



Joanna Kozielska*

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Aspiracje migracyjne młodzieży akademickiej

KEYWORDS

emigration, student migration
aspirations, brain drain

ABSTRACT

Kozielska Joanna, *Aspiracje migracyjne młodzieży akademickiej* [Migration ambitions of academic youth]. *Kultura – Społeczeństwo – Edukacja* nr 1(17) 2020, Poznań 2020, pp. 299–318, Adam Mickiewicz University Press. ISSN 2300-0422. DOI 10.14746/kse.2020.17.13.1

The purpose of this article is to identify student migration plans. The presented data are included in the optics of comparing the migration aspirations of medical students and pedagogy (N = 289). The research sample of the entire project in quantitative analysis numbered 604 people, and it was students of Poznan universities: Adam Mickiewicz University; Poznan University of Technology; Medical University; Economic University; University of Arts in Poznań. External migrations of „white staff” are an important topic, for example, in public debates due to the wide context of consequences that may occur in an abandoned country, which is why this group was chosen as a reference group in relation to the group constituted by pedagogy students.

Młodzi w Unii Europejskiej

Młodzi Europejczycy stanowią ¼ społeczeństw krajów Unii Europejskiej (Dybowska, 2018: 175). O ich pozycji na rynku pracy stanowi polityka zatrudnienia Unii Europejskiej. W naszym kraju, w związku z polską akcesją, powiązana jest ona z polityką zatrudnienia Unii. Podobnie jak w Europie, także w Polsce przez

* ORCID <https://orcid.org/0000-0002-2319-9644>.

wiele lat nie dostrzegano specyficznych dla młodzieży problemów korelujących z jej wchodzeniem i uczestnictwem w rynku pracy – włączając tę kategorię do osób w wieku produkcyjnym. W najważniejszych dla kształtowania europejskiego rynku pracy dokumentach (Biała Księga¹ 1994 i Strategia Lizbońska 2000) wnioskowano do państw członkowskich Unii Europejskiej o promowanie aktywnej postawy wśród młodzieży oraz włączenie tej grupy do głównego nurtu powiązanych obszarów polityki, głównie krajowych polityk zatrudnienia, ale – mimo wysokiego (wówczas) bezrobocia wśród młodzieży i traktowania zatrudnienia jako priorytetu dla stymulowania rozwoju – w Strategii Lizbońskiej nie określono progowych wartości wskaźników zatrudnienia dla ludzi młodych. Kwestie te doprecyzowano w Europejskim Pakcie na Rzecz Młodzieży² (2005) i dokumencie Gwarancje dla Młodzieży (2013), w których skupiono się na działaniach na rzecz zapewnienia młodym ludziom dobrej jakości pracy, staży, praktyk i systematycznego kształcenia uwzględniającego ich możliwości, sprzyjającego ich rozwojowi przedsiębiorczości, wolontariatu, włączając kwestie młodzieży do ogólniejszych obszarów polityki (Grotowska-Leder, 2018: 36). Jednym z głównych celów programów Unii Europejskiej kierowanych do młodzieży jest niewątpliwie promowanie szeroko rozumianego inwestowania w rozwój człowieka i wspierania go w dążeniu do zdobywania wiedzy oraz podwyższenia jakości usług edukacyjnych w krajach członkowskich. Dokumenty unijne poruszające tematykę młodzieży zwracają uwagę na ważność kształcenia się człowieka przez całe życie, upatrując w tym szans na rozwój jednostkowy, społeczny i kulturowy, poprawę standardów życia oraz tworzenia przez

¹ Komisja Europejska zaproponowała, by ministrowie odpowiedzialni za politykę młodzieżową zapewнили uwzględnianie problemów dotyczących młodzieży w innych politykach, zarówno na poziomie narodowym, jak i w zastosowaniu polityk europejskich. Dotyczy to między innymi zatrudnienia, edukacji, formalnej i nieformalnej metody nauczania, integracji społecznej, walki z rasizmem i ksenofobią, imigracji, sprawy konsumentów, zdrowia i zapobiegania ryzyku choroby, równych szans dla kobiet i mężczyzn. Ustalono cele to: zwiększenie uczestnictwa młodzieży w życiu społecznym przez wprowadzenie i wspieranie działań zachęcających młodzież do aktywnego obywatelstwa, poprawienie dostępu młodzieży do informacji, rozwijanie, ułatwianie, wspieranie i nagradzanie działalności wolontariackiej. Podjęto liczne kroki w celu lepszego zrozumienia i znajomości problemów młodzieży, a także zapewnienia odpowiedniej jakości, porównywalności i rzetelności wiedzy w dziedzinie młodzieży (Dybowska, 2018).

² Dokument ten włączono jako integralny element do pakietu zadań Strategii Lizbońskiej – priorytet to mobilność pracowników. Podstawowym warunkiem swobodnego przepływu pracowników jest uznawanie dyplomów i kwalifikacji zawodowych w krajach UE. Ma temu służyć system Europass, na który składają się między innymi Europass-Suplement do dyplomu uczelni wyższej, czyli zestandaryzowany dokument dokładnie informujący o programie odbytych studiów; Europass CV, czyli wzór europejskiego curriculum vitae, oraz Europass-Mobilność, gdzie potwierdza się umiejętności i wiedzę zdobyte poza macierzystą uczelnią, zwłaszcza podczas zagranicznych stypendiów, staży, praktyk i szkoleń (Dybowska, 2018).

edukację Europy bez granic i barier (Dybowska, 2018). Młodzi postrzegają członkostwo w Unii Europejskiej jako (w większości) pozytywne, przypisując jej funkcję kontrolną, otwarte granice, wyższe standardy polityczne i gospodarcze (UE jako swoisty punkt odniesienia), wspieranie kultury, działania inwestycyjne w kapitał ludzki (staże, szkolenia) oraz wspólnotową siłę wobec zagrożeń. Obawy młodych, z drugiej zaś strony, koncentrują się wokół kwestii imigracji z Ukrainy, drugorzędowej pozycji Polski w unijnych strukturach, upadku wartości i nieopłacalności unijnego członkostwa (Niemczycki, 2018: 48–50). Jest to zasadniczo niezmienna tendencja, mająca genezę już w okresie okołoaksesyjnym (por. Cybal-Michalska, 2001: 96).

Doświadczenia globalne wskazują, iż zdecydowana większość wszelkich migracji – poczynając od tych warunkowanych konfliktami zbrojnymi czy zmianami klimatycznymi, a na najbardziej wciąż powszechnych migracjach zarobkowych kończąc – dotyczy przede wszystkim osób w tak zwanym mobilnym okresie wieku produkcyjnego, czyli osób młodych, a same migracje były i są elementem zmiany społecznej (Kaczmarczyk, 2018: 53). Permanentna, dynamiczna zmienność, wielokontekstowość przeobrażeń rynku pracy, w tym wyłaniająca się realna możliwość realizowania karier poza granicami kraju ojczystego, wreszcie transnacionalizacja czy odterytorializowanie pracy to tylko niektóre (w zasadzie już standardowe) cechy zachowań na rynku pracy. Wszystkie te zmiany stały się intensywniejsze i jeszcze płynniej wplatały się w ludzkie biografie po wejściu Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku (Grabowska-Lusińska, Okólski, 2009; Engbersen, 2012).

Gwarancja dostępności europejskich rynków pracy stanowiła bardzo ważny element polskiej polityki zagranicznej podczas negocjacji warunków, pod którymi Polska stać się miała członkiem Unii Europejskiej³. W momencie polskiej akcesji Polacy jako obywatele Zjednoczonej Europy zyskali prawo do podejmowania legalnej pracy w innych państwach członkowskich. Z szansy tej skorzystała przede wszystkim polska młodzież – „emigranci trzeciej generacji”⁴ – skuszeni lepszymi

³ Miało to miejsce 1 maja 2014 roku. Obecnie według sondaży poparcie młodych dla Unii Europejskiej jest nadal bezsprzecznie wysokie – sięga ponad 80,00% (Niemczycki, 2018: 45). Sondaż CBOS z 2017 roku wskazuje, iż to grupa młodych najczęściej opowiada się za przyjęciem w Polsce euro.

