

Femigracja

Wysoko wykwalifikowane
Polki za granicą

Raport z badania

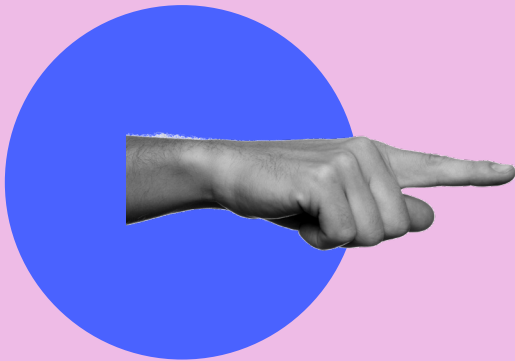


MUZEUM
EMIGRACJI
GDYNIA ul. Polska 1

www.POLSKA1.pl



Autorzy: Rafał Raczyński
Bartosz Chruścielski
Joanna Michałowska
Sebastian Tyrakowski



Lektura raportu przekonuje, że jego Autorzy od samego początku mieli pomysł na badania i konsekwentnie, zgodnie z wszelkimi prawidłami sztuki, a także i ciekawie je zrealizowali. Co warto podkreślić, solidnie przygotowany materiał badawczy przedstawiony jest w formie przystępnej dla każdego czytelnika. Warto dodać, że Muzeum Emigracji przyzwyczało nas już do ciekawych projektów badawczych (w bibliografii raportu znaleźć można niektóre z nich, w tym interesujący projekt poświęcony polskiej diasporze technologicznej) i publikacji na temat migracji. Projekt „Femigracja” nie stanowi tutaj wyjątku, jest potwierdzeniem potencjału zespołu badawczego Muzeum. Reasumując, raport przedstawia trafną i obszerną analizę zjawiska migracji wysoko wykwalifikowanych Polek mieszkających poza granicami naszego kraju, wzbogacając już istniejącą wiedzę na ten temat.

dr Patrycja Bałdys

Lektura raportu pozwala mi na sformułowanie pozytywnej oceny – jest to bowiem moim zdaniem opracowanie wartościowe. Szczególnie istotny jest już sam temat – migracja kobiet, zwłaszcza zaś kobiet wysoko wykwalifikowanych, to zagadnienie nieczęsto podejmowane przez polskich badaczy. Tym bardziej cieszy, że zespół Muzeum Emigracji podjął się tego zadania. Raport dostarcza czytelnikowi wielu ciekawych informacji na temat przyczyn migracji, doświadczeń migracyjnych, uprzedzeń i stereotypów, których ofiarami stają się czasem polskie migrantki. Nie ma on może charakteru pogłębionej analizy, ale bez wątpienia umożliwia czytelnikowi poznanie najważniejszych faktów oraz podstawowych interpretacji badanego zjawiska. [...] Reasumując, jest to ważne opracowanie, warte publikacji i upowszechnienia.

dr hab. Michał Nowosielski

Spis treści

1. Wstęp	4	4. Bibliografia	58
1.1. Cele badania	6	5. Report summary	60
1.2. Metodologia badania	6	5.1. Research objectives	61
1.2.1. Badanie ilościowe	6	5.2. Research methodology	61
1.2.2. Badanie jakościowe	6	5.2.1. Quantitative survey	61
1.3. Termin realizacji	8	5.2.2. Qualitative survey	61
1.4. Zespół projektowy	9	5.3. Implementation deadline	62
1.5. Promocja projektu	9	5.4. The project team	62
1.6. Ograniczenia raportu	9	5.5. Project promotion	62
1.7. Zakończenie	9	5.6. Report limitations	63
2. Kluczowe wyniki badania	10	5.7. Key findings of the survey	62
3. Szczegółowe wyniki badania	14	6. Aneks 1:	66
3.1. Charakterystyka wysoko wykwalifikowanych Polek na emigracji	15	Kwestionariusz wywiadu wykorzystany w badaniu ilościowym	
3.1.1. Wymiar społeczno-demograficzny	16	7. Aneks 2:	73
3.1.2. Wymiar rodzinny	17	Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębianego	
3.1.3. Wymiar zawodowy	21	8. Noty biograficzne	76
3.2. Doświadczenia migracyjne	24		
3.2.1. Uwarunkowania wyjazdu z Polski	25		
3.2.2. Charakterystyka życia na emigracji	29		
3.2.3. Zadowolenie z życia na emigracji	31		
3.2.4. Partycypacja społeczna	34		
3.3. Stereotypy migracyjne i dyskryminacja	38		
3.3.1. Stereotypy migracyjne	39		
3.3.2. Zjawisko dyskryminacji	40		
3.4. Poczucie tożsamości	46		
3.5. Więzy z Polską	51		
3.5.1. Pielęgnowanie tradycji	52		
3.5.2. Współpraca z krajem	54		
3.5.3. Powrót do Polski	55		

1. Wstęp



Jedną z istotnych tendencji we współczesnych procesach migracyjnych jest ich feminizacja, polegająca na tym, że kobiety mają coraz większe znaczenie zarówno we wszystkich regionach, jak i typach migracji. W przeszłości przemieszczenia migracyjne były zdominowane przez mężczyzn, a problematykę międzynarodowej mobilności kobiet podejmowano często jedynie w ramach badań nad zagadnieniem łączenia rodzin. Stephen Castles i Mark J. Miller [2011, s. 29] zauważają w tym kontekście, że czynnik „płci zawsze odgrywał znaczącą rolę w globalnej historii migracji, ale świadomość specyfiki kobiet pojawiła się dopiero w czasach współczesnych”.

To, co przesądza o feminizacji migracji, to nie tyle aspekt „ilościowy” zjawiska, ile raczej „jakościowy”. Do lat 60. XX w. kobiety stanowiły około 47% ogólnej populacji migrantów międzynarodowych [Zlotnik 2003], a obecnie odsetek ten wynosi niewiele więcej. W 2020 r. było to dokładnie 47,9% [McAuliffe i Triandafyllidou 2021], przy czym należy zauważyć, że w przypadku dwóch regionów, tj. Europy i Ameryki Północnej, kobiety uzyskały w ostatnich latach lekką przewagę – stanowią ponad połowę wszystkich migrantów międzynarodowych (w 2019 r. było to odpowiednio 51,4% i 51,8%) [UNDESA 2019].

O ile jednak wcześniej migracje kobiet były głównie migracjami „przy mężu” lub w ramach wspomnianego już łączenia rodzin, o tyle obecnie coraz częściej przyjmują one formę migracji samodzielnych, wielokrotnie w poszukiwaniu pracy [Szczygielska 2013, s. 124–125]. Kobiety stają się zatem niezależnymi aktorkami procesów migracyjnych. Uwaga ta w sposób szczególny odnosi się do migracji specyficznej grupy, jaką stanowią kobiety wysoko wykwalifikowane, którym poświęcony jest niniejszy raport.

Wiele z opuszczających Polskę specjalistek i specjalistów doskonale odnajduje się za granicą. Wciąż jednak mało o nich wiemy, zwłaszcza o grupie migrujących Polek. Jest to o tyle

47%

ogólnej populacji migrantów
międzynarodowych stanowiły
do lat 60. XX wieku kobiety

47,9%

ogólnej populacji
migrantów
międzynarodowych
stanowiły w 2020 roku
kobiety

51,4%

ogólnej populacji
migrantów
w Europie
stanowiły w 2019 roku
kobiety

51,8%

ogólnej populacji
migrantów
w Ameryce Północnej
stanowiły w 2019 roku
kobiety

interesujące, że wszystkie dotychczas opublikowane przez nas raporty z badań wskazują na znaczne różnice w strategiach migracyjnych obserwowanych przez Polki i Polaków zaliczających się do grupy osób wysoko wykwalifikowanych [zob. Raczyński 2019, 2021; Raczyński i in. 2020]. Dlatego też zespół badawczy Muzeum Emigracji w Gdyni zdecydował się skoncentrować swoje badania na polskich specjalistkach, które postanowiły realizować się (zawodowo i prywatnie) poza granicami naszego kraju.

1.1. Cele badania

Celem badania było pozyskanie informacji na temat wysoko wykwalifikowanych Polek mieszkających poza granicami naszego kraju: ich sytuacji życiowej i zawodowej, przyczyn i uwarunkowań wyjazdu, doświadczeń migracyjnych, godzenia życia zawodowego z prywatnym, a także doświadczeń związanych z dyskryminacją i stereotypowym podejściem.

Dzięki zebraniu podstawowych danych dotyczących tych obszarów możliwe będzie pogłębione scharakteryzowanie badanej grupy – również po to, aby w przyszłości móc wspierać sprawczość i samorealizację kobiet migrantek.

1.2. Metodologia badania

Do udziału w badaniu zaproszono wysoko wykwalifikowane Polki, które wyemigrowały i realizują swoje cele życiowe i zawodowe za granicą.

Podobnie jak we wcześniejszych projektach naukowo-badawczych realizowanych przez Muzeum Emigracji w Gdyni, punkt odniesienia przy określaniu kategorii pracowników wysoko wykwalifikowanych stanowiła dla nas definicja stosowana przez OECD, opisująca ich jako 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, s. 13].

Badanie, podobnie jak we wcześniejszych projektach dotyczących migrantów wysoko wykwalifikowanych zrealizowanych przez Muzeum Emigracji w Gdyni, zostało podzielone na dwa moduły: **ilościowy** oraz **jakościowy**.

1.2.1. Badanie ilościowe

Jako metodę pozyskiwania danych w badaniu ilościowym zastosowano **wywiady kwestionariuszowe wspomagane komputerowo (ang. computer-assisted web interview, CAWI)**, samodzielnie wypełniane przez respondentki. Analizy statystyczne dla rozkładów zmiennych przeprowadzono przy użyciu testu chi-kwadrat dla proporcji, natomiast porównanie średnich – za pomocą testu t dla grup niezależnych.

Badanie ilościowe zostało zrealizowane w formie kwestionariusza udostępnionego online. Ankietę wypełniło ponad 640 osób. Część kwestionariuszy była znacząco niekompletna – wywiady przerwano w początkowej części, dlatego zostały usunięte ze zbioru danych. Ostatecznie analizę wyników badania przeprowadzono na podstawie **503 wywiadów**. Sposób dotarcia do potencjalnych respondentek opisano w części dotyczącej promocji projektu.

Kwestionariusz wywiadu zastosowany w badaniu ilościowym składał się z 33 pytań podzielonych na 5 sekcji tematycznych, metryczki (zawierającej 13 pytań) oraz otwartego pytania zamykającego badanie.

Wzór ankiety wykorzystanej w badaniu ilościowym stanowi aneks 1.

1.2.2. Badanie jakościowe

W badaniu jakościowym jako metodę zbierania danych wykorzystano **indywidualny wywiad pogłębiony (ang. in-depth interview, IDI)**. Należy on do podstawowych narzędzi używanych w jakościowych badaniach marketingowych i społecznych.

640

osób wypełniło ankietę

503

wywiady kwestionariuszowe

15

kobiet, z którymi przeprowadzono
pogłębione wywiady

Prowadzony jest w swobodnej atmosferze z jedną osobą. Celem jest dotarcie do precyzyjnych informacji i poszerzenie wiedzy związanej bezpośrednio z tematem badania. Wywiad taki pozwala na zebranie indywidualnych oraz szczerych opinii i spostrzeżeń osoby badanej.

Istotna jest rola specjalnie przeszkolonego moderatora, który umiejętnie kierując rozmową, potrafi wydobyć bardzo szczegółowe informacje i szczerze opinie. Moderator posługuje się wcześniej przygotowanym scenariuszem, ale nie musi sztywno się go trzymać. Każdorazowo sposób prowadzenia rozmowy dostosowuje do respondenta i rozwija wątki, które mogą mieć znaczenie dla badanego problemu.

Badanie jakościowe, podobnie jak ilościowe, zostało zrealizowane w formie zdalnej (online) przy użyciu elektronicznych komunikatorów (Skype, Zoom lub WhatsApp). Przebieg każdej rozmowy był rejestrowany (dyktafon).

Pogłębione wywiady indywidualne przeprowadzono z **15 kobietami**. Przy doborze respondentek odwołano się do głównego założenia, polegającego na tym, aby skład badanej grupy odzwierciedlał charakter próby badawczej w badaniu ilościowym. Wśród zastosowanych kryteriów doboru szczególny nacisk położono na: zróżnicowanie geograficzne (region zamieszkania), zróżnicowanie zawodowe (rodzaj wykonywanej profesji), długość przebywania na emigracji oraz wiek.

Dla przykładu: w badaniu jakościowym wzięły udział przedstawicielki wszystkich grup wiekowych. Rozkład tej zmiennej pokrywał się z próbą badania ilościowego. Średnia wieku respondentek w module jakościowym to 40 lat, przy czym najmłodsza miała 27 lat, a najstarsza 60.

Profesje kobiet biorących udział w wywiadach pogłębionych to:

- psycholożka,
- Digital Skills Global Leader w branży IT,
- Senior Research Assistant / Group Leader (liderka grupy badawczej) na uczelni technicznej,
- zastępczyni dyrektora generalnego firmy farmaceutycznej,

- właścicielka firmy, organizatorka wycieczek edukacyjnych,
- KYC Specialist w branży finansowej,
- właścicielka szkoły językowej (mikrofirma),
- Head of Delivery w branży IT,
- Executive Director, General Manager w branży elektronicznej,
- freelancerka, Social Media Manager i pilotka wycieczek,
- właścicielka firmy turystycznej, freelancerka, blogerka,
- General Accountant w firmie odzieżowej,
- Lead Data Scientist w start-upie medtech,
- Scientific Officer w agencji badań chemicznych afiliowanej przy Komisji Europejskiej,
- księgowa w NGO.

Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego, obok „rozgrzewki” wprowadzającej w tematykę projektu i informującej o zasadach realizacji badania, a także „podsumowania”, obejmował następujące obszary badawcze:

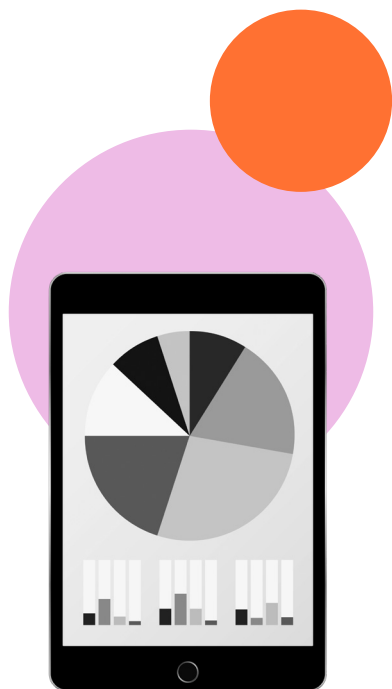
- historia emigracji,
- wymiar rodzinny emigracji,
- tożsamość i więź z krajem,
- życie zawodowe,
- stereotypy i dyskryminacja,
- sieciowanie.

Założono, że wywiady potrwać około 60–75 minut, jednak w praktyce często trwały one nieco dłużej.

Wzór scenariusza indywidualnego wywiadu pogłębionego wykorzystanego w badaniu jakościowym stanowi aneks 2.

1.3. Termin realizacji

Badanie ankietowe przeprowadzono **w maju 2022 r.**, natomiast wywiady jakościowe **na przełomie maja i czerwca 2022 r.**



1.4. Zespół projektowy

Zespół projektowy tworzyli:

- Bartosz Chruścielski (Inny Format),
- dr Ewa Drygalska (Muzeum Emigracji w Gdyni),
- dr Agnieszka Kowalkowska (Muzeum Emigracji w Gdyni),
- Kinga Alina Langowska (Muzeum Emigracji w Gdyni),
- Joanna Michałowska (Inny Format),
- dr Łukasz Podlaszewski (Muzeum Emigracji w Gdyni),
- dr Rafał Raczyński (Muzeum Emigracji w Gdyni),
- Sebastian Tyrakowski (Muzeum Emigracji w Gdyni).

Badania ilościowe i jakościowe zostały zrealizowane we współpracy z firmą badawczą Inny Format sp. z o.o.

1.5. Promocja projektu

Promowanie projektu rozpoczęło się 2 maja 2022 r. w ramach obchodów Dnia Polonii i Polaków za Granicą.

Główną platformą promocji były media społecznościowe i ogólnie internet. Informacja o projekcie została przekazana mediom w formie wiadomości prasowej oraz subskrybentom newslettera Muzeum Emigracji.

Założenia projektu badawczego oraz linki do wypełnienia ankiety opublikowano na stronie www.polska1.pl oraz w kanałach społecznościowych Muzeum Emigracji (Facebook, Instagram, Twitter, LinkedIn). Dodatkowo informacja o projekcie została zamieszczona na różnego rodzaju grupach tematycznych i branżowych działających w mediach społecznościowych i skupiających przedstawicielki grupy docelowej projektu.

Posty zachęcające do udziału w badaniu zyskały szeroki zasięg dzięki udostępnieniom przez wiele osób prywatnych, organizacji i instytucji polonijnych oraz Ministerstwo Spraw Zagranicznych.

W ramach promocji przygotowano również płatną kampanię reklamową na Facebooku zachęcającą do udziału w badaniu.

1.6. Ograniczenia raportu

Badania migracyjne z reguły podlegają istotnym ograniczeniom metodologicznym. Występują one także w przypadku przyjętej na użytek niniejszego projektu metodologii i rzutują na sposób interpretacji jego wyników. 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 należy zatem wprost ekstrapolować na całą populację wysoko wykwalifikowanych polskich emigrantek.

1.7. Zakończenie

Realizując projekt „Femigracja. Wysoko wykwalifikowane Polki za granicą”, chcieliśmy zainicjować dyskusję nad migracjami kobiet wysoko wykwalifikowanych – naszym zdaniem temat ten wciąż nie doczekał się w Polsce właściwej uwagi, mimo że jest szeroko omawiany na świecie.

Jak zwykle w przypadku raportów podsumowujących projekty zrealizowane przez Muzeum Emigracji w Gdyni, 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 emigrantek wysoko wykwalifikowanych.

Zespół projektowy

Partnerzy projektu:



Girls in Tech Poland



2. Kluczowe wyniki badania



Kim są i jakie są femigrantki?

Polki, które wzięły udział w badaniu, to osoby bardzo dobrze wykształcone – 98% posiada wykształcenie wyższe, z czego co piąta ze stopniem naukowym. Są też bardzo elastyczne, jeśli chodzi o zdobywanie nowych kwalifikacji i zmienianie branży. Choć stosunkowo sporo z nich (17%) to z wykształcenia filologiczne czy lingwistki, okazuje się, że część pracuje obecnie w branży IT lub innej niezwiązanej z ukończonym kierunkiem studiów. Polskie emigrantki są bardzo mobilne zawodowo, zdolne do diametralnej zmiany profesji – np. z pielęgniarki w księgową. Nie boją się „skoku na głęboką wodę” – np. z doświadczeniami z biura urbanistycznego zakładają firmę turystyczną (RPA).

Są to kobiety sukcesu, które pracują często na wysokich stanowiskach (zarządczych, menedżerskich) i stanowiskach specjalistycznych (51% wszystkich badanych), a także prowadzą własne firmy (14%).

Jednocześnie mają czas na bycie matkami – ponad ⅓ ma co najmniej dwoje dzieci. Większości udaje się bez problemów godzić życie zawodowe z obowiązkami rodzinnymi, choć często zależy to od kultury pracy danej organizacji/institucji oraz kultury pracy panującej w danej społeczności.

Doświadczenia migracyjne i ich uwarunkowania

Prawie wszystkie badane to kobiety samostanowiące o sobie i niezależne. Decyzję o swojej emigracji przytłaczająca większość z nich podjęła całkowicie samodzielnie.

Co druga respondentka deklaruje, że wyjechała z Polski sama. Pozostałe opuszczały kraj z partnerem(-rką) lub całą rodziną. Część (12%) wyemigrowała, aby dołączyć do partnera(-rki) przebywającego(-cej) już za granicą. Większość Polek na emigracji, szczególnie najmłodsze (poniżej 35. roku życia), a także

przebywające dłużej poza ojczyzną, tworzy związki partnerskie i małżeńskie z obcokrajowcami.

Wyniki badania wskazują, że większość jego uczestniczek (około ⅔) zamieszkiwała kraje europejskie – najczęściej Hiszpanię i Norwegię, nieco rzadziej Belgię, Wielką Brytanię, Szwajcarię czy Luksemburg. Wyjąwszy Europę najwięcej respondentek było z USA i Australii.

Polki są ciekawe świata – chęć zdobycia życiowych i zawodowych doświadczeń poza ojczyzną była najczęstszą motywacją wyjazdu. Choć nie mówią o sobie, że „zrobiły karierę za granicą”, to większość z nich przyznaje, że czują się spełnione i usatysfakcjonowane, zarówno w wymiarze osobistym/rodzinnym, jak i zawodowym. Decyzja o emigracji wiązała się dla nich z lepszymi perspektywami zawodowymi i zarobkowymi oraz z możliwością rozwoju osobistego i zawodowego.



Do opuszczenia Polski 40% badanych kobiet skłoniły względy rodzinne lub osobiste. Jednocześnie to właśnie wymiar rodzinno-osobisty stanowi największą, niemalże jedyną trudność, z jaką mierzą się polskie femigrantki. Konieczność rozłąki z najbliższymi, którzy zostali w ojczyźnie, oraz słabnące relacje z rodziną i przyjaciółmi to najtrudniejsze wyzwania, z jakimi borykają się badane Polki za granicą.

Rachunek zysków i strat emigracji jest u niemal wszystkich badanych jednoznacznie dodatni. Emigracja dała kobietom ogromne poczucie self-empowerment – samodzielności, rozwoju, kontrolowania swojego życia, przede wszystkim w wymiarze zawodowym. Życie za granicą umożliwiło im samorozwój, poszerzanie horyzontów, doświadczanie i poznawanie nowych kultur. Dla wielu ważne jest to, że mogą żyć i wychowywać dzieci w otwartym, tolerancyjnym, często wielokulturowym środowisku, a także zapewnić sobie i najbliższym wyższą niż w Polsce jakość życia codziennego.

Mniej więcej co trzecia Polka działa na emigracji w różnego rodzaju polskich lub międzynarodowych organizacjach zrzeszających kobiety albo działających na rzecz kobiet. Częściej w takich sieciach aktywne są młodsze panie – poniżej 45. roku życia.

Stereotypy migracyjne

W świetle wyników badania można postawić hipotezę, że stereotypy na temat Polek i Polaków są silniejsze w Europie niż w innych lokalizacjach. Jednocześnie w znacznym stopniu różnią się w zależności od kraju.

Badanie pokazuje, że ludzie z Polski i o polskich korzeniach postrzegani są przeważnie pozytywnie – przede wszystkim jako osoby pracowite i sumienne, zaradne, umiejące odnaleźć się w każdej sytuacji, dobrze wykształcone i będące specjalistami w swojej dziedzinie zawodowej. Warto dodać, że pozytywne stereotypy nie mają „narodowości” i w wielu krajach są takie same.

W opinii badanych kobiet Polki znacznie częściej niż Polacy integrują się z lokalnymi społecznościami. Z kolei mężczyznom

znacznie częściej niż kobietom przypisywane są cechy negatywne, m.in. cwaniactwo, kombinatorstwo, negatywne oddziaływanie na lokalny rynek pracy, nadużywanie alkoholu i wulgaryzmów, izolowanie się oraz niechęć do integracji i nauki lokalnego języka. Należy jednak podkreślić, że cechy negatywne przypisywane są Polkom i Polakom znacznie rzadziej niż pozytywne.

Zjawisko dyskryminacji

Prawie co druga Polka zetknęła się na emigracji z jakąś formą dyskryminacji – bądź to ze względu na narodowość, bądź na płeć. Co czwarta przyznaje, że była lub jest dyskryminowana zarówno z jednego, jak i drugiego powodu.

W krajach europejskich częściej występuje dyskryminacja narodowościowa, natomiast poza Starym Kontynentem, zwłaszcza tam, gdzie panuje kultura patriarchalna (szczególnie silna w krajach muzułmańskich), kobiety zazwyczaj doświadczają dyskryminacji z uwagi na płeć. Z tego typu dyskryminacją częściej spotykają się najmłodsze emigrantki. Przyjmuje ona przeważnie formę różnego rodzaju ograniczeń i niesprawiedliwego traktowania w środowisku pracy. Najczęściej chodzi o tzw. szklany sufit – utrudnianie, a nawet brak możliwości awansu; ale również o dysproporcje w zarobkach, deprecjonowanie opinii, kompetencji i doświadczenia kobiet, gorsze traktowanie ze względu na ciążę i macierzyństwo, a w skrajnych przypadkach także mobbing oraz seksistowskie komentarze i zachowania.

Dyskryminacja ze względu na narodowość zazwyczaj sprowadza się do sfery werbalnej – objawia się w postaci złosliwych komentarzy, np. o pochodzeniu, wyśmiewania nieprawidłowej wymowy i obcego akcentu czy też stereotypowych żartów nawiązujących do pochodzenia. W formie bardziej zaoferowanej przybiera formę sekowania w miejscu pracy lub w procesie rekrutacyjnym – poprzez uwypuklanie faktu niewładania biegle lokalnym językiem, a czasem nawet zakazywanie używania w pracy języka polskiego.



Poczucie tożsamości. Więzy z Polską

Polki w Europie najczęściej utożsamiają się z pozostałymi mieszkankami tego kontynentu – mówią o sobie: „jestem Europejką”. Jednocześnie większość z nich cały czas czuje się Polkami i otwarcie przyznaje się do swojej narodowości. Nieco rzadziej postrzegają siebie jako „obywatelki świata”, a zdecydowanie najrzadziej odczuwają przynależność do lokalnej społeczności, w której mieszkają (dzielnica, miasto, region czy kraj).

Polskie emigrantki, które osiadły poza Starym Kontynentem, częściej niż mieszkanki Europy mówią o sobie „obywatelki świata”. Poczucie polskości i europejskości jest im równie bliskie, ale nie jest u nich tak dominujące jak u mieszkanek Europy.

Polskość jest dla emigrantek ważna. Bardzo wiele z nich deklaruje, że są dumne ze swojego pochodzenia, wręcz się nim chwalą. Swoje więzi z Polską pielęgnują, najczęściej kultywując język ojczysty, także wśród młodszego pokolenia. Choć dzieci polskich emigrantek wychowują się w środowisku lokalnym lub kosmopolitycznym i najczęściej uczęszczają do szkół, gdzie językiem wykładowym jest inny niż polski, to właśnie posługiwanie się przez nie ojczystym językiem rodziców (lub matki) większość przedstawicielek polskiej diaspory uznała za najważniejszy aspekt podtrzymywania polskości w ich domach.

Ponadto respondentki starają się utrzymywać więzi rodzinne i relacje towarzyskie z bliskimi im osobami, które pozostały w Polsce, przekazują swoim dzieciom rodzinne historie, śledzą wydarzenia w Polsce i w różny sposób uczestniczą w polskiej kulturze, najczęściej czytając polską literaturę.

