



Kamil Łuczaj
Beata Bielska
Olga Kurek-Ochmańska
Janusz Mucha

OSIADŁE PTAKI

Urodzeni za granicą
pracownicy polskich instytucji
akademickich



WYDAWNICTWA AGH
KRAKÓW 2020



Kamil Łuczaj
Beata Bielska
Olga Kurek-Ochmańska
Janusz Mucha

OSIADŁE PTAKI

Urodzeni za granicą
pracownicy polskich instytucji
akademickich



WYDAWNICTWA AGH
KRAKÓW 2020

WYŻSZA SZKOŁA
INFORMATYKI i ZARZĄDZANIA
z siedzibą w Rzeszowie



© Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie, 2020
ISBN 978-83-66551-00-8

© Wydawnictwa AGH, Kraków 2020
ISBN 978-83-66364-43-1

Recenzenci: *dr hab. Krzysztof Jaskułowski, prof. Uniwersytetu SWPS*
dr hab. Maria Szymeja, prof. AGH

Afiliacje autorów

Kamil Łuczaj: Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie
Beata Bielska: Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
Olga Kurek-Ochmańska: Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie
Janusz Mucha: Komitet Badań nad Migracjami PAN

Publikacja sfinansowana w ramach programu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego pod nazwą DIALOG w latach 2017–2019.



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Publikacja powstała w ramach projektu pt. „Zagraniczni uczeni w Polsce: motywacje, trajektorie życiowe oraz potencjał naukowy” realizowanego w Wyższej Szkole Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie.

Opieka redakcyjna: *Małgorzata Koch*

Projekt okładki: *Agata Wajer-Gądecka*

Skład komputerowy: *MarDruk, Marcin Herzog*
tel. 0 602 130 104, <http://www.mardruk.pl>

Wydawcy:

Wydawnictwa AGH
al. Mickiewicza 30, 30-059 Kraków
tel. 12 617 32 28, 12 636 40 38
e-mail: redakcja@wydawnictwoagh.pl
<http://www.wydawnictwa.agh.edu.pl>

Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania
z siedzibą w Rzeszowie
ul. Sucharskiego 2, 35-225 Rzeszów
www.wsiz.rzeszow.pl

Spis treści

| | |
|--|----|
| Wstęp | 5 |
| Rozdział 1. O złożoności światów współczesnych migracji międzynarodowych | 19 |
| Wprowadzenie..... | 19 |
| 1.1. „Kryzys migracyjny”? | 19 |
| 1.1.1. Zwrot ku mobilności | 20 |
| 1.1.2. Migracje poznawcze | 22 |
| 1.2. Migracje wykwalifikowanych pracowników | 22 |
| 1.2.1. Drenaż czy krążenie mózgów?..... | 25 |
| 1.2.2. Migranci środka skali i migracje stylu życia | 27 |
| 1.3. Migracje akademickie a struktura płciowa i klasowa oraz zróżnicowanie kulturowe..... | 30 |
| 1.4. Migracje akademickie jako czynnik postępu?..... | 33 |
| Podsumowanie | 35 |
| Rozdział 2. Urodzeni za granicą pracownicy akademicy. | |
| Motywacje, trajektorie życiowe oraz potencjał naukowy | 37 |
| Wprowadzenie..... | 37 |
| 2.1. Typologia: jakie typy urodzonych za granicą naukowców można spotkać w Polsce?..... | 37 |
| 2.1.1. Związani rodzinie..... | 38 |
| 2.1.2. Poloniści | 41 |
| 2.1.3. Byli studenci polskich uczelni | 43 |
| 2.1.4. Akademicy-którzy-nie-mieli-wyjścia | 45 |
| 2.1.5. Migranci statusowi (społeczno-ekonomiczni) | 46 |
| 2.1.6. Delegowani i Zaproszeni..... | 49 |
| 2.1.7. Odkrywczy | 51 |
| 2.1.8. Badaniosterowni | 55 |
| 2.1.9. Misjonarze..... | 56 |
| 2.2. Transnarodowość?..... | 58 |
| 2.2.1. Transnarodowe powiązania zawodowe | 59 |
| 2.2.2. Wizyty prywatne | 61 |
| 2.3. Powroty | 63 |
| 2.3.1. „Studnie się kopie w jednym miejscu”, czyli pracownik osiadły | 63 |
| 2.3.2. Gotowi do wyjazdu i oczekujący..... | 67 |
| Podsumowanie | 68 |

| | |
|--|-----|
| Rozdział 3. Rola zagranicznych uczonych w budowaniu dorobku nauki w Polsce | 71 |
| Wprowadzenie..... | 71 |
| 3.1. Potencjał publikacyjny..... | 73 |
| 3.1.1. Osiągnięcia publikacyjne | 73 |
| 3.1.2. Język publikacji..... | 80 |
| 3.1.3. Nauki humanistyczne a ścisłe..... | 82 |
| 3.2. Potencjał badawczy i rozwój kariery..... | 85 |
| 3.2.1. Motywacje do prowadzenia badań..... | 85 |
| 3.2.2. Habilitacja | 86 |
| 3.2.3. Granty na badania..... | 87 |
| 3.3. Współpraca międzynarodowa | 90 |
| 3.3.1. Dlaczego internacjonalizacja jest konieczna?..... | 91 |
| 3.3.2. Formy umiędzynarodowienia..... | 93 |
| 3.4. Udział w konferencjach | 97 |
| 3.4.1. Wzorce udziału w konferencjach naukowych..... | 97 |
| 3.4.2. Finansowanie konferencji..... | 99 |
| 3.5. Pracodawca marzeń | 100 |
| Podsumowanie..... | 103 |
| Rozdział 4. Środowisko pracy i życia urodzonych za granicą pracowników akademickich zatrudnionych w Polsce. Życie prywatne i zawodowe | 105 |
| Wprowadzenie..... | 105 |
| 4.1. Życie w Polsce..... | 105 |
| 4.1.1. Życie rodzinne | 105 |
| 4.1.2. Adaptacja | 112 |
| 4.1.3. Dyskryminacja | 122 |
| 4.2. Życie w pracy | 132 |
| 4.2.1. Wynagrodzenie | 132 |
| 4.2.2. Infrastruktura | 138 |
| 4.2.3. Praca dydaktyczna..... | 141 |
| 4.2.4. Praca administracyjna | 146 |
| Podsumowanie..... | 147 |
| Zakończenie | 151 |
| Rekomendacje | 155 |
| Bibliografia | 159 |
| Załącznik | 177 |

Wstęp

Główne założenia projektu badawczego

Książka nasza omawia doświadczenia życiowe urodzonych za granicą pracowników naukowych, naukowo-dydaktycznych oraz dydaktycznych, którzy zdecydowali się prowadzić karierę naukową w Polsce. Zgodnie ze znaną propozycją terminologiczną Anthony'ego Welcha (1997) są to na ogół naukowcy wędrowni (*peripatetic*), których można przeciwstawić uczonym rodzimym (*indigenous*), czyli wykształconym w kraju. Podział na pracowników wędrownych i rodzimych jest oczywiście bardzo umowny, ponieważ pierwsi mogą przejść cały proces socjalizacji w kraju, do którego przybyli, na przykład jako dzieci, lub być częścią przyjmującego społeczeństwa od czasu szkoły albo studiów (por. Alarcon 1999). Urodzeni w kraju mogą, natomiast, przejść jakąś, nawet znaczną, część wykształcenia za granicą. Względy metodologiczne wymogły na nas jednak przyjęcie wstępnych założeń i zawężenie pola badawczego. W efekcie interesowały nas osoby, które aktualnie pracowały w Polsce, bez względu na to w jakich okolicznościach, na jak długo, z jakimi intencjami i kiedy przybyły one do kraju oraz na jakim etapie kariery naukowej się znajdowały. Jest to więc projekt z pogranicza studiów migracyjnych, socjologii szkolnictwa wyższego oraz socjologii pracy. Losy pracowników naukowych badaliśmy, koncentrując się na danych jakościowych, które zebraliśmy, prowadząc sto wywiadów pogłębionych z obcokrajowcami pracującymi na polskich uczelniach i w instytutach badawczych oraz dwadzieścia wywiadów z ich polskimi współpracownikami i/lub przełożonymi. Podejście jakościowe polega na wybieraniu tych technik gromadzenia danych, które dają możliwość bezpośredniego kontaktu badacza z badaną osobą, a ich rezultatem jest refleksyjna wiedza dyskursywna. Innymi słowy – w czasie wywiadów badani opisują nam swoje doświadczenia i opinie, podają przykłady oraz interpretują i oceniają zjawiska oraz problemy, o które pytamy. W tym kontekście badany jest współautorem projektu badawczego, ponieważ badacz stara się pokazać jego lub jej interpretację danego problemu czy sytuacji. Badania jakościowe mają też swoje wady. Na przykład nie są reprezentatywne w sensie statystycznym i nie dają możliwości jednoznacznych uogólnień.

Projekt ten stanowi rozwinięcie koncepcji badań empirycznych, które Janusz Mucha i Kamil Łuczaj stosowali od 2013 roku. Były to badania literaturowe, analiza oficjalnych statystyk oraz jakościowe studium przypadku dotyczące Krakowa. Efekty tych prac omawia książka *Polska w świecie krążących umysłów. Zagraniczni pracownicy naukowo-dydaktyczni na uczelniach krakowskich*, która ukazała się w 2018 roku nakładem Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, w serii Studia Migracyjne Ośrodka Badań nad Migracjami UW

(Mucha i Łuczaj 2018). W dalszej części niniejszej książki będziemy nazywali wymienione tu studium badaniem pilotażowym. W obecnym projekcie nie zmieniło się ogólne podejście metodologiczne, które stosowaliśmy w tamtej pracy – w dalszym ciągu trzon badania stanowią wspomniane wyżej indywidualne wywiady pogłębione oraz analiza uzyskanych w ich rezultacie narracji autobiograficznych. W stosunku do pierwotnej próby, materiał zebrany na potrzeby niniejszego badania różni się jednak diametralnie:

- badanie obejmuje nie tylko pracowników naukowo-dydaktycznych, ale i naukowych i dydaktycznych (w tym lektorów);
- próba została skonstruowana w taki sposób, aby odzwierciedlać podstawowe interesujące nas parametry całej populacji pracujących w Polsce uczonych zagranicznych, na przykład rozkład płci badanych, reprezentowanej dyscypliny i regionu, z którego pochodzią (por. tabela 1)¹;
- czterokrotnie zwiększona została liczba uczestników badania – udało nam się przeprowadzić wywiady pogłębione z setką naukowców oraz ich dwudziestoma współpracownikami i przełożonymi.

Projekt badawczy 2017–2019

Książka, którą oddajemy do rąk czytelnika, stanowi rezultat badań przeprowadzonych w latach 2017–2019 dzięki grantowi DIALOG przyznanemu przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego międzynarodowemu zespołowi badaczy, którego prace koordynował Kamil Łuczaj. Dane jakościowe zbierała trójka badaczy: Kamil Łuczaj (Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie), Beata Bielska (Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu), Olga Kurek-Ochmańska (Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie). Analizy wykonane na potrzeby książki powstały w rezultacie intensywnej współpracy tej grupy z Januszem Muchą (wówczas Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie), który w projekcie odpowiadał przede wszystkim za tworzenie interpretacji teoretycznych. Analizy statystyczne dotyczące liczby urodzonych za granicą pracowników uczelni i instytutów badawczych wykonała dla nas Agnieszka Sęk (WSliZ Rzeszów). Realizacja badań nie byłaby możliwa bez zaangażowania osób, które wówczas wykonały drobne prace projektowe, takie jak kodowanie stron internetowych w celu weryfikacji tożsamości osób, które zapraszaliśmy do badania, czy wykonanie profesjonalnej transkrypcji nagrań.

Przeprowadzenie nowego, pełniejszego, badania wydawało nam się konieczne, aby móc zbadać różne aspekty bytności urodzonych za granicą pracowników akademickich (wprowadzamy skrót UZPA, którym będziemy posługiwać się w niniejszej publikacji) zatrudnionych w Polsce. Zagadnienia, które podjęliśmy, pojawiły się w trakcie wspomnianego badania pilotażowego w Krakowie, jednak ich wyczerpujące omówienie wymagało zebrania

¹ Ze względu na charakter naszego studium wymagający intensywnego zaangażowania badanych nie było możliwe dokładne odwzorowanie populacji w próbie. Tabela 1 pokazuje, że w próbie przeznaczonej do badań jakościowych reprezentowane były osoby typowe dla różnych interesujących nas kategorii migrantów. Choć pewne skrzywienia próby w związku z oparciem tego badania na doborze nielosowym są ewidentne, zastosowane schematy doboru respondentów pozwalają wykluczyć duże strukturalne zaburzenia, które często odnotowują autorzy opracowań skupionych na wybranych kategoriach (np. badaczach działających w obrębie humanistyki i nauk społecznych, por. Morley i in. 2018) korzystający jedynie z prób celowych (Woroniecka 2013). Mała liczba wywiadów przeprowadzonych w województwie małopolskim wynika ze świadomiej decyzji związanej z wcześniejszymi badaniami dotyczącymi Krakowa (Mucha i Łuczaj 2018).

obszerniejszego materiału empirycznego. Badań na analizowany przez nas temat nie jest niestety wiele. Istnieją natomiast badania podobne. O ile problematyka migrantów o wysokich kwalifikacjach bywa podejmowana przez polskich socjologów, mówiąc ogólniej – migrantologów (por. np. Wagner I. 2011; Piekut 2013, Dolińska 2017; Jaskułowski 2018), o tyle prezentowane tutaj badania UZPA są w naszej opinii pionierskie. Ów niedostatek badań (i często nieporównywalność) nie jest problemem typowo polskim, lecz występuje on również w krajach, które często stawia się za wzór umiędzynarodowienia. Na przykład autorzy opracowania dotyczącego Skandynawii stwierdzają poważną lukę badawczą również w tamtym regionie: „niektóre publikacje opierają swoją argumentację na przeglądzie literatury i analizie dokumentów, podczas gdy inne opierają całe rozumowanie na kilku wywiadach z urodzonymi za granicą pracownikami akademickimi. To odzwierciedla eksploracyjną naturę obecnych badań w tym zakresie” (Maximova-Mentzoni i in. 2016: 27).

Nieobecność takich badań, jakie my prowadziliśmy, może być zdumiewająca, skoro w badaniach migracyjnych, w szczególności dotyczących pracowników akademickich, mówi się wprost o „oczekiwaniu mobilności” (Ackers 2005), a duże międzynarodowe badania potwierdzają, że mobilność naukowców jest powszechnym zjawiskiem. Migracje, którymi się zajmujemy, są zjawiskiem rozpowszechnionym w skali światowej, jednak występującym w różnych formach i z różnym nasileniem w różnych krajach świata. Projekt Changing Academic Profession (CAP) wskazuje, że prawie połowa naukowców na świecie (42,3%) doświadczyła różnych form mobilności międzynarodowej w trakcie swojego życia (Rostan i Höhle 2014: 85). Podobne proporcje uwidaczniają się, gdy weźmiemy pod uwagę inne wskaźniki umiędzynarodowienia. Z badania CAP wynika bowiem, że połowa (53%) ankietowanych publikowała za granicą w okresie trzech ostatnich lat, ponad 34% opublikowało w innym kraju ponad połowę swoich prac z okresu trzech lat, a 41% współpracowało z zagranicznymi ośrodkami, prowadząc badania (Rostan i Höhle 2014: 98).

Drugim powodem, który zachęcił nas do podjęcia tego tematu badawczego, był dyskurs modernizacyjny, który przewiduje znaczącą rolę naukowców w procesie rozwoju gospodarczego kraju (Altbach 2011; Okólski 2012). Rewersem tego dyskursu są praktyczne zmiany i nowe polityki wdrażane przez różne, w naszym przypadku polskie, agendy rządowe. Do najbardziej znanych należą zorientowane na współpracę międzynarodową programy Narodowego Centrum Nauki (np. Beethoven, Daina) oraz działalność, powołanej w 2017 roku, Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej². Wspomniany dyskurs na temat modernizacji/umiędzynarodowienia wymaga nieco więcej uwagi już na wstępie.

Dyskurs na temat umiędzynarodowienia

Dyskusja na temat stanu umiędzynarodowienia polskiego szkolnictwa wyższego, do którego zaraz wrócimy, wpisuje się w szerszy horyzont idei, który można określić mianem teorii modernizacji, obecny w historii socjologii i nauk politycznych od zarania ich dziejów. Po II wojnie światowej teorie modernizacji pokazywały, że kraje rozwijające się zmierzają dobrze znaną ścieżką, którą przeszły już państwa zachodnie, głównie USA (por. np. Alexander 2009; Rykiel 2015). Teorie modernizacji zostały później zastąpione przez koncepcje antymodernizacyjne, postmodernizacyjne, a obecnie teorie neomodernizacji, gdzie „modernizację

² <https://nawa.gov.pl/> [19.12.2019].

postrzega się jako historycznie uwarunkowany proces konstruowania, rozprzestrzeniania się i uprawomocnienia instytucji i wartości charakterystycznych dla nowoczesności: demokracji, wolnego rynku, edukacji, racjonalnej administracji publicznej, etosu pracy czy samodyscypliny” (Leszczyńska 2010: 10; por. Alexander 2009). Jednocześnie odrzuca się teleologię oraz stałość przebiegu zmiany historycznej. Dane zebrane w zachodnich kontekstach kulturowych pokazały, że urodzeni za granicą badacze są niezwykle aktywni, a ich praca napędza system akademicki tych krajów (por. Stephan i Levin 2001; Bokek-Cohen i Davidovich 2010; Libaers i Wang 2012; Lu i Zhang 2015; Berzins 2017). Z tego względu umiędzynarodowienie mierzone liczbą pracowników i studentów urodzonych za granicą traktuje się zwykle jako cel lub pożądany skutek działań. Od czasu do czasu pojawiają się, również w Polsce, głosy krytyczne – w tym wyrażane przez przedstawicieli środowiska akademickiego, które należy jednak potraktować jako opinie mniejszościowe (Domagała-Szymonek 2019).

Debata na temat migracyjnych aspektów teorii neomodernizacji (Alexander 2009) i teorii systemów-światów (por. np. Wallerstein 2007a) toczy się również w Polsce (zob. Okólski 2012; Piekut 2013). W kontekście peryferyjnym rosnące nakłady na badania i rozwój wydają się posunięciem słusznym, jeżeli celem ma być doganianie traktowanych na ogół jako wzorcowe, czyli w przypadku nauki – zachodnich, głównie anglosaskich (por. Toma, Varela-Villares i Czaika 2018) systemów akademickich. Cel ten może być jednak utopijny, ponieważ strukturalne i historycznie ugruntowane różnice pomiędzy centrami a peryferiami globalnej produkcji naukowej trudno jest przecenić, szczególnie, jeżeli weźmiemy pod uwagę fakt, że po 1945 roku, „Stany Zjednoczone stały się niekwestionowanym mocarstwem hegemonicznym w systemie-świecie, a tym samym ich system uniwersytecki stał się najbardziej wpływowy” (Wallerstein 2007a: 23)³. Jeżeli rację ma Immanuel Wallerstein, a centra i peryferia globalnej produkcji wiedzy pozostają od siebie zależne – dogonienie Zachodu po prostu może okazać się (w dającej się przewidzieć perspektywie czasowej) niemożliwe lub – sięgając po inny język – okaże się, że podporządkowani nie będą mogli przemówić, a przynajmniej nie zostaną wysłuchani (Spivak 2010; por. Connell i in. 2018).

Problematyka „umiędzynarodowienia” nauki i szkolnictwa wyższego silnie związana jest w Polsce, jak pisaliśmy powyżej, z kwestią „doganiania” Zachodu. Jak uważa znany badacz polskiego systemu akademickiego, Marek Kwiek, umiędzynarodowienie badań naukowych jest jednym z głównych celów reform (chodziło mu o reformy poprzedzające tzw. Ustawę 2.0, wprowadzoną w roku 2018, ale pod omawianym tu względem nic się nie zmieniło). Wymienia on różne obszary umiędzynarodowienia, mającego miejsce bądź „na miejscu”, w kraju rodzinnym badacza, bądź poza jego granicami, w wyniku dłuższej lub krócej trwającej mobilności przestrzennej uczonych. Polska różni się od krajów zachodnioeuropejskich, zdaniem tego uczonego, na niekorzyść, zwłaszcza w ramach czterech parametrów: udział w badaniach międzynarodowych, intensywność publikowania za granicą, intensywność publikowania w językach obcych, wykorzystywanie w badaniach naukowych przede wszystkim języka angielskiego (Kwiek 2015: 334). Jak pisze autor, wnioskiem z szerokiej debaty na temat umiędzynarodowienia „jest przekonanie o tym, że działania obliczone na współpracę w badaniach zwiększają produktywność badawczą” (Kwiek 2015: 347). Umiędzynarodowienie systemów akademickich ma, oprócz czysto badawczego, również inne, na przykład

³ Interesującym faktem jest w naszym przekonaniu to, że również w USA jednym z czynników decydujących o awansie pracowników akademickich uważa się „uznanie międzynarodowe”.

edukacyjne, aspekty (m.in. wymiana studentów między uczelniami z różnych krajów, udział w różnych formach programu Erasmus, udział studentów zagranicznych w populacji studentów w danym kraju, zapraszanie wykładowców zagranicznych).

W kontekście braku pewności co do wpływu migracji specjalistów do krajów peryferyjnych na podniesienie standardów pracy naukowej z jednej strony i na transfer nowych idei z drugiej, warto przyrzeć się z bliska tej grupie i jej „modernizacyjnemu wpływowi”. Zbadanie losów UZPA pozwoli więc odpowiedzieć na pytanie o zasadność zdroworozsądkowego założenia, które każe traktować ich obecność jako oznakę doskonałości naukowej i probierz dalszego rozwoju systemu akademickiego. Kwestionowanie zdroworozsądkowych założeń jest zaś, w naszym rozumieniu, jednym z ważnych zadań socjologii. Ukute w literaturze migracyjnej pojęcia „Eurostarów” i „osób supermobilnych” (por. Ryan i Mulholland 2014) mogą bowiem nie przystawać, lub nie w pełni przystawać, do mobilnych naukowców, których badaliśmy w Polsce, czyli na peryferiach akademickiej Europy (por. Łuczaj i Bahna 2019). Podjęcie tematyki UZPA pozwala zidentyfikować ideologiczne założenia tkwiące w modernizacyjnym dyskursie dotyczącym umiędzynarodowienia, tak jak robili to już wcześniej socjologowie (Burawoy 2000).

Urodzeni za granicą pracownicy akademicy

Przedmiotem tej pracy są urodzeni za granicą pracownicy akademicy. Jest to pojęcie, które bez wątplenia wymaga pewnego uszczegółowienia. W tym rozumieniu jest to książka o badaczach, dydaktykach oraz osobach, które łączą obowiązki naukowe z dydaktycznymi. Autorzy różnych badań posługują się w takiej sytuacji pojęciami akademików (*academics*), badaczy (*researchers*), naukowców (*scholars, scientists*) lub – mówiąc nieco ogólniej – migrantów o wysokich kwalifikacjach (*highly-skilled migrants*). „Urodzeni za granicą” (*foreign-born*) to również wybór definicyjny mający przełożenie na całość badań. Zamiast niego mogliśmy posłużyć się bardziej eufemistycznym (choć niejasnym) pojęciem międzynarodowych (*international*) pracowników akademickich lub zagranicznych (*foreign*) pracowników naukowych, tak jak zrobiliśmy to we wcześniejszej publikacji na ten temat. Wyrażenie „zagraniczny” jest jednak obciążone znaczeniowo, gdyż buduje granicę pomiędzy badaczami „krajowymi” i „obcymi”, czego chcieliśmy uniknąć.

Operacjonalizacja kluczowego pojęcia tej książki przedstawiała się w następująco: UZPA jest każda urodzona za granicą osoba, pracująca aktualnie na terenie Polski w uczelni wyższej lub instytucie Polskiej Akademii Nauk na stanowisku naukowym, dydaktycznym czy naukowo-dydaktycznym, bez względu na długość umowy, lub pełniąca tego typu obowiązki w ramach innego stanowiska (np. stypendyści, osoby zajmujące etaty naukowo-techniczne). Pod uwagę nie byli brani jednak ci pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy stypendialnej lub odbywający staż podoktorski, których przewidywany czas trwania był krótszy niż 10 miesięcy.

Większość badanych stanowiły osoby, które są w Polsce na tyle długo, żeby podjąć pracę biograficzną (Wengraf 2002) dotyczącą własnych doświadczeń jako profesjonalści (część systemu naukowego) oraz mieszkańcy Polski (część społeczeństwa). Przeciętnie nasi badani byli w Polsce od 12 lat (mediana), przy czym 29 osób na 100 badanych spędziło tu więcej niż 20 lat, a 26 osób mniej niż 5 lat. Taka konstrukcja próby daje możliwość spojrzenia na historie życiowe osób, które doświadczały pracy i życia w Polsce na różnych etapach swojego życia i w różnych okresach historycznych.

W próbie zdecydowanie najwięcej było pracowników naukowo-dydaktycznych (65). Pozostali badani wykonywali wyłącznie prace badawcze (16), byli zatrudnieni na stanowisku lektora (11), wykonywali wyłącznie prace dydaktyczne (6) lub byli zatrudnieni na innym stanowisku, ale uczestniczyli też w procesach kształcenia lub badaniach (2).

Każdy z naszych rozmówców stanowił przypadek reprezentatywny, w sensie typowym dla badań jakościowych: spełniał przyjęte kryteria. Wszyscy nasi badani byli więc (i)migrantami. Taki zapis, inspirowany innymi pracami dotyczącymi mobilnych akademików (zob. Xu 2016: 3), umożliwia adekwatne uchwycenie różnorodnych sytuacji, w których się znaleźli.

Tabela 1
Podstawowe charakterystyki badanych⁴

| Wyszczególnienie | W populacji (2018 r.) % | W próbie (2018 r.) % |
|--|-------------------------------|----------------------------|
| Mężczyźni | 66 ⁵ | 60 |
| Kobiety | 34 ⁶ | 40 |
| Osoby bez doktoratu | 25 | 24 |
| Osoby z doktoratem, lecz bez habilitacji | 35 | 44 |
| Osoby z habilitacją | 40 | 32 |
| Europa Wschodnia i Środkowa | 65 | 59 |
| Europa Zachodnia | 24 | 29 |
| Inne kraje | 11 | 12 |
| Pracownicy instytucji publicznych | 69 | 90 |
| Pracownicy instytucji niepublicznych | 31 | 10 |
| Pracownicy z następujących województw: | | |
| – mazowieckie | 28 | 23 |
| – małopolskie | 10 | 4 |
| – śląskie | 9 | 9 |
| – wielkopolskie | 8 | 7 |
| – dolnośląskie | 7 | 4 |
| – pozostałe | 38 | 53 |
| Reprezentanci nauk humanistycznych i społecznych | 42 | 55 |
| Reprezentanci nauk ścisłych i przyrodniczych | 58 | 45 |

Opracowanie własne na podstawie bazy w systemie POL-on (2018–2019) oraz badań terenowych.

⁴ Tabela 1 prezentuje podstawowe cechy demograficzno-społeczne badanej próby i zestawia je z analogicznymi cechami populacji. Jak widać, próba, pomimo parametrów, które upodabniają ją do populacji, nie jest w pełni reprezentatywna w ilościowym rozumieniu, ale w dużym stopniu odzwierciedla cechy całej populacji. W podrozdziale *Trudności metodologiczne* więcej na temat doboru próby i jej struktury.

⁵ Dane z 2019 roku.

⁶ Dane z 2019 roku.

Procedura badawcza

W stosunku do badania pilotażowego przeprowadzonego w Krakowie (Mucha i Łuczaj 2018), dobór próby do omawianego tutaj studium był zdecydowanie bardziej złożony i pracochłonny. Dbaliśmy o to, aby rozkład kluczowych zmiennych w próbie (płeć, stopień naukowy, kraj pochodzenia, rodzaj instytucji, województwo, dyscyplina naukowa) odpowiadał temu w populacji ustalonej na podstawie danych MNiSW, czyli grupie 2933 osób, które znajdowały się w bazie MNiSW w styczniu 2018 roku, gdy rozpoczynaliśmy część badawczą projektu (por. tabela 1). Pierwszym etapem badania było przeszukiwanie stron internetowych uczelni oraz publicznie dostępnych list nazwisk w systemie POL-on (*Ogólnopolski wykaz nauczycieli akademickich i pracowników naukowych*), aby stworzyć listę osób o obco brzmiących nazwiskach. Strategia ta, nosząca czasem nazwę metody onomastycznej, jest często wykorzystywana w studiach migracyjnych (por. Czaika i Parsons 2018: 249; Mucha i Łuczaj 2018: 85).

Weryfikacja każdego kontaktu następowała z wykorzystaniem źródeł internetowych. Zasób publicznie dostępnych informacji był dość obszerny. W przypadku niektórych naukowców wszystkie potrzebne informacje, w formie CV lub informacji zamieszczonych bezpośrednio w serwisie WWW, można było uzyskać bez problemu. W przypadku osób, które w dalszej części opracowania nazywamy uczonymi „dojeżdżającymi”, informacje można było znaleźć na stronach zagranicznych uczelni, na których byli kiedyś lub równocześnie zatrudnieni. W poszukiwaniu informacji pomocne były również portale profesjonalne takie jak LinkedIn, ResearchGate czy GoldenLine, w których pracownicy naukowcy pozostawiają sporo informacji osobistych. W niektórych przypadkach naszą pracę ułatwiły również artykuły prasowe. W mniejszych miastach często opisywano publicznie historie naukowców z odległych krajów, którzy postanowili osiedlić się w Polsce (por. np. Żbikowska 2009)⁷. Wszystkie te źródła, uzupełnione o informacje, które można było znaleźć na innych stronach indeksowanych w wyszukiwarce Google, pozwoliły dość precyzyjnie ustalić, czy osoba, którą wstępnie umieściliśmy w bazie rzeczywiście urodziła się za granicą.

Trudności metodologiczne

Efektom ubocznym przedstawionej tutaj metody identyfikacji badanych były pojedyncze przypadki źle zidentyfikowanych osób (np. urodzone w Polsce i przez cały czas związane z tym krajem). Kilka razy zdarzyło się, że potencjalny badany, pomimo obco brzmiącego nazwiska i związków zawodowych z innym państwem, urodził się w Polsce i uważał się za naukowca polskiego. W wywiadach wzięta natomiast udział spora grupa badanych, którzy pomimo faktu urodzenia za granicą – w różnym stopniu – uważali się za naukowców polskich, głównie ze względu na długi czas spędzony w kraju. Ich autoidentyfikacja była jednym z tematów, które podejmowaliśmy w projekcie.

Członkowie zespołu badawczego starali się dobrać próbę tak, aby kluczowe parametry odpowiadały parametrom w populacji (por. tabela 1). Zadanie to udało się zrealizować prawie w całości, wyjąwszy niepowodzenie związane z zaproszeniem do wywiadu odpowiedniej liczby pracowników uczelni niepublicznych, szczególnie tych mniejszych, o praktycznym profilu kształcenia. Podczas gdy duże uczelnie publiczne i niepubliczne posiadały

⁷ Przypadek osoby, której dotyczy cytowany artykuł, nie był przez nas analizowany.

serwisy internetowe z informacją na temat kadry, a nierzadko również danymi kontaktowymi, w przypadku mniejszych uczelni niepublicznych na ogół nie udawało się uzyskać takich informacji, a więc nie byliśmy w stanie podjąć jakiegokolwiek próby kontaktu. W niektórych przypadkach okazywało się, że osoby wymienione w odpowiedniej zakładce strony w zasadzie nie występowały na innych stronach wyszukiwarki Google. Dotyczyło to zwłaszcza pracowników ze Wschodu, gdzie w grę wchodzi różnica w transliteracji. Nie zmienia to faktu, że zatrudnione tam osoby nie miały zazwyczaj nawet publikacji funkcjonujących w zachodnim obiegu naukowym.

Ponadto, pomimo starań nie zawsze udawało nam się nakłonić do wywiadu osoby, które chcieliśmy włączyć do próby. Głównym problemem był jednak brak odpowiedzi na e-maila, ponieważ przypadki „aktywnych odmów” były sporadyczne. Na podstawie ustaleń metodologicznych innych badaczy migrantów akademickich możemy założyć, że część adresów e-mailowych mogła być nieaktualna lub badani w ogólnie nie otworzyli maila z innych powodów (por. Toma, Varela-Villares i Czaika 2018: 250). Nasze trudności w organizacji wywiadów nie były jednak problemami zasadniczymi, znanymi z badań nad urodzonymi za granicą pracownikami akademickimi w innych krajach (Maximova-Mentzoni i in. 2016: 16), stanowiły jedynie pewną niedogodność.

Innym rodzajem trudności okazały się problemy językowe – zarówno w języku polskim, jak i angielskim. Zazwyczaj język nie tyle uniemożliwiał skuteczną komunikację, co utrudniał zarówno prowadzenie wywiadu, jak i sporządzenie transkrypcji, co nie jest łatwym zadaniem tym bardziej, gdy w jednej wypowiedzi mieszają się dwa lub trzy języki.

Kolejną trudność metodologiczną stanowiło bardzo silne zróżnicowanie praktyk (np. praca zespołowa versus indywidualna, publikowanie wyłącznie w czasopismach polskojęzycznych versus publikowanie tekstów w różnych językach itp.) występujące pomiędzy przedstawicielami nauk humanistycznych i społecznych z jednej strony a ścisłych i technicznych z drugiej, co zmuszało moderatorów do silnej ingerencji w scenariusz wywiadu.

Trudności metodologiczne wiązały się też z legitymizacją badania. Finansowanie przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego powodowało rozwiewane przez nas na bieżąco podejrzenia, że projekt może mieć pozanaukowe cele, nastawione na praktyczną działalność fundatora projektu. Jednocześnie zauważyliśmy, że w obrębie naszych instytucji macierzystych lub jednostek, z którymi mieliśmy różnego rodzaju związki, odzew na zaproszenie do badania był lepszy niż gdzie indziej, co można potraktować jako pośredni wskaźnik zaufania do badaczy zatrudnionych w tej samej instytucji lub pozostających z nią w relacjach.

Kolejna sprawa to obecność w polskim systemie szkolnictwa wyższego dużej liczby wykładowców dojeżdżających. Problemy osób dojeżdżających, które – jak pokazują badania ilościowe – są na świecie raczej zjawiskiem marginalnym (Rostan i Höhle 2014: 84), w kontekście środkowoeuropejskim powinny zostać zbadane dokładniej. Owa hipermobilność warunkuje bowiem zarówno relacje z krajem pochodzenia (gdzie zwykle posiada się drugi etat), jak i Polską jako krajem, gdzie podejmuje się pracę. Nierzadko okazywało się, że UZPA jedynie dojeżdżają do pracy w Polsce. Wieloletowość dotyczy więc nie tylko pracowników lokalnych (Bielska 2015: 43–45), lecz również obcokrajowców. Często pracownik naukowy nie ma stałych godzin dyżuru, proponując w zamian kontakt mailowy lub telekonferencję przez komunikator internetowy. Dla studentów oznacza to, że nie mogą oni liczyć na standardowe konsultacje twarzą w twarz. Utrudnia to również zespołową pracę badawczą, a także wykonywanie innych niż dydaktyczne i badawcze prac na uczelni. Po dokładniejszym sprawdzeniu

często okazywało się, że osoby, które proponują zdalną formę kontaktu, mieszkają i pracują w innych krajach. W skrajnych przypadkach nie posiadają ani nie wynajmują na stałe mieszkania ani pokoju, lecz wykorzystują infrastrukturę uczelni (np. akademiki, hotele) lub nocują na własny koszt na przykład w hostelach.

