

MIGRACJE POAKCESYJNE POLAKÓW I KAPITAŁ LUDZKI: TRANSFER WIEDZY, UMIEJĘTNOŚCI, KOMPETENCJI

IZABELA GRABOWSKA

Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej

Warszawa

Ośrodek Badań nad Migracjami

Uniwersytet Warszawski

EWA JAŻWIŃSKA

Ośrodek Badań nad Migracjami

Uniwersytet Warszawski

POST-ACCESSION MIGRATION OF POLES AND HUMAN CAPITAL: THE TRANSFER OF KNOWLEDGE, SKILLS, COMPETENCIES

Human capital is one of the factors which impact one's occupational life. On the one hand, having gone abroad, migrants are not always able to utilise the non-pecuniary capital accumulated in Poland prior to migration. On the other hand, during their stay abroad migrants can obtain various types of capital, including human capital in the form of knowledge, skills and competencies. This capital can impact their occupational life after return. However, this impact is conditioned by various factors, both structural and individual. As demonstrated through the analyses of the life histories of Polish return migrants, the transferability and employability of capital acquired abroad highly depends on the opportunity structures migrants face upon return. According to migrants, the capital transferred to Poland is rarely connected to specific occupational skills obtained abroad, but more often to social competencies which facilitate their operating in the, usually harsher, Polish labour market.

Key words: human capital, international migration, transfer of knowledge, skills and competencies.

1. WSTĘP

Migracje czasowe wpływają w różnorodny sposób na kapitał ludzki migrantów powracających do Polski. Ten wpływ zależy w znacznym stopniu od kapitału zgromadzonego (lub utraconego) w trakcie pobytu za granicą. Tym kapitałem mogą być zgromadzone środki finansowe, ale mogą być nim też różnego typu wiedza, umiejętności, kompetencje, kontakty, czyli to, co określane jest na ogół jako kapitał ludzki. Tego rodzaju kapitałem zajmiemy się w tym artykule.

Kapitał ludzki może być definiowany na różne sposoby. W badaniach Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) został on zdefiniowany jako „(...) wiedza, umiejętności, zdolności oraz inne właściwe jednostce atrybuty ułatwiające tworzenie osobistego, społecznego oraz ekonomicznego dobrostanu” (Kapitał ludzki w Polsce 2013). Ta definicja obejmuje bardzo szerokie spektrum zagadnień: od przeciętnego trwania życia do dostępności do przedszkoli i warunków pracy. Jak łatwo zauważyć, chociaż definicja odwołuje się do atrybutów jednostki, podejście GUS służy przede wszystkim charakterystyce kapitału ludzkiego na poziomie globalnym.

W artykule przyjęto również szeroką definicję, koncentrującą się jednak przede wszystkim na jednostkowym aspekcie kapitału ludzkiego. Jak zauważa Barbara Perepeczko (2007: 123), „kapitał ludzki jest wyposażeniem pojedynczej osoby, jest indywidualną właściwością człowieka, stąd jego transfer jest stosunkowo łatwy”. Kapitał ludzki będzie tu definiowany jako zasoby niematerialne człowieka. Wśród komponentów kapitału ludzkiego wymienia się najczęściej: kompetencje i doświadczenie, wiedzę i zdolności, zdrowie i wydajność / witalność oraz postawy powiązane z nastawieniem życiowym (Walukiewicz 2010). Kapitał ludzki nie jest wartością stałą i może się zmieniać w zależności od procesów oddziałujących na jednostkę, np. poprzez proces socjalizacji. Migracja jest jednym z takich procesów, jakie mogą oddziaływać na kapitał ludzki osób, które jej doświadczyły (Makowski 2000). Analizując wpływ migracji na kapitał ludzki, a w konsekwencji na karierę zawodową po powrocie do Polski, artykuł koncentruje się na trzech podstawowych problemach.

Po pierwsze, jaki typ (rodzaj) kapitału ludzkiego mającego wpływ na życie zawodowe, migranci nabywają lub ewentualnie mogą nabywać w trakcie pobytu za granicą. Wchodzą tu w grę takie kwestie, jak nabywanie formalnego wykształcenia, nabywanie kwalifikacji zawodowych i umiejętności niezwiązanych bezpośrednio z pracą zawodową, przyswajanie nowych wzorów zachowań, praktyk społecznych, norm i wartości.

Po drugie, jak kapitał jest transferowany pomiędzy krajem wysyłającym – przyjmującym – wysyłającym oraz jak zgromadzone niematerialne zasoby są

wykorzystywane zarówno w kraju wysyłającym (np. po powrocie lub pomiędzy migracjami), jak i w kraju przyjmującym.

Po trzecie, jakie są efekty nabycia określonego komponentu kapitału ludzkiego, szczególnie, jaki jest jego wpływ na dalszą karierę zawodową w Polsce.

Zarówno rodzaj nabywanego kapitału, jak i konsekwencje tego procesu zależą od wielu czynników. Przede wszystkim od charakteru migracji. W przypadku migracji okresowych można liczyć, że kapitał zdobyty w trakcie pobytu za granicą będzie, w jakiś sposób, transferowany do Polski. Migracje o charakterze osiedleńczym mogą (choć nie muszą) spowodować trwały ubytek kapitału ludzkiego w kraju wysyłającym, między innymi w formie tzw. drenażu mózgów. Rodzaj i efekty migracji zależą też od indywidualnych cech migrantów, takich jak wiek, wykształcenie, a także motywacje czy stawiane cele.

W trakcie pobytu za granicą migranci mogą nabywać bardzo zróżnicowane rodzaje kapitału, od pieniędzy migracyjnych, nowych dyplomów i certyfikatów, doświadczeń zawodowych i życiowych, do norm i nawyków związanych ze zdrowiem i stylem życia. Szczególnie ważne wydają się te elementy, które mogą wpływać na zachowania na polskim rynku pracy i pozycję osiąganą w życiu zawodowym.

Migracja może być traktowana zarówno jako etap w życiu zawodowym, powiązany ze zdobywaniem, poszerzaniem, uzupełnianiem kwalifikacji oraz kompetencji, jak i epizod w życiu zawodowym, powiązany z zawieszeniem, odłożeniem, zamrożeniem realizowania dotychczasowych kwalifikacji i kompetencji (Grabowska-Lusińska, Jaźwińska 2012). Kształtowanie się powyższych znaczeń migracji w życiu zawodowym człowieka jest zależne od różnych czynników, takich jak np.: forma migracji¹ oraz „struktura możliwości”² (Merton 1996). Ta różnorodność elementów wpływających na rolę migracji w życiu zawodowym, a także różnorodność sposobów oddziaływania powoduje, że określenie tego wpływu jest niezwykle złożone i skomplikowane.

¹ Więcej o formach migracji w: Engbersen i in. (2013) i Grabowska-Lusińska (2012: 53–55).

² Wprowadzona do socjologii przez Roberta K. Mertona (1996) koncepcja struktury możliwości (ang. *opportunity structure*) stanowi ramę teoretyczną wzajemnego oddziaływania między strukturalnym kontekstem a indywidualnymi działaniami (Grabowska-Lusińska 2012), w których: (1) zmieniające się możliwości i sposobności stanowią obiektywne uwarunkowania, konfrontując je z działającymi jednostkami – aktorami (ang. *agents*); (2) aktorzy mają możliwość dostępu albo są ograniczeni w dostępie do różnych typów możliwości związanych z ich pozycją w strukturze społecznej; (3) możliwości te lokują jednostki ze względu na takie zmienne, jak: klasa, płeć, rasa, etniczność, wiek, religia (Merton 1996: 154; za Grabowska-Lusińska 2012).

2. TRANSFER KAPITAŁU LUDZKIEGO POPRZEZ MIGRACJE MIĘDZYNARODOWE: WIEDZA, UMIEJĘTNOŚCI, KOMPETENCJE

W badaniach przepływu kapitału ludzkiego w kontekście migracji międzynarodowych badacze najczęściej koncentrują się na kwantyfikowalnych, mierzalnych elementach, takich jak: kwalifikacje zawodowe poparte dokumentami formalnymi, dochód, pozycja zawodowa. Badania nad kapitałem ludzkim często dotyczą relacji pomiędzy posiadanym zasobem kapitału ludzkiego, a jego przełożeniem na efekty indywidualne i zbiorowe w gospodarce. W praktyce często jako podstawowy wskaźnik kapitału ludzkiego przyjmuje się poziom wykształcenia, zredukowany do liczby lat spędzonych w systemie edukacji. Takie neoklasyczne, ekonomiczne ujęcia pokazują bardzo uproszczone, i w istocie niekompletny, obraz oddziaływania migracji międzynarodowych na kapitał ludzki (Williams, Baláž 2005). W szerokim ujęciu kapitał ludzki może być nabywany w różnych sytuacjach społecznych, także tych niepowiązanych z edukacją formalną, co zachęca do mówienia o „kapitale ludzkim jako kapitale społecznie konstruowanym” (Green 2011).

W artykule tym proponujemy spojrzenie na kapitał ludzki w odniesieniu do międzynarodowych migracji Polaków w ujęciu triady pojęciowej, która wydaje się dawać szansę na uchwycenie niewidocznych zasobów kapitału ludzkiego. Mamy tutaj na myśli trzy komponenty, takie jak wiedza (*knowledge*), umiejętności (*skills*) i kompetencje (*competences*). Takie ujęcie wydaje się stwarzać możliwości uchwycenia oddziaływania migracji na pozaformalne komponenty kapitału ludzkiego migrantów poakcesyjnych z Polski, zwłaszcza że w dalszym ciągu, ponad dekadę od rozszerzenia Unii Europejskiej (UE), mamy do czynienia z pracą migrantów poniżej ich kwalifikacji formalnych. Z danych GUS (2013) wynika, że co trzeci migrant w ogóle populacji migrującej i co drugi z wyższym wykształceniem pracował poniżej kwalifikacji. Podczas dokonywania analizy sytuacji migrantów z krajów A8³ okazało się, że prawie 90% migrantów w Wielkiej Brytanii pracuje w zawodach niewymagających kwalifikacji (Kaczmarczyk, Tyrowicz 2015). Oznacza to, że tylko 8% migrantów z krajów A8 pracuje w zawodach wymagających kwalifikacji (Kaczmarczyk, Tyrowicz 2015). Analizy przeprowadzone w odniesieniu do brytyjskiego i irlandzkiego rynków pracy pokazują, że pomimo oczekiwań, że migranci z krajów A8, pozyskawszy wyższe kwalifikacje językowe w toku trwania migracji, będą awansować, nic takiego się nie dzieje (Voitchovsky 2014; Sporton 2013; Turner 2010; Barrett, Duffy 2008).