Ogromna większość badanych deklaruje, że dzieli się lub chciałaby się dzielić wiedzą i doświadczeniem z osobami z Polski. Najpopularniejsze formy takiej aktywności to przekazywanie wiedzy, uczestnictwo w sieciach kontaktów, wspólne projekty, mentoring oraz konsultacje.

Blisko połowa badanych kobiet dobrze ocenia pracę organizacji na rzecz kobiet w Polsce i deklaruje, że chciałaby

z nimi współpracować. Spośród pozostałych większość nie potrafiła ocenić tego zagadnienia, a 1/5 nie jest zainteresowana tego typu aktywnością.

Wiele emigrantek chętnie odwiedza Polskę, najczęściej w okresie urlopów i świąt. Są to jedynie typowe odwiedziny, gdyż większość nie czuje się już w Polsce jak „u siebie w domu”. Ich miejscem na ziemi jest kraj emigracji – z całym spektrum swoich plusów i minusów. O ojczyźnie myślą jednak z dużym sentymentem. Niewielka część badanych zastanawia się nad przeniesieniem się do Polski, np. za kilkanaście czy kilkadziesiąt lat, na emeryturę. Większość jednak przyznaje, że są to na razie luźne myśli, nieskonkretyzowane plany.

3. Szczegółowe wyniki badania



3.1.

Charakterystyka wysoko wykwalifikowanych Polek na emigracji



Jednym z celów projektu było poznanie i możliwie szczegółowe opisanie grupy społecznej, jaką tworzą przedstawicielki polskiej diaspory: polskie emigrantki, polskie transmigrantki, ekspatki czy też współczesne nomadki, które wyemigrowały i realizują swoje cele życiowe i zawodowe za granicą. W opisie skupiono się na aspektach społeczno-demograficznych, rodzinnych i zawodowych. Zasadniczą część poznawczą dotyczyła doświadczeń migracyjnych – przyczyn i uwarunkowań wyjazdów, strategii migracyjnych, a także zagadnienia stereotypów migracyjnych oraz zjawiska dyskryminacji.

3.1.1. Wymiar społeczno-demograficzny

W badaniu wzięło udział stosunkowo mniej kobiet najmłodszych – 9% z nich nie przekroczyło 30. roku życia, a 19% – 35. roku życia, a także najstarszych – 8% jest w wieku powyżej 50 lat, 5% – powyżej 60 lat.

Największą grupę stanowiły w badaniu kobiety w średnim wieku – od 36. do 45. roku życia. Łącznie to niemal połowa wszystkich respondentek (27% + 20%).

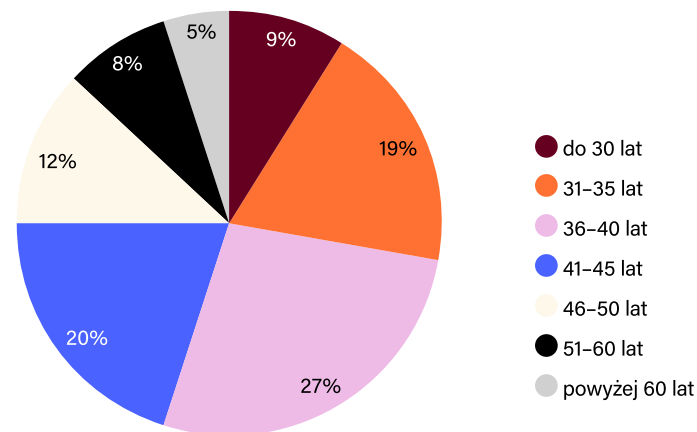
W dalszej części niniejszego raportu badane kobiety podzielono na trzy grupy wiekowe: najmłodsze, czyli poniżej 35 lat, stanowiące ponad ¼ ogółu (28%), w średnim wieku, czyli 36–45 lat, tworzące najliczniejszą grupę (połowę respondentek), oraz najstarsze, czyli powyżej 45 lat, stanowiące ¼ całej próby badawczej.

Niemal wszystkie ankietowane kobiety (98%) legitymują się wyższym wykształceniem, z tego jedynie co dziesiąta (12% ogółu) zakończyła edukację na studiach I stopnia (licencjackie, inżynierskie), natomiast aż co piąta (19%) posiada stopień naukowy. Studia wyższe III stopnia nieco częściej ukończyły kobiety najmłodsze (poniżej 35 lat) oraz najstarsze (powyżej 45 lat).

Respondentki są bardzo zróżnicowane, jeśli chodzi o ukończony kierunek studiów. Stosunkowo najwięcej badanych kobiet (17%) to absolwentki różnych kierunków lingwistycznych (innych niż filologia polska i angielska), np. iberystyki (najczęściej filologii hiszpańskiej), germanistyki, skandynawistyki i filologii klasycznej.

Wykres 1. Struktura próby badawczej ze względu na wiek

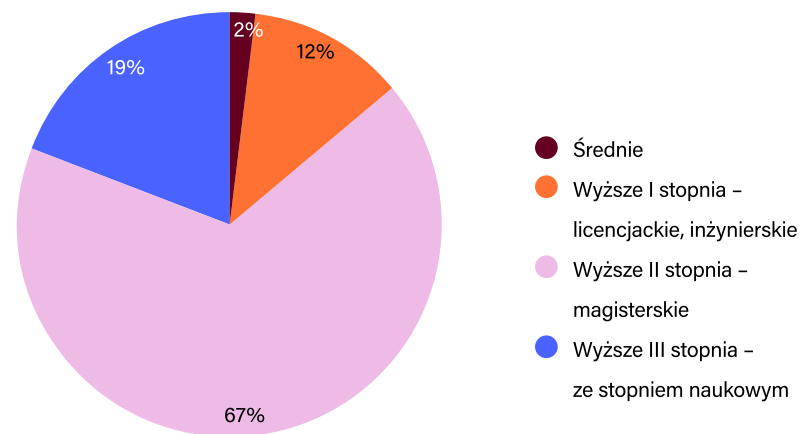
WIEK



Źródło: Badanie ilościowe CAWI, $n = 503$, maj 2022, Inny Format sp. z o.o.

Wykres 2. Struktura próby badawczej ze względu na wykształcenie

WYKSZTAŁCENIE

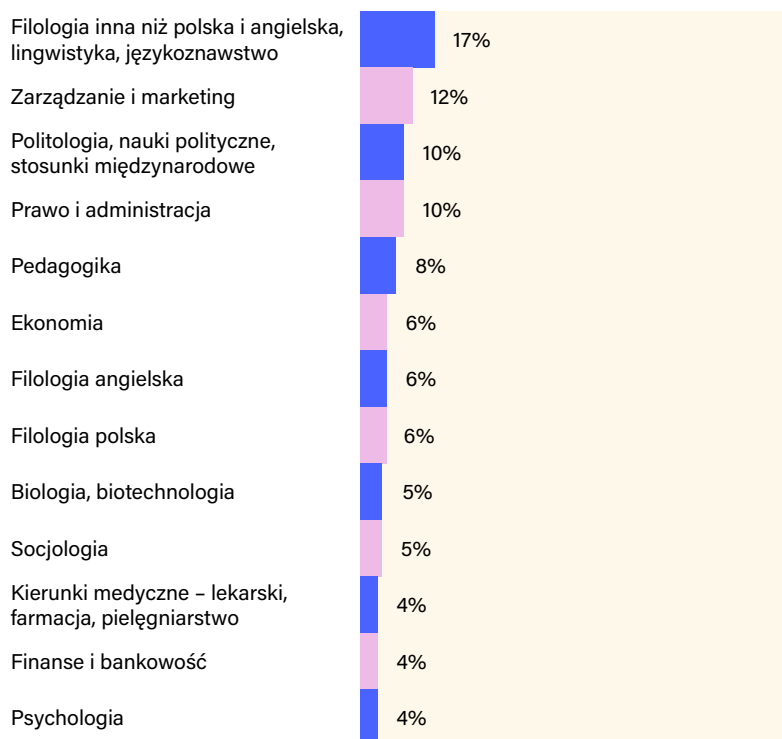


Źródło: Badanie ilościowe CAWI, $n = 503$, maj 2022, Inny Format sp. z o.o.

Okolo co dziesiąta badana deklaruje wykształcenie w zakresie zarządzania i marketingu, nauk politycznych / politologii / stosunków międzynarodowych (te kierunki nieco częściej kończyły osoby poniżej 45. roku życia), prawa i administracji (częściej kobiety powyżej 35. roku życia), a także pedagogiki.

Wykres 3. Struktura próby badawczej ze względu na ukończony kierunek studiów

KIERUNEK STUDIÓW (min. 4% wskazań)



Źródło: Badanie ilościowe CAWI, $n = 503$, maj 2022, Inny Format sp. z o.o.

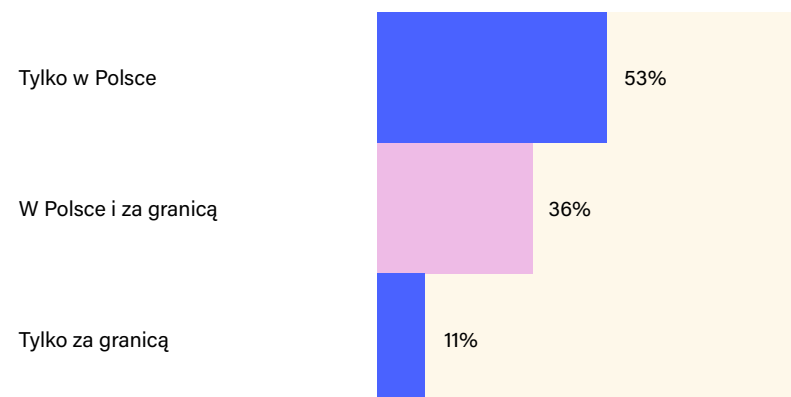
W Polsce formalne wykształcenie zdobyło 90% polskich emigrantek biorących udział w badaniu – większość z nich wyłącznie w Polsce (głównie starsze badane – powyżej 35. roku

życia), natomiast co trzecia respondentka deklaruje, że kształciła się zarówno w Polsce, jak i za granicą.

Kobiety, które przebywają na emigracji najdłużej (ponad 15 i 20 lat), nieco częściej zdobywały wykształcenie wyłącznie za granicą. Emigrantki z krótszym stażem (poniżej 15 lat, a zwłaszcza do 5 lat) znacznie częściej kończyły studia tylko w Polsce.

Wykres 4. Struktura próby badawczej ze względu na miejsce zdobycia wykształcenia

W JAKIM KRAJU ZDOBYŁA PANI SVOJE FORMALNE WYKSZTAŁCENIE (wyższe)?



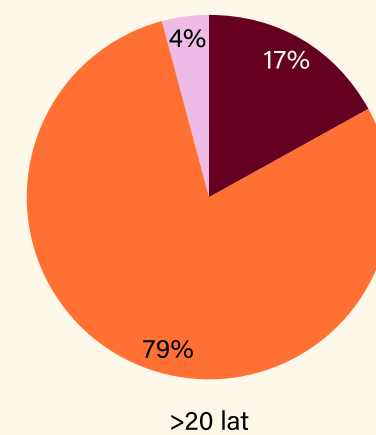
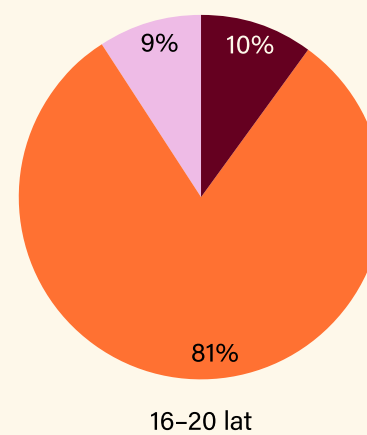
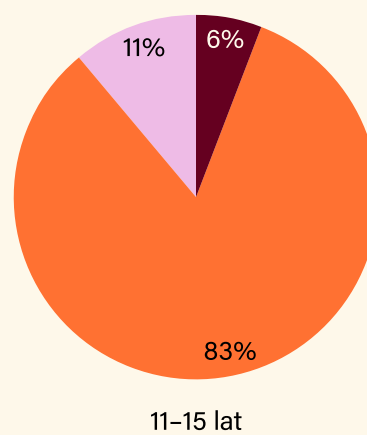
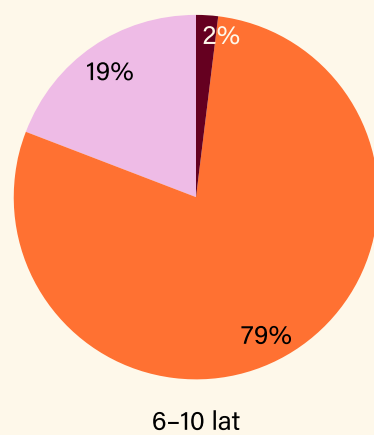
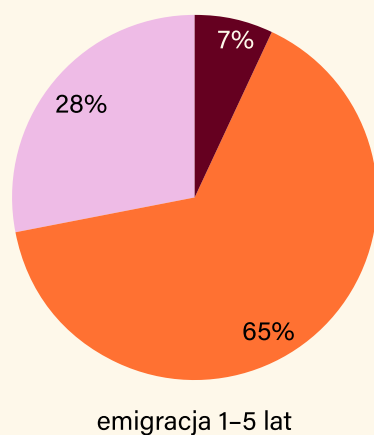
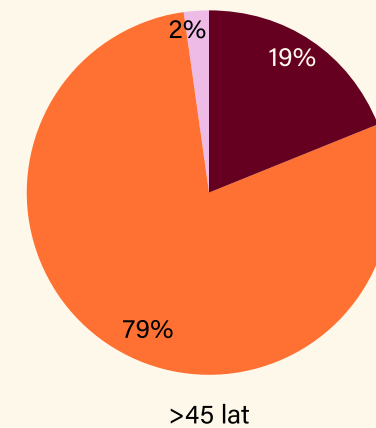
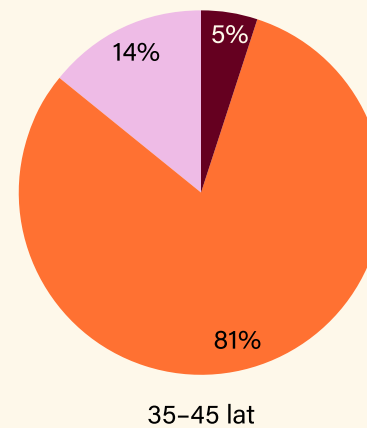
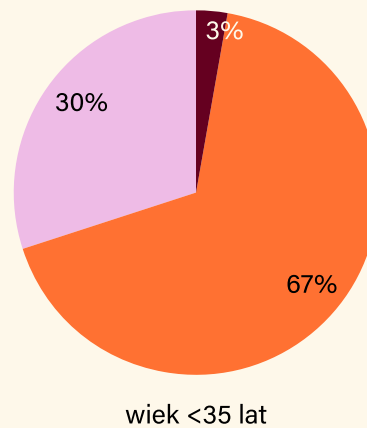
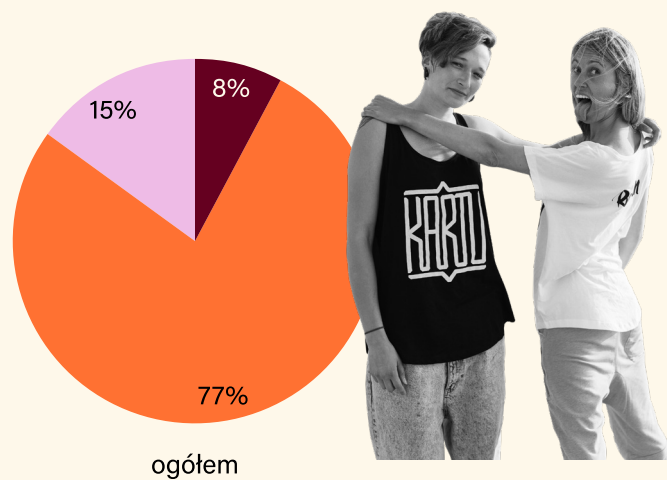
Źródło: Badanie ilościowe CAWI, $n = 503$, maj 2022, Inny Format sp. z o.o.

3.1.2. Wymiar rodzinny

Zdecydowana większość uczestniczek badania to mężatki lub kobiety będące w stałych związkach. Stosunkowo mniej jest mężatek w grupie najmłodszej (poniżej 35. roku życia) oraz najkrócej przebywającej na emigracji (do 5 lat), a więcej wśród nich jest singielek.

W najstarszej grupie wiekowej (powyżej 45. roku życia), jednocześnie przebywającej najdłużej na obczyźnie (powyżej 20 lat), stosunkowo więcej jest kobiet rozwiedzionych (prawie co piąta).



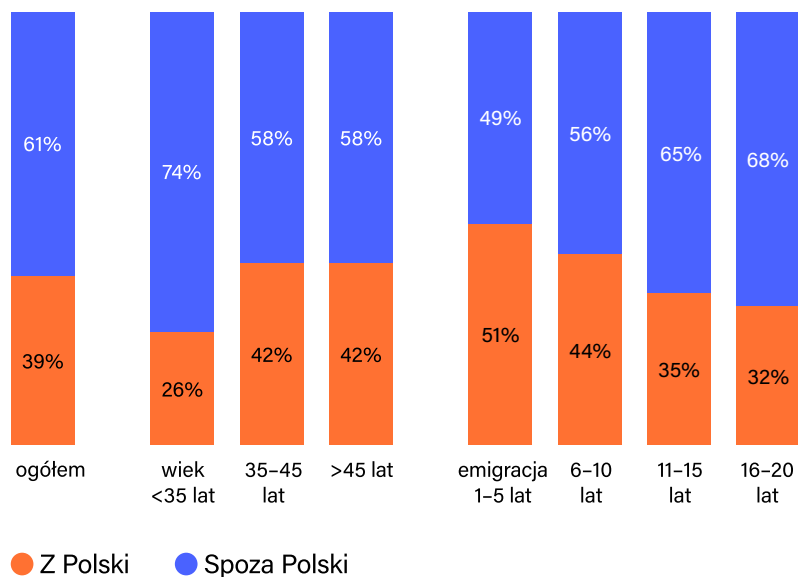


● Rozwiedziona
● Zamężna / w stałym związku
● Singielka / panna

Ponad połowa związków (w tym małżeńskich) polskich emigrantek to związki stworzone z partner(k)ami pochodzącymi z innego kraju. Zjawisko to widać szczególnie w najmłodszej grupie wiekowej (poniżej 35. roku życia), w której aż $\frac{3}{4}$ kobiet deklaruje związek z osobą spoza Polski. Odsetek partnerów i partnerek o narodowości innej niż polska wzrasta wraz z długością okresu przebywania na emigracji.

Wykres 6. Struktura próby badawczej ze względu na pochodzenie partnerów i partnerek osób badanych

POCHODZENIE PARTNERA/PARTNERKI

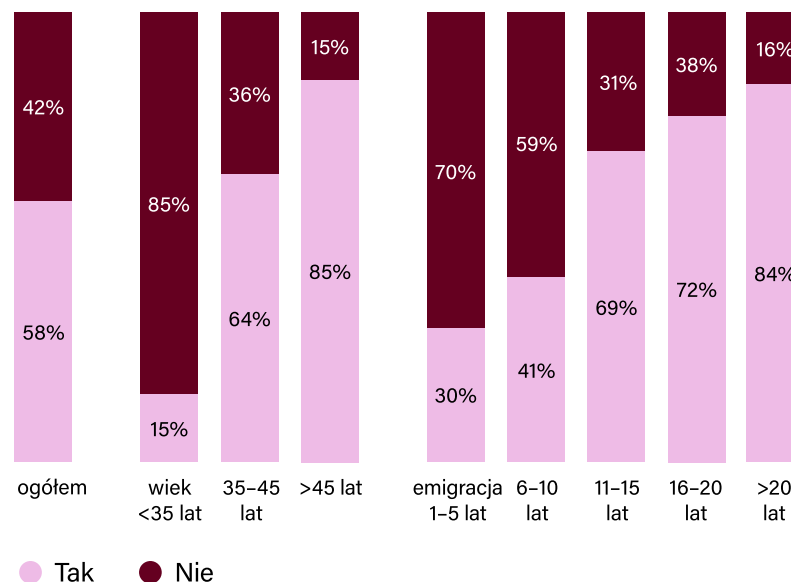


Źródło: Badanie ilościowe CAWI, $n = 503$, maj 2022, Inny Format sp. z o.o.

Ponad połowa przedstawicielek badanej populacji posiada dzieci – znacznie rzadziej najmłodsze i krócej przebywające na emigracji, a znacznie częściej najstarsze i dłużej mieszkające poza Polską. Jedno dziecko ma 40% matek emigrantek, dwoje – 45%, a troje lub czworo – 12%.

Wykres 7. Struktura próby badawczej ze względu na posiadanie dzieci

POSIADANIE DZIECI



Źródło: Badanie ilościowe CAWI, $n = 503$, maj 2022, Inny Format sp. z o.o.

3.1.2.1. Godzenie życia rodzinnego z zawodowym

Dla ponad 40% badanych kobiet łączenie życia rodzinnego z zawodowym nie stanowi większego problemu – ani dla nich samych, ani dla ich partnerów(-rek). Mniej więcej tyle samo respondentek (42–46%) ma umiarkowany stosunek do godzenia życia prywatnego z pracą.

Pogodzenie tych dwóch ważnych sfer życia jest trudne dla co szóstej Polki przebywającej na emigracji (16% ogółu). Najczęściej trudności w tym zakresie zgłaszają kobiety w średnim wieku (35–45 lat). Grupa ta przeważnie ma pod opieką małe dzieci, więc ich sytuacja rodzinna jest bardziej wymagająca niż matek ze starszej grupy wiekowej (najmłodsze respondentki, poniżej 35. roku życia,

najczęściej jeszcze nie mają dzieci). Częściej od innych trudności w łączeniu sfery zawodowej i prywatnej doświadczają kobiety piastujące niższe stanowiska – asystenckie lub administracyjne (30% w tej grupie), a także Polki pracujące w branży finansowej (24%) lub IT (22%). Łatwiej udaje się utrzymać work-life balance emigrantkom prowadzącym własne biznesy (tylko 12% zgłasza trudności), jak również pracującym w edukacji i badaniach (11%).

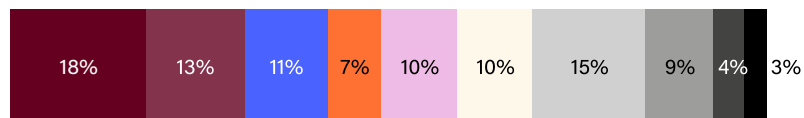
Co dziesiąta badana twierdzi, że trud łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi obciąża jej partnera(-rkę). Nie jest to zatem znacząca różnica, ale pokazuje tendencję, że obowiązki domowe nieco częściej lub w nieco większym zakresie spoczywają na barkach matek niż ojców.

Wykres 8. Ocena zjawiska work-life balance

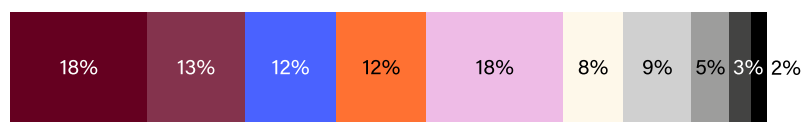
NA ILE TRUDNO JEST PANI / PANI PARTNEROWI (PARTNERCE) ŁĄCZYĆ OBOWIĄZKI ZAWODOWE Z RODZINNymi?

(skala 1-10: 1 – w ogóle nie jest to trudne, 10 – zdecydowanie jest to trudne)

Pani samej



Pani partnerowi/partnerce



● 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5 ● 6 ● 7 ● 8 ● 9 ● 10



Badanie jakościowe pokazuje, że możliwość zachowania zdrowych proporcji między życiem prywatnym a zawodowym jest wypadkową kultury pracy danej organizacji/instytucji oraz kultury pracy panującej w danej społeczności. Nie bez znaczenia jest także stosunek bezpośrednich przełożonych do kobiet/matek.

Najbardziej komfortową sytuację mają kobiety żyjące w Norwegii bądź Finlandii, a także pracujące w relatywnie niewielkich firmach czy start-upach. Po drugiej stronie continuum komfortu życia i pracy znajdują się respondentki pracujące na kierowniczych stanowiskach w międzynarodowych korporacjach, których operacyjny zakres działania obejmuje kilka stref czasowych.

Kilka badanych kobiet zauważyło, że ich kariera dawniej kolidowała z planami założenia rodziny. Tylko 1 emigrantka wyraźnie zadeklarowała, że jej obecny status zawodowy i kultura pracy bardzo to utrudniają.

Jeśli chodzi o kulturę pracy i o taki spokój ducha, ten work-life balance jest bardzo dobry. Oni mówią o tym hygge li. To jest popularne w Polsce hygge. Możemy się realizować. Mamy czas na to, żeby wrócić wcześniej z pracy. Bo nawet nie jest powiedziane, że muszę siedzieć od 9 do 5. Bo jak mnie nie ma, to zaraz ktoś przyjdzie i powie: „Jak mogłaś się spóźnić?”. Bo tak w innych firmach bywało w Polsce. W korpo pracowałam. I też we Francji. Czy nawet w tej amerykańskiej firmie w Norwegii. Jednak tu się mogę spóźnić godzinę i nikt nie będzie nic mówił. Bo jak jest praca zrobiona, to jest dobrze. Nawet w piątek o 14, jak jest ładna pogoda zimą, jest trochę słońca, to naturalne, że idziemy razem na narty. Zupełnie inne podejście do życia prywatnego. I tego korzystania z czasu wolnego, i dawania szansy pracownikom, żeby mieli zdrowy balans. Na tę chwilę jest optymalnie.

Barbara, Norwegia



W nauce pracuje się dużo po godzinach, dużo w weekendy i każdy jest kowalem swojego losu. Im szybciej wyrobię wskaźniki mojej produktywności, tym łatwiej dostanę kontrakt na stałe, a nie na 2–3 lata, więc trzeba zaryzykować z rodziną, zwłaszcza jak ma się kolegów dookoła i widać, jak oni pracują po godzinach. To jest ciekawe, z jednej strony mi tu jest łatwo, mam bardzo dobrego szefa, który też ma dzieci. W naszej grupie badawczej nie ma ciśnienia, jest raczej z perspektywy zaufania, mi jest łatwiej powiedzieć, że nie będzie mnie przez pewien czas.

Dominika, Szwajcaria

[...] ta kultura pracy koliduje z założeniem rodziny, z jakością życia nie w sensie materialnym, a takim, żeby mieć na wszystko czas, żeby żyć bez stresu.

Dagmara, Chiny

3.1.3. Wymiar zawodowy

Zawodowo pracuje 90% uczestniczek badania. Pozostałe uczą się / studiują (5% ogółu – głównie najmłodsze), są na emeryturze (3% ogółu – wyłącznie najstarsze) lub deklarują status osoby bezrobotnej (2% ogółu – osoby w różnym wieku).