Kwestie etyczne

Projekt badawczy, którego zwięźczeniem jest ta publikacja, wiązał się z wieloma trudnościami natury etycznej. Można podzielić je na dwa rodzaje – kwestie natury ogólnej oraz szczegółowe rozwiązania wprowadzone na wczesnym etapie projektu. Wszystkie badania społeczne prowadzone są z określonego punktu widzenia i ingerują w życie badanych. Nawet jeżeli nie zidentyfikowaliśmy bezpośrednich zagrożeń, warto wspomnieć o tym, że nasi respondenci stanowią „grupę mniejszościową”, a badacze są reprezentantami grupy w Polsce dominującej (są polskiej narodowości i mają polskie obywatelstwo). Po drugie, choć w zespole znaleźli się badacze o bardzo różnym doświadczeniu, w różnym wieku, obojga płci, pracujący zarówno w uczelniach publicznych, jak i niepublicznych, jedna kwestia łączy całą czwórkę: poza wizytami studyjnymi i raczej krótkimi pobytami zagranicznymi nigdy nie pracowaliśmy dłużej niż rok – w czasie pojedynczego pobytu – za granicą. Prawdopodobnie nie zawsze mogliśmy więc uchwycić niuanse i empatycznie wczuć się w historie, których wysłuchiwalismy (a być może swoją obecnością i poprzez efekt ankietarski współtworzyliśmy) i następnie analizowaliśmy. W dalszej pracy staramy się opisać ścieżki karier UZPA, którzy znaleźli zatrudnienie w Polsce, odwołując się do ich własnych słów i rekonstruując tok rozumowania rozmówców, podkreślając przy tym wielość perspektyw i punktów widzenia. Czasami jednak jesteśmy zmuszeni pokazać niekonsekwencje w argumentacji badanych lub dokonać uogólnień, które mogą zniekształcić obraz subświata społecznego, który chcemy przedstawić (por. Fine 2010). Prowadzona drobiazgowo analiza danych miała na celu zbliżenie nas do sytuacji, w której mówimy ich głosem lub opisujemy polifonię, której istnienie odkrywaliśmy w materiale empirycznym. Szczególnym przypadkiem takiego podejścia jest nasza decyzja o pisaniu „w [danym kraju]”, a nie „na [danym kraju]” – na przykład „w Ukrainie”, a nie „na Ukrainie”. Mając świadomość, że łamie to reguły języka polskiego, przychyłamy się tu do uwag niektórych badanych podkreślających, że tradycyjnie używany przyimek „na” wyraża roszczenie do dominacji. Jak tłumaczy Mirosław Bańko (2009), jego zastosowanie ogranicza się do nazw „kilku krajów, w przeszłości leżących w orbicie zainteresowań politycznych Polski i Polaków, por. na Litwę, na Białoruś, na Ukrainę, na Słowację, na Węgry”. Nie chcemy w naszym tekście powielać praktyk dominacji – chcemy je dekonstruować i dekolonizować, aby lepiej naszych badanych zrozumieć.

Wśród okoliczności, które mogą wpływać na dokonywany przez nas obraz badanego fenomenu, na pewno warto poruszyć kwestię neoliberalnych reform systemów akademickich, które są prowadzone, a także stanowią przedmiot debaty, również w Polsce. Po pierwsze, żadne z nas nie należy do entuzjastów tego typu posunięć, co już samo w sobie jest pewnym ograniczeniem. Z drugiej strony, w akademickiej debacie dotyczącej systemów akademickich często używa się języka ekonomicznego, dobrze wpisującego się w dzisiejszy język neoliberalny, mówiąc na przykład o „produkcji wiedzy”, „fabrykach inżynierów” czy „usługach edukacyjnych” (Markiewka 2017). Choć jesteśmy tego świadomi, i staramy się ograniczyć jego użycie, to niekoniecznie zawsze nam się to udaje.

W rozwiązaniach szczegółowych dotyczących procedury badawczej kierowaliśmy się Kodeksem Etyki Socjologa wydanym przez Polskie Towarzystwo Socjologiczne w 2012 roku⁸. Wszyscy badani byli traktowani podmiotowo (a przynajmniej bardzo się o to staraliśmy) – informowaliśmy, że interesują nas ich subiektywne spostrzeżenia i historie życiowe, jasno informowaliśmy, że zawsze mają prawo odmówić odpowiedzi na jakieś pytanie i staraliśmy się, aby w miarę możliwości sprostać wszystkim dodatkowym (nawet technicznym) sugestiom dotyczącym badania (np. dojeżdżając w wybrane miejsce o określonym czasie, co zważywszy na stan dróg oraz niepunktualność i zawodność połączeń kolejowych i lotniczych w Polsce, nie zawsze było łatwym zadaniem).

Każdy prowadzony przez nas wywiad został poprzedzony jasno zadaniem pytaniem o zgodę na udział w badaniu. Ze względu na wiek oraz kapitał kulturowy naszych badanych przyjęliśmy, że dodatkowe sprawdzanie, czy są oni w stanie wyrazić świadomą zgodę (poza zadaniem pytania i upewnieniem się, że otrzymaliśmy na nie odpowiedź) byłoby czynnością zbędną. Po pierwsze dlatego, że tworzyłoby to kolejną czasochłonną formalność, a podpisane dokumenty mogłyby zostać wykorzystane do identyfikacji poszczególnych badanych. Po drugie chęć zastosowania dodatkowych procedur lub rozbudowanego formularza zgody mogłyby wprowadzić fałszywy obraz potencjalnego zagrożenia konfliktem pomiędzy badaczem i badanym, które w przypadku naszego badania – i wielu innych badań społecznych – jest minimalne (por. Mizielińska i in. 2018: 77). Najczęściej otrzymywaliśmy zgodę w formie e-mailowej, choć w kilku przypadkach badani zgadzali się na spotkanie podczas rozmowy telefonicznej. Następnie, w trakcie każdego spotkania prosiliśmy o zgodę na nagrywanie jego treści. Praktyka badawcza pokazuje, że UZPA oraz ich polscy współpracownicy chętnie się na to zgadzali. Nie odnotowaliśmy żadnego przypadku odmowy, choć niektórzy badani postawili warunki dotyczące transkrypcji lub prosili, aby na chwilę wyłączyć dyktafon, gdy poruszaliśmy bardziej drażliwe kwestie. Spełnialiśmy te prośby i w sposób uzgodniony z badanym, całkowicie pomijaliśmy te informacje lub publikowaliśmy je ze szczególną ostrożnością.

Informowaliśmy badanych, że ich dane będą traktowane jako poufne, a więc nie zostaną one opublikowane ani przekazane żadnej innej instytucji. Imiona i nazwiska badanych były znane tylko kierownikowi projektu oraz osobie prowadzącej wywiad, a po zakończeniu analiz zostały usunięte z transkrypcji. Wszystkie analizy opierały się na transkrypcjach oraz zanonimizowanych danych ilościowych (np. miejsce pracy, dyscyplina naukowa). Wszystkie cytaty przeznaczone do publikacji zostały zanonimizowane przez usunięcie istotnych szczegółów lub, gdy nie było to możliwe, drobne zmiany w strukturze wypowiedzi, które pozwalały zniekształcić nieistotne (a potencjalnie narażające prywatność badanych) elementy kontekstu. W kilku odosobnionych przypadkach zdecydowaliśmy się na pozostawienie na przykład narodowości badanych, gdy nie zachodziło ryzyko zidentyfikowania ich wyłącznie na tej podstawie (np. w Polsce pracuje wielu przedstawicieli nauk ścisłych z Ukrainy). Dane te były, naszym zdaniem, konieczne, aby czytelnik mógł zrozumieć kontekst przytaczanych wypowiedzi.

W momencie oddawania tej książki do druku usunęliśmy również wszystkie nagrania, ponieważ na tym etapie mogliśmy mieć pewność, że transkrypcje nie zawierają większych błędów i przeoczeń. Do tego czasu, te i inne dane, były przechowywane na bezpiecznym szyfrowanym dysku zakupionym na potrzeby projektu oraz na zabezpieczonym hasłem dysku w chmurze obliczeniowej.

⁸ Źródło: <http://pts.org.pl/wp-content/uploads/2016/04/kodeks.pdf> [24.06.2017].

E-mail z zaproszeniem do badania zawierał kluczowe informacje na temat projektu oraz jego ogólne cele. Nie chcąc zaburzyć toku interakcji, nie rozmawialiśmy z badanymi o szczegółowych przedłożeniach ani hipotezach wyłaniających się z poprzednich badań. Stosowaliśmy więc – jak niemal wszyscy badacze społeczni – pewne „praktyki ukrywania” (Bielska 2016). Dbając o transparentność badania, zapewniliśmy badanym możliwość rozmowy na temat projektu po wywiadzie oraz zobowiązaliśmy się do przesłania im publikacji projektowych (w tym tekstu tej książki) po zakończeniu projektu. Adresy e-mail są przechowywane w oddzielnym pliku, więc nie można połączyć ich z danymi dotyczącymi badanych ani ich wypowiedziami.

Przyjęte rozwiązania etyczne pozwoliły nam przeprowadzić projekt bez większych trudności. Pomijając jednostkowe przypadki, w których badani dawali nam do zrozumienia, że koncentracja na „urodzonych za granicą” czy „zagranicznych” naukowcach sama w sobie jest wielce problematyczna (poglądu tego nie podzielaliśmy, ale akceptowaliśmy, traktując wszystkich podmiotowo), uczestnicy wywiadów odpowiadali wyczerpująco na nasze pytania i pomogli nam zdobyć potrzebny materiał. W ankiecie wypełnianej po wywiadzie, każdy moderator miał, między innymi, oszacować w skali 1–5 nastawienie rozmówcy do badania. Choć jest to miara niedoskonała, średnia 4,57 pozwala stwierdzić, że nie doświadczaliśmy większych trudności w prowadzeniu badania z osobami, które zgodziły się wziąć udział w projekcie. Niektórzy badani – głównie kierownicy jednostek – pytali wprost, czy moglibyśmy napisać o nich z imienia i nazwiska. To jedna z nielicznych prośb badanych, których nie mogliśmy spełnić.

Podział krajów pochodzenia

W książce posługujemy się pojęciem „osób ze Wschodu”, „z Zachodu” oraz „z pozostałych krajów”. W tym rozumieniu osoby ze Wschodu to przede wszystkim mieszkańcy Europy Środkowej i Bałkanów (poza Austrią i Grecją) oraz byłych republik ZSRR. Osoby pochodzące z Zachodu to mieszkańcy pozostałych krajów Unii Europejskiej oraz USA, Kanady, Australii i Nowej Zelandii.

Są to szerokie pojęcia. Ich głównym atutem – poza prostotą tego podziału – jest możliwość dochowania poufności wywiadu. Ze względu na małą liczbę UZPA zatrudnionych w polskich uczelniach, operowanie nazwami krajów mogłoby narażać ich prywatność (por. Surmiak 2018). W związku z tym czasami posługujemy się terminami ogólnymi. Zbadana przez nas próba składała się głównie z osób ze Wschodu, a proporcje owych trzech regionów geograficznych odzwierciedlają proporcje w populacji ustalonej na podstawie danych z systemu POL-on (por. tabela 1).

W całej próbie znaleźli się przedstawiciele 40 krajów. Najwięcej osób urodziło się na terenie Ukrainy (21), Rosji (8), Białorusi, Bułgarii i Niemiec (po 6) oraz Wielkiej Brytanii (5). Badani z tych krajów stanowili łącznie 52% wszystkich osób, z którymi rozmawialiśmy. Zdecydowana dominacja Ukraińców ma odzwierciedlenie również w danych z systemu POL-on, według których na początku 2018 roku (gdy rozpoczynaliśmy część empiryczną badania) pracowało ich w Polsce 767, czyli 32% wśród osób, których kraj pochodzenia był znany lub 26% wśród wszystkich obcokrajowców.

W książce nie podejmujemy tematu, który wydaje się aktualny w kontekście wojny w Syrii oraz o wiele bliższych geograficznie działań zbrojnych separatystów wymierzonych

przeciw państwu ukraińskiemu, a zachodzących ze wsparciem Rosji. W związku z tymi wydarzeniami powiększyła się kategoria UZPA, których można byłoby zaliczyć do grupy uchodźców lub emigrantów politycznych. Jest to grupa, która od zawsze wzbudzała zainteresowanie badaczy migracji (Rowe i in. 2016; Krohn 2019). Współcześnie, w obliczu wielości konfliktów na świecie, istnieją również praktyczne działania zorientowane na pomoc takim osobom, na przykład w ramach grupy Scholars at Risk⁹. W tej książce świadomie rezygnujemy z podjęcia tematu naukowców-uchodźców z dwóch względów. Po pierwsze, nie poszukiwaliśmy migrantów politycznych, w rezultacie w naszej próbie znalazły się osoby, które opuściły swój kraj w związku z wojną lub represjami politycznymi w kraju pochodzenia, jednak zwykle nie była to jedyna przyczyna migracji. Ten wymiar ich doświadczenia staramy się oddać w typologii (za pomocą odpowiedniej podkategorii), jednak dysponujemy zbyt małą liczbą przypadków, aby zająć się tym tematem kompleksowo. Ponadto ze względu na rodzaj techniki zbierania danych (wywiady pogłębione) oraz zestaw zadawanych pytań (skoncentrowany na działalności naukowej i karierze rozumianej instytucjonalnie) nie możemy zagwarantować pogłębionego zrozumienia losów tych osób. Wybór klasycznej wersji metody biograficznej (Apitzsch 2012; Strauss 2012) mógłby rozwiązać ten problem, jednak ze względu na cele projektu nie mogliśmy się na niego zdecydować. Niektóre wątki tożsamościowe pojawiające się w trakcie badań wymagają dodatkowej analizy, która zostanie przeprowadzona w osobnej publikacji.

Podział dyscyplin naukowych

W niniejszej książce przyjęliśmy dość ogólny podział na nauki społeczno-humanistyczne (HSS) oraz ścisłe i techniczne (STEM). Do tych kategorii odnoszą się liczni autorzy zajmujący się szkolnictwem wyższym (por. np. Weinberg 2008; Wasem 2012). Czasami zestawia się ze sobą nauki miękkie i twarde (por. Maximova-Mentzoni i in. 2016).

Ta ogólna kategoryzacja (typologia) jest jednak niewystarczająca w badaniach ilościowych, nastawionych na analizę szczegółowych różnic, gdzie dwie ogólne kategorie, HSS i STEM, bywają zastępowane bardziej szczegółowymi rozróżnieniami. Przykładowo, badanie Changing Academic Profession (CAP), (por. Rostan, Ceravolo i Metcalfe 2014: 123), z którego wyników korzystamy w dalszej części publikacji, posługuje się pięcioma kategoriami, dzieląc spektrum nauk na: (1) nauki o wychowaniu i humanistykę (Educ and hum), (2) nauki społeczne, biznesowe i prawne (Socl sci, bus, and law), (3) nauki ścisłe (Science), (4) nauki inżynierskie i architekturę (Engin, manufact, const, and arch), (5) nauki medyczne, o zdrowiu oraz pracę socjalną (Med sci, health sci, and socl ser). Polskie Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, tymczasem, stworzyło podział na osiem dziedzin oraz czterdzieści cztery dyscypliny naukowe oraz trzy artystyczne¹⁰. W systemie POL-on znajdziemy zaś dwadzieścia bardzo szczegółowych dziedzin, np. dziedzinę nauk biologicznych, chemicznych, fizycznych lub – aby podać inny przykład – rozdzielne kategorie nauk o sztukach filmowych, muzycznych i plastycznych. Zarówno kategoryzacja ministerialna, jak i ta pochodząca z badania CAP (łącząca niektóre z ministerialnych kategorii) oraz inna popularna kategoryzacja przeprowadzona

⁹ <https://www.scholarsatrisk.org/> [12.11.2019].

¹⁰ Źródło: Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 20 września 2018 r. w sprawie dziedzin nauki i dyscyplin naukowych oraz dyscyplin artystycznych (Dz.U. 2018 poz. 1818).

przez OECD (2007), przyjmują bardzo wąskie definicje dyscyplin, które mogą rodzić szereg problemów.

Decyzja o przyjęciu przez nas szerokiego, dualistycznego podziału, wynika z kilku przesłanek. Pierwszą, było podobieństwo praktyk w obrębie szerzej rozumianych nauk twardych i miękkich (Snow 1998). Druga przesłanka ma charakter etyczny – ze względu na niewielką populację urodzonych za granicą pracowników naukowych polskich uczelni i instytucji badawczych nie mogliśmy odwoływać się do poszczególnych dyscyplin. Przykładowo opisywanie losów pochodzącego z Ameryki Północnej przedstawiciela nauk chemicznych mogłoby bowiem narazić jego prywatność. Nawet gdyby przyjęcie bardziej ścisłego podziału było korzystne, etyka badań społecznych uniemożliwiłaby nam wydobycie maksimum z takiej analizy. Post factum możemy stwierdzić, że przyjęte założenie się sprawdziło, co pokazują analizy empiryczne – wiele wzorców można było bowiem wskazać na linii podziału pomiędzy przedstawicielami STEM i HSS.

Konstrukcja książki

Książka składa się z trzech głównych części merytorycznych, poprzedzonych wprowadzeniem teoretycznym (rozdział 1). Rozdział drugi odpowiada przede wszystkim na pytanie: jakie typy naukowców możemy spotkać w Polsce. Następnie przyglądamy się ich działalności w różnych przestrzeniach transnarodowych, próbując ustalić, czy są to osoby, których praktyki wpisują się w tę koncepcję. Rozdział kończymy odpowiedzią na pytanie, czy UZPA w Polsce to osoby, które chcą tu zostać na dłużej, czy planują jedynie krótkoterminowy pobyt. Są to pytania trudne przede wszystkim ze względu na charakter zebranych danych oraz naturę samego badanego przez nas zjawiska. Dane jakościowe mają wiele zalet, spośród których największą jest możliwość wyjścia poza opis oferowany przez oficjalne statystyki przez opisanie praktyki i żywych doświadczeń badanych osób. Wiąże się z nimi jednak również problem uogólnień. Nasza próba, pomimo że przebadane osoby reprezentują wszystkie możliwe typy UZPA, nie jest próbą losową, a przez to statystycznie reprezentatywną ze względu na badane zmienne. Rozdział drugi omawia więc zróżnicowanie i wielość ścieżek kariery UZPA, pokazując, które z nich są popularniejsze, a które rzadsze, ewentualnie pokazując inne wzorce widoczne w danych (por. Hermanowicz 2009). Uogólnienia ilościowe nie mają tu jednak zastosowania. Drugi problem wiąże się z badanym przez nas zjawiskiem kontekstualizacji mobilności. Doświadczenia mobilności naukowców, jak pokazują liczne badania, powinny być traktowane jako doświadczenia wymagające odpowiedniej kontekstualizacji, zależne od wielu czynników i często wewnętrznie sprzeczne (Morley i in. 2018). Decyzja o podjęciu pracy naukowej w innym kraju to długi proces, często odbywający się w kontekście zawodowym lub rodzinnym, w trakcie którego zazwyczaj pojawiały się różne punkty widzenia i przemyślenia, które trudno uchwycić w ścisłych ramach czy w postaci tabel. Chcąc je zrozumieć, należy zagłębić się w narrację badanych, co proponujemy czytelnikowi w tym rozdziale. Odpowiedź na pytanie o rodzaje migrantów udzielona zostaje więc w postaci typologii, która opiera się na dziewięciu modelowych ścieżkach kariery. Oczywiście, ze względu na skomplikowane sploty okoliczności, planów życiowych i czynników niekontrolowanych, życiorys większości badanych sytuuje ich w obrębie więcej niż jednego modelowego scenariusza.

Rozdział trzeci omawia rolę UZPA w budowaniu dorobku polskiej nauki. Przyglądamy się w nim w szczególności temu, o jakich osiągnięciach badani mówią w kontekście swoich karier

oraz w jaki sposób to robią. Analizujemy kolejno osiągnięcia publikacyjne, prowadzone prace badawczo-rozwojowe, udział w konferencjach oraz rodzaje współpracy międzynarodowej. Rozdział zamykają rozważania na temat planów zawodowych i marzeń życiowych. Wyniki omówione w tym miejscu pozwalają nam wrócić do problematyki dyskursu modernizacyjnego oraz różnorodnych ról pełnionych przez naszych rozmówców, które wahały się od dydaktyków odpowiedzialnych wyłącznie za przekazywanie wiedzy do osób odpowiedzialnych za wypełnianie minimów kadrowych¹¹ aż po, nieliczne niestety, jednostki, których praca pozwalała nawiązać im dialog na światowym forum danej dyscypliny.

Rozdział czwarty koncentruje się na środowisku pracy oraz życiu rodzinnym UZPA w Polsce. W tej części pracy analizujemy adaptację oraz integrację przedstawicieli tej części migrantów o wysokich kwalifikacjach, o której traktuje cała książka. Omawiamy tu zarówno warunki pracy, jak i życie prywatne. Pytania o rodzaje kapitału społecznego zadawaliśmy obok pytań o potencjalne problemy, w tym zachowania dyskryminacyjne przedstawicieli grupy dominującej.

W tym miejscu chcieliśmy podziękować wszystkim osobom, bez których realizacja tych badań nie byłaby możliwa. Szczególne podziękowania należą się naszym rozmówcom: stu zagranicznym pracownikom polskich uczelni i instytutów badawczych. Poświęcili nam oni swój cenny czas. Analiza nie byłaby również pełna bez rozmów z dwudziestoma osobami pochodzącymi z Polski, które współpracują z naszymi badanymi. Wszystkie te osoby powinny czuć się współautorami niniejszego opracowania, ponieważ bez ich życzliwości, pomocy i zaangażowania nie moglibyśmy wyjść poza obraz oparty na zestawieniach liczbowych. Chcielibyśmy również podziękować urzędnikom Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz pracownikom administracyjnym Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie za pomoc w sprawnej i terminowej realizacji badań. Szczególne podziękowania kierujemy też do Pani Rektor Agaty Jurkowskiej-Gomułki, która od początku kibicowała temu projektowi oraz szanownym Recenzentom, Pani Profesor Marii Szmei i Panu Profesorowi Krzysztofowi Jaskułowskiemu, za podjęty trud opiniowania naszej książki, konstruktywne uwagi i wskazówki.

¹¹ Tak zwane minima kadrowe były to określone ustawowo wymogi dotyczące minimalnej liczby i kwalifikacji nauczycieli akademickich zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu. Wymogi te zostały zlikwidowane przez Ustawę 2.0. Wspominamy o tej sprawie w następnym rozdziale.

Rozdział 1

O złożoności światów współczesnych migracji międzynarodowych

Wprowadzenie

W tym rozdziale chcemy naszkicować pojęciową mapę problematyki, którą zajmujemy się w książce¹². Mobilność uczonych (a w omawianym tu przypadku przyjazdy UZPA do Polski i osiedlanie się w naszym kraju) to ilościowo niewielka, ale znacząca w aspekcie struktury potoków migracyjnych, wspomnianych w poprzednim rozdziale procesów modernizacyjnych w świecie, wieloaspektowej globalizacji (zwłaszcza w przeplatających się polach nauki, nowych technologii, szkolnictwa wyższego, mobilności idei), część zagadnienia, jakim są współczesne migracje międzynarodowe.

1.1. „Kryzys migracyjny”?

W związku z wspomnianymi procesami globalizacji, masowe media rozpowszechniają poglądy (co dowodnie pokazują debaty publiczne z lat 2015, 2016 i późniejsze, koncentrujące się na „kryzysie migracyjnym” czy „kryzysie uchodźczym”), iż w ciągu ostatnich kilku dekad nastąpiło poważne nasilenie się migracji w świecie. Wydaje się jednak, że realna sytuacja jest odległa od potocznych przekonań, a demografowie i socjologowie pokazują jej złożoność. Kilkanaście lat temu Marek Okólski, jeden z czołowych polskich badaczy migracji, pisał: „w Europie (odmiennie niż np. w USA) w latach 1975–1990 w stosunku do lat 1965–1975 intensywność przepływów *en bloc*, mierzona stosunkiem migracji netto do liczby mieszkańców kraju docelowego, obniżyła się [...]; w latach 1975–1990, nawet zakumulowany zasób imigrantów w Europie powiększył się stosunkowo nieznacznie, a w stosunku do ogólnej liczby imigrantów zarejestrowanych na całej kuli ziemskiej nieco się obniżył” (Okólski 2004: 90). Chodziło tu, jak widać, o ostatnie dekady XX wieku. Dziesięć lat później

¹² Fragment ten jest nieco zmienioną wersją rozdziału *Migracje uczonych w zglobalizowanym świecie ponowoczesnym*, podrozdziały 2.1–2.7, zamieszczonego w książce Janusza Muchy i Kamila Łuczajca *Polska w świecie krążących umysłów. Zagraniczni pracownicy naukowo-dydaktyczni na uczelniach krakowskich*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2018, s. 30–72. Dziękujemy WUW za wyrażenie zgody na wykorzystanie tego fragmentu. Kontekst teoretyczny tamtych badań pilotażowych nie różni się od kontekstu obecnych badań, które stanowią ich rozwinięcie. W międzyczasie pojawiła się nowa literatura (lub wzięliśmy pod uwagę dawną, z której poprzednio nie skorzystaliśmy), którą obecnie uwzględniamy. Wiele obszernych wątków zawartych w tekście opublikowanym w roku 2018, do którego tutaj nawiązujemy, zaznaczamy teraz jedynie w sposób zwarty. Niektóre wątki pominęliśmy. Czytelników zachęcamy do sięgnięcia do wcześniejszej książki.

podobne stanowisko reprezentowali Mathias Czaika i Hein de Haas, badający światowe wzory migracji w ostatnich pięciu dekadach XX wieku. Uważają oni, że nie mamy w tym okresie do czynienia ani ze wzrostem, ani z przyspieszeniem migracji na poziomie globalnym, pojawiają się jednak (albo wzmacniają) nowe kierunki migracyjne powiązane z istotnymi przesunięciami geopolitycznymi i ekonomicznymi, tworzeniem się węzłów (*hubs*) migracyjnych w Europie, Zatoce Perskiej i w Azji, przyspieszeniem emigracji związanej z przekształceniami ekonomicznymi w krajach pochodzenia, zniesieniem ograniczeń emigracji w wielu dawnych krajach socjalistycznych i rozwijających się¹³ (Czaika i Haas 2014: 314). W Europie migracje są więc coraz bardziej intensywne, ale w innych regionach tak nie jest. Europa przestała być głównym źródłem migracji, a stała się obszarem docelowym. W wyniku migracji stała się coraz bardziej zróżnicowana pod względem fenotypowym i kulturowym. „Migracja ‘zglobalizowała się’ z perspektywy krajów docelowych, ale w niewielkim zakresie z perspektywy krajów pochodzenia. Powoduje to, iż migranci z coraz bardziej zróżnicowanego spektrum krajów o genezie innej niż europejska koncentrują się w zmniejszającym się zbiorze głównych krajów docelowych” (Czaika i Haas: 314–315). W odniesieniu do ostatnich trzydziestu lat (od roku 1989) w Europie, na zupełnie inne aspekty tej sprawy (jak się okaże w tej książce, ważne dla nas) zwraca uwagę Ayse Caglar, zajmująca się migracjami socjolożka i antropolożka społeczna z Uniwersytetu Wiedeńskiego. Bierze ona już pod uwagę procesy, których kumulacja miała miejsce w latach 2015 i 2016. Zacytujmy obszerny fragment jej tekstu: „Przysłuchując się dzisiejszym ożywionym debatom na temat uchodźców i ‘kryzysów’ migracyjnych, często zdominowanych przez wyobrażenia uchodźców z Bliskiego Wschodu i Afryki, należy pamiętać o tym, że realny ‘kryzys migracyjny i uchodźczy’ w powojennej Europie był faktycznie następstwem upadku żelaznej kurtyny i objął przepływy uchodźców wywołane wojnami w Jugosławii. Była to migracja ze Wschodu na Zachód, odbywająca się w Europie. Ogromny wzrost skali migracji był w znacznej mierze napędzany przepływami kapitałowymi i deregulacją rynku po upadku państw komunistycznych. I to właśnie ten kryzys faktycznie przyspieszył poszukiwanie nowych globalnych mechanizmów zarządzania migracjami w Europie, mających na celu ograniczenie i regulacje migracji” (Caglar 2019: 5).

Podsumowując, możemy stwierdzić, że ostatnich kilka dekad nie przyniosło szczególnych zmian w trendach migracyjnych w świecie, zaś w Europie najistotniejsze jak dotąd są zmiany wywołane przemianami w Europie Środkowo-Wschodniej w latach 1988–1990, które zaowocowały znacznymi falami migracji ze Wschodu Europy na jej Zachód.

1.1.1. Zwrot ku mobilności

Zwiększające się jednak zainteresowanie migracjami (jako wyróżnionym przypadkiem społecznej mobilności) ze strony uczonych (a także opinii publicznej) przyniosło tak zwany „zwrot ku mobilności” (*mobility turn*) w naukach społecznych. Już na początku lat dziewięćdziesiątych XX wieku Zygmunt Bauman (1994) pisał o „ponowoczesnych wzorach osobowych” czy o przekształceniach osobowości ludzi Globalnej Północy (bez używania tej terminologii) pod wpływem ponowoczesności (por. Bauman 1996) i odwoływał się do bardzo „dynamicznych” metafor, związanych z mobilnością przestrzenną: spacerowicza, włóczęgi, turysty i gracza. Prawie dekadę później uczoney ten poświęcił ważne prace „płynnej

¹³ Termin ten stosujemy za przywoływanymi w tekście autorami, choć sami nie jesteśmy jego entuzjastami, mając na uwadze ukryte tu założenie, że „rozwój” traktuje się jako zjawisko pożądane, jednorodne i jednoliniowe.

nowoczesności” (por. Bauman 2006), a także „płynnym czasem” (por. Bauman 2007). W roku 1995 z kolei George E. Marcus, wybitny amerykański antropolog kulturowy, wprowadził (ogromnie do dziś wpływowe) pojęcie „etnografii wielostanowiskowej”, ustanawiając (a właściwie kodyfikując) nowe podejście do badań antropologicznych („etnograficznych”) w czasach przyspieszonej globalizacji. Nawiązując na przykład do osiągnięć takich uczonych jak Bronisław Malinowski studiujący kiedyś „Argonautów zachodniego Pacyfiku” – „wymianę kula” na Wyspach Trobrianda czy Oscar Lewis, zgłębiający „kulturę ubóstwa” wśród migrujących mieszkańców Puerto Rico, a następnie rozwijający tę koncepcję, badając migrujących do wielkiego miasta wiejskich społeczności meksykańskich, sugerował przesunięcie w zainteresowaniach badaczy struktury i kultury od stabilnych kiedyś społeczności osiadłych do różnych złożonych przepływów powiązanych ze sobą działań społecznych. Postulował więc G.E. Marcus, aby „podążać za ludźmi” (a więc badać migracje), „podążać za rzeczami”, „podążać za metaforami” (w tym ideami), „podążać za opowieściami”, „podążać za biografiami”, „podążać za konfliktem” (Marcus 1995). To „podążanie” jest bardzo istotne w przypadku naszej książki, gdyż podążamy zarówno za migrującymi ludźmi, za ich biografiami, jak i za naukowymi ideami, stymulującymi ludzi do migracji.

„Zwrot ku mobilności” kontynuowany jest i w dzisiejszej antropologii społeczno-kulturowej. Specjalny zeszyt kwartalnika „Social Anthropology/ Anthropologie Sociale” poświęcony został w roku 2017 problematyce mobilności. We wstępie pisze Noel B. Salazar, że „zainteresowanie mobilnością, w szczególności w Europie, idzie ręką w rękę z perspektywami teoretycznymi, które odrzucają ‘metafizykę życia osiadłego’ na korzyść ‘metafizyki nomadycznej’ [...], kwestionując wcześniejsze, traktowane jako utwierdzone, powiązania między ludźmi, miejscami i kulturami” (Salazar 2017: 5). Zauważa on, że obok takich zjawisk jak niedobrowolne (przymusowe) przemieszczenia, wynikające na przykład z wojen, prześladowań religijnych i politycznych czy katastrof przyrodniczych, współcześnie dominująca debata poświęcona mobilności wiąże ją z takimi wysoko cenionymi zjawiskami, jak zdolność poruszania się; wolność i łatwość przemieszczeń; tendencja do podejmowania szybkich i łatwych do zrealizowania zmian. Co więcej, wielu ludzi wiąże (trafnie lub nie) możliwość dobrowolnych przemieszczeń w przestrzeni fizycznej z jakimś rodzajem szeroko rozumianego awansu społecznego (a więc ruchliwością wertykalną w przestrzeni społecznej). Mobilność przestrzenna może dynamizować nierówności społeczne, relacje osób mobilnych z niemobilnymi; potrzebne jest więc krytyczne spojrzenie na nią (Salazar 2017: 5–6).

Z kolei silny nacisk na dynamiczne metafory położył wybitny brytyjski socjolog, John Urry. W 2000 roku (co dla nas ciekawe, nie nawiązując w tej pracy do G.E. Marcusa), pisał: „staram się rozwinąć kategorie, które będą ważne dla socjologii jako ‘dyscypliny’ u progu XXI wieku. Próbuję przedstawić program dla socjologii, która bada wielorakie mobilności ludzi, przedmiotów, obrazów, informacji i odpadów oraz złożone współzależności i społeczne konsekwencje tych ruchów. [...] Pokazuję, jak takie mobilności przekształcają historyczny przedmiot ‘zachodniej’ socjologii, która koncentrowała się na poszczególnych społeczeństwach i ich cechach gatunkowych. Rozważam, jak rozwój rozmaitych globalnych ‘sieci i przepływów’ podmywa endogenne struktury społeczne, którym dyskurs socjologiczny przypisywał zwykle zdolność do autoreprodukcji” (Urry 2009: 11; por. też 2000, 2002). „Sieci i przepływy”, wspomiane przez J. Urry’ego, to przede wszystkim metafory użyte przez Manuela Castellsa, którego dzieło *Społeczeństwo sieci*, omawiające „przestrzenie przepływów” (por. Castells 2007), miało pierwsze wydanie w roku 1996.

Do „zwrotu ku mobilności” jako nowego paradygmatu nauk społecznych odniósł się wkrótce w sposób jeszcze bardziej bezpośredni znany niemiecki badacz migracji, Thomas Faist. Nową cechą tej perspektywy poznawczej (czy paradygmatu poznawczego) jest jego zdaniem trend ku takiemu sposobowi konceptualizacji wzorów i przejawów mobilności przestrzennej, który eksponuje szczególnie dwa podejścia czy dwie ramy pojęciowe: (a) „społeczności sieciowego” i (b) transnarodowości i transmigracji¹⁴ (Faist 2013: 1639).

