pracy: nie pracuje lub jest na emeryturze/ rencie (pomiędzy migracjami);
- (2) *typ kariery wznoszącej się niezależnie od migracji*, charakteryzujący się mobilnością zawodową w górę, gdy migracja może sprzyjać pokonywaniu kolejnych szczebli drabiny społecznej, a może nie mieć kompletnie żadnego znaczenia dla przebiegu ścieżki zawodowej (np. dana osoba wykonywała proste prace fizyczne podczas migracji, a po zakończeniu studiów została lekarzem);
- (3) *typ kariery wahającej się*, z (a) *tendencją opadającą*, gdy po migracjach następuje degradacja lub z (b) *tendencją wznoszącą*, gdy po migracjach następują ruchy w górę drabiny społecznej;
- (4) *specyficzny, dodatkowy typ osób, które przed migracją nie podjęły pracy w Polsce*, charakteryzujący się tym, że osoby należące do tego typu, po pierwsze, pracują zazwyczaj wyłącznie za granicą i to najczęściej wahałowo, a na polskim rynku pracy pozostają nieaktywne, najczęściej się uczą (albo rejestrują się w urzędach pracy ze względu na świadczenia zdrowotne), albo, po drugie, po powrocie z zagranicy *de facto* zaczynają

karierę zawodową w Polsce, która może wykazywać tendencję wznoszącą, opadającą bądź stabilną.

Ostatnia kategoria karier, tzn. karier osób, które nigdy wcześniej w Polsce nie pracowały, jest nieostra, ponieważ zawiera część wymienionych już wyżej typów. Jednak wydaje ona nam się ważna pod względem jakościowym, ponieważ jest to specyficzna grupa osób, które wyjechały za granicę, często nawet nie podejmując wysiłku znalezienia pracy w Polsce.

W tabeli 3.1 prezentujemy charakterystyczne wiązki karier zawodowych dla poszczególnych typów karier opisanych powyżej.

Tabela 3.1. Charakterystyczne przykładowe wiązki przebiegu karier zawodowych dla poszczególnych typów karier w etnosondażach OBM UW 1996 r. i 2007 r.

<i>Typ stabilny pomiędzy migracjami</i>
1-2-9-2-9-2-9-1-9-1-9-1-1-9 (1996)
1-9-1-9-1-9-1-9-1-9-1-9 (1996)
4-2-9-2-9-2 (1996)
5-2-9-2-9-2 (1996)
5-9-5-9-5 (1996)
5-9-5-9-5-11 (1996)
6-9-6 (1996)
1-9-1-11-9-11-9-11 (2007)
2-9-2 (2007)
2-9-1-3 (2007)
2-9-2-9-2-9-2-8-2-9-2-9-2 (2007)
3-7-9-7-9-7-9-7-7-9 (2007)
3-9-3-9-3-9-3 (2007)
4-9-4 (2007)
5-8-5-9-5 (2007)
5-8-7-9-7-9-7 (2007)
5-9-5 (2007)
5-9-5-9-5-11 (2007)
6-9-6 (2007)
<i>Typ kariery wznoszącej się niezależnie od migracji</i>
2-10-1-2-1-9-1 (1996)
5-2-9-2-9-4-2 (1996)
5-3-2-9-2 (1996)
6-10-9-10-2 (1996)
5-8-4-1-9-1 (2007)
7-9-7-5 (2007)

Tabela 3.1.

Typ kariery wahającej się		
Z tendencją opadającą	Z tendencją wznoszącą	
1-9-2-9-2 (1996)	2-9-8-9-1 (1996)	
2-8-2-1-2-9-1-2-11 (1996)	5-2-1-9-1 (1996)	
6-5-9-8-6 (1996)	5-2-9-8-2 (1996)	
1-9-1-8-1-8-9-8-1-2 (2007)	5-3-9-3-9-5-3-9-9 (1996)	
4-9-8-9 (2007)	6-10-9-5-9-5-2 (1996)	
5-8-4-3-9-3-2-8-5 (2007)	6-10-9-10-1-4-1 (1996)	
	5-9-8-3 (1996)	
	6-10-6-3-9-3 (1996)	
	8-9-8-9-8-3 (1996)	
	4-8-4-8-4-9-809-8-9-8-9-6-9-3 (2007)	
	8-9-8-5 (2007)	
Typ karier rozpoczynających się migracją zagraniczną		
Z tendencją opadającą	Z tendencją wznoszącą	Stabilna pomiędzy migracjami
9-10-9-1-8-2 (1996)	9-10-1-9-1-9-1 (1996)	9-8-9-8 (1996, 2007)
9-2-1-4 (1996)	9-10-9-10-2 (1996)	9-1-9-1 (1996)
9-2-9-8 (1996)	9-10-9-10-1 (1996)	9-3-9-3-9-3 (2007)
9-4-8-9-8-4-8 (2007)	9-2-9-3-9-3 (1996)	9-8-9-8-7-9-7-9-7-9-7-3 (2007)
9-8-2-6 (2007)	9-5-10-5-2 (1996)	
	9-6-2-1-3 (1996)	
	9-2-3 (2007)	
	9-8-4 (2007)	
	9-8-5 (2007)	
	9-8-6 (2007)	

1- specjaliści i kierownicy; 2- pracownicy umysłowi niższego szczebla; 3- właściciele; prywatni przedsiębiorcy; 4- pracownicy sektora usług; 5- wykwalifikowani fizyczni; 6- niewykwalifikowani fizyczni; 7- rolnicy; 8- niepracujący; 9- emigracja; 10- edukacja; 11- emerytura.

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy MPLM-OBM UW.

Analiza karier zawodowych w oparciu o dane z wywiadów ustrukturyzowanych posiada pewne ograniczenia: (1) brak możliwości uchwycenia mobilności zawodowej w ramach tej samej kategorii zawodowej, np. w sytuacji, gdy migrant zmienił zakres obowiązków lub stanowisko, ale traktowany jest jako osoba stabilna zawodowo, bo jego ruchliwość odbywała się w obrębie jednej kategorii zawodowej; (2) brak refleksji samego respondenta na temat znaczenia konkretnej pracy w przebiegu ścieżki zawodowej, brak refleksji na temat punktów zwrotnych i ich znaczenia w przebiegu kariery zawodowej oraz (3) brak możliwości uchwycenia sekwencji kolejnych prac w specyficznym kontekście społeczno-strukturalnym.

