

BARBARA CIEŚLIŃSKA
INSTYTUT SOCJOLOGII
UNIwersytet w Białymstoku

„UCIEKAJĄCY” KAPITAŁ. EMIGRACJA ZAROBKOWA W ŚWIECIE BADAŃ ANKIETOWYCH MIESZKAŃCÓW BIAŁEGOSTOKU

Wprowadzenie

Na kilka miesięcy przed akcesją Polski do Unii Europejskiej w stolicy województwa podlaskiego przeprowadzono sondaż na losowej próbie (N=826) dorosłych mieszkańców Białegostoku¹. W ankiecie – kwestionariuszu standaryzowanym – zamieszczonych zostało szereg szczegółowych pytań na różne tematy². Znalazło się też kilka pytań dotyczących problematyki migracyjnej³. W niniejszym opracowaniu analizowane są jedynie odpowiedzi dotyczące emigracji zarobkowych⁴, których nasilenie nastąpiło wkrótce po 2004 roku (Grabowska-Lusińska, 2009: 80-81). Kilkanaście lat wcześniej, po zniesieniu „żelaznej kurtyny”, również nastąpił wzrost emigracyjny, zwłaszcza w zakresie migracji wahałowych (Iglicka, 2000; King, 2002: 98). Takiego wzrostu emigracyjnego można było oczekiwać i w tej sytuacji. Tym bardziej, że przystąpie-

¹ Badanie zostało przeprowadzone we wrześniu 2003 roku w ramach praktyk studenckich Instytutu Socjologii Uniwersytetu w Białymstoku.

² Więcej informacji na temat metodologii i pozostałych wyników niniejszego badania można znaleźć w pracy Andrzeja Sadowskiego *Białystok. Kapitał społeczny mieszkańców miasta*, Wyd. WSE w Białymstoku 2006.

³ Do ankiety zaproponowałam włączenie pytań dotyczących migracji. O ostatecznym wyborze pytań z tego zestawu zdecydował kierownik praktyk. Po zakończonych badaniach otrzymałam od mgr Ireneusza Sadowskiego roboczy wydruk odpowiedzi z uwzględnieniem niektórych zmiennych niezależnych takich jak płeć, wiek, wykształcenie i przynależność do kategorii społeczno-zawodowej. Na podstawie tych danych wyliczyłam wartości liczbowe zamieszczone w tabelach niniejszego tekstu.

⁴ Praca naukowa finansowana przez MNiSW ze środków na naukę w latach 2009-2011 jako projekt badawczy.

nie Polski do Unii Europejskiej wiązało się z otwarciem w niektórych krajach rynków pracy dla obywateli polskich. Ponadto rząd polski podjął dodatkowe starania, aby legalne zatrudnianie Polaków było możliwe także w innych krajach Unii. Można zauważyć, że wzmacnianiu „sił przyciągających” (możliwość legalnej pracy i wyższych zarobków w krajach „starej” Unii), nie towarzyszyło osłabianie „sił wypychających” (niższe płace, bezrobocie). Wyniki sondażu „Białystok – kapitał społeczny mieszkańców miasta” pokazują przedakcesyjne trendy migracyjne i postawy wobec emigracji zarobkowej.

Według praw migracyjnych sformułowanych w drugiej połowie XIX wieku przez niemieckiego geografa Ernesta Georga Ravensteina (1885, 1889) jednym z najbardziej istotnych determinantów migracji są kwestie ekonomiczne. Można zatem przypuszczać, że najbardziej skuteczne regulacje procesów migracyjnych dokonują się również poprzez czynniki ekonomiczne. Utrzymywanie się nierówności płacowych i zróżnicowana chłonność poszczególnych rynków pracy zapewnia przepływy ludności z regionów uboższych i gorzej zorganizowanych do regionów zamożniejszych i lepiej zorganizowanych. Zauważoną przez Ravensteina cechą migracji jest selektywność. Z jednej strony obserwujemy, że nasilenie procesów migracyjnych wzrasta, o ile zmiana miejsca pobytu pomaga poprawić sytuację materialną migranta lub jego rodziny. Z drugiej strony, nie wszyscy, którzy znajdują się w podobnej sytuacji ekonomicznej, sięgają do strategii migracyjnych. Dorota Praszałowicz odnosząc się do praw migracyjnych, sformułowanych przez Evereta Lee na temat charakterystyki migrantów (Lee, 1966), zauważyła: *Migranci, którzy podjęli decyzję o wyjeździe, reagując przede wszystkim na czynniki przyciągające, podlegają zazwyczaj selekcji pozytywnej, (...) migranci, którzy wyjeżdżają ze względu na trudną sytuację w miejscu pochodzenia, podlegają na ogół selekcji negatywnej; jeśli natomiast trudna sytuacja staje się nie do zniesienia dla całej zbiorowości, migranci nie podlegają żadnej selekcji; (...) poziom selekcji pozytywnej wzrasta wraz ze wzrostem przeszkód, które trzeba pokonać, by wyemigrować.* (Praszałowicz, 2002: 21). Można stąd wyciągnąć wniosek, że migranci, których motywacje mają charakter „ucieczki” (od biedy, marginalizacji, kłopotów) reprezentują jakby „gorszą” kategorię niż migranci, których motywacje mają charakter „szukania” (lepszego warunków życia, wyższych pensji, rozwoju zawodowego i społecznego). Z perspektywy społeczeństwa przyjmującego, pozytywną rolę odgrywają zatem utrudnienia, które musi migrant pokonać, ponieważ zwiększają szanse na imigrantów „lepszego jakości”.

Przykład Polski pokazuje, że w sytuacji, gdy wyjazdy zagraniczne obwarowane były barierami paszportowo-wizowymi (w okresie poprzedzającym transformację ustrojową), wyjeżdżający (czyli ci, którym udało się zrealizować plany migracyjne) byli przeciętnie lepiej wykształceni: (...) *Odływ ludności wywołał zjawisko zwane drenażem mózgów i spowodował znaczący uszczerbek w kapitale ludzkim społeczeństwa polskiego. Wśród emigrantów z lat 1981-1988, którzy przekroczyli 15. rok życia, zaledwie 27% nie miało średniego lub wyższego wykształcenia, podczas gdy w całej porównywalnej populacji odsetek ten był dwukrotnie wyższy. Z drugiej strony około 14% wychodźców w wieku 15 lat lub więcej legitymowało się dyplomem wyższej uczelni, tj. dwukrotnie więcej niż w całej populacji* (Okólski, 2002: 41). Obecnie wyjazdy na zachód (do krajów UE) stały się znacznie prostsze i wiele wcześniejszych barier zostało zlikwidowanych. Można zatem oczekiwać, że zadziałają inne mechanizmy selekcji migrujących i kapitał ludzki „wysokiej jakości” nie będzie uciekał. Wyniki badań na ten temat potwierdzają pojawienie się zmian, choć nadal wśród wyjeżdżających występuje nieco bardziej korzystna struktura wykształcenia w porównaniu do przeciętnego wykształcenia ludności w Polsce (Grabowska-Lusińska, 2009: 100).

