

Izabela Grabowska-Lusińska*

PRZEJŚCIE Z EDUKACJI NA ZAGRANICZNY RYNEK PRACY MŁODYCH POLAKÓW

Wprowadzenie

Przejście z edukacji na rynek pracy jest przedmiotem zainteresowania badań nad młodzieżą od wielu dekad. Problematyka ta była głównie rozwijana w zakresie badań nad absolwentami różnego typu szkół oraz młodzieżą podejmującą wczesną aktywność zawodową, także w sytuacjach przedwczesnego przerywania edukacji szkolnej. Jak pokazują badania, przejścia z edukacji do aktywności zawodowej nie są jednorazowym aktem, ale wiążą się z sekwencją przejść, z poszukiwaniem swojego miejsca na rynku pracy (Brzinsky-Fay 2007). Oznacza to, że wejście na rynek pracy powinno być traktowane jako pewna faza życia, stadium życiowe, a nie jako jednorazowe wydarzenie (Hillmert 2002). Przejście to, co jest przedmiotem tego artykułu, może być również powiązane z migracją międzynarodową, tzn. młodzi mogą doświadczać inicjacji zawodowej za granicą, nawet cały okres pracy za granicą, do momentu powrotu lub znalezienia własnej drogi zawodowej na zagranicznym rynku pracy, może być powiązany z kompleksowym procesem przechodzenia z edukacji na zagraniczny rynek pracy.

Istnieje cały zestaw powodów, dlaczego młodzi ludzie decydują się na rozpoczęcie swojego życia zawodowego za granicą. W analizach Eade'a (2007, s. 11) migracja młodych została opisana jako *rite de passage w dorosłość, stawanie się dojrzałą osobą, szkoła życia*. Conradson i Latham (2005) scharakteryzowali migrację młodych jako czas spędzony za granicą w celu pracy, podróży i budowania swojej drogi zawodowej, który jest wpisany w młodość. Benson i O'Reilly (2009), choć nie bezpośrednio o młodych, mówiły o migracji po styl życia. Zarówno Eade (2007), jak i Trevena (2008) przypomnieli, że młodzi Polacy, zwłaszcza po akcesji Polski do Unii Europejskiej (UE) 1 maja 2004 r., byli w stanie podejmować zatrudnienie

*Izabela Grabowska-Lusińska – profesor nadzwyczajny SWPS, w Instytucie Nauk Społecznych w Warszawie; członkini Ośrodka Badań nad Migracjami UW; ekspert Komisji Europejskiej w ESCO (*Classification of European Skills, Competences, Qualifications and Occupations*).

poniżej swoich kwalifikacji formalnych, aby cieszyć się życiem, realizować określony, często metropolitalny styl życia, być w stanie wyjeżdżać na egzotyczne wakacje. Praca za granicą wiązała się często, zwłaszcza w przypadku młodych ludzi, z *projektem wypracowania, albo przepracowania siebie* (ang. *project of self-fashioning or re-fashioning*), z ucieczką przed kontrolą społeczną społeczności wysyłającej (Jones 1999), zwłaszcza w przypadku młodych pochodzących z małych miast i wsi. Jednak pierwsza praca za granicą, oprócz swobody zarobkowania, studiowania, nowego stylu życia, eksplorowania świata (Favell 2008), niesie za sobą także wiele wyzwań i napięć (Ni Laoire 2000). Omawiając motywy podejmowania pracy za granicą przez młode osoby, warto wziąć pod uwagę zarówno czynniki jawne, powiązane z kwestiami finansowymi, poczuciem relatywnej depriwacji względem rówieśników, jak i te ukryte, nieoczywiste czynniki powiązane ze stylem życia, poszukiwaniem własnej tożsamości, ucieczką przed kontrolą społeczną itp.

Niniejszy artykuł składa się z czterech części. W kolejnych częściach zostanie omówiony charakter danych wykorzystany na potrzeby tej analizy. Następnie zostaną przywołane ujęcia teoretyczne, w ramach których zgromadzone dane są analizowane i interpretowane. Ostatnie dwie części są poświęcone analizie osób podejmujących pierwszą pracę za granicą, zarówno charakterystyce ich profilu społeczno-demograficznego, jak i strategii, zachowań oraz „reprezentacji” biografii zawodowych młodych podejmujących pierwszą pracę za granicą w odniesieniu do zidentyfikowanych w badaniach modeli przechodzenia z edukacji na rodzime rynki pracy (Brzinsky-Fay 2007).

Dane

Na potrzeby tego artykułu zostały wykorzystane zróżnicowane dane. W celu sporządzenia profilu młodych wyjeżdżających z Polski wykorzystane zostały dane pochodzące z Bazy Migrantów BAEL/OBM UW (Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności/Ośrodek Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego). W celu pokazania, kim są młodzi Polacy podejmujący pierwszą pracę za granicą, wykorzystane zostały dane pochodzące z badania etnosondażowego MPLM/ OBM UW 2007¹ zrealizowanego w czterech powiatach o dużym nasileniu odpływów migracyjnych: biłgorajskim, monieckim, słupeckim, starachowickim. Klamrą spinającą są dane jakościowe pochodzące z badania terenowego SWPS/OBM (Szkoła Wyższa Psychologii

¹MPLM – *Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczania bezrobocia*, projekt realizowany przez OBM UW we współpracy z MPiPS, współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Spółecznej) zrealizowanego w 2010 w Warszawie i w Nysie (woj. opolskie), z którego wybrano 30 wywiadów ustrukturyzowanych z młodymi, którzy podjęli pierwszą pracę za granicą. W analizie wykorzystano również trzy biografie zawodowe osób młodych, które dokonały inicjacji zawodowej za granicą, które pozyskano w badaniu OBM UW *Kariery zawodowe migrantów poakcesyjnych* w 2011/2012 roku (finansowanym przez MNiSW).