3.2. ZASTOSOWANIE NARRACJI BIOGRAFICZNEJ W BADANIU KARIER ZAWODOWYCH MIGRANTÓW⁷

Wykorzystanie narracji biograficznej w analizie karier zawodowych wydaje się w jakimś stopniu uzupełniać podejście ustrukturyzowane o elementy trudne w nim do uchwycenia, a wymienione wcześniej. Zastosowanie narracji biograficznej może zatem sprzyjać: (1) uchwyceniu mobilności zawodowej w ramach tej samej kategorii zawodowej, (2) zbadaniu refleksyjności respondenta (lub jej braku) w odniesieniu do całości przebiegu kariery zawodowej oraz w nadawaniu znaczeń kolejnym jej etapom i poszukiwaniu punktów zwrotnych i splotów wydarzeń oraz (3) uchwyceniu sekwencji kolejnych prac w specyficznym kontekście społeczno-strukturalnym.

Możemy przyjąć, że pojedyncza biografia stanowi „studium przypadku kariery” (Hughes 1997: 390 za Domecką, Mrozowicki 2008: 3), wówczas narracje biograficzne mogą być uznane za materiał do badania różnych aspektów karier zawodowych. Z jednej strony biografie mogą odzwierciedlać efekty relacji społeczno-strukturalnych (Bertaux i Kohli 1984: 219), a z drugiej biografie mogą również odzwierciedlać zmiany tożsamości jednostek (por. Schütze 1984, Domecka, Mrozowicki 2008: 3). W pierwszym ujęciu ważne jest badanie karier związanych z „oczekiwaniem społecznym i stanowiących odpowiedź na dominujące reguły instytucjonalne w ramach określonego porządku społecznego” (por. Kohli 1988 za Domecką, Mrozowicki 2008: 3). Druga perspektywa, jak wskazują Markieta Domecka i Adam Mrozowicki (2008), sprzyja rozróżnieniu karier zorganizowanych w sposób intencjonalny, opierających się na „planowaniu czy wręcz projektowaniu własnego życia zawodowego, oraz karier o charakterze spontanicznym, cechujących się utratą kontroli nad własnym losem”, (ibid 2008: 3) podporządkowanych się zastanym i zmieniającym się warunkom (por. Schütze 1984).

Istotna jest wreszcie możliwość dostrzeżenia, poprzez narrację biograficzną, roli wydarzeń „przypadkowych”, splotów okoliczności, „punktów zwrotnych” karier (por. Strauss 1977: 93), od których zaczynają one biec innym niż dotychczas torem (za Domecką i Mrozowicki 2008: 3).

Narracje biograficzne są bardzo ważnym instrumentem w badaniach karier zawodowych (Cohen i Mallon 2002), ponieważ pozwalają określić znaczenie, jakie badani przypisują poszczególnym zdarzeniom w toku przebiegu pracy zawodowej

⁷ W tradycji badań migracyjnych OBM UW najczęstszą techniką wykorzystywaną w podejściu jakościowym w badaniu migracji był wywiad pogłębiony, najczęściej częściowo ustrukturyzowany, a nie *sensu stricte* wywiad narracyjny. Elementy narracji wykorzystane na potrzeby niniejszej analizy pochodzą z wywiadów pogłębionych. Ponadto we wszystkich badaniach jakościowych, realizowanych najczęściej jako *follow up* sondaży (1994–96, 2001, 2006/2007) koncentrowano się głównie na historii migracji, a nie na historii przebiegu życia zawodowego jako całości. Ostatnie wykorzystywane badanie jakościowe (OBM/SWPS 2010) odnosiło się specyficznie do przebiegu kariery zawodowej.

jako istotnej części życia człowieka. Narracja umożliwia holistyczne podejście do kariery zawodowej, które odnosi się zarówno do „tu i teraz”, jak i retrospektywnie do tego, co było, może również zachęcać respondenta do spekulacji „co by było gdyby”, a także sprzyjać projekcjom dotyczącym przyszłości.

Takie podejście generuje jednak dość dużą ilość nieuporządkowanych, czasami przypadkowych informacji (Hardy 2001). W badaniach migracyjnych najbardziej adekwatne wydaje się zastosowanie podejścia opartego na historii życia i historii migracji, które pozwala na ustalenie działań zintegrowanych (często planowanych) i działań przypadkowych (Cohen i Mallon 2002).

Za wykorzystaniem narracji biograficznych w badaniach karier zawodowych migrantów przemawia kilka istotnych argumentów: (1) narracje są kroniką zdarzeń w określonych ramach czasowych i w określonym kontekście; (2) respondenci sami mogą ocenić spójność i niespójność zdarzeń; (3) respondenci mogą spojrzeć „z boku”, retrospektywnie, i nadać znaczenie określonym wydarzeniom.

Po pierwsze, narracje ustalają sekwencję, kronikę zdarzeń, z których możemy dowiedzieć się, w jakim kontekście zawodowym odbywała się migracja (i każde kolejne migracje); co osoba robiła przed migracją (jaką pracę wykonywała lub w jakim stanie na rynku pracy się znajdowała), jaki miała stosunek do wykonywanej pracy, na ile praca była zgodna z jej oczekiwaniami i wykształceniem; jakie prace wykonywała podczas migracji, jaki miała stosunek do tych prac; jak była traktowana przez pracodawców; w jakim kontekście społeczno-zawodowym były realizowane te obowiązki oraz co dana osoba robi po migracji lub pomiędzy migracjami.

Dla Karla E. Weicka (1995) dopiero czasowa sekwencja zdarzeń nadaje sens karierze zawodowej. Jednak nie sama sekwencja zdarzeń nadaje sens narracji biografii zawodowej, istotne są również: subiektywne spojrzenie, emocje, nadawanie znaczenia określonym faktom społecznym przez respondenta. Narracje nie mają ani określonego początku zdarzeń, ani końca. To respondent „pisze” określoną kronikę zdarzeń:

To znaczy ja wyjeżdżałem tylko... A nie, córka starsza też wyjeżdżała. To ja pierwszy raz wyjechałem w dziewięćdziesiątym... trzecim roku [BS 110, MPLM 2006/2007]

Pierwszy raz absolutny wyjazd do był do Hiszpanii w 95 albo 94. (...). No prawdopodobnie. No w czwartym. Raczej w czwartym. (...) No to trwało do 2003. (...) Przez tyle lat. (...) Sezonowo. (...). To było tylko na papiery, dlatego, że szef chciał tylko na papiery na 3 miesiące. To było tak od kwietnia do lipca. Kwiecień, maj, czerwiec. Koniec kwietnia. [BS 101, MPLM 2006/2007].

Mój wyjazd był pierwszy, można powiedzieć, w dziewięćdziesiątym roku? Dobrze mówię? Bo teraz mamy 2006? [BS 108; MPLM 2006/2007].