Badanie sondażowe przeprowadzone w Białymstoku, poprzez pytania dotyczące planów migracyjnych, pozwalało poznać deklaracje na temat: kto, dokąd i na jak długo planował w najbliższych latach emigrację zarobkową. Ponadto mogliśmy się dowiedzieć, w jaki sposób potencjalni emigranci przygotowywali się do wyjazdu oraz jaki społeczny klimat towarzyszył przedakcesyjnym migracjom zagranicznym.

Plany migracyjne i przygotowania do wyjazdu

Pytanie dotyczące planów udziału w emigracji zarobkowej miało charakter zamknięty i dopuszczało dwie możliwości odpowiedzi: potwierdzającą lub odrzucającą możliwość emigracji zarobkowej. Pytanie to brzmiało: *Czy rozważał Pan(i) możliwość własnego wyjazdu zarobkowego za granicę?* Większość respondentów – reprezentujących dorosłych mieszkańców Białegostoku – wybrała odpowiedź twierdzącą 61,0% (n=504). Odpowiedzi przeczące udzieliło 37,5% (n=310). Odpowiedzi na to pytanie nie udzieliło ok. 1,5% respondentów (n=12). W badaniach przeprowadzonych w tym samym mieście już po akcesji (w roku szkolnym 2006/2007) wśród nauczycieli szkół ponadpodstawowych (Zemło 2007: 16), zadano również pytanie o plany migracyjne: Czy

rozważa Pan(i) możliwość wyjazdu zarobkowego za granicę? Jeśli tak, to dokąd? Pozytywnej odpowiedzi udzieliło zaledwie 25,9% (n=342) badanych nauczycieli, reprezentujących środowisko osób z wyższym wykształceniem (Cieślińska 2007: 217). Większość nauczycieli nie planowała emigracji zarobkowej (74,1%, n=980), a zatem wynik ten jest inny niż w przypadku przeciętnych mieszkańców miasta. Nauczyciele, reprezentujący grupę mieszkańców najbardziej wykształconych, zdecydowanie rzadziej brali pod uwagę możliwość własnej emigracji zarobkowej. Pytaliśmy jednak o opinie jedynie nauczycieli posiadających zatrudnienie w momencie badania.

Wyniki sondażu z 2003 roku wskazywały, że większą skłonnością do emigracji cechowały się osoby młodsze niż starsze (tabela nr 1). W badaniach z 2003 roku respondentów podzielono na pięć kategorii wiekowych. Pierwszą tworzyli respondenci w wieku od 18 do 20 roku życia. Następnie były cztery grupy wiekowe: dwudziestolatków, trzydziestolatków, czterdziestolatków i pięćdziesięciolatków. Ostatnią grupę wiekową tworzyli respondenci powyżej sześćdziesiątego roku życia. Najbardziej liczne były cztery środkowe (dziesięcioletnie) grupy wiekowe respondentów. Najmniej liczne były skrajne grupy wiekowe, reprezentowane przez najmłodszych i najstarszych uczestników badania.

Tabela 1. Odpowiedź na pytanie: Czy rozważał (a) Pan(i) możliwość własnego wyjazdu zarobkowego za granicę? a wiek respondenta.

Pytanie	Wiek respondenta					
	Poniżej 20 roku życia	20-29 lat	30-39 lat	40-49 lat	50-59 lat	Powyżej 60
TAK	80,4	82,5	63,6	51,9	48,0	40,8
NIE	19,6	17,5	36,4	47,2	52,0	59,2
Brak odpowiedzi	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0
RAZEM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Liczebność	51	189	165	212	150	49

Obliczenia własne na podstawie rozkładów liczbowych dostarczonych przez mgr I. Sadowskiego.

Możliwość emigracji zarobkowej najczęściej była rozważana przez respondentów w wieku do 30. roku życia. Im respondenci byli starsi, tym rzadziej

brali pod uwagę możliwość własnej emigracji zarobkowej i tym częściej wykluczali w ogóle taką ewentualność.

Pytanie o plany migracyjne postawiono także w innych badaniach sondażowych, przeprowadzonych w Białymstoku już po akcesji. W 2005 roku badaniem zostali objęci uczniowie szkół ponadpodstawowych⁵, a w roku 2007 badano studentów białostockich uczelni⁶. Z badań z 2005 roku wynika, że 46,1% (n= 718) badanej młodzieży szkół ponadpodstawowych w Białymstoku planowało w przyszłości podjąć pracę zarobkową za granicą, niezdecydowanych (odpowiedź – „nie wiem”) było 47,3% (n=736) a udzielających odpowiedzi „nie planuję”- 6,6% (n=103) (Cieślińska, 2006: 174). W badaniach studentów w 2007 roku 68% młodzieży planowało wyjazd za granicę w celach zarobkowych. Częściej wyjazd zarobkowy planowały osoby, które posiadały już jakieś doświadczenie emigracji zarobkowej. Nie planowało wyjazdu zarobkowego 32% badanych studentów (Toczydłowska, 2007: 12). Gdyby na uzyskane wyniki spojrzeć od końca, czyli odpowiedzieć na pytanie: kto nie planuje emigracji zarobkowej, wówczas okazuje się, że im przeciętnie starsza wiekowo i społecznie była grupa respondentów, tym był wyższy odsetek osób nie rozważających możliwości własnej emigracji zarobkowej. Nie planowało emigracji zarobkowej 37,5% dorosłych białostoczan, 32% białostockich studentów i zaledwie 6,6% uczniów białostockich szkół ponadpodstawowych. A zatem im młodsza była zbiorowość badanych, tym rzadziej deklarowała bezwarunkowe pozostanie w kraju.

Biorąc pod uwagę zmienną niezależną ‘płeć’ można zauważyć, że częściej do planów emigracyjnych przyznawali się badani mężczyźni niż kobiety (tabela nr 2).

⁵ Badanie przeprowadzone zostało w kwietniu i maju 2005 roku wśród uczniów szkół ponadpodstawowych (gimnazjum, liceum, technikum oraz szkoły zawodowe) na wylosowanej próbie 1600 uczniów. Pytanie o plany migracyjne brzmiało: *Czy planujesz w przyszłości podjąć pracę za granicą?*

⁶ Badanie studentów zostało przeprowadzone w lutym i marcu 2007 roku, na próbie 430 osób w wieku 19-26 lat. Pytanie zadane studentom brzmiało: *Czy planujesz wyjechać za granicę? w: Exodus – nasz czy cudzy interes? Raport z przeprowadzonego badania oraz odbytych debat częściowych*, Stowarzyszenie Kuźnia Talentów w Białymstoku, 2007, s. 7, 12.

Tabela 2. Odpowiedź na pytanie Czy rozważał (a) Pan(i) możliwość własnego wyjazdu zarobkowego za granicę?, a płeć respondenta.

Odpowiedzi	Mężczyźni		Kobiety	
	n	%	n	%
TAK	257	70,4	245	54,8
NIE	107	29,3	201	44,9
Brak danych		0,3		0,3
Razem	365	100,0	447	100,0

Obliczenia własne.

Lata po akcesji dowiodły, że deklaracje te nie były gołosłowne: wśród emigrantów rzeczywiście wzrósł udział mężczyzn⁷. Fakt ten w jakimś stopniu może korespondować ze spostrzeżeniami Bozeny Leven, według której w Polsce okresu transformacji poprawiła się sytuacja kobiet (Leven, 2008), co pociąga za sobą osłabienie sił wypychających kobiety na emigrację.