³ A8 – państwa, które przystąpiły do UE w maju 2004 r.: Czechy, Estonia, Łotwa, Litwa, Polska, Słowacja, Słowenia, Węgry.

Nadal tkwią w zawodach nie wymagających kwalifikacji, zajmując często niższe pozycje aniżeli przedstawiciele innych grup migranckich (Voitchovsky 2014). Dustman i in. (2010) pokazują, że co prawda przedstawiciele państw A8 mają wysoki poziom partycypacji w rynku pracy, to w dalszym ciągu zarabiają mniej aniżeli krajowcy. Taka sytuacja powoduje, że w badaniach dotyczących kapitału ludzkiego migrantów z Polski powinny być wzięte pod uwagę inne wskaźniki aniżeli te łatwo obserwowalne i mierzalne, połączone głównie z cechami społeczno-demograficznymi – powinny być to wskaźniki, które pozwolą obserwować nieoczywiste relacje między migracją a kapitałem ludzkim, jak zaproponowane powyżej: wiedza, umiejętności i kompetencje.

WIEDZA

Potencjalnie migranci mogą być znaczącymi aktorami w nabywaniu i transferze wiedzy (Williams 2007). W studiach migracyjnych niewiele opracowań rozpatrywało rolę mobilności międzynarodowej, w tym migracji cyrkulacyjnych, w transferze wiedzy, poza transferem w obrębie jednej organizacji, zazwyczaj w ramach korporacji wielonarodowych. Tutaj chodzi o transfer wiedzy pomiędzy jakimikolwiek miejscami pracy w kraju przyjmującym i wysyłającym. Allan M. Williams (2007) zakłada, że wszyscy migranci międzynarodowi mogą być potencjalnymi „aktorami transferu wiedzy”, a ich rola w tym procesie jest niedoceniana i wymagająca dalszych badań. Williams podkreśla, że mówiąc o transferze wiedzy w kontekście migracji międzynarodowych, badania odnoszą się głównie do miejsc wysyłających, ignorując w ten sposób znaczenie migracji cyrkulacyjnych i tym samym cyrkulowanie wiedzy. Wiedzę w kontekście migracyjnym można rozpatrywać jako zasób informacji, „osobistą mądrość” (Polanyi 1966).

Williams rozróżnił kilka typów wiedzy, aby lepiej zrozumieć transfer wiedzy w kontekście migracyjnym: (1) umysłową (*embrianed*) zależną od umiejętności konceptualnych i poznawczych, która daje możliwość refleksji nad ukrytymi znaczeniami; (2) ucieleśnioną (*embodied*), która wytwarza się wskutek doświadczenia praktycznego, np. bycia w danym miejscu pracy; łączy się z uczeniem poprzez robienie (*learning-by-doing*); (3) zakorzenioną kulturowo (*encultured*) powiązaną ze wspólnym rozumieniem znaczeń, wytwarzaną w procesie socjalizacji i akulturacji; (4) osadzoną (*embeded*), powiązaną z kontekstem, wytwarzaną w ramach systemów językowych, kultur organizacyjnych, grup. Williams (2006, 2007) pokazał w swoich badaniach, że umysłowa i ucieleśniona wiedza jest transferowalna w procesie migracji międzynarodowych, także przy użyciu nowych

mediów. Wiedza uwarunkowana kulturowo i osadzona jest trudniejsza w transferze, ponieważ jest powiązana z miejscem jej wytwarzania, ale nie niemożliwa do transferu, ponieważ, jak zauważa Williams (2007), migranci przebywający za granicą w dłuższych okresach mogą tracić komponenty wiedzy osadzonej i zakorzenionej kulturowo i w te miejsca mogą pozyskiwać nowe komponenty, które następnie mogą transferować. Williams podkreśla, że sytuacja migracji może powodować, że migranci widzą więcej i stają się bardziej refleksyjni, co może sprzyjać transferowi różnych rodzajów wiedzy.

Williams (2007) widzi migrantów jako „aktorów transferu wiedzy” w dwóch rolach: (1) poszerzaczy granic (*boundary spanners*) oraz (2) pośredników (*brokers*). Ci pierwsi są w stanie wdrażać wiedzę z zewnątrz, interpretować ją i swobodnie dostosowywać do zastanych warunków. Ci drudzy natomiast przenoszą wiedzę pomiędzy różnymi płaszczyznami, negocjując jej znaczenie i możliwości zastosowania. Nie wszyscy migranci jednak mają zdolność do bycia „aktorami transferu wiedzy”. Niezbędne w tym jest podmiotowe sprawstwo i refleksyjność (Grabowska-Lusińska 2012). W kontekście migracyjnym transfer wiedzy nie będzie miał żadnego znaczenia, jeżeli na płaszczyźnie organizacji wiedza ta nie będzie dzielona z innymi osobami w bezpośredni bądź pośredni sposób. Wiedza ta może dotyczyć zarówno formalnych strategii organizacyjnych, jak i indywidualnych praktyk. Williams (2007) podkreśla bariery w transferze wiedzy, takie jak: zaszufiadkowanie w organizacji (np. zaliczanie do danej grupy etnicznej albo po powrocie do grupy migrantów powrotnych; zajmowanie pozycji peryferyjnych przez migrantów i migrantów powrotnych w firmie), akceptacja w organizacji oraz utrwalenie działań zgodnie z obowiązującymi kryteriami (trudnymi do zmiany przez nową osobę).

UMIĘTNOŚCI

Wydaje się, że umiejętności (*skills*) stają się wytrychem do zrozumienia współczesnego rynku pracy. Francis Green (2011) pisze o umiejętnościach jako o cechach osobowych, które mają trzy podstawowe charakterystyki: (1) mają cechę produkcyjną, która generuje wartość; (2) można je poszerzać poprzez szkolenia i edukację oraz (3) są uwarunkowane społecznie, tzn. można je pozyskiwać w kontaktach z innymi ludźmi. W węższym ujęciu w rozumieniu umiejętności chodzi o to, czy ktoś potrafi zrealizować dane zadanie czy nie. Jednak to „potrafi, umie” jest zależne od posiadanej wiedzy, o której była mowa powyżej. Zdaniem Green można rozróżnić trzy podstawowe umiejętności potrzebne do funkcjonowania we współczesnym świecie: (1) umiejętność interakcji w gru-

pach społecznie zróżnicowanych; (2) umiejętność niezależnego działania; (3) umiejętność interaktywnego wykorzystywania dostępnych narzędzi. Co prawda umiejętności są powiązane z cechami osobowymi, ale ich wartość jest osadzona w strukturze społecznej (Green 2011). Pozyskanie umiejętności, także w kontekście migracyjnym, jest sytuacją społeczną. Ich waloryzacja zależy od społecznego uznania. Proces społecznego uznania umiejętności wymaga umiejętności komunikacyjnych i pewności siebie, ponieważ jest to proces społecznej negocjacji. Środowisko pracy i otoczenie determinują celowość i efektywność uczenia się nowych umiejętności. Motywacja do pozyskania nowych umiejętności zależy od aspiracji, oczekiwań, sieci społecznych, kosztów społecznych i finansowych, analizy kosztów i korzyści. Pozyskiwanie nowych umiejętności jest formą inwestycji w teraźniejszość i przyszłość. Green (2011) mówi o trzech kluczowych kategoriach umiejętności: (1) umiejętnościach poznawczych związanych z czytaniem, pisaniem, rozwiązywaniem problemów, obliczeniami, IT, uczeniem się nowych rzeczy; (2) umiejętnościach interakcyjnych związanych z różnymi formami komunikacji (zarządzanie, horyzontalna komunikacja ze współpracownikami i klientami) oraz (3) umiejętnościach fizycznych powiązanych z witalnością i sprawnością. Migracje międzynarodowe w ujęciu Williamsa i Baláza (2005) oraz Baláza i Williamsa (2004) sprzyjają pozyskaniu oraz transferowi umiejętności i kompetencji. Wyżej wymienieni autorzy analizowali transfer umiejętności w czterech grupach zawodowych migrantów powrotnych do Słowacji: kierowników i specjalistów, studentów i *au pair*, które to grupy, w ich ujęciu, miały reprezentować różnorodność migrantów ze Słowacji. Badacze ustalili, że migranci powrotni pozyskują i przywożą tzw. umiejętności ukryte (*tacit skills*), czyli to, co oparte jest na tzw. wiedzy ukrytej (*tacit knowledge*) Polanyi'ego (1966) powiązanej z tym, że więcej wiemy, aniżeli możemy wyrazić. Badacze ustalili, że nawet podczas migracji krótkookresowych, cyrkulacyjnych migranci mogą nabywać i transferować kapitał ludzki. Nabywanie komponentów kapitału ludzkiego jest jednak wysoce selektywne. Badania Williamsa i Baláza (2005) oraz Baláza i Williamsa (2004) pokazały, że migracja sprzyja budowaniu poczucia pewności siebie. Migranci powrotni mają poczucie „pokoleniowej możliwości przestrzennej”, której nie miały inne pokolenia, co pobudza ich refleksyjność. Wszystkie grupy realnie pozyskały kwalifikacje zawodowe, nawet jeżeli nie były one zgodne z kwalifikacjami formalnymi. Czasami podziały pomiędzy umiejętnościami społecznymi a kwalifikacjami technicznymi, zawodowymi się zacierają, ponieważ nowe komponenty kapitału ludzkiego były nabywane w procesach interakcji społecznych i dzielone z innymi uczestnikami rynku pracy.

KOMPETENCJE

Kompetencje stanowią ostatni – obok wiedzy i umiejętności – komponent triady pojęciowej, niezbędnej do zrozumienia roli migracji międzynarodowych w transferze kapitału ludzkiego. Kompetencje są często uznawane za synonimy umiejętności. Dla odróżnienia od umiejętności, kompetencje można powiązać z obszarami funkcjonalnymi (Delamare Le Deist, Winterton 2005). Najbardziej ogólnie kompetencje można odnieść do zdolności kompleksowego ujmowania powiązań pomiędzy ludźmi, ich umiejętnościami i technologiami, które prowadzą do rozwoju zarówno jednostek, jak i organizacji w procesie uczenia się. Delamare Le Deist i Winterton (2005) wyróżnili holistyczny model kompetencji, w którym podkreślili: (1) kompetencje poznawcze powiązane z wiedzą ukrytą pozyskiwaną poprzez doświadczenie w miejscu pracy; (2) kompetencje funkcjonalne powiązane z *know-how*, czyli pracownik powinien wiedzieć, jak coś ma zrobić w danej pracy; (3) kompetencje behawioralne powiązane z „wiedzieć, jak się zachować w danej sytuacji”, np. w środowisku wielokulturowym; (4) kompetencje etyczne powiązane z umiejętnością wyrażania opinii i sądów; (5) metakompetencje powiązane ze zdolnością radzenia sobie z niepewnością, zdolnościami uczenia się i refleksji.

