



E-MIGRACJA POLSKA DIASPORA TECHNOLOGICZNA

RAPORT Z BADAŃ

AUTORZY

*Maciej Brosz
Bartosz Chruścielski
Paweł Kaczmarczyk
Katarzyna Morawska
Rafał Raczyński
Sebastian Tyrakowski*

REDAKCJA NAUKOWA

Rafał Raczyński

MUZEUM
EMIGRACJI
GDYNIA ul. Polska 1

GDYNIA
moje miasto

PLUGin
POLISH INNOVATION
DIASPORA

projekt e-migracja
polska diaspora
technologiczna

Dokonując ogólnej oceny raportu, należy stwierdzić, iż jest to materiał wartościowy, będący wynikiem ciekawego i innowacyjnego projektu badawczego. Z jednej strony dostarcza on ważnej i nowej wiedzy na temat stosunkowo mało przebadanego fenomenu diaspory technologicznej. Dzięki niej można było stworzyć obszerną i wielowymiarową charakterystykę tej zbiorowości. Z drugiej strony struktura raportu została pomyślana w ten sposób, by nie był on li tylko sprawozdaniem z badań, ale by wychodził także poza opisy empiryczne. Stąd ważna jest obecność w pracy rozdziałów o charakterze bardziej teoretycznym i referującym wyniki wcześniejszych badań i analiz. Z trzeciej zaś strony cennym elementem raportu są zalecenia i rekomendacje dla prowadzenia w ramach polityki wobec diaspory specyficznych działań skierowanych do diaspory technologicznej. Podsumowując, wydaje mi się, że raport „E-MIGRACJA – POLSKA DIASPORA TECHNOLOGICZNA” jest cennym materiałem, bez wątpienia wartym publikacji i szerokiej dystrybucji.

dr hab. Michał Nowosielski

Przedstawiony mi do recenzji raport ma wszelkie atrybuty rzetelnego dzieła naukowego, takie jak: precyzja sformułowań, odpowiednie osadzenie w literaturze przedmiotu, poprawność analityczna czy obiektywizm lub powściągliwość we wnioskowaniu. [...] Pragnę zwrócić uwagę na dwa aspekty części analitycznej, wyróżniające pozytywnie recenzowany raport. Pierwszy z nich ma charakter poniekąd techniczny. Chodzi mi o umiejętne wykorzystanie i takąż prezentację danych badania ilościowego i jakościowego. Zgodnie z zapowiedzią to drugie zostało zaprojektowane i zrealizowane w celu pogłębienia wyników wcześniejszego, pierwszego z nich. Co więcej, analizie różnych zmiennych badania ilościowego udatnie towarzyszy korespondująca z nią analiza treści wywiadów pogłębionych, a dane obu badań stale się w owej części analitycznej przeplatają, tworząc dość jednolity i ciekawy w odbiorze obraz elity profesjonalnej polskiej diaspory.

prof. zw. dr hab. Marek Okólski

SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ 1

WSTĘP

Sebastian Tyrakowski, Rafał Raczyński

8

ZESTAWIENIE NAJWAŻNIEJSZYCH WYNIKÓW BADAŃ

12

MIĘDZY DRENAŻEM A CYRKULACJĄ MÓZGÓW. DYLEMATY BADAŃ NAD MIGRACJAMI DOBRZE WYKSZTAŁCONYCH POLAKÓW

Paweł Kaczmarczyk

17

WPROWADZENIE

17

1.1. KONTEKST METODOLOGICZNY I GLOBALNE PERSPEKTYWY MOBILNOŚCI OSÓB DOBRZE WYKSZTAŁCONYCH

18

1.2. MIGRACJE DOBRZE WYKSZTAŁCONYCH POLAKÓW

21

1.3. WYZWANIA BADAWCZE

27

1.3.1. KTO JEST, A KTO NIE JEST SPECJALISTĄ / MIGRANTEM DOBRZE WYKSZTAŁCONYM

27

1.3.2. MOTYWACJE I MECHANIZMY MIGRANTÓW DOBRZE WYKSZTAŁCONYCH

28

1.3.3. MIGRACJE DOBRZE WYKSZTAŁCONYCH OSÓB A KRAJ POCHODZENIA: KONSEKWENCJE

29

UWAGI KOŃCOWE

31

ROZDZIAŁ 2

WSPÓŁCZESNE MIĘDZYNARODOWE MIGRACJE PRACOWNICZE W UJĘCIU FORMALNOPRAWNYM

Katarzyna Morawska

.....	34
WPROWADZENIE	34
2.1. OD DRENAŻU MÓZGÓW DO CYRKULACJI MÓZGÓW	36
2.2. SWOBODA PRZEPŁYWU PRACOWNIKÓW WEWNĄTRZ UNII EUROPEJSKIEJ	38
2.3. PROGRAMY I WIZY SKIEROWANE DO WYSOKO WYKWALIFIKOWANYCH MIGRANTÓW	41
ZAKOŃCZENIE	46

ROZDZIAŁ 3

TRANSFER KAPITAŁU LUDZKIEGO POMIĘDZY DIASPORĄ A PAŃSTWEM POCHODZENIA – WYZWANIA DLA POLSKI

Rafał Raczyński

.....	48
WPROWADZENIE	48
3.1. RETURN OPTION vs./& DIASPORA OPTION	49
3.1.1. POLITYKI ZORIENTOWANE NA POWRÓT	50
3.1.2. POLITYKI ZORIENTOWANE NA DIASPORE	51
3.2. CHINY	54
3.3. LITWA	58
ZAKOŃCZENIE - WNIOSKI DLA POLSKI	61

ROZDZIAŁ 4

WYNIKI BADAŃ ILOŚCIOWYCH I JAKOŚCIOWYCH

Maciej Brosz, Bartosz Chruścielski, Rafał Raczyński

		66
4.1.	CHARAKTERYSTYKA BADANIA ILOŚCIOWEGO	66
4.1.1.	PROBLEMATYKA	66
4.1.2.	METODOLOGIA	67
4.2.	CHARAKTERYSTYKA BADANIA JAKOŚCIOWEGO	67
4.2.1.	PROBLEMATYKA I METODOLOGIA	67
4.2.2.	PRÓBA BADAWCZA	68
4.3.	CHARAKTERYSTYKA ZBIOROWOŚCI E-MIGRANTÓW W BADANIU ILOŚCIOWYM	68
4.3.1.	WYMIAR SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNY	68
4.3.2.	WYMIAR ZAWODOWY	73
4.3.3.	SYTUACJA RODZINNA	75
4.4.	CHARAKTERYSTYKA ZBIOROWOŚCI E-MIGRANTÓW W BADANIU JAKOŚCIOWYM	77
4.4.1.	SYTUACJA ZAWODOWA	77
4.4.2.	KULTURA PRACY	78
4.4.3.	SYTUACJA RODZINNA	79
4.4.4.	ZADOWOLENIE Z ŻYCIA	80
4.5.	DOŚWIADCZENIA MIGRACYJNE W ŚWIETLE BADANIA ILOŚCIOWEGO	80
4.5.1.	MOTYWY WYJAZDU Z POLSKI	81
4.5.2.	CHARAKTERYSTYKA POBYTU ZA GRANICĄ	83
4.5.3.	RELACJE SPOŁECZNE I ZAWODOWE ZA GRANICĄ	86
4.6.	DOŚWIADCZENIA MIGRACYJNE W ŚWIETLE BADANIA JAKOŚCIOWEGO	89
4.6.1.	PRZYCZYNY EMIGRACJI. OKOLICZNOŚCI WYJAZDU	89

4.6.2.	PRZYGOTOWANIA DO WYJAZDU	
	LOGISTYKA. WIZERUNEK MIEJSCA DOCELOWEGO.....	92
4.6.3.	SYTUACJA ZAWODOWA W MOMENCIE WYJAZDU.....	93
4.6.4.	RELACJE SPOŁECZNE, ZAWODOWE NA EMIGRACJI	94
4.7.	SIECIOWANIE SIĘ W ŚWIETLE BADANIA JAKOŚCIOWEGO	97
4.7.1.	KONTAKTY Z POLAKAMI	97
4.7.2.	WIZERUNEK POLSKICH EMIGRANTÓW W BADANEJ GRUPIE.....	98
4.7.3.	INTEGRACJA Z POLAKAMI ZA GRANICĄ. WPŁYW I ZNACZENIE KONTAKTÓW	99
4.7.4.	OCENA INICJATYW SKUPIAJĄCYCH POLAKÓW.....	100
4.8.	POCZUCIE WIĘZI Z KRAJEM W ŚWIETLE BADANIA ILOŚCIOWEGO	102
4.8.1.	POCZUCIE TOŻSAMOŚCI I PRZYNALEŻNOŚCI	103
4.8.2.	FORMY PRZEJAWIANIA SIĘ ZWIĄZKU Z KRAJEM POCHODZENIA	103
4.9.	POCZUCIE TOŻSAMOŚCI I PRZYNALEŻNOŚCI W ŚWIETLE BADANIA JAKOŚCIOWEGO	105
4.9.1.	ZWIĄZEK Z POLSKĄ	105
4.9.2.	TOŻSAMOŚĆ NARODOWA.....	106
4.10.	POWRÓT DO POLSKI W ŚWIETLE BADANIA ILOŚCIOWEGO.....	107
4.10.1.	GOTOWOŚĆ DO POWROTU	107
4.10.2.	WSPARCIE I ZACHĘTY DLA OSÓB ROZWAŻAJĄCYCH POWRÓT	109
4.11.	POWRÓT DO POLSKI W ŚWIETLE BADANIA JAKOŚCIOWEGO.....	110
4.11.1.	DECYZJA O POZOSTANIU EWENTUALNY POWRÓT DO POLSKI.....	110
4.11.2.	WARUNKI BRZEGOWE POWROTU	113
4.12.	WSPÓŁPRACA Z KRAJEM W ŚWIETLE BADANIA ILOŚCIOWEGO	114

4.12.1.	ZAINTERESOWANIE WSPÓŁPRACĄ Z KRAJEM.....	114
4.12.2.	PREFEROWANE PODMIOTY WSPÓŁPRACY.....	117
4.12.3.	PREFEROWANE FORMY WSPÓŁPRACY	120
4.12.4.	OCENA DZIAŁAŃ PAŃSTWA NA RZECZ DIASPORY POLSKICH SPECJALISTÓW	126
4.13.	WSPÓŁPRACA Z KRAJEM W ŚWIETLE BADANIA JAKOŚCIOWEGO	126
4.13.1.	MOŻLIWOŚCI WSPÓŁPRACY.....	126
4.13.2.	BARIERY WE WSPÓŁPRACY	128
4.13.3.	WPŁYW DIASPORY TECHNOLOGICZNEJ NA SYTUACJĘ W KRAJU.....	129
BIBLIOGRAFIA		
.....		131
SPIS RYSUNKÓW		
.....		139
SPIS TABEL		
.....		141
REPORT SUMMARY		
.....		143
ANEKS 1: KWESTIONARIUSZ WYWIADU WYKORZYSTANY W BADANIU ILOŚCIOWYM		
.....		147
ANEKS 2: SCENARIUSZ INDYWIDUALNEGO WYWIADU POGŁĘBIONEGO		
.....		153
NOTY BIOGRAFICZNE		
.....		155



WSTĘP

AUTORZY

Sebastian Tyrakowski

Rafał Raczyński

Projekt „E-migracja – polska diaspora technologiczna” to pilotażowa inicjatywa badawcza zrealizowana w latach 2018–2019 przez Muzeum Emigracji w Gdyni wraz z fundacją PLUGin Polish Innovation Diaspora.

Nie ulega wątpliwości, że emigranci z Polski lub też ich potomkowie stoją za sukcesem rozpoznawalnych na świecie produktów i marek. Nie mówimy wyłącznie o znanych gigantach, takich jak dawne Commodore czy współczesne Apple bądź YouTube. W Dolinie Krzemowej, Londynie, Berlinie czy Singapurze pracuje wielu wysoko wykwalifikowanych Polaków. Analizując dzisiejsze trendy w zakresie mobilności ludności, zauważamy zwiększającą się liczbę ludzi, którzy studiują, pracują lub zakładają firmy poza granicami kraju swojego pochodzenia. To właśnie te osoby, często o wysokich interdyscyplinarnych kompetencjach, stanowią w dużej mierze siłę napędową gospodarki opartej na wiedzy. Wśród nich coraz częściej można spotkać odnoszących sukcesy Polaków.

Warto podkreślić, że pomysł realizacji projektu badawczego na temat polskiej diaspory technologicznej wyszedł od samych przedstawicieli grupy docelowej badania, tzn. od osób zrzeszonych w fundacji PLUGin.

CEL PROJEKTU

Celem badań było pozyskanie informacji na temat Polaków i osób o polskich korzeniach zatrudnionych

za granicą w szeroko rozumianych nowoczesnych sektorach gospodarki. Chodziło o zebranie podstawowych danych dotyczących ich sytuacji życiowej i zawodowej, tak by móc na tej podstawie dokonać pewnej ogólnej charakterystyki badanej grupy. W związku z tym zakres merytoryczny badania miał być stosunkowo szeroki i objął następujące obszary: wymiar społeczno-demograficzny, zawodowy oraz sytuacja rodzinna; doświadczenia migracyjne; relacje społeczne i zawodowe na emigracji; poczucie tożsamości i więzi z krajem; perspektywa powrotu do Polski oraz współpraca z osobami, instytucjami czy organizacjami z Polski. Szerokie ujęcie tematu stanowi dobry punkt wyjścia do planowanych kolejnych edycji projektu, które będą koncentrowały się na bardziej szczegółowych zagadnieniach.

GRUPA DOCELOWA BADANIA

Badanie skierowane zostało do wysoko wykwalifikowanych pracowników – członków polskiej diaspory zatrudnionych w nowoczesnych sektorach gospodarki.

Osoba wysoko wykwalifikowana jest w literaturze przedmiotu najczęściej definiowana w odniesieniu do posiadanego wykształcenia lub zajmowanej pozycji zawodowej. Przykładem takiego podejścia jest definicja stosowana przez OECD – jako wysoko wykwalifikowanych pracowników określa ona tych, którzy ukończyli edukację na poziomie wyższym, oraz tych, którzy nie

mają formalnych kwalifikacji uzyskanych w ten sposób, ale są zatrudnieni w zawodzie zwykle wymagającym takich kwalifikacji [OECD, 2002: 13].

W nawiązaniu do takiego podejścia w ramach projektu badaniem objęci zostali przedstawiciele grupy, którą – na potrzeby niniejszego badania – określono jako „polską diasporę technologiczną”. Termin ten wymaga wyjaśnienia i doprecyzowania. Już bowiem samo pojęcie „diaspora” jest nieostre i budzi szereg wątpliwości interpretacyjnych.

Etymologicznie słowo „diaspora” wywodzi się z języka greckiego i oznacza „rozrzucone, rozproszone ziarna”. Pierwotnie terminem tym określano grecką migrację i kolonizację śródziemnomorską z lat 800–600 p.n.e. [Walaszek, 2001: 8]. Następnie pojęcie to nabrało nowego, bardzo konkretnego znaczenia. Zostało powiązane z wygnaniem Żydów z ich historycznej ojczyzny i ich rozproszeniem w różnych częściach świata (diaspora żydowska). Stosunkowo niedawno termin ten zaczęto odnosić do innych zbiorowości emigranckich, które musiały opuścić ojczyznę, tj. Ormian, Afrykańczyków czy Irlandczyków [Cohen, 2008: 2–3]. W tym „tradycyjnym” ujęciu – jak podkreśla Adam Walaszek – „powszechnie i dość potocznie przez diasporę rozumiano niemal wyłącznie rozrzucenie, często związane z tragedią, często przymusowe, pewnej grupy narodowej, etnicznej, kulturowej, religijnej poza miejscem pochodzenia” [2001: 8]. Przykład stanowią „klasyczne” dzisiaj diaspory: grecka, żydowska i ormiańska. W ostatnich latach zakres znaczeniowy pojęcia „diaspora” uległ jednak dalszemu rozszerzeniu. Nastąpiła – używając słów Rogersa Brubakera [2005] – jego proliferacja. Już na początku lat 90. XX w. William Safran w swym szeroko komentowanym artykule pt. *Diasporas in modern societies: Myths of homeland and return* zwracał uwagę, że termin „diaspora” jest coraz częściej wykorzystywany jako metaforyczne oznaczenie dla kilku kategorii ludzi:

emigrantów, osób wypędzonych, uchodźców politycznych, obcokrajowców, imigrantów, a także mniejszości etnicznych i rasowych [1991: 83]. Nie zagłębiając się w szczegóły definicyjne (które wykraczają poza wąskie ramy niniejszego raportu), warto podkreślić, iż szerokie ujęcie terminu „diaspora” zyskało współcześnie wielu zwolenników. Zgodnie z tym stanowiskiem zakres podmiotowy tego pojęcia obejmuje emigrantów (dobrowolnych i przymusowych), ich potomków (którzy mają świadomość swego pochodzenia) oraz mniejszości narodowe powstałe w wyniku zmiany granic państwowych [Lesińska, 2019: 24].

Na potrzeby opisanych w niniejszym raporcie badań termin „diaspora technologiczna” w ujęciu podmiotowym obejmuje:

- polskich emigrantów;
- osoby o polskich korzeniach;
- polskich transmigrantów, ekspatów czy też współczesnych nomadów¹, którzy pracują za granicą w nowoczesnych sektorach gospodarki.

Zakres przedmiotowy pojęcia „diaspora technologiczna”, uwzględniającego osoby zatrudnione na stanowiskach wymagających kwalifikacji w nowoczesnych sektorach gospodarki, również określono stosunkowo szeroko. W tym wypadku chodzi o sektory nowoczesnych technologii i innowacji oraz branżę kreatywną, a więc te dziedziny gospodarki, w których kapitał ludzki – rozumiany jako wiedza, umiejętności i kompetencje – odgrywa zasadniczą rolę. W związku z tym do udziału w badaniach

¹ Rozumianych jako osoby, które wędrują po świecie i żyją w wielu różnych miejscach, krążąc niekiedy pomiędzy Polską a innymi krajami. Zob. Hatałska, N. (2017), *Wędrowcy. Raport o współczesnych nomadach*, Gdańsk: Hatałska.com.

zaprosiliśmy zarówno osoby, które w pracy wykorzystują specjalistyczną wiedzę i umiejętności technologiczne (np. programistów, UX designerów, inżynierów, naukowców), jak i osoby, które działają „w otoczeniu” środowiska technologicznego, wykonując prace zarządcze, doradcze czy kreatywne (właściciele start-upów, biznesmeni, project managerowie, lobbyści, influencerzy). Wynika to z przekonania, że nowoczesnych sektorów gospodarki nie należy utożsamiać tylko z tym, co Sheila Siar nazywa „wiedzą twardą” (tj. naukową, technologiczną lub też ekonomiczną), lecz także z „wiedzą miękką” (np. biznesową, handlową, menedżerską, a nawet kulturalną czy z zakresu umiejętności kreatywnych).

Taki sposób definiowania diaspory technologicznej miał zapewnić inkluzywny charakter badań. Ostateczną decyzję odnośnie do przynależności do grupy docelowej projektu – w przypadku badania ilościowego – pozostawiono samym respondentom, zdając się na ich poczucie autoidentyfikacji z opisaną wyżej grupą. Analiza odpowiedzi udzielonych przez osoby, które zdecydowały się wypełnić ankietę, dokonana przez pryzmat wykształcenia oraz wykonywanego zawodu, potwierdza, że było to działanie słuszne.

Ze względów praktycznych autorzy niniejszego raportu traktują pojęcia „diaspora technologiczna”, „e-migracja” oraz „emigracja technologiczna” jako synonimy.

REALIZACJA PROJEKTU

Projekt był realizowany w dwóch etapach. Etap pierwszy stanowiły badania ilościowe w formie ankiety udostępnionej online na stronie projektu: www.e-migracja.eu. Kwestionariusz ankiety przygotowano we współpracy z socjologiem – dr. Maciejem Broszem z Zakładu Realizacji Badań Społecznych, adiunktem w Zakładzie Socjologii Stosowanej Uniwersytetu Gdańskiego, który opracował również raport podsumowujący badanie

ilościowe. Oficjalna prezentacja projektu oraz rozpoczęcie zbierania danych ankietowych nastąpiły 20 czerwca 2018 r. podczas odbywającej się w Londynie konferencji Polish Tech Day 2018. Pozyskiwanie danych zakończono wraz z końcem listopada 2018 r. W grudniu 2018 r. wyniki badań ankietowych zostały zaprezentowane w formie raportu cząstkowego podsumowującego pierwszy etap prac. Realizację tej części projektu dofinansowano ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego pochodzących z Funduszu Promocji Kultury².

Raport z badań ilościowych stanowił podstawę do rozpoczęcia drugiego etapu projektu, tj. badań jakościowych w formie wywiadów pogłębionych. Tę część projektu zrealizowano we współpracy z firmą badawczą Inny Format. Koordynatorem przedsięwzięcia po stronie tego podmiotu był Bartosz Chruścielski. Na początku 2019 r. wspólnie opracowano scenariusz wywiadu, a następnie zrekrutowano respondentów (dbając o to, aby skład badanej grupy odpowiadał nie tylko założeniom projektu, ale też odzwierciedlał charakter próby badawczej w badaniach ankietowych) i w kwietniu oraz maju przeprowadzono 30 rozmów z przedstawicielami polskiej diaspory technologicznej.

Zespół projektowy tworzyli:

- Sebastian Tyrakowski (Muzeum Emigracji w Gdyni)
- dr Rafał Raczyński (Muzeum Emigracji w Gdyni)
- dr Katarzyna Morawska (Muzeum Emigracji w Gdyni)

- Maciej Halbryt (Fundacja PLUGin Polish Innovation Diaspora)
- Jacek Ratajczak (Fundacja PLUGin Polish Innovation Diaspora)
- dr Maciej Brosz (Zakład Realizacji Badań Społecznych)
- Bartosz Chruścielski (Inny Format)

ZAWARTOŚĆ RAPORTU

Niniejszy raport składa się z czterech rozdziałów, a jego zakres merytoryczny wykracza poza prezentację wyników badań ilościowych i jakościowych projektu, obejmując następujące zagadnienia: dylematy badań nad migracjami dobrze wykształconych Polaków, uwarunkowania prawne mobilności pracowników wysoko wykwalifikowanych oraz transfer kapitału ludzkiego pomiędzy diasporą a państwem pochodzenia.

Raport podzielony został na dwie zasadnicze części. Pierwsza, na którą składają się trzy rozdziały, ma charakter teoretycznego wprowadzenia do przedmiotu badań. Otwiera ją rozdział pt. *Między drenażem a cyrkulacją mózgow. Dylematy badań nad migracjami dobrze wykształconych Polaków*, opracowany przez Pawła Kaczmarczyka. W tekście tym autor dokonuje przeglądu dostępnej wiedzy dotyczącej różnych aspektów migrowania dobrze wykształconych Polaków, a także wskazuje na kilka problematycznych efektów, które mają istotne znaczenie dla prowadzenia badań dotyczących tej konkretnej grupy migrantów. Na uwagę zasługuje zwłaszcza fakt, że w rozdziale przeprowadzono krytyczną dyskusję nad pojęciem migracji osób wysoko wykwalifikowanych oraz ukazano, jaki wpływ dla prowadzenia badań w tym obszarze mogą mieć kontrowersje związane z definiowaniem zjawiska mobilności osób dobrze wykształconych. Rozdział podzielony został na trzy zasadnicze części.

Pierwsza przedstawia wybrane elementy dyskusji metodologicznej oraz zarysowuje globalne trendy w mobilności osób dobrze wykształconych. Część druga odnosi się bezpośrednio do mobilności Polaków (zwłaszcza w okresie po akcesji Polski do Unii Europejskiej). Ostatnia zaś traktuje o wyzwaniach badawczych związanych przede wszystkim z problematyką definiowania migrantów wysoko wykwalifikowanych, uwarunkowaniami i mechanizmami ich migracji, a także konsekwencjami, jakie ich wyjazd niesie dla kraju pochodzenia. W ten sposób Czytelnik ma możliwość zapoznania się z podstawową wiedzą dotyczącą migracji osób dobrze wyposażonych w kapitał ludzki, a także rozpoznania tego zjawiska w szerszym kontekście.

Rozdział drugi, przygotowany przez Katarzynę Morawską, nosi tytuł *Współczesne międzynarodowe migracje pracownicze w ujęciu formalnoprawnym*. Autorka rozpoczyna swój tekst rozważaniami na temat problematyki związanej ze zmianami dyskursu dotyczącego zjawiska drenażu mózgow, który stanowi jedną z istotnych konsekwencji mobilności pracowników wysoko wykwalifikowanych. Kolejna część poświęcona została swobodzie przepływu pracowników wewnątrz Unii Europejskiej, która w ostatnich latach w dużym stopniu determinowała zarówno skalę, jak i kierunki mobilności Polaków (w tym osób wysoko wykwalifikowanych). Możliwość legalnego zatrudnienia wraz z zapotrzebowaniem na pracowników ujawnianym na wielu europejskich rynkach pracy istotnie wpłynęły na sytuację, w której obecnie – wedle szacunków Głównego Urzędu Statystycznego – na terytorium Unii Europejskiej przebywa czasowo ponad 2 mln stałych obywateli Polski. W dalszej części rozdziału omówiono różnego rodzaju rozwiązania mające na celu przyciągnięcie wykwalifikowanych pracowników, czemu towarzyszy syntetyczny opis kilku przykładowych programów zatrudnienia czy systemów wizowych stosowanych w wybranych państwach. W tekście podkreśla się,

² Projekt „E-migracja – polska diaspora technologiczna”. Etap I. Wniosek nr: 109862/18/A2.

że „regulacje prawne wobec migrantów wysoko wykwalifikowanych stanowią obecnie bardzo ważny element krajowej polityki imigracyjnej”. To za ich pomocą państwa konkurują o przyciągnięcie i pozyskanie tej bardzo ważnej z ekonomicznego punktu widzenia kategorii migrantów. Dzięki połączeniu w jednym tekście kilku wątków autorce udało się uzyskać ciekawe spojrzenie na przedstawioną w niniejszym raporcie problematykę badawczą.

Pierwszą część publikacji zamyka rozdział Rafała Raczyńskiego pt. *Transfer kapitału ludzkiego pomiędzy diasporą a państwem pochodzenia – wyzwania dla Polski*. Autor zauważa w nim, że w warunkach funkcjonowania gospodarki opartej na wiedzy wysoki poziom kapitału ludzkiego postrzegany jest często jako jeden z istotnych czynników warunkujących rozwój gospodarczy oraz dobrobyt społeczny. Polska należy jednak do państw, które mają duże problemy zarówno z utrzymaniem w kraju osób wysoko wykwalifikowanych, jak i ich pozyskaniem z zagranicy. W tej sytuacji rozwiązanie może stanowić zaangażowanie polskiej diaspory i włączenie jej w życie społeczno-gospodarcze państwa polskiego. Znajduje to potwierdzenie w wynikach badań empirycznych, zaprezentowanych w rozdziale czwartym. Tekst składa się z trzech części. Najpierw autor krótko analizuje polityki wobec diaspory w zakresie transferu kapitału ludzkiego, dokonując rozróżnienia na modele zorientowane na powrót oraz modele zorientowane na współpracę z diasporą. Kolejną część ma charakter krótkich studiów przypadku. Opisano w niej pogładowe przykłady polityk wobec diaspory realizowane przez Chiny oraz Litwę. Dwie pierwsze części oraz wybrane wyniki przeprowadzonych w ramach projektu badań empirycznych stanowią podstawę do sformułowania wniosków praktycznych dotyczących możliwości rozwoju współpracy pomiędzy diasporą a osobami, instytucjami czy organizacjami z Polski. Zawarte zostały one w części trzeciej.

We wnioskach końcowych autor podkreśla, że kształtując polską politykę wobec diaspory w zakresie transferu kapitału ludzkiego, priorytet powinno nadać się rozwiązaniom funkcjonującym w ramach modelu *diaspora option*, a nie *return option*. W działaniach dotyczących dobrze wyposażonych w kapitał ludzki członków diaspory państwo polskie powinno skupić się na ich sieciowaniu w obrębie grup branżowych i zawodowych oraz budowaniu infrastruktury umożliwiającej nawiązywanie i rozwijanie relacji.

Na drugą część publikacji składa się natomiast tylko jeden rozdział, który ma jednak kluczowe znaczenie dla niniejszego raportu. Stanowi on bowiem sprawozdanie z wyników badań ilościowych (ankietowych) oraz jakościowych (wywiadów pogłębionych), przeprowadzonych w ramach projektu. Jego autorami są Maciej Brosz (w części ilościowej) oraz Bartosz Chruścielski we współpracy z Rafałem Raczyńskim (w części jakościowej). Układ rozdziału ma charakter problemowy i obejmuje takie obszary jak: charakterystyka badań; charakterystyka zbiorowości e-migrantów; doświadczenia migracyjne; sieciowanie się członków diaspory technologicznej; poczucie więzi z krajem; poczucie tożsamości i przynależności narodowej; powrót do Polski oraz współpraca z osobami, instytucjami i organizacjami z Polski. Ta część raportu ma charakter informatywny – zawiera zestaw danych i informacji, które dają możliwość zbudowania pewnego ogólnego obrazu i charakterystyki badanej zbiorowości.

OGRANICZENIA NINIEJSZEGO RAPORTU

Czytając niniejszy raport, należy pamiętać, że z zastosowanej w badaniach metodologii wynikają pewne ograniczenia, które należy uwzględnić przy analizowaniu wyników projektu. W przypadku badań ilościowych dobór respondentów nie miał charakteru próby losowej,

lecz selekcji celowej. W związku z tym badania te nie mają charakteru reprezentatywnego. Podobnie badania jakościowe z natury rzeczy dają ograniczone możliwości wnioskowania na temat całej badanej zbiorowości. Wyników projektu nie można zatem wprost ekstrapolować na całą populację wysoko wykwalifikowanych Polaków i osób o polskich korzeniach zatrudnionych za granicą w nowoczesnych sektorach gospodarki.

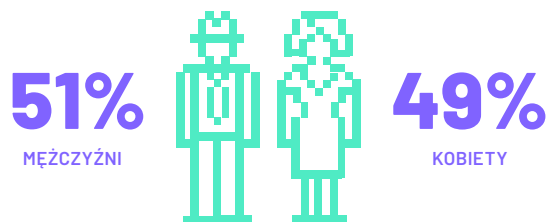
Niemniej jednak członkowie zespołu projektowego żywią przekonanie, że zaprezentowane w niniejszym raporcie wyniki badań w sposób właściwy wskazują na pewne trendy dotyczące tej grupy.

Zespół badawczy, autorzy raportu oraz wydawca mają nadzieję, że niniejsza publikacja przyczyni się do lepszego zrozumienia uwarunkowań i mechanizmów współczesnych migracji Polaków oraz że będzie stanowiła przyczynek do prowadzenia dalszych, pogłębionych badań dotyczących migrantów wysoko wykwalifikowanych.

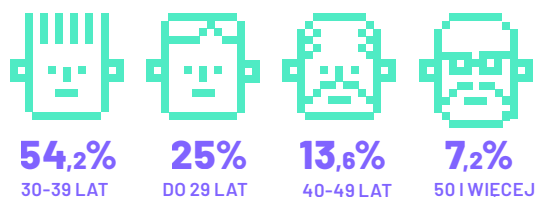
ZESTAWIENIE NAJWAŻNIEJSZYCH WYNIKÓW BADAŃ

BADANIE ILOŚCIOWE

- W zbiorowości osób, które wzięły udział w badaniu, znalazło się 51,0% mężczyzn i 49,0% kobiet.

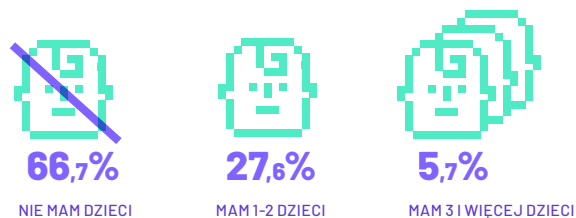


- Zbiorowość osób tworzących diasporę wysoko wykwalifikowanych specjalistów to przede wszystkim osoby młode – poniżej 40. roku życia. Ponad połowa badanych (54,2%) to osoby w wieku 30–39 lat, a co czwarty respondent (25,0%) to osoba w wieku do 29 lat. Największa grupa badanych jest związana z branżą informatyczną (40,0%).



- Jedno z pytań dotyczących sytuacji rodzinnej respondentów odnosiło się do kwestii posiadania dzieci.

Dwie trzecie badanych udzieliło odpowiedzi, że nie mają ich. Pozostali, będący rodzicami (ogółem jedna trzecia ankietowanych ma jedno, dwoje lub więcej dzieci), to prawdopodobnie osoby mniej mobilne, bardziej zakotwiczone w kraju, w którym obecnie mieszkają, a co za tym idzie – mniej skłonne wrócić do Polski.

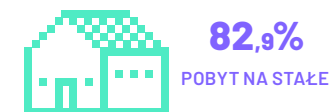


- Ponad połowa badanych jako główny czynnik motywujący do wyjazdu wskazała ciekawość i chęć poznawania świata (57,9%). Lepsze perspektywy zawodowe (35,5%) oraz chęć rozwoju osobistego (34,9%) to kolejne pojawiające się często odpowiedzi.

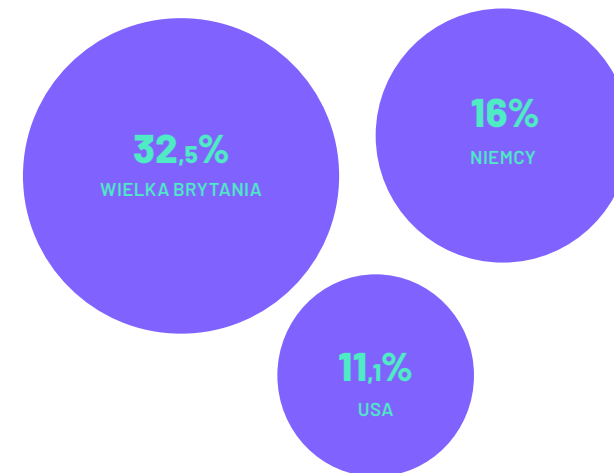
CIEKAWOŚĆ ŚWIATA
CHĘĆ ROZWOJU

- Respondenci zapytani o to, czy emigracja jest dla nich rozwiązaniem permanentnym, w większości

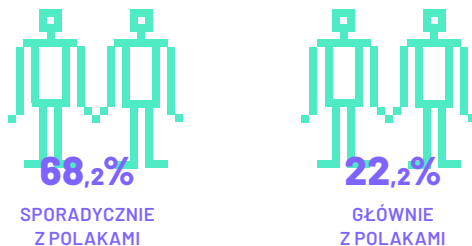
potwierdzili swoją chęć stałego pobytu za granicą (82,9%).



- Największa grupa respondentów to osoby zamieszkujące w Wielkiej Brytanii (32,5%). Drugim co do popularności kierunkiem emigracji badanej zbiorowości są Niemcy (16,0%), trzecim – Stany Zjednoczone (11,1%).



- Respondenci zostali zapytani o narodowość osób, z którymi utrzymują kontakty towarzyskie. Z Polakami na emigracji sporadycznie kontaktuje się 68,2% respondentów, a głównie z nimi – 22,2%. Badani przedstawiciele diaspory technologicznej przede wszystkim utrzymują relacje z rodowitymi mieszkańcami kraju emigracji bądź imigrantami, niezależnie od ich narodowości.



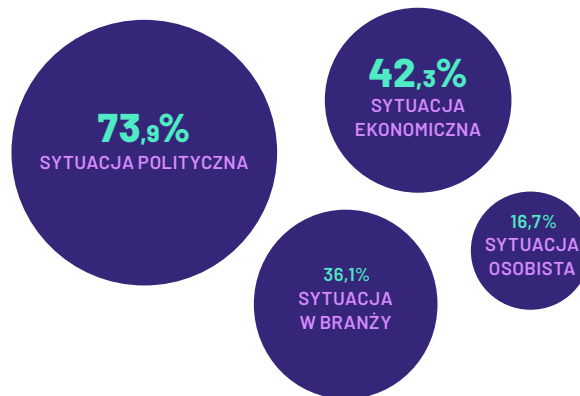
- Zdecydowana większość badanej społeczności to osoby o uregulowanej sytuacji prawnej w zakresie prawa do pobytu stałego w danym kraju – dotyczy to 82,0% respondentów.



- O powrocie lub przeniesieniu się do Polski myśli 48,8% badanych. Większa grupa (51,2%) nie myśli o tym. Mocno skonkretyzowane plany dotyczące powrotu ma jedynie 8,1% respondentów, co potwierdza, że dla większości badanych emigracja jest rozwiązaniem permanentnym.

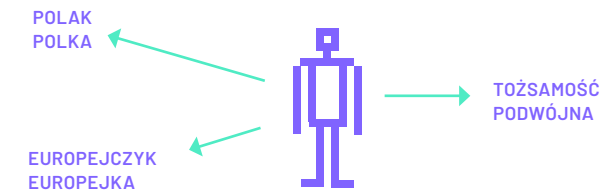


- Spośród różnych okoliczności panujących w Polsce od decyzji o przeniesieniu się do Polski w największym stopniu odpycha badanych sytuacja polityczna (73,9%). W zdecydowanie mniejszym stopniu na rozważanie tej kwestii wpływ mają sytuacja ekonomiczna (42,3%), sytuacja w branży, w której pracuje badany (36,1%), w najmniejszym zaś – sytuacja osobista (16,7%).



- Przedstawiciele diaspory technologicznej zapytani o wpływ programów przyciągających specjalistów wskazali na brak znaczącego oddziaływania tego typu inicjatyw. Niezależnie od profilu takich działań ponad jedna trzecia badanych wskazała, że nie mają one wpływu na podejmowanie decyzji o wyjeździe.
- Gdyby rozwiązania ułatwiające przenoszenie się z kraju do kraju funkcjonowały w Polsce, to do powrotu skłoniłyby one co czwartego badanego (26,6%). Niemal co trzeci odpowiedział, że nie miałyby znaczenia (36,1%), a trudność z zajęciem stanowiska miało 37,3% respondentów.
- Zdecydowana większość ankietowanych na pytanie „Kim – w sensie przynależności narodowościowej – czuje się Pan(i), pracując i mieszkając za granicą?” udzieliła odpowiedzi „Polakiem/Polką” (67,5%). Dla

blisko co jedenastej osoby (9,4%) takim odniesieniem jest tożsamość europejska – ankietowani ci odpowiedzieli, że czują się Europejczykami. Tożsamość podwójną, europejską i polską, zadeklarował co dwudziesty respondent (5,1%).



- Najwięcej respondentów zapytanych o możliwą współpracę z instytucjami związanymi z Polską wskazało polskie firmy i przedsiębiorstwa (90%). Nie wiele mniej chętnie wsparłoby polskich uczonych oraz instytuty badawcze (odpowiednio 82,6% i 81,9%).
- Zapytani o możliwe korzyści, jakie mogłaby czerpać Polska dzięki diasporze polskich specjalistów pracujących w sektorze nowych technologii i innowacji, respondenci wskazali przede wszystkim transfer wiedzy i umiejętności (70,4%).
- Zdecydowana większość badanej społeczności nie dostrzega żadnych działań państwa na rzecz emigrantów specjalistów. Takiej odpowiedzi udzieliło ponad 80% ankietowanych.

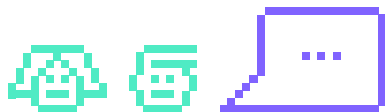


BADANIE JAKOŚCIOWE

Tło badania

- Wszyscy badani przedstawiciele diaspory technologicznej byli otwarci w trakcie rozmów – dość

chętnie dzielili się swoimi historiami migracyjnymi, doświadczeniami i przemyśleniami dotyczącymi głównych zagadnień badawczych. Warto dodać, że ogromna większość respondentów zaskakiwała wysokim poziomem autorefleksji na temat własnego pobytu za granicą oraz ogólnych trendów związanych z najnowszą polską falą emigracji.



- Należy podkreślić, że każdy wywiad przyniósł bardzo ciekawe dane, niekiedy wykraczające poza główny cel badania. Stanowiło to pewną trudność w przygotowaniu niniejszego podsumowania. Staraliśmy się, by było ono pewną syntezą zebranych danych, a nie „polifoniczną” analizą case studies poszczególnych e-migrantów. W tym kontekście wyniki badań jakościowych są – na tyle, na ile pozwalają (lub ograniczają) wybrane narzędzia badawcze i metoda – bardziej pewnym „zdjęciem” sytuacji życiowej i zawodowej części polskiej diaspory technologicznej niż próbą mapowania i analizy procesów emigracyjnych.

OBRAZ E-MIGRANTÓW – PRZEDSTAWICIELI POLSKIEJ DIASPORY TECHNOLOGICZNEJ

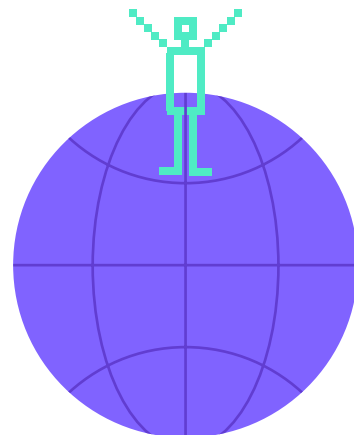
Typ osobowości i wartości

- Większość badanych reprezentantów polskiej diaspory technologicznej jest silnie nastawiona na rozwój siebie. To ludzie bardzo ambitni, cały czas stawiający



sobie wyzwania, konsekwentnie dążący do realizacji życiowych i zawodowych celów oraz marzeń.

- Dużą część z nich można nazwać silnymi indywidualistami, którzy większość obszarów swojego życia podporządkowali celom zawodowym i biznesowym. Choć na pewno nie można powiedzieć, że są skupieni wyłącznie na sobie. Są to bowiem osoby otwarte, ciekawe świata i dość łatwo nawiązujące kontakty społeczne.

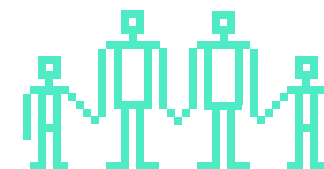


Mobilność. Związek z miejscem zamieszkania

- Badane osoby to ludzie mobilni, mający niekiedy bardzo bogate i długie doświadczenie emigracyjne. Znacząca grupa wyjechała za granicę, aby podjąć studia, a ci, którzy swoją edukację związali przede wszystkim z Polską, angażowali się w międzynarodowe programy i projekty już podczas studiów (m.in. program Erasmus) i najczęściej kontynuowali swoją ścieżkę naukową oraz zawodową na emigracji.



- Poza tym niemal wszyscy respondenci mają dużą pasję do podróżowania, pielęgnowaną od dzieciństwa. W tym kontekście aklimatyzacja w nowym kraju czy mieście nie stanowi dla większości z nich żadnego problemu.
- Współcześnie to, co mocno wiąże e-migrantów z obecnym miejscem życia, to przede wszystkim rodzina. Część z tych osób w tym wymiarze „ustatkowała się” – żyją w formalnym lub nieformalnym związku (bardzo często z partnerem innej narodowości niż polska) i mają dzieci. Nie oznacza to jednak, że ten element przesądza o pozostaniu w obecnym kraju. Bardzo duża grupa badanych nie wyklucza dalszej emigracji, a część już ją nawet planuje, natomiast mało kto chciałby wracać do Polski.



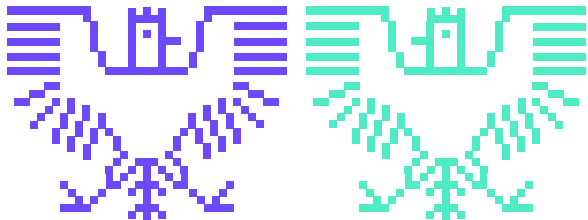
Relacje społeczne i zawodowe. Sieciowanie

- Bardzo dobre warunki pracy (m.in. wysoka kultura pracy, możliwości rozwoju zawodowego, wysokie płace) oraz wysoka jakość życia (m.in. swoboda podróżowania, realizacji pasji) to główne czynniki, które wpływają na zadowolenie e-migrantów ze swojego życia i w mocny sposób definiują ich dalsze plany zawodowe i osobiste.
- Z badań wynika, że ogromna większość reprezentantów diaspory technologicznej jest pod względem satysfakcji w optymalnym momencie życia zawodowego i prywatnego. Uznać należy, że znaleźli równowagę między rozwojem zawodowym, pracą (realizacja własnych ambicji) a życiem prywatnym

(rodzina, pasje). W pracy cenią sobie swobodę działania, kreatywność, wolność i elastyczność – zarówno w odniesieniu do czasu pracy, jak i sposobu osiągania celów. W życiu prywatnym rodzina i realizacja pasji pozwalają na zapewnienie strefy komfortu („moje miejsce na ziemi”).



- Większość badanych przedstawicieli polskiej diaspory technologicznej nie dąży raczej do silnej integracji z innymi Polakami. Z reguły kontakty z rodakami są dość częste, ale raczej pobieżne, niezbyt pogłębione – najczęściej są to kontakty towarzyskie. Łatwość nawiązywania kontaktów, podobna mentalność i wspólny kod kulturowy to elementy, które wspomagają relacje z innymi Polakami.



- Przeważnie jednak e-migranci wolą budować relacje zawodowe i towarzyskie, kierując się nie narodowością, lecz pewną wizją świata, podobnymi ambicjami, wartościami, motywacjami. W tym ujęciu większość badanych to „technologiczni kosmopolitycy” – dziedzina, którą się zajmują, czy ogólnie technologia nie mają narodowości.

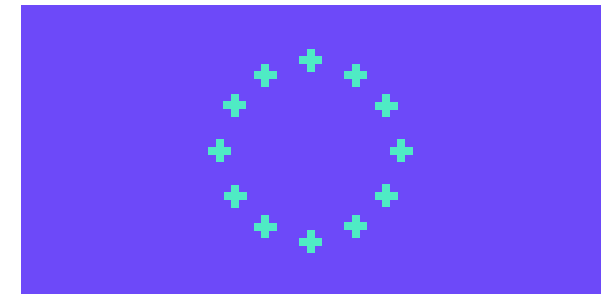
- Skupienie się na sobie, własnym rozwoju zawodowym i „kosmopolityzm technologiczny” to de facto elementy osi podziału badanych e-migrantów ze względu na stosunek do inicjatyw skupiających Polaków pracujących w branżach technologicznych. Jest grupa respondentów, którzy działają w takich inicjatywach (np. PLUGin), bo aktywność w nich wspiera profesjonalny networking i rozwój zawodowy w wielu wymiarach. Inni natomiast dystansują się od sieciowania, gdyż czas poświęcany na rozwój zawodowy uniemożliwia im taką aktywność lub też „nastawiają się w pełni” na wielokulturowość własnej pracy i pobytu za granicą. Oczywiście na poziomie deklaracyjnym inicjatywy skupiające członków polskiej diaspory pracujących w branżach hi-tech są oceniane jako ważne i potrzebne.

WIĘZI Z KRAJEM I WSPÓŁPRACA Z POLSKĄ

- Związek emocjonalny badanych e-migrantów z krajem jest całkiem silny – przede wszystkim poprzez relacje z bliskimi w Polsce. Z drugiej jednak strony ich tożsamość narodowa jest „rozmyta”. Wielu respondentów badań jakościowych czuje się zarówno Polakami, jak i Europejczykami czy obywatelami świata.
- Kwestia więzi i współpracy z Polską jest dość złożona. Część badanych współpracuje z krajem na poziomie instytucjonalnym. Inni założyli w Polsce firmy lub współpracują z firmami w Polsce. Deklaracyjnie współpraca e-migrantów z krajem może przyczynić się do stworzenia pewnej gospodarczej wartości dodanej oraz pozwolić na budowę silnej marki Polski jako kraju wysokiej klasy specjalistów.
- Jednak widoczny jest także pewien dystans diaspory technologicznej w stosunku do możliwości i form takiej współpracy. Z jednej strony e-migranci zwracają

uwagę na szereg barier – najczęściej leżących „po stronie polskiej”. Są to przede wszystkim kwestie związane z dość niskim kapitałem społecznym, niewystarczającym poziomem rozwoju branż technologicznych i innowacyjnych oraz pewne bariery natury instytucjonalnej.

- Warto również zauważyć, że część e-migrantów nie czuje potrzeby współpracy w formie zinstytucjonalizowanej. Wolą, by takie relacje pozostały na poziomie indywidualnych kontaktów zawodowych czy biznesowych.







MIĘDZY DRENAŻEM A CYRKULACJĄ MÓZGÓW. DYLEMATY BADAŃ NAD MIGRACJAMI DOBRZE WYKSZTAŁCONYCH POLAKÓW

AUTOR

Paweł Kaczmarczyk

WPROWADZENIE

Tematyka migracji międzynarodowych od kilku dekad zajmuje poczesne miejsce w badaniach społecznych i jest to w pełni uzasadnione rosnącą skalą mobilności zarówno w perspektywie globalnej, jak i w odniesieniu do krajów wysoko rozwiniętych. Niezależnie od tego uwagę ciągle przykuwa kontrowersyjna niekiedy kwestia migracji osób obficie wyposażonych w kapitał ludzki, dobrze wykształconych czy specjalistów (ta wyliczanka nie jest bez znaczenia, o czym za chwilę). Wynika to z przekonania o rosnącej roli przepływów kapitału ludzkiego w dobie globalizacji i intensyfikacji zmiany technologicznej, ale ma też swoje źródła w często czynionym założeniu, że pracownicy wysoko wykwalifikowani relatywnie łatwiej integrują się w nowych środowiskach i tym samym generują mniejsze ryzyka dla spójności społecznej. O tym, że tego typu refleksje przekładają się na poziom polityczny, przekonuje m.in. analiza Czaiki [2018], który wykazuje spektakularny wzrost liczby polityk migracyjnych

skierowanych do tego typu pracowników (w tym pracowników naukowych, specjalistów IT czy personel medyczny): o ile na początku tego stulecia (2005) około 20% krajów członkowskich ONZ miało tego typu poli-

2005 WZROST LICZBY POLITYK MIGRACYJNYCH **2015**

tyki, o tyle zaledwie dekadę później odsetek ten wzrósł do 50%, a w przypadku krajów wysoko rozwiniętych wynosił nawet 70%. Wspominam o tym aspekcie, ponieważ koncentracja na pozyskiwaniu pracowników wysoko wykwalifikowanych to jedna z najważniejszych cech współczesnych polityk migracyjnych i jednocześnie element, który w oczywisty sposób oddziałuje na zachowania polskich specjalistów. Tym niemniej kwestia polityk migracyjnych nie będzie kluczowa w tym rozdziale. Jego

celem jest przegląd dostępnej wiedzy na temat różnych aspektów migrowania dobrze wykształconych Polaków oraz – w szczególności – dyskusja o kilku problematycznych czy kontrowersyjnych efektach, które mają zasadnicze znaczenie dla obecnych i przyszłych badań tej konkretnej grupy. W ten sposób niniejszy rozdział będzie – mam nadzieję – dobrym wprowadzeniem do interpretacji wyników badania prezentowanego w kolejnych częściach raportu.

W pierwszej części tekstu podsumowuję wybrane elementy dyskusji metodologicznej i prezentuję tło przed dalszymi rozważaniami poprzez syntetyczne spojrzenie na globalne trendy w mobilności osób dobrze wykształconych. Druga sekcja poświęcona jest mobilności Polaków, zwłaszcza zaś ruchom migracyjnym obserwowanym po 1 maja 2004 r. Stanowi on punkt wyjścia do kolejnej części, w której podejmuję kilka wątków odnoszących się do wyzwań badawczych, poczynając od pytania, w jaki sposób definiować mobilnych specjalistów, a na kontrowersjach wokół skutków procesu migracji kończąc.

1.1. KONTEKST METODOLOGICZNY I GLOBALNE PERSPEKTYWY MOBILNOŚCI OSÓB DOBRZE WYKSZTAŁCONYCH

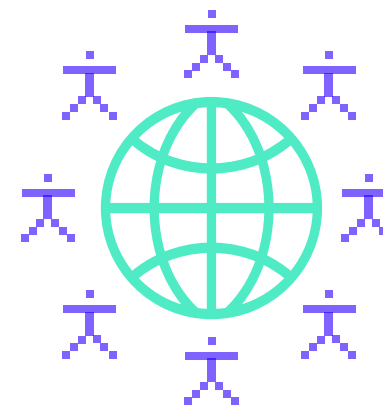
Zanim przejdę do właściwego wywodu, warto sprecyzować znaczenie terminów „wysoko wykwalifikowany” i „dobrze wykształcony” oraz skrótowo odnieść się do debaty naukowej na temat mobilności specjalistów. W odniesieniu do kwestii definicyjnych powszechną praktyką jest utożsamianie osób wysoko wykwalifikowanych z wysoko/dobrze wykształconymi, ponieważ trudno zebrać wiarygodne informacje na temat zakresu doświadczenia zawodowego, nie wspominając o trudnościach w mierzeniu czegoś tak nieoczywistego jak wrodzone zdolności, chociaż te dwa elementy są rzecz jasna ważnymi czynnikami w określaniu poziomu umiejętności pracownika.

Przykładowo OECD [2002] proponuje, by za pracowników wysoko wykwalifikowanych traktować takich, którzy ukończyli studia wyższe, oraz takich, którzy ich nie ukończyli, ale są zatrudnieni w zawodzie, w którym takie kwalifikacje są zazwyczaj wymagane. W praktyce taka definicja jest niezwykle wymagająca – w opracowaniu tym będę definiował migrantów wysoko wykwalifikowanych/dobrze wykształconych, opierając się na latach kształcenia formalnego, zwłaszcza że podejście to jest spójne z ogólnym traktowaniem tego zagadnienia w Polsce, gdzie wysoko wykwalifikowani pracownicy są definiowani jako absolwenci szkół wyższych, którzy uzyskali co najmniej tytuł magistra (poziom 5–6 w klasyfikacji ISCED). Warto jednak zaznaczyć, że w wielu przypadkach taka definicja może okazać się zbyt wąska – wróć do tej kwestii w podrozdziale 2.

Druga kontrowersja dotyczy pojęcia „drenaż mózgow”, które zdominowało debatę naukową i medialną na temat migracji osób dobrze wykształconych. Mobilność osób z wyższym wykształceniem potencjalnie generuje średnio- i długoterminowe efekty, które mogą mieć wpływ na zasób kapitału ludzkiego w kraju pochodzenia migrantów, a tym samym na jego potencjał rozwojowy. To właśnie w tym kontekście trzeba rozpatrywać termin „drenaż mózgow”, wywodzący się z wypracowanego w latach 60. i 70. XX w.³ podejścia, które koncentrowało się na negatywnych skutkach związanych z odpływem za granicę osób z wyższym wykształceniem, takich jak koszty podatkowe związane z edukacją przyszłych migrantów lub negatywny wpływ migracji na produktywność

³ Dla porządku warto zaznaczyć, że pojęcia tego po raz pierwszy użyto w latach 50. i bynajmniej nie w kontekście odpływu z krajów słabo rozwiniętych – na posiedzeniu brytyjskiego Royal Society w ten sposób odnoszono się do migracji dobrze wykształconych mieszkańców Wysp Brytyjskich do Stanów Zjednoczonych [Brzozowski i Kaczmarczyk, 2018].

czynników produkcji [Grubel i Scott, 1966; Bhagwati i Hamada, 1974]. W latach 90. zaproponowano jednak nowe podejście, które w dużej mierze kwestionowało to mocno już utrwalone, ale zarazem silnie jednostronne postrzeganie mobilności wysoko wykwalifikowanych pracowników. Tak zwana nowa ekonomia drenażu mó-



zgow opiera się na założeniu, że migracja jest w istocie zjawiskiem probabilistycznym, tzn. takim, które nie musi wystąpić na sto procent, a prawdopodobieństwo jej wystąpienia może zależeć od określonych czynników, takich jak np. poziom kapitału ludzkiego. Dodatkowo zakłada się, że w określonych okolicznościach możliwość wyjazdu za granicę może skłonić ludzi do większych inwestycji w kapitał ludzki (jeśli oczekują wyższej stopy zwrotu z kapitału ludzkiego za granicą). W konsekwencji, nawet jeśli przyjmemy, że postęp ekonomiczny jest pozytywnie skorelowany z zasobem kapitału ludzkiego, to teoretycznie jest możliwe, że istotna skala migracji osób z wyższym wykształceniem doprowadzi do zwiększenia kapitału ludzkiego w kraju pochodzenia migrantów [Stark, 2005; Mountford, 1997; Beine, Docquier i Rapoport, 2001]. Efekt ten określa się mianem pozytywnego drenażu mózgow – przyjrzyć mu się nieco bliżej w części 2.3.



Rys. 1 Wskaźniki emigracji (relacja migrujących do populacji wysyłającej) ogółem i dla różnych profili wykształcenia, skala globalna, 1980–2010

Zatem pisząc o drenażu mózgow, nie będę próbował oceniać skutków tego zjawiska – będę jedynie odnosić się do selektywności migracji (relacja udziału dobrze wykształconych migrantów do analogicznego wskaźnika w populacji generalnej). W rzeczywistości bowiem ocena migracji osób dobrze wykształconych wykracza daleko poza tradycyjną literaturę ekonomiczną na ten temat. Pozytywny dobór migrantów w odniesieniu do

edukacji może stanowić niepokojący sygnał, ale może mu też towarzyszyć znaczny wzrost inwestycji edukacyjnych określony przez samą perspektywę migracji – jest to właśnie czynnik krytyczny, którego nie ujawniają proste statystyki opisowe dotyczące rozkładu umiejętności.

Pomimo że rozdział ten poświęcony jest przede wszystkim mobilności dobrze wykształconych Polaków, chciałbym teraz niezwykle skrótowo przedstawić

50%



2009/2010



2000/2001

Rys. 2 Udział osób dobrze wykształconych w ogóle imigrantów rezydujących w danym kraju – wybrane kraje OECD, 2000/2001 i 2009/2010

40%

30%

20%

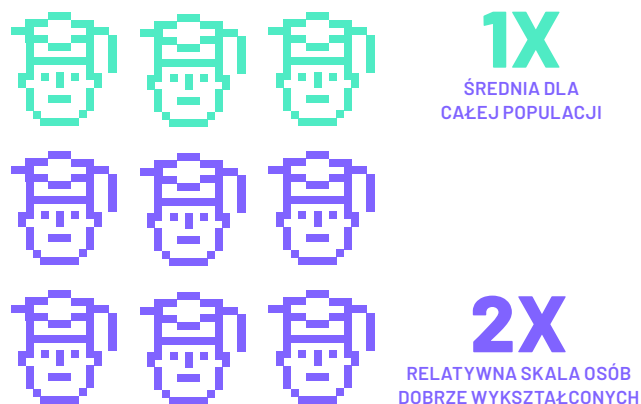
10%

0%



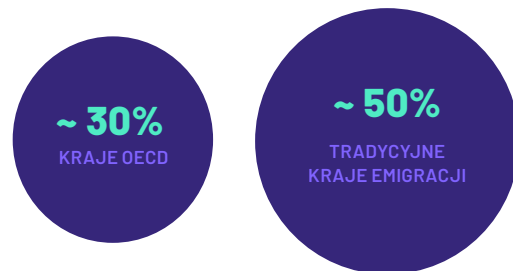
globalny kontekst zjawiska migracji osób wysoko wykwalifikowanych. Podobnie jak w przypadku analiz innych zjawisk migracyjnych, także tutaj istotnym ograniczeniem są dostępne dane statystyczne. Mimo wszystko te, które mamy do dyspozycji, pozwalają określić kluczowe cechy procesu.

Po pierwsze, na co wskazują dane przedstawione na rys. 1, relatywna skala osób dobrze wykształconych (tak jak zaznaczono wcześniej – dysponujących dyplomem ukończenia uczelni wyższej) jest ponad dwukrotnie wyższa niż średnia dla całej populacji. Sytuacja ta utrzymuje się od kilku dekad, choć skala migracji specjalistów podlega relatywnie silnym fluktuacjom, co jest przede wszystkim pochodną niezwykle rozbudowanych polityk migracyjnych odnoszących się do tej grupy.



Po drugie, i to oczywiście konsekwencja powyższej obserwacji, imigranci, których można określić jako dobrze wykształconych, stanowią bardzo dużą frakcję osób rezydujących w krajach wysoko rozwiniętych. Doświadczenie krajów OECD (por. rys. 2) wskazuje, że w ujęciu przeciętnym udział ten sięga 30%, a w przypadku wielu krajów (zwłaszcza anglojęzycznych i tzw.

tradycyjnych krajów imigracji) zbliża się do 50% całości zasobu imigrantów. Dodatkowo, co potwierdza wcześniejszą uwagę, udział ten wzrósł w przypadku większości krajów OECD między początkiem obecnego stulecia a rokiem 2010.



Po trzecie typową cechą dużej części współczesnych wysoko rozwiniętych gospodarek jest to, że struktura wykształcenia jest korzystniejsza u imigrantów niż w populacji rodzimej. Dane z rys. 3 sugerują to dość dobitnie, wykazując, że zwłaszcza w krajach o długich tradycjach migracyjnych (Kanada, Australia, Wielka Brytania, Szwecja) różnice te są spore. Wyjątek stanowią te państwa (Niemcy, Stany Zjednoczone, Francja), które w przeszłości realizowały masowe programy rekrutacyjne skierowane do nisko wykwalifikowanych pracowników sezonowych.

Na koniec warto poświęcić kilka zdań studentom, którzy choć nie wyczerpują przytaczanej powyżej definicji, to wielokrotnie pojawiają się w dyskusjach na temat dobrze wykształconych migrantów. Dane OECD [2018] nie pozostawiają w tej kwestii wątpliwości: mobilność studentów to jedna z najważniejszych cech współczesnego krajobrazu migracyjnego. W 2015 r. w krajach OECD zarejestrowano ponad 3,3 miliona zagranicznych studentów, co przekładało się na ponad 9-procentowy udział w populacji studentów ogółem (z silnym trendem rosnącym). Co istotne w kontekście tego rozdziału, udział ten był o wiele wyższy w przypadku studentów

studiów magisterskich (14%) i niemal trzykrotnie wyższy dla cudzoziemców doktorantów (24%). Dane te wskazują na dalece posunięty proces internacjonalizacji rynków pracy skierowanych do osób o wysokich kwalifikacjach, a także na umiędzynarodowienie usług edukacyjnych.

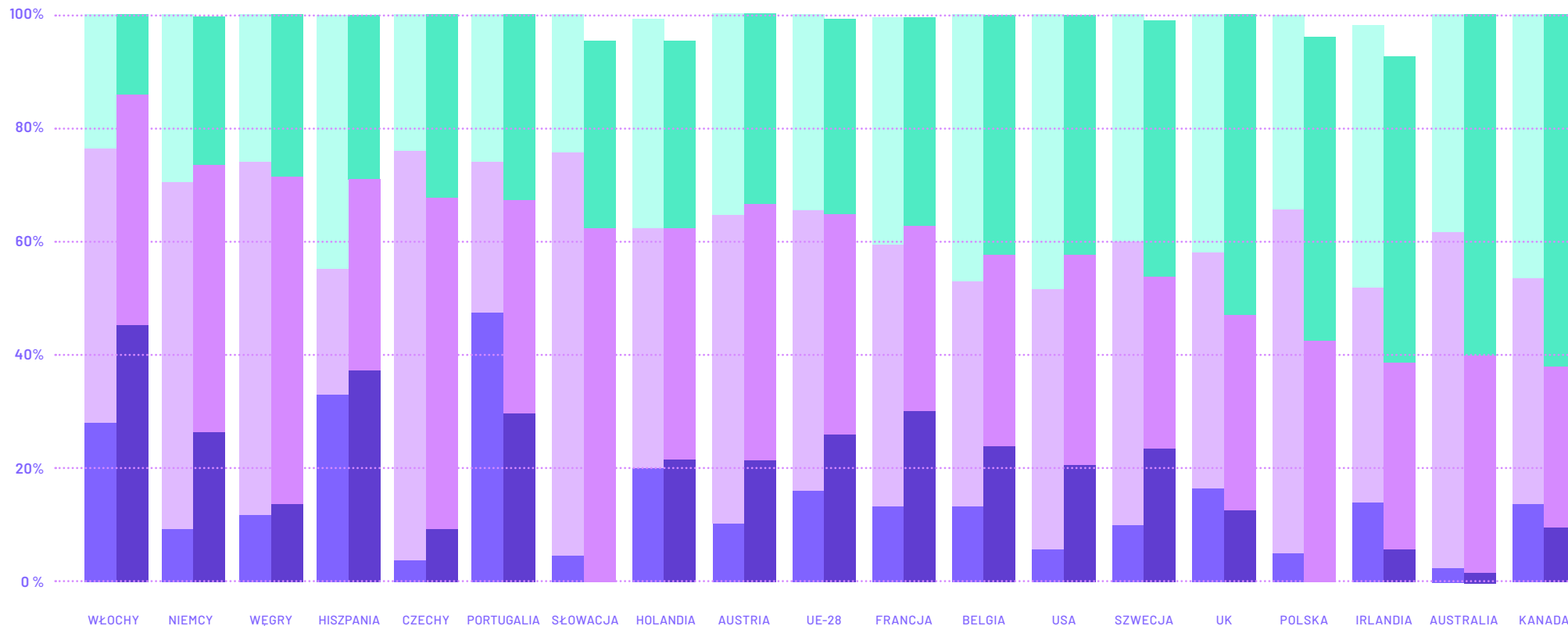
1.2. MIGRACJE DOBRZE WYKSZTAŁCONYCH POLAKÓW

Polska, jak się powszechnie przyjmuje, to jeden z tradycyjnych krajów emigracji – i nie jest to zaskakujące, biorąc pod uwagę bardzo długą historię polskiego migrowania [Kaczmarczyk, 2005, 2011]. Niezależnie od tego ważną rolę w mobilności Polaków odgrywały zwyczajowo osoby posiadające wysokiej jakości kapitał ludzki, czyli po prostu dobrze wykształcone. Jeśli przyjmiemy neutralną definicję drenażu mózgow (selektywny odpływ osób z wyższym wykształceniem⁴), to w okresie PRL zja-



wisko takie na masową skalę obserwowano dwukrotnie: w latach 1968–1971, gdy do wyjazdu za granicę skłoniono około 13 tys. obywateli polskich narodowości żydowskiej, oraz w latach 80., kiedy to po wprowadzeniu stanu wojennego nastąpiła duża fala emigracyjna o wyjątkowych cechach strukturalnych. Według Sakson [2002] spośród prawie 700 tys. emigrantów, którzy opuścili Polskę w latach 1981–1988, 15% miało wykształcenie wyższe, a 31%

⁴ Przypomnijmy, że chodzi o sytuację, gdy udział osób dobrze wykształconych wśród migrantów jest wyższy niż w populacji pochodzenia.



Rys. 3 Struktura populacji rodzimej i imigrantów/cudzoziemców wg poziomu wykształcenia w wybranych krajach OECD, 2017

ukończyło szkołę średnią. Udział osób z wyższym wykształceniem nie jest przesadnie wysoki, biorąc pod uwagę dane przytaczane powyżej, ale w tamtym czasie udział osób z wyższym wykształceniem w ogólnej liczbie ludności wynosił około 7% – mieliśmy zatem do czynienia z dużą nadreprezentacją emigrantów dobrze wykształconych w stosunku do całej populacji Polski.

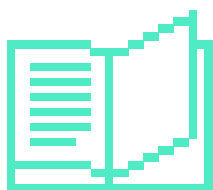
Początek transformacji systemowej oznaczał drastyczną zmianę warunków i form migrowania.

Przed wszystkim wraz z wprowadzeniem ruchu bezwizowego zmniejszyła się rola ograniczeń formalnych, a w ślad za tym spadły także koszty migracji. Zmieniła się też relacja kosztów i korzyści migracyjnych, wcześniej wyraźnie faworyzująca Stany Zjednoczone (wysokie koszty wejścia, możliwości migrowania w zasadzie wyłącznie dla osób z dostępem do sieci społecznych, wysokie potencjalne korzyści) oraz migracje długookresowe. W konsekwencji, pomimo różnych spekulacji, a nawet

analiz naukowych [Layard, Blanchard, Dornbush i Krugman, 1994], okres transformacji systemowej nie przyniósł masowego exodusu z Polski. Miejsce wyjazdów o charakterze długookresowym bądź osiedleńczym zajęły raczej wędrowniki krótkookresowe, sezonowe, często cyrkulacyjne. Wielkie znaczenie dla tej przemiany miało polsko-niemieckie porozumienie z 1990 r., które zainicjowało wyjazdy sezonowe polskich pracowników do Niemiec – aż do akcesji Polski do UE był to najważniejszy

w sensie ilościowym proces migracyjny z naszego kraju [Kaczmarczyk, 2005]. Zestawienie warunków wyjściowych z cechami osób migrujących sprawiło, że w literaturze przedmiotu wielokrotnie pojawia się teza, że mobilność tego czasu, tj. pierwszej fazy zmiany systemowej, to migracje „przeigranych transformacji”, czyli osób, które z trudem odnajdowały się w nowej ekonomicznej i społecznej rzeczywistości Polski, a jednocześnie nie dysponowały wystarczającym kapitałem ludzkim i kulturowym, by aspirować do bycia pełnoprawnymi uczestnikami zachodnioeuropejskiego rynku pracy. Kluczowe znaczenie miał natomiast ściśle powiązany z uczestnictwem w sieciach migracyjnych kapitał społeczny, który zaczął definiować rozkład regionów pochodzenia (Opolszczyzna, Małopolska, Podlasie) i krajów docelowych (Niemcy, Belgia, Stany Zjednoczone, Włochy) [Grabowska i Okólski, 2009].

Nie może więc zaskakiwać, że aż do momentu akcesji Polski do UE kwestia migracji osób dobrze wykształconych nie była traktowana jako priorytetowa. Dobrym wyznacznikiem są tutaj unikalne badania



mobility polskich akademików zrealizowane w latach 90. W 1991 r. oszacowano, że liczba zatrudnionych naukowców byłaby o 25% wyższa, gdyby w latach 80. nie nastąpił odpływ pracowników z instytutów naukowych [Hryniewicz,

Jałowiecki, Mync, 1992, 1994, 1997]. Odpływ ten obejmował jednak nie tylko emigrację, lecz także przejście z sektora nauki do innych sektorów gospodarki w Polsce, co miało decydujące znaczenie. Kolejne badania nie wskazywały już na tak istotne – i negatywne – efekty. W ujęciu ogólnym struktura emigracji według wykształcenia zaczynała się zmieniać. Jeżeli weźmiemy pod uwagę oficjalne dane, to widać wyraźnie, że od 1990 r. udział osób z najniższym poziomem wykształcenia wzrastał,

a z najwyższym – malał. W przededniu transformacji gospodarczej – w 1988 r. – odsetek osób z wykształceniem wyższym wśród migrantów wynosił 9% (z wykształceniem podstawowym – 37%), natomiast w 2003 r. – 4% (z wykształceniem podstawowym – 55%). Podobne wyniki przynosiły badania przeprowadzone zarówno



w Polsce, jak i w krajach przyjmujących [Kaczmarczyk, 2005]. Większość badań dokumentuje, że osoby o niskich kwalifikacjach kulturowych, nieznające języków obcych, nieradzące sobie z otoczeniem instytucjonalnym krajów docelowych, a także podejmujące pracę o niskich kwalifikacjach wykazywały jednoznacznie największą skłonność do migracji. W polskiej literaturze przedmiotu powszechnie określa się ich mianem „migrantów niepełnych”⁵ [Okólski, 2012; Kaczmarczyk, 2011]. Relatywnie niski poziom wykształcenia cechował przede wszystkim migrantów sezonowych wyjeżdżających do Niemiec,

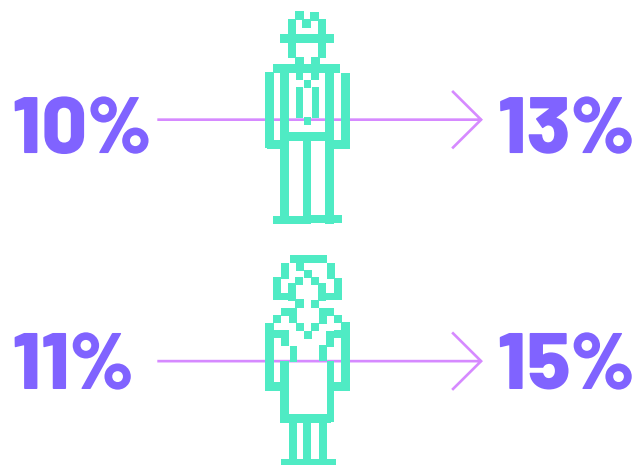
5 Cechą „migracji niepełnych” było nie tylko to, że z trudem mieściły się w ramach tradycyjnych definicji migracji, ponieważ dotyczyły nierzadko mobilności krótkookresowej, sezonowej czy cyrkulacyjnej. Funkcjonowanie tej grupy migrantów było również naznaczone dużą niepewnością – dotyczy to zarówno udziału w często nieformalnym rynku pracy za granicą, jak i zmarginalizowania w społecznościach pochodzenia.

a – jak wspomiano – była to w tym okresie szczególnie liczna grupa. Grabowska i Okólski [2009] wskazują, że w tej kategorii bardzo niski był udział nie tylko osób z wyższym wykształceniem (5,4% przy średniej dla populacji Polski 10,8%, rok 2002), ale także pracowników umysłowych i specjalistów (zaledwie 5,1%).

Zanim przejdę do scharakteryzowania migracji z Polski po 1 maja 2004 r., warto zarysować warunki strukturalne, które w dużej mierze „wykreowały” masowe, jak się miało okazać, migracje poakcesyjne. Lata 90. to faza nie tylko postępującej – i miejscami niezwykle bolesnej – restrukturyzacji polskiej gospodarki. To także okres swoistego boomu edukacyjnego, który wynikał z urynkwienia systemu edukacji wyższej (szkoły prywatne, studia płatne na uczelniach publicznych), jak również z uzasadnionego przekonania, że to wykształcenie wyższe chroni przed ryzykiem bezrobocia i oferuje nadzwyczaj wysoką, bo około 40-procentową premię płacową. Współczynnik skolaryzacji, tj. odsetek osób w wieku 20–24 lat, które kontynuowały edukację, wzrastał nieprzerwanie – w 2003 r. osiągnął poziom 62%, a w 2011 r. – 73%, co stawiało Polskę w czołówce krajów europejskich. Jednocześnie za zmianą ilościową nie podążała jednak (analogiczna) zmiana jakościowa (jakość kształcenia), a przede wszystkim szybko okazało się, że za rewolucją edukacyjną nie idzie analogiczna transformacja polskiego rynku pracy. Skutek był jednoznaczny: w okresie przedakcesyjnym stopy bezrobocia osób z wykształceniem wyższym bardzo silnie wzrosły i były wyraźnie wyższe niż generalna stopa bezrobocia (porównywalne z poziomem bezrobocia osób młodych). Pojawiła się więc nowa grupa, która mogła angażować się w migracje międzynarodowe – już wedle danych Narodowego Spisu Powszechnego 2012 udział osób z wyższym wykształceniem wzrósł wyraźnie w porównaniu z okresem lat 90. i wynosił około 13% dla mężczyzn i 15%

dla kobiet (przy analogicznych wskaźnikach dla całej populacji równych 10% i 11%) [Grabowska i Okólski, 2009].

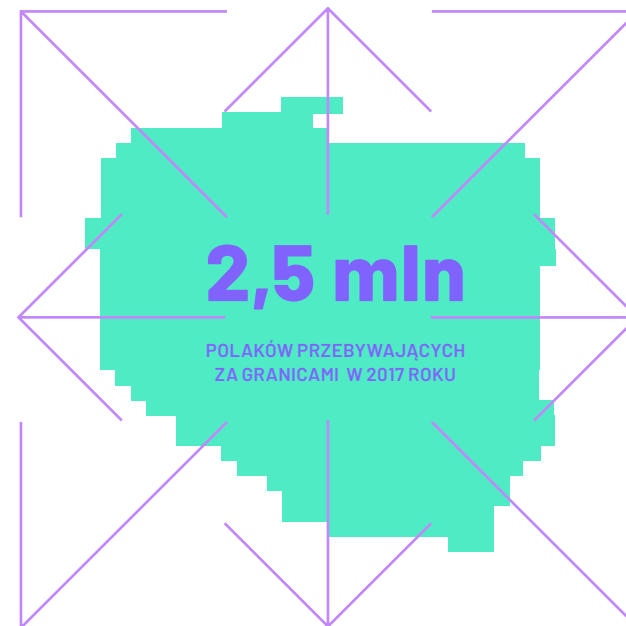
W pewnym więc sensie migracje poakcesyjne można traktować jako kontynuację opisanego powyżej trendu, choć skala zmian była w istocie spektakularna [Kaczmarczyk i Okólski, 2008]. W maju 2004 r. trzy spośród krajów UE-15 otworzyły swoje rynki pracy, a kolejne uczyniły to w ciągu następnym siedmiu lat (ostatnie z tej grupy, Niemcy i Austria, dopiero w 2011 r.). Polacy uzyskali swobodę przemieszczania się, a polskie firmy – swobodę świadczenia usług za granicą. Konsekwencje tych zmian są powszechnie znane. Odwołując się do re-



gularnie upublicznianego szacunku stałych obywateli polskich (tj. osób, które nie wyrejestrowały się z pobytu stałego w Polsce) przebywających czasowo za granicą, już w końcu 2004 r. zasób polskich migrantów można było oceniać na około 1,45 mln. W ciągu dwóch kolejnych lat wartości te wzrosły do 1,95 mln i 2,27 mln. Była to faza najbardziej spektakularnych zmian w sferze migracji – niektóre kraje docelowe notowały w skali roku wzrost o ponad 100% (Wielka Brytania), a nawet 400% (Irlandia). Od tego czasu mamy do czynienia ze względną

stabilizacją liczby Polaków przebywających za granicą; nie zmieniła się drastycznie nawet w okresie kryzysu gospodarczego lat 2008–2010 czy po otwarciu niemieckiego rynku pracy (choć kraj ten zanotował istotny wzrost obecności polskich migrantów w latach 2012–2014). W ostatnich latach szacunki Głównego Urzędu Statystycznego wskazują na ponowną tendencję wzrostową, ale jej dynamika nie jest porównywalna z okresem bezpośrednio po akcesji do UE – w końcu roku 2017 liczbę Polaków przebywających poza granicami szacowano na 2,5 mln, z czego 2,1 mln w krajach UE [GUS, 2018].

Źródła tego zjawiska są dobrze opisane i nie będę im poświęcał dużo uwagi w tym tekście [por. m.in. Kaczmarczyk, 2011; Okólski, 2012; Grabowska i Okólski, 2009; Kaczmarczyk i Okólski, 2008]. Warto jednak podkreślić, że wielkim uproszczeniem byłoby przyjęcie, że tak duża skala migracji jest pochodną opisanych wyżej zmian instytucjonalnych. Zniesienie barier mobilności i umożliwienie dostępu do rynku pracy wybranych krajów bez wątplenia miało wpływ na strukturę kosztów i ryzyk związanych z migracjami, ale – biorąc pod uwagę choćby sytuację migracyjną innych krajów regionu – trudno uznać te czynniki za najważniejsze. W mojej ocenie tak spektakularny przebieg migracji poakcesyjnych wynikał ze zderzenia różnych czynników ekonomiczno-społecznych zlokalizowanych po obu stronach procesu migracyjnego. Kraje UE-15, w szczególności zaś Wielka Brytania i Irlandia, znajdowały się właśnie w fazie unikalnej prosperity, co przekładało się na wybitnie dobrą sytuację na rynku pracy i owocowało bardzo dużą liczbą niezapełnionych miejsc pracy. W istocie kampania medialna prowadzona na zlecenie brytyjskich pracodawców jeszcze przed 1 maja 2004 r. przygotowała grunt pod wydarzenia kolejnych miesięcy i lat. W przypadku Polski decydujące znaczenie miało połączenie aspiracji i możliwości (by nawiązać do modelu *capabilities/aspirations* de Haasa [2010]). Boom edukacyjny lat



90. wykreował bardzo dużą grupę młodych osób, które cechowały się wysokimi aspiracjami, a jednocześnie wyższymi niż wcześniejsze generacje możliwościami podejmowania mobilności – chodzi tutaj o kompetencje językowe, a także coraz większą łatwość praktycznego wykorzystania nowych technologii, które zaczęły z powodzeniem zastępować tradycyjne sieci powiązań migracyjnych oraz umożliwiać podejmowanie migracji międzynarodowych bez wsparcia rodziny, znajomych czy pośredników. Co ważne, te rosnące aspiracje trudno było zrealizować na polskim – wciąż bardzo trudnym – rynku pracy, w związku z tym mogły skłonić do choćby czasowego zmierzania się z realiami gospodarek krajów europejskich.