Sekwencja czasowa narracji biograficznej powoduje, że zdarzenia (np. kolejne migracje) stają się elementami określonej koherentnej całości, która bez tego byłaby „płynną zupą zdarzeń” (Weick 1995).

Pierwszy wyjazd do Włoch. No bo, yyy...no bo po prostu znajomi znaleźli tę pracę i dlatego do Włoch. (...) Po zerwaniu kontaktów z Włochami ja przez rok czy dwa, przez dwa lata nie jeździłem nigdzie do pracy. I no też tam, budowaliśmy dom, i w końcu ten- wzięliśmy kredyt, wiadomo, że to trzeba jakoś wyposażyć i tak dalej, no i rozglądałem się za jakąś pracą. I taki znajomy jeździ od kilku lat do Niemiec, rozmawialiśmy i mówił, że tam coś znajdzie. I znalazł mi tam pracę u takiej pani gospodyni. I tam byłem krótko. (...) W ubiegłym roku. [BS 106; MPLM 2006/2007].

Pod drugie, w czasie narracji, uczestnicy niejako „stają z boku” i są w stanie ustalić niespójności i ciągłość zdarzeń (w określonej sekwencji czasowej), które miały miejsce w toku realizacji kariery zawodowej oraz wprowadzić spekulacje, co by było gdyby.

Przypadek, o którym pisze Agnieszka Fihel (2008) pokazuje, że samemu respondentowi udało się ustalić niespójność zdarzeń w przebiegu jego życia:

Od 1995 roku mężczyzna wraz z żoną wyjeżdżał co roku do pracy sezonowej, jednak dochód z tej pracy nie starczał na 10 miesięcy życia całej rodziny. Rodzina respondenta ubożała z roku na rok, o czym świadczy wyprowadzka do mniejszego mieszkania oraz utrzymywanie się z alimentów na dzieci. Z uwagi na bezrobocie respondenta alimenty te płacił Fundusz Alimentacyjny, jednakże mogło to pociągnąć daleko idące konsekwencje prawne dla respondenta. Sytuacja ta była absurdalna, nawet w opinii respondenta: mieszkał on wraz z żoną i ich wspólnymi dziećmi, a alimenty, płacone przez państwo zamiast przez respondenta, trafiały na wspólne małżeńskie konto bankowe. Starł się on o przyznanie mu grupy inwalidzkiej, dzięki której zatrudnienie go byłoby dla polskich pracodawców opłacalne. Jednak w momencie przeprowadzania wywiadu sytuacja respondenta oraz całej jego rodziny była trudna i pozbawiona perspektyw na poprawę (Fihel 2008: 55).

W toku realizacji badań jakościowych z migrantami sezonowymi, które zawierały tylko pewne elementy narracji biograficznej ustalono, że gdyby pracodawca nie był na tyle elastyczny, aby pracownicy mogli „zawieszać” pracę i wyjeżdżać do prac sezonowych, to prawdopodobnie (na przykładzie jednego z respondentów) praca w Polsce zostałaby porzucona na rzecz pracy za granicą:

Oczywiście. To zależy od firmy. Dobra firma, która potrzebuje na stałe pracowników, może pracownika z urlopu ściągnąć i dać w innym terminie. W mojej pracy czegoś takiego nie było. Zresztą była niepisana umowa, że jak on mi tego nie podbije, to ja mogę do niego do pracy w ogóle nie przyjść. (...)Była taka sytuacja.

Mówi szef: nie dam wam w piątek pieniędzy z wypłaty, bo wy w poniedziałek nie przyjdziecie. To ja mówię: jeżeli nie dasz, to my i we wtorek nie przyjdziemy. I tak to się odbywa. Bo przedsiębiorstwo jest dość małe, wszyscy są znajomi, koledzy można powiedzieć, tak że idą sobie na rękę. [M38Bi, badanie migrantów sezonowych 2001].

Po trzecie, retrospektywne spojrzenie na swoje życie zawodowe pozwala na refleksyjność (2003, 2007) i nadanie sensu pewnym określonym zdarzeniom, które mają często swój rezonans w teraźniejszości.

Może dzieci narzekały, że nie poświęcałam im zbyt dużej ilości czasu. Ale, gdybym nie wyjeżdżała, nie miałyby dzisiaj takiego standardu życia, takich możliwości [MPLM 2007].

Myślę, że to ciężko powiedzieć dokładnie, gdyż tak naprawdę, w sumie, pomijając tą pracę, jako kelnerka w Polsce to każdą pracę miło wspominam. Gdyż pierwsza praca to była praca w rodzinnej firmie i nawet teraz czasem zdarza mi się tam pracować, jeżeli znajdzie taka potrzeba, praca za granicą jako kelnerka miała te korzyści, że poznałam nowych ludzi, nowe otoczenie, że mam po prostu fantastyczne wspomnienia. A obecna praca daje mi też bardzo dużo satysfakcji, bo jednak to jest już praca na zupełnie innym poziomie, w zupełnie innym otoczeniu i ciężko wybrać taką, która jest przeze mnie wspominana najlepiej. [T05_W02_W Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Pobudzenie refleksyjności poprzez narrację biograficzną sprzyja też ocenie zarówno poszczególnych prac w Polsce, jak i prac za granicą. Taka refleksyjna ocena pozwala uchwycić pewne podskórne kompetencje, które respondent zyskał w czasie pracy za granicą, a które umykają jakimkolwiek pomiarowi ilościowemu.

[Praca za granicą] pozwoliła mi nabrać sporo doświadczeń w bardzo dobrych warunkach. No jak wiadomo praca na budowie nie kojarzy się z czymś ambitnym i ciekawym, natomiast w odpowiednich warunkach może to być niesamowita satysfakcja i naprawdę ciekawsza praca i to też za granicą wpadłem na pomysł, żeby własną taką działalność założyć [T08_W03_W Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Narracja biograficzna, poprzez pobudzenie refleksyjności, umożliwia również spojrzenie na prace przez dychotomiczny pryzmat wartości, np. najgorsza praca w życiu – najlepsza praca w życiu.