Najpopularniejsza forma pracy zawodowej to etat – ponad ¾ pracujących respondentek jest zatrudnionych właśnie w ten sposób. Taki system pracy jest bardziej popularny w Europie niż poza nią (75% vs 56%), a także wśród młodszych kobiet (powyżej 70% w grupie do 45. roku życia vs poniżej 60% wśród najstarszych – powyżej 45. roku życia).

Co siódma Polka (14%) prowadzi na emigracji własny biznes. Ta forma pracy jest bardziej popularna poza Europą (21% vs 11%),

a także w najstarszej grupie wiekowej (21% powyżej 45. roku życia vs 12% poniżej 45. roku życia).

W wywiadach jakościowych grupa kobiet z własnym biznesem także była reprezentowana. Rozmawialiśmy z przedsiębiorczymi kobietami z Turcji i RPA prowadzącymi firmy z branży turystycznej, kobietą z Brazylii prowadzącą własną szkołę językową oraz prezeską firmy farmaceutycznej z Izraela.

To był też okres, po zmianach w RPA, gdy zaczęła się otwierać turystyka. I za namową i pomysłem mojego męża, który mi zasugerował, że z racji moich zdolności organizacyjnych powinnam się z turystyką związać. I tak się stało. Zrobiłam kurs na przewodnika i otworłam swoją firmę. I zaczęłam organizować wycieczki. Głównie Polaków po RPA i krajach ościennych. I to był rok '98. W '99 zarejestrowałam firmę. I tak się zaczęła moja przygoda z turystyką, która trwała do roku 2020, do momentu pandemii. Przez te lata pracowałam w branży turystycznej.

Anna, RPA

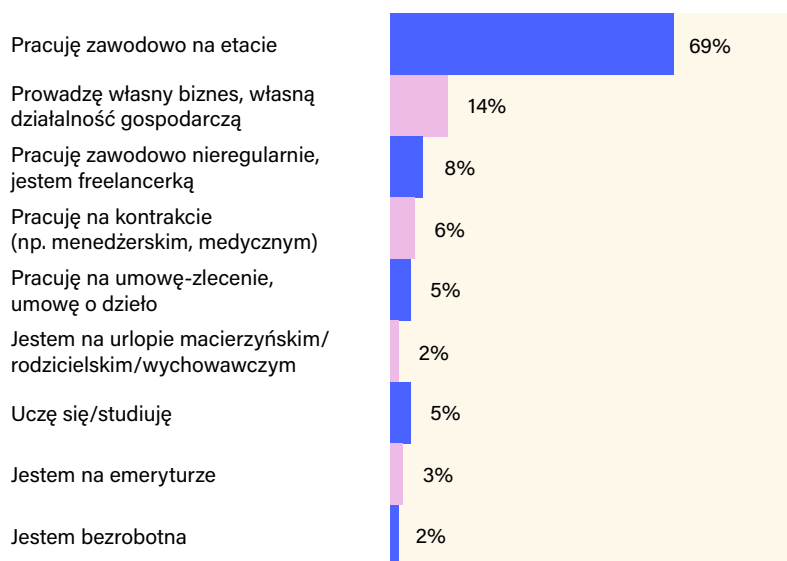
Mam jednoosobową firmę i zajmuję się nauczaniem języków: portugalskiego, hiszpańskiego i polskiego dla obcokrajowców. Jak przyjechałam 8 lat temu, zaczęłam uczyć portugalskiego. Bo to jest zgodne z moim wykształceniem. Jestem filologiem portugalskim i hiszpańskim. Nigdy nie wiedziałam, że to będę robić. Każdy marzy, żeby być tłumaczem na studiach. Ale życie to weryfikuje. I bardzo mi się uczenie spodobało, uczenie innych. I sama przy okazji dużo się uczę.

Joanna, Brazylia

Nieregularnie pracuje, np. jako freelancerki, 8% badanych kobiet, częściej najmłodsze. Na kontraktach, np. menedżerskich, medycznych, realizuje się 6%, a 5% deklaruje, że pracują na umowę-zlecenie lub umowę o dzieło.

Wykres 9. Struktura próby badawczej ze względu na status zawodowy

STATUS ZAWODOWY



Źródło: Badanie ilościowe CAWI, $n = 503$, maj 2022, Inny Format sp. z o.o.

Ankietowane reprezentują wiele różnorodnych branż i dziedzin gospodarki. Najwięcej – bo aż co czwarta – jest związanych z edukacją i badaniami. Część nadal studiuje lub po ukończeniu edukacji podjęła pracę na uczelni. Częściej taki status deklarują kobiety najmłodsze (poniżej 35. roku życia) oraz spoza Europy.

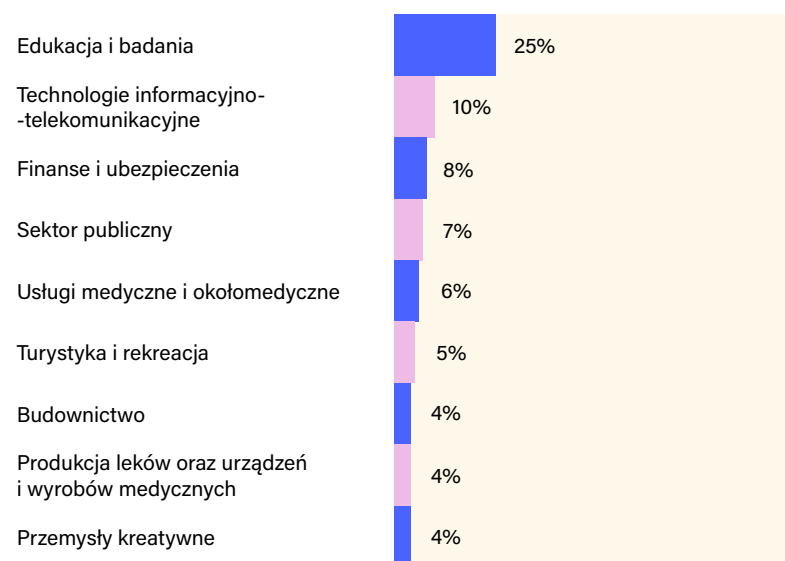
Co dziesiąta polska emigrantka, która wypełniła ankietę, pracuje w branży IT – są to niemal wyłącznie kobiety poniżej 45. roku życia. Z sektorem finansowo-ubezpieczeniowym związanych jest 8% badanych (częściej w Europie niż poza nią),

7% z sektorem publicznym (również częściej w Europie oraz starszych grupach wiekowych), a 6% świadczy usługi medyczne i okołomedyczne (częściej osoby najstarsze).

Wykres 10. Struktura próby badawczej ze względu na reprezentowaną branżę

SEKTOR GOSPODARKI / BRANŻA

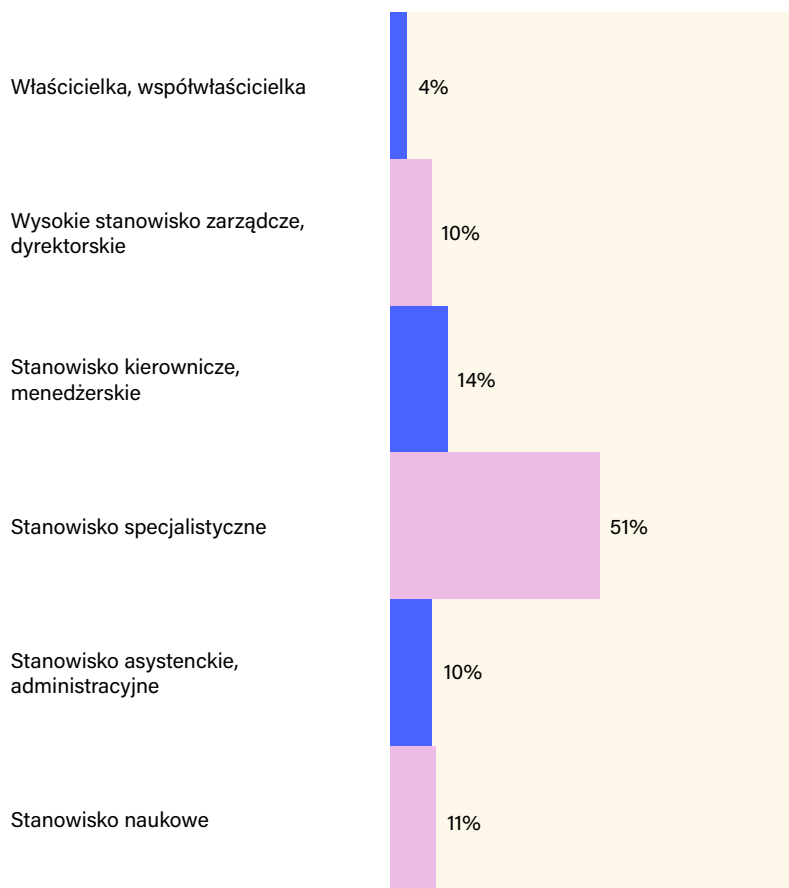
(min. 4% wskazań)



Źródło: Badanie ilościowe CAWI, $n = 503$, maj 2022, Inny Format sp. z o.o.

Badane kobiety zajmują się bardzo zróżnicowanymi zadaniami i piastują różne stanowiska. Niemal 1/3 deklaruje, że pracuje na stanowisku kierowniczym, dyrektorskim lub zarządczym. Najwyższe stanowiska w hierarchii (właścicielka, dyrektorka) nieco częściej przypadają kobietom najstarszym, natomiast menedżerskie i kierownicze – nieco częściej grupie w średnim wieku (35–45 lat). Najmłodsze kobiety zdecydowanie częściej określają swoje stanowiska pracy jako specjalistyczne, częściej od starszych koleżanek piastują także różnego rodzaju stanowiska naukowe.

STANOWISKO PRACY

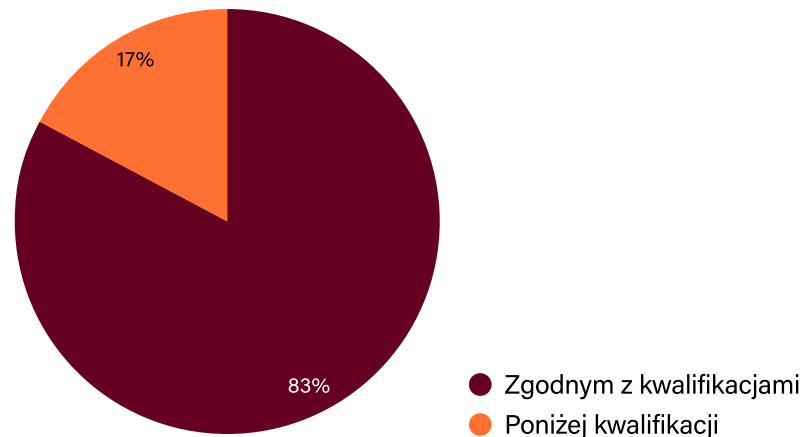


Źródło: Badanie ilościowe CAWI, $n = 503$, maj 2022, Inny Format sp. z o.o.

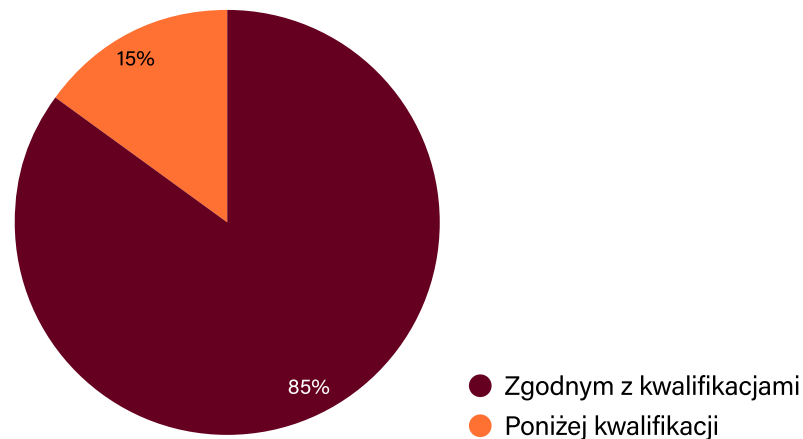
Zdecydowana większość badanych kobiet uważa, że zajmowane przez nie stanowiska są zgodne z ich kwalifikacjami, jedynie 17% uważa, że pracuje na stanowisku poniżej swoich kwalifikacji. Niezadowolenie z tego aspektu wyrażają częściej najstarsze kobiety (22% vs 12% wśród najmłodszych) oraz te, które zajmują stanowiska asystenckie i administracyjne.

CZY PANI ZDANIEM PANI / PARTNER (PARTNERKA) PRACUJE NA STANOWISKU:

Pani sama



Pani partner(ka)



Źródło: Badanie ilościowe CAWI, $n = 503$, maj 2022, Inny Format sp. z o.o.



3.2.

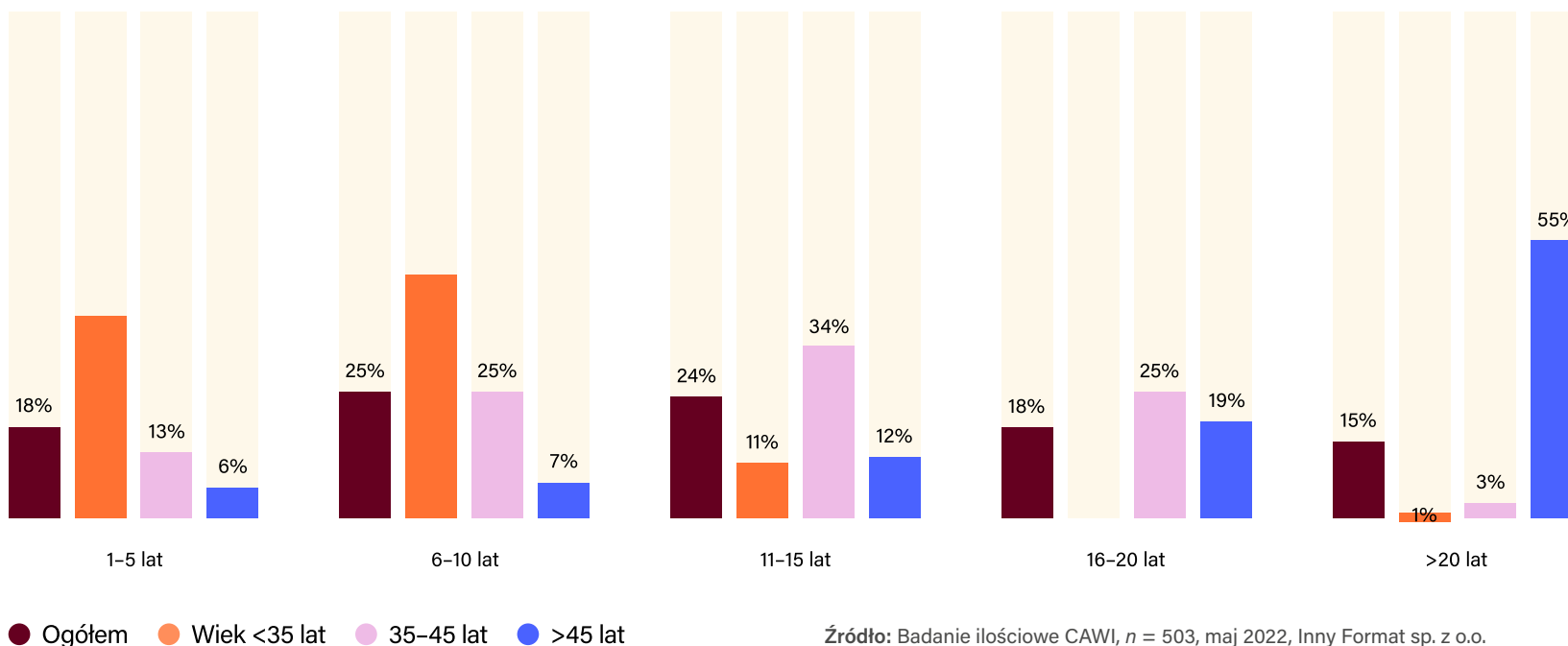
Doświadczenia migracyjne



W badaniu „Femigracja” wzięły udział zarówno kobiety, które wyemigrowały z Polski niedawno – 1–5 lat temu (18% ogółu), 6–10 lat temu (25% badanych) – jak i takie, które poza ojczyznę spędziły większość swojego życia – nawet ponad 40 czy 50 lat. Ogółem ponad 20 lat na emigracji przebywa 15% badanych kobiet. Czas przebywania na emigracji koreluje z wiekiem badanych – niemal 90% najmłodszych emigrantek (do 35. roku życia) wyjechała za granicę nie dawniej niż 10 lat temu. Z kolei wśród najstarszych przedstawicielek polskiej diaspory (powyżej 45. roku życia) ponad połowa przebywa za granicą ponad 20 lat, a jedynie co siódma (14%) – od 1 do 10 lat.

Wykres 13. Struktura próby badawczej ze względu na długość emigracji

CZAS PRZEBYWANIA NA EMIGRACJI



3.2.1. Uwarunkowania wyjazdu z Polski

Dla największej grupy emigrantek biorących udział w badaniu (50%) głównym motywem do opuszczenia ojczyzny była ciekawość i chęć poznania świata. Nieco częściej odpowiedzi takiej udzielały młodsze ankietowane (poniżej 45. roku życia).

Na drugim miejscu (41% ogółu odpowiedzi) kobiety, zwłaszcza najstarsze, wskazują względy osobiste i rodzinne.

Zostałam ze względów osobistych, bo w 2008 r. poznałam mojego obecnego męża, znałam okolicę, języka się nauczyłam przy okazji, więc to się uzupełniło z tą decyzją. To było prostsze niż postawienie wszystkiego na jedną kartę.

Agata, Turcja

Po studiach – skończyłam pedagogikę na UJ w Krakowie – wyjechałam na trzymiesięczne wakacje do RPA. Do Johannesburga. Mój kuzyn tutaj mieszka. Ja przyjechałam z jego mamą. Fantastyczne 3 miesiące letnie, w połowie listopada. Miałam być do początków lutego. Jednej rzeczy nie przewidziałam. Na trzeci dzień mojego pobytu poznam mojego przyszłego męża. Potoczyły się rzeczy bardzo szybko.

Anna, RPA

Dla co czwartej przedstawicielki polskiej diaspory motywacją do wyjazdu były lepsze perspektywy zawodowe poza granicami Polski.

Wykres 14. Motywy wyjazdu z Polski

UWARUNKOWANIA WYJAZDU Z POLSKI



Analiza wywiadów pogłębionych uwypukla wymiar zawodowy emigracji. W dużym uproszczeniu można stwierdzić, że badane Polki wyjechały z kraju, by „zrobić karierę”, choć żadna z nich nie nazywa tego w ten sposób. Wyjazd dla większości z nich (co dane liczbowe pokazują bardzo wyraźnie) wiązał się z lepszymi perspektywami zawodowymi, możliwością rozwoju osobistego i zawodowego, lepszymi zarobkami albo też niszową bądź raczkującą w Polsce branżą (utrudniającą lub wręcz uniemożliwiającą rozwój kariery zawodowej), np. biomechaniką czy neuroinformatyką.

Wyjechałam jakiś czas temu, w 2014 r., na studia do Berlina. Byłam tam na wycieczce w liceum, studiowałam na fizyce – neuroinformatyka na UW, wąska specjalizacja i możliwości rozwoju są ograniczone, jest możliwość magisterki, ale nie na takim poziomie, jaki by mnie interesował, najpierw Erasmus, a później studia, miałam duży fokus naukowy. Przeprowadziłam się na 6 miesięcy do Tybingi, zrobiłam research do magisterki, później kilka praktyk, a po skończeniu została mi zaproponowana praca. Teraz zajmuję się analizą danych, data science dla firm farmaceutycznych.

Karolina, Niemcy

Wyemigrowałam z Polski w 2007 r., dwa lata wcześniej wyjechał mój partner, żyliśmy w rozkroku przez dwa lata między Norwegią a Polską. Powody były czysto ekonomiczne i polityczne, właściwie chyba pół na pół tak naprawdę. To był czas, gdy większość naszych znajomych wyemigrowała, większość mieszka gdzieś po świecie, rozjechaliśmy się, mało osób zostało w Polsce.

Kalina, Norwegia



Kilka badanych kobiet wskazuje także na wyraźny aspekt „feministyczny” wyjazdu – emigracja podyktowana była „szklanym sufitem” w strukturach firmy lub też „ucieczką” od konserwatywno-patriarchalnego modelu społeczeństwa propagowanego przez rządzącą w Polsce prawicę.

Wyjechałam sama, było wiele motywacji, też finansowa, bo w Warszawie zarabiałam dobrze, ale nie był to mój szczyt marzeń. Po drugie zmiana sytuacji politycznej wpłynęła na moją decyzję, ponieważ to był czas, kiedy PiS wygrało pierwsze wybory, nie byłam w stanie znieść myśli, że mój kraj zamienia się w skansen patriarchalny. Miałam poczucie, że w Polsce nie jestem w stanie się przebić przez tzw. szklany sufit, a jednocześnie po stronie osobistej miałam wrażenie, że mężczyźni, których spotykałam na swojej drodze, niestety bardzo źle sobie radzili z tym, że kobieta jest niezależna [...].

Izabela, Luksemburg

Zdecydowana większość badanych kobiet (86%) twierdzi, że to one same podjęły decyzję o opuszczeniu ojczyzny. Jedynie w przypadku 14% wpłynęła na to inna osoba. Taka sytuacja nieco częściej dotyczyła najstarszych respondentek (powyżej 45. roku życia).

Pokazuje to wyraźnie „siłę kobiet” i pozwala wnioskować o silnej potrzebie samookreślenia – kształtowania własnej ścieżki życiowej, zawodowej i prywatnej. Wybrzmiewa to zdecydowanie w badaniu jakościowym. Żadna z emigrantek nie „dołączyła do męża” za granicą z konieczności, część z nich podejmowała decyzję o wyjeździe wspólnie z partnerem(-rką). Co ciekawe, w pojedynczych przypadkach to one były główną „siłą napędową” wyjazdu i to partnerzy/mężowie wyjeżdżali niejako w ślad za nimi.

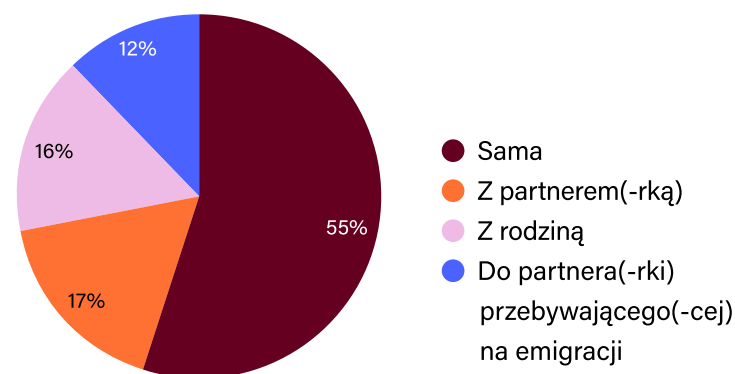
[...] firma męża jest warta teraz ponad 100 mln euro, to niesamowity sukces, bo człowiek, który zostawił pracę naukową na poziomie habilitacji, żeby pojechać ze swoją żoną, biedną Polką – tak mówiła jego żona, on tak nie myślał! I on wszystko zarzucił, żeby ze mną pojechać do Genewy, bo ja zdecydowałam zrobić tam karierę.

Małgorzata, Izrael

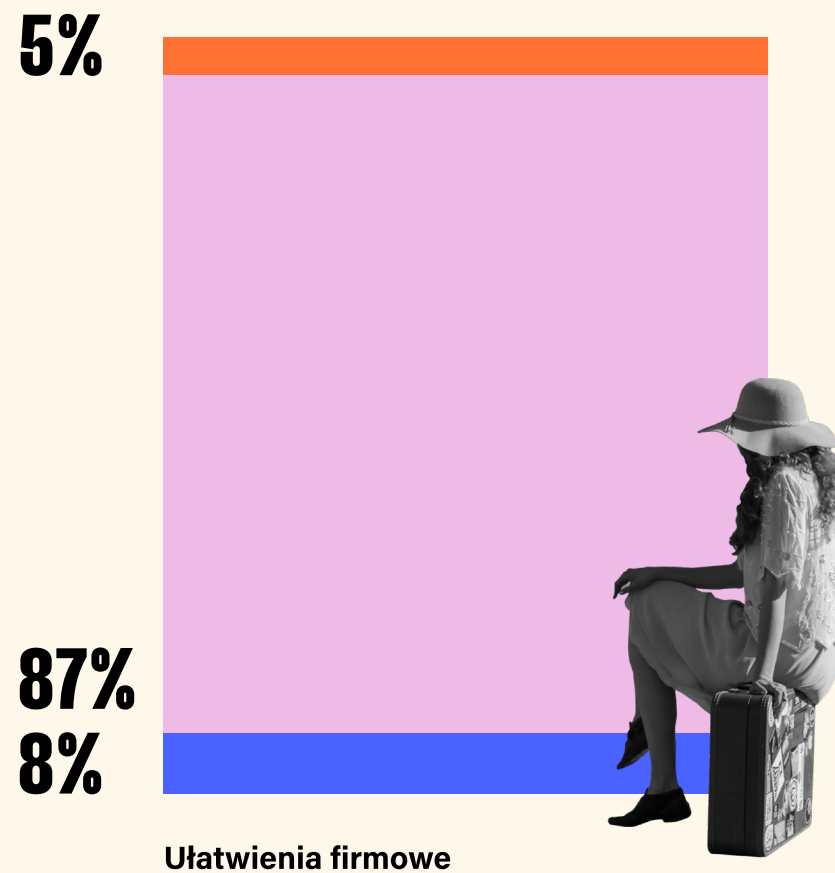
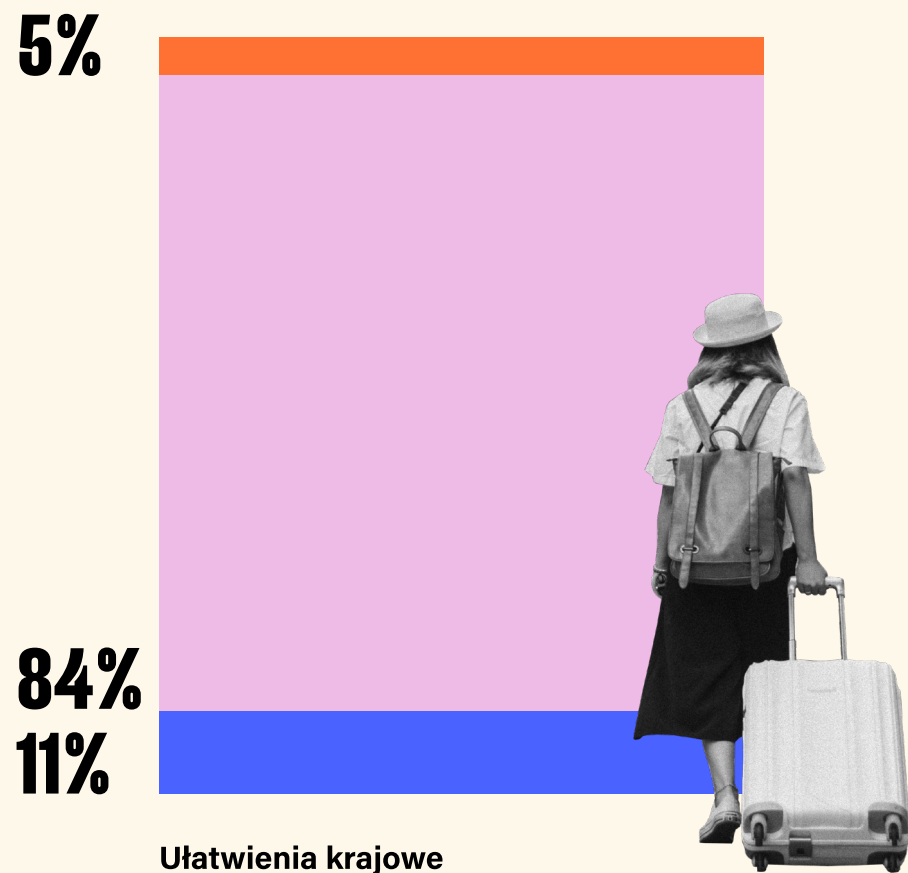
Ponad połowa badanych wyemigrowała z Polski sama – częściej kobiety młodsze (poniżej 45 lat) niż starsze (57% vs 44%), a 17% z partnerem(-rką) – najczęściej były to osoby z najmłodszej grupy wiekowej (poniżej 35 lat – 22% vs 15% starszych, czyli w wieku powyżej 35 lat). Z kolei 16% respondentek opuściło kraj ze swoimi rodzinami – głównie najstarsze, a najmłodsze prawie wcale, natomiast 12% deklaruje, że wyjechały za granicę, aby dołączyć do partnera(-rki) przebywającego(-cej) na emigracji lub do męża/partnera(-rki) o innej narodowości niż polska.