W polskiej literaturze migracyjnej regularnie powraca sugestia, że to, co najbardziej interesujące w najnowszych migracjach Polaków, to nie skala tego zjawiska, ale jego cechy strukturalne. Wskazywałem już, że przed akcesją Polski do UE migracje były domeną

POZIOM WYKSZTAŁCENIA	MIGRANCI PRZEDAKCESYJNI (%)			MIGRANCI POAKCESYJNI (%)		
	RAZEM	MĘŻCZYŹNI	KOBIETY	RAZEM	MĘŻCZYŹNI	KOBIETY
WYŻSZE	14,7	12	18,3	19,8	15,6	27,0
ŚREDNIE	14,0	7,1	23,1	14,2	8,8	23,8
ŚREDNIE ZAWODOWE	26,1	26,0	26,3	28,1	29,8	25,1
ZAWODOWE	34,8	45,4	20,9	30,9	39,2	16,2
PODSTAWOWE	9,9	9,3	10,9	7,0	6,6	7,8
NIEUKOŃCZONE	0,4	0,2	0,5	0,0	0,0	0,0
RAZEM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

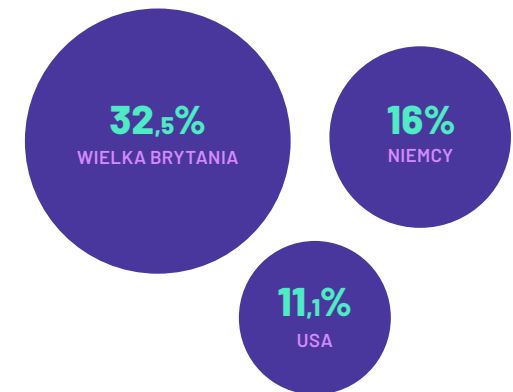
Uwaga: Obliczenia dotyczą osób w wieku 15 lat i więcej, wykształcenie wyższe odnosi się do osób z dyplomem licencjata, magistra lub tytułem doktorskim. Źródło: Brücker i in., 2009.

osób dysponujących głównie niezbędnym kapitałem społecznym w postaci sieci powiązań migracyjnych – to kapitał społeczny determinował strukturę krajów docelowych, ale też wyjaśniał „wyspowość” migracji z Polski na poziomie regionalnym. Migracje poakcesyjne utraciły ten walor „ekskluzywności”, stały się istotnie bardziej egalitarne niż kiedykolwiek w historii. W porównaniu z pierwszą fazą transformacji miejsce mobilnych mieszkańców obszarów wiejskich (którzy byli wyraźnie nadreprezentowani) zajęli mieszkańcy małych i średnich miast. Zmieniły się także kraje

Tab. 1 Struktura wykształcenia polskich migrantów przed - i poakcesyjnych (odpowiednio 1999–2003 i 2003–2006), wg płci

docelowe. Według Narodowego Spisu Powszechnego (NSP) 2002 najważniejszym krajem docelowym dla polskich migrantów były Niemcy (według NSP 2002 w państwie tym przebywało blisko 40% polskich migrantów; kolejne miejsce zajmowały Stany Zjednoczone – 20%) i był to tradycyjnie kluczowy cel mobilnych Polaków. Po akcesji ranking wyglądał zupełnie inaczej – w NSP 2011 wyraźna była już dominacja Wielkiej Brytanii (30% wszystkich migrantów), a dalsze miejsca zajęły Niemcy (22%), Stany Zjednoczone (12%) oraz Irlandia, Włochy i Holandia. Obecne wydarzenia polityczne towarzyszące

procesowi opuszczania Wspólnoty przez Wielką Brytanię (brexit) wpływają na plany i strategie migracyjne Polaków w Wielkiej Brytanii, ale wydaje się, że wciąż nie zagroziło to dominującej pozycji tego kraju na mapie polskiego migrowania. A co najważniejsze w kontekście tego rozdziału, polskich migrantów cechują wyjątkowe jak na warunki europejskie cechy strukturalne. Mobilni Polacy to bowiem przede wszystkim migranci zarobkowi: według danych spisowych do tej kategorii należałoby zaliczyć około 75% wszystkich migrujących [GUS, 2012]. Z danych BAEL wynika, że ponad 90% Polaków przebywających poza granicami kraju podejmuje tam działalność zarobkową. O ile struktura migrantów według płci jest relatywnie zrównoważona i na poziomie zagregowanym odzwierciedla w przybliżeniu strukturę populacji Polski, o tyle w odniesieniu do struktury wiekowej i edukacyjnej wyraźnie widoczne są określone



wzorce selektywności. Osoby wyjeżdżające po 2004 r. są przeciętnie istotnie młodsze niż migranci wcześniejszej dekady i relatywnie dobrze wykształcone (Fihel i in., 2015; Grabowska i Okólski, 2009). W ostatniej części tej sekcji skupię się na cechach migrantów związanych z poziomem wykształcenia, ale wszelkie dalsze analizy warto rozpatrywać w kontekście tego,

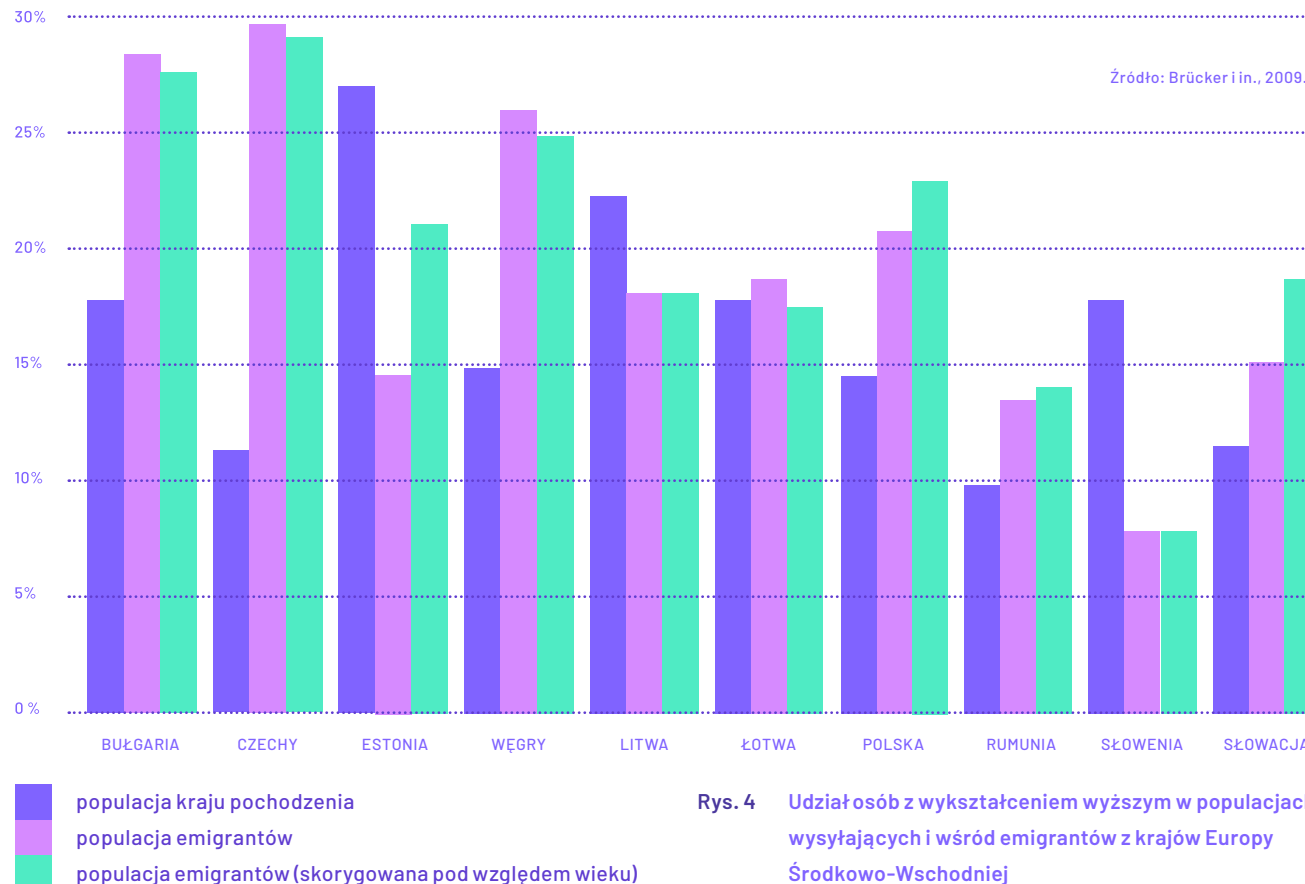
że wbrew często pojawiającym się opiniom błędne byłoby założenie, że najnowsze migracje z Polski to proces o jednolitej i łatwo uchwytnej strukturze. Z analizy struktury migrantów przed- i poakcesyjnych wynika, iż nie istnieje jeden model migracji z Polski. W istocie współwystę-

MIGRANCI SĄ MŁODZI I DOBRZE WYKSZTAŁCENI

pują co najmniej dwie formy zachowań migracyjnych. Z jednej strony są to migracje ludzi młodych, relatywnie dobrze wykształconych, zwykle bez doświadczeń migracyjnych. Wybierają oni kraje anglojęzyczne, zwłaszcza że coraz większa grupa posiada niezłe kompetencje językowe. Z drugiej strony wciąż mamy do czynienia z wyjazdami osób relatywnie starszych i gorzej wykształconych (w tym niezających języków obcych), bardzo często mających za sobą bogate doświadczenia migracyjne – one z kolei wybierają tradycyjne kraje emigracji Polaków, takie jak Niemcy, Włochy czy wciąż popularne w wielu regionach Stany Zjednoczone. Co ciekawe, różne strategie migracyjne nie są charakterystyczne dla określonych regionów Polski. Wręcz przeciwnie, zwykle występują równocześnie nie tylko w danym regionie, ale nawet w danej społeczności lokalnej.



Wykształcenie jest jednak jednym z istotniejszych wyróżników współczesnych mobilnych Polaków. Niezależnie od faktu, że niezmiennie najważniejszą w sensie ilościowym grupą migrantów są osoby z wykształceniem zawodowym, obserwuje się wyraźną nadreprezentację osób z wykształceniem wyższym, zwłaszcza w przypadku wybranych miejsc docelowych, np. Wysp Brytyjskich. Jak wynika z danych BAEL, w przypadku migrantów poakcesyjnych odsetek osób z wykształceniem wyższym wynosił niemal 20%



Źródło: Brücker i in., 2009.

Rys. 4 Udział osób z wykształceniem wyższym w populacjach wysyłających i wśród emigrantów z krajów Europy Środkowo-Wschodniej

i był wyraźnie wyższy niż przed 1 maja 2004 r. (15% – por. tab. 1). Dotyczy to w szczególności kobiet, z których 27% stanowiły osoby o wysokich kwalifikacjach.

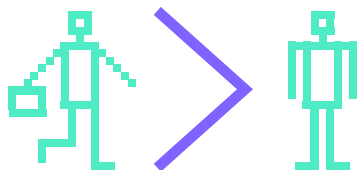
Obraz ten jest spójny z sytuacją w większości nowych państw członkowskich UE. Rys. 4 przedstawia procentowy udział osób z wyższym wykształceniem odpowiednio w populacji rezydentów danego kraju i emigrantów. Dodatkowo uwzględniono, że struktura wiekowa migrantów i populacji wysyłającej zazwyczaj się różni (zmienna skorygowana o wiek). Wynika to z tego,

że pozytywna selekcja w odniesieniu do kapitału ludzkiego jest zjawiskiem powszechnym w Europie Środkowo-Wschodniej, a Polska jest tego dobitnym przykładem.

Warto jednak podkreślić, że sytuacja ta nie dotyczy w tym samym stopniu wszystkich krajów docelowych. Co prawda istnieje wyraźna nadreprezentacja wysoko wykwalifikowanych osób wśród wszystkich migrantów z Polski, ale obraz ten jest najbardziej wyraźny w przypadku Wielkiej Brytanii oraz Irlandii, natomiast takie kraje jak Niemcy, Holandia i Włochy przyciągają

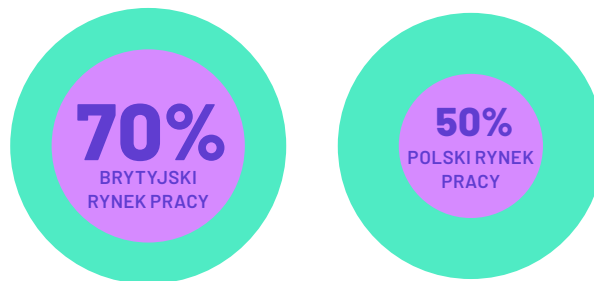
stosunkowo słabiej wykształconych migrantów z Polski [por. m.in. Kaczmarczyk, 2011].

W tym kontekście przypadek polskich migrantów w Wielkiej Brytanii wydaje się najbardziej inspirowający i nie bez powodu stał się podstawą do licznych badań empirycznych. Jak pokazali Kaczmarczyk i Tyrowicz [2015], w przypadku brytyjskiego rynku pracy wszystkie grupy imigrantów są lepiej wykształcone niż pracownicy rodzimi (dotyczy to zwłaszcza szkolnictwa wyższego). To samo dotyczy imigrantów z nowych krajów członkowskich i obywateli polskich przebywających w Wielkiej Brytanii – w tym ostatnim przypadku prawie 32% migrantów stanowiły osoby z wykształceniem wyższym, przy 21% pracowników rodzimych (dane za lata 2004–2009). Dane z kolejnej dekady wskazują na jeszcze lepsze wskaźniki wykształcenia [Jakubiak i Strawiński, 2016]. Świadczy to o wielce korzystnych cechach kapitału polskich migrantów (dodatkowo – co sugerowano wyżej – cechy te są lepsze niż u osób aktywnych na



polskim rynku pracy). Niestety, nie przekłada się to na odpowiednią pozycję zawodową i płace. W przypadku brytyjskiego rynku pracy ludność rodzima koncentruje się w górnej części drabiny zawodowej, podczas gdy zawody imigrantów są wyraźnie skupione w części dolnej – większość polskich migrantów jest zatrudniona w podstawowych zawodach (blisko 70%, w porównaniu z ponad 50% w przypadku polskiego rynku pracy) i zarabia znacznie mniej niż ich brytyjscy odpowiednicy [Kaczmarczyk i Tyrowicz, 2015]. To spostrzeżenie jest zgodne z wieloma innymi badaniami [Dustmann, Frattini

i Halls, 2010; Fihel i in., 2009], które sugerują, że polscy migranci za granicą są zatrudniani na stanowiskach znacznie poniżej swoich kwalifikacji. Poza tym, jak argumentują Kaczmarczyk i Tyrowicz [2015], stopa zwrotu z edukacji w przypadku dobrze wykształconych polskich migrantów wybierających Wielką Brytanię jako miejsce docelowe należy do najniższych na brytyjskim rynku pracy, a dodatkowo jest niższa za granicą niż w kraju.



Ostatnie spostrzeżenia prowadzą nas wprost do kolejnej części, w której zidentyfikuję kilka istotnych moim zdaniem wyzwań badawczych w odniesieniu do migracji osób dobrze wykształconych. Doświadczenie brytyjskie po pierwsze pokazuje, że za sprawą określonego wzorca selektywności za osoby dobrze wykształcone należałoby uznać ponad jedną trzecią wszystkich migrantów z Polski przebywających w tym kraju. Po drugie jednak wielce wątpliwe byłoby traktowanie ich mobilności jako migracji specjalistów, jako że duża część z nich (większość?) jest zatrudniana na stanowiskach dalece poniżej swoich formalnych kwalifikacji. Po trzecie wreszcie nasza wiedza o osobach najczęściej utożsamianych ze specjalistami – inżynierach, naukowcach, specjalistach IT, menedżerach – jest niezwykle ograniczona i najczęściej ma charakter wielce przyczynkowski⁶.

⁶ Wyjątek stanowią tutaj prace na temat migracji polskiego personelu medycznego (por. poniżej) czy publikacje Izabeli Wagner [2014].

1.3. WYZWANIA BADAWCZE

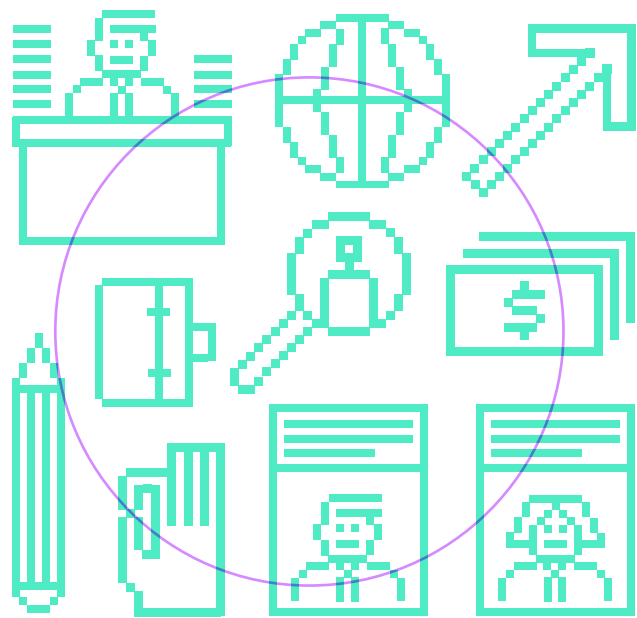
1.3.1. Kto jest, a kto nie jest specjalistą / migrantem dobrze wykształconym

We wprowadzeniu do niniejszego rozdziału zaproponowałem definicję migrantów dobrze wykształconych, zgodną z ogólnym podejściem do tego zagadnienia. Większość badaczy – idąc śladami m.in. ekspertów OECD [2002] – uwzględnia jedynie te osoby, które dysponują dyplomem ukończenia wyższej uczelni.

Warto jednak pamiętać, że w praktyce badawczej/analitycznej takie podejście może okazać się przesadnie zawężające. Jak zauważają Brzozowski i Kaczmarczyk [2018], grupa migrantów wysoko wykształconych jest niezwykle zróżnicowana, a to, co jest wspólne dla różnych jej reprezentantów, to niska elastyczność podaży pracy (która nie jest oczywistym elementem pomiaru). Ze uwagi na komplementarność i substytucyjność wykształcenia formalnego (potwierdanego dyplomem ukończenia uczelni wyższej) oraz doświadczenia uzyskiwanego w trakcie kariery zawodowej (*on-the-job training*) możliwe są przeróżne konstelacje definiujące wymagania odnośnie do kompetencji i kwalifikacji zawodowych w różnych sektorach rynku pracy. Ci sami autorzy zwracają uwagę, że w tym kontekście katalog migrantów specjalistów powinien obejmować zarówno osoby z wykształceniem wyższym (inżynierowie, lekarze, nauczyciele akademicy, menedżerowie), jak i osoby bez takich formalnych kompetencji (kadry zarządzające, specjaliści IT, przedsiębiorcy, personel medyczny średniego szczebla). Z tego też względu w praktyce prowadzenia polityki migracyjnej często odwołujemy się nie do poziomu uzyskanego wykształcenia, ale raczej możliwego do osiągnięcia poziomu zarobków (*salary threshold*, tak jak np. w Blue Card Directive). Osobny przypadek stanowią wreszcie studenci, którzy z oczywistych

względów nie mają jeszcze wykształcenia wyższego, ale są traktowani jako naturalne zaplecze rynku pracy i potencjalni migranci specjaliści.

W tym kontekście działania badawcze nakierowane na grupę, której dotyczy niniejszy raport, muszą uwzględniać specyfikę sektorową i – jeśli to możliwe – wykraczać poza wąsko rozumianą definicję statystyczną (opartą na kryterium wykształcenia formalnego). Definicja ta wciąż jest jednak nieodzowna, gdyż dopiero ona może stanowić podstawę do porównań między-



narodowych (por. sekcja 1). Niemniej wszelkie decyzje definicyjne powinny zostać poprzedzone refleksją metodologiczną i ściśle podporządkowane celom badania. Jak wskazywano powyżej, przyjęcie inkluzywnej definicji migrantów specjalistów może z łatwością prowadzić do sytuacji, w której w określonych krajach (Wielka Brytania, Irlandia) grupa celowa obejmowałaby 30–40% całego zasobu najnowszych migracji z Polski. Dodatkowy

problem stanowi to, czy z punktu widzenia interesu badania istotne jest formalne wykształcenie, czy też raczej – pozycja na rynku pracy. Jak pokażę w części 3.3, te dwa wymiary mogą być – i często są – silnie odmienne.

1.3.2. Motywacje i mechanizmy migrantów dobrze wykształconych

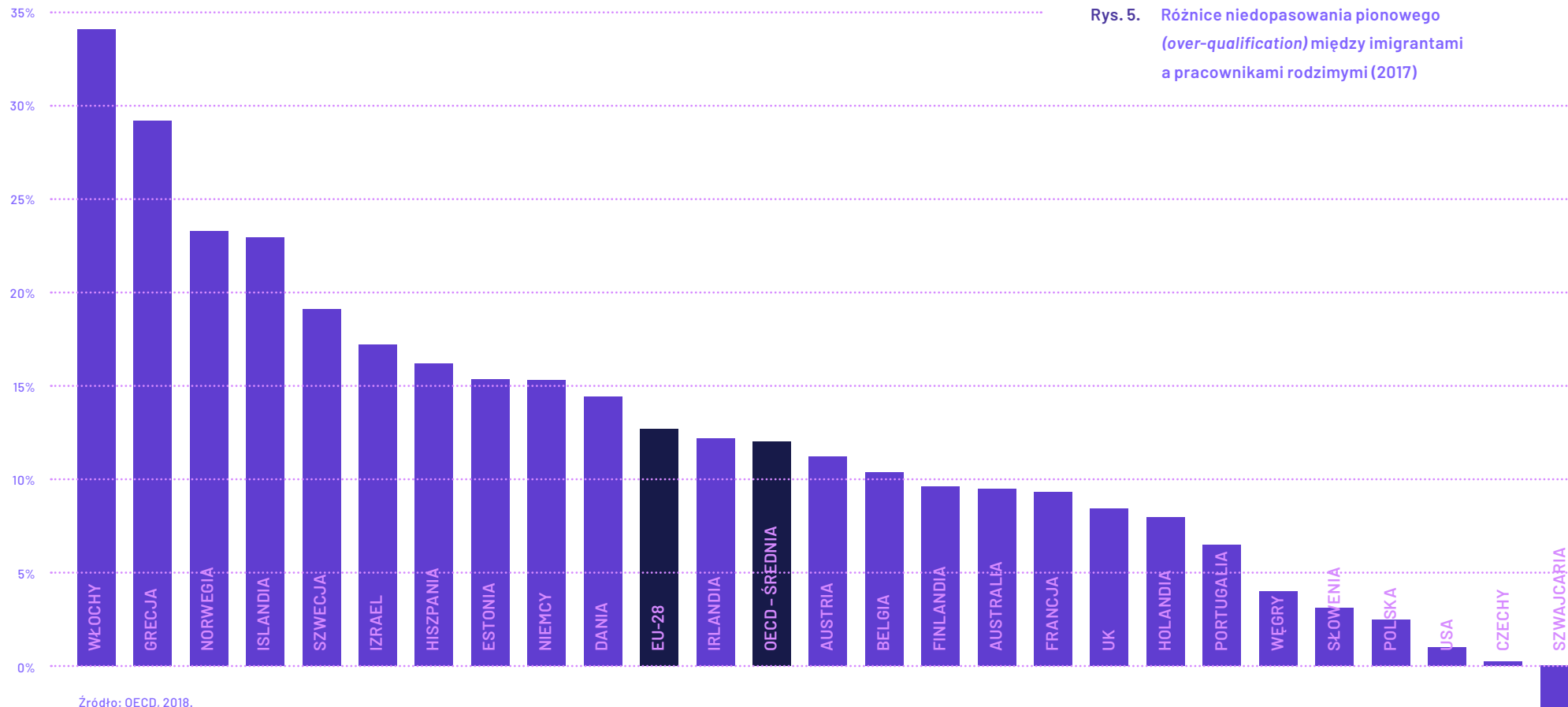
Uwarunkowania i mechanizmy migracji międzynarodowych są od wielu dekad przedmiotem dyskusji naukowych i zdaje się, że można już mówić o pewnym konsensusie w tej mierze [por. m.in. Kaczmarczyk i Kloc-Nowak, 2018]. Czy jednak to samo dotyczy migracji osób dobrze wykształconych? Czy mechanizmy ich migracji są takie same jak innych grup, czy też specyficzne?

W opublikowanym niemal 20 lat temu klasycznym już tekście na temat migracji specjalistów wyróżniono sześć grup czynników, które mogłyby pomóc wytłumaczyć ich skłonność do mobilności [OECD, 2002]:

1. wyższe płace, wyższa pozycja zawodowa, lepsze możliwości realizacji kariery zawodowej;
2. dedykowane narzędzia i instrumenty polityk migracyjnych krajów wysoko rozwiniętych;
3. dążenie do podniesienia kwalifikacji (wyższy poziom wykształcenia, kompetencje językowe, realizacja badań naukowych);
4. korzystne warunki instytucjonalne sprzyjające koncentracji na pracy przy zapewnieniu wysokiego standardu życia (dotyczy zarówno naukowców, jak i choćby specjalistów medycznych);
5. pozytywny klimat dla innowacji, m.in. dla rozwoju (zapoczątkowania) biznesu lub samozatrudnienia;
6. dynamiczny rozwój i wzrost znaczenia globalnych korporacji transnarodowych.

Część z wymienionych powyżej elementów ma oczywiście charakter uniwersalny (wysokie płace, dobre warunki pracy), ale warto skupić się na tych, które są specyficzne i wyjątkowe dla specjalistów czy osób dobrze wykształconych. Przede wszystkim dotyczy to osób, które zwykle już zakumulowały pewien zasób kapitału ludzkiego i będą o wiele bardziej selektywne, jeśli chodzi o wybór kraju docelowego (co sugeruje klasyczna teoria kapitału ludzkiego). Co więcej, ten kapitał ludzki może się najlepiej rozwijać (i przynosić efekty) w określonych układach instytucjonalnych – będą to np. dobrze wyposażone sale operacyjne, laboratoria badawcze, a czasem po prostu możliwość współpracy z bardzo dobrymi zespołami badawczymi. W praktyce jednak cele te mogą być trudne do osiągnięcia ze względu na strukturę gospodarek krajów wysoko rozwiniętych, w których pracodawcy mają pokusę, by przerzucić koszty edukacji na kraje słabiej rozwinięte (peryferyjne). Kaczmarczyk i Okólski [2005] zwracali uwagę, że do tych dwóch wymiarów teoretycznych warto dodać kolejne dwa: specyficzne sieci powiązań migrantów specjalistów oraz wymiar strukturacyjny odnoszący się do polityk migracyjnych i zinstytucjonalizowanych działań rekrutacyjnych. Dopiero uwzględnienie tych wszystkich elementów pozwala lepiej zrozumieć kompleksowość decyzji migracyjnych osób z wysokimi kwalifikacjami.

W tym miejscu trzeba się zgodzić z Brzezińskim i Kaczmarczykiem [2018], którzy podkreślają, że mechanizmy migracji osób dobrze wykształconych nie są całkowicie specyficzne i odrębne od innych kategorii pracowników. Zwracają jednak uwagę na o wiele większą złożoność ich motywacji a także rolę czynników związanych z określonymi miejscami pracy, ulokowania danej osoby na ścieżce kariery zawodowej czy wreszcie polityk migracyjnych skierowanych do specjalistów. Autorzy ci sugerują również, by w większym stopniu skupić się na istocie kapitału ludzkiego, którego pozyskiwanie



Rys. 5. Różnice niedopasowania pionowego (over-qualification) między imigrantami a pracownikami rodzimymi (2017)

Źródło: OECD, 2018.

może być na tyle kosztowne, że skłania ludzi do migracji (by w ten sposób zrealizować założenia tej „inwestycji”), i który jest na tyle specyficzny, że wielokrotnie może tę mobilność uniemożliwiać.

1.3.3. Migracje dobrze wykształconych osób a kraj pochodzenia: konsekwencje

Jak zaznaczono w podrozdziale 1, współczesne podejście do konsekwencji migracji osób dobrze wyposażonych

w kapitał ludzki istotnie różni się od podejścia tradycyjnego, w którym skupiano się przede wszystkim na kosztach wytworzenia tego „traconego” później kapitału ludzkiego oraz na stratach związanych z odpływem cennych zasobów ludzkich. Obecnie dostrzega się możliwość akumulacji kapitału ludzkiego pomimo odpływu za granicę (części) osób dobrze wykształconych. Dzieje się tak za sprawą efektu wzmożonych inwestycji w kapitał ludzki (brain effect) powodowanych atrakcyjnością opcji migracyjnej, która może być otwarta szczególnie dla wysoko

wykwalifikowanych pracowników. W praktyce całościowa ocena zjawiska miałaby więc polegać na ocenie wskazanego powyżej efektu *ex ante* z klasycznym efektem drenażu (*drain effect*), polegającym na utracie mierzalnego kapitału ludzkiego (Beine i in., 2001). Dotychczasowe wyniki empiryczne są umiarkowanie satysfakcjonujące, co może wynikać z tego, że efekty zgodne z teorią notowane są jedynie w przypadku krajów o umiarkowanej skali odpływu migrantów dobrze wykształconych; jeśli skala tego zjawiska jest duża, jednoznacznie dominują

negatywne efekty drenażu [Beine i in., 2001; Beine, Doquier i Rapaport 2008]. Badania o mniejszej skali przekonują jednak, że możliwości migracyjne wpływają nie tylko na skłonność do kontynuacji edukacji, ale nawet na wybór określonych kierunków studiów [Commander, Kangasniemi i Winters, 2004; Commander, Chanda, Kangasniemi i Winters, 2008; Gibson i McKenzie, 2011].

Jaka więc powinna być ocena poakcesyjnych migracji dobrze wykształconych Polaków? Generalna ocena jest zwykle następująca: projekty migracyjne są pozytywne dla migrantów i ich rodzin (szczególnie w krótkim okresie); mobilność jest neutralna lub negatywna dla regionów pochodzenia i zwykle pozytywna dla krajów docelowych. W przypadku Polski obraz powinien być znacznie bardziej zniuansowany; wykracza on daleko poza tak uproszczony schemat wyjaśniający. Przede wszystkim dla kraju o stosunkowo dużym zasobie dobrze wykształconej siły roboczej odpływ osób z wyższym wykształceniem nie musi być szkodliwy. W rzeczywistości w takim otoczeniu migracja przynosi relatywnie niskie koszty alternatywne (w perspektywie krótkoterminowej) i paradoksalnie może prowadzić do lepszej alokacji pracy na krajowym rynku w perspektywie długoterminowej [por. Kaczmarczyk i Okólski, 2008]. Bardzo wysokie bezrobocie w okresie przedakcesyjnym przekonuje, że z takim zjawiskiem mieliśmy do czynienia w Polsce, a potwierdzają to inne dane statystyczne. Luki podażowe na polskim rynku pracy, które pojawiły się po 1 maja 2004 r. (w istocie zaś znacznie później), dotyczyły przede wszystkim sektorów o niskim zapotrzebowaniu na kwalifikacje, które z trudem mogłyby liczyć na zasilanie ze strony mobilnych młodych Polaków. Bez wątplenia migracja tych ludzi przyniosła pewną poprawę na rynku pracy, na który nie weszło około 800–900 tys. osób, ale trudno byłoby obronić tezę o drenowaniu polskiej gospodarki [Kaczmarczyk, 2018].



W tym kontekście o wiele bardziej frapująca jest kwestia potencjalnego efektu wzmacniania zasobów kapitału ludzkiego (*brain effect*). Przytaczane już wcześniej dane odnoszące się do niezwykle wysokiej skłonności młodych Polaków do kształcenia się na poziomie wyższym mogłyby potwierdzać taką tezę, ale przy bliższej analizie okazuje się ona nieuprawniona. Najbardziej problematyczne okazuje się spełnienie jednego z założeń proponowanych przez Beine'a i in. [2001], stanowiącego, że stopa zwrotu z kapitału ludzkiego za granicą jest wyższa niż ta możliwa do osiągnięcia w kraju pochodzenia. Okazuje się, że pomimo stosunkowo wysokiego poziomu zaangażowanego kapitału ludzkiego (w niektórych przypadkach nawet bardzo wysokiego, np. w Wielkiej Brytanii i Irlandii) migracja Polaków w niewielkim stopniu przyczynia się do poprawy sytuacji zawodowej osób zaangażowanych w ten proces. Wręcz przeciwnie, typowy wzorzec zatrudnienia za granicą obejmuje poważne niedopasowanie wykształcenia/umiejętności i pozycji zawodowej. Sytuacja ta wynika jedynie częściowo z (niskiej) jakości kształcenia, braku możliwości przenoszenia umiejętności (np. z powodu niskich umiejętności językowych) lub funkcjonowania w strukturach sieci migranckich (zatrudnienie w niektórych niszach migracyjnych). Dostępne badania empiryczne wskazują raczej na rolę struktury popytu na zagraniczną siłę roboczą, silnie skoncentrowanego w nisko wykwalifikowanym końcu struktury zawodowej. Co ważne, sytuacja ta jest typowa nie tylko dla imigrantów z Polski – uważa się ją za jedną z głównych cech migracji z krajów Europy Środkowo-Wschodniej (EŚW). Galgóczi i Leschke [2014] podkreślili, że w przypadku krajów UE-10 udział osób z wykształceniem co najmniej średnim był o około 20 punktów procentowych wyższy niż w przypadku ludności rodzimej UE-15. Pomimo to migrantom z nowych krajów członkowskich generalnie nie udaje się osiągać adekwatnych pozycji zawodowych – zjawisko to zostało

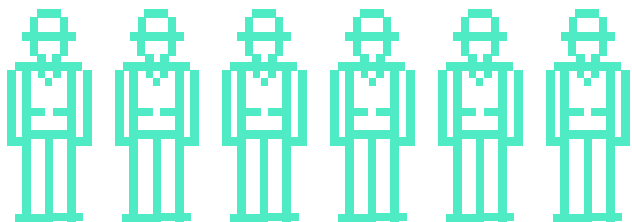
potwierdzone przez szereg badań dotyczących najważniejszych krajów docelowych, w tym Wielkiej Brytanii, Niemiec, Włoch i Norwegii [por. także: Galgóczi, Watt i Leschke, 2013; Bruecker i in., 2009; Tijdens i van Klaveren, 2011]. Co ważne, migranci poakcesyjni z państw EŚW wydają się radzić sobie znacznie gorzej pod względem dopasowania umiejętności do potrzeb rynku pracy niż migranci z kohort sprzed rozszerzenia. Aktualne badania pokazują, że migranci z UE-8 w Wielkiej Brytanii nie poprawiają swojej pozycji na rynku pracy pomimo stopniowej poprawy umiejętności językowych [Sporton, 2013]. Galgóczi i Leschke [2014] doszli do wniosku, że migranci po roku 2004 lub 2007 migrują głównie z powodu bezwzględnych różnic w wynagrodzeniach i zachowują się jak typowi pracownicy najemni (koncentrują się na gromadzeniu oszczędności lub przekazów pieniężnych), a nie jak specjaliści. Ponadto niedopasowanie umiejętności na dużą skalę jest jednym z głównych czynników odpowiedzialnych za ograniczony wkład niedawnej migracji z regionu w lepszą alokację kapitału ludzkiego na poziomie UE.



To pokazuje, że wbrew oficjalnej retoryce i argumentom medialnym gospodarki Europy Zachodniej rozpaczliwie potrzebują pracowników o niskich kwalifikacjach, aby wypełnić nisze na swoich rynkach pracy, a napływ tego rodzaju migrantów jest o wiele ważniejszy niż tych wysoko wykwalifikowanych. Prowadzi to do zatrudniania imigrantów poniżej ich (formalnych) kwalifikacji – jest to w zasadzie typowe dla większości krajów wysoko rozwiniętych (por. rys. 5).

Co istotne, powszechne zjawisko zatrudnienia poniżej poziomu umiejętności może mieć bardzo poważne długoterminowe konsekwencje. Po pierwsze prowadzi do nieefektywnego wykorzystania kapitału ludzkiego (np. na poziomie UE) – zjawisko to jest określane jako marnotrawstwo mózgow. Po drugie nie przynosi prawie

żadnych zachęt do inwestowania w kapitał ludzki (ważne w kontekście bodźców do kształcenia się). Po trzecie może negatywnie wpłynąć na przyszłe perspektywy integracyjne przebywających imigrantów. Obserwacje przedstawione powyżej wydają się szczególnie istotne w kontekście ogólnej oceny skutków współczesnej mobilności dobrze wykształconych Polaków. Z jednej strony wiele wskazuje na to, że udało się uniknąć zjawiska, które powinniśmy oceniać w kategoriach drenażu. Aktualna sytuacja na polskim rynku pracy bywa co prawda wielokrotnie opisywana przez pryzmat luk podażowych, ale trudno byłoby przypisać to – przynajmniej na masową skalę – odpływowi za granicę. Z drugiej jednak strony



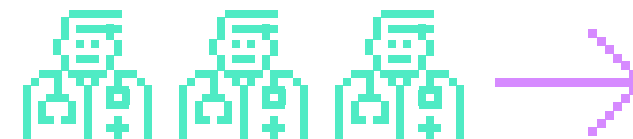
najnowsze migracje Polaków rzadko wiążą się z akumulacją kapitału ludzkiego, podnoszeniem kwalifikacji czy innymi efektami, których spodziewalibyśmy się w przypadku „cyrkulacji mózgu”.

O tym jednak, jak wieloznaczne mogą być oceny analizowanych zjawisk, świadczy przypadek jednej z najbardziej kontrowersyjnych form migracji specjalistów – mobilności personelu medycznego. Zjawisko to jest przede wszystkim konsekwencją stałego popytu na tego typu migrantów w krajach wysoko rozwiniętych, głównie ze względu na niekorzystne trendy demograficzne oraz wahania na rynkach pracy. Ponadto dziedziną tą stanowi typowy przykład usług niematerialnych, w przypadku których przepływ kapitału ludzkiego nie może być łatwo zastąpiony mobilnością towarów i usług. W efekcie

potencjalni imigranci mogą oczekiwać bardzo korzystnych warunków finansowych i społecznych, wsparcia integracyjnego oraz, przynajmniej w kilku krajach przyjmujących, uproszczonych procedur imigracyjnych. Silne czynniki przyciągające istotnie wzmocniają więc potencjał migracyjny wśród pracowników służby zdrowia z krajów słabiej rozwiniętych, w tym z Polski i innych państw członkowskich. Brak jest wiarygodnych danych na temat mobilności pracowników służby zdrowia z Polski, jednak pewną wskazówką co do skali potencjalnej migracji pracowników służby zdrowia jest wydawanie zaświadczeń potwierdzających kwalifikacje i doświadczenie zawodowe wymagane przez pracodawców w krajach Europy Zachodniej. Łącznie w latach 2004–2013 dokumenty takie uzyskało ponad 8 tys. lekarzy, czyli około 7% całego zasobu tych specjalistów. Dane dotyczące rejestracji polskich lekarzy za granicą wskazują na istotnie mniejszą skalę zjawiska – w 2010 r. było to około 5 tys. specjalistów; największa grupa rezydowała w Wielkiej Brytanii [Murdoch, 2011]. W przypadku personelu medycznego o niższych kwalifikacjach (pielęgniarki i położne) wydano około 9 tys. zaświadczeń, co stanowiło 0,3% tej grupy zawodowej w Polsce.

Z danych tych wynika, że migracja tzw. białego personelu jest zjawiskiem zauważalnym, jednak jej skala nie jest na tyle duża, by w krótkim czasie stanowić zagrożenie dla polskiego systemu opieki zdrowotnej. Zdaniem ekspertów polski system edukacji „produkuje” specjalistów medycznych w tempie jeszcze wyższym niż ich potencjalny odpływ do innych państw. W pewnym stopniu migracja specjalistów medycznych może być postrzegana raczej jako odpływ nadwyżek specjalistów niż ich drenaż, co jest szczególnie prawdziwe w przypadku młodych specjalistów „uwięzionych” w polskich „feudalnych” strukturach organizacyjnych zawodu medycznego o ograniczonych możliwościach awansu. Niemniej jednak odpływ lekarzy wydaje się

bardzo bolesny w przypadku niektórych specjalności. Dotyczy to zwłaszcza specjalizacji o najtrudniejszej pozycji pod względem dochodów na polskim rynku pracy (anestezjologów, radiologów) lub takich, w przypadku których popyt za granicą jest wyjątkowo duży (chirurdzy plastyczni). Opisany przypadek jest symptomatyczny



dla wielu debat migracyjnych. W ujęciu ogólnym trudno bowiem uznać go za dramatyczny (w ocenie wielu ekspertów odpływ za granicę ma mniejsze znaczenie niż mobilność do innych sektorów gospodarki czy też przepływ między sektorem publicznym a prywatnym). Z drugiej jednak strony usługi medyczne są na tyle istotne, że wystąpienie trwałych czy choćby przejściowych deficytów na lokalnych i regionalnych rynkach pracy może bardzo szybko zagrozić poczuciu bezpieczeństwa społecznego [Kaczmarczyk i Okólski, 2005; Kaczmarczyk, 2008].

UWAGI KOŃCOWE

W debacie publicznej migracje międzynarodowe są bardzo często opisywane w kontekście mobilności specjalistów. Perspektywa ta może być jednak nad wyraz myląca. W przypadku wielu procesów/systemów migracyjnych cechą mobilności jest bowiem raczej dominacja pracowników nisko wykwalifikowanych; dotyczy to przede wszystkim masowo zorientowanych mechanizmów rekrutacyjnych (por. przypadek Stanów Zjednoczonych czy Niemiec).

Właściwość tę potwierdza doświadczenie Polski, a zwłaszcza – istotne zmiany wzorców selektywności

obserwowane od początku lat 80. Na tym tle migracje najnowsze, inicjowane po 1 maja 2004 r., mogą być jednak uznane za proces w dużej mierze zdominowany przez mobilność osób dobrze wykształconych. Cecha



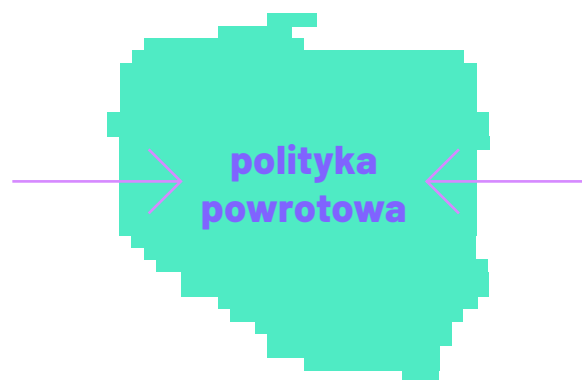
ta nie powinna być jednak zaskakująca. Współczesne społeczeństwa cechuje coraz wyższy (przeciętnie) poziom wykształcenia, a populacja Polski plasuje się w tym względzie w absolutnej europejskiej czołówce. Dodatkowo migracja z naszego kraju to coraz częściej nie tyle typowa mobilność zarobkowa, ile wędrowanie w poszukiwaniu swojej ścieżki życiowej i zawodowej – a tego typu zachowania dotyczą głównie osób dobrze wykształconych. W przypadku tej grupy szczególnie adekwatne wydaje się określenie „cyrkulacja mózgów” – specjaliści postrzegają ją jako jedno z rozwiązań dylematów rozwojowych krajów cierpiących na notoryczny odpływ dobrze wykształconych migrantów.

W ostatniej części wskazywano, jak nieoczywista jest/byłaby ocena skutków migracji osób dobrze wykształconych. Dzieje się tak nie tylko ze względu na kontrowersje teoretyczne (podejście tradycyjne a nowa ekonomia drenażu mózgów), ale także powszechne niedoceniające kapitału ludzkiego migrantów w krajach docelowych. Może być ono oczywiście pochodną niskiego stopnia transferowalności kapitału ludzkiego, jednak równie dobrze można je interpretować jako skutek specyficznych cech strukturalnego popytu na pracę w krajach wysoko rozwiniętych.

Kontrowersje te prowadzą mnie do ostatniego zagadnienia. W Polsce od ponad dekady debatuje się

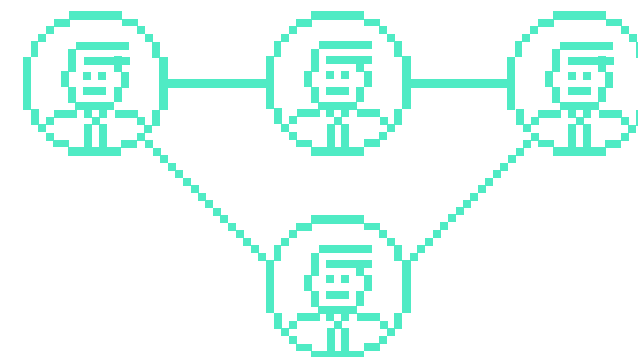
nad polityką powrotową i możliwościami skłonienia do powrotu do kraju obywateli, którzy zdecydowali się wyjechać za granicę. Oczywiście jednym z istotnych wymiarów tej polityki miałyby być działania skierowane do osób dobrze wykształconych. Wielokrotnie jednak wskazywano, jak wątpliwe i kontrowersyjne są tego typu zabiegi; co więcej, najnowsze dane na temat polskich migrantów wskazują, iż skłonność do powrotu jest na relatywnie niskim poziomie [Janicka i Kaczmarczyk, 2016].

Dlatego też coraz więcej uwagi warto poświęcić polskiej diasporze. Szacunki dotyczące jej wielkości, w zależności od definicji diaspor, wahają się od 2,3 mln (Polacy mieszkający tymczasowo za granicą) [GUS, 2014] do nawet 20 mln (Polacy i osoby polskiego pochodzenia) [Ministerstwo Spraw Zagranicznych RP, 2016]. Baza danych OECD DIOC-E liczy 3,3 mln polskich emigrantów (powyżej 15. roku życia) zdefiniowanych na podstawie miejsca urodzenia [OECD, 2015]. Baza danych Banku Światowego o migracjach bilateralnych szacuje liczbę osób urodzonych w Polsce, ale zarejestrowanych jako rezydenci innego kraju na blisko 4 mln [World Bank, 2016].



W porównaniu z innymi diasporami krajów o zbliżonych cechach migracyjnych (Chile, Meksyk, Rumunia, Turcja) i poziomie rozwoju polska diaspora jest relatywnie duża

(pomijając wyjątkowy przypadek Meksyku), a przede wszystkim – w ujęciu ogólnym – raczej młoda, dobrze wykształcona i lekko sfeminizowana. Świadczy to o charakterystyce zasobów ludzkich, które dany kraj może wziąć pod uwagę, próbując zwiększyć wpływ emigracji na rozwój kraju pochodzenia.



W tym kontekście jednym z podstawowych współczesnych wyzwań badawczych staje się lepsze rozpoznanie skali i cech strukturalnych polskiej diaspor, ze szczególną koncentracją na osobach wysoko wykwalifikowanych. Biorąc pod uwagę postawy polskich migrantów, warto zintensyfikować te działania, które pozwolą utrzymać kontakt z Polakami za granicą, lepiej ich usieciwić, a docelowo wykorzystać ich potencjał dla dobra społeczeństwa polskiego. Ważna rola w tym procesie przypadac będzie polskim specjalistom, którzy powinni znaleźć się w centrum działań zmierzających do aktywizacji naukowych, biznesowych i kulturowych powiązań między migrantami a krajem ich pochodzenia. Analiza przedstawiona w tym raporcie dotyczy jednej konkretnej grupy określanej jako „diaspora technologiczna” – nie ulega wątpliwości, że mogłaby ona odegrać w tym procesie kluczową rolę. Pierwszym krokiem musi być jednak rozpoznanie jej cech, planów i potencjału. Temu poświęcone będą kolejne rozdziały.



2

WSPÓŁCZESNE MIĘDZY- NARODOWE MIGRACJE PRACOWNICZE W UJĘCIU FORMALNOPRAWNYM

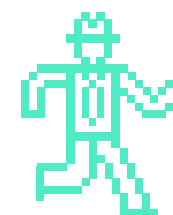
AUTOR

Katarzyna Morawska

WPROWADZENIE

Migracje ekonomiczne od najdawniejszych czasów odgrywały i wciąż odgrywają znaczącą rolę w międzynarodowych przemieszczeniach ludności. Według oceny Międzynarodowej Organizacji Pracy w 2013 r. na świecie było ponad 150 mln pracowników migrujących (ponad 60% globalnego zasobu imigrantów), spośród których trzy czwarte przebywało w krajach o wysokim poziomie dochodu. Statystyki wyraźnie wskazują na niesłabnące zainteresowanie migracjami motywowanymi względami ekonomicznymi, na co składa się szereg czynników, w tym m.in. globalizacja, postęp gospodarczy, rozwój technologii czy umiędzynarodowienie przedsiębiorstw i czynników produkcji. W praktyce oznacza to coraz częściej konieczność konkurowania państw o wysoko wykwalifikowanych migrantów. W tym zakresie państwa przyjmują różne rozwiązania. Niektóre kraje otwierają się na zagranicznych specjalistów jedynie w ściśle określonych sektorach gospodarki, np. Niemcy (zielona

karta), inne nastawione są na przyjmowanie wykwalifikowanych pracowników z wielu branż i sektorów, np. Stany Zjednoczone, a jeszcze inne swoje potrzeby wa-



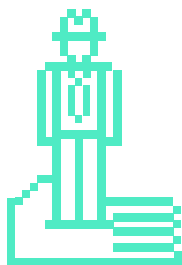
150 mln

PRACOWNIKÓW MIGRUJĄCYCH

runkują bieżącą sytuacją na rynku pracy (większość krajów europejskich). Regulacje prawne wobec migrantów wysoko wykwalifikowanych stanowią obecnie bardzo ważny element krajowej polityki imigracyjnej.

Potwierdzają to globalne dane wskazujące na zwiększenie udziału osób wykwalifikowanych w procesach migracyjnych w ostatnich dwóch dekadach [Brücker,

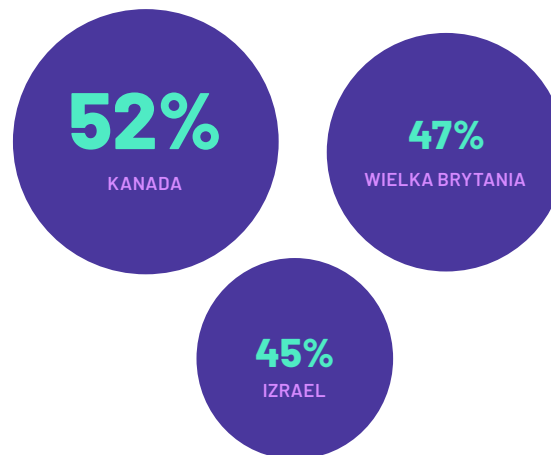
Capuano i Marfouk, 2013]. W tym czasie wzrosło zainteresowanie pozyskiwaniem wykwalifikowanej siły roboczej, co spowodowane jest m.in. coraz większym uzależnieniem gospodarek narodowych od pracy profesjonalistów, których często brakuje na krajowym rynku pracy. Regulacje dotyczące migrantów zarobkowych należą do wewnętrznej polityki i różnią się w poszczególnych krajach. Wiele istniejących schematów jest wynikiem bilateralnych umów pomiędzy państwami. Z kolei przykładem mechanizmów regionalnych mogą być dyrektywy Unii Europejskiej określające warunki przyjazdu, pobytu i zatrudnienia obywateli państw trzecich na terytorium państw członkowskich – tzw. Niebieska Karta [Baruah i Cholewinski, 2007].



Prym w pozyskiwaniu pracowników wysoko wykwalifikowanych wiodą takie kraje jak Kanada, Wielka Brytania i Izrael, gdzie udział migrantów z wyższym wykształceniem w całkowitej liczbie imigrantów jest najwyższy (kolejno 52%, 47% i 45%). Konkurencję o napływ wykształconych imigrantów w wartościach bezwzględnych wygrywają Stany Zjednoczone, w których w 2010 r. przebywało ponad 11 mln imigrantów z wykształceniem wyższym. W wielu państwach, w tym m.in. Kanadzie, Wielkiej Brytanii czy Australii, poziom wykształcenia imigrantów jest wyższy niżeli struktura wykształcenia własnych obywateli [Piekutowska, 2018: 168].

Doświadczenia Polski w obszarze imigracji nie są znaczące w porównaniu chociażby ze skalą przemieszczeń w krajach Europy Zachodniej. Według danych Eurostatu [2019] dotyczących liczby cudzoziemców w stosunku do całej populacji Polska znajduje się na przedostatniej pozycji (przed Rumunią), co sprawia, że nasz kraj pozostaje jednym z najbardziej homogenicznych państw w UE. Nieco inaczej wygląda

skala emigracji z Polski. Skupiając się tylko na emigracji współczesnej, tj. po 1989 r., warto podkreślić, że wyjazdy Polaków po upadku bloku komunistycznego, a szczególnie po wstąpieniu Polski do UE motywowane były przede wszystkim względami ekonomicznymi. Co prawda możliwość legalnych wyjazdów nie spowodo-



wała znaczącego zwiększenia skali emigracji, ale coraz większą popularność zaczęły zyskiwać inne formy przemieszczeń, w tym wyjazdy sezonowe czy tymczasowe, które nie wiązały się już ze stałym opuszczeniem kraju [CBOS, 2013: 3]. Wśród głównych czynników sprzyjających wyjazdom Polaków można wskazać m.in. trudną sytuację na polskim rynku pracy, zapotrzebowanie na siłę roboczą w rozwijających się krajach Europy Zachodniej, istnienie rozwiniętych sieci migracyjnych, zwłaszcza w Niemczech, ale również poza Europą (Stany Zjednoczone, Kanada), oraz zmiany w polityce imigracyjnej takich państw jak Kanada czy Stany Zjednoczone, które otwierały się na migrację w ramach łączenia rodzin i zachęcały osoby wykwalifikowane do przyjazdu.

W kontekście wyjazdów Polaków za granicę często wspomina się o odpływie wykształconych pracowników. O tzw. drenażu mózgowi mówi się przede wszystkim

w odniesieniu do lat 1981–1988, kiedy z kraju wyjechało około 700 tys. osób, z których 15% miało wykształcenie powyżej średniego [Sakson, 2002]. W latach 90. XX w. skala emigracji Polaków zmniejszyła się o około 500 tys. w porównaniu z latami 1980–1989 [Kaczmarczyk i Okolski, 2005: 13–15]. Utrzymuje się jednak, że emigracja w latach 90., w przeciwieństwie do poprzedniej fali przemieszczeń z lat 80., dotyczyła głównie pracowników o niskich kwalifikacjach [Kaczmarczyk i Okolski, 2005: 96]. Mimo to stopa emigracji osób wykwalifikowanych w 1990 r. szacowana była przez OECD dość wysoko, tj. na poziomie 14,4% [Docquier i Marfouk, 2004: 30]. Dopiero druga połowa lat 90. przyniosła zmiany w strukturze populacji emigrantów. Poprawa poziomu wykształcenia młodych Polaków i jednocześnie brak możliwości dalszego rozwoju zawodowego, będący wynikiem kryzysu ekonomicznego w kraju, sprzyjały emigracji wykształconych Polaków. Nie powinien zatem dziwić fakt, że skala wyjazdów osób z wyższym wykształceniem rosła [Kaczmarczyk, 2006: 12].

Przystąpienie Polski do UE w 2004 r. przyczyniło się do zmian w skali i kierunkach polskiej emigracji, ale podkreślić należy, że nie były to zmiany rewolucyjne. Wynika to po części z faktu, że większość państw „starej Unii” zdecydowała się skorzystać z tzw. okresów przejściowych. Kraje przez pewien czas utrzymywały ograniczenia w dostępie do rynków pracy dla obywateli nowych państw członkowskich, w tym Polski. Całkowite otwarcie rynku w Wielkiej Brytanii, Irlandii i Szwecji zaraz po rozszerzeniu spowodowało zmiany w kierunkach polskiej emigracji, a stopniowa liberalizacja swobody przepływu pracowników wpłynęła na dalsze zwiększenie skali mobilności Polaków. Migracje poakcesyjne charakteryzują się powstaniem nowych wzorców selektywności migrantów – wzrosła mobilność młodych i relatywnie wykształconych osób [Grabowska-Lusińska i Okolski, 2009: 96–101]. To głównie za sprawą

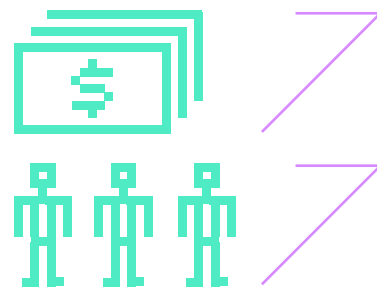
swobody przepływu pracowników, otwarcia granic i utrzymujących się różnic w dochodach skala wyjazdów osób wykwalifikowanych uległa nasileniu [Brzozowski, 2007: 335]. Niekorzystnym zjawiskiem nierzadko towarzyszącym tego typu wyjazdom był problem marnotrawstwa mózgow (*brain waste*), czyli sytuacja, kiedy wykształceni polscy pracownicy byli zatrudniani znacznie poniżej swoich kwalifikacji. Wspomina o tym we wcześniejszym rozdziale Paweł Kaczmarczyk. W ciągu ostatnich kilku lat można zaobserwować, że emigracja poakcesyjna weszła w dojrzałą fazę charakteryzującą się – z jednej strony – osiedlaniem się polskich emigrantów za granicą, a z drugiej – powrotami do Polski części pozostałych ekspatów [Anacka i Fiheł, 2012: 64].

Rozdział ten zaczyna się od rozważań na temat zmieniającego się na przestrzeni ostatnich kilku dekad dyskursu wokół zjawiska drenażu mózgow, który nierozzerwalnie związany jest z przemieszczeniami pracowników wysoko wykwalifikowanych. Kolejna część poświęcona została możliwościom legalnego zatrudnienia w państwach członkowskich UE, jakie niesie ze sobą swoboda przepływu pracowników wewnątrz Unii. W dalszej części tekstu omówiono różnego rodzaju rozwiązania mające na celu przyciąganie wykwalifikowanych pracowników – towarzyszy temu syntetyczny opis kilku przykładowych programów zatrudnienia czy systemów wizowych stosowanych w wybranych państwach. Rozdział kończy krótkie podsumowanie wcześniejszych wywodów.

2.1. OD DRENAŻU MÓZGÓW DO CYRKULACJI MÓZGÓW

Od lat 60. międzynarodowe migracje osób wysoko wykwalifikowanych postrzegane były w kontekście negatywnego zjawiska, jakim jest drenaż mózgow (*brain drain*). Odpływ wykształconych pracowników

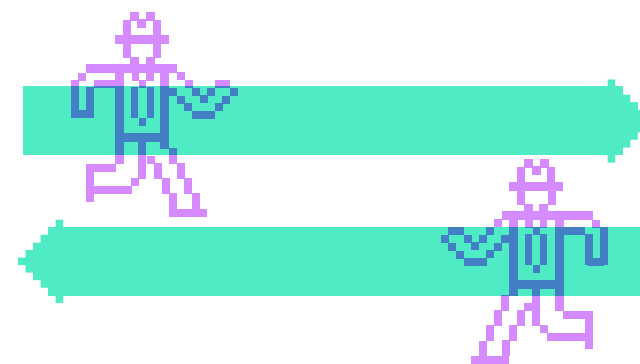
i specjalistów z krajów rozwijających się do krajów o wysokim poziomie rozwoju oceniany był raczej krytycznie [Adams, 1968]. Według danych UNESCO w latach 1960–1975 około 27 tys. wykształconych mieszkańców Afryki wyjechało do krajów uprzemysłowionych, w latach 1975–1984 liczba ta wzrosła do 40 tys., a od lat 90. rocznie opuszcza ten kontynent 20 tys. wykwalifikowanych osób [UNESCO, 2007]. Zgodnie z założeniami neolibe-



ralnej doktryny ekonomicznej na skalę migracji profesjonalistów wpływ miały głównie dwa czynniki: wzrost gospodarczy oraz demografia. Pogłębiające się różnice w rozwoju gospodarczym, standardzie pracy i życia pomiędzy krajami rozwijającymi się a rozwiniętymi spowodowały, że gros pracowników wykwalifikowanych zdecydowało się na poszukiwanie lepszych warunków do życia i rozwoju kariery zawodowej poza granicami swojego państwa.

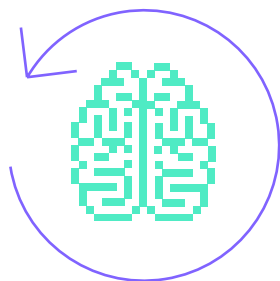
Od lat 80. można zaobserwować znaczące zmiany w charakterze, strukturze i kierunkach migracji pracowników wykwalifikowanych. Wędrowni z biednego Południa na bogatą Północ przestały być dominującym kierunkiem międzynarodowych przemieszczeń profesjonalistów [Salt, 1992]. Ponadto pojawiły się nowe formy migracji, takie jak migracja tymczasowa cyrkulacyjna czy transfery pracowników wewnątrz przedsiębiorstwa, a dotychczasowe badania wpływu migracji pracowników wykwalifikowanych na kraje ich pochodzenia zostały

zastąpione studiami nad migracjami w kontekście globalizacji gospodarczej [Pethe, 2007]. Nowe podejście do migracji pracowników wykwalifikowanych oparte zostało na tzw. nowej teorii wzrostu, zapoczątkowanej przez Paula Romera. Zakładała ona pozytywny wpływ tego rodzaju przemieszczeń na wzrost gospodarczy [Romer, 1986; 1990]. Podobnie pozytywny wydzźwięk ma inna teoretyczna koncepcja z lat 90., czyli nowa ekonomia drenażu mózgow, zakładająca występowanie szeregu pozytywnych skutków związanych z emigracją specjalistów [Brzozowski i Kaczmarczyk, 2018: 403]. Ciekawego podsumowania koncepcji związanych z cyrkulacją mózgow dokonał w swoim artykule Thomas Straubhaar, pisząc, że w przypadku Stanów Zjednoczonych mamy do czynienia ze zjawiskiem pozyskiwania mózgow (*brain gain*), w Europie Wschodniej z drenażem mózgow (*brain drain*), a w Unii Europejskiej z wymianą mózgow bez jasnej strategii (*brain exchange with no clear strategy*) [Straubhaar, 2000: 13].



Obecnie w debacie dotyczącej współczesnych migracji coraz więcej miejsca poświęca się migracji cyrkulacyjnej czy powrotowej. Szacunki Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) wskazują na rosnącą tendencję migracji tymczasowej. Od 1997 r. liczba tymczasowych migrantów udających się do krajów należących

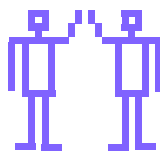
do Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) wzrosła rocznie o 9%. Global Commission on International Migration (GCIM) w swoim raporcie podkreśla, że stary paradygmat migracji osiedleńczej jest stopniowo wypierany przez migracje tymczasowe i cyrkulacyjne [GCIM, 2005]. W podobnym tonie wypowiada się Komisja Europejska w komunikacie dotyczącym migracji cyrkulacyjnej i zapowiada podjęcie szeregu działań wspierających tego rodzaju przemieszczenia [Komisja Europejska, 2007].



Migracja cyrkulacyjna, pomimo braku swojej oficjalnej, powszechnie obowiązującej definicji, rozumiana jest jako tymczasowa, powtarzająca się migracja ekonomiczna obywateli państw trzecich obwarowana warunkiem powrotu do ojczyzny po upływie określonego czasu, a następnie możliwością ponownego tymczasowego przyjazdu do państw przyjmujących w celach zarobkowych. Fenomen migracji cyrkulacyjnej polega na założeniu, że z tymczasowych ruchów ludności korzystają zarówno państwa wysyłające oraz przyjmujące, jak i sami migranci oraz ich rodziny. Według tzw. zasady *triple win* państwa członkowskie mogą uzupełnić niedobory pracowników na swoich rynkach, kraje wysyłające czerpią korzyści z przepływów pieniężnych pochodzących od emigrantów, a w przyszłości korzystać będą z wiedzy i doświadczenia zdobytych przez migrantów w państwach przyjmujących, natomiast migranci mają zapewnione legalne źródło dochodu i szansę na rozwój

zawodowy bez konieczności stałej zmiany miejsca zamieszkania [Morawska, 2013; 2014]. Pojawia się jednak szereg wątpliwości, czy aby na pewno tego typu rozwiązanie jest opcją atrakcyjną dla migrantów wysoko wykwalifikowanych. Lindsay Lowell [2001] oszacowała, że mniej więcej połowa osób uznanych w USA za tymczasowych migrantów o wysokich kwalifikacjach ostatecznie osiedla się w Stanach Zjednoczonych na stałe. Wyniki badań polskiej diaspory technologicznej wskazują co prawda na dużą mobilność tej kategorii migrantów, ale z drugiej strony trudno na tej podstawie założyć, że wykwalifikowani migranci będą regularnie cyrkulować pomiędzy dwoma lub więcej państwami w dłuższej perspektywie czasowej.

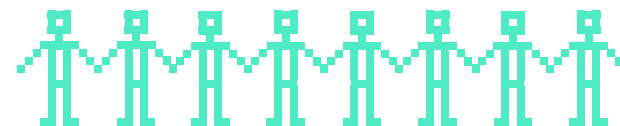
Innym rozwiązaniem współczesnej polityki migracyjnej, które zyskuje na popularności, jest aktywna polityka powrotowa państw wysyłających. Kraje takie jak Meksyk czy Kolumbia wprowadzają atrakcyjne finansowe i pozafinansowe rozwiązania mające na celu zachęcanie migrantów do powrotu do ojczyzny. Najczęściej oferuje im się zachęty w postaci zwolnień z podatku, ułatwień administracyjnych czy programów reintegracyjnych [Agunias, 2007]. Część krajów skupia swoje działania nie tyle na zachęcaniu migrantów wykwalifikowanych do powrotu, ile na rozwoju szeroko zakro-



jonej współpracy diaspory z państwem pochodzenia, m.in. poprzez tworzenie rozmaitych platform i sieci służących wymianie doświadczeń i know-how, a także wspieranie wspólnych projektów realizowanych pomiędzy przedsiębiorcami lub migrantami a podmiotami krajowymi i obywatelami pozostającymi w kraju [Hercog i Siegel, 2011: 7–13]. Tematyka ta została szerzej omówiona w rozdziale 3 autorstwa Rafała Raczyńskiego.

Zjawiskiem, które również zyskuje na znaczeniu w kontekście współczesnych przemieszczeń ludności,

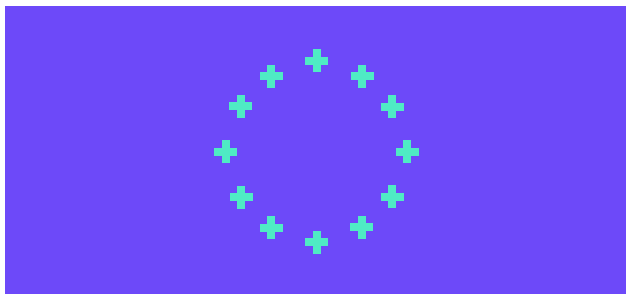
szczególnie osób wykwalifikowanych, jest transnarodowość, czyli istnienie powiązań i interakcji, które ponad granicami państw narodowych łączą ludzi oraz instytucje⁷. Migranci wykwalifikowani to często osoby podróżujące pomiędzy różnymi krajami, nieposiadające stałego miejsca zamieszkania. Funkcjonują oni w dwóch lub więcej społecznościach, utrzymując zróżnicowane powiązania emocjonalne, kulturowe, ekonomiczne czy społeczne



[Danilewicz, 2012: 42]. Transnarodowości sprzyja m.in. proces globalizacji, internacjonalizacja przedsiębiorstw, tańszy i bardziej dostępny transport czy rozwój środków komunikacji. Czynniki te powodują zwiększenie mobilności pracowników, pozwalającej na funkcjonowanie w dwóch lub więcej przestrzeniach [Brzozowski i Kaczmarczyk, 2018: 404]. Zjawisko transnarodowości uwidacznia się również w wynikach przeprowadzonych badań. Dobrym przykładem może być pytanie o tożsamość migrantów. Mimo że dominującą odpowiedzią jest tożsamość polska, to część respondentów czuje się także Europejczykami czy obywatelami świata, co wskazuje na bardziej kosmopolityczne podejście do kwestii samoidentyfikacji. Ponadto badanie jakościowe wprost sugeruje, że część uczestników wywiadów można z powodzeniem zaliczyć do grupy współczesnych nomadów, którzy raczej nie wiążą się z miejscem aktualnego pobytu. Wielu przedstawicieli diaspory technologicznej zmienia miejsce pobytu i nie przywiązuje się za bardzo do żadnego miasta czy nawet kraju, bo ma świadomość, że nowe wyzwania, lepsza oferta pracy czy możliwość

⁷ Szerzej na temat transnarodowości w: S. Vertovec, (2012), *Transnarodowość*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

rozwoju kariery w innym miejscu mogą zdecydować o ich ponownym wyjeździe. Kolejnym aspektem wskazującym na transnarodowość polskich migrantów wykwalifikowanych jest silne podtrzymywanie relacji z bliskimi w Polsce, co jest szczególnie ułatwione w przypadku zamieszkiwania w innym państwie europejskim.



2.2. SWOBODA PRZEPLYWU PRACOWNIKÓW WENWĄTRZ UNII EUROPEJSKIEJ

Akcesja do Unii Europejskiej w maju 2004 r. umożliwiła Polakom oraz obywatelom pozostałych państw wstępujących do UE korzystanie ze swobód jednolitego rynku UE. Dla rozważań niniejszego rozdziału kluczowe znaczenie ma swoboda przepływu osób, obejmująca swym zasięgiem zarówno osoby biernie zawodowo (m.in. studenci, emerytów itp.), jak i – co bardziej istotne dla poruszanej tematyki – pracowników oraz osoby prowadzące działalność gospodarczą i świadczące usługi [Mitrus, 2003: 55]. Traktat paryski, w 1952 r. powołujący do życia Europejską Wspólnotę Węgla i Stali, ustanowił prawo do swobodnego przekraczania granic dla osób zatrudnionych we wspomnianym sektorze pomiędzy państwami sygnatariuszami (Belgia, Francja, Holandia, Luksemburg, RFN i Włochy). Bardziej zaawansowane były już postanowienia traktatów rzymskich (1957), które swobodę przepływu pracowników uznały za

kluczową i rozciągnęły to uprawnienie na wszystkie osoby zatrudnione w ramach Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej (EWG) [Boswell i Geddes, 2011: 8]. Proces liberalizacji europejskiego rynku pracy przebiegał stopniowo – o całkowitej swobodzie przepływu pracowników możemy mówić od lipca 1968 r. [Wach, 2007: 184].

Podstawę przemieszczeń wewnątrznych w ramach UE stanowi zatem istniejąca od czasu powstania Wspólnot Europejskich zasada swobodnego przepływu pracowników, będąca obecnie częścią bardziej ogólnej zasady o swobodnym przepływie osób, wynikającej z istoty obywatelstwa europejskiego. Aktualna podstawa prawna dotycząca swobody przemieszczania się pracowników najemnych obejmuje: art. 45–48 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), dyrektywę 2004/38/WE w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich, rozporządzenie (UE) nr 492/2011 w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii, rozporządzenie (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz jego rozporządzenie wykonawcze (WE) nr 987/2009. Poniżej przedstawiona została krótka analiza najważniejszych uprawnień przemieszczających się pracowników – korzystają z nich również polscy migranci. Powodem podjęcia tych rozważań jest fakt, że to właśnie warunki pobytu i pracy w innych państwach członkowskich mają ogromne znaczenie przy podejmowaniu decyzji o wyjeździe do pracy za granicę.

W pierwszej kolejności należy sprecyzować zasięg terytorialny obowiązywania swobody przepływu pracowników – odnosi się ona tylko do terytorium państw członkowskich i nie obejmuje przemieszczeń obywateli państw trzecich [Castles i Miller, 2011: 244–245]. Konieczne jest zatem odróżnienie swobody przepływu pracowników wewnątrz UE od swobody

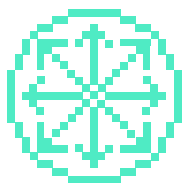
przemieszczania się osób realizowanej w ramach polityki imigracyjnej UE. Istnieje jednak możliwość poszerzenia swobody przepływu pracowników o obywateli państw trzecich na podstawie umów międzynarodowych, czego najlepszym przykładem jest Porozumienie o Europejskim Obszarze Gospodarczym z 1992 r., ustanawiające swobodny przepływ pracowników pomiędzy UE a państwami EFTA (Islandia, Liechtenstein i Norwegia), czy też bilateralna umowa UE ze Szwajcarią. Z przyjętych porozumień wynika, że swoboda przepływu pracowników wykracza swym zasięgiem poza terytorium państw należących do UE. Pewne ułatwienia w przepływie pracowników mogą zostać również zawarte w treści umów stowarzyszeniowych podpisywanych przez UE z państwami trzecimi.

Z drugiej strony zakres terytorialny swobody przepływu pracowników pomiędzy państwami członkowskimi może ulec ograniczeniu. Do takiej sytuacji najczęściej dochodzi w przypadku akcesji nowych

SWOBODA PRZEPLYWU OSÓB

państw członkowskich, gdy istnieje możliwość wprowadzenia tzw. okresów przejściowych. Dla przykładu Wielka Brytania, Irlandia i Szwecja są jedynymi krajami, które podczas rozszerzenia w 2004 r. nie wprowadziły żadnych ograniczeń w dostępie do rynku pracy dla obywateli pochodzących z nowych państw członkowskich, w tym Polski. Reszta państw skorzystała z możliwości zastosowania przepisów przejściowych, które pozwalały na wydłużenie terminu obowiązywania ograniczeń wobec pracowników z nowych krajów UE do maksymalnie 7 lat (zasada 2 lata + 3 lata + 2 lata) [Domagała, 2011: 172]. W przypadku Polski fakt ten miał poważne implikacje dla kierunków migracji poakcesyjnych. Niemcy, a więc

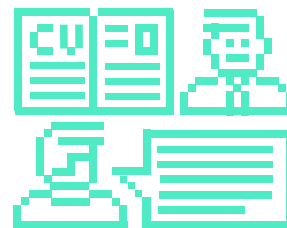
kraj, do którego dotychczas udawała się największa liczba polskich emigrantów, ustąpiły miejsca Wielkiej Brytanii i Irlandii. Ponadto większa niż do tej pory fala wyjazdów z Polski objęła swym zasięgiem kraje z południa Europy [Kaczmarczyk, 2006: 7]. Powodem przyjmowania rozwiązań w postaci okresów przejściowych jest przede wszystkim obawa przed masową migracją osób z nowych państw członkowskich, co mogłoby negatywnie odbić się na rynku pracy zarówno państw przyjmujących, jak i wysyłających, a także konieczność stopniowego dostosowania obowiązujących regulacji w poszczególnych państwach członkowskich [Idczak, 2009: 84-103].



Główne założenia prawa pierwotnego dotyczące swobody przepływu pracowników wskazują na całkowity zakaz dyskryminacji pośredniej i bezpośredniej wobec pracowników z państw członkowskich ze względu na ich przynależność państwową w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy [Duszczyk, 2004: 18–19]. Zakres przedmiotowy swobody przepływu pracowników na podstawie cytowanego wyżej art. 45 TFUE obejmuje uprawnienia pracowników przemieszczających się wewnątrz UE, w tym możliwość:

- ubiegania się o rzeczywiście oferowane miejsca pracy;
- swobodnego przemieszczania się w tym celu po terytorium państw członkowskich;
- przebywania w jednym z państw członkowskich w celu podjęcia tam pracy, zgodnie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i administracyjnymi tego państwa dotyczącymi zatrudniania pracowników;
- pozostawiania na terytorium państwa członkowskiego po ustaniu zatrudnienia, na warunkach ustalonych przez Komisję w rozporządzeniach.

Przedstawiony katalog działań nie jest listą zamkniętą, stanowi jedynie przykłady, które rozwinięte zostały w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE). Powyższe przywileje mogą ulec ograniczeniu jedynie w omówionych wyżej okresach przejściowych, w sytuacji zagrożeń uzasadnionych



względami porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego i zdrowia publicznego oraz zatrudnienia w administracji publicznej. Względy bezpieczeństwa, porządku i zdrowia publicznego mogą powodować ograniczenia w prawie wjazdu i pobytu na terytorium państwa członkowskiego, ale nie mogą w żadnym razie być stosowane z powodów ekonomicznych, czyli w celu ochrony krajowego rynku pracy. Takie środki muszą być umotywowane indywidualnym zachowaniem osoby, której dotyczą, a zachowanie takie musi stanowić wystarczająco poważne i rzeczywiste zagrożenie dla podstawowych interesów państwa. Pod tym względem dyrektywa 2004/38/WE przewiduje szereg gwarancji proceduralnych. Nie zdefiniowano jednak *expressis verbis* samego pojęcia porządku i bezpieczeństwa publicznego, które na własne potrzeby określają państwa członkowskie. Orzecznictwo TSUE wskazuje na pewne kryteria i cechy pozwalające zaliczyć konkretne działania do tych kategorii (m.in. sprawy: Van Duyn – 1974, Rutili – 1975, Olazabal – 2001). Ograniczenia wynikające z konieczności ochrony zdrowia publicznego są bardziej sprecyzowane i dotyczą sytuacji zagrożenia wystąpienia chorób epidemicznych określonych przez Światową

Organizację Zdrowia, chorób zakaźnych i zakaźnych chorób pasożytniczych.

Z kolei restrykcje związane z zatrudnieniem w administracji publicznej dotyczą pewnych obostrzeń w dostępie do tego rodzaju zatrudnienia oraz, w niektórych przypadkach, możliwości uzyskania awansu. Wynika to z domniemania konieczności lojalności niektórych pracowników względem państwa, co związane jest z posiadaniem przez nich obywatelstwa [Duszczyk, 2010: 69]. Podobnie jak w przypadku bezpieczeństwa i porządku publicznego, prawo unijne nie definiuje pojęcia administracji publicznej, które bliżej sprecyzowane jest w orzecznictwie TSUE (m.in. sprawy: Sotgiu – 1974, Jean Reyners – 1974, Komisja WE przeciwko Królestwu Belgii – 1982). Z wyroków TSUE wynika, że ograniczenia w swobodnym przepływie pracowników mogą być stosowane tylko w przypadku stanowisk związanych z bezpośrednim lub pośrednim udziałem w sprawowaniu władzy oraz z pełnieniem obowiązków, których celem jest ochrona ogólnych interesów państwa bądź władzy publicznej.

Na próżno w unijnym prawodawstwie można również szukać samej definicji pracownika, jakże istotnej dla rozumienia swobody przepływu pracowników. W drodze bogatego orzecznictwa (m.in. sprawy: Hoekstra – 1964, Levin – 1982, Lawrie-Blum – 1986, Bosman – 1995, Wallentin – 2004) TSUE sprecyzował warunki, jakie należy spełnić, by posiadać status pracownika, tj. wykonywanie pracy na rzecz innej osoby (praca musi mieć wartość ekonomiczną), występowanie podporządkowania poleceniom innego podmiotu (w celu odróżnienia prowadzenia działalności gospodarczej) oraz otrzymywanie wynagrodzenia. Na status pracownika co do zasady nie mają wpływu rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy, forma prawna zatrudnienia czy wysokość wynagrodzenia.

W kontekście uprawnień pracowniczych obowiązujących wewnątrz UE nie należy zapominać



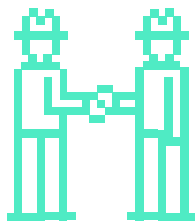
o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Realizacja swobody przepływu pracowników byłaby niemożliwa do osiągnięcia bez przyjęcia rozwiązań w zakresie transferowania tychże świadczeń pomiędzy państwami członkowskimi. Proces

koordynacji rozpoczął się już w latach 70., jednak nie przewiduje on zastąpienia systemów krajowych jednym systemem europejskim. Od 1 maja 2010 r. stosuje się nowe rozporządzenia w sprawie koordynacji (rozporządzenia 883/2004 i 987/2009). W grudniu 2016 r. Komisja Europejska przedstawiła zmiany do unijnych przepisów dotyczących koordynacji zabezpieczenia społecznego. W marcu 2019 r. Parlament Europejski i Rada UE osiągnęły wstępne porozumienie w sprawie wniosku.

Z analizy praw i przywilejów pracowników przemieszczających się pomiędzy państwami członkowskimi, zwłaszcza osób wysoko wykwalifikowanych, wynika, że ogromne znaczenie ma wzajemne uznanie kwalifikacji zawodowych. Bez tego systemu, podobnie jak bez koordynacji systemów zabezpieczenia

społecznego, trudno o prawidłowe realizowanie swobody przepływu pracowników. Celem tej współpracy pomiędzy państwami członkowskimi jest umożliwienie migrantom wykonywania wyuczonego w kraju pochodzenia zawodu oraz rozwoju zawodowego w państwach unijnych.

Ponadto mechanizm taki przyczynia się do zmniejszenia marnotrawstwa mózgow. Koordynację uznawania kwalifikacji rozpoczęto w latach 70. System opierał się na trzech dyrektywach ogólnego systemu, w odrębny sposób potraktowano kwalifikacje prawnicze. Następnym etapem były prace dążące do aktualizacji, uproszczenia i zawarcia rozwiązań prawnych w jednym akcie,



czego rezultatem jest dyrektywa 2005/36/WE w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych [Ponikowska, 2015: 19]. Aktualną podstawę prawną w tym zakresie stanowi dyrektywa 2013/55/UE, która wprowadza istotne zmiany mające na celu udoskonalenie dotychczasowego systemu uznawania kwalifikacji zawodowych w obrębie zawodów regulowanych⁸. Mimo ciągłych prac nad systemem uznawania kwalifikacji unijne rozwiązania oceniane są jako zbyt biurokratyczne i mało funkcjonalne [Duszczyk, 2010: 79]. Niestety nowelizacje istniejących aktów prawnych nie eliminują wszystkich niedoskonałości i barier w swobodnym przepływie pracowników.

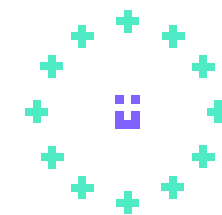
Wspomniane wyżej prawa i przywileje migrujących pracowników wewnątrz UE nie wyczerpują zakresu przedmiotowego unijnej swobody przemieszczania się pracowników najemnych. Służą jednak wskazaniu pewnych tendencji i kierunków dopuszczalnych działań związanych z kształtowaniem sytuacji prawnej osób korzystających z przyjętych regulacji. Rozwiązania zawarte zarówno w prawie pierwotnym (traktaty, w tym traktaty akcesyjne oraz Karta praw podstawowych – art. 45), jak i wtórnym oraz bogate orzecznictwo TSUE coraz precyzyjniej definiują prawa i obowiązki pracowników w ramach swobody ich przepływu. To sprawia, że migrujący wewnątrz UE pracownicy korzystają z szeregu ułatwień i przywilejów. Dzięki coraz bardziej zaawansowanym przepisom, szerokiej wykładni praw pracowniczych stosowanej przez TSUE oraz bieżącemu monitoringowi realizacji swobody przepływu pracowników⁹ europejscy pracownicy mają zapewnione bezpieczeństwo i komfortowe warunki pracy i pobytu w UE, co w teorii powinno

pozytywnie wpłynąć na wzrost ich mobilności. Osoby podejmujące migracje ekonomiczne na obszarze państw członkowskich korzystają z najefektywniejszej na świecie formy ochrony prawnej, gdyż podlegają normom prawodawstwa kraju pochodzenia i pobytu oraz zapisom dokumentów przyjętych w ramach UE [Terminiński, 2016: 134]. Warto podkreślić, że dla samych Europejczyków prawo do przemieszczania się stanowi najbardziej pozytywne osiągnięcie integracji europejskiej [Eurobarometr, 2013].

Niestety mimo wprowadzonych rozwiązań wewnątrz UE mobilność pracowników wciąż pozostaje na niskim poziomie, oscylując w granicy 0,3%, co wypada bardzo słabo w porównaniu z Australią czy Stanami Zjednoczonymi [OECD, 2012]. Dokładniej rzecz ujmując,

statystyki Eurostatu wskazują, że na 4,4 mln imigrantów przybyłych do UE w 2017 r. składały się w przybliżeniu 2 mln obywateli państw nienależących do UE, 1,3 mln obywateli innego państwa członkowskiego UE niż to, do którego wyemigrowali, około 1 mln osób migrujących do państwa członkowskiego UE, którego obywatelstwo już posiadały (np. powracający obywatele lub obywatele urodzeni za granicą), oraz około 16 tys. bezpaństwowców [Eurostat, 2019]. Mieszkańcy krajów Europy Środkowo-Wschodniej, w tym Polski, należą do najbardziej mobilnych obywateli zjednoczonej Europy [Batsaikhan, Darvas i Raposo, 2018: 43].

Polacy od momentu wstąpienia Polski do UE aktywnie poszukują zatrudnienia na europejskim rynku pracy. Z uwagi na brak dokładnych statystyk trudno jednoznacznie oszacować, jaki dokładnie procent osób udających się do innego państwa członkowskiego stanowi kadra wysoko wykwalifikowanych pracowników. Implikacje związane ze wstąpieniem Polski do UE i możliwością stopniowego korzystania z dostępu do



⁸ Więcej w: M. Ponikowska (red.) (2015), *Prawne aspekty porównywania i uznawania kwalifikacji w Unii Europejskiej*, Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

⁹ Por. Komisja Europejska (2013), *Swobodny przepływ obywateli UE i ich rodzin – pięć skutecznych działań*, COM 837.

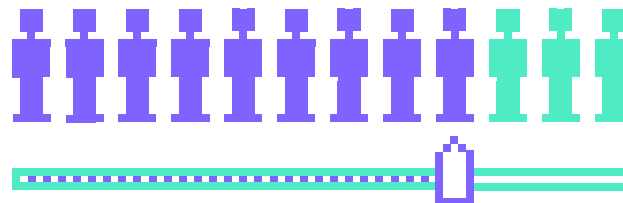
Europejskich rynków pracy widoczne są w wynikach przeprowadzonych badań. W zestawieniu kierunków emigracji pracowników wykwalifikowanych z Polski dominują państwa członkowskie UE (około 65–70%), w tym głównie Wielka Brytania (32,5%) i w mniejszym już stopniu Niemcy (16%). Badania jakościowe z kolei dość wyraźnie pokazują, że „badani emigranci najlepiej odnajdują się i cenią sobie życie w miastach północnej, zachodniej i centralnej Europy” (rozdział 4 niniejszego raportu, s. 95), czyli przede wszystkim w państwach członkowskich UE – w miejscach najbliższych nam kulturowo. Respondenci przebywający za granicą cenią sobie głównie różnorodność kulturową, dostępność infrastruktury, środowisko naturalne. Nie powinien zaskakiwać fakt, że zdecydowana większość wyjazdów (82%) ma charakter legalny. Można domniemywać, że tak wysoki stopień legalności wyjazdów wiąże się z regulacjami dotyczącymi właśnie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz UE i wszelkimi ułatwieniami wynikającymi z możliwości (i łatwości) podjęcia pracy w państwach członkowskich. Rozwiązania prawne przyjęte na poziomie UE, z których część została omówiona w niniejszym artykule, odgrywają kluczową rolę w zniechęcaniu zarówno europejskich pracowników, jak i pracodawców do korzystania z nielegalnego zatrudnienia.

Ponadto, co zostało podkreślone już wcześniej, zmianie ulega charakter współczesnych przemieszczeń. Większa mobilność i częstotliwość wyjazdów pracowników w ramach UE powodują, że niekiedy trudno uchwycić migrantów w konkretnym miejscu, co tym bardziej niekorzystnie wpływa na wiarygodność statystyk migracyjnych. Można jednak założyć, że jest to relewantna liczba, która nie pozostaje bez znaczenia dla krajowej gospodarki. W ostatnich latach odpływ wykształconych osób za granicę przyczynił się do wzrostu niedoboru wykwalifikowanych (i nie tylko) pracowników na polskim rynku pracy. Lukę tę

częściowo próbują wypełniać zagraniczni pracownicy. Niestety w polskiej polityce brak rozwiązań systemowych, które mogłyby zniwelować skutki odpływu wykwalifikowanych pracowników, co zostało odnotowane przez samych uczestników badania. Zdecydowana większość ankietowanych (ponad 80%) nie dostrzega żadnych działań państwa na rzecz wykwalifikowanych e-migrantów z Polski. Jako kraj nie jesteśmy w stanie zaproponować konkretnych rozwiązań czy zachęt, które zniechęcałyby potencjalnych migrantów do opuszczenia kraju. Z drugiej strony, o czym była już mowa wcześniej, brakuje również mechanizmów zorientowanych na współpracę czy wręcz zachęcanie do powrotu osób, które zdecydowały się wyjechać z kraju. Jest to z pewnością jeden z powodów, dla którego tak duża grupa badanych – blisko 83% – deklaruje stały pobyt za granicą.