⁴ Poakcesyjne zjawisko emigracji, w tym emigracji zarobkowej, zyskało miano „emigracji trzeciej generacji” ze względu na dużą liczbę emigrantów oraz pewne niespotykane dotychczas jej cechy. Jest to typowa emigracja zarobkowa. Posługując się przykładem Wielkiej Brytanii, zauważyć można, iż jedna trzecia mężczyzn i dwie piąte kobiet przybyłych tam przed akcesją (na przykład w okresie powojennym) pozostawało biernymi zawodowo. Natomiast emigranci „poakcesyjni” w zdecydowanej większości przypadków to osoby, które w Anglii były aktywne zawodowo (95% mężczyzn, 80% kobiet) (Fihel, Piętka, 2007).

zarobkami i perspektywami na przyszłość. W związku z faktem, iż możliwość realizowania swojej zawodowej biografii w transnarodowym wymiarze jest obecnie jedną z „opcji do wyboru” w planowaniu i realizowaniu edukacyjno-zawodowych wyborów czy, szerzej, w procesie tranzycji edukacja–rynek pracy, postanowiono poświęcić fragment niniejszego opracowania, by scharakteryzować unijne prawo dotyczące mobilności pracowniczej oraz ukazać podstawowe cechy zjawiska migracji zarobkowej (młodych) Polaków. Młodzi budują swoją karierę w transnarodowym wymiarze. „Obecnie wyjazd z kraju nie oznacza ucieczki, lecz skorzystanie z szansy realizacji właściwych aspiracji. Powroty zaś nie są porażką, ale realizacją własnych życiowych planów” (Bera, 2008: 84–85).

Swoboda przepływu pracowników jako egzemplifikacja uniformizacji rynków pracy

Dwusektorowość rynku pracy (także w unijnych strukturach), wyrażająca się znacznym zróżnicowaniem państw członkowskich i charakteru pracy na rynkach narodowych (wysoko eksponowane, dobrze płatne stanowiska, wymagające specjalistycznego wykształcenia vs. posady niewymagające specjalistycznych kwalifikacji), sprzyja migracji. W segmencie uprzywilejowanym zatrudnienie znajdują nieliczni, peryferyjnie lokowany segment z kolei nie cieszy się zainteresowaniem rodzimej ludności danego kraju. To właśnie ten sektor przyciąga do siebie emigrantów z krajów „peryferyjnych”, bo choć zarobki nie stanowią zachęty dla obywateli państw rozwiniętych, są atrakcyjne dla napływających doń emigrantów. Ważnym pojęciem wobec omawianych kwestii jest polityka zatrudnienia w Unii Europejskiej. Jej wskazania oraz otwarcie granic w unijnej strefie stały się ważkim powodem podejmowania migracyjnych decyzji.

Unia Europejska jest gospodarczo-politycznym związkiem 27 demokratycznych krajów europejskich⁵, który jest efektem wieloletniego procesu integracji politycznej, gospodarczej i społecznej. Jej celem jest współpraca państw na rzecz pokoju i dobrobytu; zajmuje się szerokim zakresem zagadnień mających bezpośrednie znaczenie dla codziennego życia jej obywateli. Wyróżnić można dwie podstawowe funkcje polityki zatrudnienia: społeczną, wyznaczaną przez obecne i przyszłe warunki rozwoju społecznego, oraz ekonomiczną, związaną z rozwojem gospodarczym. Inne zadania to: redukcja bezrobocia, likwidacja ubóstwa, wypełnianie luki zatrudnieniowej, oddziaływanie na decyzje w sprawie wyboru między

⁵ 20 grudnia 2020 roku z Unii Europejskiej wystąpiła Wielka Brytania.

bezrobociem a inflacją oraz reorientowanie instytucji rynku pracy (Gogolewska, 2006: 403–404). Te wszystkie działania są przedmiotem zainteresowania polityki zatrudnienia poszczególnych krajów, jak i Unii Europejskiej w ogóle. Politykę zatrudnienia uważa się za część składową polityki społecznej, co jasno wynika między innymi z definicji tej drugiej. Do najważniejszych zagadnień wyznaczających przedmiotowy zakres wspólnotowej polityki społecznej zalicza się kierowanie strategią zatrudnienia w skali UE, której celem jest przede wszystkim zapewnienie wysokiego poziomu zatrudnienia, wspieranie mobilności siły roboczej, ochrona bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, zapewnienie odpowiednich warunków pracy, informowanie i porozumiewanie się z pracownikami, integrowanie osób wyłączonych z rynku pracy, zwłaszcza pozostających bez pracy przez długi okres, zapewnienie równości między kobietami i mężczyznami w zakresie możliwości na rynku pracy i traktowania w miejscu zatrudnienia (Anioł, 2003: 7).

Europejska Strategia Zatrudnienia (ESZ) została stworzona w celu ukierunkowania i skoordynowania wytycznych w zakresie polityki zatrudnienia, do których przystępują państwa członkowskie na poziomie Unii Europejskiej. Założenia wspólnej ESZ przyjęte zostały przez Nadzwyczajną Radę Europejską na szczycie Unii w Luksemburgu w 1997 roku. Od tego czasu odgrywa ona główną rolę w koordynowaniu polityki Unii Europejskiej w dziedzinie zatrudnienia. Jest ważnym narzędziem umożliwiającym osiągnięcie celu Strategii Lizbońskiej, mówiącego o tworzeniu większej liczby lepszych miejsc pracy. Stanowi też element dialogu społecznego Wspólnoty Europejskiej. Jednocześnie jej filozofia zawiera się w przekonaniu, że wyższy poziom zatrudnienia oraz większą elastyczność rynków pracy można osiągnąć, nie rezygnując z fundamentów solidarności i praw społecznych, na jakich opierają się społeczeństwa Unii Europejskiej. Cele Europejskiej Strategii Zatrudnienia w szczególności dotyczą powstania wykwalifikowanej, wyszkolonej i zdolnej do adaptacji siły roboczej oraz rynków pracy wrażliwych na zmiany w gospodarce⁶. Zamiast koncentrować się na biernym wspieraniu finansowym osób bezrobotnych, kładzie się główny nacisk na zatrudnialność (czyli zdolność ludzi do znalezienia zatrudnienia) szukających pracy, przedsiębiorczość, stałe dopasowywanie rynku pracy do zmian ekonomicznych i technologicznych oraz równe szanse na nim dla kobiet i mężczyzn oraz osób niepełnosprawnych⁷. Unia Europejska wyznacza dziesięć priorytetów, których osiągnięcie ma kluczowe znaczenie dla pomyślnej realizacji ESZ. Są to: aktywne zapobiegawcze środki dla bezrobotnych

⁶ Komisja Europejska, *Europejska Strategia Zatrudnienia. Więcej lepszych miejsc pracy dla wszystkich*, Bruksela 2006. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0850.htm>.

