

Migracja płynna a prekaryzacja pracy. Przykłady doświadczeń zawodowych młodych migrantów z wybranych miast średniej wielkości w Polsce

DOMINIKA WINOGRODZKA¹

IZABELA MLECZKO

Uniwersytet SWPS

Celem artykułu jest przedstawienie relacji między migracją zagraniczną a zjawiskiem prekaryzacji pracy młodych migrantów z wybranych miast średniej wielkości w Polsce. Autorki analizują, na ile migracja pozwala na zmianę a na ile utrwała prekarne warunki pracy, którym młodzi ludzie próbują sprostać, wyjeżdżając ze swoich społeczności lokalnych.

Współczesna migracja przybiera charakter "migracji płynnej" opartej na tymczasowości, elastyczności i nieprzewidywalności trajektorii życiowych. W kontekście zawodowym „migranci płynni” muszą adaptować się do elastycznego, zderegulowanego i coraz bardziej transnarodowego rynku pracy, co wiąże się z określonymi wyzwaniem. Jednym z nich jest postępująca prekaryzacja pracy, która związana jest z ciągłym stanem niepewności zawodowej wynikającej z braku stabilnego zatrudnienia, okresowym brakiem pracy lub ze specyfiką formy zatrudnienia. W oparciu o materiał empiryczny pochodzący z projektu „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy: rola lokalności, grupy rówieśniczej i nowych mediów”, autorki poszukują odpowiedzi na pytanie, jaką rolę w procesie prekaryzacji pracy ludzi młodych – zarówno w ujęciu obiektywnym jak i subiektywnym – pełni doświadczenie migracji zagranicznej.

Słowa kluczowe: młodzi, rynek pracy, migracja płynna, prekaryzacja pracy

This article explores the relationship between international migration and the precarization of work among young migrants from selected medium-sized cities in Poland. The authors analyze, whether international migration allows for a change or, on the contrary, preserves precarious work conditions.

¹ Adres do korespondencji: Dominika Winogrodzka, dwinogrodzka@swps.edu.pl

This is examined in the context of young people who try to avoid precarization by migrating from their local communities.

Theoretical framework of this work concerns “liquid migration”, which is based on the temporariness, flexibility, and unpredictability of life trajectories. In the professional context, “liquid migrants” have to adapt to a flexible, deregulated and increasingly transnational labour market. Such labour markets are associated with specific challenges, one of them being the precarization of work and the fact that contemporary work signifies a number of risks. Based on the empirical material from the “Education-to-domestic and- foreign labor market transitions of youth: The role of local community, peer group and new media” project, the authors are looking for the answer to the questions about the role of migration experience in the process of experiencing work precarization, both in objective and subjective terms.

Keywords: youth, labour market, liquid migration, precarization of work

Wprowadzenie

Współczesna migracja przybiera charakter migracji płynnej (Engbersen i Snel 2013, *liquid migration*), która oparta jest na tymczasowości, elastyczności i nieprzewidywalności trajektorii życiowych (Engbersen 2018, King 2018). W kontekście zawodowym „migranci płynni” muszą adaptować się do elastycznego, zderegulowanego i coraz bardziej transnarodowego rynku pracy (Eade i in. 2007), co wiąże się z określonymi wyzwaniem. Jednym z nich jest postępująca prekaryzacja pracy (Rodgers 1989, Trappmann 2011, Poławski 2012, Dörre 2014, Standing 2014) związana z ciągłym stanem niepewności zawodowej wynikającej z braku stabilnego zatrudnienia, okresowym brakiem pracy lub ze specyfiką formy zatrudnienia.

Celem artykułu jest przedstawienie relacji między migracją a zjawiskiem prekaryzacji pracy. Autorki poszukują odpowiedzi na pytanie, jaką rolę w procesie prekaryzacji pracy ludzi młodych – zarówno w ujęciu obiektywnym jak i subiektywnym – pełni współcześnie doświadczenie migracji zagranicznej.

Artykuł składa się z kilku części. W pierwszej kolejności przybliżone zostaje tło teoretyczne i najważniejsza literatura z zakresu migracji oraz prekaryzacji pracy. Następna część poświęcona jest metodologii badania, będącego częścią szerszego jakościowego badania podłużnego realizowanego w ramach projektu „Paczki przyjaciół i migracje”². W części empirycznej artykułu przeanalizowane zostają doświadczenia zawodowe młodych migrantów sezonowych oraz powrotnych. Artykuł kończy się podsumowaniem i prezentacją zaobserwowanej relacji między migracją zagraniczną a zjawiskiem prekaryzacji pracy młodych ludzi.

² Projekt „Paczki przyjaciół i migracje”, którego pełny tytuł brzmi „Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy: rola lokalności, grupy rówieśniczej i nowych mediów” jest finansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki w programie Sonata Bis 5, numer projektu: 2015/18/E/HS6/00147. Szczegółowy opis założeń projektu znajduje się w artykule Grabowskiej i in. (2017) dostępnym na: http://youth.swps.pl/wp-content/uploads/2017/05/YWP-No-5_2017.pdf.

Ramy teoretyczne

Płynność migracji

Współczesna migracja ze względu na brak ścisłych zależności geograficznych, czasowych i funkcjonalnych przyjmuje charakter „płynnej” (Engbersen 2012, Engbersen i Snel 2013, King 2018). W artykule aplikujemy koncepcję migracji płynnej do analizy doświadczeń zawodowych młodych migrantów z wybranych miast średniej wielkości w Polsce w okresie po akcesji do Unii Europejskiej (zob. Krings i in. 2013). „Migracja płynna nie oznacza tylko – na podobieństwo migracji niepełnej – ‘bycia tu i tam’, ale zarazem ‘celowe niezamykanie sobie żadnych opcji’ przez osobę migrującą” (Grabowska-Lusińska i Okólski 2009: 31).

Migracja płynna, koncepcja inspirowana rozważaniami Zygmunta Baumana o płynnej nowoczesności (2006, 2007), charakteryzuje się kilkoma zasadniczymi cechami (Engbersen 2012: 98–101, Engbersen i Snel 2013: 33–35): (1) Migracja płynna ma przede wszystkim charakter tymczasowy. Większość współczesnych migrantów nie planuje pobytu za granicą na stałe, ich wyjazdy mają kształt cyrkulacyjnych, wahadłowych. (2) Migracja płynna to przede wszystkim migracja zarobkowa, związana ściśle z poszukiwaniem lepszych możliwości na rynku pracy. (3) Migranci (jako obywatele UE) przebywają poza granicami kraju legalnie, mając wszelkie prawa do mieszkania, studiowania czy pracy, choć nie jest to tożsame z podjęciem legalnego zatrudnienia. (4) Migracja płynna często wywołana jest spontaniczną decyzją, co powoduje, że jej kierunek oraz kształt są trudne do przewidzenia. (5) Decyzje i zachowania migracyjne są silnie zindywidualizowane. Większość „migrantów płynnych” to ludzie młodzi, którzy odkładają decyzję o małżeństwie czy rodzicielstwie na późniejszy czas. (6) Współczesnych migrantów cechuje tak zwana „intencjonalna nieprzewidywalność” (por. również Eade i in. 2007, Grabowska-Lusińska i Okólski 2009). Miejsce migracji w perspektywie czasowej nie jest ściśle określone, a plany migracyjne pozostają otwarte. „Migranci płynni” adaptują się do elastycznego, zde-regulowanego i coraz bardziej transnarodowego rynku pracy. Zanim jednak osiedlą się, podejmą decyzję o kolejnej przeprowadzce lub zdecydują się na powrót do kraju pochodzenia, „próbują szczęścia” na różnych europejskich rynkach pracy (Engbersen 2018). Łatwość zmiany kraju pobytu często związana jest z bardzo złożoną trajektorią migracji (Engbersen i in. 2010, Grabowska-Lusińska 2013).

Rynek pracy młodych

W ciągu ostatnich trzydziestu lat polski rynek pracy stanął przed wieloma wyzwaniami. Jedno z najważniejszych – polegające na zmianie systemu – oznaczało przejście z gospodarki sterowanej centralnie w czasach socjalizmu do systemu rynkowego w kapitalizmie (Hardy 2012). Na co warto zwrócić uwagę, osoby młode, urodzone

w latach 80. i 90. XX wieku to pierwsze pokolenia, które wchodzi na rynek pracy w nowej rzeczywistości społecznej, mierząc się z nieznanym dotąd kontekstem cyfryzacji, globalizacji czy gospodarki opartej na wiedzy. Pomimo relatywnie niskiej stopy bezrobocia wśród młodych kohort wiekowych (19–34 lata), zarówno w obszarze badań naukowych, jak i w debacie publicznej zwraca się uwagę na trudności, jakich doświadczają osoby młode na rynku pracy. Do najczęściej wymienianych należą wysokie zagrożenie bezrobociem (w stosunku do starszych kohort wiekowych), częste zmiany zatrudnienia czy duży odsetek pracujących w niestandardowych formach zatrudnienia – wykonujących prace dorywcze, na podstawie umów cywilnoprawnych lub „na czarno” (Szafranec 2011, Pańków 2012, Giermanowska 2013, Kiersztyn 2015). Pomimo coraz lepszego wykształcenia, młodzi ludzie należą do jednej z grup defaworyzowanych na rynku pracy (Kiersztyn 2017). Do kolejnych wyzwań, jakie rynek pracy im stawia należy zaliczyć wykonywanie pracy poniżej kwalifikacji, odroczonego zysk z wyższego wykształcenia oraz niskie zarobki, które mogą sytuować młodych w kategorii tak zwanych „pracujących biednych”³ (Jelonek 2015). Wszystko to wiąże się ze zwiększonym poczuciem niepewności związanej z sytuacją zawodową i zachęca ludzi młodych do podejmowania zatrudnienia (również swojej pierwszej pracy) za granicą (Grabowska-Lusińska 2014, Sarnowska 2016), gdzie oczekują oni większych możliwości, niż stwarza rodzimy rynek pracy o ograniczonych perspektywach zatrudnienia (por. Nowicka 2012, McCollum i Findlay 2015)⁴.