2.3. PROGRAMY I WIZY SKIEROWANE DO WYSOKO WYKWALIFIKOWANYCH MIGRANTÓW

Programy zatrudnienia oparte są na różnych zasadach i mogą przyjmować różnorodne formy. W zależności od sposobu regulowania napływu pracowników mo-



żemy wyróżnić programy oparte na systemie kwotowym, który określa maksymalną liczbę zagranicznych pracowników przyjmowanych, najczęściej w skali roku, w danym państwie. Kontyngenty mogą dotyczyć ogólnej liczby migrantów przypadających na kraj bądź region,

liczby migrantów danej narodowości lub liczby pracowników mogących podjąć zatrudnienie w wybranych sektorach i branżach gospodarki. Przykładem może być amerykańska wiza H1B, której limit wynosi 65 tys., a dodatkowe 20 tys. przeznaczone jest dla obcokrajowców kończących amerykańskie uczelnie z dyplomem magistra lub doktora. Niektóre kraje (Singapur) regulują liczbę zagranicznych pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach. Innym rozwiązaniem jest wydawanie migrantom pozwoleń na pracę jedynie w konkretnych branżach lub zawodach. Istnieje również model *laissez-faire*, który promuje wolny rynek i znikomą interwencję rządu. Przykładem są programy, w których wielkość napływu migrantów zależy od aktualnych potrzeb występujących na rynku pracy w państwach przyjmujących, m.in. amerykański program Bracero i niemiecki Gastarbeiter¹⁰.

Programy zatrudnienia mogą też różnić się w kwestii selekcji odpowiedniej kategorii migrantów. W większości krajów występuje podział na mechanizmy zorientowane na wykwalifikowanych bądź niewykwalifikowanych pracowników. Programy sezonowe z kolei oparte są najczęściej na konkretnych sektorach gospodarki, w których mogą pracować migranci (rolnictwo, turystyka, budownictwo itp.). Podobnie w przypadku programów dla wykwalifikowanych pracowników, często oferujących zatrudnienie w konkretnych sektorach, takich jak służba zdrowia (personel medyczny) czy sektor informatyczny (inżynierowie, specjaliści IT). Istniały też programy (Gastarbeiter), które ze względu na duże

¹⁰ Program Bracero był odpowiedzią na rosnące zapotrzebowanie na siłę roboczą na amerykańskich farmach i dawał możliwość tymczasowego zatrudnienia pracowników z Meksyku w rolnictwie. Terminem „Gastarbeiter” określa się zagranicznych pracowników zapraszanych do RFN od końca lat 50. XX w., kiedy to w związku z rozwojem gospodarki zabrakło w kraju rąk do pracy.

niedobory rąk do pracy w całej gospodarce nie były w żaden sposób zorientowane na konkretne wykształcenie, umiejętności czy doświadczenie pracowników. Selekcja może dotyczyć też określonej narodowości migrantów, co zwykle związane jest z istnieniem bilateralnych umów o admisyjii pracowników zawartych pomiędzy konkretnymi państwami (programy Bracero i Gastarbeiter).

Kolejną cechą różnicującą programy zatrudnienia jest zakres praw przysługujących pracownikom w państwach przyjmujących. O ile większość programów nie przewiduje możliwości zmiany pracodawcy, o tyle do kwestii związanych z łączeniem rodzin czy korzystaniem ze świadczeń publicznych państwa podchodzą w różny sposób. Wiele krajów nie zezwala na łączenie rodzin w przypadku zagranicznych pracowników tymczasowych, niektóre stosują nieco łagodniejszą politykę. Dla przykładu Irlandia zezwala tymczasowym migrantom na łączenie rodzin, jeśli tylko są w stanie utrzymać się bez jakiegokolwiek pomocy ze strony państwa, a Wielka Brytania przewiduje taką opcję jedynie dla wykwalifikowanych pracowników. Odmienne są też obowiązki pracodawców wobec zatrudnionych migrantów, przy czym największe różnice widoczne są pomiędzy programami dla wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych pracowników. W przypadku programów dla niewykwalifikowanych migrantów najczęściej wymagane jest zapewnienie cudzoziemcom zakwaterowania i tanich posiłków oraz częściowe lub całkowite pokrycie kosztów transportu. Zdecydowana większość współczesnych programów gwarantuje migrantom przynajmniej prawo do minimalnej ochrony socjalnej. Mechanizmy zorientowane na wykwalifikowanych migrantów są z reguły obciążone mniejszymi obowiązkami ze strony pracodawcy i koncentrują się wokół gwarancji tych samych warunków płacy, pracy i świadczeń, jakie przysługują krajowym pracownikom. W praktyce różnica ta jest doskonale widoczna w amerykańskich wizach (H1B, H2A i H2B). Program Bracero

jako jeden z niewielu zawierał opcję przekazywania 10% pensji pracownika na specjalne konto oszczędnościowe, z którego mógł on skorzystać dopiero po powrocie do Meksyku. Taki warunek miał zniechęcić obcokrajowców do pozostania w Stanach Zjednoczonych.

PROGRAMY ZATRUDNIENIA

Ponadto cele, jakie mają spełniać programy zatrudnienia, mogą być różnorodne. Co ciekawe, nie zawsze chodzi tylko o zajęcie wakatów w państwach przyjmujących. Dzięki programom zatrudnienia można zredukować skalę nielegalnej migracji, zniwelować problemy demograficzne czy zwiększyć kwalifikacje migrantów. Jest to również forma promocji relacji politycznych czy więzi kulturowych pomiędzy państwami.

Większość programów opiera się na zasadzie pierwszeństwa w zatrudnianiu krajowych pracowników. Najczęściej polega to na zgłoszeniu zapotrzebowania na zagranicznych pracowników przez zainteresowanych pracodawców oraz uzyskaniu potwierdzenia, zazwyczaj przez lokalne bądź krajowe służby publiczne, że pracodawca rzeczywiście nie jest w stanie zatrudnić rodzimych pracowników (tzw. test rynku pracy). Rekrutacją migrantów do pracy mogą zajmować się prywatni pośrednicy lub państwowa jednostka. Z samej definicji tymczasowych programów zatrudnienia wynika, że czas trwania zatrudnienia jest określony i oscyluje najczęściej pomiędzy okresem 3 miesięcy a nawet 6 lat (wiza H1B), przy czym sezonowe wyjazdy charakteryzują się przeważnie krótszym pobytem. Wiele programów umożliwia powtórne skorzystanie z zarobkowego wyjazdu, co sprzyja cyrkulacji zagranicznych pracowników.

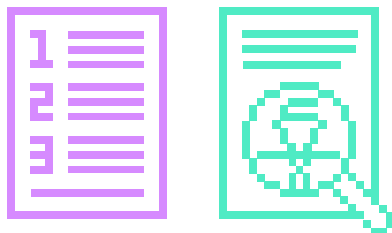
Współcześnie coraz więcej krajów Europy Zachodniej zainteresowanych jest pozyskiwaniem

wykształconych pracowników, których potencjał z dużym prawdopodobieństwem pozytywnie wpłynie na narodową gospodarkę. Specjaliści są mile widziani, dlatego oferowane im programy są dużo bardziej atrakcyjne od tych kierowanych do migrantów bez wykształcenia. Wiele mechanizmów dla wykwalifikowanych migrantów przewiduje możliwość osiedlenia się po określonym czasie pobytu w państwie przyjmującym czy nawet ułatwienia w zakresie uzyskania obywatelstwa. Niektóre kraje przewidują łączenie rodzin pracowników wykwalifikowanych od razu po ich przyjeździe (Wielka Brytania), a część państw zezwala na przyjazd najbliższej rodziny dopiero po jakimś okresie pobytu obcokrajowca w państwie przyjmującym (Belgia, Finlandia, Luksemburg) [Lowell, 2005: 4]. Migranci wykwalifikowani, którym oferuje się atrakcyjniejsze warunki pracy, wyższe zarobki oraz świadczenia socjalne, są chętnie przyjmowani przez większość państw rozwiniętych. Szczególnie skuteczne w tym zakresie są tradycyjne kraje imigracji: Kanada, Australia, Stany Zjednoczone.

Warto zwrócić uwagę, że nieustannie toczy się debata nad definicją pracownika wykwalifikowanego¹¹, o czym wspominał wcześniej Paweł Kaczmarczyk. Główny dylemat dotyczy tego, jaki element (bądź ich kombinacja) powinien świadczyć o przynależności do tej kategorii: wykształcenie i kwalifikacje, wysokość zarobków czy sektor zatrudnienia. Widać to w państwach członkowskich UE, które różnie definiują tę kategorię migrantów [EMN, 2007: 15]. Niezależnie od podejścia do definicji wszyscy są zgodni, że istnieje zapotrzebowanie na specjalistów różnej klasy. Udział wykwalifikowanych pracowników państw trzecich w ogólnej liczbie wykwalifikowanych osób zatrudnionych w UE dowodzi, że Unia ma trudności w przyciąganiu tej kategorii

11 Por. J. Salt, (1997), *International movements of the highly skilled*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 3.

migrantów. Europejskie mechanizmy od jakiegoś czasu próbują konkurować z programami krajów, które od lat inwestują w zwiększenie swojej atrakcyjności dla specjalistów z państw trzecich. Okazuje się jednak, że większość krajów europejskich wciąż bazuje na istniejących od lat pozwoleniach na pracę. Niewiele państw stworzyło nowe metody rekrutacji wykwalifikowanych pracowników, a jeżeli już je wprowadzono, to dotyczą one zazwy-



czaj wąskich dziedzin, jak sektor medyczny czy sektor IT [McLaughlan i Salt, 2002: 4]. W innym przypadku są to programy będące rezultatem dwustronnych umów służących nie tylko zarządzaniu migracją zarobkową, ale przede wszystkim utrzymaniu dobrych relacji politycznych. Przykładem może być Hiszpania, która ma takie porozumienia z kilkoma krajami Ameryki Łacińskiej [Wróbel, 2008: 12].

Ogólnie rzecz biorąc, w polityce migracyjnej skierowanej do pracowników wykwalifikowanych dominują dwa modele rekrutacji – system punktowy oraz system oparty na teście rynku pracy. Pierwszy z nich został zapoczątkowany w 1967 r. przez Kanadę i występuje głównie w krajach mających długą tradycję imigracyjną (Kanada, Australia, Nowa Zelandia)¹². W ostatnich latach można zaobserwować wzrost zainteresowania systemem punktowym na kontynencie europejskim, tj.

w Czechach (2003), Danii (2007), Francji (2007), Wielkiej Brytanii (2008). Proces rekrutacji polega na uzyskaniu przez potencjalnego imigranta odpowiedniej liczby punktów przyznawanych najczęściej w takich kategoriach jak: wiek, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, znajomość języka itp. Decyzja o możliwości przyjazdu uzależniona jest od ostatecznego wyniku kandydata. Preferowani są młodzi, wykształceni migranci znający język państwa przyjmującego, posiadający doświadczenie w pracy w danym kraju. Priorytetem w tego rodzaju rozwiązaniach jest selekcja migrantów mających cechy uznane za wartościowe czy wręcz niezbędne do realizacji długofalowych celów polityki migracyjnej państwa przyjmującego. Za ich główną wadę uznaje się brak możliwości szybkiego reagowania na bieżące niedobory na rynku pracy. Wśród zalet wskazuje się silną kontrolę państwa nad napływem zagranicznych pracowników, skoncentrowanie na krajowych interesach gospodarczych, przejrzystość procesu rekrutacji i elastyczność, zarówno dla kandydatów, jak i dla danego państwa [Papademetriou, Somerville i Hiroyuki, 2008: 12].

Z kolei u podstaw systemu opartego na teście rynku pracy leżą: reagowanie na popyt rynku pracy państwa przyjmującego i aktualne potrzeby pracodawców. W tym przypadku rekrutacja zagranicznych pracowników odbywa się w sytuacji, kiedy brakuje krajowej siły roboczej. Kluczowe jest posiadanie wcześniejszej oferty pracy, co nie zawsze jest wymagane w systemach punktowych. W przypadku obu rozwiązań państwa często wskazują konkretne zawody bądź sektory gospodarki, w których brak krajowych pracowników jest najbardziej odczuwalny. Zatrudnienie zagranicznych pracowników w tych niszowych branżach jest priorytetowe. Najkorzystniejsze wydaje się jednak połączenie obu wymienionych polityk [Piekutowska, 2018: 164; Papademetriou i in., 2008: 30]. Takie rozwiązanie od 2017 r. stosują Chiny, które swój model polityki imigracyjnej oparły z jednej

strony na wybranych elementach systemu punktowego, z drugiej – na realnym zapotrzebowaniu na pracę zagranicznych migrantów [Hoffmann, 2017]. W celu przybliżenia powyższych teoretycznych rozważań w dalszej części opisane zostały wybrane przykłady zatrudniania wykwalifikowanych pracowników z zagranicy.

Z myślą o możliwości tymczasowego zatrudniania pracowników wykwalifikowanych powstała amerykańska wiza H1B, która pozwala na pracę migrantom posiadającym przynajmniej dyplom ukończenia studiów wyższych (*bachelor's degree* – poziom licencjatu) i pracującym w sektorach o szczególnym znaczeniu dla gospodarki Stanów Zjednoczonych (m.in. branża IT, finanse, inżynieria, biotechnologia, medycyna, prawo). Roczny limit, ustalony przez rząd amerykański, na wydanie wiz tego typu wynosi 65 tys., przy czym dodatkowe 20 tys. przeznaczonych jest dla zagranicznych absolwentów amerykańskich uczelni. Poza wymienionymi limitami mogą być zatrudniani pracownicy naukowcy [Wickramasekara, 2011: 41]. Pozwolenie na pracę jest ważne 3 lata i może zostać przedłużone do 6 lat [Igllicka 2008: 48–49]. W przypadku programu dla wykwalifikowanych migrantów istnieje możliwość ubiegania się o status rezydenta (karta stałego pobytu, inaczej zielona karta), jeżeli pracodawca wystąpi z wnioskiem o wszczęcie takiej procedury. Jeśli migrant nie zdobędzie karty stałego pobytu, może ponownie ubiegać się o wizę H1B po roku pobytu poza Stanami Zjednoczonymi. W przeciwieństwie do wiz dla pracowników niewykwalifikowanych pracodawca nie musi udowadniać, że na proponowane stanowisko nie jest w stanie zatrudnić krajowych pracowników. Wystarczy jedynie, że zgłosi takie zapotrzebowanie. Pracodawcy zatrudniający zagranicznych pracowników z wizą H1B są zobowiązani uiścić opłatę w wysokości 1 tys. dolarów za każdego zatrudnionego. Opłata ta ma za zadanie ograniczyć napływ wykwalifikowanych pracowników spoza Stanów Zjednoczonych. Migranci z wizą H1B mogą

¹² Szerzej na temat systemu punktowego: M. Tani, (2014), *Using a point system for selecting immigrants*, IZA World of Labor, 24.

sprowadzić swoje rodziny (małżonków i dzieci poniżej 21. r.ż.) na czas trwania wizy, przy czym członkowie rodzin nie mają prawa do pracy ani do korzystania z żadnych świadczeń. Istnieje możliwość zmiany miejsca pracy podczas trwania kontraktu, jednak warunkiem koniecznym jest złożenie specjalnej aplikacji przez nowego pracodawcę, która może, lecz nie musi, zostać uznana przez administrację amerykańską.

Główny zarzut wobec systemu wizowego H1B dotyczy tego, że przy braku jakichkolwiek testów rynku pracy poprzedzających zatrudnienie obcokrajowców wiele firm nagminnie korzysta z pracy migrantów, płacąc im mniej niżeli krajowym pracownikom. Przedsiębiorcy nie podejmują nawet próby znalezienia rodzimych pracowników, od początku zakładając, że zatrudnią migrantów i dzięki temu obniżą swoje koszty. Fakt, że to od pracodawcy zależy, czy migrant będzie mógł ubiegać się o pozwolenie na pobyt stały, sprawia, że staje się on mocno zależny od zatrudniającego. Tym samym może zaakceptować gorsze warunki zatrudnienia czy niższe wynagrodzenie. Pracodawca może wykorzystywać tę zależność, odkładając w czasie aplikację o pobyt stały dla zatrudnionego obcokrajowca. Mimo to wielu migrantów traktuje wizę H1B jako moment przejściowy w drodze do ubiegania się o obywatelstwo USA. Ponadto Stany Zjednoczone mają inne, mocno rozwinięte programy zatrudniania wysoko wykwalifikowanych pracowników oparte na bilateralnych umowach, podpisanych m.in. z Chile czy Australią [Iglicka, 2008: 49]. Jednak tradycyjną politykę migracyjną Stanów Zjednoczonych mogą w najbliższej przyszłości czekać spore zmiany. Z wypowiedzi Donalda Trumpa wynika, że amerykański prezydent jest zwolennikiem przyjmowania głównie migrantów wykwalifikowanych i oparcia polityki migracyjnej na systemie punktowym [Papademetriou i Hooper, 2019: 3].

Obowiązujący w Wielkiej Brytanii do 2008 r. system rekrutowania migrantów ekonomicznych był

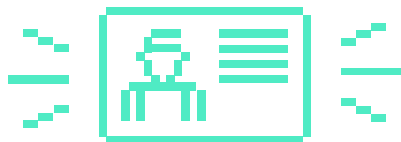
bardzo skomplikowany, gdyż opierał się na 35 programach przeznaczonych dla ściśle określonych grup obywateli państw trzecich [Wróbel, 2008: 24]. Jeden z nich, skierowany do wykształconych migrantów, to High Skilled Migrant Program (HSMP), który został wprowadzony w 2002 r. i był jednym z nielicznych programów europejskich mających na celu rekrutację profesjonalistów [EMN, 2007: 22]. Sześć lat później zastąpiono go nowym systemem punktowym, koncentrującym się głównie na pozyskiwaniu migrantów wykwalifikowanych oraz osób wykształconych pracujących w sektorach, w których brakuje rąk do pracy wśród Brytyjczyków i obywateli EOG [Home Office, 2006: 1]. HSMP umożliwiał zatrudnienie wykształconych migrantów spoza EOG na okres 24 miesiące. Pobyt pracowników mógł zostać przedłużony na maksymalnie 3 lata. Podobnie jak system australijski i kanadyjski, HSMP opierał się na punktach zdobywanych przez migrantów w zależności od wieku (preferowane były osoby, które ukończyły 28 lat), wysokości poprzednich zarobków, doświadczenia zawodowego (szczególnie zdobytego w Wielkiej Brytanii) czy specjalnych osiągnięć. Wcześniejsza oferta pracy dla migranta nie była wymagana. Częścią HSMP był MBA Provision, który pozwalał podjąć pracę na terenie Wielkiej Brytanii absolwentom 50 najlepszych uczelni na świecie związanych z finansami [Iglicka, 2008: 46].

Omówiony program, podobnie jak wszystkie pozostałe programy zatrudnienia dla obywateli państw trzecich, został w 2008 r. zastąpiony systemem punktowym, który zorientowany jest na przyjmowanie migrantów spoza EOG przydatnych dla krajowej gospodarki. System składa się z pięciu poziomów, z których każdy adresowany jest do innej grupy migrantów zarobkowych. Punkty przyznawane są na podstawie obiektywnych kryteriów, takich jak wiek, posiadane kwalifikacje, doświadczenie w Wielkiej Brytanii, znajomość języka angielskiego itp., co sprawia, że potencjalni migranci

mogą sami zweryfikować swoje szanse na otrzymanie pozwolenia na zatrudnienie. Do pracowników wysoko wykwalifikowanych odnosi się poziom drugi programu (Tier 2), w ramach którego przewiduje się możliwość zatrudnienia zagranicznego pracownika posiadającego ofertę pracy w Wielkiej Brytanii. Punkty przyznawane są za: kwalifikacje, wysokość przyszłych zarobków, znajomość języka angielskiego, posiadanie środków na własne utrzymanie i oferty przyszłego zatrudnienia. Ta kategoria wiz dotyczy wyłącznie miejsc pracy sklasyfikowanych na poziomie „absolwentów” lub wyższym, pracowników zarabiających co najmniej 30 tys. funtów rocznie i takich, których praca znajduje się na oficjalnej liście zawodów deficytowych [Gower, 2018: 16]. Osobną kategorię stanowią m.in. pracownicy przeniesieni wewnątrz przedsiębiorstwa. W przypadku kategorii ogólnej zmiana pracodawcy po uzyskaniu zezwolenia na wjazd wymaga ponownego przejścia przez całą procedurę rekrutacji. Zgodnie z prawem imigracyjnym pracownicy wykwalifikowani z państw trzecich korzystający z systemu punktowego otrzymują zezwolenie na wjazd na okres 3 lat. Istnieje możliwość przedłużenia pobytu do lat 6 [Home Office, 2019: 12–13]. Członkowie rodzin chcący towarzyszyć migrantowi muszą przejść przez procedurę rekrutacji. Żadne świadczenia socjalne poza opieką zdrowotną nie są przewidziane dla pracowników wykwalifikowanych korzystających z tego rozwiązania [Hercog i Wiesbrock, 2016: 28]. Od 2011 r. liczba nowych wiz w ramach Tier 2 została ograniczona do 20 700 rocznie [Gower, 2018: 17].

Szczególnym przypadkiem umożliwiającym zatrudnianie wykwalifikowanych pracowników była niemiecka zielona karta. Program wprowadzono w 2000 r. w wyniku dużego niedoboru specjalistów w dziedzinie technologii informacyjnych i komunikacyjnych (IT). Migranci spoza EOG mogli przybyć wraz z rodzinami i pracować w Niemczech przez 5 lat. Jednak w pierwszych

trzech latach funkcjonowania programu niewielka liczba osób skorzystała z możliwości pracy w niemieckim sektorze informatycznym. W większości byli to obywatele Indii, Europy Wschodniej i krajów byłego Związku Radzieckiego, którzy nie posiadali doświadczenia zawodowego, a jedynie dyplom ukończenia studiów z zakresu informatyki [Martin, 2006: 15–16]. Program miał być przełomowym otwarciem Niemców na zagranicznych pracowników, w rzeczywistości jednak nie zrewolucjonizował polityki migracyjnej. Główne zarzuty wobec zielonej karty dotyczyły braku możliwości pozostania na stałe, co czyniło program dużo mniej atrakcyjnym,



oraz ograniczenia zakresu podmiotowego do jednej grupy zawodowej.

Ciekawym przykładem jest propozycja Unii Europejskiej, która oferuje wysoko wykwalifikowanym obywatelom państw trzecich możliwość przyjazdu, tymczasowego pobytu i zatrudnienia w państwach członkowskich. Migranci chcący skorzystać z zatrudnienia w ramach Niebieskiej Karty powinni, oprócz standardowych warunków przewidzianych dla obywateli państw trzecich (posiadanie dokumentu podróży, wizy, ubezpieczenia itp.), sprostać wymogom związanym z posiadaniem odpowiednich kwalifikacji (studia wyższe) oraz wiążącej oferty pracy, której wynagrodzenie wynosi przynajmniej 150% średniej płacy w danym państwie członkowskich (lub 120% w przypadku zawodów, na które istnieje szczególne zapotrzebowanie). Po spełnieniu wszystkich warunków pracownikom wykwalifikowanym zostaje przyznane zezwolenie w postaci Niebieskiej Karty, uprawniające do pobytu w państwie członkowskim

od roku do czterech lat. Mimo że pracownicy wykwalifikowani należą do grupy migrantów, na którą istnieje silne zapotrzebowanie, obowiązują ich pewne restrykcje. Przede wszystkim, zgodnie z zapisami traktatowymi, państwom członkowskim przysługuje możliwość regulowania wielkości napływu migrantów zarobkowych dzięki chociażby stosowaniu ograniczeń ilościowych, tzw. kontyngentów. Ponadto państwa członkowskie mogą przeprowadzić test rynku pracy, by zweryfikować, czy dane stanowisko może być obsadzone przez pracownika krajowego. Istnieje też wymóg posiadania przez migranta wiążącej oferty co najmniej rocznego zatrudnienia w państwie członkowskim. Niebieska Karta nie uprawnia niestety do swobodnego dostępu do rynku pracy państwa przyjmującego, gdyż przez pierwsze dwa lata zmiana pracodawcy wymaga uzyskania zezwolenia ze strony właściwych organów. Ograniczenia dotyczą również mobilności wewnątrzunijnej – przeniesienie do innego państwa członkowskiego w charakterze pracownika wykwalifikowanego możliwe jest dopiero po 18 miesiącach pod warunkiem zachowania odpowiedniej procedury. Pracownicy wykwalifikowani, którzy utracą zatrudnienie na okres przekraczający 3 miesiące lub utrata pracy wystąpi więcej niż raz w okresie ważności Niebieskiej Karty, mogą stracić prawo do pobytu. Z kolei do udogodnień, jakie przyznano personelowi wykwalifikowanemu, można zaliczyć uprzywilejowane warunki łączenia rodzin wraz z dostępem członków rodzin do rynku pracy państwa przyjmującego oraz nieco ułatwioną procedurę przyznawania statusu rezydenta długoterminowego. Pracownikom tym przysługują również szerokie prawa w zakresie traktowania na równi z obywatelami państwa członkowskiego, a wyjątki w tej dziedzinie zostały zawarte w przepisach dyrektywy.

Nieco inną możliwością, o której należy wspomnieć w kontekście mobilności wykwalifikowanej kadry, jest tymczasowe przeniesienie pracowników wewnątrz

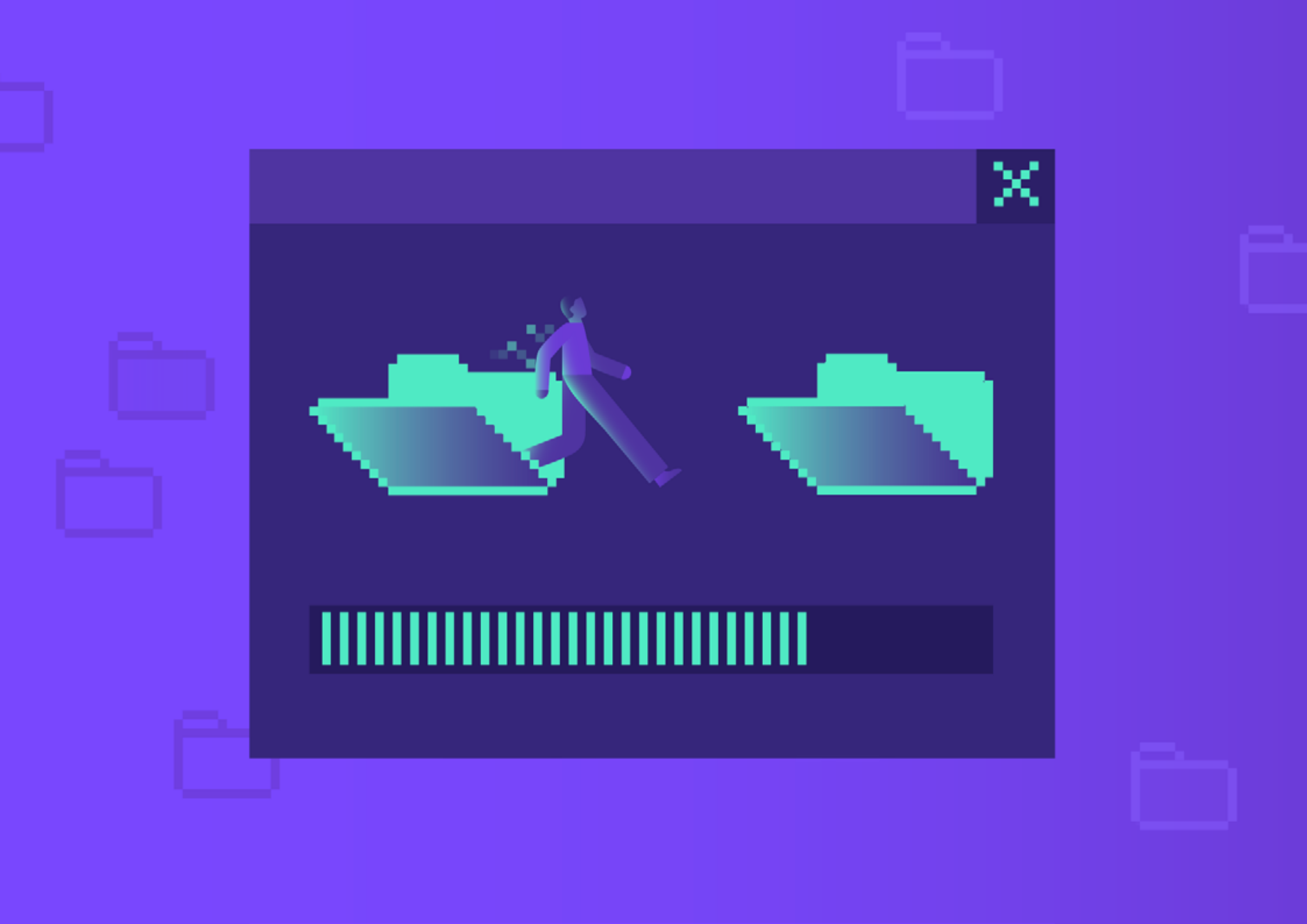
przedsiębiorstwa, w przypadku gdy firma ma swoje oddziały za granicą (*intra-company transfer*, ICT). Najczęściej transferowani w ten sposób są wykwalifikowani pracownicy, członkowie zarządów korporacji, eksperci lub osoby z długoletnim stażem pracy w danym przedsiębiorstwie. Migracje tego typu od niedawna zyskały na znaczeniu. Koniec lat 90. przyniósł największe zmiany w tym zakresie ze względu na aktywną politykę rządów niektórych państw (głównie Stanów Zjednoczonych, Kanady, Australii, potem krajów europejskich – Francji, Wielkiej Brytanii) [Koryś i Okólski, 2004: 21–22]. Dzięki ICT menedżerowie i wysokiej klasy specjaliści mogą zostać odelegowani na pewien czas do zagranicznej placówki, co dość często praktykowane jest przez międzynarodowe koncerny i duże przedsiębiorstwa. Państwa starają się zachować kontrolę nad tymi transferami, wprowadzając specjalne wizy dla takich pracowników i ograniczając czas ich pobytu czy też zezwalając na przyjazd osób zatrudnionych jedynie w konkretnych branżach bądź osób posiadających odpowiednie kwalifikacje. Wielka Brytania czy Irlandia oferują taką możliwość pod warunkiem, że nie jest to sposób na stałe zatrudnianie obcokrajowców w danej firmie. Mocną stroną tego rodzaju transferów jest szybsza niż w przypadku „zwykłych” migrantów procedura przyjęcia pracowników.

Powyższe rozważania wskazują, że programy tymczasowego zatrudnienia nie są jednolite. W ramach mechanizmów tymczasowego zatrudniania obcokrajowców istnieje wiele opcji. W zależności od potrzeb państw i celów, jakim programy mają służyć, dostępne są różne rozwiązania. Możliwości przedstawione powyżej nie wyczerpują tematu. Ta różnorodność i możliwość adaptacji mechanizmów zwiększają ich atrakcyjność, jednak najważniejszym elementem wciąż pozostaje właściwe zarządzanie i podporządkowanie się stronom ustalonym wcześniej postanowieniom. Kluczem do sukcesu w przypadku migracji pracowników wykwalifikowanych może

być wyciągnięcie wniosków z dawnych oraz istniejących programów zatrudnienia i stworzenie na tej podstawie nowoczesnych schematów, które z jednej strony nie powtórzą błędów z przeszłości, a z drugiej – wykorzystają elementy decydujące o powodzeniu tymczasowego zatrudnienia bądź migracji osiedleńczej.

ZAKOŃCZENIE

Dynamicznie zmieniająca się w ostatnich dekadach sytuacja na polskim rynku pracy pozwala na sformułowanie tezy, że Polska staje się krajem emigracyjno-imigracyjnym bądź też krajem w okresie transformacji pomiędzy tymi modelami. Z jednej strony statystyki wskazują na znaczny odpływ pracowników po 2004 r. Szacuje się, że w związku z akcesją Polski do UE kraj opuściło około 2–3 mln osób. Trudno o jednoznaczne określenie charakteru tych wyjazdów, gdyż w wielu przypadkach mamy do czynienia z wyjazdami tymczasowymi bądź migracją cyrkulacyjną. Z drugiej strony w ostatnich latach obserwujemy duży wzrost zainteresowania przyjazdem do Polski pracowników ze Wschodu, zwłaszcza z Ukrainy. Coraz bardziej odczuwalny jest bowiem brak rodzimych pracowników chętnych do podjęcia zatrudnienia. Według danych przedstawionych przez Narodowy Bank Polski w marcu 2019 r. przez polski rynek pracy „przewija się” około 1,2 mln Ukraińców, a ich napływ w 2018 r. ustabilizował się na poziomie około 800 tys. osób. Polscy wykształceni migranci, którzy znaleźli się w grupie badanych przedstawicieli diaspory technologicznej, stanowią cenny kapitał dla państwa polskiego bez względu na to, czy zdecydują się na powrót do kraju, czy pozostaną za granicą. Kluczowe pytanie dotyczy tego, czy Polska będzie w stanie wykorzystać potencjał wykwalifikowanych emigrantów robiących międzynarodowe kariery.



3

TRANSFER KAPITAŁU LUDZKIEGO POMIĘDZY DIASPORĄ A PAŃSTWEM POCHODZENIA – WYZWANIA DLA POLSKI*

AUTOR
Rafał Raczyński

WPROWADZENIE

W warunkach funkcjonowania gospodarki opartej na wiedzy wysoki poziom kapitału ludzkiego¹ postrzegany jest często jako jeden z istotnych czynników warunkujących rozwój gospodarczy oraz dobrobyt społeczny. Wskazuje się, że kapitał ten może w znaczącym stopniu wpływać na poziom innowacyjności, wydajności oraz konkurencyjności gospodarek narodowych. Jednocześnie ludzie posiadający pożądane z ekonomicznego punktu widzenia kompetencje i umiejętności odznaczają się dużym potencjałem mobilności. Jak podkreśla Rich Karlgaard [2003], amerykański pisarz i publicysta ekonomiczny piszący m.in. dla amerykańskiego wydania magazynu „Forbes”: „Najcenniejszym zasobem naturalnym

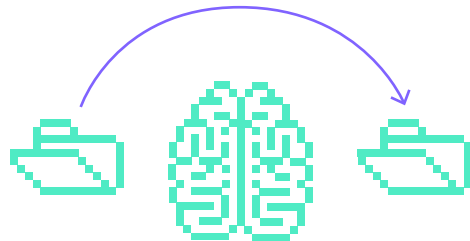
XXI w. jest inteligencja, a cechą ludzi inteligentnych jest skłonność do przemieszczania się. Obserwuj, dokąd idą. Ponieważ tam, gdzie idą, nastąpi silna aktywność gospodarcza”.

W związku z tym jesteśmy obecnie świadkami globalnej rywalizacji o pozyskanie pracowników wysoko wykwalifikowanych. Z naturalnych względów w sytuacji uprzywilejowanej znajdują się państwa bogate i rozwinięte, które mogą zaoferować pracownikom nie tylko wyższe płace i lepsze perspektywy rozwoju kariery zawodowej, ale także pozytywny klimat dla prowadzenia prac badawczo-rozwojowych, podnoszenia kwalifikacji, zdobywania doświadczeń zawodowych czy realizacji aspiracji życiowych itp. Według Global Talent Competitiveness Index, corocznego raportu porównawczego, który mierzy zdolność krajów do konkurowania o talenty, w 2019 r. największym potencjałem w tym zakresie dysponowały odpowiednio takie kraje jak: Szwajcaria, Singapur, USA,

* Autor za pomoc w przygotowaniu niniejszego rozdziału pragnie podziękować Pani Dovilė Survilaitė z Departamentu Litwinów Zamieszkałych za Granicą Ministerstwa Spraw Zagranicznych Republiki Litwy, a także prof. Dangisowi Gudelisowi z Mykolas Romeris University – za pomoc w opracowaniu części dotyczącej litewskiej polityki wobec diaspory, jak również dr Magdalenie Lesińskiej z Ośrodka Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego – za cenne uwagi do pierwszej wersji tekstu.

1 W niniejszym rozdziale kapitał ludzki jest rozumiany – zgodnie z definicją OECD – jako „wiedza, umiejętności, kompetencje i inne posiadane przez jednostki atrybuty, które sprzyjają tworzeniu osobistego, społecznego i ekonomicznego dobrobytu” [Kelley, 2007: 29].

Norwegia, Dania, Finlandia, Szwecja, Holandia, Zjednoczone Królestwo oraz Luksemburg [Lanvin i Monteiro, 2019: 11]. Kraje rozwijające się, nawet te należące do grupy państw o dochodach powyżej średniej (tzw. *upper-middle income*), nie dysponują taką siłą przyciągania i stanowią



z reguły obszary „eksportujące” wykwalifikowaną siłę roboczą – wobec tego często ujawniają się w nich negatywne konsekwencje zjawiska drenażu mózgów.

Polska, choć jest zaliczana do grupy krajów rozwiniętych, o wysokim dochodzie (*high income*), nie odznacza się wysoką zdolnością do konkurowania o talenty, zajmując we wspomnianym wyżej rankingu 42 pozycję. Szczególnie nisko nasz kraj uplasował się, jeśli chodzi o kategorii „pozyskiwania mózgów”² (*brain gain*) – na 103 pozycji, a także „zatrzymywania mózgów”³ (*brain retention*) – na 84 pozycji [Lanvin i Monteiro, 2019: 182].

Współcześnie często wskazuje się, iż neutralizację (przynajmniej do pewnego stopnia) negatywnych skutków emigracji osób wysoko wykwalifikowanych można osiągnąć poprzez rozwój kontaktów i współpracy z diasporą. Zaangażowanie członków diaspor w sprawy gospodarcze kraju pochodzenia może stanowić przy tym istotny

2 Kategoria ta odpowiada na pytanie, w jakim stopniu dany kraj przyciąga utalentowanych ludzi z zagranicy.

3 Kategoria ta odpowiada na pytanie, w jakim stopniu dany kraj zatrzymuje utalentowanych ludzi.

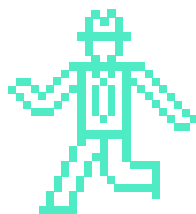
czynnik wspierający rozwój ekonomiczny oraz postęp technologiczny.

Jeśli chodzi o strukturę niniejszego rozdziału, sekcja 1 w syntetycznej formie traktuje o wzrastającym znaczeniu diaspor oraz o dwóch generalnych rodzajach polityk, za pomocą których państwa starają się uzyskać dostęp do posiadanego przez członków zbiorowości diasporalnych kapitału ludzkiego, tj. polityk zorientowanych na powrót oraz współpracę z diasporą. Sekcje 2 i 3 mają charakter case study. Przybliżono w nich kompleksowe polityki wobec diaspor wdrożone w Chinach oraz na Litwie – w dużej mierze koncentrują się one na transferze kapitału ludzkiego oraz włączeniu emigrantów i ich potomków w rozwój krajów pochodzenia. Sekcje 1, 2 i 3, a także wybrane ustalenia z części badawczej projektu stanowią podstawę do wniosków dotyczących działań państwa polskiego wobec dobrze wyposażonych w kapitał ludzki członków polskiej diaspor, sformułowanych w sekcji 4, która zamyka niniejszy rozdział.

3.1. RETURN OPTION VS./& DIASPORA OPTION

W ostatnich latach diaspor zaczęły być postrzegane jako zasób dysponujący znaczącym kapitałem ekonomicznym, społeczno-kulturowym czy też politycznym.

W szerszym ujęciu w pierwszej kolejności zwrócono uwagę przede wszystkim na ich potencjał ekonomiczny, w którym dostrzeżono istotny czynnik prorozwojowy, zwłaszcza w odniesieniu do krajów zapóźnionych gospodarczo. I choć ożywione dyskusje dotyczące roli emigrantów w rozwoju ekonomicznym krajów pochodzenia trwały od mniej więcej połowy XX w., to od przełomu tysiąclecia związek między migracją a rozwojem zyskał miano jednego z najważniejszych zagadnień polityki rozwojowej [Sinatti i Horst,



2015: 134–135], co znalazło odzwierciedlenie w strategiach i programach wielu państw oraz organizacji i instytucji międzynarodowych, takich jak Bank Światowy, Komisja Europejska, Międzynarodowa Organizacja ds. Migracji (IOM) czy Unia Afrykańska. W ten sposób – jak podkreśla Krystyna Iglicka [2010: 3] – w dyskursie naukowym i politycznym nastąpiło powolne odejście od rozważania diaspor jedynie w ujęciu kulturowym i etnicznym, a punkt ciężkości przesunął się w stronę kwestii ekonomicznych.

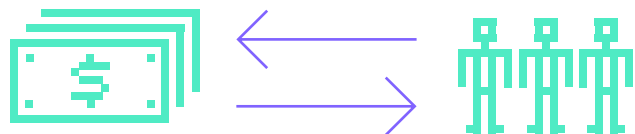
Nie tylko jednak państwa rozwijające się szukają wsparcia w diasporze. Coraz częściej po potencjał tkwiący w zbiorowościach diasporalnych sięgają również kraje bogate i rozwinięte, takie jak np. Australia, Nowa Zelandia, Irlandia, Izrael czy Korea Południowa.

W często cytowanym fragmencie ze wstępu do podręcznika *Global Diaspora. Strategies Toolkit* Kingsley Aikins i Nicola White pytają: „Co sprawiło, że Chiny stały się światową fabryką? Co sprawiło, że Indie stały się światowym centrum technologii? Co sprawiło, że Izrael stał się wiodącym centrum innowacji?”. I zaraz udzielają jednoznacznej odpowiedzi: „Połączenia z ich diasporami w Stanach Zjednoczonych” [2011: 1]. Pomimo że stwierdzenie to należy potraktować jako zbyt optymistyczne uproszczenie, to jednak dobrze oddaje ono ukształtowaną w ostatnich latach opinię o biznesowym oraz technologicznym potencjale diaspor, a także ich możliwościach oddziaływania na stan gospodarki krajów pochodzenia.

W literaturze przedmiotu najczęściej wskazuje się na sześć głównych obszarów zaangażowania diaspor, które w sposób pozytywny oddziałują na gospodarkę państw pochodzenia. Są to: transfery finansowe, inwestycje bezpośrednie, inwestycje kapitałowe, filantropia, turystyka oraz transfery kapitału ludzkiego [Agunias i Newland, 2012; Lesińska, 2018: 316]. Te ostatnie stają się coraz istotniejsze, gdyż umożliwiają – przynajmniej do pewnego stopnia – przekształcenie zjawiska drenażu

mózgów (postrzeganego negatywnie) w zjawisko ich pozyskiwania.

W związku z tym w ostatnich latach zauważalna stała się zmiana nastawienia państw pochodzenia do emigrantów i ich potomków. Członkowie diaspor, dawniej lekceważeni i postrzegani nierzadko jako ofiary (*victims*), zdrajcy (*traitors*), dezercerzy (*deserters*) lub

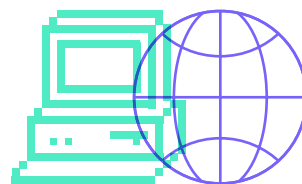


przynajmniej – w łagodniejszej formie – jako zagubione dzieci (*lost children*), obecnie coraz częściej zyskują miano narodowych bohaterów [Gamlen, Cummings i Vaaler, 2017: 1]. Znajduje to potwierdzenie w działaniach państw, które wdrażają i rozwijają specjalne polityki wobec diaspor – ich celem jest tworzenie i utrwalanie więzi tożsamościowych, symbolicznych oraz tych praktycznych, przynoszących wymierne korzyści [Raczyński, 2016].

Jak wskazano w rozdziale 1, tzw. nowa ekonomia drenażu mózgów próbuje zerwać z definitywnie negatywnym sposobem postrzegania tego zjawiska. Ponadto zgodnie z podejściem upowszechnianym od końca lat 90. XX w. emigracji osób wysoko wykwalifikowanych nie należy postrzegać wyłącznie przez pryzmat negatywnych konsekwencji (czyli jako „stratę” dla państw pochodzenia) z jeszcze innego względu – chodzi o rolę diaspor. W tym ujęciu wyjazdy specjalistów za granicę mogą przyczynić się do pomnażania posiadanego przez nich, szeroko rozumianego, kapitału ludzkiego, który w przyszłości, dzięki zastosowaniu odpowiednich rozwiązań, może być kanalizowany i transferowany do kraju pochodzenia. Podejście to w literaturze przedmiotu bywa różnie określane, m.in.: transfer wiedzy, wymiana wiedzy, cyrkulacja wiedzy czy też cyrkulacja

mózgów. Transferowanie fachowej wiedzy, umiejętności, kompetencji oraz doświadczeń może przybierać przy tym różnorodne formy i być dokonywane za pomocą różnorodnych kanałów. Działania tego typu mogą obejmować m.in.: spotkania, szkolenia, staże i praktyki, networking, mentoring, wymianę informacji, doradztwo, konsultacje, wspólne projekty i przedsięwzięcia, wsparcie merytoryczne, wizyty studyjne, partnerstwa itp. Rodríguez, Dahlman i Salmi [2008] proponują trzy podejścia do kwestii tworzenia i przekazywania wiedzy i innowacji z udziałem diaspor – można je zastosować osobno lub w połączeniu. Są to:

- tworzenie i komercjalizacja nowej wiedzy i technologii (z pomocą diaspor);
- pozyskiwanie wiedzy i technologii z zagranicy w celu jej wykorzystania i adaptacji w kraju pochodzenia (np. poprzez sieciowanie krajowych podmiotów gospodarczych z diasporą);
- rozpowszechnianie i efektywne stosowanie wiedzy i technologii (tworzonych w kraju lub nabywanych z zagranicy z pomocą diaspor), które są już dostępne w kraju, ale nie są jeszcze szeroko wykorzystywane.



Co istotne, współpraca z diasporą umożliwia nie tylko dostęp do specjalistycznej wiedzy technologicznej (np. z sektora ICT), ale też pozyskiwanie innych rodzajów wiedzy (np. biznesowej, handlowej, menedżerskiej, a nawet kulturalnej czy z zakresu umiejętności kreatywnych), które Sheila Siar [2014] nazywa wiedzą

miękką (*soft knowledge*). Autorka ta zauważa, że ten rodzaj wiedzy jest bardzo istotny, gdyż wiedza twarda, tj. naukowa, technologiczna czy ekonomiczna, to niejedyny rodzaj wiedzy, który współcześnie napędza rozwój gospodarczy.

Generalnie wyróżnia się dwa główne modele polityk, które mogą zastosować państwa pochodzenia w celu uzyskania dostępu do posiadanego przez diasporę kapitału ludzkiego. Pierwszy model to polityki zorientowane na powrót (względnie repatriację) osób wysoko wykwalifikowanych z zagranicy (*return option*), drugi – polityki zorientowane na rozwój współpracy z diasporą (*diaspora option*) [Meyer i in., 1997; Meyer i Brown, 1999; Gamlen, 2005; Siar, 2014].

3.1.1. Polityki zorientowane na powrót

Ich celem jest skłonienie osób posiadających istotne z gospodarczego punktu widzenia umiejętności, kompetencje i wiedzę do stałego lub tymczasowego (dłuższego) powrotu do kraju pochodzenia. Tego rodzaju polityki zaczęły być wdrażane w początkach lat 70. XX w., lecz ich intensywny rozwój nastąpił w latach 80. i 90. [Meyer i in., 1997: 287; Meyer i Brown, 1999: 11].

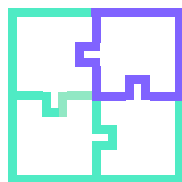
Johnson i Sedaca [2004] wskazują trzy szczególne zalety związane z bezpośrednim powrotem wykwalifikowanych emigrantów:

- transfer wiedzy następuje szybciej, ponieważ mniej czasu potrzeba na jej dostosowanie;
- powiązania oraz zainteresowanie emigrantów sprawami ojczyzny przyspieszają tworzenie sieci powiązań i innych mechanizmów współpracy;
- dobrowolny powrót specjalistów z zagranicy pozwala na uwolnienie znacznych zasobów, które mogą zostać wykorzystane w realizacji innych potrzeb rozwojowych.

Skuteczne wdrożenie opcji powrotu lub repatriacji specjalistów jest jednak działaniem trudnym i z obiektywnych względów nie zawsze przynoszącym pożądane rezultaty. W literaturze przedmiotu wskazuje się często, iż oprócz odpowiednich zachęt ze strony państwa sukces tego typu polityk jest w dużej mierze uzależniony od osiągniętego poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego kraju pochodzenia. Chodzi o to, aby powracającym do kraju członkom diaspor zagwarantować nie tylko odpowiedni komfort życia, ale i miejsca pracy zgodne z ich wykształceniem i preferencjami, gwarantujące wykorzystanie i rozwijanie posiadanego przez nich potencjału. Dlatego też polityki zorientowane na reemigrację czy repatriację okazywały się relatywnie skuteczne w przypadku tzw. państw nowo uprzemysłowionych, takich jak Singapur, Tajwan czy Korea Południowa, lub też dużych państw rozwijających się, jak Chiny czy Indie [Meyer i Brown, 1999: 11]⁴. Należy jednak zaznaczyć, że procesy reemigracji czy

4 W Europie jednym ze szczególnie spektakularnych przykładów skutecznego wdrożenia programu pozyskiwania rodzimych specjalistów z zagranicy jest przypadek Irlandii, przy czym podkreśla się, że duży wpływ na jego efektywność wywarł właśnie szybki rozwój irlandzkiej gospodarki, jaki dokonał się w ostatniej dekadzie XX w. Jeszcze w latach 80. Irlandia zmagala się ze skutkami poważnego kryzysu ekonomicznego, w związku z czym – jak się szacuje – co trzeci absolwent opuszczał kraj po ukończeniu studiów. Istotny wzrost gospodarczy, jaki ujawnił się w Irlandii w latach 90. XX w., spowodował bezprecedensowy wzrost imigracji do tego kraju, przy czym ponad połowę napływających osób stanowili Irlandczycy, którzy wyemigrowali z ojczyzny w dekadzie lat 80. Nie był to jednak przypadek, gdyż irlandzkie władze podjęły spory wysiłek, aby połączyć potencjał tkwiący w diasporze z zapotrzebowaniem na kapitał ludzki kreowanym przez rozwijające się sektory irlandzkiej gospodarki [Hugo, Rudd i Harris, 2003: 65]. W tym celu w kluczowych skupiskach irlandzkiej diaspory przeprowadzono zakrojone na szeroką skalę akcje rekrutacyjne finansowane zarówno ze środków publicznych, jak i prywatnych. W kolejnych latach irlandzkie władze położyły nacisk na budowę relacji biznesowych z diasporą oraz tych związanych z transferem wiedzy. Wyrazem tego było wypracowanie i zaimplementowanie założeń stra-

repatriacji zazwyczaj nie przebiegają bezproblemowo, stwarzając poważne wyzwania w zakresie integracji lub reintegracji społecznej, ekonomicznej i kulturowej. Wymagają one zatem podejmowania szczególnych działań ze strony państwa oraz władz lokalnych.



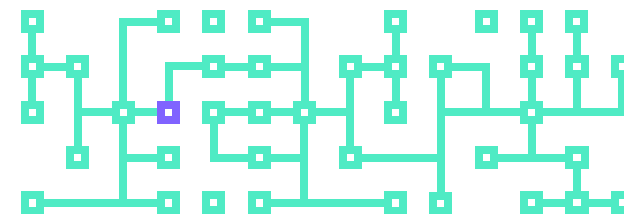
Transfer wiedzy i know-how oparty na opcji powrotu może być realizowany poprzez zachęcanie emigrantów do powrotu na stałe do kraju pochodzenia lub też za pośrednictwem dłuższej trwających powrotów tymczasowych. To drugie rozwiązanie może być szczególnie atrakcyjne dla państw rozwijających się, które nie dysponują dużą „siłą przyciągania” i mają spore trudności ze skłonieniem członków diaspor do stałego osiedlenia się na ich terytorium. Przykładem może być realizowana przez Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) inicjatywa pod nazwą Transfer of Knowledge through Expatriate Nationals (TOKTEN). Należy jednak zauważyć, że państwa rozwinięte lub dysponujące większą „siłą przyciągania” również wykorzystują mechanizm tymczasowych powrotów lub przyjazdów do transferowania posiadanego przez członków zbiorowości diasporalnych kapitału ludzkiego (np. w formie wizyt studyjnych czy zajęć prowadzonych przez ekspertów z diaspor na rodzimych uniwersytetach).

3.1.2. POLITYKI ZORIENTOWANE NA DIASPORĘ

Ten model działania opiera się na założeniu, że transfer kapitału ludzkiego nie wymaga fizycznego ani trwałego powrotu członków diaspor do państwa pochodzenia. Innymi słowy, wysoko wykwalifikowani emigranci mogą

tegiej Global Irish, której rozwiązania zostały następnie powielone w wielu innych państwach [zob. Boyle, Kitchin i Ancien, 2013; Global Irish, 2015; Department of Foreign Affairs and Trade, 2019]

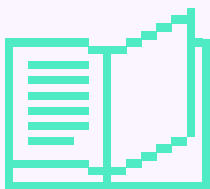
przyczynić się do rozwoju kraju ojczystego bez fizycznej relokacji. Zwolennicy tego podejścia akcentują, że bez względu na to, jakie wysiłki podejmowałyby państwa pochodzenia, to i tak znaczna część emigrantów nigdy nie zdecyduje się na powrót. Co więcej, w przypadku osób wysoko wykwalifikowanych powrót nie zawsze musi być korzystny, gdyż może oznaczać „odcięcie” od szybko ewoluujących w dzisiejszych czasach technologii czy wiedzy, które są rozwijane przede wszystkim w światowych centrach naukowo-technologiczno-biznesowych. Współcześnie członkowie diaspor pomimo fizycznego oddalenia mogą nie tylko wykazywać zainteresowanie



rozwojem kraju pochodzenia (ze względu np. na więzi kulturowe, rodzinne czy biznesowe), lecz także brać w nim aktywny udział. Aby jednak tak się stało, niezbędne jest stworzenie powiązań, za pomocą których potencjał tkwiący w diasporze mógłby być skutecznie transferowany do kraju pochodzenia i tam efektywnie wykorzystywany.

W związku z tym kluczowe znaczenie dla podejścia zorientowanego na diasporę mają struktury sieciowe. Podkreśla się bowiem, że dzięki wykorzystaniu zaawansowanych technologii informacyjnych i komunikacyjnych zarówno wysoko wykwalifikowani emigranci, jak i państwa pochodzenia mogą tworzyć profesjonalne sieci umożliwiające przekazywanie wiedzy naukowej, technologicznej czy biznesowej. Dlatego też w literaturze anglojęzycznej – oprócz nazw takich jak *scientific diasporas* [Barré i in., 2003], *technological and scientific diasporas*

TOKTEN



Inicjatywa Transfer of Knowledge through Expatriate Nationals (TOKTEN) jest prawdopodobnie najdłużej trwającym i odnoszącym największe sukcesy programem mającym na celu transfer wiedzy i

umiejętności oparty na tymczasowych powrotach do kraju pochodzenia. Jest to jednocześnie najstarszy program wykorzystujący idee wolontariatu diaspory. Dzięki temu uchodzi obecnie za inicjatywę wzorcową do naśladowania.

TOKTEN jest realizowany w formie niedługich wizyt (trwających z reguły od 3 tygodni do 6 miesięcy); w ich trakcie emigranci dzielą się swoimi doświadczeniami z pracownikami firm czy instytucji, do których trafiają. Za swoje usługi nie otrzymują wynagrodzenia, a jedynie diety dostosowane do warunków utrzymania w kraju pochodzenia. Ponadto organizatorzy zapewniają zwrot kosztów podróży oraz ubezpieczenie. W związku z tym szacuje się, że koszt zaangażowania jednego konsultanta programu TOKTEN stanowi jedynie około ¼ kosztów zatrudnienia konsultanta komercyjnego.

Zdaniem Craiga N. Murphy'ego o sukcesach inicjatywy TOKTEN decyduje fakt, że stara się ona angażować specjalistów z danych dziedzin. Wymagania stawiane potencjalnym wolontariuszom obejmują m.in. wiek (ponad 25 lat), wykształcenie (minimum stopień licencjacki) czy posiadanie określonego doświadczenia zawodowego (minimum 5 lat pracy). Ponadto program jest otwarty tylko dla emigrantów w pierwszym pokoleniu, którzy legalnie zamieszkują za granicą.

Według Solona Ardittisa początkowo TOKTEN miał realizować cztery podstawowe cele, tzn.:

- obniżyć koszty doradztwa technicznego;
- umożliwić państwom rozwijającym się dostęp do konsultantów, którzy – dzięki swoim kompetencjom językowym oraz kulturowym – odznaczałoby się większą efektywnością niż konsultanci komercyjni;
- zachęcać wykwalifikowanych emigrantów do powrotu do kraju pochodzenia bądź też do długotrwałego zaangażowania na rzecz jego rozwoju;
- dawać wolontariuszom możliwość zachowania apolityczności (praca pod egidą UNDP, a nie konkretnego rządu).

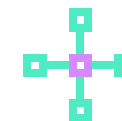
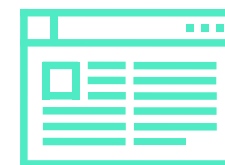
Po raz pierwszy program TOKTEN został uruchomiony w 1977 r. w Turcji, gdzie koncentrował się na pozyskaniu naukowców, ekspertów technologicznych oraz menedżerów. W kolejnych latach inicjatywa ta została wdrożona w co najmniej 50 innych państwach, np. Egipcie, Chinach, Brazylii czy na Filipinach. Największą popularnością program cieszył się w latach 80. XX w., jednak w pierwszej dekadzie XXI w. nastąpił ponowny wzrost zainteresowania jego wykorzystaniem. W ostatnich latach został implementowany m.in. w takich państwach jak Afganistan, Mali, Palestyna, Rwanda czy Sudan.

TOKTEN jest administrowany przez biura UNDP zlokalizowane w krajach uczestniczących, przy współpracy z United Nation Volunteers (UNV) oraz władzami zainteresowanych państw, a w niektórych przypadkach również z sektorem prywatnym. Od 1994 r. TOKTEN stał się częścią programu UNV, a w 2015 r. na jego podstawie powołano do życia inicjatywę pod nazwą The UN Expatriate National Volunteer.

Opracowano na podstawie: Kingsley i White, 2011: 118; Terrazas, 2010: 15–18; Kuschminder, 2011: 7–9; UNV, 2016.

[Turner, Henry i Gueye, 2003], *scientific, technological and economic diasporas* [Connan, 2004] – model ten bywa również określany jako *intellectual diaspora networks* [Brown, 2002], *knowledge networks abroad* [Kuznetsov, 2005], *expatriate knowledge networks* [Brown, 2000] czy też w końcu – i to chyba najbardziej popularna nazwa – *diaspora knowledge networks* [Turner, 2005]. To ostatnie pojęcie Sam Turner [2009] definiuje jako „struktury społeczne zdolne do identyfikowania, przechwytywania i mobilizowania umiejętności i wiedzy wytworzonych w jednym kontekście w celu zastosowania i wykorzystania w innym kontekście”.

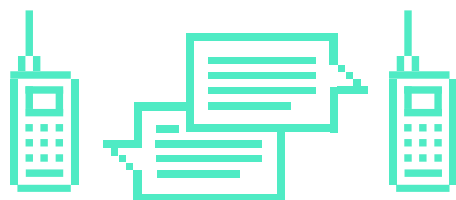
Rozwój koncepcji współpracy opartej na sieciach łączących osoby i podmioty w kraju pochodzenia z członkami diaspory niewątpliwie wpłynął na sposób postrzegania migracji osób wysoko wykwalifikowanych. Nastąpiło bowiem odejście od postrzegania tego zjawiska w kategoriach jednokierunkowego przepływu kapitału ludzkiego na rzecz ukazania go jako dynamicznego procesu umożliwiającego wielokierunkowy przekaz informacji i know-how, które mogą być wykorzystywane do różnych celów. Robert Lucas [2004] określił ponadnarodowe sieci społeczne jako prawdopodobnie najpotężniejszy mechanizm działania diaspor, który w dużej mierze przesądza o ich zdolności do generowania transferu wiedzy i możliwości biznesowych.



Rozwój sieci angażujących diaspory oraz pojawienie się naukowego zainteresowania tym tematem przypadają na lata 90. XX w. W 1997 r. Jean Baptiste Meyer oraz jego współpracownicy opublikowali pierwszy tekst w całości

poświęcony temu zagadnieniu – analizowali w nim przypadek kolumbijskiej sieci o nazwie Colombian Network of Scientists and Engineers Abroad [Meyer i in., 1997]. W 1999 r. wspomniany wyżej autor wraz z Mercy Brown zidentyfikowali ponad 40 tego typu struktur, które miały powiązania z 30 państwami [Meyer i Brown, 1999]⁵. Dzisiaj natomiast tworzenie sieci stanowi w wielu przypadkach najważniejszy element strategii ukierunkowanych na współpracę z diasporą [Aikins i White, 2011: 47].

Kluczowe znaczenie dla upowszechnienia się podejścia sieciowego miał rozwój technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych. Dla właściwego funkcjonowania sieci niezbędne jednak są również odpowiednie posunięcia polityczne. Technologia umożliwia bowiem



szybki dostęp do podmiotów działających w ramach sieci i przekaz informacji pomiędzy nimi. By jednak przynosiło to pozytywne rezultaty, członkowie sieci muszą być świadomi istniejących możliwości, odpowiednio zmotywowani oraz zainteresowani rozwojem współpracy. To zaś oznacza konieczność zaangażowania różnorodnych

5 Pierwotnie Meyer i Brown wyróżnili cztery podstawowe kategorie sieci angażujących diasporę i służących transferowi wiedzy. Były to: sieci studenckie i akademickie grupujące członków lokalnych stowarzyszeń zrzeszających wykwalifikowanych emigrantów, sieci skupiające ekspertów oferujących wsparcie w ramach programu TOKTEN oraz sieci o charakterze naukowym bądź intelektualnym [Meyer i Brown, 1999: 12–13]. W wielu wypadkach jednoznaczne zakwalifikowanie sieci do określonej kategorii może jednak sprawiać dużo problemów, gdyż współcześnie mnóstwo z tych struktur wypełnia jednocześnie różne funkcje i służy osiągnięciu różnorodnych celów.

GLOBALSCOT

GlobalScot to transnarodowa sieć o charakterze biznesowym angażująca rozszarowaną po całym świecie szkocką diasporę, której celem jest wspieranie szkockich firm w ich rozwoju. Inicjatywa ta została powołana do życia w 2001 r. przez Scottish Enterprise, główną szkocką agencję rozwoju gospodarczego, założoną i finansowaną przez rząd.

GlobalScots oferuje pomoc w wielu kluczowych obszarach, które mogą mieć bezpośredni wpływ na rozwój działalności biznesowej. Pomoc ta obejmuje m.in.:

- dostęp do wiedzy, umiejętności oraz doradztwa w obszarze zarządzania;
- rozpoznanie rynków zagranicznych, na których szkockie podmioty gospodarcze chcą zaistnieć;
- wsparcie przygotowań do wejścia na nowe rynki w zakresie identyfikacji potencjalnych klientów, a także partnerów i ewentualnych dostawców;
- udział w wydarzeniach organizowanych w Szkocji i na rynkach docelowych, umożliwiających nawiązanie bezpośrednich kontaktów i uzyskanie indywidualnych porad.

Sieć zapewnia zróżnicowane wsparcie dostosowane do konkretnych potrzeb – może ono ograniczać się do uzyskania dostępu do kontaktów oraz wiedzy o danym rynku, ale może być też głębsze i obejmować np. doradztwo organizacyjne.

Inicjatywa GlobalScot zrzesza ponad 650 doświadczonych ludzi biznesu, rezydujących w ponad 50 krajach świata oraz reprezentujących różne sektory gospodarki.

Po 10 latach funkcjonowania sieć skupiała przede wszystkim reprezentantów następujących branż i dziedzin: nauki o życiu (15%); usługi biznesowe (13%); usługi finansowe

(13%); technologie cyfrowe (12%); energetyka (10%); branża spożywcza (4%); administracja (1%); turystyka (1%).

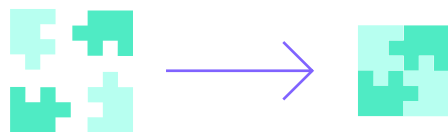
Sieć GlobalScot nie ma charakteru otwartego. By zagwarantować efektywność jej funkcjonowania, zarządzający tą strukturą przywiązują dużą wagę do tego, żeby jednoczyła ona osoby doświadczone, aktywne i odpowiednio zmotywowane, a jej skład odpowiadał zapotrzebowaniu szkockich przedsiębiorców oraz priorytetom szkockiej gospodarki. Dlatego członkiem sieci można zostać tylko na zaproszenie (które ma charakter indywidualny i niezwykły), a formalne przyjęcie odbywa się w formie nominacji dokonywanej przez szefa rządu Szkocji.

Szkockie firmy mogą natomiast skorzystać z pomocy oferowanej w ramach GlobalScot poprzez rejestrację na stronie: www.globalscot.com. Według oficjalnych danych średnio każdego roku w ramach sieci dochodzi do ponad 1000 kontaktów pomiędzy szkockimi przedsiębiorcami a członkami GlobalScot, a ponad 500 osób uczestniczy w różnego rodzaju spotkaniach organizowanych przez tę strukturę.



Opracowano na podstawie: Kingsley i White, 2011: 168–172; GlobalScot, 2019.

podmiotów, zwłaszcza z kraju pochodzenia, których aktywność przyczyni się do multiplikacji potencjalnych interakcji z członkami diaspory [Meyer, 2007: 15]. Przede wszystkim jednak uczestnicy sieci muszą czerpać pewne korzyści ze swojego udziału w tych strukturach.

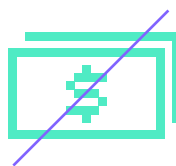


Zdaniem Aikinsa i White sieciowanie nie jest „wydaniem towarzyskim”, ale raczej procesem, w ramach którego dochodzi do „kontaktu, łączenia, angażowania i rozwijania” relacji pomiędzy uczestnikami z kraju pochodzenia a diasporą. Proces ten można podzielić na cztery zasadnicze etapy:

- **Badanie** (*research*) – polega na zidentyfikowaniu i pozyskaniu osób, które będą pełniły funkcję liderów w ramach sieci. Chodzi głównie o osoby wyróżniające się zdolnościami do nawiązywania kontaktów, niwelowania sceptycyzmu oraz kreowania pomysłów.
- **Doskonalenie** (*cultivation*) – w wyniku tego procesu następuje przejście od stanu nieświadomości, poprzez stan świadomego zrozumienia, życzliwego zainteresowania, zaangażowania, aż do rzecznicstwa interesów. Chodzi tutaj przede wszystkim o rozwijanie wśród członków sieci ich świadomości, zwiększanie wiedzy, a także wzbudzanie zainteresowania i zaangażowania.
- **Zachęcanie do udziału** (*solicitation*) – polega na takim zorganizowaniu funkcjonowania sieci, aby jej liderzy zostali włączeni do niewielkich zespołów pracujących nad konkretnymi projektami w ściśle określonym czasie. Istotne jest, aby zachęcać członków diaspory do udziału w realizacji konkretnych inicjatyw.

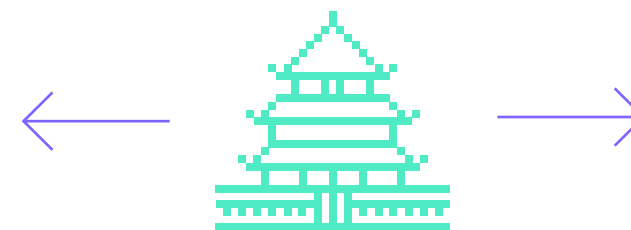
- **Zarządzanie** (*stewardship*) – oznacza rozpoznanie i docenienie wkładu diaspory w rozwój kraju ojczystego. Celem jest utrzymanie zaangażowania kluczowych członków diaspory w działania sieci. Duże znaczenie ma również ocena efektów funkcjonowania struktury sieciowej oraz przekazanie informacji zwrotnej na ten temat jej członkom [Aikins i White, 2011: 55–58].

Aikins i White wskazują ponadto, że w odniesieniu do działań ukierunkowanych na diaspory rolą władz państwowych jest pełnienie raczej funkcji facylitatora niż implementatora konkretnych strategii i programów [zob. Aikins i White, 2011: 59–65].



W literaturze przedmiotu często się podkreśla, że zaletą polityk zorientowanych na diaspory jest to, że ich wdrożenie nie wymaga wcześniejszych ogromnych inwestycji infrastrukturalnych ani potężnych nakładów finansowych. Opierają się one bowiem w dużej mierze na wykorzystaniu zasobów już istniejących. O ile jednak samo stworzenie sieci jest zadaniem stosunkowo prostym, o tyle zapewnienie jej efektywnego działania, zwłaszcza utrzymanie zaangażowania członków diaspory w dłuższej perspektywie, może nastroczać szereg problemów. Wykorzystanie struktur sieciowych niesie ze sobą również określone ograniczenia [Lowell i Gerova, 2004]. Niektórzy badacze, np. Sami Mahroum, Cynthia Eldridge oraz Abdallah S. Daar [2006: 29], zauważają, że sieci mogą służyć jako użyteczne narzędzie uzupełniające, a nie zastępujące, służące lokalnemu rozwojowi wiedzy i kompetencji. Rzeczywiście, część struktur tego typu nie sprostała oczekiwaniom. Przykłady takie jak The Indus Entrepreneurs (TiE), GlobalScot, Advance (Australia) czy Kea (Nowa Zelandia) pokazują jednak, że sieci mogą odgrywać bardzo ważną rolę w transferze kapitału ludzkiego do diaspory.

W praktyce wiele państw, starając się wdrażać kompleksową politykę wobec diaspory, wykorzystuje oba opisane wyżej rozwiązania (tzn. model ukierunkowany na powroty oraz współpracę z diasporą). W ten sposób z jednej strony zachęcają emigrantów i ich potomków do powrotu, a z drugiej – dążą do sieciowania tych, którzy zdecydowali się pozostać za granicą. W ramach tego typu całościowych polityk „punkt ciężkości” pomiędzy opcją powrotu a opcją diaspory może być różnie rozłożony i zmienny w czasie. Dobrym tego przykładem są Chiny i Litwa. Oba państwa różnią się diametralnie, jeśli chodzi o wielkość terytorium, populację, potencjał gospodarczy czy znaczenie w polityce międzynarodowej itp. To, co je łączy, to posiadanie relatywnie dużej diaspory oraz polityk zorientowanych na współpracę z emigrantami i ich potomkami. O ile jednak Chiny cechuje wieloletnie doświadczenie w kształtowaniu polityki wobec diaspory, o tyle Litwa implementowała taką politykę stosunkowo

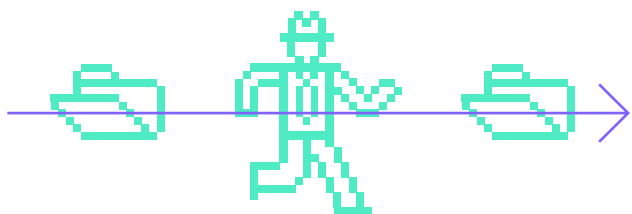


niedawno. Przykłady te pokazują, że wprowadzenie efektywnych strategii ukierunkowanych na rozwój relacji i współpracy ze zbiorowościami diasporalnymi nie jest uwarunkowane potencjałem państwa, lecz zależy w dużej mierze od woli politycznej.

3.2. CHINY

Chińska diaspora jest uznawana za największą na świecie. Według szacunków Chinese State Council Office of Overseas Chinese Affairs w 2008 r. liczyła prawie 50 mln

osób, z czego prawie trzy czwarte zamieszkiwało w Azji Południowo-Wschodniej [Xiang, 2016: 14]. Diaspora ta od czasu zainicjowanej przez Deng Xiaopinga w 1978 r.



polityki „reform i otwarcia” odgrywa ważną rolę w modernizacji gospodarczej Chin oraz włączaniu tego kraju w system gospodarki światowej. W dużej mierze z tych właśnie względów Chiny mają obecnie jedną z najbardziej zaawansowanych i wszechstronnych polityk służących zaangażowaniu diaspory⁶.

Analizując chińską politykę wobec własnej diaspory, Kriengsak Chareonwongsak [2012: 4] z Uniwersytetu Harvarda wyodrębnił trzy podstawowe trendy określające jej ewolucję, jaka dokonała się w ostatnich latach. Chodzi o:

- rozszerzenie zakresu podmiotowego polityki – z obywateli chińskich przebywających za granicą na wszystkich etnicznych Chińczyków zamieszkałych poza Chinami;
- zmianę priorytetów – ze strategii skupiającej się na

6 Trzon jej systemu instytucjonalno-organizacyjnego tworzą – oprócz wspomnianego już biura – m.in.: The China Zhi Gong Party; The Overseas Chinese Affairs Committee of the National People's Congress; The Hong Kong, Macau, Taiwan Compatriots and Overseas Chinese Affairs Committee of the CPPCC oraz The All-China Federation of Returned Overseas Chinese [Liu i Dongen, 2016]. Te powiązane ze sobą podmioty, rządowe lub quasi-rządowe, prowadzą działalność na wielu poziomach – począwszy od centralnego (państwowego), poprzez regionalny (prowincje), a na lokalnym (obwody, miasta) skończywszy.

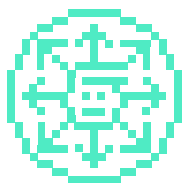
przyciąganiu kapitału finansowego na rzecz strategii ukierunkowanej na pozyskiwanie kapitału ludzkiego;

- zmianę dominującego modelu w zakresie transferu kapitału ludzkiego – od polityki powrotów do polityki współpracy z diasporą.

Polityka wielkiego skoku naprzód (1958–1962), a następnie rewolucja kulturalna (1966–1976) doprowadziły do zerwania więzi z chińską diasporą, która przez władze w Pekinie została określona jako „wróg klasowy”. Zmiana polityki wobec Chińczyków zamieszkałych za granicą nastąpiła wraz z początkiem reform, czego wyrazem



stało się odtworzenie w 1978 r. Overseas Chinese Affairs Office [Lum, 2015: 58–59]. Szybko okazało się, że włączenie diaspory w rozwój gospodarczy przynosi bardzo wymierne korzyści. Szacuje się bowiem, że w latach 1985–2000 około 70% ulokowanych w Chinach bezpośrednich inwestycji zagranicznych (FDI) pochodziło właśnie od Chińczyków z zagranicy [Wang, 2012: 2].



Otwarcie na świat postawiło przed chińskimi władzami również szereg wyzwań. Jednym z nich stała się kwestia wyjazdów obywateli chińskich za granicę. W ciągu ostatnich czterech dekad Chiny doświadczyły wyraźnego wzrostu emigracji, którą moż-

na podzielić na dwa główne strumienie: wyjazdy osób wysoko wykwalifikowanych i/lub zamożnych oraz nisko wykwalifikowanych lub niewykwalifikowanych. O ile ta

druga kategoria wykazuje się stagnacją, o tyle pierwsza odznaczała się i nadal odznacza dużą dynamiką wzrostu [Xiang, 2016: 1]. Według dostępnych danych w latach 1978–2006 prawie 1 mln chińskich uczonych wyjechało za granicę, z czego do kraju powróciło około 300 tys. [Zweig, Siu Fung i Han, 2008: 2]. W podobnym okresie (1978–2013) ponad 3 mln chińskich studentów podjęło naukę na zagranicznych uniwersytetach. W ostatnich latach skala migracji powrotnych wzrosła jednak nawet bardziej niż skala wyjazdów. Liczba chińskich studentów wracających do ojczyzny wykazywała tendencję wzrostową od początku pierwszej dekady XXI w., jednak intensyfikacja tego zjawiska nastąpiła po roku 2008. W 2013 r. do kraju powróciło ponad 350 tys. studentów, co oznaczało ponad 30-procentowy wzrost w stosunku do roku 2012 i prawie 4000-procentowy – do roku 2000. Reemigracja ta motywowana była głównie czynnikiem ekonomicznym (rozwojem chińskiej gospodarki i związanym z tym zapotrzebowaniem na wykwalifikowany personel), ale bez wątplenia powrotom sprzyjała prowadzona przez chiński rząd polityka wobec diaspory [Xiang, 2016: 6–7].

Władze Państwa Środka zdały sobie sprawę ze skali zjawiska drenażu mózgow i jego negatywnych konsekwencji pod koniec lat 80. XX w. Pojawiły się wówczas pomysły na ograniczenie możliwości wyjazdów na zagraniczne studia. Elity partyjne uznały jednak, że tylko poprzez pobyt za granicą chińscy uczeni i studenci mają możliwość zapoznania się z najnowszymi osiągnięciami nauki i techniki i jedynie dzięki temu mogą przyczynić się w przyszłości do modernizacji chińskiej nauki i gospodarki⁷ [Zweig i in., 2008: 6; Zweig, 2006:

7 Ówczesny sekretarz generalny Komunistycznej Partii Chin Zhao Ziyang opisał nawet zjawisko drenażu mózgow jako „przechowywanie potencjału intelektualnego za granicą” (*storing brain power overseas*) [Zweig i in., 2008: 6; Zweig, 2006: 67].

ADVANCE

Advance jest największą australijską siecią zrzeszającą Australijczyków oraz absolwentów australijskich uniwersytetów zamieszkałych za granicą. Jej misją jest angażowanie, łączenie oraz wzmacnianie australijskiej diaspory oraz absolwentów rodzimych uczelni, tak by posiadane przez nich umiejętności oraz talenty, a także możliwości, które się z nimi wiążą, mogły być z powodzeniem wykorzystywane na rzecz Australii. Wynika to z przekonania, iż miliony Australijczyków, którzy zamieszkują lub będą w przyszłości zamieszkiwać poza Australią, stanowią dla swojej ojczyzny wyjątkowy i w dużej mierze niewykorzystany zasób narodowy.

Inicjatywa Advance powstała w 2002 r., w czasach rządów premiera Johna Howarda (1996–2007). Odtąd pod patronatem wszystkich kolejnych szefów gabinetu, Advance ściśle współpracuje z rządem, podkreślając ważną rolę diaspory w rozwoju australijskiej gospodarki (zwłaszcza w kontekście ułatwiania współpracy i dostępu do innowacji). Sieć jest wspierana zarówno przez australijskie władze (poprzez Departament Spraw Zagranicznych i Handlu oraz Departament Innowacji, Przemysłu, Nauki oraz Badań), jak i przez prywatnych darczyńców, uniwersytety oraz globalnych partnerów korporacyjnych.

Szacuje się, że obecnie w ponad 120 krajach świata żyje około 1 mln członków australijskiej diaspory i około 2,5 mln osób, które ukończyły australijskie uniwersytety, ale

nie zdecydowały się na trwałe osiedlenie w tym kraju. Dzięki temu sieć Advance może mieć zasięg globalny, a jej biura są zlokalizowane w takich miastach jak Nowy Jork, San Francisco, Hongkong czy Londyn.

Sieć koncentruje się na trzech kluczowych obszarach, które znajdują odzwierciedlenie w hasłach:

- Łączymy (We connect) – uczestnictwo w sieci zapewnia dostęp do wpływowych i globalnie działających Australijczyków, co daje możliwość sieciowania się, dzielenia doświadczeniami oraz uczenia się od siebie;
- Wprowadzamy innowacje (We innovate) – Advance tworzy platformy, dzięki którym australijskie innowacje mogą się rozwijać i być upowszechniane;
- Wpływamy (We influence) – udział w Advance pozwala kształtować pomysły, idee i podejścia, które mają pomagać Australii rozwijać się jako globalne centrum innowacji.

Funkcjonowanie sieci w dużej mierze opiera się na konkretnych programach i inicjatywach, takich jak np.:

- Global Events – organizowane cyklicznie w Australii, Ameryce, Europie oraz Azji konferencje, kongresy, szkolenia i spotkania dotyczące spraw gospodarczych,

społecznych i politycznych, mające na celu promocję Australii, a zwłaszcza australijskich inicjatyw biznesowych i innowacji;

- The Advance Awards i The Advance Alumni Award – nagrody honorujące Australijczyków oraz absolwentów australijskich uczelni, którzy odnieśli za granicą znaczące sukcesy zawodowe (nagrody są przyznawane w różnych kategoriach);
- Mentoring – w ramach tego programu najlepsi studenci ostatnich lat mają możliwość uzyskania trwającego 12 miesięcy wsparcia mentorskiego laureatów The Advance Awards;
- Salon Series – organizowane w wielu globalnych metropoliach wieczorne spotkania, podczas których uczestnicy omawiają bieżące sprawy polityczne, społeczne, gospodarcze czy też kulturalne oraz to, w jaki sposób odnoszą się one do Australii;
- Innovation Programs – programy pomagające australijskim przedsiębiorcom w budowaniu globalnych marek i ekspansji na rynki zewnętrzne.

Opracowano na podstawie: Kingsley i White, 2011: 166–168; Pricewaterhouse-Coopers, 2018; Advance, 2019.

67]. Wyzwaniem dla tej polityki stały się wypadki na placu Tian'anmen. W ich wyniku Stany Zjednoczone oraz inne państwa zachodnie przyznały chińskim studentom przebywającym na ich terytoriach prawo stałego pobytu (tylko w przypadku USA dotyczyło to 70 tys. osób).

Tymczasem, co ciekawe, chiński rząd nie tylko nie zaprzestał wysyłania studentów za granicę, ale nawet dokonał istotnej zmiany polityki wobec tych studentów, którzy zdecydowali się nie wracać do ojczyzny. Nastąpiło odejście od polityki karania na rzecz polityki zachęcania do

powrotu [Xiang, 2016: 12]. Znalazło to potwierdzenie we wprowadzonej oficjalnie w 1993 r. polityce wyrażającej się w hasłach: wspierać zagraniczne studia, zachęcać ludzi do powrotu i oferować im swobodę przyjazdu i wyjazdu. W latach 1992–2002 chińskie władze wdrożyły szereg

programów zachęcających członków diaspory do powrotu. Ich ogólna analiza wykracza jednak poza ograniczone ramy niniejszego opracowania⁸. Generalnie działania państwa chińskiego zmierzające do skłonienia wysoko wykwalifikowanego personelu do powrotu można – za Davidem Zweigiem [2006] – podzielić na: mobilizowanie „oficjalnych zasobów” za granicą⁹; wsparcie finansowe¹⁰; ułatwienia w dostępie do informacji¹¹; ułatwienia w procesie powrotu¹²; organizację krótkoterminowych wizyt¹³;

8 Ich opis znaleźć można m.in. w pracach: Zweig i in., 2008; Zweig, 2006; Xiang, 2016.

9 Dla przykładu w 38 krajach, w których studiowało najwięcej studentów z Chin, rząd utworzył 52 specjalne biura w ambasadach i konsulatach, które pomogły powołać do życia ponad 2000 stowarzyszeń zrzeszających chińskich studentów i ponad 300 stowarzyszeń zrzeszających chińskich naukowców pracujących za granicą [Zweig, 2006: 71].

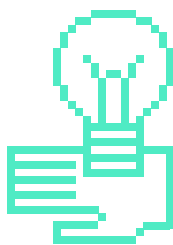
10 Programy takie jak np. Financial Support for Outstanding Young Professors Programme (1987), Seed Fund for Returned Overseas Scholars (1990), The Cross-Century Outstanding Personnel Training Programme (1991), The National Science Fund for Distinguished Young Scholars (1994) oraz The One Hundred, One Thousand, and Ten Thousand Programme (1995) [Zweig, 2006: 72].

11 Przykładowo w 1987 r. Komisja Edukacji powołała do życia czasopismo „Shenzhou xueren”, a w następnych latach jego stroną internetową – miały one stanowić platformę kontaktów pomiędzy chińskimi uczonymi pracującymi za granicą a krajowymi instytucjami, organizacjami i jednostkami badawczymi [Zweig, 2006: 73].

12 Już w 1989 r. w 27 prowincjach i miastach ustanowiono 33 specjalne centra (*overseas study service centres*), w których powracający mogli liczyć na pomoc w znalezieniu atrakcyjnej pracy w Chinach [Zweig, 2006: 73]. W 2002 r. otwarto zaś Centrum Obsługi Powracających (Returnee Service Center), które ma służyć reemigrantom pomocą w osiedlaniu się w Chinach [Xiang, 2016: 15].