Williams i Baláž (2005) oraz Baláž i Williams (2004), badając transfer kapitału ludzkiego migrantów powrotnych do Słowacji, zaproponowali wprowadzenie klasyfikacji kompetencji ukrytych wprowadzonej przez Karen Evans (2002) w studiach nad rynkiem pracy. Evans mówi, że kompetencje mogą być pozyskane przez wszystkich pracowników (także migrantów) w procesie uczenia się na rynku pracy. Chodzi tutaj o: (1) kompetencje powiązane z zakresem obowiązków i praktycznymi umiejętnościami, takimi jak odpowiadanie na potrzebę realizacji różnych zadań i chęci ciągłego uczenia się oraz odświeżania swoich kwalifikacji; (2) kompetencje powiązane z postawami odpowiedzialności, bycia godnym zaufania i elastycznym; (3) kompetencje powiązane z uczeniem się nowych zdolności, takie jak spostrzegawczość i refleksyjność w odniesieniu do zdobytych doświadczeń; (4) kompetencje powiązane z poszerzaniem kompetencji osobistych: komunikacyjnych, twórczych i zdolności do motywowania innych; (5) kompetencje powiązane z kompetencjami metodyki pracy: umiejętność realizacji kompleksowych zadań z wykorzystaniem zdolności organizacyjnych i kontaktów społecznych.

Mówiąc o triadzie pojęciowej: wiedza, umiejętności, kompetencje jako o kluczowych komponentach kapitału ludzkiego, warto wrócić do koncepcji „migranta zarobkowego jako wolnego aktora” (Williams 2007), który może mieć istotne znaczenie w transferze kapitału ludzkiego. Jak zauważa Williams (2007) przestrzeń migracyjna jest charakterystyczną przestrzenią uczenia się i akumulowania zasobów kapitału ludzkiego, które powinny być badane coraz bardziej wnikliwie.

3. ŹRÓDŁA DANYCH

Analiza empiryczna problemów związanych z przepływem kapitału ludzkiego jest bardzo utrudniona, ponieważ wymaga przyjęcia szeregu założeń i doboru wskaźników często trudnych do zdefiniowania i zmierzenia. Dane statystyki publicznej najczęściej nie zawierają informacji pozwalających określić skalę i charakter tego zjawiska. Dlatego w tym tekście odwołujemy się do różnorodnych danych, zarówno polskich, jak i zagranicznych, ilościowych oraz jakościowych. W odniesieniu do głównych charakterystyk społeczno-demograficznych, powiązanych z kapitałem ludzkim, analiza będzie oparta na danych z Narodowego Spisu Powszechnego 2011. W zakresie analizy ścieżek zawodowych zostaną wykorzystane dane przetworzone lub wytworzone w projekcie *Kariery zawodowe migrantów poakcesyjnych*⁴. W zakresie migracji powrotnych wykorzystane zostaną dane wytworzone w projekcie realizowanym przez Ośrodek Badań nad Migracjami UW (OBM UW) dla Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) *Poakcesyjne powroty Polaków*. W zakresie społecznych transferów migracyjnych zostaną wykorzystane wstępne dane wytworzone w projekcie *Dyfuzja kulturowa pomiędzy Polską i Wielką Brytanią poprzez migracyjne przekazy społeczne* (konkurs Harmonia NCN 2012; UMO-2012/04/M/HS6/00488). W odniesieniu do migracji edukacyjnych i podejmowania nauki w trakcie migracji zostaną wykorzystane dostępne dane OECD i UNESCO, dane instytucji edukacyjnych krajów przyjmujących oraz dane z baz programu Unii Europejskiej Erasmus.

⁴ Badania zrealizowane w ramach projektu finansowanego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego MNiSW; N N116 084339.

4. WYPOSAŻENIE MIGRANTÓW Z POLSKI W KAPITAŁ LUDZKI PRZED PODJĘCIEM MIGRACJI

Osoby decydujące się na migrację dysponują określonym kapitałem ludzkim, na który składają się zarówno cechy „przypisane”, jak np. wiek, płeć, miejsce pochodzenia, jak też wyposażenie kulturowe zdobyte w trakcie dotychczasowego życia: wykształcenie, kwalifikacje zawodowe, umiejętności kontaktów międzyludzkich, wartości, normy, nawyki. Zarówno wyniki NSP 2011, jak i wyniki badań na próbach reprezentatywnych (BAEL, badania sondażowe realizowane przez różne ośrodki naukowe i komercyjne) wskazują, że poakcesyjni migranci różnią się od ogółu społeczeństwa pod względem zasobów kapitału ludzkiego. Są, średnio biorąc, młodszy, częściej są mężczyznami i mają lepsze wyposażenie kulturowe. To ostatnie dotyczy przede wszystkim wykształcenia. Według danych NSP 2011 prawie 23% migrantów w wieku 13 i więcej lat miało wykształcenie wyższe, ponad 40% średnie i zaledwie 6,6% podstawowe lub niższe (*Migracje zagraniczne ludności* 2013). Odpowiednie wskaźniki dla całej populacji wynoszą: 17%, 29%, 19% (*Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna* 2013).

Jest niewiele informacji pozwalających w kompleksowy, pogłębiony sposób porównać pozycję zawodową migrantów przed wyjazdem z osobami niepodlegającymi migracji. Jednak z danych zgromadzonych przez OBM UW wynika, że migranci równie często jak pozostałe osoby wykonywali prace wymagające kwalifikacji, wysoko usytuowane w strukturze społecznej, a nieco rzadziej zawody niewymagające żadnych kwalifikacji (Grabowska-Lusińska 2012; Grabowska-Lusińska, Jaźwińska 2012; Grabowska-Lusińska, Jaźwińska 2013)⁵.

Jeszcze mniej jest danych na temat innych, nieobserwowalnych bezpośrednio elementów kapitału ludzkiego migrantów. W tym wypadku należy odwołać się do badań jakościowych, które nie pozwalają na określenie skali zjawiska, ale pokazują różnicowanie charakteru i jakości tego kapitału. W projekcie *Kariery zawodowe migrantów poakcesyjnych* (MNiSW; N N116 084339) proszono migrantów o opisanie i skomentowanie przebiegu całej kariery zawodowej, a także jej tła i różnorodnych uwarunkowań. Przytoczone niżej cytaty obrazują sytuację migrantów przed wyjazdem i pośrednio informują o ich wyposażeniu w kapitał ludzki przed podjęciem migracji⁶:

⁵ Dane pochodzą z badań realizowanych w kilku wybranych powiatach, a więc nie są reprezentatywne dla całego kraju.

⁶ Wszystkie cytaty przytoczone w tej części raportu pochodzą z wywiadów zrealizowanych w ramach projektu *Kariery zawodowe migrantów poakcesyjnych* (MNiSW; N N116 084339) kierowanego przez Izabelę Grabowską-Lusińską.

(...) poszłam do... zasadniczej odzieżowej zdawałam, nie przyjęto mnie... że u nas w Radomiu były miejsca w skórzance i w metalówce, to odpadało, trzy lata dojeżdżałam do Pionek. I tam skończyłam trzy lata zasadniczej szkoły kucharza. Potem, po tej zasadniczej szkole, poszłam do liceum, pracując już, bo musiałam. Skończyłam liceum zaocznie, zrobiłam maturę, potem poszłam do studium dwuletniego. Zrobiłam technika ekonomistę, a potem poszłam na studia skończyć handel zagraniczny. Przerwałam go, jak urodziłam syna, i już nie wróciłam, bo mnie te studia w ogóle nie interesowały i nie czułam w ogóle tego kompletnie. I chyba z taką – można powiedzieć – pełną świadomością tam nie wróciłam, bo wiedziałam, że to będzie tylko papierek, który schowam do szuflady. Potem w moim życiu pojawiło się odejście od mojego pierwszego męża i trudny bardzo czas w życiu. I to mnie zmobilizowało, żeby wreszcie robić to, co lubię... Ja miałam w domu dwoje rodzeństwa przyrodniego, o które najnormalniej w świecie musiałam dbać, jak o własne dzieci (R1/2 K, 38 l., wykształcenie średnie, Niemcy)⁷.

Po wojsku poszedłem do pracy do mleczarni. I tak do dzisiaj. Nawet tutaj w Radomiu, też pracuję w mleczarni... Do Irlandii wyjechałem tylko dlatego, że w Nowym Targu było biuro, już zresztą nie ma. A więc było wszystko na miejscu (R2/3 M, 40 l., wykształcenie zasadnicze zawodowe, Irlandia).

Od razu po magisterce w Warszawie wyjechałam. Dokładnie 2 tygodnie po obronie spakowałam walizki i wyjechałam do Londynu, ponieważ to był 2003 rok, a więc strasznie duże bezrobocie wśród absolwentów. A wśród absolwentów studiów humanistycznych szczególnie – pamiętam było 40%. Ja po prostu nie chciałam szukać... właściwie szukałam pracy przez cały piąty rok studiów, bo ja studiowałam dziennie – jestem z Warszawy. I nie chciałam... ale wtedy jeszcze miałam tę podkładkę, że studiuję cały czas. W momencie obrony i stanięcia na własnych nogach na rynku pracy poczułam się tak przytłoczona tym rynkiem pracy i sytuacją społeczną 10 lat temu, że postanowiłam wyemigrować... Pochodzę z domu... Moi rodzice są po doktoratach, mój ojciec ma habilitację (R15/17 K, 33 l., wykształcenie wyższe, Wielka Brytania).

(...) urodziłem się w Krakowie, mieszkam też teraz znowu w Krakowie. Skończyłem Akademię Górniczo-Hutniczą... Inżynieria i budowa maszyn... De facto pierwszą jakąś konkretną pracą to była praca dopiero za granicą, po studiach. Bo wcześniej to było uczestnictwo w grantie dla uczelni, a później to już był... a nie później był jeszcze staż w Zakładzie Gospodarki Komunalnej, ale niestety z tego stażu nic nie wyszło (R10/12, M, 33 l., wykształcenie wyższe, Wielka Brytania).

⁷ W oznaczeniach wszystkich cytowanych wywiadów podano kolejno: numer katalogowy, płeć, wiek, wykształcenie przed migracją, kraj migracji.