Wykres 15. Model/schemat wyjazdu na emigrację

CZY WYJECHAŁA PANI:



Źródło: Badanie ilościowe CAWI, n = 503, maj 2022, Inny Format sp. z o.o.

CZY JAKIEKOLWIEK SYSTEMY UŁATWIEŃ DLA OSÓB
IMIGRUJĄCYCH MIAŁY WPŁYW NA PANI DECYZJĘ O WYJEŹDZIE?

- Nie wiem / trudno powiedzieć
- Nie
- Tak

W niektórych krajach, a także w wybranych firmach istnieją systemy ułatwień dla osób imigrujących – całe programy lub pojedyncze rozwiązania przyciągające specjalistów. W badaniu sprawdzano, czy tego typu ułatwienia miały wpływ na decyzję respondentek o wyjeździe. Jedynie co dziesiąta deklaruje, że tak – w tym kontekście najczęściej wymieniano pomoc w przeprowadzce.

3.2.2. Charakterystyka życia na emigracji

Wysoko wykwalifikowane Polki, które wzięły udział w badaniu, rozproszone są niemal po całym świecie, choć większość z nich ($\frac{2}{3}$) zamieszkuje kraje europejskie: najczęściej Hiszpanię (13%) i Norwegię (12%), nieco rzadziej Belgię (7%), Wielką Brytanię (7%), Szwajcarię (6%) oraz Luksemburg (5%).

Wyjąwszy Europę najwięcej respondentek przebywa w USA (5% próby badawczej) oraz Australii (4%). W badaniu ankietowym wzięły udział także Polki m.in. z Kanady, Nowej Zelandii, Brazylii, Peru, Singapuru, Jordanii, Tanzanii, RPA, Indii i Chin.

Młodsze Polki (poniżej 45. roku życia) przeważnie wybierają Europę, natomiast starsze (powyżej 45. roku życia), jednocześnie przebywające najdłużej na emigracji, podobnie często osiedlają się w Europie, co poza Starym Kontynentem.

W badaniu jakościowym reprezentowane były Polki mieszkające głównie w Europie, przede wszystkim w krajach skandynawskich: 3 kobiety z Norwegii i 1 z Finlandii. Pozostałe europejskie kraje emigracji badanych (po 1 kobiecie) to:

- Niemcy,
- Czechy,
- Szwajcaria,
- Luksemburg.

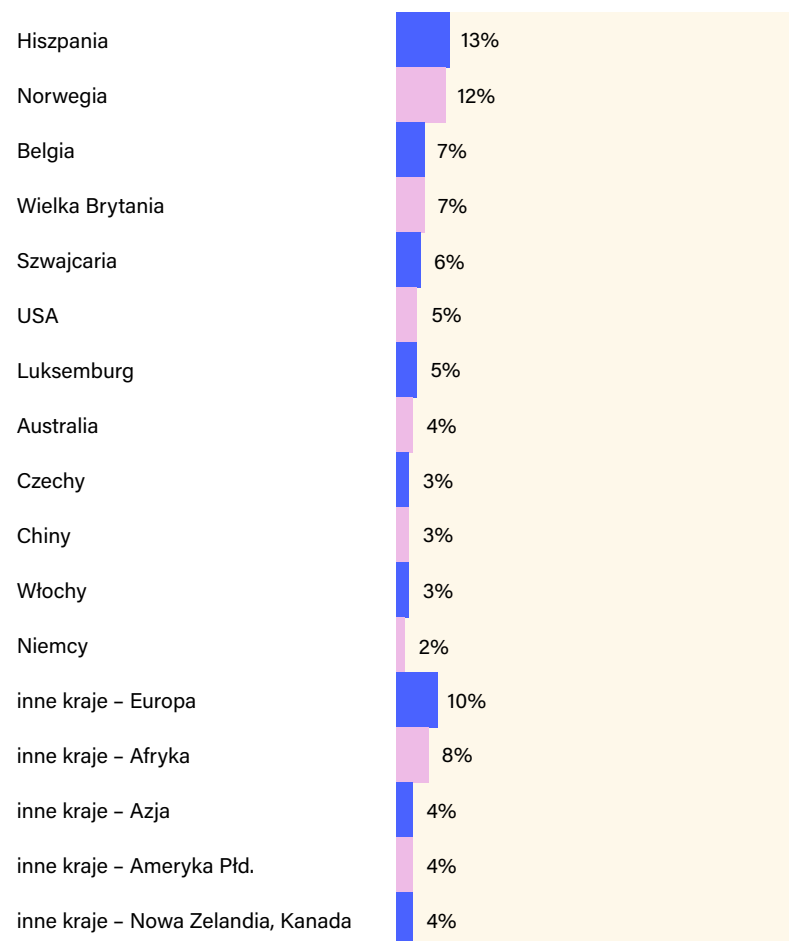
Pozostałe badane kobiety mieszkają w Azji, w tym na Bliskim Wschodzie, a także w Afryce, Ameryce Południowej oraz Australii i Oceanii, w takich krajach jak:

- Turcja,

- Izrael,
- Chiny,
- Indie,
- Brazylia,
- Nowa Zelandia,
- Republika Południowej Afryki.

Wykres 17. Struktura próby badawczej ze względu na kraj zamieszkania

KRAJ ZAMIESZKANIA



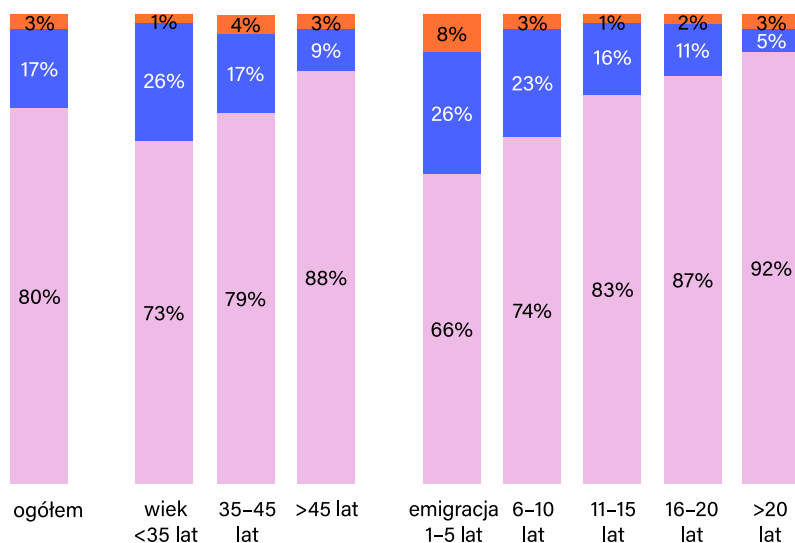
Źródło: Badanie ilościowe CAWI, $n = 503$, maj 2022, Inny Format sp. z o.o.

Zdecydowana większość (80%) uczestniczek badania wskazuje swoje obecne miejsce zamieszkania jako docelowe miejsce pobytu. Na stałe wyemigrowało 17% kobiet, ale deklarują one, że obecny kraj zamieszkania to przystanek do kraju docelowego.

Wraz ze wzrostem wieku oraz czasu przebywania na emigracji znacząco rośnie odsetek Polek, które „odnalazły swoje miejsce na ziemi” i nie planują dalszych przeprowadzek do innych krajów. Wśród najmłodszych i najkrócej zamieszkujących poza Polską jest najwięcej osób, które obecne miejsce pobytu traktują jako przystanek do kraju docelowego.

Wykres 18. Charakter pobytu za granicą

JAK OKREŚLIŁABY PANI SWÓJ POBYT ZA GRANICĄ?



- Pobyt na stałe w kraju, w którym obecnie mieszkam
- Pobyt na stałe, ale obecny kraj zamieszkania to przystanek do kraju docelowego
- Regularne pobyty okresowe, np. pół na pół w kraju i za granicą

Kobiety dopytywane o te kwestie w wywiadach pogłębionych potwierdzają takie tendencje. Większość ich uczestniczek ma ugruntowaną pozycję zawodową i wyklarowaną sytuację rodzinną, tj. stałego partnera i dzieci. Przyznają one, że wyjazd z obecnego kraju byłby pewnym logistycznym wyzwaniem.

Młodsze respondentki nie wykluczają możliwości reemigracji, jednak traktują ją raczej jako odległą perspektywę, nie podają ani przybliżonego czasu, ani kraju destynacji. Starsze kobiety zdecydowanie nie rozważają takiego kroku.

A ja np. co 2 lata wyjeżdżałam. I po 2 latach tutaj czułam, że czas się gdzieś wyprowadzić. A teraz mam takie poczucie, że mieszkamy tu, ale jak dostanę jakąś fajną propozycję albo będę chciała się przenieść do jakiegoś fajnego kraju, to nie widzę problemu, żeby to zmienić. Ale jest pewien problem. W wieku dwudziestu paru lat, nie mając zobowiązań i zapuszczonych korzeni, to łatwo można nas przestawić jak drzewo. Ale dąb stary trudniej. Zakorzeniliśmy się w Norwegii, mamy swoje grono znajomych, wiemy, jak funkcjonować w środowisku i tym społeczeństwie.

Barbara, Norwegia

NZ to bezpieczna przystań, to jest już nasz dom – i w przenośni, i dosłownie, bo kupiliśmy dom 10 lat temu i tak jak mówiłam, że może mi się marzy Singapur jeszcze raz, ale to jeszcze kolejny raz, to za dużo pracy z przeprowadzką, z obczajeniem, jak urzędy działają, jak podatki płacić, jak codzienne życie. Raz to robiliśmy, jak przyjechaliśmy do NZ, potem w Singapurze. I po tym Singapurze od nowa gdzieś zaczynać nie chciałoby mi się.

Aleksandra, Nowa Zelandia

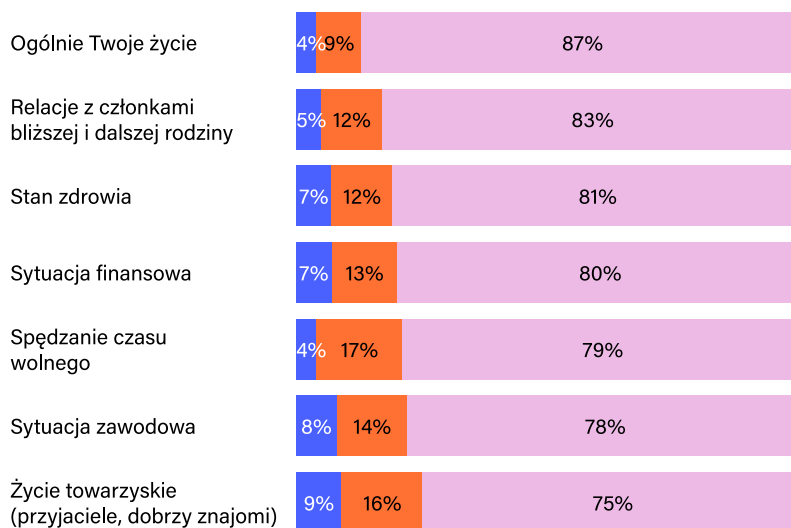
3.2.3. Zadowolenie z życia na emigracji

Zdecydowana większość polskich emigrantek jest zadowolona lub nawet bardzo zadowolona ze swojego życia – zarówno w wymiarze osobistym, rodzinnym, jak i zawodowym. Wyraźnie dominują oceny pozytywne („jestem zadowolona” i „bardzo zadowolona”).

Skala zadowolenia z poszczególnych aspektów życia emigrantek jest bardzo zbliżona do wyników badań wśród polskiej diaspory technologicznej [zob. Raczyński 2019, 2021].

Wykres 19. Subiektywna ocena własnego życia na emigracji

SUBIEKTYWNA OCENA RÓŻNYCH ASPEKTÓW WŁASNEGO ŻYCIA



- Niezadowolona + bardzo niezadowolona
- Ani zadowolona, ani niezadowolona
- Zadowolona + bardzo zadowolona

3.2.3.1. Kobiety sukcesu

W wywiadach pogłębionych Polki potwierdzają bardzo wysoki poziom zadowolenia z życia na emigracji. Jednocześnie są one również świadome pewnych kosztów, które się z tym życiem wiążą (głównie w sferze kontaktów osobistych z rodziną czy znajomymi w Polsce).

Ja jestem bardzo zadowolona. Nigdy nie żałowałam, że się tu przeprowadziłam. Choć na początku było bardzo ciężko, i czasami nadal jest. Bo to jest jednak bardzo daleki kraj. I żeby się dostać do domu w Polsce, podróż zajmuje jeden dzień i dwie noce albo nawet dwa dni i noc. Jest bardzo długa i męcząca, i kosztowna. Więc czasami tylko raz na rok widzę się z rodziną w Polsce. Tutaj też mam rodzinę ze strony męża, więc to pomaga. I znajomych mam. Ludzie są bardzo sympatyczni i otwarci, myślę, że bardziej niż w Polsce. O wiele więcej mówią, pytają, o sobie też więcej mówią. Mój charakter jest już bardziej brazylijski.

Joanna, Brazylia

Wszystkie, poza jedną (której wypowiedź przedstawiono poniżej), są zdecydowanie zadowolone ze swojej sytuacji rodzinnej, z miejsca, w którym żyją, a przede wszystkim z sytuacji zawodowej.

W Izraelu czuję się źle, na początku jak się przedstawialiśmy, to mówiliśmy, że z Francji, ale francuscy Żydzi mają złą opinię, że to oszuści, kombinatorzy, że to nie Żydzi, ale to Arabowie z kolonii. [...] Rzadko miałam pozytywne spotkanie z tymi autochtonami, ale spotykamy takich jak my, nazywamy się foreign expert, bo mamy foreign expert visa, to daje nam to skupienie po takim ciosie, że np. ktoś nas opieprzy na parkingu, bo oni wszyscy są na fight. Po 10 latach w Szwajcarii nie możemy się do tego przyzwyczaić, są



wulgarni, krzykliwi, body language jest taki... nie ma dystansu, szok, ale jakoś to kompensujemy, że to przejściowe. Nie ma takiej szansy, nawet jakby zniesli limit, żebyśmy chcieli tu zostać jako rodzina. Mąż jest jeszcze bardziej wyczułony na savoir-vivre, to jest przecież koncept francuski, na estetykę, a tu wszystko jest nieestetyczne.

Małgorzata, Izrael

Na pierwszy plan w rozmowach z emigrantkami wybija się to, że same określają siebie jako kobiety sukcesu. Nie mając znajomości, pracując w wymagającym, często zmaskulinizowanym środowisku, a niekiedy nawet nie znając do końca języka, same „zbudowały sobie życie” – rozwinęły karierę, stworzyły firmę, założyły rodzinę. To wszystko dzięki własnej determinacji i ciężkiej pracy.

Kilka lat temu przyjechałam do Berlina z jednym plecakiem, a przez kilka lat zbudowałam sobie tutaj życie i jestem z tego dumna. Po prostu: że mam zasoby, żeby to zrobić, żeby odnaleźć się w kraju, w którym nikogo nie znam, żeby zbudować sieć kontaktów zawodowych. To wartościowe doświadczenie.

Karolina, Niemcy

Jeżeli o mnie chodzi, to emigracja dała mi obeznanie w środowisku międzykulturowym, międzywyznaniowym, międzyjęzykowym – to coś, czego w Polsce na pewno bym nie miała, to megacenne, że nawet wśród Turków są osoby mniej i bardziej religijne, nowocześniejsze i bardziej tradycyjne, plus do tego cudzoziemcy, to jest bardzo wzbogacające. I to środowisko jest kreatywne i inspirujące do prac – to najważniejszy element. Elastyczność na pewno też, bo Turcy są zupełnie inni w różnych aspektach i ich elastyczność w wielu

aspektach – jakby niemożliwe jest możliwe. To jest też na minus, że przez to wiele rzeczy i pomysłów to w Polsce jesteśmy bardziej zachowawczy, ja tej cechy też nie mam sama w sobie, a tutaj udało mi się ją rozwinąć, nie boję się ryzyka, podejmować nowych decyzji [...].

Agata, Turcja

Badane emigrantki mają bardzo różne „mierniki sukcesu”. Dla części z nich jest to praca w zawodzie, założenie i prowadzenie firmy, kariera w nauce czy umiejętność dostosowania się do zmian w życiu. Z kolei dla innych sukces to rodzina, zdrowie czy poświęcanie się swojemu hobby i realizacja marzeń.

Największy sukces w życiu: to, że mieszkam za granicą i mam fajną pracę. Największym tego udowodnieniem było, że mogłam sobie znaleźć pracę w Singapurze, że z obcego kraju, osoba z zewnątrz, nie znając nikogo, ubiegałam się o dwie prace, przesłam weryfikację i dostałam propozycję pracy w obu, i to nie, że nie wiadomo ile podań wysłałam. Dało mi to przekonanie, że dam radę, że jestem samowystarczalna, bo jak przyjechałam do NZ razem z mężem, trzeba było mieć jakieś punkty do emigracji, to razem z nim, bo sama po studiach nie mogłabym tego zrobić [...]. Więc zawsze miałam poczucie, że dzięki niemu tutaj jestem, a teraz wiem, że sama sobie dam radę.

Aleksandra, Nowa Zelandia

Wyjazd z Polski, skończenie studiów na Sorbonie i pracowanie w zawodzie zgodnym z moją pasją.

pytanie otwarte, badanie ilościowe

Moim największym życiowym sukcesem jest świadomość własnej wartości jako człowieka. Mam szczęście i dużo samozaparcia do wykonywania zawodu artysty, nauczyciela oraz możliwość prowadzenia własnej firmy w sektorze kosmetycznym.

pytanie otwarte, badanie ilościowe

Nagroda im. Sendlerowej, założenie własnej działalności i prowadzenie jej z powodzeniem, córka!!!

pytanie otwarte, badanie ilościowe

Ukończenie doktoratu na Oxfordzie. Ponadto fakt, że mam sukcesy zauważane także poza światem naukowo-technicznym (np. wywiady w „Forbesie” i „Vogue”).

pytanie otwarte, badanie ilościowe

Definitywna zmiana zawodu (ekonomia – pielęgniarstwo) w wieku 50 lat.

pytanie otwarte, badanie ilościowe

3.2.3.2. Wartości emigracji

Dla badanych emigrantek rachunek zysków i strat pobytu na emigracji jest jednoznacznie dodatni. W rozmowach na pierwszy plan przebijają się poczucie self-empowerment, a zatem samodzielności, rozwoju, kontrolowania swojego życia, przede wszystkim w wymiarze zawodowym.

Emigracja pozwoliła im także poszerzać horyzonty, poznawać nowe kultury i doświadczać ich. Duże znaczenie dla badanych kobiet ma też możliwość życia i wychowywania dzieci w otwartym, tolerancyjnym, często wielokulturowym środowisku.

Poza tym, że dzieci rosną na prawdziwych, otwartych, tolerancyjnych ludzi. To jest cudowne. Może też, że nie żyjemy z Finami. Bo oni też narzekają, też są bardzo rasistowscy, homofobiczni. My staramy się tego unikać, żyć w balonie, bąblu i też wybierać, kto w tym balonie jest. Tak że to jest dobrą rzeczą. Plus ta praca. Praca jest superciekawa. Gdyby nie było pracy, pewnie byśmy wrócili do Polski.

Marta, Finlandia

Myślę, że zawodowo są lepsze możliwości, że więcej jest możliwości, które zapewnią byt, że można komfortowo robić, co się chce, za dobre wynagrodzenie, można osiągnąć dobry standard życia, to jest ważne, że jak widzę rówieśników w Polsce, to jest duża niestabilność. Nawet jak mój kontrakt się skończy, znajdę pracę gdzie indziej, i to będzie praca za dobre pieniądze, nie mam zmartwienia, co będzie później, a widzę, ile się martwią osoby w Polsce, to jest duża różnica. Dla mnie największą wartością jest to, że od dziecka byłam zainteresowana innymi kulturami, mój bąbel jest taki, że są to osoby z innych krajów, dla mnie



to jest bardzo ciekawe, że każdy ma inne doświadczenia, i ta różnorodność [...].

Dominika, Szwajcaria

Nie bez znaczenia jest również możliwość korzystania na emigracji z wysokiej (wyższej niż w Polsce) jakości życia – w sensie materialnym, ale też w sensie mniejszego obciążenia psychicznego.

[...] jestem dużo spokojniejsza, moje zdrowie się ustabilizowało, to są takie rzeczy, o których nie rozmawiam bardzo dużo, i zrozumiałam to nie tak dawno, ale gdzieś tam, jak żyłam w Polsce, to miałam dużo problemów zdrowotnych, które teraz – wiem to z lotu ptaka – miały swoje źródło w ciągłym stresie, w dużo większym poziomie stresu niż ten, którego doświadczam tutaj. Tak generalnie to bez wątpliwości emigracja to jest najlepsze, co mogłam zrobić w mojej sytuacji życiowej [...].

Kalina, Norwegia

Podstawowym wyzwaniem i największym minusem życia na emigracji jest dla badanych kobiet konieczność rozłąki z rodziną żyjącą w Polsce, a co za tym idzie – słabnące relacje z najbliższymi w kraju.

Ja mam bardzo dobry kontakt z rodziną, tylko zdystansowany. Widzimy się dwa razy do roku. Jest nam dobrze. Ale generalnie to jest strata, że jak rozmawiamy z mamą, że jak jest jej smutno, to ja nie mogę jej przytulić. I drugą stratą jest to, że dziecko nam się wychowywało bez dziadków. On był w kontakcie telefonicznym. Ale coraz mniej. I trochę się zaczęli rozjeżdżać. Ja miałam bardzo

dobry kontakt z moją babcią. To była moja najlepsza przyjaciółka. Moje dziecko tego nie ma.

Anna, Czechy

3.2.4. Partycypacja społeczna

Co dziesiąta respondentka działa w polskich organizacjach zrzeszających kobiety lub działających na rzecz kobiet. Dwa razy więcej deklaruje udział w tego typu organizacjach lub strukturach międzynarodowych. Nieco częściej przynależność do tego typu sieci deklarują młodsze emigrantki (poniżej 45. roku życia).

Organizacje, w których działają badane emigrantki, to m.in.:

- Polki na Obczyźnie,
- Belgijski Klub Polek,
- Ciocia Czesia,
- Projekt-K,
- Strajk Kobiet,
- Women in Science, Women in STEM itp.,
- Amnesty International,
- organizacje pro-life.

Można powiedzieć, że udział badanych kobiet w życiu polonijnym ma dość ograniczony charakter. Najczęściej kontakty z innymi Polkami utrzymują mieszkanki krajów europejskich, np. skandynawskich, gdzie polska diaspora jest liczna.

Stowarzyszenie Przedsiębiorczych Polek w Norwegii, są w nim Polki mające bądź chcące założyć biznes w Norwegii bądź pracujące na średnich lub wyższych stanowiskach, które mogłyby zostać mentorkami dla tych młodszych członkiń stowarzyszenia. Cele to integracja w grupie, jak i na zewnątrz, z Norweżkami, które mogłyby z nami zrobić program mentorski, wsparcie w grupie, networking. My widzimy, jak siebie wspieramy w social mediach, lajkując, komentując itd., jaki to ma dobry wydźwięk, to widać na przykładach, oraz rozwój – nie stajemy w miejscu, staramy się



rozwijać. Jest nas około 100 osób, szybko, dość nieoczekiwanie musimy sobie poradzić ze strukturą, bo dzieje się to po godzinach, nie mamy na to 100% etatu, działamy po godzinach, to jest ciężkie do pogodzenia.

Sylwia, Norwegia

Badanie jakościowe pokazuje, że kontakty mają też często nieformalny, spontaniczny charakter, ale są dość częste. Jedną z form takiego sieciowania są grupy pomocowe na Facebooku, a także spotkania w stowarzyszeniach Polek. Często aktywność kobiet przybiera formę społecznych protestów, jak np. w przypadku akcji protestacyjnych przeciwko reformom sądownictwa czy zaostrzaniu polskiego prawa aborcyjnego (Strajk Kobiet). W trakcie trwania badania część Polek angażowała się aktywnie w akcje wsparcia Ukrainek i Ukraińców w Polsce.