13 W 1992 r. rząd zaczął zachęcać osoby studiujące lub pracujące za granicą do odwiedzania Chin. Miało to służyć dwóm głównym celom. Podczas wizyt studenci i naukowcy mieli dzielić się pozyskaną wiedzą (np. poprzez wykłady lub zaangażowanie we wspólne projekty), a także zapoznawać się z przeobrażeniami, jakim podlegała ich ojczyzna (co z kolei miało zachęcać ich do powrotów na stałe). W ten sposób w latach 1992–1995 Ministerstwo Edukacji pomogło ponad 1200 oso-

o także zaangażowanie władz lokalnych, instytucji oraz biznesu¹⁴. Współcześnie jednym z flagowych działań mających przyciągać talenty do Chin jest Program Rekrutacji Globalnych Ekspertów (The Recruitment



Program of Global Experts), znany również jako Plan Tysiąca Talentów (The Thousand Talents Plan). Został on ustanowiony przez chińskie władze w 2008 r., a jego celem jest przyciągnięcie do Chin uznanych międzynarodowych ekspertów w dziedzinie badań naukowych, innowacji, zaawansowanych technologii i biznesu. W realizację przedsię-

wzięcia zaangażowane są państwowe centra naukowe, przedsiębiorstwa, instytucje handlowe i finansowe, władze lokalne, a także różnorodne parki przemysłowe

bom odwiedzić Chiny. W 1997 r. ustanowiono tzw. *spring light programme*, który oferował wsparcie finansowe dla osób zainteresowanych krótkotrwałym powrotem. Już w ciągu pierwszego roku z programu skorzystało ponad 600 naukowców. Działanie to było prekursorskie dla innej inicjatywy wprowadzonej przez Ministerstwo Edukacji. W 2002 r. zgodziło się ono płacić pracującym za granicą chińskim naukowcom 5-krotność ich zarobków, jeśli tylko zgodzą się podczas letnich wakacji na powrót i pracę w Chinach. Szacuje się, że od 1996 r. do maja 2003 r. rząd w Pekinie umożliwił krótkotrwały powrót i „służbę krajowi” ponad 7 tys. osób i ponad 50 zorganizowanym grupom [Zweig i in., 2008: 10].

14 Wiele chińskich miast (np. Shenzhen, Weihai czy Szanghaj), konkurując o talenty, wprowadza własne, lokalne polityki zachęcające powracających do osiedlania się (oferują zwolnienia podatkowe, ulgi celne, zniżki na zakup mieszkań, odpowiedni system edukacji dla dzieci czy też pracę dla małżonka). W wielu miastach tworzone są specjalne strefy ekonomiczne i przemysłowe [Zweig, 2006: 76]. Szacuje się, że do 2015 r. w Chinach ustanowiono ponad 305 stref przemysłowych – aktywnie funkcjonowało w nich ponad 22 tys. firm założonych przez 63 tys. Chińczyków, którzy powrócili z zagranicy [Xiang, 2016: 16]. Wiele uniwersytetów oraz rządowych instytucji badawczych, w tym Chińska Akademia Nauk, zostało zaangażowanych w ściąganie do kraju chińskich naukowców pracujących poza Chinami – w tym celu tworzą specjalne programy i wprowadzają różnego rodzaju zachęty.

(głównie zajmujące się rozwojem zaawansowanych technologii). Program obejmuje sześć kategorii:

1. program rekrutacyjny dla innowacyjnych talentów (długoterminowy);
2. program rekrutacyjny dla przedsiębiorców;
3. program rekrutacyjny dla młodych profesjonalistów;
4. program rekrutacyjny talentów innowacyjnych (krótkoterminowy);
5. program rekrutacji dla zagranicznych ekspertów;
6. program rekrutacyjny dla znakomitych talentów i zespołów [The Thousand Talents Plan, 2019].

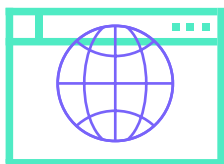
Tylko do końca 2012 r. w ramach Planu Tysiąca Talentów udało się zrekrutować do pracy w Chinach 3319 wysokiej klasy ekspertów [Xiang, 2016: 16].

Na początku XXI w. Chiny zdecydowały się rozbudować i zmodyfikować swoją politykę współpracy z diasporą w zakresie transferu kapitału ludzkiego. W 2001 r. przyjęto w tym celu nowe wytyczne. O ile wcześniej idee programów skierowanych do wykwalifikowanych emigrantów zawierały się w takich hasłach jak: „powrócić i służyć ojczyźnie” czy też „powrócić do narodu”, o tyle po 2001 r. założenia nowej polityki wyznaczały już takie hasła jak: „służyć ojczyźnie”, „służyć narodowi” oraz „służyć krajowi z zagranicy” [Zweig i in., 2008; Xiang, 2016; Siar 2014]. W ramach tej polityki Chińczycy przebywający za granicą oraz skupiające ich organizacje byli zachęceni do angażowania się w działania polegające na:

- wykorzystaniu potencjału ich organizacji zawodowych na rzecz chińskiej gospodarki i nauki;
- jednoczesnej pracy na stanowiskach w Chinach i za granicą;
- prowadzeniu badań w Chinach i za granicą;
- odwiedzaniu Chin w celu dzielenia się wiedzą oraz prowadzenia wymiany naukowej i technicznej;

- zakładaniu przedsiębiorstw w Chinach;
- dokonywaniu wizytacji i udziale w konsultacjach;
- włączaniu się w działalność i usługi pośrednictwa w zakresie organizacji konferencji, importu technologii, pozyskiwania funduszy zagranicznych czy też pomocy chińskim firmom w wejściu na rynki zagraniczne [Zweig i in., 2008: 11].

Chińskie władze – poprzez kontrolowane przez rząd służby, organizacje i instytucje – zaczęły dążyć do intensyfikacji kontaktów z chińską diasporą. W tym celu zmobilizowano służbę dyplomatyczną i konsularną, a także utworzono liczne portale internetowe mające sieciować chińskich naukowców i profesjonalistów przebywających za granicą: China Scholar Abroad, China Diaspora Web, Liuxue.net, China Overseas Talent czy też CAS Overseas Study and Continuing Education. Podobne witryny internetowe utworzono również na poziomie prowincji bądź miast [Xiang, 2016: 16]. W ten sposób w chińskiej polityce wobec emigrantów i ich potomków opcja zorientowana na powrót została uzupełniona o opcję ukierunkowaną na współpracę z diasporą – tej drugiej nadano nawet wyższą rangę. Działania te podporządkowano szerszym



celem ekonomicznym, polegającym na przekształceniu chińskiej gospodarki z modelu pracochłonnego na model oparty na usługach i technologii [Centre for China and Globalization, 2017], czyli – jak ujęła to wspomniana wcześniej Kathryn Lum [2015: 61] – zmianie z *made in China* na *created in China*.

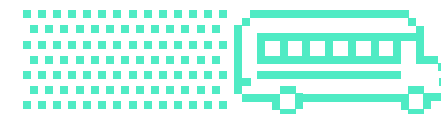
Biao Xiang [2016: 17], podsumowując swoją analizę chińskiej polityki wobec Chińczyków i ich potomków zamieszkałych za granicą, zauważa: „Sukces programów angażujących diasporę leży w ich wielopłaszczyznowym charakterze. Reasumując, to, co widzimy, to bardzo rozbudowana struktura instytucjonalna, tworzona przez wiele podmiotów (władze lokalne, różne ministerstwa, przedsiębiorstwa i quasi-rządowe stowarzyszenia), różne formy i kanały komunikacji (regularne konferencje, zagraniczne wizyty chińskich delegacji, a także dedykowane portale internetowe) oraz zróżnicowane, dobrze finansowane mechanizmy zapewniające finansowe, polityczne i symboliczne zachęty, zarówno osobom powracającym do kraju, jak i urzędom oraz firmom komercyjnym ułatwiającym ich powrót”.

3.3. LITWA

Chiny, ze względu na potencjał demograficzny, wielkość gospodarki oraz charakterystykę systemu społeczno-politycznego i gospodarczego, mogą być postrzegane jako przypadek specyficzny, jeśli chodzi o współpracę z diasporą. Innym przykładem państwa, które w ostatnich latach wdrożyło efektywną politykę angażowania diasporę, ukierunkowaną w dużej mierze na dostęp do posiadanego przez nią kapitału ludzkiego, jest Litwa.

Litwa, podobnie jak Polska, posiada relatywnie dużą diasporę i w ostatnich latach silnie doświadczyła zjawiska emigracji. W historii kraju odnotowuje się trzy wielkie fale emigracyjne: XIX-wieczną, po zakończeniu drugiej wojny światowej oraz po odzyskaniu niepodległości na początku lat 90. XX w. [Gudeliene i Gudelis, 2017: 140]. Obecnie populacja tego państwa wynosi nieco ponad 2,8 mln, natomiast liczba osób o litewskich korzeniach żyjących poza ojczyznę szacowana jest na około 1,3 mln, z czego około 300 tys. ma litewskie obywatelstwo [OECD, 2018: 86]. W 2017 r. najważniejszymi kierunkami

dla litewskiej emigracji były w Europie takie kraje jak: Wielka Brytania, Norwegia, Niemcy, Irlandia, Dania, Szwecja, Holandia, Rosja oraz Hiszpania [Migration in Numbers, 2017]. Poza Starym Kontynentem największe skupiska litewskiej diasporę znajdują się w Stanach Zjednoczonych, Australii, Brazylii i Argentynie.



W ciągu ostatnich dwóch dekad litewska diaspora uległa poważnym przeobrażeniom. O ile wcześniej tworzyły ją głównie osoby starsze, które odczuwały silne kulturowe i polityczne przywiązanie do Litwy, o tyle obecnie tworzą ją w dużej mierze osoby mobilne, które wyjechały z ojczyzny ze względów ekonomicznych [OECD, 2018: 86]. Szacuje się, że odkąd Litwa przystąpiła w 2004 r. do Unii Europejskiej, ponad 16% jej populacji opuściło kraj. W większości były to osoby młode, wykształcone i dobrze wykształcone [Gudelis i Klimavičiūtė, 2015: 325; OECD, 2018: 87].

Litewska diaspora odegrała ważną rolę w odzyskaniu przez Litwę niepodległości [Eidintas, Bumblauskas, Kulakauskas i Tamošaitis, 2015: 268–272]. Od tego czasu wiązano z nią również duże nadzieje, jeśli chodzi o wsparcie rozwoju ekonomicznego. Przeprowadzone badania potwierdzały przy tym, że diaspora litewska jest otwarta na współpracę i może znacząco przyczynić się do zrównoważonego rozwoju Litwy w różnych dziedzinach: nauce, biznesie, kulturze czy dziedzinach społecznych [Gečiene i Matulaitis, 2012]. Władze państwowe stosunkowo długo nie podejmowały jednak w tym zakresie szerszych zinstytucjonalizowanych i skoordynowanych działań.

Obecnie litewska polityka wobec emigrantów i ich potomków opiera się na założeniu, że Litwini

zamieszkali w kraju i litewska diaspora tworzą jeden naród, zjednoczony poprzez wspólną tożsamość narodową oraz pamięć historyczną. Głównym celem tej polityki jest wzmocnienie więzi pomiędzy państwem a diasporą poprzez promowanie zaangażowania diasporę w życie Litwy. Ważną rolę odgrywają tu kwestie praktyczne¹⁵.

Początkowo na Litwie zjawisko emigracji postrzegano głównie w kategoriach zagrożenia. W 2007 r. litewski rząd sformułował bardziej aktywną politykę migracyjną, której założenia określał The Economic Migration Regulation Plan. Jej głównym celem było dążenie do zapewnienia wystarczającego poziomu siły roboczej na litewskim

WZMACNIANIE WIEZI

rynku pracy poprzez regulację migracji ekonomicznych oraz zachęcanie emigrantów do powrotu. W tym drugim obszarze działania państwa zostały ukierunkowane przede wszystkim na utrzymywanie kontaktów z Litwinami osiedlonymi za granicą poprzez organizację spotkań w litewskich ambasadach oraz targów pracy. Starania te miały jednak w dużej mierze deklaracyjny charakter i – jak pokazały badania przeprowadzone wśród reemigrantów w 2008 r. przez Public Policy and Management

15 Jak możemy przeczytać w oficjalnych dokumentach przygotowanych przez Departament Litwinów Zamieszkałych za Granicą, funkcjonujący w ramach litewskiego Ministerstwa Spraw Zagranicznych: „Niezależnie od tego, gdzie mieszkamy, możemy zachowywać i tworzyć naszą tożsamość oraz wzmocnić więzi polityczne, gospodarcze, społeczne, kulturalne i inne z Litwą. Każdy zmotywowany Litwin, który chce pozostać w kontakcie ze swoją ojczyzną, może wnieść swoje pomysły, wiedzę i doświadczenie poprzez dostępne mechanizmy i instrumenty promujące współpracę i bliższe kontakty w takich dziedzinach jak: handel i inwestycje, innowacje naukowe i technologiczne, nauczanie języka litewskiego, kultura i tożsamość narodowa, wolontariat, turystyka itp.” [Survilaitė, 2019].

Institute z siedzibą w Wilnie – niewielki wpływ na podjęcie decyzji o powrocie [Genelyte, 2016: 63–64].

Funkcjonujący w latach 2007–2010 The Economic Migration Regulation Plan został zastąpiony przez opracowany i wprowadzony w życie 2011 r. program o nazwie Global Lithuania. Głównym celem tej strategii jest wzmocnienie więzi pomiędzy państwem a diasporą i zachęcanie członków diasporę do współpracy z litewskimi instytucjami rządowymi i innymi podmiotami z sektora publicznego i prywatnego [Survilaitė, 2019]. Obok ogólnego nastawienia na utrzymywanie relacji z litewską zbiorowością diasporalną program ten koncentruje się na intensyfikacji powiązań z profesjonalistami (którzy mogą wnieść istotny wkład w urzeczywistnianie konkretnych projektów) oraz wspieraniu litewskich organizacji działających za granicą [Genelyte, 2016: 64; Sipavičienė, 2015: 19]. Wynika z tego, że rząd litewski wraz z wprowadzeniem programu Global Lithuania zaczął postrzegać emigrację w nowym świetle – nie jako zagrożenie, ale wyzwanie, które można przekształcić w szansę rozwoju.

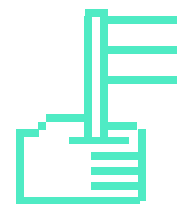
Począwszy od 2011 r. Global Lithuania obejmuje koordynację i finansowanie mechanizmów angażujących 13 instytucji państwowych wdrażających program, których celem jest zapewnienie spójnej międzyresortowej polityki wobec diasporę. Rolę lidera oraz koordynatora programu odgrywa Ministerstwo Spraw Zagranicznych, które inicjuje coroczny przegląd programu, przeprowadza monitorowanie postępów, przygotowuje sprawozdania z realizacji programu oraz przedstawia je rządowi i parlamentowi.

Program (jego realizację przewidziano na lata 2011–2019) zawiera pięć obszarów priorytetowych:

1. Podtrzymywanie tożsamości narodowej wśród Litwinów mieszkających za granicą.
2. Promowanie zaangażowania Litwinów mieszkających

za granicą w życie polityczne, gospodarcze, naukowe, kulturalne i sportowe Litwy.

3. Wzmocnienie więzi pomiędzy państwem a diasporą, zachęcanie emigrantów do powrotu.
4. Stworzenie wspólnej, łączącej przestrzeni komunikacyjnej.
5. Promowanie świadomości oraz atrakcyjności Litwy za granicą.



Jak już wcześniej wspomniano, Ministerstwo Spraw Zagranicznych zidentyfikowało dwie podstawowe grupy docelowe programu: a) funkcjonujące za granicą zorganizowane grupy promujące poczucie wspólnotowości i tożsamości litewskiej (litewskie społeczności i organizacje); b) osoby z doświadczeniem, kontaktami oraz poczuciem osobistego zaangażowania w promowanie postępu i rozwoju Litwy (litewscy profesjonalisci za granicą).

Program jest realizowany za pośrednictwem planu działania, który podlega corocznej aktualizacji. Środki z budżetu państwa na realizację programu sięgają około 3,5 mln euro rocznie i są alokowane w budżetach instytucji realizujących określone działania. Znaczna część środków przeznaczana jest na działania związane z utrzymaniem tożsamości narodowej wśród emigrantów i ich potomków, wzmocnieniem społeczności Litwinów mieszkających za granicą oraz formalną i nieformalną edukacją językową.

W kwestii migracji powrotnych program koncentruje się przede wszystkim na dostarczeniu Litwinom zamieszkałym poza ojczyzną usystematyzowanych, praktycznych i rzetelnych informacji na temat litewskiego systemu zabezpieczenia społeczno-ekonomicznego, a także możliwości znalezienia pracy na Litwie lub dostępnych

tam ofert w zakresie przekwalifikowania zawodowego. W tym celu w 2015 r. w wyniku współpracy rządu litewskiego z Międzynarodową Organizacją ds. Migracji otwarto Centrum Informacji o Migracji „Wybieram Litwę”. Funkcjonując jako pojedynczy punkt kontaktowy, udziela ono pomocy i informacji osobom, które wracają lub zamierzają wrócić z zagranicy, a także każdemu, kto myśli o przeprowadzce na Litwę. „Wybieram Litwę” dostarcza informacji na temat pierwszych kroków po przyjeździe, rynku pracy, polityki społecznej, edukacji, opieki zdrowotnej, obywatelstwa i wielu innych aspektów związanych z życiem na Litwie [Survilaitė, 2019]¹⁶.



Jedną z najważniejszych form realizacji założeń programu jest rozwijanie sieci powiązań z wysoko wykwalifikowanymi członkami litewskiej diaspory. W celu przekształcenia procesu drenażu mózgow w cyrkulację mózgow duże znaczenie nadaje się ustanowieniu dwustronnej komunikacji i wzmocnieniu relacji osób i organizacji z kraju ze specjalistami i przedsiębiorcami mieszkającymi za granicą. W tym obszarze podejmowane są różne inicjatywy i projekty.

W zakresie transferu kapitału ludzkiego program Global Lithuania wspiera przede wszystkim pozarządową inicjatywę o nazwie The Global Lithuanian Leaders (GLLs). Jest to wirtualna sieć skupiająca litewskich profesjonalistów żyjących w diasporze, pozwalająca wyszukiwać i łączyć osoby na podstawie podobnych

¹⁶ Szczegółowe informacje na temat działalności centrum oraz świadczonej tam pomocy znajdują się na stronie: www.renkuosilietuva.lt.

zainteresowań lub miejsc przebywania. Sieć ta wzorowana jest na takich inicjatywach (opisanych wcześniej) jak GlobalScot (Szkocja) czy Advance (Australia). Obecnie zrzesza ponad 1700 wysoko wykwalifikowanych członków litewskiej diaspory z prawie 50 państw [GLL, 2019]

W ramach GLLs realizowane są następujące programy:

- **Business Advisors** – oferuje wsparcie dla rozwijających się litewskich firm, innowatorów oraz przedsiębiorców w postaci doradztwa świadczonego przez doświadczonych i odnoszących sukcesy członków diaspory.
- **Talent for Lithuania** – program dla litewskich absolwentów zagranicznych uniwersytetów polegający na odbywaniu płatnych staży zawodowych (trwających od 3 do 6 miesięcy) w innowacyjnych firmach działających na Litwie.
- **Global Lithuanian Awards** – przyznawane od 2012 r. doroczne nagrody honorujące członków litewskiej diaspory i tzw. przyjaciół Litwy, którzy odnoszą sukcesy w swoich dziedzinach pracy i wyróżniają się zaangażowaniem na rzecz tego kraju.
- **Clubs of Lithuanian Professionals Abroad** – inicjatywa wspierająca zakładanie oraz funkcjonowanie lokalnych klubów zrzeszających litewskich profesjonalistów zamieszkałych w tych samych krajach lub miastach.
- **LT Big Brother** – oparty na zasadzie wolontariatu program mentorski, którego celem jest ułatwienie transferu wiedzy i doświadczenia pomiędzy uznanymi litewskimi specjalistami i studentami. Rocznie łączy ponad 200 mentorów i około 250 studentów pochodzenia litewskiego z ponad 20 krajów.
- **Talent for Lithuania Fund** – inicjatywa crowdfundingowa łącząca GLLs, organizację Academic Buddy

(zrzeszającą litewskich studentów kształcących się na renomowanych zachodnich uczelniach) oraz osoby z bogatym doświadczeniem w finansowaniu społecznościowym. Jej celem jest umożliwienie utalentowanej litewskiej młodzieży podjęcia nauki na najlepszych uniwersytetach świata.

- **Direct Investment Ambassadors** – sieć skupiająca członków litewskiej diaspory, którzy działają jako ambasadorowie, promując i ułatwiając lokowanie na Litwie bezpośrednich inwestycji zagranicznych.
- **Club of Global Professionals Back in Lithuania** – przedsięwzięcie skupiające litewskich profesjonalistów, którzy po zrobieniu międzynarodowej kariery za granicą zdecydowali się powrócić na Litwę.
- **Global Academic Network** – sieć angażująca pracowników akademickich zatrudnionych na zagranicznych uniwersytetach, którzy chcą działać na rzecz rozwoju litewskiego systemu nauki i edukacji.

Institucje i organizacje zaangażowane w implementację programu starają się dystrybuować informacje na jego temat za pośrednictwem różnych kanałów komunikacji.



W tym celu opracowano strategię marketingowe, które bazują przede wszystkim na wykorzystaniu mediów społecznościowych oraz innych nowoczesnych kanałów, takich jak Facebook, YouTube, LinkedIn, Twitter czy Instagram [Gudelienė i Gudelis, 2017].

Sposoby dotarcia do diaspory obejmują [Survilaitė, 2019]:

- strony internetowe i profile w mediach społecznościowych (np. GlobalLithuania.lt, FB Globali Lietuva – Global Lithuania);

- działalność litewskich przedstawicielstw dyplomatycznych i konsularnych;
- regularną wysyłkę korespondencji mailowej (lista subskrybentów obejmuje około 200 organizacji diasporalnych);
- organizację regularnych spotkań, seminariów, konferencji oraz wizyt studyjnych (np. Global Lithuania Forum czy World Lithuanian Symposium on Arts and Sciences);
- wykorzystanie litewskiego radia i telewizji (m.in. specjalny kanał dla diaspor: LRT Lituanica);
- zaangażowanie mediów diasporalnych (gazety, portale internetowe, grupy na FB).

Warto zauważyć, że na Litwie pojawiła się również ciekawa inicjatywa pod nazwą Global Regions. W jej ramach litewskie miasta i gminy są zachęcane do budowania własnych sieci powiązań z Litwinami mieszkającymi za granicą (przykłady udanych działań tego typu Global Taurage oraz Global Alytus) [Globalūs regionai, 2019].

Litewska polityka względem diaspor została opracowana i jest udoskonalana z udziałem diaspor. W tym celu prowadzona jest ewaluacja programu Global Lithuania, obejmująca m.in. coroczne badanie ankietowe wśród emigrantów i ich potomków¹⁷.

Generalnie litewska polityka wobec diaspor realizowana za pośrednictwem programu Global Lithuania oceniana jest pozytywnie. Największe zarzuty budzi relatywnie niski poziom jej finansowania. Taką opinię wyraża prof. Dangis Gudelis z Mykolas Romeris University, który wraz z badaczką Luką Klimavičiūtė zajmował się

oceną programu [Gudelis i Klimavičiūtė, 2015; Gudelis, 2019]. W 2018 r. program Global Lithuania znalazł się wśród finalistów konkursu Innovation in Politics Awards 2018 (Austria). Jako że okres realizacji programu upływa wraz z końcem 2019 r., obecnie prowadzone są na Litwie prace nad jego rewizją i kontynuacją [Survilaitė, 2019].

ZAKOŃCZENIE – WNIOSKI DLA POLSKI

W rozdziale 1 zwrócono uwagę, że istotną rolę w mobilności Polaków przypisuje się emigracji osób wyposażonych w wysokiej jakości kapitał ludzki, czyli innymi słowy – dobrze wykształconych. W okresie PRL ich odpływ na masową skalę odnotowano w latach 1968–1971 oraz w latach 80. (rozdział 1, s. 22). Relatywnie wysoki poziom wykształcenia cechuje również tzw. emigrację poakcesyjną [Okólski i Kaczmarczyk, 2005; Kaczmarczyk i Okólski, 2008; Grabowska-Lusińska i Okólski, 2009; Kaczmarczyk, 2011; Kaczmarczyk i Tyrowicz, 2015; Prasałowicz, 2018]. Jednocześnie – jak pokazują przywołane we wprowadzeniu do tego rozdziału wyniki raportu Global Talent Competitiveness Index – nasz kraj ma spore problemy z przyciągnięciem zagranicznych talentów. W tej sytuacji szansą na złagodzenie ewentualnych negatywnych konsekwencji związanych z wyjazdami wysoko wykwalifikowanych Polaków, a także czynnikiem wspierającym postęp gospodarczy może być rozwój współpracy z diasporą, zwłaszcza w obszarze transferu kapitału ludzkiego.

Utrzymujący się przez dziesięciolecia emigracyjny charakter Polski i ziem polskich sprawił, że obecnie liczebność diaspor polskiej na świecie – wobec braku precyzyjnych danych – szacowana jest nawet na 20 mln. W tej grupie znajduje się wiele osób odznaczających się wysokim poziomem wiedzy, kompetencji, umiejętności oraz doświadczenia, a także kontaktami, które pozwoliły im osiągnąć za granicą znaczące sukcesy zawodowe.

Są wśród nich naukowcy, lekarze, artyści, inżynierowie, innowatorzy, przedsiębiorcy itp.¹⁸ W ostatnich latach zyskali szczególnie dobrą renomę w nowoczesnych sektorach gospodarki (w takich obszarach jak programowanie, e-commerce, big data, FinTech, digital marketing, venture capital, web development, machine learning, project management itp.). Pomimo niekiedy dużego oddalenia geograficznego znaczna część z tych osób wykazuje zainteresowanie sprawami Polski, dostrzega możliwości rozwoju różnego rodzaju współpracy, a także deklaruje swoją otwartość na dzielenie się wiedzą i doświadczeniem.

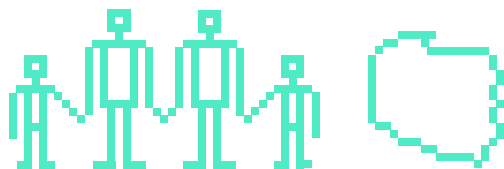
Nasuwają się zatem pytania: jak wykorzystać ten potencjał? Jak zaangażować te osoby w rozwój polskiej gospodarki? Pewne generalne rozwiązania mogą sugerować wyniki naszego pilotażowego projektu, które przedstawiono w rozdziale 4.

Po pierwsze nasze badania potwierdzają, że skłonienie emigrantów wysoko wykwalifikowanych do powrotu będzie zadaniem trudnym. Co prawda o powrocie lub przeniesieniu się do Polski myśli prawie połowa respondentów badań ilościowych, lecz tylko co dwunasty¹⁹ badany ma w tym zakresie mocno sprecyzowane plany (rozdział 4, s. 107). Znajduje to potwierdzenie również w wynikach badań jakościowych. Większość ich uczestników raczej nie chce wracać i nie rozważa powrotu do kraju. Najbardziej prawdopodobnym scenariuszem w ich wypadku będzie dalsza emigracja, najważniejszy zaś czynnik wpływający na podjęcie decyzji o zmianie kraju zamieszkania stanowi propozycja lepiej płatnej, ciekawszej pracy (rozdział 4, s. 111). Badania wskazują

¹⁸ Szacuje się, że tylko w Dolinie Krzemowej może przebywać od 30 do 100 tys. Polaków [Gacyk, 2019: 36-43].

¹⁹ Jeśli uwzględnimy optymistyczny scenariusz i zsumujemy odpowiedzi 4 i 5 na skali, to co szósta badana osoba (rozdział 4, s. 150).

ponadto, że ewentualne wprowadzanie przez państwo polskie różnego rodzaju programów skierowanych do tej grupy emigrantów i zachęcających ich do powrotu będzie miało najprawdopodobniej dość ograniczoną siłę oddziaływania (rozdział 4, s. 110 i 113). Duży wpływ na to mają motywy, które skłaniają polskich specjalistów do wyjazdu, takie jak ciekawość, poznawanie świata, lepsze perspektywy zawodowe, rozwój osobisty, chęć poznania siebie i zdobycia doświadczenia (rozdział 4, s. 81), sytuacja rodzinna, np. życie w związku z partnerem(-rką) pochodzącym(-cą) spoza Polski (rozdział 4, s. 108), styl życia, który można nierzadko określić jako nomadyczny (rozdział 4, s. 110), lub też warunki życia czy prowadzenia biznesu za granicą (rozdział 4, s. 112). Uwarunkowania te mają zatem w dużej mierze charakter pozamaterialny, w większości – z obiektywnych względów – nieimplementowalny za pomocą rozwiązań politycznych czy



prawnych, gdyż wynikają one z indywidualnych predyspozycji, preferencji, ambicji bądź specyfiki mentalnej lub kulturowej. Nie oznacza to jednak, że Polska nie powinna stosować systemu zachęt i ułatwień, jeśli chodzi o powroty emigrantów (zwłaszcza wysoko wykwalifikowanych). Należy jednak mieć świadomość, że w przypadku Polski wprowadzenie tego typu rozwiązań nie spowoduje znaczącego wzrostu reemigracji. Zatem działania zorientowane na powroty zdecydowanie nie powinny mieć charakteru priorytetowego w odniesieniu do polskich profesjonalistów pracujących za granicą.

Po drugie transfer kapitału ludzkiego pochodzącego od polskiej diaspory powinien być realizowany

przede wszystkim poprzez rozwój sieci umożliwiających współpracę, zarówno w obrębie diaspory, jak i pomiędzy nią a osobami, instytucjami i organizacjami z Polski. Większość badanych odczuwa silne związki z Polską, chociaż w zdecydowanej mierze mają one charakter prywatny/rodzinny. Przejawia się to poprzez utrzymywanie kontaktów z rodziną w kraju, przekazywanie dzieciom rodzinnych historii, używanie języka polskiego, śledzenie sytuacji i wydarzeń w Polsce itp. (rozdział 4, s. 103-105). Co istotne, większość respondentów uważa jednak, że współpraca merytoryczna i zawodowa pomiędzy Polską a diasporą jest ważna, możliwa i potrzebna. Może ona dotyczyć zarówno kształtowania pozytywnego wizerunku Polski za granicą, jak i budowania gospodarczej oraz technologicznej wartości dodanej (rozdział 4, s. 114 i 127). Należy zwrócić uwagę, że uczestnicy badań ilościowych jako obszar, w którym polska diaspora technologiczna mogłaby odgrywać ważną rolę dla Polski, najczęściej wskazywali transfer wiedzy, umiejętności i know-how. Odpowiedź tę wybrało ponad 70% badanych, przy czym kolejne wskazania cieszyły się już dużo mniejszą popularnością²⁰. Jeżeli chodzi o podmioty, z którymi reprezentanci polskiej diaspory technologicznej biorący udział w ankiecie chcieliby współpracować, to najczęściej wskazywano polskie przedsiębiorstwa (89,6%), polskich uczonych pracujących za granicą (82,6%) oraz instytuty i jednostki badawcze (81,9%), natomiast najbardziej preferowane formy współpracy wśród badanych to: wspólne projekty (58,8%), konsultacje (47,3%), uczestnictwo w sieciach kontaktów (41,6%) oraz współpraca biznesowa (40,7%) (rozdział 4, s. 117 -123). Biorąc pod uwagę zidentyfikowane w badaniach zakresy podmiotowe i przedmiotowe współpracy pomiędzy Polską a polską diasporą technologiczną,

²⁰ Ułatwienie rozpoczęcia międzynarodowej kariery – 44,9%; promocja narodowej kultury, kreowanie pozytywnego wizerunku czy też ochrona dobrego imienia kraju pochodzenia – 42,4% (rozdział 4, s. 123).

należy zauważyć, że w rozwoju tej współpracy struktury sieciowe, oparte na przestrzeni wirtualnej oraz na regularnych spotkaniach, stanowią optymalne rozwiązanie, które powinno znaleźć szerokie zastosowanie w kształtowaniu polskiej polityki wobec diaspory (zresztą nie tylko technologicznej). Zatem priorytetem w działaniach państwa polskiego wobec dobrze wyposażonych w kapitał ludzki członków polskiej diaspory powinno być sieciowanie w obrębie grup branżowych i zawodowych oraz budowanie infrastruktury umożliwiającej nawiązywanie i rozwijanie kontaktów i relacji. Istotnym elementem tego typu działań powinno być stałe wspieranie polskich grup i organizacji zawodowych funkcjonujących za granicą.

Jak już wcześniej zaznaczono, od początku XXI w. rozwój sieci służących nawiązywaniu kontaktów oraz relacji stanowi ważny kierunek w kształtowaniu polityk wielu państw wobec swoich diaspor. Należy jednak nadmienić,

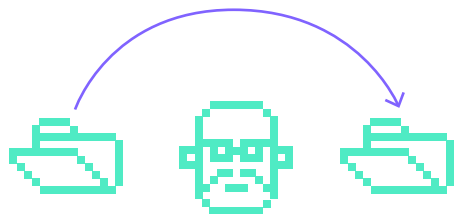
że opracowanie i wdrożenie kompleksowej polityki wobec diaspory wiąże się z koniecznością pokonania pewnych barier. Po pierwsze, polityka ta, aby była skuteczna, wymaga zaangażowania znacznych środków finansowych. Po drugie, musi być ona zróżnicowana, tzn. dostosowana do potrzeb i oczekiwań różnych grup odbiorców (np. inne działania należy podejmować w stosunku do emigrantów, a inne w stosunku do członków diaspory w drugim czy trzecim pokoleniu).

Po trzecie władze polskie (bez względu na orientację ideowo-polityczną), wprowadzając w przyszłości kompleksowe rozwiązania w zakresie sieciowania i angażowania diaspory, powinny dołożyć wszelkich starań, by inicjatywy te miały charakter neutralny politycznie. Nasze badania potwierdzają, że wśród polskiej diaspory technologicznej, podobnie jak wśród społeczeństwa polskiego, istnieją wyraźne podziały ideologiczne oraz polityczne (rozdział 4, s. 100 i 108) – sytuację taką uznać należy za naturalną. Wobec tego, aby uniknąć obniżenia



efektywności ewentualnych działań służących pozyskaniu polskich emigrantów i ich potomków na rzecz współpracy z Polską, warto, żeby nie były one jednoznacznie kojarzone z żadną opcją polityczną. Zgodnie z zaleceniami sformułowanymi przez ekspertów władze powinny działać tutaj raczej jako facylitator konkretnych rozwiązań i programów, a nie ich bezpośredni implementator.

Z przeprowadzonych w ramach naszego projektu badań jakościowych wynika, że część wysoko wykwalifikowanych polskich emigrantów współpracuje z Polską na poziomie instytucjonalnym lub personalnym (rozdział 4, s. 126-127). Pojawiają się również różnego rodzaju oddolne inicjatywy, które za cel stawiają sobie sieciowanie polskich profesjonalistów pracujących w kraju i za granicą, a także promowanie pomiędzy nimi współpracy oraz transferu kapitału ludzkiego. W tym kontekście można wymienić Fundację PLUGin²¹ (koncentruje się na przyciąganiu – jak sami piszą jej przedstawiciele – polskich migrantów,



transmigrantów, ekspatów, cyfrowych nomadów czy też ogólnie globalnych umysłów, działających głównie w sektorze nowoczesnych technologii), Polonium Foundation²² (zrzesza polskich naukowców i badaczy pracujących za granicą), a także powołaną niedawno Grupę Współpracy Polonijnych Lekarzy²³ (dąży do opracowania modelu

²¹ <https://weareplug.in>.

²² <https://poloniumfoundation.org>.

²³ <https://kongrespoloniiimedycznej.com.pl/grupa-wspolpracy>.

współpracy naukowej i edukacyjnej lekarzy polskich i polonijnych). Okazją do nawiązania kontaktów oraz rozwoju relacji naukowych, kulturalnych czy biznesowych są również wydarzenia takie jak Kongres 60 Milionów – Globalny Zjazd Polonii²⁴ czy Forum Gospodarcze Polonii, odbywające się od 2016 r. w Tarnowie. W Polsce wciąż jednak brakuje skoordynowanej i kompleksowej polityki mającej na celu angażowanie i sieciowanie diaspory, zwłaszcza w obszarze współpracy technologicznej, naukowej czy biznesowej²⁵.

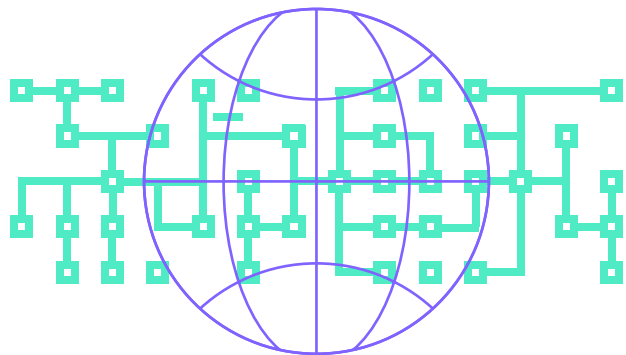
²⁴ W 2018 r. odbyły się trzy edycje Kongresu (9–10 lutego w Miami Beach, 21 lipca w Buffalo, 30–31 sierpnia w Jasionce k. Rzeszowa). W 2019 r. zorganizowano sześć kolejnych spotkań – w sześciu miastach, w czterech państwach i na dwóch kontynentach (7–10 lutego – Miami; 30 maja – 1 czerwca – Londyn; 13–15 czerwca – Berlin; 18–21 lipca – Buffalo; 28–30 sierpnia – Rzeszów; 3–6 października – Nowy Jork).

²⁵ W 1989 r. polityka polonijna, rozumiana jako całościowy kształt rozwiązań prawno-instytucjonalnych oraz innych założeń programowych, jak też podejmowanych w ich ramach działań wobec Polonii [Legut, 2013], podlegała istotnym zmianom. W ostatnich latach zostały one poddane analizie przez Michała Nowosielskiego oraz Witolda Nowaka [2017]. Autorzy ci wskazują, że w okresie od rozpoczęcia transformacji ustrojowej do dziś zaobserwować można kilkukrotne zmiany w podejściu władz państwowych do zamieszkałych za granicą Polaków oraz ich potomków, co znajduje odzwierciedlenie zarówno w treści kluczowych dokumentów odnoszących się do tej tematyki, jak i w praktyce ich implementacji. Pierwszym istotnym dokumentem, który na lata określał priorytety polityki polonijnej, były *Cele i priorytety polityki rządu wobec Polonii, emigracji i Polaków za granicą*, które stanowiły załącznik do uchwały nr 145/91 Rady Ministrów z dnia 5 listopada 1991 r. w sprawie współpracy z Polonią, emigracją i Polakami za granicą. Zawarte w nim postanowienia miały charakter zobowiązania państwa polskiego wobec przedstawicieli polskiej diaspory, które wyrażały się przede wszystkim poprzez postulat umacniania pozycji polskiej grupy etnicznej w krajach zamieszkania i jej kontaktów z krajem, jak i podtrzymywanie polskości w świecie poprzez upowszechnianie znajomości języka polskiego, polskiej kultury i tradycji narodowych. Jednocześnie szczególnym wsparciem i opieką miała zostać otoczona Polonia na Wschodzie. W 2002 r. opracowano nowy *Rządowy Program Współpracy z Polonią i Polakami za Granicą*, który wskazywał dziewięć priorytetów polityki polonijnej. Pomimo że części z nich starano się nadać bardziej

Rozwój i upowszechnienie nowych technologii cyfrowych umożliwiły w ostatnich latach intensyfikację relacji państwo–diaspora. Postępująca współcześnie cyfryzacja funkcjonowania państw otwiera

pragmatyczny charakter (dotyczący angażowania polskiej diaspory na rzecz realizacji polskich interesów narodowych), to jednak większość – podobnie jak miało to miejsce wcześniej – ukierunkowana została na zaspokajanie określonych potrzeb Polonii w zakresie m.in. możliwości kultywowania polskości, rozwijania kontaktów z krajem czy też nauczania języka polskiego. Już w 2007 r. opracowano jednak nowy program, w którym zredukowano liczbę priorytetów polityki polonijnej do czterech podstawowych, tj. ochrony polskich mniejszości narodowych, podtrzymywania polskiej tożsamości narodowej wśród Polaków zamieszkałych za granicą, wspierania powrotów Polaków do kraju oraz budowania propolskiego lobby za granicą. Około roku 2011 zapoczątkowane zostały poważne zmiany założeń polityki wobec polskiej diaspory, które doprowadziły do utworzenia tzw. nowej polityki polonijnej [Nowosielski i Nowak, 2017: 77–78]. Nowosielski i Nowak tak opisują zaistniałe zmiany: „«Stara» – zdefiniowana po 1989 r. i realizowana do 2010 r. – polityka polonijna charakteryzowała się przede wszystkim specyficznym nastawieniem idealistycznym. Opisywała ona relacje między państwem polskim a Polonią w kategoriach powinności. Polska miała obowiązek wsparcia Polaków mieszkających za granicą. Ponadto ważne było podtrzymywanie polskiej tożsamości i umacnianie więzi Polonii z ojczyzną. Szczególne zobowiązania Polska miała wobec Polaków mieszkających na Wschodzie. [...] Zdecydowanie inny charakter miała «nowa» polityka polonijna. [...] Pojawiło się rozumienie polityki polonijnej jako instrumentu realizacji polityki państwa polskiego, szczególnie zaś polityki zagranicznej oraz polskiej racji stanu. Podkreślano silnie pragmatykę planowanej i realizowanej polityki – nastawienie na realizację interesów Polski. Poza tym dokonano odwrócenia kierunku zobowiązań. O ile «stara» polityka polonijna akcentowała powinności państwa polskiego wobec diaspory, o tyle «nowa» mówiła częściej o zobowiązaniach Polonii wobec Ojczyzny. Polonia miała w szczególności uczestniczyć w propolskim lobbingu oraz promocji Polski poza granicami kraju” (2017: 79–80). Po wyborach w 2015 r. w polityce polonijnej nastąpiły kolejne zmiany. Nowe władze, przynajmniej częściowo, powróciły do realizacji bardziej zideologizowanej i opartej na wartościach polityki wobec polskiej diaspory, która charakteryzuje się silnym ukierunkowaniem na otaczanie opieką i wsparciem Polaków zamieszkałych za granicą (w tym zwłaszcza Polaków na Wschodzie) [Nowosielski i Nowak, 2017: 86]

nowe możliwości w tym zakresie. Przykładem może być Estonia, przy czym należy zauważyć, że rozwiązania wprowadzane w tym kraju nie są ukierunkowane stricte na diasporę, choć mogą być przez nią wykorzystywane (np. przez osoby o estońskich korzeniach, które nie mają estońskiego obywatelstwa).



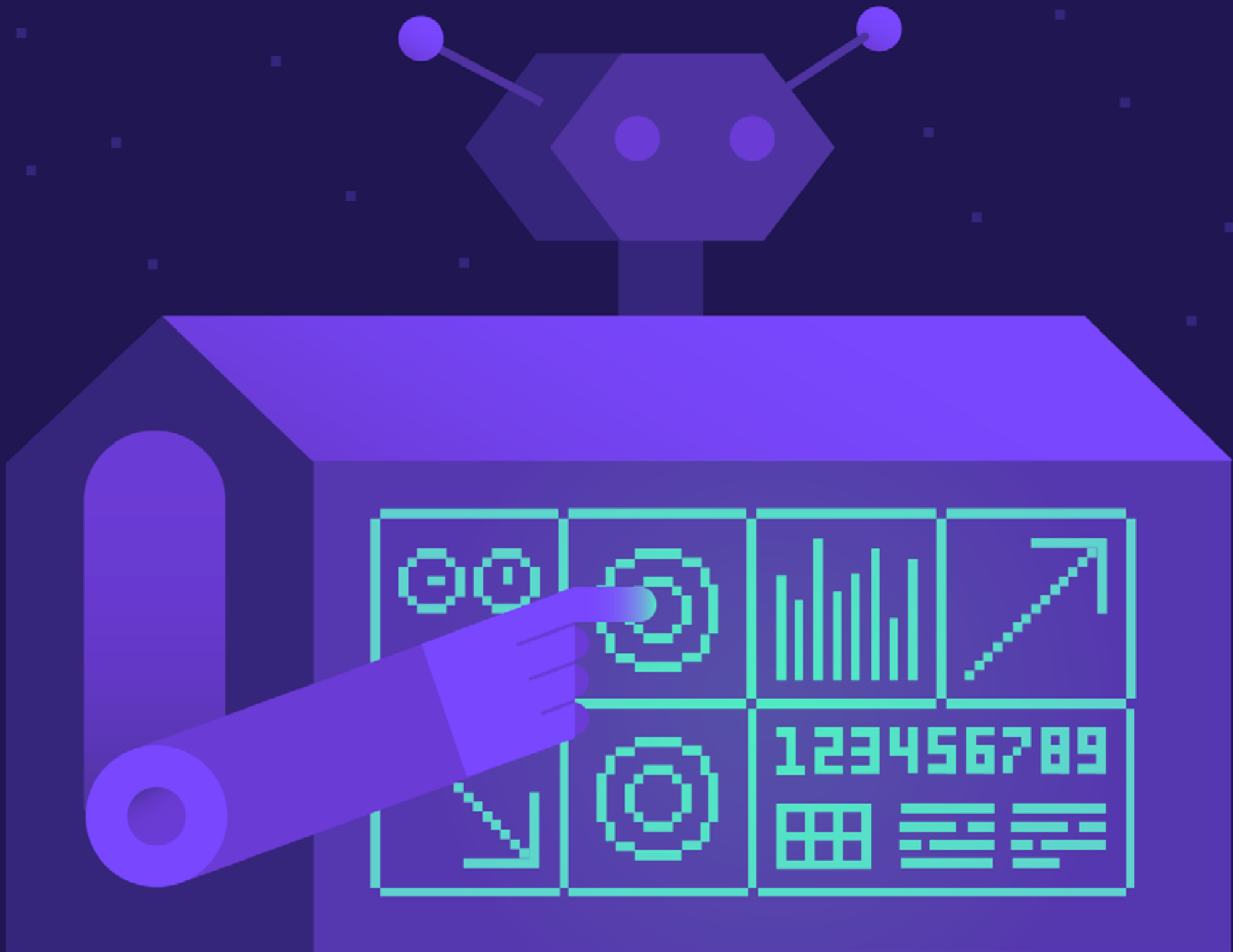
Estonia uchodzi obecnie za światowego lidera, jeśli chodzi o wykorzystanie nowoczesnych technologii w zarządzaniu i administrowaniu państwem. Sami Estończycy określają siebie jako „najbardziej zaawansowane cyfrowo społeczeństwo na świecie”. Już w 2000 r. uruchomiono tam elektroniczny system rozliczeń podatkowych, w 2002 r. wprowadzono nowoczesne dowody tożsamości (umożliwiające dostęp do szerokiej gamy e-usług) oraz podpis elektroniczny, a już w 2005 r. wdrożono e-głosowanie (*i-voting*). Aktualnie w Estonii – wedle oficjalnych informacji – 98% firm jest zakładanych elektronicznie (średni czas na załatwienie związanych z tym formalności zredukowano z 5 dni do 18 minut), 99% transakcji bankowych jest realizowanych online, 95% deklaracji podatkowych jest składanych elektronicznie, ponad 30% estońskich obywateli biorących udział w wyborach (rezydujących w 116 krajach) oddaje swój głos elektronicznie, a 99% usług publicznych dzięki rozwiązaniom cyfrowym

jest dostępnych 24 godziny na dobę przez 7 dni w tygodniu [e-Estonia guide, 2019].

Pod koniec 2014 r. Estonia – jako pierwsze państwo na świecie – uruchomiła system e-rezydencji (e-Residency, 2019), oferując osobom z zagranicy niemieszkającym na terytorium Estonii ani nieposiadającym estońskiego obywatelstwa transnarodową tożsamość cyfrową, czyli wirtualną e-rezydencję. Jest to inicjatywa o charakterze stricte gospodarczym. Uzyskanie statusu e-rezydenta²⁶ nie uprawnia do wjazdu ani przebywania na terytorium Estonii, ale pozwala na zakładanie tam i prowadzenie za pośrednictwem Internetu działalności gospodarczej. Kryteria e-rezydencji są sformułowane w sposób inkluzywny: karta e-rezydenta (digi-ID) może zostać wydana każdej osobie, która „ma związek z państwem estońskim lub ma uzasadniony interes w korzystaniu z e-usług państwa estońskiego” [Poleshchuk, 2016: 5]. System ten pozwala na promowanie oraz wspieranie estońskiej gospodarki, nauki, edukacji oraz kultury „na odległość”. E-rezydencja może być postrzegana jako istotny krok naprzód w kierunku urzeczywistnienia koncepcji nieobramowanego granicami państwowymi e-społeczeństwa [Poleshchuk, 2016; Sullivan i Burger, 2017; Kotka, del Castillo i Korjus, 2015].

Implementacja tego typu programów w połączeniu z politykami nastawionymi na współpracę i sieciowanie sprawi, że w przyszłości relacje państwa z diasporą wkroczą na zupełnie nowy poziom.

²⁶ W oficjalnych dokumentach e-rezydent jest określany jako: „osoba zamieszkująca w e-państwie”, „stały wirtualny mieszkaniec e-państwa”. E-rezydenci otrzymują inteligentne karty identyfikacyjne (digi-ID), które zapewniają im: a) cyfrową identyfikację i uwierzytelnianie w zakresie bezpiecznych usług; b) cyfrowe podpisywanie dokumentów; c) cyfrowa weryfikacja autentyczności dokumentu; oraz d) szyfrowanie dokumentów [Poleshchuk, 2016: 1, 4].





WYNIKI BADAŃ ILOŚCIOWYCH I JAKOŚCIOWYCH

AUTORZY

Maciej Brosz,
Bartosz Chruścielski,
Rafał Raczyński

4.1. CHARAKTERYSTYKA BADANIA ILOŚCIOWEGO

Prezentowane w niniejszym opracowaniu wyniki badań ilościowych oparte są na bazie danych, która powstała jako rezultat badań ankietowych przeprowadzonych online wśród przedstawicieli tzw. polskiej diaspory technologicznej. Ankieta była udostępniona od czerwca do listopada 2018 r. za pośrednictwem [strony internetowej](#) poświęconej realizowanemu przez Muzeum Emigracji w Gdyni projektowi „E-migracja – polska diaspora technologiczna”.

4.1.1. Problematyka

Zrealizowany projekt badawczy dotyczył charakterystyki zbiorowości osób pracujących w szeroko rozumianej branży innowacji i nowoczesnych technologii, związanych z kulturą cyfrową, będących programistami, innowatorami, właścicielami start-upów, projektantami gier lub też działających w otoczeniu środowiska

technologicznego jako artyści, kuratorzy, prawnicy, politycy, biznesmeni, lobbyści – ich sytuacji życiowej, w tym zawodowej i rodzinnej, uwarunkowań wyjazdu za granicę, ewentualnego powrotu oraz możliwej współpracy z krajem pochodzenia.

Problematyka badania koncentrowała się wokół następujących zagadnień:

- sytuacja zawodowa: reprezentowana branża, wykonywany zawód, poziom i profil wykształcenia;
- uwarunkowania wyjazdu z kraju;
- status prawny związany z pobytem na emigracji, charakterystyka pobytu;
- relacje społeczne w zamieszkiwanym kraju, poziom zadowolenia z różnych aspektów życia;
- uczestnictwo w życiu diaspory polskiej, utrzymywanie kontaktów z rodakami;

- potencjalny powrót do Polski – plany i uwarunkowania;
- poczucie tożsamości Polaków tworzących diasporę technologiczną;
- sytuacja rodzinna;
- obszary możliwej współpracy z krajem pochodzenia.

4.1.2. Metodologia

Badanie przeprowadzone zostało w okresie od 20 czerwca do 30 listopada 2018 r. Populację badaną stanowili wysoko wykwalifikowani specjaliści pracujący na co dzień w szeroko rozumianym sektorze nowoczesnych technologii oraz w branżach kreatywnych. Celem badania było możliwie obszerne opisanie badanej zbiorowości, stąd też strategia doboru respondentów miała charakter inkluzywny. Sprzyjało temu zastosowanie metody badawczej w formie ankiety dostępnej online. Główną przesłanką był w tym przypadku fakt, że badaną populację stanowiły osoby rozproszone po całym świecie.

Kwestionariusz ankiety przygotowano przy użyciu platformy internetowej MonkeySurvey. Obejmował on łącznie 37 pytań (w tym 29 zamkniętych pytań jedno- i wielokrotnego wyboru, 7 wieloczęłonowych pytań tabelarycznych, 8 pytań półotwartych, 5 pytań otwartych i 2 pytania metryczkowe).

Ankieta była udostępniona na stronie internetowej poświęconej realizowanemu projektowi badawczemu. Informację o badaniu przekazywano za pośrednictwem branżowych kanałów informacyjnych, forów i grup internetowych oraz poprzez kontakty nieformalne. Dobór badanych można określić jako nieprobabilistyczny i celowy.

Zgromadzony w bazie danych materiał empiryczny obejmuje kompletnie wypełnione 243 rekordy bazodanowe, co odpowiada 243-osobowej próbie badawczej.

Badanie przeprowadzono, opierając się na obowiązujących w naukach społecznych procedurach i schematach metodologicznych stosowanych podczas

systematycznego gromadzenia, rejestrowania, analizowania i interpretowania danych. Przy ilościowej analizie danych zastosowano metody statystyczne, które oprócz podstawowych analiz częstości pozwoliły określić istotność zależności między zmiennymi oraz stwierdzić siłę związków korelacyjnych. Przedmiotem analizy były zmienne jakościowe oraz zmienne ilościowe (nominalne i porządkowe). Wnioskowanie statystyczne przeprowadzone zostało (w zależności od rodzaju analizowanych zmiennych) za pomocą testów χ^2 oraz Fishera, współczynnika r Spearmana oraz współczynnika α Cronbacha. Wybór współczynników wynikał z charakteru analizowanych zmiennych, czyli przyjętego poziomu pomiaru. Obliczenia statystyczne wykonano w języku programowania statystycznego R. W pracy ujęte i omówione zostały w szczególności te zależności między zmiennymi, które wykazały ich wzajemną zależność co najmniej na poziomie istotności $p < 0,05$.

4.2. CHARAKTERYSTYKA BADANIA JAKOŚCIOWEGO

Celem głównym badania jakościowego były pogłębienie informacji i weryfikacja danych uzyskanych w badaniu ilościowym realizowanym w ramach pierwszej części projektu „E-migracja – polska diaspora technologiczna”. Wszystkie wywiady przeprowadzono w okresie od początku kwietnia do końca maja 2019 r., za pomocą telefonu (przy wykorzystaniu aplikacji WhatsApp) lub komunikatora Skype. Podobnie jak w przypadku badań ilościowych, główną przesłanką wyboru takiej metody był fakt, że badaną populację tworzą osoby rozproszone po całym świecie.

4.2.1. Problematyka i metodologia

Zagadnienia poruszane w rozmowach z przedstawicielami polskiej diaspory technologicznej dotyczyły:

- historii emigracji – sytuacji badanych w momencie wyjazdu, przygotowań oraz wizerunku miejsca docelowego;
- relacji społecznych i zawodowych na emigracji – sytuacji zawodowej, kultury pracy, budowania relacji w kraju przebywania, poziomu zadowolenia z życia;
- sieciowania – nawiązywania kontaktów i budowania relacji z innymi Polakami, integracji zawodowej, branżowej oraz kwestii instytucjonalizacji tych relacji;
- więzi z krajem i nawiązywania współpracy – tożsamości narodowej, możliwości i barier współpracy z Polską, wpływu emigrantów technologicznych na sytuację w kraju;
- powrotów – możliwości powrotu do Polski, warunków brzegowych decyzji o powrocie.

Jako metodę zbierania danych wykorzystano indywidualny wywiad pogłębiony (ang. *in-depth interview*, IDI). Jest to jedno z podstawowych narzędzi używanych w jakościowych badaniach społecznych i marketingowych. Wywiad taki prowadzi się w swobodnej atmosferze z jedną osobą. Jego celem jest dotarcie do precyzyjnych informacji i poszerzenie wiedzy związanej bezpośrednio z tematem badania. Pozwala on na zebranie indywidualnych i szczerych opinii oraz spostrzeżeń.

Wywiady tego typu przeprowadzane są w domu lub w pracy respondenta przez specjalnie przeszkolonego moderatora. Przebieg rozmowy jest zazwyczaj rejestrowany (dyktafon, notatnik). Nie bez znaczenia jest rola moderatora, który umiejętnie kierując rozmową, jest w stanie wydobyć precyzyjne informacje i szczerą opinię. Moderator posługuje się wcześniej przygotowanym scenariuszem, ale nie musi sztywno się go trzymać. Każdorazowo sposób prowadzenia rozmowy dostosowuje on do respondenta i rozwija wątki, które mogą mieć znaczenie dla badanego problemu.

4.2.2. Próba badawcza

Rekrutacja do niniejszego badania była długotrwała i dość trudna, jednak do wywiadów udało się zaprosić bardzo wartościowych respondentów. Reprezentują oni dość duże spektrum zawodów i branż związanych z nowoczesnymi obszarami gospodarki, a także dość ciekawy i równomierny rozkład geograficzny (4 kontynenty). Rozkład płci też jest dość równy – bez nadreprezentacji mężczyzn. Wszystkie te czynniki wpływają na dobrą jakość badania. Dane zebrane w trakcie wywiadów pogłębionych mają dużą wartość poznawczą.

Próbie badawczą stanowiła grupa 30 osób (14 kobiet i 16 mężczyzn) pracujących na różnych stanowiskach związanych z sektorem nowoczesnych technologii oraz branżami kreatywnymi¹.

Najwięcej badanych osób mieszka w Europie, w takich krajach jak: Belgia (1 osoba), Czechy (1 osoba), Dania (1 osoba), Francja (1 osoba), Hiszpania (1 osoba), Irlandia (2 osoby), Islandia (1 osoba), Niemcy (2 osoby), Norwegia (2 osoby), Szwajcaria (1 osoba), Szwecja (1 osoba), Wielka Brytania (7 osób) i Włochy (1 osoba). Znaczące grupy stanowią również respondenci z Ameryki Północnej: USA (3 osoby), z Azji: Japonia (1 osoba), Izrael (1 osoba), Singapur (1 osoba), a także z Australii i Oceanii: Australia (1 osoba) i Nowa Zelandia (1 osoba).

Jeśli chodzi o wiek respondentów, to największą grupę stanowią osoby młode – do 35 lat (21 osób). Dokładny podział grup wiekowych badanych przedstawieli diaspory technologicznej jest następujący:

- 9 osób w wieku 25–30 lat;
- 12 osób w wieku 31–35 lat;

- 6 osób w wieku 36–40 lat;
- 3 osoby w wieku 41–45 lat.

Jeśli chodzi o długość przebywania na emigracji, to 17 osób ma dość duży staż emigracyjny – powyżej 5 lat. Krócej niż 5 lat żyje za granicą 13 respondentów. Wielkość grup ze względu na staż emigracyjny kształtuje się następująco:

- 13 osób przebywa na emigracji poniżej 5 lat (średnio około 3 lat);
- 8 badanych przebywa na emigracji od 5 do 10 lat (średnio około 6 lat);
- 9 osób żyje za granicą powyżej 10 lat, w tym 1 osoba będąca potomkiem polskich emigrantów w USA mieszka większość swojego życia w Stanach Zjednoczonych.

Przekrój zawodowy osób biorących udział w badaniu jest dość szeroki. Najwięcej respondentów (21 osób) związanych jest bezpośrednio z branżami technologicznymi – pracują jako programiści, UX designerzy, project managerowie zespołów IT czy inżynierowie zarządzający danymi. Wśród nich znaleźli się także założyciele start-upów technologicznych. Pozostałe 9 osób biorących udział w badaniu to: naukowcy, architektka, emigranci związani z branżami kreatywnymi (youtuberka oraz scenografka). Jedna z osób pracuje w branży medycznej, jedna kieruje polskim biurem rządowej agencji i także jedna pracuje jako *research innovation funding manager*.

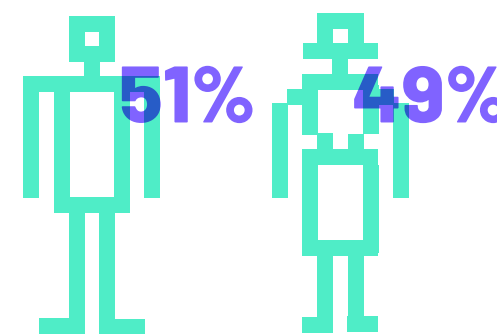
4.3. CHARAKTERYSTYKA ZBIOROWOŚCI E-MIGRANTÓW W BADANIU ILOŚCIOWYM

W przedmiotowej charakterystyce badanej zbiorowości zostały uwzględnione trzy główne wymiary:

społeczno-demograficzny, zawodowy oraz rodzinny. Pierwszy z nich dotyczy zagadnień odnoszących się do podstawowych zmiennych charakteryzujących zbiorowość pod względem demograficznym (płeć, wiek, kraj pochodzenia) oraz społecznym (poziom i rodzaj wykształcenia, poziom zadowolenia z różnych aspektów własnego życia). Drugi odnosi się do biografii zawodowej badanych (przynależność branżowa, wykonywane czynności zawodowe). Trzeci z kolei obejmuje takie zmienne jak stan cywilny, pochodzenie partnera(-rki) osoby badanej, posiadanie dzieci oraz sytuacja życiowa partnera(-rki) osoby badanej.

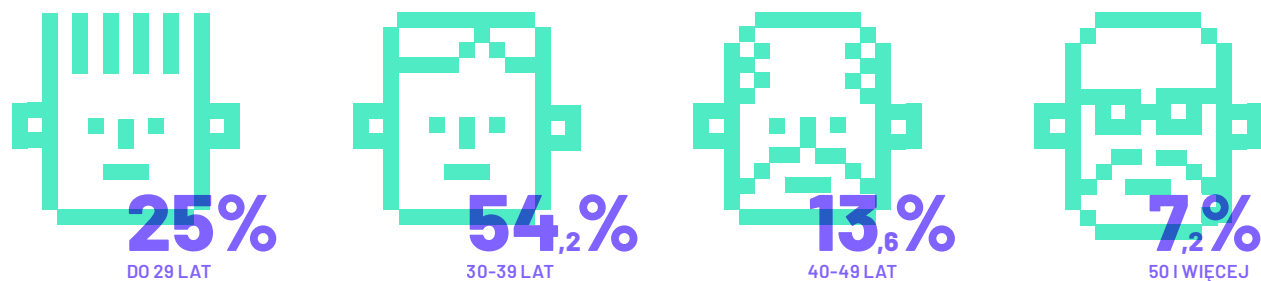
4.3.1. Wymiar społeczno-demograficzny

W badaniach ilościowych wzięło udział 51% mężczyzn i 49% kobiet. Wynik ten nie odstaje znacząco od tendencji demograficznych w Polsce dla osób w wieku produkcyjnym. Uwzględniając tendencję do zmniejszania się udziału kobiet w grupie osób aktywnych zawodowo, fakt, że udział kobiet i mężczyzn w badanej zbiorowości jest wyrównany, należy uznać za jednoznacznie pozytywny. Jednakże do wyniku tego należy podejść z dużą ostrożnością. Trzeba w tym miejscu uwzględnić dwa czynniki:



Rys. 6 Struktura badanej zbiorowości pod względem płci

¹ W niniejszym raporcie wypowiedzi respondentów oznaczono kursywą.



Rys. 7 Struktura badanej zbiorowości pod względem wieku

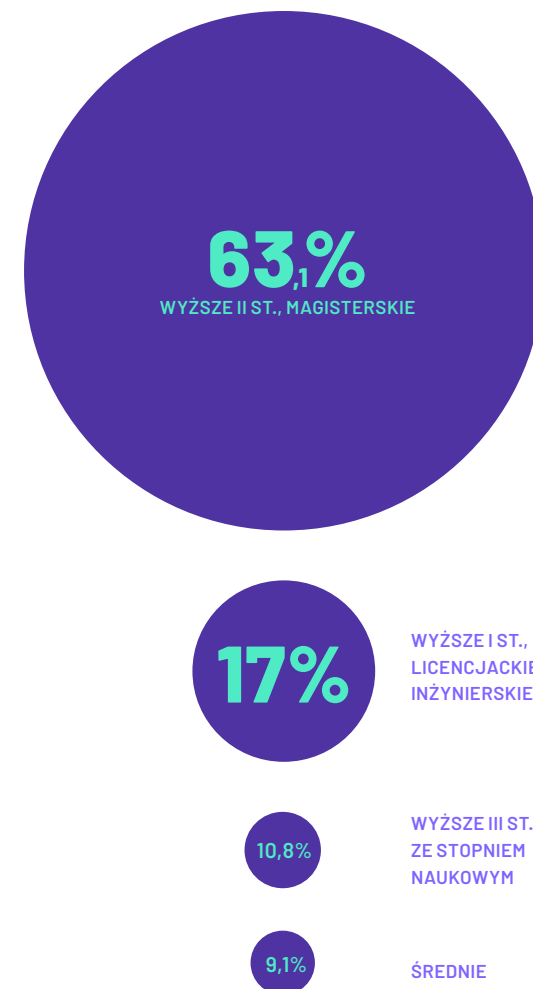
pierwszy dotyczy struktury zbiorowości osób migrujących (kto częściej podejmuje decyzję o wyjeździe z kraju: kobiety czy mężczyźni, a także kto w zbiorowości osób o wysokich kwalifikacjach podejmuje taką decyzję), drugi – motywacji do udziału w badaniu. Można jedynie przypuszczać, że mężczyźni częściej niż kobiety ignorowali informację o prowadzonym badaniu, kobiety zaś z nieco większym zaangażowaniem uczestniczyły w realizowanym przedsięwzięciu.

Zbiorowość członków diaspory wysoko wykwalifikowanych specjalistów to przede wszystkim osoby młode – poniżej 40. roku życia. Ponad połowa badanych (54,2%) to osoby w wieku 30–39 lat, a co czwarty respondent (25,0%) to osoba w wieku do 29. roku życia.

W zdecydowanej większości (97,1%) respondenci wskazali Polskę jako kraj swoich narodzin. Badani, którzy urodzili się w Stanach Zjednoczonych lub innym niż Polska kraju Unii Europejskiej, stanowią łącznie 0,8% odpowiadających.

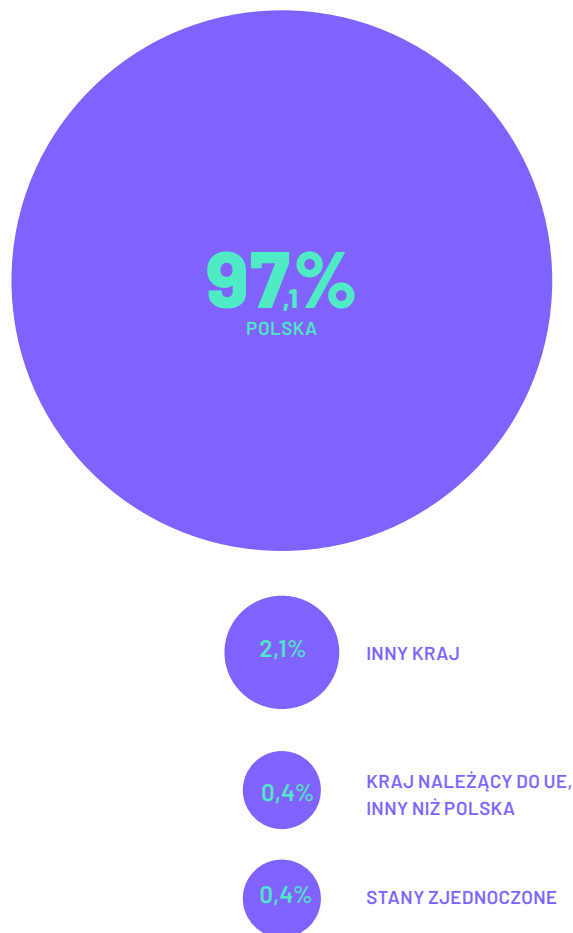
Respondenci, którzy udzielili odpowiedzi „inny kraj” (2,1%), zostali poproszeni o podanie kraju swojego pochodzenia. Po jednym razie wskazano następujące państwa: Argentyna, Białoruś, Rosja, Tunezja, Ukraina.

Jeśli chodzi o poziom wykształcenia, blisko dwie trzecie badanych (63,1%) legitymuje się wykształceniem

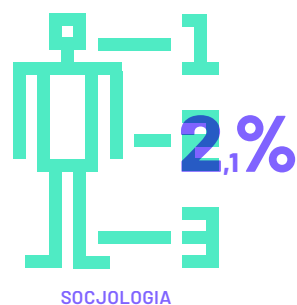
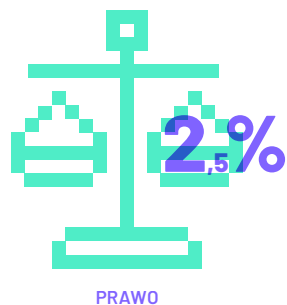
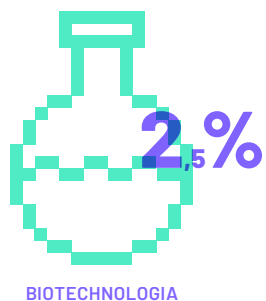
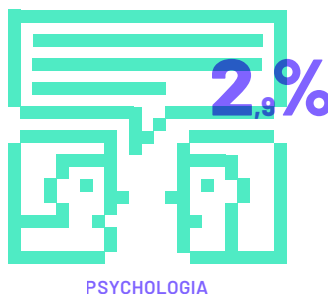
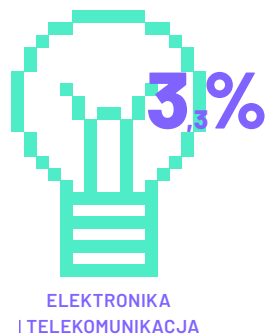
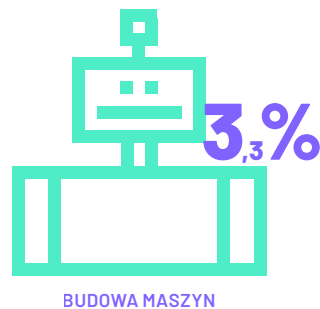
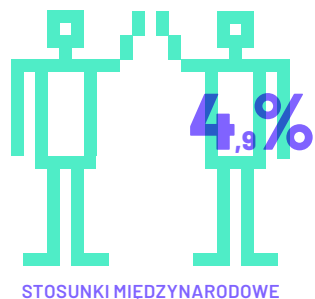
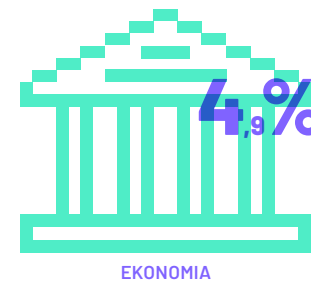
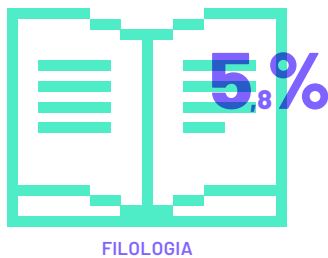
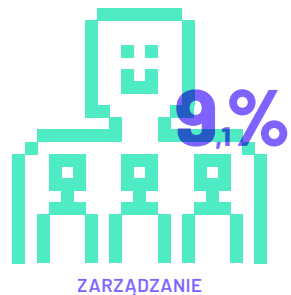
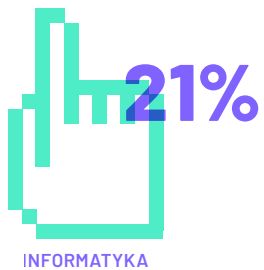


Rys. 9 Struktura badanej zbiorowości pod względem poziomu wykształcenia

wyższym magisterskim (II stopnia), a 17,0% – wyższym licencjackim lub inżynierskim (I stopnia). Co dziewiąty respondent (10,8%) ma wykształcenie wyższe ze stopniem naukowym.



Rys. 8 Kraj urodzenia badanych



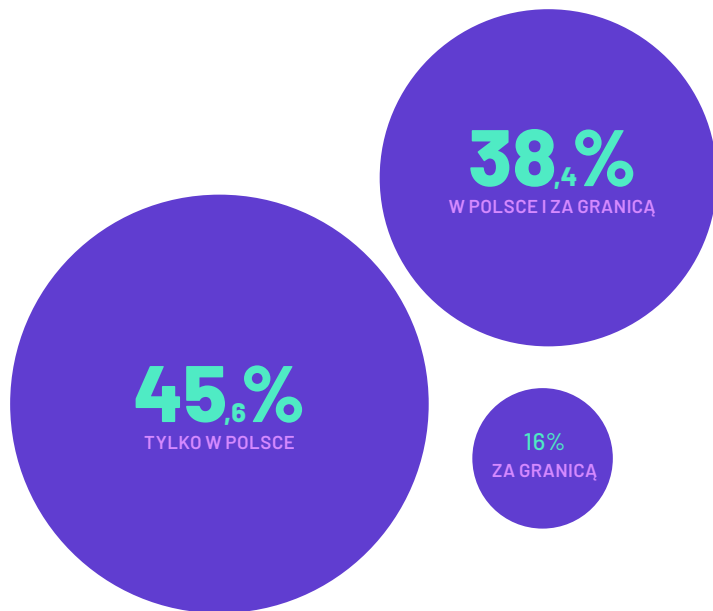
wskazania poniżej 2,0%:

ADMINISTRACJA, ARCHITEKTURA, ASTRONOMIA, AUTOMATYKA, BIOLOGIA, BUDOWA OKRĘTÓW, BUDOWNICTWO, CHEMIA, DORADZTWO ZAWODOWE, DZIENNIKARSTWO, ELEKTROTECHNIKA, ETNOLINGWISTYKA, FILOZOFIA, FIZJOTERAPIA, FIZYKA, GEOGRAFIA, GEOLOGIA, GOSPODARKA PRZESTRZENNA, GRAFIKA, HISTORIA SZTUKI, KULTUROZNAWSTWO, MALARSTWO, MBA, OCHRONA ŚRODOWISKA, PEDAGOGIKA, PIELEŃNIARSTWO, POLITOLOGIA, ROLNICTWO, TOWARoznawstwo, TURYSTYKA, ZDROWIE PUBLICZNE

Tab. 2 Ukończony kierunek studiów

W pytaniu o ukończony kierunek studiów wymieniano najczęściej informatykę (21,0%) oraz zarządzanie (9,1%), a rzadziej – filologię (5,8%), ekonomię (4,9%) i stosunki międzynarodowe (4,9%).

Największa grupa badanych kształciła się wyłącznie w Polsce (45,6%), nieco mniejsza – zarówno w Polsce, jak i za granicą (38,4%), natomiast tylko za granicą – 16,0% respondentów.



Rys. 10 Kraj uzyskania formalnego wykształcenia

Ścisły związek swojego wykształcenia z wykonywanymi czynnościami zawodowymi zadeklarowało 44,1% badanych, a częściowy – 39,8%. Na brak takiego związku uwagę zwróciło 16,1% respondentów.

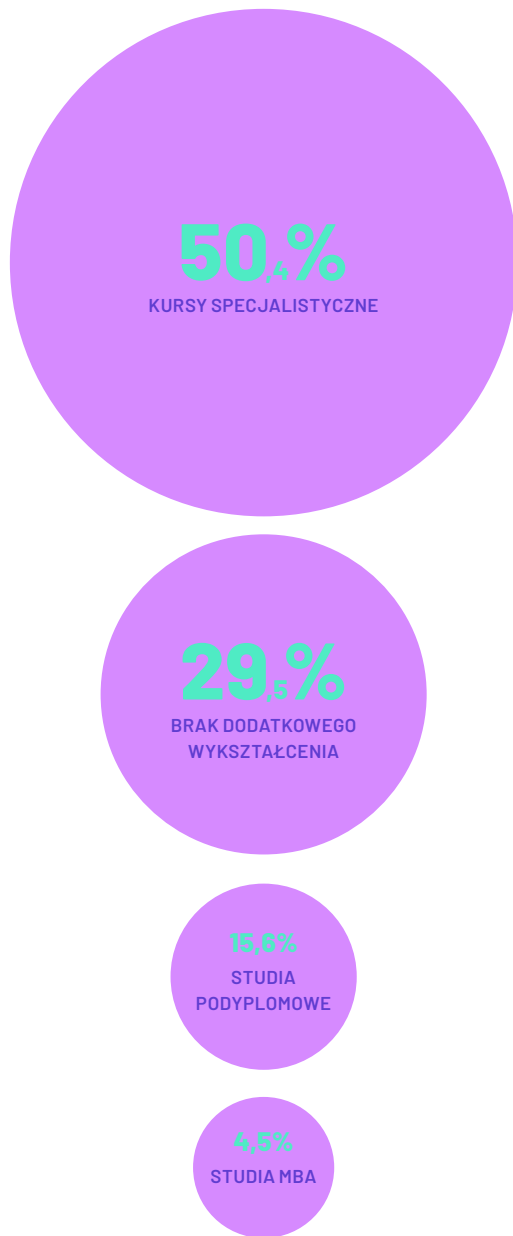
Wśród słów kluczowych charakteryzujących obszar aktywności zawodowej najczęściej wymieniano te związane z przetwarzaniem i obróbką danych, programowaniem, zarządzaniem i marketingiem.



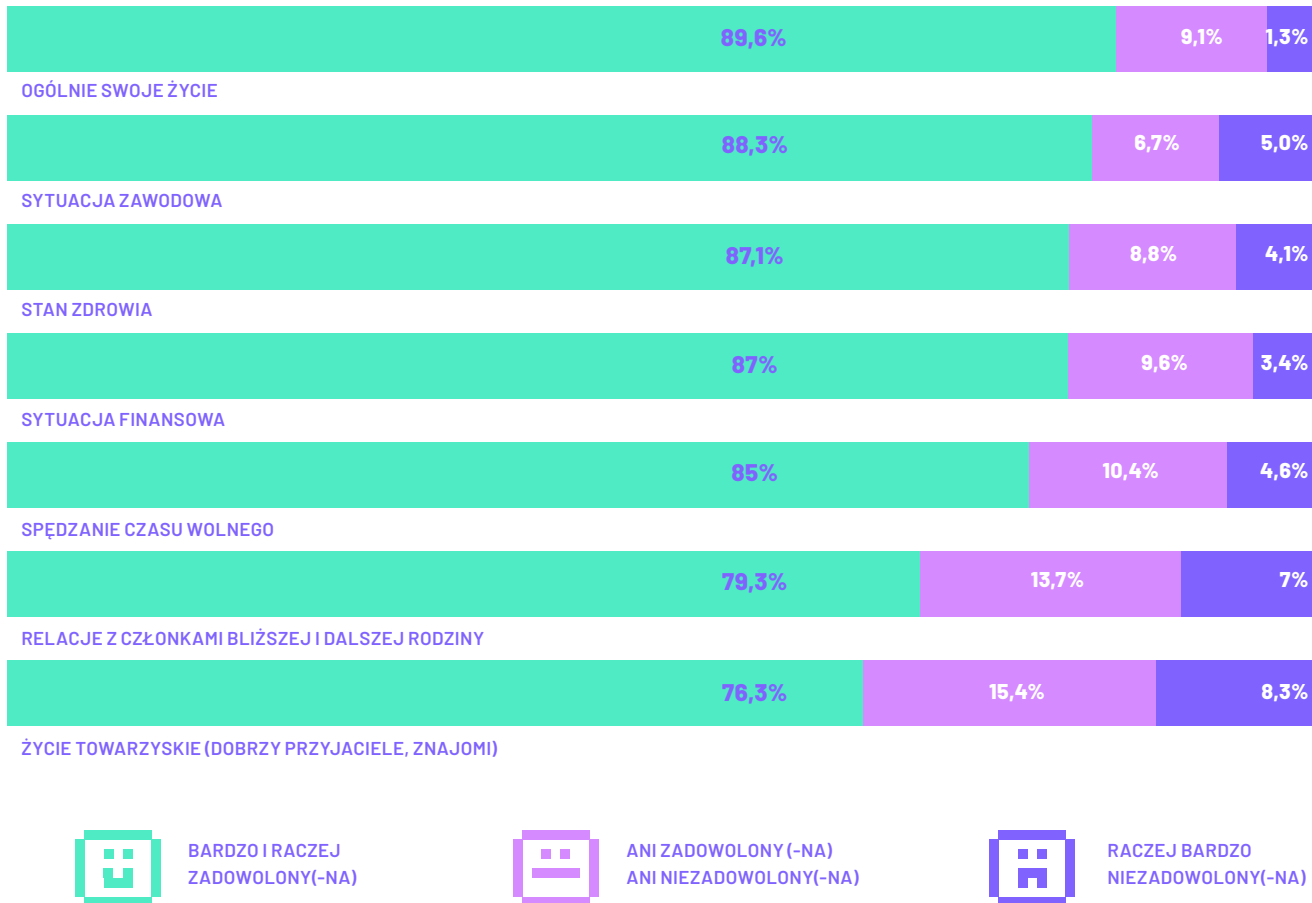
Rys. 11 Związek formalnego wykształcenia z aktywnością zawodową



Rys. 12 Jakie słowa kluczowe najtrafniej opisują Pana(-ni) obszar aktywności zawodowej? Chmura tagów



Rys. 13 Struktura badanej zbiorowości pod względem dodatkowego wykształcenia badanych



Rys. 14 Subiektywna ocena różnych aspektów własnego życia (%)

Nieco ponad połowa badanych wskazała na kursy specjalistyczne (50,4%) jako posiadane wykształcenie dodatkowe. Blisko co trzeci respondent nie ma żadnego wykształcenia dodatkowego (29,5%), natomiast 15,6% ukończyło studia podyplomowe, a 4,5% – studia MBA.

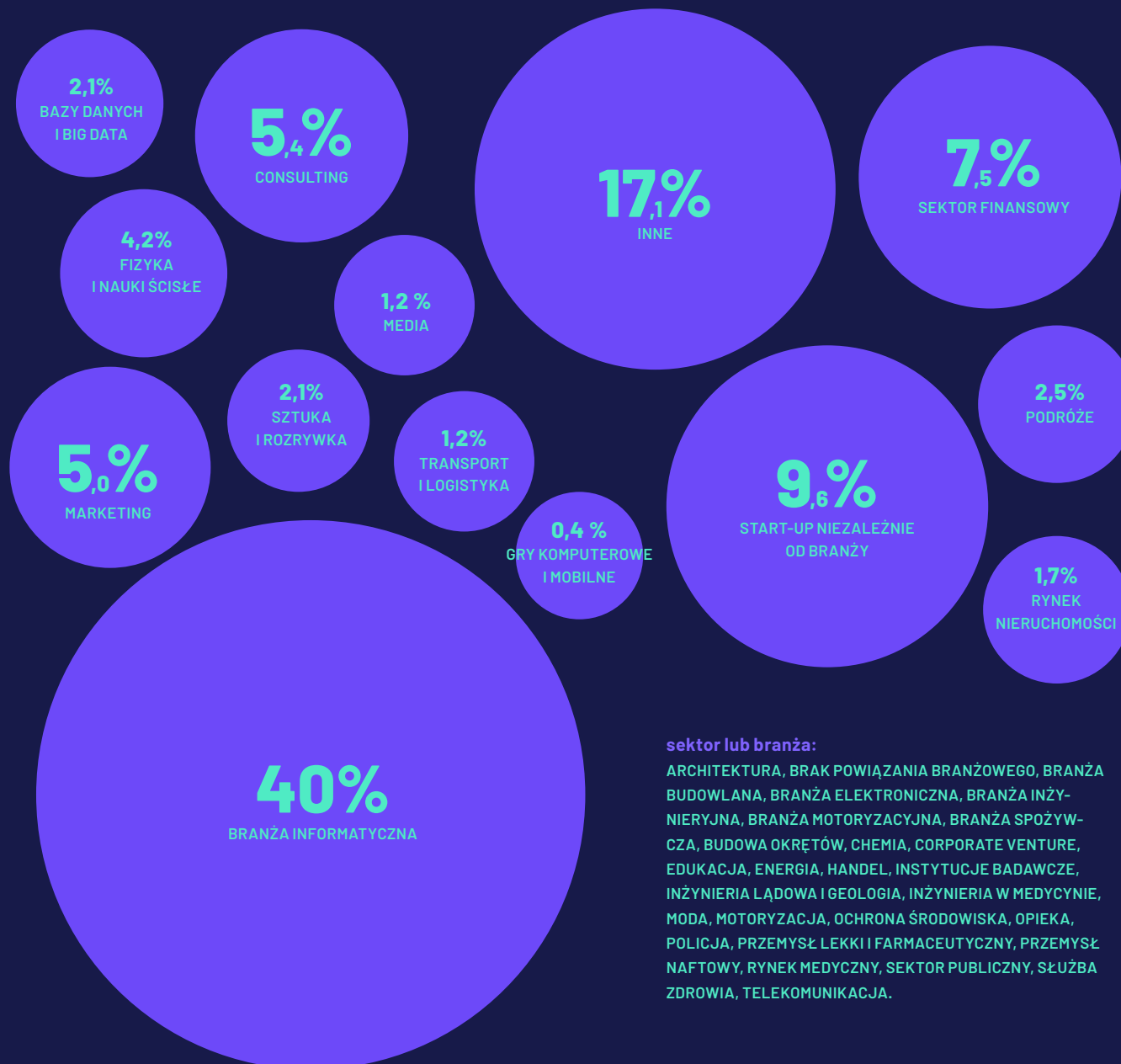
Dokonując oceny różnych sfer swojego życia, badani najczęściej udzielali odpowiedzi zdecydowanie pozytywnych. Najwyżej oceniano własne życie – w sensie ogólnym, tzn. bez wskazania żadnej szczególnej sfery. Ukierunkowanie procesu waloryzacji wskazuje, że

badani lepiej oceniają swoje życie zawodowe, stan zdrowia i sytuację finansową niż sposób spędzania czasu wolnego, relacje z członkami bliższej i dalszej rodziny czy życie towarzyskie.