1.1.2. Migracje poznawcze

Gdy mowa o mobilności uczonych, zwłaszcza w kontekście przywołanego wcześniej do robku G.E. Marcusa i J. Urry’ego, krótko wspomnieć musimy o jeszcze innej sprawie. Chodzi o przepływy idei raczej niż przepływy ludzi, ale i powiązanie jednych z drugimi. Wprowadzimy tu za niemieckim badaczem Dieterem Urbanem i jego dawnym tekstem pojęcie „migracji poznawczych”. Badacz ten zajmował się wewnątrz krajowymi migracjami uczonych między uczelniami (a więc mobilnością przestrzenną), ale w związku z ich mobilnością poznawczą (nieprzestrzenną). Chodzi mu o przejmowanie idei z nowych (dla osoby migrującej przestrzennie) pól naukowych i ich rozwijanie. Zainteresowanie uczonych migrowaniem przestrzennym wzrasta, gdy ich zależność od dotychczasowych przełożonych jest zbyt dla nich duża i gdy ich ocena sytuacji w aktualnym miejscu pracy jest niska. Migrujący przestrzennie uczeni proszeni byli na ogół w nowych miejscach pracy o zmianę obszaru zainteresowań badawczych. Dieter Urban uważał, że w Niemczech (przed zjednoczeniem) migracje poznawcze bardzo rzadko miały miejsce bez migracji międzyuniwersyteckich, a więc przestrzennych (Urban 1982; por też, w odniesieniu do USA, Allison i Long 1987, 1990). Wróćmy ponownie do kwestii podążania za ideami. Kilkadziesiąt lat temu D. Urban pisał: „Ważnym mechanizmem rozwoju naukowego jest transfer pojęć naukowych do nowych obszarów i specjalności badawczych. Transfer pojęć stymuluje innowacje – na przykład, nowe konceptualizacje i nowe hipotezy, które nie byłyby możliwe (byłyby trudne do pojęcia) i akceptowalne bez takiego transferu” (Urban 1982: 409).

1.2. Migracje wykwalifikowanych pracowników

Globalne migracje charakteryzują się dużą różnorodnością strukturalną. Dla uproszczenia wprowadźmy w tym miejscu pionowe, stratyfikacyjne, odróżnienie między, z jednej

¹⁴ Problematykę transnarodowości i transmigracji podejmuje w kolejnym rozdziale naszej książki. Tutaj jedynie ją zaznaczymy i przytoczymy obszerny cytat z syntetycznego artykułu Ewy Morawskiej, poświęconego europejskim i amerykańskim badaniom nad etnicznością i migracjami. Jej zdaniem, „transnarodowość” jest to „zjawisko odnoszące się do przynależności obywatelsko-politycznej, zaangażowania ekonomicznego, sieci społecznych oraz tożsamości kulturowych imigrantów i ich potomstwa, rozciągających się w poprzek granic państwowych i łączących ludzi oraz instytucje w co najmniej dwóch krajach, tworząc zróżnicowane, wielopłaszczyznowe wzorce. [...] Badania tych transnarodowych powiązań dotyczą takich zagadnień, jak przekazy pieniężne wysyłane przez migrantów do ojczyzny, by utrzymać tam gospodarstwa domowe, inwestycje biznesowe, międzynarodowa komunikacja i turystyka, utrzymywanie dwu- lub wielokulturowości w formalnych lub nieformalnych stowarzyszeniach, zaangażowanie polityczne jednocześnie w kraju przyjmującym i ojczystym oraz uwarunkowania tych zachowań i orientacji na poziomie makro- oraz mikrospołecznym” (Morawska 2009: 11; por. też np. Hannerz 2006; Vertovec 2012; Morawska 2013).

strony, tradycyjnie analizowanymi przez badaczy, słabo wykształconymi i wykwalifikowanymi (wykształcenie i kwalifikacje tej samej osoby w kraju pochodzenia i kraju imigracji mogą mieć zupełnie odmienne znaczenie społeczne, do czego wrócimy), na ogół ubogimi, migrantami przemieszczającymi się między krajami w poszukiwaniu lepszego życia (co jest celem wszystkich migrantów, ale tutaj chodzi na ogół o zaspokojenie podstawowych potrzeb), głównie w postaci pracy umożliwiającej przeżycie, a niewymagającej w kraju imigracji wysokich kwalifikacji, niechętnie podejmowanej przez jego „rdzennych” mieszkańców, a z drugiej strony, znacznie mniej liczną zbiorowością migrantów bardziej zamożnych, mających kwalifikacje poszukiwane w kraju docelowym, na ogół znacznie lepiej zorientowanych w globalnych procedurach i łatwiej dostosowujących się do nowej dla nich kultury. Nie będziemy tu zajmowali się ogromnymi strumieniami migrantów tego pierwszego typu, choć poświęcimy dalej nieco uwagi konceptualizacjom tego wstępnego i uproszczonego zróżnicowania i dużo miejsca poświęcimy temu drugiemu, oczywiście złożonemu, poziomowi stratyfikacyjnemu.

Migracje uczonych zaliczamy, przy wskazanych dalej zastrzeżeniach, do przestrzennej ruchliwości kadr wysoko kwalifikowanych (*highly skilled migrants* – HSM). Należą do tego strumienia na przykład pracownicy merytoryczni (menedżerowie, inżynierowie, eksperci) korporacji międzynarodowych, lekarze czy artyści. Na przełomie XX i XXI wieku mamy do czynienia z rosnącą literaturą na temat „pojawiania się nowych ‘globalnych elit’ [...] charakteryzujących się bezprecedensowo mobilnymi i kosmopolitycznymi stylami życia” (Favell, Feldblum i Smith 2006: 2; por. też: Nowicka 2005; Faist 2013: 1642–43; Czaika (red.) 2018).

Analizując od lat osiemdziesiątych XX wieku międzynarodowe globalne przemieszczenia ludności, Anthony H. Richmond podzielił fale migracyjne na dwa szerokie, biegunowe, a więc ze swej istoty bardzo uproszczone, typy: migrację „proaktywną” i „reaktywną”. Ta pierwsza, dla nas istotna w tej książce, to przestrzenna mobilność relatywnie słabo ograniczona technicznie i politycznie, charakteryzująca się relatywnie znacznymi możliwościami wyboru, inaczej niż w przypadku na przykład uchodźców politycznych czy ludzi uciekających przed skutkami katastrof naturalnych, którzy zdaniem tego autora „po prostu” reagują na okoliczności będące poza ich kontrolą, czy nisko wykwalifikowanych emigrantów ekonomicznych. Wybory proaktywnych migrantów dotyczą w tej konceptualizacji na przykład tego, czy w ogóle warto się przemieszczać, kiedy należałoby podejmować takie działania, dokąd się udać, czy robić to w pojedynkę, czy w grupie bliskich osób, jak długo pozostawać poza krajem pochodzenia, czy potem wracać do niego, czy też pojechać gdzieś indziej i być może dopiero tam się zakotwiczyć (Richmond 1994: 58–60). Migrujący uczeni należą najczęściej do typu proaktywnego.

Zygmunt Bauman pisał w 1998 roku, w obszernym eseju poświęconym globalizacji, o dwóch rozłącznych światach wędrowców. „Dla tych, którzy zamieszkują świat pierwszy – coraz bardziej kosmopolityczny, eksterytorialny świat ludzi globalnego biznesu, menedżerów globalnej kultury czy pracowników wyższych uczelni i akademii naukowych – granice państwowe równa się z ziemią, podobnie jak znikają one dla towarów o zasięgu globalnym, kapitału i środków finansowych. Dla mieszkańców drugiego ze światów piętrzą się coraz wyższe mury kontroli imigracyjnej, prawa stałego pobytu, polityki ‘czystych ulic’ i ‘zerowej tolerancji’. [...] Pierwsi podróżują, bo mają na to ochotę; [...] drudzy podróżują ukradkiem, często nielegalnie, nierzadko płacąc za miejsce w zatłoczonej klasie trzeciej niezdatnego do żeglugi, cuchnącego statku więcej niż ci pierwsi za pozłacane luksusy ‘business class’. Po przyjeździe są źle widziani, a jeśli mają pecha, aresztuje się ich i deportuje niezwłocznie”

(Bauman 2000: 106). Do Baumanowskich metafor wrócimy w rozdziale drugim, omawiając jeden z typów UZPA, który zidentyfikowaliśmy dzięki przeprowadzonym badaniom.

Pamiętać musimy o tym, że i świetnie wykształceni w kraju pochodzenia, mający tam bardzo dobrą pracę i zamożni ludzie mogą (na przykład z powodu wojen, prześladowań politycznych, klęsk żywiołowych itp.) znaleźć się w sytuacji „reaktywnej” – stać się uchodźcami, osobami szukającymi azylu. Ludzie wysoko wykształceni mogą w kraju pochodzenia nie znaleźć takiej pracy, która zapewniałaby im utrzymanie rodziny na takim poziomie, jaki uważają za właściwy, i będą szukać za granicą pracy nawet znacznie poniżej ich formalnego wykształcenia, przynoszącej im tam wyższy dochód niż praca „w zawodzie” w kraju pochodzenia. Ludzie wysoko wykształceni, pracujący w międzynarodowych korporacjach, mogą być zmuszani do migrowania pod groźbą zwolnienia z pracy lub tylko zablokowania awansu. Z kolei niektórzy uchodźcy mogą podejmować świadome i przemyślane decyzje dotyczące tego, dokąd i jak migrować (por. na te tematy też np. Crawley i Skleparis 2017).

Wszystko to skłania nas do ostrożności w odniesieniu do prostych podziałów, których przykłady podaliśmy powyżej. Nie wydaje się też, aby istniała jakaś szczególna struktura osobowości dobrowolnych, wysoce zmotywowanych migrantów (por. np. Polavieja, Fernandez-Reino i Ramos 2018). Konieczne jest również, naszym zdaniem, uwzględnianie w interpretacjach działań i losów różnych migrujących osób i kategorii społecznych stale w zasadzie występującego napięcia między, z jednej strony, ludzką sprawczością (a przynajmniej dążeniem do niej) szeroko omawianą na przykład przez Anthony’ego Giddensa (por. np. Giddens 2003) czy Margaret Archer (por. np. Archer 2013) i ich kontynuatorów, a z drugiej strony – trajektoriami życiowymi (sytuacjami, w których nie jesteśmy w stanie kontrolować swego losu) czy habitualnością rozumianą jako pozarefleksyjne stosowanie się do grupowych systemów normatywnych.

Migranci znajdujący się bliżej wyższego, bardziej uprzywilejowanego strukturalnie i kulturowo poziomu stratyfikacyjnego strumieni migracyjnych to zbiorowość złożona. Dla naszej książki ważne są trzy należące do niej podzbiory, chętnie omawiane w nowej literaturze przedmiotu: (a) „ekspaci” (*self-initiated expatriates* – SIE oraz *assigned expatriates* – AE), (b) „migranci środka skali” (*midling migrants*) i (c) „migranci stylu życia” (*lifestyle migrants*).

Uważamy za interesujące to, że w odniesieniu do osób, które pracują zarobkowo poza krajem swego pochodzenia (na ogół krajem „stałego miejsca zamieszkania”) na stanowiskach znajdujących się względnie nisko w stratyfikacji społecznej kraju przyjmującego, używa się przede wszystkim terminu „migrant zarobkowy”, zaś wobec takich samych osób, znajdujących się względnie wysoko w skali dochodów i/lub w skali prestiżu, używa się terminu „ekspat”. Nie będziemy jednak się zatrzymywali przy tej uwarunkowanej klasowo kwestii terminologicznej, choć ma ona znaczenie dla sposobów przedstawiania losów ludzkich i dla społecznego odbioru tych społecznych kategorii w kraju przyjmującym.

Literatura badawcza poświęcona ekspatom lokuje się nie tylko w socjologii i demografii, ale i w dyscyplinach badawczych zajmujących się zarządzaniem. Dotyczy na ogół ludzi, którzy sami organizują sobie warunki międzynarodowej mobilności (stąd pojęcie *self-initiated* – dalej SIE), a czynią to przede wszystkim po to, aby ulokować się w ramach silnie instytucjonalnych, na wysokich stanowiskach zarządczych w świecie korporacyjnym. Jednak istnieją też publikacje na temat ekspatów zatrudnianych przez korporacje i przenoszonych w różne regiony bez szczególnego liczenia się z ich własną inicjatywą, z ich własnymi potrzebami (*assigned expatriates*). Ten ogólny nurt badawczy jest nowy, a kluczowe pojęcie i główne

koncepcje nie są bardzo precyzyjne (por. np. Doherty, Richardson i Thorn 2013; por. też Przytuła 2017), ale dobrze pokazują złożoność i wagę zjawiska. Zdaniem badaczy tych kategorii migrantów, różnice między SIE a AE są wyraźne. Ci pierwsi zaczynają kariery wcześniej, mają większe ogółem aspiracje, częściej migrują, ich orientacja na rozwój kariery jest bardziej stabilna w biegu życia, niż ma to miejsce u AE (Biemann i Andersen 2010: 441–445). Inni badacze zwracają uwagę na to, że zawodowy sukces SIE uzależniony jest przede wszystkim od występowania trzech czynników: (a) elastycznej postawy wobec własnej kariery, (b) posiadania (głównie transnarodowych i wielokulturowych) sieci społecznych i (c) inteligencji kulturowej, rozumianej jako zdolność do działania i wchodzenia w społeczne interakcje w kontekstach międzykulturowych (Cao, Hirschi i Deller 2012). Jan Selmer i Jakob Lauring (2012) bezpośrednio włączają do kategorii SIE migrujących uczonych. W rozdziale drugim przedstawiamy argument na rzecz tezy, że nie wszyscy UZPA, którzy pracują w Polsce, należą do SIE, jednak bez wątpienia jest to kategoria, które przystaje do biografii dużej części migrantów o wysokich kwalifikacjach.

Jan Selmer i Jakob Lauring analizowali kilkadziesiąt przypadków zagranicznych uczonych pracujących w pięciu krajach północnej Europy. Przedstawiają typologię samodzielnie migrujących (zatrudnionych jako indywidualne osoby, a nie formalni reprezentanci swej uczelni z kraju pochodzenia). Są to więc (a) „uchodźcy”, czyli ci, którzy migrują przede wszystkim dlatego, że chcą dokonać ważnej zmiany w swoim życiu, chcą uciec od dotychczasowych życiowych sytuacji w kraju pochodzenia (niesatysfakcjonujące warunki pracy, nuda) – w naszej pracy zaliczamy tych migrantów do Migrantów statusowych); (b) „najemnicy”, motywowani głównie przez spodziewane zyski finansowe (według naszej propozycji jest to inny podtyp Migrantów statusowych); (c) „odkrywczy”, których motywuje chęć przygody, nowych wrażeń i podróżowania (doświadczenia naszych badanych lepiej opisuje termin „łowcy przygód”); (d) „architekci”, którzy migrują w celu odpowiedniego zbudowania swej kariery – kategoria ta pokrywa się częściowo z Badaniosterownymi, a częściowo zauważamy ich brak na polskich uczelniach (Selmer i Lauring 2012: 667–68). Studium J. Selmera i J. Luringa pokazuje, że motywacje związane z „ucieczką” z dawnego świata przynoszą uczonym SIE najgorsze rezultaty, jeśli chodzi o osiągnięcie sukcesu zawodowego.

W tym samym roku wyniki badań nad kilkudziesięcioma zagranicznymi uczonymi pracującymi w Południowej Korei, scharakteryzowanymi jako SIE, opublikowane zostały przez Fabiana Froese (2012). Ich motywacje do przyjazdu do Korei to przede wszystkim chęć zdobycia doświadczenia międzynarodowego, atrakcyjne warunki pracy, związki rodzinne, brak możliwości ciekawego zatrudnienia w kraju pochodzenia. Zadowolenie z wyboru drogi życiowej było konsekwencją takich przede wszystkim czynników, jak emocjonalne wsparcie rodziny (przede wszystkim koreańskich żon), badawcze zainteresowanie Koreą (bądź szerzej – Azją) i związane z tym kompetencje kulturowe.

1.2.1. Drenaż czy krążenie mózgów?

Zainteresowanie migracjami osób wysoko wykształconych i wykwalifikowanych, ekspertów oraz SIE, czy są to uczeni, lekarze, inżynierowie czy menedżerowie, otwiera ważną problematykę „drenażu mózgów” (*brain drain*). Omawiana była w literaturze wielokrotnie, przypomnimy ją więc bardzo skrótowo. Ta kategoria analityczna (i jej transformacje) służyć

nam może do zwartego przedstawienia ciekawych naszym zdaniem zjawisk związanych z wielokierunkowymi przemieszczeniami HSM w dalekim od równowagi świecie.

Drenaż mózgów to „zjawisko polegające na tym, że ludzie o wysokim poziomie umiejętności, kwalifikacji czy kompetencji opuszczają swoje kraje i emigrują. Ważnym przypadkiem drenażu mózgów jest sytuacja, w której studenci z krajów rozwijających się, uczący się w krajach rozwiniętych, decydują się na to, aby nie wracać do domu po ukończeniu studiów” (Baruch, Budhwar i Khatri 2007: 99). Termin pojawił się w roku 1963 i początkowo odnosił się do emigracji uczonych i inżynierów z Anglii do Stanów Zjednoczonych (Hart 2007: 44). Globalizacja, wzmocnienie znaczenia zjawisk określanych jako transmigracje i transnarodowość, przesuwanie centrów technologii, umiędzynarodowienie działalności naukowej, a także wielokierunkowość migracji przyniosły nowe koncepcje i pojęcia. Mimo oczywistej niesymetryczności wymiany związanej z migracjami, wprowadzono więc bardziej neutralne pojęcia „przepływu talentów” (*talent flow*), „pozyskiwania mózgów” (*brain gain*), a także „krążenia mózgów” (*brain circulation*) (por. np. Jałowiecki i Gorzelak 2004: 299; Baruch, Budhwa i Khatri 2007; Fontes 2007: 285; Ackers i Gill 2008). Według Bohdana Jałowieckiego i Grzegorza Gorzelaka, o ile procesy drenażu mózgów są zasadniczo spontaniczne (w innej terminologii – chodzi o osoby określane tu wcześniej jako SIE), o tyle procesy pozyskiwania umysłów mają na ogół charakter zorganizowany z pomocą programów rządowych, firm rekrutacyjnych bądź fundacji. Badane przez nas zjawisko, migracje akademickie do Polski, można rozpatrywać zarówno w kategorii drenażu mózgów (np. uczeni z Ukrainy lub Białorusi, którzy wybierają Polskę z przyczyn ekonomicznych lub politycznych), jak i przepływu talentów, ponieważ dla niektórych Polska jest etapem na ścieżce kariery, co sprzyja wytwarzaniu się transnarodowych powiązań (np. osoby odbywające tu staż podoktorski). Część badanych przez nas UZPA wpisuje się natomiast w trend przeciwny do klasycznego drenażu mózgów – otrzymawszy wykształcenie na prestiżowych uczelniach zachodnich, z różnych przyczyn decydują się na przyjazd do Europy Środkowej i pozostanie tutaj.

Przyjmowany punkt widzenia jest jednak umowny, a zależnie od przyjętej optyki i jednostki analizy kluczowe stają się różne aspekty tego złożonego zagadnienia. Przykładowo, utrata wybitnego fizyka lub literaturoznawcy jest bowiem ewidentną stratą dla studentów, którzy nie będą mogli słuchać jego wykładów w Odessie lub Mińsku, lecz jednocześnie może powodować zjawiska korzystne dla kraju (np. przepływy finansowe) lub uczelni (np. kontakty zagraniczne). W świetle najnowszych badań, przy całej wspomnianej niesymetryczności wymiany „umysłów”, wydaje się bowiem, że pożytek (choć różnej wielkości i w różnych zakresach) mają z niej wszyscy partnerzy, a koszty, choć i one są nierówno dzielone, ponoszą też wszystkie zaangażowane strony. „Teza o cyrkulacji mózgów brzmi następująco: jeżeli wysoko wykwalifikowane osoby nie mogą znaleźć zatrudnienia w ojczyźnie, to wyjeżdżając z niej, nie wyrządzają szkody gospodarce tego kraju. [...] Kształcenie ludzi po to, żeby pracowali za granicą, może wydawać się racjonalną strategią, ponieważ w krótkim okresie prowadzi do zwiększenia transferów pieniężnych przysyłanych przez migrantów, a w dłuższej perspektywie może przynieść rezultat w postaci powrotu doświadczonego personelu i transferu technologii” (Castles i Miller 2011: 91).

Jak widać z dat publikacji przytaczanych tutaj źródeł, problem jest stale uważany za palący i dyskutowany. W roku 2015 kwartalnik „Science, Technology and Society” opublikował zeszyt specjalny poświęcony analizowanemu tu zagadnieniu („Science, Technology and Society” 20, 3, 2015), nawiązujący do podobnego zeszytu, ogłoszonego przez pismo

w roku 1997. W tytułach i tekstach mowa o „drenażu”, ale równie często o przepływie talentów, o krążeniu umysłów, i łączy się je z emigracją uczonych i ich powrotami. „Paniki” nie widać w tekstach, omawiających sytuację chińską, indyjską, hiszpańską, południowokoreańską, południowoafrykańską, singapurską, marokańską czy argentyńską. Zajmiemy się w poniższym akapicie nieco obszerniej artykułem wprowadzającym do tego zeszytu omawianego kwartalnika.

Autorzy i współredaktorzy tomu (Gaillard, Gaillard i Krishna 2015) koncentrują się na krajach wysyłających, na ogół ubogich. I one jednak nie tylko wysyłają, ale i przyjmują uczonych (co jest interesujące dla naszych badań). Krążenie umysłów jest „naturalną” (choć niesymetryczną) konsekwencją globalizacji i wszystkie kraje chcą wziąć aktywny udział w tym procesie. Relatywnie biedne kraje wysyłające mogą korzystać na globalizacji i krążeniu umysłów, przede wszystkim dzięki dorobkowi własnych ekspatów, przez ułatwienia w transferze wiedzy i technologii, społecznych przekazów migracyjnych (*remittances*), polityczne wsparcie, tworzenie sieci społecznych. Utrzymanie krążenia talentów, ale przeciwstawianie się drenażowi umysłów, ułatwić mogą dwa procesy. Pierwszy to równoważenie wyjazdów przez powroty (do których wrócimy), a drugi to diaspory. Procesy krążenia są już dziś normą w ramach globalnej mobilności i trzeba patrzeć na nie jako na realizowanie strategii, w której wszyscy wygrywają (strategia *win-win*); w świecie globalizacji narodowość fachowca ma coraz mniejsze znaczenie, liczą się przede wszystkim kwalifikacje. Wiele krajów nie radzi sobie z drenażem umysłów, gdyż emigranci nie wracają, a z drugiej strony, nie funkcjonują aktywne diaspory. Mało jest powrotów, gdyż wysoko zindustrializowane kraje przyjmujące prowadzą politykę zachęcającą HSM do pozostawania w nich, a kraje wysyłające nie potrafią przedstawić atrakcyjnej oferty powracającym. Otwarcie globalnego rynku badań i rozwoju na migrację osób wysoko wykwalifikowanych przynosi też w biednych krajach imigrację brakujących fachowców z innych krajów, utrudniając jednak rozwój i stabilizację własnym specjalistom, którzy szukają wówczas powodzenia za granicą i znajdują je. Infrastruktura badawcza słabo rozwija się w krajach biedniejszych; doświadczeni w dobrze wyposażonych laboratoriach zagranicznych uczeni nie mają więc do czego wracać. Powroty są bolesne, nie zawsze zapewniają sukces. Czasem nie są one żadną sensowną opcją ekonomiczną, a zdarza się, że i polityczną. Są jednak przykłady radzenia sobie z problemem, na ogół jednak kontrowersyjne. Na przykład Chiny zapewniają wracającym HSM łatwiejszą ścieżkę kariery, z wyższymi pensjami i lepszymi warunkami pracy w porównaniu z ich kolegami na miejscu (por. Lu i Zhang 2015; Song i Soong 2015). To jednak generuje napięcia i zachęca lokalnych uczonych do emigracji. Dla utrzymania krążenia, a nie tylko drenażu, umysłów ważne jest prowadzenie takiej polityki państwowej, aby emigranci czuli stałą łączność z krajem pochodzenia.

1.2.2. Migranci środka skali i migracje stylu życia

Zajmiemy się teraz, w takim zakresie jaki naszym zdaniem potrzebny jest w przypadku naszego projektu badawczego, „migrantami środka skali” (*middling migrants*). Jak pamiętamy, nawet takie cechy jak bardzo wysokie kwalifikacje i przynależność do klas średnich lub wyższych średnich w kraju pochodzenia nie są wystarczające, aby należeć do migracyjnych elit w kraju przyjmującym. W każdej grupie zawodowej migrują osoby o różnym stopniu kwalifikacji. Niektórzy badacze zaliczają do pośredniej kategorii młodych ludzi przebywających

czasowo za granicą w ramach rocznej przerwy w studiach (*gap year*), podczas której podróżują lub pracują; młodych absolwentów uniwersytetów, którzy za granicą dobrowolnie podejmują, z różnych powodów, tymczasowe prace, nawet poniżej swych kwalifikacji. Inni badacze zwracają uwagę na uczonych wyjeżdżających za granicę nie w ramach stałego kontraktu, lecz na niedługi urlop badawczy (*sabbatical*), jak również takich uczonych, szczególnie młodych, którzy zatrudnieni są na czasowych, niedających poczucia stabilizacji kontraktach (czy „od projektu do projektu”), niewiele różniących ich pozycję od innych przykładów prekariatu (por. też, w tej sprawie np. Ackers i Gill 2008; Santos 2016; Standing 2014). W środku skali stratyfikacyjnej znajdują się też na przykład pielęgniarki i średni personel techniczny.

Bernadette Loacker i Martyna Śliwa przebadaly sytuację migrujących uczonych (oraz artystów teatralnych) jako przypadków „mobilnego środka”. Członkowie interesujących je zbiorowości są dla autorek przedstawicielami prekariatu bez względu na swe kwalifikacje. Jeśli pominiemy „gwiazdy” tych zawodów i skoncentrujemy się na wszystkich migrujących uczonych i artystach, to zobaczymy, że znajdują się oni „w połowie drogi” również między wyborem a koniecznością, a może nawet poza takim kontinuum. Angażują się w migracje niekoniecznie dla przyjemności, ale raczej dlatego, że mobilność jest niezbędna dla podtrzymania ich pozycji zawodowej i ekonomicznej. Mobilność jest od wieków istotnym aspektem i zasadą życia tych zbiorowości. Mobilność przestrzenna bywa traktowana jako warunek awansu społecznego. Autorki zwracają uwagę na niepewność, ale i atrakcyjność takiego życia, niedające się uniknąć napięcia między życiem zawodowym a osobistym. „Prowadzenie mobilnego życia w pracy oznacza często, że życie zawodowe i życie osobiste stają się zarówno powiązane ze sobą, jak i oddzielone od siebie [...]. Zdolność członków ‘mobilnego środka’ do posiadania konwencjonalnej rodziny i wspólnotowych więzi oraz stylów życia i do czynienia długoterminowych zobowiązań jest ograniczona. Jednakże, ogólnie rzecz biorąc, dopiero w przebiegu (zawodowego) życia zaczynają oni podważać zasadę niezbędności mobilności, jej skutki i koszty. [...] Niemniej jednak, nawet jeśli od czasu do czasu mobilność jest uważana za wiele wymagającą i męczącą, większość uczestników wciąż docenia i praktykuje ją. Wspólne dla nich rozumienie sytuacji jest tu takie, iż decyzje dotyczące mobilności są nie tyle kwestią wyboru czy konieczności, co traktowane są jako oczywista część życia i podejście, które nadaje mu sens, zarówno w życiu zawodowym, jak i osobistym” (Loacker i Śliwa 2016: 672).

Krzysztof Jaskułowski badał inną zbiorowość migrantów środka skali. Zajmował się doświadczeniami i strategiami pochodzących z Indii specjalistów pracujących we Wrocławiu (Jaskułowski 2017; por. też Bielewska i Jaskułowski 2017). Co naszym zdaniem ciekawe, motywacje migracyjne przynajmniej części badanych przez niego specjalistów związane są z zagadnieniem, którym zajmujemy się poniżej, a więc z „migracjami stylów życia” (*lifestyle migration*). Ciekawe, że i takich migrantów spotkać można w wielkich korporacjach i wśród uczonych, co zobaczymy dalej w naszej książce.

Akceptowana według nas w literaturze przedmiotu definicja omawianej dalej zbiorowości została wprowadzona przez Michaelę Benson i Karen O’Reilly: „migranci stylu życia to relatywnie zamożne jednostki w różnym wieku, przenoszące się albo czasowo albo na stałe do miejsc, które, z różnych powodów, oznaczają dla migranta lepszą jakość życia” (O’Reilly i Benson 2009: 609). Tych migrantów łączy, jak piszą autorki, z HSM i z migrantami środka skali to, że są na ogół dobrze wykształceni i relatywnie zamożni, ale oddziela ich to, że podstawowym motywem nie jest na ogół praca zarobkowa. Migracje stylów życia

przebiegają w świecie nie tyle w tradycyjnym kierunku z Globalnego Południa na Globalną Północ czy ze wsi do miast, co odwrotnie. Migrantów łączy koncentracja na tym, „jak żyć” w satysfakcjonujący sposób. Gdy pojawia się wątek zarabiania, to ma on dwie szczególnie ważne cechy. Pierwszą jest takie zarabianie pieniędzy, gdziekolwiek miałyby miejsce, które ma pomóc sfinansować podstawowy, wspomniany wyżej cel. Po drugie, to zarabianie związane jest często z realizacją marzeń. Mobilność ma tu służyć samorealizacji opartej na wierze w pionierski charakter własnej działalności, w odkrywanie nowych światów. Migranci stylu życia charakteryzują się na ogół zdaniem autorek antymodernistycznymi postawami, eskapizmem, ich głównymi celami są samorealizacja, szukanie sensu życia bogatszego niż dotąd w sensie duchowym. Migracje te możliwe są w ramach specyficznych, szerokich uwarunkowań społecznych: globalizacja, indywidualizacja (co jest częściowo paradoksalne w omawianym tu zjawisku) świata zachodniego, łatwość i względnie niskie koszty podróżowania, elastyczność form zatrudnienia w wielu zawodach, a także ogólny wzrost zamożności w krajach zachodnich.

Warto zwrócić uwagę na kilka aspektów migracji stylów życia. Pierwszym ma być wspomniany eskapizm: wyjeżdżają ludzie zniechęceni neoliberalnym, uporządkowanym światem, płytkim ich zdaniem światem indywidualizmu, ryzyka i niepewności. Jest to równocześnie ucieczka „do” świata samorealizacji, pełnego rozwoju tożsamości, odkrywania i odbudowy siebie samego, wspólnotowości. Drugi aspekt to poszukiwanie pełnej przynależności, która możliwa ma być tylko w małych, prostych wspólnotowych społecznościach. Trzeci to ambiwalencje i relatywność omawianego tu typu migracji.

Ambiwalencje migracji stylu życia dotyczą różnych spraw. Po pierwsze, migranci należą do osób globalnie uprzywilejowanych pod względem zasobów ekonomicznych, ale też nie są wystarczająco bogaci, aby wieść „dobre życie” w krajach pochodzenia, aby bez troski patrzeć na swą przyszłość w krajach migracji – na perspektywę chorób i starości. Mogą wybrać gorsze życie w kraju pochodzenia lub czasowo lepsze życie w kraju ich goszczącym. W stylu tym nie mogą żyć wszyscy ludzie nawet pochodzący ze świata zachodniego. Trzeba mieć zasoby większe niż średnie, aby go uprawiać. Trzeba zinternalizować postmodernistyczną ideologię płynnego życia. Po drugie, migranci stylu życia często muszą utrzymywać dwa domy, żyjąc równocześnie w dwóch światach. W swoich wymarzonych miejscach migracji szukają lokalnych nowych przyjaciół, stale zmagając się z różnicami kulturowymi, o które im chodziło, ale które często okazują się w praktyce trudne do zaakceptowania. Chcą przynależności, ale spotykają się z lokalnymi partnerami, którzy mają wobec nich trudne do spełnienia oczekiwania. Chcą inności, ale często spotykają na nowym miejscu podobnych sobie imigrantów. Ludność miejscowa, z którą rzadko wchodzi w faktycznie zażyte relacje, na ogół traktuje ich jako obcych, wywyższających się finansowo i zmieniających pejzaż kulturowy okolicy. Rozczarowanie, poszukiwanie nowych wrażeń, często przynoszą konsekwencje w postaci nomadycznego sposobu życia, przenoszenia się gdzie indziej albo też powrotu do domu. Migranci stylu życia (zwłaszcza gdy są na emeryturze) mają bowiem na ogół komfort w postaci możliwości powrotu tam, skąd przybyli.

Nowe analizy (prowadzone jednak przez doświadczonych badaczy tego zagadnienia) nad migracjami stylu życia z Wielkiej Brytanii do Tajlandii i Malezji i z Hongkongu do Chin kontynentalnych przynoszą ciekawe wyniki, pokazujące, że z pewnymi ambiwalencjami i wspomnianymi wyżej kłopotami można sobie poradzić. Ci migranci szukają nie tyle ucieczki, samorealizacji i transcendencji, co prozaicznego, codziennego, pragmatycznego dobrostanu.

Jak wiemy, może być z nim problem, podobnie jak z wszelkimi wysokimi oczekiwaniami. Jednakże szczególny spokój i zadowolenie osiągają ci, którzy w twórczy sposób podchodzą do nowych wyzwań (nawet jeśli ich nie oczekiwali), zwłaszcza przez aktywne włączanie się w życie społeczności lokalnej i transnarodowe relacje, na przykład w działalność funkcjonujących na miejscu zachodnich organizacji pomocowych (por. Stones, Botterill i O'Reilly 2019).

Badania nad migracjami stylu życia często odnoszą się, jak pisaliśmy, do przenoszenia się do ciepłych krajów południowych. Dla naszej książki ważne jest też spojrzenie Katarzyny Andrejuk, interesującej się osiedlaniem się w Polsce obywateli krajów tak zwanej „starej Unii”. Wyodrębnia ona cztery typy motywacji migracyjnych. Pierwszy to zachodni studenci polskich uczelni, dla których mobilność w trakcie studiów może przekształcić się w dłuższy pobyt. Drugi to motywacje związane z pracą (przede wszystkim wysoko wykwalifikowanych specjalistów), trzeci to motywacje ze względów rodzinnych (związek emocjonalny z mieszkańcem Polski). I wreszcie czwarty typ to migracje w celu samorealizacji. Jak pisze autorka: „Są to osoby, które przyjechały do Polski motywowane chęcią zmiany środowiska oraz poznania nowego kraju, poszukujące nowych wrażeń i emocji. Dążyły np. do ucieczki od przewidywalności oraz ograniczeń trajektorii osobistej i zawodowej, która stałaby się ich udziałem w kraju pochodzenia” (Andrejuk 2017: 270–271). Wszystkie te typy znajdujemy wśród naszych respondentów.