Jeśli weźmiemy pod uwagę wykształcenie respondentów badania „Kapitał społeczny mieszkańców miasta” to widzimy, że grupą najczęściej rozważającą możliwość własnej emigracji byli respondenci z wykształceniem średnim (niepełnym średnim, średnim i niepełnym wyższym). Najrzadziej możliwość własnej emigracji rozważali respondenci reprezentujący skrajne poziomy wykształcenia: najniższe (z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym) i najwyższe (respondenci z wykształceniem wyższym).

Tabela 3. Odpowiedź na pytanie Czy rozważał (a) Pan(i) możliwość własnego wyjazdu zarobkowego za granicę? a wykształcenie respondenta.

Odpowiedzi	Wykształcenie					
	Niepełne podstawowe i podstawowe	Zasadnicze zawodowe	Niepełne średnie	Średnie	Niepełne wyższe	Wyższe
TAK	49,0	61,1	68,2	68,5	66,7	52,4
NIE	51,0	38,3	31,8	31,2	33,3	47,6
Brak odpowiedzi	0,0	0,6	0,0	0,3	0,0	0,0

⁷ Rocznik Demograficzny 2007, GUS, Warszawa, s. 450.

Odpowiedzi	Wykształcenie					
	Niepełne podstawowe i podstawowe	Zasadnicze zawodowe	Niepełne średnie	Średnie	Niepełne wyższe	Wyższe
RAZEM	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Liczebność	51	162	44	301	66	191

Obliczenia własne.

Andrzej Sadowski w kontekście niniejszych badań zauważa, że im ktoś miał wyższe wykształcenie, tym wyższa była jego pozycja społeczna i ekonomiczna: (...) *W dzisiejszych realiach miasta, posiadanie wysokiego wykształcenia jest cennym kapitałem ludzkim, który relatywnie łatwo jest zamienić na pracę zawodową, dającą kapitał finansowy* (Sadowski, 2006: 56). Wy tłumaczenie to wzmacnia interpretację rzadszych planów emigracyjnych wśród osób z wyższym wykształceniem. Dodatkowo można założyć, że emigracja zarobkowa wiąże się z doświadczeniem marginalizacji (Dyczewski, 2005) w społeczności wysyłającej. Oznacza to, że osoby, które nie czują się zmarginalizowane, rzadziej biorą pod uwagę ewentualność własnej emigracji zarobkowej. Dotyczyć to może wielu osób z wyższym wykształceniem. Zauważmy jednak, że plany emigracyjne jeszcze rzadziej posiadały osoby z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym. Wyniki badania wskazują, że (...) *najbardziej niekorzystne relacje pomiędzy wykształceniem, a pracą zawodową występują w przypadku wykształcenia podstawowego oraz podstawowego niepełnego. (...) im niższe wykształcenie, tym wyższa stopa bezrobocia* (Sadowski, 2006: 55). Trudno byłoby sądzić, że osoby o najniższym wykształceniu nie są we współczesnym świecie narażone na marginalizację. Sporadyczne występowanie planów emigracyjnych w grupie respondentów o najniższym poziomie wykształcenia może raczej świadczyć o zjawisku określanym jako „pułapka ubóstwa”. Oznacza to, że osób tych po prostu „nie stać” na emigrację. Powodem może być niski kapitał społeczny (brak wykształcenia i zawodu), oraz szczupłość posiadanych środków finansowych, które nie wystarczają na pokrycie kosztów związanych z wyjazdem zagranicznym.

Pochodną wykształcenia jest przynależność do kategorii społeczno-zawodowych. Zobaczmy zatem, reprezentanci jakich kategorii społeczno-zawodowych najczęściej rozważali możliwość własnej emigracji (tabela nr 4).

Tabela 4. Odpowiedź na pytanie: Czy rozważał (a) Pan(i) możliwość własnego wyjazdu zarobkowego za granicę? a przynależność do kategorii społeczno-zawodowej.

Odpowiedzi na pytanie	Wolne zawody	Urzędnicy i administracja kierownicza	Przedsiębiorcy	Robotnicy wykwalifikowani	Zatrudnieni w usługach	Emeryci i renciści	Uczniowie i studenci	Bezrobotni
TAK	56,3	52,4	60,9	64,2	75,3	42,7	83,5	67,2
NIE	43,7	46,7	39,1	35,0	24,7	57,3	16,5	32,8
Brak odpowiedzi	0,0	0,9	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0
RAZEM	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Liczebność	112	105	46	123	73	103	103	64

Obliczenia własne.

Wyjazd zarobkowy za granicę najczęściej był brany pod uwagę przez młodzież uczącą się lub studiującą (83,5%), zatrudnionych w usługach (75,3%) oraz bezrobotnych (67,2%). Cechą wspólną uczniów i bezrobotnych jest fakt, że ich wyjazd zarobkowy za granicę nie koliduje z zatrudnieniem w kraju. Aby wyjechać, uczniowie i studenci mogą wykorzystać stosunkowo długi okres przerwy wakacyjnej w szkołach i na uczelniach. Z dalszych analiz wynika, że w tej grupie badanych najbardziej preferowany okres wyjazdu zagranicznego wynosił do 1 do 3 miesięcy, czyli tyle, ile trwają wakacje dla studentów. W porównaniu do uczniów i studentów, plany emigracyjne bezrobotnych były nieco rzadsze. Prawdopodobnie dla bezrobotnych wyjazd zagraniczny do pracy wiązał się z większym ryzykiem zostania stałym emigrantem, co mogło kolidować z ich życiowymi planami i aktualną sytuacją, na przykład rodzinną.

Ciekawym przypadkiem byli respondenci zatrudnieni w usługach, w tym sprzedawcy. Aż trzy na cztery osoby z tego sektora zatrudnienia rozważało udział w emigracji zarobkowej. Świadczyć to może o nieodpowiednich warunkach pracy i płacy w tym sektorze. Możliwe też, że osobom zatrudnionym w usługach łatwiej jest zdecydować się na emigrację, gdyż w ich przypadku wyjazd z kraju nie musi oznaczać zmiany profilu zatrudnienia: (...) *imigranci mogą zatrudnić się w usługach – ale, niestety, często w tych najgorszych, gdzie*

mięscowi nie chcą pracować, w usługach mało prestiżowych, źle płatnych i niedobrych z punktu widzenia szans integracji. Współcześni migranci polscy też sytuują się i będą sytuować się raczej w usługach. Jako biali, lepiej wykształceni i pochodzący z tego samego kręgu cywilizacyjnego zajmą wszakże lepszą pozycję startową i znajdą korzystniejsze zatrudnienie (Kula, 2007: 15).

Najrzadziej możliwość własnego wyjazdu do pracy za granicą rozważali białostoccy emeryci i renciści (42,7%) oraz urzędnicy i kadra kierownicza w administracji (52,4%). W przypadku emerytów i rencistów mniejszy potencjał migracyjny jest dość zrozumiały. Warunkiem udziału w wyjazdach jest przede wszystkim sprawność fizyczna i dobre zdrowie, a starszy wiek raczej temu nie sprzyja. Poza tym emigracja wiąże się z radykalną zmianą otoczenia i zmianą dotychczasowego stylu życia (z reguły na bardziej wyczerpujący), co również nie jest czynnikiem przyciągającym w przypadku tych osób.