[...] mamy fajną grupę na Facebooku, Polki w Finlandii. I to jest grupa, gdzie naprawdę się wspieramy w sposób niebywały. Z każdym problemem, takim związanym z życiem w Finlandii, można zwrócić się do dziewczyn na grupie. Szukam hydraulika, krawcowej czy mam problem zdrowotny, czy z jakąkolwiek rzeczą związaną z systemem tutejszym – podatkami itd. Natychmiast znajdzie się ktoś, kto odpowie. Oczywiście nie pozostawałyśmy bierne podczas wszystkich protestów w Polsce. Myśmy tu protestowały z wieszakami i hasłami, zgłaszając strajk. To wszystko było legalne. Była taka dziewczyna, która podjęła taką akcję, rolę liderki. Byłyśmy pod tym względem zorganizowane. Przez tę grupę umawiałyśmy się. Sprawa była zupełnie jasna. Podpisywałyśmy wszystkie możliwe petycje itd. Staramy się być w komisjach wyborczych, rzeczy patrzeć na ręce, czy wszystko jest w miarę transparentnie przeprowadzane. [...] Działamy społecznie. Pomoc Ukrainie na przykład. Też jest dziewczyna niesamowita

w Warszawie, która znalazła bistro. Tak że zbierałyśmy pieniądze. To w sumie wsparcie finansowe, bo byłyśmy w stanie przeznaczyć dużo więcej niż ludzie w Polsce. Wykupowałyśmy nie wiem ile tysięcy obiadów na Dworcu Zachodnim. Teraz obsługujemy, zajmujemy się opieką nad 2–3 hostelami pod Warszawą. To taki zryw, informacja, potrzebne są szampony, kosmetyki, płacimy. Koleżanka, która to organizuje, zgłosiła się. Miała takie prelekcje u nas w agencji. Nie wiem, ile tysięcy euro zebrała, ale zebrała całkiem sporo. Tłumaczymy książki na ukraiński. Zabawki, książki i urodziny. Tego typu rzeczy, które taką normalność wprowadzają. Bo być może inna pomoc doraźna istnieje.

Marta, Finlandia

Nie, nigdy mnie to nie ciągnęło. Jestem dziecko komunizmu, wszystkie zloty mi się kojarzą z pracami społecznymi, z dzieciństwem. Jeśli chodzi o moją działalność charytatywną, to wspieram coś w rodzaju PAH-u: Człowiek w Potrzebie. Płacę abonament. Teraz wspierają Ukrainę. Oczywiście wspieramy WOŚP. Raz do roku jest taka zbiórka, w której uczestniczę jako darczyńca, na pomoc ludziom niedowidzącym. A jeśli chodzi o Polskę, to podpisuję namiętnie wszystkie możliwe petycje, które są zgodne z moim przekonaniem.

Anna, Czechy

DZIAŁALNOŚĆ W ORGANIZACJACH, STRUKTURACH,
SIECIACH DZIAŁAJĄCYCH NA RZECZ KOBIET





3.3.

Stereotypy migracyjne i dyskryminacja



Ważnym elementem badania były zagadnienia związane z obrazem polskich migrantek i migrantów oraz z dyskryminacją ze względu na płeć i narodowość. Na przykład zbadano, jak zdaniem polskich emigrantek lokalna społeczność, wśród której przebywają, postrzega Polki i Polaków mieszkających i pracujących w danym kraju.

Należy w tym miejscu podkreślić bardzo ważny aspekt metodologiczny badania – w ankiecie nie brali udziału przedstawiciele lokalnej społeczności, a jedynie Polki, które mieszkają poza granicami naszego kraju – czyli grupa docelowa badania. Ankietowane kobiety wypowiadały się więc „w imieniu” lokalnych mieszkańców, przedstawiały ich opinię, ale przez pryzmat własnych doświadczeń i postaw. Prezentowane dane nie są zatem obiektywnym wynikiem badania lokalnych społeczności z krajów emigracji, lecz subiektywną opinią samych respondentek, wyrażaną na zasadzie projekcji. Wyniki te zatem z jednej strony pokazują stereotypy postrzegania Polek i Polaków za granicą, z drugiej strony – bazują przede wszystkim na stereotypach utrwalonych u samych respondentek. Dodatkowo obarczone są typowym błędem poznawczym, według którego ludzie faworyzują własną grupę – w tym przypadku badane kobiety lepiej oceniają inne kobiety niż mężczyzn emigrantów.

3.3.1. Stereotypy migracyjne

Wydaje się, że stereotypy Polek i Polaków są silniejsze w Europie niż w odleglejszych lokalizacjach. I w dużej mierze zależą od stereotypu funkcjonującego w danym kraju. Warto zaznaczyć, że pozytywne stereotypy nie mają „narodowości” i w wielu miejscach są takie same.

Pozytywny stereotyp Polki obejmuje takie cechy emigrantek jak:

- dobre wykształcenie,
- inteligencja,
- pracowitość,

- ambicja,
- kreatywność,
- gospodarność,
- przedsiębiorczość,
- kulturalność,
- rodzinność,
- chęć pomocy,
- religijność,
- chęć integracji,
- uroda, dbałość o siebie, elegancja.

Badane kobiety wymieniają także negatywne cechy/elementy stereotypu Polek, takie jak:

- sprzątaczką (stereotyp głównie skandynawski) lub osobą pracującą poniżej kwalifikacji,
- rozwiązłość (stereotyp południowej Europy),
- brak wykształcenia,
- brak znajomości języka.

Pozytywny stereotyp Polaka (mężczyzny) obejmuje takie cechy jak:

- ambicja,
- pracowitość,
- dobre wykształcenie,
- zaradność,
- pewność siebie,
- fachowość,
- złota rączka.

Do negatywnych stereotypów polskich mężczyzn badane kobiety zaliczają przede wszystkim:

- nadużywanie alkoholu,
- wulgarność,
- brak znajomości języka,
- brak chęci integracji,
- ksenofobię.



Stereotypy Polek. Case studies na podstawie analizy danych jakościowych:

Luksemburg – perfekcjonistki, pracujące więcej, efektywniej i bardziej kreatywnie.

Turcja – poszukujące męża.

Czechy – katolicki, religijne.

Norwegia – Polka sprzątaczką, Polak budowlańcem, stocznioziemcem lub pracownikiem fizyczny.

Brazylia – Polaka to synonim osoby niewykształconej, synonim prostytutki. Drugi stereotyp to biała emigrantka z Europy, dobrze sytuowana i dobrze wykształcona.

Indie – postkolonialna biała Europejka o wysokim statusie społecznym i materialnym.

RPA – kobieta przedsiębiorcza, bizneswoman. Jedną z najbogatszych kobiet w RPA jest Polka – Magdalena Wierzycka.

Mąż jest Polakiem i nieraz miał zdziwienie, że nie pracuje na budowie. Tu bardzo dużo jest Polaków, pracowników fizycznych, którzy pracują na budowie. I praktycznie co drugie mieszkanie jest remontowane przez Polaka. Nie można się dziwić, że nas tak utożsamiają.

Barbara, Norwegia

Jest tutaj stereotyp Polki emigrantki, bo głównie Polki emigrują do Turcji, bo mają partnerów stąd, więc nie tylko Polki, generalnie cudzoziemki. Jest taki stereotyp dziewczyny, która złapała sobie męża stąd.

Agata, Turcja

Stereotyp Polki ma wiele części składowych, my pracujemy 3 razy albo i 10 razy ciężiej niż inni, mam takie wrażenie. Mam też wrażenie, że jesteśmy perfekcjonistkami, piłujemy i szlifujemy projekty, dopóki same nie będziemy zadowolone. To poziom perfekcjonizmu, z którym nawet nasi menedżerowie mają problem, zazwyczaj za dużo i za dobrze. Nie potrafimy przejść do porządku dziennego nad przeciętnością. I to jest dla innych absolutnie przerażające. Nie ujmując innym nacjom, bo inni też ciężko pracują, ale z perspektywy ogólnej Polacy są postrzegani jako ciężko pracujący. A z drugiej strony trochę takiej kombinatoryki z naszej strony też robi robotę.

Izabela, Luksemburg

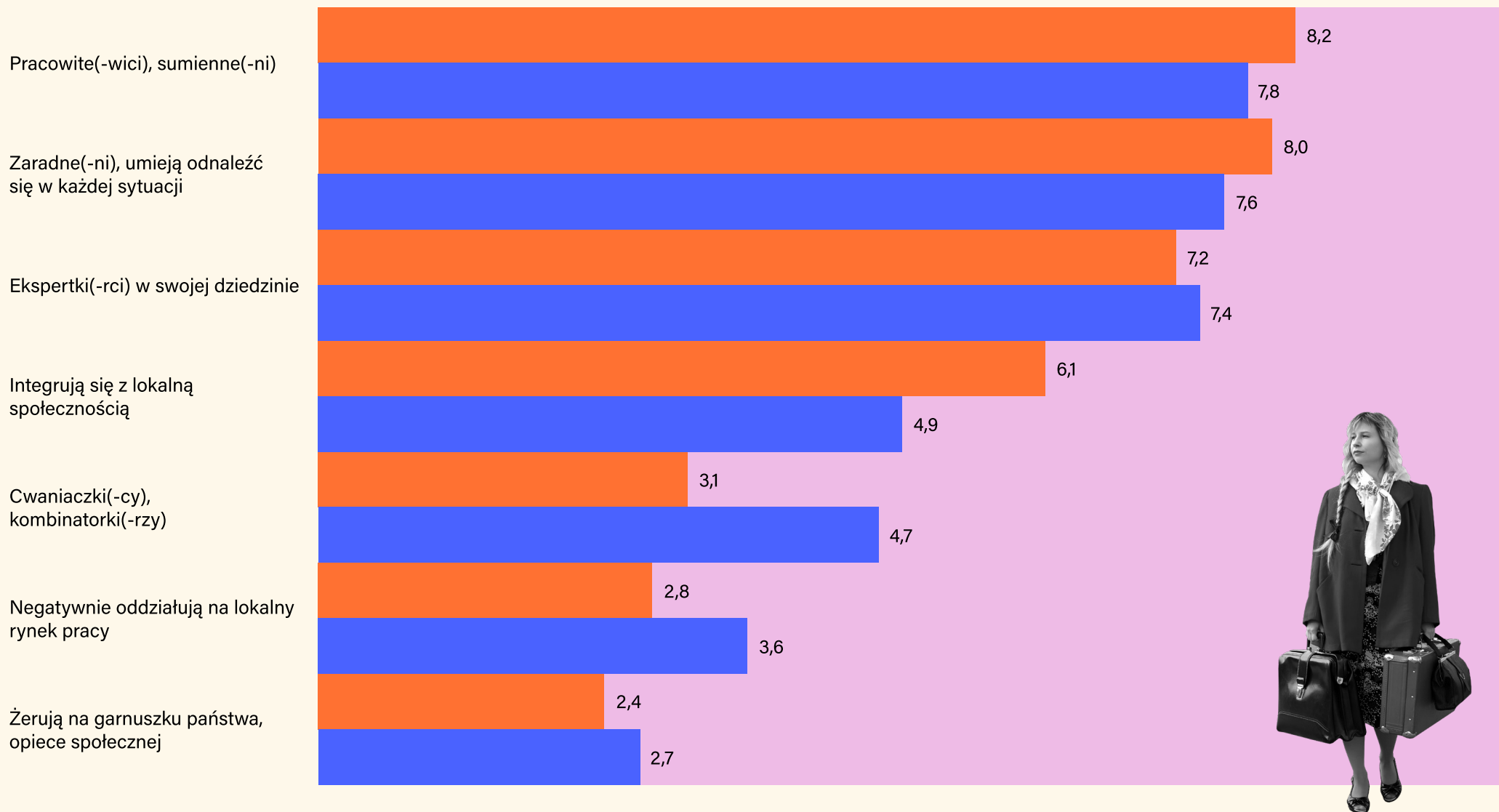
Wyniki badania ilościowego wskazują, że ludzie z Polski i o polskich korzeniach postrzegani są za granicą głównie pozytywnie, przede wszystkim jako osoby pracowite i sumienne, zaradne, umiejące odnaleźć się w każdej sytuacji, a także będące specjalist(k)ami, wręcz ekspert(k)ami w swoich dziedzinach.

W opinii badanych Polki znacznie częściej niż Polacy integrują się z lokalnymi społecznościami. Z kolei mężczyznom dużo częściej niż kobietom przypisywane są cechy negatywne, m.in. cwaniactwo, kombinatorstwo, złe oddziaływanie na lokalny rynek pracy czy też żerowanie na garnuszku państwa i opiece społecznej. Należy jednak podkreślić, że cechy negatywne przypisywane są Polkom i Polakom znacznie rzadziej niż pozytywnie.

3.3.2. Zjawisko dyskryminacji

Aż 85% respondentek uważa, że kobiety na rynku pracy muszą się mierzyć z innymi wyzwaniem niż mężczyźni. Najczęściej wymieniano w tym kontekście konieczność pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym (74% odpowiedzi), otrzymywanie niższego wynagrodzenia za tę samą pracę (55%), niższy status

**POSTRZEGANIE POLEK I POLAKÓW PRZEZ LOKALNĄ
SPOŁECZNOŚĆ**
(skala 1-10: 1 – w ogóle nie pasuje, 10 – w znacznym stopniu pasuje)



nieformalny w pracy, np. mniejszy wpływ na podejmowane decyzje (41%), „szklany sufit” i ograniczone możliwości awansu (40%) czy też większe trudności ze znalezieniem pracy (29%).

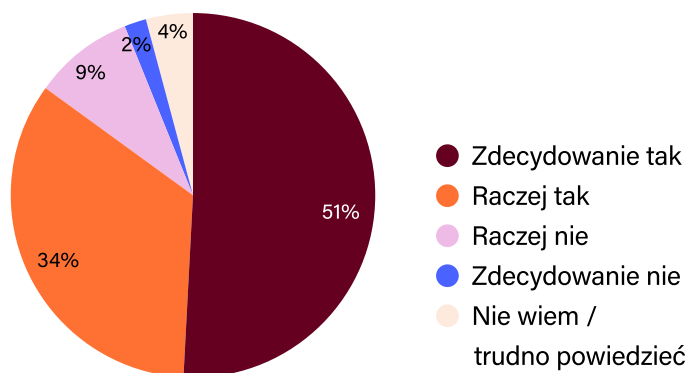
Część badanych kobiet podkreśla w rozmowach, że dyskryminacja ze względu na narodowość czy płeć ma w wielu przypadkach mocno zawoalowaną formę. Widoczne jest to szczególnie w wysokorozwiniętych, demokratycznych krajach, które oficjalnie promują egalitaryzm, np. w USA, Szwajcarii czy Norwegii.

Dyskryminacja, jeżeli jest, to jest w białych rękawiczkach. Dziwnym trafem... nie wiem, jak bardzo można o tym mówić, bo może to jest przypadek. Nie mam zwyczaju formułowania spiskowych teorii. Ale fakt jest taki, że ciągle u nas nie ma... do team leader, może unit head, ale w tym momencie nie ma nikogo z Europy Wschodniej.

Marta, Finlandia

Wykres 22. Wyzwania rynku pracy wobec przedstawicieli różnych płci

CZY KOBIETY NA RYNKU PRACY MUSZĄ SIĘ MIERZYĆ Z INNYMI WYZWANIAM I NIŻ MĘŻCZYŹNI?



Źródło: Badanie ilościowe CAWI, n = 503, maj 2022, Inny Format sp. z o.o.



respondentek zetknęło się z jakąś formą dyskryminacji w miejscu pracy lub zamieszkania

Z jakąś formą dyskryminacji w miejscu pracy zetknęła się niemal jedna trzecia respondentek - ze względu na narodowość albo na płeć. Co czwarta przyznaje, że była lub jest dyskryminowana i z jednego, i z drugiego powodu.

Emigrantki przebywające w krajach europejskich częściej stykają się z dyskryminacją ze względu na narodowość, z kolei te spoza Starego Kontynentu zazwyczaj dyskryminowane są z powodu płci. Ma to związek z kulturą patriarchalną i religią muzułmańską, obecnymi w wielu krajach Afryki, Azji i Ameryki Południowej.

Z dyskryminacją seksistowską najczęściej spotykają się najmłodsze emigrantki, rzadziej starsze. Wszystkie grupy wiekowe w podobnym stopniu zetknęły się z dyskryminacją narodowościową.

Dyskryminacja ze względu na narodowość

Jeśli badane Polki doświadczały lub doświadczały dyskryminacji ze względu na narodowość, dotyczy ona przede wszystkim sfery języka:

- Aktywna forma dyskryminacji – przybiera najczęściej postać nieprzychylnych, uszczypliwych komentarzy o pochodzeniu, wyśmiewania innej wymowy, akcentu odmiennego niż u mieszkańców danego kraju czy też stereotypowych żartów dotyczących pochodzenia.
- Bierna forma dyskryminacji – przybiera najczęściej postać sekowania w miejscu pracy lub w procesie rekrutacyjnym z powodu niebycia native speakerem w danym języku czy też zakazu używania języka polskiego.

I w pracy przez to widzę, że nie do końca jestem brana pod uwagę, jeśli chodzi o prowadzenie jakichś projektów. Często człowiek jest pomijany. Gdybym biegle, lepiej znała język norweski, to nie miałabym z tym żadnego problemu. Inaczej by mnie postrzegali. Znajomość języka jest ważna. We Francji znałam język biegle, pracowałam po francusku i nie miałam żadnych przejawów dyskryminacji. Nie odczuwałam tego. Tu, w Norwegii, trzeba znać język norweski, żeby być traktowanym równo.

Barbara, Norwegia

Brak akceptacji z powodu niedostatecznej znajomości języka.

pytanie otwarte, badanie ilościowe

Wyśmiewanie mojej wymowy języka.

pytanie otwarte, badanie ilościowe

Warto zaznaczyć, że w trakcie wywiadów pogłębionych emigrantki zdawały się obniżyć wagę przypadków dyskryminacji ze względu na narodowość, z którymi same się spotkały lub o których słyszały. Większe znaczenie natomiast nadawały przypadkom dyskryminowania ze względu na płeć, szczególnie w miejscu pracy.

Byliśmy w tym zespole, w czeskiej części. Przyszedł nowy kolega. Miał trochę uprzedzenie, że w Czechach powinni pracować Czesi. Pozwolił powiedzieć sobie o nas „Psońki”. To jakby po polsku powiedziała pani „Pepiczki” na Czechów. Byliśmy w małym open space. Myśmy nie zareagowały, bo to nie było jakoś strasznie niemiłe. Ale było to nie na miejscu i niezręczne, ale bez przesady. Natomiast aferę zrobili nasi koledzy. Kilku natychmiast się odezwało, że o nas się tak nie mówi.

Anna, Czechy

Dyskryminacja ze względu na płeć

Badane kobiety bardzo otwarcie mówią o sytuacjach dyskryminacyjnych w środowisku pracy. Najczęstsze i najbardziej dotkliwe formy dyskryminacji, o których wspominają, to:

- „szklany sufit”, utrudnianie lub brak możliwości awansu,
- dysproporcje w zarobkach,
- deprecjonowanie opinii, kompetencji, doświadczenia kobiet,



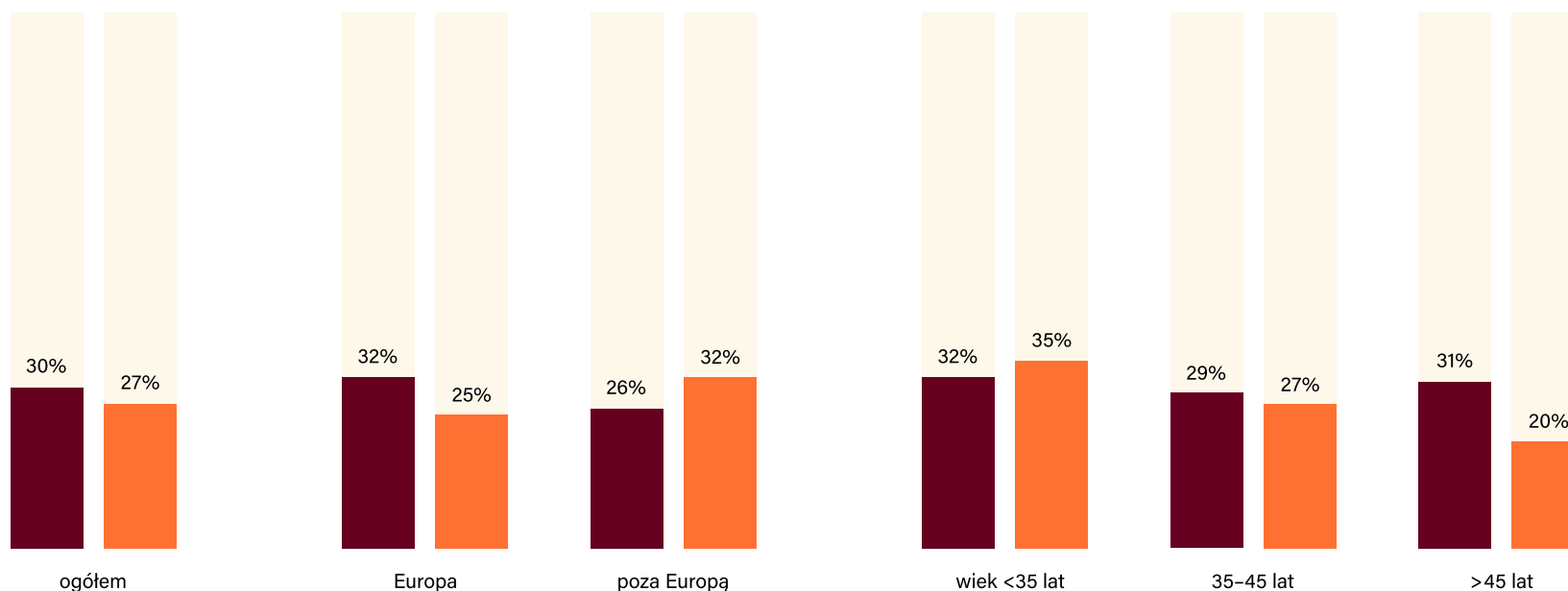
- deprecjonowanie kobiet ze względu na ciążę i macierzyństwo – widoczne szczególnie w przypadku emigrantek pracujących na wysokospecjalistycznych stanowiskach czy w nauce,
- mobbing, komentarze i zachowania o podłożu seksualnym, a w skrajnych przypadkach molestowanie seksualne.

W badaniu wzięły też udział polskie emigrantki żyjące w krajach muzułmańskich, w których dyskryminacja kobiet ma charakter systemowy.

W rozmowach z emigrantkami wybrzmiewa jednak też to, że sytuacje dyskryminacji są coraz rzadsze i postępują w tym obszarze zmiany społeczne – nawet w „tradycyjnie patriarchalnych” krajach, takich jak Turcja, RPA czy Brazylia.

Wykres 23. Zjawisko dyskryminacji polskich kobiet na emigracji

ODSETEK KOBIEȦ, KTÓRE ZETKNĘŁY SIĘ NA EMIGRACJI Z JAKĄŚ FORMĄ DYSKRYMINACJI



Ze względu na płeć – jest kultura maczystowska, niestety rozprzestrzeniona. Jest bardzo dużo przypadków przemocy wobec kobiet. Ja osobiście na szczęście nie miałam z tym styczności. Ale bardzo często widzę, że kobiety z mniejszych miejscowości albo starsze są bardziej... akceptują taki model rodziny, gdzie to mąż zarabia, a one siedzą w domu, zajmują się dziećmi i nie chcą tego zmienić. W ogóle nie myślą o swojej przyszłości i niezależności ekonomicznej. Ale też znam trzy rodziny, które odwróciły ten model. I to kobieta zarabia, a mężczyzna zajmuje się dziećmi. Więc kwestia feminizmu, to jest o wiele bardziej rozprzestrzenione i o wiele więcej się o tym mówi niż w Polsce.

Joanna, Brazylia

[...] pierwsze, co mi przychodzi i co było szokiem, i nawet się zastanawiałam, czy nie pozwać, bo w Stanach tak się robi, bo to było w Stanach – mimo tego, że oni są bardziej równościowi, dużo więcej kobiet pracowało w działach inżynieryjnych, na wysokich stanowiskach. Oni mają świadomość, żeby być bardziej równościowi, ale jednocześnie doszło do sytuacji, że zatrudniałam osobę, która miała ze mną pracować jako inżynier, który jest na niższym stanowisku, i okazało się, że właściwie kiedy zaproponowano mu ofertę, bo to mój szef rozpiął, ja miałam być za niego odpowiedzialna, i kiedy go zatrudniono, on dostał na umowie – i to był gość z mojej dziedziny, którego znam, rok młodszy ode mnie, ale podobne kompetencje, ja miałam kompetencje, że pracowałam w przemyśle, a on dopiero do przemysłu wchodził. Ja teoretycznie miałam być na wyższym stanowisku, a jednak jemu zaproponowano wyższą płacę.

Dominika, Szwajcaria

Wykres 24. Dyskryminacja kobiet na rynku pracy

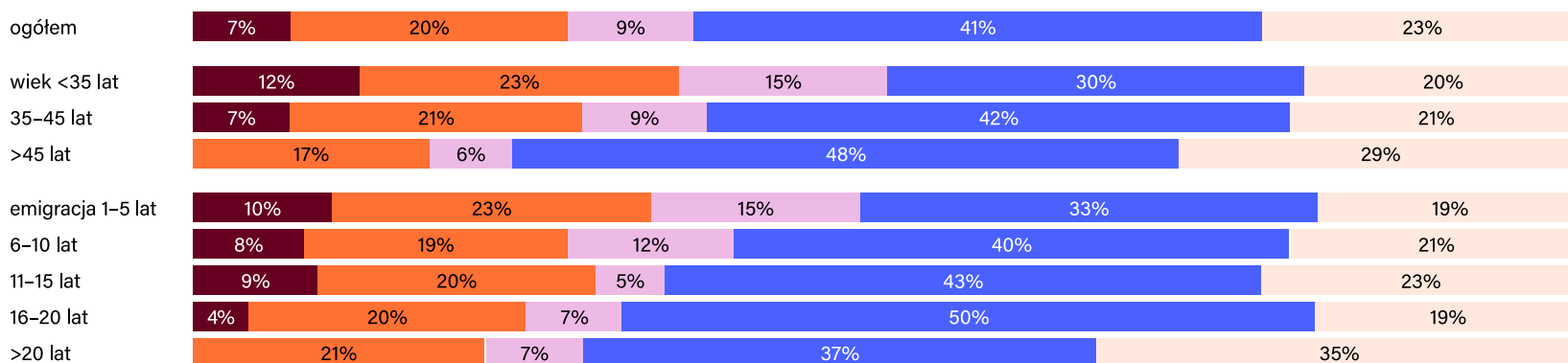
Zjawisko „mansplaining”. Także zjawisko mężczyzn na wyższych pozycjach, którzy ignorują i nie odpisują na moje maile.

pytanie otwarte, badanie ilościowe

Dyskryminacja kobiet na rynku pracy zauważalna jest w różnych sektorach gospodarki, jednak ze względu na bardzo duże zróżnicowanie próby niemożliwa była szczegółowa eksploracja tego zagadnienia. Tylko kilka branż było reprezentowanych w badaniu przez wystarczająco liczną próbę, m.in.: edukacja i badania ($n = 121$ ankiet), IT ($n = 46$), finanse i ubezpieczenia ($n = 41$), sektor publiczny ($n = 33$) oraz usługi medyczne i okołomedyczne ($n = 27$).