Ujęcia teoretyczne: podmiotowe sprawstwo w strukturze możliwości w fazie przechodzenia z edukacji na zagraniczny rynek pracy

Analizę ułożono na styku dwóch koncepcji teoretycznych: struktury możliwości (ang. *opportunity structure* za: Merton 1996) i podmiotowego sprawstwa (ang. *agency*) (Emirbayer i Mische 1998) (za: Grabowska-Lusińska, 2012). Wprowadzona do socjologii przez Roberta K. Mertona (1938, 1996) koncepcja struktury możliwości stanowi ramę teoretyczną wzajemnego oddziaływania między strukturalnym kontekstem a indywidualnymi działaniami (Grabowska-Lusińska 2012), w których: (1) zmieniające się możliwości i sposobności stanowią obiektywne uwarunkowania, konfrontując je z działającymi jednostkami-aktorami (ang. *agents*); (2) aktorzy mają możliwość dostępu albo są ograniczeni w dostępie do różnych typów możliwości związanych z ich pozycją w strukturze społecznej; (3) możliwości te lokują jednostki ze względu na takie zmienne, jak: klasa, płeć, rasa, etniczność, wiek, religia (Merton 1996, s. 154). Taka rama teoretyczna, jak zauważa Merton, pozwala na indywidualne zróżnicowanie pod kątem społecznych wyborów, zarówno uświadomionych, intencjonalnych, jak i tych nieświadomych, nieintencjonalnych. Wprowadzona przez Mertona koncepcja „zróżnicowanego dostępu do możliwości” odpowiada nadal dość mało sprecyzowanej weberskiej koncepcji „szans życiowych”, która to koncepcja pomaga zasadniczo w rozumieniu „zróżnicowanego dostępu do sposobności wśród tych, którzy są rozmaicie ułożeni w strukturze społecznej” (tamże, s. 157). Koncepcja struktury możliwości może być zatem aplikowana do wyjaśnienia „każdego rodzaju społecznie uwarunkowanego wyboru”, w społecznym procesie zakułowanych korzyści i niekorzyści, w tym także podejmowania zatrudnienia za granicą.

W celu wyjaśnienia podejmowania pierwszej pracy za granicą przez młodych warto również przywołać tutaj koncepcję podmiotowego sprawstwa (ang. *agency*), którą Emirbayer i Mische (1998) sugerowali odnieść do trzech płaszczyzn działań (za: Grabowska-Lusińska 2012). Wśród nich znajdują się: (1) powtarzalność działań; (2) tworzenie działań (innowacyjność działań) oraz (3) praktyka działań i ich ocena. Pierwszy komponent łączy się z selektywną powtarzalnością wzorców działań z przeszłości, któ-

re zostały wprowadzone w sposób rutynowy do obecnych działań aktorów. W drugim komponencie należy przyjąć założenie, że agenci nie tylko powtarzają działania rutynowe z przeszłości, ale są podmiotami tworzącymi nowe możliwości do działania i same działania. Ostatnim, trzecim komponentem *agency* zaproponowanym przez Embirbayera i Mische (1998) jest płaszczyzna praktycznej oceny działań podmiotów, która wiąże się z wymaganiami zmieniającego się świata, a wytworzone projekty działań muszą być „ściągnięte na ziemię”. Wybory muszą być dokonane w obliczu niejasności, niepewności współczesnego świata, co może oddziaływać na wykluczające się działania agentów. Ten komponent podmiotowego sprawstwa łączy się z wiedzą praktyczną, rozważą, taktyką, orientacją i jest ulokowany na płaszczyźnie „kontekstualizowania doświadczenia społecznego” (tamże 1998, s. 994). Płaszczyzna praktycznej oceny działań ma związek z pięcioma procesami: (1) przenoszeniem schematów z przeszłości do teraźniejszości; (2) charakterystyką przedmiotów przez pryzmat klisz z przeszłości; (3) rozważanie „za” i „przeciw” podjęciu określonych działań; (4) decyzjami dotyczącymi danego wyboru oraz (5) realizacją podjętych decyzji (za: Grabowska-Lusińska, 2012).

Po odniesieniu się do dwóch powyższych, współgrających ze sobą ram teoretycznych: struktury możliwości i podmiotowego sprawstwa, można w tym miejscu założyć, że zarówno decyzja, działanie, charakter oraz znaczenie pierwszej pracy dla późniejszego życia zawodowego zależą zarówno od struktury możliwości w miejscu wysyłającym oraz przyjmującym, jak i od podmiotowego sprawstwa jednostek zaangażowanych w proces migracji. Badania nad przejściem z edukacji na rynek pracy pokazują znaczenie struktury możliwości krajowego rynku pracy, i tym samym różnice w tym zakresie pomiędzy krajami (np.: Gangi 2002).

Jak wspomniano we wprowadzeniu do artykułu, przejście z edukacji na zagraniczny rynek pracy nie jest aktem jednorazowym i może wiązać się z sekwencją, zestawem działań rozciągniętych w czasie. Na podstawie badań nad przejściem z edukacji na rynek pracy, głównie w odniesieniu do rodzimych rynków pracy, wyróżniono kilka typów przejść (Brzinsky-Fay 2007): (1) *‘przedarcie się’* (ang. *rupture*) powiązane z radykalnym przejściem ze sfery edukacji do sfery pracy; (2) *‘przerwanie’* (ang. *interruption*) powiązane z przerwaniem edukacji na rzecz wykonywania tylko pracy; (3) *‘zmiana’* (ang. *change*), która łączy się z przejściem z edukacji do zatrudnienia, a potem do bezrobocia lub bierności zawodowej – taka sytuacja może również dotyczyć migrantów jeszcze w czasie migracji albo po powrocie do Polski, np. rejestrują się jako osoby bezrobotne; (4) *‘most’* (ang. *bridge*) odzwierciedla sytuację, w której młodzi wchodzi „na miękko” na rynek pracy poprzez

staże i praktyki zawodowe – taka sytuacja może również dotyczyć zagranicznego rynku pracy (5) *'powrót'* (ang. *return*) powiązany jest z podjęciem staży i praktyk zawodowych w czasie trwania edukacji – taka sytuacja może dotyczyć migrantów, którzy zdecydowali się na podjęcie zagranicznych staży i praktyk zawodowych, np. w programie Erasmus; (6) *'fuzja'* (ang. *fusion*) model ten pokazuje, że młody człowiek może radykalnie wejść na rynek pracy, a potem, po jakimś czasie realizować dalszą edukację, np. na poziomie podyplomowym – taka sytuacja jest możliwa dla osób migrujących, które zdecydowały się rozwijać edukacyjnie w miejscu przyjmującym. Można założyć, że każdy z tych modeli przejścia z edukacji na zagraniczny rynek pracy zależy od współgrania struktury możliwości, kontekstu zarówno miejsca wysyłającego, jak i przyjmującego oraz podmiotowego sprawstwa samych migrantów doświadczających inicjacji zawodowej na zagranicznym rynku pracy. W tym kontekście warto pamiętać, że strukturę możliwości tworzą nie tylko cechy strukturalne, ale również cechy przypisane i nabyte samych migrantów, jak zdobyte wykształcenie, doświadczenie zawodowe i sieci społeczne (Gangi 2002). Wobec tych wszystkich elementów upodmiotowiony sposób działań jednostek powiązany z inicjacją zawodową może przebiegać w zróżnicowany sposób. Do tego należy wziąć pod uwagę uwarunkowania przyjmującego rynku pracy i możliwość kapitalizowania na nim zasobów gromadzonych przez młodych.