4.3.2. WYMIAR ZAWODOWY

Największa grupa badanych jest związana z branżą informatyczną (40,0%), w dalszej kolejności respondenci udzielali odpowiedzi „inne” (17,1%) – ich aktywność zawodowa wpisywała się w różne branże. Zestawienie tych branż i obszarów zawiera tabela zamieszczona poniżej (tab. 3). Na trzecim miejscu znalazły się start-upy, czyli różnorodne formy działania biznesowego niezwiązane z konkretną branżą (9,6%).

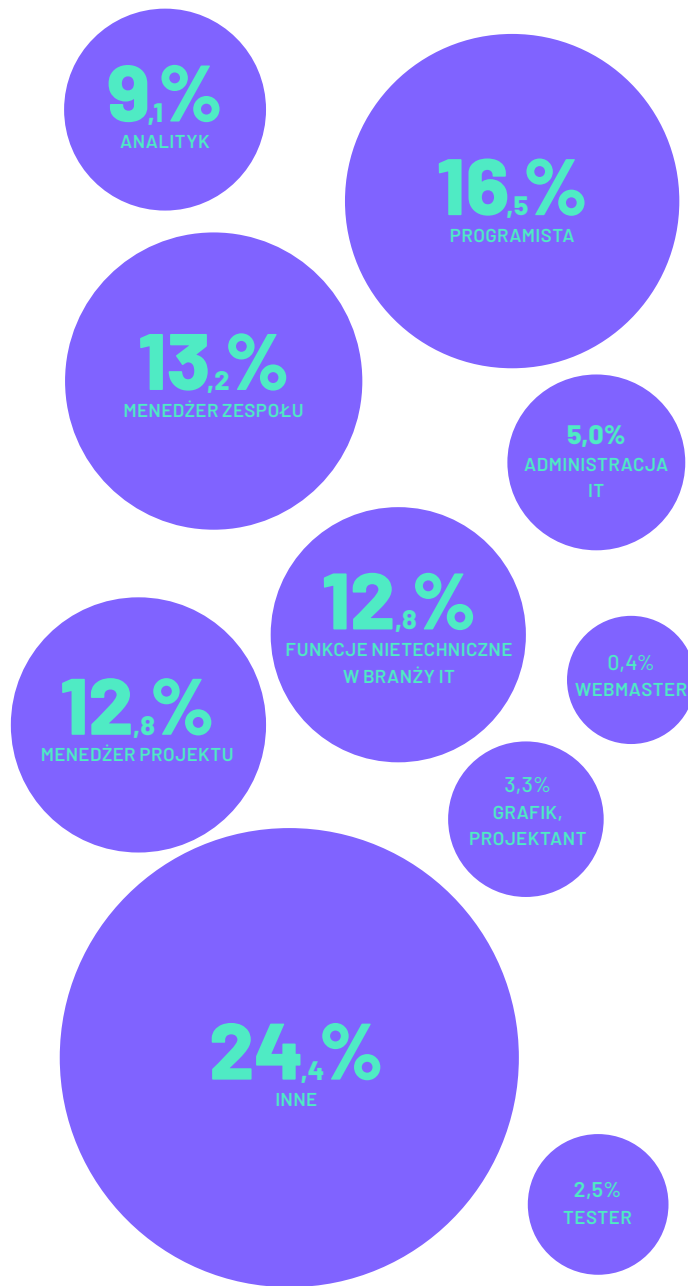
Blisko co szósty badany zaznaczył odpowiedź „inne” (17,1%). Co dokładnie wpisywali respondenci?



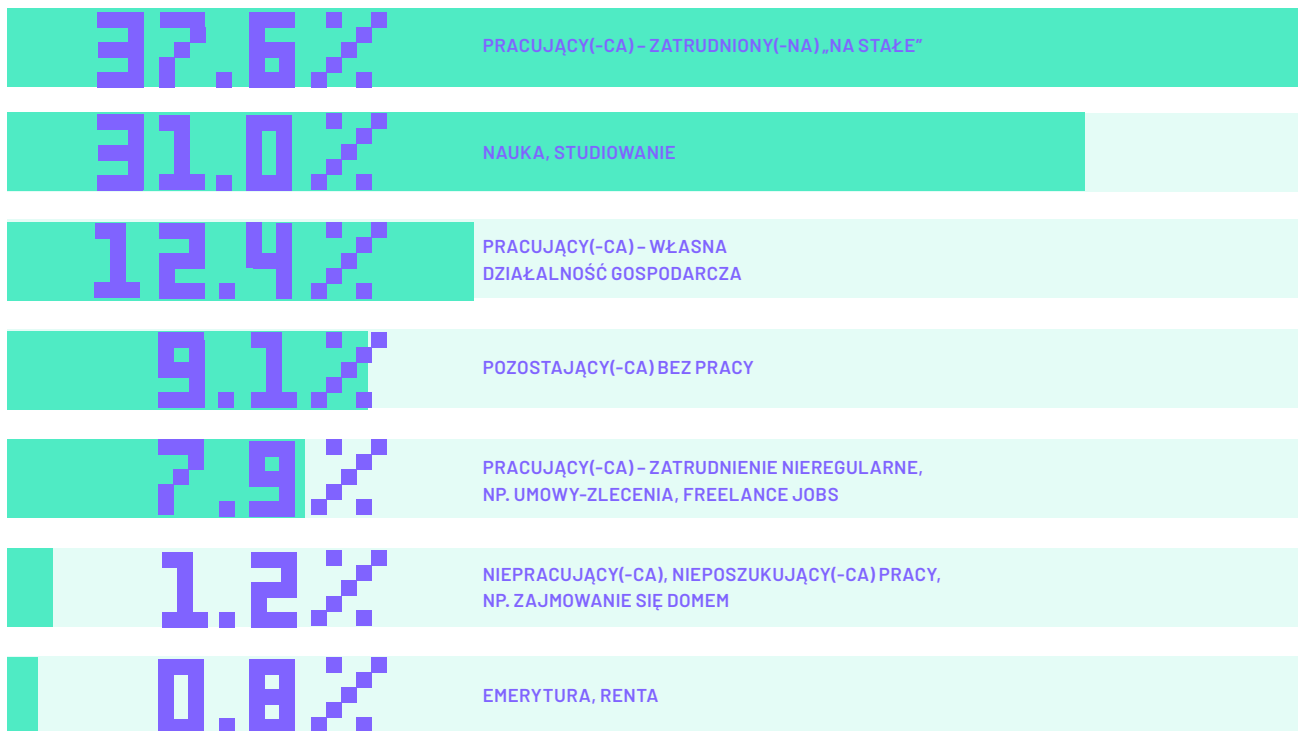
sektor lub branża:
 ARCHITEKTURA, BRAK POWIĄZANIA BRANŻOWEGO, BRANŻA BUDOWLANA, BRANŻA ELEKTRONICZNA, BRANŻA INŻYNIERYJNA, BRANŻA MOTORYZACYJNA, BRANŻA SPOŻYWCZA, BUDOWA OKRĘTÓW, CHEMIA, CORPORATE VENTURE, EDUKACJA, ENERGIA, HANDEL, INSTYTUCJE BADAWCZE, INŻYNIERIA LĄDOWA I GEOLOGIA, INŻYNIERIA W MEDYCYNIE, MODA, MOTORYZACJA, OCHRONA ŚRODOWISKA, OPIEKA, POLICJA, PRZEMYSŁ LEKKI I FARMACEUTYCZNY, PRZEMYSŁ NAFTOWY, RYNEK MEDYCZNY, SEKTOR PUBLICZNY, SŁUŻBA ZDROWIA, TELEKOMUNIKACJA.

Rys. 15 Branże i sektory biznesu, z którymi współpracują e-migranci

Tab. 3 Branże i sektory biznesu, z którymi współpracują e-migranci. Odpowiedzi: inne – jakie? (pojedyncze wskazania)



Rys. 16 Zawód wykonywany – rodzaj czynności zawodowych



Rys. 17 Status zawodowy w momencie podjęcia decyzji o wyjeździe za granicę lub w momencie wyjazdu

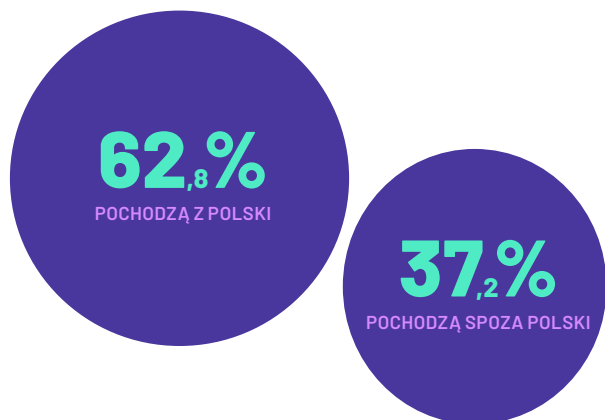
Na pytanie o rodzaj wykonywanych czynności zawodowych, czyli tzw. zawód wykonywany, badani najczęściej udzielali odpowiedzi „inne” (24,4%), co wskazuje na duże rozproszenie form aktywności zawodowej i specjalizację badanych. Wśród nieco rzadziej wskazywanych znalazły się takie role zawodowe jak: programista (16,5%), menedżer zespołu (13,2%), menedżer projektu (12,8%) oraz różne funkcje nietechniczne w branży IT (12,8%).

Respondenci zapytani o sytuację zawodową w momencie podjęcia decyzji o wyjeździe za granicę lub w momencie wyjazdu najczęściej wskazywali na stałe zatrudnienie (37,6%). Na drugim miejscu uplasowali się ówcześni studenci (blisko jedna trzecia odpowiadających – 31,0%).

4.3.3. Sytuacja rodzinna

Zdecydowana większość członków badanej społeczności (64,5%) pozostaje w stałym związku, sformalizowanym bądź nie. Blisko co trzeci respondent określa się jako singiel(ka), najmniejszą zaś grupę stanowią osoby rozwiedzione.

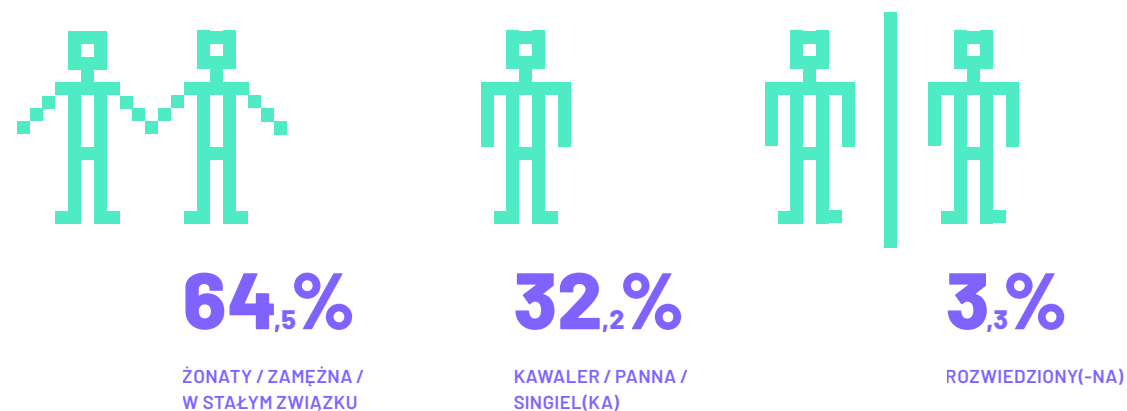
Do badanych, którzy odpowiedzieli, że są w stałym związku – niezależnie od faktu, czy jest on sformalizowany, czy nie – skierowano pytanie dodatkowe o pochodzenie partnera(-rki), by ustalić, czy osoba ta pochodzi z Polski.



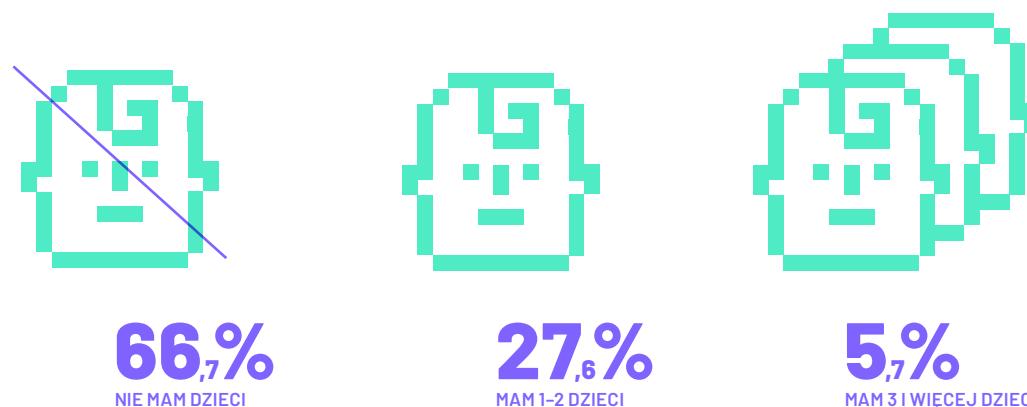
Rys. 19 Pochodzenie osoby, z którą osoba badana pozostaje w związku (n = 156)

Blisko dwie trzecie partnerów(-rek) osób badanych pochodzi z Polski. Interesujące byłoby zbadanie, czy respondenci opuszczali kraj jako osoby pozostające w stałych związkach, czy też znajdowali partnerów na emigracji, ale w kręgu znajomych pochodzących z kraju.

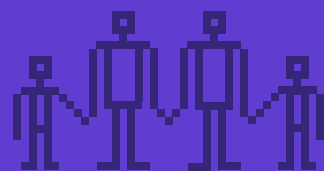
Jedno z pytań dotyczących sytuacji rodzinnej respondentów odnosiło się do kwestii posiadania dzieci. Dwie trzecie badanych udzieliło odpowiedzi, że nie mają



Rys. 18 Struktura badanej zbiorowości pod względem stanu cywilnego



Rys. 20 Struktura badanej zbiorowości pod względem posiadania dzieci.



96,8%

TAK



3,2%

NIE

Rys. 21 Współuczestnictwo najbliższych – partnera(-ki), dzieci – podczas pobytu za granicą? (n = 156)

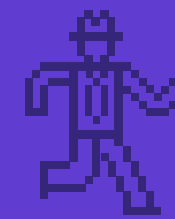
ich. Pozostali, będący rodzicami (ogółem jedna trzecia ankietowanych ma jedno, dwoje lub więcej dzieci), to prawdopodobnie osoby mniej mobilne, bardziej zakotwiczone w kraju, w którym obecnie mieszkają, a co za tym idzie – mniej skłonne wrócić do Polski.

Osoby pozostające w stałych związkach zostały zapytane, czy przebywają za granicą w towarzystwie najbliższych osób – dzieci, partnerów(-rek), małżonków. Niemal wszyscy odpowiedzieli, że tak. Potwierdza to, że emigracja badanej społeczności ma w dużej mierze charakter długookresowy lub stały.



76,7%

JEST AKTYWNY(-NA)
ZAWODOWO, PRACUJE
W SWOIM ZAWODZIE



13%

JEST AKTYWNY(-NA)
ZAWODOWO, ZMIENIŁ(A) ZAWÓD PO
WYJEŹDZIE Z KRAJU



6,8%

NIE PRACUJE,
ZAJMUJE SIĘ DOMEM



3,5%

NIE PRACUJE,
POSZUKUJE PRACY

Rys. 22 Status zawodowy osoby towarzyszącej (n = 149)

Do pozostających w stałych związkach badanych, których partnerzy pochodzą z Polski i towarzyszą im podczas pobytu za granicą, skierowano dwa pytania: pierwsze o to, czym partner(ka) zajmuje się na co dzień podczas pobytu na emigracji, a drugie o to, jaką rolę odgrywał respondent przy podejmowaniu decyzji o wyjeździe za granicę.

Największa grupa partnerów(-rek) (76,7%) to osoby aktywne zawodowo i pracujące w zawodzie.

Prawie połowa badanych (44,5%) wskazała siebie jako osobę pierwszoplanową, ze względu na którą

podjęto decyzję o wyjeździe. Niewiele mniej respondentów (39,4%) przyznało, że wyjazd wiązał się z sytuacją obu osób pozostających w związku.

4.4. CHARAKTERYSTYKA ZBIOROWOŚCI E-MIGRANTÓW W BADANIU JAKOŚCIOWYM

W ramach badań jakościowych starano się pozyskać i doprecyzować informacje dotyczące charakterystyki badanej zbiorowości w dwóch podstawowych wymiarach: sytuacji zawodowej oraz życia prywatnego. W pierwszym obszarze skupiono się przede wszystkim na ocenie ogólnych warunków pracy za granicą oraz określeniu

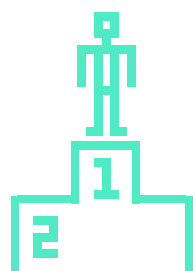
panującej tam kultury pracy. W drugim zaś obszarze przedmiotem rozpoznania stały się relacje rodzinne oraz poczucie zadowolenia z życia.

4.4.1. Sytuacja zawodowa

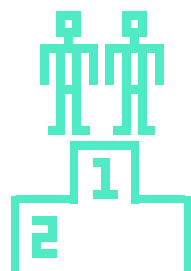
Sytuacja zawodowa e-migrantów, którzy wzięli udział w badaniach jakościowych, jest zróżnicowana. Część z nich pracuje w dużych międzynarodowych korporacjach (Google, Facebook), inni – w założonych przez siebie start-upach technologicznych. W badaniu znalazła się również grupa naukowców i wykładowców zatrudnionych na wyższych uczelniach lub w instytutach

badawczych. Pozostali to osoby zatrudnione w sektorze MSP, w agencji rządowej, stowarzyszeniu biznesowym, a także pracujący na własny rachunek freelancerzy.

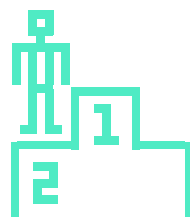
Większość badanych e-migrantów bardzo chwali sobie warunki, w jakich pracuje – zarówno pod względem finansowym, jak i zawodowych wyzwań. Na podstawie przeprowadzonych wywiadów można stwierdzić, że większość emigrantów z diaspory technologicznej ceni przede wszystkim kreatywność, swobodę działania, pewną wolność w wyznaczaniu zawodowych celów, elastyczność – jeśli chodzi i o czas pracy, i sposób osiągnięcia celów. Warto zauważyć, że część osób – przeważnie zatrudnionych w dużych międzynarodowych korporacjach – podkreśla dużą satysfakcję z realizacji projektów mających wpływ na życie innych ludzi.



44,5%
BYŁEM(-ŁAM) POSTACIĄ
PIERWSZOPLANOWĄ



39,4%
WYJAZD WIAZAŁ SIĘ Z SYTUACJĄ OBU
OSÓB POZOSTAJĄCYCH W ZWIĄZKU



16,1%
BYŁEM(-ŁAM) POSTACIĄ
DRUGOPLANOWĄ

Najfajniejsze jest to, że praca w FB oznacza, że ma się wpływ na cały świat; mogę wprowadzić zmianę, która w ciągu paru minut... Robimy eksperymenty, jeżeli chodzi o jakiś nowy wygląd itd. Bierzemy np. 1% ludzi, tj. 20 mln ludzi, którym możemy coś zmienić w ciągu sekundy. To jest fajne, i to, że to jest środek tego, co się dzieje w technologii. Jestem w centrum świata w mojej dziedzinie. To mi się podoba.

Mężczyzna, 27 lat, USA

Dosyć duży jest stopień swobody w pracy, co mnie na początku zaskoczyło jakoś negatywnie, bo miałem wrażenie, że nikt nie chce podjąć żadnych decyzji, ale potem się okazało, że to jest pewnego rodzaju swoboda i zostawienie mi wolnej ręki, jeśli chodzi o podejmowanie decyzji, co też jest dosyć ciekawą sprawą.

Mężczyzna, 27 lat, Norwegia

Jeśli chodzi o kulturę pracy, to staramy się, aby była ona przede wszystkim kreatywna, by było dosyć miejsca na to, by myśleć i tworzyć bardzo mądre rzeczy.

Rys. 23 Rola odgrywana przy podejmowaniu decyzji o wyjeździe za granicę (n = 149)

Jak osiągamy kreatywność? Częściowo jest to kwestia motywacji. Myślę, że częścią tego jest, że jeśli ktoś ma coś zrobić, to mówimy mu, jaki ma być wynik tego, co ma zrobić. Mówimy mu, jak ma wyglądać rezultat, a nie trzymamy go za rękę, kiedy to robi. Pozwalamy na wolność myśli.

Mężczyzna, 31 lat, W. Brytania

4.4.2. Kultura pracy

Jeśli chodzi o kulturę pracy, w badaniu można wyróżnić osoby pracujące według dwóch zasadniczych modeli:



Model swobodnej pracy – satysfakcja pracownika jest w nim na pierwszym miejscu. Przeważnie nie ma zwyczajów pracy po godzinach lub w weekendy, a godziny pracy są niekiedy bardzo elastyczne. Pracodawca bardzo mocno inwestuje w wiedzę i umiejętności pracownika i ma do niego pełne zaufanie. Struktura zarządzania jest pozioma, co przekłada się na bardzo dobrą atmosferę w pracy oraz ogranicza napięcia i stres. Widoczne jest także silne rozdzielenie sfery zawodowej i prywatnej.

To, co badanym doskwiera w takim modelu, to przede wszystkim niski poziom zorganizowania pracy oraz zbyt rozwlekły dzień pracy (np. niepotrzebna przerwa na lunch, długie dojazdy).

W Polsce był większy porządek, ale było to związane z hierarchicznym modelem zarządzania przedsiębiorstwem. Ta hierarchia jest bardzo mocno zarysowana: manager, senior manager, manager senior managera itp. Lepsza dokumentacja, większa skrupulatność, ktoś tam u góry wymagał, ale z drugiej strony było to okupione niepotrzebnymi, negatywnymi emocjami, które często występowały. Tu jest z kolei odwrotnie, tu

jest zauważalny mniejszy czynnik ludzkiego ego, bez takich emocji, to jest tylko praca, na koniec i tak wracamy do domów i się spotykamy z rodzinami. I nikt tutaj nie przeży muskułów na co dzień, żeby się jakoś tam pokazać. Nie ma pędu do robienia kariery. Tutaj nawet nie ma takiego czegoś, że szef ma swoje wydzielone miejsce. W Polsce bardzo często tak jest, że manager dostaje swój pokój, oszklony, w którym widzi przez szklaną szybę swoich pracowników. Tutaj tak nie jest. Tutaj bardzo często szef siada gdzie popadnie. Ja swojego managera poznałem po kilku miesiącach, w ogóle nie będąc świadom, że to on, bo wszystko w teamie się rozgrywało. Tutaj ta hierarchiczność jest bardzo słabo zarysowana.

Mężczyzna, 38 lat, Szwecja

[...] musisz być w pracy od 10 do 12 i od 14 do 16. To są godziny, kiedy zakładają, że można mieć spotkania z kolegami z pracy, wszystko jest w tych godzinach ustalone, gdy wszyscy muszą być. A poza tym masz ruchome godziny pracy, więc możesz sobie je zorganizować, jak chcesz, można przyjść wcześniej i wyjść wcześniej, można pracować z domu. Więc były tylko te 4 godziny, gdy wszyscy musieli być w firmie, żeby można było spotkanie ze wszystkimi zrobić, a resztę można sobie zorganizować według własnych potrzeb.

Kobieta, 38 lat, W. Brytania

W przypadku firm polskich jakieś kwestie typu delegacja, zorganizowanie zakupu to był długi proces, trzeba było dostać od kogoś zgodę, wziąć fakturę na wszystko, rozliczyć. A z tego, co obserwowałem, co się działo w tej firmie, to było wyluzowane podejście. Jak chciałem pójść na konferencję programistyczną, która odbywała się w Oslo i kosztowała jakieś niesamowite pieniądze, nawet z perspektywy zarobków

norweskich, to zapytałem szefa, że chciałbym na tę konferencję iść, to powiedział, żebym poszedł do człowieka od finansów i niech on mi kupi bilet.

Mężczyzna, 27 lat, Norwegia

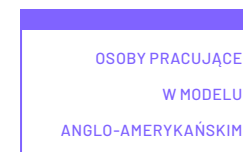
Tutaj kultura pracy bardzo mi się podoba. Jedyna rzecz, która mi się nie podoba, to niestety dojazdy są bardzo uciążliwe w Paryżu. Ja praktycznie dwie godziny dziennie tracę na dojazd. Plus w środku dnia, ale to jest takie francuskie bardzo, jest taka przerwa półtoragodzinna w pracy. Za tym też nie przepadam, wolałabym pół godziny, jak miałam w Polsce, i iść sobie do domu wcześniej, ale nie ma takiej możliwości za bardzo. Aczkolwiek ja jestem na stanowisku, które ma nienormowany czas pracy, mogę wyjść wcześniej, mogę wyjść, zrobić przerwę. Naprawdę nikt się tego nie czepia. Oprócz tego, jeśli ja nie dam rady czegoś zrobić, bo jest tego za dużo, to jest taka niepisana zasada, że robisz swoje i idziesz do domu, nawet jeśli nie zdążyłaś, to trudno. U nas bardzo się przestrzega tego, żeby ludzie mieli swoje życie i nie przepracowywali się. Idź, odpocznij, jak nie będziesz wypoczęty, to będziesz gorzej pracował, więc to mi się bardzo podoba.

Kobieta, 32 lata, Francja

Bałagan, chaos – to też jest spowodowane jakimś dłuższym procesem decyzyjnym, bo mówi się, że zanim Szwed podejmie decyzję, to musi się zebrać, wszyscy muszą się zgodzić itd.

Mężczyzna, 38 lat, Szwecja

Model „korporacyjny” – wymaga poświęcenia dużej ilości czasu na pracę zawodową, związany jest z większym ryzykiem, rywalizacją, presją zawodowego sukcesu. Osoby



takie budują relacje przede wszystkim ze znajomymi z zespołu, firmy.

Tu jest taka kultura pracy trochę jak w Stanach, że się bardzo dużo pracuje. Ludziom zależy. Ale to jest obosieczne. Z jednej strony fajnie, że ludziom zależy, że chcą, że jest taka pozytywna atmosfera, ale z drugiej strony to nikt nie pracuje 40 godzin w tygodniu, wszyscy pracują zdecydowanie więcej.

Kobieta, 32 lata, Izrael

W moim przypadku to nie zmienia wiele. Jestem pracocholikiem. Technologia jest moją pasją. Jak mogę się pobawić po godzinach, to przeważnie i tak się bawiłem, np. projektami open source, i starałem się coś robić.

Mężczyzna, 32 lata, W. Brytania

Jest dużo niepewności i ryzyka, co może być uważane za plus dla osób, które są żądne adrenaliny, ale z drugiej strony wprowadza to dużo niepewności, na którą nie wszyscy mogą sobie pozwolić. I tutaj ponownie gdzieś tam ta charakterystyka młodych profesjonalistów, którzy są gotowi na troszeczkę więcej ryzyka w swej karierze zawodowej [...].

Kobieta, 25 lat, W. Brytania

To też jest problem z moją branżą, nadgodziny prawie nigdy nie są płacone. A te rzeczy są bardzo pracochłonne i często nieprzewidywalne. Robiłam sporo nadgodzin, aczkolwiek to też ode mnie zależało, bo chciałam włożyć w to więcej energii i siły, ambicji, więc to wybór własny troszeczkę.

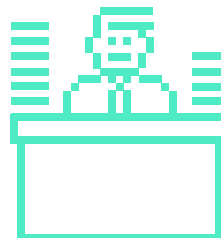
Kobieta, 32 lata, W. Brytania

U nas też bywają stresy, trzeba posiedzieć dłużej, kiedy się nie chce. Wczoraj mieliśmy dzień wolny (Dzień

Zwycięstwa), ale musiałem trzy godziny popracować, bo mieliśmy deadline. Współpracowaliśmy z Amerykanami i Hindusami, u nich to nie było święto, więc normalnie pracowali.

Mężczyzna, 29 lat, Czechy

Na podstawie rozmów z respondentami można zaryzykować stwierdzenie, że w ramach swojej ścieżki zawodowej wszyscy badani dążą do optymalizacji związanej z obszarem *life-work balance*. Osoby mocno nastawione na rozwój kariery zawodowej, które poświęcały bardzo dużo czasu na pracę, przyznają, że chcą budować lepszy stosunek czasu pracy do czasu wolnego.



Urodził mi się syn niedawno. To nie było planowane i bardzo nas zaskoczyło. I obecnie jestem na urlopie tacierzyńskim, od kilku tygodni tak się „objam” i śledzę trochę, co się w firmie dzieje. Ja byłem raczej tego typu człowiekiem, który przez pewien czas swojego życia zabijał się dla pracy. Doktorat był dla mnie bardzo ważny, poświęciłem się dla niego, pożegnałem przez niego jakieś przyjaźnie, znajomości. Teraz powoli wracam do życia.

Mężczyzna, 31 lat, W. Brytania

Jestem zadowolony z tego, co robię, od czasu, kiedy odszedłem z finansów. Wcześniej nie byłem zadowolony. Nie przepadałem za samą esencją pracy, nie byłem zafascynowany tym. Po drugie godziny były

bardzo wymagające. Miałem pozycje w Europie, Stanach i Azji. Wszystkie giełdy, które mogą być otwarte, ja musiałem na nich coś robić. Musiałem rano przyjść do pracy, zdążyć na to, żeby europejskie były jeszcze otwarte, więc musiałem przyjść na 10, a azjatyckie giełdy otwierały się o 8 wieczorem, a nawet 9 (Hongkong). Więc musiałem czekać do 21 na azjatyckie giełdy. Żeby zrobić transakcje, musiałem siedzieć do 12, do 1 w nocy. To mnie wykańczało, mało miałem życia poza finansami.

Mężczyzna, 39 lat, USA

4.4.3. Sytuacja rodzinna

Podobnie jak w przypadku badań ilościowych, większość respondentów badań jakościowych również pozostaje w formalnym lub nieformalnym związku. Różnica polega jednak na tym, że uczestnicy wywiadów najczęściej mają partnera(-rkę) innej narodowości niż polska. Dla zdecydowanej większości badanych e-migrantów budowanie i podtrzymywanie bliskich relacji oraz zakładanie rodziny jest ważne lub bardzo ważne – zapewnia strefę komfortu i wsparcie psychologiczne. Ogromna większość badanych utrzymuje dość częste kontakty z rodzinami w Polsce.

Pojedynczy respondenci – z racji przyjętej ścieżki zawodowej – narzekają na trudności w tworzeniu stałych związków.

Kiedyś miałem bardzo dużo znajomości, które były trochę płytkie, krótkie. Teraz bardziej inwestuję w takie głębsze, w tym z moją obecną partnerką, która jest Brazylijką.

Mężczyzna, 31 lat, W. Brytania

Ze Śląskiem utrzymuję bardzo duży kontakt cały czas. Podróżujemy do Polski, ja trochę częściej niż

żona – średnio co miesiąc – dwa jestem w Polsce. Moja rodzina jest dla mnie bardzo ważna. Tylko moja rodzina nie jest duża. Te kontakty utrzymuję też z teściami.

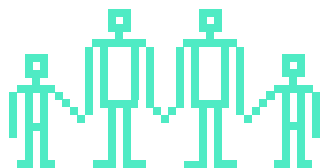
Mężczyzna, 34 lata, Norwegia

Jestem żonaty, moja żona jest Kostarykanką. Rodzina jest zdecydowanie ważna. Utrzymuję kontakty z rodziną, ale też ze znajomymi z Polski. Z rodzicami praktycznie co tydzień rozmawiamy, ze znajomymi może nie tak często, ale też. Zdecydowanie najczęstszy kontakt mam ze znajomymi z Polski, z którymi prowadzimy wspólne badania.

Mężczyzna, 30 lat, Włochy

Jeśli chodzi o rodzinę, moją żonę i syna, to jest najważniejsze. My się musimy ze sobą trzymać, bo nie mamy nikogo innego bliskiego. To jest pierwszy plan. Jeśli coś się tu dzieje, to kasa schodzi na dalszy plan. Rodzina to priorytet.

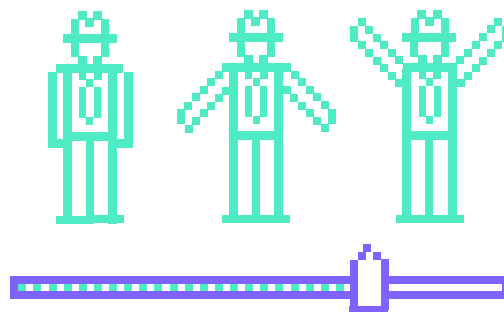
Mężczyzna, 34 lata, N. Zelandia



4.4.4. ZADOWOLENIE Z ŻYCIA

Badania jakościowe potwierdzają, że ogromna większość respondentów jest zadowolona lub bardzo zadowolona z życia – z tego, co udało im się osiągnąć w wymiarze zawodowym (kariera) i osobistym (rodzina). Ci, którzy mogą porównać swoją obecną sytuację do wcześniejszego życia w Polsce, podkreślają, że poziom satysfakcji jest teraz znacznie większy niż w kraju.

Pojedyncze osoby – przeważnie silnie nastawione na rozwój kariery – deklarują, że chciałyby osiągnąć w życiu „coś więcej”.



Wiadomo, zawsze jest jakiś niedosyt, że można było coś jeszcze zrobić. Patrząc na życie towarzyskie, to naprawdę nie mogę narzekać, bo cały czas coś robię, gdzieś jestem, kogoś spotykam, oglądam.

Kobieta, 32 lata, W. Brytania

Czasami mam taki brak satysfakcji, ciężko mi satysfakcjonować się czymś, zawsze jestem trochę niezadowolony i szukam czegoś lepszego. Pracuję teraz dla dużej firmy, wydaje mi się, że będę musiał zaryzykować bardziej. Bo jeśli tego nie zrobię, to w przyszłości będę tego żałował. Wydaje mi się, że w tym momencie jestem szczęśliwszy, bo poczułem, że świat jest mały, mam duże poczucie własnej wartości i pewność siebie, co mi bardzo pomogło.

Mężczyzna, 27 lat, USA

Przede wszystkim jestem zadowolony z rodziny. Z tego, że się nam udało wszystko poukładać, że się dogadujemy z żoną i że mamy swoje miejsce na świecie. To jest pierwsza rzecz, potem długo, długo nic.

A potem jest praca, gdzie też, muszę powiedzieć, jestem zadowolony z tego, co robię.

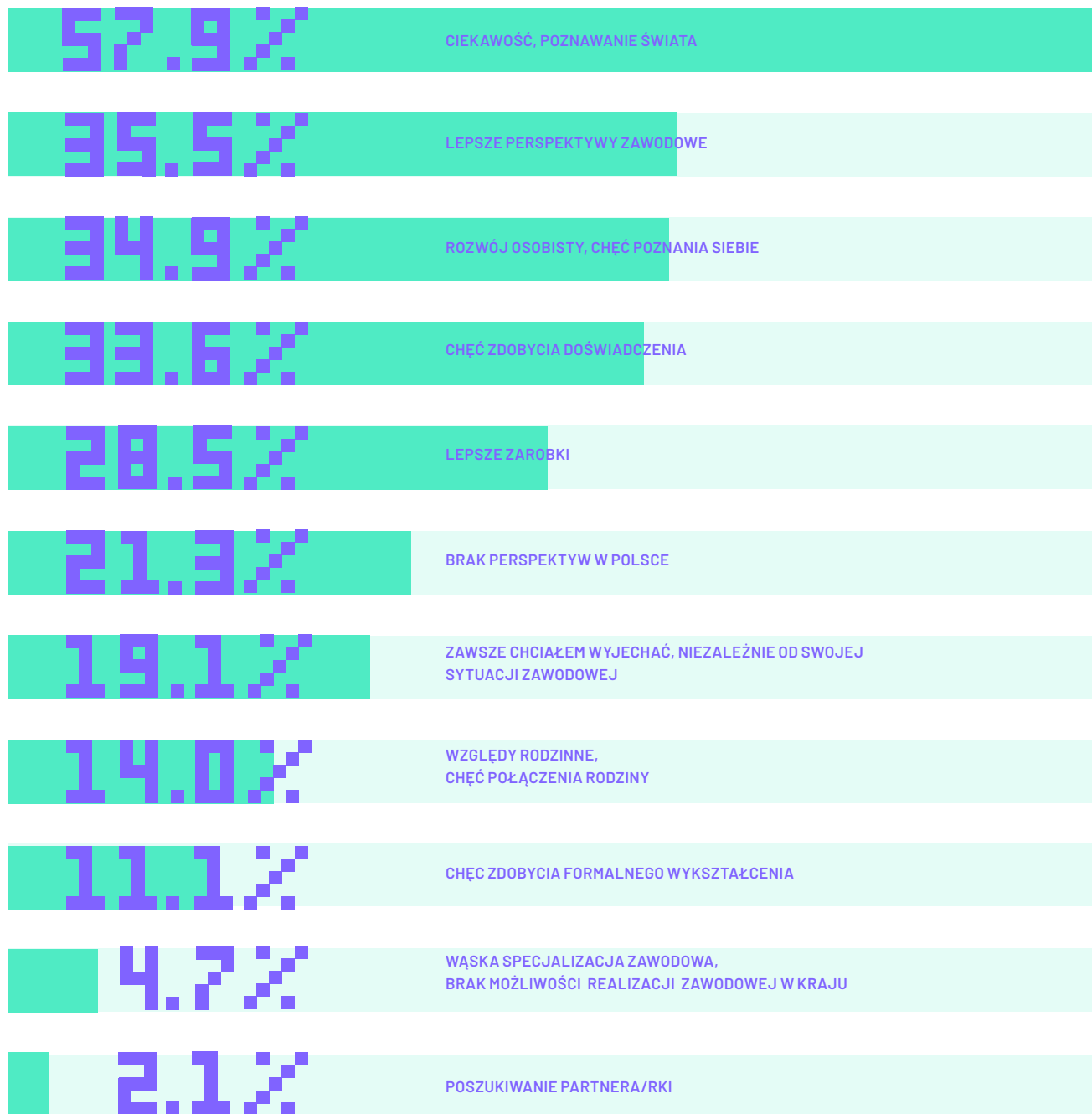
Mężczyzna, 34 lata, Norwegia

Na pewno nie podjąłbym innych decyzji. Mógłbym narzekać, ale nie będę tego robił. Muszę przyznać, że jestem bardzo zadowolony ze swojego życia obecnie. To się zmieniało, jeżeli chodzi o... Na przestrzeni czasu moje zadowolenie z życia było dość skomplikowaną funkcją czasu, ale obecnie jestem z niego bardzo zadowolony.

Mężczyzna, 31 lat, W. Brytania

4.5. DOŚWIADCZENIA MIGRACYJNE W ŚWIETLE BADANIA ILOŚCIOWEGO

Zaprezentowane w niniejszym podrozdziale elementy doświadczeń związanych ze zmianą lub zmianami zamieszkiwanego kraju są złożone i uwzględniają biografię osób badanych. W przeprowadzonym badaniu skupiono się na kilku aspektach, w tym motywach wyjazdu z Polski, charakterystyce pobytu za granicą oraz relacjach społecznych na obczyźnie. O ile pierwsze z omawianych zagadnień ma charakter jednorodny i dotyczy wprost uwarunkowań i motywów, które wpłynęły na decyzję o wyjeździe, o tyle dwa pozostałe zagadnienia są wewnętrznie zróżnicowane. Charakteryzując pobyt respondentów za granicą, skupiono się na określeniu typu tego pobytu, jego statusu prawnego, długości oraz częstotliwości zmian kraju zamieszkania. Relacje społeczne kształtujące się i podtrzymywane podczas pobytu za granicą zostały zoperacjonalizowane w pytaniach na temat tego, z kim badani nawiązują kontakty i relacje, w jakich okolicznościach się to dzieje, a także na temat znajomości organizacji zrzeszających Polaków przebywających za granicą i brania udziału w spotkaniach polonijnych.



4.5.1. Motywy wyjazdu z Polski

Przypomnijmy, że 97,1% respondentów to osoby, które pochodzą z Polski i w pytaniu o kraj urodzenia wskazały Polskę. Poproszono je o wskazanie motywów, jakie nimi kierowały przy podejmowaniu decyzji o wyjeździe z kraju rodzinnego.

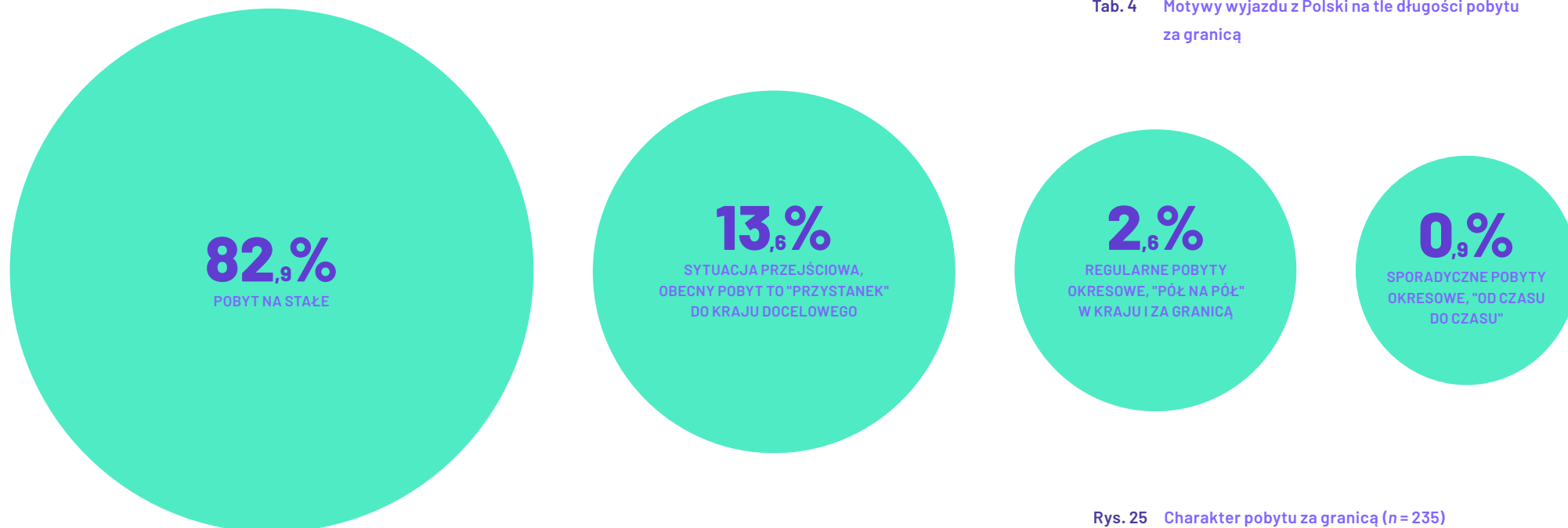
Ponad połowa badanych jako główny czynnik motywujący do wyjazdu wskazała ciekawość i chęć poznawania świata (57,9%). Blisko jedna trzecia respondentów podawała lepsze perspektywy zawodowe (35,5%) oraz chęć rozwoju osobistego (34,9%). Na dalszych pozycjach uplasowały się chęć zdobycia doświadczenia i możliwość lepszych zarobków. Brak perspektyw w Polsce był motywacją blisko co piątego e-migranta.

Rys. 24 Motywy wyjazdu z kraju (odpowiedzi wielokrotne – nie sumują się do 100, n = 235)

Analiza związków między najczęściej wskazywanymi motywami wyjazdu a długością przebywania na emigracji wykazała, że zależność taka występuje w odniesieniu do takich motywów jak: dostrzeganie lepszych perspektyw zawodowych i rozwoju osobistego, chęć poznania siebie. Motywacja związana z ciekawością i chęcią poznawania świata nie jest różnicowana przez długość przebywania na emigracji. Zamieszczone niżej zestawienie pokazuje, że jako powód wyjazdu lepsze perspektywy zawodowe najczęściej wskazywali badani przebywający na emigracji od 5 do 9 lat (42,2%), najrzadziej zaś ci, którzy na emigracji są bardzo krótko – poniżej 1 roku (6,0%) oraz bardzo długo – powyżej 14 lat (7,2%). W przypadku motywacji związanych z rozwojem osobistym oraz chęcią poznania siebie najczęściej tego typu odpowiedzi udzielali badani przebywający na emigracji od roku do 4 lat (37,8%) oraz od 5 do 9 lat (32,9%).

	< 1 ROK	< 1-4 LATA	5-9 LAT	10-14 LAT	> 14 LAT
CIEKAWOŚĆ POZNAWANIE ŚWIATA	2,2%	27,2%	33,1%	24,3%	13,2%
LEPSZE PERSPEKTYWY ZAWODOWE	6,0%	22,9%	42,2%	21,7%	7,2%
ROZWÓJ OSOBISTY CHĘĆ POZNAWANIA SIEBIE	6,1%	37,8%	32,9%	14,7%	8,5%

Tab. 4 Motywy wyjazdu z Polski na tle długości pobytu za granicą



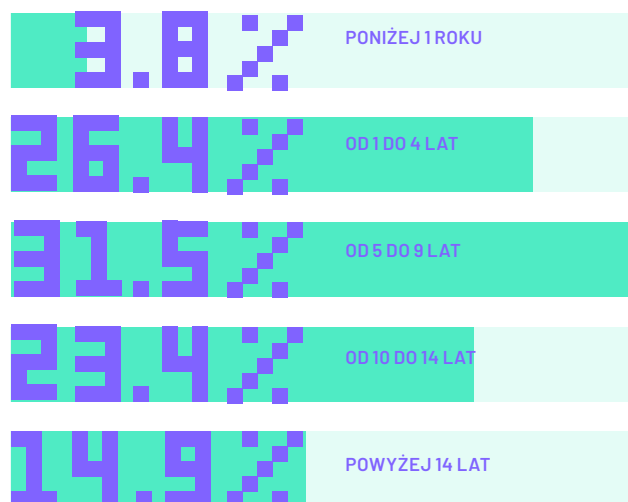
Rys. 25 Charakter pobytu za granicą (n = 235)

4.5.2. Charakterystyka pobytu za granicą

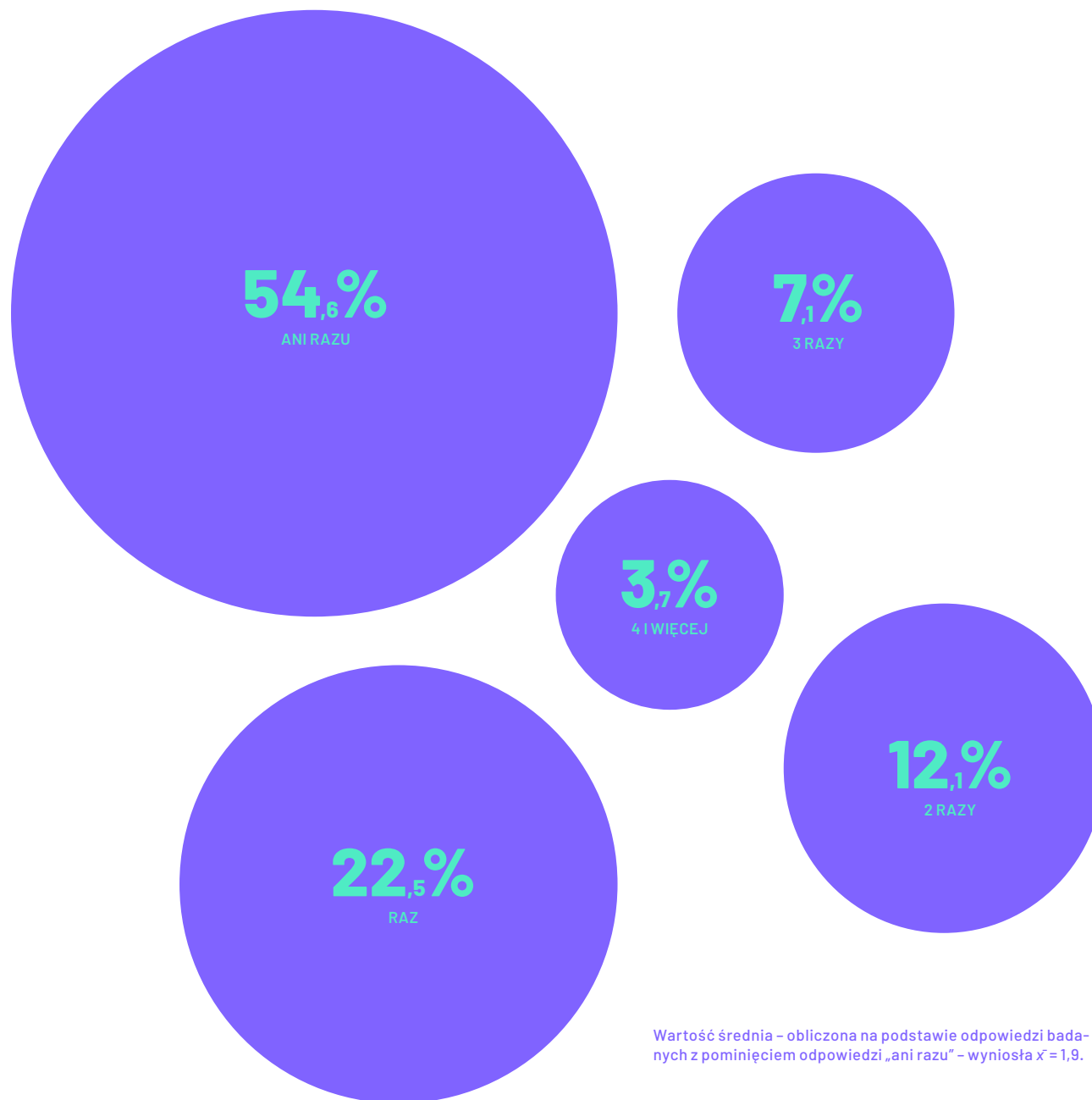
Respondenci zapytani o to, czy emigracja to rozwiązanie permanentne, w większości potwierdzili swój stały pobyt za granicą (82,9%). Dla co siódmego badanego jest to okres przejściowy, natomiast bardzo niewielu (3,5%) wskazało na łączenie pobytów w kraju i za granicą.

Z badanych osób najwięcej, bo blisko jedna trzecia, opuściło kraj 5–9 lat temu (31,5%). Najmniejszą grupę stanowią ci, którzy żyją za granicą poniżej 1 roku. Respondenci, którzy wyjechali z Polski na fali wielkiej emigracji poakcesyjnej, to 23,4% osób.

Badani to najczęściej osoby, które w ciągu ostatnich 5 lat nie zmieniły kraju zamieszkania. Spośród respondentów, którzy to zrobili, blisko co piąty przeprowadził się do innego kraju raz, a blisko co dziesiąty – dwa razy.



Rys. 26 Długość pobytu za granicą (n = 235)



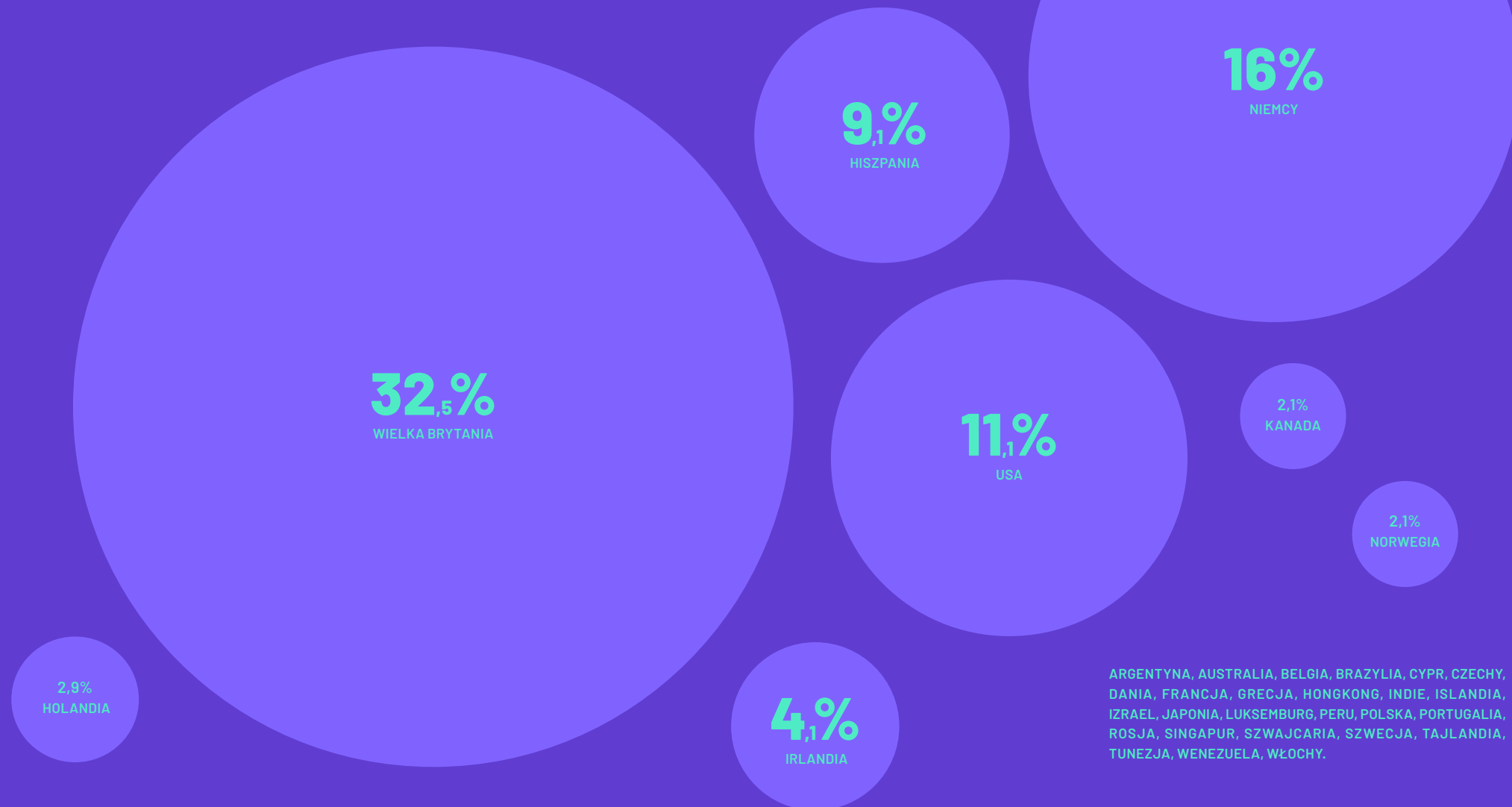
Wartość średnia – obliczona na podstawie odpowiedzi badanych z pominięciem odpowiedzi „ani razu” – wyniosła $\bar{x} = 1,9$.

Rys. 27 Częstość zmian kraju zamieszkania w ciągu ostatnich 5 lat

Największa grupa respondentów to osoby mieszkające w Wielkiej Brytanii (32,5%). Drugim co do popularności kierunkiem emigracji badanej zbiorowości są Niemcy (16,0%), trzecim – Stany Zjednoczone (11,1%). Krajami spoza Unii Europejskiej – nie licząc USA, wskazanych przez blisko co dziesiątą osobę – są Norwegia i Kanada,

wymienione przez 2,1% respondentów. Pozostałe kierunki to kraje Europy Zachodniej. Odpowiedzi poniżej 2% nie znalazły się w poniższym zestawieniu.

Zestawienie kierunków emigracji wybranych przez mniej niż co pięćdziesiątego respondenta ukazuje tab. 5.



Rys. 28 Kraj zamieszkiwany obecnie (odpowiedzi powyżej 2%)

Tab. 5 Kraj zamieszkiwany obecnie (odpowiedzi poniżej 2%)

Poniższe zestawienie ukazuje podział badanych ze względu na płeć i wiek na tle krajów, w których zamieszkują. Z powodu niskich liczebności do wyników należy

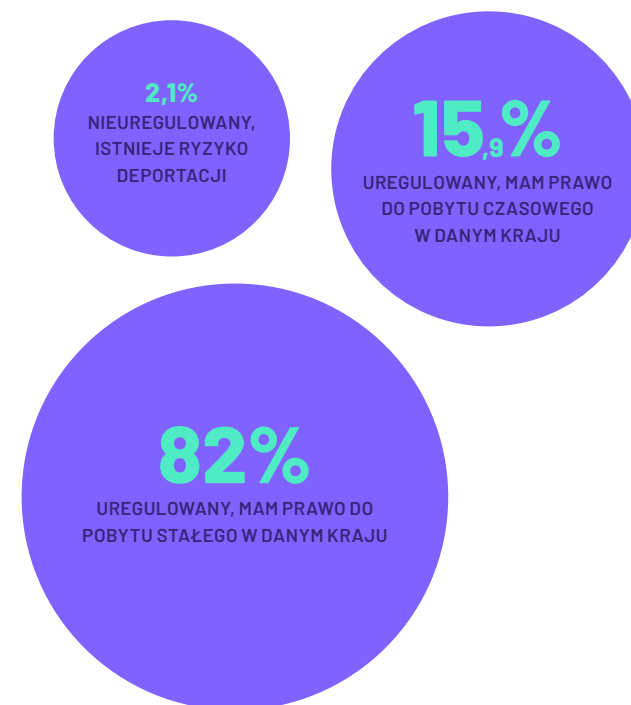
podchodzić z dużą ostrożnością. W przypadku najczęściej wskazywanych krajów przebywania (Wielka Brytania, Niemcy i Stany Zjednoczone) widać, że rozkład

płci jest w nich zbliżony – zarysowuje się kilkuprocentowa przewaga mężczyzn nad kobietami. Natomiast w przypadku zmiennej wieku widać, że najwyższy odsetek badanych w wieku do 29. roku życia oraz 30–39 lat odnotowano w Stanach Zjednoczonych – odpowiednio 29,2% i 62,5%. Struktura wieku badanych w Wielkiej Brytanii i Niemczech jest podobna.

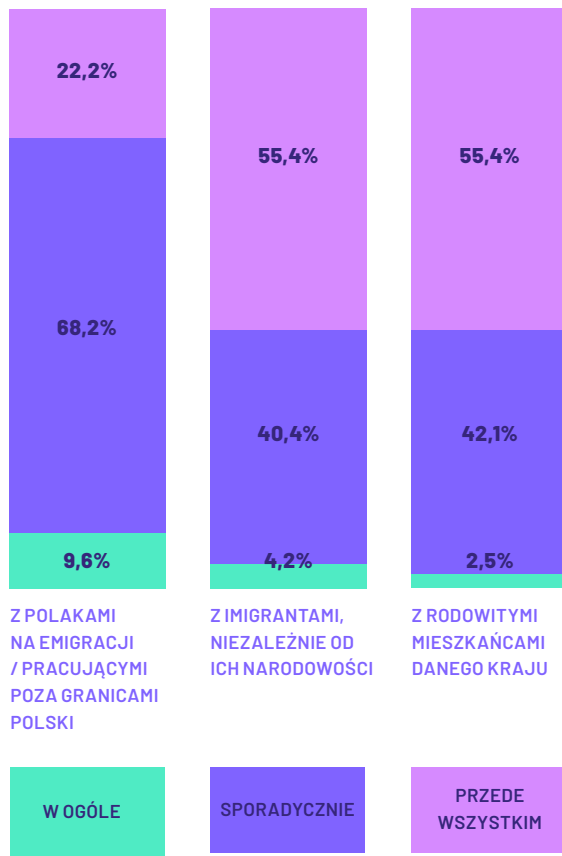
Zdecydowana większość badanej społeczności to osoby o uregulowanej sytuacji prawnej w zakresie prawa do pobytu stałego w danym kraju. Sytuacja taka dotyczy 82,0% respondentów. Prawo do pobytu czasowego ma blisko 16% badanych, natomiast osoby, w stosunku do których istnieje ryzyko deportacji, to nieco ponad 2% e-migrantów.

	PŁEĆ (%)		WIEK (%)			
	KOBIETY	MĘŻCZYŹNI	DO 29	30-39	40-49	50 I WIĘCEJ
WIELKA BRYTANIA	46,2	53,8	25,6	52,7	17,9	3,8
NIEMCY	43,6	56,4	23,7	55,3	10,5	10,5
STANY ZJEDNOCZONE	46,3	53,7	29,2	62,4	4,2	4,2
HISZPANIA	75,0	25,0	25,0	50,0	15,0	10,0
IRLANDIA	60,0	40,0	22,2	55,6	-	22,2
HOLANDIA	33,3	66,7	16,7	83,3	-	-
NORWEGIA	20,0	80,0	20,0	40,0	40,0	-
KANADA	-	100,0	-	40,0	60,0	-

Tab. 6 Kraj zamieszkiwany obecnie z uwzględnieniem zmiennych socjodemograficznych



Rys. 29 Status prawny pobytu za granicą



Rys. 30 Kontakty społeczne (poznawanie nowych ludzi, spotkania towarzyskie itp.) podczas pobytu za granicą

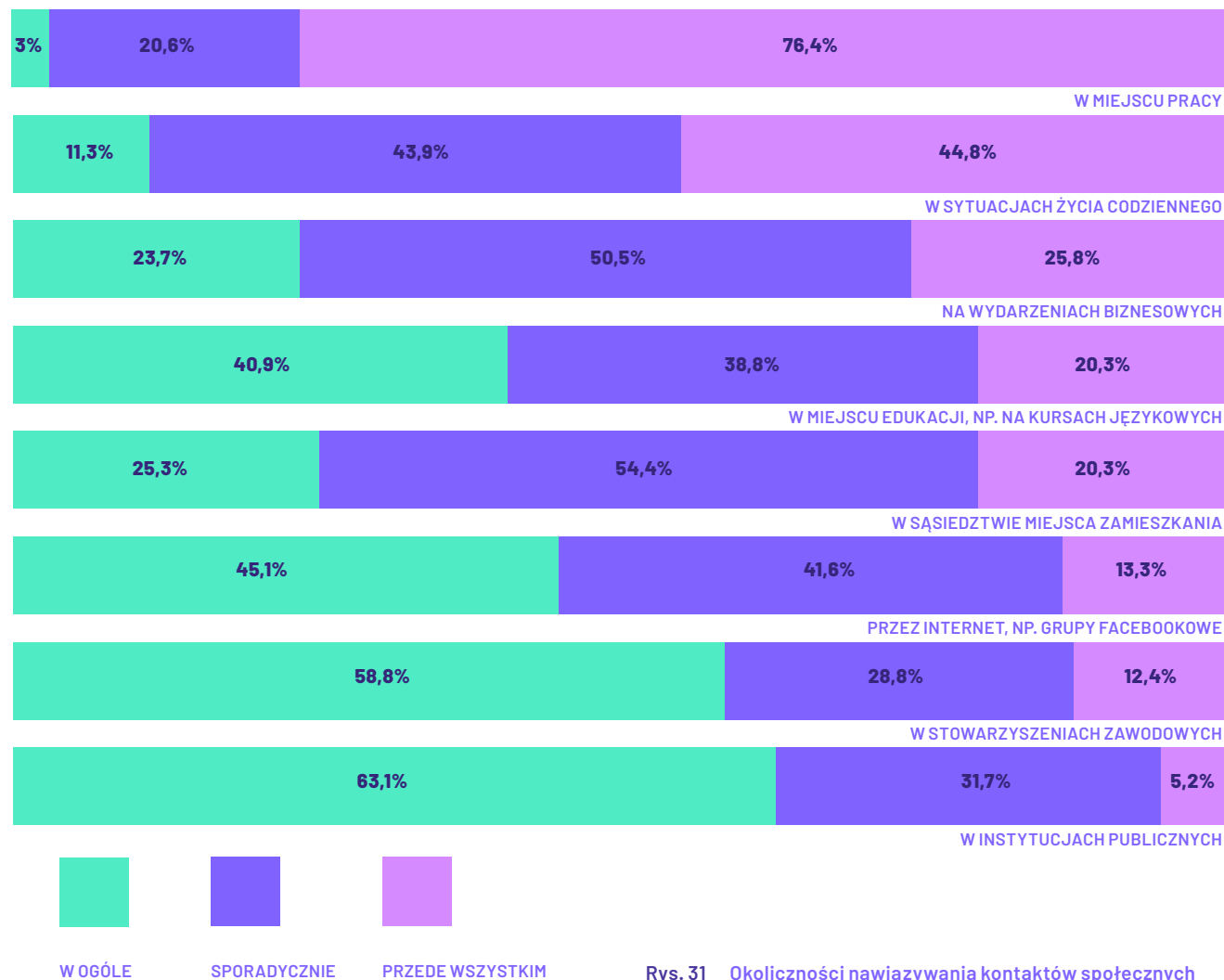
4.5.3. Relacje społeczne i zawodowe za granicą

Respondenci zostali zapytani o narodowość osób, z którymi utrzymują kontakty towarzyskie. Z Polakami na emigracji sporadycznie kontaktuje się 68,2% badanych, a głównie z nimi – 22,2%. Przedstawiciele diaspory technologicznej przede wszystkim utrzymują relacje z rodowitymi mieszkańcami kraju emigracji bądź

imigrantami, niezależnie od ich narodowości (w obu przypadkach 55,4%).

W odpowiedzi na pytanie o okoliczności nawiązywania znajomości większość badanych wskazała miejsce pracy, a blisko co drugi – sytuacje życia codziennego

(udzielono odpowiedzi „przede wszystkim”). Sporadycznie relacje towarzyskie nawiązywane są w sąsiedztwie miejsca zamieszkania oraz na wydarzeniach biznesowych – tak odpowiedziało ponad połowa badanych. Co ciekawe, cyfrowe narzędzia komunikacyjne oraz Internet nie są dla

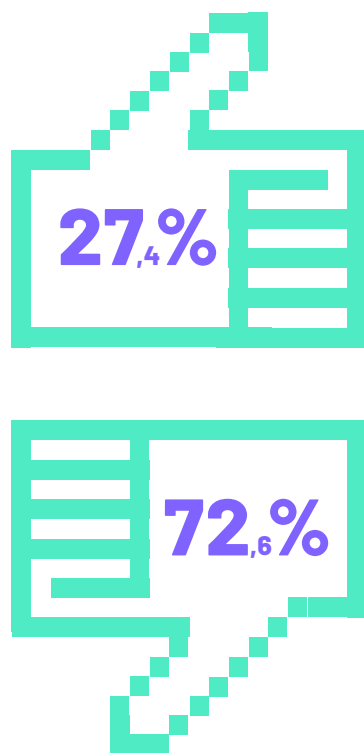


Rys. 31 Okoliczności nawiązywania kontaktów społecznych podczas pobytu za granicą.

badanych źródłem nowych znajomości (45,1%) albo są nimi sporadycznie (41,6%).

Zdecydowana większość badanych nie zna organizacji, które zrzeszają Polaków na emigracji pracujących w sektorach informatycznym i innowacji.

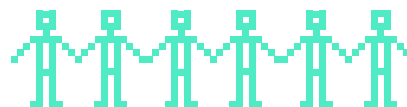
Do badanych, którzy udzielili odpowiedzi „tak”, skierowano prośbę o wskazanie znanych im organizacji. Zestawiono je w tab. 7.



Rys. 32 Znajomość organizacji zrzeszających Polaków mieszkających i pracujących za granicą w sektorach informatycznym i innowacji

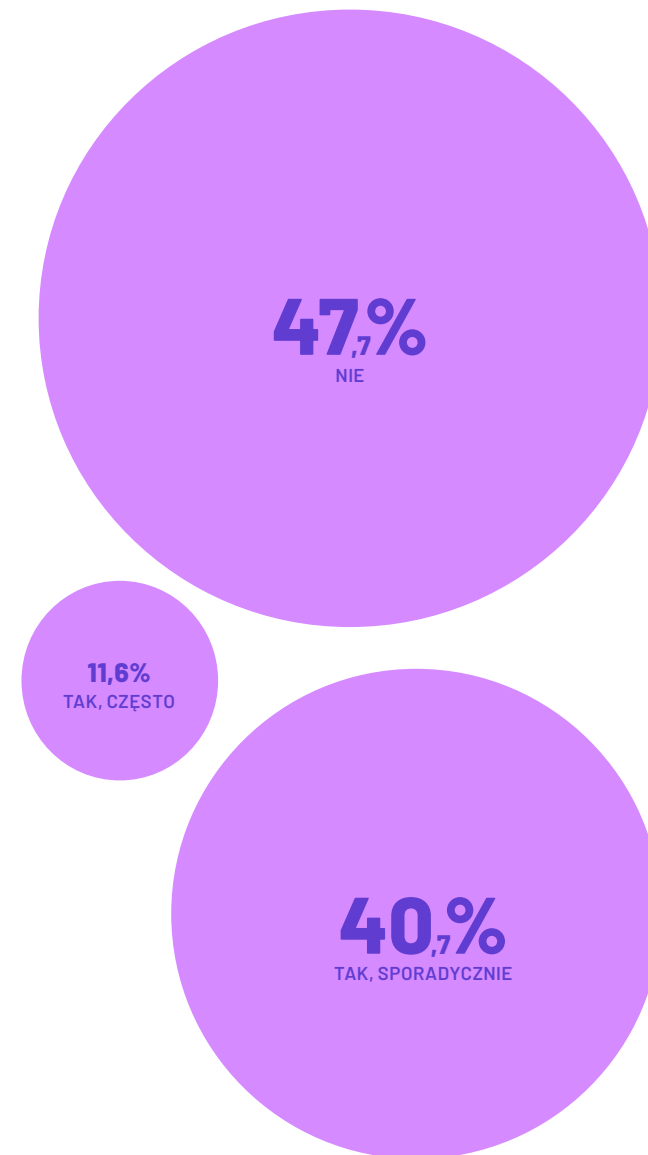
Ponad połowa badanych (odpowiedzi „sporadycznie” i „często” – łącznie 52,3%) bierze udział w wydarzeniach polonijnych. Warto zwrócić uwagę, że w całej badanej zbiorowości w takich wydarzeniach często bierze udział co dziesiąta osoba.

Warto postawić pytanie, czy uczestnictwo w życiu polonijnym przekłada się na deklaracje dotyczące współpracy z krajem. Wśród uwzględnionych w badaniu



CAMBRIDGE POLISH SOCIETY, DOM POLSKI, GRUPA MAILINGOWA SABBATH, GRUPY NA FACEBOOKU, PLUGIN, PMP MADRYT, POLACY W SINGAPURZE, POLISH BERLIN TECH NIGHT, POLISH BERLIN TECH, POLISH CHAMBER OF COMMERCE UK, POLISH CITY CLUB, POLISH HUB, POLISH PROFESSIONALS IN LONDON, POLISH PROFESSIONALS IN MADRID, POLISH PROFESSIONALS, POLISH TECH LINK, POLISH TECH NIGHT, POLONIJNA IZBA GOSPODARCZA, POLONIUM FOUNDATION, POSK, PPM, SIP, STOWARZYSZENIA UNIWERSYTECKIE NA UNIWERSYTETACH (NP. OXFORD CZY CAMBRIDGE UNIVERSITY POLSOCS), STOWARZYSZENIE TECHNIKÓW POLSKICH W WIELKIEJ BRYTANII

Tab. 7 Organizacje zrzeszające Polaków mieszkających i pracujących za granicą w sektorach informatycznym i innowacji, wymagających wysokich kwalifikacji, wskazane przez badanych



Rys. 33 Branie udziału w wydarzeniach polonijnych organizowanych przez ambasadę, konsulat, polską parafię lub lokalną grupę Polaków

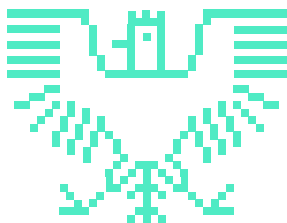
wymiarów potencjalnej współpracy z krajem (współpraca gospodarcza z Polską, promowanie za granicą polskiego biznesu, przedsiębiorców i współpracy gospodarczej, budowanie pozytywnego wizerunku Polski za granicą, wspieranie polskich instytucji działających za granicą)

fakt uczestnictwa w życiu polonijnym pozostaje w statystycznie istotnym związku z następującymi wymiarami: promowanie za granicą polskiego biznesu, przedsiębiorców i współpracy gospodarczej oraz wspieranie polskich instytucji działających za granicą.

UCZESTNICTWO W ŻYCIU POLONIJNYM	PROMOWANIE ZA GRANICĄ POLSKIEGO BIZNESU, PRZEDSIĘBIORCÓW, WSPÓŁPRACY GOSPODARCZEJ		
	MAŁE ZAINTERESOWANIE	ANI MAŁE, ANI DUŻE	DUŻE ZAINTERESOWANIE
NIE	39,1%	22,6%	38,3%
TAK, SPORADYCZNIE	22,4%	19,4%	58,2
TAK, CZĘSTO	10,7%	14,3%	75,0%
UCZESTNICTWO W ŻYCIU POLONIJNYM	WSPIERANIE MAŁYCH INSTYTUCJI DZIAŁAJĄCYCH ZA GRANICĄ		
	MAŁE ZAINTERESOWANIE	ANI MAŁE, ANI DUŻE	DUŻE ZAINTERESOWANIE
NIE	32,2%	25,2%	42,6%
TAK, SPORADYCZNIE	18,6%	23,7%	57,7%
TAK, CZĘSTO	3,7%	3,7%	92,6%

Tab. 8 Wymiary współpracy z krajem na tle uczestnictwa w życiu polonijnym

Jak przekonuje powyższa tabela, pomiędzy uczestnictwem w życiu polonijnym a dwoma wymiarami (z czterech) potencjalnej współpracy zarysowuje się wyraźna zależność. Osoby, które uczestniczą w wydarzeniach polonijnych organizowanych przez ambasadę, konsulat, polską parafię lub lokalną grupę Polaków, częściej są zainteresowane współpracą z krajem. Spośród badanych, którzy sporadycznie uczestniczą w wydarzeniach polonijnych, 58,2% byłoby zainteresowanych promowaniem za granicą polskiego biznesu, polskich przedsiębiorców, współpracy gospodarczej, a 57,7% – wspieraniem polskich instytucji działających za granicą. Analogiczne odsetki dotyczące badanych często uczestniczących w wydarzeniach polonijnych wyniosły odpowiednio 75,0% oraz 92,6%.



4.6. DOŚWIADCZENIA MIGRACYJNE W ŚWIETLE BADANIA JAKOŚCIOWEGO

Tematycznie przeprowadzone wywiady w obszarze doświadczeń migracyjnych koncentrowały się przede wszystkim na dookreśleniu: przyczyn i uwarunkowań decyzji o emigracji, obieranych przez respondentów strategii dotyczących wyjazdów, wiedzy o nowym miejscu zamieszkania, sytuacji zawodowej w momencie wyjazdu oraz kształtowanych na emigracji relacji społecznych i zawodowych.

4.6.1. PRZYCZYNY EMIGRACJI. OKOLICZNOŚCI WYJAZDU

Żadna z historii osób, które wzięły udział w badaniach jakościowych, nie jest historią emigracji *ad hoc*. Zdecydowana większość badanych członków diaspory technologicznej „nosiła w sobie” wyjazd za granicę od długiego czasu. Wiele osób planowało go od przynajmniej kilku lat.

Część badanych e-migrantów, m.in. ci, którzy wyjeżdżali już na zagraniczne studia, deklaruje, że do myślenia o emigracji zainspirowały ich historie rodzinne. Członkowie ich najbliższej rodziny (rodzice, wujkowie) przebywali za granicą na kontraktach lub podczas dłuższych podróży służbowych, dzięki czemu badani mieli okazję spędzić z nimi jakiś czas w trakcie takiego wyjazdu i „chłonąć” atmosferę danego miejsca – egzotycznej kultury, przyrody itp.

Dla części tych osób pewnym motywatorem do podjęcia decyzji była także grupa rówieśnicza. Niektórzy uczęszczali bowiem do wiodących gimnazjów i szkół średnich – najczęściej z wykładowym językiem angielskim. Ich koleżanki i koledzy również zdecydowali się na podjęcie studiów za granicą, np. w Wielkiej Brytanii lub Stanach Zjednoczonych.

Były dwa wyjazdy tak naprawdę. Jak byłem w liceum, to mój tata dostał kontrakt w Anglii. To były lata 90., zanim Polska do Unii weszła. I my całą rodziną wyjechaliśmy tam. Później moja rodzina wróciła, ale ja zostałem na rok, żeby liceum tam skończyć.

Mężczyzna, 39 lat, USA

Czemu Azja? Przede wszystkim mam taki background. Mój tata pracował przez parę lat w Szanghaju na kontrakcie, gdy byłem bardzo małym dzieckiem. I te inspiracje z dzieciństwa zawsze wędrowały

w kierunku Azji. To wynikało z wychowania, ram życiowych, w jakich się wychowywałam. Nie mieszkałam tam nigdy, ale gdy miałam 10 lat, wyjechałam do taty na 4 miesiące. To był ogromny czas fascynacji, inspiracji, wszystko było inne. To był czas, kiedy w Polsce była bardzo duża dysproporcja. Wtedy w Polsce nie było kawy latte w knajpach ani schodów ruchomych w centrach handlowych. Ta kultura zawsze była bliska mojemu tacie, taka muzyka była w domu, posąжки buddy tata nazwoził, to było wszechobecne. Europę zawsze traktowałam jako takie swoje podwórko. Nie brałam nigdy innego kraju czy regionu pod uwagę, tylko Azję.

Kobieta, 34 lata, Singapur

Z mojej perspektywy wpływ na emigrację miało to, że w liceum zdecydowałam się na klasę z maturą międzynarodową, która miała wykładowy angielski. Taką charakterystyką tej klasy było to, że większość osób decydowało się aplikować na studia zagraniczne. Dlaczego Wielka Brytania? Z powodów językowych myślałam tylko o Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych. USA wydawały mi się jednak dość radykalnym krokiem i wymagały jeszcze dodatkowych egzaminów. Z mojej klasy niedużo osób aplikowało do Stanów. Ja też nie aplikowałam.

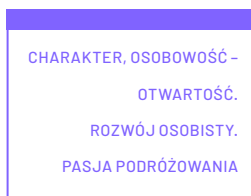
Kobieta, 25 lat, W. Brytania

Ja już mniej więcej od gimnazjum miałem taką sytuację. Znajomy rodziców wyjechał do Stanów jako profesor uczyć kryptografii i kiedyś przywiózł mi książkę na temat studiowania w Stanach. Mój tata jest tłumaczem polsko-angielskim i kiedyś na studiach wyjeżdżał do Stanów, i to mnie jako zainspirowało. Ciężko powiedzieć, co było jakimś początkiem, ale już od gimnazjum chciałem wyjechać na studia gdzieś daleko, za granicę. To było takie wymagające i coś

nowego, innego. Generalnie już w gimnazjum byłem zdecydowany i zacząłem się przygotowywać, szukać opcji. No i myślałem, że na studia wyjadę do Stanów, ale się nie udało. Jak byłem w Staszicu w liceum, to zdecydowałem, że spróbuję też do Anglii. I wyjechałem, to było w miarę oczywiste. W gimnazjum byłem w szkole dwujęzycznej, międzynarodowej, więc angielski nie był nigdy dla mnie problemem.

Mężczyzna, 27 lat, USA

U podstaw większości wyjazdów badanych leży też pewien model osobowości. Przede wszystkim emigranci technologiczni są ludźmi bardzo ambitnymi – wielu wprost tak o sobie mówi. Są to osoby o mocno zdefiniowanych celach życiowych i zawodowych. Najbardziej podstawowym i najważniejszym z nich jest rozwój siebie – wiedzy, umiejętności, doświadczenia zawodowego. Można powiedzieć, że są też bardziej otwarci niż inne grupy społeczne czy zawodowe – nie boją się wyzwań (a wręcz ich poszukują), są ciekawi świata, a także łatwo nawiązują kontakty społeczne. Ponadto dla dużej części badanych podróże są i zawsze były pasją.



Ja od zawsze byłem człowiekiem, który każdą wolną chwilę spędzał na podróżach. Nie były to podróże zawodowe, tylko jakieś takie wakacyjne, hobbyistyczne, i w pewnym momencie takie poznawanie świata od wakacyjnej strony przestało zaspokajać pewne potrzeby. Wiadomo, wyjazd na wakacje, zwiedzanie, słońce, plaża, wszystko fajnie, ale jednak nie można dotknąć tego wszystkiego, czego dotyka się w takim codziennym życiu. No i czemu nie wyjechać do innego kraju, czemu nie zamieszkać tam na moment?

Mężczyzna, 38 lat, Szwecja

Studia mnie bardzo otworzyły na świat, tak z góry powiem. Bycie w Cambridge człowieka z Polski nie jest zupełnie problemem, to mi dało bardzo dużo takiej własnej pewności siebie. Więc uważam, że dalsze pytanie po studiach, gdzie jechać, co robić dalej, czy może wracać do Polski, to już zmieniło się u mnie z pytania, gdzie jechać, na pytanie, gdzie są ciekawsze rzeczy, które mogę robić, które mnie bardziej rozwiną.

Mężczyzna, 27 lat, USA

Ja i jeszcze dwie dziewczyny z Gdyni pojechałyśmy tam. I dla mnie powodem, że pojechałam, była ciekawość i ambicja. Myślę, że to była jedna z najlepszych decyzji w moim życiu.

Kobieta, 32 lata, Izrael

Jeśli chodzi o bezpośrednie przyczyny wyjazdu, wielu e-migrantów przyznaje, że wyjazd był planowany ze względu na rozwój kariery i był bezpośrednio związany ze znalezieniem ciekawej pracy.

My stwierdziliśmy po studiach, że zobaczymy, jak nam pójdzie. Zaczęliśmy o tym myśleć około 6–7 lat temu, zaraz jak skończyliśmy studia. Idea była taka, że zobaczymy, jak nam pójdzie kariera, i w związku z tą karierą, jeżeli stwierdzimy po 2–3 latach, że to, jak to wygląda, nie będzie tym, o czym marzyliśmy, to będziemy rozważać różne inne opcje, czyli właśnie emigrację. Więc po 2–3 latach zaczęliśmy rozważać różne opcje wyjazdowe. Nie chcieliśmy wyjeżdżać do tych sztamkowych krajów, do których wszyscy wyjeżdżają, czyli Wielka Brytania, Irlandia, a chcieliśmy pojechać do kraju, który jest anglojęzyczny. Bo to jednak było duże ułatwienie, że nie musielibyśmy uczyć się nowego języka, przynajmniej od podstaw.

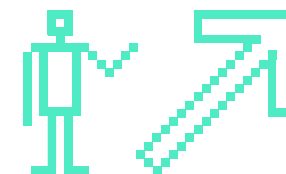
Mężczyzna, 34 lata, N. Zelandia

Google to znalazłem tak, że jednego dnia chciałem 10 CV wysłać i przy dziesiątym CV wpisałem w Google'u „flash developer”, i przekierowało mnie na stronę google.com/jobs. I tam właśnie szukali ludzi, którzy znają flasha, ale też byłiby bardziej w stanie być konsultantami dla agencji reklamowych Google'a. Fajna robota. Idealnie się wpasowałem, bo nie musiałem dużo kodować, musiałem rozmawiać z deweloperami i ich menedżerami. Natomiast miałem też czas, żeby uczyć się nowych technologii.

Mężczyzna, 38 lat, Australia

Z reguły, gdy podejmowałam decyzję o wyjeździe do kolejnego miasta, kraju, to była ona podyktowana tym, co chciałam tam robić, i lokalizacja była drugorzędna. W przypadku Barcelony było inaczej, bo jednak fajnie jest pojechać do Barcelony. Reszta doświadczeń wynikała z tego, że chciałam zebrać międzynarodowe doświadczenia.