Traktujemy w powyższych kilku akapitach, za najnowszą literaturą przedmiotu, migrację stylu życia jako osobny typ migracji, a przecież dążenie do polepszenia jakości życia, przenoszenie się do krajów, które „obiecuje” wyższą jakość życia niż aktualna, jest charakterystyczne dla wszelkich migracji. Jednak te niematerialne aspekty migracji wydają się dziś bardzo ważne. Interesujące dane, w tym ilościowe, przedstawiają w tej kwestii Arthur Grimes i Dennis Wesselbaum. Traktują oni „dążenie do szczęścia” jako specyficzny typ motywów migracyjnych i prezentują wyniki badań dotyczących różnych motywacji. Porównują oni siłę ekspanacyjną takich czynników skłaniających ludzi do migracji, jak różnice w dochodach między krajem pochodzenia a krajem docelowym, koszty migracji, różnice klimatyczne, bezpieczeństwo osobiste (w tym przestrzeganie praw człowieka) z czynnikami związanymi z ogólnym dobrostanem, satysfakcją życiową, określanymi skrótowo jako „szczęście” (a faktycznie różnice w poczuciu szczęścia między krajami). Duży program badań surveyowych doprowadził autorów do wniosku, że czynnik szczęścia wyjaśnia więcej decyzji migracyjnych, niż jakikolwiek inny (por. Grimes i Wesselbaum 2019). Do kwestii migracji stylu życia jeszcze wrócimy w tym rozdziale.

1.3. Migracje akademickie a struktura płciowa i klasowa oraz zróżnicowanie kulturowe

Przypomnieć warto też to, że migracje często dokonują się nie w pojedynkę, lecz rodzinami, i to, że inne są wzory migracyjne mężczyzn i kobiet (por. np. Ackers i Gill 2008; Slany (red.) 2008; Drogi i rozdroża 2010). Oczekiwania wobec kobiet, również migrujących uczonych, są na ogół inne niż wobec migrujących mężczyzn. Spotykają się one nawet na zachodnich uczelniach z innego typu społecznymi reakcjami niż mężczyźni, częściej niż mężczyźni mają do czynienia z mikroagresją, w tym związaną z cielesnością (zwracanie uwagi na

cielesność kobiet na uczelniach zdarza się znacznie częściej niż w odniesieniu do mężczyzn), zakres mikro- i makroadaptacji do uczelni w kraju imigracji jest bardziej złożony niż u mężczyzn (por. np. Chen i Lawless 2018). Podejście genderowe nabiera szczególnego znaczenia przy migracjach osób młodych (na początku drogi akademickiej), które dopiero zakładają rodziny lub mają małe dzieci. Szanse życiowe (w tym na karierę naukową) migrujących mężczyzn są, ze względów głównie kulturowych, znacznie większe niż szanse kobiet. Stąd kulturowy i instytucjonalny wymóg, aby pobyty za granicą były ważnym elementem trajektorii akademickiej faktycznie przyczynia się do wzrostu nierówności genderowych. Relacje (interakcje) genderowe wśród mobilnych par uczonych są jednak faktycznie zmienne, negocjowane i coraz bardziej dalekie od jednoznaczności (por. Schaer, Dahinden i Toader 2017). Faktem pozostaje jednak ciągle to, że – niezależnie od metodologii i kraju, na którym koncentruje się analiza, wśród migrujących naukowców mężczyzn jest zwykle znacznie więcej niż kobiet (Bokek-Cohen i Davidovich 2010; Webber i Yang 2014; Lehn 2016; Mucha i Łuczaj 2018; Łuczaj i Bahna 2019).

Gdy patrzemy na uczonych jako wyróżnioną część globalnie uprzywilejowanej kategorii migrantów, to warto zadać sobie pytania dotyczące zakładanej na ogół specyfiki tej zbiorowości. Wspomagana jest ona przez różnych instytucjonalnych aktorów społecznych, takich jak uniwersytety i instytuty badawcze, fundacje i władze państwowe. Ludmila Ivancheva i Elisavieta Gourova (2011) wskazują jednak też na instytucjonalne bariery międzynarodowej mobilności uczonych, mające znaczenie w sytuacji rozbudzonych oczekiwań. Zdaniem tych autorek, raporty przygotowywane przez ekspertów Komisji Europejskiej wskazują na niedostatek funduszy wspierających mobilność; brak uznania dla uzyskanych za granicą doświadczeń badaczy, wtedy gdy usiłują oni znaleźć po powrocie pracę w instytucjach naukowych; problemy związane z codziennym życiem za granicą: ubezpieczeniem społecznym, zabezpieczeniem medycznym i prawnym (przepisy migracyjne), zorganizowaniem sobie życia wspólnie z migrującą częścią rodziny; nepotyzm międzynarodowych organizacji rekrutujących uczonych.

Istnieją i inne instytucjonalne, ale przede wszystkim kulturowe problemy, istotne przy analizie migracji uczonych. Chodzi tu nam o napięcia między z jednej strony globalnym (mającym aspiracje do uniwersalności) charakterem epistemologii (wyobrażonego modelu trafnego poznania naukowego, realizującego postulaty postosiwieceniowej nauki zachodniej), metodologii ogólnej i ideału osiągnięć naukowych, a z drugiej strony – interesami narodowych instytucji naukowych i narodowych hierarchii władzy i prestiżu. Kilka zagadnień uważamy tu za ważne. Po pierwsze, to co traktowane jest jako priorytetowe cele badawcze w jednym kraju nie musi być tak właśnie traktowane w innych krajach. Ta rozbieżność utrudnia współpracę międzynarodową na przykład na poziomie konkretnych „mieszanych” zespołów badawczych. Po drugie, różnice między krajami, na przykład w postaci większego lub mniejszego nagradzania doświadczeń naukowych zdobytych za granicą, często utrudniają migrację i obniżają jej efekty w kraju pochodzenia mobilnych uczonych (por. np. Bauer 2012; por. też Hwang 2008).

Z uwagi na to, że w wielu krajach zachodnich znaczna część urodzonych za granicą uczonych rekrutuje się spośród absolwentów studiów doktoranckich, które ci migranci tam odbyli, warto przywrzeć się interesującemu naszym zdaniem układowi instytucjonalnemu, jaki pojawił się w Japonii. Kraj ten przez wiele lat bardzo silnie ograniczał imigrację pracowników. Otwarto jednak inną drogę imigracji wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Coraz silniej

skoordynowana współpraca instytucji edukacyjnych, polityków i pracodawców doprowadziła do pojawienia się zjawiska, które określane bywa jako „przemysł edukacyjno-migracyjny”. Polega on na rozwoju japońskiego szkolnictwa wyższego (w Japonii, ale i za granicą) dla osób urodzonych za granicą, a potem rekrutacji zagranicznych absolwentów japońskich uczelni do pracy w Japonii (por. Conrad i Meyer-Ohle 2018; Baas 2019; Liu-Farrer i An Huy Tran 2019).

Polityka państwa i kultura naukowa mogą równocześnie zachęcać uczonych do wyjazdu (pisaliśmy w innym miejscu o prawie „uniwersalnym” postulatcie umiędzynarodowienia nauki) i zniechęcać ich (postulat dbania przede wszystkim o interesy narodowe w realizacji celów badawczych, wiązanie prestiżu i innych nagród przede wszystkim z długością pracy w kraju). Może też być tak, że deklarowana polityka władz państwowych działa w jednym z tych kierunków, a kultura narodowa danego okresu lub lokalna kultura akademicka (na przykład realnie obowiązujące przepisy prawne i praktyki kulturowe w zakresie zatrudniania, dopuszczania do ważnych pozycji władzy w systemie nauki i szkolnictwa wyższego, preferencje w przyznawaniu grantów badawczych) działają w przeciwnym kierunku (por. np. Hakala 1998: 52–53; Keenan i in. 2012: 168; Hwang 2008: 108).

Mobilność uczonych jest od stuleci istotną częścią habitusu pola akademickiego i charakteryzuje się przede wszystkim takimi cechami jak samodzielne i indywidualne jej organizowanie, motywowane przez dążenie do uzyskania większego uznania, oparte na zbudowanej przez daną osobę sieci profesjonalnych powiązań międzynarodowych. Migracja naukowa jako indywidualne przedsięwzięcie oparta jest na ogół na specyficznych wartościach. Chodzi przede wszystkim o tworzenie i podtrzymywanie szczególnej kultury produkowania wiedzy naukowej, opartej na osobistych kontaktach i interakcjach typu „twarzą w twarz”, budujących „milczący” (*tacit*) wymiar tej wiedzy. Skodyfikowana w literaturze informacja nie jest na ogół wystarczająca do tego, aby z sukcesem uprawiać działalność naukową. Międzynarodowe różnice w wynagrodzeniu uczonych są ważne, ale, jak uważają liczni obserwatorzy, kumulują oni przede wszystkim kapitał „zbiorowy” w postaci sieci społecznych i kapitał kulturowy w postaci wiedzy i umiejętności. Gdy udają się do bogatszych ośrodków naukowych (co zasadniczo jest regułą, ale w naszej książce zajmujemy się i innymi sytuacjami), to poza kwestią zwiększania swych własnych dochodów indywidualnych, bardzo ważne są dla nich potencjalne zasoby, które można przeznaczyć na sfinansowanie badań (por. np. Ivancheva i Gourova 2011). Są też jednak profesorowie migrujący do uczelni o niskim prestiżu, ulokowanych w krajach biedniejszych, niezarabiający tam bardzo dobrze. Jak pokazują wyniki badań nad zachodnimi uczonymi przenoszącymi się do „prowincjonalnych” uczelni w Chinach, powodami mogą być brak odpowiedniej pracy w krajach pochodzenia albo wolnych etatów w takich uczelniach, które mogłyby skorzystać z ich kwalifikacji, czy też wreszcie dążenie do rozwoju własnej kariery naukowej przez badania naukowe w kraju migracji i zdobycie międzynarodowego doświadczenia dydaktycznego (Kim 2015: 607, 611).

Wielu badaczy specyficznie akademickich migracji kładzie silny nacisk na problemy językowe związane ze współpracą z naukowcami, współpracą w międzynarodowych zespołach badawczych oraz działalnością dydaktyczną. Wymienimy kilka spraw. Jedna to kompetencja w posługiwaniu się językiem, w którym odbywa się współpraca; na ogół jest to język angielski lub język kraju imigracji. Bariera językowa rzadko jest symetryczna. Na ogół uczeni pochodzący z krajów przyjmujących, czyli tych, w których znajdują się wysokiej klasy laboratoria i biblioteki, bądź osoby świetnie znające naukowy język angielski, są tu w sytuacji

uprzywilejowanej. Nie muszą uczyć się języków obcych, łatwiej im zdobywać wspomnianą *tacit knowledge*. Większość imigrantów ma uważane za zawinione przez nich samych trudności komunikacyjne, a rezultaty ich pracy z większym trudem wchodzą do szerszego obiegu. W takich właśnie zespołach różne mogą być rozumienia tego, co to jest wiedza naukowa, które metody są adekwatne do analizy jakich zagadnień, jak należy prawomocnie radzić sobie z wątpliwościami, jak powinno się interpretować dane, a także w jaki sposób napisane powinny być „prawdziwe” teksty naukowe. Wyraźnie pokazują to wszystko etnograficzne badania zespołów składających się z uczonych należących do różnych kultur, etnicznych czy dyscyplinarnych (por. np. Hwang 2008, 2012; Monteiro i Keeting 2009; Saari 1999; Wagner I. 2010, 2011; Ortiga i in. 2017).

Problem bariery językowej pojawia się również w pracy dydaktycznej, co szczególnie dobrze ilustrują badania prowadzone w USA (por. np. Alberts 2008). Amerykańscy studenci nie są przyzwyczajeni do codziennego obcowania z użytkownikami innych języków, dlatego wszystkie trudności natury lingwistycznej są wyolbrzymiane w dokonywanej przez nich ocenie zagranicznych pracowników dydaktycznych. Dodatkowa trudność, w przypadku niektórych dziedzin nauki, pojawia się, gdy zagraniczny profesor porusza zagadnienia społeczno-polityczne, a wykład może zostać odebrany jako krytyka kraju przyjmującego, uznawana za formę niewdzięczności (Alberts 2008: 200). Nasila to problemy komunikacyjne, z którymi zmagają się często akademicy urodzeni za granicą. Niektóre badania pokazują jednak, że studenci starsi, międzynarodowi oraz mający wyższą średnią ocen oceniają zagranicznych wykładowców jako równie efektywnych co nauczyciele rodzimi (Neves i Sanyal 1991).

1.4. Migracje akademickie jako czynnik postępu?

Z kulturowego i rozwojowego punktu widzenia dobrowolne migracje traktowane są od dawna jako „czynnik postępu”. Już Robert E. Park (1928: 881) pisał, iż migracje są zjawiskiem pozytywnym, gdyż wprowadzają innowacje, naruszają one rutynę ugruntowanych zwyczajów, uwalniają energię, która wcześniej kontrolowana była przez zwyczaje i tradycję. Podobne poglądy dominują i dziś wśród badaczy migracji, zwłaszcza osób wysoko wykwalifikowanych, w tym uczonych. Uważają oni, że migracje zapewniają uczonym szansę pokazania ich dotychczasowej pracy w nowych kontekstach kulturowych, pozwalają na wyzwianie ich sił twórczych (Bauder 2012). Częstym argumentem za migracjami wysokiej klasy specjalistów jest pogląd, że przyczyniają się one do wzrostu wysoko na ogół cenionej różnorodności kulturowej (por. np. Landry i Bianchini 1995: 23–25; Landry 2013; Florida 2010: 15, 18, 260–263; <http://www.biuletynmigracyjny.uw.edu.pl/34-luty-2012/multi-kulti-sie-oplaca> [2.09.2019]). Trzeba równocześnie pamiętać i o tym, że różnorodność niesie ze sobą też koszty. Jak się jednak wydaje, na ogół nie dotyczą one HSM. Problemy wynikają z trudności w porozumieniu między różnymi grupami, z tworzenia się relatywnie izolowanych enklaw etnicznych, niechęci migrantów do włączania się do dominującej kultury i struktury społecznej. Imigracja wyzwała też często lęki ze strony ludności rodzimej danego obszaru, która, jakiegokolwiek by były tego realne powody i ich uzasadnienie, może subiektywnie obawiać się o swoje miejsca pracy i o tradycyjną integralność kulturową regionu czy kraju (por. np. Damelang i Haas 2012; Florida 2013; Kotkin 2013).

Popatrzmy teraz ponownie na bardzo istotną i wieloaspektową kwestię powrotów z emigracji. W odniesieniu do „polskich powrotów” istnieje już ważna literatura. Przypomnijmy kilka tekstów z ostatniej dekady. Mariusz Dziegłowski (2019) badał światy społeczne wracających do Polski, na ogół dobrze wykształconych, emigrantów głównie do Wielkiej Brytanii i Irlandii, i potencjał dalszej ich emigracji z Polski. Agnieszka Małek (2012) zajęła się realnymi i potencjalnymi migracjami powrotnymi z USA i ich domniemaną trwałością. Badano też powroty polskich uczonych¹⁵. Marta Łazarowicz-Kowalik (por. 2011) przygotowała raport na temat zainteresowania pracą badawczą w Polsce wśród naukowców pracujących za granicą, w tym Polaków. Karierami i mobilnością polskich elit naukowych, w tym powrotami i ich potencjalną trwałością, zajmowała się też Izabela Wagner (por. np. 2010, 2011).

Nawiązując do wspomnianego wcześniej, ale uogólnionego, „przemysłu edukacyjno-migracyjnego”, zwrócimy najpierw uwagę na przykłady pozostawania na emigracji. Jak się okazuje, ponad 70% absolwentów studiów doktoranckich przebywa w USA¹⁶ jeszcze w rok po promocji; 60% pozostaje tam nawet po dziesięciu latach (por. Bauder 2012: 2). W tym samym kraju prawie połowa zagranicznych studentów z tak zwanych krajów rozwijających się planowała w końcu XX wieku wejść na amerykański rynek pracy na „jakis czas”, zaś 15% miało zamiar pozostać tu na stałe. Kolejne 15% planowało udać się do krajów trzecich (por. Chellaraj, Maskus i Mattoo 2004: 8). Podobna (choć mniej drastyczna) jest sytuacja w innych tak zwanych krajach rozwiniętych. Omówiliśmy już powody tego „krążenia mózgow”. „Centralnym zagadnieniem dla [...] powrotów jest [...] to, że musi być do czego wracać [...]” (Skeldon 2009: 15–16). Wielu młodych uczonych próbuje więc wracać albo zaraz po ukończeniu studiów doktoranckich w innych krajach, albo po krótszym czy dłuższym okresie pracy za granicą. Ich powroty czasem przyczyniają się w krajach pochodzenia do rozwoju nauki i przemysłu opartego na nowych technologiach. W odniesieniu do Indii i tamtejszego przemysłu ICT na przełomie XX i XXI wieku, „spektakularny rozwój tego sektora był możliwy dzięki powrotom i kontaktom z emigrantami, którzy wyjechali do USA w latach sześćdziesiątych, siedemdziesiątych i osiemdziesiątych” (Kaczmarczyk i Okólski 2005: 82).

Na ogół jednak reemigranci napotykają w swych ojczyznach rozmaite problemy, najlepiej naszym zdaniem opisane w odniesieniu do Portugalii, co jest interesujące z polskiego punktu widzenia, gdyż pod wieloma względami portugalska sytuacja gospodarcza na „rynku szkolnictwa wyższego” oraz „eksportu i importu” uczonych jest podobna do polskiej (na temat cech charakterystycznych mobilności badaczy do i z Portugalii, por. np. Delicado 2010b). Margarida Fontes zauważyła kilka interesujących tendencji w światach migrujących uczonych portugalskich. Są oni bardzo mobilni i przemieszczają się zarówno między krajami, jak i między instytucjami badawczymi. Dwie trzecie jej badanych w ogóle nie rozważało powrotu do ojczyzny, przynajmniej w najbliższej przyszłości. Ci, którzy jednak rozważali powrót, albo byli przekonani, że w kraju nie ma odpowiednich miejsc pracy dla osób z ich kwalifikacjami, albo

¹⁵ Na przykład <https://www.ncn.gov.pl/polonez> [28.10.2017]; <http://www.fnp.org.pl/oferta/homing-plus/>; http://www.fnp.org.pl/kategoria_szkolenia/aktywne/ [24.10.2014].

¹⁶ Przykład USA uważamy za istotny, ale inne kraje zachodnie też są ważne w tym kontekście. „Jak się wydaje, najwięcej cudzoziemców studiuje w USA. Na początku XXI wieku było ich tam około 600 000, przy czym większość pochodziła z Dalekiego Wschodu. Liczba zagranicznych studentów w Zjednoczonym Królestwie wynosi 165 000, co jest proporcją w stosunku do wszystkich studentów w kraju jeszcze wyższą niż w USA [...]. Społeczeństwa zachodnie zyskują na tym przypuszczalnie zarówno w kategoriach krótko-, jak i długoterminowych – jeśli chodzi o te pierwsze, to zagraniczni studenci przynieśli około 134 miliardów dolarów gospodarce amerykańskiej w postaci pieniędzy wydanych tylko na czesne, życie itp.” (Baruch, Budhwar i Khatri 2007: 100).

byliby skłonni wrócić tylko wtedy, gdyby takie miejsca powstały. Im uczeni są starsi i zajmują wyższe stanowiska, tym mniejsza jest ich chęć powrotu, bądź wyższe oczekiwania wobec własnej sytuacji w kraju ojczystym. Spośród tych niewielu relatywnie młodych osób, które faktycznie wróciły, część była za granicą na urlopie bezpłatnym, a więc miejsca pracy w kraju na nich czekały, a wśród pozostałych badanych tylko mniejszość była zadowolona z powrotu do Portugalii. Mniej więcej połowa tych, którzy wrócili, planowała ponowny wyjazd za granicę. Główną deklarowaną motywacją powrotu była chęć pomocy krajowi i faktycznie, wielu portugalskich uczonych utrzymywało na emigracji ścisłe kontakty naukowe z portugalskimi badaczami na obczyźnie i w kraju pochodzenia (por. Fontes 2007: 287, 293–294; por też Delicado 2009, 2010a, 2010b, 2011).

Emigracja, zadowolenie z niej lub rozczarowanie, powroty z emigracji, zadowolenie z nich lub rozczarowanie, są argumentem za tym, aby ruchliwość przestrzenną traktować (przede wszystkim u wielu, zwłaszcza młodych, przedstawicieli świata zachodniego) jako trwałą opcję życiową, z której można skorzystać lub nie, ale która jest dla wielu ludzi w zasięgu ręki. Dotyczy to też uczonych. Stąd trudno się dziwić, że Maarja Saar i Ellu Saar (por. 2019) uważają (w odniesieniu do przypadku estońskiego), że badanie migracji powrotnych powinno brać pod uwagę pojęcie migracji stylu życia. Z kolei migracje stylu życia można traktować jako etap w biegu życia.

Podsumowanie

Podsumujmy ten rozdział. Procesy migracyjne, zachodzące na całym świecie, są przedmiotem uwagi badaczy społecznych w obliczu, jeżeli nie realnego, to przynajmniej „medialnego” nasilenia się tych zjawisk. Szczególnym przypadkiem są migracje kadr wysoko kwalifikowanych, które – choć nie wzbudzają paniki moralnej, to również nie przebijają się do debaty publicznej i nie są wystarczająco dobrze reprezentowane w przestrzeni naukowej. Ciągłe brakuje wyczerpującej wiedzy naukowej na ten temat. Być może właśnie dlatego nawet poważne instytucje wspierające naukę – wypowiadając się na ten temat – opierają się wyłącznie na ustaleniach dziennikarskich (por. Zagórski 2019).

Badane przez nas osoby, migrujący uczeni, to – w skali światowej – reprezentanci migracji proaktywnych, którzy zazwyczaj sami organizują sobie warunki międzynarodowej mobilności. Ze względu na posiadany kapitał kulturowy, społeczny lub/i ekonomiczny są to osoby uprzywilejowane, których losy często wpisują się w znane z badań wzorce ekspatów czy, rzadziej, „migrantów stylu życia”. Problem w tym, że w przedstawiony tu typ idealny wpisują się lepiej akademicy migrujący do tak zwanych krajów wysoko rozwiniętych. Jednym z efektów tej książki jest natomiast sprobematyzowanie tego zjawiska w kontekście polskim lub szerzej – środkowoeuropejskim. Badania empiryczne przedstawione w kolejnych rozdziałach pokażą bowiem, że UZPA to często migranci środka skali, których uprzywilejowana pozycja może być zakwestionowana z wielu punktów widzenia. W kolejnych rozdziałach okaże się bowiem, że nie tylko kategoria *self-initiated* może nie przystawać do doświadczeń niektórych UZPA w Polsce, lecz nie do końca adekwatny okazuje się sam termin migracji proaktywnych. Ponadto, już w tym rozdziale, pokazaliśmy że migrujący uczeni i nauczyciele akademicy podlegają wielu ograniczeniom natury instytucjonalnej, co znajduje wiele egzemplifikacji w naszych badaniach.

Zakreśliliśmy tu również pole do dalszych analiz, gdzie ważne miejsce zajmują bariery, z którymi stykają się migranci (różnice kulturowe, bariera językowa), czy kwestie genderowe. W dalszej części pracy podejmujemy również zasygnalizowany tu problem migracji jako „czynnika postępu”. Pozytywne zmiany wiążące się z procesami migracyjnymi są niezaprzeczalne, warto jednak zastanowić się nad tym, czy migracje do Polski (a więc często migracje nietypowe – z krajów zachodnich, do państwa, z którego naukowcy częściej wyjeżdżają niż przyjeżdżają), wpisują się dokładnie w ten sam trend co napływ pracowników akademickich do krajów, od wielu dekad, jeśli nie stuleci, sprowadzających utalentowanych pracowników z całego świata. W części empirycznej zajmiemy się też przedstawioną tu problematyką migracji powrotnych, odpowiadając na pytanie, czy UZPA to osoby osiadłe czy tylko tymczasowi pracownicy polskich uczelni i instytutów badawczych.

Rozdział 2

Urodzeni za granicą pracownicy akademicki. Motywacje, trajektorie życiowe oraz potencjał naukowy

Wprowadzenie

W rozdziale tym dokonamy analizy biografii urodzonych za granicą pracowników akademickich (UZPA). Kluczowe pytanie, które stawialiśmy sobie przed rozpoczęciem analiz, brzmiało: w jaki sposób interesujące nas osoby znalazły się w Polsce? W tym kontekście interesowało nas przede wszystkim, czy był to wolny wybór czy też splot czynników, który wrzucił ich w miejsce, w którym się znajdują. Mówiąc językiem Fritza Schützego (2014), którego kategorii analitycznych, choć nie całościowej metody badawczej, będziemy używali: we fragmentach narracji biograficznych staraliśmy się wyszukać elementy biograficznych planów działania oraz trajektorii życiowych. Jest to pytanie, które nawiązuje do subiektywnych percepcji własnej sprawczości (Giddens 2003). Efektem tych analiz jest typologia uczonych zagranicznych, którzy podjęli pracę w Polsce.

Drugie pytanie, które sobie stawiamy w tym rozdziale dotyczy związków z krajem pochodzenia oraz międzynarodową społecznością naukową. Niektóre z typów UZPA (ich sytuację omówimy wcześniej) wiążą się bardzo silnie z transnarodowością, rozumianą klasycznie jako „długotrwałe, ponadnarodowe powiązania, wzory wymiany, afiliacje i formacje społeczne przekraczające granice państw narodowych” (Vertovec 2012: 2), podczas gdy przedstawiciele innych pozostawali naukowcami o lokalnych zainteresowaniach i sieciach powiązań.

Rozdział zamyka pytanie o intencję pozostania w Polsce. Obraz, który wyłania się z naszych wywiadów, nie pozostawia złudzeń: raczej niewiele jest osób, które traktują przyjazd do Polski jako czasowy etap ścieżki migracyjnej. Tylko niektórzy, na przykład opisywani dalej Badaniosterowni, wiedzą, że przyjechali tutaj tylko „na chwilę” – na kilka miesięcy lub kilka lat i po tym czasie wrócą do kraju pochodzenia lub pojedą do innego kraju. Znacząca większość badanych zdążyła już jednak zapuścić korzenie w Polsce i dalszej drogi w ogóle nie planuje.

2.1. Typologia: jakie typy urodzonych za granicą naukowców można spotkać w Polsce?

Zaprezentowana poniżej typologia dotyczy głównej przyczyny podjęcia pracy w Polsce. Opisujemy unikatowe cechy każdej z grup, które udało się wyróżnić na podstawie badania jakościowego. Zaletą zaprezentowania typologii jest możliwość systematyzacji odpowiedzi na centralne pytanie tego projektu badawczego, a więc lepszego zrozumienia społecznych

uwarunkowań dotyczących rozwoju kariery naukowej. W naukach społecznych można podzielić typologie na egzystencjalne (*existential type*), czyli tworzone przez członków danego społeczeństwa, oraz konstruowane przez badacza (*constructed type*). W pierwszym przypadku mamy do czynienia z typem klasyfikowania rzeczywistości, który jest tak stary jak samo społeczeństwo (McKinney 1969: 10). Typologii prezentowanej w tym rozdziale bliżej do typu egzystencjalnego, ponieważ opiera się ona głównie na wyrażeniach badanych, jedynie w pewnym zakresie przetworzonym przez badaczy. Nie stara się ona narzucać zewnętrznych kategorii na doświadczenie badanych, lecz uogólnić to doświadczenie, w zakresie jaki pozwalają na to jakościowe metody badań terenowych. Jest ona jednak ugruntowana empirycznie, co odróżnia ją od prób typologizowania i klasyfikowania, które wynikają wyłącznie z refleksji nad omawianym fenomenem i zastosowania praw logiki.

Do analizy wykorzystano wszystkie kody związane z motywacjami do przyjazdu do Polski, ścieżką życiową oraz chęcią pozostania w Polsce (omawiana dalej „osiadłość”). Badanie wspiera się jednak na całościowym oglądzie zebranego materiału oraz analizie niektórych innych kodów (np. specyfika pracy lektorów, współpraca w obrębie zespołu naukowego). W większości przypadków poszczególne typy motywacji przeplatają się ze sobą (np. ktoś, kto miał polską partnerkę czy partnera, mógł jednocześnie i niezależnie od tego dostać zaproszenie do pracy w Polsce). Dla jasności wyводу i pełnej prezentacji różnych typów motywacji, warto rozpatrywać je oddzielnie. Przedstawione poniżej kategorie ułożyliśmy tak, aby tworzyły kontinuum. Na początku prezentujemy więc losy osób, które są silnie związane z Polską. W konsekwencji ich wyjazd z naszego kraju jest mało prawdopodobny. Prezentację trajektorii życiowych UZPA zaczynamy więc od osób, w przypadku których pobyt w Polsce wiąże się z relacjami rodzinnymi, związanych z językiem i kulturą polską kierunkiem studiów zagranicznych lub podjętą niegdyś decyzją o przyjeździe na studia właśnie do Polski. Na drugim końcu, pomijając marginalną kategorię Misjonarzy, znajdują się Badaniosterowni, czyli osoby otwarcie deklarujące chęć zakończenia swojej polskiej przygody po wygaśnięciu aktualnego kontraktu. Na ten podział nakłada się oczywiście inny, pod względem liczebności. Choć badanie jakościowe nie pozwala na kwantyfikację wyników badań, na podstawie zebranych wywiadów było jasne, że niektóre scenariusze są bardzo rozpowszechnione, a inne marginalne pod względem liczebności. Do tej kwestii wracamy zarówno w poszczególnych podrozdziałach, jak i podsumowaniu tego rozdziału. Celowo unikamy jednak podawania konkretnych liczb, co byłoby nieuprawnione zarówno ze względów metodologicznych (badani nie odpowiadali na dokładnie te same pytania), jak i epistemologicznych (bogate w treść dane narracyjne są, w naszym rozumieniu, powstającymi na bieżąco konstrukcjami, podlegającymi następnie procesowi interpretacji, który nie zawsze pozwala jednoznacznie zaklasyfikować daną wypowiedź).

2.1.1. Związani rodzinnie

Związki rodzinne mogą sprzyjać chęci podjęcia pracy w kraju, gdzie ma się krewnych. W studiach migracyjnych niezainteresowanymi wysoko wykwalifikowanymi migrantami często podkreśla się rolę więzów krwi w sieciach transnarodowych (Vertovec 2012; Xu 2016), badane są również wyjazdy do ojczyzny przodków, tak zwana „migracja do korzeni” (*roots migration*) (Wessendorf 2007; Gońda 2015).

W kontekście UZPA więzy rodzinne są bardzo istotne w przypadku dwóch grup:

- osób związanych w życiu prywatnym z obywatelem polskim,
- osób mających polskie korzenie i – dzięki temu – posługujących się w pewnym zakresie językiem polskim.

Związek z obywatelem polskim to jedyny wątek projektu, gdzie pojawia się motyw miłości romantycznej. Przyjazd do Polski najczęściej wiązał się bowiem z poznaniem polskiej partnerki lub żony (lub, znacznie rzadziej, polskiego partnera lub męża), na co zwracają uwagę również badacze skupieni na innych kontekstach kulturowych, na przykład Fabian Jintae Froese (2012: 1102) analizujący sytuację życiową UZPA w Korei Południowej. Używamy tu więc szerokiej definicji słowa „rodzina”, aby móc objąć nim wszystkie względnie trwałe związki – również te nieoparte na prawnie zatwierdzonym małżeństwie i bezdzielne (por. Kwak 2005). O ile związki rodzinne (partnerzy, krewni) były zjawiskiem dość częstym, występującym w około jednej czwartej próby, to polskie korzenie występowały w przypadku pojedynczych badanych.

Pierwszy scenariusz, popularny wśród tej grupy badanych, wiązał się z poznaniem osoby, która spowodowała, że UZPA przyjeżdżał do Polski. Często był to wyjazd niezwiązany z aktualnymi celami zawodowymi, ponieważ badani szukali pracy, już mieszkając w Polsce, a decyzję o przyjeździe podjęli, zanim otrzymali konkretną ofertę pracy.

Trochę przyjechałem tutaj z powodu żony, tak? Bo tutaj nie mogłem od razu znaleźć zatrudnienia (W67)^{17, 18}.

Zna pani przysłowie: *cherchez la femme*? To jest takie popularne francuskie przysłowie: „Szukajcie kobiety”. Odpowiedziałem na pytanie.

Ale pan tu z jakąś konkretną kobietą przyjechał, którą pan poznał, czy jak to było?

Nie, nie. Rok wcześniej poznałem pewną osobę i przyjechałem (W68).

No nie mogę powiedzieć, że to była zupełnie przypadkowa sprawa, ponieważ osoba była nieprzypadkowa. Natomiast nie był to świadomy wybór miasta, kraju, nie był to wybór, idący już może za daleko, teraz powiem, który by łączył się z poprawą mojego życia, że tak powiem, ogólnego, finansowego, czy towarzyskiego, czy właśnie naukowego. Nie, to był taki wybór losowy. Po prostu los tak chciał (W90).

Poznałam mojego męża w [mieście w kraju trzecim]. No i później studiowaliśmy w [kraju pochodzenia] razem, a po studiach przenieśliśmy się do Polski (W24).

Osobiste powody. Jak to nazwać? Wybór rodzinny.

Rodzinny. Może mi pani coś więcej powiedzieć? Jakiego typu rodzinny wybór?

Znaczy, mieliśmy się chajtać i zdecydować którędy idziemy [...] Mieliśmy metę (W21).

¹⁷ Kod wywiadu odpowiada jego numerowi w Załączniku (tabela z danymi uczestników wywiadów). Ze względu na poufność badanych podajemy tam jednak tylko wybrane informacje. Symbol „W” oznacza standardowy wywiad z pracownikiem/pracowniczką uczelni lub instytucji badawczej. Symbol „P” oznacza wywiad z Polakiem/Polką, osobą kierującą jednostką (np. dziekanem, dyrektorem instytutu).

¹⁸ Cytaty z języka angielskiego zostały przetłumaczone przez autorów i autorki publikacji. Cytaty z wywiadów w języku polskim i angielskim oraz wtrącenia w innych językach zostały poddane drobnej korekcie językowej przez autorów i autorki publikacji, gdy badani nie byli rodzimymi użytkownikami tych języków. Korekta była przeprowadzana w sposób zachowujący treść tego, co badani chcieli przekazać.

W przeciwieństwie do badań koreańskich (Froese 2012: 1102), polscy UZPA nie zawsze najpierw poznawali swoich partnerów, co motywowało ich do przyjazdu. W drugim scenariuszu decyzja o migracji wynikała ze współwystępujących ze sobą związków rodzinnych oraz otrzymanej oferty przeprowadzki do Polski lub pobytu czasowego. Zazwyczaj chodziło o partnerów życiowych, jednak pojawiły się również mniej typowe sytuacje, na przykład student mieszkający z babcią, którą widywał wcześniej sporadycznie, lub badacz mieszkający na stypendium u polskich teściów.

W tym czasie poznałem swoją żonę. I po roku okazało się, że moje perspektywy są lepsze w Polsce (W71).

Przyjeżdżałem do Polski bez celu, mam polską rodzinę, więc zwykle przyjeżdżałem na wakacje. Zwykle 3–4 razy w roku [...] To wszystko, wiesz, jest dla mnie znajome. Kiedy zdarzyła się okazja, żeby prowadzić tu moje badania... [...] Więc, od razu, nie zastanawiałem się, że Polska byłaby do tego idealnym miejscem (W84).