W wymienionych dziedzinach gospodarki najlepsza sytuacja, jeśli chodzi o równouprawnienie kobiet na rynku pracy, występuje w sektorze publicznym („tylko” 9% respondentek z tego sektora zauważa problemy dyskryminacyjne). Najgorzej wygląda pod tym względem sektor finansowy – aż 39% kobiet z tego sektora doświadczyło dyskryminacji ze względu na płeć.

CZY KOBIETY PRACUJĄCE W BRANŻY / SEKTORZE GOSPODARKI SĄ PANI ZDANIEM W JAKIŚ SPOSÓB DYSKRYMINOWANE?



- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie wiem / trudno powiedzieć

3.4.

Poczucie tożsamości





Przestawicielki polskiej diaspory, które wzięły udział w badaniu, najczęściej określają siebie mianem Europejki – na 10-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza „w ogóle nie czuję się”, a 10 – „zdecydowanie czuję się”, aż 59% wybrało wartość 10, a niemal 30% – wartości 7, 8 i 9. Uśredniona wartość wszystkich wskazań wynosi aż 8,7.

Jednocześnie bardzo wiele spośród tych kobiet utożsamia się z polskością – dokładnie połowa zdecydowanie czuje się Polkami (wybrały na skali maksymalną wartość – 10), a 28% utożsamia się z Polską w wysokim stopniu (wartości 7, 8 i 9). Uśredniona wartość wskazań dla określenia „czuję się Polką” wyniosła 8,2.

Polska tożsamość jest im bardzo bliska – nawet jeśli jednym z triggerów wyjazdu były pobudki ideologiczne, polityczne. Polskość za granicą to dla nich przede wszystkim kultywowanie języka, polskich tradycji świątecznych (Boże Narodzenie, Wielkanoc), pielęgnowanie więzów rodzinnych czy uczestnictwo w życiu politycznym (udział w polskich wyborach). Rządziej manifestuje się ona przywiązaniem do polskiej kuchni, a jeśli już, to rzadko w wydaniu „ortodoksyjnym” – z uwagi na trudności w dostępie do tradycyjnych składników w „egzotycznych” zakątkach świata, jak Brazylia, Chiny czy RPA.

W sensie narodowościowym czuję się Polką i Europejką, ale ilekroć jestem w Polsce, to mam wrażenie, że nie jestem już Polką, jestem już zbyt zniemczona na bycie Polką, ale też zbyt Polką na bycie Niemką.

Karolina, Niemcy

Czuję się Polką i wciąż bardziej Europejką, aczkolwiek czasami żartobliwie mówię, że jestem Polką z indyjskim sercem, bo

naprawdę się dziwię, że im dłużej tutaj jestem, to tym bardziej ta kultura, te niuanse, te żarty coraz bardziej mnie bawią, że nawet inaczej muzykę odbieram, naprawdę czuję się bardzo związana z tym krajem pod wieloma względami.

Margita, Indie

[...] ponieważ ja się najbardziej czuję Europejką, może nie lubimy egzotycznych podróży, boimy się, że się nie odnajdziemy, a Europę znamy wzdłuż i wszerz, czuję się w wielu miejscach w Europie jak w domu, utożsamiam się z Europą, z Polską – wiadomo, stamtąd się wywodzę. To mi zanika, widzę, jak niektóre rzeczy się tam zmieniają, wiele lat mnie tam nie ma, a jak jestem za długo w Polsce, to widzę, że nie odnajduję się za dobrze w tamtej rzeczywistości, po 10 czy 14 dniach pewnych rzeczy mi brakuje, są pewne zjawiska, które doprowadzają mnie do szału [...].

Dominika, Szwajcaria

Nieznacznie rzadziej badane kobiety postrzegają siebie jako obywatelki świata. Wartość skrajną „10 – zdecydowanie czuję się” wybrało 36%, natomiast 28% wskazało wartości 7, 8 i 9. Średnia wartość dla ogółu wyniosła 7,4.

Poczucie tożsamości z Europą, Polską czy też całym światem nie różnicuje istotnie emigrantek w różnym wieku ani przebywających na emigracji dłużej lub krócej. Natomiast wpływa na to poczucie miejsce zamieszkania. Kobiety mieszkające w Europie częściej od pozostałych określają siebie jako Europejki (średnio 8,9 vs 8,4 wśród kobiet spoza Europy). Z kolei te, które wyemigrowały poza Stary Kontynent, częściej od innych postrzegają siebie jako obywatelki świata (średnio 8,2 vs 7,0).

Ogólnie polskie emigrantki spoza Europy w bardzo zbliżonym stopniu utożsamiają się z Polską (8,5), Europą (8,4) i całym światem (8,2). Z kolei Polki w Europie zdecydowanie najczęściej utożsamiają się z całym kontynentem (8,9), rzadziej z Polską (8,1), a jeszcze rzadziej z całym światem (7,0).

Generalnie respondentki bardzo dobrze odnajdują się na emigracji. Większość przyznaje, że znalazły „swoje miejsce” na ścieżce życiowej (zawodowo i prywatnie). Można stwierdzić, że badane Polki „okrzepły” na emigracji – odniosły sukces zawodowy, założyły rodziny i bardzo dobrze spełniają się w swoich rolach.

Zadowolenie z życia duże. Spełniłam się w moim zawodzie. Mam też dużą satysfakcję. Jako emigrantka z problemami językowymi osiągnęłam całkiem sporo, mając swoją firmę, organizując wycieczki. Więc czuję się spełniona. A w tej chwili, po przeprowadzce do jednego z trzech najpiękniejszych miejsc na świecie, spełniłam tu też marzenie. Bo zawsze chciałam mieszkać w Kapsztadzie. Mieszkam w mieście, które mi się bardzo podoba. Jestem osobą spełnioną i szczęśliwą.

Anna, RPA

Wszystkie badane kobiety zdecydowanie najrzadziej utożsamiają się z krajem zamieszkania oraz lokalną społecznością, w której mieszkają. Średnia ocena na 10-stopniowej skali wynosi w tym przypadku tylko 5,5–5,7 i nie różni się ze względu na miejsce zamieszkania osób badanych. Natomiast istotnie wpływają na te zagadnienia zarówno wiek, jak i czas przebywania na emigracji. Wraz z wiekiem oraz długością emigracji wzrasta wyraźnie poczucie tożsamości z krajem zamieszkania oraz z lokalną społecznością. W przypadku osób najdłużej przebywających poza Polską (powyżej 20 lat emigracji) poczucie związku z miejscem

zamieszkania jest niewiele słabsze niż związek z Europą czy Polską.

Polki mieszkające w krajach skandynawskich przyznają, że nie są do końca zasymilowane z lokalną społecznością. Trudność z pełną asymilacją w tym regionie może polegać na barierze językowej – jeśli nie zna się języka w stopniu zaawansowanym, nie można liczyć na większy stopień społecznej akceptacji w kręgach zawodowych i prywatnych. Pewną barierą może też być „profil osobowościowy” Skandynawów, z którymi trudno buduje się głębsze relacje społeczne.

A w Norwegii społeczeństwo... oni słyną z dystansu. Dla nich COVID to nie był problem, bo nic się nie zmieniło. Nie do końca wiemy, co człowiek ma na myśli. Mają tę maskę swoją, ona jest dość gruba i ciężko ją zdjąć. Chyba że coś razem robimy. Jak jeździmy na nartach, to wtedy oni o tych nartach będą z nami rozmawiać. Mają taki podział. Nie jest tak łatwo ich otworzyć. Nie są taką otwartą książką. Są takie sytuacje, że mimo że jestem tu już 5 lat, to nie do końca rozumiem.

Barbara, Norwegia

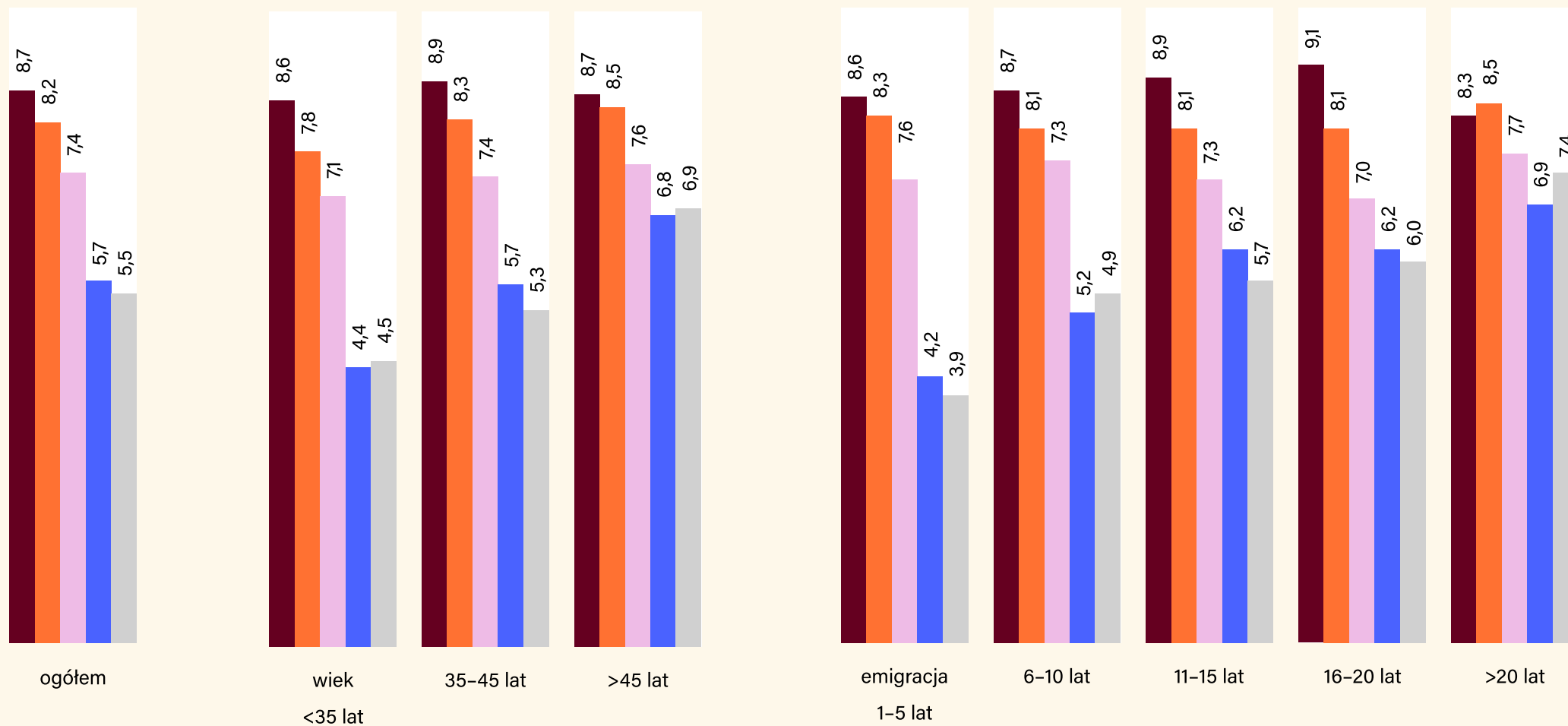
Okolo połowy badanych kobiet deklaruje, że są dumne ze swojej narodowości, wręcz chwalą się swoim pochodzeniem. Jedynie 4% przyznało się podczas badania, że ukrywają swoje pochodzenie, wstydzą się go. Do swojej polskości częściej przyznają się emigrantki mieszkające poza Europą (61% vs 45%) oraz kobiety najstarsze i najdłużej przebywające poza ojczyzną. Częściej swoje pochodzenie ukrywają najmłodsze emigrantki oraz te o stosunkowo krótkim „stażu” na emigracji (do 5 lat, a zwłaszcza do 10 lat).



respondentek przyznało się podczas badania, że ukrywają swoje pochodzenie, wstydzą się go

JAK OKREŚLIŁABY PANI SWOJĄ TOŻSAMOŚĆ?

(skala 1-10: 1 - w ogóle nie czuję się, 10 - zdecydowanie czuję się)

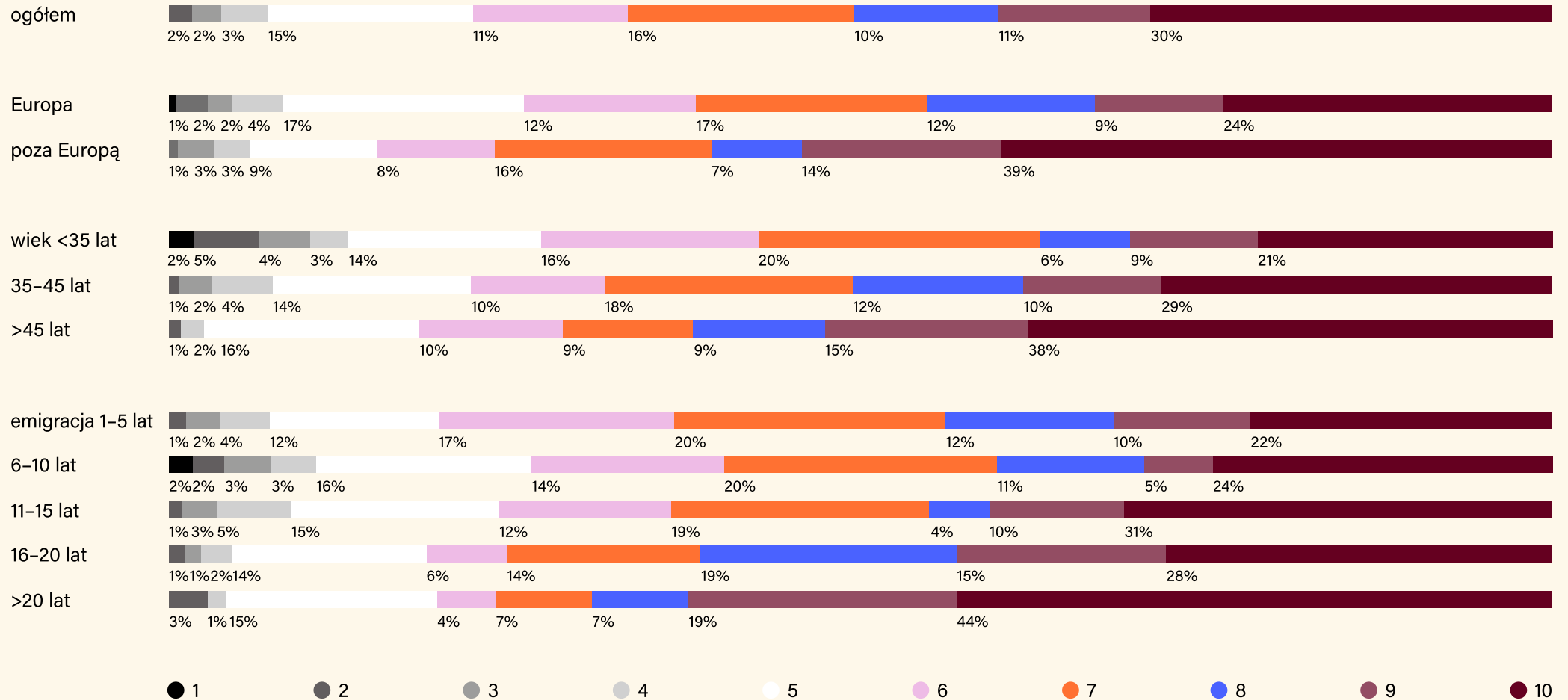


Europejka
Polka
Obywatelka świata

Członkini wspólnoty lokalnej
(np. dzielnicy, miasta, regionu)
Obywatelka kraju zamieszkania

JAK SIĘ PANI CZUJE JAKO POLKA MIESZKAJĄCA W TYM KRAJU?

(skala 1-10: 1 – nie przyznaję się do narodowości polskiej, 10 – jestem dumna z bycia Polką, chwalę się swoją narodowością, pochodzeniem)



3.5.

Więzi z Polską



Lwiązek badanych z Polską jest dość silny, ale wyraża się przede wszystkim w podtrzymywaniu słabnących relacji z rodziną i przyjaciółmi w Polsce. Respondentki z badania jakościowego starają się odwiedzać bliskich w kraju przynajmniej raz do roku. Kilka z nich spędza swoje urlopy w Polsce, a jedna wybudowała dom na Podlasiu.

Utrzymujemy kontakty z Polską, to jest bardzo ważne dla mnie, ja od momentu, gdy urodziłam pierwsze dziecko, odeszłam z aktywnej pracy, aktywnej roli – na tym mi zależało, bo chciałam przejść na inny system i już przestałam pracować w biurze fizycznie, i mogłam sobie pozwolić po wielu latach na pojechanie do Polski na wakacje. Odkąd mam dzieci, czyli od 4 lat, to każde wakacje spędzam w Polsce, więc starszy syn bardzo na to czeka, mam swoich kuzynów, znajomych, mamy swoje rytuały i jesteśmy bardzo mocno związani z Polską. Ja jestem z Poznania, ale jeździmy na wycieczki, nad polskie morze, dla mnie za każdym razem jest to taki sentymentalny powrót. Ja lubię sobie po Polsce pojeździć, nie mam takich ciągót, żeby sobie gdzieś w Europie pojechać, bardziej mi zależy, żeby dzieciom Polskę pokazywać.

Agata, Turcja

Polki posiadające dzieci i mieszkające relatywnie niedaleko Polski starają się pielęgnować relacje ze swoimi rodzicami – dziadkami. Jednak wszystkie narzekają na słabnącą jakość tych relacji i zbyt małą częstotliwość spotkań, zwłaszcza w okresie pandemii. Pojedyncze badane zauważają, że popularne, nowoczesne formy komunikacji (Skype, WhatsApp) nie są wystarczające do skutecznego podtrzymywania relacji z bliskimi.

3.5.1. Pielęgnowanie tradycji



Dla niemal 3/4 polskich emigrantek bardzo ważne jest, aby ich dzieci posługiwały się językiem polskim oraz by znały rodzinne historie.

Okolo połowy badanych używa na co dzień języka polskiego, śledzi wydarzenia w Polsce, uczestniczy w polskiej kulturze, w tym czyta polskie książki i czasopisma, a także spędza święta w tradycyjnie polski sposób.

Stosunkowo niewielka część Polek (około 1/3) podtrzymuje w swoich domach tradycję gotowania polskich potraw. Jeszcze mniej (około 1/5) ogląda polskie programy w telewizji i internecie.

Jednak warto podkreślić, że badane silnie akcentują otwartość (na świat) i tolerancyjność w wychowaniu swoich dzieci, bardziej niż patriotyzm i przywiązanie do polskości. Tym bardziej że niektóre dzieci wychowują się w bardzo kosmopolitycznym środowisku, w którym rodzice są różnej narodowości, mieszkają w kraju niebędącym ojczyzną żadnego z rodziców i niekiedy uczęszczają do szkoły z wiodącym językiem angielskim.

Głównie Boże Narodzenie staramy się spędzać w Polsce. Bo jest o wiele ciekawsze niż tutaj. Ale jeśli nie spędzamy go w Polsce, to tutaj nie za bardzo pielęgnuję, bo tutaj jest lato i jeździ się na plażę. I trudno też przygotować niektóre potrawy. Tu są zupełnie inne składniki, nie wszystko się znajdzie. Ale Wielkanoc bardziej pielęgnuję. Robię dekoracje – pisanki i śniadanie wielkanocne. Rodzina tutaj bardzo się cieszy, jak im pokażę coś innego, bardziej polskiego. Ostatnio zrobiłam im stroiki z kwiatami, jajkami wielkanocnymi. Bardzo się cieszyli. Chcą próbować polskich potraw.

Joanna, Brazylia

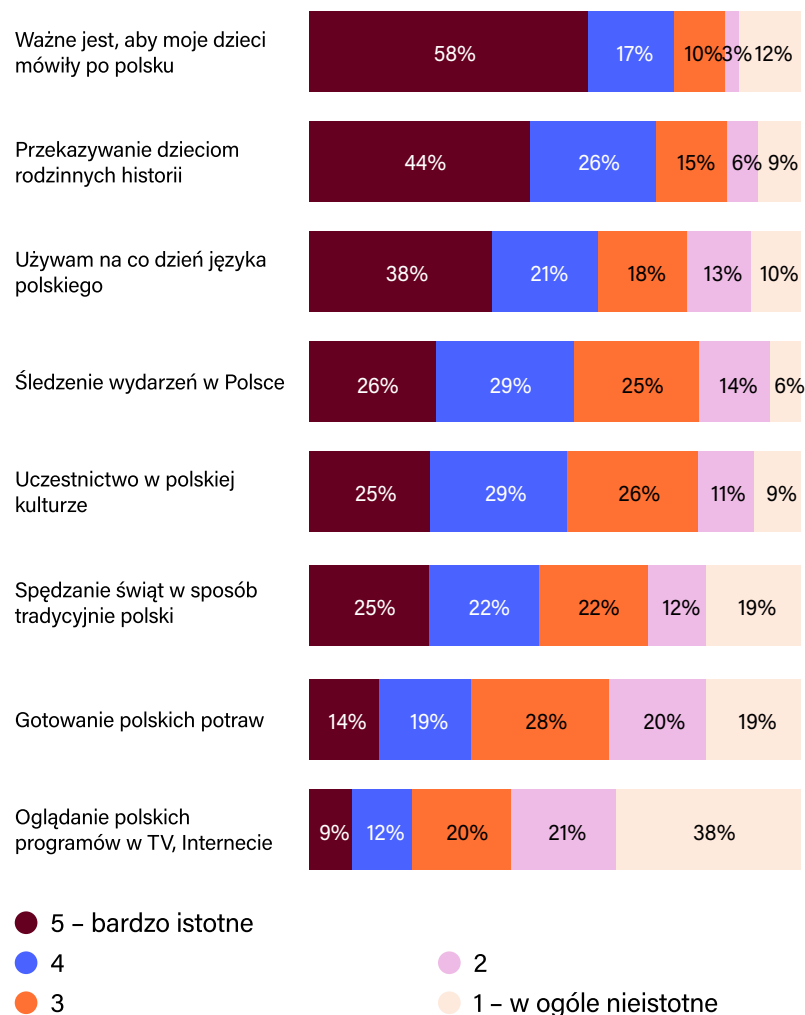
My mamy dwie córki, 12 i 5 lat, młodsza się urodziła w Norwegii i czuje się Norweżką, lubi Polskę, uwielbia jeździć do Polski, mamy babcię w Gdańsku, która zresztą jest teraz w odwiedzinach, babcia z Polski jest najukochańsza, ale czuje się Norweżką z twistem polskim. [...] Mała się urodziła w Chinach, więc mówi, że jest Chinką, pierwszym jej językiem jest angielski, po powrocie łatwo się przestawiła na norweski, a ja mówię do nich po polsku, więc ona rozumie, ale odpowiadają z automatu po norwesku. Staram się przekazywać polskie wartości, święta itd. [...]. Myślę, że one będą się czuły Norweżkami, ale jakiś procent Polski w nich jest i będzie, nie wiem, jaki procent, może zechcą studiować w Polsce, więc może się okazać, że ten procent jest większy, prawda? To widać na 12-letniej córce, ma otwarty umysł, więc ona nie wie, co to dyskryminacja, jak można kogoś dyskryminować ze względu na kraj pochodzenia czy religię, dla nas – ja jestem rocznik '77, kiedyś się nie wyjeżdżało – dopiero podróże nas zaczęły kształcić, a dla mojej córki świat jest otwarty, to jest fantastyczne.

Sylwia, Norwegia

Wszystkie wymienione zachowania i postawy częściej deklarują najstarsze respondentki oraz przebywające najdłużej poza Polską.

Wykres 27. Formy doświadczania związku z Polską na emigracji

DEKLARATYWNA WAŻNOŚĆ DOŚWIADCZANIA ZWIĄZKU Z POLSKĄ



Źródło: Badanie ilościowe CAWI, n = 503, maj 2022, Inny Format sp. z o.o.

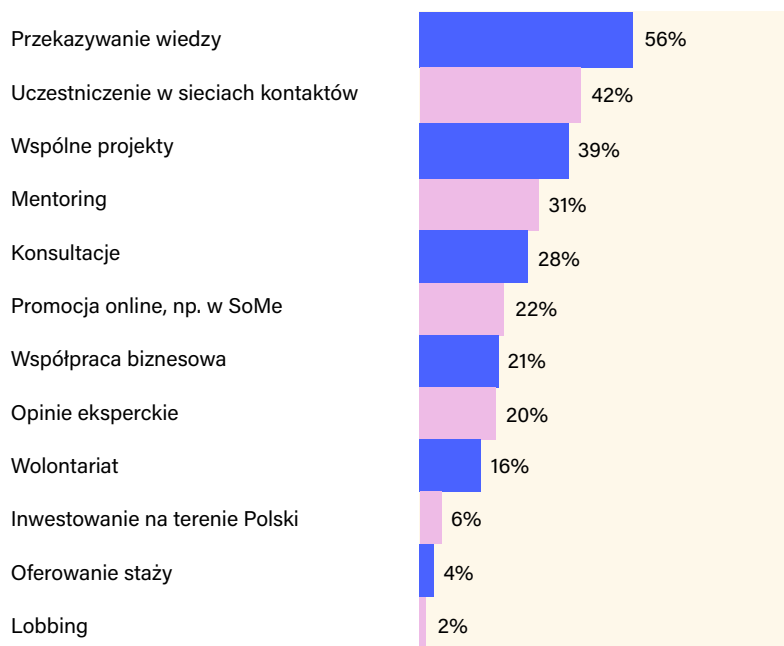
3.5.2. Współpraca z krajem

Przytłaczająca większość przedstawicielek polskiej diaspory na emigracji (84%) deklaruje, że dzieli się lub chciałaby się dzielić wiedzą i doświadczeniem z osobami z Polski.

Najczęstszą formą takiej aktywności jest po prostu przekazywanie wiedzy (56% ogółu odpowiedzi). Ponad 40% kobiet uczestniczy w różnego rodzaju sieciach kontaktów. Ta forma jest szczególnie popularna wśród najmłodszych kobiet oraz przebywających krótko na emigracji. Niewiele mniej (39%) realizuje wspólne projekty z rodaczkami w ojczyźnie.

Wykres 28. Formy współpracy z Polską

FORMY DZIELENIA SIĘ WIEDZĄ I DOŚWIADCZENIEM Z OSOBAMI Z POLSKI



Okolo 30% (szczególnie te z dłuższym doświadczeniem życia na emigracji) realizuje się za pośrednictwem mentoringu oraz konsultacji, a około 20% – poprzez promocję online, np. w mediach społecznościowych, współpracę biznesową czy też wygłaszanie opinii eksperckich.

Prawie połowa respondentek dobrze ocenia pracę organizacji na rzecz kobiet w Polsce i deklaruje, że chciałaby z nimi współpracować. Przeciwną opinię wyraziła 1/3 badanej próby, a 1/3 nie potrafiła precyzyjnie ustosunkować się do zagadnienia.

Krytycyzm wobec tego aspektu rośnie wraz z wiekiem ankietowanych. Jest on stosunkowo większy wśród emigrantek o najkrótszym i najdłuższym stażu emigracyjnym. Najczęściej zainteresowanie taką współpracą wyrażały Polki przebywające poza ojczyzną około 10 lat.