Niskie aspiracje migracyjne wśród urzędników i kadry kierowniczej też nie są zaskoczeniem. Posiadanie stabilnej, czystej i bezpiecznej pracy to duży przywilej, zwłaszcza jeśli wiąże się z satysfakcją finansową. Jak wskazują wyniki niniejszego sondażu, badani urzędnicy częściej popierali emigrację innych niż planowali własny wyjazd zarobkowy.

W ankiecie zadano również pytanie, które brzmiało *Jakie przygotowania poczynił(a) Pan(i) w związku z wyjazdem?*. Pytanie było półotwarte i sugerowało następujące odpowiedzi: 1. *wybrałem (-am) kraj*, 2. *Uzgodniłem (-am) miejsce pracy zarobkowej*, 3. *nic nie zrobiłem (-am)*, 4. *inne, jakie...* Uzyskane odpowiedzi wskazują, że przeciętnie co drugi respondent wybierał kraj emigracji zarobkowej, co trzeci stwierdzał: *nic nie zrobiłem (-am)*, a co dwudziesty uzgadniał miejsce pracy.

Tabela 5. Czynności poprzedzające wyjazd.

„Jakie przygotowania poczynił(a) Pan(i) w związku z wyjazdem?”	n	%
Wybrałam, wybrałem kraj	277	55,5
Uzgodniłem(am) miejsce pracy	28	5,6
Inne przygotowania	26	5,2
Nic nie zrobiłem (-am)	153	30,7
Trudno powiedzieć, nie wiem	15	3,0
Razem	499	100%

Obliczenia własne.

W uproszczeniu można wyróżnić dwa typy odpowiedzi na to pytanie⁸:

- pierwszy, wskazujący na jakieś przygotowania do wyjazdu (odpowiedzi brzmiały: wybór kraju emigracji, uzgodnienie miejsca pracy i inne przygotowania);
- drugi, wskazujący na brak jakichkolwiek przygotowań (odpowiedzi brzmiały: nic nie zrobiłem, nie wiem, trudno powiedzieć).

Respondentów planujących emigrację można zatem będzie podzielić na tych, którzy do emigracji realnie się przygotowują i tych, którzy wprawdzie wyjazd planują, ale nic nie robią, aby swoim planom nadać jakiś konkretny kształt.

Z dalszej analizy wynika, że mężczyźni częściej niż kobiety przygotowali się do emigracji zarobkowej, a kobiety częściej wskazywały na brak jakichkolwiek przygotowań do planowanego przez siebie wyjazdu (tabela nr 6). Z perspektywy kolejnych lat widzimy, że ci którzy się przygotowywali do wyjazdu (mężczyźni) częściej też realizowali swoje plany wyjazdowe.

Tabela 6. Czynności poprzedzające wyjazd a płeć respondenta.

Czy respondent wskazuje jakieś przygotowania do planowanej emigracji zarobkowej?	Mężczyźni	Kobiety
Tak	75,2	63,4
Nie	24,8	36,6
Razem	100%	100%
Liczebność	254	243

Obliczenia własne.

Tabela 7. Czynności poprzedzające wyjazd a wiek respondenta.

	Wiek respondenta					
Czy respondent wskazuje jakieś przygotowania do planowanej emigracji zarobkowej?	Poniżej 20 lat	20-29 lat	30-39 lat	40-49 lat	50-59 lat	Powyżej 60 lat
Tak	63,4	75,3	64,8	60,0	82,4	66,7
Nie	36,6	24,7	35,2	40,0	17,6	33,3
Razem	100%	100%	100%	100%	100%	100%

⁸ Dalsze analizy tego pytania będą uwzględniały tylko te dwie kategorie odpowiedzi.

Czy respondent wskazuje jakieś przygotowania do planowanej emigracji zarobkowej?	Wiek respondenta					
	Poniżej 20 lat	20-29 lat	30-39 lat	40-49 lat	50-59 lat	Powyżej 60 lat
Liczebność	41	154	105	110	68	21

Obliczenia własne.

Do wyjazdu zagranicznego najrzadziej deklarowali jakiegokolwiek przygotowania respondenci w wieku 40-49 lat, a najczęściej respondenci z kolejnej kategorii wiekowej, czyli 50-59 lat (tabela nr 7). Różnica wieku wydaje się niewielka, ale widać inne nastawienie do przygotowań związanych z planowanym wyjazdem zagranicznym.

Do emigracji zarobkowej najczęściej przygotowywali się respondenci z wykształceniem niepełnym wyższym (studenci) i wyższym (tabela nr 8). Najrzadziej do wyjazdu zarobkowego przygotowywali się respondenci o najniższym poziomie wykształcenia, ale w tej kategorii respondentów rzadko w ogóle była brana pod uwagę możliwość własnej emigracji zarobkowej.

Tabela 8. Czynności poprzedzające wyjazd a wykształcenie respondenta.

Czy respondent wskazuje jakieś przygotowania do planowanej emigracji zarobkowej?	Wykształcenie					
	Niepełne podstawowe i podstawowe	Zasadnicze zawodowe	Niepełne średnie	Średnie	Niepełne wyższe	Wyższe
Tak.	52,0	64,3	60,0	69,0	90,7	73,0
Nie.	48,0	35,7	40,0	31,0	9,3	27,0
Razem	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Liczebność	25	98	30	203	43	100

Obliczenia własne.

Jeśli uwzględnimy przynależność do kategorii społeczno-zawodowej, to najczęściej na konkretne przygotowania do swego wyjazdu wskazywali uczniowie i studenci, przedstawiciele wolnych zawodów i bezrobotni (tabela

nr 9). Można zatem oczekiwać, że głównie reprezentanci tych kategorii będą zasilać strumienie emigracyjne.

Tabela 9. Czynności poprzedzające wyjazd a przynależność do kategorii społeczno-zawodowej.

	Kategoria społeczno-zawodowa respondenta							
Czy respondent wskazuje jakieś przygotowania do planowanej emigracji zarobkowej?	Wolne zawody	Urzędnicy i administracja	Przedsiębiorcy	Robotnicy wykwalifikowani	Zatrudnieni w usługach	Emeryci i renciści	Uczniowie i studenci	Bezrobotni
Tak.	74,6	67,9	60,7	65,4	63,6	72,7	76,5	71,4
Nie.	25,4	32,1	39,3	34,6	36,4	27,3	23,5	28,6
Razem	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Liczebność	63	56	28	78	55	44	85	42

Obliczenia własne.

Na kolejne pytanie „*W jaki sposób uzgodnił Pan(-i) miejsce pracy?*” odpowiedzi udzielił przeciętnie co trzeci respondent ($n = 286$; 34,6%)⁹. Najbardziej popularnym sposobem uzgadniania miejsca pracy za granicą było wykorzystanie kontaktów osobistych. Odpowiedzi takiej udzieliło aż 83,2% ($n = 238$) badanych, podczas gdy na biura pośrednictwa pracy wskazało zaledwie 6,6% ($n = 19$); odpowiedzi „inaczej” udzieliło 6,3% (18); a 3,8% stwierdziło, że nie chce się na ten temat wypowiadać.