⁷ Komisja Europejska, *European employment and social Policy; a Policy for people*, Bruksela http://ec.europa.eu/publications/booklets/move/24/txt_en.pdf.

i biernych zawodowo, pobudzanie przedsiębiorczości i wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy, adaptacja firm i pracowników do zmian, co jest równoznaczne ze wzrostem elastyczności rynku pracy, zwiększanie i polepszanie inwestycji w kapitał ludzki oraz rozwój strategii edukacji ustawicznej, wzrost podaży pracy i lansowanie aktywności zawodowej w starszym wieku, równouprawnienie kobiet i mężczyzn, upowszechnianie idei integracji i zwalczania dyskryminacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy, zwiększanie atrakcyjności pracy przez bodźce finansowe, transformacja pracy nierejestrowanej w oficjalne zatrudnienie, promowanie postawy zawodowej i geograficznej mobilności oraz inne działania w celu wyrównywania dysproporcji regionalnych (Wiśniewski, 2005: 121–122). Komisja Europejska opiera swoje wytyczne w dziedzinie zatrudnienia na czterech filarach, które z biegiem czasu są uzupełniane i rozbudowywane. Na tych zasadach opierają się główne działania Unii Europejskiej⁸. Są to:

1. **Zdolność do uzyskania zatrudnienia.** W ramach tego filaru państwa członkowskie Unii Europejskiej zwalczają bezrobocie wśród młodzieży oraz bezrobocie długookresowe. Celem jest umożliwienie wszystkim młodym ludziom poszukującym pracy tak zwanego nowego startu przed upływem sześciu miesięcy pozostawania przez nich bez pracy, a wszystkim dorosłym – przed upływem roku. Ten nowy start może polegać na podjęciu nauki, przeszkoleniu, praktykach zawodowych, uzyskaniu docelowej pracy itp. Działania w ramach pierwszego filaru obejmują również stopniowe przechodzenie od pasywnych (zasiłki i inne formy wsparcia finansowego) do aktywnych (kursy, szkolenia itp.) metod zwalczania bezrobocia oraz pobudzanie współpracy partnerów społecznych w celu stworzenia lepszych możliwości kształcenia ustawicznego, szkolenia zawodowego, praktyk zawodowych itp.;

2. **Przedsiębiorczość.** Wywodzi się on ze zrozumienia, że miejsca pracy tworzą przedsiębiorcy i że stworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy wymaga korzystnego klimatu dla rozwoju biznesu;

3. **Zdolność adaptacyjna.** Koncentruje się na umiejętnościach adaptacyjnych zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców do zmian zachodzących w technologii i na rynku pracy, na przeprowadzaniu restrukturyzacji i tworzeniu nowych produktów oraz usług, zmianach organizacji pracy, metod pracy i rodzajów umów o pracę, a także gotowości do organizowania oraz uczestnictwa w szkoleniach. W ramach tego filaru dąży się do osiągnięcia nowego poziomu równo-

⁸ Komisja Europejska, *Ten Years of European Employment Strategy*, Bruksela 2007, http://books-hop.europa.eu/eubookshop/download.action?fileName=KE7807329PLC_001.pdf&eubphfUId=570201&catalogNbr=KE-78-07-329-EN-C.

wagi pomiędzy zgłaszaną przez biznes potrzebą uelastycznienia stosunku pracy a zapewnieniem bezpieczeństwa pracownikom;

4. **Równość szans.** Ten filar ma na celu wspomaganie zmian zachodzących w europejskich społeczeństwach w kierunku pełnego przestrzegania zasady równości płci w odniesieniu do pracy. Efektem tych zmian powinno być zwiększenie aktywności zawodowej kobiet. Chodzi też o lepsze zrównoważenie ich udziału w zatrudnieniu w poszczególnych sektorach gospodarki. Do ważnych kierunków działań w ramach czwartego filaru należy rozwój usług zapewniających opiekę nad dziećmi i osobami starszymi, a także wszelkie programy ułatwiające kobietom powrót po dłuższej przerwie (np. spowodowanej urlopem macierzyńskim) do aktywności zawodowej. Innym celem działań w ramach czwartego filaru jest też ułatwienie zatrudnienia osób niepełnosprawnych (*ABC Unii Europejskiej...*, 2004).

Migracje międzynarodowe – wskazania teoretyczne

Migracja ludności nie jest zjawiskiem nowym, związanym ze specyfiką naszej epoki, choć w dobie globalizacyjnych przemian znacznie bardziej ją widać, choćby za sprawą wszechobecnych mass mediów. Migracją lub ruchem migracyjnym specjaliści określają „całokształt przesunięć prowadzących do zmiany zamieszkania osób, które przenoszą się z miejsca zamieszkania lub miejsca wyjazdu do miejsca przeznaczenia lub miejsca przyjazdu” (Bera, 2008: 77). Definiowana jest jako stała lub względnie stała zmiana miejsca zamieszkania – migracja pozioma – mająca miejsce w geograficznej przestrzeni. Wart zaznaczenia jest fakt, iż zmianie tej towarzyszy także zmiana „społecznego usytuowania” (Kawczyńska-Butrym, 2009: 11), co oznacza, iż migrujący „jest zmuszony (wybiera) rozstanie z członkami rodziny, znajomymi, w większej skali – członkami grupy etnicznej, narodu, co w szerszym sensie wiąże się ze zmianą otaczających stosunków społecznych (zmianą otoczenia instytucjonalnego)” (Kaczmarczyk, 2005: 8). Zjawisko to może warunkować zmianę pozycji w społecznej strukturze – awans lub degradację, co z kolei określane jest mianem ruchliwości wertykalnej – migracji pionowej. Migracja pozioma może dotyczyć przemieszczania się w skali kraju lub świata. Pierwsza opcja nazywana jest migracją wewnętrzną, druga z wspomnianych – migracją zewnętrzną. Wart odnotowania jest fakt świadczący o wielości rodzajów ruchów migracyjnych. (Górny, Kaczmarczyk, 2003; Maryński, 1984; Slany, 1995; Okólski 2004; Jończy, 2003 i in.). Obszerną ich analizę i typologię zaproponowała Zofia Kawczyńska-Butrym, podając rodzaj migracji zewnętrznych oraz kryterium kategoryzacji. Autorka wymienia kilka kryteriów podziału omawianego zjawiska:

przyczyny decyzji migracyjnej i celu wyjazdu (na przykład migracja zarobkowa/ekonomiczna/do pracy, w celu łączenia rodzin, pozaekonomiczna, dobrowolna, przymusowa, patriotyczna, polityczna, religijna, poprawy jakości życia, przeżycia, powrotna), czasu trwania migracji (sezonowa, stała, osiedleńcza, okresowa, długotrwała, krótkookresowa, definitywna, wahadłowa, kontraktowa, cyrkulacyjna, transmigracja) oraz legalności (legalna, nielegalna) (Kłós, 2006: 2; Bera, 2008: 77–78; Okólski, 2009: 11; Baj, 2007: 101; Okólski, 2002: 3; Iglicka, 2002: 17–23). Ważkim zjawiskiem jest migracja płynna⁹ wraz z transmigracją, którą Romuald Jończy (2007) nazywa migracją zawieszoną, migracją oddramatyzowaną (Kubitsky, 2012). Wyłoniła się ona w momencie polskiej akcesji w struktury Unii Europejskiej, która ze względu na przepisy związane na przykład ze swobodą przepływu siły roboczej charakteryzuje się masowością, „superróżnorodnością”, „plastycznością” i „trwałą tymczasowością”, które stają się cechami obiektywnymi, coraz bardziej uniwersalnymi znamionami migracji w zglobalizowanym świecie ludzkich wędrówek (Okólski, 2009: 7–14). Wyróżnić możemy kilka teorii, wskazujących przyczyny migracji; należą do nich na przykład teorie ekonomiczne, społeczne i geograficzne (Janicki, 2007: 285–304). W związku z mnogością teoretycznych odniesień do zjawiska migracji w kolejnej części pracy zaprezentowane zostaną teorie mające znaczenie w odniesieniu do „migracji płynnych”, poakcesyjnych, także tych czynionych „na próbę” (rekonesansowych).