Pojedyncze kobiety biorące udział w badaniu jakościowym są taką współpracą zainteresowane – głównie w formie mentoringu i przekazywania wiedzy – lub już współpracują. Charakter tej współpracy jest nieformalny i ma ograniczony zasięg. Badane raczej nie myślą o instytucjonalizacji takiej formy aktywności. Pozostałe respondenci albo nie mają czasu na zaangażowanie się we współpracę z Polską, albo wolą sieciowanie z kobietami pracującymi w tej samej branży.

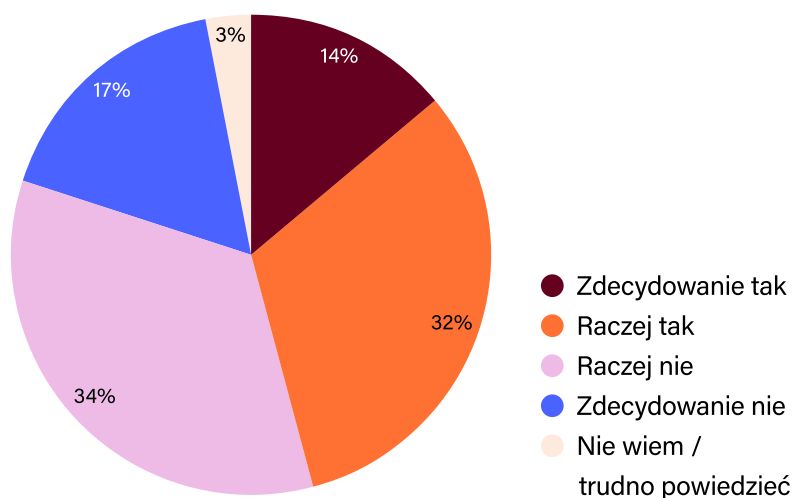
Ja wspieram pomysł wymiany międzynarodowej, zdobywania doświadczeń, związanych i z karierą, i zawodową karierą za granicą. Na razie nie w organizacji, ale staram się ze studentkami, które są w moim otoczeniu, namawiać do tego, ale na razie nie w żaden zorganizowany, formalny sposób. Staram się pokazać możliwości, bo nie wszyscy są ich świadomi. Może nie tyle nakłaniam do tego, ile pokazuję, co jest w ofercie, z czego mogłyby skorzystać, a one podejmują decyzję, czy chcą, czy jest to dla nich. Dzielę się też swoim doświadczeniem.

Organizacje profesjonalne, związane z pracą – trochę się udzielałam, ale nie jakoś tak bardzo. Wymiana między Polakami na emigracji i w kraju – ja zawsze jestem chętna do różnych rzeczy, tak jak teraz wzięłam udział w tym badaniu i ankietę wypełniłam, kiedyś byłam w szkole liderów dla osób mieszkających za granicą. Jak się pojawia okazja, to zawsze biorę udział, więc gdyby jakieś koło wymiany doświadczeń było, tobym może zobaczyła, o co chodzi, i może się w to włączyła, ale mnie jakoś nie ciągnie, bardziej mnie ciągnie do wymiany informacji profesjonalnej z ludźmi w Nowej Zelandii, mamy więcej wspólnego, wiemy, o co chodzi, mamy kontekst [...].

Aleksandra, Nowa Zelandia

Wykres 29. Chęć współpracy z polskimi organizacjami kobiecymi

JAK OCENIA PANI PRACĘ ORGANIZACJI NA RZECZ KOBIET W POLSCE – CZY CHCIAŁABY PANI Z NIMI WSPÓŁPRACOWAĆ?



Źródło: Badanie ilościowe CAWI, n = 503, maj 2022, Inny Format sp. z o.o.

3.5.3. Powrót do Polski

Emigrantki chętnie odwiedzają ojczyznę, przeważnie w czasie urlopów i świąt. Jednak z reguły podkreślają, że nie czują się w Polsce jak „u siebie w domu” – zbyt przyzwyczyły się do realiów państwa zamieszkania. O rodzinnym kraju czy mieście myślą jednak z dużym sentymentem. Pojedyncze respondentki zakładają przeniesienie się do Polski na emeryturę, ale jest to dla nich bardzo odległa perspektywa.

To jest pierwsza ojczyzna. Druga ojczyzna jest tam, gdzie się mieszka. I im dłużej się mieszka, tym bardziej jest człowiek zżyty. Zmienia się mentalność. To powoduje, że jak się zmienia mentalność i wraca się do Polski, to już się nie jest do końca tam. Dlatego jest się tym emigrantem. Zaszły zmiany u nas spowodowane miejscem zamieszkania. I na tyle już te zmiany są zakorzenione, że jak jedziemy do Polski, czujemy się tam świetnie, ale trochę obco. Dużo ludzi śledzi sytuację w Polsce. Ja słucham radia polskiego, czytamy wiadomości z kraju, z Europy. Jesteśmy na bieżąco, wiemy, co się dzieje. Bardzo często jeżdżę do Polski, więc cały czas mam kontakt. Ale mój sposób widzenia świata jest już inny niż Polaków. To zmienia człowieka i powoduje, że się zostało emigrantem.

Anna, RPA

Co czwarta badana kobieta zadeklarowała, że myśli o powrocie lub przeniesieniu się do Polski. Najczęściej taka postawa występuje wśród emigrantek o najdłuższym (powyżej 20 lat) i najkrótszym (1–5 lat) stażu emigracyjnym – w tych grupach dotyczy mniej więcej co trzeciej respondentki. Spośród nich 60% przyznaje, że ewentualne plany przenosin nie są w tej chwili konkretne, jest to raczej luźna myśl. Jedynie 8% deklaruje, że plany powrotu do Polski są mocno skonkretyzowane (wartości 8, 9 i 10 na skali zakończonej opisem „walizki spakowane, bilet kupiony”).

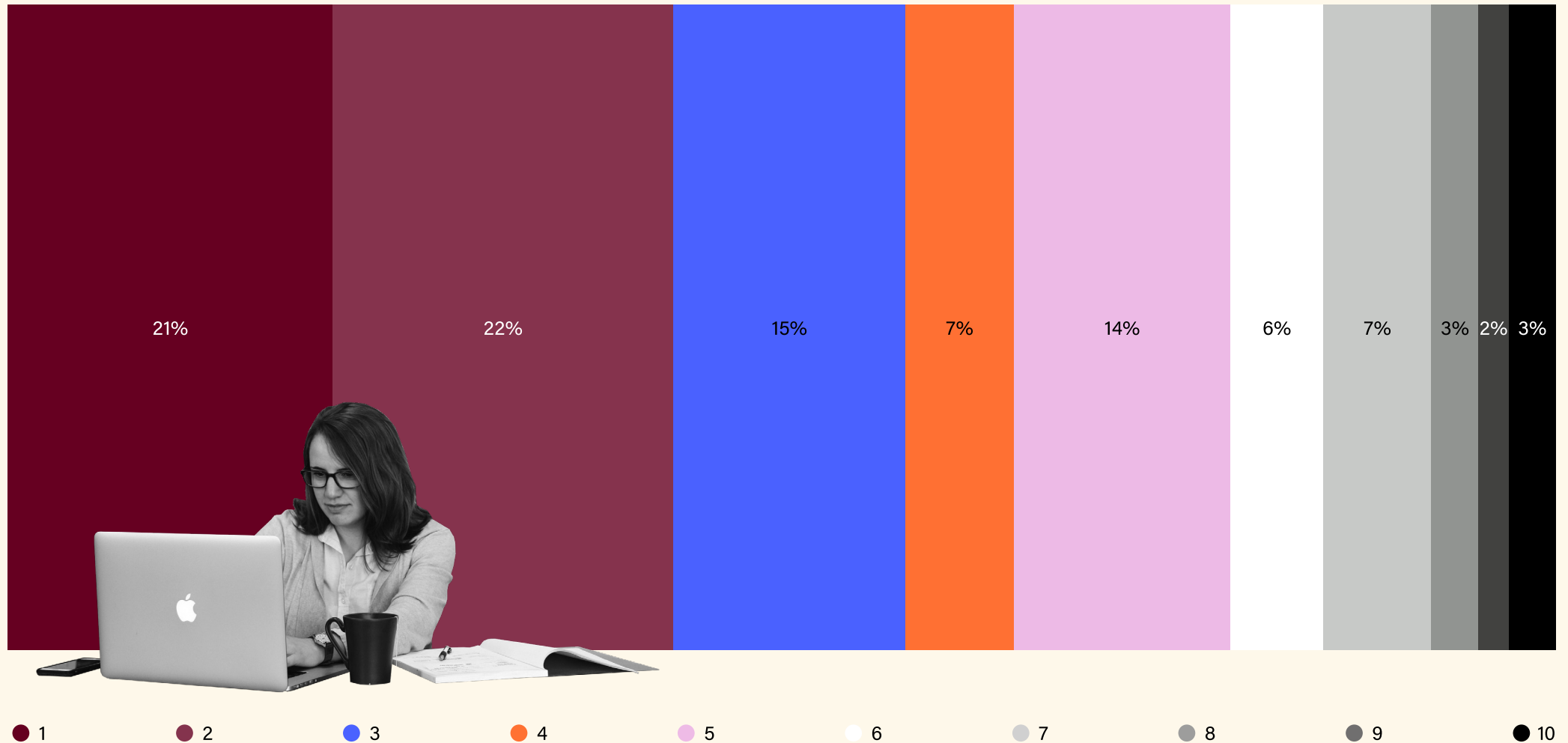


tak



nie

NA ILE KONKRETNE SĄ EWENTUALNE PLANY PRZENOSIN? ($n = 118$)
(skala 1-10: 1 - luźna myśl, 10 - walizki spakowane, bilet kupiony)



4. Bibliografia





- Castles, S. & M.J. Miller, 2011. *Migracje we współczesnym świecie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- McAuliffe, M. & A. Triandafyllidou, red., 2021. *World Migration Report 2022*. Geneva: International Organization for Migration.
- OECD, 2002. *International Mobility of the Highly Skilled*. Paris: OECD.
- Raczyński, R., red., 2021. *E-migracja. Polska diaspora technologiczna. Raport z II edycji badania*. Gdynia: Muzeum Emigracji w Gdyni.
- Raczyński, R., red., 2019. *E-migracja. Polska diaspora technologiczna. Raport z badań*. Gdynia: Muzeum Emigracji w Gdyni.
- Raczyński, R., B. Chruścielski, K.A. Langowska, K. Morawska & S. Tyrakowski, 2020. *Gdyńska Trójka i co dalej? Emigracyjne plany edukacyjne maturzystów i maturzystek z III LO im. Marynarki Wojennej w Gdyni. Raport z badań*. Gdynia: Muzeum Emigracji w Gdyni.
- Szczygielska, I., 2013. *Migracje zarobkowe kobiet i ich wpływ na funkcjonowanie rodzin*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- UNDESA – United Nations, Department of Economic and Social Affairs, 2019. *Population Division (2019). International Migration 2019: Report (ST/ESA/SER.A/438)*. New York: United Nations.
- Zlotnik, H., 2003. *The Global Dimensions of Female Migration*. Washington D.C.: Migration Policy Institute.

5. Report summary



5.1. Research objectives

The aim of the project was to obtain information concerning highly qualified Polish women living outside our country: their living and working situation, reasons and conditions for leaving, migration experiences, work-life balance, as well as experiences of discrimination and stereotyping.

By collecting basic data pertaining to these areas, it will be possible to make an in-depth diagnosis of the characteristics of the study group, also in order to be able to support women's self-motivation and self-realization in the future.

5.2. Research methodology

Participants in the survey were highly qualified Polish women who have emigrated and are pursuing their life and career goals abroad.

As with the previous scientific and research projects carried out by the Emigration Museum in Gdynia, the reference for defining the category of highly skilled workers was the definition used by the OECD, defining them as those who have completed tertiary education, as well as those who do not have a formal qualification obtained in this way, but who are employed in a position usually requiring such a qualification [OECD, 2002: 13]

The survey – as in the earlier projects concerning highly skilled migrants carried out by the Emigration Museum in Gdynia – was divided into two modules – **quantitative and qualitative**.

5.2.1 Quantitative survey

Computer-assisted Web Interview (CAWI) questionnaires, completed independently by the respondents, was the data collection method used in the quantitative survey. Statistical analyses for the distributions of the variables were performed using the chi-square test for proportions, while the comparison of means was performed using the t-test for independent groups.

The quantitative research was carried out in the form of a survey available online. More than 640 persons participated in the survey. Some of the questionnaires were significantly incomplete – interviews were interrupted in the initial part of the survey, so they were removed from the dataset. Finally, the analysis of the survey results was conducted on a sample size of 503 interviews.

The interview questionnaire used in the quantitative survey consisted of 33 questions divided into 5 thematic sections, a respondent's particulars section (consisting of 13 questions) and an open-ended closing question.

A sample of the interview questionnaire used in the quantitative survey is attached as Annex 1.

5.2.2. Qualitative survey

The qualitative survey used **in-depth interviews (IDIs) in one-on-one format** as a data collection method. They are among the basic tools used in qualitative marketing and social research. It is conducted in a relaxed atmosphere with one individual. The aim is to obtain precise information and to expand the knowledge directly related to the research topic. Interviews of this type make it possible to collect individual and frank opinions and perceptions of the research subjects.

Of considerable importance here is the role of a specially trained moderator who, by skillfully guiding the conversation, can extract very detailed information and candid opinions. The moderator uses a pre-prepared scenario, but does not have to rigidly adhere to it. Each time, the moderator adapts the way s/he conducts the interview to the respondent and develops threads that may be relevant to the problem under study.

Interviews of this kind are conducted individually at the respondent's home or workplace. Both the qualitative as well as the quantitative surveys were conducted online using electronic messaging apps (Skype, Zoom or WhatsApp). The course of the conversation was recorded (Dictaphone).

In-depth interviews (IDIs) in one-on-one format were conducted with **15 women**. Representatives of all age groups took part in the interviews. The distribution of this variable coincided with the sample of the quantitative survey. The average age of respondents in the qualitative module was 40, with the youngest being 27 and the oldest 60.

The professions of the women participating in the in-depth interviews were:

- Psychologist,
- Digital Skills Global Leader in the IT sector,
- Senior Research Assistant / Group Leader at a university of technology,
- President Deputy CEO of a pharmaceutical company,
- Business owner, organizer of educational tours
- KYC Specialist in the financial sector,
- Micro-company, owner of a language school, micro-enterprise,
- Head of Delivery in the IT sector,
- Executive Director, General Manager in the electronics sector
- Freelancer, Social Media Manager and tour guide,
- Travel company owner, freelancer, blogger,
- General accountant at a clothing company,
- Lead Data Scientist at a medtech startup
- Scientific Officer at a chemical research agency affiliated with the European Commission,
- Bookkeeper at an NGO

The script of the in-depth one-on-one interview, in addition to a “warm-up” introducing the theme of the project and providing information on the rules of the research implementation, as well as the “summary”, included the following research areas:

- emigration history;
- the family dimension of emigration;
- identity and ties to the country;
- professional life
- stereotypes and discrimination;
- networking.

It was estimated that the interviews would last approximately 60-75 minutes on average, but in practice they often lasted longer.

A sample of the in-depth one-on-one interview questionnaire used in the qualitative survey is attached as Annex 2.

5.3. Implementation deadline

The survey was conducted in **May 2022**, while the qualitative interviews were conducted in **May/June 2022**.

5.4. The project team

The project team comprised:

- Bartosz Chruścielski (Inny Format);
- Dr Ewa Drygalska (Emigration Museum in Gdynia);
- Dr Agnieszka Kowalkowska (Emigration Museum in Gdynia);
- Kinga Alina Langowska (Emigration Museum in Gdynia);
- Joanna Michałowska (Inny Format);
- Dr Łukasz Podlaszewski (Emigration Museum in Gdynia);
- Dr Rafał Raczyński (Emigration Museum in Gdynia);
- Sebastian Tyrakowski (Emigration Museum in Gdynia).

The quantitative and qualitative surveys were carried out in collaboration with the research company Inny Format sp. z o.o.

5.5. Project promotion

Project publicity began on May 2, 2022, as part of the celebration of the Day of the Polish Diaspora and the Poles living Abroad.

The main platform for promotion was the Internet and the social media. Information about the project was distributed to the media by means of a press release and to the subscribers of the Emigration Museum's newsletter.

The aims and objectives of the research project and the links to complete the survey were published on www.polska1.pl and on the Emigration Museum's social media channels, i.e. Facebook,

Instagram, Twitter, LinkedIn. In addition, information about the project was posted on various thematic and professional groups active in the social media.

Posts encouraging participation in the survey have gained wide circulation thanks to sharing by many individuals, Polish diaspora organizations and institutions, and the Ministry of Foreign Affairs.

The promotion also included a paid advertising campaign on Facebook to encourage participation in the survey.

Project partners:



Girls In Tech™ Poland



5.6. Report limitations

Migration studies are generally subject to significant methodological limitations. They also occur in the case of the methodology adopted for the purposes of this project and they affect the way its results are interpreted.

In the case of quantitative research, the selection of respondents was not based on random sampling but a purposive sampling. Therefore, these surveys are not representative.

Similarly, qualitative research, by its very nature, offers limited scope for making inferences about the entire studied population. The results of the project cannot therefore be directly extrapolated to the entire population of highly skilled Polish female emigrants.

5.7. Key findings of the survey

Who exactly are femigrants and what are they like?

The Polish women who took part in the survey are highly educated – 98% have tertiary education, one in five of them with a postgraduate degree. They are also very flexible when it comes to learning new skills and changing sectors. Although a relatively large number of them (17%) are philologists, linguists by training, it turns out that some are currently working in IT or other fields unrelated to their degree. Polish female emigrants are capable of high career mobility, they are able to dramatically change professions – for example, from nurse to accountant. They are not afraid of “jumping into the deep end” – with their experience of working in an urban planning office, they set up a tourist agency (South Africa).

These are women of success, often working in high-ranking positions (managerial), specialist positions (51% of all respondents) or running their own companies (14%).

At the same time, they have time to be mothers – more than 1/3 have at least two children. Most manage to balance their careers and family responsibilities with no great difficulty, although this often depends on the work culture of the relevant organization/institution and on the work culture prevailing in the respective community.

Migration experiences and their determinants

Almost all the respondents are self-reliant and independent women. The overwhelming majority made the decision to emigrate independently.

One in two declare that they left Poland on their own. Others left the country with a partner or with their entire family. Some (12%) emigrated to join a partner who was already residing abroad. The majority of expatriate Polish women, especially the youngest (under 35) and those who have been away from their homeland longer, form partnerships with and marry foreigners.

The results of the survey indicate that most of the female participants, about two-thirds, reside in European countries – most of them in Spain and Norway, and somewhat fewer reside in Belgium, the United Kingdom, Switzerland or Luxembourg. Outside Europe, the largest number of respondents resided in the US and Australia.

Polish women are curious about the world – the desire to gain life and work experience outside the home country was the most common motivation for the trip. Although they do not claim to have “made a career abroad,” most of them admit that they feel fulfilled and satisfied, – both personally, family-wise and professionally. For them, the decision to emigrate was associated with better career and income prospects, or opportunities for personal and professional development.

40% of respondents were driven to leave by family or personal reasons. At the same time, it is the family-personal dimension that represents the biggest and almost the only challenge faced by the Polish femigrants. Having to separate from their loved ones who have remained in the homeland and the weakening relationships with family and friends are the most difficult challenges faced by the Polish women surveyed abroad.

Fortunately, the profit and loss calculation with regard to emigration is unequivocally positive in almost all respondents. Emigration has given women a tremendous sense of self-empowerment – self-reliance, development, control over their lives – above all in terms of their careers. Living abroad has enabled them to self-develop, broaden their horizons, experience and learn about new cultures. For many, it is important that they can live and raise their children in an open, tolerant, often multicultural environment, provide themselves and their loved ones with an everyday life of a higher quality than in Poland.

Roughly one in three Polish women who emigrated, gets involved in various types of Polish or international organizations for women or promoting women’s interests. More often, younger women – under the age of 45 – are active in such networks.

Emigration stereotypes

In light of the survey’s results, it can be assumed that stereotypes of Polish women and men are stronger in Europe than in more distant locations. At the same time, they are heavily dependent on the stereotype operating in the respective country.

The survey shows that people from Poland and with Polish roots are perceived mostly positively. Above all, as hard-working and conscientious people, resourceful, able to find their way in any situation, well-educated and specialists in their professional areas. It is worth adding that positive stereotypes “have no nationality” and are the same in many countries.

According to the women surveyed, Polish women are much more likely than Polish men to integrate into the local communities. Men, on the other hand, are much more often than women assigned negative traits, including cunning, scheming, a negative impact on the local labor market, abuse of alcohol and vulgarity, insularity, unwillingness to integrate and learn the local language. However, it should be noted that negative traits are attributed to Polish women and men much less frequently than positive traits.

The phenomenon of discrimination

Almost every second Polish woman emigrant has encountered some form of discrimination – either on the basis of nationality or gender. One in four admit that they have been or are being discriminated against in both of these ways.

Nationality-based discrimination is more common in European countries, while outside the old continent, especially where a patriarchal culture, or a Muslim religion prevails, women are more likely to experience discrimination based on their gender. The youngest women emigrants are more likely to face this form of discrimination.

It usually takes the form of various types of restrictions and unfair treatment in the work environment: most often the so-called

"glass ceiling" – hindering or even preventing opportunities for promotion, salary disparities, depreciation of women's opinions, competence, experience, inferior treatment due to pregnancy and motherhood, and in the extreme cases mobbing as well as sexist comments and behavior.

Discrimination on the basis of nationality most often boils down to the verbal sphere – it manifests itself in the form of malicious comments, such as about ancestry, ridicule of incorrect pronunciation, foreign accent, or stereotypical jokes referring to one's ancestry. In a more veiled form, it takes the form of harassment in the workplace or during the recruitment process – highlighting the fact that one is not fluent in the local language, and sometimes even banning the use of Polish at work.

A sense of identity. Ties to Poland

Polish women in Europe most often identify themselves with the other residents of the continent – they say of themselves, "I am a European." But simultaneously, most of them feel Polish at all times and openly acknowledge their nationality. They are slightly less likely to view themselves as "citizens of the world." They are by far the least likely to feel a sense of belonging to the local community in which they live (neighborhood, city, region, or country).

Polish emigrant women who have settled outside the old continent are more likely to refer to themselves as "citizens of the world" than those living in Europe. The sense of being Polish and European is just as significant to them, but not as dominant as it is for those residing in Europe.

The Polish identity is important and significant for women emigrants. A very large proportion of them declare that they are proud of their background, to the point of even boasting about it. They nurture their ties with Poland mostly by cultivating their native language – also among the younger generation. Although the children of Polish emigrants are raised in local or cosmopolitan environments, most often attending schools with languages of

instruction other than Polish, it is the children's use of their parents' (or the mother's) native language that most representatives of the Polish diaspora considered as the most important aspect of maintaining the Polish identity in their homes.

In addition, the respondents try to maintain family ties and social relations with their loved ones who have remained in Poland, pass on the family stories to their children, follow the Polish news broadcasts and participate in the Polish culture in various ways, most often by reading Polish literature.

The vast majority of respondents say they share or would like to share their knowledge and experience with people living in Poland. The most common forms of such activity are knowledge transfer, participation in social networks, joint projects, mentoring and consulting.

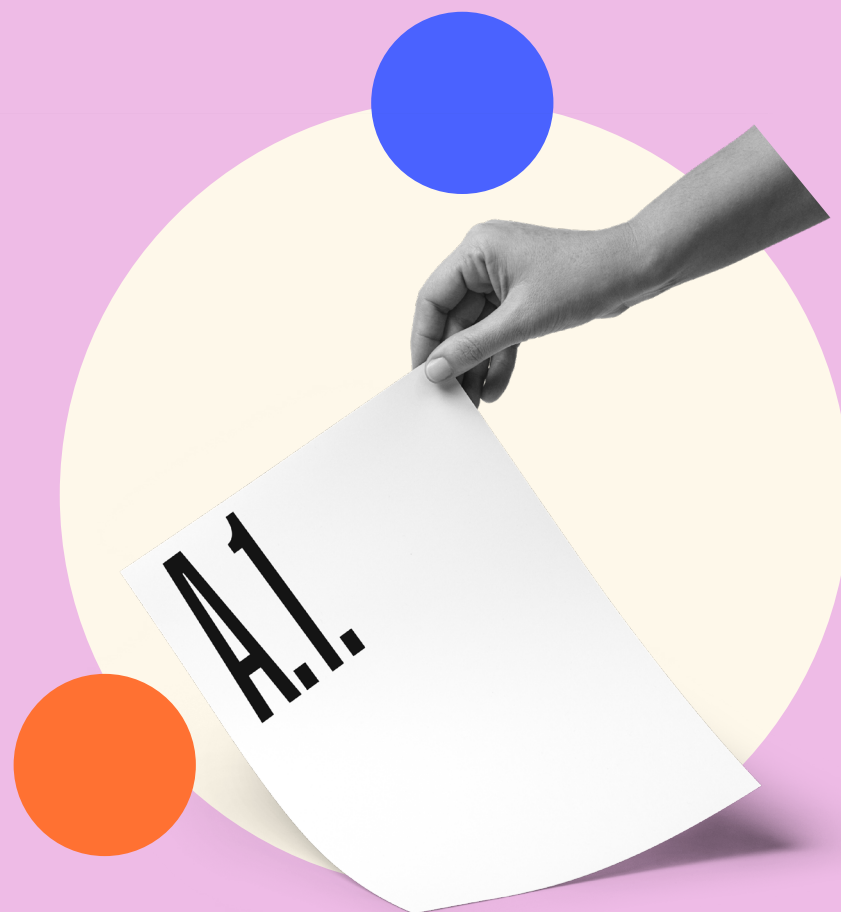
About half of the women surveyed have a favorable opinion of the work of women's organizations in Poland and declare that they would like to collaborate with them. Of those remaining, most were unable to assess the issue. 1/5 are not interested in this type of activity.

Many female emigrants are eager to visit Poland – most often during vacations and holidays. However, these are only just typical visits – most of them no longer feel "at home" in Poland. Their place on earth is the land they emigrated to – with all its spectrum of pros and cons. However, they always think of their homeland with great fondness. A small number of respondents are thinking about moving to Poland, for example, in a dozen or so years or in a few decades – for retirement. Most, however, admit that these are, for the time being, casual thoughts, as yet unconfirmed plans.

6.

Aneks 1:

**Kwestionariusz wywiadu
wykorzystany w badaniu
ilościowym**



Metryczka. Wymiar społeczno-demograficzny emigracji

M1. Kraj obecnego zamieszkania

.....

M2. Rok urodzenia

.....

M3. Jakie jest Pani wykształcenie?