Młodzi podejmujący pracę za granicą: ogólny profil społeczno-demograficzny

W poakcesyjnym strumieniu migracyjnym z Polski, jak wynika z danych BAEL/OBM, ponad 60% osób było poniżej 30. roku życia: ponad 8% była w wieku 15-19 lat, 28% była wieku 20-24 lata oraz 27% była w wieku 25-29 lat (Fihel 2011). W porównaniu do okresu przedakcesyjnego grupa osób migrujących poniżej 30. zwiększyła się o ponad 6%. To jest również związane ze zwiększoną mobilnością edukacyjną młodych Polaków, którzy także w czasie edukacji podejmują pracę za granicą.

W badaniu etnosocjowym OBM MPLM 2007 uchwyciono osoby, które podjęły pierwszą pracę za granicą. Co trzeci migrant w sondażu OBM UW MPLM 2007 dokonał „inicjacji zawodowej” za granicą. Osoby te zazwyczaj nie poszukiwały pracy na lokalnych rynkach pracy, realizując swoją pierwszą aktywność zawodową na zagranicznym rynku pracy, i podejmując najczęściej prace niezgodne z wykształceniem formalnym. Migranci bez pierwszej pracy w Polsce to częściej niż pozostali migranci osoby w wieku mobilnym (86% w stosunku do 66% pozostałych migrantów), a przy tym osoby wolne (50% w stosunku do 25% w ogóle migrantów) i bezdzietne (45% w stosun-

ku do 30% w ogólnej populacji migrantów). Osoby, które weszły na rynek pracy za granicą, częściej niż pozostali migranci angażowały się w migrację inną niż sezonowa (56% w stosunku do 39%). Częściej też aniżeli pozostali migranci zrealizowały pojedynczą migrację (67% w stosunku do 57% migrantów z wyłączeniem tych bez pierwszej pracy w Polsce), co może się wiązać z ich młodym wiekiem oraz nadal trwającą aktywnością edukacyjną. Migranci bez pierwszej pracy w Polsce trzykrotnie częściej aniżeli pozostali migranci w momencie badania znajdowali się w grupie prywatnych przedsiębiorców i trzykrotnie częściej w grupie niewykwalifikowanych pracowników fizycznych. Częściej też podejmowali pracę w sektorze usług. Osoby bez pierwszej pracy w Polsce pięciokrotnie rzadziej wchodziły w skład grupy rolników aniżeli pozostali migranci. W analizie ilościowej niemożliwe są do uchwycenia motywy działań tej grupy migrantów związane z rezygnacją z wejścia na rodzimy rynek pracy (Grabowska-Lusińska 2012).

Pierwsza praca za granicą: strategie, działania, biografie

Polacy podejmujący pierwszą pracę za granicą nie są grupą homogeniczną. Można wyróżnić co najmniej trzy kategorie osób, które zdecydowały się na przejście z edukacji bezpośrednio na zagraniczny rynek pracy. Pierwszą grupę stanowią absolwenci polskich uniwersytetów. Drugą grupę stanowią absolwenci brytyjskich uniwersytetów. Trzecią grupę stanowią osoby, które wyjechały z małych miast i wsi, głównie osoby z wykształceniem zawodowym i średnim (Grabowska-Lusińska, w recenzji).

Polscy absolwenci brytyjskich uniwersytetów

Pierwsza kategoria młodych migrantów obejmuje polskich absolwentów brytyjskich uczelni. W tej grupie znajdują się zarówno ci, którzy wyjechali na wszelkiego rodzaju programy stypendialne oraz studia ciągłe i w tzw. międzyczasie podejmowały pracę dorywczą za granicą, jak i osoby które wyjechały po ukończeniu lub w trakcie edukacji uniwersyteckiej w Polsce (np. mając przerwę dziekańską) i najczęściej w kraju przyjmującym podejmowały prace niskopłatne, manualne, poniżej swoich kwalifikacji formalnych, a które w którymś momencie zdecydowały się na podjęcie różnego rodzaju studiów w państwie przyjmującym, często, aby wzmocnić swoje szanse na zagranicznym rynku pracy.

Pierwsza podgrupa wyjeżdżała na różnego rodzaju programy uniwersyteckie: pełne i stypendialne i w czasie ich trwania podejmowała pierwszą dorywczą pracę. Ich motywy migracji, na poziomie kraju wysyłającego są ściśle powiązane z edukacją, a praca pojawia się „przy okazji”. Jak pokazuje *Narodowy Spis Powszechny 2011*, 5,7% osób, które wyjechały z Polski na pobyt czasowy, dłuższy niż trzy miesiące podało przyczyny edukacyjne.

Drugą podgrupę stanowią osoby, których głównym motywem migracji było zarobkowanie, a edukacja uniwersytecka pojawiła się w toku migracji, często w drodze refleksji nad własnym życiem zawodowym i użytecznością polskiego wykształcenia. Tzn. najczęściej po jakimś czasie pracy w kraju docelowym, zazwyczaj w pracach niewymagających kwalifikacji, takie osoby podjęły edukację w kraju przyjmującym. Wyżej wymienione osoby albo starały się uzyskać stypendia naukowe na uczelniach brytyjskich, także na poziomie studiów doktoranckich, albo same pokrywały z oszczędności czesne na tego typu studiach. Jak zauważa w monografii Grabowska-Lusińska (2012), aby podjąć wyzwanie powrotu do edukacji akademickiej po pewnym czasie pracy w sektorach niskopłatnych, niezbędne jest połączenie podmiotowego sprawstwa (ang. *agency*) z refleksyjnością (Archer 2007²). Jak pokazuje Grabowska-Lusińska w egzemplifikacjach ścieżek zawodowych, taka refleksyjna decyzja i realizacja edukacji na uczelni kraju przyjmującego może prowadzić do dalszego konstruowania ścieżki zawodowej. Zdobyta wiedza, umiejętności, kompetencje mogą być nie tylko z powodzeniem wykorzystywane w kraju przyjmującym, ale również po powrocie do Polski. Transfer kwalifikacji pozyskanych na uczelniach krajów przyjmujących do Polski jest możliwy, jak pokazuje Grabowska-Lusińska (2012), pod warunkiem wejścia takiej osoby z kwalifikacjami w określoną *strukturę możliwości* (Merton 1996) w Polsce, tzn. przestrzeń, w której te kwalifikacje będą mogły zostać wykorzystane, w której zgromadzony kapitał kulturowy będzie mógł być poddany konwersji w kapitał ekonomiczny i społeczny. Ponieważ osoby te, które nie funkcjonowały w kontekście polskiego rynku pracy przez kilka lat, o czym pisała Pszczółkowska (2010), nie mają sieci kontaktów oraz wsparcia instytucjonalnego, często nie są w stanie kapitalizować zasobów zgromadzonych za granicą. W takiej sytuacji mogą się decydować na ponowny wyjazd za granicę, tzw. *double return* (White 2010).