Hmy... Najgorzej to wspominam chyba... pracę w... jako monter okien, witryn aluminiowych, dlatego że firma była dosyć, że tak powiem, okazała się niepoważna, były problemy z, z, z wypłacalnością i... i praca była taka dosyć kiepsko zor-

ganizowana, więc dosyć szybko niestety musiałem, musiałem zakończyć tą pracę. [T02_W01_W Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Znaczy z punktu widzenia samej takiej czystej pracy to oczywiście najgorszą pracą jako pracę fizyczną, jaką wykonywałem, to była ta właśnie w czasie wyjazdu zagranicznego, czyli praca w Szwecji, jako że praca, która nie miała zupełnie nic wspólnego z wykształceniem, to była praca fizyczna w firmie sprzątającej, robiło się po prostu te rzeczy, które tam były do zrobienia i z tego powodu to chyba najgorzej wspomniane właśnie przez to, że to jakby praca, która mi nie przynosi satysfakcji, po prostu trzeba było ją wykonać, żeby zarobić te pieniądze... [T02_W02_W Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Najlepszą, ze względu na moje wykształcenie, wiadomo praca za granicą. Tutaj przede wszystkim miałam bardzo dobry kontakt, przede wszystkim z niemieckim i to tak naprawdę, jakby wzbudziło moje poczucie wartości, że mogę się z kimś porozumieć i też nie na jakimś niskim poziomie, tylko już tak naprawdę, porozmawiać nie o takich błahych rzeczach, tylko już o gospodarce, o polityce. Tam mogłam to zrobić bez problemu, tym bardziej, że ludzie znali, byli w tym środowisku, to byli Niemcy, tak? I mogłam naprawdę z nimi porozmawiać, i tu przede wszystkim to mogę wspominać najlepiej, no z racji studiów. [T02_W03_N Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Najlepszą pracę miałam, u, jako opiekunka do dzieci w domu amerykańskiej rodziny, u której nie robiłam, nie pracowałam, bo to zależało od tego, kiedy mnie potrzebowali, kiedy do mnie dzwonili, ale znalazłam się z nimi z tego kościoła, do którego chodziłam, amerykańskiego, więc widywałam się z nimi. [T03_W24 Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Najlepiej? To ostatnią w Anglii. Dlatego, że była najbardziej i najwyższej płatna i już miałam naprawdę, poziom, standard życia był bardzo dobry. Już mnie było stać na samochód, było mnie stać tam na wynajęcie domu, na wakacje zagraniczne i takie tam różne rzeczy. Czyli satysfakcja też była, no bo jakby nie było, to już takie stanowisko kierownicze większa odpowiedzialność, ale też większa no satysfakcja, jeżeli coś wyszło [T02_W06_N Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Respondenci są chętni do oceny poszczególnych prac i wyboru pracy najlepszej i najgorszej. Chętnie wyrażają sądy w obu grupach wartości, umieszczając je jednocześnie w określonym kontekście społecznym, często w kontekście, w którym badacz jest w stanie „wyciągnąć” znacznie więcej informacji, aniżeli sama ocena pracy. Badacz często jest niejako „przy okazji” informowany o relacjach grupowych, poziomie satysfakcji, konsekwencjach podejmowania określonych decyzji zawodowych.

(...) Bo teraz nikomu nie podlegam, bo jestem szefem i sam dysponuję własnym czasem, pieniędzmi. Nie lubię, jak mi ktoś rozkazuje, nikt tego nie lubi. Ale wiado-

mo, jak to jest.. też ma to swoje minusy, na pewno poświęcam dużo więcej czasu pracy niż jakbym miał jakiegoś pracodawcę nad sobą. Dzieciaki i żona na pewno czują tego skutki. [T11_W03_W Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Narracje biograficzne, jak już zostało wspomniane powyżej, pozwalają również na uchwycenie punktów zwrotnych, od których życie zaczyna biec inaczej niż dotychczas, innym, często nowym torem.

Decyzja dotycząca kształtu ścieżki zawodowej, jak w przypadku respondentów poniżej: decyzja studiować – pójść do pracy; decyzja studiować – wyjechać za granicę do pracy wydają się nadawać nową, inną trajektorię przebiegowi kariery zawodowej.

Chyba zwrotnym punktem takim wbrew pozorom to jest moment, między... tuż przed podjęciem pierwszej pracy, a właściwie inaczej, zdecydowanie się na podjęcie tej pracy zamiast pójście na studia zaraz po szkole średniej i to wydaje mi się, że tak naprawdę z perspektywy tych 29 lat, bo tyle minęło od tego momentu, to chyba było coś, co w najważniejszym stopniu zaważyło na późniejszych losach, znaczy trudno przewidzieć, jakby się to potoczyło, gdybym zrobił wówczas studia... Ale tak jak teraz patrzę, to mogło to mieć największe znaczenie, bo nie wiem, czy jakiegokolwiek inne zdarzenie z mojego życia tego zawodowego mogło by tu wywołać większe zmiany [T02_W02_W Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Ja w ogóle nie zaczęłam pracować w swoim zawodzie, dlatego trochę żałuję, no bo trzeba było wyjechać, żeby były pieniądze, no i... Na studia miałam iść, ale nie poszłam, bo urodziłam dzieci, no i może to zmieniło wszystko. [T04_W03_N Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

W opiniach respondentów ważny jest również awans w pracy lub całkowita zmiana zakresu obowiązków. Od tych momentów często ich życie zawodowe zaczyna, ich zdaniem, biec innym, nowym, pod względem jakościowym, torem.

Niewątpliwie zdarzeniem, które zmieniło moje życie zawodowe był awans na obecne stanowisko. Dzięki niemu wiem, że jeśli czegoś naprawdę chcę i małymi krokami staram się to osiągnąć, wierzę we własne siły i umiejętności, jestem pewna siebie, prawie wszystko jest możliwe. Tyczy się to nie tylko życia zawodowego, ale i podejścia do pewnych spraw w życiu prywatnym. [T11_W02_W Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

No, zaczęłam pracować nagle w innej firmie, zupełnie niezwiązanej z tym, co dotychczas robiłam, bo to była praca związana z pracą biurową, której zawsze się wystrzegalam. Przy grupie sportowej była to dla mnie rzecz nowa, ale po kilku, po krótkim czasie nauczyłam się robić to, wydaje mi się dobrze, bo pracuję tam do tej pory. [T07_W02_W Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Istotnym punktem zwrotnym w życiu zawodowym respondentów jest również wyjazd za granicę. Często wokół refleksji, że wyjazd za granicę był istotnym przełomem w ich życiu, podkreślają samodzielność, umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach, budowanie pewności siebie oraz otwarcie na nowe kontakty, relacje, uzyskiwanie nowych kompetencji nie tylko zawodowych, ale także życiowych.