1. niższe niż średnie – omiń M4 i M5
2. średnie – omiń M4 i M5
3. wyższe I stopnia – licencjackie, inżynierskie
4. wyższe II stopnia – magisterskie
5. wyższe III stopnia – ze stopniem naukowym

M4. Kierunek studiów, który Pani ukończyła:

.....

M5. W jakim kraju zdobyła Pani swoje formalne wykształcenie (wyższe)?

1. tylko w Polsce
2. w Polsce i za granicą
3. tylko za granicą

M6. Jaki jest Pani status zawodowy? [Można zaznaczyć więcej niż 1 odpowiedź.]

1. pracuję zawodowo – na etacie
2. pracuję zawodowo – na umowę-zlecenie, umowę o dzieło
3. pracuję zawodowo – na kontrakcie (np. menedżerskim, medycznym)
4. pracuję zawodowo – mam własną działalność gospodarczą, prowadzę własny biznes
5. pracuję zawodowo – pracuję nieregularnie, jestem freelancerką
6. jestem bezrobotna – omiń M7

7. jestem na urlopie macierzyńskim/rodzicielskim/ wychowawczym
8. uczę się / studiuje
9. jestem na emeryturze – omiń M7
10. inny – jaki?

M7. Jakie jest Pani stanowisko pracy?

.....

M8. Z jakim sektorem gospodarki z reguły Pani współpracuje lub z jaką branżą jest Pani związana?

1. technologie informacyjno-telekomunikacyjne
2. usługi medyczne i okołomedyczne
3. przemysły kreatywne
4. turystyka i rekreacja
5. transport, spedycja i logistyka
6. produkcja i przetwórstwo żywności
7. budownictwo
8. przemysł wydobywczy
9. ekogospodarka, odnawialne źródła energii, recykling
10. przemysł modowy i tekstylia
11. przemysł drzewny i meblarski
12. przemysł tworzyw sztucznych i chemiczny
13. produkcja leków oraz urządzeń i wyrobów medycznych
14. usługi związane ze zdrowiem i urodą
15. przemysł maszynowy i metalowy
16. urządzenia elektryczne, elektroniczne
17. przemysł kosmiczny i lotniczy
18. motoryzacja
19. finanse i ubezpieczenia
20. edukacja i badania

M9. Czy Pani zdaniem pracuje Pani na stanowisku:

1. zgodnym z Pani kwalifikacjami
2. poniżej swoich kwalifikacji

M10. Czy Pani zdaniem Pani partner(ka) pracuje na stanowisku:

1. zgodnym ze swoimi kwalifikacjami
2. poniżej swoich kwalifikacji

M11. Każdy człowiek w różnym stopniu jest zadowolony lub niezadowolony z różnych sfer swojego życia. Proszę ocenić pod tym względem poszczególne sfery. [Proszę posłużyć się skalą od 1 do 5, gdzie 1 oznacza: bardzo zadowolona, a 5 – bardzo niezadowolona.]

1. relacje z członkami bliższej i dalszej rodziny
2. życie towarzyskie (przyjaciele, dobrzy znajomi)
3. spędzanie czasu wolnego
4. stan zdrowia
5. sytuacja finansowa
6. sytuacja zawodowa
7. ogólnie – Pani życie

M12. Czy działa Pani w organizacjach, strukturach, sieciach działających na rzecz kobiet?

1. tak – w polskich
2. tak – w międzynarodowych/zagranicznych
3. nie – omiń M12
4. nie wiem / odmawiam odpowiedzi – omiń M12

M13. Proszę podać ich nazwy:

.....

Doświadczenia migracyjne

P1. Jak długo przebywa Pani na emigracji (w latach)?

.....

P2. Co spowodowało, że wyjechała Pani z Polski?

[Proszę wskazać maksymalnie 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 osobiste/rodzinne
8. poszukiwanie partnera(-rki)
9. brak perspektyw w Polsce
10. wąska specjalizacja zawodowa, brak możliwości realizacji zawodowej w kraju
11. zawsze chciałam wyjechać, niezależnie od swojej sytuacji zawodowej

P3. Kto miał decydujący wpływ na podjęcie decyzji o emigracji?

1. ja
2. inna osoba

P4. Czy wyjechała Pani:

1. sama
2. z partnerem(-rką)
3. z rodziną
4. do partnera(-rki) przebywającego(-cej) na emigracji

P5. W niektórych krajach istnieją całe systemy ułatwień dla osób imigrujących – całe programy przyciągające specjalistów lub pojedyncze rozwiązania. Czy tego typu ułatwienia miały wpływ na Pani decyzję o wyjeździe?

1. tak
2. nie – omiń P6
3. nie wiem / trudno powiedzieć

P6. Które rozwiązania – ułatwienia, elementy programów – miały wpływ na Pani decyzję o wyjeździe?

[Można zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi.]

1. ułatwienia podatkowe – zwolnienia i ulgi
2. ułatwienia w pozyskaniu mieszkania
3. oferta edukacji językowej dla członków rodziny
4. oferta edukacyjna dla dzieci
5. dostęp do rynku pracy dla członków rodziny
6. adaptacyjne szkolenia integracyjne
7. udogodnienia dla prowadzących własną działalność gospodarczą
8. inne – jakie?

P7. W niektórych firmach istnieją całe systemy ułatwień dla osób imigrujących – całe programy przyciągające specjalistów lub pojedyncze rozwiązania. Czy tego typu ułatwienia miały wpływ na Pani decyzję o wyjeździe?

1. tak
2. nie – omiń P8
3. nie wiem / trudno powiedzieć

P8. Które rozwiązania – ułatwienia, elementy programów – miały wpływ na Pani decyzję o wyjeździe?

[Można zaznaczyć dowolną liczbę odpowiedzi.]

1. pomoc w przeprowadzce
2. ułatwienia w pozyskaniu mieszkania
3. oferta edukacji językowej dla członków rodziny
4. oferta edukacyjna dla dzieci
5. dostęp do rynku pracy dla członków rodziny
6. adaptacyjne szkolenia integracyjne
7. inne – jakie?

P9. Jak określiłaby Pani swój pobyt za granicą?

1. pobyt na stałe w kraju, w którym obecnie mieszkam

2. pobyt na stałe, ale obecny kraj zamieszkania to „przystanek” do kraju docelowego
3. regularne pobyty okresowe, „pół na pół” w kraju i za granicą

Wymiar rodzinny emigracji**P10. Czy ma Pani dzieci?**

1. tak – ile?
2. nie

P11. Jaki jest Pani stan cywilny?

1. singielka/panna
2. zamężna / w stałym związku – przejdź do P12
3. rozwiedziona
4. wdowa

P12. Czy Pani partner(ka) pochodzi z Polski?

1. tak
2. nie

P13. Proszę określić, na ile ważne są dla Pani poszczególne wymiary doświadczania związku z Polską. [Proszę posłużyć się skalą od 1 do 5, gdzie 1 oznacza: w ogóle nieistotne, a 5 – bardzo istotne.]

1. używam na co dzień języka polskiego
2. ważne jest, aby moje dzieci mówiły po polsku
3. spędzanie świąt w sposób tradycyjnie polski
4. gotowanie polskich potraw
5. śledzenie wydarzeń w Polsce
6. oglądanie polskich programów w TV/internecie
7. przekazywanie dzieciom rodzinnych historii
8. uczestnictwo w polskiej kulturze
9. inne – jakie?

P14. Na ile trudno jest Pani łączyć obowiązki zawodowe z rodzinnymi?
[Proszę posłużyć się skalą od 1 do 10, gdzie 1 oznacza: w ogóle nie jest to trudne, a 10 – zdecydowanie jest to trudne.]

P15. Na ile trudno jest Pani partnerowi(-rce) łączyć obowiązki zawodowe z rodzinnymi? [Proszę posłużyć się skalą od 1 do 10, gdzie 1 oznacza: w ogóle nie jest to trudne, a 10 – zdecydowanie jest to trudne.]

P16. Czy Pani zdaniem kobiety na rynku pracy muszą się mierzyć z innymi wyzwaniem niż mężczyźni?

1. zdecydowanie tak – przejdź do P17
2. raczej tak – przejdź do P17
3. raczej nie
4. zdecydowanie nie
5. nie wiem / trudno powiedzieć

P17. Jakie to wyzwania? [Można wskazać kilka odpowiedzi (kafeteria rotowana).]

1. godzenie życia rodzinnego z zawodowym
2. szklany sufit, ograniczone możliwości awansu
3. niższe wynagrodzenie za podobną pracę
4. niższy status nieformalny w pracy (np. mniejszy wpływ na podejmowane decyzje)
5. większe trudności ze znalezieniem pracy
6. mobbing w miejscu pracy
7. inne – jakie?

Poczucie tożsamości i więzi z krajem

P18. Jak określiłaby Pani swoją tożsamość? [Proszę posłużyć się skalą od 1 do 10, gdzie 1 oznacza: w ogóle się nie czuję, a 10 – zdecydowanie się czuję.]

1. Polka
2. Europejka

3. obywatelka świata
4. obywatelka kraju zamieszkania
5. członkini wspólnoty lokalnej (np. dzielnicy, miasta, regionu)

P19. Czy czuje się Pani częścią społeczności lokalnej, w której Pani mieszka, żyje? [Proszę posłużyć się skalą od 1 do 10, gdzie 1 oznacza: w ogóle się nie czuję, a 10 – zdecydowanie się czuję.]

P20. Czy myśli Pani o powrocie lub przeniesieniu się do Polski?

1. tak
2. nie – omiń P21

P21. Na ile konkretne są ewentualne plany przenosin? [Proszę posłużyć się skalą od 1 do 10, gdzie 1 oznacza: luźna myśl, a 10 – walizki spakowane, bilet kupiony.]

Stereotypy i dyskryminacja

P22. Jak Pani zdaniem mieszkańcy kraju, w którym Pani przebywa, postrzegają mieszkające i pracujące tu Polki (kobiety)? Wiemy, że każdy może mieć inne zdanie, ale proszę spróbować ogólnie podsumować opinię lokalnej społeczności temat mieszkających i pracujących tutaj Polek. [Proszę posłużyć się skalą od 1 do 10, gdzie 1 oznacza: w ogóle nie pasuje, a 10 – w znacznym stopniu pasuje. Stwierdzenia rotowane.]

1. pracowite, sumienne
2. zaradne, umieją odnaleźć się w każdej sytuacji
3. cwaniaczki, kombinatorki
4. ekspertki w swojej dziedzinie
5. żerują „na garnuszku” państwa, opiece społecznej
6. integrują się z lokalną społecznością
7. negatywnie oddziałują na lokalny rynek pracy (np. zajmują miejsca pracy lokalnym mieszkańcom, obniżając stawki za pracę, itp.)
8. inne – jakie?

P23. A jak Pani zdaniem mieszkańcy tego kraju postrzegają mieszkających i pracujących tu Polaków (mężczyzn)? Wiemy, że każdy może mieć inne zdanie, ale proszę spróbować ogólnie podsumować opinię lokalnej społeczności na temat mieszkających i pracujących tutaj Polaków. [Proszę posłużyć się skalą od 1 do 10, gdzie 1 oznacza: w ogóle nie pasuje, a 10 – w znacznym stopniu pasuje. Stwierdzenia rotowane.]

1. pracowici, sumienni
2. zaradni, umieją odnaleźć się w każdej sytuacji
3. cwaniacy, kombinatorzy
4. eksperci w swojej dziedzinie
5. żerują „na garnuszku” państwa, opiece społecznej
6. integrują się z lokalną społecznością
7. negatywnie oddziałują na lokalny rynek pracy (np. zajmują miejsca pracy lokalnym mieszkańcom, obniżając stawki za pracę, itp.)
8. inne – jakie?

P24. Jak czuje się Pani jako Polka mieszkająca w tym kraju? [Proszę posłużyć się skalą od 1 do 10, gdzie 1 oznacza: nie przyznaję się do narodowości polskiej, a 10 – jestem dumna z bycia Polką, chwalę się swoją narodowością, pochodzeniem.]

P25. Czy zetknęła się Pani w miejscu pracy/zamieszkania z jakąś formą dyskryminacji ze względu na narodowość?

1. tak – przejdź do P26
2. nie
3. odmawiam odpowiedzi

P26. Czym przejawiała się ta dyskryminacja? Proszę krótko opisać.

.....

P27. Czy zetknęła się Pani w miejscu pracy/zamieszkania z jakąś formą dyskryminacji ze względu na płeć?

1. tak – przejdź do P28

2. nie
3. odmawiam odpowiedzi

P28. Jaką formę miała ta dyskryminacja? [Proszę krótko opisać. (Prośba o ewentualne przedyskutowanie kafeterii).]

.....

P29. Czy kobiety pracujące w Pani branży / sektorze gospodarki są Pani zdaniem w jakiś sposób dyskryminowane?

1. zdecydowanie tak
2. raczej tak
3. raczej nie
4. zdecydowanie nie
5. nie wiem / trudno powiedzieć

Współpraca z Polską

P30. Czy dzieli się lub chciałaby Pani dzielić się swoją wiedzą i swoim doświadczeniem z osobami z Polski?

1. tak
2. nie – omiń P31

P31. W jakiej formie dzieli się lub chciałaby Pani dzielić się swoją wiedzą i swoim doświadczeniem z osobami z Polski? [Proszę zaznaczyć nie więcej niż 4 odpowiedzi.]

1. konsultacje
2. mentoring
3. opinie eksperckie
4. oferowanie staży
5. wspólne projekty
6. przekazywanie wiedzy
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?

.....

P32. Jak ocenia Pani pracę organizacji na rzecz kobiet w Polsce?

Czy chciałaby Pani z nimi współpracować?

1. zdecydowanie tak
2. raczej tak
3. nie wiem / trudno powiedzieć
4. raczej nie
5. zdecydowanie nie

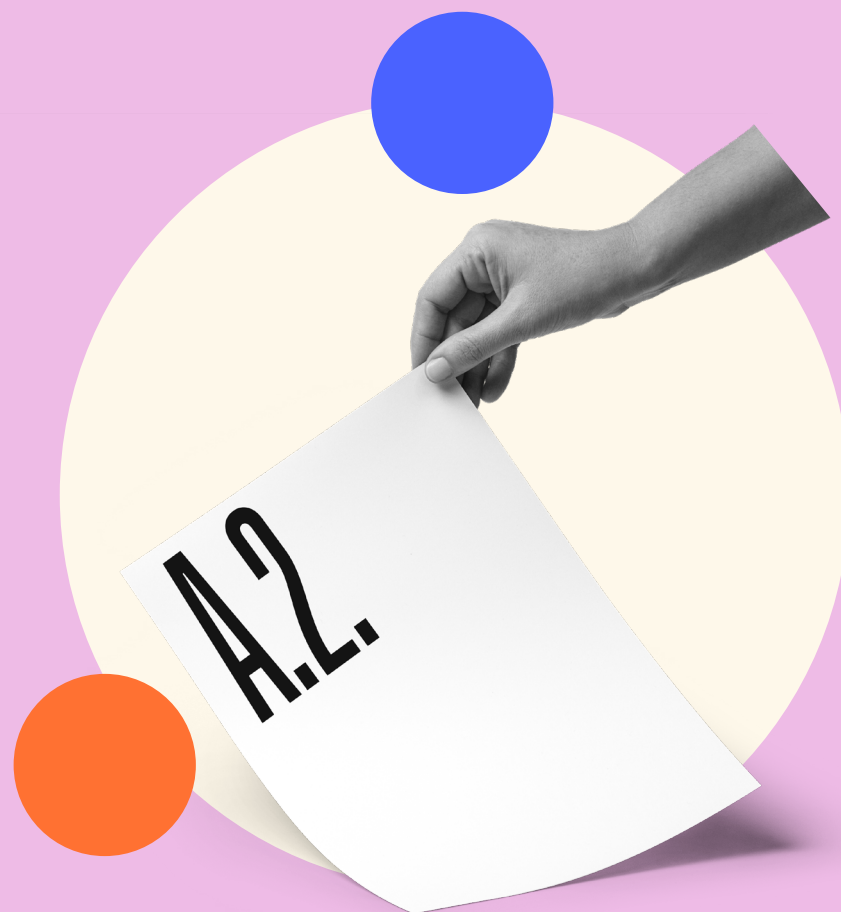
Pytanie zamykające:

P33. Co uważa Pani za swój największy życiowy sukces?

.....

Aneks 2:

Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego



Rozgrzewka (5 min)

- Przedstawienie moderatora, omówienie założeń projektu, warunków i zasad przebiegu rozmowy/spotkania. Upředzenie o nagrywaniu. Prośba o nieskrępowane odpowiedzi i zapewnienie, że wszystkie uwagi, opinie są cenne, nie ma złych lub dobrych odpowiedzi.
- Poinformowanie o anonimowości badania. Prośba o wyrażenie zgody na wykorzystanie anonimowych cytatów w raporcie końcowym.
- Prośba moderatora o krótkie przedstawienie się respondentki – czym się zajmuje, w jakim kraju, mieście mieszka, gdzie pracuje, czas wolny, rodzina, hobby.

Historia emigracji (5-10 min)

- Proszę opowiedzieć swoją historię – jak wyglądała Pani historia emigracji? Gdzie Pani emigrowała? Proszę sięgnąć pamięcią do tego czasu i przybliżyć nieco swoją sytuację. [Moderator: zwróć uwagę, na ile wyjazd to „przystanek” w drodze do kraju docelowego, na ile stały pobyt, a na ile są to okresowe pobyty za granicą.]
- Kiedy zdecydowała się Pani na wyjazd? W jakich okolicznościach? Dlaczego Pani wyjechała z Polski? Co było bezpośrednią przyczyną? A jakie były inne przyczyny, okoliczności? [Moderator: zwróć uwagę na osobiste, zawodowe, edukacyjne drivers wyjazdu, dopytuj o nie. Ważne w rozmowie mogą okazać się wątki lepszych zarobków, zdobycia zawodowego doświadczenia, pewności i jakości zatrudnienia, ciekawości świata, rozwoju osobistego.]
- Proszę powiedzieć, na ile „systemowe” zachęty i ułatwienia w kraju docelowym lub miejscu pracy miały znaczenie przy podejmowaniu decyzji. [Moderator: dopytaj o stypendia, szkolenia, systemy onboardingu pracodawców, ułatwienia dla członków rodziny, pakiety socjalne itp.]
- Czy wyjeżdżała Pani sama, czy z partnerem/rodziną? Jak to wyglądało? A kto był inicjatorem wyjazdu, kto podjął ostateczną decyzję?

Wymiar rodzinny emigracji (10 min)

- Jak opisałaby Pani swoją sytuację rodzinną, osobistą? Na ile relacje z najbliższymi są dla Pani ważne? Na ile rodzina jest ważna? Czy ma Pani dzieci? Jeśli tak – w jakim wieku? [Moderator: dopytaj, czy respondentka żyje w stałym/niefORMALNYM związku, czy jej partner(ka) jest Polką/Polakiem.]
- Na ile w życiu rodzinnym ważne są dla Pani kwestie, elementy „polskości”?
- Jeśli są ważne – w jaki sposób się to przejawia? Czy „pielęgnujecie” Państwo jakieś polskie tradycje, wzory? Jak to wygląda? Jeśli nie są ważne – z czego to wynika?
- Na ile jest Pani zadowolona ze swojego życia? W jakich sferach tak, a w jakich nie? [Moderator: dopytaj o życie zawodowe, rodzinne, życie towarzyskie, spędzanie czasu wolnego.] Czy obecny poziom zadowolenia z życia jest inny (większy, mniejszy) od tego, jaki Pani pamięta z Polski? Z czego to może wynikać?
- W jaki sposób i jak często utrzymuje Pani kontakty z rodziną w Polsce? Jak to wygląda? A jeśli chodzi o przyjaciół, bliskich znajomych? Jeśli utrzymuje – jaka jest forma kontaktów? Jeśli nie – z czego to wynika? Na ile Pani emigracja spowodowała poluzowanie więzi, kontaktów?

Tożsamość i więź z krajem (5-10 min)

- Na ile czuje się Pani związana z Polską? A czy w jakiś sposób bycie Polką jest przez Panią manifestowane na zewnątrz? [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 Pani się czuje w sensie narodowościowym? Czy narodowość jest dla Pani w jakiś sposób ważna? Z czego to wynika? Czy przynależność taka jest ważna w dzisiejszych czasach?
- Na ile czuje się Pani związana z lokalną społecznością, w której Pani żyje? Na ile można mówić o jakiejś formie

„integracji” w Pani przypadku? Jak to wygląda? A na ile jest Pani zdecydowana na pozostanie w obecnym miejscu (kraju, mieście)? Co wpływa na Pani decyzję?

- Czy rozważała Pani powrót do Polski? Jeśli tak – jakie były okoliczności rozważania takiej decyzji? Co miało/ma wpływ na to w Pani przypadku? Co jeszcze? Jeśli nie – co wpływa na taką Pani decyzję? [Moderator: dopytuj o bezpieczeństwo, sytuację społeczną, polityczną i gospodarczą w Polsce.]

Życie zawodowe (5–10 min)

- Jak opisałaby Pani swoją sytuację zawodową? Jak się Pani pracuje? Co jest fajne? Dlaczego? A co się Pani nie podoba? Z czego to wynika?
- Jak określiłaby Pani coś, co można nazwać „kulturą pracy”? Jak w Pani organizacji, firmie wygląda podejście do czasu pracy, kwestii life-work balance? Czy łatwo jest Pani godzić życie zawodowe z prywatnym? Jakie są Pani doświadczenia w tym obszarze?
- A jak te kwestie wypadają w porównaniu z pracą w Polsce w podobnej branży i na podobnym stanowisku? [Moderator: dopytuj, jeśli wiesz, że respondentka ma możliwość odniesienia się do polskich warunków – na podstawie swoich doświadczeń lub doświadczeń rodziny / bliskich znajomych.]

Stereotypy i dyskryminacja (10–15 min)

- Jak Pani rozumie stereotyp? Czym jest dla Pani stereotyp?
- A jaki jest z Pani perspektywy stereotyp polskich emigrantek? Z czego to wynika? A czy widzi Pani różnicę w postrzeganiu i traktowaniu Polek i Polaków na emigracji? Doświadcza Pani jej? Jak to wygląda?
- Czy uważa Pani, że kobiety pracujące w Pani zawodzie/branży są generalnie dyskryminowane? Jeśli tak – jakie są przykłady i przejawy dyskryminacji? Jakże jeszcze? Jeśli nie – z czego to wynika?
- Czy zetknęła się Pani z dyskryminacją ze względu na płeć i narodowość? Albo może słyszała Pani o niej? [Moderator:

dopytuj o kwestie przejawów seksizmu i ksenofobii przede wszystkim w miejscu pracy.]

- Jeśli tak – jakie były/są przejawy dyskryminacji? [Moderator: ważne są np. niższe wynagrodzenia, ograniczone możliwości awansu, niższy nieformalny status zawodowy, inne standardy traktowania pracownic i pracowników. Szczególnie ważny jest aspekt dyskryminacji związanej z obowiązkami życia rodzinnego, wychowaniem dzieci.]

Sieciowanie (5–10 min)

- Czy udziela się Pani w jakiejś formie w życiu społecznym/publicznym? [Moderator: dopytuj o kwestie związane z partycypacją publiczną, aktywnością obywatelską – działalnością w NGO-sach, związkach zawodowych, organizacjach publicznych.]
- Jeśli tak – jak to wygląda? Czy należy Pani do jakichś organizacji, sieci, struktur? A czy są jakieś organizacje kobiece/feministyczne, w których Pani działa lub z którymi Pani współpracuje? Jeśli nie – z czego to wynika?
- Na ile jest Pani skłonna do podobnej współpracy z osobami/organizacjami/institucjami z Polski? Jakże musiałyby być spełnione warunki do takiej współpracy?
- Czy ważne jest dla Pani, aby taką współpracę z Polską rozwijać/realizować w oparciu o organizacje/sieci skupiające tylko kobiety? Dlaczego?
- Czy byłaby Pani skłonna dzielić się swoimi doświadczeniami (np. zawodowymi, społecznymi) z innymi Polkami w kraju? Jeśli tak – jak mogłoby to wyglądać? [Moderator: dopytaj o formę współpracy, szczególnie mentoring.] A jeśli nie – dlaczego?

Podsumowanie (5 min)

Jakie dla Pani są „wartości” emigracji? Co Pani dała emigracja? [Moderator: poproś o krótki „rachunek zysków i strat”, plusów i minusów – w wymiarze osobistym, rodzinnym, zawodowym itp.]

Podziękowanie za poświęcony czas i udział w badaniu!

Noty biograficzne

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 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.

Joanna Michałowska

Absolwentka psychologii na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego. W branży badawczej od 1997 r. Posiada doświadczenie we wszystkich etapach procesu badawczego – od projektowania badań (metodologii), narzędzi badawczych i negocjacji z klientem po realizację, analizę oraz interpretację wyników badań marketingowych i społecznych. Specjalizuje się w badaniach wewnątrzorganizacyjnych, problematyki społecznej i rynku pracy. Ma także wieloletnie doświadczenie w badaniach sfery FMCG, zwłaszcza w testach produktów, sektora energetycznego, finansowego i wielu innych. Do swojego ilościowego warsztatu, który jest jej specjalizacją oraz pasją zawodową, kilka lat temu dołączyła doświadczenia jakościowe, z powodzeniem realizując multidyscyplinarne projekty badawczo-

-konsultingowe dla klientów wielu branż. Przez wiele lat swojej pracy zawodowej zrekrutowała i wyszkoliła wielu badaczy, wraz z zespołem prowadziła również wykłady z badań społecznych w praktyce dla studentów socjologii Uniwersytetu Gdańskiego.

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 kilkudziesięciu prac z tego zakresu, 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

Menedżer kultury, z wykształcenia ekonomista. Od 2003 r. związany z sektorem publicznym. Doświadczenie zdobywał za granicą w strukturach samorządowych w brytyjskim hrabstwie Merseyside. Uczestniczył m.in. w opracowaniu oraz realizacji programu obchodów miasta Liverpool w związku z otrzymaniem tytułu Europejskiej Stolicy Kultury 2008. Od 2012 r. pracuje w Muzeum Emigracji w Gdyni. Uczestniczył w tworzeniu placówki i ekspozycji stałej. Pełni funkcję zastępcy dyrektora muzeum. Na co dzień współpracownik i doradca licznych instytucji kultury oraz wykładowca z zakresu zarządzania w kulturze.



— Wysoko wykwalifikowane
Polki za granicą

Koordinacja projektu i publikacji

dr Rafał Raczyński

Recenzje

dr Patrycja Bałdys

dr hab. Michał Nowosielski

Opracowanie graficzne i skład

Alicja Kobza Studio

Redakcja i korekta językowa

Adam Osiński (KorektArt)

© Copyright by Muzeum Emigracji w Gdyni

ISBN 978-83-65751-11-9

Muzeum Emigracji w Gdyni

ul. Polska 1

81-339 Gdynia

www.POLSKA1.pl

Gdynia 2023