Wysłałem za mąż tutaj za Polaka. No tak myśleliśmy, no gdzie [mieszkać]? Tam on nie chciał, no to przyjechaliśmy tutaj. No i to tyle (W85).

Trzeci scenariusz różnił się od pozostałych tym, że UZPA był już w Polsce i planował wrócić do ojczyzny, a decyzja o pozostaniu wiązała się z relacjami osobistymi. Najczęściej stwierdzano w tym przypadku, że życie w kraju pochodzenia powodowałoby trudności dla partnerki lub partnera.

I tutaj dokładnie miałem już tydzień tylko, już bilet mam, przygotowane wszystko, walizka, no i spotkałem kogoś tutaj, gdzieś na stacji PKS. Podobała mi się, była młoda, ambitna i jakoś tak się stało, że postanowiłem nie jechać. Zrezygnowałem z biletu, który straciłem. Kilkaset dolarów to było warte (W42).

Wybrałem Polskę za względu na rodzinę. Moja żona, wtedy dziewczyna, jest Polką i pomyślałem sobie, że łatwiej będzie mnie w Polsce, aniżeli jej w [kraju pochodzenia] (W27).

A jak na to zareagowała pana rodzina, że chce pan tutaj po studiach zostać?

Na pewno niedobrze, na pewno niedobrze...

Liczyli na to, że pan wróci po studiach do kraju, do rodziny?

Tak jest. Liczyli na to ale, ale z powodu dziewczyny bardziej tak myślałem, że... i jeszcze też tam błąkał się pomysł, czy po dwóch latach istnienia możliwości ja mogę składać o doktorat, nie? (W4).

Posiadanie polskich korzeni nie było częstą okolicznością związaną z migracjami. Jakiegokolwiek związki krwi z Polską miało tylko kilkoro badanych. W tej liczbie były zarówno osoby mające polskiego rodzica, jak i polskich krewnych we wcześniejszych pokoleniach.

To moja mama. Ona z polskiej rodziny jest, kiedyś ich tam było, przerzucono do [kraju pochodzenia] i tak to ichnia, taka polska wioska tam była (W85).

Moja mama jest Polką, która prawie 40 lat temu wyjechała z Polski i mieszka w [kraju pochodzenia]. Poznała faceta i wyjechała (W44).

Babcia miała... była Polką z [kraju byłego ZSRR], czyli to są okolice [nazwa miasta], więc te korzenie polskie takie też mocno się odzywały (W33).

Należy do tego doliczyć osoby zamieszkujące różne pogranicza, które choć nie czuły się etnicznymi Polakami, to zauważały, że na ich terenie tożsamość etniczna miała charakter mozaikowy i do pewnego stopnia identyfikowały się z Polską. Z etnicznymi Polakami łączyła je również znajomość podstaw języka polskiego. To właśnie dzięki tej umiejętności nasz rozmówca dojeżdżający do pracy na polskim uniwersytecie nigdy nie doświadczył poważniejszej bariery językowej, inny zdecydował się przyjechać na studia w Polsce, a rozmówczyni szybko odnalazła się w roli wykładowczyni.

Ojciec umiał rozmawiać po polsku, mieszkaliśmy na terenie, który był i [narodowość], i polskim, i ja mam kilka wersji paszportu taty swego, w jednej z nich zapisanego nawet powiedzmy, [imię], Polak z odpowiedniego okresu, we wszystkich innych, [imię], [narodowość] (W41).

No poza tym Lady Pank był w [mieście przygranicznym], Małgorzata Ostrowska z Lombardu była w [mieście przygranicznym], nawet z nią rozmawiałem. No, tak że tak, to takie naturalne, język wszyscy znali, śpiewali, na dyskotekach w [mieście przygranicznym] były te piosenki, „Mniej niż zero”, „Kryzysowa narzeczowa”, to ja to wszystko, bo myśmy znali te wszystkie teksty Lady Pank. To było bardzo popularne (W26).

To jest taka polska mniejszość narodowa, że oni tutaj mają swoje szkoły i [córkę] też tam wysłałam teraz, bo mi się tak wydaje, no niech się nauczy dwóch tych języków, lepiej jej będzie (W63).

2.1.2. Poloniści

Drugą kategorią migrantów akademickich są Poloniści, czyli osoby, które studiowały w swoich krajach kierunki związane z językiem polskim, literaturą polską, historią Polski lub slawistyką. Losy osób wpisujących się w ten scenariusz opisywaliśmy poprzednio jako biografie „entuzjastów”, czyli osób zainteresowanych Polską i polską kulturą (Mucha i Łuczaj 2018: 168). Kategoria ta podkreślała zainteresowanie Polską oraz możliwość łączenia tego zainteresowania z pracą naukową. Nowe nazewnictwo kładzie większy nacisk na wykształcenie, a mniejszy na zainteresowanie Polską jako krajem, co stanowi cechę charakterystyczną Odkrywców.

Polonistami były najczęściej osoby pochodzące z Europy Zachodniej, lecz zdarzały się również osoby z bardzo odległych krajów, ponieważ studia polonistyczne rozwijają się na całym świecie (por. np. Byung-Kwon 2010). Często do pierwszych kontaktów z krajem dochodziło jeszcze w trakcie studiów, gdy przyjeżdżali oni na różnego rodzaju wymiany i staże.

No to wybrałam slawistykę, no i tak chciałam nauczyć się. Jakoś lubiłam tę literaturę rosyjską, chciałam mieć więcej informacji o Polsce, i to był jakiś kompromis w pewnym sensie (W10).

Dostałam super fajne stypendium naukowe dla najlepszych w Krakowie na [uniwersytecie]. [...] Stypendium dla najlepszych, czyli dla studentów z polonistyki w Europie, czyli byliśmy z różnych krajów w Europie (W12).

Ja miałam język polski jako drugi, wtedy byłam na szkole letniej, tak że wiedziałam, gdzie będę pracowała. Zgłosiłam się, chciałam tutaj pracować i byłam wysłana do [miasta] (W87).

Do tej kategorii można zaliczyć również, pochodzących z bardzo różnych krajów, historyków polskiej myśli filozoficznej i politycznej oraz historyków zainteresowanych regionem.

Naukowo zajmuję się obszarem Polski, więc dlaczego miałbym nie chcieć zacząć tu pracować (W92).

Dla mnie Polska to jest dom, drugi dom. To kraj, który znam lepiej. Również moje naukowe zainteresowania są związane z myślą polską (W73).

Pracuję tutaj na [nazwa instytucji] i zajmuję się projektem o historii [regionu] po II wojnie światowej (W64).

Poloniści, w naszej próbie, byli to więc wyłącznie przedstawiciele nauk humanistycznych i społecznych¹⁹. W przypadku tych osób przyjazd do Polski był więc naturalny, ponieważ wszystkie potrzebne do pracy zasoby mogli oni znaleźć na miejscu. Dodatkowo, ich wykształcenie nie pomogło w znalezieniu pracy w kraju pochodzenia.

À propos jeszcze jeden z powodów, dlaczego ja przyjechałem, pani wcześniej pytała, to też był ten argument, że można i do Biblioteki Narodowej, i do Jagiellońskiej tam, i do Kopernika. Wcześniej jeszcze nie było takiej bazy ogólnej kiedyś, że teraz można elektronicznie wszystko sobie znaleźć. Jak trzeba mi było książkę tam w jakiejś bibliotece tam z Kopernika, to jechałem do Kopernika, z Krakowa to do Krakowa, z Ossolineum to do Ossolineum (W32).

Było prawie niemożliwe myśleć o zatrudnieniu, a szczególnie mając wykształcenie filologiczne [w kraju pochodzenia]. No wiadomo, że są [międzynarodowe] kontakty, firmy, ale, no jednak nie na tyle, żeby tak, zarobić zagwarantowaną, taką pensję na życie (W22).

Tymczasem w Polsce atutem zawodowym osób z tej kategorii była doskonała znajomość przynajmniej dwóch języków: polskiego oraz rodzimego. Dzięki temu mogli pracować jako lektorzy-native speakerzy, a także wykładać przedmioty związane z językoznawstwem lub historię swojego kraju. Poloniści niemal zawsze mieli dodatkowe prace pozauczelniane: zatrudniając się na przykład jako tłumacze, nauczyciele w szkołach językowych, animatorzy kultury. Niektórzy dorabiali również w firmach handlowych, na przykład występując z reklamami produktów kojarzonych z ich krajem pochodzenia. Są to osoby, które można nazwać „oswojonymi obcokrajowcami”, gdyż – nie tracąc kontaktu z krajem pochodzenia (a często zarabiając właśnie dzięki temu przywiązaniu) – funkcjonują w Polsce bez żadnych trudności, często posiadając polskich partnerów lub rodziny. W ich przypadku na pewno możemy mówić o transnarodowości, ponieważ ich praca, akademicka i pozaakademicka, wymaga kontaktów z krajem pochodzenia. Więcej na temat dodatkowych prac naszych badanych piszemy w rozdziale czwartym.

Często nie są to jednak osoby usposobione kosmopolitycznie, a skupiające swoje życie na dwóch krajach. Metafora pomostu, zakładająca jego dwa końce, dobrze uchwytuje tę charakterystykę. Poloniści – ze względu na wykształcenie – przyczyniają się do tworzenia silnych więzi pomiędzy dwoma systemami akademickimi lub dwoma krajami, lecz są rzadko aktywni w innych kręgach zawodowych, często pokazując nawet, że postulat publikowania po angielsku i cały dyskurs modernizacji uczelni są im obce.

Ja uważam, że artykuły nasze powinny być pisane po polsku i dla Polaków. Nie wiem, dlaczego tak nasze ministerstwo tak chcą afiszować tym angielskim, wszystko musi być po angielsku, oni

¹⁹ Można jednak wyobrazić sobie sytuację, w której Polonistą jest na przykład geolog zajmujący się zjawiskami, które występują głównie w Polsce.

mają swoje, w swoim języku. Oni dla nas po polsku to nie publikują, a dlaczego my mamy dla nich opublikować, czy musi być wszystko międzynarodowe, w języku angielskim? Ja uważam, że język polski też jest piękny i powinno być dla Polaków i przez Polaków napisane albo przez obcokrajowców dla Polaków, żeby to trafiło do wszystkich i do szerszych [kręgów], tak, bo kto z nas będzie czytał, kto będzie nas czytał, jak będzie to na Zachodzie, rzadko kto (W80).

2.1.3. Byli studenci polskich uczelni

Trzecią grupą badanych wyodrębnioną na podstawie zrealizowanego projektu były osoby, które podjęły studia w Polsce i po ich zakończeniu pozostały w kraju. Jest to oczywiście scenariusz często rozważany w studiach migracyjnych (por. np. Alarcon 1999; Hawthorne 2010), jednak dotąd nie istniały empiryczne dowody na to, że studia w Polsce mogą być czynnikiem skłaniającym osoby urodzone za granicą do pozostania tu na dłużej lub na zawsze. Studia w Polsce były jedną z dwóch głównych motywacji zachęcających naszych badanych do prowadzenia kariery w tym kraju.

Osoby, na podstawie losów których skonstruowaliśmy tę kategorię, zwykle realizowały jeden z trzech „scenariuszy” – „przedtransformacyjny”, „ukraiński” i „rodzinny” – traktowanych tu jako modele, typy idealne, ścieżek kariery. Dwa z tych scenariuszy miały ścisły związek z realiami społeczno-politycznymi swoich czasów.

Scenariusz „przedtransformacyjny” dotyczy głównie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych XX wieku, gdy Polska była jeszcze krajem socjalistycznym lub dopiero wchodziła w okres transformacji ustrojowej. W tym czasie kontakty z republikami ZSRR i innymi krajami bloku wschodniego, a także niektórymi państwami arabskimi i innymi krajami, które znajdowały się w orbicie wpływów ZSRR, były wyjątkowo nasilone (Siwińska [brak daty]). Kwitła wymiana akademicka, której rezultatem byli obcokrajowcy przybywający do kraju. Polska była krajem europejskim, który kojarzył się tam lepiej niż na przykład odległa geograficznie Kuba i przyciągał obcokrajowców, choć rzadziej niż pozostałe kraje socjalistyczne (Nowicka i Łodziński 1993). Badani przyznawali, że kryteria rekrutacji na studia nie zawsze były jasne. Niektórzy z nich wrócili do kraju pochodzenia, zajmując tam eksponowane stanowiska, a inni, z którymi rozmawialiśmy, pracują w Polsce do dziś. W tym samym czasie do naszego kraju napływały osoby z Zachodu, na przykład Amerykanie, którzy mogli liczyć na wsparcie finansowe swojego rządu (Perry 2009).

Przyjechałem do Polski pod koniec lat osiemdziesiątych [...] Dostałem się tutaj na studia, ukończyłem te studia. I po ukończeniu zaproponowano mi powiedzmy od razu pozostanie tutaj, jakby, w charakterze lektora (W40).

Polska była tylko, ja miałem tylko opcję taką. Trochę to zadziało, ja wiem, no ten nepotyzm, tak, jednym słowem, gdyby nie to, że był to krewny, to nie wiem, czy bym tu się znalazł, na pewno nie (W80).

Drugi popularny scenariusz dotyczy przede wszystkim osób z Ukrainy, która targana trudnościami ekonomicznymi oraz aneksją Krymu przez Rosję oraz trwającą od 2014 roku wojną w Donbasie dostarcza polskim instytucjom wielu kandydatów na studia (Michalska 2018). Często są to już studia doktoranckie, dzięki którym studenci mogą liczyć na niezależność finansową, pobierając stypendia i będąc zwolnionymi z opłat, co jest możliwe w niektórych

instytucjach. Przyjazd takich studentów i doktorantów jest łatwiejszy, ponieważ, jak sami często podkreślają, zbliża ich podobna kultura (Mucha i Łuczaj 2018).

Po pierwsze w trakcie studiów w [kraju pochodzenia], to raz u myślałem o tym, że po skończeniu magisterki to planowałem robić doktorat za granicą. Ale powiedzmy tak, drugi powód, to rozpoznał się w trakcie przez wojnę. I to po prostu była jako dodatkowa motywacja (W99).

W wieku siedemnastu lat dostałem się na studia w [kraju pochodzenia]. Rok przestudiowałem, rok przygotowawczy w Łodzi mając podstawowe przedmioty. Zdałem egzaminy i dostałem się na studia (W51).

Okolicznością sprzyjającą są na przykład umowy o współpracy istniejące pomiędzy polskimi instytucjami i jednostkami położonymi na Wschodzie. Dzięki temu osoby chcące przyjechać do Polski mają ułatwioną ścieżkę.

Na tym uniwersytecie, gdzie studiowałem, jeden profesor, nawet nie jeden profesor, dużo profesorów miało kontakt z warszawskim instytutem, dlatego ja wybrałem Warszawę. Oni skontaktowali się, faktycznie kontaktowałem się przez nich (W100).

Gdy spotkaliśmy się z przedstawicielami uczelni, oni mówili, że kierunek można zmienić. Spróbujmy raczej w takiej mniejszej miejscowości, no bo jednak Warszawa, też nawet brzmi inaczej. I mówię: 17 lat, nie znając języka, to raczej spróbuję w [mieście wojewódzkim] (W2).

Trzeci scenariusz jest natomiast relatywnie niezależny od realiów historyczno-politycznych. Wśród naszych rozmówców znalazły się bowiem osoby, które trafiły do Polski razem z rodzicami, jeszcze w wieku szkolnym. Rodzice mogli być delegowani do pracy w Polsce jako wysoko wykwalifikowani pracownicy korporacji i firm (por. np. Salt 1997) lub sami pracowali tu jako naukowcy. W obu przypadkach widzimy, że kwestia klasowości naszych rozmówców wysuwa się na plan pierwszy. Tę ostatnią rozumiemy za Pierre'em Bourdieu jako wyróżnione teoretycznie grupy „aktorów (*agents*), którzy będąc przedmiotem podobnych warunków, mają tendencję do upodabniania się do siebie, a wskutek tego skłonność do łączenia się praktycznego, do łączenia się w praktyczną grupę, a tym samym do wzmacniania swoich wzajemnych podobieństw” (Bourdieu 2008: 39; por. Wacquant 2013). Owo teoretyczne wyróżnienie następuje na podstawie wielkości i rodzajów posiadanych kapitałów (ekonomiczny, kulturowy, społeczny, symboliczny) (Bourdieu 1997). Przykładowo, wśród wszystkich grup migrantów bardzo często pojawiały się osoby reprezentujące tzw. klany akademickie, czyli dziedziczenie zawodu z pokolenia na pokolenie, często w obrębie jednej instytucji. Migranci z tej podgrupy wpisują się więc również w wzorzec, który określamy wyżej jako Związani rodzinnie.

Rodzice, właściwie ojciec, pracował w firmie [nazwa], która w latach dziewięćdziesiątych zaczęła większą część swojego biznesu przenosić do Polski, i zaczęto budować fabrykę, przez co właśnie więcej osób ściągano do Polski. No i mój ojciec jako jeden z niewielu podjął ten odważny krok, żeby zaakceptować coś, co ostatecznie się bardzo opłaciło z różnych powodów, ja uważam (W98).

To tak, rozpoczniemy od tego że ja w [kraju pochodzenia] skończyłem studia licencjackie. I planowałem na początku wrócić do [miasta w Polsce] z tego względu że w tym czasie mniej więcej mój ojciec [obcokrajowiec] się również z powrotem przeprowadził do Polski (W74).

W Polsce studiowały również osoby, które nie wpisywały się w żaden z trzech opisanych dotąd scenariuszy. Były to osoby, które zdecydowały się na przyjazd do Polski w wyniku splotu różnych okoliczności, najczęściej związanych z polskimi korzeniami. W tej grupie pojawiły się jednak również biografie, które nie podlegają łatwej generalizacji, a rozproszone motywacje omawiamy w innych fragmentach typologii.

Miałem studiować w [stolicy kraju pochodzenia], przygotowywałem się na studia, i ponieważ mam pochodzenie polskie, to dowiedziałem się, że mogę konkurować przez ambasadę na miejsce w Polsce, naukę języka polskiego (W44).

Pomyślałem sobie, że skoro mam połowę genów z Polski, no to znaczy, że jestem tak samo Polakiem jak [narodowość] i właściwie pomyślałem sobie, dorastając, dlaczego miałbym być zaraz wtłoczony w ten tryb bycia [narodowość], za chwilę będę w jakiejś korporacji trybikiem i po prostu umrę jak [narodowość] przeciętny, więc sobie pomyślałem, że chciałbym jakoś to wykorzystać, że jestem w tej nietypowej sytuacji, że, no wypadłoby spróbować tego życia jako Polak z kolei (W88).

Pozostanie osób z tej grupy w Polsce, po ukończeniu studiów, wiązało się z przywiązaniem do niej, założeniem rodziny i innymi „kotwicami”, o których piszemy poniżej.

2.1.4. Akademyści-którzy-nie-mieli-wyjścia

Wśród zagranicznych pracowników polskich uczelni znalazły się osoby, które trafiły tutaj, ponieważ nie miały innego wyjścia. Jest to kolejna po byłych studentach polskich uczelni kategoria, której nie spotkaliśmy w trakcie badań w Krakowie (Mucha i Łuczaj 2018: 171). Ich trudna sytuacja zawodowa wiązała się z prekaryzacją zawodów nauczyciela akademickiego oraz stanowisk badawczych w wielu krajach (Gill 2010; Lehn 2016). Najważniejszym problemem dla młodych pracowników był brak stabilnych pozycji z długoterminową perspektywą rozwoju. Badani w tej grupie pochodzili głównie z krajów zachodnich, w tym z Niemiec, Wielkiej Brytanii czy USA.

Głównym minusem [pracy w kraju zachodnioeuropejskim] na przykład jest to, że trudno dostać jakieś tam stałe stanowisko. To jest trudno żyć. I to znaczy co, jeżeli masz rodzinę, to trzeba jechać na nowe miejsce, a tamto... No i wie pani co, jeżeli masz rodzinę, są dzieciaki, jest szkoła, jest przedszkole, jest jakiś tam lekarz, jest jakiś tam przyjaciel, tak, wszystko zrobić OK i teraz tam na przykład od lutego wyjeżdżam w następne miejsce, to jest trudno (W20).

Więc jeżeli dostajesz coś w rodzaju stałej pracy gdziekolwiek to naprawdę... Jeżeli ci zależy, to najprawdopodobniej przyjmiesz tą ofertę. Nie możesz wybierać (W89).

W [kraju pochodzenia] konkurencja jest naprawdę duża i nie ma zbyt wielu stanowisk. Zatrudnienie profesora to decyzja długoterminowa, więc naprawdę trudno znaleźć stałą pracę na dobrym uniwersytecie (W83).

Miałem nadzieję, że znajdę pracę w [kraju pochodzenia] jako wykładowca i to był plan, ale skończyłem doktorat... Przez rok tylko uczyłem na część etatu (W71).

Problemem w niektórych krajach postsocjalistycznych były również redukcje etatów lub przekształcenia strukturalne. Zmusiło to badanych do poszukiwania pracy w innym kraju. Polska odpowiadała ich potrzebom w związku z relatywnie łatwym dojazdem.

Dostaliśmy po przełomie, tylko umowy ograniczone na dwa razy, dwa razy trzy lata. I to potem był koniec dla wszystkich pracowników (W13).

Stanowiska akademickie w mojej ojczyźnie zostały bardzo zredukowane, o połowę w mojej dyscyplinie (W92).

Wśród przedstawicieli tej kategorii znaleźli się również bardziej doświadczeni pracownicy, którzy mieli problem ze znalezieniem pracy, ponieważ – na wcześniejszych etapach kariery ponieśli pewne porażki lub – pomimo satysfakcjonującego przebiegu kariery oraz znacznego dorobku – chcieli zmienić miejsce pracy jako bardzo doświadczeni naukowcy. Ich trajektorie życiowe wiązały się ze znacznym napięciem i stresem.

Zrobiłem staż [za granicą, nie w kraju pochodzenia], który nie poszedł mi szczególnie dobrze. Utknąłem tam i zdecydowałem się wrócić [do kraju pochodzenia]. I żeby zarobić na życie pracowałem dla lokalnej administracji rządowej przez około dwa lata, coś takiego. Ta praca była OK, ale to nie było coś, co mnie interesowało, więc pomyślałem „Mogę również spróbować czegoś innego”. Więc to był powód, dla którego tu przyjechałem. Hmm... Tak, teraz, po czterech latach terapii, podchodzę do tego bardziej psychologicznie, myślę, że potrzebowałem wymówki, żeby zostawić tamtą pracę. Więc pretekstem do przeprowadzki była moja ówczesna dziewczyna (W79).

Studiowałem w [Ameryce Północnej] i chciałem koniecznie coś dalej z nauką. W [kraju pochodzenia] coś tam nie poszło i zdecydowałem. Akurat znajomego miałem z [miasta w Polsce], poznałem go na studiach (W25).

Oczywiście bardzo chętnie wróciłbym do [kraju pochodzenia], ale w pewnym wieku, zwykle po pięćdziesiątce, nie przyjmą cię już jako profesora, ponieważ musisz zapracować na swoją wysoką emeryturę. Więc musisz być przed pięćdziesiątką. A tutaj w Polsce, cóż, nie ma wielkich emerytur, więc biorą ludzi w każdym wieku (W82).

Akademicy-którzy-nie-mieli-wyjścia stanowią więc zróżnicowaną wewnątrznie kategorię osób, które zdecydowały się podjąć pracę w Polsce, ponieważ gdzie indziej nie mogli liczyć na znalezienie odpowiedniego stanowiska. To odróżnia ich od migrantów statusowych, którzy wybierali Polskę jako kraj, gdzie można było uciec przed złymi warunkami pracy, choć mieli pracę. Nie są to też osoby, które chciały dorobić do swojej pensji, tak jak omawiani w dalszej kolejności, Migranci statusowi, ponieważ często godzili się na zarobki niższe niż te, na które mogli liczyć w zachodnim kraju pochodzenia. Głównym problemem naukowców „przymuszonych” była niestabilność zatrudnienia, choć często osoby z tej kategorii zmagaly się z redukcjami etatów lub skutkami zawirowań na wcześniejszych etapach kariery naukowej. Przyjazd do Polski pozwalał im rozwiązać problem, lecz kraj w którym się znaleźli, nie byłby ich pierwszym wyborem, gdyby mieli inne możliwości.

2.1.5. Migranci statusowi (społeczno-ekonomiczni)

Wśród UZPA znalazło się bardzo wiele osób, które przenieśli się do Polski przede wszystkim w związku z chęcią poprawy materialnego poziomu swojego życia. Opisywali oni różne okoliczności, które wiążą się z tradycyjnie pojętym statusem społeczno-ekonomicznym (por. np. Bierbrauer i Pedersen 1996). Tego typu motywacje pojawiają się we wszystkich studiach nad migrującymi pracownikami naukowymi – w różnych częściach świata (por.

np. Richardson i McKenna 2003; Froese 2012). W narracjach około jednej trzeciej badanych pojawiły się elementy świadczące o chęci poprawy swojego życia. Obok osób, których pobyt wiązał się ze studiami, była to najczęstsza motywacja, z którą się zetknęliśmy.

Migrantami społeczno-ekonomicznymi były głównie osoby pochodzące z byłego ZSRR i orbity jego wpływów, reprezentujące zarówno nauki ścisłe i techniczne, jak i humanistyczno-społeczne. Trzeba odnotować jednak kilka przypadków osób pochodzących z państw „starej Unii”, które przeniosły się do Polski w wyniku światowego kryzysu ekonomicznego z 2007 roku. Migranci statusowi mieli pracę w krajach pochodzenia, jednak niesprzyjające warunki socjalno-bytowe działały w roli czynników wypychających, które zachęcały ich do migracji. Różnili się oni więc zarówno od, omówionych przed chwilą, Akademików-kótrzy-nie-mieli-wyjścia, którzy zmagali się z problemem bezrobocia, oraz Odkrywców, którzy nie tyle uciekali przed sytuacją w swoim kraju, co chcieli spróbować życia w innym otoczeniu.

Proponujemy określić tę grupę mianem Migrantów statusowych, ponieważ – jak za chwilę pokażemy – to właśnie niezadowolenie z poziomu zarobków, warunków pracy lub sytuacji politycznej oraz kultury kraju wysyłającego, więc czynników powiązanych ze statusem społeczno-ekonomicznym, stanowi główną przyczynę podjęcia mobilności międzynarodowej. Migrantów statusowych można bowiem podzielić na:

- zorientowanych na finanse,
- zorientowanych na naukę i dydaktykę,
- zorientowanych na politykę.

„Zorientowani na finanse” przypominają tradycyjnych, niekoniecznie wysoko wykwalifikowanych, migrantów ekonomicznych. Ich decyzja o opuszczeniu poprzedniego miejsca zamieszkania lub podjęcia dodatkowej pracy w Polsce wiązała się z chęcią zdobycia dodatkowych środków finansowych. Badani wskazywali czynniki wypychające w postaci rażąco niskiej pensji, bardzo wysokich obciążeń dydaktycznych, niejasnych mechanizmów finansowania badań oraz wszechobecnych korupcji i nepotyzmu. Z przyczyn ekonomicznych, podjęcie pracy w Polsce stanowiło również rodzaj szansy dla osób, które były w trudnej sytuacji życiowej (np. matki wychowujące dzieci w pojedynkę). W wielu wypowiedziach powracał również wątek kryzysów ekonomicznych, które powodowały, że decyzja o konieczności migracji wydawała się oczywista zarówno samym migrantom, jak i ich rodzinom.

Jak przyjechałam to w ogóle byłam zachwycona ponieważ [w kraju pochodzenia] była straszna bieda. Tam emeryturę, pensje niepłacone po kilka miesięcy, a ojciec na przykład dwa lata nie dostawał. Dostawał, tylko tak na chleb. Ja pracowałam w szkole i na katedrze, też 7 miesięcy nie miałam pensji, tak. Wyobraz sobie pan to? Ratowało nas to, że z mężem mieszkaliśmy na wsi i hodowali różne rzeczy. Mając sto gęsi, pracując na katedrze astrofizyki (W66).

Była bardzo trudna sytuacja materialna, to też oczywiście duże znaczenie miało, no tak banalnie mówiąc. Kiedy przyjechałam, wynagrodzenie w [kraju pochodzenia] było 30 USD, a w Polsce – 200. I znacznie inaczej był zorganizowany czas. Nie było jakiejś... mniej ideologii, mniej różnej biurokracji, jeszcze pozostałości z tych czasów radzieckich [...] Mój teść, który jest też profesorem tam, on ma 900 godzin i ponad 700 takich godzin wykładów (W32).

No to jednak finansowy, to był jeden z tych najważniejszych argumentów, żeby zostać i nie próbować czegoś... czyli zostawać tyle ile można zostawać, tak że czepiałam się za polską naukę przede wszystkim, nie tylko z miłości, tam tego, że tam chciałam być polonistką, ani nie wracać

i pracować w szkole, wykładając rosyjski, ale też no jako matka samotnie wychowująca dziecko. W sumie wychowałam go bez większych problemów, bez jakiegokolwiek wsparcia ze strony ani ojca, ani państwa, tak? (W33).

Wtedy był ten początek kryzysu, który uderzył szczególnie w te południowe kraje. Więc wtedy przez kilka lat powtarzano mi, nie tylko ze strony rodziny, ale też znajomych, że jak najdalej [od kraju pochodzenia]. Na przykład w Polsce już były pewne przesłanki do tego, że będzie lepiej w Polsce (W22).

„Zorientowani na naukę i dydaktykę” podkreślali przede wszystkim perspektywę rozwoju zawodowego, które dawała im Polska, w przeciwieństwie do kraju ojczystego. Dotyczyło to zarówno osób o ugruntowanej pozycji zawodowej, jak i obcokrajowców, którzy przyjeżdżali do Polski, aby rozpocząć studia doktoranckie. Często badani podkreślali, że przyjazd do Polski wiązał się z uzyskaniem odpowiedniego miejsca do pracy, w postaci własnego pokoju i podstawowych sprzętów.

Ja byłam przerażona, ja mam osobny duży gabinet z umywalką, z czajnikiem, z komputerem, z dostępem do internetu, do wszystkiego. I obok tego dużego gabinetu jeszcze mój maleńki, gdzie mogę przyjmować studentów, na przykład sprawdzian. Ja o tym marzyć nie mogłam, że ja mogę spokojnie przychodzić, pracować ze swoimi studentami, tam z kolegami, z kimś, i normalnie pracować. Czy nawet pójść pomiędzy wykładami przyjść herbatkę sobie wypić, kawę wypić, rozluźnić się, potem iść dalej pracować.

Nie da się porównać do warunków w [kraju pochodzenia]?

Nie, to Pan sobie nawet nie wyobraża jak to było, bo za jednym stołem siedzą trzy osoby i papiery leżą, u mnie jedna szufladka, jeden stół, ja przychodzę, kolega siedzi, to ja idę tam na korytarz gdzieś z doktorantem pomówić, bo tu on siedzi, na schodach. To strasznie było (W9).

Tylko my nie mamy takiego wyposażenia tam w [kraju pochodzenia] i to jest bardzo duży problem ja [...] Tutaj w uczelni mają dofinansowanie i z państwa, i z Unii, i wyposażenie jest bardzo dobre, no i przez to też poziom jest wyższy (W96).

Obok wymienionych wyżej trudnych warunków ekonomicznych oraz lokalowych w kraju pochodzenia badani dodawali czynniki specyficznie akademickie: badania, które nie nadążają za osiągnięciami światowymi oraz nieprzejrzyste reguły organizacji szkolnictwa wyższego, w tym korupcję.

I to jest może nawet nie zarobki tutaj, a nawet takie możliwości po prostu, że jest już integracja do nauki światowej i to jest taka cecha, która jest korzystna dla naukowców z [krajów b. ZSRR] (W50).

Naukowcy, który o czymś mają pojęcie, raczej uciekają stamtąd (W65).

[Kraj pochodzenia] boryka się z wieloma problemami w tym momencie w sferze szkolnictwa wyższego i nauki. Na ten moment, kiedy ukończyłam studia magisterskie, szczerze powiedziawszy, szukałam dla siebie trochę innego miejsca, które odpowiadałoby bardziej moim oczekiwaniom. Właśnie Polska spełniała takie oczekiwania i z tego powodu postanowiłam podjąć studia doktoranckie w Polsce – ponieważ ten system mi bardziej odpowiadał (W30).

W [kraju UE na południu Europy] dużo się mówi o takich zjawiskach, jak załatwianie egzaminów, o korupcji się mówi dużo itd. A tego w Polsce tak, albo nie spotkałam się z takim, albo prawie się nie spotkałam (W55).

„Zorientowani na politykę” chcieli przyjechać do Polski, ponieważ w kraju pochodzenia lub miejscach, gdzie mogliby się udać w zamian, groziło im niebezpieczeństwo. Wybrali emigrację, ponieważ tu, z dala od konfliktów zbrojnych, mogli nie obawiać się o bezpieczeństwo swoje i swoich rodzin. Był to również atut dla osób, które mogły wybrać wyjazd zawodowy do Polski lub innego, mniej stabilnego kraju (por. W43).

Moje dziecko nie pójdzie do wojska, ani do jednego, ani do drugiego, nie. On nie będzie uciekał od tego wojska, czyli to jest absolutny krok naprzód z perspektywy czasu (W66).

Po prostu pierwsze kilka lat po prostu nie wracałem [do domu], a potem już wracałem. Chodziło o to, że to ja miałem problemy nie z policją, a z KGB. A KGB są bardzo tacy ludzie praktyczni, to nie ma sensu prowadzić areszt, ponieważ ja przyjechałem na dwa tygodnie, na trzy tygodnie i wyjadę, tak, to nie ma sensu aresztować, ponieważ, no co oni się, tam zrobią? (W19).

W [kraju pochodzenia] była wojna domowa [...]. Ja pojechałem do [kraju pochodzenia], powiedzieli wracaj, po co ci to. W ogóle nie jesteśmy zainteresowani tobą. I na szczęście ta umowa między [krajem pochodzenia] i Polską była honorowana, prawda (W65).

Tam [w Polsce] będziesz na zajęciach i będzie wszystko ładnie pięknie, ale tu [w alternatywnym kraju] na przykład dwóch studentek nie będzie na zajęciach, bo są aresztowane. Jest ciężka atmosfera (W43).

Obecność relatywnie dużej liczby różnego rodzaju migrantów statusowych pokazuje, że Polska jest rodzajem przystani dla osób, które chciały lub musiały opuścić swoją ojczyznę ze względu na troskę o swoje życie lub zdrowie, a także zapewnienie elementarnych podstaw bytowych. Pod tym względem polscy wysoko wykwalifikowani migranci przypominają migrantów ekonomicznych. Ich ścieżki życiowe w niczym nie przypominają tymczasem karier zagranicznych pracowników uczelni zachodnich oraz akademików-celebrytów, którzy mają dostęp do wielu możliwości współpracy i doskonałych narzędzi pracy. Ważnym wydarzeniem była dla nich przeprowadzka z peryferii do kraju półperyferyjnego, która poprawiła ich warunki życia. Podkreślana w wywiadach bliskość kulturowa pomiędzy Polską a krajami byłego ZSRR była jednym z czynników ułatwiających tę zmianę. Bliskość geograficzna też odgrywała tu swoją rolę. Jak słusznie zauważa Michael Burawoy, krytykując Anthony'ego Giddensa, tezy o globalizacji, która poprawiła życie wszystkich bez wyjątku są bowiem często stawiane stanowczo na wyrost i stanowią przejaw spojrzenia etnocentrycznego, ujmującego świat z perspektywy regionów będących w uprzywilejowanej pozycji (por. Burawoy 2000).