Powyższe cytaty informują przede wszystkim o wyposażeniu migrantów w kapitał ludzki w postaci sformalizowanego wykształcenia. Obrazują jednak także ich sytuację przed wyjazdem, środowisko, z którego się wywodzili, postrzeganie przez nich otaczającej rzeczywistości. Na podstawie tego typu relacji można wnioskować o wyposażeniu w inne niż kwalifikacje zawodowe elementy kapitału ludzkiego.

5. KAPITAŁ LUDZKI NABYWANY W TRAKCIE MIGRACJI

W trakcie pobytu za granicą migranci mogą z jednej strony wykorzystywać posiadany kapitał, z drugiej, w sposób bardziej lub mniej intencjonalny, nabywać nowy. Należy przy tym pamiętać, że wartość kapitału zmienia się w zależności od warunków, sytuacji, kontekstu, w którym funkcjonuje migrant. Giza-Poleszczuk, Marody i Rychard (2000) zwracali uwagę na zmianę możliwości wykorzystywania zasobów w sytuacji transformacji systemowej w Polsce. Wiedza czy umiejętności możliwe do wykorzystania wcześniej stawały się bezwartościowe, a inne nabierały znaczenia. Migrant międzynarodowy znajduje się w analogicznej sytuacji, a migrant powrotny doświadcza jej dwukrotnie: po raz pierwszy, kiedy usiłuje wykorzystać swój kapitał pozyskany w Polsce w kraju imigracji, i po raz drugi, kiedy kapitał nabyty podczas migracji chce wykorzystać po powrocie. Szerzej te kwestie zostaną omówione w dalszej części artykułu. Najpierw jednak zostanie przedstawiony proces nabywania kapitału w trakcie migracji.

Kapitał ludzki może być nabywany poprzez uczestnictwo w różnego typu programach formalnego kształcenia w kraju emigracji. Migracje tego typu określane są jako migracje edukacyjne.

Według ostatnich danych UNESCO, opublikowanych po akcesji Polski do UE, w roku akademickim 2007/2008 za granicą studiowało 32,5 tys. Polaków, co oznacza dwukrotny wzrost od końca roku 2000. Wstąpienie Polski do UE w 2004 r. wpłynęło na utrzymanie trendu wzrostowego w tym zakresie. Średnio w ciągu dekady 1998–2008 liczba studentów polskich za granicą rosła w tempie ok. 10% rocznie. W tym okresie za granicą uczyło się 1,5% wszystkich polskich studentów (1,8% średnia światowa). Połowa studentów z Polski kształcących się za granicą to kobiety (49% średnia światowa). Polska jest trzecim po Rosji i Turcji krajem wysyłającym studentów w Europie Środkowej i Wschodniej (UNESCO 2009).

Jak pokazuje Narodowy Spis Powszechny 2011, 5,7% osób, które wyjechały z Polski na pobyt czasowy, dłuższy niż 3 miesiące, podało przyczyny edukacyjne. Międzynarodowa mobilność edukacyjna Polaków, zwłaszcza na pełne programy

I i/lub II stopnia, jest pobudzana przez zagraniczne uczelnie: poprzez akcje promocyjne, często już w liceach bądź na targach edukacyjnych, proponowane oferty stypendialne, ulgi, systemy kredytów edukacyjnych oraz przez program UE Erasmus. Aktywne w zakresie pozyskiwania studentów u źródła są zwłaszcza uczelnie brytyjskie. I tak na przykład, jak podaje brytyjska Higher Education Statistics Agency (HESA)⁸, w roku 2010/11 na brytyjskich uczelniach studiowało 7330 studentów z Polski, w kolejnym roku 2011/12 było o 14% mniej, tzn. 6295, co może się wiązać z podwyższeniem opłat za czesne na brytyjskich uczelniach i cięciami w zakresie programów stypendialnych.

Programem, który najsilniej wspiera krótkoterminową mobilność studentów jest program Erasmus. Czas trwania wyjazdu obejmuje okres od 3 do 12 miesięcy. Polska uczestniczy w tym programie od roku akademickiego 1998/99. W roku akademickim 2011/2012 w programie wzięło udział 15 315 studentów, a w pierwszym roku programu 1998/1999 – 1426. Oznacza to, że liczba polskich uczestników zwiększa się systematycznie (10-krotnie) od momentu uruchomienia go w Polsce. W sumie w ciągu 15 lat programu Erasmus w Polsce udział w nim wzięło 123 356 polskich studentów, którzy wyjechali na stypendium. Od roku akademickiego 2003/2004 (od czasu akcesji Polski do UE) w programie wzięło udział 105 685 osób, co stanowi 85% wszystkich uczestników od momentu rozpoczęcia programu w Polsce. Kartę Uczelni Erasmusa posiada 315 uczelni w całej Polsce. W programie Erasmus biorą udział również pracownicy polskich uczelni. W sumie w celu prowadzenia zajęć wyjechało 25 347 osób, a w celu szkoleń 7 541, z czego 86% po akcesji⁹.

Migracje ściśle edukacyjne, czyli takie, których celem jest podjęcie nauki w sformalizowanym systemie edukacyjnym, cały czas stanowią niewielki odsetek migracji poakcesyjnych Polaków. Głównym ich celem pozostaje praca zarobkowa. Według danych NSP 2011 w tym celu wyjechało prawie 73% osób przebywających za granicą powyżej 3 miesięcy, dla których ustalono przyczynę wyjazdu (*Migracje zagraniczne ludności* 2013). W serii badań realizowanych przez Centrum Doradztwa Strategicznego w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, przeprowadzonych w kilku województwach, uzyskano jeszcze wyższe wskaźniki¹⁰. W województwie małopolskim pracę jako główny cel

⁸ http://www.hesa.ac.uk/index.php?option=com_content&task=view&id=2663&Itemid=161 (dostęp: 19.11.2013 r., godz. 12:50).

⁹ <http://www.erasmus.org.pl/odnosniki-podstawowe/statystyki> (dostęp: 19.11.2013 r., godz. 13:30).

¹⁰ Wszystkie te badania zawierały elementy sondaży przeprowadzonych na wielotysięcznych próbach reprezentatywnych dla danych województw.

migracji zadeklarowało prawie 82% badanych migrantów, podobnie w województwie śląskim, a w województwie dolnośląskim odsetek ten był jeszcze wyższy (86%)¹¹. W tej sytuacji można przyjąć, że praca dla zdecydowanej większości migrantów może być źródłem pozyskiwania kapitału – wiedzy, umiejętności i kompetencji.

Wiedza o charakterze kapitału pozyskiwanego w trakcie pracy wykonywanej podczas migracji, a w konsekwencji o możliwości jego wykorzystania po powrocie do Polski, jest dość ograniczona. Z jednej strony wynika to z faktu, że problem wpływu migracji na kariery zawodowe w Polsce do niedawna był podejmowany rzadko i najczęściej marginalnie. Wynikało to w znacznej mierze z faktu, że w okresie przedakcesyjnym dominowały wśród Polaków migracje niepełne (Okólski 2001), które z reguły nie wносиły wiele do kariery zawodowej w Polsce. Prace wykonywane na emigracji to były na ogół zajęcia niedające szans na rozwój zawodowy. Otwarcie dla Polaków unijnych rynków pracy teoretycznie dawało większe szanse na wykorzystywanie za granicą kwalifikacji nabytych wcześniej w Polsce, a także wykorzystanie kapitału nabytego za granicą w karierze zawodowej w kraju.

Pozycja zawodowa i cały przebieg kariery zawodowej w znacznej mierze zależy od kapitału ludzkiego, w którego posiadanie jednostka wchodzi w trakcie życia. Na ten istotny z punktu widzenia zawodowego kapitał, jak wspomniano wcześniej, składają się: wiedza, umiejętności i kompetencje.

Wszystkie te elementy migranci mogą nabywać w trakcie pobytu za granicą, transferować do Polski i wykorzystywać dla osiągnięcia celów zawodowych w Polsce. Nie zawsze jednak tak się dzieje.

Wiedza i częściowo umiejętności nabywane są w trakcie nauki w szkołach różnych poziomów czy też na kursach. Jednak umiejętności i – przede wszystkim – kompetencje społeczne, zdobywane są również podczas wykonywania pracy zawodowej i uczestnictwa w życiu społecznym.

Wspomniano wcześniej, że podejmując decyzję migracyjną, Polacy są stonkowo dobrze wyposażeni kulturowo zarówno pod względem wykształcenia, jak i kwalifikacji zawodowych. Należy jednak też pamiętać, że wysokie wykształcenie zdobyte w Polsce i stanowiące ważny element kapitału jednostki nie musi mieć takiego znaczenia w innym kontekście. Wykwalifikowany w polskim systemie edukacyjnym migrant niekoniecznie posiada odpowiedni zasób kwalifikacji przydatnych w innym kontekście. Według wyników NSP 2011

¹¹ Różnice między wynikami NSP a CDS wynikają prawdopodobnie nie ze specyfiki badanych województw, ale z faktu, że dane spisowe są niepełne i zapewne nie całkiem reprezentatywne dla całej populacji migrantów.

ponad 63% migrantów z wykształceniem wyższym, przebywających za granicą powyżej 3 miesięcy, ukończyło kierunki pedagogiczne, humanistyczne lub społeczne. Byli więc wyposażeni w kapitał trudny do transferowania na rynki cudzoziemskie, szczególnie w krajach wysoko rozwiniętych. Dlatego mogli mieć trudności w znalezieniu pracy zgodnej z kwalifikacjami zdobytymi w Polsce (Currie 2007).

Jak wynika z nielicznych badań dotyczących tego problemu, polscy migranci poakcesyjni najczęściej wykonują pracę poniżej zdobytych w kraju kwalifikacji. Według danych z Narodowego Spisu Powszechnego 2011 prawie 44% migrantów powrotnych, którzy za granicą podejmowali pracę zarobkową, wykonywało zajęcia zgodne z kwalifikacjami, a 27% poniżej kwalifikacji. Istotne jest, że wśród migrantów z wyższym wykształceniem ten odsetek wynosił 37%. Do tych wyników należy jednak podchodzić z dużą ostrożnością, zarówno ze względu na niekompletność danych spisowych, jak i z uwagi na fakt, że jest to subiektywna ocena respondentów.

Nieco inne wyniki uzyskano w badaniach prowadzonych przez Centrum Doradztwa Strategicznego (2010) w kilku województwach. Wśród migrantów powrotnych badanych w Małopolsce tylko $\frac{1}{4}$ pracowało w zawodzie wyuczonym. Na Dolnym Śląsku w zawodzie innym niż wyuczony pracowało 69% migrantów, a prace proste wykonywało ponad 20% migrantów, chociaż przed wyjazdem takie osoby stanowiły niespełna 5%. W województwie śląskim 42% migrantów pracowało za granicą poniżej kwalifikacji, a wśród migrantów z wykształceniem wyższym stanowili oni 51%.