Kobieta, 32 lata, Irlandia



Inne wskazywane przez badanych przyczyny i okoliczności wyjazdów, zarówno pierwszego, jak i kolejnych, to:

- chęć bycia w „centrum technologicznego” świata – wskazywana przez osoby związane zawodowo z technologiami informatycznymi (programiści, pracownicy wiodących spółek technologicznych);
- przygoda, wyzwanie, ciekawość – chęć wykonania niestandardowego działania, próba eksperymentu życiowego, sprawdzenie, „jak to jest żyć za granicą”;

- sytuacja osobista – dołączenie do partnera(-rki) za granicą lub wspólna decyzja o wyjeździe z rodziną;
- bardzo atrakcyjna oferta uczelni wyższej – m.in. indywidualne podejście do studentów, interdyscyplinarny program studiów;
- przyczyny ekonomiczne – chęć poprawy swojej sytuacji ekonomicznej, podjęcie lepiej płatnej pracy (w porównaniu z Polską); ten aspekt szczególnie często podkreślały kobiety emigrantki;
- atrakcyjność miejsca – m.in. warunki przyrodnicze, czyste powietrze, urokliwość lokalizacji; warto zauważyć, że ten aspekt wskazywały przede wszystkim osoby emigrujące do Skandynawii;
- spełnienie marzeń z dzieciństwa;
- presja rodziny.

[...] dlatego wyjechałem, bo świat technologii jest bardziej ekscytujący w Stanach niż gdzie indziej. Tu się to inaczej rozwija, ma się wpływ na cały świat tak naprawdę. I wtedy jeszcze mój brat studiował na Stanfordzie, więc mój wyjazd do San Francisco był jakby oczywisty. Chciałem z bratem spędzić trochę czasu, a San Francisco to jest teraz centrum świata technologicznego. Gdzie indziej ludzie też się rozwijają, ale tam jest tego więcej, cały ekosystem, którego nie ma nigdzie indziej, można się od kogoś uczyć.

Mężczyzna, 27 lat, USA

Ta brytyjska oferta akademicka wydawała się dużo ciekawsza. Podejście do studenta, takie skupienie się na indywidualnym rozwoju studenta przez superwizje i tutoriale, tutoring indywidualny, który odbywa się jednocześnie z wykładami i seminariami. Z mojego punktu widzenia też wybór kierunku. Ja na studiach w Polsce składałam dokumenty na wielowydziałowe, bo zależało mi, żeby studiować kilka dziedzin nauk społecznych, a na tym kierunku na

Cambridge miałam to od razu zintegrowane w ramach jednego programu. Nie musiałam aplikować międzywydziałowo, tylko od razu ten program nauczania był multidyscyplinarny.

Kobieta, 25 lat, W. Brytania

Jestem z niedużego miasta, Wałbrzycha. Po skończeniu studiów nie było tam żadnej możliwości podjęcia pracy. Szukałam przez rok pracy. Później dostałam pracę za 1500 zł, więc też było ciężko. Pomyślałam sobie: „Pojadę na rok, zarobię na mieszkanie i wrócę”. Tak się jakoś przeciągnęło, później funt spadł, no i zostaliśmy.

Kobieta, 40 lat, W. Brytania²

Nie musiałem tego robić ze względów ekonomicznych, ponieważ pracownik IT ma w Polsce bardzo dobrze, naprawdę w porównaniu z innymi ten zawód jest bardzo intratny. Jedyne co, to chciałem zobaczyć, jak to jest za granicą. A też wiem, że aby zobaczyć jakiś większy element całości, to trzeba zmienić otoczenie na zupełnie inne. Żeby cokolwiek zobaczyć, trzeba się zupełnie odciąć. To jest taki eksperyment, eksperyment życia, powiedziałbym.

Mężczyzna, 38 lat, Szwecja

Mnie się wydaje, że pierwszą i podstawową przyczyną było to, że nam w Bergen bardzo się podobało, podobała nam się natura, czyste powietrze tutaj. Ja pochodzę ze Śląska, regionu dość zanieczyszczonego. Mimo że mieszkałem na zachodzie Śląska, gdzie tych możliwości odpoczynku było dosyć dużo, to Bergen nas urzekło swoją naturą, zawsze lubiliśmy góry, ja

też lubilem łowić ryby i jakoś to miejsce mi tutaj odpowiadało od samego początku.

Mężczyzna, 34 lata, Norwegia

Bo ja tak naprawdę wyjechałam w ogromnej części z powodów osobistych. Tak się złożyło, że poznałam mojego obecnego partnera na Erasmusie, takich historii też jest pewnie sporo. Poznaliśmy się w Rzymie, on był Francuzem. Ja nigdy nie planowałam wyjazdu do Francji, absolutnie.

Kobieta, 32 lata, Francja

Nigdy nie było powodu, że musimy się przenieść, bo brakowało nam środków do życia. Po prostu myśleliśmy nad kolejnym krokiem. Ja wiedziałem, że nie chcę całe życie studiować. Więcej tych firm w Dublinie było, dlatego tak naturalnie tam się przenieśliśmy. A tutaj, w Zurychu, chcieliśmy być na łądzie, bliżej obu naszych rodzin w Hiszpanii i w Polsce, i chcieliśmy mieć lepszą pogodę.

Mężczyzna, 37 lat, Szwajcaria

Ja zawsze miałam chęć zamieszkać za granicą. Najwcześniejsze wspomnienia, jakie mam, to gdy przyjeżdżaliśmy do Polski, to kupiłam sobie słownik czterojęzyczny, bo chciałam podróżować, mieszkać w innych krajach. Na ostatnim roku byłam na wymianie. To był ważny moment. Z tego powodu odważyłam się zamieszkać w Japonii. Dlaczego Japonia? Jako dziecko chciałam zamieszkać na każdym kontynencie. Europę miałam już odhaczoną, mogłam tam w każdej chwili wrócić, wymianę studencką miałam w Brazylii.

Kobieta, 30 lat, Japonia

Kwestie zawodowe to była pierwsza przyczyna, ale potem stwierdziliśmy, że jesteśmy młodzi, mamy wiele możliwości i jeśli nie zrobimy takiego ruchu teraz,

² Wypowiedź respondentki dotyczy pierwszej dekady XXI wieku – najprawdopodobniej roku 2005.

to nie zrobimy go nigdy. Więc stwierdziliśmy, że jest to jakaś przygoda też. Okazało się, że ja w Polsce dostałem dosyć dobrą pracę, wyjazdową, ale dobrą. To się zeszło z tym, że dostaliśmy wtedy wizę, i już w tym momencie postanowiliśmy, że powinniśmy z tego skorzystać i zobaczyć, jak to pójdzie. To było pół na pół, trochę zawodowo, trochę zrobić coś innego niż wszyscy. Nie chcieliśmy brać kredytu i chodzić od 8 do 16 do pracy.

Mężczyzna, 34 lata, N. Zelandia

4.6.2. PRZYGOTOWANIA DO WYJAZDU. LOGISTYKA. WIZERUNEK MIEJSCA DOCELOWEGO

Ze względu na przygotowania do wyjazdu w badaniu można wyróżnić dwie główne grupy e-migrantów.

To osoby, które doskonale przygotowywały się do wyjazdu, zarówno pod względem logistyki (znalezienie mieszkania, przewiezienie rzeczy, mebli), jak i zdobywania informacji o miejscu docelowym (kraju i mieście). W większości osoby te miały styczność z danym miejscem, jego kulturą i mieszkańcami, oraz najczęściej zapewniłą tam pracę.

O bardzo poważnym podejściu e-migrantów do wyjazdu może świadczyć fakt, że niektóre osoby przed podjęciem ostatecznej decyzji o wyjeździe specjalnie odwiedziły miasto, do którego miały się przenieść. Warto podkreślić, że do tej grupy należą przede wszystkim badani posiadający rodziny z dziećmi. Większość z nich miała dość jasno sprecyzowane oczekiwania i wyobrażenie co do miejsca przyszłego pobytu – dotyczące pracy, języka, kultury danego kraju.

Część badanych osób, które rozpoczynały pracę w międzynarodowych korporacjach, deklaruje również, że przy przenosinach korzystała z pomocy tych firm w postaci „pakietu relokacyjnego” – wsparcia



przeprowadzki i wynajmu mieszkania. Inni w tym obszarze opierali się na pomocy znajomych obecnych na miejscu.

Zanim sobie wymyśliliśmy ten Zurych, to najpierw przyjechaliśmy tutaj na wakacje zobaczyć, jak to wygląda. Przyjechaliśmy w jedno z najlepszych lat, jakie mieli. Było bardzo pięknie, słonecznie, miasto nam się bardzo spodobało. I zdecydowaliśmy, że to może być kolejne miejsce dla nas. Wtedy zacząłem się rozglądać za pracą, czy ta praca jest, czy jej nie ma. Ożywiłem kontakt z Google i oni się bardzo zainteresowali. Był pakiet relokacyjny. Spakowali nam cały dom w Dublinie, wszystko było opłacone, tu nas wpakowali w tymczasowe mieszkanie. Prowadzili nas za rękę. Byli ludzie, którzy szukali nam mieszkania, przywieźli nam rzeczy, rozpakowali je. To było bardzo wygodne, to był taki plus.

Mężczyzna, 37 lat, Szwajcaria

Wyjazd był dobrze przemyślany. Ja byłem w Norwegii wcześniej, moja żona też była dwa razy, więc wiedzieliśmy, w którym kierunku jedziemy. Mieliśmy też dosyć dobre zabezpieczenie finansowe, bo kontrakt tutaj mam dosyć dobry i stabilny, więc to nie było w żadnym stopniu szaleństwo. Chcieliśmy w pewnym sensie spróbować czegoś nowego z żoną i myślę, że nam się to bardzo dobrze udało ułożyć. Wyjechaliśmy od początku z założeniem takim, że nauczymy się języka. Żeby poznać kulturę, trochę ludzi, mieć dostęp do tego, co ten kraj daje najlepsze, a nie tylko siedzieć w swoim własnym towarzystwie.

Mężczyzna, 34 lata, Norwegia

Do Stanów nie można wjechać i szukać tej pracy później, więc ja miałem ofertę z Facebooka wcześniej,

ale później nie dostałem do niej wizy, musiałem rok poczekać. Miałem ofertę ze start-upu, którą znalazłem przez osoby poznane na studiach. Do Stanów nie można jechać nieprzygotowanym, trzeba wiedzieć, jak wizy działają, jak się w tym wszystkim odnaleźć. Jak jechałem do San Francisco, to przez znajomych znalazłem znajomą, u której się zatrzymałem na dwa miesiące. Pierwsze lokum miałem załatwione, a później musiałem sobie znaleźć. Ciężko znaleźć pierwsze mieszkanie, ale jak się jest na miejscu, to już jest dużo łatwiej. W Nowym Jorku firma mi pomogła.

Mężczyzna, 27 lat, USA

Firma zaopiekowała się mną o tyle, że dostałem pakiet relokacyjny. Staram się sobie przypomnieć, jaki to był pakiet, ale... Bodajże dostałem pieniądze dodatkowe za relokację. Nie było tam nic więcej. Poza tym była pomoc firmy – np. w Anglii, żeby konto bankowe założyć, to trzeba mieć adres zamieszkania tam, a żeby mieć mieszkanie, potrzebne jest konto. Taki się robi magiczny krąg. Więc firma oferowała współpracę z jednym z banków, który po prostu dla pracowników Google'a to wszystko załatwiał.

Mężczyzna, 38 lat, Australia

Osoby te przygotowywały się do wyjazdu w mniejszym stopniu. W wielu przypadkach (np. wyjazd na inny kontynent)



„logistyka” przeprowadzki wymagała wiele wysiłku od badanych – przygotowania dokumentów, transportu rzeczy. Mimo to wyjazd był przez nich traktowany z dość dużą swobodą.

Część tych e-migrantów wyjeżdżała, nie mając zapewnionej pracy na miejscu, a jedynie tymczasowe lokum. Wiele takich osób miało także dość powierzchowny, stereotypowy obraz miejsca, do którego się

przenosiły. Niektórzy badani przyznają też, że ich wyobrażenia o kraju, mieście docelowym zostały częściowo zweryfikowane po przyjeździe.

W ofercie miałam zapewnioną pracę i mieszkanie. Nigdy wcześniej nie byłam w Singapurze. Decyzję podjęłam na podstawie zdjęć, że ładne. To było trochę ahaj, przygodo, ale ja taka jestem, to jest moja osobowość. Miałam poczucie, że nie wiem, co tu robić. „Dobra, to już spieszę stąd”.

Kobieta, 34 lata, Singapur

Ja nie miałem pracy, do której jechałem, więc jechaliśmy troszeczkę na dziko. Ale stwierdziliśmy, że jedziemy, że rynek jest chłonny, a poza tym że jest małe ryzyko, bo nasze koszty codzienne nie były zbyt wysokie, bo mieszkaliśmy u kuzynki żony, oni nam zapewнили dach nad głową, my musieliśmy zapewnić sobie tylko wyżywienie. Stwierdziliśmy, że pojedziemy i na miejscu zobaczymy, jak to wyjdzie. Mimo wszystko to było dosyć duże wyzwanie logistyczne, bo postanowiliśmy, że weźmiemy naszego kota ze sobą.

Mężczyzna, 34 lata, N. Zelandia

I byłam wcześniej na dziesięciodniowej wycieczce. Więc to jest zupełnie inna percepcja. Bardzo dużo rzeczy mnie zaskoczyło – jak to, że Anglicy piją herbatę z mlekiem. Nikt nie wspomniał o tym na lekcjach angielskiego. Jeśli chcesz dobrą filiżankę herbaty, to jest to kluczowa informacja. Jest szok: „Jak to, nie chcesz mleka w herbacie?”.

Kobieta, 38 lat, W. Brytania

Wyjazd do Perugii – to było wszystko bardzo chaotyczne i na ostatnią chwilę, bo jak ja się zdecydowałam, to już były wakacje, jakoś w lipcu, a okazało się,

że tam studia zaczynają się wcześniej, już w połowie września powinniśmy tam być, to było dosłownie na ostatnią chwilę. [...] Tak naprawdę przez to, że wszystko było na ostatnią chwilę, to nie było za bardzo czasu, żeby się przygotować. Pamiętam, że jakieś rozmówki włoskie kupiłam i nauczyłam się jakichś podstawowych zwrotów, żeby coś wiedzieć. A jeśli chodzi o kulturę, to niespecjalnie. Ja nie miałam chyba jakiegoś specjalnego wyobrażenia o tym... Już tak do końca tego nie pamiętam, ale myślałam raczej tak: pojedę i zobaczę, jak będzie.

Kobieta, 32 lata, Izrael

Wiedziałam o Anglii tyle, co z lekcji angielskiego. Bardzo niewiele wiedziałem o Wielkiej Brytanii, podejrzewam, że mniej niż statystyczny Polak. Dla mnie to była jedna wielka przygoda, w którą się trochę rzuciłem. Bardzo dużo rzeczy mnie zaskoczyło, trochę mnie zaskoczyło negatywnie, ale przychodziłem tu z białą kartą również dlatego, że nie studiowałem w Polsce.

Mężczyzna, 31 lat, W. Brytania

Nie byłem przygotowany mocno ani w jednym, ani w drugim przypadku. Wcześniej byłem w UK trzy razy. Nie wiedziałem dużo o kraju, nic o miejscowości, w której zamieszkałem. Pojechałem trochę na ślepo. Jeśli chodzi o logistykę, to ogarnąłem. Jeśli chodzi o przygotowanie socjalno-psychologiczne, to pojechałem na ślepo. Głodować, nie głodowałem, miałem gdzie spać, ale to są podstawy.

Mężczyzna, 25 lat, Dania



4.6.3. SYTUACJA ZAWODOWA W MOMENCIE WYJAZDU

W badaniu jakościowym widoczna jest bardzo duża grupa osób, które zdobywały wykształcenie za granicą i tam rozwijają swoją karierę zawodową.

W 2011 r., pod koniec studiów dostałam się na praktykę studencką do Instytutu Maxa Plancka w Poczdamie, gdzie spędziłam najpierw rok, pracując jako studentka. Później w 2012 r. wróciłam na kilka miesięcy do Polski, żeby skończyć magisterkę. W międzyczasie, robiąc tutaj praktykę, dostałam propozycję, że mogę wrócić i zacząć doktorat. Ogólnie rzecz biorąc, pracowałam z różnymi mikroorganizmami – czyli mikrobiologia, procesy fermentacji – ale też zahaczyłam o projekty związane z nanotechnologią – czyli nanocząsteczki i nawet nanoroboty, bo też takie próbowaliśmy tworzyć, różne techniki mikroskopowe, elektronowe.

Kobieta, 32 lata, Niemcy

Przez to, że do tej pracy na pełen etat, zawodowej, przeszłam z projektu akademickiego, to z jednej strony myślę, że było mi troszeczkę łatwiej przejść z tej rzeczywistości studenckiej do profesjonalnej, bo ten projekt powoli rozwijał się do takich większych rozmiarów i poziomu komercyjnego.

Kobieta, 25 lat, W. Brytania

Studiowałem na Harvardzie. Później zostałem. Po studiach dostałem pracę. Szukałem pracy w Polsce, w Europie. To był rok 2003. Chyba nawet miałem rozmowy z jakąś firmą w Polsce. Ponieważ jednak miałem studia w Stanach, większość firm, z którymi rozmawiałem, była w Stanach. Tak jakoś statystycznie wyszło, że pracę dostałem w Stanach. Bardziej mi

zależało na znalezieniu dobrej pracy, a nie myślałem, że muszę wrócić do Europy, że muszę wrócić do Polski, czy że muszę zostać w Nowym Jorku. Pracowałem na Wall Street w Nowym Jorku. Szczerze mówiąc, tak po prostu wyszło. Szukałem pracy i najlepsza, jaką znalazłem, była w Nowym Jorku.

Mężczyzna, 39 lat, USA



Do drugiej grupy emigrantów technologicznych należą te osoby, które skończyły studia na polskich uczelniach, mają doświadczenie w pracy zawodowej w kraju, a wyjazd – jak wspomniano we wcześniejszej części raportu – podyktowany był rozwojem własnej ścieżki zawodowej. Badani ci przyznają, że wykonują podobną lub taką samą pracę jak w Polsce. Część osób pracuje jednak w nieco innej branży niż dotychczas.

Cały czas jestem programistą w bardzo podobnej dziedzinie, można powiedzieć. W tamtej firmie w Polsce już byłem ładnych kilka lat i stwierdziłem, że przyda się coś zmienić, ale nie było żadnego takiego jednoznacznego powodu, że musiałem.

Mężczyzna, 27 lat, Norwegia

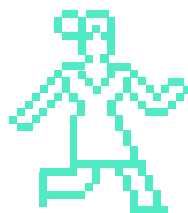
Teraz robię coś bardzo podobnego do tego, co robiłem w Polsce, na podobnym oprogramowaniu, na tych samych lub bardzo podobnych sterownikach. Jest to inna branża, ale w dalszym ciągu jest to coś podobnego, czyli automatyka dla wielu różnych branż.

Mężczyzna, 34 lata, N. Zelandia

W przypadku nielicznych badanych osób wyjazd był związany z całkowitą zmianą ścieżki zawodowej – kwalifikacji, zawodu, branży. Warto podkreślić, że decydowały się na to kobiety.

Za granicą zrobiłam jeszcze dodatkowy dyplom i dzięki temu udało mi się przekwalifikować kompletnie na UX. Bo ja na początku nie miałam takich w stu procentach... To znaczy miałam te umiejętności już od dawna, bo jest wiele rzeczy, które się łączą. Umiem programować, znam się na grafice, żyję w Internecie, więc wszystkie te kwestie są mi bardzo bliskie, dużo czytam na ten temat, dużo się sama dokształcam. No i dzięki wsparciu partnera udało mi się zrobić dyplom. [...] I właśnie dlatego mi się udało w tym UX pracować, bo moje dyplomy się z tym nie wiążą. Ja właśnie studiowałam administrację, studiowałam język włoski. Tak jakoś na początku nie bardzo wiedziałam, co ze sobą robić, i dopiero teraz ta ścieżka zawodowa mi się wyklarowała z czasem. Ja też w ministerstwie pracowałam właśnie z Internetem, z portalem, i tam dużo tych faktycznych umiejętności nabyłam.

Kobieta, 32 lata, Francja



4.6.4. RELACJE SPOŁECZNE, ZAWODOWE NA EMIGRACJI

Kraj, miasto – poczucie związania z miejscem

Generalnie w badaniu przeważają osoby z dość bogatymi doświadczeniami migracyjnymi, dzięki którym nie boją się przenosin do nowych miejsc i aklimatyzują się w nich całkiem szybko. Wiele z nich przyznaje, że „oswojenie” miasta, przestrzeni, w której żyją, przyszło im dość łatwo.

Kluczowe aspekty w tym kontekście to przede wszystkim czas pobytu, znajomość miejsca (miasta), znajomość języka, znajomości, relacje społeczne, sytuacja rodzinna, wcześniejsze doświadczenia emigracyjne i różnice kulturowe (lub ich brak).

Z wyników badań ankietowych można wnioskować, że znaczna część e-migrantów jest dość silnie osadzona w kraju swojego zamieszkania (rys. 27). Założenie takie znajduje potwierdzenie w rozmowach z uczestnikami badania jakościowego. Większość osób, z którymi przeprowadzono wywiady pogłębione, deklaruje dość silne związanie z aktualnym miejscem zamieszkania. Kilkuletnie życie i praca w danym miejscu pozwoliły im zbudować i umocnić relacje zawodowe i towarzyskie. Bardzo wiele osób korzysta z miejscowej oferty kulturalnej, kulinarnej i sportowej. Część intensywnie podróżuje po danym kraju. Spora grupa e-migrantów założyła także rodziny i doczekała się dzieci.

My zawsze, i w Irlandii, i w Szwajcarii, chcemy się bardzo mocno integrować. Moja żona chodzi na język niemiecki po 3 godziny dziennie. Ja mam mniej czasu, bo mam więcej pracy, ale też chcę się do tego przyłożyć i zintegrować się. W Irlandii było tak samo, miałem już dużo przyjaciół irlandzkich. Chcemy się jak najmocniej osadzić i czuć się jak w domu, mieć jak najwięcej znajomych. Spotykamy się tu z rodzinami szwajcarskimi, i nie tylko, ze względu na dzieci. Dzieci chodzą do przedszkola, my poznajemy rodziców w tym przedszkolu, później jeździmy na urodziny.

Mężczyzna, 37 lat, Szwajcaria

Jestem tu od 5 lat i 6 miesięcy. Czuję się z miastem związany, choć gdybym miał zmieniać pracę z jakichkolwiek przyczyn, to nie byłbym jakiś wyjątkowo smutny, że muszę to miasto opuścić. Ale mam tutaj

przyjaciół, znajomych, trochę byłoby żal jednak. Miasteczko jest ładne, miło się tu mieszka. Z mieszkania do pracy mam 10 minut piechotą.

Mężczyzna, 30 lat, Włochy

Teraz już na pewno czuję się z Londynem związana. Już teraz zdarza mi się mówić ze znajomymi, zwłaszcza polskimi, że „zaraz będę w domu”. Mnie się poszczęściło, bo mieszkam w jednym miejscu, nie przeprowadziłam się, jak większość, po roku gdzie indziej. I tam rzeczywiście czuję się bardzo dobrze, jak w domu. Nawet już taki patriotyzm lokalny południowego Londynu gdzieś tam ma jakieś znaczenie.

Kobieta, 25 lat, W. Brytania

Nie zbieram pieniędzy, nie odkładam, nie wysyłam do rodziców, tylko wydaję je tutaj i korzystam z życia. Chodzę na wystawy, do teatrów, restauracji, podróżuję po samej Anglii, żeby mieć pogląd na całość.

Kobieta, 32 lata, W. Brytania

Można stwierdzić, że badani emigranci najlepiej „odnajdują się” i cenią sobie życie w miastach północnej, zachodniej i centralnej Europy. Aspekty życia i pracy szczególnie chwalone przez respondentów to przede wszystkim:

- różnorodność kulturowa – możliwość poznania innych kultur, wyznań, kuchni;
- dostępna infrastruktura – szkoły, instytucje kultury, obiekty sportowe itp.;
- piękno przyrody, bliskość natury – cenione szczególnie przez mieszkańców krajów skandynawskich;
- silna społeczność lokalna – zauważana i doceniana przez mieszkańców krajów skandynawskich.

I ta różnorodność jest bardzo ciekawa. Samo to, że jak się chce wyjść na kolację ze znajomymi, to mamy tutaj różnorodność kuchni – i to jest fajnym dodatkiem. Ta różnorodność – automatycznie się do niej przystosowałam [...].

Kobieta, 32 lata, W. Brytania

Mnie się Oxford bardzo podoba i z wyglądu, i funkcjonalnie, i jako miasto, jeśli chodzi o ludzi, takie miasto międzynarodowe. Tutaj uniwersytet był od wieków, tu przyjeżdżają z całego świata, to jest miasto bardzo otwarte na różne kultury. Ja się czuję bardzo mocno związana z Oxfordem.

Kobieta, 38 lat, W. Brytania

Mieszkam 20 km od Goeteborga i z racji tego, że tam jeżdżą autobusy miejskie, to jadę krócej niż z Oliwy na Osową. Mieszkam w bardzo spokojnej miejscowości, w lesie, nad jeziorem, ale z drugiej strony w ciągu 20 minut jestem w centrum miasta. Jest tu wszystko, czego potrzebujemy. Infrastruktura i osiedla skandynawskie, które zapewniają wszystko na miejscu. Szkoła jest blisko, jest dużo obiektów rekreacyjnych. Ta miejscowość, w której mieszkam, ma 9 tys. mieszkańców, jest tu lodowisko, hala tenisowa, jest nawet naśnieżany tor do jazdy na nartach biegowych. Człowiek nie ma potrzeb, żeby czegoś jeszcze szukać. Aczkolwiek bardzo lubimy jeździć nad morze, bo bardzo piękny archipelag jest koło Goeteborga, superatrakcja, bardzo dużo wysp, na które można popłynąć.

Mężczyzna, 38 lat, Szwecja

Poczdami jest bardzo piękny. Nawet moja mama, która na początku była może nie przeciwna mojemu wyjazdowi, bo widziała, że spełniam się zawodowo, przyznała: „No tak, to chyba do Poczdamu mogłabym się przeprowadzić”. Tak że nie bez kozery wróciliśmy

do Poczdamu, chcieliśmy tutaj wrócić, bo tu jest bardzo przyjemnie, dla dzieci szczególnie, zielono.

Kobieta, 32 lata, Niemcy

Ludzie są przywiązani do tego lokalnego społeczeństwa, szczególnie takie mniejsze społeczności w kilku dzielnicach miasta. To są starsi Norwegowie, którzy tworzyli tę kulturę przez setki lat i tego się trzymają. To mi się bardzo podoba i przypomina miejsce, z którego pochodzę.

Mężczyzna, 34 lata, Norwegia

Widoczna jest też duża grupa, która lubi szybkie tempo życia i pracy w dużych miastach Stanów Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii – Nowym Jorku, San Francisco, Londynie. Są to przede wszystkim e-migranci mocno nastawieni na rozwój kariery zawodowej, bardzo mobilni, często podróżujący zawodowo i prywatnie, bardzo często single.

Mam bazę w Nowym Jorku. Mam tam dom i większość moich rzeczy. Moja dziewczyna ze mną też mieszka. Centrum mojego życia jest w Nowym Jorku, ale w zeszłym roku liczyłem, ile spędziłem dni w tym mieście – 7 miesięcy. A 5 miesięcy byłem poza Nowym Jorkiem. Kiedy pracowałem w finansach do 2009 r., to większość czasu spędzałem w Nowym Jorku, bo byłem ograniczony urlopem.

Mężczyzna, 39 lat, USA

Bo Londyn jest bardzo specyficzny, z tego też powodu mogę powiedzieć, że jestem dość mocno z londyńskim trybem scalona, bo moja prędkość chodzenia po chodniku, zawsze jak jadę do Polski lub gdzie indziej, jest znacznie większa niż innych ludzi. Tu tempo życia jest większe niż wszędzie indziej.

Kobieta, 32 lata, W. Brytania

[...] każdy wieczór jest w jakiś sposób wypełniony, trudno w Londynie się nudzić, wręcz do tego stopnia, że trzeba w różnych aktywnościach przebierać. Wyjścia towarzyskie, sportowe, kulturalne, branżowe wypełniają dużo wieczorów w miesiącu. I tym miastem się żyje.

Kobieta, 25 lat, W. Brytania

Jestem tu 2,5 roku. Ja się tu czuję bardzo dobrze, miasto mi się bardzo podoba. Mam swoje pewne miejsca, które wolę; wiem, co lubię. Znam trochę ludzi, którzy studiowali na tej samej uczelni. Poznałem ludzi. Wydaje mi się, że w San Francisco poznałem nawet więcej ludzi, ale myślę, że to jest kwestia tego, że więcej ludzi znałem w inżynierii i technicznych, a tu jest więcej ludzi, którzy robią finanse. Ja się tu czuję jak ryba w wodzie.

Mężczyzna, 27 lat, USA



Badani przyznają, że kluczowym czynnikiem ułatwiającym zbudowanie „własnej, przyjaznej przestrzeni do życia” jest dobre opanowanie języka. Najczęściej członkowie diaspory technologicznej używają na co dzień języka angielskiego. Ale w badaniu wzięły udział także osoby, które komunikują się ze współpracownikami, znajomymi czy sąsiadami w następujących językach: niemiecki, szwedzki, duński, norweski, islandzki, francuski, hiszpański, czeski, japoński. Część z tych osób przyznaje, że nie posługuje się płynnie danym językiem, co stanowi dla nich sporą barierę.

Uczyłam się języka przez 3 lata, ale wtedy założyłam firmę, zaczęłam podróżować i przestałam mieć kontakt z japońskim. Najtrudniejsze w nauce japońskiego jest używanie tego języka. Japończycy są zamknięci i jeśli się nie stara samemu na co dzień utrzymywać ten kontakt, to jest trudno. Poza sprawami codziennymi, jak zakupy, restauracje, to w ogóle nie używam japońskiego.

Kobieta, 30 lat, Japonia

Wkurza mnie cały czas ta bariera językowa. Ja się nauczyłam francuskiego dosyć późno, patrząc na skalę życia, bo zaczęłam, chyba jak miałam 25 lat, no i to jest już trochę późno. Męczy mnie to. Ja się dogaduję, ale np. nie lubię pisać, bo robię dużo błędów i mnie to zawstydzia, chociaż Francuzi robią chyba więcej błędów niż ja, oni sami nie potrafią we własnym języku pisać, ale mimo wszystko mnie to krępuje.

Kobieta, 32 lata, Francja

[...] z Norwegami jest tak, że oni nawet między sobą bardzo ciężko nawiązują pewne relacje, więc co dopiero z ludźmi, którzy pochodzą z zewnątrz tej społeczności. Więc w pierwszej kolejności muszę powiedzieć, że faktycznie język jest kluczem do nawiązywania takiej znajomości. Bez tego w ogóle nie ma o czym mówić.

Mężczyzna, 34 lata, Norwegia

Po drugiej stronie integracyjnego kontinuum znajdują się osoby, które pracują i mieszkają w kulturze znacząco odmiennej od własnej (polskiej, euro-amerykańskiej).

W Japonii nie czuję się zakorzeniona i nigdy nie będę. To jest kraj bardzo homogeniczny, zawsze tu czuć, że nie jesteś Japończykiem. Powodów jest kilka, Japonia jest „island nation”. Kiedy się rozmawia

z Japończykami, to zawsze jest pytanie, kiedy przyjechałeś i kiedy wyjeżdżasz. Zawsze się czuje dystans. Po tylu latach zdałam sobie sprawę, że kulturowo jestem najbliższej Stanów, jestem kulturowo Amerykanką. Brakuje mi w Japonii kontaktu z innymi osobami.

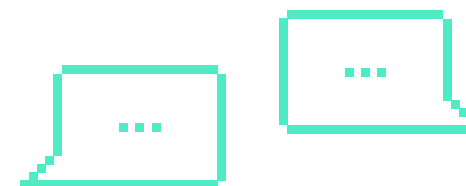
Kobieta, 30 lat, Japonia

W każdym miejscu można kogoś poznać, ale w Cambridge towarzysko było najlepiej. I to nie tylko ze względu na Polaków, ale miałam też dużo znajomych cudzoziemców, bo było dużo okazji, żeby się spotkać. Na przykład tu, w Izraelu, nie ma takich możliwości. Bo np. chciałabym pójść na jakiś kurs, ale wszystko jest po hebrajsku, więc jakby jestem ograniczona tym, że nie znam języka. I też jest tu dość mało obcokrajowców, a jak są, to są zazwyczaj Żydami i znają hebrajski chociaż trochę, potem się douczą i jakby wtapiają w tę społeczność. A jak ktoś jest spoza tej kultury, to wtedy jest trudniej.

Kobieta, 32 lata, Izrael

Singapur jest bardzo specyficzny. Ludzie przyjeżdżają tu na kontrakty 2-3-letnie i raczej potem dalej lecą. Jest inna kultura, trudno się zadowolić. Singapur to jest crème de la crème całego świata. Jak jest biały człowiek, to tylko od dyrektora w górę. Wyobraź sobie, jak by wyglądał świat, gdzie nie ma średniego poziomu. To jest bańka. Wysoki management albo bardzo specjalistyczne branże, inżynierowie.

Kobieta, 34 lata, Singapur



W badaniu widoczna jest też grupa osób, które są bardziej współczesnymi nomadami niż klasycznymi emigrantami. Ich relacja z danym miejscem – z uwagi na szereg czynników: językowych, zawodowych, społecznych i kulturowych – jest dość powierzchowna.

Nie mam ambicji, żeby zostać Duńczykiem. Lubię tutaj mieszkać, ale z Danią długoterminowych planów nie mam. Zrobiłem błąd, że nie zacząłem się uczyć języka natychmiast, nadal nie zacząłem, a studia skończyłem w styczniu. Robię w głowie kalkulację: jeżeli chcę mieszkać w miejscu, które mówi w moim języku, to jaka jest najprostsza ścieżka? Mam dwie opcje: albo się nauczę języka (to zajmie mi 3 lata), albo wsiądę w samolot i pojadę tam, gdzie mówią po polsku lub po angielsku. Ta druga opcja wydaje mi się w tej chwili bardziej sensowna.

Mężczyzna, 25 lat, Dania

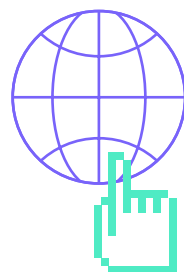
Dublin jest specyficznym ekosystemem, jeśli chodzi o emigrację. To nie jest taka do końca emigracja – przynajmniej w firmach technologicznych, ja jestem w największej. To jest taki świat sam w sobie. Ja nie mam znajomych poza firmą. Spędzamy czas ze znajomymi z pracy także po pracy, razem podróżujemy. Ja bardziej egzystowałam w Dublinie. Byłam w biurze cały dzień, a w weekendy wyjeżdżałam, więc nie czułam się związana z Dublinem. To było takie miejsce pracy, ale nie miejsce do życia.

Kobieta, 23 lata, Irlandia

4.7. SIECIOWANIE SIĘ W ŚWIETLE BADANIA JAKOŚCIOWEGO

Ważnym obszarem badawczym w prowadzonych wywiadach była kwestia sieciowania się członków polskiej diaspory technologicznej oraz uwarunkowań tego

zjawiska. Zakres poruszanej problematyki obejmował takie zagadnienia szczegółowe jak: utrzymywanie kontaktów z Polakami, wizerunek polskich emigrantów za granicą, integracja z członkami polskiej diaspory, a także ocena inicjatyw skupiających Polaków za granicą. Zebrany materiał badawczy pozwolił na wyodrębnienie podrozdziału poświęconego tej tematyce.



4.7.1. KONTAKTY Z POLAKAMI

Można zauważyć, że badani e-migranci reprezentują dość szerokie spektrum doświadczeń, jeśli chodzi o relacje z innymi Polakami za granicą. Z reguły kontakty z innymi emigrantami z kraju są dość częste, ale przeważnie niezbyt pogłębione. Najczęściej są to kontakty towarzyskie – spędzanie razem czasu wolnego, pielęgnowanie wspólnego hobby. Rzadziej są to relacje zawodowe – praca w jednej firmie, prowadzenie wspólnego biznesu czy współpraca w ramach projektu.

Generalnie można stwierdzić, że im luźniejszy związek z krajem i polską kulturą (odległy, odmienny kulturowo kraj emigracji, związek z nie-Polakiem, długi czas pobytu na emigracji), tym kontakty z Polakami emigrantami są rzadsze i mniej intensywne.

Mam dużo znajomych, przyjaciół Polaków. W ogóle mam wielu znajomych i pewnie większość nie jest Polakami. Mam sporo przyjaciół z Polski, którzy

mieszkają w Stanach. To są bardziej towarzyskie kontakty. Czasem się zdarza, że mogą kogoś polecić albo doradzić biznesowo, ale to są takie luźne kontakty.

Mężczyzna, 27 lat, USA

Współzałożycielem mojej firmy w Japonii jest Polak. Zajmuje się też YouTube'em. Gdyby nie Japonia, nie założyłabym firmy z Polakiem i nie miałabym takiego kontaktu z Polską, jaki teraz mam. Założyłam swój kanał na YouTube, ponieważ zaczęłam się pojawiać na jego kanale. Było dużo pytań, zainteresowanie, dużo emocji wobec mojej osoby. Z tego powodu założyłam kanał. W Japonii nie ma wielu obcokrajowców. Jak są jacyś Polacy, to się poznajemy nawzajem. Kiedy ktoś znajomy zna Polaka, to zawsze obiecuje go przedstawić. Więc często mam kontakt z Polakami.

Kobieta, 30 lat, Japonia

Z Polakami zawodowo i tak komunikacja była po angielsku, żeby nikogo nie wykluczać, bo zawsze ktoś inny jeszcze był. Zawodowo, ale poza pracą – to niespecjalnie. Jedyna sytuacja, kiedy ktoś poza pracą odezwał się do mnie po polsku w tym budynku, gdzie nasza firma się mieściła (to był taki akcelerator start-upów), to było, jak się tylko pojawiłem i ktoś z Polski do mnie napisał, że witamy krajana, rodaka – i właściwie na tym się skończył kontakt.

Mężczyzna, 27 lat, Norwegia

Warto zauważyć, że to, co sprawia, że relacje stają się regularne i dość zażyłe, to posiadanie rodziny i dzieci. Wówczas kontakty budowane są wokół czasu spędzanego wspólnie z dziećmi – podróże do szkoły, zabawy na placu zabaw itp. Poza tym głębsze relacje nawiązywane są z bliskimi znajomymi emigrantami, których badani znali jeszcze z czasów pobytu w Polsce i którzy wyjechali za granicę razem z nimi.

Tak że naprawdę to było tak międzynarodowe towarzystwo i tak byliśmy zżyci ze sobą, że nawet nie miałam takiej potrzeby, żeby szukać Polaków. Bardzo często też jestem w Polsce, więc nie potrzebuję milionów znajomych, ale rzeczywiście ten kontakt mam. Teraz jeszcze przez to, że mam Tosię, znalazłam nowy kontakt, tak zwane Kółko Graniaste w Poczdamie, które też zrzesza Polaków. To jest bardzo społeczna inicjatywa, pozazawodowa. To inicjatywa rodziców, pocztą pantoflową rozchodzi się to wszędzie. Od jednej koleżanki dowiedziałam się, że to kółko istnieje, i spotykamy się co poniedziałek z dziećmi, czasami na placu zabaw. To jest grupa dziewczyn, które bardzo pilnują tego, żebyśmy się widziały regularnie.

Kobieta, 32 lata, Niemcy

Generalnie spotkaliśmy też innych Polaków, ale nie utrzymujemy z nimi jakichś bliższych kontaktów. Z tymi naszymi przyjaciółmi widzieliśmy się prawie co tydzień, razem wyjeżdżaliśmy, na rower chodziliśmy. My nie jesteśmy jacyś tacy bardzo towarzyscy. Mając Pawła i Beatę, z nimi spędzaliśmy wolny czas i to nam odpowiadało. Nie mieliśmy takiej potrzeby, żeby nawiązywać jakieś głębsze znajomości z kimś innym.

Mężczyzna, 34 lata, N. Zelandia

Gdy urodził mi się syn, to powstała szkoła polska w Reykjavíku – społeczna szkoła założona przez nauczycieli, którzy tu przyjechali pracować fizycznie, ale podobno tu jest takie prawo, że jak nie będą uczyć, to stracą swoją edukację, więc założyli szkołę – genialne miejsce, mnóstwo dzieci tam chodzi. To jest takie miejsce, gdzie jak ktoś ma dziecko, raz w tygodniu się tam spotyka.

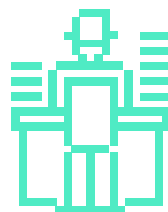
Kobieta, 40–45 lat, Islandia

Duża grupa badanych utrzymuje kontakty, głównie towarzyskie, z Polakami emigrantami z innych krajów lub też – ze względu na niewielką odległość od Polski – dość regularne kontakty ze znajomymi w Polsce.

Mam przyjaciół Polaków, ale oni mieszkają w innych krajach – to wtedy jest wyjazd na weekend, samotem. Kontakty z Polakami są w stu procentach towarzyskie. Choć mam jeszcze praktykę w X, jestem fotografem i designerem i mam klientkę Polkę, ale to jest przypadek. Szukałem klientów, ona akurat była Polką. Mam ...ski na nazwisko, więc się do mnie zgłosiła, może to wzbudziło jej zaufanie.

Mężczyzna, 25 lat, Dania

W badaniu uwidoczniła się także znacząca grupa osób, które dość ściśle współpracują z rodakami w Polsce – przeważnie mają wspólną polską firmę.



W 2011 r. pomogłem koledze z podstawówki rozkręcić biznes: produkcja motorówek. On w Gdańsku robi te motorówki. Gdy przyjechałem do Polski w 2010 r., jak odszedłem z finansów, to poczułem się trochę takim turystą w Polsce. Zależało mi, żeby zaangażować się, robić w Polsce coś więcej, niż tylko chodzić do restauracji. Mój kolega miał pomysł na tę produkcję motorówek. Wtedy wydawało mi się, że ma to sens biznesowy. Tam były aspekty związane z tanią siłą roboczą, potencjalne granty z UE.

Mężczyzna, 39 lat, USA

Ja bardzo mocno wciąż utrzymuję kontakty z ludźmi, z którymi się trzymałem w Trójmieście. Jednym z powodów wyjazdu było to, że chciałem robić coś swojego. Bardzo się trzymam z ludźmi w Polsce, którzy coś wiedzą. Teraz będę nawet dla dwójki ludzi robił kolejną spółkę.

Mężczyzna, 25 lat, W. Brytania

4.7.2. WIZERUNEK POLSKICH EMIGRANTÓW W BADANEJ GRUPIE

Badani e-migranci to osoby, które utrzymują kontakty niemal wyłącznie z osobami ze swojego kręgu towarzyskiego i zawodowego. Część z nich nawet przyznaje, że funkcjonuje w pewnego rodzaju „bańce społecznej” – wśród osób z taką samą historią emigracji, studiów czy kariery zawodowej. Są to bardzo wykwalifikowani specjaliści z branż technologicznych lub kreatywnych. Respondenci, opisując ich profil, używają takich określeń jak: młodzi, bardzo dobrze wykształceni, utalentowani, otwarci, kreatywni, bardzo pracowici i ambitni.

Mimo że nie wszyscy e-migranci czują potrzebę integracji z innymi Polakami za granicą, to widać u nich wyraźną potrzebę pewnej identyfikacji z tą grupą.

Głównie są to osoby, które miały drogę życiową podobną do mnie. My się śmiejemy w grupie moich znajomych, że jesteśmy grupą homogeniczną, co ma swoje dobre i złe strony. Ale zazwyczaj osoby z mojego najbliższego kręgu znajomych to absolwenci tzw. dobrych uczelni, więc na pewno jest to homogeniczna grupa. Na pewno bardzo się z nimi identyfikuję i to też jest pozostałość mojego zaangażowania w polskie stowarzyszenie na studiach. Myślę, że wiele osób, które wyjeżdżają na studia z Polski do Wielkiej Brytanii, przez to, że sieć polskich stowarzyszeń jest bardzo rozwinięta, to ma to bardzo duży wpływ

na to, że ta świadomość bycia Polakiem, jakaś taka wewnętrzna duma z tego jest dość duża, szczególnie w porównaniu z innymi nacjami, które nie są tak dobrze zintegrowane.

Kobieta, 25 lat, W. Brytania

Jeżeli chodzi o technologię i informatykę, sprawy, którymi ja się zajmuję, to bardzo lubię z Polakami pracować, bo są na froncie, w czołówce dobrych inżynierów. Polacy potrafią też bardzo ciężko pracować i nie narzekać na to. Jak mają cel, to potrafią bardzo intensywnie dążyć do tego. U mnie w Instytucie Informatyki pracuje kilka osób z Polski, zresztą bardzo dobrych, utalentowanych, które sobie dobrze tutaj radzą. Pracuje jeden doktorant, którego w zasadzie ściągnąłem do Norwegii – świetnie idzie mu rozwój kariery, dziewczyna do niego dołączyła.

Mężczyzna, 34 lata, Norwegia

Ci moi znajomi to są przeważnie ludzie ciekawi i otwarci, żeby słuchać innych, poznawać nowe rzeczy, przede wszystkim ambitni. To jest ta decyzja, że się zostaje w Londynie, bo można tutaj tę ścieżkę kariery fajnie sobie ułożyć i spróbować nowych rzeczy, na które niekoniecznie miałyby się szansę w mniejszym mieście. Więc na pewno są to ambitne osoby.

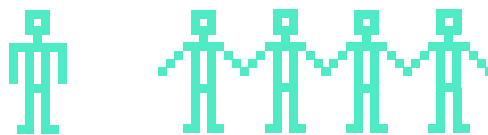
Kobieta, 32 lata, W. Brytania

Największy kontakt z Polakami we Włoszech mam przez Facebooka, bo jest kilka grup. Generalnie jest to przekrój społeczny – od osób, które pracują jako opieka osób starszych, do osób pracujących w biznesie, więc nie mam jakiegoś jednego obrazu.

Mężczyzna, 30 lat, Włochy

Widoczne jest też pewne grono badanych, którzy dość wyraźnie dystansują się od innych emigrantów z Polski,

zarówno tych z grupy wysoko wykwalifikowanych specjalistów, jak i z innych grup społecznych.



Do tej pory ludzie, którzy wyjechali i których spotkałem, to były dwie grupy: albo bogate dzieciaki, którym zazdrościłem, które dostały od rodziców kasę na Cambridge, albo to byli ludzie z IT, którzy są ogarnięci, z mojej branży i też wyjechali na kontrakty. To była moja bańka społeczna. A w Londynie jest chyba cały przekrój.

Mężczyzna, 25 lat, W. Brytania

Zawsze jest miło porozmawiać w języku polskim, ale ja się już trochę zniechęciłam, dlatego że to są albo ludzie od prac fizycznych, albo ludzie wykonujący zawody specjalistyczne, a to są z reguły cholerne snoby, ludzie z bogatych rodzin, którzy się wrodzili w to wszystko. Ja do nich nie należę, bo ja do wszystkiego ciężką pracą doszłam sama.

Kobieta, 32 lata, Francja

4.7.3. INTEGRACJA Z POLAKAMI ZA GRANICĄ. WPŁYW I ZNACZENIE KONTAKTÓW

Badanie wskazało, że większość emigrantów technologicznych nie dąży do silnej integracji z innymi Polakami. To, co jest dla nich ważne, to przede wszystkim zdobywanie wiedzy i doświadczenia (kariera). Narodowość nie jest dla nich tak ważna jak podobny sposób widzenia świata, podobne

TECHNOLOGIA NIE MA
NARODOWOŚCI

zainteresowania, wspólne wartości czy motywacje do działania.

Przedstawiciele diaspyry technologicznej, którzy wzięli udział w badaniu ilościowym, utrzymują relacje głównie z rodowitymi mieszkańcami kraju emigracji lub imigrantami, niezależnie od ich narodowości. Również dla części uczestników badania jakościowego kontakty z mieszkańcami danego kraju lub imigrantami innych narodowości są cenniejsze niż relacje z Polakami. Przyznają, że bardziej ich rozwijają, mają walor edukacyjny. Pojedyncze osoby podkreślają nawet, że jeśli chodzi o technologię, narodowość nie ma znaczenia, „nie ma narodowości” – dlatego też nie skupiają się na relacjach z konkretną nacją.

Ja się otaczałem międzynarodowym towarzystwem na studiach. Generalnie nie patrzyłem na to, kto skąd jest, tylko na to, kto jest podobny do mnie, ma podobne zainteresowania i motywację. [...] Dla mnie dużo ważniejsze jest to, żeby były podobne wartości, niż żeby to był Polak. Chociaż fajnie, że przynajmniej ktoś jest, że nie jestem tu sam, ale wolałbym, żeby to nie była dowolna osoba z Polski.

Mężczyzna, 27 lat, USA

Ostatnio jeździliśmy z firmą trochę po świecie. Głównie Stany, bo tam jest większość naszych klientów. I muszę powiedzieć, że bardzo podoba mi się poznawanie nowych ludzi robiących różnego rodzaju naukę i wymiana poglądów na różne dziedziny. Podchodzę dosyć naukowo do różnych dziedzin życia i lubię wiedzieć przynajmniej minimum o bardzo wielu rzeczach, o których dotąd nie miałem za bardzo pojęcia – i jest to ekscytujące, kiedy poznaję kogoś z innej kultury.

Mężczyzna, 31 lat, W. Brytania

Nie szukałam Polaków jako znajomych. Od dawna mieszkam za granicą i nie poszukuję znajomości pod kątem narodowości. To jest też dla mnie ewenement, że mieszkam tam, a większość moich znajomych jest Polakami. Teraz się to troszkę zmieni, bo zmieniłam zespół. Nie jestem już w polskim zespole. Nie mam takiej potrzeby szukać innych Polaków. To, co mam, mi wystarczy.

Kobieta, 32 lata, Irlandia

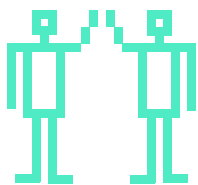
Nasza branża tak naprawdę nie patrzy za bardzo na kolor skóry, rasę, religię, więc nie widzę za bardzo sensu izolowania się tylko w naszej polskiej grupie językowej. Staram się chodzić do grup, gdzie się po prostu wszyscy spotykają. W Londynie jest dużo grup społecznościowych. Staram się chodzić przynajmniej co parę miesięcy do jakichś grup związanych z moją profesją – w celu dokształcania się i budowania sieci zawodowej.

Mężczyzna, 32 lata, W. Brytania

Nie ma u mnie żadnych takich sytuacji ani też potrzeby integracji zawodowej czy pozazawodowej.

Mężczyzna, 38 lat, Szwecja

Widoczna jest jednak znacząca grupa e-migrantów, których „ciągnie” w kierunku innych Polaków. To, co wartościowe w tych – przeważnie towarzyskich – kontaktach, to łatwość komunikacji, podobna mentalność czy wspólny kod kulturowy (podobne wspomnienia, poczucie humoru, hobby). Należy zauważyć, że e-migranci żyjący w krajach Wspólnoty Brytyjskiej i we Francji deklarują, że nawiązywanie relacji z Polakami jest łatwiejsze niż z przedstawicielami tamtejszych nacji. Mieszkańcy tych krajów są po prostu bardziej „zamknięci” i mniej spontaniczni.



Mentalność jest zupełnie inna. My się z Polakami trochę bardziej rozumiemy. Tu jest takie podejście, że wszyscy są bardziej sterylni, bardziej zamknięci. A tak to jest wszędzie „small talk”, który dla Polaka jest denerwujący. Z Nowozelandczykami to trzeba się umówić na kilka miesięcy do przodu, potwierdzić, jeszcze potwierdzić, co się przyniesie, po to, żeby posiedzieć przez dwie godziny. Na kawę trzeba się umawiać 2 tygodnie wcześniej. Kulturowo jest nam z Polakami łatwiej.

Mężczyzna, 34 lata, N. Zelandia

Na pewno nawiązywanie kontaktu z Polakami, z ludźmi z Europy Wschodniej – oni, mam wrażenie, łatwiej się odnajdują w swoim towarzystwie. Do tej pory mam trochę obawy, żeby odnaleźć się w towarzystwie Brytyjczyków. Bo to jednak jest inna bajka, ja przez lata nauczyłem się, jak to robić, aczkolwiek to nie było coś naturalnego.

Mężczyzna, 31 lat, W. Brytania

Niektórzy badani wskazują na pewne potencjalne bariery w integrowaniu się Polaków za granicą. Są to:

- introwertyczny typ osobowości występujący nierzadko u wysokiej klasy specjalistów z branż technologicznych;
- podziały polityczne – głównie w USA;
- niechęć Polaków do rodaków.

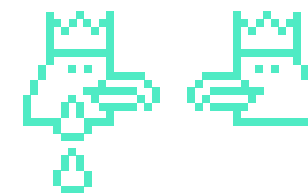
Była pewna próba, ale to jakoś nie przeszło. Ze 2 lata temu poznałem nawet parę osób stamtąd. To było spotkanie networkingowe, trzydzieści parę osób, chyba dwa spotkania, ale później wyszły jakieś polityczne podziały, bo tam spora część grupy była za PIS-em i coś o KOD-zie wyszło i się rozwalilo. W Ameryce jest sporo prawniczych zaangażowanych. Wydaje mi się,

że w Stanach PIS ma dziewięćdziesiąt parę procent. I jeszcze za Trumpem, więc nie bardzo moje klimaty.

Mężczyzna, 27 lat, USA

Myslę, że tutaj Pan dotknął ważnego punktu. W tych zawodach większość ludzi – mimo wszystko – to są introwertycy. To jest taki trochę stereotyp, ale potwierdzający się. Jednak osoby, które się zajmują takimi zawodami technicznymi, mają poziom introwertyzmu troszeczkę bardziej rozbudowany. I nawet jeżeli są ciekawi świata, to jednak nie są zawsze aż tak bardzo ekspresyjni.

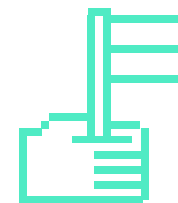
Mężczyzna, 38 lat, Australia



4.7.4. OCENA INICJATYW SKUPIAJĄCYCH POLAKÓW

Zdecydowana większość respondentów badania ilościowego nie zna organizacji, które zrzeszają członków polskiej diaspory technologicznej. Inaczej jest w przypadku uczestników wywiadów pogłębionych. Tutaj dość znacząca grupa badanych działa w organizacjach skupiających Polaków emigrantów z branż technologicznych, innowacyjnych czy kreatywnych lub też

uczestniczy w wydarzeniach przygotowywanych w ramach takich inicjatyw. Wśród badanych znalazły się osoby, które aktywnie działają w stowarzyszeniu PLUGin, biorąc udział w wydarzeniach Science: Polish Perspective Fundacji Polonium



czy Polish Business Society w Japonii. W związku z tym pojawiła się możliwość zapytania respondentów o ocenę tego typu inicjatyw.

Znaczna większość badanych e-migrantów jest zgodna, że inicjatywy skupiające Polaków związanych ze wspomnianymi wyżej branżami są wartościowe i potrzebne. Niektórzy respondenci porównują działalność organizacji zrzeszających członków polskiej diaspory zatrudnionych w branżach technologicznych, innowacyjnych czy kreatywnych do inicjatyw wspierających diaspore żydowską na świecie.

Moim zdaniem to bardzo ważne, bo my na świecie – to znaczy Polonia – nie mamy... Ja jestem wielkim fanem tego, co Żydzi robią ogólnie. Bardzo mi się podoba, jak oni współpracują.

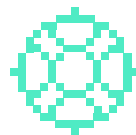
Mężczyzna, 25 lat, W. Brytania

Ocena tego elementu życia emigracyjnego i zawodowego związana jest silnie z przynależnością do takich inicjatyw. Aktywni e-migranci, którzy działają w stowarzyszeniu PLUGin lub podobnych inicjatywach, wypowiadają się o nich niezwykle entuzjastycznie. Do podstawowych korzyści płynących z aktywności w takich społecznościach zaliczają oni:

- **Wsparcie w życiu zawodowym, profesjonalnym:**
 - budowanie trwałej i silnej sieci kontaktów profesjonalistów – networking o międzynarodowym zasięgu;
 - polecenia pracowników i partnerów biznesowych, w tym rekrutacja specjalistów;
 - wymiana doświadczeń zawodowych;
 - możliwość tworzenia wspólnego biznesu, wspólnej firmy.
- **Promocja diaspory technologicznej** – wsparcie (także wewnątrz) w przełamywaniu stereotypów Polaka

emigranta jako pracownika niewykwalifikowanego. Pokazanie, że polscy specjaliści są bardzo dobrze wyedukowani, zdolni, przedsiębiorczy, ambitni i kreatywni.

- **Promocja Polski** – wysoko wykwalifikowani polscy specjaliści mogą wspierać promocję kraju, np. polecając jego walory turystyczne, ciekawe miejsca itp.
- **Wsparcie społeczne, towarzyskie** – nawiązywanie nowych znajomości, przyjaźni, zmniejszenie poczucia wyobcowania w danej kulturze.



Bo właśnie diaspora technologiczna – dwójka takich chłopaków, jeden z Wrocławia, drugi z Gdyni – założyła coś takiego, co się nazywa The Polish Techlink. To polegało na tym, żeby stworzyć takie grupy i spotkania dla Polaków pracujących w branży IT. [...] Interesujący ludzie, wspólne tematy zawodowe i dodatkowo też potworzyły się przyjaźnie i koleżeństwa z tego. Te spotkania były ważne ze względu na wymianę doświadczeń i poleceń typu: „Uważaj na to...” – można było bardzo bezpośrednio się zapytać i uzyskać rzetelne informacje. [...] Plus oczywiście, jak na całym świecie, element potencjalnego pracowania, polecenia się nawzajem [...]. Chodziło też o to, żeby pokazać, jak osoby z Polski mieszkające w obcym kraju potrafią zrobić niezłą karierę, żeby pokazać, że to jest możliwe, że to takie tabu, że „och, to niemożliwe, żeby on został dyrektorem, bo nie jest Brytyjczykiem”.

Kobieta, 32 lata, W. Brytania

Jest bardzo dużo takiej wzajemnej pomocy, dużo pozytywnego networkingu, który daje fajne rezultaty. Jeden z moich współzałożycieli w firmie to chłopak,

którego poznałam przez stowarzyszenie, i razem w tym momencie rozkręcamy biznes. A z drugiej strony zdarzyło mi się już kilka razy polecić kogoś do pracy w momencie, kiedy wiedziałam, że jakiś z moich znajomych z tej społeczności, który skończył brytyjską uczelnię, wrócił np. do Polski i poszukuje na konkretne stanowiska pracowników, których nie może zrekrutować w Polsce. Te korzyści – ale też dawanie w zamian za te korzyści – są bardzo wielowymiarowe.

Kobieta, 25 lat, W. Brytania

Myszę, że te grupy z polskich stowarzyszeń są bardzo aktywne i organizują bardzo dużo konferencji, w tym konferencji profesjonalnych. Na przykład fundacja PLUGin co roku organizuje Polish Days w biurze Google w Londynie – ma to na celu wymianę biznesową między Polską a Wielką Brytanią, ale też integrację tej międzynarodowej diaspory technologicznej z Polski na całym świecie.

Kobieta, 25 lat, W. Brytania

W Japonii jest Polish Business Society, to jest bardziej korporacyjne. To jest fajne, że to istnieje. Ja chodzę na te spotkania. W tej grupie jestem z najbardziej kreatywnej branży. To może dużo dać profesjonalnie, ale też daje mi to bardziej społecznie. Mam okazję porozmawiać społecznie, poznać innych Polaków, dowiedzieć się, co robią za granicą. Te historie zawsze mnie ciekawią. Gdy się spotyka Polaków za granicą, to często są tacy, którzy mieszkają w Japonii przez 2 lata, ale wcześniej mieszkali też w Australii czy Indonezji. To inspiruje.

Kobieta, 30 lat, Japonia

Ja uważam, że to jest bardzo ważne. Jest bardzo dużo ludzi poza granicami Polski, którzy są nieprzeciętnie

inteligentni. Mamy dostęp do niesamowitej wiedzy ludzi z różnych dziedzin, którzy są nam w pewien sposób znajomi, są w stanie pokazywać nam wiele rzeczy z różnych dziedzin nauki. Fakt, że obydwaj jesteśmy Polakami, czyni rzeczy dużo łatwiejszymi. Zawodowo również. Muszę powiedzieć, że mi to bardzo dużo dało. Z jednej strony to było na gruncie międzyludzkim, poznałem przyjaciół w Polish Society, zaczęliśmy się częściej spotykać. Ale z drugiej strony na konferencjach typu Polish Perspectives, Kongres Polski udało mi się też nawiązać dużo bardziej naukowych relacji.

Mężczyzna, 31 lat, W. Brytania

Myszę, że to jest bardzo istotne, żebyśmy nie czuli się tacy wyobcowani. Jest też grupa szkół polsko-francuskich, oni mają jakąś swoją sieć, ale uważam, że dla ludzi mojego pokroju to jest naprawdę fajna inicjatywa. Poza tym myślę, że Polacy powinni sobie pomagać, współpraca to jest przyszłość, a my ciągle mamy problemy z przebicciem się, mamy uprzedzenia.

Kobieta, 32 lata, Francja

Ja traktuję te spotkania tak, żeby budować taką społeczność wokół tego. Jak mi wpadają w pąteczynę firmy z Polski, to ja im pomagam przez moje kontakty. Dla mnie to jest środkiem do celu, do networku, do pozyskania kontraktów, ja zbieram wizytówki. Jest to stricte networking. My promujemy polskie technologie i polskich innowatorów w szerszym gronie, ale gronie branżowym. To są spotkania kameralne, do 100 osób. My podjęliśmy partnerstwo z dużym akceleratorem singapurskim w sprawie pluga i robimy to w ich sali.

Kobieta, 34 lata, Singapur

Widoczna jest też grupa badanych, którzy ze względu na wysokie tempo życia lub swój charakter nie mają czasu

na angażowanie się w inicjatywy skupiające emigrantów z diaspory technologicznej lub nie czują takiej potrzeby.

To jest kolejny sposób na nawiązanie kontaktu z ludźmi, a kontakty w nowym miejscu są przydatne. Czasami są z tego dobre rzeczy. A tu się pojawił jakiś kontakt, żeby skomunikować się z kimś, ale sam nie korzystałem z tego i nie czułem potrzeby nadmiernej.

Mężczyzna, 27 lat, Norwegia

Uważam, że to jest potrzebne. Ja tego nie mam, ale jestem samotnikiem. Możliwe, że te inicjatywy mnie omijają. Widzę, co się dzieje przez Messenger, chyba PLUGin znalazłem przez Facebooka. Uważam, że to dobry pomysł, ale nie biorę w tym udziału.

Mężczyzna, 25 lat, Dania

Wyzwaniem jest, aby robić coś ponad, angażować się w jakieś inicjatywy. Zorganizowanie czegoś wspólnie to jest planowanie na kilka tygodni do przodu, bo każdy sprawdza swoje kalendarze. Pierwszy wspólny termin, kiedy wszyscy będziemy w Dublinie wieczorem, to jest na przykład za miesiąc. Jeśli chce się te relacje utrzymywać, to się wiąże z wysiłkiem. Kolejna inicjatywa, kolejny projekt to musi być naprawdę duża motywacja.

Kobieta, 32 lata, Irlandia

W badaniu znalazła się też niewielka grupa emigrantów (4 osoby), którzy są dość sceptyczni, jeśli chodzi o zasadność inicjatyw sieciujących Polaków z branż hi-tech. To osoby, dla których większe znaczenie mają raczej wydarzenia /eventy, skupiające się na promowaniu polskiej kultury za granicą lub deklarują postawę kosmopolityczną.

Nie wiem, czy to jest ważne, potrzebne, żeby akurat grupować ludzi, skupiać ich dlatego, że mają

polską narodowość. Może są potrzebne jakieś organizacje, które skupiają specjalistów z tych branż, ale żeby to akurat byli Polacy, to niekoniecznie jest to ważne.

Mężczyzna, 38 lat, Belgia

Szczerze mówiąc, nie zetknąłem się z tym. Nie jestem nastawiony na to. Polonia jest na tyle mała, że nie ma kogo stowarzyszać. To byłoby kilkanaście osób w całej Nowej Zelandii. Nie wiem, czy to by przyniosło coś sensownego. Ja jestem nastawiony na wielokulturowość. To nie jest tak bardzo istotne, żebym musiał coś robić z Polakiem, a nie z kimś innym. Jestem nastawiony na człowieka.

Mężczyzna, 34 lata, N. Zelandia

Ja jestem zajęty, ale gdyby ktoś zapytał, czybym się chciał zintegrować z grupą Polaków, którzy mają dzieci, to jak najbardziej. Choć nigdy proaktywnie nie próbowałem. Na moim etapie życia to nie jest tak bardzo ważne. Może ważniejsze dla ludzi na początku swojej kariery. Mnie trudno sobie wyobrazić, żeby miało mi to jakoś pomóc.

Mężczyzna, 37 lat, Szwajcaria

4.8. POCZUCIE WIĘZI Z KRAJEM W ŚWIETLE BADANIA ILOŚCIOWEGO

W obrębie wątków tworzących pole tematyczne odczuwanych więzi z krajem uwzględniono zagadnienia dotyczące kwestii tożsamościowych oraz ewentualnej współpracy z krajem. Poczucie tożsamości i przynależności odsyła do pytań o odczuwane związki z krajem rodzinnym, o to, kim się jest w swoim własnym odczuciu, jak definiuje się swoją identyfikację narodową. Stawianie tego typu pytań intensyfikuje się w sytuacji opuszczenia własnego kraju i najbliższego otoczenia

etniczno-narodowego. Urefleksyjnieniu ulegają niezauważane na co dzień sfery doświadczeń związku z krajem rodzinnym, takie jak używanie ojczystego języka, spędzanie świąt i rocznic ważnych wydarzeń czy śledzenie bieżących spraw.

4.8.1. POCZUCIE TOŻSAMOŚCI I PRZYNALEŻNOŚCI

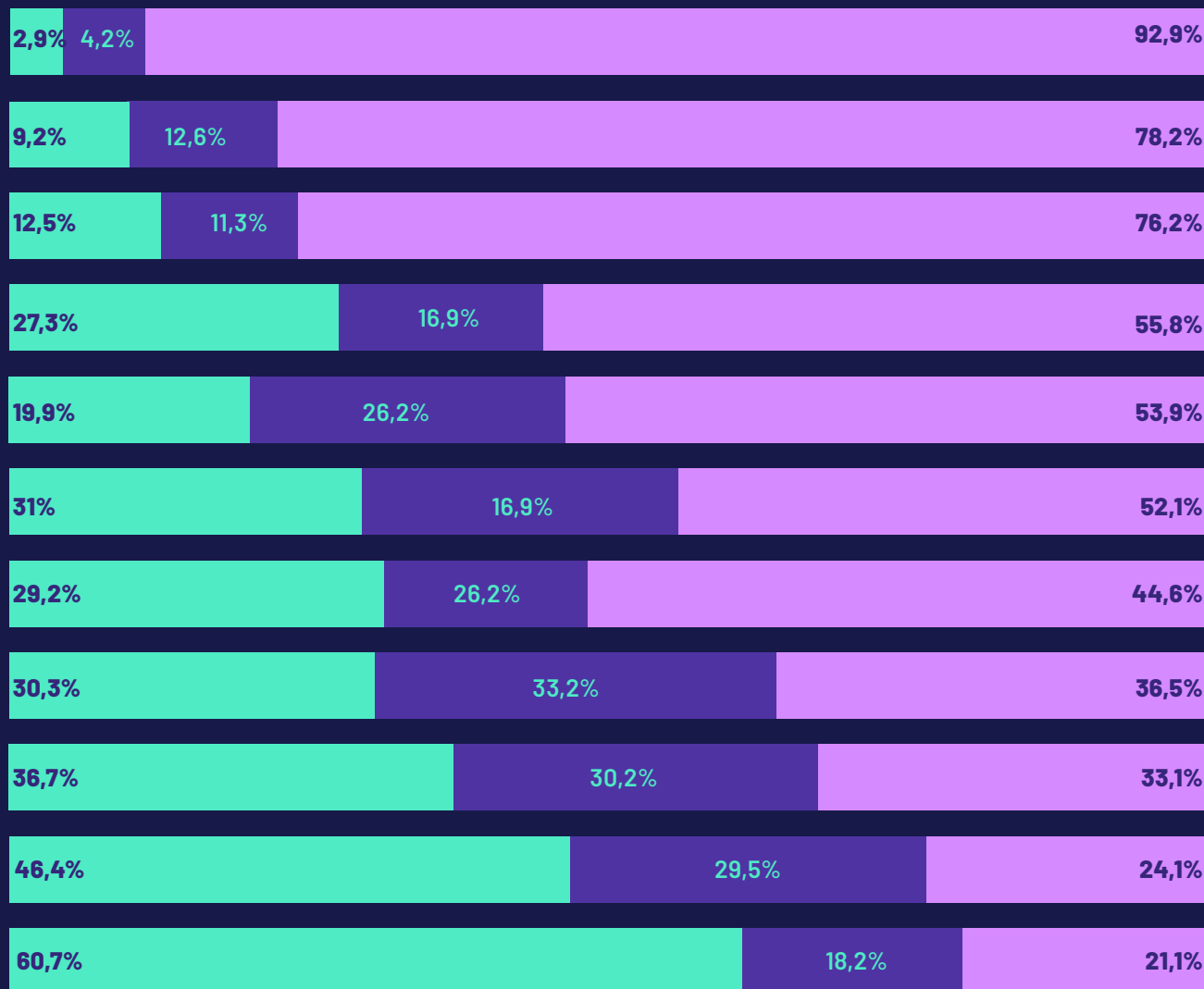
Zdecydowana większość badanych na pytanie „Kim – w sensie przynależności narodowościowej – czuje się Pan(i), pracując i mieszkając za granicą?” udzieliła odpowiedzi „Polakiem/Polką” (67,5%). Dla blisko co jedenastej osoby takim odniesieniem jest tożsamość europejska – odpowiadały one, że czują się Europejczykami/Europejkami (9,4%). Tożsamość podwójną, europejską i polską, zadeklarował co dwudziesty respondent (5,1%).

4.8.2. FORMY PRZEJAWIANIA SIĘ ZWIĄZKU Z KRAJEM POCHODZENIA

Obszary, w których realizuje się doświadczanie związku z krajem pochodzenia, to przede wszystkim utrzymywanie kontaktów z rodziną w kraju (92,9% respondentów określiło je jako istotne), przekazywanie dzieciom rodzinnych historii oraz posługiwanie się językiem polskim przez dzieci (dla ponad 70% respondentów jest to istotne). Najmniej uwagi w tym kontekście poświęca się oglądaniu polskiej telewizji (dla 60,7% badanych to nieistotne) oraz udziałowi w wydarzeniach polonijnych (dla prawie połowy badanych nieistotne).

POLAKIEM/POLKĄ	67,5 %
EUROPEJCZYKIEM/EUROPEJKĄ	9,4%
EUROPEJCZYKIEM/EUROPEJKĄ I POLAKIEM/POLKĄ	5,1%
OBYWATELEM/OBYWATELKĄ ŚWIATA	3,0%
BEZPAŃSTWOWCEM, KIMŚ BEZ NARODOWOŚCI	2,6%
NIE WIEM	1,7%
POLAKIEM/POLKĄ I AMERYKANINEM/AMERYKANKĄ	1,3%
WSKAZANIA PONIŻEJ 1%:	
DOLNOŚLĄZAKIEM/DOLNOŚLĄZACZKĄ, EKSPATĄ/EKSPATKĄ, EMIGRANTEM, HINDUSEM, KANADYJCZYKIEM/KANADYJKĄ, OBCOKRAJOWCEM, POLAKIEM I NIEMCEM, POLAKIEM/POLKĄ I BRYTYJCZYKIEM/BRYTYJKĄ, POLAKIEM/POLKĄ I HISPANEM/HISPANKĄ, POLAKIEM/POLKĄ I SZKOTEM/SZKOTKĄ, POLAKIEM/POLKĄ I ŚLĄZAKIEM/ŚLĄZACZKĄ, BRYTYJCZYKIEM/BRYTYJKĄ, SZKOTEM/SZKOTKĄ	

Tab. 9 Odczuwana przynależność narodowościowa



UTRZYMYWANIE KONTAKTÓW Z RODZINĄ W KRAJU

PRZEKAZYWANIE DZIECIOM RODZINNYCH HISTORII

MÓWIENIE PO POLSKU PRZEZ DZIECI

ŚLEDZENIE BIEŻĄCEJ SYTUACJI POLITYCZNEJ W POLSCE

UŻYWANIE NA CO DZIEŃ JĘZYKA POLSKIEGO ZA GRANICĄ

SPĘDZANIE ŚWIĄT W SPOSÓB TRADYCYJNIE POLSKI

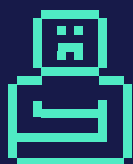
ŚLEDZENIE WYDARZEŃ KULTURALNYCH W POLSCE

UTRZYMYWANIE KONTAKTÓW Z POLAKAMI ZA GRANICĄ

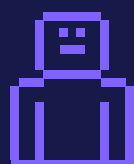
GOTOWANIE POLSKICH POTRAW

BRANIE UDZIAŁU W WYDARZENIACH POLONIJNYCH

OGLĄDANIE POLSKICH PROGRAMÓW W TV/INTERNECIE



W OGÓLE, RACZEJ NIEISTOTNE



ANI ISTOTNE, ANI NIEISTOTNE



RACZEJ BARDZO ISTOTNE

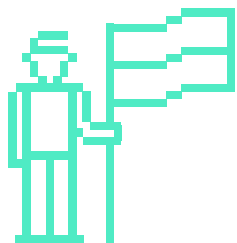
Rys. 34 Znaczenie wymiarów doświadczania związku z krajem rodzinnym lub krajem pochodzenia

4.9. POCZUCIE TOŻSAMOŚCI I PRZYNALEŻNOŚCI W ŚWIETLE BADANIA JAKOŚCIOWEGO

Podobnie jak respondenci badań ankietowych, również uczestnicy wywiadów zostali zapytani o swoje związki z Polską, sposoby zaznaczania i kultywowania polskości oraz poczucie tożsamości i przynależności narodowej.

4.9.1. ZWIĄZEK Z POLSKĄ

Związek większości badanych z Polską jest dość silny. Przeważnie oznacza to, że emigranci technologiczni podtrzymują ścisłe relacje ze swoimi bliskimi w Polsce. Część respondentów dość regularnie odwiedza swoją rodzinę w kraju. Ze względów komunikacyjnych jest to dużo łatwiejsze, jeśli dana osoba mieszka w jednym z europejskich krajów – Irlandii, Wielkiej Brytanii, Niemczech czy Szwecji. Wszyscy jednak dzięki komunikatorom (np. Skype, WhatsApp) utrzymują regularne kontakty. E-migranci żyjący na innych kontynentach niż Europa, a także ci, których partnerzy nie są Europejczykami, przyznają, że dbanie o osobiste relacje z rodzinami w Polsce jest znacznie utrudnione.



Kwestia manifestowania polskości wśród e-migrantów jest bardziej złożona. Ogromna większość nie ukrywa swojej polskości, ale też przesadnie się z nią nie afiszuje – np. przez podkreślanie barw narodowych czy wywieszanie flagi na święta narodowe.

Badani emigranci technologiczni wskazują, że najczęstsze sposoby zaznaczenia i kultywowania polskości to:

- codzienne używanie języka polskiego – przeważnie w sytuacjach prywatnych, towarzyskich; uczenie polskiego swoich dzieci i partnerów;
- regularne śledzenie wydarzeń w Polsce – czytanie elektronicznych wydań polskiej prasy, oglądanie polskiej telewizji w Internecie;
- regularny udział w wyborach;
- organizowanie polskich wydarzeń kulturalnych lub związanych z obchodami świąt narodowych;
- przygotowywanie polskich potraw – zarówno na co dzień, jak i w związku ze świętami Bożego Narodzenia i Wielkanocy;
- uczestnictwo w polskiej kulturze – np. obecność na zagranicznych koncertach polskich artystów, oglądanie polskich filmów w kinach;
- turystyka – spędzanie wolnego czasu w Polsce;
- sport – kibicowanie polskim drużynom narodowym podczas międzynarodowych wydarzeń sportowych;
- używanie, gromadzenie przedmiotów związanych z Polską;
- częstowanie znajomych polskimi słodyczami.

W święta się z żoną wymieniamy, czasem zostajemy i zapraszamy rodziny, czasem my jedziemy do Kostaryki czy Polski. W zeszłym roku zostaliśmy, przygotowaliśmy święconkę – dla żony to była nowość – pojechaliliśmy do polskiej parafii poświęcić pokarm. Ja też przygotowuję jakieś polskie potrawy.

Mężczyzna, 30 lat, Włochy

Ja bywam często w Polsce, tam są moi rodzice, część znajomych. W tym ujęciu uwielbiam swój kraj, uwielbiam wracać. Teraz jestem w Warszawie, zostaję na

święta. Miałam dziś takie przemyślenia – fajna ta Warszawa, długo tu nie mieszkam, ale fajnie się tu żyje, fajnie, że są ładne miejsca. W takim ujęciu troszkę tęsknię za tym krajem. Z drugiej strony na tym etapie ważniejsze jest dla mnie, aby się rozwijać i robić fajne rzeczy zawodowo.

Kobieta, 32 lata, Irlandia

Natomiast jeśli chodzi o jakieś manifestacje, to tak... Może troszeczkę mam... Nie manifestuję tego zewnętrznie, nie mam koszulek patriotycznych ani żadnych strojów. Czasem mam zagwozdkę, jak na przykład Polska gra z Japonią na mistrzostwach świata. Z jednej strony miło popatrzeć na tych naszych, a jednak jakościowo to niestety zespół żony lepiej wyglądał. A poza tym dużo zachowań polskich, patriotycznych jest dla mnie takich... taka wizualizacja niezbyt do mnie przemawia.

Mężczyzna, 38 lat, Australia

Na pewno się nie wstydzę. Jak ludzie pytają, skąd jestem, to odpowiadam. Z dziećmi rozmawiam po polsku zawsze i wszędzie. Nie wstydzę się tego, że to jest inny język. Tłumaczę każdemu, że to jest dla mnie ważne, żeby moje dzieci rozmawiały po polsku, i muszę do nich mówić po polsku.

Kobieta, 38 lat, W. Brytania

Na pewno, patrząc na ostatnie MŚ w piłce nożnej, czułam się zobowiązana, żeby mecze oglądać w domu lub w pubie ze znajomymi. Ta tożsamość sportowa jest, zresztą sport był dla mnie zawsze bardzo ważny w życiu. I wtedy namalowanie polskiej flagi na twarzy czy wzięcie jej ze sobą, bo mam ją jeszcze z czasów studenckich, gdy w Cambridge organizowaliśmy różne wydarzenia polskie. Święta narodowe podobnie – my zawsze w czasach studenckich

obchodziliśmy zarówno 3 maja, jak i 11 listopada, i to zostało. W zeszłym roku z grupą znajomych zorganizowaliśmy obiad z okazji 11 listopada w Londynie.

Kobieta, 25 lat, W. Brytania

W 2005 zrobiliśmy festiwal kultury polskiej, jeszcze nie było ambasady, a wszyscy Polacy, którzy tu byli, pracowali fizycznie. I jedyne, co można było usłyszeć od Islandczyków, że Polacy się tym zajmują, także w Polsce. I oprócz Wajdy, Kieślowskiego i Chopina wszyscy później to tylko robotnicy. Więc postanowiłyśmy to zmienić i zorganizowałyśmy festiwal kultury polskiej dla Islandczyków i, szczerze mówiąc, miałyśmy olbrzymie wsparcie ze strony islandzkich instytucji, bez których by się to nie udało. Dostałyśmy dofinansowanie z Instytutu Adama Mickiewicza [...].

Kobieta, 40–45 lat, Islandia

Manifestować, nie manifestuję. Czuję się związany, głosuję w wyborach. Czuję się nawet dumny z bycia Polakiem. Nie uważam, że powinienem eksponować, że jestem Polakiem

Mężczyzna, 29 lat, Czechy

4.9.2. TOŻSAMOŚĆ NARODOWA

Z przeprowadzonych wywiadów wynika, że kwestia tożsamości badanych emigrantów technologicznych jest dość złożona. Inaczej niż w przypadku badania ilościowego, w którym zdecydowana większość respondentów (ponad dwie trzecie) stwierdziła, że jeśli chodzi o przynależność narodową, pracując i mieszkając za granicą, czuje się Polakami, większość uczestników badania jakościowego, niezależnie od historii

PODWÓJNA TOŻSAMOŚĆ.
NARODOWOŚĆ POLSKA
– MENTALNOŚĆ
EUROPEJSKA LUB
MIĘDZYNARODOWA

emigracji, długości pobytu za granicą i kraju zamieszkania, określiła, że w pewnym sensie ma podwójną tożsamość.

Na poziomie deklaratywnym większość określa siebie jako przede wszystkim Europejczyków i Polaków lub przede wszystkim Polaków i jednocześnie obywateli Europy/świata. Nieliczne badane osoby deklarują postawę skrajnie kosmopolityczną. Analizując dane pozyskane w trakcie wywiadów pogłębionych, większość respondentów można umieścić bliżej krańca „międzynarodowego” kontinuum tożsamościowego.

Dość silne prywatne związki z Polską częściej definiują mocniejszą tożsamość polską. Natomiast praca w bardzo „międzynarodowej” branży i w międzynarodowym środowisku silniej wpływa na to, że e-migranci czują się nie tylko Polakami, ale też obywatelami Europy (częstsze deklaracje) lub świata (rzadsze deklaracje).



Bardzo, dużo bardziej, niż jak byłam młodsza. Po hiszpańsku jest takie sformułowanie: „la tierra tira”, co znaczy „ziemia ciągnie”. Tutaj jest tak, że ludzie się nie wstydzą, że np. urodzili się w małym miasteczku, a mi się to dzieje z Polską, że czuję się patriotką polską. Nie czuję się w tym sensie, że jestem architektem hiszpańskim, bo tutaj zostałam wykształcona – nie jestem architektem polskim. Ale jeżeli chodzi o ogólny kształt, to czuję się dużo bardziej Polką niż Hiszpanką.

Kobieta, 45 lat, Hiszpania

Moja i żony natura jest taka, że my jesteśmy podróżnikami. Czujemy się Europejczykami, młodymi ludźmi, którzy znają Europę bardzo dobrze, lubią różne

jej aspekty, np. południe Hiszpanii na wakacje, Norwegię do pracy, to jest stabilność, Polskę za kulturę i wiele pozytywnych rzeczy, które w kraju są.

Mężczyzna, 34 lata, Norwegia

Wszyscy wiedzą, że jestem z Polski, nie ukrywam tego. Staram się raz do roku przyjeżdżać do Polski, bardzo lubię Polskę, świetny kraj, mam mnóstwo przyjaciół w Polsce i podejrzewam, że raczej czuję się Polką. Jestem z tego dumna, bo może jestem trochę inna, bardziej żywiołowa, bardziej otwarta niż Islandczycy, więc ludzie mnie zauważają. Czuję się Polką, ale czuję się też obywatelem świata tak naprawdę.

Kobieta, 40–45 lat, Islandia

Narodowościowo czuję się Polakiem bez żadnych wątpliwości, natomiast mentalnie wiem, że – kiedyś rozmawiałem z takim profesorem i bardzo mi zapadła w pamięć ta sentencja – jak się raz wyjedzie ze swojego kraju, to jest się już zawsze obcokrajowcem, nawet jak się do niego wróci. Mam świadomość tego.

Mężczyzna, 30 lat, Włochy

Ja myślę, że polskość to jest coś takiego, czego się nie da pozbyć. Bez względu na to, czy chciałabym coś z tym zrobić, czy nie. Ja też jestem ciekawym przypadkiem, bo za kilka miesięcy będę się starać o paszport brytyjski. I bez względu na to, że prawdopodobnie go dostanę, to nie ma takiej możliwości, nawet jeśli do końca życia mieszkałabym w Wielkiej Brytanii, żeby byłam bardziej British-Polish niż Polish-British.

Kobieta, 25 lat, W. Brytania

I oczywiście, że ja jestem bardziej Polakiem niż obywatelem świata, ja mam sentyment do Polski, do polskiej wsi, na której dużo czasu spędziłem, czuję tożsamość narodowościową. Wyjechałem do Szwecji,

a w zeszłym roku na wakacje na rowery przyjechałem do Polski na Podlasie – 350 km z synem zrobiliśmy. Szukam tanich lotów, żeby w Tatry pojechać – to też sentymentalnie, bo z tatą moim chodziłem. Jest to miejsce, gdzie się urodziłem i wychowałem, gniazdo moje.

Mężczyzna, 38 lat, Szwecja

Ja w ogóle nie jestem propolska. Jestem globalnym dzieckiem. Nie mam poczucia tożsamości, nie jestem rodzinna specjalnie. To mi pomogło podjąć taką decyzję o wyjeździe.