2.1.6. Delegowani i Zaproszeni

Delegowani i Zaproszeni to dwie kategorie naukowców, które łączy to, że przybyły do Polski dzięki wcześniejszym relacjom z polską jednostką akademicką – programowi wymiany pracowników (Delegowani) lub nieformalnym kontaktom (Zaproszeni).

Cechą dystynktywną Delegowanych jest fakt, że w przeciwieństwie do innych grup migrantów opisywanych w tej książce nie można ich zaliczyć do kategorii migrantów z własnej inicjatywy (*self-initiated migrants*), lecz stanowią oni przykład delegowanych ekspatów (*assigned expatriates*) – osób przydzielonych do konkretnej jednostki (Przytuła 2015: 94). W tej grupie znalazło się wielu lektorów oraz pracowników instytutów badawczych, ich

często długoletnia przygoda z Polską rozpoczęła się od przyjazdu finansowanego lub współfinansowanego ze środków innych państw. Obecna umowa w Polsce była pokłosiem długotrwałego pobytu i przejściem z umowy dla lektora zagranicznego (finansowanego, przynajmniej częściowo, z pieniędzy zagranicznych) na stanowisko „zwykłego” lektora. Pod tym względem kariery akademickie nie różnią się od karier pracowników korporacyjnych, którzy często po okresie pracy dla instytucji zagranicznej przechodzą na umowy lokalne (por. Ryan i Mulholland 2014: 589).

Rząd [kraju] wysłał lektorów do całego świata i ja akurat trafiłam wtedy do [miasta w Polsce], i wtedy nie uniwersytet płacił wynagrodzenie, tylko ja dostałam na życie pieniądze i dla rządu [kraju pochodzenia] pracowałam (W15).

Nasza uczelnia podpisała umowę o współpracy międzynarodowej z [uniwersytetem w Polsce], tzn. prorektor [tego uniwersytetu] przyjechał, podpisał taką umowę o współpracy i w tym samym czasie gdzieś została otwarta filologia. Nie było specjalisty od literatury [kraju pochodzenia] i dlatego uniwersytet zwrócił się z prośbą... Ta uczelnia macierzysta mnie wysłała [...] A później tak już przeniosłem się tutaj na stałe (W32).

Zaproszeni pod wieloma względami przypominali Delegowanych – w Polsce czekała na nich praca, nie musieli samodzielnie wyszukiwać ofert i stawać do konkursów. Często wręcz zabiegano o to, aby wspomogli nowy lub rozwijający się ośrodek akademicki. Nie byli jednak wysyłani do innego kraju na podstawie istniejącej umowy, lecz tworzone dla nich miejsce pracy.

Właściwie to zostałem tu zaproszony, więc nie aplikowałem o pracę. Współpracowałem poprzednio z jednym instytutem w [mieście] (W97).

Dziekan [nazwisko] zaproponował żebym przyszedł tu pomóc, bo tutaj rozkręcała się ta [dziedzina wiedzy]. Tak, żebym pomógł opiniami swoimi (W29).

Właśnie otrzymałem takie zaproszenie, przyjechać i podjąć pracę tutaj. I tak po jakimś dłuższym okresie wątpliń, czy to warto czy nie, czy jaki to ma sens i tak dalej. Ja przyjechałem na rozmowę, i domówiliśmy się z panem profesorem [nazwisko], że popracuję rok czasu, zobaczę jak to wygląda (W42).

Aktualny pan dziekan powiedział, że potrzebuje pomocy i przyjechałem (W37).

Biografie Delegowanych i Zaproszonych stanowią najbardziej klarowną ilustrację tendencji powszechnej wśród innych UZPA: otrzymania pracy z obejściem procedur konkursowych. Oczywiście konkurs zwykle się odbywa, jednak kryteria ustala się tak, aby zatrudnić konkretną osobę, z którą poczyniono wcześniejsze stosowne ustalenia. Kierownicy jednostek w następujący sposób opowiadali o tej formie rekrutacji:

Jeden rodzaj to są pracownicy zatrudnieni na etatach badawczych według tej nowej nomenklatury ustawy i którzy są zatrudnieni do grantów. I to oni są troszeczkę ściągani na tej zasadzie, że się wysyła informację, taki call, albo do zaprzyjaźnionych jednostek, niezależnie wisi też na stronie. A drugi to są tak zwane otwarte konkursy na te stanowiska badawczo-dydaktyczne, kiedyś naukowo-dydaktyczne. I to jest zawsze otwarty konkurs, on jest ogłaszany w języku polskim i w języku angielskim no i on jest otwarty, po prostu jesteście otwarci. Aczkolwiek jest też pewna

taka prawidłowość, że jak ktoś trafi tutaj na studia doktoranckie i mu się spodoba, zrobi pracę doktorską, no to chciałby tutaj zostać. I ten drugi rodzaj zatrudnienia jest o tyle ważny, że to jest w zasadzie już wiązanie się (P5, STEM²⁰).

No to jest, uważam, że to jest w ogóle słabość systemu edukacji wyższej, ponieważ jesteśmy zobligowani do rozpisywania konkursów nawet w sytuacji kiedy mamy sprawdzoną osobę, ona z nami już od kilku lat pracuje i jest bezdyskusyjne że chcemy z tą osobą współpracować. Natomiast prawo jest prawem. Obliguje nas do tego żeby rozpiścić konkurs. Więc w jej przypadku był to rozpisany konkurs. Czyli jest ogłoszenie. Ja nie powiedziałbym że on jest napisany pod nią. Natomiast jest tam na przykład punkt, który może mówić o tym że to jest osoba, która musi mieć doświadczenie w prowadzeniu zajęć związanych z [bardzo specjalistycznym zagadnieniem]. I to już jest mocno ograniczające (P6, HSS).

Natomiast taki, powiedziałabym, z ulicy, jeżeli mam tak nieładnie powiedzieć, chyba nie mamy zatrudnionych takich żadnych osób, z wyjątkiem grantów (P2, STEM).

Widzimy więc, że poza zupełnie otwartymi konkursami istnieje cały wachlarz możliwości ułatwienia zatrudnienia konkretnej osoby w procedurze konkursowej: od wpisania szczegółowych wymagań merytorycznych, przez rozesłanie zaproszeń wyłącznie do zaprzyjaźnionych jednostek, aż po ułatwienie zawiązania stosunku pracy byłym doktorantom, na podstawie dodatkowych kryteriów.

W przypadku Delegowanych i Zaproszonych wcześniejsze ustalenia następowały zawsze, jednak wiele osób, które nie trafiały tu bezpośrednio na zaproszenie (np. Związani rodzinnie) otrzymywało pracę dzięki wcześniejszym kontaktom z poszczególnymi jednostkami, a nie w wyniku otwartych konkursów. Wśród stu osób, z którymi rozmawialiśmy, znalazły się tylko jednostki, które stanęły do otwartego konkursu i wygrały go bez aktywizowania kapitału społecznego. Pozostali badani często przyznawali, że konkurs, jeżeli musiał się odbyć, był rozpisywany „pod nich”, ponieważ zostali wcześniej nieformalnie zaproszeni lub uzgodnili warunki pracy, sami zgłaszając akces do konkretnej jednostki.

2.1.7. Odkrywcy

Kolejna kategoria to badacze, których motywowała chęć przeżycia przygody lub zdobycia doświadczenia międzynarodowego (por. Inkson i in. 1997; Richardson i Mallon 2005; Ryan i Mulholland 2014). W niektórych krajach jest to kategoria dominująca (por. Froese 2012: 1100), co zasadniczo nie przeczy naszym analizom, jednak motywację taką, mając na uwadze niedoskonałość każdej próby kwantyfikacji danych jakościowych, można przypisać mniej niż co czwartemu badanemu. Kategorią Odkrywców posługiwaliśmy się już w poprzedniej książce (Mucha i Łuczaj 2018), lecz dopiero obszerny materiał zgromadzony w ramach tego projektu pozwolił na jej pogłębioną analizę i wyróżnienie podtypów.

Typ ten obejmuje osoby, dla których migracje stanowią styl życia (*lifestyle migration*) – przemieszczenia do miejsc, które pozwalają na bardziej dogodne życie, ze względu na różne kryteria. Do dobrze znanych przykładów takiej działalności zaliczają się przeprowadzki

²⁰ Kod każdego z dodatkowych wywiadów przeprowadzonych z przełożonymi UZPA składa się z litery „P” (przełożony), kolejnego numeru oraz określenia grupy dyscyplin, w której sytuacji się jednostka kierowana przez daną osobę (STEM – nauki ścisłe; HSS – humanistyczne i społeczne).

zachodnich Europejczyków na Wyspy Kanaryjskie lub na południe kontynentu (O'Reilly i Benson 2009; Benson 2016; O'Reilly i Benson 2018; por. Andrejuk 2017). Pisaliśmy o tym w poprzednim rozdziale.

Choć jest to kategoria zróżnicowana wewnętrznie, co umożliwia przeprowadzenie jeszcze jednego – opisywanego w tym podrozdziale – podziału, każdy jej przedstawiciel przypomina Baumanowskiego Turystę, który „opuszcza dom w poszukiwaniu wrażeń” (Bauman 2011b: 452). „Od Włóczęgi – kontynuuje Bauman – którego pod wieloma względami przypomina, tym się różni, że podróżować nie musi. Nic go z domu nie wypędza, poza nieukojonym pragnieniem przygody”. Turyści są więc motywowani ciekawością i cechuje ich pełna sprawczość – wszystko co robią, robią z własnej woli. Migranci statusowi bardziej przypominaliby za to Włóczęgów. Baumanowska terminologia jest jednak o tyle kłopotliwa, że sugeruje tymczasowość pobytu Turystów, podczas gdy – w przypadku naszego badania – były to bardzo często osoby na stałe osiadłe w Polsce, z tego względu proponujemy kategorię Odkrywcy (por. Selmer i Lauring 2012), a w zasadzie kilka podkategorii Odkrywców, które wyłaniają się z badania²¹.

Pierwszym typem Odkrywcy przygód jest Krajoznawca – osoba zainteresowana samą Polską – jej kulturą lub geografją. Należy przy tym pamiętać, że nasi rozmówcy przybywali do Polski w różnych okresach historycznych – od 1969 roku aż do roku badania, choć na ogół były to osoby przybyłe po akcesji Polski do Unii Europejskiej. Mediana roku przybycia do Polski (na pierwszy pobyt powyżej trzech miesięcy) przypada na 2007 rok. W niektórych okresach historycznych (np. przełom demokratyczny 1989 roku, akcesja do Unii Europejskiej w roku 2004) Polska była krajem, o którym się w świecie mówiło i to przyciągało potencjalnie zainteresowane osoby. Obraz Polski, ów magnes dla Krajoznawców, bazował w znacznej mierze na stereotypach, które sami badani starali się sprawdzać.

Dawali mi w ostateczności Polskę, chociaż były inne propozycje. Rezygnowałam z nich, bo Polska była w modzie. Była moda, była Solidarność, była sytuacja kontrowersyjna, dużo się mówiło. Mało tego, ja do Polski miałam różne sentymenty, bo lubiłam bardzo kino, do teraz jestem miłośniczką kina (W43).

To był zawsze ten tajemniczy kraj znajdujący się jeszcze dalej niż Niemcy. Nikt nie wiedział o nim nic. Nie znaliśmy nikogo, kto kiedykolwiek by tam był. Wszystko, co wiedzieliśmy kończyło się na Berlinie. Wszystko, co dalej było nieznanym terenem (W70).

Ponieważ Polska jest czymś nowym, nie tylko dla mnie, ale dla większości [narodowość] (W60).

Ja znam ludzi, którzy uczyli się polskiego i później wyemigrowali do Polski, żeby tutaj pracować, z językiem [ojczystym], ale z miłości do Polski (W5).

²¹ W literaturze pojawia się również pojęcie Obieżyświatów wprowadzone przez Izabelę Wagner (2011: 54), która na potrzeby swojego badania polskich naukowców wyjeżdżających za granicę, określiła tym mianem najmłodszą grupę rozmówców, których kariery mają „wymiar międzynarodowy”. Zdaniem autorki, „nazwa wybrana dla określenia tej grupy w pełni odpowiada ich nastawieniu do mobilności – zmieniając kolejne miejsca pobytu, uruchamiają oni takie strategie kariery, które są wynikiem wnikliwej wiedzy środowiskowej” (Wagner I. 2011: 54). Opis ten pasuje doskonale do innej kategorii składającej się na prezentowaną typologię – Badaniosterownych. Chcąc uniknąć pojęciowego bałaganu, zaproponowaliśmy więc własne pojęcie na określenie interesującej nas grupy.

Dla wielu badanych ze Wschodu Polska była synonimem dobrobytu, „ziemią obiecaną”, tak jak polscy badacze postrzegają USA czy Niemcy (por. Wagner I. 2011), a więc możliwość przyjazdu traktowali oni jako szansę natychmiastowego awansu.

Jakby przez całe swoje życie – i okres dziecięcy i już później ten okres studiów – cały czas miałam i w tyle głowy i werbalnie, werbalizowane to, że Polska to jest taka ziemia obiecana, do której należy dążyć, gdzie należy przeprowadzić się, gdzie należy mieszkać, gdzie jest fajnie, gdzie jest bezpiecznie (W17).

Do Polski, o Jezu, jadę, nawet mi nie powiedziała, że, o, nie trzeba tam [...] ja nawet nie pytałam, a wynagrodzenie, warunki, absolutnie nic, naprawdę. Przysięgam pani. Zgłaszam się. Ja nie pytałam ani o warunkach mieszkanie, ani coś tam, jakie będzie wynagrodzenie, bo ja, no jeśli tak Bóg to wszystko załatwił w ten sposób, ja się zgadzam (W47).

Polska jest państwem ekonomicznie bardzo stabilnym, to znaczy, że bardzo spokojnym i dlatego mieszkać na przykład w Polsce z rodziną no zawsze jest taka, taki dobry wybór na przykład dla ludzi ze Wschodu, ludzi nawet z Zachodu niektórzy nawet przyjeżdżają to oznacza, że no moim zdaniem to warunki życia jest taki w pewnym sensie dobry (W50).

Wśród krajoznawców znalazły się więc osoby, które często decydowały się przyjąć ofertę z Polski, ponieważ wiązała się ona ze znaczną poprawą ich życia codziennego. Polska była atrakcyjna, ponieważ otwierała przed UZPA drzwi do Europy, będąc kojarzoną ze stabilnością, bezpieczeństwem oraz możliwością nieskrępowanych wyjazdów do innych krajów. W tle tych wszystkich narracji pobrzmiewają oczywiście czynniki ekonomiczne, jednak w każdej z nich liczy się również wymiar kulturowy. Niektóre wymieniane motywacje migracyjne mogą wydawać się bardzo przyjemne. Wskazywano, że życie codzienne w Polsce jest łatwiejsze, a ludzi cechuje większa kultura osobista – na przykład w ruchu drogowym.

Co ciekawe, niektórzy UZPA przybyli z Zachodu wskazywali te same aspekty jako ciemne strony życia w Polsce, w ten sposób ugruntowując ulokowanie Polski jako kraju półperyferyjnego. Dla ludzi z Zachodu nie zawsze jest on atrakcyjny, podczas gdy osoby przybywające z krajów peryferyjnych traktują codzienne życie w Polsce jako przejaw awansu uzyskanego dzięki takiemu wyborowi życiowemu.

Przykład tego, z czym się teraz męczy [kraj pochodzenia], i ewidentnie będzie się męczyła przez najbliższe dwadzieścia lat: po prostu człowiek wie, że ma być porządek. Że wsiadasz do samochodu, i musisz zapiąć pas. Jak widzisz na przejściu czerwone, no to nie przebiegasz. Widzisz, że tu jest ulica, i tu są narysowane kreski, no to przechodzisz na kreskach (W94).

No ja już powiedziałam, dlatego że ta droga dojazdu do pracy była zbyt długa i mieliśmy małe dzieci. Zdarzało się tak, że córka, która miała 7 lat, odbierała syna z przedszkola, a tam trzeba było trochę dojść jeszcze do domu (W61).

No przynajmniej tutaj ludzie przestrzegają się przepisów, tak? No większość, tak, powiem. Jakiś porządek jest, no jakiś, a porządek tutaj jest, tak, jak chodzi o działania, tam powiedzmy narzekamy tam, że tam urzędy tam czasami tam państwo takie, owakie, no nie, jest okej. Naprawdę jest okej, bo ja mam z czym to porównywać (W85).

Drugim podtypem byli Globtrotterzy, których głównym celem był wyjazd poza kraj pochodzenia. Do Polski trafili nieco przypadkowo, ponieważ najważniejsze było dla nich

gromadzenie doświadczeń zagranicznych. W ich narracjach pojawiają się słowa, takie jak „przygoda”, „chęć zdobycia nowych doświadczeń” czy „ciekawość świata”.

Najpierw w ogóle byłem ciekawy świata i np. jak pracuje się w jakimś w innym kraju, tak? Jacy są studenci w ogóle? I po pierwsze ja myślę, że to jeden człowiek jest otwarty na świat, inny nie. Bo wiem, że później na przykład trzeba było jeszcze jednego wykładowcę znaleźć to niektórym składałem propozycję kolegom i nie każdy chętny chciał gdzieś, a co tam obcy kraj jest, trzeba języka się nauczyć (W32).

Chciałem uciec z domu, trochę przygody (W11).

Nawet nie wiem dlaczego właściwie do Polski. Po prostu mi się wydawało, że zyskać nowe doświadczenia życiowe i tak dalej, w takim kierunku. Po prostu tu jest dobra szkoła [w dyscyplinie] (W26).

Jestem typem osoby, która nigdy nie chce nigdzie utknąć. Nie lubię, gdy mnie się powstrzymuje... np. w [poprzednim mieście] pracowałam w szkole językowej i wystarczy tam być przez półtora roku, żeby zdobyć doświadczenie. Ale ja jestem tym typem osoby, która patrzy bardziej daleko i robi więcej (W35).

Trzeci podtyp to tymczasem Koneserzy Starego Kontynentu. Z ich perspektywy atutem Polski było to, że jest ona krajem europejskim – często odległym geograficznie i kulturowo, lecz mniej nieznanym niż dostępne alternatywy. Dla wielu bardzo ważne było położenie geograficzne Polski, zapewniające możliwość łatwego przemieszczania się. W przeciwieństwie do pozostałych podtypów Odkrywców, tę podkategorię tworzyły osoby pochodzące z krajów zamożniejszych niż Polska, a więc niewiele czynników mogło ich „wypychać”, podczas gdy istniały czynniki mogące przyciągać takie osoby.

Cieszę się, że mogę jeździć na krótkie wycieczki po Europie, poza moimi oficjalnymi wyjazdami, których mam dużo (W7).

[Chciałem] pojechać gdzieś, gdzie, wiesz, możesz doświadczyć trochę przygody, ale to ciągle na tyle bliskie kulturowo miejsce, że nie będzie to przytłaczające. Więc na przykład nie chciałbym podjąć swojej pierwszej pracy w kraju takim jak np. Chiny albo gdzieś gdzie kultura byłaby zupełnie inna, ale sądziłem, że dobrze będzie pojechać gdzieś, gdzie będzie trochę przygód. Tak, gdzieś w Europie. Miejsca takie Paryż czy Niemcy są zbyt oczywiste (W59).

Szczerze mówiąc [ostatnie miejsce pobytu] było odizolowane. Było daleko, żeby pojechać do kogokolwiek z kim pracujesz, zwłaszcza gdy większość twoich kolegów z pracy jest w Europie. Tutaj, odwiedzenie kogoś w Bratysławie lub Sztokholmie jest dla mnie bardzo proste (W72).

Na podstawie lektury wybranych cytatów widzimy, że Odkrywczy byli motywowani czynnikami, przynajmniej częściowo, pozazawodowymi. Zależnie od stażu pracy i sytuacji osobistej byli oni zdecydowani na pozostanie w Polsce lub poszukiwanie dalszych doświadczeń w innych krajach. Kolejna, przedostatnia już, grupa migrantów obejmuje zaś osoby, które wybierały Polskę jako miejsce krótkotrwałego pobytu w związku z otwierającymi się przed nimi możliwościami zawodowymi, a więc byli oni „architektami” swoich karier (Selmer i Lauring 2012).

2.1.8. Badaniosterowni

W przeciwieństwie do Polonistów dla Badaniosterownych magnesem nie była kultura polska, lecz możliwość pracy w konkretnym ośrodku, o którą mogli się starać. Były to więc często osoby przyjeżdżające do Polski na pobyty typu postdoc. Bez wątplenia Badaniosterowni są to osoby hipermobilne, które można porównać do, znanych z literatury migracyjnej, „Eurostarów” (*Eurostars*) czy superprzemieszczających się (*super-movers*): nie tylko są skłonne do częstych przemieszczeń, lecz również świetnie znają języki obce oraz są relatywnie młodzi i raczej bezdzietni (por. Ryan i Mulholland 2014: 586–587).

Na podstawie wnikliwej analizy biografii takich osób wyróżniliśmy dwie podkategorie Badaniosterownych. Pierwszą z nich można nazwać również Stypendystami. Wyróżniają się oni na tle innych grup migrantów akademickich tym, że mogą liczyć na bardzo wysokie stypendia, dzięki programom unijnym lub innym źródłom finansowania. Zazwyczaj są to uczeni transnarodowi – pracują w Polsce, często utrzymując kontakty międzynarodowe – nie tylko z krajem pochodzenia, lecz również miejscami, gdzie pracowali wcześniej lub z ośrodkami, z którymi współpracowali. Osoby te, podczas pracy w Polsce, na ogół posługiwały się wyłącznie językiem angielskim, ponieważ inne języki obce okazywały się nieprzydatne.

Szukałam studiów doktoranckich i natknęłam się na otwarcie tego projektu. Było 15 różnych możliwości w różnych krajach. I odkryłam, że ten w Polsce będzie dobrze dopasowany do mojego wykształcenia, więc jakby wybrałam go i zaaplikowałam (W7).

To jest stypendium finansowane przez Unię Europejską. Jest raczej hojne i oczywiście nieporównywalne do zarobków moich kolegów tutaj. Trochę mi wstyd, że jest aż tak hojne (W72).

Oczywiście, żyję tu jak... mam lepsze warunki niż miałam w [kraju pochodzenia] (W75).

I to był krytyczny moment w [kraju pochodzenia], ponieważ 10% populacji nie miało żadnej pracy. Jesteśmy w kryzysie ekonomicznym. I myślę, że tydzień przed obroną mojego doktoratu, dostaję e-maila: „Chcielibyśmy przeprowadzić z tobą rozmowę, bla, bla, bla” (W77).

Drugą podkategorią Badaniosterownych są Kontraktowi – osoby, które mając za sobą pobyty stypendialne w różnych krajach, zdecydowały się osiąść w Polsce, nie korzystając jednak z intratnych stanowisk w grantach badawczych. Kontraktowi, godzą się więc, przynajmniej czasowo, aby zarabiać tyle co Polacy. Choć są to znacznie gorsze warunki finansowe niż te dostępne dla stypendystów – na szali jest stabilność. Nie wykluczają oni jednak wyjazdu z Polski. Przyjrzyjmy się dwóm przykładom. Jedna z osób, które można zaliczyć do Kontraktowych (W78), przybyła do Polski jako typowa stypendystka, mogąc liczyć na pensję w wysokości około dziesięciu tysięcy złotych miesięcznie (netto). Gdy grant się skończył pensja spadła o połowę, w konsekwencji czego osoba ta zarabia dokładnie tyle, ile polscy naukowcy, lub druga przedstawicielka tej kategorii uczonych (W23), która stanowi dla niej przeciwwagę. Jest zadowolona z aktualnego projektu i nie chce wrócić do kraju rodzinnego, a swoją przyszłość wiąże raczej z Polską.

Kontraktowych z pierwszą kategorią Badaniosterownych, czyli Stypendystami, łączy dyscyplina naukowa – są to znacznie częściej osoby reprezentujące nauki ścisłe i techniczne, a więc specjalności uznawane w literaturze przedmiotu za bardziej zinternacjonalizowane niż humanistyka (Morley i in. 2018). Druga cecha wspólna to olbrzymia rola, jaką wszyscy

Badaniosterowni przywiązują do konkretnego zespołu naukowego reprezentującego STEM. Jeden z kierowników jednostki klarownie pokazuje dominujący typ rozumowania w tym zakresie.

No to łatwo można powiedzieć w przypadku Francisa²², bo on był najpierw jako postdoc właśnie w grantie takim europejskim, tak. I później został. Już poznał środowisko i jeżeli ma to jakieś znaczenie może dla pana badania, on... To on sam może to powtórzyć, że on chciał po prostu, w tej grupie pracować. Jemu nie chodziło o to żeby zostać w Polsce, tylko żeby być właśnie w tym zespole (P8, STEM).

Jego opinia znajduje pełne odzwierciedlenie również w wypowiedziach badanych osób, z których wynika, że wierzą one w nadrzędny cel, jakim jest praca naukowa.

Ponieważ jestem naukowcem, dla mnie w zasadzie jest ważne... najważniejszy jest temat. Co konkretnie mam badać... studiować, tak. To był ciekawy temat i z tego względu tu przyjechałam (W23).

Tak naprawdę nie wybrałam Polski. Wybrałam ten projekt, byłam nim niezmiernie zainteresowana. Był bardzo bliski temu, co robiłam w doktoracie, więc to dobra kontynuacja (W78).

W perspektywie Badaniosterownych główną zaletą pracy w Polsce była więc możliwość robienia tego, co się chce w dowolnym miejscu na Ziemi. W ich przypadku geografia schodzi na dalszy plan. Badaniosterownych można porównać do pracowników korporacji, którzy na międzynarodowym rynku pracy mogą zamienić jedną posadę na drugą – lepiej płatną, stwarzającą lepsze warunki rozwoju, większą autonomię lub oferującą lepsze narzędzia pracy, aż do momentu, gdy osiągną stabilizację zawodową i satysfakcję. Stypendyści reprezentują etap przed osiągnięciem stabilizacji, a Kontraktowi już po. W przeciwieństwie zarówno do pracowników korporacji, jak i do Delegowanych i Zaproszonych, są to osoby organizujące sobie warunki międzynarodowej mobilności (*self-initiated migrants*).

Stypendyści stanowią jedyną grupę, która ma możliwości i ambicje bycia w pełni mobilnymi (por. rozdział 3). Ze względu na interes nauki w Polsce i wykorzystanie potencjału tych osób ważny jest czasowy charakter ich pobytu: nie są to pracownicy, którzy wiążą swoją przyszłość z Polską. Ponadto, niemal wszystkie osoby z tej kategorii pracują w warszawskich ośrodkach badawczych (jednym humanistyczno-społecznym i zaledwie kilku z zakresu STEM), są zatrudnieni na stanowiskach czysto badawczych, a ich finansowanie pochodzi ze środków zewnętrznych. Nie są to więc typowi pracownicy, który związali swój los z Polską.

2.1.9. Misjonarze

Kategoria Misjonarzy została skonstruowana na podstawie doświadczeń relatywnie najmniejszej grupy badanych – pasuje ona do kilku osób, z którymi rozmawialiśmy – jednak jej wprowadzenie jest konieczne, aby móc przypisać każdemu z naszych rozmówców najważniejsze przyczyny podjęcia pracy w Polsce.

²² Wszystkie imiona pojawiające się w tekście zostały zmienione, aby zapewnić badanym i ich współpracownikom pełną anonimowość.

Pojęcie „misjonarza” stanowi dość prowokacyjną grę słów: nie odnosi się do osób duchownych, które przyjechały do Polski, lecz osób, które pracują tu, ponieważ mają pewną misję, która jest dla nich ważniejsza niż inne czynniki. Konotacje religijne nie są jednak zupełnie przypadkowe. Max Weber pisał bowiem, że „widać od razu, że już choćby w niemieckim słowie ‘zawód’ [*Beruf*, od *berufen* – powoływać, powołany], a może jeszcze wyrażniej w angielskim *calling*, przynajmniej *współbrzmi* pewne wyobrażenie religijne – *zadania* postawionego przez Boga” (Weber 1905/2010: 55). W wykładzie *Nauka jako powołanie* Weber (1917/1999) stwierdza, że obok motywacji praktycznych, widocznych również w przypadku innych zawodów, poczucie powołania świadczy o wyjątkowości etosu uczonego. Dobrze widać to w następującym fragmencie przywoływanego wykładu:

Dlaczego podejmuje się pracę, która w rzeczywistości nigdy nie będzie miała końca ani nawet nie może się doń zbliżyć? Otóż po pierwsze, czyni się tak w czysto praktycznych czy też w szerszym znaczeniu tego słowa w czysto technicznych celach, a więc po to, aby nasze działania praktyczne ukierunkować zgodnie z oczekiwaniami, o których poucza nas doświadczenie naukowe. Zgoda. Ale tylko dla praktyki ma to jakieś znaczenie. Jaka jest jednak wewnętrzna postawa samego naukowca wobec swego zawodu, jeśli w ogóle stara się ją zająć. Sądzi on, że uprawia naukę „dla niej samej”, nie zaś dlatego, że inni osiągają dzięki niej materialne albo techniczne korzyści, mogą lepiej się odżywiać, ubierać, mieć lepsze oświetlenie, lepiej rządzić (Weber 1999: 205).

Weberowska idea zawodu-powołania opiera się na dwóch głównych założeniach. Pierwsze, to „absolutnie fundamentalna postawa *poczucia powinności pracy*”, drugie, „gotowość do pojmowania pracy jako celu samego w sobie” (Weber 1905/2010: 43; por. Drozdowicz 2009). Weber przeciwstawia takie, zgodne z duchem kapitalizmu, podejście „tradycjonalizmowi”, czyli nastawieniu, które powoduje, że człowiek „z natury” chce zarabiać tyle, żeby móc żyć, tak jak się już przyzwyczaił (Weber 1905/2010: 41).

Poczucie misji często towarzyszy pracy akademickiej (por. Kowzan i in 2016: 95). Modelowymi przedstawicielami Misjonarzy w naszej próbie byli Sven oraz Vincent, którzy zdecydowanie nie wpisują się w etos „tradycjonalistów” w przytoczonym powyżej sensie. Pierwszy z nich przybył do Polski, gdy rządziła tu jeszcze PZPR – trafił tu jako przedstawiciel międzynarodowej organizacji o charakterze społecznym (W36). Miał do wykonania zadania na rzecz społeczeństwa przyjmującego, jednak, ponieważ miał doktorat, rozpoczął pracę na uniwersytecie. Po przemianach demokratycznych, ciągle działając w ramach organizacji i pracując na uniwersytecie, postanowił zostać tu na stałe i po latach spędzonych w kraju nie planuje stąd wyjeżdżać („Najchętniej bym siebie widział w Polsce”, W36), będąc wybitnym specjalistą w swojej dziedzinie.

Przejazd Vincenta natomiast miał związek z wejściem Polski do Unii Europejskiej. Polskie uczelnie potrzebowały wykwalifikowanych kadr, a on posiadał umiejętności przydatne w czasie procesu integracyjnego i zaraz po nim. Będąc wykładowcą w kilku innych krajach, postanowił podjąć pracę również w Polsce.

Postrzegalem to w kategoriach misji, osobistej misji aby pomóc. Wspomóc Polskę w obszarze [jego specjalizacji], aby poprawić jej sytuację najszybciej, jak to możliwe, aby Polska mogła odgrywać istotną rolę jako państwo członkowskie (W46).

Na podstawie analizy fragmentów biografii tych dwóch pracowników uniwersyteckich możemy stwierdzić, że Sven i Vincent traktowali swoją pracę jako cel sam w sobie. Analiza

wywiadów pozwoliła nam rozszerzyć pojęcie wytworzone na podstawie tych dwóch biografii na dwie kolejne rozmówczynie. Analiza wywiadów pokazywała bowiem, że one również czuły rodzaj misji, a materialny aspekt pracy w Polsce schodził na dalszy plan. Były one motywowane ciekawością zawodową – chęcią kontynuacji współpracy badawczej lub innymi wyzwaniem dydaktycznymi. W obu przypadkach możemy umówić o jasno ustalonym poczuciu misji.

Tak, osobista sytuacja trzymała mnie w Polsce, ale przez wiele lat miałam nadzieję, że robię coś dobrego, naprawdę. [...] Czułam, że robię coś niesamowitego, ponieważ wszyscy moi studenci i doktoranci pojechali na uniwersytet w [kraju pochodzenia], na stypendia, potem dostałam od ich promotorów tam, to znaczy opiekunów, których muszą mieć – i to jest naprawdę pierwsza liga uczonych w tej dziedzinie – [informację], jacy wspaniali młodzi ludzie, jak wy kształcicie, jak to robicie, bez żadnej jakichś pieniędzy specjalnych (W28).

Pieniądze to nie był powód, żeby tu przyjechać. Ja nie wiedziałam, jakie będą.

To, jaki był powód, żeby tu przyjechać w takim razie?

No ten powód był, żeby, no że współpraca była. A, żeby to, co miałam zrobione, żeby dla kogoś było. Wykazać, że dla kogoś, nie tylko tak, że dla siebie. Ja nie potrzebuję pieniędzy (W8).

Niematerialne motywacje dotyczące podjęcia pracy w Polsce były szczególnie widoczne u wszystkich osób z tej kategorii. Dojazdy z odległych krajów będące udziałem części z nich, rozpatrywane w kategoriach finansowych – jako suma wydatków i poświęconego czasu (utraconych korzyści) – nie byłyby opłacalne. Co więcej, ze względu na skromne środki przeznaczane w Polsce na badania, możliwość rozwoju naukowego mogła być znacznie gorsza niż w krajach, gdzie poprzednio pracowali. Idąc za myślą Maxa Webera, przeciwstawiającą praktyczno-użytkowy sens uprawniania nauki powołaniu, można więc powiedzieć, że to nie chęć zwiększenia swojego stanu posiadania lub realizacji praktycznego celu, lecz „natchnienie”, nazywane przez nich samych misją, i chęć niesienia pomocy zdecydowały o podjęciu pracy w Polsce.

Warto jednak wyraźnie podkreślić, że Misjonarze to kategoria równie specyficzna co nieliczna. W całej próbie można mówić o czterech takich osobach, a w przypadku kilku innych pojawiają się pewne rysy tej motywacji, jednak cała ścieżka migracyjna nie pozwala ich tu zaliczyć.