Od blisko 20 lat obserwujemy w Polsce stały wzrost odsetka pracowników o niestabilnym zatrudnieniu. W 2000 roku odsetek zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony wynosił mniej niż 5%, w porównaniu z rokiem 2015, kiedy było to już blisko 30%. W najmłodszej kategorii wiekowej (15–24) te same wartości wyniosły odpowiednio 14% i 73% (Eurostat LFS). Spośród wszystkich krajów w UE, Polska charakteryzuje się najwyższym udziałem pracowników zatrudnionych na czas określony. W 2014 roku w Polsce wynosił on 28% w porównaniu z 14% w UE (ETUI 2015: 29). Jedną z form niestabilnego zatrudnienia są umowy cywilnoprawne (umowy zlecenia lub o dzieło), których skala szacowana jest przez GUS (2018: 2) na 1,25 mln⁵. Oznacza to, że ponad milion pracujących w Polsce „wykonawców”

³ Zgodnie z danymi Eurostatu (2018) w Polsce co dziewiąty zatrudniony należy do grupy „pracujących biednych” (*working poor*). Oznacza to, że ponad półtora miliona polskich pracowników zarabia zbyt mało, aby zaspokoić inne niż tylko podstawowe potrzeby. W tej sytuacji znajduje się w naszym kraju blisko 11% pracowników. Dla porównania, w sąsiadujących z Polską Czechach odsetek ten wynosi niecałe 4%.

⁴ Z badań CBOS (2016: 12–16) wynika, że jedna trzecia osób w wieku 18–24 lata zamierza w przyszłości starać się o zatrudnienie za granicą (27%) lub już czyni takie starania (6%), a 10% rozważa taką możliwość po otrzymaniu propozycji pracy. Wśród starszej kohorty wiekowej (25–34 lata), zainteresowanie wyjazdem z kraju i gotowość do poszukiwania pracy za granicą są mniejsze – pracy na zagranicznym rynku pracy szuka lub zamierza szukać 13% tej grupy wiekowej, a 9% rozważa taką możliwość po otrzymaniu propozycji zatrudnienia.

⁵ Szacunek dotyczy osób, z którymi została zawarta umowa zlecenia lub umowa o dzieło, a które nie są zatrudnione nigdzie indziej na podstawie stosunku pracy (GUS 2018: 2)

i „zleceniobiorców” pozbawionych jest podstawowych praw pracowniczych zawartych w kodeksie pracy. Co więcej, z raportu Diagnoza Społeczna wynika, że w 2015 roku 6% pracujących w Polsce utrzymywało się z samozatrudnienia, a około 3% pracowało bez formalnej umowy o pracę, co oznacza utrzymywanie się głównie z pracy w szarej strefie. Elastyczność zatrudnienia negatywnie skorelowana jest z wiekiem (Strzelecki i in. 2015: 132–133).

Zatrudnienie w niestandardowych formach związane z większą niepewnością pracy i dochodu, nazywane przez Annę Kiersztyn „niepewnym uczestnictwem” w rynku pracy (2015), nie zawsze oceniane jest jako niekorzystne z perspektywy pracownika. Ewa Giermanowska (2013: 199–246) zwraca uwagę, że atypowe formy zatrudnienia mogą stanowić tymczasowy pomost w procesie tranzycji młodzieży ze sfery edukacji na rynek pracy. Tymczasowe „zaczepienie się na rynku pracy” ma prowadzić w następnym kroku do stabilnego zatrudnienia. Analizy przebiegu karier zawodowych młodych pracowników autorstwa Kiersztyn (2015) nie potwierdzają jednak tej hipotezy. 55% osób rozpoczynających swoją ścieżkę zawodową od zatrudnienia na czas określony, umowy cywilnoprawne lub pracę bez formalnej umowy, w kolejnych latach realizuje tak zwaną „sekwencję niepewności”. Oznacza to, że kolejne podejmowane prace są krótkoterminowe, przeplatane stosunkowo długotrwałymi okresami bezrobocia lub sporadycznym krótkotrwałym zatrudnieniem na czas nieokreślony. Dodatkowo osoby te stosunkowo często zmieniają pracę. Znacznie rzadziej mamy do czynienia z sytuacją odwrotną – tak zwaną „sekwencją destabilizacji” – kiedy kariera zawodowa rozpoczyna się od umowy na czas nieokreślony, a potem przybiera kształt tymczasowej. Analizy (Bednarski i Frieske 2012, Kiersztyn 2015) sugerują, że w Polsce pogłębia się proces segmentacji rynku pracy. Według badaczy (Bednarski i Frieske 2012), przedstawiciele peryferyjnego rynku pracy nie dążą do opuszczenia go, ale starają się osiągnąć zadowalającą pozycję w ramach niego, co w literaturze nazywane jest „pułapką tymczasowych form zatrudnienia” (Szafraniec 2011: 170).

W odniesieniu do ścieżek zawodowych osób podejmujących nietypowe formy zatrudnienia możemy mówić o realizowaniu dwóch typów karier (Róg-Ilnicka 2015): „karierze z wyboru” cechującej pracowników, którzy dokonali świadomej decyzji mając do wyboru wiele różnych opcji podjęcia zatrudnienia, oraz „karierze z przypadku”, która dotyczy osób podejmujących niestabilnego zatrudnienia z powodu konieczności i braku innych ofert pracy, co wiąże się z „elastycznością wysokiego ryzyka” (Giermanowska 2013: 244). Według danych GUS (2016: 4), wśród osób, dla których zatrudnienie na umowie cywilnoprawnej stanowiło pracę główną, zdecydowana większość (ponad 80%) pracowała w ten sposób nie z własnego wyboru, podobnie jak ponad połowa samozatrudnionych, która przyjęła tę formę pracy pod presją pracodawcy.⁶

⁶ Jak podsumowuje autorka notatki GUS (2016: 4) “w sumie osoby pracujące w pracy głównej na umowach cywilnoprawnych bez możliwości wyboru innej formy zatrudnienia oraz osoby samozatrudnione, zmuszone przez pracodawcę do podjęcia takiej formy zatrudnienia, stanowiły 3,3% ogółu osób pracujących”.

Prekaryzacja pracy

Przeobrażenia rynku pracy spowodowały silną intensyfikację procesów związanych z prekaryzacją pracy (Rodgers 1989, Trappmann 2011, Poławski 2012, Dörre 2014, Standing 2014), która stała się przedmiotem dyskusji zarówno w polu akademickim, jak i wśród aktorów sfery publicznej, doprowadzając pojęcie prekarności do wielu uproszczeń. Jak zauważa Karolak (2016b) jednowymiarowe ujęcie prekariatu, które sprowadza prekarne zatrudnienie tylko i wyłącznie do niestandardowych form pracy, prowadzi do wielu nieporozumień, stawiając w jednym szeregu informatyków lub adwokatów i sprzątaczy. Tymczasem zatrudnienie prekarne traktować należy – za definicją Rodgersa (1989) – jako zjawisko wielowymiarowe charakteryzujące się: (1) niskim poziomem pewności, że zatrudnienie będzie kontynuowane (niezależnie od jego formy); (2) niskim stopniem kontroli pracowników nad procesem i organizacją wykonywanej pracy; (3) niskim stopniem zabezpieczeń społecznych oraz (4) niskim dochodem, który nie uwzględnia żadnych dodatków pozapłacowych. Zatrudnienie prekarne pociąga za sobą niestabilność, niepewność, brak ochrony i wszelkich zabezpieczeń oraz społeczną i ekonomiczną słabość (Rodgers i Rodgers 1989: 5). Definicje prekaryzacji zwracają również uwagę na erozję trwałych tożsamości związanych z wykonywaną pracą zawodową, a także ciągłe poczucie braku pewności, stałości i stabilności (Sowa 2011, Standing 2014). Bycie „sprekaryzowanym” oznacza „być poddanym presji i doświadczeniom prowadzącym do niepewnej egzystencji, życia w terażniejszości, bez tożsamości zapewniającej poczucie bezpieczeństwa, jak również bez szansy rozwoju osiąganego przez pracę i styl życia” (Standing 2014: 60).