Wielka Brytania, z Londynem, jest tym najsilniejszym magnesem dla młodych zarówno pracujących, jak i uczących się. Jak podaje brytyjska *Higher Education Statistics Agency* (HESA)³ w roku 2010/11 na brytyjskich uczelniach studiowało 7330 studentów z Polski, w kolejnym roku 2011/12 było o 14% mniej, tzn. 6295, co może się wiązać z podwyższeniem opłat za czesne na brytyjskich uczelniach i cięciami w zakresie programów stypendialnych. Najwięcej studentów z Polski studiowało w Anglii: 5350 w roku 2010/11 i 4675 w roku 2011/12; następnie w Szkocji: 1455 w roku 2010/11

²Jak pokazuje Margaret Archer (2010), im więcej człowiek ma refleksyjności, tym jest w stanie zajmować wyższe pozycje na drabinie społecznej.

³http://www.hesa.ac.uk/index.php?option=com_content\&task=view\&id=2663\&Itemid=161 (dostęp 19.11.2013, godz. 12:50).

i 1200 w roku 2011/12; potem w Walii: 500 w roku 2010/11 i 400 w roku 2011/12; najmniej studiowało w Irlandii Północnej: 25 w 2010/11 i 20 w 2011/12. Wg ustaleń Dominiki Pszczółkowskiej (2012) 150 absolwentów rocznika 2010/2011 wróciło do Polski. Wiąże się to z tym, jak ustaliła Pszczółkowska, że polscy studenci w Wielkiej Brytanii zaciągają pożyczki, które po ukończeniu studiów są zobligowani spłacać w momencie, kiedy osiągną tzw. *national wage threshold* (co może też ich trzymać w niżej płatnych sektorach – przyp. autor). Jest też spora grupa, która nie wraca, zwłaszcza absolwentów nauk społecznych i humanistycznych, którzy widzą większe szanse dla siebie w zakresie pracy w zawodzie w Wielkiej Brytanii (zwłaszcza po uczelniach brytyjskich⁴). Ci, co wrócili, borykają się z wyzwaniem na polskim rynku pracy, i nie są to tylko kwestie związane z niższym poziomem wynagrodzeń w Polsce. Wiąże się to także z uznawalnością dyplomów brytyjskich w Polsce, zwłaszcza, jeżeli absolwenci ukończyli programy, które nie mają ekwiwalentu w Polsce. W wywiadach Pszczółkowskiej, absolwenci brytyjskich uczelni, którzy wrócili do Polski, żalili się również na postawy lekceważące polskich pracodawców, którzy albo nie wierzyli, że ktoś z małej polskiej miejscowości mógł zdobyć dyplom prestiżowej brytyjskiej uczelni, albo sugerowali, że osoba nie poradziła sobie na brytyjskim rynku pracy. Jak ustaliła Pszczółkowska, dla polskich absolwentów szkół brytyjskich największą barierą po powrocie do Polski jest brak kontaktów (kapitału społecznego) i informacji o adekwatnych ofertach pracy (Pszczółkowska 2010). Takie osoby często doświadczają podwójnej fazy przejścia z edukacji na rynek pracy, najpierw na zagraniczny, a potem na polski, na którym wcześniej, przed migracją, nie pracowały.

Reprezentacją tego profilu jest biografia zawodowa migrantki Marii⁵ (w momencie badania 33 lata). Maria pochodzi z Warszawy, gdzie ukończyła magisterskie studia socjologiczne. Jest córką prawniczki i biologa. Do Londynu wyjechała tuż po akcesji Polski do UE 1 maja 2004 roku. Pierwsza praca, którą podjęła w Wielkiej Brytanii wiązała się z myciem toalet w pubie. Ta praca przyniosła Marii głęboką refleksję: *muszę coś ze sobą zrobić, nauczyłam się szanować pracę fizyczną*. Druga praca, którą podjęła na Wyspach również była powiązana z przestrzenią pubu, ale już w bardziej eksponowanym miejscu – pracowała jako barmanka. Ta praca i kolejna na

⁴Badania pokazują, że pozyskanie dyplomu kraju przyjmującego zwiększa szanse na przyjmującym rynku pracy i podwyższa wynagrodzenie. Tego typu badania nie były prowadzone dla Polaków za granicą (patrz: Grabowska-Lusińska 2012).

⁵W przytaczanych w tym artykule biografiiach zawodowych imiona i niektóre fakty nie zmieniające biegu biografii życiowej zostały zmienione w celu zachowania anonimowości respondentów.

stacji benzynowej miały na celu budowanie oszczędności, aby Maria mogła się dalej kształcić, tym razem na brytyjskiej uczelni. Potem podjęła pracę biurową w Wielkiej Brytanii. Maria uznała, że trudno jej będzie skapitalizować zasoby, zarówno w kraju przyjmującym, ale również w wysyłającym, pozyskane w toku edukacji akademickiej w Polsce w naukach społecznych. Zastanawiała się, w którą stronę się dalej rozwijać i zdecydowała, że kolejny etap edukacji połączy ze swoim hobby – filmem. Konkretnie zdecydowała się aplikować o stypendium na realizację programu akademickiego powiązanego z zarządzaniem projektem audiowizualnym.

Ja zaczęłam pracować, zaczęłam odkładać te pieniądze i pomyślałam, że fajnie by było dalej coś z tym zrobić. Pomyślałam, że albo skończę studia w Londynie, gdzie byłam, albo gdzieś za granicą. Wiedziałam, że chcę zrobić studia podyplomowe, bo miałam takie poczucie, że ten papierek UW to na świecie nie znaczy praktycznie nic [z biografii zawodowej Marii].

Zdobycie brytyjskiego dyplomu umożliwiło jej pracę w brytyjskich instytucjach powiązanych z filmem. Tam pracowała w nowo uzyskanym zawodzie. Wiele się nauczyła. Awansowała. Jednak czuła, że jest traktowana jak obcokrajowiec. Doświadczyła syndromu „szklanego sufitu” – widziała, że są jeszcze możliwości awansu, ale stanowiska te nie są dla obcokrajowców. Zdecydowała się wrócić do Polski i spożytkować swoją zdobytą wiedzę i doświadczenie. Trafiła na optymalną strukturę możliwości, w której mogła skapitalizować swoje zasoby. W Polsce właśnie otwierano instytucję filmową, w której Maria dostała pracę. Maria reprezentuje omówiony w części teoretycznej model *fuzji* (Brzinsky-Fay 2007). Tzn. po radykalnym wejściu na zagraniczny rynek pracy, który w przypadku Marii obejmował sekwencje trzech różnych prac niezwiązanych z wykształceniem formalnym, ale w ramach jednego sektora usług, po okresie edukacji w Polsce, Maria zdecydowała się na powrót do edukacji i podjęła program studiów podyplomowych, który przyniósł jej reorientację zawodową.