Wszystkie te wyniki wskazują, że znaczna część polskich migrantów nie ma szans na podwyższenie za granicą kwalifikacji zdobytych wcześniej w kraju. Nie znaczy to jednak, że nie nabywają oni nowych umiejętności, które mogą być później wykorzystane również na krajowym rynku. Poznawanie nowych technologii, narzędzi czy organizacji pracy stanowi kapitał możliwy do wykorzystania w sprzyjających okolicznościach. Nawet wykonywanie pracy odmiennej i w polskich warunkach „niższej” statusowo może stanowić kapitał przydatny po powrocie, np. dawać możliwość przekwalifikowania się i lepszego dostosowania do potrzeb rynkowych.

Badania charakteru kapitału, pozyskiwanego w trakcie pracy za granicą, opiera się głównie na deklaracjach samych migrantów. Jest więc to ocena subiektywna, w dodatku prawdopodobnie zniekształcona przez późniejsze doświadczenia związane z oceną przydatności tego kapitału na polskim rynku pracy. Ten subiektywizm może być pewnym ograniczeniem w analizach, ale daje on jednocześnie możliwość zrozumienia sposobu, w jaki migrant odbiera swoje doświadczenia.

W dalszej analizie wykorzystane zostaną ponownie wywiady przeprowadzone w ramach projektu *Kariery zawodowe migrantów poakcesyjnych*. We wszystkich wywiadach pytano badanych, co dała im migracja, a szczególnie prace wykonywane w trakcie jej trwania. Prawie wszyscy migranci jako kapitał nabyty dzięki pracy za granicą wymieniali poznanie lub doskonalenie znajomości języka angielskiego (większość badanych pracowała w Anglii i Irlandii). Charakterystyczne jest, że tylko w czterech na 17 przypadkach migranci postrzegali pracę za granicą jako źródło nowych umiejętności związanych z wykonywaniem pracy zawodowej:

[prace za granicą]... na pewno podniosły moje kwalifikacje. Jakie? Zawodowe... Właśnie wydaje mi się, że w korporacji bardzo jest istotne doświadczenie pracy w środowisku międzynarodowym. Bo często nawet to jest w ogłoszeniach, że potrzebne jest doświadczenie z pracy w środowisku międzynarodowym. I akurat w mojej poprzedniej firmie jeszcze bym to bardziej wykorzystwała, dlatego że tutaj jest mniej obcokrajowców u nas, ale w poprzedniej było dużo więcej i to była taka znacząca ilość. I wydaje mi się, że właśnie kultura pracy jest inna i mi się wydaje, że to właśnie przez te umiejętności miękkie oni potrzebują takiego doświadczenia (R12/14 K, 26 l., licencjat, Portugalia, Belgia).

Umiejętności, no, poza umiejętnościami językowymi i tutaj specyficzną umiejętnością była ta znajomość programu jakiegoś szczególnego. Nie wiem, czy było aż tak dużo tych merytorycznych. Ja nigdy nie wykonywałam jakiejś odpowiedzialnej pracy. Nie miałam aż tak samodzielnego... (R12/14 K, 26 l., licencjat, Portugalia, Belgia).

To zorganizowanie, ta znajomość księgowości, tego wszystkiego jak to wszystko funkcjonuje. Druga rzecz – przydał mi się język angielski i kompetencje językowe, dlatego że są np. jakieś programy komputerowe... i trzeba tłumaczyć (R5/6 K, 28 l., wykształcenie średnie, Irlandia).

Jedyna opcja taka, że język i też nabrałem doświadczenia w wielu takich kwestiach, których bym się nie nauczył w Polsce. W różnych technikach wykonywania prac. I mówię, tam się te same rzeczy wykonuje w całkiem inny sposób. Niektórych rzeczy nie da się przenieść na Polskę... Na przykład technika wykonywania tynku. W Anglii jest zupełnie inna, u nas jest całkiem inna. Ja sobie nie wyobrażam, żeby ktoś coś takiego wykonywał w Polsce. Aczkolwiek śmieszna jest rzecz, podobało mi się, nie wiem, czy ktoś by się podjął w Polsce wygrzebywania fug, wycinania i kładzenia tzw. repointingu, że sobie robią daszki takie z cementu i cały dom jest tak zrobiony. Tak że są fajne rzeczy, ale... (R6/7 M, 34 l., wykształcenie średnie, Wielka Brytania).

Z tej ostatniej wypowiedzi wyraźnie wynika, że umiejętności zdobyte w czasie migracji postrzegane są przez pryzmat możliwości ich spożytkowania w Pol-

sce. Być może właśnie dlatego nabyte za granicą umiejętności zawodowe nie zawsze są uświadamiane przez migrantów i traktowane jako kapitał. Dlatego też zapewne w wypowiedziach migrantów przewija się przekonanie, że zawodowo wyjazd nie przyniósł żadnych korzyści:

Nie, to był tylko zastrzyk finansowy i tyle. Tam się nic nie nauczyłem (R2/3 M, 40 l., wykształcenie zasadnicze zawodowe, Irlandia).

Mysząc z perspektywy czasu, co chciałam robić, a gdzie jestem teraz, to... pod względem takiej satysfakcji z tego, co osiągnęłam w życiu, jestem rozczarowana. Dlatego że... inaczej to sobie wyobrażałam. Jednak dla mnie cały czas to jest praca w sklepie. Nic wielkiego. Tak naprawdę każdy może to robić (R11/13 K, 33 l., wykształcenie wyższe, Irlandia).

Zdecydowanie częściej migranci postrzegają bardziej uniwersalny wymiar kapitału nabywanego w trakcie pracy za granicą, a także funkcjonowania w innym środowisku. To, co wymieniają najczęściej, to kompetencje społeczne nabywane zarówno w pracy, jak i w kontaktach pozazawodowych, a także wiara w siebie, we własne możliwości:

Język angielski... A umiejętności... Komunikację z różnymi ludźmi. Z różnymi, bo to czy Irlandczyk, czy Słowak, czy osoba stuknięta, czy normalna... bo to jednak przewijali się tacy ludzie. Nie mam jakiegoś strachu przed czymś. Na przykład przed rozmową kwalifikacyjną, bo jak przeżyłam to w języku angielskim, to czemu w języku polskim nie przeżyję. Jestem taka bezpośrednia, że... jak się coś złego stanie, to się stanie. A jak się coś uda, to się uda. Trzeba próbować. (R3/4 K, 25 l., wykształcenie średnie, Irlandia).

Bardzo ważny. Nauczył mnie dużo. Wiedziałam, że jestem osobą, wtedy już wiedziałam, że jestem osobą, która dała w życiu radę. I potem to rzeczywiście wyszło, że dałam radę wiele razy. I co? Dobrzełam swojego, zrobiłam mieszkanie, spłaciłam. Że nie dla siebie, to jest już inna kwestia, ale nauczyło mnie to, że taki cel, jaki sobie obiorę, to... (R1/2 K, 38 l., wykształcenie średnie, Niemcy).

Co ci dała praca za granicą?... Pewność siebie... Język to nie. Ja miałam Proficiency, wyjeżdżając tam. Absolutnie uważam, że tylko pewność siebie. I kontakty. I wiedzę chyba też, po studiach. Dużą wiedzę... To jest absolutnie najlepsza decyzja w moim życiu. Każdemu polecam zrobienie sobie takiego gap yearu. Danie sobie czasu i szansę na to, żeby znaleźć swoją drogę – jakkolwiek to banalnie brzmi, to uważam, że to jest super fajne, że się kocha swoją pracę, to, co się robi (R15/17 K, 33 l., wykształcenie wyższe, Wielka Brytania).

Myszę, że będąc za granicą, człowiek zmienia swoje postrzeganie. Ma bardziej otwarty umysł. Jest bardziej tolerancyjny... Na to na przykład, że nie tylko praca na przykład taka merytoryczna może być wartościowa, ale też

bardzo ważne jest bycie specjalistą i w każdej dziedzinie, nawet wydaje się, może mniej ambitnej, można osiągnąć ogromny sukces, jeżeli się człowiek wyspecjalizuje w tym, w tej jednej rzeczy (R15/17 K, 33 l., wykształcenie wyższe, Wielka Brytania).

Tego rodzaju kapitał może nie daje umiejętności przydatnych w otrzymaniu i wykonywaniu konkretnej pracy, ale buduje nową tożsamość migranta, umożliwia trafniejsze rozpoznawanie sytuacji, racjonalniejsze wybieranie wariantów. To wszystko w odpowiednich warunkach może znacząco wpływać na dalszą karierę zawodową, ale też zachowania w innych dziedzinach życia.

6. TRANSFER I WYKORZYSTANIE W POLSCE KAPITAŁU LUDZKIEGO POWIĄZANEGO Z MIGRACJĄ

Poniżej zostaną omówione zagadnienia dotyczące transferu, wykorzystywania zasobów i transferu komponentów kapitału ludzkiego pomiędzy krajem przyjmującym i krajem wysyłającym. Perspektywa analityczna będzie dotyczyła wykorzystywania przez migrantów po powrocie do Polski niematerialnych zasobów pozyskanych podczas pobytu za granicą: wiedzy, umiejętności i kompetencji. Niematerialne zasoby są w tym miejscu rozumiane bardzo szeroko, jako efekt (*outcome*) doświadczeń i praktyk społecznych w toku kontaktu z przestrzenią społeczną kraju przyjmującego (zarówno w miejscu pracy, jak i w przestrzeni publicznej, społecznej, towarzyskiej etc.). Efektem pozyskanych zasobów mogą być nabyta wiedza, umiejętności i kompetencje zarówno zawodowe, jak i pozazawodowe, które będą określane jako niematerialny kapitał ludzki.

Transfer i wykorzystywanie kapitału ludzkiego po powrocie, zwłaszcza do społeczności lokalnych, jak zauważa Levitt (2001), zależy od tego, czy migrant w kraju przyjmującym był: (1) tylko biernym obserwatorem (najczęściej nieznającym języka) i liczył na przekazy i interpretacje osób trzecich; (2) osobą instrumentalnie, wybiórczo przyjmującą praktyki, normy i wartości tylko po to, aby pragmatycznie usprawnić swoje codzienne dość rutynowe funkcjonowanie; (3) celowym innowatorem, który chłonie nowe otoczenie jak gąbka, ciągle chce się uczyć nowych rzeczy.

