

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

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

Joanna Kozielska, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

STRESZCZENIE

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

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

ABSTRACT

Wstęp

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabela 1. Szacunki liczby migracji zarobkowej Polaków

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

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

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

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

Młodzi polscy emigranci na globalnym rynku pracy

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Reemigranci jako grupa zagrożona bezrobociem

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

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

Tabela 2. Konsekwencje wynikające z powrotu do kraju pochodzenia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Drenaż czy marnotrawstwo mózgów?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Podsumowanie

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

Bibliografia

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

Licencja:



Publikacja udostępniona na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa Na tych samych warunkach. Pewne prawa zastrzeżone na rzecz autorów oraz Agencji Managerskiej VIP for You. Pełna treść licencji dostępna pod adresem: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/pl/> Publikacja dostępna w sieci pod adresem: <http://kwartalnikrsk.pl>