Absolwenci polskich uniwersytetów

Druga grupa młodych Polaków wchodzących na zagraniczny rynek pracy to absolwenci polskich uniwersytetów, którzy zgromadzili w Polsce zasoby trudne do skapitalizowania zarówno na polskim, jak i zagranicznym rynku pracy. Są to najczęściej absolwenci szeroko rozumianego obszaru nauk społecznych. Jak pokazuje *Spis Powszechny 2011* w poakcesyjnym strumieniu odpływu z Polski było ok. 40% absolwentów polskich szkół wyższych, w tym 38,7% absolwentów nauk społecznych; dla porównania: 13,4% absolwentów nauk humanistycznych, 11,6% absolwentów inżynierii, procesów produkcyjnych, budownictwa, 11,1% absolwentów ekonomii, oraz 11% absolwentów

pedagogiki.

Osoby, najczęściej młode, są często „wabione” urokiem metropolii europejskich, głównie Londynu i możliwością realizowania określonego stylu życia albo własnego projektu samokształtowania się (ang. *project of self-fashioning*), podróżowania, konsumowania etc. (Favell 2008). Ci młodzi ludzie, przynajmniej na początku migracji, szli na pewien życiowy kompromis (ang. *trade-off*): degradacja zawodowa, praca poniżej kwalifikacji formalnych na rzecz określonego stylu życia, połączonego najczęściej z możliwością podróżowania. Ponadto, nowy kontekst, zwłaszcza dużego miasta, oferuje nowy początek, nowy start życiowy, ale także łączy się z określonymi napięciami i wyzwaniem życiowymi (Ni Laoire 2000). Ci młodzi ludzie doświadczają nie tylko mobilności pomiędzy krajami, ale także pomiędzy systemami praktyk, norm i wartości. Podjęcie tego typu mobilności międzynarodowej daje również możliwość wyjścia poza kontrolę społeczną miejsca wysyłającego. Reprezentacją tego profilu jest biografia zawodowa migranta Stefana (32 lata w momencie badania). Stefan pochodzi z Krakowa. Z wykształcenia jest inżynierem budowy maszyn. Wyjechał do Wielkiej Brytanii w 2006 roku, niedługo po uzyskaniu dyplomu.

Do Anglii wyjechałem w marcu 2006 roku. To był początek marca.

A czy miałeś już tam zaklepaną pracę, czy jechałeś w ciemno?

Nie, jechałem tam tylko i wyłącznie... Jechałem z kolegami do jeszcze jednego kolegi. Mieliśmy tylko i wyłącznie miejsce do spania zagwarantowane. I nic więcej.

A jak długo szukałeś pracy w Anglii? Czy mógłbyś opowiedzieć o poszukiwaniach pracy?

Dwa tygodnie. Przyjechaliśmy, następnego dnia poszliśmy do agencji pośrednictwa pracy – jednej, drugiej. I w międzyczasie nie było pracy, w sensie, że nie było przyjęć akurat. I po tych dwóch tygodniach przyjęli nas, poszliśmy na rozmowę, sprawdzili naszą znajomość angielskiego, w sensie, czy rozumiemy, co się do nas mówi. No i dostaliśmy pracę.

I jaka to była praca?

To była praca w fabryce kiełbasek. Typowa praca przy taśmie, przez 8 godzin. Od godziny 6 rano do godziny 14, z jedną godzinną przerwą. Płatną. To było dla nas ważne [z biografii zawodowej Stefana].

Pracował w Wielkiej Brytanii do 2009 roku. Właściwa pierwsza praca na „otwartym rynku pracy” była za granicą. W Polsce podczas studiów pracował dorywczo przy granicy badawczym. Pierwsza praca w Wielkiej Brytanii była przy taśmie produkcyjnej w fabryce kiełbasek. Trwała sześć miesięcy i miała na celu „zaczepienie się” na brytyjskim rynku pracy. Druga praca za granicą, którą podjął Stefan była w magazynie jednego z kluczowych sieciowych sklepów. Tam Stefan przepracował dziewięć miesięcy, otrzymał

wyższą pensję niż w pierwszej pracy oraz lepsze warunki pracy. Ze względu na swoje inżynierskie przygotowanie powiązane także z kompetencjami logistycznymi, wiedział, jak usprawnić pracę sobie i koledze, co zostało zauważone przez przełożonych. Kolejna praca w Wielkiej Brytanii łączyła się z mobilnością wewnętrzną do innego brytyjskiego miasta. Stefan docenił wsparcie instytucjonalne w poszukiwaniu pracy i kolejną pracę znalazł przy pomocy agencji zatrudnienia. Przeszedł kilka rozmów kwalifikacyjnych, zanim podjął trzecią z kolei pracę w Wielkiej Brytanii. W ostatniej pracy Stefan czuł się już pewnie. Poznał do pewnego stopnia brytyjski rynek pracy, przynajmniej w zakresie prac niskich i średnich kwalifikacji powiązanych z sektorem wytwórczym, magazynowaniem i dystrybucją, więc mógł zaprezentować swoje, głównie miękkie kwalifikacje, ponieważ wykonywał prace poza kwalifikacjami formalnymi, które posiadał w toku edukacji w Polsce. Sam mówił, że *doceniono mnie, ale się nie rozwijam*. Stefanowi zabrakło podmiotowego sprawstwa powiązanego z innowacyjnością działań, aby spróbować swoich sił na brytyjskim rynku pracy zgodnie z wykształceniem formalnym. Miał poczucie, że za słabo zna angielski w swojej dyscyplinie, ale też nic w tym zakresie nie zrobił, aby go poznać lepiej, rozszerzyć słownictwo zawodowe etc. Ponieważ czuł, że na brytyjskim rynku pracy się nie rozwija, zdecydował się na powrót do Polski. Poszukując pracy w Polsce, przeniósł „brytyjskie” metody i techniki starania się o pracę, tzn. poszukiwania pracy w sposób systematyczny, poprzez agencje pośrednictwa pracy. W Polsce pierwszą pracę po powrocie z Wielkiej Brytanii podjął jako specjalista w firmie sprzedającej okna, która była bliższa niż prace brytyjskie jego wykształcenia formalnego.