Odważyłam się wyjechać sama, bez pomocy znalazłam pracę, poradziłam sobie z załatwianiem papierów w urzędach za granicą, co umożliwiło mi legalną pracę. [T08_W02_Kielce Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Hmm, myślę, że wyjazd za granicę był dla mnie wielkim przełomem. Pozwolił mi się niesamowicie otworzyć. Zyskałam wielką pewność siebie, wcześniej byłam osobą nieśmiałą, zamkniętą. Tam musiałam sobie jakoś radzić, rzucona byłam na głęboką wodę. To zderzenie różnych światów i języków. Tak naprawdę nie było tam kogoś, kto mi pomoże. Byłam tam z chłopakiem, ale nie znał języka i ciężko mu było znaleźć pracę. Musieliśmy sobie sami znaleźć mieszkanie. W Szkocji dla obcokrajowców były strony internetowe, udzielano porad. Choć nie wiem, jak teraz jest, ponieważ był kryzys. [T11_W04_N Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Chyba pierwszy wyjazd, do Szwecji. Dał mi pewną niezależność finansową od rodziców. Zyskałem większą pewność siebie. Stałem się odważniejszy. Poza tym pozwoliła mi się rozwinąć pod kątem zawodowym. [T05_W05_W Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Chyba pierwszy wyjazd do Anglii. Nauczyłem się języka, dzięki czemu zdobyłem pracę we Francji i Norwegii. [T08_W05_N Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Punktem zwrotnym może być także powrót z migracji i rozpoczęcie pracy w Polsce.

Podjęcie pracy obecnej w tartaku. Dzięki tej pracy ustabilizowało się moje życie. Przestałem migrować, bo miałem tu możliwość zarobienia dobrych pieniędzy i też w jakimś stopniu rozwijanie się. [T04_W05_Puńsk Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Istotnym punktem zwrotnym w życiu respondentów wydaje się również otwarcie własnej działalności gospodarczej, często po odbytej migracji, często w oparciu o pieniądze migracyjne.

Otwarcie własnej firmy, było dużo pracy na początku, nosiliśmy towar sami, trzymając dzieciaki na rękach, przez to mam przepuklinę i do tej pory czuję bolący kręgosłup, mam go totalnie rozwalonego. Żona kochała zwierzęta, ja też od zawsze

miałem do nich sentyment i w zasadzie tak sobie wymyśliliśmy, żeby otworzyć biznes z tym właśnie związany. (Telefon od klienta, krótka przerwa Po chwili) – Żeby sprawić przyjemność żonie (uśmiech), nie no tak wyszło, początkowo pomysł był na budy dla psów. Mieliliśmy hodowlę psów w ogóle, to były czasy!! Ludzie młodzi, pełni pomysłów, zapału, dużo się wtedy działo, dziecko niedługo kolejne i kolejne, trzeba było zakupioną ruinę zamienić w dom. Całe zdrowie człowiek tam włożył. Czuję to dzisiaj. [T11_W03_W Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Kolejnym istotnym punktem zwrotnym w życiu respondentów są relacje rodzinne, partnerskie.

Tak, rezygnacja z Holandii. Tam miałem partnerkę, powiedzmy przyjaciółkę... nie czułem się tam... to był po prostu toksyczny związek i w końcu musiałem zebrać sobie siły, żeby zakończyć ten związek i w tym momencie poczułem się wolny i pomyślałem, że w końcu będę robił w życiu to, co chcę, to, co lubię, a nie to, co mi ktoś karze. To był ten taki moment. W pewnym momencie to był moment, to były sekundy, kiedy popatrzyłem się w górę, kiedy zostałem bez przyjaciół, kiedy zostałem oszukany na pieniądze, oszukany przez pewnych ludzi, których bym się nie spodziewał. Popatrzyłem się w górę i od razu wiedziałem po 10 sekundach, co robić. Taki strzał. [T07_W06_N Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

To znaczy w pewnym momencie miałem taką sytuację, w której skończyłem pracę tam, w tym laboratorium. Pisałem tam z nie największymi sukcesami raport, o którym wspomniałem. I był pewien punkt zwrotny, byłem zawieszony między Gdańskiem i Warszawą. Tu była Zośka ze swoimi ambicjami i pracą, jaką złapała. Tam z kolei był ten kolega z tą firmą, który obiecywał złote góry, a i tak on musiał w końcu dążyć w swoją stronę. Po prostu idealnie pamiętam ten moment zwrotny, jak siedziałem na wyciągu na Czarnej Górze, byłem tam w styczniu na nartach. Siedziałem w wyciągu sam z sobą i myślałem o tym, i po prostu zdecydowałem, zwijam się z Gdańska, wynajmuję mieszkanie i przyjeżdżam do Zośki. I to był ten punkt zwrotny, potem zaczęły się studia, szkolenia, szukanie stażu. [T10_W2_W Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Był to moment, w którym na świat przyszła nasza córka. Życie się nieco skomplikowało. Wyjazdy stały się trudniejsze. Żona zostawała sama z dzieckiem na głowie. Nie mogłem jednak wtedy pozwolić sobie na pozostanie w Polsce, bo dziecko dużo kosztuje. [T04_W05_W Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Niektórzy respondenci dopiero w trakcie wywiadu zdawali sobie sprawę, co mogło stanowić punkt zwrotny w ich życiu zawodowym: mogły to być zarówno pewne zdarzenia niezależne od przebiegu pracy zawodowej, jak np. pogorszenie stanu zdrowia, jak i pewne decyzje życiowe, które mogły mieć znaczenie dla przyszłości pracy zawodowej.

Hmm... Punkt zwrotny, czy był taki. Znaczy raczej nie, myślę że, myślę, że, raczej wszystko tak szło, takim tempem, cały czas, wszystko na... na...na szybko, raz, raz, takie życie. No, później ta operacja, no to mnie tutaj przytrzymała [T02_W07_N Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Niespecjalnie, znaczy na pewno sama ta podróż była takim punktem zwrotnym, bo ja przecież studiowałem coś innego i inaczej byłem nakierunkowany w Polsce i nagle wyjechałem, jako młody chłopak, dookoła świata na rowerze i to zmieniło wszystko, przecież ta podróż zmieniła moje życie, ja studiowałem biologię, a wróciłem jako tłumacz [T02_W08_N Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

No ja nie miałem jakiś takich (...) samo świadczy o tym, w jednej firmie ja 26 lat przepracowałem nie, ja bym pracował może dalej w tej firmie po szkole, bo tylko po prostu byłem młody i chciałem wakacje, szkołę skończyłem i zacząłem pracować przyszedł następny rok, wakacje ja myślałem, że będą wakacje, że po prostu urlopu nie chcieli dać, to po prostu się zwolniłem, po prostu się zwolniłem, może inaczej powiedzieć zwolnili mnie, bo ja do pracy nie przyszedłem, dyscyplinarnie mnie zwolnili. [T6_W8_N Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Łącząc wszystkie powyższe aspekty użyteczności narracji biograficznej, historie zawodowe wraz z historiami migracji pozwalają na głębsze przyjrzenie się, jak jednostki postrzegają swoje relacje „z milczącymi elementami struktury społecznej” (Cohen i Mallon 2002: 9), np. w badaniu migracji w odniesieniu do lokalnego rynku pracy, w kontekście zmiany systemowej w Polsce.