Zdecydowana przewaga odpowiedzi wskazujących na „kontakty osobiste” świadczy o funkcjonowaniu i dużej roli nieformalnych sieci migracyjnych.

⁹ Pytanie to, podobnie jak pytanie o kierunek emigracji, nawiązywało do wcześniej zadanego, innego pytania (o numerze w ankiecie „52”), które miało charakter półotwarty i dotyczyło przygotowań do wyjazdu: *Jakie przygotowania poczynił (-a) Pan(i) w związku z wyjazdem?* Drugim punktem w odpowiedzi na to pytanie było stwierdzenie: *uzgodniłem miejsce pracy*. Ten element przygotowań wskazało zaledwie 28 respondentów tj. 5,6%. Natomiast na pytanie (o numerze „54”), które brzmiało: *W jaki sposób uzgodnił Pan(i) miejsce pracy?* odpowiedzi udzieliło aż 286 respondentów! Taki rozkład odpowiedzi wywołał, skądinąd zrozumiałą, konsternację wśród informatyków opracowujących statystycznie niniejsze badania. Na dostarczonym mi wydruku przeczytałam: *istnieje sprzeczność pomiędzy odpowiedziami na pytanie 52 i pytanie 54*. Sądząc, że doszło do błędnej reguły przejścia między tymi pytaniami zasugerowano ostrożną interpretację tych danych. Tymczasem jest to dość znamieny przypadek, wskazujący na brak spójności w odpowiedziach respondentów.

Płeć respondentów nie miała wpływu na uzyskane odpowiedzi. Odpowiedzi mężczyzn i kobiet były wyjątkowo zgodne: w takiej samej proporcji mężczyźni i kobiety pracę za granicą uzgadniali przede wszystkim poprzez kontakty osobiste. Nieznaczne różnice pojawiły się w zależności od wieku respondentów (tabela nr 10).

Tabela 10. Sposób szukania miejsca pracy za granicą a wiek respondenta.

W jaki sposób uzgodnił Pan(i) miejsce pracy?	Poniżej 20 lat	20-29 lat	30-39 lat	40-49 lat	50-59 lat	Powyżej 60 lat
Poprzez kontakty osobiste	91,0	86,6	81,8	75,9	81,4	90,9
Poprzez biuro pośrednictwa pracy	4,5	7,2	10,9	3,4	7,0	0,0
Inne odpowiedzi	4,5	6,2	7,3	20,7	11,6	9,1
Razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Liczebność	22	97	55	58	43	11

Obliczenia własne.

Najczęściej poprzez kontakty osobiste pracę za granicą uzgadniali respondenci najmłodsi (poniżej 20. roku życia) i najstarsi (powyżej 60. roku życia). Stosunkowo najrzadziej z tej formy uzgadniania miejsca pracy, choć też przeważnie, korzystali respondenci w wieku 40-49 lat. W tej grupie wiekowej co piąty badany wskazywał na inne sposoby szukania pracy za granicą lub odmawiał odpowiedzi na to pytanie.

Wykształcenie respondentów zasadniczo nie miało wpływu na sposób uzgadniania miejsca pracy. Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia nieznacznie zmniejszał się odsetek osób deklarujących poleganie wyłącznie na „kontaktach osobistych”.

Preferowany kierunek i czas trwania emigracji zarobkowej

Jedno z pytań ankiety dotyczyło preferowanego kierunku emigracji zarobkowej: *Jaki kraj Pan(i) wybrał (-a)?* Na to pytanie odpowiadali tylko ci respondenci, którzy planowali wyjazd w celach zarobkowych. Respondenci najczęściej wskazywali tradycyjne kierunki emigracji: USA (n=125; 29,6%) i Niemcy (n= 82; 19,4%). Już jednak wtedy (okres jeszcze przedakcesyjny)

dużym zainteresowaniem cieszyła się Wielka Brytania, którą wskazywał co ósmy badany białostoczanin (n=52; 12,3%). W dalszej kolejności wymieniano Belgię (n=45; 10,6%), Włochy (n=20; 4,7%), Holandię (n= 12; 2,8%), Francję (n=10; 2,4%), Kanadę (n=8; 1,9%), Grecję (n=6; 1,4%) i Węgry (n=6; 1,4%). Tylko jedna osoba udzieliła odpowiedzi „obojętnie jaki kraj”. Najwięcej osób planowało zatem emigrację do krajów europejskich – 191 (45,2%), z tego 175 osób chciało wyjechać do krajów Europy Zachodniej i 16 osób do krajów byłego bloku wschodniego. Do Ameryki planowało wyjazd 133 respondentów (31,4%), 5 do Australii i Nowej Zelandii i 5 do Japonii i krajów azjatyckich.

Pod względem planów dotyczących kierunku emigracji do krajów europejskich występuje duża zbieżność odpowiedzi z odpowiedziami nauczycieli Białegostoku badanych w roku szkolnym 2006/2007. Prawie co drugi nauczyciel (49,1% n=168)¹⁰, spośród tych, którzy rozważali możliwość wyjazdu zarobkowego za granicę, wskazywał na kraje europejskie. Takiej zbieżności już nie ma w przypadku planowania emigracji do krajów pozaeuropejskich, szczególnie do USA. Nauczyciele znacznie rzadziej brali pod uwagę możliwość emigracji zamorskiej. Być może wynika to z mniejszej opłacalności pracy zarobkowej w USA (spadek wartości dolara), ale jest bardziej prawdopodobne, że do krajów europejskich wyjeżdża się po prostu łatwiej, szybciej i przyjemniej¹¹.

Z perspektywy społeczeństwa wysyłającego większe znaczenie od kierunku wyjazdu ma okres nieobecności emigranta w miejscu zamieszkania. W ankiecie zapytaliśmy zatem o plany emigracyjne w kontekście preferowanego czasu trwania pobytu za granicą. Pytanie miało charakter zamknięty i to brzmiało: *Na jak długo chciałby Pan(i) wyjechać?*

Oto dokładny rozkład uzyskanych odpowiedzi:

1. nie dłużej niż na jeden miesiąc – 6,1%
2. do trzech miesięcy – 28,4%
3. powyżej trzech miesięcy do pół roku – 16,6%
4. powyżej pół roku do roku – 15,8%

¹⁰ Rozkład procentowy został wyliczony na podstawie danych zamieszczonych w tekście B. Cieślińskiej *Wyjazdy zagraniczne w doświadczeniu nauczycieli*, (w:) *Nauczyciele Białegostoku, zdrowie, styl życia, środowisko szkolne*, M. Zemło, J. Wieczorek-Łada, W. Jocz (red.), Białystok 2007, s. 217.

¹¹ *Narastająca niechęć Polaków do Ameryki jest spowodowana kilkoma czynnikami. Najważniejszym jednak elementem jest amerykańska polityka wizowa, która niczym nie daje się wytłumaczyć. (...) Polacy ubiegający się o wizę amerykańską muszą zapłacić wspomnianą kwotę 131 dolarów i złożyć odciski 10 palców. Pobieranie odcisków palców od obywateli kraju sojuszniczego jest skandaliczne* (Łepkowski, 2009: XXII).