Stefan wpisuje się pomiędzy modelami *mostu* i *przedarcia się* wchodzenia na rynek pracy. Praca dorywcza w Polsce przy granicy mogła być traktowana jako przygotowanie, poduszka bezpieczeństwa wejścia na polski rynek pracy. Jeżeli chodzi o wejście na zagraniczny rynek pracy, Stefan to czyni radykalnie, ad hoc, bez przygotowania, bez planowania. Bierze, co mu przyniosą wydarzenia. Nie planuje i nie traktuje swojego funkcjonowania na zagranicznym rynku pracy jako etapu w karierze zawodowej. Traktuje to raczej jako epizod (Grabowska-Lusińska, Jaźwińska 2013).

Młodzi z małych miast i wsi z wykształceniem zawodowym i średnim

Trzecią kategorię stanowią osoby, które wyjechały z małych miast i wsi, głównie osoby z wykształceniem zawodowym i średnim. White (2010, s. 570) pisze, że lokalne uwarunkowania *zmusiły te osoby do migracji*. Migracja stała się kluczową strategią radzenia sobie z ograniczającą lokalną strukturą

możliwości, nadrzędną wobec możliwości migracji wewnętrznej, także powiązanej z edukacją. Ponieważ młodzi Polacy mają w szkołach język angielski, powoduje to poczucie, że „*znam trochę języka angielskiego, więc wyjadę na Wyspy*” (White 2010, s. 570). W tej kategorii młodzi podejmują prace często przypadkowe, te które są dostępne „od ręki” i dają im możliwość materialnego funkcjonowania. Rzadko myślą o swojej drodze zawodowej jako całości, raczej nie planują.

Reprezentacją tego profilu jest biografia zawodowa migrantki Katarzyny (25 lat w momencie badania). Katarzyna pochodzi z Krosna. Jest córką księgowej i pracownika budowlanego. Wyjechała w 2006 roku na pięć lat do Irlandii. Jak sama mówi: *wzięłam dziekanę, żeby wyjechać*, ale do momentu badania nie wróciła na uczelnię. Pierwsza praca Katarzyny była w fabryce części IT w Irlandii.

Kiedy? Jak przyjechałam... W którym roku pojechałam do Irlandii... w 2006 roku. To zaczęłam... Pierwsza była praca w fabryce. Pojechałam tam niby do znajomych. Znaczą wiedziałam, że do pracy... Do znajomych, wzięłam dziekanę. [...]

Nie, na turystyce i rekreacji. Już po pierwszym roku, już miałam stypendium naukowe i wszystko. No, ale pojechałam do Irlandii i tam zostałam. Nie wróciłam po dziekanę, bo wzięłam sobie dziekanę na rok, żeby sobie zarobić i żeby mieć dla siebie po prostu jakieś... [z historii zawodowej Katarzyny].

W kolejnej pracy w Irlandii była sprzedawczynią na stacji benzynowej. Trzecia praca w Irlandii była w restauracji szybkiej obsługi, a czwarta w minimarkecie. Najpierw przygotowywała kanapki, następnie pracowała jako kasjerka. W czasie ostatniej pracy Katarzyny irlandzka gospodarka zaczęła doświadczać skutków kryzysu gospodarczego. Sieć minimarketów w Irlandii, w których pracowała respondentka zaczęła redukować personel. Zatrudnienie Katarzyny zostało okrojone do zatrudnienia niepełnoetatowego i było subsydiowane przez państwo. Następnie Katarzyna zyskała prawo do zasiłku dla bezrobotnych i z niego skorzystała. W międzyczasie, ponieważ respondentka przerwała studia wyższe w Polsce, zdecydowała się podjąć edukację w Irlandii. Jednak nie zdecydowała się na irlandzką uczelnię, ale podjęła program na nieznaną filii polskiej uczelni świeżo otwartej w Irlandii, która okazała się w niedługim czasie uczelnią „krzakiem”. Tok myślenia Katarzyny szedł w tą stronę: *chciałam ukończyć zagraniczną uczelnię; trudno jest przecież robić notatki po angielsku [na irlandzkiej uczelni]; dla polskiego pracodawcy dyplom byłby zagraniczny*. Po pięciu latach pobytu w Irlandii Katarzyna wróciła do Polski, jednak nie do miejsca, z którego wyjechała, ale do innej małej miejscowości koło Radomia. Przyjechała, jak sama mówi, „za partnerem”. W momencie badania nie ukończyła jeszcze żadnej uczel-

ni, była zarejestrowana jako bezrobotna i planowała realizację programu związanego z dekoracją wnętrz. Myślała o założeniu własnej działalności gospodarczej związanej z prowadzeniem sklepu z odzieżą używaną, tzw. *secondhand* lub studium tatuażu w miejscowości, do której wróciła ze swoim partnerem.

Biografia i sekwencje prac Katarzyny wpisują się gdzieś pomiędzy modelami *przerwania* i *zmiany*. Katarzyna przerywa edukację w Polsce, bierze urlop dziekański, aby móc wyjechać do pierwszej pracy za granicą. Nie wraca do edukacji uniwersyteckiej w Polsce. Respondentka wpisuje się również w model zmiany, ponieważ po wejściu na zagraniczny rynek pracy, sekwencji prac na zagranicznym rynku pracy, Katarzyna popada w bezrobocie: zaczyna okres bezrobocia w Irlandii i ten stan również przenosi na Polskę po powrocie do małej miejscowości, z której pochodzi jej partner.

Podsumowanie

Analiza ogólnego i indywidualnych profili młodych Polaków podejmujących pierwsze prace za granicą pokazuje, że grupa ta nie jest homogeniczna. Zróżnicowanie pod względem cech społeczno-demograficznych, powiązanych głównie z pochodzeniem, poziomem i charakterem wykształcenia oraz strukturą możliwości zarówno w miejscach wysyłających, jak i przyjmującym powoduje, że te osoby mogą podejmować zróżnicowane działania na rynku pracy i w zróżnicowany sposób realizować inicjację zawodową. Ci, którzy podjęli pierwszą pracę za granicą, zazwyczaj pracowali poniżej kwalifikacji formalnych, ponieważ ich zasoby w postaci formalnego wykształcenia były trudne do skapitalizowania (40% to absolwenci obszaru nauk społecznych) oraz poziom ich języka angielskiego był za niski, aby pracować w zawodzie. Zazwyczaj osoby te podejmowały inne aniżeli sezonowe formy migracji i rzadziej aniżeli starsi migranci decydowali się na migrację powrotną. Osoby w wieku 25-29 lat, które wróciły do Polski częściej niż starsi migranci, zakładały po powrocie własną działalność gospodarczą. Młodzi Polacy, którzy decydują się na wejście na zagraniczny rynek pracy nie traktują tego, jak tzw. *gap year*. Podjmują pełnowymiarowe zatrudnienie, najczęściej w dłuższych okresach czasu, nawet kosztem zawieszenia czy przerwania edukacji w Polsce.