Teorie ekonomiczne zakładają, że na podjęcie decyzji o migracji największy wpływ mają czynniki ekonomiczne. Człowiek w myśl teorii klasycznej – makroekonomicznej – płaszczyzny decyzji o podjęciu migracji to *Homo oeconomicus* (Bittner, 2006), który racjonalizuje swoje działania i przemieszcza się w poszukiwaniu lepszych warunków do życia. (Janicki 2007: 287). Pozaekonomiczne koszty migracji, na przykład psychologiczne, związane z tęsknotą będącą rezultatem rozłąki, są w teoriach ekonomicznych nieuwzględniane. Teorie te łączą migracje głównie z rynkiem pracy, popytem i podażą na pracę, warunkami finansowymi, stopniem bezrobocia (Szaban, 2009: 8–12; Janicki 2007: 287). Neoklasyczna teoria migracji zagranicznych „jest rezultatem przybliżenia teorii klasycznej do rzeczywistości (...) migracja jest wynikiem różnic wielkości popytu i podaży pracy na różnych obszarach, co skutkuje zróżnicowaniem wysokości płac, a migracja jest procesem kompensującym te różnice” (Janicki, 2007: 288). Zakłada ona, że podjęcie decyzji jest wynikiem jednostkowych, indywidualnych kalkulacji strat i zysków, będących potencjalnym wynikiem przemieszczenia. „Celem emigracji

⁹ Nazwana tak przez Marka Okólskiego w odniesieniu do opisywanych przez Zygmunta Baumana współczesnych europejskich procesów – płynnej nowoczesności.

jest osiągnięcie maksymalnej produktywności pracy, zatem przez zysk rozumie się różnicę produktywności w miejscu nowego i poprzedniego pobytu” (Janicki, 2007: 288). Podczas szacowania zysków, ich kalkulowania, jeszcze przed wyjazdem, należy wziąć pod uwagę prawdopodobieństwo otrzymania (lub nie) satysfakcjonującej – finansowo (ze względu na charakter koncepcji) jednostkę pracy. W koncepcji tej, w przeciwieństwie do wcześniej wskazanej, do kalkulacyjnej puli dokłada się koszty natury psychologicznej (szok migracyjny, tęsknota, rozłączenie rodzin) (Janicki, 2007: 288). Nowa ekonomiczna teoria migracji wyrosła na gruncie założeń teorii neoklasycznej, stąd często traktowana jest jako jej modyfikacja (Szaban, 2009). Różnicuje je jednak fakt, iż, w omawianym przypadku ewentualną decyzję o wyjeździe podejmują członkowie rodziny, a zatem odrzucony zostaje mikrokoncept kalkulacji potencjalnych zysków i strat na rzecz kalkulacji będącej rezultatem rozważań członków gospodarstwa domowego (Szaban, 2009; Janicki, 2007). Teoria dualnego rynku pracy, w przeciwieństwie do nowej teorii ekonomicznej, dotyczy w zasadzie tylko strony przyjmującej – kraju emigracji (rozpatrując ową kwestię z perspektywy kraju wysyłającego). Zasadniczym jej założeniem jest ciągły niedobór pracobiorców w krajach o wysokim poziomie rozwoju z uwagi na istniejący tam sektor, który z przyczyn prestiżowych nie cieszy się zainteresowaniem rodzimnej ludności (Janicki, 2007: 290). Teoria systemu światowego zakłada, iż migracja jest „naturalną konsekwencją rozwoju kapitalizmu” (Janicki, 2007: 291). Powodem do wyjazdu z kraju (celem zarobkowym, rzecz jasna) w świetle omawianej teorii nie są różnice w poziomie płac, lecz „struktura powiązań światowej gospodarki” (Janicki, 2007: 292; Szaban, 2009: 27).

Cechą odróżniającą teorie socjologiczne od teorii ekonomicznych jest fakt, iż teorie socjologiczne zasadniczo koncentrują się na motywach decyzji o emigracji, często zupełnie pomijając czynniki ekonomiczne (Szaban, 2009) i tak – teoria sieci migracyjnych zakłada, iż najbardziej znamienity wpływ na podjęcie decyzji o migracji mają powiązania interpersonalne, osobiste, rodzinne, przyjacielskie czy sąsiedzkie pomiędzy byłymi lub obecnymi (odwiedzającymi kraj pochodzenia) migrantami a przyszłymi emigrantami. Emigranci są dla osób rozważających migracyjny wyjazd najlepszym źródłem informacji o korzyściach i niebezpieczeństwach płynących z migracji. Dodatkowo także to właśnie u rodziny, znajomych szuka się wsparcia w pierwszych dniach pobytu na emigracji. Migracje postrzega się zatem jako sieć zdarzeń, sprzężeń zwrotnych, sieć wymiany informacji (Szaban, 2009). Teoria instytucjonalna jest podobna do poprzednio przedstawionej teorii sieci migracyjnych, z tym, że jest „generowana przez powiązania instytucjonalne” (Janicki, 2007: 293). Celem zaspokojenia potrzeb migrantów, zapewnienia udogodnień w podróży, ułatwienia wyjazdu i przyjaz-

du do danego kraju, zorganizowania mieszkania na emigracji i pracy powstają firmy i organizacje, zarówno typu non profit, jak i typu komercyjnego. Do takich instytucji można zaliczyć firmy, które odpłatnie zajmują się znajdowaniem zagranicznego zatrudnienia dla planujących wyjazd. W tę koncepcję wpisują się także międzynarodowe koncerny i transnarodowi pracodawcy delegujący pracowników do innych krajów. Zgodnie z tą teorią kolejne grupy imigrantów nie związane są z przyczynami migracji imigrantów pierwotnych, następuje zatem instytucjonalizacja procesu migracji (Szaban, 2009: 19–22; Janicki, 2007: 293, por. Sakson, 2001). Teoria ta, podobnie jak teoria sieci migracyjnych, zakłada „istnienie łańcucha zdarzeń o charakterze sprzężenia zwrotnego. Na jego początku znajduje się pierwsza grupa migrantów, a każdy kolejny przepływ wynika – pośrednio – z wystąpienia poprzedniego, który zwiększył popyt na usługi firm wspomagających migrantów” (Janicki, 2007: 293). Teoria skumulowanej przyczynowości także zakłada, że „kolejne fale migracji wynikają bezpośrednio z poprzednich” (Janicki, 2007: 294; Szaban, 2009: 19–22). Tu jednak najważniejszą rolę odgrywają sieci społeczne nieindywidualne. Dotyczy ona jednak emigracji wtórnych, ponownych, upatrując za ich przyczynę chęć niedopuszczenia do ponownego obniżenia standardu życia, który w obliczu migracyjnego zarobkowania znacznie się poprawił. Teoria sposobności pośrednich zakłada, że, wbrew powszechnym opiniom, wielkość migracji i odległość nie mają ze sobą związku. Przyczyną migracji jest natomiast istnienie tak zwanych „sposobności pośrednich”, czyli alternatywnych miejsc docelowych, konkurujących ze sobą w przyciąganiu migrantów. Im więcej takich sposobności znajdzie się pomiędzy dwoma analizowanymi miejscami, tym mniejszy będzie przepływ ludności między nimi” (Janicki, 2007: 295). Zwolennicy teorii przyjmują za dowód istnienia sposobności pośrednich sam fakt „występowania migracji pomiędzy miejscem pochodzenia a miejscami położonymi pomiędzy nim, a badanym miejscem przeznaczenia” (Szaban, 2009: 20). Teoria przeszkód pośrednich, zwana również hipotezą czynników wypychających i przyciągających Evertta Lee (Szaban, 2009: 21) jest w pewnym stopniu negatywem, odwrotnością wyżej wymienionej teorii – pośrednich sposobności. Autor teorii wyróżnia cztery dominujące czynniki wpływające na podjęcie decyzji o wyjeździe – migracji. Pierwsze są związane z miejscem pochodzenia, drugie dotyczą miejsca przeznaczenia, kolejne to „przeszkody pośrednie”, jako ostatnie natomiast autor wymienia czynniki osobiste. Warto podkreślić, iż pierwsze dwie grupy determinant zawierają ładunek przyciągający, odpychający lub też obojętny. Janicki (2007) podaje za Lee (1966), iż „prosty rachunek czynników za i przeciw nie decyduje od razu o istnieniu zjawiska migracji – musi zaistnieć jakiś bodziec, który przewyżczy istniejącą