Życie prekarne charakterystyczne jest dla płynnej nowoczesności, która wypełniona jest dezorientacją oraz niepokojem (Bauman 2007). Wiąże się z ciągłym stanem niepewności zawodowej wynikającej z braku stabilnego zatrudnienia, okresowym brakiem pracy lub ze specyfiką formy zatrudnienia (prace sezonowe, czasowe, prace w oparciu o umowy cywilnoprawne, na zastępstwo, prace wykonywane nielegalnie). Jak zauważa Richard Sennett (2006: 7) „od pracowników oczekuje się teraz, by byli zręczni, w każdej chwili przygotowani na zmiany i nieustanne podejmowanie ryzyka”. Wpisuje się to w charakterystykę prekarności, którą socjolog pracy Andrew Ross (2006) wyraźnie rozróżnia na tę będącą wynikiem konieczności oraz tę będącą efektem wyboru. Jednak, jak podkreśla Lorey (2011), niezależnie czy mamy do czynienia z „prekarnością wymuszoną” czy z „prekarnością z wyboru”, może ona prowadzić do długofalowych negatywnych skutków.

Co warto podkreślić, zatrudnienie niepewne, nieprzewidywalne oraz ryzykowne z punktu widzenia pracownika (Kalleberg 2009), zatrudnienie związane z tymczasowością, niskimi dochodami oraz ograniczeniem praw socjalnych i pracowniczych (Standing 2015), stało się nie tylko powszechne, ale i normalizowane (Mrozowicki 2016). Oznacza to, że model kariery elastycznej, nieciągłej, wymagającej od pracowników ciągłego dostosowywania do zmieniających się warunków, uważany jest za oczywisty.

Według Gduli (2014), szczególnie skłonni do minimalizowania negatywnych konsekwencji niestabilnego zatrudnienia są ludzie młodzi z klasy średniej.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, w niniejszym artykule pod lupę zostaną wzięte nie tylko obiektywne wskaźniki niepewnego zatrudnienia migrantów, ale także poczucie prekarniej sytuacji (doświadczanie negatywnych emocji, poniżania ze strony innych), czyli subiektywne odczuwanie własnego położenia oraz znaczenie, jakie jednostka nadaje swojej sytuacji. Jest to ujęcie rozwijane przez Klausa Dörre (2014), który traktuje prekarność jako kategorię relacyjną, uzależnioną od społecznie podzielanej definicji „normalnego zatrudnienia”. Nie będziemy analizować prekariatu przez pryzmat klasy, skupimy się na doświadczeniu prekarności ludzi młodych traktowanej jako kondycja oraz proces.

Prekarność migrantów

Niezależnie od przyjętej definicji prekarności, badacze zgadzają się, że grupa ludzi, których to zjawisko dotyczy jest silnie zróżnicowana wewnątrz, heterogeniczna. Oprócz czasowo bezrobotnych, zatrudnianych na czas określony bądź etat częściowy, stażystów czy osób wchodzących na rynek pracy, których kwalifikacje są często zbyt wysokie w stosunku do wykonywanych zadań, można zaliczyć do niej również osoby migrujące w poszukiwaniu zatrudnienia (Standing 2014).

Z licznych opracowań naukowych wynika, że pomimo stosunkowo dużej otwartości zagranicznych rynków pracy i możliwości wyboru zatrudnienia (branży, wykonywanego zawodu czy stanowiska), polscy migranci zarobkowi, niezależnie od poziomu wykształcenia podejmują za granicą prace niewymagające kwalifikacji (zob. Grabowska-Lusińska i Okólski 2009, Okólski i Salt 2014, Kaczmarczyk i Tyrowicz 2015), które nierzadko charakteryzują się prekarnością (zob. Anderson 2010). Naukowcy zajmujący się tematyką migracji wskazują na szereg powodów, dla których międzynarodowa mobilność może zwiększać podatność na prekarne zatrudnienie. Dużą rolę, zwłaszcza w przypadku nowo przybyłych migrantów, odgrywają bariery językowe, brak uznania dla dotychczasowych kwalifikacji oraz ograniczona wiedza na temat funkcjonowania zagranicznego rynku pracy (Piore 1979, MacKenzie i Forde 2009).

W wyjaśnieniu relacji między migracją międzynarodową a prekaryzacją pracy pomaga teoria dualnego rynku pracy, która zakłada podział rynku pracy na sektor pierwotny (podstawowy) i wtórny (drugorzędny) (Doeringer i Piore 1970). Prace w sektorze pierwotnym charakteryzują się dobrymi warunkami pracy (wysokie stawki płac, stabilność zatrudnienia, możliwość awansu), podczas gdy prace w sektorze drugorzędnym cechują się złymi warunkami pracy (prace niskopłatne, niestabilność zatrudnienia, ograniczone szanse na awans). Ze względu na swoją charakterystykę prace na rynku wtórnym nie znajdują popytu wśród pracowników rodzimych, poszukujących pracy długotrwałej, która zapewni im stabilizację i określony status społeczny. Nierzadko zdarza się, że na danym rynku lokalnym nie jest możliwe

zaspokojenie popytu na pracę niewykwalifikowaną, co powoduje powstanie koniecznej do wypełnienia luki. Bardzo często ten rodzaj luki wypełniają migranci, którzy traktują swój pobyt, a co za tym idzie, pracę, jako tymczasową, i dla których praca ma charakter instrumentalny, stanowiąc przede wszystkim sposób na zgromadzenie środków pieniężnych (Piore 1979: 54). Ten typ migrantów nazwalibyśmy, zgodnie z typologią Pauliny Treveny (2013), „ciutaczami”, dla których wyjazd za granicę ma przede wszystkim sens ekonomiczny.

Jednocześnie wskazuje się, że zwłaszcza w przypadku młodych migrantów, podejmowanie prac poniżej kwalifikacji – należących często do kategorii ‘6D job’ – prac brudnych, uciążliwych, niebezpiecznych (*dirty, dull, dangerous*, Anderson 2000), trudnych, wymagających oraz poniżających (*difficult, demanding, demeaning*) – wydaje się bardziej „pomostem” niż „ślepą uliczką”. To niejednokrotnie czas budowania kapitału społecznego i kulturowego (nabywanie umiejętności językowych, budowanie sieci kontaktów), a w konsekwencji poprawa sytuacji na rynku pracy (King 2018). Potwierdzają to badania Parutis (2011) wśród Polaków i Litwinów w Londynie. Wielu z nich dokonało tranzykcji od początkowej akceptacji „jakiegokolwiek” pracy (związanej często z koniecznością szybkiego podjęcia zatrudnienia), poprzez pracę „lepszą” (możliwą dzięki poprawie umiejętności językowych i lepszemu znajomości panującego systemu) aż do uzyskania pracy „idealnej”, adekwatnej do aspiracji, doświadczeń i kwalifikacji. Ze względu na dynamikę, mobilność zawodowa migrantów na zagranicznym rynku pracy swoim kształtem przypomina literę U – największe pogorszenie sytuacji zawodowej ma miejsce tuż po przyjeździe do nowego kraju, natomiast wraz z upływem czasu sytuacja na rynku pracy polepsza się, dotyczy to zwłaszcza osób o wyższym kapitale społecznym (Chiswick i Lee 2005).

Krystyna Iglicka (2010) zwraca uwagę, że selektywny charakter migracji poakcesyjnych (fakt, że za granicę wyjeżdżają głównie ludzie młodzi, z wykształceniem zarówno zawodowym jak i wyższym, często nieposiadający wcześniejszego doświadczenia na rynku pracy w Polsce) powoduje, że część migrantów po powrocie do kraju napotyka na problem znalezienia pracy zgodnej z kwalifikacjami oraz ma trudności związane z integracją na lokalnym rynku pracy. W związku z powyższym, migranci powrotni, zwłaszcza ci z wykształceniem wyższym, wpadają po powrocie do Polski w tak zwaną „pułapkę migracyjną”. Skłania ich to do ponownego wyjazdu do kraju emigracji lub innego kraju, o większych możliwościach na rynku pracy. Trudności migrantów powrotnych na rodzimym rynku pracy są tym większe, im ich pobyt za granicą był dłuższy oraz w sytuacji, kiedy ich pierwsze doświadczenia zawodowe zdobywane były poza granicami kraju (White 2014). Na podstawie danych z BAEL z lat 1999–2009, Marta Anacka i Agnieszka Fihel (2013) dowiodły, że w porównaniu z osobami, które nie mają doświadczeń migracji zagranicznej, migranci powrotni mają mniejsze szanse znalezienia pracy w Polsce. Wyjaśnienia tej sytuacji można szukać w różnicach funkcjonowania i organizacji zatrudnienia na polskim oraz zagranicznym rynku pracy. Nie mniej istotne wydają się elementy związane

z jednostkową sytuacją migranta przed wyjazdem z kraju (por. Gmaj i Małek 2010, Anacka i Fihel 2013).

Wyniki badań Karolaka (2016a) wskazują na swoisty paradoks związany z subiektywnym postrzeganiem swojej sytuacji zawodowej. Pomimo zatrudnienia na tak zwanym wtórnym rynku pracy cechującym się dużą niestabilnością, migranci pracujący za granicą nie oceniają swojej sytuacji jako trudnej, ponieważ ich punktem odniesienia są zarobki na rynku pracy w Polsce sprzed wyjazdu. Z kolei dla migrantów powrotnych, subiektywne poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy, pomimo stabilnego zatrudnienia, bywa w Polsce mniejsze niż za granicą – doświadczenie migracji zewnętrznej zmienia sposób definiowania „normalnych warunków pracy”.