W artykule wyróżniono trzy grupy młodych przechodzących inicjację zawodową na zagranicznym rynku pracy: (1) absolwenci brytyjskich uniwersytetów, (2) absolwenci polskich uniwersytetów, (3) młodzież z małych miast i wsi z wykształceniem zawodowym i średnim. Przytoczone historie zawodowe pokazują, że sposób działania na rynku pracy zależy od współgrania struktury możliwości i podmiotowego sprawstwa samych migrantów.

Prześledzenie wybranych „reprezentacji” historii zawodowych młodych, którzy rozpoczynali swoją aktywność zawodową na zagranicznym rynku pracy, pokazuje ich działania w powiązaniu z elementami strukturalnymi kontekstów, w których funkcjonowali. Sama narracja wybranych biografii zawodowych, choć mało widoczna w przytoczonych w tym artykule skróconych wersjach historii zawodowych, pokazuje, w jakim stopniu, i w jaki sposób respondenci widzą siebie w szerszym kontekście społecznym, jak postrzegają swoje szanse i możliwości. Pokazuje też, na ile młodzi byli w stanie realizować trzy komponenty podmiotowego sprawstwa: działania rutynowe, działania innowacyjne, działania oceniające skuteczność postępowania w przeszłości. Jak pisze Archer (2007), im więcej podmiotowego sprawstwa i refleksyjności w działaniach, tym ludzie mają większe możliwości mobilności społecznej.

Wszystkie trzy przytoczone reprezentacje historii zawodowych młodych doświadczających inicjacji zawodowej za granicą pokazują zróżnicowany poziom wspomnianych komponentów podmiotowego sprawstwa. Każda z tych historii pokazuje też inne konfiguracje struktury możliwości, zarówno miejsc wysyłających, jak i przyjmujących. We wszystkich trzech przytoczonych historiach zawodowych widać, że okres inicjacji zawodowej rozciąga się na kilka (najczęściej trzy) prac podejmowanych jedna po drugiej za granicą, co potwierdza założenie teoretyczne (Brizinsky-Fay 2007), płynące ze studiów nad przejściem z edukacji na rodzimy rynek pracy, że okres także zagranicznej inicjacji zawodowej powinien być traktowany jako faza, stadium, sekwencja, zestaw działań, wydarzeń, prac, a nie jednorazowy akt. Przytoczone historie zawodowe wpisują się również w zaproponowane przez Brizinsky-Fay’a (2007) modele wejścia na rynek pracy. Choć reprezentacje biografii zawodowych migrantów, którzy weszli na zagraniczny rynek pracy nie wpisują się w ‘czyste modele’, znajdują się gdzieś pomiędzy zazwyczaj dwoma modelami, typologia zaproponowana w części teoretycznej pomogła uchwycić niuanse transformacji powiązanych z wchodzeniem na zagraniczny rynek pracy młodych migrantów.

Historia Marii pokazuje, że pierwsza praca, choć dalece poniżej poziomu kwalifikacji formalnych może pobudzić refleksyjność, która sprzyja wprowadzaniu w działanie innowacyjnych i oceniających komponentów podmiotowego sprawstwa, tzn. dokonania zmiany w swoim życiu i podjęcia podypłomowej edukacji uniwersyteckiej na brytyjskiej uczelni, która powoduje reorientację zawodową, powiązaną wyjściowo z hobby, która staje się metodą znalezienia pomysłu na swoją drogę zawodową, którą Maria od momentu podjęcia decyzji o kontynuowaniu edukacji systematycznie realizuje.

Historia Stefana pokazuje, że nawet zdanie sobie sprawy, że kolejne pra-

ce w sektorze prac nie wymagających lub wymagających niskich kwalifikacji, choć coraz lepsze, w których Stefan jest doceniany, nie przynoszą możliwości rozwoju. Stefan sam dochodzi do takiego wniosku, jednak nie podejmuje żadnego wysiłku na brytyjskim rynku pracy, aby tę sytuację zmienić. Raczej rutynowo wykonuje swoje prace w Wielkiej Brytanii. Rozwój zawodowy łączy z powrotem do Polski. W Polsce wprowadza działania innowacyjne, powiązane z systematycznym poszukiwaniem pracy ze wsparciem instytucjonalnym agencji zatrudnienia, którego się nauczył w Wielkiej Brytanii.

Historia Katarzyny pokazuje „pogubienie się” na rynku pracy. Zagraniczny i polski rynek pracy są połączoną płaszczyzną tego stanu u Katarzyny. Prace podejmowane przez Katarzynę nie są powiązane z wykształceniem formalnym, ponieważ nie zdołała ona go dopełnić, co powoduje, że właściwie nie ma zawodu. Podejmując kolejne prace w Irlandii, respondentka nie ma planu na siebie. Podobnie jak kolejne prace podejmuje z przypadku, tak i edukację realizuje z przypadku. Katarzyna nie wychodzi poza rutynowy komponent podmiotowego sprawstwa. Nie jest w stanie realizować innowacyjnych działań, które by zmieniały dotychczasowy przebieg jej biografii.

Przytoczone historie zawodowe młodych osób, które dokonały inicjacji zawodowej za granicą pokazują, że dystans przestrzenny może, ale nie musi dawać możliwość popatrzenia z innej perspektywy na polski rynek pracy i na swoją strukturę możliwości. Nie każdy jednak „wchodzi” w optymalną dla siebie strukturę możliwości podczas migracji czy po powrocie z migracji. Zależy to w dużej mierze od podmiotowego sprawstwa i refleksji wokół pracy za granicą. Im bardziej praca za granicą pobudziła refleksyjność, nawet jeżeli była wykonywana poniżej poziomu kwalifikacji formalnych, tym bardziej były uruchamiane wszystkie trzy komponenty podmiotowego sprawstwa.