w przypadku każdego człowieka mniejszą lub większą inercję¹⁰ (Janicki, 2007: 296). Nie sposób w tym miejscu nie wspomnieć o nowej teorii zaproponowanej przez Haralda Baudera w 2006 roku, którą przedstawiają Kaczmarczyk, Tyrowicz (2008¹¹). Bauder dezorganizuje powyższe propozycje, twierdząc, iż to nie rynek pracy jest determinantem migracji, a migracje uznaje za czynnik zmian na współczesnym rynku pracy. Autor zaznacza, iż typowo imigranckie sektory zatrudnienia istnieją nie dlatego, że istnieje migracja, tylko dlatego, że są ludzie skłonni je wykonywać. Teorie geograficzne (teoria grawitacji, hipoteza przejścia mobilności przestrzennej), wchodzące w skład typologii Janickiego, nie stanowią obszaru zainteresowania niniejszego podrozdziału, zważywszy na fakt, iż w dobie migracji poakcesyjnych (polityki taniego latania, otwartego nieba) są nieco zdezaktualizowane. Zakładają, że większość migrantów pokonuje tylko niewielkie odległości, każdy przepływ generuje podobny przepływ powrotny, a kobiety wykazują większą skłonność do migracji niż mężczyźni (Szaban, 2009). Ramy teoretyczne dotyczące wyborów edukacyjno-zawodowych młodzieży, które stanowią temat niniejszej pracy, powodują, iż skupiono się tylko na tych konceptualizacjach teoretycznych, które znajdują przełożenie na realne procesy. Jedną z nich jest zatem wyżej wymieniona teoria ekonomicznych przeszkód pośrednich (*push-pull*) oraz elementy socjologicznych konceptów, zakładające istnienie sieci migracyjnego wsparcia.

Migracyjne aspiracje młodzieży akademickiej

Dane Głównego Urzędu Statystycznego pokazują, iż po zauważalnym spadku liczby Polaków przebywających czasowo za granicą w latach 2008–2010, 2014 był kolejnym rokiem zwiększenia się zasobu imigracyjnego Polaków w innych krajach. Urząd szacuje, że pod koniec 2014 roku poza granicami Polski przebywało około 2,32 mln mieszkańców naszego kraju, o 124 tys. (5,6%) więcej niż w 2013 roku. Liczba mieszkańców Polski przebywających czasowo za granicą wciąż wzrasta – na koniec 2017 roku wynosiła około 2,54 mln osób. Spośród krajów UE najwięcej osób przebywało w Wielkiej Brytanii (685 tys.), Niemczech (614 tys.), Irlandii (113 tys.) oraz w Holandii (109 tys.) i we Włoszech (96 tys.). Najliczniejszą grupą wiekową wśród migrantów przebywających na emigracji powyżej trzech miesięcy są

¹⁰ Inercja – to swego rodzaju przywiązanie, rodzaj hamulca, to miara przywiązania do miejsca zamieszkania (Janicki, 2007: 296), w związku z tym musi zaistnieć bodziec, który pozwoli ją przewyciężyć (Szaban, 2009: 21).

¹¹ Dostępne na <http://www.migracje.uw.edu.pl/publ/781/>.

ludzie bardzo młodzi (grupa w przedziale wiekowym 25–29 lat (prawie 383 tys., z czego 54,00% (207 tys.) stanowiły kobiety). Drugą pod względem liczebności grupę stanowiły osoby w wieku 30–34 lata, kolejne to grupy wiekowe 35–39 lat (przewaga mężczyzn) oraz 20–24 lata (przewaga kobiet). Pod względem poziomu wykształcenia 40,50% emigrantów posiada wykształcenie średnie, a co piąty wykształcenie zawodowe (24,00%), zaś 22,80% – wyższe (migrujące kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni). Dane GUS wskazują, iż 38,70% osób z wykształceniem wyższym ukończyło nauki społeczne, prawo, a najczęściej ekonomię. Większy odsetek niż wynika to ze struktury kierunków wykształcenia ludności Polski odnotowano wśród emigrantów, którzy ukończyli nauki humanistyczne oraz nauki o językach, nauki biologiczne i informatykę. Nasuwa się wniosek, że decyzję o emigracji ułatwia dobra znajomość języków obcych (absolwenci filologii obcych), zapotrzebowanie na daną grupę zawodów za granicą (np. absolwenci informatyki), jak również trudności w znalezieniu pracy zgodnej z wykształceniem na polskim rynku pracy (Szyszka, 2016). P. Kaczmarczyk akcentuje, iż struktura migrantów zwykle odzwierciedla strukturę populacji ich kraju pochodzenia. Jeżeli jednak brać pod uwagę fakt, iż największa skłonność do mobilności dotyczy osób w wieku od 18 do 35 lat i jednocześnie, jak bardzo od 1989 roku poprawił się poziom wykształcenia młodszej części populacji Polski, nie winno stanowić zaskoczenia, że udział migrantów z wyższym wykształceniem wzrasta (i jest wyższy od pozostających w kraju). Dodatkowo migracja osób z wyższym wykształceniem zdaje się nie mieć charakteru drenażu mózgow, a raczej deprecjacji kwalifikacji, marnotrawstwa mózgow (niewykorzystania kwalifikacji w związku z pracą poniżej kwalifikacji lub podejmowaniem zatrudnienia niewymagającego kwalifikacji), które jest nie tylko migracyjną cechą. Mamy tu bowiem do czynienia ze zjawiskiem „podwójnej deprecjacji kwalifikacji” (nie tylko w czasie, ale i przed migracją) (Koziełska, 2014: 164). Efekt drenażu nie jest w odniesieniu do Polski oczywisty. Okazuje się bowiem – przekonuje o tym choćby prosta analiza danych na temat bezrobocia według poziomu edukacji – że osoby wyjeżdżające z Polski, a dysponujące dyplomem ukończenia wyższej uczelni, często pozostawały za granicą bez pracy i nie mogły znaleźć satysfakcjonującego zatrudnienia lub pracowały poniżej kwalifikacji. Oznaczałoby to, że ich wyjazd za granicę nie wiąże się z wysokim kosztem alternatywnym z perspektywy kraju wysyłającego, co można określić odpiływem nadwyżek kapitału ludzkiego (*brain overflow*) (Kaczmarczyk, 2018: 65).

Z analiz GUS wynika, iż najłatwiej pracę za granicą znajdowały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (pracowało 81% z nich), z wykształceniem średnim zawodowym (pracowało prawie 78%) i wyższym (ponad 72%) (Kaczmarczyk, 2006). Alarmowany (zwłaszcza w medialnym dyskursie, ale i naukowych

opracowaniach) „drenaż mózgów” miał w jednoznaczny sposób podsumowywać skutki migracyjnych wyjazdów wykształconych Polaków. Tymczasem jednak w latach dziewięćdziesiątych minionego stulecia pojawiło się nowe podejście, które w istotny sposób różnicuje wcześniejsze paradygmaty. Tak zwana nowa ekonomia drenażu mózgów (*new economics of brain drain*) opiera się na przekonaniu, iż możliwość wyjazdu za granicę może skłaniać ludzi do zwiększonego inwestowania w kapitał ludzki (w oczekiwaniu na wyższą stopę zwrotu z kapitału ludzkiego za granicą). Paradoksalnie, nawet zwiększona skala migracji osób dobrze wykształconych prowadzić może do zwiększenia zasobu kapitału ludzkiego w kraju pochodzenia migrantów, co w literaturze określane jest mianem *brain gain* bądź *beneficial brain drain* (Stark, 2005; Beine, Docquier, 2008 i in.).