W niniejszym artykule, aplikujemy koncepcję migracji płynnej do analizy doświadczeń na rynku pracy młodych migrantów, poszukując pogłębionej odpowiedzi na pytanie, jaką rolę w procesie prekaryzacji pracy ludzi młodych – zarówno w ujęciu obiektywnym, jak i subiektywnym – pełni współcześnie doświadczenie migracji zagranicznej.

Metodologia

Materiał empiryczny wykorzystany w artykule pochodzi z projektu *Przejścia młodych z edukacji na rodzimy i zagraniczny rynek pracy: rola lokalności, grupy rówieśniczej i nowych mediów*, w którym postępowanie badawcze opiera się na jakościowym badaniu podłużnym (*Qualitative Longitudinal Study*, Neale i Flowerdew 2003, Neale 2019). Badanie realizowane jest w latach 2016–2020 w trzech falach w odstępach 12–18 miesięcy. Składa się na nie badanie etnograficzne społeczności lokalnych oraz badanie jednostek obejmujące migrantów oraz nie-migrantów należących do grup rówieśniczych – paczek przyjaciół z czasów szkoły średniej. Do badania wybrano trzy społeczności lokalne – miasta średniej wielkości (40–100 tys. mieszkańców) usytuowane w różnych regionach Polski. Wybrane lokalizacje cechują się odrębnymi tradycjami migracyjnymi oraz zróżnicowanymi strategiami funkcjonowania po transformacji systemowej, z uwzględnieniem restrukturyzacji zakładów pracy oraz tworzenia Specjalnych Stref Ekonomicznych. Cechą wspólną dla wszystkich miast jest nasilenie ruchów migracyjnych w okresie po akcesji Polski do UE w 2004 roku oraz lokalnie rozwinięty system szkolnictwa na poziomie szkoły ponadgimnazjalnej (zob. Grabowska i in. 2017).

Na potrzeby artykułu wykorzystano dane pochodzące z I oraz II fali projektu, które zostały zrealizowane w latach 2016–2018. W celu zbadania relacji między migracją a prekaryzacją pracy analizie poddano doświadczenia zawodowe 23 osób z doświadczeniem migracji sezonowej (14 kobiet, 9 mężczyzn) oraz 24 osób, które doświadczyły migracji powrotnej (13 kobiet, 11 mężczyzn) pomiędzy 21 a 34 rokiem życia. Wśród migrantów sezonowych 21 osób posiadało wykształcenie wyższe, w przypadku migrantów powrotnych – 16 osób.

Podczas pogłębionych wywiadów jakościowych (częściowo ustrukturyzowanych w I fali oraz swobodnych w II fali projektu) badani pytani byli o podejmowane aktywności zawodowych, ze szczególnym uwzględnieniem czasu i miejsca wykonywanej pracy oraz charakteru zatrudnienia. Na podstawie rozmów budowano sekwencje stanów i zdarzeń na rynku pracy, co pozwoliło na odtworzenie trajektorii zawodowych badanych, zarówno w Polsce jak i za granicą. Jednak jak podkreślają Jaźwińska-Motyłska i Grabowska-Lusińska (2013: 31) to „nie sama sekwencja zdarzeń nadaje sens narracji biografii zawodowej, istotne są również: subiektywne spojrzenie, emocje, nadawanie znaczenia określonym faktom społecznym”. Przeprowadzona jakościowa analiza narracji na temat polskich i zagranicznych doświadczeń zawodowych pozwoliła spojrzeć na zjawisko prekaryzacji nie tylko w ujęciu obiektywnym, ale również subiektywnym, oczami młodych migrantów. W połączeniu z analizą sekwencji podejmowanych prac, pozwoliło to udzielić wstępnej odpowiedzi na pytanie jaka jest relacja między migracją zagraniczną, a zjawiskiem prekaryzacji pracy ludzi młodych.

Analizę wyselekcjonowanego materiału jakościowego poprzedziło tematyczne kodowanie danych w oprogramowaniu Atlas.ti. Na potrzeby artykułu wykorzystano między innymi kody takie jak: osobiste przyczyny wyjazdów, doświadczenia pracy za granicą czy wyzwania migracyjne.

„Płynność migracji” a prekaryzacja pracy młodych migrantów. Prezentacja wyników badań

Migracje czasowe i cyrkulacyjne osiągnęły w ciągu pierwszej dekady XXI wieku punkt kulminacyjny (Castles i in. 2013), przybierając charakter migracji płynnych (Engbersen 2012, 2018; King 2018). Współcześni migranci to często „krążący”, którzy przeprowadzają się, by podjąć pracę tymczasową. Dodatkowo decydują się oni na wyjazd za granicę spontanicznie, co powoduje, że zarówno kierunek, jak i przebieg migracji są trudne do przewidzenia (por. Eade i in. 2007, Grabowska-Lusińska i Okólski 2009). Specyfikę współczesnych migracji zagranicznych obrazuje wypowiedź Renaty⁷: *To był wyjazd nieplanowany, to było bardzo spontaniczne. Wyjechałam na trzy miesiące, a zostałam dwa lata* (Renata, 1986, doświadczenie migracji powrotnej). Spontaniczność decyzji o wyjeździe za granicę wyraźna jest również w wypowiedzi Miłosza, który odnosi się do prekarnej, lokalnego rynku pracy.

No kurczę, już miałem te 20 lat, tak? Dwadzieścia kilka. Mówię: ‘do czegoś trzeba dojść’. Patrząc na to, ile się wydaje, a ile się zarabia (w Polsce), to po prostu człowiek żyje w oczach

⁷ Na każdym etapie projektu badawczego przestrzegano wszystkich zasad etycznych związanych z przetwarzaniem danych oraz poufnością uczestników badania. Prezentowane w artykule dane, na podstawie których możliwa byłaby identyfikacja badanego (imię badanego, miejsce pracy, miejsce zamieszkania) zostały zmienione lub pominięte celem zachowania anonimowości rozmówców (zob. również Neale 2019).

miał. I mówię: 'nie, no trzeba gdzieś pojechać'. I wtedy zadzwoniłem do swojego przyjaciela, który jest zresztą w Szkocji nadal, i on powiedział 'chłopie, przyjeżdżaj, w moment się znajdzie praca, bo tu pracy jest full'. Więc się spakowałem i poleciałem. (Miłosz, 1987, doświadczenie wielokrotnej migracji sezonowej)

Migracja płynna to także przede wszystkim migracja zarobkowa (Engbersen i Snel 2013), która związana jest z poszukiwaniem lepszych możliwości niż stwarza to rodzimy rynek pracy (por. Nowicka 2012, McCollum i Findlay 2015)⁸. Jak podkreśla jedna z badanych „szukanie pracy za granicą to była masa różnych możliwości, gdzie mogę tej pracy szukać. A moje miasto to totalna ściana i ograniczenia z każdej strony i brak jakichś ofert.” (Kora, 1986, doświadczenie migracji powrotnej). Klasyczny przykład ekonomicznej motywacji do wyjazdu za granicę odnajdujemy także w wypowiedzi cytowanego wyżej Miłosza:

Jeździłem na początku do Francji (...). Nie żeby tam zostać, tylko żeby dorobić. (...) I nie myślałem w ogóle o wyjeździe za granicę, nawet sobie mówiłem, że nie będę się języków uczył, bo ja całe życie będę w Polsce. Ale później życie zweryfikowało troszeczkę. Jednak te zarobki, które były proponowane (w Polsce), nijak się miały do ambicji (...) i wyjechałem i zacząłem zarabiać. (Miłosz, 1987, doświadczenie wielokrotnej migracji sezonowej)

Migranci, dla których wyjazd za granicę ma przede wszystkim cel ekonomiczny to „ciufańcze” (zob. Trevena 2013), którym, w przeciwieństwie do „karierowiczów” nie zależy na stabilnym stanowisku, ale zgromadzeniu środków finansowych. Dla „ciufańczy” to przede wszystkim zarobione pieniądze nadają sens migracji (por. Piore 1979).

Współcześni młodzi migranci trafiają zwykle na tak zwany wtórny rynek pracy (Doeringer i Piore 1970, Piore 1979), na którym dostępne są przede wszystkim prace w sektorze '6D' (por. Anderson 2000), niechętnie podejmowane przez pracowników rodzimych. Doświadczenia prekarnej pracy za granicą związane są także ze statusem prawnym wykonywanej pracy. Polscy migranci przebywają na terenie UE legalnie, mając wszelkie prawa do pracy, choć, co należy podkreślić, nie jest to tożsame z podjęciem legalnego zatrudnienia (Engbersen 2012). Przykład stanowi doświadczenie badanego pracującego w branży budowlanej podczas wyjazdów sezonowych we Francji.