Przede wszystkim dlatego, że rynek pracy jest tutaj dość słaby. Wiele zakładów zostało polikwidowanych. Chociaż tak ogólnie na takie miasto jak Biłgoraj, to nie jest tak źle, bo w Zamościu powstało parę tych dużych zakładów, gdzie sporo osób znalazło zatrudnienie. No i wiadomo, że tam za jakiś okres czasu więcej się zarobi niż tutaj. I bardzo dużo ludzi wyjeżdża. Każdy szuka, tak jak chyba w całej Polsce, jakiegoś miejsca, żeby zarobić. [BS 110; MPLM 2006].

(...) kiedy firma w Nysie upadła, przez 3–4 miesiące nie dostawałem wynagrodzenia, i zdecydowałem się na wyjazd [T10_W5_N Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

Koniec kapitalizmu yyy koniec socjalizmu...Ze specjalisty.., z pana inspektora stałem się palaczem. Miałem szczęście, bo miałem znajomości w tym zakładzie wychowawczym, współpracowałem tam bodajże [T07_W09_N Badanie karier zawodowych migrantów SWPS/OBM 2010].

3.3. OBSERWACJA ZMIANY SYSTEMOWEJ W POLSCE POPRZEZ PRZEBIEG KARIER ZAWODOWYCH MIGRANTÓW

Kariery wpisane w historię życia dzieją się w zmieniającej się rzeczywistości społecznej, która może określać ich charakter i funkcjonowanie. Zmiany te mogą sprzyjać powstawaniu nowych wzorów karier, modyfikować już istniejące lub powodować zaniknięcie pewnych wzorów (Domecka i Mrozowski 2008).

Możliwości realizacji tych wzorów są wyznaczone przy tym nie tylko przez lokalny kontekst społeczny, lecz także przez reguły funkcjonowania porządku społecznego, w którym pewne rodzaje doświadczeń zawodowych czy posiadanych kontaktów cenione są bardziej niż inne.

Zmiana społeczna i towarzyszące jej zmiany organizacyjne pociągają istnienie „dziedzictwa” wcześniejszych etapów kariery zawodowej, „renegocjacji ich znaczenia oraz wartości w odmienionych okolicznościach, ich konwersji bądź też inwestowania w nowe rodzaje kapitałów” (Bourdieu 1986 za Domecką i Mrozowskiego 2008: 4). Poprzez kategorię zasobów wzory karier splatają się z funkcjonowaniem szerszego porządku społecznego, którego transformacją nie może pozostać bez wpływu na ich kształt, zasięg i możliwości realizacji (Domecka i Mrozowski 2008: 4).

Aby mówić o powstaniu nowych wzorów zachowań w przebiegu życia zawodowego w polskiej rzeczywistości społecznej, warto na początku odnieść się do tego, co zachowało się z przeszłości, zwłaszcza wśród osób, dla których część realizacji karier zawodowych przypadła na okres PRL oraz transformacji systemowej, zwłaszcza pierwszej połowy lat 90. Wstępna analiza jakościowa przebiegu karier zawodowych, zaprezentowana powyżej, pokazuje dwa krańcowe modele karier zawodowych, będących rezonansem przemian społecznych: model kariery archaicznej i model kariery płynnej (przypominającej typ kariery ‘boudryless’ Arthura i Rousseau (1996) .

Z jednej strony, zwłaszcza na wsiach i w małych miasteczkach, mamy do czynienia z tradycyjnym wzorem karier zawodowych, o których pisaliśmy wcześniej, gdy migracja, a najczęściej krótsze lub dłuższe wyjazdy do pracy za granicę właściwie niczego nie zmieniają w przebiegu kariery zawodowej. Respondenci po realizacji krótkiego wyjazdu, nawet jeśli to robią co roku, wracają do prac, które wykonywali przez całe swoje dotychczasowe życie, tzn. nie zmieniają swojej pozycji/kategorii zawodowej. Często dzieje się tak w przypadku pielęgniarek (rzadziej lekarzy, ale też się zdarza), nauczycieli czy szerokiej grupy robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych. Migracja w przypadku tego typu karier przebiega w sposób intencjonalnie planowany i ma służyć określonym celom, najczęściej zgromadzeniu środków finansowych wspierających lub ratujących budżet gospodarstwa domowego.

Z drugiej strony mamy do czynienia z dużą otwartością przebiegu karier zawodowych, można by nawet powiedzieć ich płynnością, gdy osoby podejmujące

prace czy to w Polsce, czy za granicą są otwarte na wszelkie możliwości, zmiany. Osoby takie często zmieniają miejsce pracy, zakres obowiązków. Sama migracja staje się elementem owej płynności. Pojęcie płynnej kariery łączy się z pojęciem płynnej migracji, określonej przez badaczy migracyjnych jako fenomen migracji poakcesyjnej (Grabowska-Lusińska i Okólski 2009; Engbersen i in. 2010). Migracja w przypadku tego typu karier przebiega w sposób otwarty, wymykający się wszelkiej kontroli, oparta jest na „intencjonalnym nieplanowaniu” (Eade i in. 2006).

Modele kariery archaicznej i kariery płynnej znajdują się gdzieś na krańcach szerokiego spektrum typów karier zawodowych migrantów, które wymagają szerokiej, bardziej szczegółowej analizy, niebędącej wszakże przedmiotem niniejszego artykułu.

Wobec dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości społecznej zastosowanie podejścia jakościowego w badaniu karier zawodowych wydaje się jak najbardziej adekwatne. Tego typu podejście daje możliwość uchwycenia zjawisk, które wymykają się klasycznym analizom ruchliwości społecznej opartym na podejściu ilościowym.

W omówieniu podejścia jakościowego rozpatrywano zalety i wady wywiadu ustrukturyzowanego i narracji biograficznej w analizie przebiegu karier zawodowych migrantów. W toku analizy zalet podejścia ustrukturyzowanego (a wad narracji biograficznej) ustalono, że zastosowanie ustrukturyzowanych narzędzi (jak np. tablica historii przebiegu kariery zawodowej) daje możliwość uchwycenia sekwencji określonych pozycji i stanów zawodowych z uwzględnieniem dużej liczby zmiennych te pozycje opisujących, jak np.: zakres obowiązków, stanowisko, status zatrudnienia, zgodność pracy z kwalifikacjami formalnymi i nabytymi w toku pracy zawodowej, status pracy, przyczyny zakończenia i rozpoczęcia nowej pracy itp. Wśród wad podejścia ustrukturyzowanego (a zalet narracji biograficznej) zidentyfikowano: (1) brak możliwości uchwycenia mobilności zawodowej w ramach jednej kategorii zawodowej, (2) brak możliwości refleksyjności respondenta wobec przebiegu kariery zawodowej i analizy znaczenia, jakie respondent nadaje poszczególnym pracom, oraz (3) brak możliwości uchwycenia sekwencji prac w specyficznym kontekście społeczno-strukturalnym.