Migracyjne szanse i zagrożenie w opiniach studentów pedagogiki i uniwersytetu medycznego

Temat migracyjnych aspiracji, uwzględniających choćby migracyjny epizod w planowaniu edukacyjno-zawodowej biografii, jawi się jako istotny. Pomimo iż migracyjny boom mamy już za sobą, dane z 2018 roku wskazują, iż co dziesiąty Polak rozważał emigrację – czyli 8,00% całej dorosłej populacji Polski (prawie 2,6 miliona osób) – a ponad połowa z nich to „debiutanci”, którzy po raz pierwszy planują wyjazd z kraju w celu podjęcia zatrudnienia¹². Zainteresowani podjęciem imigranckiego zatrudniania są przede wszystkim najmłodszy z badanych – osoby w wieku między 18 a 24 rokiem życia. Wśród respondentów z grupy wiekowej 25–34 lata, a więc tych, którzy, jak można sądzić, mają już pierwsze doświadczenia zawodowe za sobą i obecnie zapewne stabilizują swoją sytuację na rynku pracy, zainteresowanie wyjazdem z kraju deklarowane jest rzadziej – pracy szuka lub zamierza jej szukać tylko co ósmy z tej grupy (13,00%)¹³. Migracja zarobkowa nie jest czasem straconym – czasem zawodowej próżni. Wręcz przeciwnie, to często zintensyfikowany czas nabywania doświadczeń i kompetencji zawodowych, nawet gdy wykonywana praca nie jest zgodna z wykształceniem kierunkowym emigranta. To także czas gromadzenia kapitału finansowego (potrzebnego na otwarcie własnej działalności gospodarczej, rozpoczęcie studiów itd.) oraz pozaekonomicznego. To

¹² Niepokojącym aspektem jest deklarowana długość emigracji. Niemal co czwarty badany planujący wyjazd nie przewiduje powrotu do kraju. Co równie istotne, ponad 1/3 badanych, bez względu na planowaną długość wyjazdu, planuje zabrać ze sobą rodziny, które historycznie do tej pory stanowiły największą barierę migracyjną.

¹³ https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2016/K_175_16.PDF.

okres, który, jeśli zostanie racjonalnie spożytkowany, owocować może w profity na przyszłość, pozwalający także weryfikować przyjętą wcześniej ścieżkę edukacyjną (Kaczmarczyk, 2018: 68).

Badani studenci¹⁴ mają już na swoich biograficznych „kontaktach” migracyjne doświadczenia, a bisko połowa z nich rozważa wyjazd po ukończeniu studiów. Co czwarty ankietowany już doświadczył migracji osobiście (emigracja zarobkowa, o charakterze edukacyjnym, emigracja rodzinna), a 93,00% respondentów ma w najbliższym otoczeniu (rodzina, partner, przyjaciele) osoby, które aktualnie przebywają na emigracji (emigracja zarobkowa, postakcesyjna).

Młodzi badani kojarzą migracyjne wyjazdy zdecydowanie z aspektem zarobkowym, nieliczni postrzegają je przez pryzmat nowych doświadczeń, szans i wyznań, stwierdzając, iż, za sprawą migracji

(...) człowiek może poznać nową kulturę, zachwycać się innymi częściami świata, poznawać odmienność ludzkich charakterów, dowiedzieć się, że można żyć lepiej, ale także gorzej – co za tym idzie, docenić to, co się ma, lub zapragnąć czegoś lepszego. Może przeżyć niesamowite przygody, poczuć się wolnym. Tak widzę to ja, choć dla wielu wyjazd kojarzy się z wakacjami i odpoczynkiem, a także właśnie z poszukiwaniem pracy.

Migracja jawi się studentom jako szansa, rzadziej postrzegają w niej zagrożenia. Co zastanawiające, ponad połowa próby nie potrafiła ustosunkować się do pytania. Pogłębiona analiza wskazuje, iż szansą przypisywaną migracji są zdaniem respondentów:

- lepsze zarobki;
- praca w międzynarodowym środowisku;
- poszerzenie horyzontów, na przykład poznanie nowych ludzi i ich kultur;
- lepsze warunki życia oraz rozwijanie kompetencji językowych.

Egzemplifikację niech w tym miejscu stanowi stwierdzenie jednego z respondentów:

(...) wyjazd poszerza horyzonty, otwiera człowieka i pozwala zdobyć dużo doświadczenia oraz sprzyja samorozwojowi. Wyjazd za granicę daje także doświadczenie, wydaje mi się, mile widziane w CV.

¹⁴ Studenci UAM kierunku pedagogika oraz studenci UM, kierunki: dietetyka, farmacja, pielęgniarstwo i k. lekarski, N= 289. Badania przeprowadzono w roku 2018 (luty–czerwiec) wykorzystując metodę sondażu diagnostycznego, korzystając z autorskiego kwestionariusza ankiety.

Tabela 1. Migracja – szansa vs zagrożenie

Migracja to		Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu	Uniwersytet Medyczny im. K. Marcinkowskiego w Poznaniu
Szansa	108 (37,50%)	58	50
Zagrożenie	5 (1,70%)	4	1
Trudno powiedzieć	162 (56,00%)	72	90
Inne	14 (4,80%)	13	1
Razem	289 (100%)	147	142

Źródło: badania własne

Wśród zagrożeń najczęściej wskazywano:

- barierę komunikacyjną prowokującą inne trudności – długotrwałe bezrobocie, konflikt z prawem czy niezrozumienie ze strony rodzimych mieszkańców oraz marginalizację;
- samotność, odcięcie (się) od rodziny;
- zamachy terrorystyczne.

Studenci pozytywnie oceniają szanse na znalezienie pracy w Polsce, wskazując, iż mają na to duże i umiarkowane szanse (ponad 80,00% wskazań). Są nieco mniej optymistyczni w przypadku oceny szans na zatrudnienie poza granicami kraju, choć blisko 90,00% z nich wskazuje, iż praca wykonywana za granicą przez Polaków to praca fizyczna i praca poniżej kwalifikacji, a tylko nieliczni „szczęściarze” pracują zgodnie ze swoim wyuczonym zawodem.

Studenci argumentują możliwość podjęcia pracy niezwiązanej z wykształceniem w następujący sposób:

Uważam, że ludzie nawet po studiach mogą mieć problemy ze znalezieniem pracy we własnym zawodzie, wtedy właśnie jest szansa zarobku w pracy poniżej własnych kwalifikacji. Z drugiej zaś strony często praca poniżej kwalifikacji zapewnia lepsze zarobki.

Nie jest to dla mnie problemem, widząc, jakie szanse otrzymuje się często, podejmując pracę w zawodzie, która często jest mniej płatna, a niesie za sobą większe zobowiązania.

Jeżeli osoba szuka już od dłuższego czasu pracy i nie ma innego wyboru, to uważam, że nie ma nic złego w pracy poniżej kwalifikacji, niezgodnej z wykształceniem, ale w trakcie podejmowania takiej pracy, osoba powinna szukać nadal pracy zgodnej z zawodem.

Myszę, że tego nie można oceniać, to jest wybór indywidualny. Często wykształcenie jest niezgodne z tym, co faktycznie nas pasjonuje, więc zatrudnienie poniżej kwalifikacji może być korzystniejsze dla dobra ogółu. A nuż ktoś odkryje, co naprawdę go kręci.