Na koniec warto zadać pytanie, które może otwierać kolejne badania nad młodymi migrantami dokonującymi inicjacji zawodowej za granicą, a mianowicie, czy praca za granicą była *odskocznią* (ang. *stepping-stone*) czy pułapką (ang. *trap*) w odniesieniu do dalszego przebiegu dróg zawodowych młodych osób (Scherer 2004), które doświadczyły inicjacji zawodowej za granicą, zwłaszcza, że spora grupa młodych osób pracowała tam poniżej swoich kwalifikacji formalnych. Iglicka (2010) mówi o pętli pułapki migracyjnej, jakoby praca za granicą, także ta pierwsza, powodowała oddalanie się od polskiego rynku pracy. Powyższa analiza pokazuje, że odpowiedź w tym zakresie nie może być jednoznaczna. Zależy to w dużej mierze od kombinacji struktury możliwości tam, czyli za granicą, tu, czyli po powrocie oraz podmiotowego sprawstwa migrantów. Ta kwestia wymaga jednak dalszych, bardziej kompleksowych badań.

Literatura

- ANACKA M., OKÓLSKI M. (2010), Direct demographic consequences of post-accession migration for Poland, [w:] *EU Enlargement Labour Migration*, red. R. Black, G. Engbersen, M. Okólski, C. Panțiru, Amsterdam: IMISCOE-AUP.
- ARCHER M.S. (2007), *Making our Way through the World. Human Reflexivity and Social Mobility*, Cambridge: Cambridge University Press.
- BRZINSKY-FAY CH. (2007), Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe, „*European Sociological Review*”, Volume 29, nr 4, s. 409-422.
- CONRADSON D., LATHAM A. (2005), Transnational Urbanism: Attending to Everyday Practices and Mobilities, „*Journal of Ethnic and Migration Studies*” 31(2), s. 287-305.
- CURRIE S. (2007), De-skilled and devalued: The labour market experience of Polish migrants in the UK following EU enlargement, „*The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*”, 23(1), s. 83-116.
- EADE J. (2007), *Class and ethnicity: Polish Migrant Workers in London*. Full Research Report, ESRC End of Award Report, RES-000-22-1294, Swindon: ESRC.
- EMIRBAYER M., MISCHÉ A. (1998), What is agency?, „*American Journal of Sociology*”, 13(4), s. 962-1023.
- ENGBERSEN G., GRABOWSKA-LUSIŃSKA I., LEERKES A., SNEL E., BURGERS J. (2013), A Typology of Labour Migration. On the Differential Attachments of Migrants from Central and Eastern Europe, „*Journal of Ethnic and Migration Studies*”, Vol. 39, No. 6, 1-23.
- FAVEL A. (2008), *Eurostars and Eurocities: Free Movement and Mobility in Integrating Europe*, Oxford: Blackwell.
- FIHEL A., GRABOWSKA-LUSIŃSKA I. (2013), Labour Market Behaviours of Back-and-Forth Migrants From Poland, *International Migration*, doi: 10.1111/imig.12128.
- FIHEL A. (ED.) (2011), *Recent Trends in International Migration in Poland. The 2011 SOPEMI report*. CMR Working Paper, Nr 52(110), Warszawa.
- FIHEL A., KACZMARCZYK P. (2009), Migration: a threat or a chance? Recent migration of Poles and its impact on the Polish labour market, [w:] *Polish migration to the UK in the ‘new’ European Union: after 2004*, red. K. Burrell, Farnham: Ashgate.

- GANGI M. (2002), Changing Labour Markets and Early Career Outcomes: Labour Market Entry in Over the Past Decade, *Work*, „Employment and Society”, 16: 67.
- GRABOWSKA-LUSIŃSKA I. (w recenzji), First job abroad among mobile youth: Looking back after return, *maszynopis*.
- GRABOWSKA-LUSIŃSKA I. (2012), *Migrantów ścieżki zawodowe bez granic*, Wydawnictwo Scholar, Warszawa.
- HILLMERT S. (2002), Labour Market Integration and Institutions: an Anglo-German Comparisons, *Work*, „Employment and Society”, 16, s. 675-701.
- IGLIĆKA K. (2010), *Powroty Polaków po 2004. W pętli pułapki migracyjnej*, Wydawnictwo Scholar, Warszawa.
- JONES G. (1999), „The same people in the same places?”. Socio-spatial identities and migration in youth, *„Sociology”*, 33(1), s. 1-22.
- KACZMARCZYK P. (ed.), (2008), *Współczesne migracje zagraniczne Polaków. Aspekty lokalne i regionalne*, Centre of Migration Research, University of Warsaw, Warsaw.
- KING R., THOMSON M., FIELDING T., WARNES T. (2004), *Gender, age and generations: State of the art. Report Cluster C8*, IMISCOE.
- MERTON R.K. (1996), *On Social Structure and Science*. Chicago-London: The University of Chicago Press.
- NI LAOIRE C. (2000), Conceptualising Irish Rural Youth Migration: A Biographical Approach, *„International Journal of Population Geography”*, 6: 229-243.
- PSZCZÓŁKOWSKA D. (2012), *Absolwenci nie wracają*, *Gazeta Wyborcza*, 16-17 czerwca.
- SCHERER S. (2004), Stepping-Stones or Traps?: The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Careers in West Germany, Great Britain and Italy, *Work*, „Employment and Society”, 18: 369.
- TREVENA P. (2013), Why do highly educated migrants go for low-skilled jobs? A case study of Polish graduates working in London, [w:] *Mobility in Transition: Migration Patterns after EU Enlargement*, red. B. Glorious, I. Grabowska-Lusińska, A. Kuvik, Amsterdam University Press, Amsterdam.
- WHITE A., RYAN L. (2008), Polish „temporary” migration: The formation and significance of social networks, *„Europe-Asia Studies”*, 60:7, 1467-1502.
- WHITE A. (2010), Young people and migration from Poland, *„Journal of Youth Studies”*, Volume 13, Issue 5, 565-580.

WOŹNICKA E. (2011), Wymiary uczenia się Polaków na emigracji w Wielkiej Brytanii, „Edukacja dorosłych”, nr 2.

Izabela Grabowska-Lusińska

The transition from education to foreign labour market of young Poles

Keywords: migrations, self-development, gainful activity, labour market, subject perpetration.

The paper deals with the problems associated with entering into the labour market by graduates of various kinds of schools. However, it applies to a specific group of young Poles – migrants, who experienced professional initiation on foreign labour market. The article refers to the process of transition from education to foreign labour market, which is not related to a single act of undertaking work abroad, but to the period of entering into the foreign labour market, to the transition from one state on the labour market to another. The author used diverse data: the data from public statistics BAEL and data obtained from other sources – ethno-survey data, qualitative structured interviews and professional biographies. In the analysis, three categories of young Poles entering into the foreign labour market were identified: graduates of British universities, graduates of Polish universities and graduates of secondary and vocational schools from small towns and villages. Subsequently, these groups were portrayed using quantitative and qualitative data. As an example, the author showed the representations of professional biographies of the young in all discussed categories and referred them to the models of transition from education to domestic labour markets by the young.