Trzeba robić, żeby zarobić. Ale robisz, a nie wiesz, czy ci zapłacą. Więc to życie z dnia na dzień na takiej krawędzi, że nie masz umowy, nie masz ubezpieczenia, nie wiesz, czy ci zaraz cegła na głowę nie spadnie, nie masz bladego pojęcia. I ciężka praca fizyczna, nie 8 godzin, tylko... tylko więcej. W różnych miejscach, z różnymi ludźmi, i nielegalnie. (Miłosz, 1987, doświadczenie wielokrotnej migracji sezonowej)

⁸ Szeroko rozumiane czynniki ekonomiczne stanowią najczęstsze przyczyny migracji. Według szacunków Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO 2015), około trzech czwartych dorosłych migrantów stanowią tak zwani migranci zarobkowi, którzy przenoszą się do innych krajów w poszukiwaniu lepszych możliwości zatrudnienia i zarobku.

Niekorzystne warunki pracy, brak możliwości podnoszenia kwalifikacji, wysoka niestabilność oraz nieprzewidywalność zatrudnienia (por. Rodgers 1989, Kalleberg 2009, Sowa 2011, Standing 2014, 2015), w połączeniu z gorszym traktowaniem ze strony rodzimych pracowników oraz pracodawców wywołuje wśród migrujących Polaków wiele negatywnych emocji (por. Standing 2014), również poczucie poniżenia – jeden z subiektywnych wyznaczników prekaryzacji pracy, o którym pisał Dörre (2014). Relatywna deprywacja polegająca na odczuwaniu różnicy w traktowaniu na zagranicznym rynku pracy wyraźna jest w wypowiedzi badanych:

Na początku nie mogłam znaleźć pracy (za granicą). Pracowałam w barze, przy sprzątanii mieszkań... Później znowu pracowałam w barze. Miałam poczucie, że jestem 'białym murzynem w Ameryce'. Ciężko było (...), różni ludzie się kręcili, nie czułam się bezpiecznie w tej pracy. (Renata, 1986, doświadczenie migracji powrotnej)

Była to dosyć ciężka robota, która... no taka wyniszczająca dla człowieka generalnie. Wiele godzin pracować prawie bez przerwy... (...) To jest takie troszkę niewolnictwo współczesne. Tam Polacy też są tak traktowani, „a, bo to są ci robotnicy”. (Tadek, 1988, doświadczenie jednokrotnej migracji sezonowej)

Trudne warunki pracy i gorsze traktowanie ze strony współpracowników nazywane jest przez badanych „ukrytym kosztem” migracji, które rekompensowane jest przez stosunkowo wysokie zarobki, w porównaniu z wynagrodzeniem w Polsce (por. Karolak 2016a). *Wiadomo, w Anglii troszeczkę więcej tej kasy jest, ale ukryty koszt jest po prostu taki, że jesteś tam totalnie na najniższym szczeblu w ogóle człowieka, robisz najgorsze roboty* (Tadek, 1988, doświadczenie jednokrotnej migracji sezonowej). Poczucie awansu ekonomicznego w kraju przyjmującym powoduje subiektywne poczucie dobrobytu, co sprawia, że migranci pomimo podejmowania niskoprestiżowych prac, nie opisują swojej sytuacji w kategoriach degradacji (por. Karolak 2016a). Jak wskazywali Cortis i Lucas (2001), praca, która nie daje możliwości rozwoju kariery zawodowej jest przyjmowana bardziej oportunistycznie, kiedy pracownik traktuje ją bardziej jako tymczasową niż jako „pracę swojego życia”, co znajduje odzwierciedlenie w narracji Karola: *Dla mnie to były jakieś kosmiczne pieniądze, których bym tutaj (w Polsce) nie zarobił. (...) Byłem po części też na pewno nieco zmęczony, ale na ten okres dwóch, trzech miesięcy to było bardzo fajnie.* (Karol, 1988, doświadczenie wielokrotnej migracji sezonowej)

Mamy tutaj do czynienia z „normalizacją prekaryzacji” (Mrozowicki 2016). Podejmowanie przez migrantów prac w sektorze rynku wtórnego uważane jest za oczywiste i traktowane jako nieodłączny etap ścieżki zawodowej za granicą.

No wiesz co, głównie to (wykonywałem) jakieś takie prace dorywcze, jakiegokolwiek. Różne takie... którymi się za bardzo nie ma co pochwalić – gdzieś w kuchni na zmywaku. To jest taka rzecz w zasadzie, którą każdy Polak na początku musi przejść po prostu. (Tadek, 1988, doświadczenie jednokrotnej migracji sezonowej)

Normalizacja elastycznego zatrudnienia może wiązać się z wcześniejszymi doświadczeniami na rynku pracy. Praca w atypowych formach zatrudnienia jest dla młodych ludzi niejednokrotnie jedynym znanym dotychczas doświadczeniem pracy (Bednarski i Frieske 2012). To dlatego praca „od projektu do projektu” (Szreder 2016), lub w przypadku migrantów – praca w sektorze ‘6D’ (por. Anderson 2000) traktowana jest przez nich w kategoriach „standardu”.

Co warte zauważenia, dla niewielu niepewność jest wyborem (por. Ross 2006, Lorey 2011). Migranci podejmujący pracę w sektorze ‘6D’ realizują tak zwaną „kariere z przypadku” (Róg-Ilnicka 2015), która w przeciwieństwie do „kariery z wyboru” związana jest z brakiem możliwości podjęcia innego rodzaju pracy. Fakt, że migranci zajmują stanowiska łatwo osiągalne, czyli proste prace o charakterze fizycznym wynika często z barier językowych (por. Piore 1979, MacKenzie i Forde 2009): *Możesz być najlepsza i potrafić wszystko, ale jak nie masz języka, w którym się ludzie komunikują to nikt cię nie bierze po prostu poważnie* (Mirka, 1987, doświadczenie migracji powrotnej).

Analizując zagraniczne doświadczenia zawodowe młodych ludzi, można zadać sobie pytanie, na ile migracja międzynarodowa pozwala na zmianę, a na ile utrwała prekarne warunki pracy, którym młodzi ludzie próbują sprostać wyjeżdżając ze swoich społeczności lokalnych.

Na ile migracja pozwala na zmianę, a na ile utrwała prekarne warunki pracy?

Fakt, że migranci wykonują prace niskoprestiżowe, poniżej swoich kwalifikacji, nie rzadko nielegalnie (por. Doeringer i Piore 1970, Anderson 2000), powoduje, że wyjazd za granicę nie poprawia ich położenia na rynku pracy w sensie innym, niż ekonomiczny. *Te (wyjazdy) do Włoch zawodowo myślę, że niewiele mi dały. One mi dały pieniądze i to też spoko, bo mogłam sobie coś odłożyć, (...) ale zawodowo to mnie nie pociągnęły w żaden sposób* (Irena, 1990, doświadczenie wielokrotnej migracji sezonowej). Potwierdzają to słowa Eli, która na pytanie o najważniejszą i najmniej ważną pracę odpowiada:

Te mniej ważne to były te prace za granicą. (...) Jeśli chodzi o doświadczenie zawodowe są mi teraz do niczego niepotrzebne, ale były bardzo potrzebne pod kątem finansowym (...) Natomiast pod kątem zawodowym z perspektywy czasu to już nie mają znaczenia te prace. (...) Ja ich nawet nie mam w CV. (Ela, 1987, doświadczenie wielokrotnej migracji sezonowej)

Na szczególną uwagę w kontekście relacji między migracją a prekaryzacją pracy (Rodgers 1989, Trappmann 2011, Poławski 2012, Dörre 2014, Standing 2014) zasługuje sytuacja migrantów powrotnych, narażonych na trudności na rynku pracy po przyjeździe do Polski (por. Iglicka 2010, Anacka i Fihel 2013, White 2014, Karolak 2016a).

Renacie pracującej za granicą na wtórnym rynku pracy (por. Doeringer i Piore 1970, Piore 1979, Anderson 2000) zależało, aby po powrocie do kraju wykonywać pracę zgodną z kwalifikacjami. Wypowiedź badanej na temat wyzwiań na rodzimym rynku pracy obrazuje przejście od „kariery z wyboru” do „kariery z przypadku” (Róg-Ilnicka 2015), która została wymuszona sytuacją zawodową badanej:

Może też brałam pod uwagę to, że jako osoba wykształcona nie chcę, jeszcze mnie sytuacja życiowa nie zmusiła, żeby brać byle jaką pracę. Chciałam pracować w czymś, co będę lubić, w czymś, co będzie mnie interesować, więc byłam wybredna, jeśli chodzi o dobór pracy. Im bliżej tego kwietnia się zbliżało, kiedy dostałam tę pracę, to byłam już coraz mniej wybredna, więc w zasadzie brałabym już wszystko, co by się natrafiło (Renata, 1986, doświadczenie migracji powrotnej)

Na podstawie doświadczeń własnych, a także odnosząc się do sytuacji zawodowej innych, znalezienie po powrocie do Polski pracy zgodnej z oczekiwaniami badani nazywają „fartem” (por. Gmaj i Małek 2010): *Myszę, że niewielu miało takiego farta jak ja – żeby wrócić do Polski i dalej robić to, co robiło się wcześniej. Z tego co wiem to Sebastian, którego spotkałem w Londynie, który załatwił mi tam pracę, to raczej nie ma pracy w tej chwili (w Polsce) i ciągle się miota. (Krystian, 1989, doświadczenie migracji powrotnej)*

Na trudności na rodzimym rynku pracy migrantów powrotnych wpływa przede wszystkim fakt zdobywania swoich pierwszych doświadczeń zawodowych za granicą, a także długość przebywania poza granicami Polski (White 2014), co ilustruje przypadek Darii. Na pytanie czy kiedykolwiek czuła się niepewnie na rynku pracy kobieta odpowiada: *Chyba tylko teraz (po przyjeździe), bo ja nie pracowałam w Polsce, ja swoją karierę pracową zaczęłam w Anglii i tam budowałam swój network i tam mam connection i tam znam ludzi. (Daria, 1990, doświadczenie migracji powrotnej)*

Wśród różnych strategii radzenia sobie z sytuacją zawodową po przyjeździe do Polski Daria wybrała tę polegającą na kontynuowaniu pracy za granicą, co umożliwił jej charakter wykonywanej pracy: *No już dobry rok temu się przeprowadziłam, ale ja tak naprawdę tutaj nie pracuję (w Polsce), cały czas latam do Londynu (...) i troszkę nie wiadomo jak to będzie, (...) działałam po omacku. (Daria, 1990, doświadczenie migracji powrotnej).* Cyrkulując pomiędzy dwoma krajami, badana mocno wpisuje się w krajobraz dyskutowanej migracji płynnej (Engbersen 2012, 2018; Engbersen i Snel 2013, King 2018).