Młodzi respondenci w zdecydowanej większości przypadków wyrażają zrozumienie i pozytywnie oceniają wyjeżdżających z kraju, stwierdzając:

Uważam, że jest to bardzo odważna decyzja i nie oceniam takich osób źle, najwyraźniej nie mieli innego wyboru lub po prostu to było ich marzenie. Zdarzają się odpowiedzi o nieco innym zabarwieniu, np. (...) nie oceniam. Każdy ma to, na co się zdecydował. Jednak wiem z własnego doświadczenia, że jest to odważna decyzja, która bardzo wiele kosztuje psychicznie i często fizycznie. Bez względu na to, czy jest się lekarzem, czy też sprzątaczką, czy też studentem. Obrazek, który jest wykreowany w naszym kraju na temat emigrantów oraz tego, jak się żyje w innym (bogatszym) kraju, jest ubarwiony, a wszelkie trudny związane z życiem na obczyźnie są zawsze pomijane.

Uważam, że to ciężka decyzja, by zrezygnować z dotychczasowego życia i uczuć się od nowa i stworzyć nowe życie w innym kraju. Na pewno można je ocenić jako odważne, ale i czasami rzucają się na głębokie wody, nie myśląc o konsekwencjach, więc i niektórych można określić jako lekkomyślne.

Swoje szanse na znalezienie pracy w Polsce oceniają wyżej niż poza granicami kraju

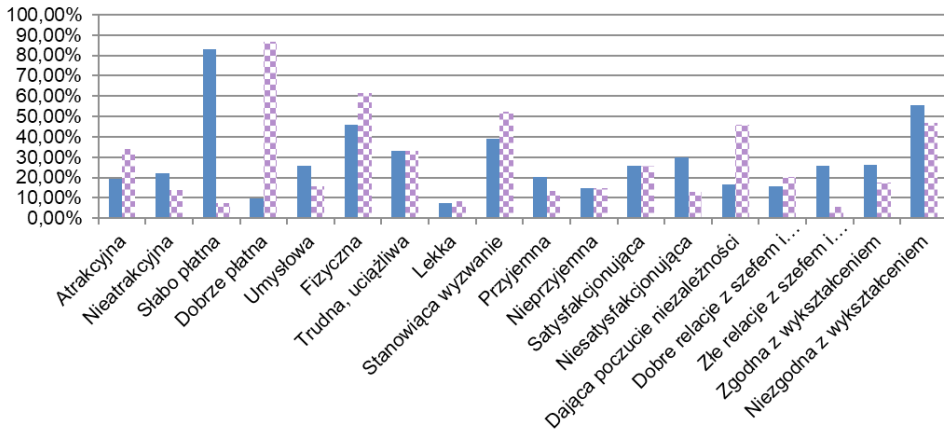
Tabela 2. Ocena szans na podjęcie pracy w zawodzie

Jak oceniasz swoje szanse na podjęcie zatrudnienia w Polsce	%	Jak oceniasz swoje szanse na podjęcie zatrudnienia za granicą	%
Bardzo duża szansa zatrudnienia	7,19	Bardzo duża szansa zatrudnienia	6,59
Duża szansa zatrudnienia	31,74	Duża szansa zatrudnienia	25,15
Umiarkowane szanse	50,30	Umiarkowane szanse	34,73
Małe szanse	8,98	Małe szanse	23,95
Bardzo małe szanse	1,80	Bardzo małe szanse	9,58

Źródło: badania własne

Młodym badanym emigracyjna praca kojarzy się z pracą dobrze płatną, stanowiącą wyzwanie, fizyczną, niezgodną z wykształceniem, trudną/uciążliwą, dającą

jednak poczucie niezależności, a ponad 30,00% postrzega ją jako atrakcyjną. Praca w Polsce jawi się badanym – co niezwykle ciekawe – bardzo podobnie, choć jako słabo płatna, fizyczna (podobnie jak w przypadku pracy imigranckiej), trudna/uciążliwa, niezgodna z wykształceniem.



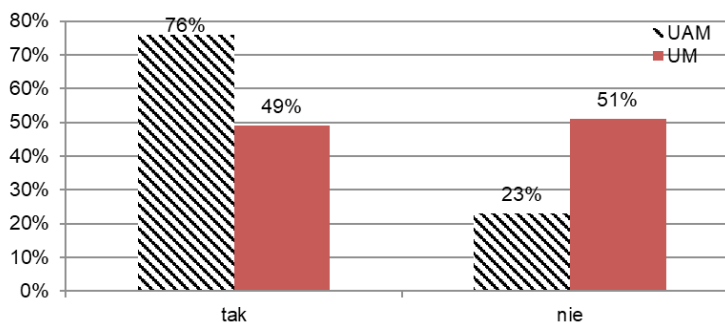
Ryc. 1. Asocjacje związane z pracą. Słupki pełne – praca w Polsce, gradient – praca zagraniczna

Źródło: opracowanie własne

Drenaż mózgow – pedagodzy vs medycy

Wobec terminu deprecjacji kwalifikacji czy drenażu mózgow (opisanego w pierwszej części tekstu) zastanawiające było, czy wykształcona młodzież podjęłaby się pracy poniżej kwalifikacji za granicą. Młodzi pedagodzy w zdecydowanej większości przypadków uznali, że tak (87,00%), adepci kierunków (około)medycznych rzadziej deklarowali taki zamiar (57,00% – choć częściej niż w przypadku pracy poniżej kwalifikacji w Polsce). Pedagodzy częściej także wskazywali, iż podejmą pracę poniżej kwalifikacji w kraju pochodzenia. Być może wynika to z faktu, iż sytuacja na rynku pracy jest korzystniejsza dla medyków i zawodów okołomedycznych (od lat występują jako zawód deficytowy w zasadzie w każdym regionie kraju), pedagodzy (wyłączając nauczycieli praktycznej nauki zawodu i przedmiotów zawodowych) czują zapewne, iż ich sytuacja jest nieco mniej optymistyczna, stąd zgoda na pracę poniżej kwalifikacji. Warto odwołać się do badania E. Ustymowicz i R. Bogusz (2014) dotyczącego migracyjnych aspiracji studentek położnictwa, wskazującego, że respondenci chcą pracować i dalej kształcić się w wyuczonym zawodzie. Jednakże w obliczu realiów funkcjonowania polskiego systemu ochrony zdrowia ponad 1/5 studen-

tek deklarowała chęć migracji zarobkowej, traktując wyjazd jako poważną alternatywę wobec kontynuowania rozwoju zawodowego w kraju. W związku z deficytem narzędzi monitorujących emigrację polskich położnych i brakiem tego typu piśmiennictwa naukowego trudno jest przedstawić realną skalę zjawiska. Istniejące dane, w tym także prezentowane wyniki badań własnych, są jedynie pośrednie, świadczą jednak o potencjalnym zagrożeniu dla systemu opieki medycznej. Umiarkowane zaangażowanie w przygotowania do wyjazdu, jak i generalnie optymistyczne opinie badanych studentów o możliwościach rozwoju zawodowego w kraju pozwalają przypuszczać, że faktyczna skala emigracji w tej grupie będzie niższa od deklarowanej (Ustymowicz, Bogusz, 2014).



Ryc. 2. Czy podjąłbyś pracę poniżej kwalifikacji w kraju?

Źródło: badania własne

Powyższe wyniki znajdują potwierdzenie w badaniu przeprowadzonym wśród emigrantów (2014) wskazującym, iż deprecjacja kwalifikacji nosi znamiona „podwójnej”, gdyż ma miejsce jeszcze przed podjęciem decyzji o wyjeździe, stanowiąc często czynnik wypychający z kraju (Koziełska, 2014).