5. powyżej jednego roku do pięciu lat – 19,9%
6. powyżej pięciu lat – 3,7%
7. na zawsze – 4,5%
8. brak odpowiedzi, nie wiem – 4,9%

Powyższe odpowiedzi można zgrupować w cztery podstawowe kategorie preferencji dotyczących długości pobytu zarobkowego za granicą:

1. wybór emigracji krótkoterminowej, trwającej poniżej jednego roku (były to następujące odpowiedzi: do 1 miesiąca; powyżej 1 miesiąca do 3 miesięcy; powyżej 3 miesięcy do 6 miesięcy; od 6 miesięcy do roku),
2. wybór emigracji długoterminowej (powyżej 1 roku do 5 lat; powyżej 5 lat),
3. wybór emigracji stałej („na zawsze”),
4. wybór emigracji nieokreślonej czasowo (odpowieź „nie wiem”).

Uwzględniając wymienione preferencje migracyjne zobaczymy, jak są one modyfikowane przez cechy respondentów.

Tabela 11. Preferowana długość emigracji zarobkowej ze względu na płeć.

Preferowany rodzaj wyjazdu zarobkowego	Mężczyźni	Kobiety
Krótkoterminowy (do 1 roku)	60,8	73,4
Długoterminowy (powyżej 1 roku do powyżej 5 lat)	29,6	17,6
Emigracja stała (na zawsze)	4,6	4,5
Niezdecydowany	5,0	4,5
Razem	100,0%	100,0%
Liczebność	260	245

Obliczenia własne.

Większość respondentów preferowała wyjazdy krótkoterminowe, znacznie częściej jednak takie wyjazdy preferowały badane kobiety niż mężczyźni. Mężczyźni częściej od kobiet preferowali wyjazdy długoterminowe, trwające powyżej roku. Zarówno mężczyźni, jak i kobiety sporadycznie rozważali emigrację stałą i równie sporadycznie (przeciętnie co dwudziesty respondent) nie byli zdecydowani odnośnie długości ewentualnego wyjazdu zarobkowego.

Tabela 12. Preferowany okres trwania emigracji zarobkowej a wiek respondenta.

Preferowany typ emigracji	Wiek respondenta					
	Poniżej 20 lat	20-29 lat	30-39 lat	40-49 lat	50-59 lat	Powyżej 60 lat
Krótkoterminowa (do 1 roku)	78,1	69,2	73,1	64,1	53,5	57,1
Długoterminowa (powyżej 1 roku do powyżej 5 lat)	14,6	17,9	24,0	26,3	33,8	33,3
Emigracja stała (na zawsze)	4,9	7,7	0,0	6,1	1,4	4,8
Niezdeterminowani	2,4	5,2	2,9	3,5	11,3	4,8
Razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Liczebność	41	156	104	114	71	21

Obliczenia własne.

Najczęściej krótkoterminowe wyjazdy zarobkowe wybierali respondenci poniżej 20. roku życia. Większość z nich jako optymalną długość wyjazdu wskazywała okres od 1 do 3 miesięcy (czyli tyle, ile trwają letnie wakacje dla studentów). Wyjazdy długoterminowe (trwające od roku do pięciu lat) preferowane były przez respondentów powyżej 30. roku życia. Co czwarty respondent w wieku 30-49 lat i co trzeci respondent w wieku powyżej 50. lat preferował ten typ wyjazdu zarobkowego.

W środowiskach emigrantów zarobkowych popularne jest powiedzenie *po roku nie ma z czym wracać, a po pięciu nie ma do kogo*. Zatem respondenci planujący wyjazdy długoterminowe z jakiś powodów nie brali pod uwagę wpływu swojej decyzji na życie rodzinne, a im starszy był respondent, tym częściej chciał na dłużej wyjechać z Polski, choć tylko sporadycznie miałyby to być wyjazd na stałe.

Emigrację stałą najczęściej preferowały osoby w wieku 20-29 lat, a w przedziale wiekowym 30-39 lat nie było ani jednego respondenta, który zadeklarowałby chęć wyjazdu „na zawsze” (tabela nr 12).

Tabela 13. Preferowana długość emigracji zarobkowej a wykształcenie respondenta.

Preferowany rodzaj wyjazdu zarobkowego ze względu na długość pobytu za granicą	Wykształcenie					
	Niepełne podstawowe i podstawowe	Zasadnicze zawodowe	Niepełne średnie	Średnie	Niepełne wyższe	Wyższe
Krótkoterminowy (do 1 roku)	75,0	62,4	60,0	69,2	59,1	69,9
Długoterminowy (powyżej 1 roku do powyżej 5 lat)	12,5	28,7	30,0	21,5	22,7	24,3
Emigracja stała (na zawsze)	0,0	4,9	6,7	4,9	9,1	1,9
Niezdeterminowany	12,5	4,0	3,3	4,4	9,1	3,9
Razem %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Liczba	24	101	30	205	44	100

Obliczenia własne.

Zwolennikami emigracji krótkoterminowych była większość badanych. Najczęściej jednak takie deklaracje padały od respondentów o najniższym wykształceniu. Respondenci z tej grupy najrzadziej też rozważali możliwość emigracji stałej „na zawsze” (tabela nr 13).

Preferowana długość zagranicznego pobytu zarobkowego wiązała się z przynależnością do kategorii społeczno-zawodowej. Wyjazdy krótkoterminowe (trwające poniżej roku) najbardziej były preferowane przez uczniów i studentów oraz zatrudnionych w sektorze usług (tabela nr 14). Były to kategorie badanych najczęściej też rozważających możliwość własnej emigracji, a zatem ich strategia emigracyjna mogła należeć do najbardziej wyczerpujących: „wyjechać na krótko, zarobić dużo i wrócić szybko”. Emigrację długoterminową (powyżej roku) najczęściej preferowali emeryci i renciści, robotnicy wykwalifikowani oraz bezrobotni. Jest to ciekawy wynik, szczególnie w przypadku emerytów i rencistów, którzy w ogóle rzadko rozważali możliwość własnej emigracji. O ile jednak takie plany były, to aż co czwarty z tej grupy

badanych chciałby wyjechać z kraju na dłużej. Natomiast chęć emigracji „na zawsze”, niezależnie od kategorii badanych, deklarowana była sporadycznie.

Tabela 14. Preferowany czas trwania planowanej emigracji zarobkowej a przynależność do kategorii społeczno-zawodowej.

Preferowany rodzaj wyjazdu zarobkowego ze względu na czas trwania	Wolne zawody	Urzędnicy i administracja	Przedsiębiorcy	Robotnicy wykwalifikowani	Zatrudnieni w usługach	Emeryci i renciści	Uczniowie i studenci	Bezrobotni
Krótkoterminowy (do 1 roku)	67,2	58,2	64,3	58,8	74,5	56,5	76,5	65,9
Długoterminowy (powyżej 1 roku do powyżej 5 lat)	20,3	29,1	25,0	28,8	18,2	30,4	16,5	27,3
Emigracja stała (na zawsze)	1,6	7,3	3,6	6,2	5,5	2,2	5,8	4,5
Niezdeterminowany	10,9	5,4	7,1	6,2	1,8	10,9	1,2	2,3
Razem %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Liczebność	64	55	28	80		46	85	44

Obliczenia własne.