Analizując doświadczenia zawodowe migrantów przez pryzmat migracji płynnej, możemy zaobserwować także pozytywne oddziaływanie migracji na ich losy zawodowe (nie tylko w sensie ekonomicznym, ale również w zakresie zajmowanego stanowiska), co ma miejsce przede wszystkim w dalszej perspektywie czasowej (por. Chiswick i Lee 2005, Parutis 2011, King 2018). Refleksją na temat pozytywnego wpływu wyjazdu zagranicznego na dalsze losy zawodowe podzieliły się Irena oraz Magda:

Ta praca w Londynie to ja tam się nauczyłam dużo angielskiego. Ja w tej chwili pracuję po angielsku i myślę, że w dużej mierze dzięki temu. Gdyby nie ta praca to ja bym się nie odważyła w ogóle pójść na tę rozmowę. (Irena, 1990, doświadczenie wielokrotnej migracji sezonowej)

Dwa lata za granicą i już mówię jak Anglik, z akcentem (...) Dostaję teraz bardzo dużo propozycji pracy i to nie są propozycje, w których główną rolę gra najniższa krajowa, tylko kwoty, w których ja teraz oscyluję. (Magda, 1988, doświadczenie migracji powrotnej)

Powyższe przykłady stanowią potwierdzenie, że prace podejmowane za granicą mogą stanowić „pomost” w drodze do lepszej sytuacji na rynku pracy w Polsce (por. Giermanowska 2013). Prace podejmowane za granicą, pomimo swojego charakteru, mogą przyczynić się do budowy kapitału społecznego i kulturowego migranta, który podczas wyjazdu doskonali przede wszystkim umiejętności językowe, buduje sieci kontaktów, co w konsekwencji, w sposób pośredni lub bezpośredni, może wpłynąć na poprawę jego sytuacji na rynku pracy w przyszłości (por. Chiswick i Lee 2005, Parutis 2011, King 2018).

Z analogiczną sytuacją możemy mieć do czynienia w przypadku długiego okresu pracy w warunkach migracyjnych. Przykładem tranzycji od „jakiegokolwiek”, poprzez „lepszą” aż do „idealnej” pracy (Parutis 2011) jest ścieżka zawodowa Magdy. Świadomość swoich własnych ograniczeń na zagranicznym rynku pracy oraz konieczność szybkiego podjęcia zatrudnienia doprowadziły kobietę do podjęcia pracy w sieci barów szybkiej obsługi: *Stwierdziłam, że w tej firmie X pewnie trzeba będzie dużo rozmawiać po angielsku, a ja nie czułam się na tyle silna. Doszłam do wniosku, że w McD będzie prościej: hamburger, cheeseburger, frytki itd.* (Magda, 1988, doświadczenie migracji powrotnej). Budowanie swojej ścieżki zawodowej w tej samej firmie w połączeniu z poprawą umiejętności językowych i lepszą znajomością kultury organizacyjnej miejsca pracy, pozwoliło Magdzie na awans od sprzedawcy (kiedy odczuwała poniżenie ze strony innych), poprzez trenera, aż do pozycji menadżera zmiany, co było stanowiskiem zgodnym z jej aspiracjami (por. Chiswick i Lee 2005).

Młodzi ludzie wyjeżdżają za granicę w poszukiwaniu lepszych możliwości niż stwarza to rodzimy rynek pracy (por. Nowicka 2012, McCollum i Findlay 2015). Przytoczone przykłady potwierdzają słowa Kinga (2018), że współczesna migracja opiera się na tymczasowości, elastyczności, ale także nieprzewidywalności trajektorii życiowych, co wpływa również na charakter sekwencji zawodowych młodych migrantów, którzy muszą dostosować się do elastycznego oraz zderegulowanego rynku pracy (por. Eade i in. 2007). Migranci, podejmując prace na wtórnym rynku pracy (Doeringer i Piore 1970), doświadczają prekaryzacji (Kalleberg 2009, Dörre 2014, Standing 2014), która wiąże się z „chroniczną niemożliwością przewidzenia przyszłości i nieustannym lękiem, że przyniesie ona tylko pogorszenie sytuacji” (Sowa 2011: 108). W efekcie młodzi pracownicy zostają narażeni na usytuowanie w „błędnym kole prekaryzacji”, pomimo, iż sami nie intepretują swojej sytuacji w kategoriach prekarności (por. Mrozowicki 2016).

Podsumowanie i wnioski

Jak pisze Castells (2007: 267), „tradycyjna forma pracy, oparta na pełnoetatowym zatrudnieniu, ściśle określonych zadaniach i wzorcu kariery zawodowej na całe życie, ulega powolnej, lecz nieuchronnej erozji”. Zanalizowany materiał empiryczny potwierdza, że cechą charakterystyczną współczesnego zatrudnienia młodych ludzi w Europie jest podejmowanie pracy charakteryzującej się prekarnością, często niezależnie od zdobytego poziomu wykształcenia (Simola 2018). Młodzi pracownicy są narażeni na „uwięzienie” na stanowiskach, które nie odzwierciedlają ich umiejętności i kwalifikacji oraz mocno odczuwają skutki niestandardowych, niepewnych warunków zatrudnienia, które przenikają różne branże i sektory gospodarki (por. Ross 2008).

Jak wynika z przeprowadzonych analiz, migracja zagraniczna sprzyja odchodzeniu od tradycyjnego modelu zatrudnienia. Wyjazd za granicę bardzo często pociąga za sobą elastyczność zatrudnienia, a także dynamizuje przebieg ścieżek zawodowych młodych ludzi. Doświadczenie migracji tymczasowej, podejmowanej często pod wpływem spontanicznej decyzji, predysponuje młodych ludzi do współczesnego niestabilnego rynku pracy. Empiryczne prześledzenie ścieżek zawodowych osób z doświadczeniem migracji sezonowej oraz powrotnej wykazało, że prace podejmowane za granicą cechuje prekarność, zarówno w wymiarze obiektywnym, oznaczającym między innymi niekorzystne warunki pracy, jak i subiektywnym związanym z poczuciem relatywnej deprivacji i gorszym traktowaniem ze strony innych (por. Dörre 2014). Pomimo wyraźnie prekarnego charakteru podejmowanej pracy, migranci bardzo często nie traktują swojej sytuacji w kategoriach niepewności, co stanowi przejaw normalizacji pracy za granicą w nieprzewidywalnych i trudnych warunkach (por. Mrozowicki 2016). „Brak pewności, stałości i stabilności” (Sowa 2011: 108), który towarzyszy podejmowaniu prac w sektorze ‘6D’ (por. Anderson 2000) uważany jest przez migrantów za oczywisty.

Analiza materiału jakościowego z projektu „Paczki przyjaciół i migracje” częściowo odpowiedziała na pytanie o relację między migracją zagraniczną a prekaryzacją pracy ludzi młodych. Okazuje się, że charakter współczesnych migracji, które cechuje nieprzewidywalność, tymczasowość, spontaniczność, brak ustalonych horyzontów czasowych oraz przestrzennych (Engbersen 2018, King 2018) implikuje charakter prac podejmowanych na zagranicznym rynku pracy. Migracja płynna sprzyja prekaryzacji pracy młodych migrantów, którzy zmuszeni są podejmować za granicą prace relatywnie niskopłatne, poniżej swoich kwalifikacji, niestabilne, na tak zwanym wtórnym rynku pracy (Doeringer i Piore 1970), narażając się na usytuowanie w „błędym kole prekaryzacji”. Co więcej, bycie „tu i tam” oraz celowe niezamykanie sobie żadnych opcji w ramach „intencjonalnej nieprzewidywalności” (Eade i in. 2007) przez osoby migrujące, nie służy podejmowaniu zatrudnienia długotrwałego, które umożliwiłoby poczucie stabilności, a także rozwój zawodowy badanych migrantów.