2.2. Transnarodowość?

Kolejne pytanie, na które chcemy odpowiedzieć w tym miejscu, dotyczy tego, w jakim stopniu obcokrajowcy pracujący na polskich uczelniach są osobami transnarodowymi. Samą transnarodowość rozumiemy tu, tak jak pisaliśmy, za Stevenem Vertovecem jako system powiązań, interakcji, wymiany i mobilności, jednak w tej analizie interesuje nas przede wszystkim transnarodowość jako rodzaj świadomości lub forma reprodukcji kulturowej (Vertovec 2012: 6–7). Sprawdzaliśmy bowiem, czy UZPA mają szeroką sieć kontaktów międzynarodowych – zarówno w życiu osobistym, jak i profesjonalnym. Mówiąc inaczej, za pomocą różnych pytań w wywiadzie, staraliśmy się zdiagnozować, czy ich obecność w Polsce pomaga budować mosty – zawodowe oraz prywatne. W pierwszym przypadku pod uwagę wzięliśmy dwie

grupy pytań dotyczących budowania powiązań pomiędzy krajem pochodzenia lub krajami poprzedniego pobytu a aktualnym miejscem pracy. W drugim, przeanalizowaliśmy wątki wywiadów, w których mowa była o wyjazdach z Polski do kraju pochodzenia lub komunikacji na odległość z tymi miejscami. W procesie analitycznym centralne miejsca zajmowała koncepcja łączącego kapitału społecznego (*bridging social capital*) autorstwa Roberta Putnama (2008). Jak pisze R. Putnam: „Spośród wszystkich wymiarów, wedle których różnicują się formy kapitału społecznego, być może najważniejsze jest rozróżnienie na łączące (*bridging*) i, czyli inkluzywne, i spajające (*bonding*), czyli ekskluzywne [...] Sieci łączące, przeciwnie, są lepsze do wykorzystywania zewnętrznych aktywów i rozprzestrzeniania informacji” (Putnam 2008: 40–41). Łączący kapitał społeczny – w tym rozumieniu – wiąże ze sobą osoby należące do różnych społeczności, a więc, w naszym przypadku, UZPA ze środowiskami naukowymi Polski i innych krajów. W tym rozdziale nie badamy natomiast drugiego, potencjalnie interesującego, aspektu pracy UZPA w Polsce, a mianowicie – kapitału spajającego, który umożliwiałby integrację naszych badanych ze środowiskiem przyjmującym (por. Kreber i Hounsel 2014).

2.2.1. Transnarodowe powiązania zawodowe

Rozpatrując działalność naukową i organizacyjną badanych w kontekście transnarodowości, warto zauważyć, że niemal wszyscy badani, wliczając w to lektorów, podejmowali różnego rodzaju współpracę międzynarodową z instytucjami położonymi gdzieś w ich przestrzeni transnarodowej (por. Glick Schiller 1999).

Nie wszyscy badani, którzy współpracowali z zagranicą, nawiązywali jednak relację między krajami pochodzenia a Polską. Analiza naszych danych pokazuje, że ponad dwie trzecie uczestników badania pełniło funkcję pomostu pomiędzy nowym krajem a jednym z miejsc poprzedniego pobytu, najczęściej krajem pochodzenia. Trzeba przy tym jednak zauważyć, że kontakt z krajem nie oznacza koniecznie relacji z poprzednią jednostką naukową, z którą powiązania często zupełnie wygasają.

W przeciwieństwie do badań ankietowych, nasze jakościowe podejście pozwoliło przyrzeć się bliżej charakterowi tych praktyk, co pozwala zauważyć, że analizowane kontakty międzynarodowe często ograniczały się do współpracy rozwijającej się nieregularnie i nie wymagającej dużych nakładów sił. Jedna z kierowniczek polskich jednostek badawczych podsumowała to zagadnienie następująco: „chyba w większości to jest taki kontakt bardziej powiedziałabym towarzysko-sentymentalny, a nie naukowy” (P2, STEM). Problem transgranicznej współpracy naukowej omawiamy szczegółowo w rozdziale trzecim, tutaj ograniczając się tylko do najważniejszych wniosków, które pozwalają nam odpowiedzieć na pytanie o ponadnarodowe powiązania naszych badanych.

Czynnikiem różnicującym przedstawicieli nauk humanistycznych i społecznych oraz ścisłych i technicznych była nie tylko intensywność kontaktów transnarodowych – badani z nauk ścisłych nieco częściej łączyli Polskę i inne kraje – lecz również rodzaj praktyk. Wśród UZPA specjalizujących się w naukach ścisłych i technicznych aktywność transnarodowa była oczywistością. Specjaliści z zakresu nauk ścisłych wykorzystywali swoje dawne relacje, aby tworzyć międzynarodowe zespoły, korzystała z zaawansowanej aparatury, na przykład takiej jak teleskopy, lub móc zebrać próbki do dalszych prac laboratoryjnych.

Z [krajem] też współpracujemy od lat [...]. No czasem razem jeździmy w teren (W61).

Współpracowaliśmy z [uniwersytetem], gdzie robiłem swój doktorat. Więc ciągle mieliśmy wspólny projekt z moim promotorem, i włączyliśmy w niego cały zespół (W83).

Byłam profesorem w [mieście] i rozwinęłam bardzo silną [grupę], mieliśmy silne związki z [uniwersytetem w Niemczech] i z tym instytutem w Polsce (W97).

To oczywiście historycznie zależy po prostu od projektu, jaki mamy. Ale zdarzyło nam się, że współpracowaliśmy w projekcie z Niemcami, z Włochami, z Francuzami. Z Wypami to tak rzadziej się nam zdarza (W98).

Współpraca z [innymi krajami] to bardzo częsta praktyka. Środowisko naukowe [w mojej dyscyplinie] jest bardzo międzynarodowe (W89).

Współpraca w humanistyce była mniej intensywna i często sprowadzała się do zbierania danych społecznych lub językoznawczych w swoim kraju, wspólnym pisaniu artykułów na podstawie badań literaturowych lub wyjazdów związanych z działalnością dydaktyczną lub szkoleniem w tej ostatniej (np. w ramach Erasmus+), tłumaczenia tekstów kultury czy organizacji szkół letnich. Czasami badacze-humaniści składali też wnioski grantowe w krajach ojczystych, jeżeli ich zainteresowania wiązały się z tamtymi obszarami.

Jestem współorganizatorem kolegium letniego polsko-[kraj]. Tutaj przyjeżdża czterdzieści osób uczyć się razem (W5).

Ale jestem częścią też środowiska naukowego w [kraju pochodzenia], jestem częścią środowiska naukowego [w regionie], bo wydają też w językach [regionu] (W27).

Staram się bardzo dużo jeździć. Jeżeli jest możliwość wyjechać gdzieś na jakiś ośrodek akademicki za granicę, to jeżdżę. Więc uważam, że takie wyjazdy Erasmus również możemy zaliczyć. Więc byłam teraz na szkole letniej dla doktorantów. Więc staram się tak jeździć, piszę do profesorów za granicę, że chciałabym przyjechać (W49).

Część lektorów musiała tymczasem współpracować z dwoma państwami, ponieważ formalnie zatrudniał ich rząd państwa trzeciego.

Bo ja pozostaję pracownikiem i w [kraju południowej Europy], i tutaj, tak że w [kraju południowej Europy] mam wszystko: ubezpieczenie zdrowotne, powiedzmy jakieś sprawy, które muszą załatwić (W87).

Jak najbardziej, teraz mam złożony bardzo duży projekt do odpowiednika NCN-u, w [kraju pochodzenia] jest fundacja (W86).

Pozostałe, nieliczne, osoby najczęściej przyznawały, że są związane tylko i wyłącznie z nauką polską, ponieważ nie prowadziły nigdy działalności naukowej i dydaktycznej w swoim kraju (ani żadnym innym poza Polską) ze względu na fakt, że przyjechały tu na studia w młodym wieku lub wykonywały wcześniej pracę nieakademicką.

Tak naprawdę ja nie mam innego środowiska naukowego poza polskim (W80).

Całą karierę akademicką spędziłem w tym kraju (W62).

Ja nigdy nie studiowałam w [kraju pochodzenia]. Więc szczerze mówiąc, nawet nie do końca wiem, jak tam wszystko wygląda. Ponieważ przyjechałam do Polski [w wieku] siedemnastu lat (W49).

2.2.2. Wizyty prywatne

Odpowiedzi na pytanie o utrzymywanie związków z krajem pochodzenia przyniosło kolejne wnioski. Również w tym wymiarze życie badanych odbywało się w przestrzeniach transnarodowych – znacząca większość badanych (wyjąwszy przypadki, w których pytania na ten temat nie miałyby zastosowania, np. osoby dojeżdżające do Polski), wyjeżdżało do kraju pochodzenia przynajmniej raz w roku. Często były to pobyty relatywnie długie, na co znaczny wpływ miał 36-dniowy urlop przysługujący pracownikom naukowo-dydaktycznym.

Ja co roku mam trzydzieści sześć dni urlopu, to cały wykorzystałem bardziej na urlop w [kraju pochodzenia] (W14).

O ile się da [jeżdżę do kraju pochodzenia], na przynajmniej trzy tygodnie. To nie zawsze było tak regularnie, ale raczej było tak miesiąc, w lipcu na przynajmniej trzy tygodnie (W22).

W wielu przypadkach zagraniczni pracownicy polskich uczelni spędzali urlop w całości lub w znacznej mierze w kraju pochodzenia. Najczęstszymi powodami wyjazdu były chęć odwiedzenia rodziny i bliskich oraz zwiedzanie. Ta ostatnia tendencja była widoczna szczególnie w krajach, gdzie lato jest znacznie cieplejsze niż w Polsce. Migranci akademicy przypominają tym samym innych wysoko wykwalifikowanych pracowników biorących warunki atmosferyczne pod uwagę przy planowaniu urlopu (Ryan i Mulholland 2014: 590).

Raz do roku jadę. Latem, wakacje. No tam jest ciepło, więc... Po prostu latem.

I tak na dłużej, na cały urlop, czy...

Tydzień, czasem dwa weekendy połączone, czasem dwa tygodnie, w tym jakiś wyjazd na parę dni nad morze, czy coś takiego (W44).

Znaczy my krążymy po [kraju pochodzenia]. Nawet nie zawsze razem, bo każdy ma swoje ścieżki, ale baza jest u mamy (W21).

Badani posiadali też często nieruchomości odziedziczone po rodzicach lub związane z wcześniejszymi etapami ich życia. Sprzyjało to odwiedzinom w kraju pochodzenia. Nieruchomości²³ mogły służyć jako wygodne i darmowe miejsce pobytu lub jako zachęta innego typu – miejsce, o które trzeba dbać.

Jeżdżę co roku, bo ja mam mieszkanie w [dużym mieście w kraju pochodzenia] i mam dom [na rubieżach kraju]. Nieruchomość potrzebuje... [...] Bo dom ciągle wymaga jakichś tam renowacji, tam części spadła (W47).

Już piąty rok zabieram się do remontu. Zrobię taki mały, ale strasznie trudno jest robić remont, jak się jest na odległość. Tym bardziej, że żeby robić remont trzeba się wyprowadzić, a jednocześnie co robić tam. I się umawiałem z różnymi ludźmi, to przede wszystkim, odwiedzam dalszą rodzinę, taką dalszą rodzinę, chodzę po górach, spotykam się z przyjaciółmi (W11).

No staramy się często być, bo mamy tam domek, mamy tam przyjaciół, mam rodzinę [...]. Wyjeżdżamy do nich. Mamy ten domek, wyjeżdżamy stale, kiedy mam wolny czas czy na wakacje, bo urocze miejsce, poza [stolicą kraju] (W41).

²³ Tematyka ta wiąże się z klasowym wymiarem migracji, którym nie możemy zająć się w tym miejscu.

W badaniach pojawił się jednak wzorzec odwiedzania kraju pochodzenia, który zasługuje na osobne omówienie²⁴. Polega on na łączeniu wizyt o charakterze rekreacyjnym z pracą zawodową. To łączenie stanowi sposób wykorzystania pracy do kontaktów z rodziną, rewers zainteresowania badawczego własnym krajem. Niektórzy badani łączyli wakacje z pracą, aby zebrać materiały, a inni szukali konferencji, które odbywały się w kraju pochodzenia lub innym w miejscu, do którego i tak chcieli pojechać.

[Jeżdżę] często, byłem w lutym ostatnio, wiadomo, teraz jestem... Teraz pojedę w lipcu, pojedę, będę w lipcu i w sierpniu.

Czyli wakacje w [kraju pochodzenia]?

No takie wakacje, połączone z pracą (W26).

A wracam do [kraju pochodzenia], też ze względu na badania swoje. Nie rezygnowałem z badań w [kraju pochodzenia], być może teraz kolejny projekt naukowy będzie, nie będzie już [w regionie], żeby jednak nie połączyć tego tak bardzo, bo owszem [region], to jest nie tylko nauka, to jest też pasja, ale liczne wyjazdy badawcze mają swój wpływ na życie rodzinne (W27).

Zazwyczaj wyjazd związany pośrednio z pracą naukową, który w literaturze anglojęzycznej określa się czasem mianem *workation*, czyli pracowakacji (por. Jarrahi i in. 2019) był sposobem na wyeliminowanie lub obniżenie kosztów podróży, jednak niektórzy badani finansowali takie wyjazdy z własnej kieszeni.

Moje wyjazdy do [kraju pochodzenia] w całości zależą od tego, czy zdobędę środki na badania. Więc byłem w ten sposób w [kraju pochodzenia] trzy razy w przeciągu trzech ostatnich lat. I każdy z tych wyjazdów był wizytą badawczą, podczas której mogłem spotkać się z pewnymi ludźmi (W89).

Jestem członkiem, tak się złożyło [towarzystwa naukowego w kraju pochodzenia], i oni mają raz na dwa lata w okolicach [stolicy kraju] konferencję, no więc wtedy łączę uczestnictwo w tej konferencji z odwiedzinami u rodziców. Przy czym, żeby było wszystko jasne, za bilet płacę sam, wpisowe też sam płacę, więc to nie jest tak, że sobie tutaj za publiczne pieniądze łączę przyjemne z pożytecznym (W88).

To były zazwyczaj wyjazdy tak przy okazji do [kraju pochodzenia], bo zazwyczaj my wyjeżdżaliśmy na dłuższy czas, tak, dwa miesiące i tak dalej, no i tam przy okazji na przykład braliśmy udział w konferencjach, za które sami płaciliśmy (W61).

Osoby nieodwiedzające swoich ojczyzn lub robiące to rzadziej niż raz w roku, stanowiły zdecydowaną mniejszość. Główną przyczyną podawaną jako uzasadnienie braku wizyt w kraju pochodzenia lub niską częstotliwość takich wyjazdów, była trudna sytuacja polityczna w kraju. Badani opisywali na przykład wojenne realia w Ukrainie lub państwach pozaeuropejskich, w których mieszkali. U starszych badanych przyczyną zerwania kontaktów z krajem pochodzenia była śmierć rodziców lub decyzja, aby zamieszkali oni w Polsce.

Nie byłem w [kraju pochodzenia] od dwudziestu dziewięciu lat właściwie, od kiedy przyjechałem do Polski. Z przyczyn politycznych, ponieważ ja pisałem o [grupie etnicznej] i z racji, że byłem jej

²⁴ Prawdopodobnie warto byłoby przeanalizować ten wątek również z perspektywy prekaryzacji profesji akademickiej, jednak jest to zadanie wykraczające poza ramy tego tekstu.

członkiem... no to taka grupa ludzi byli w [kraju pochodzenia] raczej prześladowana i właściwie przez całe życie w tym kraju byłem prześladowany (W80).

Proszę powiedzieć, kiedy pan ostatnio był w domu?

Przed wojną, ostatnio. My byliśmy w [kraju pochodzenia] z żoną, dziećmi, byliśmy samochodem, nieraz samolotem. [...] Od tamtego czasu już, ale mam kuzyna, mój kuzyn już teraz idzie co roku, mimo że wojna jest, ale co roku...

Jeździ?

No tak, [...] on ryzykuje, ja nie (W42).

A jak często teraz pan odwiedza [kraj pochodzenia]?

Wcale.

Wcale?

Byłem 2 lata temu jak matka umarła, żeby sprzedać mieszkanie (W53).

2.3. Powroty

2.3.1. „Studnie się kopie w jednym miejscu”, czyli pracownik osiadły

W biograficznych narracjach naszych badanych często pojawiały się rozważania na temat przyszłości i ewentualnego powrotu do kraju pochodzenia lub przeprowadzce do państwa trzeciego. Oczywiście były to tematy, które założyliśmy w scenariuszu wywiadu, dlatego większość takich wypowiedzi trzeba traktować jako kody strukturalne. Wyniki prostego zestawienia ilościowego pokazują, że większość UZPA to osoby osiadłe. Ponad 2/3 badanych nie miało w planach nawet tych najmniej konkretnych przenosin poza Polskę przynajmniej do czasu emerytury²⁵. Niektórzy byli nawet niechętni zmianie miejsca zamieszkania w obrębie naszego kraju. Odpowiedzi te pokrywają się z uzyskanymi w innych badaniach dotyczących wysoko wykwalifikowanych migrantów (Ryan i Mulholland 2014: 594).

Zazwyczaj badani wyrażali nadzieję, że nie będą musieli zmienić miejsca pracy.

Mam nadzieję, że ciągle będę miała to miejsce za 10 lat. Bo ja to teraz mam [umowę] na trzy lata, ale mam nadzieję, że mi się uda, że mi to przedłużą. No nie wygląda to tak źle, żeby mi tego nie chcieli przedłużyć, wszystko OK, tak, że dobrze. No a za dziesięć lat, może to bardzo wysoki cel, ale chciałabym mieć habilitację (W63).

Dopóki pracodawca zadowolony jest, będę pracowała (W47).

Ja już tutaj jestem jedenaście lat i ja uważam, że to już jest mój dom, tak że ja nie myślę, żeby gdzieś tam, czy wracać [do kraju pochodzenia], czy jechać gdzieś dalej (W57).

Bardzo mnie imponuje to. Liczę, że tu zostanę (W51).

Powiedzmy tak, nie wiem czy to był milioner czy już miliarder i tak dalej, ale on to śmiesznie powiedział: jeżeli nie potrafisz stworzyć biznesu w tym kraju, w którym mieszkasz, to dlaczego myślisz, że wyjadąc gdzieś, będziesz mógł go zrobić (W74).

²⁵ Plany emerytalne niektórych przewidywały bowiem możliwość przeprowadzki. Pod tym względem polscy wysoko wykwalifikowani migranci nie różnią się od swoich odpowiedników w innych krajach (Ryan i Mulholland 2014).

W wypowiedziach osiadłych badanych można wskazać kilka rodzajów „kotwic”, które skutkują zakorzeniem w Polsce. Termin „kotwica”, poza tym że pojawiał się samoczynnie w trakcie wywiadów, jest również terminem technicznym, którego sens w debacie socjologicznej nadała Aleksandra Grzymała-Każłowska (2016). Zgodnie z nim kotwice są punktami, które umożliwiają migrantom odzyskanie społeczno-psychologicznej stabilności w nowym środowisku życia. W naszym kontekście badawczym są to więc te wszystkie okoliczności, które sprawiają, że migranci akademicy nie planują opuszczać Polski.

Najważniejszą „kotwicą” była rodzina (partnerzy, dzieci) – związki interpersonalne, które powodowały, że badani nie rozważali poważnie żadnej przeprowadzki. W jednym z wywiadów termin „kotwica” pojawia się w tym kontekście samoczynnie. Związek pomiędzy posiadaniem lokalnego partnera a brakiem chęci wyprowadzki potwierdzają również inne badania wysoko wykwalifikowanych migrantów (Ryan i Mulholland 2014: 595).

Ja tak nie chcę, zwłaszcza, że mam kotwicę w postaci dziecka i chciałbym mu zapewnić raczej stałe warunki funkcjonowania, a nie co trzy lata nowe miejsce (W88).

Jest taki instytut [w Polsce]. Otwierali kilka dni temu [konkurs]. Widziałem dokładnie taki portal międzynarodowy, co nie trzeba było kontaktów personalnych, było takie ogłoszenie, że jest nowe stanowisko, jak profesor nadzwyczajny, otwarte dla wszystkich i też nie trzeba uczyć się polskiego, jeszcze, ale, że oczywiście będzie to konieczne, ale jest trochę czasu, 2–3 lata.

I nie nęciło pana, żeby złożyć tam, jakoś aplikować?

Już jestem tutaj, nie. Mamy teraz rodzinę, taką okoliczność, żona, praca i tak dalej (W38).

Może podsumujmy: dlaczego pan został w Polsce?

Tak jest, ze względu powiedzmy na rodzinę.

Założył pan rodzinę. I rodzina, żona, nie chciała przeprowadzić się do innego kraju?

Uważałem, że byłoby jej trudniejsze tam asymilować tam niż ja tu... (W4).

Jestem chyba za stary chyba na przeprowadzki, tak? Szczególnie kiedy są dzieci już, to już ciężko naprawdę z miejsca na miejsce już kilka razy się przeprowadziłem, najpierw z [kraju pochodzenia] do [miasta1], do [miasta2], do [miasta3], do [miasta4], tak że ile można jeszcze być jak koczownik cywilizacyjny (W80).

Drugim rodzajem kotwicy były relacje interpersonalne o charakterze publicznym, a nie prywatnym. Najczęściej wymieniano tu współpracowników oraz doktorantów, z którymi współpracowali starsi badani. W niektórych przypadkach chęć pozostania wiązała się z poczuciem obowiązku wobec mieszkających w Polsce rodaków, którym badani pomagali na co dzień.

Nawet w zeszłym roku mieliśmy propozycję, żeby ktoś z nas startował na dyrektora [instytucji w kraju pochodzenia].

I co, nie wystartowali Państwo?

No nie wystartowaliśmy, tak. No po pierwsze, no teraz jesteśmy tak związani, bo mamy doktorantów, mamy granty. Nie rzucisz tego wszystkiego tak za jednym zamachem i wyjechać, nie? (W61).

Miałam propozycję, jednak zostawić tutaj pracy nie chciałam, dlatego że tutaj już byli znajomi, koledzy, i takie różne, a brać jeszcze gdzieś drugi etat, ja nie chciałam, dlatego że to jest ciężko (W45).

Bo było tak, że najpierw mi proponowano, kolega, przenieść się do [miasta] na taką katedrę [specjalności z zakresu nauk społecznych], oni szukali profesora i do mnie zwrócili się. No ale ja wtedy tylko przeniosłam się do [aktualnego miejsca zamieszkania], tylko podpisałam umowę o pracę, a ja nie umiem być niewdzięczna, bo mnie tu trzymano i tak dalej. Ja mówię, ja mam zobowiązania wobec pracodawcy i ja nie chcę odchodzić, ja jeszcze muszę tu jakby zaufanie potwierdzić (W10).

Mam też pracę dla ambasady, ponieważ nie ma tu zbyt wielu moich rodaków i oni czasami potrzebują mojej pomocy. Więc wszystko trzyma mnie tutaj (W60).

Trzecią kotwicą było przyzwyczajenie do obecnego trybu życia. Badani nie chcieli opuścić Polski, gdzie zdążyli się już zadomowić i osiągnąć poczucie życiowej stabilności.

Można mieszkać tu fizycznie, natomiast być gdzieś tam, albo w swoim kraju, albo w lepszym kraju, albo ciągle porównywać, doszukiwać się, budować i tak dalej, albo burzyć. Ja wybrałam pozycję mieszkać, mieszkać tak na stałe, że tak powiem, z dobrodziejstwem inwentarza, a w związku z tym, w tym momencie, jak ta świadomość, nie powiem, kiedy już tę świadomość takiego świadomego, lojalnego zamieszkania w tym kraju miałam, osiągnęłam, to zrobiło mi się bardzo łatwo, przyjemnie i właściwie znowu powiem, że przynosi mi to przyjemność (W90).

Ja, takie jest przysłowie [w kraju pochodzenia], że studnie się kopie w jednym miejscu. Czyli w jednym miejscu trzeba kopać, żeby sięgnąć do dna. Nie można tak, nikt nie szanuje takiego, który... tak w naszych społeczeństwach. W Ameryce jest inaczej, ta mobilność raczej jest promowana (W55).

Naprawdę chcę gdzieś osiąść. Czuję, że jestem w miejscu, gdzie mogę osiąść i jestem zadowolony z miasta i mojego życia tu (W89).

No i właśnie, to, no jestem tu, tu pracuję, tu mam swoje środowisko, tu znam codzienność, Kocham [kraj pochodzenia], jak najbardziej, to nie znaczy, że ja zapomniałam o tym albo przestałam być [narodowość], niemniej jednak moja codzienność toczy się tu (W86).

Czwartym rodzajem kotwicy były posiadane nieruchomości w Polsce. Badania migracyjne na całym świecie pokazują, że jest to czynnik obniżający szansę zmiany miejsca zamieszkania, jeżeli posiada się już dom lub mieszkanie, albo uprawdopodobniający powrót, gdy migranci odłożyli już sumę wystarczającą do budowy domu w kraju pochodzenia (por. np. Abraham, Auspurg i Hinz 2010: 88; Obeng-Odoom 2010: 369; Clemens, Özden i Rapoport 2014: 123; Ryan i Mulholland 2014: 595). W przypadku wysoko wykwalifikowanych pracowników zatrudnionych w Polsce „kotwicą” były oczywiście nieruchomości już zakupione w Polsce, bowiem, ze względu na niewysokie zarobki akademików, w próbie nie było osób, które traktowałyby swoją pracę jako szansę na odłożenie gotówki na inwestycję budowlaną we własnym kraju.

Tutaj też uczelnia była, wtedy byłem na studiach doktoranckich, mieszkanie kupiliśmy, więc jest coś, co trzyma (W44).

Później, jak postanowiliśmy zostać w [mieście], udało się nam nawet kupić własne mieszkanie w [mieście] i może to jest ciekawe powiedzieć, to jest ważne dla mnie, ponieważ dla mnie niezależnie, gdzie mieszkałem, ważne jest utożsamić się z konkretnym miejscem, środowiskiem i tutaj [miasto] dla mnie okazał się takim dobrym środowiskiem, gdzie można się utożsamiać z miastem, z kulturą, z środowiskiem zawodowym. Tak że ja się czuję lokalsem i myślę, że nie przesadzam. Bo tutaj mieszkam, tutaj płacę swoje podatki, tutaj do szkoły uczęszcza moja córka (W54).

Piątym rodzajem kotwicy było zakorzenienie Polski w strukturach Unii Europejskiej. W jednym z wywiadów badany stwierdził, że ubiega się o polskie obywatelstwo w związku z mającym nastąpić niebawem brexitem. Inny przypadek ilustrujący ten scenariusz życiowy to osoba, która nie ma unijnego paszportu, jednak często przebywa w innym kraju UE, gdzie uregulowanie sytuacji prawnej było trudniejsze niż w Polsce. Z tego powodu nie rozważa poważnie zagranicznych ofert pracy. Ze względu na poufność wywiadów i ryzyko narażenia prywatności badanych nie możemy opisać tu szczegółowo ich sytuacji, jednak obywatelstwo kraju unijnego lub prawo stałego pobytu stanowią niewątpliwe atuty Polski.

W wywiadach pojawił się również czynnik warunkujący osiadłość w sposób negatywny, czyli inaczej niż kotwice. Proponujemy określić go jako „mieliznę”, czyli przyczyny utrudniające „żeglugę” powrotną (prawdopodobieństwo powrotu do kraju pochodzenia). Większość badanych określała swoje szanse na taki ruch jako niewielkie lub zgoła żadne, dlatego nie rozważała, nawet hipotetycznie, wyjazdu z Polski. Naukowcy z Zachodu zatrudnieni w Polsce mieli świadomość, że powrót do kraju pochodzenia niekoniecznie będzie możliwy, między innymi z przyczyn zawodowych (niemożność znalezienia adekwatnej pracy) lub ekonomicznych (brak wystarczająco oszczędności). Osoby pochodzące ze Wschodu nie chciały natomiast wracać do kraju pochodzenia.

Marne [szanse], nie, na uniwersytecie to na pewno nie, coś innego, ale nie na uniwersytecie, no nie, no co ty, nie, wszyscy moi znajomi przyjeżdżają do Polski, więc nie ma czego, wiesz, nie ma czego wrócić, po co wrócić, trzeba było zmienić pracę, ale nie, na uniwersytecie nie (W12).

Orientowaliśmy się, czy warto tu zostać, czy warto jednak się przenieść do [kraju pochodzenia], bo jednak ten kryzys, może jednak się skończy prędzej czy później, więc były podjęte próby, żeby znaleźć pracę tam, no ale bez sukcesu, raczej ze względu na to, że było prawie niemożliwe myśleć o zatrudnieniu, a szczególnie mając takie wykształcenie [humanistyczne], w [kraju pochodzenia] (W22).

Ja zarabiam i oszczędziłem dość wystarczająco jak na Polskę, ale w [kraju pochodzenia] to by nie wystarczyło. Ja mam program emerytalny w tym kraju, nie tam (W62).

Wiem, że źle bym czuła się [w kraju pochodzenia], więc wolałam tutaj żyć (W65).

W kilku narracjach dotyczących potencjalnego powrotu pojawił się motyw nieprzewidywalności, zgodny z Weberowską interpretacją zawodu nauczyciela akademickiego. W jednym z przywoływanych już tekstów Weber wyraża się bowiem w następujący sposób: „Nie znam bowiem żadnego innego zawodu na świecie, w którym przypadek grałby tak wielką rolę” (Weber 1999: 201). Z diagnozą tą zgodziliby się na pewno nasi badani, którzy, choć mogli mieć swoje plany, podkreślali, że nie wszystko od nich zależy.

Wiesz, dla mnie to bardzo trudne pytanie [o przyszłość], ponieważ kilka razy moje życie okazało się zupełnie nieprzewidywalne. Na początku w ogóle nie przypuszczałam, że opuszczę [kraj pochodzenia] i przeprowadzę się do Polski. Więc naprawdę podążam za swoimi zmysłami, wewnętrznym przecuciem. I moje życie [śmiech] może się zmienić nagle (W97).

Czy pan jest już tu związany, zżyty z tą uczelnią i zamierza tu pracować jeszcze wiele lat, czy to jest jakiś tymczasowy etap?

Dobrze pani powiedziała: czy zamierzam? Ja zamierzam, ale życie zweryfikuje. Zamiar – tak (W68).

2.3.2. Gotowi do wyjazdu i oczekujący

Pozostali uczestnicy wywiadów, czyli łącznie około jednej trzeciej próby, albo nie wiedzieli, co zrobią, albo wprost deklarowali chęć wyjazdu. Te dwa podzbiory były mniej więcej równoliczne. Wśród osób, które planowały powrót lub wyjazd do innego kraju dominowali Badaniosterowni. Były to osoby, które ze względu na okazały dorobek naukowy, w przeciwieństwie do naukowców osiadłych, nie musiały obawiać się problemów ze znalezieniem pracy. Osoby gotowe do wyjazdu często miały za sobą bogate doświadczenie we współpracy międzynarodowej, a w ich narracjach pojawiały się różne przestrzenie transnarodowe. Zwykle, z założenia, chciały one spędzić w Polsce tylko określony czas. Przypadki innych osób, które chciały wyjechać, były sporadyczne.

Jestem w [mieście] już od dwóch lat i czuję, że to środowisko jest trochę... Cóż, to nie jest to, co oczekiwałam... Jest świetne na swój sposób, ale to nie jest to, czego oczekiwałam na przyszłość (W78).

Moje studia były za darmo, magisterium i doktorat. Mam to poczucie, że muszę wrócić, żeby dać coś w zamian [...] Jak tylko zdobędę ten dorobek, wrócę do [kraju pochodzenia], aby założyć własną grupę badawczą. To jest mój cel na następne pięć lub sześć lat (W77).

A szukasz tej pracy w Polsce, czy niekoniecznie?

Nie. No chciałam w [kraju1] albo w [kraju2]. Miałam właśnie rozmowę kwalifikacyjną w [mieście]. No nie dostałam tej pracy, ale jakoś może [w kraju2] dostanę (W10).

Po obronie, jak się okaże, no będzie szansa, będzie szansa, żeby pracować [w kraju pochodzenia], to prawdopodobnie wrócę (W34).

Z przytoczonych wypowiedzi wyłaniają się dwie główne motywacje do powrotu: chęć podjęcia pracy w bardziej atrakcyjnym kraju lub poczucie zobowiązania wobec kraju pochodzenia. We wszystkich narracjach osób gotowych do wyjazdu pobrzmiewa też poczucie tymczasowości związane z brakiem starań o integrację z polskim społeczeństwem.

Jestem tu tylko tymczasowo. Nie czuję się bardzo zintegrowany ze wspólnotą, polityką i sieciami, które są tu (W59).

Nie mam aż tylu relacji interpersonalnych, ale też mój pobyt jest dość krótki, więc za bardzo nawet nie próbowałam (W75).

Osobno należy potraktować inną nieliczną grupę badanych – osoby, które potrafiły określić, że przyjęłyby lepszą ofertę pracy, gdyby tylko taka się pojawiła. Ich wypowiedzi wskazują jednoznacznie, że Polska nie jest na tyle silnym magnesem, aby pozostawać tu na stałe.

Przyjdzie lepsza pozycja z Meksyku, pojedę do Meksyku (W1).

To, w jakim będę kraju ma mniejsze znaczenie niż to, co będę robił (W72).

Oczywiście, jeśli mam coś zmieniać, niech będzie to zmiana na lepsze. Ale na świecie są możliwości robienia czegokolwiek, co chcemy jeżeli mamy pomysł i wolę, aby to robić (W60).

Podsumowanie

Odpowiedź na rozważane w tym rozdziale pytanie – transnarodowi czy lokalni? – nie może być jednoznaczna. Pokazaliśmy bowiem, że UZPA to w większości osoby, które nie chcą się przemieszczać ze względu na powiązania rodzinne, posiadany majątek czy przyzwyczajenia. Z drugiej strony większość z tych osób podejmuje doraźną współpracę międzynarodową. Dużą część z nich stanowi pomost pomiędzy krajem pochodzenia a obecnym miejscem zamieszkania. Dzięki sieciom swoich powiązań zawodowych lub pozazawodowych budują pomosty pomiędzy Polską a krajem pochodzenia.

Chcąc uchwycić ten stan w sposób teoretyczny, skłaniamy się ku propozycji Louise Ryan i Jona Mulhollanda, którzy uważają, że mobilność nie powinna być przeciwstawiana osiedleniu, lecz zadaniem badaczy jest opisywanie „kontinuum osadzenia” (*continuum of emplacement*) – od migracji krótkoterminowych do długoterminowych. W tym drugim wypadku migranci nie muszą wyrażać chęci podjęcia decyzji o miejscu stałego pobytu (Ryan and Mulholland 2014: 598). W naszej typologii znalazły się osoby reprezentujące oba ekstrema. Osobami wysoce mobilnymi, a więc aktywnymi w przestrzeniach transnarodowych, lecz decydującymi się na karierę złożoną z licznych, krótkotrwałych pobytów, byłiby najczęściej Badaniosterowni. Na drugim biegunie znajdują się m.in. Związani rodzinnie, Byli studenci polskich uczelni, Poloniści oraz Migranci statusowi, którzy planują pobyt długoterminowy. Są to jednocześnie najliczniejsze grupy. UZPA w Polsce są więc raczej osobami osiadłymi, jednak – dzięki swoim doświadczeniom – budują transnarodowe pomosty, przez większość czasu pozostając w kraju. Nie jest to jednak transnarodowość znana z badań zachodnich, lecz jej półperyferyjna, środkowoeuropejska odmiana. Używając innej terminologii, moglibyśmy więc mówić o „zakorzenionym kosmopolityzmie” (*rooted cosmopolitanism*) badanych, jednak jest to pojęcie, które coraz częściej spotyka się z krytyką (Moroşanu 2018).