Transfer dotyczy przenoszenia kapitału ludzkiego do Polski i specyficznie łączy się z perspektywą transnarodową pomiędzy krajami wysyłającym – przyjmującym – wysyłającym. W tym zakresie można określić, czy coś zostało przekazane – jednak niekoniecznie wykorzystane – przeniesione, położone do miejsca przyjmującego i w jakiej mierze.

Transfer może odbywać się jeszcze w czasie pobytu na migracji, jednakże w takiej sytuacji dotyczy sieci społecznej migranta, pozostawionej w miejscu wysyłającym. Wówczas takie transfery odbywają się za pośrednictwem bezpośrednich wizyt oraz kontaktów poprzez media elektroniczne.

Na podstawie danych ilościowych wspomnianego już Centrum Doradztwa Strategicznego z Krakowa (2010), pozyskanych w badaniach reprezentatywnych wśród gospodarstw domowych województw: małopolskiego, śląskiego i dolnośląskiego, ustalono, jakie pozamaterialne zasoby przywieźli ze sobą migranci powrotni. Jedną z podstawowych kwalifikacji jest poprawienie komunikowania się w języku obcym: 60,2% woj. dolnośląskie, 90% woj. śląskie, 38,1% woj. małopolskie. Kolejną są znajomości migracyjne: 83% woj. dolnośląskie, 82% woj. małopolskie, 80% woj. śląskie. Ponadto migranci deklarowali, że przywieźli ze sobą „wiarę w siebie i we własne możliwości”: 80% woj. dolnośląskie, 73% woj. małopolskie, 83% woj. śląskie. Trudno jest jednak ocenić na podstawie badań, na ile wykorzystują ten „kapitał migracyjny” w Polsce oraz w swoich lokalnych strukturach możliwości.

Jak zostało przytoczone powyżej, jednym z elementów kapitału ludzkiego jest język obcy i nie tyle nabycie umiejętności językowych jako takich, ile udoskonalenie umiejętności językowych w mowie i w piśmie. Pokazują to również biografie zawodowe migrantów powrotnych, uzyskane w ramach projektu *Mobilność i kariery zawodowe migrantów poakcesyjnych*. Migranci powrotni doświadczają dysonansu poznawczego po powrocie na polski rynek pracy, np. w zakresie tłumaczeń dokumentów oficjalnych w Polsce. Respondentka z Warszawy, która przebywała wraz z rodziną 10 lat w Irlandii, ukończyła studia doktoranckie w Dublinie, a obecnie pracuje w jednym z ministerstw administracji centralnej, zauważyła dysonans językowy:

(...) tak, tak. Język. Przecież jak wróciliśmy, to, no to mówię, jak rozmawiam tutaj w ministerstwie, to jak czytam te dokumenty, to też się złapałam za głowę, że tłumacze rządowi, którzy tłumaczą dokumenty oficjalne i jest wszystko źle tłumaczone. To po prostu no mmm może gramatycznie dobrze, ale tak, tak się nie mówi. Anglik by tak nie powiedział, Irlandczyk by tak nie powiedział na pewne rzeczy. I to nie takie wyrażenia, tylko oficjalne nazwy na przykład jakichś instytucji. (...) No, ale to widziałam ewidentnie jest to pisane... eee... przez... yyy... że to są dokumenty polskie, tak, wydane tutaj, a nie przez komisję. Bo to od razu widać różnicę. I gdybym tam nie wyjechała, to... yyy... no to bym nie miała takiej umiejętności, prawda. Yyy... natomiast ten wyjazd tylko mi dał i to, że byliśmy tak długo pewnie. No jak bylibyśmy tylko dwa lata, to, no to... mmm... nie nauczylibyśmy się używać tego języka w ten sposób. Dzieci też były przecież przez rok, zdążyły pochodzić do przedszkola, więc... yyy... jest to, staramy się w domu

rozmawiać z nimi... eee... więc one mówią takim bardzo niegramatycznym tym angielskim, ale rozumieją. Także mam nadzieję, że im się to uda jakoś tam zatrzymać (8. biografia zawodowa migrantki, wykształcenie wyższe, Irlandia).

Transfer kapitału ludzkiego oznacza również spostrzeżenie różnic w sposobie podejścia do pracownika w Polsce. Zauważenie różnic jest jednak możliwe tylko po doświadczeniu migracyjnym w innym kraju.

Tak jak powiedziałam, to zarządzanie ludźmi, które mnie tutaj denerwuje i... eee... i dlatego właśnie myślę o tym wyjeździe. Bo tam, jak byłam na rozmowie w tej Brukseli, bo tam miałam pracować właśnie z Francuzami, z Belgami, no zupełnie, weszłam tam, zupełnie inna atmosfera. Wszyscy się uśmiechają, wszyscy, a tutaj po prostu przychodzę rano i nie, po prostu, fajnie, jest superprojekt, ale ludzie są, mówię, no ci zarządzający po prostu, jakby mnie doprowadzają do szalu (8. biografia zawodowa migrantki, wykształcenie wyższe, Irlandia).

Z wywiadów przeprowadzonych w ramach projektu *Mobilność i kariery zawodowe migrantów poakcesyjnych* wynika, że transfer kapitału obejmuje również spostrzeżenia, percepcję, co można byłoby poprawić w potencjalnej sytuacji zawodowej. Respondentka z Radomia, absolwentka filozofii, która przebywała siedem lat w Irlandii, od pracy fizycznej doszła do stanowiska *floating managera* w globalnej sieci supermarketów, po wejściu do polskiego sklepu sieciowego zauważa:

Myślę, że tak. Nawet idąc teraz do sklepu, będąc klientem... w Polsce jest tyle do zrobienia. Wydaje mi się, że jestem w stanie, pracując dla firmy, jeżeli będę miała kontakt z klientem, to jestem w stanie przedstawić... Oni na pewno zdają sobie z tego sprawę, że za granicą to inaczej wygląda. No przecież to nie są głupi ludzie. Tylko dlaczego tego nie realizują? Nie jestem w stanie zrozumieć... tutaj w Polsce... W jednym sklepie się spotkałam z tym, że wchodzi i ktoś mi mówi «dzień dobry» albo podchodzi do mnie i mówi np. o ofercie, jaką mają. W Irlandii to jest naturalne. (...) My się musimy nauczyć, a wydaje mi się, że tak naprawdę, to ekspedienci, sprzedawcy, managerowie sklepów, oni uczą klienta też. Tylko trzeba to zrobić w odpowiedni sposób, nie napierać itd. Wiadomo. To trzeba zmienić naszą mentalność, ale jeżeli się ją uda zmienić, to będzie się nam dużo przyjemniej żyło (13. biografia zawodowa migrantki, wykształcenie wyższe, Irlandia).

Jak zauważa respondentka, która była na stypendium w Hiszpanii, a potem odbywała praktyki zawodowe w Belgii, mimo że wiedza nie jest dokładnie przekładalna, to możliwe jest przeniesienie sposobu, jak podchodzić do

klienta z innego kraju. Uruchamia się wówczas kompetencja wrażliwości kulturowej.

Jeżeli bym miała klienta z tamtego kraju, to na pewno by mi pomogły rozumieć jego potrzeby i jego na przykład zdziwienie albo oczekiwania inne niż tutejsi klienci. Być może kiedyś to wykorzystam (14. biografia zawodowa migrantki, wykształcenie średnie, Wielka Brytania).

Respondent, który przebywał cztery lata w Anglii, zmienił swoje podejście do funkcjonowania w Polsce, podczas pobytu w Wielkiej Brytanii inaczej spojrzął na Polskę i na siebie: *Ale to nie była nowa polska rzeczywistość. To była stara polska rzeczywistość, tylko że już trochę inne podejście. Obniżyłem swoje standardy i poziom, jeśli chodzi o szukanie pracy. A poza tym stwierdziłem, że z racji tego, że w Anglii dałem sobie świetnie radę, to dlaczego mam sobie nie dać w Polsce, biorąc pod uwagę, że mówię w swoim własnym, ojczystym języku. Nie muszą się zastanawiać, jak mam coś powiedzieć, żeby to powiedzieć. I na pewno nikt mi nie powie, że mnie nie zrozumiał, bo nie mówię po polsku. A poza tym też chciałem udowodnić co poniektórym osobom w Anglii, że się myliły do samego końca i na pewno już nie wrócę do Anglii z Polski z powrotem, bo sobie nie poradzę w Polsce. I tak też się stało (12. biografia zawodowa migranta, wykształcenie średnie, Wielka Brytania).*

Jak podkreśla jeden z respondentów, aby mieć co transferować do Polski (poza pieniędzmi), trzeba chcieć się uczyć, czyli jest to kwestia *learn & earn*, a nie tylko *earn* (Boski 2013).

Można powiedzieć, że to jest kwestia tego, że w Anglii człowiek, jeżeli chce, to może się od Anglików nauczyć wielu dobrych rzeczy (...) jest dobre, żeby wyjechać, żeby zobaczyć, jak inni do tego podchodzą. Nie mówię, żeby się zachłysnąć tym. Bo nikt mi nie musi tłumaczyć i nikt mi nigdy nie musiał tłumaczyć, że dobre, bo polskie, jeżeli chodzi zwłaszcza o jedzenie. Ale akurat w kwestii takiego podejścia [swobody], że oni się tak bardzo tym wszystkim nie przejmują (14. biografia zawodowa migranta wykształcenie wyższe, Wielka Brytania).

Wielu respondentów z wyższym wykształceniem formalnym osiągniętym przed wyjazdem z Polski podkreślało, że wyjazd za granicę był dla nich lekcją pokory i przestrzeni do uruchomienia *agency* i refleksyjności (Grabowska-Lusińska 2012).

Tylko ja myślę, że to była bardzo duża lekcja pokory przede wszystkim. Ta pierwsza część mojego pobytu tam. Bo właśnie – to co mówiłam – takie

zdegradowanie prestiżu. To było dla mnie bardzo ciężkie. Nie miałam jednak na tyle w sobie takiej potrzeby... bo część moich znajomych, tracąc ten swój prestiż i status, przyjmuje taką pozycję «to ja im wszystkim pokażę, będę lepsza od nich wszystkich», a ja jednak wolalam wrócić na swój teren i mieć pewność, że... Nie, naprawdę miałam poczucie, że ta branża się tutaj kształtuje, dopiero się tworzy i że ja mogę coś w to wnieść (17. biografia zawodowa migrantki, wykształcenie wyższe, Wielka Brytania).

Proces wykorzystania niematerialnych zasobów jest procesem również powiązanim z „tłumaczeniem” i „aplikowaniem” praktyk społecznych (zawodowych i pozazawodowych) do kontekstu miejsca powrotu. To może być intencjonalne i nieintencjonalne wykorzystywanie niematerialnego kapitału migracyjnego.