Zebrany materiał empiryczny nie pozwolił jednoznacznie stwierdzić relacji między współczesną migracją płynną a prekarnością zatrudnienia na dalszych etapach ścieżki zawodowej, na rodzimym rynku pracy. Analizowane trajektorie zawodowe osób z doświadczeniem migracji sezonowej oraz powrotnej wskazały na prekarne zatrudnienie za granicą, sytuacja respondentów różniła się jednak po powrocie do kraju. Znaczącą rolę w wyjaśnieniu badanej relacji okazał się odgrywać czas, a także kompetencje nieformalne zdobyte w trakcie doświadczenia migracyjnego.

W krótkiej perspektywie czasowej, wyjazd za granicę pozwala przede wszystkim na zgromadzenie środków finansowych, a co za tym idzie, poprawę sytuacji ekonomicznej migranta, dla którego praca za granicą ma charakter głównie instrumentalny. W dalszej perspektywie czasowej, po powrocie do kraju, doświadczenie migracji płynnej może pozytywnie wpływać na losy zawodowe, w sposób bezpośredni lub pośredni, poprawiając sytuację na rynku pracy w Polsce. Pozytywny wpływ zaobserwowano nie tylko w zakresie wynagrodzenia, ale także zajmowanego stanowiska, co związane jest przede wszystkim z poprawą umiejętności językowych, a także zdobywaniem za granicą kompetencji nieformalnych, takich jak zdolność do podejmowania wyzwań, szybkie reagowanie na zmieniające się warunki pracy, czy pewność siebie.

Praca za granicą poniżej kwalifikacji, pomimo powodowania dewaluacji i dezaktualizacji kwalifikacji formalnych (Currie 2007), może również wzmacniać kompetencje, czyli wiedzę i umiejętności formalnie niepotwierdzone. Dotyczy to na przykład kompetencji interpersonalnych (otwartość, komunikatywność, umiejętność rozwiązywania konfliktów międzyludzkich) czy kompetencji samoorganizacyjnych (związanych z zarządzaniem sobą w czasie, samodzielnością, odpornością na stres), które pracodawcy uważają za najważniejsze, bez względu na wykonywany zawód (Kocór i in. 2015). Wymaga to jednak integrowania nabytych kompetencji w biegu życia, umiejętności doceniania i wykorzystywania swoich przeszłych doświadczeń w kolejnych sytuacjach zawodowych, tak w kraju jak i za granicą. Jak zauważa Grabowska (2019, w druku) „oddziaływanie migracji na kompetencje społeczne nie musi być widoczne od razu. Może być widoczne po jakimś czasie, ale też rozmywać się w toku innych doświadczeń, dlatego tak trudno jest ustalić bezpośredni wpływ migracji na życie i kapitał ludzki człowieka.” Warto podkreślić, że nabycie i wzmocnienie kompetencji nieformalnych podczas pracy za granicą nie przekłada się od razu na poprawę sytuacji na rynku pracy w kraju. Ponieważ efekty migracji wydają się być odroczone w czasie, warto rozpatrywać je w perspektywie biegu życia i badaniach podłużnych, które pozwalają na wzięcie pod uwagę dalszych trajektorii zawodowych badanych.

Migranci podążają ścieżką „kariery bez granic”, która charakteryzuje się alinearnością, pracą w niepełnym wymiarze godzin, a także swego rodzaju „przypadkowością” (Grabowska-Lusińska 2012). Zrozumienie złożonych czynników i uwarunkowań, które sytuują młodych wykształconych migrantów wewnątrzunijnych na wtórnym rynku pracy kierując ich do niepewnego zatrudnienia, wymaga uwzględnienia nie tylko wzorców migracji, ale także zmian społecznych, politycznych i instytucjonalnych,

w których osadzone są rynki pracy (Anderson i Ruhs 2010). Dzięki prześledzeniu narracji młodych migrantów sezonowych oraz powrotnych na temat doświadczeń zawodowych, tak w kraju jak i za granicą, możliwe było zrozumienie „jak” oraz „dlaczego” charakter migracji płynnej może sprzyjać prekaryzacji pracy ludzi młodych, a w jakich warunkach doświadczenie migracyjne może przyczynić się do poprawy sytuacji zawodowej. Stwierdzenie na ile jest to efekt trwały wymaga stosowania badań podłużnych, które będą kontynuowane również w ramach projektu „Paczki przyjać i migracje”, stanowiącego podstawę niniejszego artykułu.

Związek pomiędzy migracją zagraniczną a prekaryzacją pracy ludzi młodych jest zagadnieniem istotnym społecznie, wartym do rozwijania na gruncie badań naukowych. Dalsze badania z pogranicza socjologii pracy oraz socjologii migracji stwarzają przestrzeń nie tylko do interesujących dyskusji naukowych. Dają także pole do budowania polityk migracyjnych opartych na dowodach naukowych (*evidence-based policy*). Ciągły wzrost zainteresowania mobilnością ludzi młodych wraz z jej konsekwencjami jest sprzyjającym kontekstem dla kreowania oraz realizacji polityk publicznych nie tylko wobec migracji, ale także ulegającego przemianom rynku pracy.

Bibliografia

- Anacka M., Fihel A. (2013), Charakterystyka migrantów powracających do Polski oraz ich aktywność zawodowa na rodzimym rynku pracy, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny”, 39(4): 57–71.
- Anderson B. (2000), *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*. London: Palgrave Macmillan.
- Anderson B. (2010), Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers. „Work, employment and society”, 24(2), 300–317.
- Anderson B., Ruhs M. (2010), Migrant workers: who needs them? A framework for the analysis of staff shortages, immigration, and public policy, w: Ruhs M., Anderson B. (red.) *Who Needs Migrant Workers? Labour Shortages, Immigration, and Public Policy*. Oxford: Oxford University Press, 15–52.
- Bauman Z. (2006), *Płynna nowoczesność*, Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Bauman Z. (2007), *Płynne życie*, Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Bednarski M., Frieske K. (2012), (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, Warszawa: IPiSS.
- Castells M. (2007), *Społeczeństwo sieci*, przeł. K. Pawluś, M. Marody, J. Stawiński, S. Szymański, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Castles S., de Haas H., Miller M.J. (2013), *Age of Migration, International Population Movements in the Modern World*, Londyn–Nowy Jork: Palgrave Macmillan.
- CBOS (2016), *Praca za granicą. Komunikat z badań*, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2016/K_175_16.PDF [dostęp 19 września 2018].
- Chiswick B.R., Lee Y.L. (2005), A longitudinal analysis of immigrant occupational mobility: A test of the immigrant assimilation hypothesis, „International Migration Review”, 39(2), 332–353.
- Cortis S., Lucas R. (2001), A coincidence of needs? Employers and full-time students, „Employee Relations”, 23 (1), 38–54.

- Currie S. (2007), De-skilled and devalued: The labour market experience of Polish migrants in the UK following EU enlargement, "International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations", 43(1), 83–116.
- Doeringer P.B., Piore M. (1970), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Washington: Office of Manpower Research.
- Dörre K. (2014), Precarity and Social Disintegration: A Relational Concept, "Journal für Entwicklungspolitik", 4, 69–89.
- Eade J., Drinkwater S., Garapich M.P. (2007), *Class and ethnicity: Polish Migrant Workers in London. Full Research Report*. Swindon: ESRC.
- Engbersen G. (2012), Migration transitions in an era of liquid migration, w: Okólski M. (red.), *European immigrations: Trends, structures and policy implications*, Amsterdam: Amsterdam University Press, 91–105.
- Engbersen G. (2018), Liquid Migration and Its Consequences for Local Integration Policies, w: Scholten P., van Ostaijen M. (red.), *Between Mobility and Migration. The Multi Level Governance of Intra- European Movement*, IMISCOE Research Series, 63–77.
- Engbersen G., Snel E. (2013), Liquid migration: Dynamic and fluid patterns of post accession migration flows, w: Glorius B., Grabowska-Lusińska I., Kuvik A. (red.), *Mobility in transition: Migration patterns after EU enlargement*, Amsterdam: Amsterdam University Press, 21–40.
- Engbersen G., Snel E., de Boom J. (2010), A van full of Poles: liquid migration in Eastern and Central European countries, w: Black R., Engbersen G., Okólski M., Pantiru C. (red.), *A Continent Moving West? EU Enlargement and Labour Migration from Central and Eastern Europe*, Amsterdam: Amsterdam University Press, 115–140.
- ETUI (European Trade Union Institute) (2015), *Benchmarking Working Europe 2015*. Brussels: European Trade Union Institute.
- Eurostat LFS <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [dostęp: 20 kwietnia 2016].
- EUROSTAT (2018) <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180316-1> [dostęp: 13 września 2018]
- Gdula M. (2014), Klasa średnia i doświadczenia elastyczności, „Polityka Społeczna”, nr 5–6, 40–45.
- Giermanowska E. (2013), *Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka. Instytucjonalna analiza kontraktów zatrudnienia*, Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Gmaj K., Małek A. (2010), Powroty Polaków po 2004 roku: wyniki badania jakościowego, w: Iglicka K. (red.) *Poakcesyjne migracje powrotne Polaków: geneza, przyczyny i konsekwencje*, Warszawa: Biuletyn RPO – Materiały nr 69. Zeszyty naukowe, 138–166.
- Grabowska I. (w druku, 2019), Otwierając głowy. Migracje i kompetencje społeczne w biegu życia. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Grabowska I., Pustułka P., Juchniewicz N., Sarnowska J., Buler M. (2017), Peer Groups and Migration. Dialoguing Theory and Empirical Research, "Youth Working Papers", nr 5, Warszawa: SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny – Młodzi w Centrum Lab.
- Grabowska-Lusińska I. (2012), *Migrantów ścieżki zawodowe bez granic*, Warszawa: Wydawnictwo Scholar.
- Grabowska-Lusińska I. (2013), Anatomy of post-accession migration. How to measure 'liquidity' and other patterns of post-accession migration flows, w: Glorius B., Grabowska-Lusińska I., Kuvik A. (red.), *Mobility in transition: Migration patterns after EU enlargement*, Amsterdam: Amsterdam University Press, 41–64.