Kobieta, 34 lata, Singapur

Nie wiem, skąd to złapałam, ale jak byłam małym dzieckiem, to wydawało mi się, że powinnam ukrywać, że pochodzę z Polski, natomiast teraz, jak kogoś poznaję, to mówię, że jestem z Polski, żeby wiedział, że są między nami różnice kulturowe. A kultywowanie polskich tradycji robię raczej ze środowiskiem mojego taty niż z własnych inicjatyw.

Kobieta, 27 lat, USA

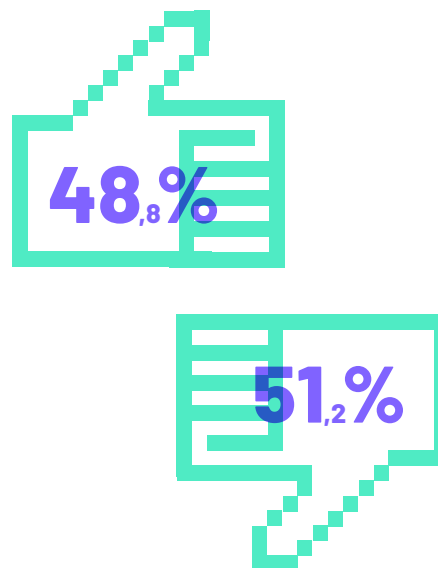
W badaniu wzięła też udział urodzona w USA potomkini polskich emigrantów. Czuje się ona przede wszystkim Amerykanką, choć związek z Polską i Polakami jest dla niej istotny – pod względem kulturowym, ale także zawodowym.

Moi rodzice wyprowadzili się do Stanów w latach 80. Tata najpierw. Oni się dopiero poznali w Stanach i tam założyli rodzinę. W tym rozumieniu jestem w pełni Amerykanką, ale też Polką w sensie narodowości. Ja tam się urodziłam, wychowałam. Całe życie tam spędziłam, aż sama postanowiłam wyjechać. Moje rodzeństwo i rodzice są w Stanach.

Kobieta, 30 lat, Japonia

4.10. POWRÓT DO POLSKI W ŚWIETLE BADANIA ILOŚCIOWEGO

Podjęty w badaniu problem powrotów przedstawiciele diaspory technologicznej do Polski z jednej strony rozpatrzono jako gotowość do powrotu, z drugiej zaś odniesiony został do kwestii ewentualnego wsparcia i systemu zachęt dla osób rozważających powrót. Gotowość do powrotu ujęta została przede wszystkim jako subiektywna deklaracja dotycząca rozważania powrotu oraz poziomu konkretności myśli o przeniesieniu się do Polski. Uwzględniono w tym miejscu kwestię sytuacji panującej w Polsce w różnych sferach życia jako czynnika skłaniającego lub nie do decyzji o powrocie. Do problemu wsparcia i zachęt dla powracających odnosiły się w badaniu pytania projekcyjno-porównawcze, czyli



Rys. 35 Rozważanie możliwości powrotu lub przeniesienia się do Polski

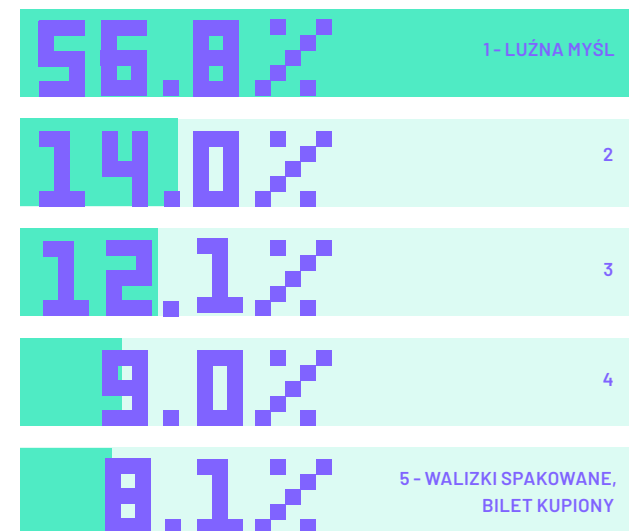
zakładające istnienie tego typu rozwiązań i porównanie ich z tymi funkcjonującymi w innych krajach.

4.10.1. GOTOWOŚĆ DO POWROTU

O powrocie lub przeniesieniu się do Polski myśli 48,8% badanych. Większa grupa (51,2%) odpowiedziała, że nie myśli o tym.

Kwestia powrotu lub przenosin dla większości badanych (56,8%) ma charakter „luźnej myśli”. Zdecydowanie większą determinacją – wyrażoną określeniem „walizki spakowane, bilet kupiony” – wykazuje się 8,1% respondentów.

Planowanie przenosin do Polski łączy się w pewnym zakresie z sytuacją rodzinną badanych. O ile na poziomie motywacji do powrotu nie wpływa fakt posiadania



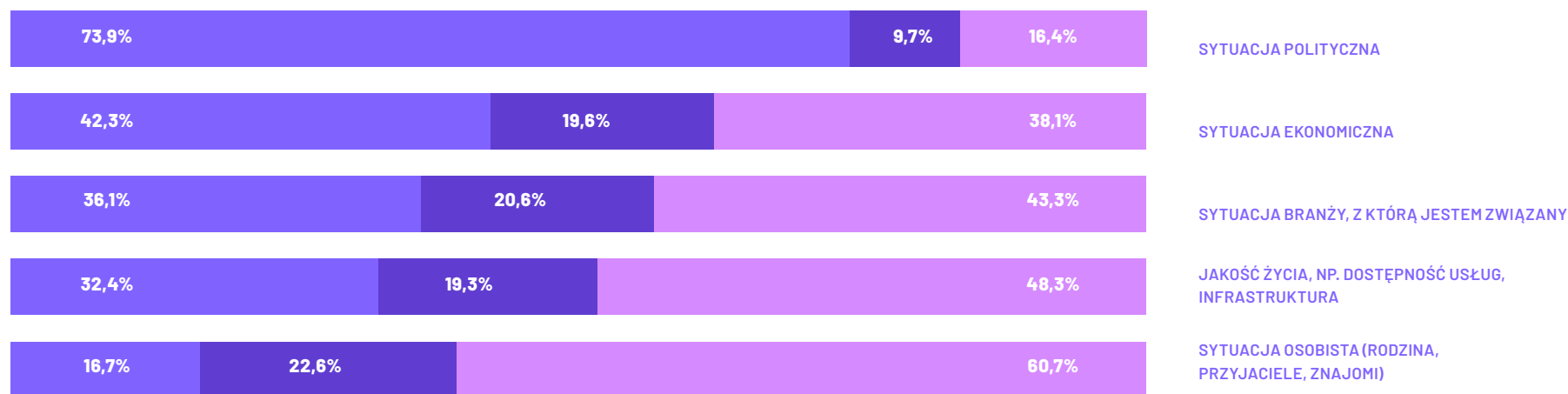
Rys. 36 Skala konkretności ewentualnych planów przenosin

dzieci, o tyle pozostawanie w związku z osobą pochodzącą z Polski już tak. Jak widać w zamieszczonej niżej tabeli, badani, którzy żyją w związku z osobami z Polski, częściej niż pozostali snują bardzo konkretne plany powrotu (25,3% vs. 7,1%). Różnicę widać, gdy porówna się odpowiedzi wskazujące na niski poziom konkretyzacji planów. Wśród badanych, których partnerzy życiowi pochodzą spoza Polski, odsetek ten wyniósł 82,1%, a w przypadku osób związanych z osobami narodowości polskiej – 61,5%.

Spośród różnych uwarunkowań panujących w Polsce od decyzji o przeniesieniu się do Polski w największym stopniu odpycha badanych sytuacja polityczna (73,9%). Zdecydowanie mniejszy wpływ ma sytuacja ekonomiczna (42,3%), sytuacja w branży, w której pracuje badany (32,4%), a jeszcze mniejszy – sytuacja osobista (16,7%).

E-MIGRANT ŻYJĄCY W ZWIĄZKU Z OSOBĄ POCHODZĄCĄ	MAŁO KONKRETNE PLANY PRZENOSIN	ANI MAŁO KONKRETNE, ANI BARDZO KONKRETNE	BARDZO KONKRETNE PLANY PRZENOSIN
Z POLSKI	61,5%	13,2%	25,3%
SPOZA POLSKI	82,1%	10,8%	7,1%

Tab. 10 Plany przenosin do Polski a sytuacja rodzinna: narodowość partnera(-rki)



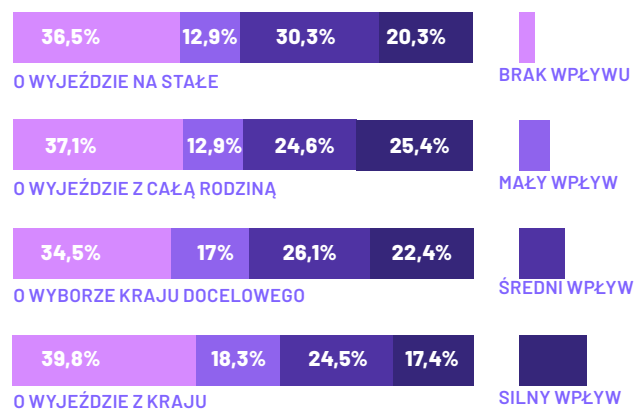
Rys. 37 Znaczenie sytuacji panującej w Polsce w różnych sferach dla planów ewentualnego przeniesienia się do Polski



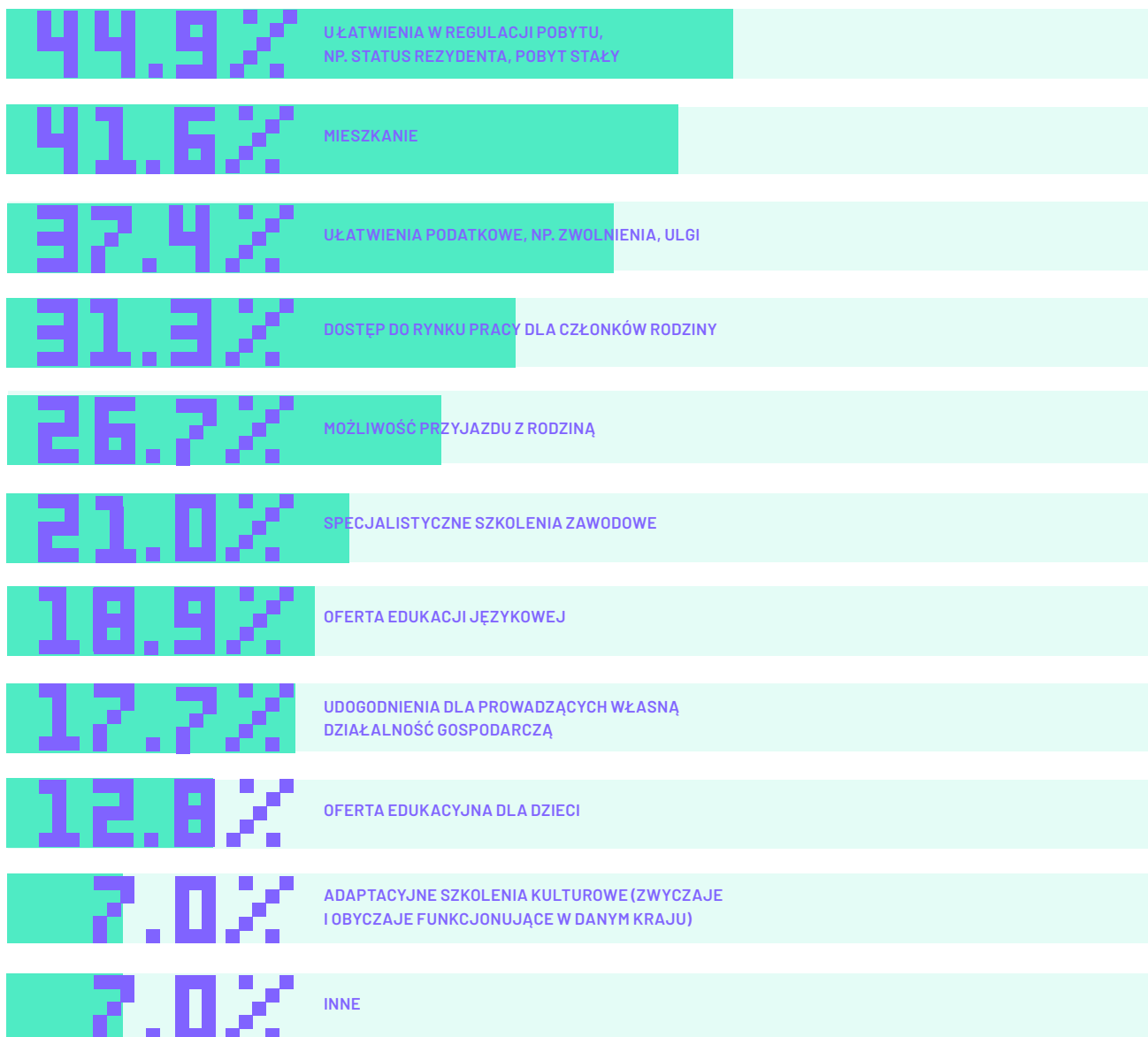
4.10.2. WSPARCIE I ZACHĘTY DLA OSÓB ROZWAŻAJĄCYCH POWRÓT

Przedstawiciele diaspory technologicznej zapytani o wpływ programów przyciągających specjalistów wskazali na brak znaczącego oddziaływania tego typu działań. Niezależnie od ich profilu ponad jedna trzecia udzieliła odpowiedzi wskazującej na brak wpływu na podejmowanie decyzji o wyjeździe na stałe z całą rodziną, wyborze kraju docelowego czy też wyjeździe z kraju. Na przeciwnym biegunie odpowiedzi, czyli na co takie programy miałyby silny wpływ, widać, że mogłoby to dotyczyć wyjazdu z całą rodziną (25,4%).

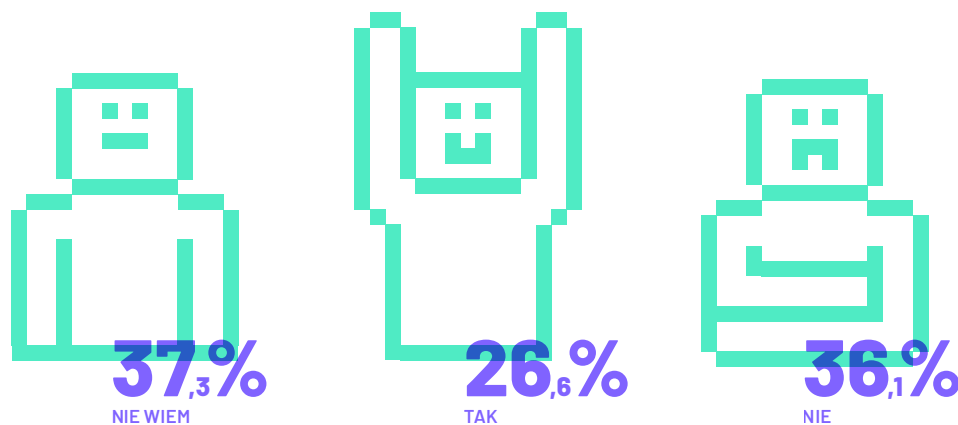
Spośród różnych możliwych ułatwień dla badanych najważniejsze są te w zakresie regulacji pobytu (44,9%); na drugim miejscu znalazło się mieszkanie (41,6%), na trzecim zaś – zwolnienia lub ulgi podatkowe (37,4%).



Rys. 38 Znaczenie istnienia systemów ułatwień dla osób imigrujących w podjęciu decyzji migracyjnej



Rys. 39 Rozwiązania i ułatwienia, elementy programów przyciągających – mające znaczący wpływ na decyzję o wyjeździe (odpowiedzi wielokrotne – nie sumują się do 100)



Rys. 40 Znaczenie wskazywanych rozwiązań i ułatwień dla podjęcia decyzji o powrocie do Polski

Gdyby przedstawione wyżej mechanizmy ułatwiające przenoszenie się z kraju do kraju funkcjonowały w Polsce, to do powrotu skłoniłyby one blisko co czwartego badanego (26,6%). Niemal co trzeci respondent stwierdził, że nie miałyby one znaczenia, a trudność z zajęciem stanowiska miało 37,3% osób.

4.11. POWRÓT DO POLSKI W ŚWIETLE BADANIA JAKOŚCIOWEGO

Temat powrotów polskich emigrantów co pewien czas pojawia się w polskim dyskursie publicznym i politycznym. Przeprowadzone w ramach naszego projektu badania ankietowe wskazały, iż zdecydowana większość ich uczestników nie ma skonkretyzowanych planów związanych z reemigracją do Polski, a większość o powrocie lub przeniesieniu się do Polski nawet nie myśli. Ze względu na wagę zagadnienia oraz jego społeczną istotność tematyka ewentualnych powrotów stała się ważnym obszarem

w badaniu jakościowym. Podczas wywiadów zapytano uczestników o ich plany na przyszłość, nastawienie do ewentualnego powrotu oraz ewentualne warunki brzegowe reemigracji do Polski.

4.11.1. DECYZJA O POZOSTANIU. EWENTUALNY POWRÓT DO POLSKI

Badani emigranci technologiczni to grupa osób bardzo zdecydowanych, jeśli chodzi o wizję swojej kariery zawodowej, stawiane wyzwania i zdobywanie nowych umiejętności. Z drugiej strony to także osoby, które nie mają jasno sprecyzowanego miejsca docelowego. Pod względem „geograficznym” są otwarci na to, gdzie znajdą się w najbliższej przyszłości.

Najczęściej plany przedstawiciele diaspory technologicznej sięgają najbliższych 2–5 lat. Są one podyktowane zarówno możliwościami zawodowymi

WARUNKI PRACY.
JAKOŚĆ ŻYCIA

– potencjalną ścieżką kariery, jak i kwestiami prywatnymi – posiadaniem dzieci, potencjalnym związkiem oraz sytuacją bliskich w Polsce.

Biorąc pod uwagę wykształcenie, doświadczenie, osobowość, plany i sytuację rodzinną, badani raczej przypominają współczesnych nomadów³ niż klasycznych emigrantów. Obecnie ogromna większość z nich ma dość stabilną, bardzo dobrą sytuację zawodową i materialną oraz jest dość silnie związana z aktualnym miejscem zamieszkania. Ponadto bardzo duża grupa respondentów założyła rodziny. Te zmienne silnie wpływają na ich chęć pozostania w danym mieście lub kraju – przynajmniej na poziomie deklaracyjnym.

Gdybym ożenił się z Polką, to na pewno byśmy mocno rozpatrywali, szczególnie mając dzieci. Ponieważ my jesteśmy między Hiszpanią a Polską, to raczej nie będziemy tego rozpatrywać. Co by się musiało stać? Moja żona musiałaby bardzo chcieć zamieszkać w Polsce. Ona o tym myśli, szczególnie ze względu na dzieci, poza tym Polska jest podobna do Hiszpanii bardziej niż Szwajcaria. Ludzi też lubi.

Mężczyzna, 37 lat, Szwajcaria

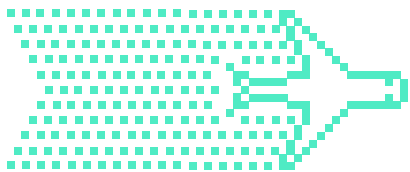
Szczerze mówiąc, nie miałem czasu się zastanowić nad tym jeszcze. Na początku było takie coś, że poczekamy, jak dzieci się zaaklimatyzują; jak będzie źle, to wracamy, bo nie ma sensu siedzieć jakoś na siłę, ale nic takiego się nie wydarzyło, co by kazało nam wracać.

Mężczyzna, 38 lat, Szwecja

Z drugiej jednak strony badani e-migranci otwarcie przyznają, że nie są do końca zdecydowani lub nie

³ Por. N. Hatałska, (2017), *Wędrowcy. Raport o współczesnych nomadach*, Gdańsk: Hatałska.com, s. 6–7.

wiedzą, w jakim miejscu znajdują się za kilka, kilkanaście lat. Takie pytania są dla większości z nich dość trudne.



Trudno mi powiedzieć. Na chwilę obecną moja sytuacja zawodowa tutaj na uniwersytecie jest w miarę stabilna i są jakieś perspektywy rozwoju zawodowego i awansu. Na tę chwilę nie zamierzam się nigdzie przenosić. W dłuższej perspektywie nie wiem, czy chciałbym we Włoszech zostać, ale też nie wiem, czy chciałbym już wracać do kraju. Mam takie marzenie, że kiedyś tak, może jak już będę miał dzieci, żeby im pokazać, jak to jest żyć w Polsce.

Mężczyzna, 30 lat, Włochy

Tak, czasami są myśli, czy nie byłoby dobrze wrócić. Z drugiej strony może gdzieś dalej, coś innego? Rozwija się we mnie myśl, że może Irlandia, może Szwajcaria... To jest pytanie, na które jeszcze nie mam odpowiedzi. Na ten moment jestem zadowolony, a co będzie w przyszłym roku, czas pokaże.

Mężczyzna, 32 lata, Niemcy

Przeprowadzone wywiady w pełni potwierdzają wyniki badań ankietowych. Niewielka część respondentów jest zdecydowana na powrót do Polski. Jedna osoba w trakcie realizacji badania wróciła do kraju. Ponadto mało osób poważnie rozważa powrót w najbliższej przyszłości.

Kiedy będziemy wracać, to zależy od brexitu. Będziemy wracać pod koniec tego roku, jeśli będzie bardziej negatywna sytuacja. Jeśli nie, to chciałbym

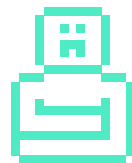
zostać trochę dłużej, ale raczej będziemy wracać do Polski, żeby korzystać z tego mieszkania w końcu. Generalnie możemy odłożyć sporą sumę na kilka lat na życie, jeśli nie znalazłbym pracy czy sposobu na życie. W Polsce koszty utrzymania w przeliczeniu i tak są bardzo dobre. Chcę spróbować rozwinąć działalność gospodarczą.

Mężczyzna, 32 lata, W. Brytania

Może się okazać za parę lat, że kiedyś się zdecydujemy na powrót albo na przeprowadzkę w inne miejsce. To wszystko zależy od możliwości. Ja otrzymuję cały czas bardzo dużo różnych propozycji i pracy, i powrotu, ale na razie czuję się tu dobrze, na razie tego nie rozważam, ale chciałbym kiedyś wrócić do Polski.

Mężczyzna, 34 lata, Norwegia

Generalnie większość respondentów raczej nie chce wracać, nie rozważa powrotu do kraju. Najbardziej prawdopodobnym scenariuszem jest dla nich dalsza emigracja. Najważniejszym czynnikiem wpływającym na podjęcie decyzji o zmianie kraju zamieszkania będzie propozycja lepiej płatnej, ciekawszej pracy. Dla przedstawicieli diaspory technologicznej pracujących w Zjednoczonym Królestwie ważną zmienną przy planowaniu przyszłości jest kwestia brexitu.



Były takie okresy, że poważnie myślałem o powrocie. Teraz dobrze mi jest z tym nowym projektem, który robię (start-upowy). Nowy Jork jest najlepszym miejscem, żeby go wypuścić. Ja nie wybiegam daleko

w przyszłość. Nie potrafię powiedzieć, co mogłoby spowodować, żebym wrócił. Prowadzę takie życie, że u mnie nie ma czegoś takiego jak „wrócić”. Jeśli wszystko będzie się układało tak jak do tej pory, to ja raczej globalnie będę myślał. Jeśli chcę być najlepszy, to trzeba myśleć globalnie. Ja mogę mieć w Polsce mieszkanie, wychowywać w Polsce dzieci, ale zawsze będę globalnie działał.

Mężczyzna, 39 lat, USA

Czekamy, zobaczymy, co się wydarzy z brexitem. Po głosowaniu 3 lata temu funt spadł i zrobiło się drożej. Jeśli znów się sytuacja ekonomiczna pogorszy, a politycznie też jest niepewna, i będzie nam tu źle, to część ludzi zacznie wyjeżdżać, albo do innych krajów, albo do Polski.

Kobieta, 40 lat, W. Brytania

[...] ja chciałam wyjeżdżać z Londynu, nie wracać do Polski, ale... Mnie się marzy Lizbona, tam byłam na Erasmusie, mieszkałam przez jakiś czas i bardzo mi się podoba pogoda i styl życia, tam rynek pracy zupełnie inaczej wygląda. Albo Berlin jeszcze, bo to też jest fajne duże miasto i jest blisko do Wrocławia, jakby rodzicom pomóc.

Kobieta, 32 lata, W. Brytania

Dostaję wyższe pozycje, rozwijam się zawodowo. Jakiś czas na pewno jeszcze zostanie. Kiedyś w przyszłości pewnie sprawdzę, jak to jest w innym miejscu, może byłaby to Warszawa, Berlin. Nie podjąłem jeszcze decyzji, ciężko powiedzieć. Szansa powrotu istnieje. Nie rozglądałem się na rynku.

Mężczyzna, 29 lat, Czechy

Pracując w cyfrowej branży, uodporniłem się na makroekonomię. Na mnie będzie popyt, aż umrę,

dopóki będę się update'ował, jeśli chodzi o umiejętności. Mój plan jest taki, żeby mieszkać tam, gdzie mi się podoba. W Polsce nie podoba mi się jakoś mocno. Lubię Kopenhagę, bo jest czysto i spokojnie. Jestem też materialistą. Dobra oferta pracy pociągnie mnie wszędzie.

Mężczyzna, 25 lat, Dania

Takie argumenty do mnie nie przemawiają – relokacja, programy itp. Ja bardziej patrzę na perspektywy w tym kraju i on mnie średnio interesuje, szczerze mówiąc. Mogłaby to być ciekawa perspektywa rozwijającej pracy. W moim przypadku to musiałaby być firma globalna albo współpracująca z innymi rynkami, żebym miała ten departament międzynarodowy zapewniony. Muszę być trochę „wyjechana”, muszę wyjeżdżać trochę za granicę. Gdyby się pojawiła taka propozycja, to mogłabym rozważyć np. przeprowadzkę do Warszawy.

Kobieta, 34 lata, Singapur

Badani e-migranci, którzy nie chcą wracać do kraju, argumentują swoją decyzję tym, że obecne warunki pracy lub prowadzenia biznesu (m.in. płaca, kultura pracy, możliwości rozwoju) oraz jakość życia (przede wszystkim możliwość podróżowania) są dużo lepsze niż w Polsce.

Część e-migrantów, którzy tworzą wielonarodowe rodziny, nie chce wracać także z powodów „logistycznych”. Po prostu wygodniej odwiedza im się rodziny, będąc na emigracji. Zamieszkanie w Polsce wiązałoby się z dalekimi podróżami z dzieckiem (dziećmi) oraz wysokimi wydatkami.

Natomiast ja sobie zdaję sprawę, że będąc w nieco innym okresie szkolnym – przynajmniej z mojej pamięci,

w podstawówce – może inny nie byłem, ale jeśli ktoś był inny, to faktycznie nie było to zbyt akceptowane przez rówieśników. I tak samo w Japonii, szczerze mówiąc, to ten element... to też jest takie bardzo zamknięte społeczeństwo. Trochę w Polsce mamy podobnie, szczerze mówiąc. Dlatego właśnie myślimy, że Australia to będzie taki dłuższy przystanek. Chyba że nam się zmieni, że gdzieś jednak jeszcze chcemy wyemigrować. Ale nie sądzę, że to będzie Polska. [...] Jeden z tych tematów to jest już poza pakietami itd. W tej chwili z moją żoną jesteśmy na takim samym stopniu bycia w nieswoim kraju. Jeśli ja pojedę do Polski, to jakaś moja przewaga się pojawia – balans jest zachwiany: ja jestem u siebie, ona nie jest u siebie. Jeśli pojedziemy do Japonii – ona jest u siebie, ja nie jestem u siebie. Jeśli pozostajemy w kraju, który jest ogólnie zbudowany na emigrantach, oboje jesteśmy tak samo u siebie jak nie u siebie. To jest główna przyczyna.

Mężczyzna, 38 lat, Australia

Ciężko mi sobie wyobrazić nagle powrót do realiów pracy w Polsce. Jest o wiele wygodniej. Towarzysko, przyznam, bardziej mnie ciągnie do ludzi w Polsce. Ale ciężko widzę powrót na rynek pracownika w Polsce, gdy tu doświadczyłem takiego luzu. Albo rozwijać firmę w Polsce – też to mnie przeraża.

Mężczyzna, 25 lat, W. Brytania

Nie wiedziałam nawet, że są takie programy reemigracyjne. Prawda jest taka, że teraz mi się fajnie żyje, wygodnie się zarabia w euro, Europa jest w zasięgu ręki. Nie chciałabym teraz wracać, bo mogę podróżować i nie odczuwam tego mocno. Wiem, że pracując w Polsce, nawet w dobrej firmie, ale za złotówki, nie mogłabym jeździć tyle.

Kobieta, 32 lata, Irlandia

Badani wymieniają także inne powody, dla których nie chcieliby wracać do kraju. Mieszkańcy Wielkiej Brytanii bardzo chwalą sobie przyjazną administrację na Wyspach Brytyjskich – w porównaniu z polską. Dla części z nich doświadczenia z urzędami w Polsce były dość nieprzyjemne.

Ponadto dla części respondentów sytuacja społeczno-polityczna w Polsce jest mało przyjazna. Niektórzy zwracają uwagę, że przeszkadzałby im brak różnorodności, pewna monokulturowość naszego kraju. Pojedyncze osoby wskazują na gorsze warunki pracy na polskich uczelniach.

Ale to, co mi przeszkadza, to brak tej różnorodności na pewno, i to zamknięcie Polaków tylko na swoją kulturę. Jakby to się zmieniło, toby mnie zachęciło. Aczkolwiek upraszczanie tych zawodowych czy biznesowych rzeczy też. Tutaj zrobienie samemu zeznania podatkowego jest naprawdę bardzo proste, są tak fajnie rozpisane i jest to zautomatyzowane.

Kobieta, 31 lata, W. Brytania

Szczerze mówiąc, nie wydaje mi się, że wrócę. Ja próbuję mieć ciastko i zjeść ciastko, takie rozwiązanie. Myślę, żeby się przenieść do Berlina. Berlin jest praktycznie w Polsce, bo jest bardzo blisko, ale nie jest w Polsce z drugiej strony. Może to jest jakiś sposób, bo jest za granicą, ale jest blisko. Problem jest, że na uczelniach, przynajmniej takie jest moje wrażenie, może błędne, że atmosfera jest gorsza niż za granicą. Ci profesorowie muszą dużo uczyć i jest dużo obowiązków papierkowych, mniej wsparcia instytucjonalnego dla badań, trzeba się o wszystko kłócić.

Kobieta, 32 lata, Izrael

Ale na chwilę obecną Anglia była i jest bardzo dobrym krajem dla mnie i to dyktowało mi, że nadal jestem

tutaj. Anglia ma bardzo dobrze zorganizowany system urzędniczy, pewne rzeczy są dosyć łatwe, łatwo było tutaj np. dostać stypendium.

Mężczyzna, 31 lat, W. Brytania

Do Polski, tego społecznego i politycznego klimatu nie chciałabym wrócić, jest on megamęczący, nawet jak wracam odwiedzać rodziców, to trochę klimat mi nie odpowiada. Tutaj są wszyscy wyluzowani. Czy pojedę poza Irlandię? Nie mam na razie żadnego planu, ale nie wykluczam, że może na rok, może do Amsterdamu, może do Kanady, nie jestem zakotwiczona. Ale do Polski nie, może do jakiegoś kraju, gdzie mogłabym posługiwać się językiem angielskim.

Kobieta, 30–35 lat, Irlandia

4.11.2. WARUNKI BRZEGOWE POWROTU

Pod koniec wywiadów moderatorzy dopytywali badanych o to, co musiałoby się stać, żeby rozważyli powrót do kraju. Ogromna większość przedstawicieli emigrantów technologicznych nie przykładą większej wagi do jakichkolwiek programów powrotowych – zarówno na poziomie państwowym, jak i firmowym. Nieliczni wskazują, że dobrym pomysłem byłoby wprowadzenie pewnych ulg finansowych dla powracających, którzy chcieliby otworzyć w Polsce firmę.

Najważniejszymi czynnikami, które mogłyby skłonić ich do powrotu, są warunki zatrudnienia (ciekawka, dobrze płatna praca) oraz sytuacja rodzinna (np. związek z Polakiem/Polką, choroba bliskiej osoby w kraju lub edukacja dzieci).

Na pewno musi to być sensowne wynagrodzenie, nie muszę zarabiać 20 tys. na rękę, ale ta piątka to jest dla mnie absolutne minimum. Ja muszę sobie kupić

mieszkanie, nie mam kogoś, kto mi to da. To wszystko muszę brać pod uwagę. Myślę, że ta piątka to by mi się należała, tym bardziej że mam już parę lat doświadczenia zawodowego. Umowa o pracę – bez tego nigdzie nie idę.

Kobieta, 32 lata, Francja

Pakiet powrotowy byłby miłym dodatkiem. To jest jednak dodatek. Gdy zaczynałem tutaj pracę, widziałem, że inne firmy oferowały program relokacyjny i było to jakieś 5 tys. złotych na przewiezienie rzeczy, wynajęcie auta. Uznałem to za ciekawe.

Mężczyzna, 29 lat, Czechy

My na 4 lata pobytu tutaj w czerwcu będziemy lecieć dopiero drugi raz. To jest duża przeszkoda. Rodzice robią się coraz starsi, syn rośnie również i będziemy musieli w pewnym momencie podjąć decyzję, co robić z jego edukacją – czy on pójdzie do polskiej szkoły czy raczej tutaj; i jak to będzie z programem, jeśli będzie chodził tutaj. Tutaj szkoła zaczyna się wcześniej, ale jest jakby mniej ustrukturyzowana, taka zerówka przez długi czas. My myślimy o powrocie w perspektywie 5 lat, tutaj może 9–10 lat i będziemy myśleć o powrocie.

Mężczyzna, 34 lata, N. Zelandia

Gdybym związał się z Polką, to byłby mocny sygnał. Wydaje mi się, że gdybym chciał zakładać coś własnego, to jest duża szansa, że pojedę do San Francisco, to jest sygnał w drugą stronę. Nie ma po co wracać w kontekście zyskiwania wiedzy o technologii. Sytuacja polityczna aktualna mnie bardziej odrzuca. Gospodarcza wydaje mi się troszeczkę inaczej, bo to zależy, co się robi. Jak się pogorszy, to się pogorszy wszędzie.

Mężczyzna, 27 lat, USA

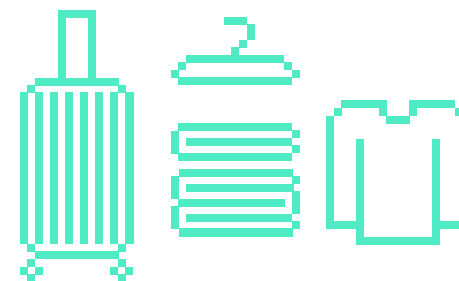
Niektórzy wskazują także na takie elementy skłaniające do powrotu jak niepowodzenie projektu biznesowego oraz interesująca oferta stypendialna dla powracających do kraju naukowców.

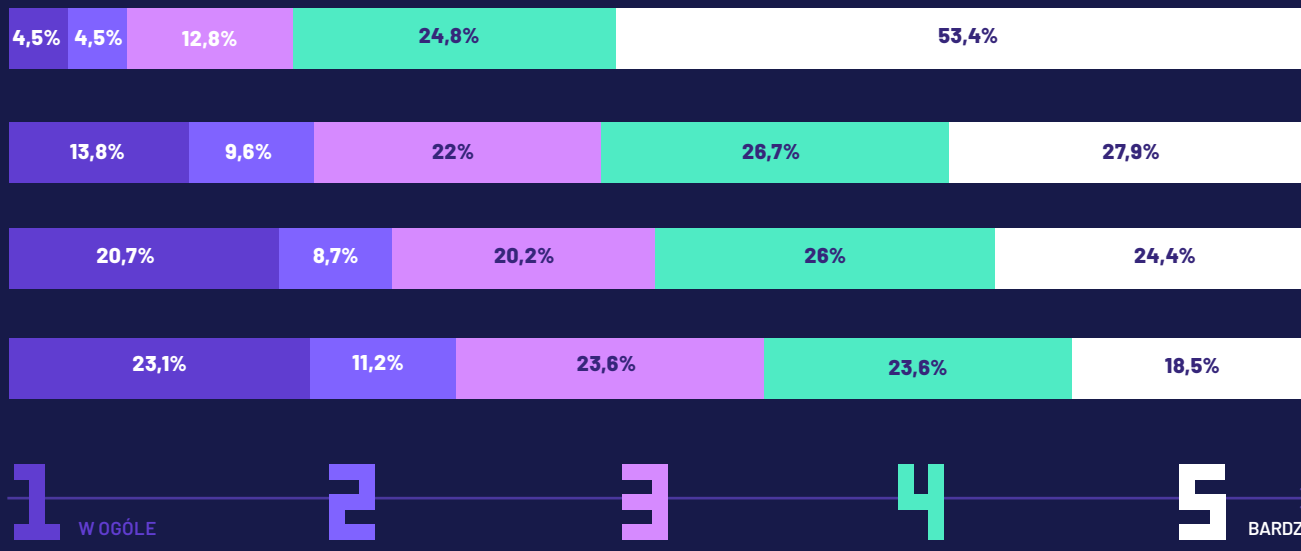
Ale myślę, że jakiegokolwiek ułatwienie Polakom powrotu do Polski to są bardzo dobre inicjatywy. Przez jakiś czas to była Sonata bodajże – stypendia dla ludzi, którzy chcą robić badania, wracać na polskie uniwersytety. Rozważałem takie rzeczy. Na koniec okazało się, że pozostanie w Anglii było dla mnie nadal lepszym wyjściem, bo już tu byłem. Ale gdyby się okazało, że rozważam, co zrobić dalej z życiem, i jest taki program w Polsce, to na pewno bym się zastanowił. Zachęty ekonomiczne dla biznesu też na pewno są dobrą propozycją.

Mężczyzna, 31 lat, W. Brytania

Najbardziej intensywnym motywatorem byłyby jakieś motywacje osobiste, coś związanego z moimi rodzicami albo problemy związane z domem ogólnie. Pewnie bym się zdecydowała na to, jestem jedyńca. Z drugiej strony, gdyby nie wypalił ten nasz projekt technologiczny, start-upowy, to rozważałabym kilka opcji: pozostanie w Wielkiej Brytanii i praca nad innym projektem, praca w USA, a trzecia – powrót do Polski.

Kobieta, 32 lata, W. Brytania





BUDOWANIE POZYTYWNEGO WIZERUNKU POLSKI ZA GRANICĄ

WSPIERANIE POLSKICH INSTYTUCJI DZIAŁAJĄCYCH ZA GRANICĄ

PROMOWANIE ZA GRANICĄ POLSKIEGO BIZNESU, PRZEDSIĘBIORCÓW, WSPÓŁPRACY GOSPODARCZEJ

WSPÓŁPRACA GOSPODARCZA Z POLSKĄ

Rys. 41 Zainteresowania badanych różnymi formami współpracy z krajem

4.12. WSPÓŁPRACA Z KRAJEM W ŚWIETLE BADANIA ILOŚCIOWEGO

Podniesienie kwestii potencjalnej współpracy przedstawicieli diaspory z krajem dotyczy przede wszystkim stopnia, w jakim osoby te są nią zainteresowane; a jeśli w ogóle są, to na czym ta współpraca miałaby polegać, z kim po stronie Polski przebiegać oraz w jakiej formie, na jakich zasadach. W badaniu poruszono również temat działań państwa polskiego na rzecz polskich specjalistów pracujących za granicą oraz oceny tychże działań.

4.12.1. ZAINTERESOWANIE WSPÓŁPRACĄ Z KRAJEM

Określając swoje zainteresowanie wskazanymi w badaniu kwestiami związanymi z Polską, ponad połowa respondentów uznała za bardzo ważne budowanie pozytywnego wizerunku kraju. Najmniej istotna jest dla nich współpraca gospodarcza (łącznie blisko połowa badanych nie interesuje się nią w ogóle).

	NISKI POZIOM ZAINTERESOWANIA	ANI NISKI, ANI WYSOKI POZIOM ZAINTERESOWANIA	WYSOKI POZIOM ZAINTERESOWANIA
WSPÓŁPRACA GOSPODARCZA Z POLSKĄ			
WIELKA BRYTANIA	35,5%	27,8%	36,7%
NIEMCY	43,6%	23,1%	33,3%
STANY ZJEDNOCZONE	30,8%	19,2%	50,0%
PROMOWANIE ZA GRANICĄ POLSKIEGO BIZNESU, POLSKICH PRZEDSIĘBIORCÓW, WSPÓŁPRACY GOSPODARCZEJ			
WIELKA BRYTANIA	26,6%	29,1%	44,3%
NIEMCY	46,2%	2,6%	51,2%
STANY ZJEDNOCZONE	26,9%	11,5%	61,6%
BUDOWANIE POZYTYWNEGO WIZERUNKU POLSKI ZA GRANICĄ			
WIELKA BRYTANIA	7,6%	19,0%	73,4%
NIEMCY	15,4%	15,4%	69,2%
STANY ZJEDNOCZONE	7,7%	-	92,3%
BUDOWANIE POZYTYWNEGO WIZERUNKU POLSKI ZA GRANICĄ			
WIELKA BRYTANIA	22,7%	20,3%	57,0%
NIEMCY	38,5%	20,5%	41,0%
STANY ZJEDNOCZONE	12,0%	20,0%	68,0%

Tabela przedstawia zestawienie miejsca zamieszkania na emigracji z obszarami ewentualnej współpracy z Polską. Ze względu na niską liczebność innych lokalizacji w zestawieniu uwzględniono trzy najczęściej wskazywane, czyli Wielką Brytanię, Niemcy i Stany Zjednoczone.

Tab. 11 Zainteresowanie potencjalną współpracą z Polską z uwzględnieniem miejsca zamieszkania e-migrantów: trzy najczęściej wskazywane kraje

Zestawienie obejmuje dwa wymiary: pierwszy to deklarowane poczucie polskiej tożsamości narodowej (odpowiedzi: „czuję się Polakiem/Polką”), drugi – zainteresowanie współpracą z Polską. Wśród osób określonych jako „pozostali odpowiadający” znaleźli się m.in. badani, którzy wskazali na odczuwanie złożonej tożsamości, np. polskiej i europejskiej, polskiej i amerykańskiej, lub tylko europejskiej.

	NISKI POZIOM ZAINTERESOWANIA	ANI NISKI, ANI WYSOKI POZIOM ZAINTERESOWANIA	WYSOKI POZIOM ZAINTERESOWANIA
WSPÓŁPRACA GOSPODARCZA Z POLSKĄ			
OSOBY DEKLARUJĄCE JEDNORODNE POCZUCIE POLSKIEJ TOŻSAMOŚCI	32,5%	23,3%	44,2%
POZOSTALI ODPOWIADAJĄCY	35,3%	23,7%	41,0%
PROMOWANIE ZA GRANICĄ POLSKIEGO BIZNESU, POLSKICH PRZEDSIĘBIORCÓW, WSPÓŁPRACY GOSPODARCZEJ			
OSOBY DEKLARUJĄCE JEDNORODNE POCZUCIE POLSKIEJ TOŻSAMOŚCI	27,9%	27,9%	44,2%
POZOSTALI ODPOWIADAJĄCY	30,2%	16,0%	53,8%
BUDOWANIE POZYTYWNEGO WIZERUNKU POLSKI ZA GRANICĄ			
OSOBY DEKLARUJĄCE JEDNORODNE POCZUCIE POLSKIEJ TOŻSAMOŚCI	12,8%	20,9%	66,3%
POZOSTALI ODPOWIADAJĄCY	7,1%	8,3%	84,6%
WSPIERANIE POLSKICH INSTYTUCJI DZIAŁAJĄCYCH ZA GRANICĄ			
OSOBY DEKLARUJĄCE JEDNORODNE POCZUCIE POLSKIEJ TOŻSAMOŚCI	25,9%	25,9%	48,2%
POZOSTALI ODPOWIADAJĄCY	21,9%	20,0%	58,1%
STANY ZJEDNOCZONE	12,0%	20,0%	68,0%

Tab. 12 Zainteresowanie potencjalną współpracą z Polską z uwzględnieniem poczucia tożsamości i przynależności do Polski



Rys. 42 Preferowane podmioty potencjalnej współpracy z krajem

4.12.2. PREFEROWANE PODMIOTY WSPÓŁPRACY

Respondenci zapytani o możliwą współpracę z instytucjami związanymi z Polską wskazali przede wszystkim polskie firmy i przedsiębiorstwa (prawie 90%). Niewiele mniej badanych chętnie wsparłoby polskich uczonych oraz instytuty badawcze (odpowiednio 82,6% oraz 81,9%). Najmniejsze zainteresowanie współpracą budzą organizacje kościelne (83,3% respondentów nie wyraża chęci współpracy).

Tabela przedstawia zestawienie miejsca zamieszkania na emigracji z preferencjami dotyczącymi instytucji, z którymi miałyby być prowadzona ewentualna współpraca. Ze względu na niską liczebność innych lokalizacji w zestawieniu uwzględniono trzy najczęściej wskazywane, czyli Wielką Brytanię, Niemcy i Stany Zjednoczone.

	WIELKA BRYTANIA	NIEMCY	STANY ZJEDNOCZONE
STOWARZYSZENIA POLONIJNE	55,8%	30,8%	52,0%
POLSKIE UCZELNIE WYŻSZE	79,5%	67,5%	84,6%
POLSCY UCZENI PRACUJĄCY ZA GRANICĄ	88,5%	78,9%	80,8%
INSTYTUTY I JEDNOSTKI BADAWCZE	82,1%	86,8%	84,6%
JEDNOSTKI MINISTERIALNE (APARAT PAŃSTWOWY)	31,2%	23,1%	46,2%
POLSKIE PRZEDSIĘBIORSTWA I FIRMY	88,6%	97,4%	84,6%
POLSKIE STOWARZYSZENIA I FUNDACJE	73,1%	81,6%	76,0%
ORGANIZACJE KOŚCIELNE	15,8%	13,2%	11,5%
INSTYTUCJE KULTURY	70,9%	71,8%	69,2%
KONSULATY, AMBASADY	63,3%	46,2%	65,4%

Tab. 13 Podmioty, z jakimi chcieliby współpracować e-migranci, z uwzględnieniem ich miejsca zamieszkania: trzy najczęściej wskazywane kraje

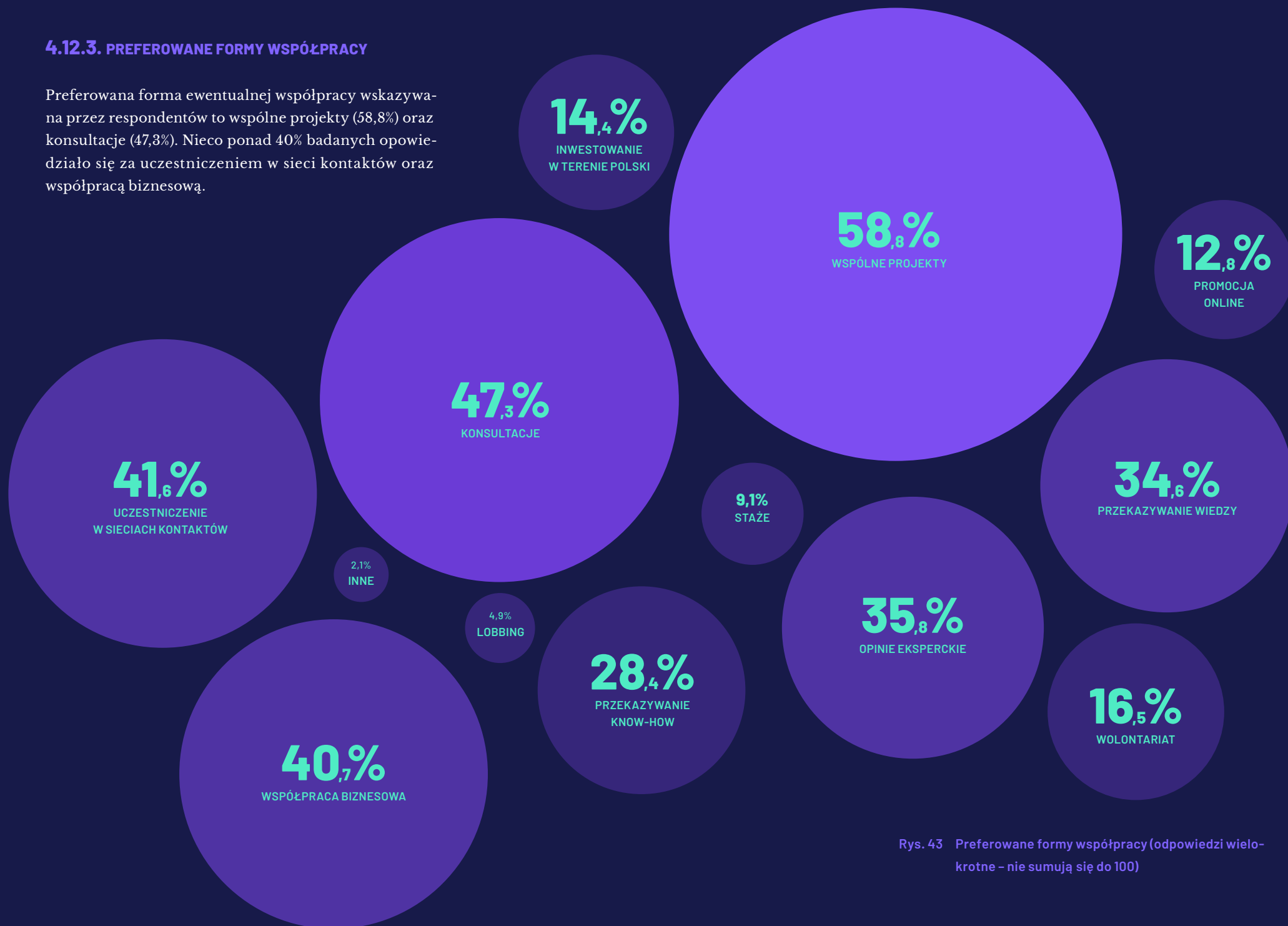
	OSOBY DEKLARUJĄCE JEDNORODNE POCZUCIE POLSKIEJ TOŻSAMOŚCI	POZOSTALI ODPOWIADAJĄCY
STOWARZYSZENIA POLONIJNE	52,6%	42,9%
POLSKIE UCZELNIE WYŻSZE	76,5%	78,3%
POLSCY UCZENI PRACUJĄCY ZA GRANICĄ	80,1%	87,1%
INSTYTUTY I JEDNOSTKI BADAWCZE	81,0%	83,5%
JEDNOSTKI MINISTERIALNE (APARAT PAŃSTWOWY)	30,3%	36,9%
POLSKIE PRZEDSIĘBIORSTWA I FIRMY	90,3%	88,2%
POLSKIE STOWARZYSZENIA I FUNDACJE	76,7%	81,9%
ORGANIZACJE KOŚCIELNE	18,5%	13,4%
INSTYTUCJE KULTURY	68,8%	76,2%
KONSULATY, AMBASADY	63,0%	64,7%

Zestawienie obejmuje dwa wymiary: pierwszy to deklarowane poczucie polskiej tożsamości narodowej (odpowiedzi: „czuję się Polakiem/Polką”), drugi – preferencje dotyczące instytucji, z którymi miałyby być prowadzona ewentualna współpraca. Wśród osób określonych jako „pozostali odpowiadający” znaleźli się m.in. badani, którzy wskazali na odczuwanie złożonej tożsamości, np. polskiej i europejskiej, polskiej i amerykańskiej, lub tylko europejskiej.

Tab. 14 Podmioty, z jakimi chcieliby współpracować e-migranci, z uwzględnieniem ich poczucia tożsamości i przynależności do Polski

4.12.3. PREFEROWANE FORMY WSPÓŁPRACY

Preferowana forma ewentualnej współpracy wskazywana przez respondentów to wspólne projekty (58,8%) oraz konsultacje (47,3%). Nieco ponad 40% badanych opowiedziało się za uczestnictwem w sieci kontaktów oraz współpracą biznesową.



Rys. 43 Preferowane formy współpracy (odpowiedzi wielokrotne – nie sumują się do 100)

	WIELKA BRYTANIA	NIEMCY	STANY ZJEDNOCZONE
KONSULTACJE	50,6%	41,0%	53,8%
OPINIE EKSPERCKIE	39,2%	38,5%	34,6%
STAŻE	11,4%	10,3%	7,7%
WSPÓLNE PROJEKTY	63,3%	64,1	38,5%
PRZEKAZYWANIE WIEDZY	34,2%	33,3%	46,2%
PRZEKAZYWANIE KNOW-HOW	31,6%	41,0%	34,6%
UCZESTNICZENIE W SIECIACH KONTAKTÓW	35,4%	35,9%	50,0%
INWESTOWANIE NA TERENIE POLSKI	17,7%	10,3%	19,2%
LOBBING	3,8%	7,7%	7,7%
PROMOCJA ONLINE, NP. W MEDIACH SPOŁECZNOŚCIOWYCH	12,7%	10,3%	42,3%
WSPÓŁPRACA BIZNESOWA	39,2%	41,0%	23,1%
WOLONTARIAT	13,9%	10,3%	10,3%

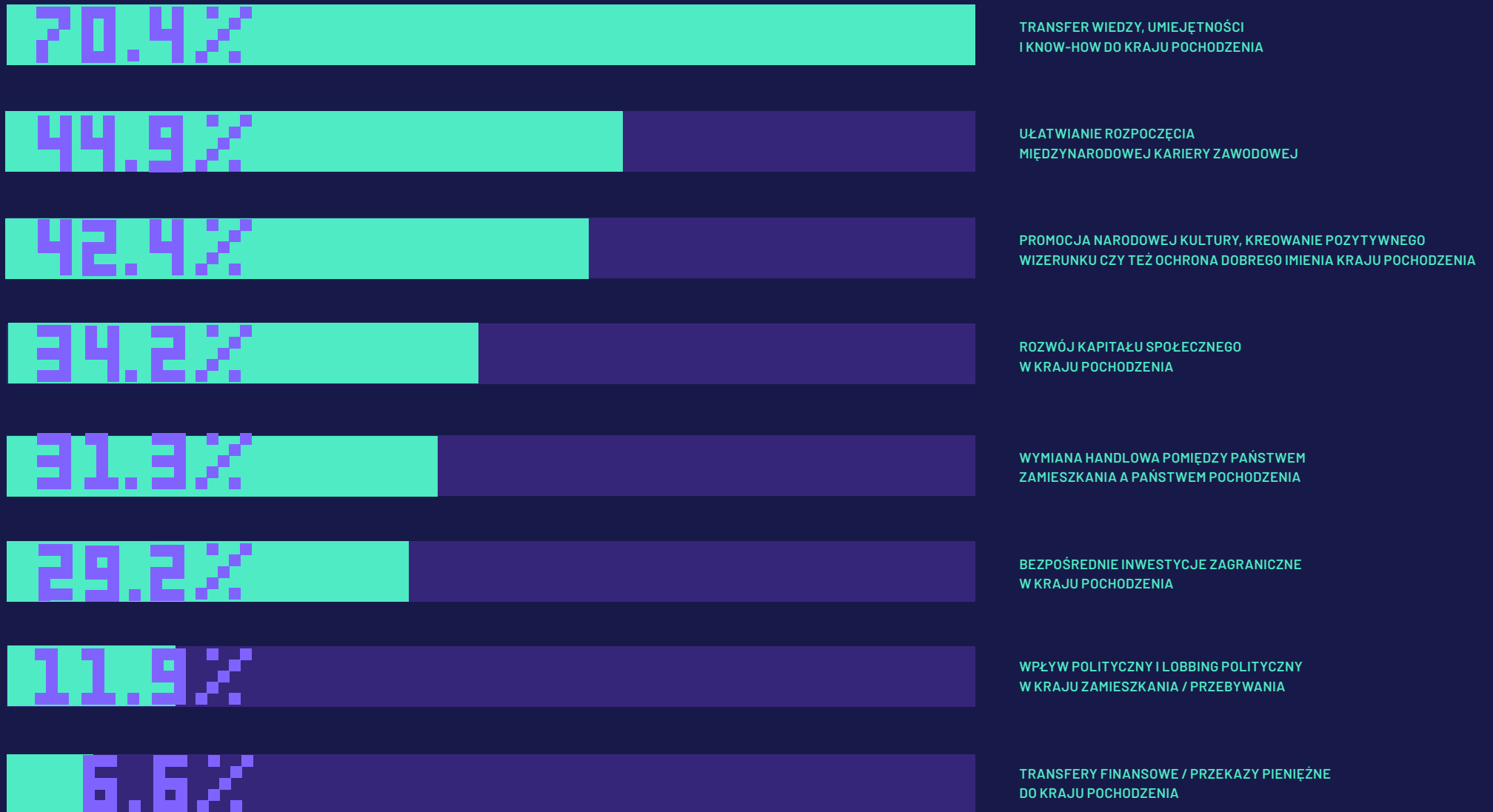
Tabela przedstawia zestawienie miejsca zamieszkania na emigracji z formami ewentualnej współpracy. Ze względu na niską liczebności innych lokalizacji w zestawieniu uwzględniono trzy najczęściej wskazywane kraje, czyli Wielką Brytanię, Niemcy i Stany Zjednoczone.

Tab. 15 Forma ewentualnej współpracy z uwzględnieniem miejsca zamieszkania e-migrantów: trzy najczęściej wskazywane kraje

Zestawienie obejmuje dwa wymiary: pierwszy to deklarowane poczucie polskiej tożsamości narodowej (odpowiedzi „czuję się Polakiem/Polką”), drugi – forma ewentualnej współpracy. Wśród osób określonych jako „pozostali odpowiadający” znaleźli się m.in. badani, którzy wskazali na odczuwanie złożonej tożsamości, np. polskiej i europejskiej, polskiej i amerykańskiej, lub tylko europejskiej.

	OSOBY DEKLARUJĄCE JEDNORODNE POCZUCIE POLSKIEJ TOŻSAMOŚCI	POZOSTALI ODPOWIADAJĄCY
KONSULTACJE	44,2%	52,9%
OPINIE EKSPERCKIE	36,5%	34,5%
STAŻE	10,3%	6,9%
WSPÓLNE PROJEKTY	62,8	51,7%
PRZEKAZYWANIE WIEDZY	35,9%	32,2%
PRZEKAZYWANIE KNOW-HOW	25,6%	33,3%
UCZESTNICZENIE W SIECIACH KONTAKTÓW	39,7%	44,8%
INWESTOWANIE NA TERENIE POLSKI	15,4%	12,6%
LOBBING	4,5%	5,7%
PROMOCJA ONLINE, NP. W MEDIACH SPOŁECZNOŚCIOWYCH	16,0%	6,9%
WSPÓŁPRACA BIZNESOWA	38,5%	44,8%
WOLONTARIAT	14,1%	20,7%

Tab. 16 Forma ewentualnej współpracy z uwzględnieniem poczucia tożsamości i przynależności do Polski



Rys. 44 Rola, jaką potencjalnie mogliby odgrywać przedstawiciele diaspory technologicznej (odpowiedzi wielokrotne - nie sumują się do 100)

Pytani o możliwe korzyści, jakie mogłaby czerpać Polska od diaspory polskich specjalistów sektora nowych technologii i innowacji, respondenci mówili przede wszystkim o transferze wiedzy i umiejętności (70,4%). Niecała

połowa badanych wskazywała na ułatwienia związane z rozpoczynaniem międzynarodowej kariery oraz promocję kultury i tworzenie wizerunku kraju pochodzenia (odpowiednio 44,9% i 42,4%).

Poniższa tabela przedstawia zestawienie miejsca zamieszkania na emigracji z dostrzeganymi sferami, w jakich diaspora mogłaby odgrywać ważną rolę dla Polski. Ze względu na niską liczebność innych lokalizacji w zestawieniu uwzględniono trzy najczęściej wskazywane, czyli Wielką Brytanię, Niemcy i Stany Zjednoczone.

	WIELKA BRYTANIA	NIEMCY	STANY ZJEDNOCZONE
WYMIANA HANDLOWA POMIĘDZY PAŃSTWEM ZAMIESZKANIA A PAŃSTWEM POCHODZENIA	25,3%	35,9%	30,8%
TRANSFERY FINANSOWE / PRZEKAZY PIENIĘŻNE DO KRAJU POCHODZENIA	5,1%	7,7%	-
BEZPOŚREDNIE INWESTYCJE ZAGRANICZNE W KRAJU POCHODZENIA	35,4%	17,9%	42,3%
WPŁYW POLITYCZNY I LOBBING POLITYCZNY W KRAJU ZAMIESZKANIA/PRZEBYWANIA	15,2%	10,3%	3,8%
TRANSFER WIEDZY, UMIEJĘTNOŚCI I KNOW-HOW DO KRAJU POCHODZENIA	75,9%	71,8%	76,9%
PROMOCJA NARODOWEJ KULTURY, KREOWANIE POZYTYWNEGO WIZERUNKU CZY TEŻ OCHRONA DOBREGO IMIENIA KRAJU POCHODZENIA	34,2%	51,3%	42,3%
ROZWÓJ KAPITAŁU SPOŁECZNEGO W KRAJU POCHODZENIA	39,2%	33,3%	30,8%
UŁATWIENIE ROZPOCZĘCIA MIĘDZYNARODOWEJ KARIERY ZAWODOWEJ	45,6%	35,9%	46,2%

Tab. 17 Postrzeganie sfer, w których e-migranci mogliby odgrywać ważną rolę dla Polski, z uwzględnieniem ich miejsca zamieszkania: trzy najczęściej wskazywane kraje



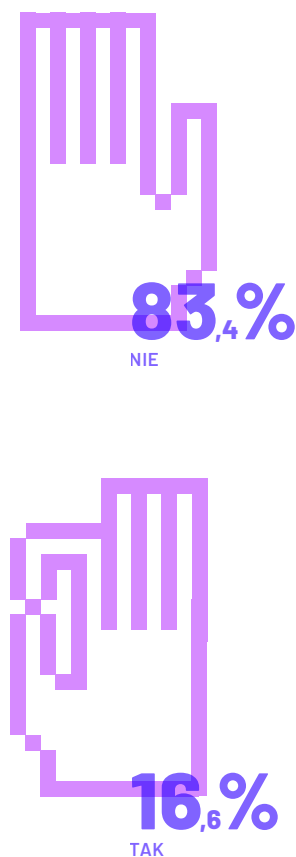
	OSOBY DEKLARUJĄCE JEDNORODNE POCZUCIE POLSKIEJ TOŻSAMOŚCI	POZOSTALI ODPOWIADAJĄCY
WYMIANA HANDLOWA POMIĘDZY PAŃSTWEM ZAMIESZKANIA A PAŃSTWEM POCHODZENIA	32,7%	28,7%
TRANSFERY FINANSOWE / PRZEKAZY PIENIĘŻNE DO KRAJU POCHODZENIA	6,4%	6,9%
BEZPOŚREDNIE INWESTYCJE ZAGRANICZNE W KRAJU POCHODZENIA	32,7%	23,0%
WPŁYW POLITYCZNY I LOBBING POLITYCZNY W KRAJU ZAMIESZKANIA/PRZEBYWANIA	12,8%	10,3%
TRANSFER WIEDZY, UMIEJĘTNOŚCI I KNOW-HOW DO KRAJU POCHODZENIA	71,8%	67,8%
PROMOCJA NARODOWEJ KULTURY, KREOWANIE POZYTYWNEGO WIZERUNKU CZY TEŻ OCHRONA DOBREGO IMIENIA KRAJU POCHODZENIA	44,9%	37,9%
ROZWÓJ KAPITAŁU SPOŁECZNEGO W KRAJU POCHODZENIA	32,7%	36,8 %
UŁATWIENIE ROZPOCZĘCIA MIĘDZYNARODOWEJ KARIERY ZAWODOWEJ	42,9%	48,3%

Zestawienie obejmuje dwa wymiary: pierwszy to deklarowane poczucie polskiej tożsamości narodowej (odpowiedzi: „czuję się Polakiem/Polką”), drugi – forma ewentualnej współpracy. Wśród osób określonych jako „pozostali odpowiadający” znaleźli się m.in. badani, którzy wskazali na odczuwanie złożonej tożsamości, np. polskiej i europejskiej, polskiej i amerykańskiej, lub tylko europejskiej.

Tab. 18 Postrzeganie sfer, w których e-migranci mogliby odgrywać ważną rolę dla Polski, z uwzględnieniem poczucia tożsamości i przynależności do Polski

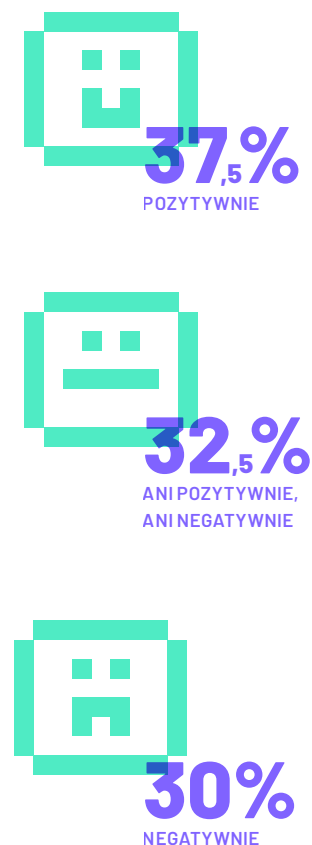
4.12.4. OCENA DZIAŁAŃ PAŃSTWA NA RZECZ DIASPORY POLSKICH SPECJALISTÓW

Zdecydowana większość badanej społeczności nie dostrzega żadnych działań państwa na rzecz e-migrantów – takiej odpowiedzi udzieliło 83,4% respondentów.



Rys. 45 Dostrzeganie działań państwa polskiego na rzecz diaspory polskich specjalistów pracujących za granicą

Do badanych, którzy dostrzegają działania państwa polskiego na rzecz diaspory polskich specjalistów pracujących za granicą, skierowano pytanie o ocenę tych działań. Pozytywnie oceniła je nieco ponad jedna trzecia respondentów (37,5%), z kolei negatywne opinie wyraziło 30% osób.



Rys. 46 Ocena działań państwa polskiego na rzecz diaspory polskich specjalistów (n = 42)

4.13. WSPÓŁPRACA Z KRAJEM W ŚWIETLE BADANIA JAKOŚCIOWEGO

Ze względów praktycznych istotnym obszarem badawczym projektu były zagadnienia związane z możliwościami potencjalnej współpracy przedstawicieli diaspory technologicznej z osobami, instytucjami oraz organizacjami z Polski. W trakcie wywiadów zapytano respondentów o takie kwestie jak: doświadczenia w zakresie współpracy z osobami i podmiotami z Polski, ocena takiej współpracy, możliwości i korzyści z niej wynikające, bariery utrudniające jej rozwój, a także potencjalny wpływ diaspory technologicznej na sytuację w Polsce.

4.13.1. MOŻLIWOŚCI WSPÓŁPRACY

Warto podkreślić, że jest pewne grono emigrantów technologicznych, którzy – oprócz tego, że angażują się w inicjatywy sieciujące Polaków za granicą – współpracują także ze stroną polską. Można wyróżnić tu dwie grupy badanych.

Pierwszą stanowią osoby, które współpracują z Polską na poziomie instytucjonalnym. Uczestniczą w inicjatywach polskich agend rządowych (Szkoła Pionierów Polskiego Funduszu Rozwoju), współorganizują wydarzenia międzynarodowe w ramach Forum Ekonomicznego, London School of Economics czy Fundacji Polonium (konferencja Science: Polish Perspective) lub współpracują przy projektach naukowych (grantowych) z polskimi uczelniami.

Myślę, że są takie organizacje, np. Polski Fundusz Rozwoju, które mają na celu budowanie współpracy międzynarodowej, które jakby za swoje zadanie mają integrowanie Polaków za granicą czy integrowanie jakichś przedsięwzięć – czy to technologicznych, czy biznesowych. I myślę, że na tym szczeblu

jest najwięcej potencjału na współpracę, przede wszystkim dlatego, że misja tych organizacji i poziom upolitycznienia są podobne do tego, co próbują osiągnąć te organizacje Polaków za granicą. I z mojej perspektywy – miałam okazję być uczestniczką Szkoły Pionierów Polskiego Funduszu Rozwoju, która jest programem dla osób, które rozwijają swoją karierę w branży technologicznej. I to była inicjatywa, która zrzeszała osoby właśnie z Polski i z zagranicy, które studiowały lub pracowały [...]. W tym momencie jest już coraz więcej takich projektów, także na poziomie instytucjonalnym, które zdają sobie sprawę z tego, jak dużo wartości mogą wnieść te organizacje czy osoby z doświadczeniem międzynarodowym i że też jest potrzeba integracji ich ze środowiskiem w Polsce.

Kobieta, 25 lat, W. Brytania

Tak, jak najbardziej. Jeśli chodzi o badania naukowe, to jak najbardziej. Nawet w tym roku ze znajomym otworzyliśmy takie centrum badawcze w Łodzi. On się głównie zajmuje zarządzaniem biurokracją. My w tym centrum głównie staramy się połączyć badania, które robimy.

Mężczyzna, 30 lat, Włochy

Drugą grupę stanowią przedstawiciele diaspory technologicznej, którzy współpracują z konkretnymi osobami w Polsce. Najczęściej przybiera to formę wspólnego przedsięwzięcia biznesowego (firma, inwestycja), realizacji projektów, współpracy z polskimi firmami (podwykonawcami) w ramach projektów ICT oraz wsparcia w projektach badawczych polskich naukowców.

Jest to możliwe. Ja bym nigdy nie miała takiego kontaktu z Polską, gdybym nie zamieszkała w Japonii. Często bywam w Polsce z powodu pracy, moich projektów. To, że mam firmę w Japonii i współpracuję

z Polakami w Polsce, sprawia, że możemy robić projekty międzynarodowe, które inaczej byłyby utrudnione. Ostatnio kręciliśmy filmik dla jednej z firm, która nas wybrała, bo mogliśmy zrobić materiał w Azji i Europie w krótkim czasie. To jest ważne w naszej branży.

Kobieta, 30 lat, Japonia

Nawet paru moich znajomych pracuje z Polski na polskiej działalności, pracują tutaj dla firm brytyjskich. Ja miałem jako podwykonawcę zatrudnioną osobę z Polski. Jeśli masz laptopa i podłączenie do Internetu, to w większości jesteś w stanie dostać pracę na całym świecie.

Mężczyzna, 32 lata, W. Brytania

Zostałem takim co-founderem start-upu. Teraz jestem w Polsce, w Krakowie i spotykam się z programistami, których tu zatrudniamy.

Mężczyzna, 39 lat, USA

Na przykład ja się zajmuję taką technologią, której w Polsce praktycznie nie ma. I nawet z miesiąc temu odezwała się do mnie dziewczyna z Białegostoku, która chciałaby zacząć pracowanie nad taką technologią, ale ona jest dopiero doktorantką, nie ma doświadczenia, jej profesor też się na tym nie zna. I ona się odezwała do mnie, żebym ja jej pomogła. I ja to pro bono robię, pomagam.

Kobieta, 32 lata, Izrael

Warto podkreślić, że ogromna większość badanych uważa, że współpraca między diasporą a Polską jest możliwa, istotna i potrzebna – przede wszystkim ze względu na budowę technologicznej i gospodarczej wartości dodanej w kraju (patrz niżej), a także możliwość budowy i umacniania wizerunku (marki) Polski jako kraju wysokiej

klasy specjalistów w innowacyjnych, technologicznych branżach.

Polscy programiści są jednymi z najlepszych na świecie, są zdecydowanie lepsi niż ci we Francji. Ale my nie mamy jakiejś takiej renomy i to jest coś, nad czym trzeba pracować. I myślę, że ludzie, którzy są tutaj na miejscu, i rząd polski mogliby sobie tutaj rękę podać.

Kobieta, 32 lata, Francja

Zdecydowanie mogliby. Przede wszystkim, jeśli ktoś jest łącznikiem i buduje mosty między krajami, to jest przepływ wiedzy i inspiracji. Może się to skończyć partnerstwem biznesowym między firmami albo między środowiskami akademickimi. Te przepływy informacji są ważne. Niektórzy nie wiedzą, że Polska leży nad morzem. Perspektywa patrzenia na Polskę z Singapuru jest zerowa. Oni kojarzą, że my jabłka w Polsce mamy. Jeśli ludzie w tych technologiach mówią o tych technologiach, mają wiedzę, udzielają się na forum. Coraz bardziej Polska jest kojarzona jako marka technologiczna, bo to się zaczyna zmieniać. To, że programiści są super, to jakoś dociera.

Kobieta, 34 lata, Singapur

Część badanych wskazuje na duży potencjał kooperacyjny Polaków w branżach technologicznych. Jako przykłady możliwej współpracy respondenci wymieniają:

- współpracę na polu badań naukowych w innowacyjnych obszarach;
- współpracę z organizacjami trzeciego sektora – diaspora technologiczna mogłaby wspierać realizację ciekawych projektów innowacyjnych lub po prostu wspierać NGO finansowo;
- tworzenie „transgranicznych” zespołów w firmach działających za granicą i w Polsce.

Jeżeli chodzi konkretnie o holografię, to Polska robi bardzo mądre rzeczy. Konkretnie z panią profesor Kulawińską staram się nawiązać współpracę. To jest Politechnika Warszawska. Pani profesor jest szefową grupy zakładu..., robią bardzo mądre rzeczy na skalę światową. Staraliśmy się zrobić jakieś projekty – to na razie nie doszło do skutku, ale myślę, że nam się to uda. Perspektywa jest.

Mężczyzna, 31 lat, W. Brytania

Czy nie zrobić czegoś takiego jak zrzutka.pl, ale stricte pod emigrację i ludzi na Zachodzie, którzy na konkretne, różne organizacje NGO wpłacaliby co miesiąc. NGO w Polsce żyją od projektu do projektu. I to jest straszne bardzo, bo to rozwala całe planowanie. A tak mieć po 5 dolców co miesiąc od wielu osób, które przelewają na różne organizacje... I to od lewicy do prawicy, żeby stworzyć takie NGO, które żyją etatowo – to byłoby super.

Mężczyzna, 25 lat, W. Brytania

Ja ostatnio myślałem, żeby znaleźć jakieś takie organizacje pozarządowe, które mają ciekawe projekty, wykorzystują wiedzę w ciekawy sposób, a nie tylko, żeby zrobić kasę. Ale nie zawężam poszukiwań do Polski, rozglądam się po świecie ogólnie w tym kontekście.

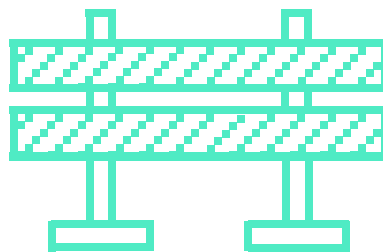
Mężczyzna, 38 lat, Szwecja

Tutaj mam wrażenie, że główną osią współpracy będą transgraniczne zespoły technologiczne, coś na zasadzie firmy, która istnieje zarówno tutaj, jak i w Norwegii. Tutaj jest największy potencjał w dziedzinie zupełnie prywatnej, nijak niepowiązanej z państwem.

Mężczyzna, 27 lat, Norwegia

4.13.2. BARIERY WE WSPÓŁPRACY

Badanie pokazuje, że dla sporej części emigrantów technologicznych główną trudnością w rozwijaniu współpracy z Polską jest po prostu brak czasu – intensywna praca i budowanie kariery zawodowej. Jednak doświadczenia sporej grupy badanych wskazują, że gros barier leży po stronie potencjalnych polskich partnerów. Respondenci wymieniają kilka obszarów, które generują kluczowe trudności w inicjowaniu dwustronnej współpracy.



1. Relatywnie niski kapitał społeczny i bariery mentalne wśród potencjalnych partnerów:
 - zbyt niski poziom zaufania społecznego;
 - chęć ugrania czegoś tylko dla siebie – wskazywane przez niektórych badanych „typowe polskie kombinatorstwo”;
 - relatywnie nieduża waga przykładana do intensywnego rozwoju kariery zawodowej i mniejsza chęć podejmowania ryzyka wśród specjalistów w Polsce.

Najtrudniejsze we współpracy z Polakami jest to, że czasem ci Polacy chcieliby być jedynymi Polakami i zamiast współpracować, podcinają drugą osobę. Tego nigdy nie spotykam w przypadku Amerykanów. Czasem czuję, że inni Polacy nie zawsze chcą pomóc, bo czują, że im to zaszkodzi.

Kobieta, 30 lat, Japonia

Zauważyłem, że u Polaków w Polsce chęć podjęcia ryzyka jest mniejsza, może nawet u Polaków w USA. Ja się otoczyłem ludźmi, którzy mają dużą tolerancję na ryzyko. Trudno mi znaleźć ludzi, z którymi mi się dobrze współpracuje i mamy podobne podejście do ryzyka. Czasem są to po prostu różnice mentalne. [...] w Polsce są bardzo dobrzy specjaliści, ale ich podejście do kariery jest inne niż w Nowym Jorku, ludzie mają mniejsze ambicje.

Mężczyzna, 39 lat, USA

2. Relatywnie niski stopień rozwoju rynków oraz branż technologicznych i innowacyjnych w Polsce:
 - niski potencjał polskich inwestycyjnych start-upów technologicznych w porównaniu z branżą w USA;
 - niski potencjał komercjalizacyjny firm innowacyjnych technologii w Polsce;
 - bierna postawa potencjalnych partnerów;
 - brak skupisk, hubów czy dużych korporacji z branż ICT w Polsce.

Później zacząłem się interesować technologicznymi start-upami. Zainwestowałem w dwa, ale później się z tego wycofałem. Doszedłem do wniosku, że jeśli chodzi o start-upy, to Polsce jeszcze brakuje do tego, co się dzieje w Dolinie Krzemowej czy w Nowym Jorku. Moim głównym priorytetem jest, by one miały potencjał na zysk, a w tej chwili wydaje mi się, że ten potencjał jest dużo większy w amerykańskich start-upach.

Mężczyzna, 39 lat, USA

Widzę bariery takie, że to jest jeszcze bardzo innowacyjne, nieopłacalne i nawet firmy, które się próbują tym zajmować, mają problemy z tym, żeby wytłumaczyć własnym zarządom, że warto w to wchodzić, bo to pieniądze żadnych na razie nie przynosi. Nawet

takie duże organizacje jak Lotos mają duże problemy i w każdym następnym kroku muszą udowodniać, że to jednak ma sens.

Mężczyzna, 38 lat, Belgia

Współpraca między Polakami na emigracji a tymi w kraju jest problematyczna, bo my jesteśmy rozsiarani, nie ma jednego skupiska, gdzie głównie siedzimy, więc do wszystkiego trzeba podchodzić indywidualnie. Czasami, jak są jacyś Polacy w firmach i mówią, że coś można zrobić taniej w Polsce, to się wysyła projekt do jakiejś Epamy lub Ateny, ale nie ma platformy, nie ma organizacji.

Kobieta, 30–35 lat, Irlandia

3. Bariery instytucjonalne (prawnopodatkowe, administracyjne po stronie polskiej):

- zbyt legalistyczne podejście do robienia biznesu – małe oparcie na wzajemnym zaufaniu;
- zbyt duży poziom biurokracji;
- inercja, brak elastyczności w przypadku polskich instytucji wspierających współpracę;
- brak inicjatyw wspierających finansowo emigrantów naukowców chcących realizować projekty z zagranicy we współpracy z Polską;
- ryzyko upolitycznienia współpracy w przypadku wsparcia ze strony centralnych instytucji państwowych.

Są pieniądze dla Polaków, którzy chcą wyjechać za granicę, są różnego typu stypendia dla Polaków, którzy by chcieli wrócić, ale nie ma takich stypendiów dla Polaków, którzy już są za granicą i chcieliby jakiś projekt robić nadal za granicą, ale we współpracy z Polską. Takich stypendiów nie ma, bo kiedyś nawet patrzyłam, czy jest taka możliwość.

Kobieta, 32 lata, Izrael

Polskie Forum Ekonomiczne na LSE czy konferencja Science: Polish Perspectives, która się odbywa na Oksfordzie i na Cambridge co roku, to już są takie konferencje, które rozrosły się do tego stopnia, że one regularnie mają patronaty – czy to ministerialne, czy z Biurem Prezydenta (wydaje mi się, że taka współpraca była w tym roku), ale za każdym razem jest też dyskusja, do jakiego stopnia to może taką współpracę upolitycznić.

Kobieta, 25 lat, W. Brytania

I mam też takie wrażenie, że w tych zinstytucjonalizowanych współpracach to wszystko jest bardzo tradycyjne i odporne na zmiany. Ja pamiętam, że jak tu przyjechałam, to miałam jeszcze opcję robienia praktyki w Polskim Instytucie Kultury w Londynie, który jest na pewno dosyć mocno dofinansowywany przez budżet państwa. I kiedy zobaczyłam, jak tam się kompletnie nic nie robi, tylko przegląda gazety i gada o paznokciach przez cały tydzień, to trochę się zasmuciłam [...].

Kobieta, 32 lata, W. Brytania

[...] to ten sposób prowadzenia biznesu, relacji profesjonalnych jednak różni się od tego, co w tym momencie jest standardem. W Polsce nadal jest dużo wyższy poziom takiego legalizmu, czyli mniej rzeczy robi się w oparciu o zaufanie biznesowe. Jakby jest takie oczekiwanie, że w momencie, kiedy określa się jakiś projekt, wszystko od A do Z powinno być opisane i napisane w kontrakcie.

Kobieta, 25 lat, W. Brytania

Na pewno największym problemem jest cały czas praca u nas i to, jak działają podatki. Generalnie jest tak, że będąc tutaj, więcej pieniędzy zostaje w kieszeni w porównaniu z tym, co miałem w Polsce,

jeśli chodzi o prowadzenie działalności gospodarczej. [...] Wszystkie rachunki mam ściągane z karty, łącznie z płaceniem podatków lokalnych, więc nie musisz się tym przejmować. Po prostu to ci znika z konta w jednym dniu w miesiącu. Póki to nie będzie wprowadzone na poziomie globalnym w państwie, czyli ogólnopaństwowym, to te systemy nie będą działać [...].

Mężczyzna, 32 lata, W. Brytania



4.13.3. WPŁYW DIASPORY TECHNOLOGICZNEJ NA SYTUACJĘ W KRAJU

Wielowymiarowe korzyści ze współpracy diaspory z krajem (ekonomiczne, polityczne, naukowe) deklarowane są zdecydowanie częściej przez osoby zaangażowane w sieciowanie Polaków, działające w polskich stowarzyszeniach (np. PLUGin) oraz aktualnie współpracujące ze stroną polską.

Z jednej strony wydaje mi się, że jest to podobnie niezbędny element do tego, by utrzymać Polskę na takim poziomie rozwoju i mentalności, która nie rozjedzie się, nie rozkraczy przez to, co dzieje się na świecie i w Europie, żeby była wymiennosc doświadczeń i poglądów, kultury, dyskusji, możliwości zdawania sobie sprawy, w którą stronę idzie świat na bardzo wielu poziomach, od poziomu akademickiego po poziom ekonomiczny i polityczny.

Kobieta, 25 lat, W. Brytania

Pozytywny wpływ diaspory wynikający ze współpracy może uwidocznic się głównie w postaci gospodarczej, technologicznej wartości dodanej. Badani w tym kontekście wspominają o takich aspektach jak:

Wzmacnianie know-how polskich firm i instytucji naukowych:

- wskazywanie dobrych praktyk w obszarze transferu wiedzy, komercjalizacja wyników badań naukowych;
- stosowanie innowacyjnych rozwiązań technologicznych w polskiej gospodarce: przełamanie wizerunku Polski jako kraju outsourcingu technologicznego;
- współpraca biznesowa, inwestycyjna – tworzenie innowacyjnych firm w Polsce;
- zwiększanie możliwości promocyjnych i eksportowych polskich innowacyjnych technologii;
- inspirowanie młodych Polaków poprzez *success story* emigrantów technologicznych.

Myszę, że w Polsce jedną z największych możliwości rozwoju są ludzie, którzy pracują za granicą i chcą z Polską współpracować albo chcą wracać. Ponieważ oni niosą ze sobą tak olbrzymi potencjał, ładunek energetyczny, że trzeba to po prostu ułożyć, i wydaje mi się, że to pozwoliłoby na wzmocnienie pozycji polskich uniwersytetów na świecie i ludzi, którzy tam pracują, ale też przemysłu, żeby był bardziej konkurencyjny. To też generowałoby wzrost zarobków w Polsce, bo jak pojawia się konkurencja, wzrastają umiejętności, a wtedy też zarobki.