W badaniach Centrum Doradztwa Strategicznego respondenci wybranych województw zadeklarowali, że w toku migracji pozyskali oraz wykorzystują w Polsce: postawę przedsiębiorczą (12% woj. dolnośląskie, 23% woj. śląskie), rozwiązania technologiczne (57,8% woj. dolnośląskie, 42% woj. małopolskie, 64% woj. śląskie), umiejętności organizacyjne i powiązane z zarządzaniem (68,4% woj. dolnośląskie, 62% woj. śląskie) oraz kwalifikacje, które posiadli podczas szkoleń zawodowych podczas migracji (68,4% woj. dolnośląskie, 45% woj. małopolskie, 31% woj. śląskie).

Z wywiadów przeprowadzonych w ramach projektu *Mobilność i kariery zawodowe migrantów poakcesyjnych* wynika, że zwłaszcza jeżeli migranci po powrocie trafią do pracy w środowisku międzynarodowym, są w stanie pełniej i lepiej wykorzystać swoje międzykulturowe kompetencje. Jeszcze raz można tutaj podkreślić argument, że wykorzystanie niematerialnego kapitału migracyjnego zależne jest od struktury możliwości, w której się znajdzie, ale także od podmiotowego sprawstwa samych migrantów powrotnych:

Respondent po czteroletnim pobycie w Wielkiej Brytanii zmienił sposób działania na polskim rynku pracy. Wprowadził, jak sam mówi, brytyjskie praktyki do polskiej rzeczywistości społecznej.

No i w Polsce, metodą typowo angielską, poszliśmy najpierw po pośredniakach i zostawiłem CV w jednym z nich. I tydzień później, dwa tygodnie później, dostałem telefon, że mogę przyjść na rozmowę o pracę. (...) Wypaliła, tylko to trochę trwało, zanim tak de facto cała sprawa nabrała tempa. Bo najpierw próbowaliśmy szukać metodą klasyczną, czyli wysyłać CV, czekać na odpowiedź... Jak to się nie udało, to poszliśmy wtedy przejść się po agencjach, no i z jednej z nich zadzwonili. I do tej pory... znaczy pomijając drobną zmianę, że zmieniła się agencja, ale praca jest ta sama, to pracuję cały czas tam, gdzie teraz pracuję.

Jako telefoniczny doradca klienta (12. biografia zawodowa migranta, Wielka Brytania, wykształcenie wyższe).

Ten sam respondent bardzo mocno podkreśla, że zmienił swoje podejście do życia w ogóle poprzez np. zdystansowanie się do ludzi, zachowywanie większej ostrożności w kontaktach międzyludzkich. Jak jednak podkreśla, zmiana ta była wywołana poprzez kontakty nie w środowisku pracy, ale poza nim:

Zmieniłem nie tylko podejście takie ogólne, ale też podejście do wielu rzeczy. Do kupowania, do podejścia do ludzi, do zawierania nowych znajomości... (...) Nigdy nie miałem problemów z nawiązywaniem kontaktów, ale teraz jestem bardziej zdystansowany do zawierania kontaktów z ludźmi, zwłaszcza bliższych. Wcześniej bardziej ufałem ludziom, teraz mniejsze mam zaufanie do ludzi. (...) Tak, te wszystkie sytuacje, które – tak de facto – zupełnie nie były też związane z pracą, tylko relacjami w domach, w których mieszkalem, z ludźmi, z którymi mieszkalem, z ludźmi, z którymi pojechałem, z ludźmi, którzy w międzyczasie przyjechali, a pojechali z powrotem do Polski, z ludźmi, których tam poznałem. Czyli takie relacje damsko-męskie tak zwane... (12. biografia zawodowa migranta, Wielka Brytania, wykształcenie wyższe).

Niektórzy chcieli wrócić do Polski i kontynuować pracę w takim charakterze, w jakim podjęli ją np. w Anglii. Uzyskali pewność siebie, umiejętności w danej branży i zaczęli robić to samo, co robili w kraju emigracji, również po powrocie, jednak nie zawsze prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Polsce mogło być kontynuowane z sukcesem, ze względu na lokalną strukturę możliwości.

Powrót do budowlanki z tego względu, że jak wiedziałem już, że będę wracał do Polski, wzięliśmy dużo prac budowlanych i to takich większych i stwierdziłem, że jak wracam, żebym miał ciągłość pracy, spróbuję założyć z bratem firmę. I wykonywaliśmy... (...) Cały czas pracowaliśmy, ale dążyliśmy do tego, żeby zalegalizować tę działalność, żeby już nie pracować na czarno, bo dążyliśmy do tego, żeby zatrudnić więcej osób, żebyśmy sami nie musieli już pracować jak do tej pory. Ale stało się, jak się stało. I podjąłem pracę jako przedstawiciel handlowy (7. biografia zawodowa migranta, Wielka Brytania, wykształcenie średnie).

W kontekście wpływu migracji na kariery zawodowe po powrocie do Polski transfer i wykorzystanie wiedzy, umiejętności i kompetencji mogą być rozpatrywane m.in. w zakresie: (1) zakładania działalności gospodarczej po powrocie, (2) realnego, faktycznego wykorzystywania zdobytych za granicą umiejętności

i kompetencji w miejscu pracy i poza nim, łączonych z nabyciem i uznaniem określonych kwalifikacji zawodowych (także z uznawalnością zdobytych za granicą dyplomów i certyfikatów).

Po pierwsze, z transferem kapitału ludzkiego wiąże się zakładanie działalności gospodarczej przez migrantów po powrocie. W reprezentatywnych, ogólnopolskich danych CBOS (Zagórski 2007¹²), w których można wyodrębnić osoby z doświadczeniem migracyjnym, widać, że migranci nieco częściej aniżeli ogół społeczeństwa prowadzą własne firmy (9,5% migranci do 7,1% niemigranci) (Grabowska-Lusińska 2012: 60, tab. 3.2.). Nie można jednak jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie, czy własna firma była efektem migracji, czy jakiś innych czynników. Jak pokazały badania zrealizowane przez OBM UW dla Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) (Grabowska-Lusińska 2010), zakładanie biznesu po powrocie nie jest jednoznaczne. Migranci deklarują postawy przedsiębiorcze, często połączone z posiadanymi środkami finansowymi, ale trudno ocenić, jaka jest skala zakładania i utrzymania (*survival rate*) własnych firm, które byłyby efektem migracji. Ustalono w badaniu OBM UW dla PARP, że jest grupa, zwłaszcza młodych osób, które wracają do Polski z chęcią założenia własnej firmy i aby wzmocnić swoje szanse w tym zakresie, rejestrują się w powiatowych urzędach pracy jako osoby bezrobotne, w celu otrzymania wsparcia na rozpoczęcie własnej firmy: niższe i mniej skomplikowane pod względem administracyjnym wsparcie z Funduszu Pracy, i wyższe, bardziej zaawansowane pod względem procedur, wsparcie z Europejskiego Funduszu Społecznego. Połączenie środków własnych i państwowych zwiększa, ich zdaniem, szanse na utrzymanie własnej firmy. Ci, którzy próbowali założyć bądź założyli własne firmy po powrocie z migracji, wskazywali na bariery, które blokują prowadzenie własnego biznesu. Wśród barier wymieniali: skomplikowane procedury biurokratyczne, które utrudniają i wydłużają zakładanie firm (zwłaszcza ci, którzy przebywali na Wyspach Brytyjskich, gdzie firmę rejestruje się przez Internet; inaczej postrzegali to ci, którzy przebywali w Niemczech czy w Belgii); wysokie koszty zatrudniania pracowników (stąd często są to firmy jednoosobowe lub małżeńskie / partnerskie), brak coachingu ze strony publicznych służb zatrudnienia w zakresie prowadzenia pierwszej własnej firmy (ci, którzy obserwowali to na Wyspach Brytyjskich), trudności z utrzymaniem własnej firmy, zwłaszcza na lokalnych rynkach małych miast i wsi (stąd też często zdecydowali się na prowadzenie firm, które odpowiadają na lokalne zapotrzebowanie, a nie zawsze są powiązane z pomysłami migrantów na te firmy: pubów / barów, skle-

¹² N dla migrantów w próbie ogólnopolskiej = 2642; najbardziej podstawowa bateria zmierzających społeczno-demograficznych.

pów wielobranżowych, w tym z detergentami przywożonymi z miejsca migracji, sklepów z odzieżą używaną, także z odzieżą przywożoną z miejsca migracji, salonów kosmetycznych, studiów tatuażu, gospodarstw agroturystycznych itp.). Jak pokazały wstępne wyniki badania *Dyfuzja kulturowa poprzez migracyjne transfery społeczne pomiędzy Polską i Wielką Brytanią*¹³ lokalne małe firmy, które można łączyć z migracją, powstały bądź utrzymały się głównie dzięki pieniądzom migracyjnym. Dzięki nim migranci mogli w większym lub mniejszym stopniu realizować swoje pomysły przywiezione z migracji, nawet jeśli nie były to niszowe firmy marzeń (np. techniki i estetyka tatuażu, wystrój pubów, zabiegi kosmetyczne itp.). Przestrzeń własnych firm, w których migranci powrotni spotykają się ze swoimi klientami, jest często przestrzenią do transferu nabytej wiedzy, umiejętności i kompetencji doświadczeń społecznych przywiezionych z zagranicy.

Po drugie, z transferem kapitału ludzkiego łączy się realne, faktyczne wykorzystanie w miejscu pracy w Polsce i poza nim kwalifikacji i umiejętności, zdobytych za granicą. Ta perspektywa jest najtrudniejsza do uchwycenia w badaniach. W niewielu wywiadach można wyodrębnić informacje o realnych działaniach z tym powiązanych. W tym zakresie brakuje badań w Polsce. Fragmentaryczne wyniki pokazują, że nawet jeśli kapitał został zgromadzony i są szanse na jego wykorzystanie po powrocie, pracodawcy stawiają bariery, np. w ogłoszeniu o pracę oczekują znajomości języków obcych, a w rzeczywistości danej pracy wykorzystywanie umiejętności językowych jest zupełnie niemożliwe (Grabowska-Lusińska 2010), bo praca łączy się z zakresem obowiązków powiązanych całkowicie z polskim środowiskiem. Dodatkowo polskim pracodawcom trudno jest czasami uznać doświadczenie i certyfikaty zawodowe zdobyte za granicą (jeżeli migrant powrotny zdecydował się w ogóle o tym napisać w CV i powiedzieć na rozmowie kwalifikacyjnej), tłumacząc to innymi realiami, innymi warunkami aniżeli polskie (Grabowska-Lusińska 2010, 2012), co może blokować przenoszenie wiedzy, umiejętności i kompetencji pomiędzy krajami.