- Grabowska-Lusińska I. (2014), Przejście z edukacji na zagraniczny rynek pracy młodych Polaków, „Rocznik Lubuski”, 40, 173–190.
- Grabowska-Lusińska I., Okólski M. (2009), *Emigracja ostatnia?* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- GUS (2016), Pracujący w nietypowych formach zatrudnienia GUS <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/pracujacy-w-nietypowych-formach-zatrudnienia,11,1.html> [dostęp: 13 lutego 2018]
- GUS (2018), Wybrane zagadnienia rynku pracy (liczba osób z minimalnym wynagrodzeniem, samozatrudnieni, umowy zlecenia, o dzieło). Dane za 2016 rok. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/wybrane-zagadnienia-ryнку-pracy-liczba-osob-z-minimalnym-wynagrodzeniem-samozatrudnieni-umowy-zlecenia-o-dzieło-dane-za-2016-rok,9,5.html> [dostęp: 25 czerwca 2018]
- Hardy J. (2012), *Nowy polski kapitalizm*, przeł. A. Czarnačka, Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
- Iglicka K. (2010), *Powroty Polaków po 2004 r. W pętli pułapki migracji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- International Labour Organization (2015), *ILO Global Estimates on Migrant Workers. Results and Methodology. Special Focus on Migrant Domestic Workers*. Geneva: International Labour Organization.
- Jaźwińska-Motyłska E., Grabowska-Lusińska I. (2013), Podejście jakościowe w badaniach ruchliwości społecznej i karier zawodowych migrantów, w: Jaźwińska-Motyłska E. (red.), *Kariery i mobilność społeczno-zawodowa migrantów poakcesyjnych*, CMR Working Papers nr 65 (123).
- Jelonek M. (2015), Młodzi na rynku pracy – polityka publiczna wobec wyzwań związanych z poprawą sytuacji zawodowej osób młodych, w: Górniak J. (red.), *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015*. Warszawa-Kraków: PARP, 41–54.
- Kaczmarczyk P., Tyrowicz J. (2015), Winners and Losers among Skilled Migrants: The Case of Post-Accession Polish Migrants to the UK, “IZA Discussion Paper”, 9056, Bonn: IZA.
- Kalleberg A. (2009), Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition, “American Sociological Review”, 74 (1).
- Karolak M. (2016a), From Potential to Actual Social Remittances? Exploring How Polish Return Migrants Cope with Difficult Employment Conditions, “Central and Eastern European Migration Review”, 5(2), 21–39.
- Karolak M. (2016b), Od Prekariatu do Projektariatu. Czyli o niechcianym dziecku globalizacji i kontrkultury, “Czas Kultury” 3, 195–201.
- Kiersztyn A. (2015), *Niepewne uczestnictwo – młodzi na polskim rynku pracy w latach 2008–2013: wybrane wyniki Polskiego Badania Panelowego POLPAN 1988–2013*, Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.
- Kiersztyn A. (2017), Niepewne uczestnictwo: młodzi u progu kariery, w: Kiersztyn A., Życzynska-Ciołek D., Słomczyński K. (red.) *Rozwarstwienie społeczne. Zasoby, szanse i bariery. Polskie Badanie Panelowe POLPAN 1988–2013*, Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN, 107–136.
- King R. (2018), Theorising new European youth mobilities, “Population, Space and Place”, 24(1), e2117.
- Kocór M., Strzebońska A., i Dawid-Sawicka M., (2015). *Rynek pracy widziany oczami pracodawców*, Warszawa: PARP

- Krings T., Moriarty E., Wickham J., Bobek A., Salamońska J. (2013), *New Mobilities in Europe, Polish Migration to Ireland post-2004*, Manchester: Manchester University Press.
- Lorey I. (2011), *Virtuosos of Freedom: On the Implosion of Political Virtuosity and Productive Labour*, tłum. O'Neill M., w: Rauning G., Ray G., Wuggenig U. (red.), *Critique of Creativity: Precarity, Subjectivity and Resistance in the 'Creative Industries'*, London: MayFly Books, 79–91.
- MacKenzie R., Forde C. (2009), The rhetoric of the 'good worker' versus the realities of employers' use and the experiences of migrant workers, *"Work, Employment and Society"* 23(1): 142–159.
- McCullum D., Findlay A. (2015), 'Flexible' workers for 'flexible' jobs? The labour market function of A8 migrant labour in the UK, *"Work, Employment and Society"*, 29(3): 427–443.
- Mrozowicki A. (2016), Normalisation of Precariousness? Biographical Experiences of Young Workers in the Flexible Forms of Employment in Poland. *"Przegląd Socjologii Jakościowej"*, 12 (2): 94–112.
- Neale B. (2019), *What is Qualitative Longitudinal Research?* London: Bloomsbury.
- Neale B., Flowerdew F. (2003), Time, texture and childhood: The contours of longitudinal qualitative research, *"International Journal of Social Research Methodology"*, 6(3), 189–199.
- Nowicka M. (2012), Deskillling in migration in transnational perspective: The case of recent Polish migration to the UK, *"Working Paper 112/2012"*, Center on Migration, Citizenship and Development: Bielefeld.
- Okólski M., Salt J. (2014), Polish Emigration to the UK after 2004; Why Did So Many Come? *"Central and Eastern European Migration Review,"* 3(2), 11–37.
- Pańków M. (2012), *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Parutis V. (2011), White, European, and hardworking: East European migrants' relationships with other communities in London, *"Journal of Baltic Studies"*, 42(2), 263–288.
- Piore, M.J. (1979), *Birds of Passage. Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Poławski P., (2012), Precarious Generation on the Polish Labour Market, *"Polityka Społeczna"* (English Edition) 1, 15–22.
- Rodgers G., (1989), Precarious work in Western Europe: The state of the debate, w: Rodgers J., Rodgers G. (red.), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*, Genewa.
- Rodgers J., Rodgers G. (1989), (red.), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*, Genewa.
- Ross A. (2006), *Nice Work if You Can Get It: Life and Labor in Precarious Times*, New York and London: New York University Press.
- Ross A. (2008), The new geography of work: power to the precarious? *"Theory, Culture and Society"*, 25(7–8): 31–49.
- Róg-Ilńska J. (2015), 'Career by Choice' or 'Career by Chance.' The Determinants of Flexible Professional Biographies, s. 213–223, w: *"Forum Socjologiczne, Special Issue (Number One): Social Boundaries and Meanings of Work in the 21st-Century Capitalism"*, w: Mrozowicki A., Kolańska E., and Róg-Ilńska J. (red.). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Sarnowska J. (2016), Double transition: university-to-work abroad and adulthood, *"Rocznik Lubuski"*, 42(2a), 215–228.
- Sennett R. (2006), *Korozja charakteru*, tłum. J. Dzierżowski, Ł. Mikołajewski, Muza: Warszawa.

- Simola A. (2018), Lost in Administration: (Re)Producing Precarious Citizenship for Young University-Educated Intra-EU Migrants in Brussels, "Work, Employment and Society", 32(3) 458–474.
- Sowa J. (2011), Prekariat – proletariat epoki globalizacji, w: Sokołowska J. (red.), *Robotnicy opuszczają miejsca pracy*, Łódź: Muzeum Sztuki.
- Standing G. (2014), *Prekariat: Nowa niebezpieczna klasa*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Standing G. (2015), *Karta prekariatu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Strzelecki P., Saczuk K., Grabowska I., Kotowska I. E. (2015), *Warunki życia gospodarstw domowych. Rynek pracy. Diagnoza Społeczna 2015, Warunki i Jakość Życia Polaków – Raport. Contemporary Economics*, 9/4, 131–175.
- Szafranec K. (2011), *Młodzi 2011*. Warszawa: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.
- Szreder K. (2016), *ABC projektariatu. O nędzy projektowanego życia*, Warszawa: Fundacja Nowej Kultury Bęc Zmiana.
- Trappmann V. (2011), Precarious Employment in Poland – A Legacy of Transition or an Effect of European Integration? Overview of the Labour Market in Poland, "EMECON", 1, 1–22.
- Trevena P. (2013), Why do highly educated migrants go for low-skilled jobs? A case study of Polish graduates working in London, w: Glorious B., Grabowska-Lusińska I., Kuvik A. (red.) *Mobility in Transition: Migration Patterns after EU Enlargement*, Amsterdam University Press, Amsterdam.
- White A. (2014), Polish Return and Double Return Migration, "Europe-Asia Studies", 66(1), 25–29.