Podsumowanie

Obecnie obserwuje się zjawisko utrwalania tak zwanej kultury migracji

(...) czyli utrwalenia się migracji w świadomości uczestników procesów migracyjnych jako nieodłącznego elementu ich życia. Nawet pomimo świadomości negatywnych konsekwencji, wyjazdy są tolerowane lub wręcz pożądane. Co więcej, (...) wskazuje na migrację „stopniowaną” – kolejne wyjazdy są rezultatem poprzednich dzięki uzyskanym zasobom finansowym i społeczno-kulturowym, zdobytej wiedzy i informacji, nawiązanym kontaktom, poznaniu języka, wyrobieniu postawy zaradności. (Szyszka, 2016: 149)

Młodzież jest ważnym segmentem społeczeństwa i odgrywa w nim istotną rolę jako ogniwo „transferu generacyjnego” oraz „siła napędowa i koło zamachowe rozwoju społecznego i postępu” (Zielińska, 2018: 9). W ujęciu badawczym natomiast jest niezwykle ciekawą kategorią pozna(wa)nia przemian współczesnego społeczeństwa – skupiają się w niej bowiem najróżniejsze problemy i napięcia systemu. Jest miernikiem rozmaitych zmian i barometrem społecznych nastrojów. Sytuacja młodych, ich sposób postrzegania świata, ich aspiracje i dążenia życiowe są miarą zmian, które już się dokonały, i dystansu, jaki jeszcze jest do pokonania (Szafranec, 2011: 11). Ważne zatem by mieć świadomość planów zawodowych tej znaczącej grupy, a zagraniczna migracja zarobkowa jest jedną z rozpatrywanych strategii życiowych młodych osób – w tym osób reprezentujących zawody bardzo aktualnie na rodzimym rynku pożądaną.

Bibliografia

- ABC Unii Europejskiej. *Polityka zatrudnienia w Unii Europejskiej*, Warszawa 2004.
- Anioł W. (2003), *Polityka socjalna Unii Europejskiej*, Warszawa.
- Baj K. (2007), Stosunek Unii Europejskiej do nielegalnej migracji, *Stosunki Międzynarodowe*, nr 1–2.
- Beine M., Docquier F., Rapaport H. (2008), Brain Drain and human capital formation in developing countries: winners and losers, *The Economic Journal*, nr 118 (528).
- Bera R. (2008), *Aksjologiczny sens pracy a poczucie jakości życia młodych emigrantów polskich*, Lublin.
- Bera R. (2010), *Wielka emigracja zarobkowa młodzieży*, Lublin.
- Cybal-Michalska A. (2001), *Orientacje proeuropejskie młodzieży. Stan i perspektywy edukacyjne*, Poznań.
- Dybowska A. (2018), *Europejskie programy dla młodzieży*, [http://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/05F7ECC3808A82DD5C1257A30003C30F2/\\$file/7_18.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/05F7ECC3808A82DD5C1257A30003C30F2/$file/7_18.pdf).
- Engbersen G. (2012), Migration transitions in an era of liquid migration, [w:] M. Okólski (red.), *European Immigrations. Trends, Structures and Policy Implications*, Amsterdam.
- Engbersen G., Snel E., de Boom J. (2009), Liquid migration from Central and Eastern Europe, [w:] R. Black i in. (red.), *Europe Moving West*, Amsterdam.
- Fihel A., Piętka E. (2007), Funkcjonowanie polskich migrantów na brytyjskim rynku pracy, *Cefrm Working Papers*, vol. 23/81.
- Gogolewska J. (2006), Regulowanie rynku pracy, [w:] B. Winiarski (red.), *Polityka gospodarcza*, Warszawa.
- Górny A., Kaczmarczyk P. (2003), Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych, *CMR Working Papers*, nr 49, <http://www.migracje.uw.edu.pl/publ/208/>.
- Grabowska-Lusińska I., Okólski M. (2009), *Emigracja ostatnia?*, Warszawa.
- Grotowska-Leder J. (2018), Podejście dynamiczne w badaniach ludzi młodych z perspektywy rynku pracy – aspekty poznawcze i aplikacyjne, *Rocznik Lubuski*, vol. 44, pt. 1.
- Iglicka K. (2002), *Migracje powrotne Polaków. Powrót sukcesu czy rozczarowania?* Warszawa.

- Janicki W. (2007), Przegląd teorii migracji ludności, *Annales UMCS*, vol. LXII, s. 285–304, http://www.google.pl/url?sa=t&rct=j&q=prze%20gl%20C4%85d%20teorii%20migracji%20ludno%20C5%9Bci%20C%202007.&source=web&cd=3&ved=0CFcQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.umcs.lublin.pl%2Fimages%2Fmedia%2Fpracownicy%2F2788%2FPrze%20glad.teorii.migracji.ludnosci.-tekst.pdf&ei=fKHfT-rMBYTS-ga3mvHJCQ&usq=AFQjCNFm11GPRF22CPdNKNH3SMI9K_JEqg.
- Jończy R. (2003), *Migracje zarobkowe ludności autochtonicznej z województwa opolskiego. Studium ekonomicznych determinant i konsekwencji*, Opole.
- Kaczmarczyk P. (2005), *Migracje zarobkowe Polaków w dobie przemian*, Warszawa.
- Kaczmarczyk P. (2018), *Młodzi w dobie migracyjnej zmiany*, <http://mlodzi2018.pl/>.
- Kaczmarczyk P., Tyrowicz J. (2008), *Migracje niepełne*, *Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Biuletyn*, nr 2.
- Kawczyńska-Butrym Z. (2009), *Migracje. Wybrane zagadnienia*, Lublin.
- Kłós B. (2006), Migracja zarobkowa Polaków do krajów Unii Europejskiej, *Infos*, 2.
- Kozielska J. (2014), *Poakcesyjne migracje zarobkowe, Kontekst teoretyczno-empiryczny. Wsparcie społeczne*, Poznań.
- Kubitsky J. (2012), *Psychologia migracji*, Warszawa.
- Maryjański A. (1984), *Migracje w świecie*, Warszawa.
- Niemczycki I. (2018), Europa dla Młodych, *Młodzi 2018*, <http://mlodzi2018.pl/>.
- Okólski M. (2002), Migracje zagraniczne w perspektywie rozwoju demograficznego u progu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej, [w:] *Analiza zjawisk i procesów demograficznych w latach 1988–2001, Studia i Analizy GUS*, Warszawa.
- Okólski M. (red.) (2004), *Mobilność przestrzenna z perspektywy koncepcji migracji niepełnej*, [w:] *Demografia zmiany społecznej*, Warszawa.
- Okólski, M. (2009), Polska jako aktor na europejskiej scenie migracyjnej, [w:] *Współczesne migracje. Dylematy Europy i Polski*, Warszawa.
- Slany K. (1995), *Między przymusem a wyborem. Kontynentalne i zamorskie emigracje z krajów Europy Środkowo-Wschodniej (1939–1989)*, Kraków.
- Stark O. (2005), The new economics of the brain drain, *MPRA Paper* 30939.
- Szaban J. (2009), *Migracja powrotna w województwie dolnośląskim. Skala zjawiska, potencjał oraz pogłębiona charakterystyka powracających*, <http://www.cds.krakow.pl/zalaczniki/179/Raport%20KDS.pdf>.
- Szafraniec K. (2011), *Młodzi 2011*, <https://nck.pl/badania/raporty/mlodzi-2011>.
- Szyska M. (2016), Zagraniczna migracja zarobkowa jedną ze strategii życiowych młodego pokolenia, *Roczniki Nauk Społecznych*, vol. 8(44), nr 2.
- Ustymowicz E., Bogusz R. (2014), Plany zawodowe i migracyjne studentów położnictwa, *Medycyna Ogólna i Nauki o Zdrowiu*, vol. 20, nr 1.
- Wiśniewski Z. (2005), Europejska Strategia Zatrudnienia a aktywna polityka rynku pracy, [w:] A. Poczowski (red.), *Praca i zarządzanie kapitałem ludzkim w perspektywie europejskiej*, Kraków.
- Zielińska M. (2018), Wstęp, *Rocznik Lubuski*, vol. 44, pt. 1.