7. PODSUMOWANIE

Oddziaływanie migracji na kapitał ludzki nie jest ani jednoznaczne, ani jednowymiarowe. W analizie uwzględniono kilka perspektyw. Perspektywę „tam”, czyli pozyskiwania kapitału ludzkiego podczas pobytu za granicą oraz perspektywę „tu”, czyli po powrocie z migracji lub pomiędzy migracjami: transferu

¹³ Projekt finansowany przez Narodowe Centrum Nauki, konkurs Harmonia, nr umowy: UMO-2012/04/M/HS6/00488.

kapitału, wykorzystywania i konwersji kapitałów. Procesy „tam” i „tu” łączą się z formą migracji, charakterem pracy wykonywanej podczas pobytu za granicą (zgodność / niezgodność z wykształceniem formalnym), strukturą możliwości (zarówno „tam”, jak i „tu”) oraz z podmiotowym sprawstwem i refleksyjnością jednostek zaangażowanych w migracje. Ponieważ spora grupa migrantów pracowała za granicą niezgodnie z kwalifikacjami formalnymi, należy zmienić optykę analizy i odnieść się do triady pojęciowej kapitału ludzkiego: wiedzy, umiejętności i kompetencji, które migranci mogli pozyskać poza zakresem swoich obowiązków w pracy i poza miejscem pracy. Dlatego w tej części artykułu jako komponenty kapitału ludzkiego migrantów wzięto pod uwagę efekty praktyk społecznych podczas migracji, odnoszące się do wiedzy, kompetencji, umiejętności zdobytych w drodze edukacji nieformalnej: w miejscu pracy, podczas szkoleń oraz w drodze edukacji pozaformalnej, poprzez doświadczenie społeczne. Zwrócono przede wszystkim uwagę, że migracja jest procesem socjalizującym.

Z jednej strony zostało wzięte pod uwagę to, co migranci są w stanie pozyskać podczas migracji, jak np.: umiejętności życiowe (pewność siebie), kompetencje językowe (udoskonalanie języka w mowie i w piśmie), doświadczenia w poszukiwaniu pracy, specyficzne kwalifikacje zawodowe itp.

Z drugiej strony wzięto pod uwagę to, co się dzieje z pozyskanym kapitałem ludzkim po powrocie do Polski. Odniesiono się do dwóch procesów: pozyskania komponentów kapitału ludzkiego oraz ich transferu i wykorzystania po powrocie do Polski. Dzięki transferowi niematerialnych zasobów migranci zauważają różnice, podobieństwa, doświadczają dysonansu poznawczego, ale doświadczenia zdobyte za granicą niekoniecznie wykorzystują w miejscu powrotu.

BIBLIOGRAFIA:

- Baláž V., Williams A. M. (2004), ‘Been There, Done That’: International Student Migration and Human Capital Transfers from the UK to Slovakia, *Population, Space and Place*, vol. 10, s. 217–237.
- Barett A., Duffy D. (2008), Are Ireland’s Immigrants Integrating into Its Labour Markets?, *International Migration Review*, vol. 42, s. 597–619.
- Boski P. (2013), A Psychology of Economic Migration, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, vol. XX(X), s. 1–27.
- Centrum Doradztwa Strategicznego (2010), *Powroty z migracji zagranicznych do Małopolski. Powroty z migracji zagranicznych na Dolny Śląsk. Powroty z migracji zagranicznych na Śląsk*, Kraków: Centrum Doradztwa Strategicznego.
- Currie S. (2007), De-skilled and devalued: The labour market experience of Polish migrants in the UK following EU enlargement, „The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations”, vol. 23(1), s. 83–116.

- Delamare Le Deist F., Winterton J. (2005), What Is Competence?, „Human Resource Development International”, vol. 8, nr 1.1, s. 27–46.
- Dustmann Ch., Glitz A., Vogel T., (2010), Employment, wages, and the economic cycle: Differences between immigrants and natives, „European Economic Review”, vol. 54, s. 1–17.
- Engbersen G., Leerkes A., Grabowska-Lusinska I., Snel E., Burgers J. (2013), A Typology of Labour Migration. On the Differential Attachments of Migrants from Central and Eastern Europe, „Journal of Ethnic and Migration Studies”, vol. 39:6, s. 959–981.
- Evans K. (2002), The challenges of ‘making learning visible’: Problems and issues in recognizing tacit skills and key competences, w: Evans K., Hodkinson P., Unwin L. *Working to Learn: Transformative Learning in the Workplace*, London: Kogan Page, s. 79–94.
- Favel A. (2008), Eurostars and Eurocities: Free Movement and Mobility in an Integrating Europe, Oxford: Blackwell.
- Giza-Poleszczuk A., Marody M., Rychard A. (2000), *Strategie i system*, Warszawa: IFiS PAN.
- Grabowska-Lusińska I. (red.) (2010), *Poakcesyjne powroty Polaków*, Warszawa: CMR Working Papers, nr 43/(101).
- Grabowska-Lusińska I. (2012), *Migrantów ścieżki zawodowe bez granic*, Warszawa: Scholar.
- Grabowska-Lusińska I., Jaźwińska E. (2012), Mobilność przestrzenna, społeczna i kariery zawodowe migrantów: cele, problemy i podejścia badawcze, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny”, nr 2.
- Grabowska-Lusińska I., Jaźwińska E. (2013), Znaczenie migracji w życiu zawodowym kobiet i mężczyzn, „Kultura i Społeczeństwo”, vol. 57, nr 3, s. 85–108.
- Grabowska-Lusińska I., Jaźwińska E., (2013, w druku), Migracja – epizod czy etap w życiu zawodowym?, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny”, nr 4.
- Grabowska-Lusińska I., Jaźwińska E., Radziwinowicz A., Garapich M. (2013), *Dyfuzyja kulturowa poprzez migracyjne przekazy społeczne pomiędzy Polską i Wielką Brytanią – wstępne ustalenia z badań*, referat na Seminarium Doroczne Ośrodka Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego, Bobrowa Dolina, 20 września.
- Grabowska-Lusińska I., Okólski M. (2009), *Emigracja ostatnia?*, Warszawa: Scholar.
- Green F. (2011), *What is Skill? An Inter-Disciplinary Synthesis*, London: Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies, LLAKES Research Paper nr 20.
- Kaczmarczyk P. (red.) (2008), *Współczesne migracje zagraniczne Polaków. Aspekty lokalne i regionalne*, Warszawa: Uniwersytet Warszawski, Wydział Nauk Ekonomicznych, Ośrodek Badań nad Migracjami.
- Kaczmarczyk P. (2004), Znaczenie migracji sezonowych dla migrantów, ich rodzin i społeczności wysyłających, w: Kaczmarczyk P., Łukowski W. (red.), *Polscy pracownicy na rynku Unii Europejskiej*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Kaczmarczyk P., Tyrowicz J. (2015), *Winners and losers among skilled migrants – the case of post-accession Polish migrants to the UK*, rękopis.
- Kapitał ludzki w Polsce w 2011 r. (2013), Gdańsk: Urząd Statystyczny w Gdańsku.
- Levitt P. 2001. *The Transnational Villagers*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna (2013), w: *Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011*, Warszawa: GUS.
- Łukowski W. (2004), Społeczny sens migracji sezonowych, w: Kaczmarczyk P., Łukowski W. (red.), *Polscy pracownicy na rynku Unii Europejskiej*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

- Makowski K. (2000), Kapitał ludzki w skali mikroekonomicznej, w: Rybak M. (red.) *Zarządzanie kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie*, Warszawa: Monografie i Opracowania SGH.
- Merton R. K. (1996), *On Social Structure and Science*, Chicago – London: The University of Chicago Press.
- Migracje zagraniczne ludności (2013), w: *Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011*, Warszawa: GUS.
- OECD (2013), *Education At Glance 2013. OECD Indicators*, <http://www.oecd.org/edu/eag2013%20%28eng%29--FINAL%2020%20June%202013.pdf>
- Okólski M. (2001), Mobilność przestrzenna z perspektywy koncepcji ludności niepełnej, w: Jaźwińska E., Okólski M. (red.), *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Perepeczek B. (2007), W kręgu kapitału ludzkiego, w: Wieruszewska M. (red.), *Tu i tam. Migracje z polskich wsi za granicę*, Warszawa: Instytut Rozwoju Wsi i Rolnictwa Polskiej Akademii Nauk, s. 119–149.
- Polanyi M. (1966), *The Tacit Dimension*, New York: Doubleday.
- Sporton D. (2013), They Control My Life: The Role of Local Recruitment Agencies in East European Migration to the UK, „Population, Space and Place”, vol. 19, s. 443–458.
- Trevena P. (2013), Why do highly educated migrants go for low skilled jobs? A case of Polish graduates working in London, w: Glorious B., Grabowska-Lusinska I., Kuvik A., *Mobility in Transition. Migration Patterns after EU Enlargement*, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Turner T. (2010), The Jobs Immigrants Do: Issues of Displacement and Marginalisation in the Irish Labour Market, „Work, Employment and Society”, vol. 24, s. 318–336.
- UNESCO (2009), *Global Education Digest*, <http://www.uis.unesco.org/Education/GED%20Documents%20C/ged-2009-final-4-err-en.pdf>.
- Voitchovsky S. (2014), Occupational Downgrading and Wages of New Member States Immigrants to Ireland, „International Migration Review”, vol. 48, s. 500–537.
- Walukiewicz S. (2010), *Kapitał ludzki*, Skrypt akademicki napisany w ramach grantu UDA-POKL.04.02.00-083/08-00 „Kapitał ludzki i kapitał społeczny jako nowe przedmioty akademickie”, przyznanego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.
- Williams A. M. (2007), Listen to Me, Learn with Me: International Migration and Knowledge Transfer, „British Journal of Industrial Relations”, vol. 45, s. 361–382.
- Williams AM. (2006), ‚Lost in translation? International migration, learning and knowledge’. Sage Progress in Human Geography, 30 (5), s. 588–607, doi: 10.1177/0309132506070169.
- Williams A. M., Baláž V. (2005), What Human Capital, Which Migrants? Returned Skilled Migration to Slovakia From the UK, „International Migration Review”, vol. 39, s. 439–468.
- Williams A. M., Baláž V. (2014), *International migration and knowledge*, New York: Routledge.
- Zagórski K. (2007), *Warunki życia społeczeństwa polskiego – problemy i strategie*. Warszawa: Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej; udostępnione w Archiwum Danych Społecznych, ID P0049.