W sprawie preferowanego czasu trwania emigracji zarobkowej najrzadziej „niezdeterminowanymi” byli respondenci najczęściej rozważający możliwość własnego wyjazdu zarobkowego, czyli uczniowie i studenci, zatrudnieni w usługach oraz bezrobotni. Respondentów tych na ogół interesowały wyjazdy na czas określony, ale nie dłuższy niż rok.

Spółeczny klimat wokół emigracji zarobkowych

W ankiecie znalazło się pytanie dotyczące opinii na temat zjawiska emigracji zarobkowych. Odpowiedzi miały wskazywać, na ile strategie migracyjne cieszą się społeczną akceptacją. Pytanie miało charakter neutralny i nie budziło wówczas żadnych emocji, gdyż skutki emigracji zarobkowej nie były początkowo specjalnie nagłaśniane, choć wiadomo było, że migracjom towa-

rzyszą niekorzystne zjawiska społeczne, zwłaszcza związane z wychowaniem dzieci w rozłączonych rodzinach. Moment przeprowadzenia badania pokazywał sytuację jeszcze sprzed nagłośnienia kontrowersji wokół emigracji zarobkowych (Danilewicz 2006, Balicki 2009, Kozak 2010). Pytanie z tego cyklu brzmiało: *Co Pan(i) sądzi o wyjazdach Polaków za granicę w celach zarobkowych? Uzyskane odpowiedzi można podzielić na osądy pozytywne (popieram 28,6%; popieram o ile wyjazdy zarobkowe wynikają z konieczności 39,3%; popieram, jeśli praca jest legalna 2,9%; nie mam nic przeciwko 14,9%), ambiwalentne i obojętne (dostrzegam plusy i minusy 4,1%; nie mam zdania, nie wiem 2,2%; jest to mi obojętne 0,7%) oraz negatywne (nie popieram 5,7%; jestem przeciwny 1,6%).* Przeważająca większość respondentów wyrażała pozytywny stosunek do emigracji zarobkowych (tabela nr 15).

Tabela 15. Stosunek do wyjazdów zagranicznych – rozkład opinii wg częstotliwości.

Stosunek do emigracji zarobkowej	%	N
Pozytywny	85,7	718
Obojętny i ambiwalentny	7,0	59
Negatywny	7,3	69
Razem	100,0	836

Obliczenia własne.

Odpowiedzi świadczące o poparciu emigracji zarobkowych nie zależały zasadniczo od płci respondenta. Zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet przeważali zwolennicy wyjazdów zarobkowych. Negatywny stosunek nieco częściej prezentowali jednak mężczyźni (co 12 respondent i co 15 respondentka nie popierała emigracji zarobkowej), choć równocześnie mężczyźni byli tą grupą respondentów, która częściej planowała własny wyjazd. Jeśli chodzi o wiek respondentów, to najczęściej pozytywny stosunek do emigracji zarobkowej deklarowali najmłodsi badani, a stosunek negatywny (nie popieram i jestem przeciw) częściej – choć też sporadycznie- można było spotkać wśród respondentów powyżej 50. roku życia (tabela nr 16).

Tabela 16. Stosunek do wyjazdów zagranicznych ze względu na wiek respondentów.

Stosunek do emigracji zarobkowej	Wiek respondenta					
	Poniżej 20 lat	20-29 lat	30-39 lat	40-49 lat	50-59 lat	Ponad 60 lat
Pozytywny	92,2	89,6	81,0	89,1	79,1	86,3
Obojętny i ambiwalentny	0,0	6,8	12,4	5,0	7,9	1,9
Negatywny	7,8	3,7	6,6	5,9	13,1	11,7
Razem %	100	100	100	100	100	100
Liczebność	51	192	168	222	153	51

Obliczenia własne.

Poziom wykształcenia respondentów nieznacznie tylko modyfikował odpowiedzi na pytanie o stosunek do migracji zarobkowych (tabela nr 17).

Tabela 17. Stosunek do wyjazdów zagranicznych ze względu na wykształcenie respondenta.

Stosunek do emigracji zarobkowej	Niepełne podstawowe i podstawowe	Zasadnicze zawodowe	Niepełne średnie	Średnie	Niepełne wyższe	Wyższe
Pozytywny	84,6	87,5	91,3	86,1	86,8	84,1
Obojętny i ambiwalentny	7,7	6,5	4,3	5,0	7,4	8,8
Negatywny	7,7	6,0	4,3	8,9	5,9	7,1
Razem %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Liczebność	52	168	46	302	68	196

Obliczenia własne.

Zdecydowana większość respondentów wyrażała swoją akceptację dla migracji zarobkowych, niezależnie od wykształcenia. Na stosunek do emigracji zarobkowej bardziej miała wpływ przynależność respondenta do kategorii społeczno-zawodowej (tabela nr 18).

Tabela 18. Stosunek do wyjazdów zagranicznych ze względu na przynależność do kategorii społeczno-zawodowej.

Stosunek do emigracji zarobkowej	Wolne zawody	Urzednicy i administracja kierownicza	Przedsiębiorcy	Robotnicy wykwalifikowani	Praca w usługach	Emeryci i renciści	Uczniowie i studenci	Bezrobotni
Pozytywny	84,3	89,8	80,4	83,1	86,5	80,0	91,3	86,6
Obojętny i ambiwalentny	9,6	4,6	8,7	4,6	9,5	7,6	3,8	10,6
Negatywny	6,1	5,6	10,9	12,3	4,0	12,4	4,8	3,0
Razem %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Liczebność	115	108	46	130	74	105	104	67

Obliczenia własne.

Najwyższy stopień poparcia dla emigracji zarobkowych wyrażali uczniowie i studenci (91,3%), urzędnicy i kadra kierownicza (89,8%), bezrobotni (86,6%), zatrudnieni w usługach (86,5%) i przedstawiciele wolnych zawodów (84,3%). W przypadku uczniów, studentów, zatrudnionych w usługach i bezrobotnych wysokie poparcie znajduje w jakimś stopniu swoje uzasadnienie w planowaniu przez nich własnej emigracji zarobkowej (tabela nr 8). Mniej zrozumiałe jest wysoki stopień poparcia dla zachowań emigracyjnych deklarowany przez urzędników, w tym administracji państwowej i kadry kierowniczej, którzy należeli, po emerytach i rencistach, do najrzadziej planujących własną emigrację. Urzędnicy (a szczególnie kierownicy), reprezentując władzę różnych szczebli, są również w jakimś stopniu odpowiedzialni za zarządzanie kapitałem ludzkim, a emigracja zarobkowa jest świadectwem marnotrawstwa w tym zakresie. Ubytek na skutek emigracji rodzimego kapitału ludzkiego zwiększa zasoby innych gospodarek i państw, przyczyniając się do ich dalszego rozwoju (Romaniszyn, 1994: 133-137; Babiński, 2007). W krótkiej perspektywie czasowej wyjazdy zarobkowe za granicę przynoszą doraźne korzyści społeczności wysyłającej, likwidując skutki bezrobocia i obniżając poziom konkurencyjności na lokalnym rynku pracy (zatrudnieni nie muszą się obawiać, że na ich miejsce czekają inni). Emigracje zarobkowe zdają się pełnić funkcję „wentyli bezpieczeństwa”, których rolą jest zapobieganie bar-

dziej radykalnym zmianom i utrzymywanie dotychczasowego stanu rzeczy. Być może kadry kierownicze i administracyjne są zwolennikami tego typu rozwiązań, bo nie wymagają one od nich żadnego wysiłku.