Mężczyzna, 34 lata, Norwegia

Oczywiście, że tak. Komercjalizacja wynalazków. Polska robi bardzo dobre badania, ale często nie ma mechanizmów wspierających komercjalizację tych badań. Było kiedyś głośno o polskim grafeniu, ale Polacy nie zrobili tego dobrze, można było komercjalizację

polskiego grafenu przeprowadzić dużo lepiej. Organizacja i podejście do komercjalizacji nauki – myślę, że Zachód ma trochę lepsze, zwłaszcza jeżeli mówimy o levelu uniwersyteckim.

Mężczyzna, 31 lat, W. Brytania

Przyspieszenie zmian i otwarcie na nowe rozwiązania. Chociaż wiem, że Polska też jest dosyć dobra w tych takich researchowych rzeczach i prowadzeniu badań, więc nie, to w Polsce jakoś strasznie źle się dzieje. Ale to są wszystkie procesy. Są osoby, które wracają do kraju – to właśnie umożliwienie im, zainicjowanie jakichś takich projektów.

Kobieta, 32 lata, W. Brytania

Na pewno inżynierowie, którzy mają jakieś doświadczenie na zewnątrz i wróciliby z jakimiś doświadczeniami, mieliby wpływ na to. Ja też na siebie patrzę – jak mógłbym w Polsce wykorzystać swój potencjał, czy założyć firmę, jak spróbować przelożyć to jakoś na rynek polski. [...] Ale wydaje mi się, że jest niższy poziom technologiczny w Polsce i tego typu technologii można by było wprowadzić również do Polski. Wszędzie tam, gdzie produkcja, tak jak w Polsce, oparta jest na pracy ludzi, można zautomatyzować i ułatwić wiele rzeczy.

Mężczyzna, 34 lata, N. Zelandia

Potencjał jest dosyć duży, kapitał wiedzy i kapitał technologiczny są dosyć duże i wydaje mi się, że jeśli byłyby dobrze wykorzystane na szczeblu rządowym, to mogłyby dobrze wpłynąć na rozwój biznesu, przemysłu. Ten przepływ idzie i w jedną, i w drugą stronę. Te osoby zajmujące się technologiami mogą być też ambasadorami przemysłu czy technologii produkowanych w Polsce, a przecież dziś produkowanie tylko na rynek wewnętrzny to jest trochę mało. Więc

te osoby, które już są za granicą, mogą w jakiś sposób ułatwić kontakty firm w kraju i za granicą.

Mężczyzna, 30 lat, Włochy

Mnie się wydaje, że przepływ know-how... Ja siedziałem w tym hacker space w Trójmieście. I dalej siedzę na tym slacku. Czasami pomagam komuś, w sensie technicznym, czasami opowiadam o nowinkach technicznych jednemu ze swoich przyjaciół w Polsce. To jest, powiedzmy, takie centrum – przynajmniej na Europę – technologiczne. Opowiadam nowe plotki i o nowych modach technologicznych i on też to weryfikuje.

Mężczyzna, 25 lat, W. Brytania

Ja mogę mieć wpływ w takiej małej skali: zatrudnię kogoś, zainwestuję, to mogę wtedy moje wartości, mój sposób patrzenia na świat przekazywać. Może wtedy bym kogoś zainspirował.

Mężczyzna, 39 lat, USA

BIBLIOGRAFIA

Adams, W. (red.) (1968), *The Brain Drain*, New York: Macmillian Company.

Advance (2019), *Welcome to Advance.org* [online]: www.advance.org [dostęp: 9.06.2019].

Agunias, D. (2007), *Linking temporary worker schemes with development* [online]: www.migrationpolicy.org/article/linking-temporary-worker-schemes-development [dostęp: 6.06.2019].

Agunias, D. R., Newland, K. (2012), *Developing a Road Map for Engaging Diasporas in Development. A Handbook for Policymakers and Practitioners in Home and Host Countries*, Geneva–Washington: International Organization for Migration, Migration Policy Institute.

Anacka, M., Fihel, A. (2012), Selektywność emigracji i migracji powrotnych Polaków – o procesie „wypłukiwania”, *Central and Eastern European Migration Review*, 1 (1): 57–67.

Barre, R., Hernandez, V., Meyer, J.B., Vinck, D. (red.) (2003), *Diasporas scientifiques – Scientific diasporas*, Paris: IRD Éditions.

Baruah, N., Cholewinski, R. (2007), Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination (OSCE, IOM, ILO).

Batsaikhan, U., Darvas, Z., Raposo, I. (2018), *People on the Move: Migration and Mobility in the European Union*, Brussels: Bruegel.

Beine, M., Docquier, F., Rapoport, H. (2001), Brain drain and economic growth: Theory and evidence, *Journal of Development Economics*, 64 (1): 275–289.

Beine, M., Docquier, F., Rapoport, H. (2008), Brain drain and human capital formation in developing countries: Winners and losers, *The Economic Journal*, 118 (528): 631–652.

Bhagwati, J., Hamada, K. (1974), The brain drain, international integration of markets for professionals and unemployment: A theoretical analysis, *Journal of Development Economics*, 1 (1): 19–42.

Boswell, C., Geddes, A. (2011), *Migration and Mobility in the European Union*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

- Boyle, M., Kitchin, R., Ancien, D.** (2013), Ireland's diaspora strategy: diaspora for development, w: M. Gilmartin, A. White (red.), *Migrations: Ireland in a Global World*, Manchester: Manchester University Press: 80–97.
- Brown, M.** (2000), *Using the Intellectual Diaspora to Reverse the Brain Drain: Some Useful Examples*, Cape Town: University of Cape Town.
- Brown, M.** (2002), Intellectual diaspora networks: Their viability as a response to highly skilled migration, *Autrepart*, 2 (22): 167–178.
- Brubaker, R.** (2005), The 'diaspora' diaspora, *Ethnic and Racial Studies*, 28 (1): 1–19.
- Brücker, H.** (red.) (2009), *Labour Mobility within The EU in The Context of Enlargement and The Functioning of The Transitional Arrangements*, Nürnberg: IAB.
- Brücker, H., Capuano, S., Marfouk, A.** (2013), *Education, Gender and International Migration: Insights from a Panel-dataset 1980–2010*, mimeo, Nürnberg: IAB.
- Brzowski, J.** (2007), Wyjazdy wykwalifikowanych migrantów z Polski: próba oceny skutków gospodarczych, *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 11: 331–343.
- Brzozowski, J.** (2011), „Brain drain” czy „brain gain”: kilka uwag dotyczących skutków gospodarczych osób wykwalifikowanych, *Studia i Prace Wydziału Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych*, 3: 7–26.
- Brzozowski, J.** (2012), Transferability of return migrant's skills and their integration in the regional labour markets, w: C. Larsen, R. Hasberg, A. Schmid, E. Atin, J. Brzozowski (red.), *Skills Monitoring in European Regions and Localities. State of the Art and Perspectives*, München: Rainer Hampp Verlag: 249–257.
- Brzozowski, J., Kaczmarczyk, P.** (2018), Migracje specjalistów, w: M. Lesińska, M. Okólski (red.), *25 wykładów o migracjach*, Warszawa: Scholar: 386–406.
- Castles, S., Miller, M.J.** (2011), *Migracje we współczesnym świecie*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- CBOS** (2013), Poakcesyjne migracje zarobkowe, *BS*, 166.
- Centre for China and Globalization** (2017), *Attracting Skilled International Migrants to China: A Review and Comparison of Policies and Practices*, China: International Labour Organization and International Organization for Migration.
- Chareonwongsak, K.** (2012), *The Global Chinese Diaspora – Creating Wealth, Contributing to National Development* [online]: www.asli.com.my/files/editor_files/files/Media%20Releases/20121128_Full%20paper_Dr%20Kriengsak%20Chareonwongsak.pdf [dostęp: 9.06.2019].
- Cohen, R.** (2008), *Global Diasporas: An Introduction*, London–New York: Routledge.
- Commander, S., Chanda, R., Kangasniemi, M., Winters, L.** (2008), Must skilled migration be a brain drain? Evidence from the Indian software industry, *World Economy*, 31 (2): 187–211.
- Commander, S., Kangasniemi, M., Winters, L.** (2004), The brain drain: curse or boon? A survey of the literature, w: R. Baldwin, L. Winters (red.), *Challenges to Globalization*, Chicago, IL: University of Chicago Press: 235–278.
- Connan, C.** (2004), *Le codéveloppement*, Paris: Ministère des Affaires Étrangères.
- Czaika, M.** (red.) (2018), *High-skilled Migration. Drivers and Policies*, Oxford: Oxford University Press.
- Danilewicz, W.** (2012), Wybrane cechy i strategie poakcesyjnych migracji z Polski, *Warmińsko-Mazurski Kwartalnik Naukowy*, 1: 33 – 49.
- De Haas, H.** (2010), Migration and development: A theoretical perspective, *International Migration Review*, 44 (1): 227–264.
- Department of Foreign Affairs and Trade** (2019), *Global Irish* [online]: <https://www.dfa.ie/global-irish/> [dostęp: 11.08.2019].
- Docquier, F., Marfouk, A.** (2004), International migration by educational attainment (1990–2000) – Release 1.1, *World Bank Policy Research Paper*, 3382: 151–199.
- Docquier, F., Marfouk, A.** (2004), Measuring the international mobility of skilled workers (1900–2000) – Release 1.0, *Policy Research Working Paper*, 3381.
- Domagała, A.** (2011), *Integracja Polski z Unią Europejską*, Warszawa: Oficyna Wydawnicza Łośgraf.
- Dustmann, Ch., Frattini, T., Halls, C.** (2010). Assessing the fiscal costs and benefits of A8 migration to the UK, *Fiscal Studies*, 31 (1): 1–41.
- Duszczyk, M.** (2004), Zasady przemieszczania się obywateli polskich po 1 maja 2004 roku, w: E. Nowicka (red.), *Migracje zarobkowe polskiej młodzieży. Badania i analizy*, Warszawa: UKIE: 18–27.

- Duszczuk, M.** (2010/2011), *Polityka imigracyjna Unii Europejskiej oraz swobodny przepływ pracowników – ewolucja i teraźniejszość*, Warszawa: Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR.
- Dyrektywa 2004/38/WE** w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich, zmieniająca rozporządzenie (EWG) nr 1612/68 i uchylająca dyrektywy 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG oraz 93/96/EWG, Dz. U. UE L 158/77.
- e-Estonia guide** (2019), *e-Estonia guide. Tallinn* [online]: <https://e-estonia.com/wp-content/uploads/eestonia-guide-2018.pdf> [dostęp: 11.06.2019].
- Eidintas, A., Bumblauskas, A., Kulakauskas, A., Tamošaitis, M.** (2015), *The History of Lithuania*, Vilnius: Publishing House "Eugrimas".
- e-Residency** (2019), *What is e-Residency* [online]: <https://e-resident.gov.ee> [dostęp: 11.06.2019].
- European Migration Network** (2007), *Conditions of Entry and Residence of Third Country Highly – Skilled Workers in the EU*.
- Eurostat** (2019), *Migration and Migrant Population Statistics*.
- Fihel, A., Janicka, A., Kaczmarczyk, P., Nestorowicz, J.** (2015), *Free movement of workers and transitional arrangements: lessons from the 2004 and 2007 enlargements*, Brussels: EC.
- Fihel, A., Kaczmarczyk P., Wolfeil N., Żylicz A.** (2009), Brain drain, brain gain and brain waste, w: H. Brücker (red.), *Labour Mobility within The EU in The Context of Enlargement and The Functioning of The Transitional Arrangements*, Nürnberg: IAB: 89–103.
- Fihel, A., Kaczmarczyk, P.** (2009), Migration: A threat or a chance? Recent migration of Poles and its impact on the Polish labour market, w: K. Burrell (red.), *Polish Migration to the UK in the 'New' European Union: After 2004*, London: Ashgate: 23–48.
- Gacyk, M.** (2019), Życie w futurystycznej dystopii czy technologicznym rajem? Czym jest Dolina Krzemowa dla polskich imigrantów, *Polski Przegląd Migracyjny*, 5: 36–43.
- Galgóczi, B., Leschke, J.** (2014), Post-enlargement intra-EU labour mobility under stress test. *Intereconomics*, May/June: 152–158.
- Galgóczi, B., Leschke, J., Watt, A.** (2011), Intra-EU labour migration: Flows, effects and policy responses. *ETUI Working Paper 2009*, 3: 5–43.
- Galgóczi, B., Watt, A., Leschke, J.** (red.) (2013), *EU Labour Migration since Enlargement: Trends, Impacts and Policies*, Farnham, Burlington: Ashgate Publishing.
- Gamlen, A.** (2005), *The Brain Drain is Dead, Long Live the New Zealand Diaspora*, Oxford: University of Oxford, Centre on Migration, Policy and Society.
- Gamlen, A., Cummings, M.E., Vaaler, P.M.** (2017), Explaining the rise of diaspora institutions, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45: 1–25.
- Gečiene, I., Matulaitis, Š.** (2012), Lithuanian diaspora role in sustainable development of country, *Regional Formation and Development Studies*, 3 (8): 84–91.
- Genelyte, I.** (2016), Policy response to emigration from the Baltics: Confronting 'The European Elephant in the Room', w: J.E. Dølvik, L. Eldring (red.), *Labour Mobility in the Enlarged Single European Market. Comparative Social Research, Volume 32*, Bingley: Emerald Group Publishing Limited: 45–72.
- Gibson, J., McKenzie, D.** (2011), The microeconomic determinants of emigration and return migration of the best and brightest: Evidence from the Pacific, *Journal of Development Economics*, 95 (1): 18–29.
- GLL** (2019), *Global Lithuanian Leaders* [online]: <http://lithuanian-leaders.org/#programs> [dostęp: 10.06.2019].
- Global Commission on International Migration** (2005), *Migration in an Interconnected World: New Directions for Action*.
- Global Irish** (2015), *Global Irish. Ireland's Diaspora Policy* [online]: https://irelandxo.com/sites/default/files/global-irish-irelands-diaspora-policy_2.pdf [dostęp: 22.08.2019].
- GlobalScot** (2019), *Unlocking Your Growth Potential* [online]: www.globalscot.com [dostęp: 9.06.2019].
- Globalūs regionai** (2019), *Globalūs regionai* [online]: www.globalusregionai.lt [dostęp: 10.06.2019].
- Gower, M.** (2018), The UK's points-based system for immigration, *House of Commons Library*, 7662.
- Grabowska-Lusińska, I., Okólski M.** (2009), *Emigracja ostatnia?*, Warszawa: Scholar.
- Grubel, H.G., Scott, A.** (1966), The international flow of human capital, *American Economic Review*, 56: 268–274.
- Gudeliene, N., Gudelis, D.** (2017), Uses of social media in implementing Lithuanian diaspora engagement policies, w: A. Skaržauskienė, N. Gudeliene (red.), *Proceedings*

of the 4th European Conference of Social Media, Vilnius: Mykolas Romeris University: 140–145.

Gudelis, D. (2019), *Assessing “Global Lithuania”* [e-mail].

Gudelis, D., Klimavičiūtė, L. (2015), Assessing “Global Lithuania”: the strengths and weaknesses of Lithuanian diaspora engagement strategy, *Journal of Baltic Studies*, 47 (3): 325–348.

GUS (2012), *Raport z wyników. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011*, Warszawa: GUS.

GUS (2018), *Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji Polaków w latach 2004–2017*, Warszawa: GUS.

Hatalska, N. (2017), *Wędrowcy. Raport o współczesnych nomadach*, Gdańsk: Hatalska.com.

Hercog, B.M., Siegel, M. (2011), *Promoting Return and Circular Migration of the Highly Skilled*, Maastricht: UNU-MERIT.

Hercog, M., Wiesbrock, A. (2016), Highly skilled migration to the European Union and the United States: The legal framework, w: D. J. Besharov, M. H. Lopez (red.), *Adjusting to a World in Motion: Trends in Global Migration and Migration Policy*, New York: Oxford University Press INC: 232–263.

Hoffmann, R. (2017), China’s new point system for expats, *Ecovis* [online]: www.ecovis.com/focus-china/point-system-work-visa/ [dostęp: 01.09.2019].

Home Office (2006), *A Points – Based System: Making Migration Work for Britain*, London.

Home Office (2019), *Tier 2 of the Points-based System. Version 32.0*, London.

Hong, L., van Dongen, E. (2016), China’s Diaspora policies as a new mode of transnational governance, *Journal of Contemporary China*, 25 (102): 805–821.

Hryniewicz, J., Jałowiecki, B., Mync, A. (1992), *Ucieczka mózgów ze szkolnictwa wyższego i nauki. Raport z badań*, Warszawa: Europejski Instytut Rozwoju Regionalnego i Lokalnego.

Hryniewicz, J., Jałowiecki, B., Mync, A. (1997), *Ruchliwość pracowników naukowych w latach 1994–1997*, Warszawa: Europejski Instytut Rozwoju Regionalnego i Lokalnego.

Hugo, G., Rudd, D., Harris, K. (2003), *Australia’s Diaspora: Its Size, Nature and Policy Implications*, Melbourne: Committee for Economic Development of Australia.

Idczak, P. (2009), Wpływ uregulowań przejściowych w swobodzie przepływu osób wobec nowych państw członkowskich UE na europejski rynek pracy, w: E. Małuszyńska (red.), *Studia europejskie. Nowe uwarunkowania funkcjonowania UE 27*, Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu: 84–103.

Iglicka, K. (2008), *Kontrasty migracyjne Polski. Wymiar transatlantycki*, Warszawa: Scholar.

Iglicka, K. (2010), Zarządzanie emigracją – wyzwania dla polskiej polityki zagranicznej i gospodarczej, *Raporty i Analizy*, 1 (10): 1–20.

Janicka, A., Kaczmarczyk, P. (2016), Mobilities in the crisis and post-crisis times: migration strategies of Poles on the

EU labour market, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42 (10): 1693–1710.

Johnson, B., Sedaca, S. (2004), *Diasporas, Émigrés and Development: Economic Linkages and Programmatic Responses*, Washington DC: Carana Corporation.

Kaczmarczyk, P., Kloc-Nowak, W. (2018), Teorie migracji, w: M. Lesińska, M. Okólski (red.), *25 wykładów o migracjami*, Warszawa: Scholar, 47–67.

Kaczmarczyk, P. (2005), *Migracje zarobkowe Polaków w dobie przemian*, Warszawa: WNE UW.

Kaczmarczyk, P. (2006), *Współczesne migracje zagraniczne Polaków – skala, struktura oraz potencjalne skutki dla rynku pracy*, Warszawa: FISE.

Kaczmarczyk, P. (2012), Labour market impacts of post-accession migration from Poland, w: OECD, *Free Movement of Workers and Labour Market Adjustment. Recent Experiences from OECD Countries and the European Union*, Paris: OECD: 173–194.

Kaczmarczyk, P. (2018), Post-accession migration and the Polish labour market: Expected and unexpected effects, w: A. White, I. Grabowska, P. Kaczmarczyk, K. Slany (red.), *The Impact of Migration on Poland EU Mobility and Social Change*, London: UCL Press, 90–107.

Kaczmarczyk, P. (red.) (2011), *Migracje i mobilność w dobie zmian: wyzwania metodologiczne*, Warszawa: Scholar.

Kaczmarczyk, P., Okólski, M. (2005), *Migracje specjalistów wysokiej klasy w kontekście członkostwa Polski w Unii Europejskiej*, Warszawa: Urząd Komitetu Integracji Europejskiej.

- Kaczmarczyk, P., Okólski, M.** (2008), Demographic and labour market impacts of migration on Poland, *Oxford Review of Economic Policy*, 24 (3): 600–625.
- Kaczmarczyk, P., Tyrowicz, J.** (2015), *Winners and Losers among Skilled Migrants: The Case of Post-Accession Polish Migrants to the UK*, Bonn: IZA.
- Karlgard, R.** (2003), Where to get rich, *Forbes* [online]: www.forbes.com/forbes/2003/1006/039.html#e135620524b5 [dostęp: 3.06.2019].
- Kelley, B.** (2007), *Human Capital. How What You Know Shapes Your Life*, Paris: OECD.
- Kingsley, A., White, N.** (2011), *Global Diaspora. Strategies Toolkit. Harnessing The Power of Global Diasporas*, Dublin: Diaspora Matters.
- Komisja Europejska** (2007), *Komunikat w sprawie migracji wahałdowej i partnerstw na rzecz mobilności między Unią Europejską a krajami trzecimi*, COM, 248.
- Komisja Europejska** (2013), *Swobodny przepływ obywateli UE i ich rodzin – pięć skutecznych działań*, COM, 837.
- Koryś, P., Okólski, M.** (2004), *Czas globalnych migracji. Mobilność międzynarodowa w perspektywie globalizacji*, Warszawa: Instytut Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego.
- Kotka, T., del Castillo, C., Korjus, K.** (2015), *Estonian e-Residency: Redefining the Nation-State in the Digital Era*, Oxford: University of Oxford [online]: www.politics.ox.ac.uk/materials/publications/14883/workingpaperno3kotkavargaskorjus.pdf [dostęp: 11.06.2019].
- Kuschminder, K.** (2011), *The Role of the Diaspora in Knowledge Transfer and Capacity Building in Post-Conflict Settings: The Temporary Return of Qualified Nationals to Afghanistan*, Maastricht: Maastricht University.
- Kuznetsov, Y.** (red.) (2005), *Diaspora Networks and the International Migration of Skills*, Washington DC: World Bank.
- Lanvin, B., Monteiro, F.** (2019), *The Global Talent Competitiveness Index 2019*, Fontainebleau: INSEAD, Adecco Group, Tata Communications.
- Layard, R., Blanchard, O.J., Dornbush, R., Krugman, P.** (1994), *East-West Migration: The Alternatives*, Cambridge, MA: MIT Press.
- Legut, A.** (2013), Polityka angażowania diaspy w pracach Senatu RP w latach 2005–2010 (ze szczególnym uwzględnieniem obszaru UE-15), w: I. Głuszyńska, K. Lankosz (red.), *Państwo polskie wobec Polaków w diasporze*, Bielsko-Biała: Wyższa Szkoła Administracji: 251–268.
- Lesińska, M.** (2018), Diaspory, w: M. Lesińska, M. Okólski (red.), *25 wykładów o migracji*, Warszawa: Scholar: 308–317.
- Lesińska, M.** (2019), *Nielatwe związki – relacje polityczne między państwem pochodzenia a diasporą*, Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Lowell, B.L.** (2001), *Some developmental effects of the international migration of highly skilled persons*, *International Migration Papers*, 46: 1–35.
- Lowell, B.L., Gerova, S.G.** (2004), *Diasporas and Economic Development: State of Knowledge*, Washington DC: Institute for the Study of International Migration, Georgetown University.
- Lowell, B.L.** (2005), *Policies and Regulations for Managing Skilled International Migration for Work*, New York: United Nations Expert Group Meeting on International Migration and Development.
- Lucas, R.E.B.** (2004), *International Migration to the High Income Countries: Some Consequences for Economic Development in the Sending Countries*, Washington DC: The World Bank.
- Lum, K.** (2015), Operationalizing the highly skilled diasporic transnational family: China and India's transnational governance strategies, *Diaspora Studies*, 8 (1): 51–65.
- Mahroum, S., Eldridge, C., Daar, A.S.** (2006), Transnational diaspora options: How developing countries could benefit from their emigrant populations, *International Journal on Multicultural Societies*, 8 (1): 25–42.
- Martin, P.** (2006), *Managing Labor Migration: Temporary Worker Programs for the 21st Century*, Geneva: International Institute for Labour Studies.
- McLaughlan, G., Salt, J.** (2002), *Migration Policies Towards Highly Skilled Foreign Workers*, Report to the Home Office, London.
- Mejia, A., Pizurki, H., Royston, E.** (1979), *Physician and Nurse Migration: Analysis and Policy Implications*, Geneva: WHO.
- Meyer, J.B.** (2007), *Building Sustainability: The New Frontier of Diaspora Knowledge Networks*, Bielefeld: COMCAD.
- Meyer, J.B., Brown, M.** (1999), *Scientific Diasporas: A New Approach to the Brain Drain*, Paris: UNESCO.
- Meyer, J.B., et al.** (1997), Turning brain drain into brain gain: The Colombian experience of the diaspora option, *Science, Technology & Society*, 2 (2): 285–315.

- Migration in Numbers** (2017), *Where do Lithuanians emigrate?* [online]: <http://123.emn.lt/en/#-migration-trends> [dostęp: 10.06.2019].
- Mitrus, L.** (2003), *Swoboda przemieszczania się pracowników po przystąpieniu do Unii Europejskiej*, Warszawa: Wydawnictwo Lexis Nexis.
- Morawska, K.** (2014), Migracja cyrkulacyjna w Unii Europejskiej – założenia, realizacja, perspektywy, *Unia Europejska*, 3 (226): 29–35.
- Morawska, K.** (2013), *Migracja cyrkulacyjna w świetle polityki imigracyjnej Unii Europejskiej*, Studia Europejskie, 3 (67).
- Mountford, A.** (1997), Can a brain drain be good for growth in the source economy?, *Journal of Development Economics*, 53 (2): 287–303.
- Murdoch, A.** (2011), *Emigracja lekarzy z Polski*, Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Nowosielski, M., Nowak, W.** (2017), „Nowa polityka polonijna” – obszar tworzenia wspólnoty czy przestrzeń gry interesów, *Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje*, 37 (2): 73–89.
- OECD** (2002), *International Mobility of the Highly Skilled*, Paris: OECD.
- OECD** (2003), *Main Trends in International Migration*, Paris: OECD.
- OECD** (2007), *Economic Survey European Union*, Paris: OECD.
- OECD** (2015), *International Migration Outlook*, Paris: OECD.
- OECD** (2018), *International Migration Outlook*, Paris: OECD.
- OECD** (2018), *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Lithuania*, Paris: OECD Publishing.
- Okólski, M.** (2012), *Modernising impacts of emigration*, Studia Socjologiczne, 3 (206): 49–79.
- Okólski, M., Kaczmarczyk, P.** (2005), *Migracje specjalistów wysokiej klasy w kontekście członkostwa Polski w Unii Europejskiej*, Warszawa: Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Departament Analiz i Strategii.
- Papademetriou, D., Hooper, K.** (2019), *Competing Approaches to Selecting to Selecting Economic Immigrants: Points-Based vs. Demand-Driven Systems*, Migration Policy Institute.
- Papademetriou, D.G., Somerville, W., Hiroyuki, T.** (2008), *Hybrid Immigrant-Selection Systems: The Next Generation of Economic Migration Schemes*, Migration Policy Institute.
- Pethe, H.** (2007), Un-restricted agents? International migration of the highly skilled revisited, *Social Geography Discussions*, 3: 211–236.
- Piekutowska, A.** (2018), Selektywna polityka migracyjna ukierunkowana na pozyskanie wysoko wykwalifikowanej kadry a konkurencyjność państwa przyjmującego, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 352: 163–173.
- Poleshchuk, V.** (2016), *‘Making Estonia Bigger’: What E-Residency in E-Estonia Can Do for You, What It Can Do for Estonia*, Geneva: Investment Migration Council.
- Ponikowska, M.** (red.) (2015), *Prawne aspekty porównywania i uznawania kwalifikacji w Unii Europejskiej*, Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Prasałowicz, D.** (2018), Jak kształtują się tendencje migracyjne w UE i jakie są ich skutki dla całej Polski i całej Unii?, w: J. Wilkin (red.), *Raport środowiska naukowego PAN dotyczący integracji europejskiej i miejsca Polski w tym procesie*, Warszawa: Polska Akademia Nauk: 20–23.
- PricewaterhouseCoopers** (2018), *Out of Sight, Out of Mind? Australia’s Diaspora as a Pathway to Innovation* [online]: www.pwc.com.au/publications/pdf/the-australian-diaspora.pdf [dostęp: 9.06.2019].
- Raczyński, R.** (2016), Relations among the state and the diaspora in the context of the diaspora engagement policy, w: A. Taranu (red.), *Proceedings of Third Academos Conference 2016 Governing For The Future: Interdisciplinary Perspectives for a Sustainable World*, Bologna: Medimond: 41–48.
- Rapoport, H., Docquier, F.** (2004), *Skilled Migration and Human Capital Formation in Developing Countries: a Survey*, mimeo, Stanford Center for International Development.
- Rodriguez, A., Dahlman, C., Salmi, J.** (2008), *Knowledge and Innovation for Competitiveness in Brazil*, Washington DC: The International Bank for Reconstruction and Development, The World Bank.
- Romer, P.M.** (1986), Increasing returns and long-run growth, *Journal of Political Economy*, 94: 1002–1037.
- Romer, P.M.** (1990), Endogenous technological change, *Journal of Political Economy*, 98: 71–102.

- Safran, W.** (1991), Diasporas in modern societies: Myths of homeland and return, *Diaspora: A Journal of Transnational Studies*, 1 (1): 83–99.
- Sakson, B.** (2002), *Wpływ „niewidzialnych” migracji zagranicznych lat osiemdziesiątych na struktury demograficzne Polski*, Warszawa: Szkoła Główna Handlowa.
- Salt, J.** (1992), Migration processes among the highly skilled in Europe, *International Migration Review*, 26 (2): 484.
- Salt, J.** (1997), International movements of the highly skilled, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 3: 1–44.
- Siar, S.** (2014), Diaspora knowledge transfer as a development strategy for capturing the gains of skilled migration, *Asian and Pacific Migration Journal*, 23 (3): 299–323.
- Siñatti, G., Horst, C.** (2015), Migrants as agents of development: Diaspora engagement discourse and practice in Europe, *Ethnicities*, 15 (1): 134–152.
- Sipavičienė, A.** (2015), Report for Lithuania. Recent development in international migration and migration policy in Lithuania, 2014, OECD Expert meeting, Paris, October 12–14 [online]: http://emn.lt/wp-content/uploads/2016/01/OECD_2014.pdf [dostęp: 10.06.2019].
- Sporton, D.** (2013), “They control my life”: The Role of Local Recruitment Agencies in East European Migration to the UK, *Population, Space and Place* 19(5): 443–458.
- Stark, O.** (2005), The new economics of the brain drain, MPRA Paper, 30939: 1–9.
- Stark, O., Helmenstein, C., Prskawetz, A.** (1997), A brain gain with a brain drain, *Economics Letters*, 55: 227–234.
- Straubhaar, T.** (2000), International mobility of the highly skilled: Brain gain, brain drain or brain exchange, *HWWA Discussion Paper*, 88: 1–23.
- Sullivan, C., Burger, E.** (2017), E-residency and blockchain, *Computer Law & Security Review: The International Journal of Technology Law and Practice*, 33 (4): 470–481.
- Survilaitė, D.** (2019), *The Global Lithuania Programme. Department of Lithuanians Living Abroad, Ministry of Foreign Affairs, Republic of Lithuania* [e-mail].
- Tani, M.** (2014), Using a point system for selecting immigrants, *IZA World of Labor*, 24: 8–13.
- Terminiński, B.** (2016), *Migracje ekonomiczne w prawie i współpracy międzynarodowej. Wybrane aspekty instytucjonalno-prawne*, Warszawa: CeDeWu.
- Terrazas, A.** (2010), *Connected through Service: Diaspora Volunteers and Global Development*, Washington DC: Migration Policy Institute.
- The Thousand Talents Plan** (2019), *The Thousand Talents Plan* [online]: www.1000plan.org/en/plan.html [dostęp: 9.06.2019].
- Tijdens, K., van Klaveren, M.** (2011), Over- and under qualification of migrant workers. Evidence from WageIndicator survey data. *AIAS Working Paper*, 11–110.
- Turner, S.** (2009), *Architecture in Cyberspace* [online]: www.samturner.info/year-3/dissertation/architecture-in-cyberspace [dostęp: 9.06.2019].
- Turner, W.** (2005), *The Diaspora Knowledge Network Work Program*, Paris: Centre National de la Recherche Scientifique.
- Turner, W., Henry, C., Gueye, M.** (2003), Diasporas, development and ICTs, w: R. Barré et al. (red.), *Diasporas scientifiques – Scientific diasporas*, Paris: IRD Éditions: 1–43.
- UNESCO** (2006–2007), From brain drain to brain gain, *Education Today. The Newsletter of UNESCO’s Education Sector*.
- UNV** (2016), *Engaging with UNV: UN Expatriate National Volunteer* [online]: www.unv.org/publications/engaging-unv-un-expatriate-national-volunteer [dostęp: 5.06.2019].
- Vertovec, S.** (2012), *Transnarodowość*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Wach, K.** (2007), Europejska swoboda przepływu pracowników, *Studia Europejskie*, 3 (43): 183–195.
- Wagner, I.** (2014), Works and career aspects of ghetto laboratories, w: K. Pripic, I. van der Weijden, N. Ashuelova (red.), *Re-searching Scientific Careers*, Special Issue of Social Studies of Science by Russian Academy of Science and ESA RN STS: 145–170.
- Walaszek, A.** (2001), Polska diaspora, w: A. Walaszek (red.), *Polska diaspora*, Kraków: Wydawnictwo Literackie: 7–29.
- Wang, H.** (2012), *Globalizing China: The Influence, Strategies and Successes of Chinese Return Entrepreneurs*, Bingley: Emerald Group Publishing.
- Wickramasekara, P.** (2011), *Circular Migration: A Triple Win or a Dead End?*, Geneva: International Labour Organization.

Wróbel, I. (2008), *Zasady przyjmowania w Unii Europejskiej wysoko wykwalifikowanych pracowników z państw trzecich*, Warszawa: Centrum Europejskie Natolin.

Xiang, B. (2016), *Emigration Trends and Policies in China: Movement of the Wealthy and Highly Skilled*, Washington DC: Migration Policy Institute.

Zweig, D. (2006), Competing for talent: China's strategies to reverse the brain drain, *International Labour Review*, 145 (1-2): 65-89.

Zweig, D., Siu Fung, Ch., Han, D. (2008), Redefining the brain drain: China's 'Diaspora Option', *Science, Technology & Society*, 13(1): 1-33.

SPIS RYSUNKÓW

- Rys. 1** Wskaźniki emigracji (relacja migrujących do populacji wysyłającej) ogółem i dla różnych profili wykształcenia, skala globalna, 1980–2010 ▶ 19
- Rys. 2** Udział osób dobrze wykształconych w ogóle imigrantów rezydujących w danym kraju, wybrane kraje OECD, 2000/2001 i 2009/2010 ▶ 20
- Rys. 3** Struktura populacji rodzimej i imigrantów/cudzoziemców wg poziomu wykształcenia w wybranych krajach OECD, 2017 ▶ 22
- Rys. 4** Udział osób z wykształceniem wyższym w populacjach wysyłających i wśród emigrantów z krajów Europy Środkowo-Wschodniej ▶ 26
- Rys. 5** Różnice niedopasowania pionowego (over-qualification) między imigrantami a pracownikami rodzimymi (2017) ▶ 29
- Rys. 6** Struktura badanej zbiorowości pod względem płci ▶ 68
- Rys. 7** Struktura badanej zbiorowości pod względem wieku ▶ 69
- Rys. 8** Kraj urodzenia badanych ▶ 69
- Rys. 9** Struktura badanej zbiorowości pod względem poziomu wykształcenia ▶ 69
- Rys. 10** Kraj uzyskania formalnego wykształcenia ▶ 71
- Rys. 11** Związek formalnego wykształcenia z aktywnością zawodową ▶ 71
- Rys. 12** Jakie słowa klucze najtrafniej opisują Pana(-ni) obszar aktywności zawodowej? Chmura tagów ▶ 71
- Rys. 13** Struktura badanej zbiorowości pod względem dodatkowego wykształcenia badanych ▶ 72
- Rys. 14** Subiektywna ocena różnych aspektów własnego życia (%) ▶ 72
- Rys. 15** Branże i sektory biznesu, z którymi współpracują e-migranci ▶ 73
- Rys. 16** Zawód wykonywany - rodzaj czynności zawodowych ▶ 74
- Rys. 17** Status zawodowy w momencie podjęcia decyzji o wyjeździe za granicę lub w momencie wyjazdu ▶ 74

- Rys. 18** Struktura badanej zbiorowości pod względem stanu cywilnego ▶ 75
- Rys. 19** Pochodzenie osoby, z którą osoba badane pozostaje w związku ($n = 156$) ▶ 75
- Rys. 20** Struktura badanej zbiorowości pod względem posiadania dzieci ▶ 75
- Rys. 21** Współuczestnictwo najbliższych – partnera(ki), dzieci – podczas pobytu za granicą? ($n = 156$) ▶ 76
- Rys. 22** Status zawodowy osoby towarzyszącej ($n = 149$) ▶ 76
- Rys. 23** Rola odgrywana przy podejmowaniu decyzji o wyjeździe za granicę? ($n = 149$) ▶ 77
- Rys. 24** Motywy wyjazdu z kraju (odpowiedzi wielokrotne – nie sumują się do 100, $n = 235$) ▶ 81
- Rys. 25** Charakter pobytu za granicą ($n = 235$) ▶ 82
- Rys. 26** Długość pobytu za granicą ($n = 235$) ▶ 83
- Rys. 27** Częstość zmian kraju zamieszkania w ciągu ostatnich 5 lat ▶ 83
- Rys. 28** Kraj zamieszkiwany obecnie (odpowiedzi powyżej 2%) ▶ 84
- Rys. 29** Status prawny pobytu za granicą ▶ 85
- Rys. 30** Kontakty społeczne (poznawanie nowych ludzi, spotkania towarzyskie itp.) podczas pobytu za granicą ▶ 86
- Rys. 31** Okoliczności nawiązywania kontaktów społecznych podczas pobytu za granicą ▶ 86
- Rys. 32** Znajomość organizacji zrzeszających Polaków mieszkających i pracujących za granicą w sektorach informacyjnym i innowacji ▶ 87
- Rys. 33** Branie udziału w wydarzeniach polonijnych organizowanych przez ambasadę, konsulat, polską parafię lub lokalną grupę Polaków ▶ 87
- Rys. 34** Znaczenie wymiarów doświadczania związku z krajem rodzinnym lub krajem pochodzenia ▶ 104
- Rys. 35** Rozważanie możliwości powrotu lub przeniesienia się do Polski ▶ 107
- Rys. 36** Skala konkretności ewentualnych planów przenosin ▶ 107
- Rys. 37** Znaczenie sytuacji panującej w Polsce w różnych sferach dla planów ewentualnego przeniesienia się do Polski ▶ 108
- Rys. 38** Znaczenie istnienia systemów ułatwień dla osób imigrujących w podjęciu decyzji migracyjnej ▶ 109
- Rys. 39** Rozwiązania i ułatwienia, elementy programów przyciągających – mające znaczący wpływ na decyzję o wyjeździe. (odpowiedzi wielokrotne – nie sumują się do 100) ▶ 109
- Rys. 40** Znaczenie wskazywanych rozwiązań i ułatwień dla podjęcia decyzji o powrocie do Polski ▶ 110
- Rys. 41** Zaangażowanie badanych różnymi formami współpracy z krajem ▶ 114
- Rys. 42** Preferowane podmioty potencjalnej współpracy z krajem ▶ 117
- Rys. 43** Preferowane formy współpracy (odpowiedzi wielokrotne – nie sumują się do 100) ▶ 120
- Rys. 44** Rola, jaką potencjalnie mogliby odgrywać przedstawiciele diaspory technologicznej (odpowiedzi wielokrotne – nie sumują się do 100) ▶ 123
- Rys. 45** Dostrzeżenie działań państwa polskiego na rzecz diaspory polskich specjalistów pracujących za granicą ▶ 126
- Rys. 46** Ocena działań państwa polskiego na rzecz diaspory polskich specjalistów ($n = 42$) ▶ 126

SPIS TABEL

- Tab. 1** Struktura wykształcenia polskich migrantów przed- i poakcesyjnych (odpowiednio 1999–2003 i 2003–2006), wg płci ▶ 25
- Tab. 2** Ukończony kierunek studiów (%) ▶ 70
- Tab. 3** Branże i sektory biznesu, z którymi współpracują e-migranci. Odpowiedzi: inne – jakie? (pojedyncze wskazania) ▶ 73
- Tab. 4** Motywy wyjazdu z Polski na tle długości pobytu za granicą ▶ 82
- Tab. 5** Kraj zamieszkiwany obecnie (odpowiedzi poniżej 2%) ▶ 84
- Tab. 6** Kraj zamieszkiwany obecnie z uwzględnieniem zmieniających socjodemograficznych ▶ 85
- Tab. 7** Organizacje zrzeszające Polaków mieszkających i pracujących za granicą w sektorach informatycznym i innowacji, wymagających wysokich kwalifikacji, wskazane przez badanych ▶ 87
- Tab. 8** Wymiary współpracy z krajem na tle uczestnictwa w życiu polonijnym ▶ 88
- Tab. 9** Odczuwana przynależność narodowościowa ▶ 103
- Tab. 10** Plany przenosin do Polski a sytuacja rodzinna: narodowość partnera/-ki (%) ▶ 108
- Tab. 11** Zainteresowanie potencjalną współpracą z Polską z uwzględnieniem miejsca zamieszkania e-migrantów: trzy najczęściej wskazywane kraje (%) ▶ 115
- Tab. 12** Zainteresowanie potencjalną współpracą z Polską z uwzględnieniem poczucia tożsamości i przynależności do Polski ▶ 116
- Tab. 13** Podmioty, z jakimi chcieliby współpracować e-migranci, z uwzględnieniem ich miejsca zamieszkania: trzy najczęściej wskazywane kraje ▶ 118
- Tab. 14** Podmioty, z jakimi chcieliby współpracować e-migranci, z uwzględnieniem ich poczucia tożsamości i przynależności do Polski ▶ 119

Tab. 15 Forma ewentualnej współpracy z uwzględnieniem miejsca zamieszkania e-migrantów: trzy najczęściej wskazywane kraje ▶ 121

Tab. 16 Forma ewentualnej współpracy z uwzględnieniem poczucia tożsamości i przynależności do Polski ▶ 122

Tab. 17 Postrzeganie sfer, w których e-migranci mogliby odgrywać ważną rolę dla Polski, z uwzględnieniem ich miejsca zamieszkania: trzy najczęściej wskazywane kraje ▶ 124

Tab. 18 Postrzeganie sfer, w których e-migranci mogliby odgrywać ważną rolę dla Polski, z uwzględnieniem poczucia tożsamości i przynależności do Polski ▶ 125

REPORT SUMMARY

The project entitled *E-migration – the Polish Technological Diaspora (E-migracja - polska diaspora technologiczna)* is a pilot research initiative conducted in 2018-2019 by the Emigration Museum in Gdynia and the PLUGin Polish Innovation Diaspora foundation.

PROJECT GOAL

The purpose of the study was to obtain information about Poles and people of Polish heritage employed abroad in widely-understood modern sectors of the economy. The goal was to collect basic data concerning their private and professional situations, so as to form a basis for a general characteristic description of this group. Therefore, the substantive scope of research was quite broad and included such areas as: socio-economic and professional status, family situation, experiences with migration, social and professional experiences in emigration, sense of identity and ties with the country of origin, perspectives for returning to Poland, as well as cooperation with people, institutions and organisations from Poland.

RESEARCH TARGET GROUP

The research was targeted at highly skilled workers - members of the Polish diaspora, employed in modern sectors of the economy.

In literature on the subject, a highly skilled person is most often defined in regards to their education or professional position. An example of such an approach is the OECD definition which characterizes highly skilled employees as those who graduated from a higher education institution, as well as those with no formal qualifications of this sort, but who are employed in a field where such qualifications are required.

In relation to such an approach, the research project involved a group which - for the needs of this study - was defined as the Polish technological diaspora.

In subjective terms, this includes:

- Polish emigrants;
- persons of Polish heritage; and also
- Polish trans-migrants, expats, or modern-day nomads who are working abroad in modern sectors of the economy.

The range of the concept of technological diaspora, i.e. the requirement of being employed in a position requiring skills in modern sectors of the economy, was also quite broad. In this case, it refers to hi-tech and innovation sectors as well as creative industries, i.e. sectors of the economy where human capital - understood as knowledge, skills, and competencies - plays a significant role. Therefore, we invited both people who use specialist knowledge and technical skills in their jobs (e.g. programmers, UX designers, engineers, scientists) as well as those who work in a technological environment performing duties related to management, consulting or creative work (start-up owners, businessmen, project managers, lobbyists or influencers), to take part in the research.

PROJECT EXECUTION

The project was executed in two stages. Stage one consisted of quantitative research in the form of an online survey available at www.e-migracja.eu, the website dedicated to the project. The official presentation of the project and commencement of data collection took place on 20 June 2018 during the Polish Tech Day 2018 conference in London. Survey data collection was concluded at the end of November 2018. Overall, 243 respondents participated in the study.

Next, in 2019, stage two of the project was carried out in the form of qualitative research consisting of in-depth interviews. In April and May, 30 conversations were conducted with members of the Polish technological diaspora.

The project team consisted of:

- Sebastian Tyrakowski (Emigration Museum in Gdynia);
- Dr. Rafał Raczyński (Emigration Museum in Gdynia);

- Dr Katarzyna Morawska (Emigration Museum in Gdynia);
- Maciej Halbryt (PLUGin Polish Innovation Diaspora Foundation);
- Jacek Ratajczak (PLUGin Polish Innovation Diaspora Foundation);
- Dr Maciej Brosz (Zakład Realizacji Badań Społecznych – Social Research Institute)
- Bartosz Chruścielski (Inny Format).

LIST OF THE MOST IMPORTANT RESULTS OF QUANTITATIVE RESEARCH:

- Of the research participants, 51.0% were men and 49.0% women.
- The diaspora of highly skilled specialists is mainly comprised of young people - below 40 years of age. More than half of those surveyed (54.2%) were between 30 and 39 years of age, and a quarter of respondents (25.0%) were below 29.
- The largest group of respondents is connected with the IT sector (40.0%).
- One of the questions regarding the respondents' family situation was whether or not they had children. Two-thirds of the answers were negative. The remaining respondents, being parents (in total one-third of the respondents having one, two or more children) are probably less mobile, more anchored in the country they are currently living in, and therefore less inclined to return to Poland.
- More than half of the respondents (57.9%) pointed to curiosity and a desire to see the world as the main factor motivating them to emigrate. Better professional perspectives (35.5%) and personal development (34.9%) were the next most frequently given answers.
- When asked whether emigration is a permanent

solution for them, most of the respondents confirmed that they intend to remain abroad (82.9%).

- The largest group of respondents were living in Great Britain (32.5%). The second most popular country among the surveyed group was Germany (16.0%), and the third - the USA (11.1%).
- Respondents were asked about the nationality of people in their social circle. Sporadic contacts with Polish emigrants were maintained by 68.2% of the respondents, while 22.2% had mainly Polish acquaintances. The surveyed members of the technological diaspora maintain relationships above all with native inhabitants of the country they emigrated to, or with other immigrants regardless of nationality.
- The vast majority of the surveyed people have a regulated legal situation regarding the right to permanent residence in a given country. Such a situation was reported by 82.0% of respondents.
- Returning or moving to Poland is considered by 48.8% of respondents, while the larger group of 51.2% answered "no" to that question.
- Among various factors of the situation prevailing in Poland, it is the political situation which to the greatest degree dissuades people (73.9%) from returning. A decidedly lesser influence on deciding to return to Poland was seen in the economic situation (42.3%), the situation in the respondent's economic sector (36.1%), and even less in personal circumstances (16.7%).
- When asked about the influence of programmes to attract specialists, members of the technological diaspora indicated the insignificant effect of such initiatives. Regardless of the profile of such activities, more than one third of the respondents claimed it had no influence on their decision to emigrate.
- Should solutions facilitating movement between countries be introduced in Poland, they would convince around a quarter of the respondents (26.6%)

to return. Nearly one-third of respondents replied negatively, while 37.7% had difficulty in deciding.

- When asked “Who - in terms of national identity - do you feel you are while working and living abroad?” the clear majority answered “Polish” (67.5%). Nearly one in eleven people, when asked this question, referred to a European identity. A double European-Polish identity was declared by one in twenty respondents (5.1%).
- When asked about the possibility of cooperation with institutions connected with Poland, the highest number of respondents - nearly 90% - indicated Polish companies. Almost as many would gladly support Polish scientists and research institutes (82.6% and 81.9 accordingly).
- When asked about possible benefits Poland could gain from the diaspora of Polish specialists working in the hi-tech and innovation sector, most respondents - 70.4% - spoke of the transfer of knowledge and skills.
- A clear majority of the examined community does not perceive any activities on the part of Poland to benefit emigrant specialists. A negative answer was given by over 80% of respondents.

THE MOST IMPORTANT RESULTS OF QUALITATIVE RESEARCH:

Research background:

- All the surveyed representatives of the technological diaspora were open during conversation - quite eager to share their emigration stories, experiences and thoughts on the main research subjects. It is worth adding that the vast majority of respondents were surprisingly self-reflective in connection with their stay abroad as well as general trends connected with the latest wave of Polish emigration.

Image of emigrants - representatives of the Polish technological diaspora

Personality type and values:

- Most of the surveyed representatives of the Polish technological diaspora are strongly focused on self-development. They are very ambitious, constantly setting new challenges for themselves, systematically pursuing their life and professional goals and dreams.
- Many of them could be called strong individualists who subordinate most areas of their lives to their professional and business goals. However, it cannot be said that they are self-centred; they remain open, curious about the world, and quick to develop social relations.



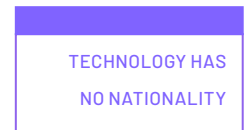
Mobility. Connection with place of residence:

- The respondents are mobile, some having a very long and rich emigration experience. A significant number of them went abroad to pursue higher education. Those who were educated mainly in Poland engaged in international programmes and projects (such as Erasmus) and most often continued their scientific and professional path abroad. Apart from that, almost all respondents have a strong passion for traveling - nurtured from childhood. In this context, acclimatisation in a new country or city does not pose a problem for most of them.
- At present, a factor which strongly connects emigrants to their current place of residence is the family. Some of them “have settled down” in this respect - living in a formal or informal relationship (often with a partner who is not Polish) and having children. However, this does not mean that this element is a

deciding factor on their remaining in the current country of residence. A large group of respondents do not exclude the possibility of emigrating further, and many even plan to do so, although very few would like to return to Poland.

Social and professional relations. Networking

- Very good work conditions (including a high work culture, possibility of professional development, high salaries) and high quality of life (including freedom to travel and pursue one’s passions) are the main factors influencing emigrants’ satisfaction with their lives and strongly defining their further professional and personal plans.
- The research indicates that the vast majority of representatives of the technological diaspora surveyed are at an optimal point in their professional and private lives in terms of satisfaction. It may be recognized that they have managed to strike a balance between their professional development, work (pursuing their ambition) and private life (family, passions). In their work, they appreciate leeway, creativity, freedom and flexibility - both regarding their time at work and in their manner of pursuing goals. In their private life, their families and pursuit of their passions ensure them a comfort zone (their “own place on earth”).
- Most of the surveyed representatives of the Polish technological community do not pursue particularly strong integration with other Poles. Normally contacts between Poles are rather frequent but superficial, not very deep - most often being social relations. Elements that foster relations with other Poles are ease in establishing new contacts, a similar mentality and common cultural code.



- Mostly though, e-migrants prefer to establish professional relations determined not by nationality, but a certain worldview, similar ambitions, values and motivations. In this respect, most of the surveyed are “technological cosmopolitans” - the field they are engaged in, or technology in general, does not have a nationality.
- Focusing on oneself, one’s own professional development, and “technological cosmopolitanism” are elements of the de facto division of surveyed e-migrants in regards to their attitude towards initiatives that associate Poles working in hi-tech industries. There is a group of respondents who are active in such initiatives (e.g. PLUGin), as such activity fosters professional networking and development on multiple levels. Others distance themselves from networking, because the time spent on professional development prevents them from pursuing such activities, or “they are fully committed” to the multicultural nature of their work and their residence abroad. Of course, at the declarative level, initiatives to associate members of the Polish diaspora engaged in hi-tech industries are assessed as important and needed.

Connections and cooperation with Poland:

- The emotional connection of the surveyed e-migrants with Poland is strong - mainly through their family relations. On the other hand, their national identity is somewhat “blurred”. Many respondents of the qualitative research felt they are both Poles and Europeans, or citizens of the world.
- The issue of ties and cooperation with Poland is quite complex. Some of the surveyed cooperate with the country at an institutional level. Others have set up companies in Poland or are collaborating with Polish companies. In their opinion, the cooperation of e-migrants with Poland may contribute to the creation of

certain added value and may allow Poland to build a strong image as a country of high-class specialists.

- However, a certain distance may be observed between the technological diaspora and the possibility and forms of such cooperation. On one hand, e-migrants notice a number of barriers - mostly on the “Polish side”. These are mainly issues connected with relatively low social capital, the insufficient level of development of the technological and innovation sectors, as well as certain barriers of an institutional nature.
- It is also worth noting that some e-migrants do not feel the need to put such cooperation in an institutional framework. They prefer such relations to remain at the level of individual professional or business relations.

ANEKS 1: KWESTIONARIUSZ WYWIADU WYKORZYSTANY W BADANIU ILOŚCIOWYM

Szanowna Pani, Szanowny Panie,

Muzeum Emigracji w Gdyni we współpracy z Fundacją PLUGin prowadzi badania socjologiczne wśród członków polskiej diaspory zatrudnionych w nowoczesnych sektorach gospodarki. Badania są anonimowe – nigdzie nie prosimy o podanie imienia i nazwiska. Wyniki zostaną opracowane w postaci zbiorczych zestawień statystycznych. Gorąco prosimy o udział w badaniu.

Dziękujemy!

OBSZAR EKSPLOACYJNO-OPISOWY

1. Z jakim sektorem biznesu z reguły Pan(i) współpracuje lub z jaką branżą jest Pan(i) związany(-na)?

1. branża informatyczna
2. sektor finansowy
3. sztuka i rozrywka
4. consulting
5. marketing
6. media
7. fizyka i nauki ścisłe

8. rynek nieruchomości
9. podróże
10. transport i logistyka
11. gry komputerowe i mobilne
12. bazy danych i big data (tzw. warehousing)
13. start-up – niezależnie od branży
14. inne – jakie?

.....

2. Jaki rodzaj czynności zawodowych Pan(i) wykonuje (tzw. zawód wykonywany)?

1. administracja IT
2. programista
3. webmaster
4. analityk
5. tester
6. menedżer zespołu
7. menedżer projektu
8. grafik, projektant
9. funkcje nietechniczne w branży IT (np. finanse, marketing, założyciel, wyższa kadra menedżerska, członek zarządu itp.)
10. inne – jakie?

.....

3. Jakie jest Pana(-ni) wykształcenie?

A. Poziom

1. średnie
2. wyższe I stopnia – licencjackie, inżynierskie
3. wyższe II stopnia – magisterskie
4. wyższe III stopnia – ze stopniem naukowym

B. Kierunek, który Pan(i) ukończył(a):

.....

C. W jakim kraju zdobył(a) Pan(i) swoje formalne wykształcenie?

1. tylko w Polsce
2. w Polsce i za granicą
3. tylko za granicą

D. Związek formalnego wykształcenia z tym, co robi Pan(i) zawodowo:

1. ścisły
2. częściowy
3. brak związku

E. Jakie słowa kluczowe najtrafniej opisują Pana(-ni) obszar aktywności zawodowej?

.....

F. Wykształcenie dodatkowe:

1. kursy specjalistyczne
2. studia podyplomowe
3. studia MBA
4. brak

4. Jaki był Pana(-ni) główny status zawodowy w momencie podjęcia decyzji o wyjeździe za granicę lub w momencie wyjazdu?

1. pracujący(-ca) zawodowo – zatrudniony(-na) „na stałe”
2. pracujący(-ca) zawodowo – własna działalność gospodarcza
3. pracujący(-ca) zawodowo – zatrudnienie nieregularne, np. umowy-zlecenia, freelance jobs
4. pozostający(-ca) bez pracy
5. niepracujący(-ca), nieposzukujący(-ca) pracy, np. zajmowanie się domem
6. nauka, studiowanie
7. emerytura, renta

5. Każdy człowiek w różnym stopniu jest zadowolony lub niezadowolony z różnych sfer swego życia. Proszę ocenić pod tym względem poszczególne sfery.

- 1 bardzo zadowolony(-na)
- 2 raczej zadowolony(-na)
- 3 ani zadowolony(-na), ani niezadowolony(-na)
- 4 raczej niezadowolony(-na)
- 5 bardzo niezadowolony(-na)

1. relacje z członkami bliższej i dalszej rodziny
1 2 3 4 5
2. życie towarzyskie (dobrzy przyjaciele, znajomi)
1 2 3 4 5
3. spędzanie czasu wolnego
1 2 3 4 5
4. stan zdrowia
1 2 3 4 5
5. sytuacja finansowa
1 2 3 4 5
6. sytuacja zawodowa
1 2 3 4 5
7. ogólnie – Twoje życie
1 2 3 4 5

OBSZAR MIGRACYJNY: PORUSZYMY TERAZ ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z PANA(-NI) DOŚWIADCZENIAMI MIGRACYJNYMI

6. W jakim kraju się Pan(i) urodził(a)?

1. Polska
2. kraj należący do Unii Europejskiej, inny niż Polska ▶ przejdź do pyt. 10
3. Stany Zjednoczone ▶ przejdź do pyt. 10
4. inny – jaki? ▶ przejdź do pyt. 10

.....

7. Co spowodowało, że wyjechał(a) Pan(i) z kraju? Proszę wskazać nie więcej niż 3 odpowiedzi.

1. chęć zdobycia formalnego wykształcenia
2. chęć zdobycia doświadczenia
3. rozwój osobisty, chęć poznania siebie
4. ciekawość, poznawanie świata
5. lepsze perspektywy zawodowe
6. lepsze zarobki
7. względy rodzinne, chęć połączenia rodziny
8. poszukiwanie partnera(-rki)
9. brak perspektyw w Polsce
10. wąska specjalizacja zawodowa, brak możliwości realizacji zawodowej w kraju
11. zawsze chciałem(-łam) wyjechać, niezależnie od swojej sytuacji zawodowej

8. Jak określił(a)by Pan(i) swój pobyt za granicą?

1. pobyt na stałe
2. regularne pobyty okresowe, „pół na pół” w kraju i za granicą
3. sporadyczne pobyty okresowe, „od czasu do czasu”

4. sytuacja przejściowa, obecny pobyt to „przystanek” do kraju docelowego

9. Jak długo trwa taki stan?

- poniżej 1 roku
- od 1 roku do 4 lat
- od 5 do 9 lat
- od 10 do 14 lat
- powyżej 14 lat

10. Ile razy w ciągu ostatnich 5 lat zmieniał(a) Pan(i) kraj swojego zamieszkania?

Jeśli nie wydarzyło się to ani razu, proszę wpisać cyfrę 0.

.....

11. W jakim kraju i mieście obecnie Pan(i) żyje – mieszka, pracuje?

Kraj:

Miasto:

12. Jaki jest status prawny Pana(-ni) pobytu za granicą?

- uregulowany, mam prawo pobytu stałego
- uregulowany, mam prawo pobytu czasowego
- nieuregulowany, istnieje ryzyko deportacji

13. Proszę zastanowić się nad swoimi kontaktami społecznymi (poznawanie nowych ludzi, spotkania towarzyskie itp.) podczas pobytu za granicą.

- w ogóle
- sporadycznie
- przede wszystkim

A. Z kim nawiązuje Pan(i) kontakty i relacje?

- z rodowitymi mieszkańcami danego kraju
1 2 3
- z imigrantami, niezależnie od ich narodowości
1 2 3
- z Polakami na emigracji/pracującymi poza granicami Polski
1 2 3

B. W jakich okolicznościach nawiązuje Pan(i) kontakty i relacje?

- w sytuacjach życia codziennego
1 2 3
- w sąsiedztwie miejsca zamieszkania
1 2 3
- w miejscu pracy
1 2 3
- w miejscu edukacji, np. na kursach językowych
1 2 3
- w instytucjach publicznych
1 2 3
- w stowarzyszeniach zawodowych
1 2 3
- na wydarzeniach biznesowych
1 2 3
- przez Internet, np. grupy facebookowe
1 2 3

14. Czy zna Pan(i) jakieś organizacje zrzeszające Polaków mieszkających i pracujących za granicą w sektorze informatycznym lub innowacji, wymagającym wysokich kwalifikacji?

- tak – jakie?
.....
- nie

15. Czy bierze Pan(i) udział w jakichś wydarzeniach polonijnych organizowanych przez ambasadę, konsulat, polską parafię lub lokalną grupę Polaków?

- nie
- tak, sporadycznie
- tak, często

16. W niektórych krajach istnieją systemy ułatwień dla osób imigrujących – całe programy przyciągające specjalistów lub pojedyncze rozwiązania. Proszę o wskazanie, czy istnienie tego typu ułatwień miałyby wpływ na decyzję...

brak wpływu 1  7 silny wpływ

- o wyjeździe z kraju
1 2 3 4 5 6 7
- o wyborze kraju docelowego
1 2 3 4 5 6 7
- o wyjeździe z całą rodziną
1 2 3 4 5 6 7
- o wyjeździe na stałe
1 2 3 4 5 6 7

17. Które rozwiązania – ułatwienia, elementy programów przyciągających – miałyby znaczący wpływ na decyzję o wyjeździe? Można zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi.

- ułatwienia podatkowe – zwolnienia i ulgi
- możliwość przyjazdu z rodziną
- specjalistyczne szkolenia zawodowe
- mieszkanie
- ułatwienia w regulacji pobytu, np. status rezydenta, pobyt stały

6. oferta edukacji językowej
7. oferta edukacyjna dla dzieci
8. dostęp do rynku pracy dla członków rodziny
9. adaptacyjne szkolenia kulturowe – zwyczaje i obyczaje funkcjonujące w danym kraju
10. udogodnienia dla prowadzących własną działalność gospodarczą
11. inne – jakie?

.....

18. Czy rozwiązania i ułatwienia podobne do powyższych skłoniłyby Pana(-nią) do powrotu do Polski?

1. tak
2. nie
3. nie wiem

POWROTY DO POLSKI I PRZYJAZDY DO KRAJU

19. Czy myśli Pan(i) o powrocie lub przeniesieniu się do Polski?

1. tak
2. nie

20. Na ile konkretne są ewentualne plany przenosin? Proszę zaznaczyć swoją odpowiedź poprzez wskazanie punktu na skali:

luźna myśl 1  10 walizki spakowane, bilet kupiony

21. Proszę określić, czy sytuacja panująca w Polsce w wymienionych niżej sferach skłania lub nie skłania do ewentualnego przeniesienia się do Polski.

- 1 zdecydowanie nie
- 2 nie
- 3 raczej nie
- 4 ani tak, ani nie
- 5 raczej tak
- 6 tak
- 7 zdecydowanie tak

1. sytuacja ekonomiczna
1 2 3 4 5 6 7
2. sytuacja polityczna
1 2 3 4 5 6 7
3. jakość życia, np. dostępność usług, infrastruktura
1 2 3 4 5 6 7
4. sytuacja branży, z którą jest Pan(i) związany(-na)
1 2 3 4 5 6 7
5. sytuacja osobista (rodzina, przyjaciele, znajomi)
1 2 3 4 5 6 7

OBSZAR TOŻSAMOŚCIOWY

22. Kim – w sensie przynależności narodowościowej – czuje się Pan(i), pracując i mieszkając za granicą?

.....

23. Proszę określić, na ile ważne są dla Pana(-ni) poszczególne wymiary doświadczania związku z krajem rodzinnym lub krajem pochodzenia Pana(-ni) przodków?

- 1 w ogóle nieistotne
- 2 raczej nieistotne
- 3 ani istotne, ani nieistotne
- 4 raczej istotne
- 5 bardzo istotne

1. używanie na co dzień języka polskiego
1 2 3 4 5
2. znaczenie mówienia po polsku przez dzieci
1 2 3 4 5
3. spędzanie świąt w sposób tradycyjnie polski
1 2 3 4 5
4. gotowanie polskich potraw
1 2 3 4 5
5. śledzenie wydarzeń kulturalnych w Polsce
1 2 3 4 5
6. śledzenie bieżącej sytuacji politycznej w Polsce
1 2 3 4 5
7. oglądanie polskich programów w TV/Internecie
1 2 3 4 5
8. utrzymywanie kontaktów z rodziną w kraju
1 2 3 4 5
9. utrzymywanie kontaktów z Polakami za granicą
1 2 3 4 5
10. przekazywanie dzieciom rodzinnych historii
1 2 3 4 5
11. branie udziału w wydarzeniach polonijnych
1 2 3 4 5

SYTUACJA RODZINNA

24. Czy ma Pan(i) dzieci?

1. tak – ile?
.....
2. nie

25. Jaki jest Pana(-ni) stan cywilny?

1. kawaler / panna / singiel(-ka) ▶ przejdź do pyt. 30
2. żonaty / zamężna / w stałym związku

- 3. rozwiedziony(-na) ▶ przejdź do pyt. 30
- 4. wdowiec(-wa) ▶ przejdź do pyt. 30

26. Czy pozostaje Pan(i) w związku z osobą...

- 1. pochodzącą z Polski
- 2. pochodzącą spoza Polski

skład informatyczny: pyt. 28, 29 tylko do osób, które w pyt. 6 zaznaczyły odp. 1. oraz w pyt. 27 pkt 1

27. Czy Pana(-ni) najbliższe osoby – partner(ka), dzieci – towarzyszą Panu(-ni) podczas pobytu za granicą?

- 1. tak
- 2. nie

28. Czym zajmuje się Pana(-ni) partner(ka) na co dzień podczas pobytu na emigracji?

- 1. jest osobą aktywną zawodowo, pracuje w swoim zawodzie
- 2. jest osobą aktywną zawodowo, zmienił(a) zawód po wyjeździe z kraju
- 3. nie pracuje, zajmuje się domem
- 4. nie pracuje, poszukuje pracy

29. Jaką rolę odgrywał(a) Pan(i) przy okazji wyjazdu za granicę?

- 1. byłem(-łam) postacią pierwszoplanową, wyjechaliśmy z kraju ze względu na moją sytuację
- 2. byłem(-łam) postacią drugoplanową, wyjechaliśmy z kraju ze względu na sytuację drugiej osoby
- 3. wyjazd z kraju był uwarunkowany sytuacją zarówno moją, jak i drugiej osoby

WSPÓŁPRACA Z KRAJEM

30. W jakim stopniu w polu Pana(-ni) zainteresowań znajduje się:

w ogóle **1**  **10** bardzo

- 1. współpraca gospodarcza z Polską
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 2. promowanie za granicą polskiego biznesu, polskich przedsiębiorców, współpracy gospodarczej
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 3. budowanie pozytywnego wizerunku Polski za granicą
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- 4. wspieranie polskich instytucji działających za granicą
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

31. Zakładając, że taka współpraca byłaby możliwa, z kim, z jakimi podmiotami związanymi z Polską chciał(a)by Pan(i) współpracować?

- 1. stowarzyszenia polonijne
tak nie
- 2. polskie uczelnie wyższe
tak nie
- 3. polscy uczeni pracujący za granicą
tak nie
- 4. instytuty i jednostki badawcze
tak nie
- 5. jednostki ministerialne (aparatus państwowy)
tak nie
- 6. polskie przedsiębiorstwa i firmy
tak nie

- 7. polskie stowarzyszenia i fundacje
tak nie
- 8. organizacje kościelne
tak nie
- 9. instytucje kultury
tak nie
- 10. konsulaty, ambasady
tak nie
- 11. inne – jakie?
.....

32. Zakładając, że taka współpraca byłaby możliwa, w jakiej formie chciał(a)by Pan(i) współpracować?

Proszę zaznaczyć nie więcej niż 4 odpowiedzi.

- 1. konsultacje
- 2. opinie eksperckie
- 3. staże
- 4. wspólne projekty
- 5. przekazywanie wiedzy
- 6. przekazywanie know-how
- 7. uczestniczenie w sieciach kontaktów
- 8. inwestowanie na terenie Polski
- 9. lobbying
- 10. promocja online, np. w mediach społecznościowych
- 11. współpraca biznesowa
- 12. wolontariat
- 13. inne – jakie?
.....

33. Jak Pan(i) sądzi, z perspektywy osoby tworzącej diasporę polskich specjalistów sektora nowych technologii i innowacji, w jakich sferach diaspora ta mogłaby odgrywać ważną rolę dla Polski?

Proszę zaznaczyć nie więcej niż 3 odpowiedzi.

1. wymiana handlowa pomiędzy państwem zamieszkania a państwem pochodzenia
2. transfery finansowe / przekazy pieniężne do kraju pochodzenia
3. bezpośrednie inwestycje zagraniczne w kraju pochodzenia
4. wpływ polityczny i lobbing polityczny w kraju zamieszkania/przebywania
5. transfer wiedzy, umiejętności i know-how do kraju pochodzenia
6. promocja narodowej kultury, kreowanie pozytywnego wizerunku czy też ochrona dobrego imienia kraju pochodzenia
7. rozwój kapitału społecznego w kraju pochodzenia
8. ułatwianie rozpoczęcia międzynarodowej kariery zawodowej

34. Czy dostrzega Pan(i) jakieś działania państwa polskiego na rzecz diaspory polskich specjalistów pracujących za granicą?

1. tak
2. nie ▶ przejdź do pyt. M1

35. Jak ocenia Pan(i) działania państwa polskiego na rzecz diaspory polskich specjalistów?

1. zdecydowanie pozytywnie
2. raczej pozytywnie
3. ani pozytywnie, ani negatywnie
4. raczej negatywnie
5. zdecydowanie negatywnie

METRYCZKA

M1. Płeć

1. kobieta
2. mężczyzna

M2. W którym roku się Pan(i) urodził(a)?

.....

ANEKS 2: SCENARIUSZ INDYWIDUALNEGO WYWIADU POGŁĘBIONEGO

ROZGRZEWKA

- Przedstawienie moderatora i agencji badawczej, omówienie założeń projektu „E-migracja” oraz warunków i zasad przebiegu rozmowy/spotkania. Uprzedzenie o nagrywaniu. Prośba o nieskrępowane odpowiedzi i zapewnienie, że wszystkie uwagi/opinie są cenne, nie ma złych i dobrych odpowiedzi.
- Poinformowanie o anonimowości badania.
- Prośba moderatora o krótkie przedstawienie się respondenta – czym się zajmuje, w jakim kraju, mieście mieszka, gdzie pracuje, jak spędza czas wolny, rodzina, hobby.

HISTORIA EMIGRACJI

- Proszę opowiedzieć swoją historię – jak wyglądała Pana(-ni) historia emigracji? Gdzie Pan(i) emigrował(a)? Proszę sięgnąć pamięcią do tego czasu i przybliżyć nieco swoją sytuację.
- Kiedy zdecydował(a) się Pan(i) na wyjazd? W jakich okolicznościach? Dlaczego Pan(i) wyjechał(a) z Polski? Co było bezpośrednią przyczyną? A jakie były inne przyczyny, okoliczności?
- Na ile wyjazd był przemyślany i przygotowany? Czy miał(a) Pan(i) czekającą ofertę pracy na miejscu? Czy miał(a) Pan(i) zapewnione lokum? Czy był ktoś

(znajomy, rodzina, współpracownik), kto czekał na Pana(-nią) na miejscu?

- Jak wyglądała Pana(-ni) sytuacja zawodowa w momencie wyjazdu? Zdobyl(a) Pan(i) wykształcenie w Polsce czy już za granicą? Proszę opowiedzieć, jak to wyglądało w Pana(-ni) przypadku. A jeśli chodzi o pracę – na ile wyjazd był podyktowany zmianą pracy, a na ile kontynuował(a) Pan(i) ścieżkę zawodową?
- A jak Pan(i) pamięta – co Pan(i) myślał(a) o miejscu docelowym (kraju, mieście)? Czego się Pan(i) spodziewał(a)? Co było pewne – co Pan(i) wiedział(a) na pewno o tym miejscu? Moderator: dopytaj o kontekst zawodowy i społeczny.

RELACJE SPOŁECZNE, ZAWODOWE NA EMIGRACJI

- Jak długo przebywa Pan(i) w obecnym miejscu? Na ile czuje się Pan(i) z nim związana? Moderator: dopytaj o kwestie pracy, współpracowników, mieszkańców danego kraju, miasta.
- Jak opisał(a)by Pan(i) swoją sytuację zawodową? Jak się Panu(-ni) pracuje? Co jest fajne? Dlaczego? A co się Panu(-ni) nie podoba? Z czego to wynika?
- Jak określił(a)by Pan(i) coś, co można nazwać „kulturą pracy”? Jak w Pana(-ni) organizacji, firmie wygląda

podejście do finansów, czasu pracy, life-work balance? Jak te kwestie wypadają w porównaniu z pracą w Polsce w podobnej branży i na podobnym stanowisku?

- Jak wygląda Pana(-ni) sytuacja rodzinna, osobista? Na ile rodzina, relacje z najbliższymi są dla Pana (-ni) ważne? Na ile rodzina jest ważna? Czy jest Pan(i) w związku z Polakiem/Polką? Na ile to jest dla Pana (-ni) ważne? Moderator: kwestie sytuacji rodzinnej nie są kluczowe z punktu widzenia badania.
- Na ile jest Pan(i) zadowolony(-na) ze swojego życia? W jakich sferach tak, a w jakich nie? Moderator: dopytaj o życie zawodowe, rodzinne, towarzyskie, spędzanie czasu wolnego. Czy obecny poziom zadowolenia z życia jest inny (większy, mniejszy) od tego, jaki Pan(i) pamięta z Polski? Z czego to może wynikać?

SIECIOWANIE

- Z jakimi Polakami miał(a) Pan(i) do czynienia podczas swojego pobytu w obecnym miejscu? Na ile są to osoby z Pana(-ni) kręgu zawodowego, towarzyskiego? A jak Pan(i) opisał(a) by te osoby? Jakich przymiotników można użyć, opisując je?
- W jaki sposób postrzega Pan(i) Polaków za granicą? Czy może Pan(i) powiedzieć, że jakoś identyfikuje się z nimi? Z czego to wynika? Moderator: zwróć uwagę i ewentualnie dopytaj, na ile widoczna jest u respondenta bariera w postrzeganiu „stereotypowego” Polaka za granicą a nim?
- Na ile rozwijające są dla Pana(-ni) kontakty z innymi Polakami na emigracji w porównaniu z osobami innych narodowości (rodowitymi mieszkańcami, imigrantami innych narodowości)? Z czego to wynika?
- Czy Pan(i) lub znajomi Polacy integrujecie się w jakiś sposób zawodowo? Dlaczego tak? Dlaczego nie? Z czego to wynika? Na ile kontaktuje się Pan(i) z innymi Polakami pozazawodowo? Z czego to wynika?

- Na ile z Pana(-ni) perspektywy ważne jest nawiązywanie i podtrzymywanie relacji z innymi Polakami przebywającymi za granicą? Jeśli jest ważne – z czego to wynika? A jeśli nie ma znaczenia – dlaczego?
- Na ile ważne są dla Pana(-ni) inicjatywy skupiające w jakiś sposób Polaków związanych z branżami hi-tech, kreatywnymi za granicą (Fundacja PLUGin, Polish Berlin Tech)? A jeśli chodzi o inne formy integrowania Polaków, z innych obszarów – na ile to jest potrzebne, ważne?

WIĘZI, WSPÓŁPRACA Z KRAJEM

- Na ile czuje się Pan(i) związany(-na) z Polską? Czy w jakiś sposób bycie Polakiem/Polką jest przez Pana(-nią) manifestowane zewnętrznie? Moderator: dopytaj o używanie języka polskiego na co dzień, spędzanie świąt w tradycyjny sposób, gotowanie polskich potraw, udział w wydarzeniach związanych z krajem, śledzenie sytuacji w Polsce, relacje z rodziną, znajomymi w kraju.
- W tym kontekście zapytam: kim Pan(i) się czuje w sensie narodowościowym? Czy narodowość jest dla Pana(-ni) w jakiś sposób ważna? Z czego to wynika? Czy taka przynależność jest ważna w dzisiejszych czasach?
- Czy w Pana(-ni) opinii możliwa jest jakaś forma współpracy między Polakami pracującymi w Pana (-ni) profesji za granicą a tymi pracującymi w kraju?
- Jeśli tak – jak mogłaby ona wyglądać? Moderator: dopytaj o każdą formę współpracy – zinstytucjonalizowaną i nie, na szczeblu państwowym oraz w ramach inicjatywy prywatnej. Jeśli respondent zna przykłady takiej współpracy, poproś o ich podanie.
- Jeśli nie – z czego to wynika? Dlaczego nie widzi Pan(i) możliwości takiej współpracy? Jakie widzi Pan(i) bariery we współpracy? Moderator: dopytaj

szczegółowo o bariery – są one kluczowe z punktu widzenia badania!

- Czy z Pana(-ni) perspektywy diaspora technologiczna może mieć jakiś wpływ na sytuację w Polsce? Czy diaspora technologiczna Polaków (pracujących w sektorze nowych technologii i innowacji) mogłaby coś wnieść w rozwój technologiczny w naszym kraju, w jego rozwój gospodarczy? Jeśli tak – jaki byłby to wkład? Jeśli nie – z czego wynika Pana(-ni) opinia? Moderator: dopytaj o sieciowanie, współpracę w relacjach diaspora–kraj. Powołuj się na przykłady inicjatyw TOKTEN oraz Global Indian Network of Knowledge.

POWROTY

- Na ile jest Pan(i) pewny(-na)/zdecydowany(-na) na pozostanie w obecnym miejscu (kraju, mieście)? Co wpływa na Pana(-ni) decyzję?
- Czy rozważał(a) Pan(i) powrót do Polski? Jeśli tak – jakie były okoliczności rozważania takiej decyzji? Co na to miało/ma wpływ w Pana(-ni) przypadku? Co jeszcze? Jeśli nie – co wpływa na taką Pana(-ni) decyzję? Co jeszcze?
- Generalnie co musiałoby się stać, żeby rozważał(a) Pan(i) powrót do Polski? Co jeszcze? Moderator: dopytaj o programy powrotowe – państwowe i firmowe, o sytuację zawodową, rodzinną, gospodarczą, polityczną, jakość życia oraz sytuację w branży respondenta.

Podziękowanie za poświęcony czas i udział w badaniu!

NOTY BIOGRAFICZNE



Maciej Brosz - socjolog i badacz społeczny, adiunkt w Zakładzie Socjologii Stosowanej w Instytucie Filozofii, Socjologii i Dziennikarstwa Uniwersytetu Gdańskiego. Konsultant i analityk w Pracowni Realizacji Badań Społecznych UG. Autor i współautor kilkudziesięciu opracowań i ekspertyz badawczych, m.in. dla Urzędu Miasta Gdańsk, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, Gdańskiego Centrum Profilaktyki Uzależnień, Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Gdańsku, Regionalnego Centrum Wolontariatu w Gdańsku. W badaniach podejmuje problematykę jakości życia w przestrzeni miejskiej i wiejskiej, praktyk zamieszkiwania, rewitalizacji zdegradowanych obszarów miejskich i sytuacji na lokalnym rynku pracy, a także etyk zawodowych, uzależnień behawioralnych i problemów związanych z używaniem i nadużywaniem substancji psychoaktywnych.



Bartosz Chruścielski - absolwent socjologii na Wydziale Humanistycznym Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu oraz Podyplomowego Studium Public Relations Uniwersytetu SWPS w Sopocie. Badaniami zajmuje się od



Paweł Kaczmarczyk - doktor habilitowany, dyrektor Ośrodka Badań nad Migracjami (Uniwersytet Warszawski) i adiunkt w Katedrze Ekonomii Ludności i Demografii Wydziału Nauk Ekonomicznych UW. Jest członkiem

2006 r. Specjalizuje się w badaniach wizerunkowych, turystycznych, społecznych, badaniach marki oraz w badaniach wspierających rozwój nowych produktów i usług, a także w problematyce *user experience* i *user centered design*. Zazwyczaj jest zaangażowany we wszystkie etapy procesu badawczego – od planowania, przygotowania narzędzi badawczych i rekrutacji, przez prace terenowe, analizę danych, po prezentację wyników. Pracował zarówno w ramach dużych, wielomodułowych badań dla klientów korporacyjnych, jak i przy kameralnych projektach ad hoc dla małych i średnich przedsiębiorstw, instytucji publicznych oraz organizacji pozarządowych. Posiada także doświadczenie w planowaniu i realizacji konsultacji społecznych. Do 2016 r. prowadził zajęcia na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu z zakresu badań jakościowych w praktyce.

Komitetu Badań nad Migracjami Polskiej Akademii Nauk i wielu gremiów eksperckich oraz doradczych. W latach 2008–2011 był członkiem Zespołu Doradców Strategicznych Prezesa Rady Ministrów. Jego główne zainteresowania badawcze obejmują uwarunkowania i konsekwencje migracji zarobkowych (ze szczególnym uwzględnieniem procesów migracyjnych w Europie Środkowo-Wschodniej), migracje osób wysoko wykwalifikowanych, ekonomię rynku pracy, demografię i problematykę polityki migracyjnej.



Katarzyna A. Morawska - doktor nauk prawnych, absolwentka studiów doktoranckich w zakresie europeistyki na Uniwersytecie Gdańskim, studiów magisterskich European Studies w Institute for European Studies w Brukseli oraz stosunków międzynarodowych w Wyższej Szkole Studiów Międzynarodowych w Łodzi. Uczestniczka szkoły letniej European Union Law and Policy on Immigration and Asylum, organizowanej przez Uniwersytet w Brukseli i sieć Odyseus. Od 2010 r. wykładowca akademicki, m.in. w Wyższej Szkole Bankowej w Gdańsku i Gdyni. Od 2016 r. pracownik działu badawczego Muzeum Emigracji w Gdyni. Od 2017 r. członek zespołu redakcyjnego czasopisma naukowego „Polski Przegląd Migracyjny” i zespołu badawczego projektu „E-migracja – polska diaspora technologiczna”. Autorka artykułów naukowych z obszaru polityki migracyjnej i prawa Unii Europejskiej w zakresie legalnej migracji oraz migracji cyrkulacyjnej.



Rafał Raczyński - pracownik akademicki, główny specjalista ds. badawczych w Muzeum Emigracji

w Gdyni, doktor nauk społecznych w zakresie nauk o polityce o specjalności stosunki międzynarodowe, absolwent politologii na Uniwersytecie Gdańskim, Szkoły Europejskiej na Wydziale Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej oraz zarządzania personelem w Szkole Wyższej Psychologii Społecznej. Naukowo zajmuje się kwestiami migracyjnymi, problematyką diasporalną oraz zagadnieniami funkcjonowania małych państw, w tym w szczególności Republiki Islandii. Jest autorem dwóch monografii, redaktorem czterech prac zbiorowych oraz autorem ponad 40 rozdziałów i artykułów naukowych, opublikowanych zarówno w kraju, jak i za granicą. Redaktor naczelny w czasopiśmie „Polski Przegląd Migracyjny / The Polish Migration Review”, redaktor w czasopiśmie „European Journal of Transformation Studies” oraz członek rady naukowej czasopisma „Political Life”.



Sebastian Tyrakowski - absolwent ekonomii na Uniwersytecie Gdańskim, od 2003 r. związany z sektorem publicznym. Doświadczenie zawodowe zdobywał za granicą, głównie w strukturach samorządowych. Działał w jednostce opracowującej i nadzorującej wdrażanie strategii i polityki regionalnej dla brytyjskiego hrabstwa Merseyside. W latach 2004–2009 pracował w Urzędzie Miasta Liverpool, gdzie bezpośrednio uczestniczył w przygotowaniu oraz realizacji 5-letniego programu obchodów miasta Liverpool w związku z otrzymaniem tytułu Europejskiej Stolicy Kultury 2008. Był również głównym konsultantem dla miasta Gdańsk (2009–2012) i współautorem aplikacji konkursowej do tytułu Europejskiej Stolicy Kultury 2016. Pracował także w Instytucie Kultury Miejskiej w Gdańsku,

gdzie był odpowiedzialny za projekty zagraniczne i pozyskiwanie zewnętrznych środków finansowych. Od 2012 r. jest zatrudniony w Muzeum Emigracji w Gdyni – uczestniczył w tworzeniu tej instytucji, przygotowywaniu ekspozycji stałej oraz w przebudowie i adaptacji budynku, w którym mieści się jej siedziba. Pełni funkcję zastępcy dyrektora.

Badania ilościowe zostały zrealizowane w ramach zadania pn. „E-migracja - polska diaspora technologiczna. Etap I” dofinansowanego ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego pochodzących z Funduszu Promocji Kultury

Redakcja naukowa

dr Rafał Raczyński

Recenzje

prof. zw. dr hab. Marek Okólski

dr hab. Michał Nowosielski

Opracowanie graficzne i skład

Anna Tatar (Hardziej Studio)

Redakcja i korekta językowa

Maria Osińska (KorektArt)



© Copyright by Muzeum Emigracji w Gdyni

ISBN 978-83-65751-06-5

Wydawca

Muzeum Emigracji w Gdyni

ul. Polska 1

81-339 Gdynia

www.POLSKA1.pl