Krótko mówiąc, analiza pokazała, że zarówno samo podejście ustrukturyzowane, jak i samo zastosowanie narracji biograficznej jest niewystarczające do pogłębionej, spójnej analizy przebiegu kariery zawodowej. Najlepszym rozwiązaniem wydaje się zastosowanie w tym przypadku triangulacji metodologicznej uwzględniającej oba podejścia.

PODSUMOWANIE

Celem niniejszego artykułu była analiza podejść stosowanych w badaniach ruchliwości społecznej i karier zawodowych migrantów. Zaprezentowano tutaj klasyczne podejście ilościowe w analizie ruchliwości społecznej wewnątrzpokoleniowej oraz podejście jakościowe na przykładzie ustrukturyzowanych narzędzi i narracji biograficznej.

Podejście ilościowe wskazuje, że w przypadku migrantów okresowych migracja nie ma większego wpływu na ruchliwość zawodową, która zależy raczej od wyposażenia kulturowego oraz od charakteru rynku pracy, stwarzającego mniejsze lub większe możliwości zmian pracy i awansu zawodowego. Nie można jednak wykluczyć, że ten brak związku jest pozorny i wynika z nieodpowiedniego podejścia badawczego.

Podejście jakościowe wydaje się rzucać więcej światła na relacje pomiędzy mobilnością przestrzenną i zawodową oraz przebiegiem karier zawodowych. Dostarcza informacje, które umykają podejściu ilościowemu bądź są „spłaszczane” przez podejście ilościowe, standaryzujące i upraszczające dane i zmienne. Podejście jakościowe nie tylko umożliwia uchwycenie sekwencji prac, ale także daje możliwość odniesienia ich do szerszego kontekstu społeczno-strukturalnego, w którym te prace są realizowane. Daje także możliwość uchwycenia refleksji respondenta na temat wartości i atrybutów przypisywanych przez niego kolejnym pracom.

W celu uzyskania pełnego obrazu ruchliwości społecznej i przebiegu karier zawodowych migrantów najbardziej adekwatna wydaje się triangulacja metodologiczna, czyli triangulacja podejść metodologicznych i stosowanych w ich ramach uzupełniających się technik i narzędzi.

BIBLIOGRAFIA

- Akresh I. R. (2006), Occupational Mobility Among Legal Immigrants to the United States, w: *International Migration Review* 40(4),
- Archer M. S. (2003), *Structure, Agency and the Internal Conversation*, Cambridge: University Press.
- Archer M. S. (2007), *Making our Way through the World: Human Reflexivity and Social Mobility*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Arthur M. (1994), The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry, w: *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295–306.
- Arthur M. B., Rousseau D. M. (1996), *The Boundaryless Career: New Employment Principle for a New Organisational Era*, New York: Oxford University Press.
- Bauer T., Zimmermann K. F. (1999), Occupational Mobility of Ethnic Migrants, IZA Discussion Paper 58.
- Blau P. M., Duncan O. D. (1967), *The American Occupational Structure*, New York: Wiley.

- Becker H. S., Carper J. W. (1956), The Development of Identification with an Occupation, w: *American Journal of Sociology*, vol. 61 (4), s. 289-298.
- Bourdieu P. (1986), The Forms of Capital, w: Richardson, J. G. (red.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, New York: Greenwood Press, s. 241-258.
- Chang Ch., Hsieh K. (1987), A Study of Occupational Achievement of Migrants to Kaohsiung City, Taiwan, w: *Journal of Population Studies*, vol. 54, No. 1.
- Chiswick B. R. (1982), *The Employment of Immigrants In the United States*, Washington: American Enterprise Institute.
- Chiswick B. R., Lee Y. L. (2005), A Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: A Test of the Immigrant Assimilation Hypothesis, w: *International Migration Review*, vol. 39, Issue 2, s. 332-353.
- Chiswick B. R., Lee Y. L., Miller P. W. (2002), Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: A Test of the Immigrant Assimilation Hypothesis, *IZA Discussion Paper* 452, March.
- Cohen L., Mallon M. (2001), My brilliant career?: Using stories as a methodological tool in careers research, w: *International Studies of Management & Organization*; Fall 2001; 31, 3; ABI/INFORM Global s. 48.
- DeFillippi R., Arthur M. (1994), The boundaryless career: A competency-based perspective, w: *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307-24.
- Domański H. (2004), *Struktura społeczna*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Domecka M., Mrozowski A. (2008), Robotnicy i ludzie biznesu. Wzory karier zawodowych a zmiana społeczna w Polsce, w: *Przegląd Socjologii Jakościowej* IV (1): 136-155, dostep: lipiec 2008: http://www.qualitativesociologyreview.org/PL/archive_pl.php. Drinkwater S.
- Eade J., Garapich M. (2009), Poles Apart? EU Enlargement and the Labour Market Outcomes of Immigrants in the United Kingdom, w: *International Migration*, vol. 47 (1),
- Eade J., Drinkwater S., Garapich M. (2006), *Class and Ethnicity – Polish Migrants in London*, CRONEM.
- Engbersen G., Snel E., de Boon J. (2010), A van full of Poles: liquid migration from Central and Eastern Europe, w: Black R., Engbersen G., Okólski M., Panfiru C. (red.) *Europe Moving West*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Fihel A. (2008), *Strategie zawodowe polskich pracowników sezonowych*, praca magisterska napisana pod kierunkiem E. Jaźwińskiej, Instytut Socjologii UW, maszynopis.
- Fihel A. (2004), Aktywność ekonomiczna migrantów sezonowych na polskim rynku pracy, w: Kaczmarczyk P. i Łukowski W. (red.) *Polscy pracownicy na rynku Unii Europejskiej*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Fihel A., Grabowska-Lusińska I. (2010), Płynność poakcesyjnych powrotów Polaków, w: *Przegląd Polonijny i Migracyjny*, nr 4, 107-130.
- Glaser B. (1978), *Theoretical Sensitivity. Advances in the Methodology of Grounded Theory*. Mill Valley: Sociology Press.
- Grabowska-Lusińska I. (red.) (2010), Poakcesyjne powroty Polaków, *CMR Working Papers*, nr 43 (101),
- Grabowska-Lusińska I., Okólski M. (2009), *Emigracja ostatnia?*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Gunz H., Jallan, M. (1996), Managerial careers and business strategies, w: *Academy of Management Review*, 21, 718-56.
- Gunz H., Lichtenstein B., Long R. (1999), *The edge of chaos: Self-organized criticality and career systems*. Paper presented at the Managing the Complex Conference, Toronto, Canada.
- Gutteridge T. (1988), Organizational career development systems: The state of the practice, w: Hall D. et al. (red.) *Career development in organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, s. 50-94.