Uwaga końcowa

Badanie sondażowe z 2003 roku nie wskazywało, aby emigracje zarobkowe budziły jakieś społeczne kontrowersje. Respondenci z Białegostoku wydawali się nie dostrzegać zagrożeń wynikających z odpływu ludności. Wręcz przeciwnie, emigracja była traktowana jako popularny i akceptowany sposób poprawy własnej sytuacji materialnej. Respondenci, zwłaszcza młodzi, nastawiali się na wyjazdy z kraju w celach zarobkowych. Swoje plany znalezienia pracy za granicą (wówczas głównie nielegalnej) wiąźali z posiadaniem „kontaktów osobistych”, co w praktyce oznaczało oparcie się na sieciach migracyjnych (*network migration*) i wybór tradycyjnych kierunków emigracji zarobkowej, choć już wówczas preferowane były emigracje bliskie (do krajów europejskich) i krótkookresowe (do roku czasu). Po 2004 roku możemy obserwować nasilenie emigracji zarobkowych ukierunkowanych do krajów europejskich oraz dalsze rozprzestrzenianie się stylu życia społecznego w warunkach pogranicza i transnarodowości (Bailey, 2001; Babiński, 2007). Akcesja Polski do Unii Europejskiej ułatwia przy tym realizację planów migracyjnych nie tylko o charakterze „sieciowym”, ale również pionierskim. Lata po akcesji przyniosły zatem wzrost mobilności okresowej i dalszy rozwój kultury emigracji (Fielding, 1992; Cieślińska, 2010).

Literatura:

- Babiński Grzegorz (2007), *Transnacionalizm... I co z tego wynika dla badań najnowszej polskiej emigracji*, „Przegląd Polonijny”, z. 2/2007, s. 115-130.
- Balicki J., Dębski M., Pawlus M. (2009) *Wpływ migracji na trwałość związków rodzinnych (wybrane zagadnienia)*, Biuletyn RPO – Materiały nr 66, Zeszyty Naukowe, Warszawa, s. 72-90.
- Bailey Adrian J. (2001), *Turning trans national: notes on the theorisation of international migration*, „International Journal of Population Geography”, No 7, s. 413-428.
- Cieślińska Barbara (2006), *Styl życia w kontekście życia rodzinnego młodzieży oraz międzynarodowych migracji zarobkowych*, (w:) J. Wiecek-Lada i W. Jocz (red.), *Styl życia młodzieży Białegostoku a zdrowie*, Białystok, UM, s. 173-195.

- Cieślińska Barbara (2007), *Wyjazdy zagraniczne w doświadczeniu nauczycieli*, (w:) M. Zemło (red.), *Nauczyciele Białegostoku. Zdrowie, styl życia, środowisko szkolne*, Białystok, UM, s. 197-223.
- Cieślińska Barbara (2010), *Kierunki i formy współczesnych emigracji zarobkowych na przykładzie województwa podlaskiego*. Referat wygłoszony na Zjeździe Socjologicznym w Krakowie, grupa nr 56 (A. Grzymały-Kazłowskiej i S. Łodzińskiego).
- Danilewicz Wioletta (2006), *Sytuacja życiowa dzieci w rodzinach migracyjnych*, Białystok, Trans Humana.
- Dyczewski Leon (2005), *Grupy marginalne*, (w:) L. Dyczewski (red.) *Kultura grup mniejszościowych i marginalnych*, Lublin, KUL, s. 29-47.
- Fielding Anthony J. (1992), *Migration and culture*, (w:) *Migration processes and patterns. Research Progress and Prospects*, A. Champion, A. J. Fielding (red.), London, Belhaven Press, s. 201-212.
- Grabowska-Lusińska Izabella, Okólski Marek (red.) (2009), *Emigracja ostatnia?*, Warszawa, Scholar.
- Iglicka Krystyna (2000), *Mechanisms of migration from Poland before and during the transition period*, „Journal and Ethnic and Migration Studies” n. 26, s. 61-73.
- King Russell (2002), *Towards a New Map of European Migration*, „International Journal of Population Geography”, No. 8, s. 89-106.
- Kula Marcin (2007), *Zmienne zjawisko długiego trwania*, „Przegląd Polonijny”, z. 2, s. 9-17.
- Kozak Stanisław (2010), *Patologia eurosieroctwa w Polsce. Skutki migracji zarobkowych dla dzieci i ich rodzin*, Warszawa, Difin.
- Łepkowski Paweł (2009), *Zimna przyjaźń*, „Najwyższy Czas” nr 38 (1009), 19 września 2009, s. XXII.
- Lee Everet S. (1966), *A theory of migration*, „Demography” 3, s. 47-57.
- Leven Bożena (2008), *Poland's transition and new opportunities for women*, „Feminist Economics” 14 (1), s. 123-136.
- Okólski Marek (2002), *Przemiany ludnościowe we współczesnej Polsce w perspektywie minionego stulecia*, (w:) Mirosława Marody (red.), *Wymiary życia społecznego*. Warszawa, Scholar, s. 26-68.
- Praszałowicz Dorota (2002), *Teoretyczne koncepcje procesów migracyjnych*, „Przegląd Polonijny” z. 4, s. 10-40.
- Pyffel Radosław (2009), *Chińczycy u bram*, „Najwyższy Czas” nr 31-32 (1002-1003), 1-8 sierpnia 2009, s. LIX.
- Ravenstein Ernest G. (1885, 1889), *The laws of migration* (I, II), „Journal of the Statistical Society” 48, s. 167-235; 52, s. 241-301.
- Romaniszyn Krystyna (1994), *Świat gospodarek ludzkich*, Kraków, UJ.
- Sadowski Andrzej (2006), *Białystok. Kapitał społeczny mieszkańców miasta*, Białystok, WSE.

Toczyłowska Katarzyna, Otoka Żaklina (2007), *Exodus – nasz czy cudzy interes? Raport z przeprowadzonego badania oraz odbytych debat częściowych*, Białystok, Stowarzyszenie Kuźnia Talentów w Białymstoku.

Zemło Mariusz (2007), *Nauczyciele jako przedmiot badań socjologicznych*, (w:) M. Zemło (red.), *Nauczyciele Białegostoku. Zdrowie, styl życia, środowisko szkolne*, Białystok, UM, s. 9-22.

Barbara Cieślińska

The “escaping” capital. Labor emigration in the light of survey researches of inhabitants of Białystok

Abstract

The article presents the results of survey researches on labor emigration after and before the accession of Poland to EU. The surveys were carried out in Białystok among different categories of respondents. The obtained results proved that migration is a selective process already at the stage of emigration – plans. Most often the choice of emigration – strategies was declared by young respondents (under 30) engaged in services or unemployed, more frequently males. The possibility of labor emigration was rarely considered by older persons, pensioners, teachers, clerks and executives. The survey of 2003 shows a high degree of support for labor emigration, even among respondents without personal migration plans. Therefore, the increase of the emigration flow after the accession could not be a surprise.