- Hall D. (1996), Protean careers of the 21st century, w: *Academy of Management Executive*, 10(4), 8–16.
- Hall D. et al. (1996), *The career is dead – long live the career*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hardy C. (2001), Researching Organisational Discourse, w: *International Studies of Management and Organisation*, 31, 3, s. 2547.
- Hughes E. (1997), Careers, w: *Qualitative Sociology*, vol. 20 (3), s. 389–397.
- Jaźwińska E. (2004), Mobilność zawodowa i terytorialna pracowników sezonowych, w: Kaczmarczyk P., Łukowski W. (red.) *Polscy pracownicy na rynku Unii Europejskiej*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Jaźwińska E. (2001), Migracja niepełna a przebieg karier zawodowych, w: Jaźwińska E., Okólski M. (red.) *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Jaźwińska E., Łukowski W., Okólski M. (1997), Przyczyny i konsekwencje emigracji z Polski, *ISS Working Papers* nr 7, 1–87.
- Jaźwińska E., Kaczmarczyk P., Napierała J. (2008), Metodologia badania migracji z Polski – podejście etnosondażowe: doświadczenia badawcze a projekt MPLM, w: Kaczmarczyk P. (red.) *Współczesne migracje zagraniczne Polaków. Aspekty lokalne i regionalne*, Warszawa: OBM UW.
- Jaźwińska E. (1990), *Ruchliwość społeczna i kariery zawodowe mieszkańców Warszawy*, Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Kaczmarczyk P. (2001), Uwarunkowania procesów migracyjnych z perspektywy społeczności „wysyłającej”, w: Jaźwińska E., Okólski M. (red.) *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Kaczmarczyk P., Łukowski W. (2004), *Polscy pracownicy na rynku pracy Unii Europejskiej*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Kohli M. (1981), Biography: account, text, method, w: Bertaux, D. (red.) *Biography and Society. The Life History Approach in the Social Sciences*, SAGE Studies in International Sociology.
- Lichtenstein B. M. B., Mendenhall M. (2002), Non-linearity and response-ability: Emergent order in 21st-century careers, w: *Human Relations*, Volume 55(1): 5–32.
- Lipset S. M., Bendix R. (1964), *Ruchliwość społeczna w społeczeństwie przemysłowym*, Warszawa: PWN.
- Mach B. (2005), *Transformacja systemu a trajektorie życiowe młodych pokoleń*, Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Mach B. (2003), *Pokolenie historycznej nadziei i codziennego ryzyka. Społeczne losy osiemnastolatków z roku 1989*, Warszawa: Instytut Studiów Politycznych PAN.
- Mach B. (1998), *Transformacja ustrojowa a mentalne dziedzictwo socjalizmu*. Warszawa: Wydawnictwo ISP PAN.
- Marody M. (2004), Przemiany więzi społecznych i ich konsekwencje dla sfery publicznej, w: Marody M. (red.) *Zmiana czy stagnacja?* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Massem G. (1986), Life Histories, w: Symon G., Cassell C., *Qualitative Methods and Analysis in Organisational Research*, London: Sage, str. 6783.
- Massey D. S. (1990), Social Structure, Household Strategies, and the Cumulative Causation of Migration, w: *Population Index* 56(1): 326.
- Matusik S., Hill C. (1998), The utilization of contingent work, knowledge creation, and competitive advantage, w: *Academy of Management Review* 23, 680–97.
- Nicklet E., Burgart S. (2009), Downward Social Mobility and Major Depressive Episodes among Latino and Asian American Immigrants to the United States, w: *Population Studies Centre Research Report* 09–668.
- Pakulski J., Waters M. (1996), *The Death of Class*, London: Sage Publications.
- Pohoski M. (1979), Proces osiągnięć społeczno-zawodowych w Polsce, w: *Tendencje rozwoju społecznego*, Warszawa: GUS.

- Pohoski M. (1983), Ruchliwość społeczna a nierówności społeczne, w: *Kultura i Społeczeństwo*, nr 4, 135–164.
- Pohoski M. (1984), Kariery szkolne i kariery społeczno-zawodowe a pochodzenie społeczne, w: *Kultura i Społeczeństwo*, nr 2, 155–171.
- Pohoski M., Mach B. (1986), Rozmiary i kierunki ruchliwości społecznej w latach 1972–1982, w: *Kultura i Społeczeństwo*, nr 4, 161–183.
- Pohoski M., Styczeń M. (2000), *Dynamika zatrudnienia i zarobków w okresie transformacji ustrojowej w Polsce*, Instytut Socjologii UW, Zespół Badania Ruchliwości Społecznej.
- Powers M. G., Seltzer W. (1998), Occupational status and mobility among undocumented immigrants by gender, w: *International Migration Review* 32(1): 21–55.
- Semyonov M., Gorodzeisky A. (2004), Occupational Destinations and Economic Mobility of Filipino Overseas Workers, w: *International Migration Review*, vol. 38, nr 1, 5–25.
- Schein E. (1978), *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Simon H. (1991), Bounded Rationality and Organizational Learning, w: *Organization Science* 2 (1): 125–134.
- Sorokin P. A. (2009), *Ruchliwość społeczna*, Warszawa: IFiS PAN.
- Schütze F. (2005 [1984]) Cognitive Figures of Autobiographical Extempore Narration, w: Miller, R. (red.) *Biographical Research Methods*, SAGE Publications, vol. II, pp. 289–338.
- Strauss A. L. (1977) [1969], *Mirrors and Masks. The Search for Identity*, London: Robertson & Co.
- Toussaint-Comeau M. (2006), The Occupational Assimilation of Hispanic Immigrants In the U.S.: Evidence from Panel Data, w: *International Migration Review*, vol. 40, Issue 3, s. 508–536.
- Wasilewski J. (1981), *Kariery społeczno-zawodowe dyrektorów*, Wrocław–Warszawa–Kraków: Ossolineum.
- Weick K. E. (1996), Enactment and the Boundryless Career: Organising as We Work, w: Arthur M.B., Rousseau D.M., *The Boundryless Career: New Employment Principle for a New Organizational Era*, New York: Oxford University Press.
- Weick K. E. (1995), *Sensmaking in Organisations*, Cambridge: Sage.
- Węgleński J. (1992), *Urbanizacja bez modernizacji?*, Warszawa: Instytut Socjologii UW.