Na podstawie rozważań zawartych w tym rozdziale można stwierdzić, że to osoby urodzone za granicą przybywają do Polski w związku z dziewięcioma przedstawionymi grupami motywacji. Grupy te nakładają się na siebie i nie można ich jednoznacznie oddzielić, ponieważ badane przez nas doświadczenie biograficzne ma charakter procesualny. Z tego względu, a także zważywszy na fakt, że badana próba, pomimo parametrów, które upodabniają ją do populacji, nie jest próbą reprezentatywną, nie możemy zestawić ilościowo uzyskanych wyników. W podsumowaniu poprzestaniemy więc na omówieniu tendencji widocznych w danych.

Najpopularniejszymi okolicznościami sprzyjającymi podjęciu pracy w Polsce okazały się przyjazdy na studia oraz chęć poprawy statusu społeczno-ekonomicznego. Obie można z łatwością odnaleźć w co trzeciej badanej narracji biograficznej. Nieco mniej popularne były opowieści o przyjazdach wywołanych przez zaproszenie lub delegowanie oraz związki rodzinne. Są one widoczne w mniej więcej co czwartej opowieści. Chęć przeżycia przygody lub „polonistyczne” zainteresowania znalazły się w opisie co piątego badanego. Motywy związane z brakiem perspektyw w poprzednim miejscu pracy lub biegunowo różnym scenariuszem związanym z otrzymaniem prestiżowego stypendium pojawiały się już rzadziej: w mniej niż co piątym wywiadzie. Motywy, które nazywamy „misjonarskimi”, pojawiały się zaś jedynie w kilku historiach życiowych.

Podsumowując ten rozdział, warto odpowiedzieć również na pytanie, jakich kategorii brakuje w przedstawionej typologii. Na podstawie badań trudno wskazać kategorię

migrantów, którzy przenieśliby się na stałe do Polski jako kraju, który stwarzał im lepsze możliwości zawodowe niż warunki pracy, które mieli w kraju pochodzenia. Oczywiście, Migranci statusowi przybywają tu, aby podnieść swój poziom życia, jednak w ich narracjach renoma polskiej nauki nie pojawiała się prawie w ogóle lub ma mniejsze znaczenie. W ich narracjach często na plan pierwszy wybijają się fundamentalne problemy, takie jak wojna w Donbasie lub w Syrii, dyktatura Łukaszenki czy też wszechobecna korupcja w krajach byłego ZSRR. Okoliczności te w ogóle uniemożliwiają prowadzenie owocnej działalności naukowej, a Migranci statusowi są więc bardziej wypychani niż przyciągani. Często Polska była dla nich atrakcyjna tylko jako przedsiónek Unii Europejskiej. Podobnie należy rozpatrywać Odkrywców, dla których najważniejsza jest chęć przeżycia przygody, a nie renoma polskiej nauki. Pozostali badani przyjeżdżali tu tylko, jeżeli mieli po temu ważny powód – na przykład związki rodzinne lub możliwość otrzymania prestiżowego stypendium. Badaniosterowni, jak widzieliśmy powyżej, wybierają zresztą raczej projekt niż kraj.

Wyjąwszy Migrantów statusowych, w Polsce brakuje również osób, które chciały pracować w Polsce na stałe. Poloniści i wiele innych kategorii to osoby będące w „półprzymusie” – nie mają realnych alternatyw ze względu na wykształcenie, sytuację rodzinną czy inne kotwice. Misjonarze, choć są zainteresowani Polską, często są jednak migrantami wahadłowymi i dojeżdżają tu do pracy.

Prawdopodobnie dlatego w typologii brakuje naukowców reprezentujących: „pierwszą ligę światowej nauki”. Osoby o światowym prestiżu, mierzonym stanowiskami w międzynarodowych stowarzyszeniach, grantami międzynarodowymi i publikacjami w głównych czasopismach w dyscyplinie, były bardzo nieliczne. Ustalenie to potwierdzają wywiady z kierownikami jednostek. Rozmowa z jedną z osób decyzyjnych na pozawarszawskiej uczelni niepublicznej (P3, HSS) pokazała, że niektóre polskie uczelnie mogą liczyć tylko na spontaniczne zgłoszenia osób, które nie mają szans znaleźć pracy nigdzie indziej.

Natomiast byli to ludzie raczej z krajów typu Pakistan, typu Turcja, czyli ewidentnie ci naukowcy, którzy chcieliby się zacząć gdzieś w Europie, ale myślę, że to nawet nie druga liga tylko jakaś tam koło trzeciej (P3, HSS).

Nawet kierownicy najbardziej prężnych i prestiżowych jednostek działających w ramach dużych warszawskich uczelni zauważali, że na przyjazd do Polski nie decydują się uczeni o światowym dorobku.

Nigdy nie mieliśmy jakichś takich na dłuższy czas żadnych takich tuzów, których nazwisko otwierałoby, nie wiem, jakiegoś superczasopisma, tak że może też dlatego. No bo owszem są osoby, które są zapraszane jako taki, powiedzmy, *visiting professor*, ale to jest krótki czas i to jest też powszechne prawda wszędzie, niezależnie od tego, czy to jest Polska czy nie (P2, STEM).

Czwartą, znaną z zagranicznych badań, grupą, której brakuje w Polsce, są osoby pracujące dla wielkich edukacyjnych koncernów – zatrudniane przez jedną z instytucji w krajach światowego centrum, lecz delegowane do pracy w zamorskich kampusach (Morley i in. 2018). Uczelnie tego typu nie istnieją, na razie, w Polsce, co odróżnia ją od krajów, które z sukcesem zakładają zagraniczne filie swoich uczelni²⁶.

²⁶ Jeżeli pominąć zjawiska marginalne, o podłożu politycznym, takie jak wileńska filia Uniwersytetu w Białymstoku.

Brak wspomnianych wyżej czterech grup pracowników odśladania inny typ peryferyjności polskiej nauki niż ten, który jest opisany przez Tomasza Warczoka i Tomasza Zaryckiego (2018). Słaba renoma polskiej nauki nie tylko uniemożliwia lokalnym uczonym wejście do obiegu międzynarodowego, lecz również zniechęca urodzonych za granicą naukowców do przyjazdu do Polski. Wpływ prestiżu kraju „centralnego” na wielkość przepływów migrantów o wysokich kwalifikacjach udowodniono w wielu badaniach, najczęściej na przykładzie Stanów Zjednoczonych. Paula Stephan, Chiara Franzoni i Giuseppe Scellato (2013: 34) stwierdzają, że „wyniki empiryczne wspierają hipotezę, iż przyjeżdżają oni do USA na studia doktoranckie ze względu na prestiż danego programu i/lub perspektywy rozwoju kariery”. Podobne wyniki osiągnięto, opisując na podstawie materiału ankietowego decyzje osób udających się do USA na staż podoktorski. Peryferyjną pozycję Polski pokazują dobrze również motywacje do pozostania w kraju, czyli opisywane powyżej kotwice, wśród których próżno szukać okoliczności związanych z nauką.

Rozdział 3

Rola zagranicznych uczonych w budowaniu dorobku nauki w Polsce

Wprowadzenie

Liczne badania prowadzone w północnoamerykańskim systemie nauki i szkolnictwa wyższego (USA i Kanada) wykazują, że naukowcy i inżynierowie urodzeni za granicą są bardziej „produktywni” niż ich rówieśnicy urodzeni w kraju, w którym pracują (Corley i Sabharwal 2007: 909). Publikują więcej prac dobrze cytowanych i poświęcają więcej czasu na prowadzenie badań, a mniej na dydaktykę (Webber 2012: 709). Przykładowo, badania naukowców z University of Kansas miały za zadanie zmierzyć tę produktywność, obliczając średnią liczbę recenzowanych artykułów opublikowanych w latach 1998–2003. Wyniki ukazują, że osoby urodzone i wykształcone za granicą (przynajmniej pierwszy stopień studiów ukończony na nieamerykańskiej uczelni) napisały w analizowanym okresie jeden recenzowany artykuł rocznie, podczas gdy ich koledzy i koleżanki urodzeni w USA opublikowały średnio 0,6 artykułu rocznie (Kim, Wolf-Wendel i Twombly 2011). Ponadto jeszcze inne wyniki wykazują, że urodzeni za granicą akademicy i academiczki (*foreign-born academics*) wydają się bardziej skuteczni w przyciąganiu środków na badania, a zatem są „przedsiębiorczymi naukowcami” (Libaers i Wang 2012). Ale przy tym deklarują niższy poziom satysfakcji z swojej pracy i osiągniętych zarobków niż „rdzenni” uczeni w danym kraju (Sabharwal 2011).

A jak jest w Polsce? Czy zagraniczne osoby pracujące w polskim systemie szkolnictwa wyższego to wybitni naukowcy, czy raczej recepta na uzupełnienie luk w minimach kadrowych²⁷? Aby móc odpowiedzieć na powyższe pytanie, należy podjąć próbę nakreślenia ich potencjału naukowego i efektywności badawczej, co jest zadaniem arcytrudnym. Jak bowiem w sposób obiektywny i sprawiedliwy zmierzyć czy skategoryzować czyjeś możliwości twórcze i wydajność intelektualną? Prób pomiarów produktywności naukowej, mniej lub bardziej doskonałych, jest wiele. Od ilościowych wskaźników bibliometrycznych, poprzez liczenie przychodów z działalności naukowej, aż do recenzji eksperckich, łączących w sobie pomiary ilościowe z ekspercką analizą jakości (Wolszczak-Derlacz i Parteka 2010).

Międzynarodowy zespół badaczy opracował nawet model, który oblicza prawdopodobieństwo odniesienia sukcesu naukowego i rozwoju kariery akademickiej (*Predict your probability to become a Principal Investigator – PIPredictor*). Autorzy (Dijk, Ohad i Carey 2014)

²⁷ Swoistą rewolucję w polityce kadrowej uczelni wprowadziło Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 27 września 2018 r. w sprawie studiów (Dz. U. 2018 poz. 1861), w którym (jak pisaliśmy wcześniej) zrezygnowano z instytucji tzw. minimum kadrowego dla studiów na danym kierunku, poziomie i profilu kształcenia. Warto zatem będzie przyglądać się temu, czy poczynszy od roku akademickiego 2019/2020 liczba obcokrajowców zatrudnionych w polskich uczelniach ulegnie zmianie, a jeśli tak, to w jaki sposób i czy będzie uzasadniana.

przekonują, że sukces ten jest przewidywalny i definiują go jako zależny od liczby publikacji, współczynnika wpływu (IF) czasopism, w których publikowane są artykuły, oraz liczby artykułów, które otrzymują więcej cytowań niż średnia dla czasopisma, w którym zostały opublikowane. Brzmi to na pierwszy rzut oka niezwykle mechanicznie i przedmiotowo, ale badacze uwzględniają również wpływ czynników pozapublikacyjnych, takich jak płeć naukowca oraz ranga zatrudniającej uczelni. W opinii autorów niniejszej publikacji należałoby również dodać do tej listy grupę dyscyplin naukowych oraz region świata.

Na potrzeby prowadzonej przez nas analizy zmuszeni byliśmy wybrać pewne wskaźniki, mając świadomość ułomności i ograniczoności takiego podejścia. Celem opisania potencjału twórczego zagranicznych uczonych w Polsce, wzięliśmy pod uwagę: miejsce publikowania prac, a tym samym ich obecność w prestiżowych bazach naukowych (SCOPUS oraz Web of Science Core Collection); współczynniki cytowań²⁸ (*impact factor*); pozyskiwanie środków na finansowanie badań i realizację projektów badawczych; zdobywanie kolejnych stopni i tytułu naukowego oraz aktywność konferencyjną. Nie skupialiśmy się na liczbie prac. Po pierwsze dlatego, że „natężenie publikowania jest różne w zależności od dziedziny wiedzy, np. w dyscyplinach intensywnie rozwijających się, powstaje najwięcej prac (fizyka, chemia, astronomia, biologia, medycyna)” (Przyluska i Maczuga 2011: 516). Po drugie dlatego, że nie było naszym głównym celem badawczym bibliometryczne i liczbowe zmierzenie produktywności naszych badanych, a jedynie przybliżenie tego zagadnienia przez analizę narracji badanych na temat własnej kariery naukowej. Zebrany materiał jakościowy pozwolił na ukazanie pewnych tendencji i opisanie ilustrujących je przykładów.

W trakcie realizowanych wywiadów pytaliśmy rozmówców o różne kwestie związane z przebiegiem ich karier naukowych. Na potrzeby tego rozdziału analizie poddano wypowiedzi związane z następującymi zagadnieniami, o które – w różny sposób, zgodnie z logiką wywiadu pogłębionego – pytaliśmy:

- trzy największe osiągnięcia w dziedzinie publikacji (w tym m.in. o tematykę, język czy miejsce wydania);
- uczestnictwo w konferencjach (aktywne/bierne) oraz ich zasięg (lokalne/ogólnokrajowe/międzynarodowe);
- zrealizowane i realizowane, finansowane spoza uczelni projekty i granty badawcze (w tym m.in. o tematykę, finansowanie, efekty oraz rolę w projekcie);
- podejmowanie współpracy międzynarodowej (na poziomie jednostki oraz indywidualne) w tym m.in. podtrzymywanie kontaktów i ewentualną współpracę z uczelniami kraju pochodzenia;
- przebieg kariery naukowej (w tym m.in. o historię i plany w zakresie zdobywania stopni i tytułu naukowego, stypendia oraz staże);
- plany zawodowe i marzenia życiowe.

Niniejszy rozdział podzielony jest na podrozdziały analizujące potencjał publikacyjny, badawczy i konferencyjny zagranicznych uczonych, a tym samym ich wkład w rozwój nauki w Polsce. Zamyka go wątek dotyczący ich dalszych planów zawodowych i życiowych.

²⁸ Tomasz Liśkiewicz i Grzegorz Liśkiewicz szacują, że przeciętna praca na przestrzeni do pięciu lat cytowana jest kilkakrotnie, dobra kilkadziesiąt razy, wybitna ponad sto. Oczywiście zawsze należy zwrócić uwagę na kontekst zacytowania danego autora. Bywa, że cytuje się go po to, aby krytykować, polemizować i negować jego pracę (Liśkiewicz i Liśkiewicz 2014).

3.1. Potencjał publikacyjny

Pytanie otwierające wątek osiągnięć naukowych dotyczyło przedstawienia (opisania) przez rozmówców trzech najważniejszych publikacji ze swojego dorobku, które automatycznie przychodzą im do głowy, bez głębszego zastanawiania się. Nie podawaliśmy żadnych kryteriów selekcyjnych, jak prestiż miejsca wydania, liczba punktów za publikację czy wysokość wskaźnika cytowań IF. Badani mieli za zadanie subiektywnie wskazać najważniejsze publikacje, zgodnie z kryteriami, które ich zdaniem były istotne. Oczywiście te wskaźniki również nas interesowały, jednak niezwykle ważne było dla nas to, które ze swoich dokonań i sukcesów w dziedzinie działalności autorskiej uczestnicy badania uważają za istotne.

3.1.1. Osiągnięcia publikacyjne

Tabela 2 prezentuje tytuły zagranicznych i polskich czasopism, ułożonych od najwyższego do najniższego (bądź braku) impact factora, w których rozmówcy zadeklarowali opublikowanie swoich najlepszych tekstów. Co ważne, ujęte zostały tylko te prace, których tytuły rozmówcy wypowiedzieli podczas narracji.

Tabela 2
Publikacje badanych

| Tytuł czasopisma | Punkty MNIŚW, 2018 r. (listy A, B, C) | Impact factor |
|---|---|---------------|
| Nature Communications | 45 | 12,3 |
| Physical Review A | 35 | 9 |
| Global Change Biology | 50 | 8,9 |
| Physical Review Letters | 45 | 8,83 |
| eLife | 45 | 7,6 |
| Microbiome | 40 | 7 |
| Chemical Engineering Journal (Elsevier) | 45 | 6,7 |
| Journal of Colloid and Interface Science | 30 | 5,1 |
| Geology | 50 | 4,6 |
| Physical Review D | 35 | 4,5 |
| Frontiers in Microbiology | 35 | 4,1 |
| AIChE Journal | 35 | 3,4 |
| Journal of Magnetism and Magnetic Materials | 30 | 3,1 |

Tabela 2 cd.

| Tytuł czasopisma | Punkty MNiSW, 2018 r. (listy A, B, C) | Impact factor |
|--|---|---------------|
| European Physics Journal A | 30 | 2,79 |
| General Luminescence (Elsevier) | – | 2,7 |
| Synthesis | 30 | 2,69 |
| American Mineralogist | 35 | 2,2 |
| Scientometrics (Springer) | 35 | 2,17 |
| Plant Biology | 35 | 2,15 |
| Journal of Geology | 45 | 2,1 |
| Minerals | 25 | 2,1 |
| Economics of Transportation (Elsevier) | – | 1,88 |
| International Sociology (SAGE) | 25 | 1,7 |
| European Journal of Mineralogy | 30 | 1,2 |
| Foundation of Physics (Springer Science) | – | 1 |
| Archives of Acoustics | 20 | 0,9 |
| Acta Albaruthenica | 6 | – |
| Akcent | 10 | – |
| Amino Acids | 30 | – |
| e-Finanse | 14 | – |
| Etnolingwistyka | 13 | – |
| Journal of Modern Science (Copernicus International) | 9 | – |
| Prace Polonistyczne | 14 | – |
| Przegląd Politologiczny | 14 | – |
| Przegląd Wschodnioeuropejski | 10 | – |
| Roczniki Kolegium Analiz Ekonomicznych | 9 | – |
| Social Communication | 5 | – |

Źródło: opracowanie własne, w tabeli ujęte zostały tylko te prace, których tytuły rozmówcy wypowiedzieli podczas narracji, czasopisma zostały ułożone według wysokości IF²⁹.

²⁹ Wysokości IF pochodzą ze stron internetowych poszczególnych czasopism (treści aktualne na kwiecień 2019).

Przyglądając się bliżej tabeli, wyraźnie można zauważyć, że w pamięci badanych zazwyczaj zostają czasopisma, które w ich dyscyplinach są bardzo znane, cytowane i dobrze punktowane przez MNiSW.

Analiza transkrypcji nasuwa ważny wniosek: naukowcami-obcokrajowcami, którzy publikują w czasopismach o światowym zasięgu i prestiżu, są w zdecydowanej większości reprezentanci dyscyplin z obszaru STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) a rzadziej zakresu HSS (Humanities and Social Sciences). Nauki społeczne i humanistyczne są często z góry określane jako narodowe, bo są ściśle powiązane z otaczającą kulturą, językiem, społeczeństwem, lokalnymi problemami i odbiorcami (Kulczycki, Rozkosz i Drabek 2019). Natomiast uprawianie „science” jest praktyką międzynarodową ze swej natury, co zdają się potwierdzać liczne wypowiedzi naszych rozmówców.

Ja jestem ścistowcem [...] Ścistowcy mają jednak troszeczkę inne swoje zasady. Dla ścistowców to jest podstawa, że się pisze w międzynarodowych czasopismach i się jeździ na międzynarodowe konferencje. Bez tego się o pracy nie myśli. I z czasem do tego się tak przyzwyczajają, że nie wiadomo, jak może być inaczej (W94).

Mnóstwo artykułów w takich bardzo renomowanych czasopismach i nawet wydrukowałem ostatnio dwie książki w wydawnictwie Springer i tam takie, trochę seria książek, trochę znana, jedna indeksowana w SCOPUS, druga w Web of Science, to znaczy tak, tak. Publikacje są dobre (W50).

Wiesz, publikuję wszystko w języku angielskim [...] Mam rocznie ok. 17 cytowań. Mam, nie wiem w tej chwili, od 600 do 700 cytowań (W97).

Badanym „ścistościom” bardziej zależy na funkcjonowaniu w „otwartym, globalnym systemie”, czyli w środowisku międzynarodowym, gdzie potencjalnymi odbiorcami ich prac są „topowi gracze” w ich dyscyplinach, niż na dopasaniu się do reguł obowiązujących w polskim systemie nauki. Ponadto mają pełną świadomość, że funkcjonują inaczej niż przedstawiciele nauk społecznych i humanistycznych, którzy częściej wydają się być zakorzenieni w polskiej nauce, koncentrują się na lokalnych odbiorcach i awansie zawodowym, zagwarantowanym przez zdobywanie kolejnych stopni i tytułów zawodowych (Antonowicz 2015). Widoczność międzynarodowa publikacji nie jest dla nich najwyższą wartością. Opisana tendencja nie jest, rzecz jasna, niepodważalną regułą, lecz wyraźną zależnością, od której bywają jednak liczne wyjątki.

Springer, Springer, Web of Science, mam publikacje, tak... ale... Ale to okazało się, że tylko w ostatnich paru, chyba w ostatnim roku tylko zaczęło się może dwa lata temu, że Web of Science i te punkty. A teraz zaczęło się no i staram się teraz już publikować. No w ciągu półtora roku, to chyba mam już dwie publikacje w Web of Science (W16).

No wie pani, no to..., dla mnie one, wszystkie moje publikacje są prawie takie równorzędne, no. Nie wiem, jeżeli chodzi o... Znaczą, z punktu widzenia dzisiejszego, kiedy ta nauka jest już po prostu taka, numerologia tylko i najważniejsze są punkty..., cytowania, indeks Hirscha [...] to chyba, kilkanaście, w takich dużych czasopismach, największych europejskich (W18).

Pojawiają się jednak głosy o trwającej na naszych oczach powolnej ewolucji nauk humanistycznych, które wychodzą z odosobnionych pracowni ku laboratoriom nastawionym na zespołową pracę, eksperymentalnym badaniom i wytwarzaniu wiedzy użytecznej.

Urszula Pawlicka uważa, że „praca humanisty w laboratorium ulega modyfikacji – staje się kolektywna i systematyczna (członkowie spotykają się niemal codziennie), silnie interdyscyplinarna i globalna. W laboratorium realizuje się duże, finansowane projekty badawcze, wykorzystuje technologie do produkcji metody badawczej oraz tworzy teorie naukowe na podstawie działań praktycznych” (Pawlicka 2017: 331). Jako przykłady autorka podaje nowoczesne laboratoria humanistyczne w najlepszych centrach naukowych świata jak Stanford Literary Lab czy metaLab na Uniwersytecie Harvarda. Perspektywa ta, choć kusząca, w polskich warunkach wydaje się wciąż jeszcze utopijną fantazją.

Powróćmy do osiągnięć publikacyjnych UZPA. Wśród wydawnictw uczestnicy wywiadów wymieniali zarówno prestiżowe zagraniczne (m.in. Cambridge University Press, Oxford University Press, Elsevier, Bloomsbury Publishing, Palgrave Macmillan, Springer Publishing) jak i najlepsze krajowe (m.in. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Wydawnictwa Akademii Górniczo-Hutniczej i inne uczelniane). Niektórzy spośród rozmówców, głównie humaniści, jako najważniejsze swoje osiągnięcia publikacyjne wskazywali na te, które dawały im osobistą satysfakcję, nie zważając na zewnętrzne kryteria ewaluacyjne, parametry, punkty i wskaźniki, na przykład:

- czterojęzyczny słownik z terminami językowymi;
- tekst porównujący teatr polski z teatrem innego kraju słowiańskiego, bardzo dobrze przyjęty i często cytowany w środowisku teatralnym;
- monografię architektoniczną prezentującą historię architektury w wybranym regionie Europy, mającą na celu ocalić od zapomnienia twórców i ich dzieła;
- antologię literatury staropolskiej w jednym z języków Europy Południowej;
- monografię dotyczącą wąskiego zagadnienia z zakresu historii kraju pochodzenia, pionierską w skali światowej;
- podręcznik popularnego języka europejskiego wydany przez WN PWN;
- dwujęzyczny słownik frazeologiczny.

W subiektywnym postrzeganiu publikacji bardzo istotną rolę gra kilka zmiennych demograficzno-społecznych. Pierwsza z nich to wiek uczestnika badania. Młodzi badani uczeni, urodzeni w latach osiemdziesiątych XX wieku lub później dużą wagę przykładają do współczynnika cytowań, baz naukowych, indeksów czy języka (oczywiście angielskiego, o czym piszemy w dalszej części publikacji). Dla badaczy starszych wiekiem i doświadczeniem ważne są głównie publikacje podoktorskie i książki habilitacyjne, skrypty, podręczniki i monografie, opatrzone ich imieniem i nazwiskiem, które dobrze prezentują się na półce i można dumnie wręczyć egzemplarze autorskie bliskim i znajomym. Pozycje te są ponadto przepustką do bardzo ważnego dla tej kategorii wiekowej awansu zawodowego, oznaczającego stabilną, wyczekiwaną, okupioną często dużym stresem, „dożywnię” posadę adiunkta bądź profesora. Habilitacja według Marka Kwieka nie jest jednak bramą do nowych dróg i szans naukowych, a wręcz przeciwnie, bywa końcem rozwoju badawczego, a początkiem administracyjnego (Kwiek 2015). Wśród starszych badanych dalej była ona jednak postrzegana jako kluczowe osiągnięcie naukowe.

Bo rzeczywiście mam, publikacji tych jest niemało, ale największym swoim osiągnięciem na pewno uważam moją monografię habilitacyjną. I właśnie zbierałam materiał do tej monografii w ciągu 30 lat (W58).

No to bardzo prosto [...] oczywiście była książka na podstawie doktoratu, książka na podstawie habilitacji i profesorka książka (W32).

No wydaje mi się, że te trzy moje książki, ten doktorat, który jest o [problematyka z zakresu nauk humanistycznych], a potem moja habilitacja (W28).

No szczególnie dysertacje – jestem dumny, wdzięczny. Potem powiedzmy habilitacja, no ma chyba jakiś poziom, bo inaczej nie byłby uznany jako praca habilitacyjna (W36).

W podobnym duchu wypowiedział się jeden ze starszych uczestników badania, profesor nauk technicznych, zapytany o to, czy ma w swoim naukowym dorobku jakieś artykuły opublikowane w czasopiśmie z impact factorem, z rozbijającą szczerością przyznał, że nie pamięta, co dowodzi, że nie przykładą wagi do parametrycznych wskaźników, a jako swoje największe osiągnięcie publikacyjne wymienił podręcznik (skrypt) akademicki dla studentów.

Badani profesorowie i naukowcy starszego pokolenia zauważają i komentują również przeniesienie zainteresowania z krajowych na renomowane wydawnictwa zagraniczne i bazy publikacyjne. W kilku wywiadach pojawiło się krytyczne określenie tego trendu mianem „punktozy”³⁰, czyli „choroby” polegającej na kolekcjonowaniu jak największej liczby punktów, a niekoniecznie skupianiu na jakości publikacji. Zwłaszcza reprezentanci starszego pokolenia uważają, że „gonienie się za publikacjami” (W6), za ich liczbą, powoduje utratę jakości. W trakcie wywiadów padały głosy o braku współcześnie nowych idei, pomysłów, rozwiązań, wnoszących świeżość do nauki i powodujących rozwój poszczególnych dyscyplin. Takie prace jeden z uczestników badania, profesor z byłego ZSRR, nazwał „fejkowymi”, co do których można mieć wątpliwość, czy wyniki badań są autentyczne, a autorzy jedynie nastawieni na wysoki impact factor. Poniżej dwa cytaty z wywiadów z profesorem humanistą (W26) oraz młodym doktorem z zakresu nauk ścisłych (W44), ilustrujących oburzenie wszechobecną punktozą i naciskiem ze strony przełożonych na ciągłe zwiększanie produktywności twórczej.

Ojoj, tylko nie punktoza w ogóle, mam nadzieję, że to zniosą wszystko, to wariactwo, to już jest nienormalne. Po co te punkty po prostu? Jak można ocenić tekst, dajmy na to ktoś napisze dobry tekst, wartościowy dajmy na to, a ktoś napisze, przepraszam, jakieś tam wypociny, przepraszam za kolokwializm, i co dostanie, tylko że publikuje w Ameryce i tak dalej, po angielsku 50 punktów, to jest jakiś absurd (W26).

Żeby publikować, publikować, publikować, byle więcej... (W44).

Profesor zajmujący się historią jednego z krajów Europy Środkowo-Wschodniej, który dał się już poznać w tym rozdziale jako krytyk punktozy, wyraził dodatkowo obawę, która wybrzmiewała u wielu rozmówców zajmujących się lokalnymi, specyficznymi tematami badawczymi, że na Zachodzie nie ma zainteresowania takimi kwestiami, a więc nie ma sensu inwestować czasu i pieniędzy w procedurę składania maszynopisów do zagranicznego czasopisma.

³⁰ Emanuel Kulczycki w projekcie badawczym *Punktoza w czasach systemów ewaluacji nauki* określa tytułową punktozę jako „grę parametryczną, czyli takie prowadzenie badań i publikowanie ich wyników (np. wybieranie „publikowalnych” problemów badawczych), które pozwala wpisywać się w priorytety i reguły funkcjonującego w danej społeczności akademickiej systemu ewaluacji nauki, któremu podlega dana społeczność akademicka. Granie w grę oznacza zatem funkcjonowanie w społeczności akademickiej, awansowanie, zdobywanie stanowisk poprzez odpowiednie realizowanie celów systemu ewaluacji nauki” (por. Kulczycki 2017: 66).

Myślę, że tak, nikt taką tematyką się nie zainteresuje w Anglii. Jak mamy tutaj koleżankę, która kiedyś oddała jakieś grube pieniądze na tłumaczenie jakiegoś artykułu na temat teatru z rosyjskiego, bo to jest duży kraj, a w Anglii powiedzieli, goodbye, do widzenia. Pocałuj klamkę i wszystko. No przecież wiemy jak to działa, no (W26).

Dla prawników ja bym powiedział, że wręcz przeciwnie. Jeżeli to jest prawnik polski, to on nie potrzebuje międzynarodowych czasopism (W94).

Powyższe opinie nie są odosobnione. W 2013 roku ponad 9000 naukowców z całego świata, oraz niemal 400 instytucji nauki i szkolnictwa wyższego podpisało *San Francisco Declaration on Research Assessment*. W deklaracji tej wezwano naukowców do odrzucenia czynników wpływu (*impact factor*) czasopisma jako kryterium oceny indywidualnych osiągnięć naukowych i zalecono, żeby treść naukowa artykułu była ważniejszym kryterium jej wartości, niż metryka publikacji (Schmid 2013).

Młodzi badani podkreślają jednak, że wymogiem współczesnych czasów jest publikowanie w prestiżowych czasopismach, głównie zachodnich, z wysokimi wskaźnikami cytawalności. Taka strategia publikacyjna ułatwia ich zdaniem naukowe awanse i rozpoznawalność w środowisku globalnym. Poza oczywistymi indywidualnymi korzyściami, strategia ta sprzyja też instytucjom, które biorą udział w walce o wysoką stawkę: dobre pozycje w rankingach uniwersyteckich, alokacje środków na badania, prestiż i wizerunek jednostki oraz zdolność do przyciągania najlepszych studentów i naukowców.

No u mnie jest około dziewięćdziesiąt–sto publikacji. Tak w tych impaktowanych żurnalach mam około, około dziewięćdziesiąt jest u mnie takich impaktowanych... Najwyższy punkt był, no punkt... nie... impact factor 6 (W36).

Więc każdy z tych artykułów był publikowany w bardzo znanych czasopismach z impact factorem. Pierwszy artykuł opublikowaliśmy chyba dwa lata temu i był on naprawdę bardzo popularny, ponieważ czasopismo „Nature”, takie najbardziej znane, napisało taki list edytorski, gdzie wymieniają najważniejszy przegląd prac itd. I też wspomnieli o [temacie badania] i dali link do naszego artykułu. Więc nagle był bardzo duży bum, bardzo dużo pobrań, więc bardzo dużo ludzi zaczęło interesować się naszym artykułem i pisać nam też, że bardzo fajnie, chcemy z państwem kooperować (W49).

Opisywaną w tym miejscu kwestię zależności wieku i produktywności naukowej poruszył w swych badaniach Svein Kyvik, norweski naukowiec, który przeanalizował prawie trzydzieści lat temu dane przekrojowe na temat twórczości naukowej na norweskich uczelniach. Wynika z nich, że aktywność wydawnicza osiąga szczyt w grupie wiekowej 45–49 lat i spada o niemal jedną trzecią wśród badaczy powyżej 60. roku życia. Zauważył istotne, duże różnice między dziedzinami nauki. W dziedzinach, w których „produkcja nowej wiedzy” jest szybka i stale wprowadzane są nowe metody oraz sprzęt naukowy [STEM], naukowcy mogą mieć problemy z przystosowaniem się do nowych wyzwań. W dziedzinach, w których zaś „produkcja wiedzy” przebiega wolniej, na przykład nauki społeczne i humanistyczne, produktywność jest podobna na każdym etapie kariery zawodowej (Kyvik 1990: 37). Do podobnych wniosków doszli Halil Dundar i Darrell R. Lewis, badając związek pomiędzy wiekiem a doświadczeniem i produktywnością, w oparciu o teorie i modele ekonomiczne (Dundar i Lewis 1998). Zatem w tych drugich dziedzinach produktywność wraz z wiekiem

i doświadczeniem wzrasta. Wiek ma istotny wpływ, jak wynika z naszych badań, na strategię publikowania wyników swojej pracy: im wyższy wiek uczonego, tym mniejszą wagę przykładają do metryki czasopisma.

Presja na maksymalizowanie bibliometrycznych wyników rodzi, według wielu autorów zajmujących się naukometrią, niepokojące zjawisko nazwane „kryzysem odtwarzalności” (Lindner, Torralba i Khan 2018). Polega ono na tym, że systemy ewaluacyjne w krajach będących naukowymi liderami nie doceniają wystarczająco wysoko nowych odkryć, za to miarą sukcesu jest to, kto może opublikować najwięcej prac i zebrać najwięcej cytatów, zwłaszcza w czasopiśmie o wysokich współczynnikach oddziaływania. Konkurencyjność ta jest widoczna głównie w naukach medycznych. Na łamach „The Lancet” można przeczytać o problemie tzw. „odpadów” naukowych (Chalmers i in. 2014). Są nimi wyniki badań podstawowych, które nie dają tak spektakularnych, namacalnych i praktycznych efektów jak badania stosowane, a zatem w przypadku nauk medycznych mimo wartościowych odkryć, autorzy tych badań mają mniejsze szanse na pozyskanie funduszy na ich realizację, a tym samym mniejsze szanse na opublikowanie wyników w najbardziej renomowanych czasopiśmie. Jest to zdaniem autorów przykład dyskryminacji badań podstawowych i faworyzowania badań stosowanych.

Kolejny głos krytyczny w sprawie parametryzacji działalności naukowej i wyrażanej przez naszych badanych chęci dopasowania swojej strategii do tego typu oczekiwań, należy do Marcosa Mattediego i Maiko Rafaela Spiessa, którzy wymieniają niezliczone, niezamierzone konsekwencje negatywne tego zjawiska, a główną z nich jest to, że cytowania i punkty stają się celem samym w sobie. Taki stan rzeczy nazywają „kulturą produktywności” (zamiennie „produktywizmem”), która sprzyja zjawiskom patologicznym, jak cytowanie samego siebie, kwitnącej procedurze „salami”, czyli „krojenia” wyników jednego projektu na kilka artykułów, oraz rosnącej liczbie plagiatów (Mattedi i Spiess 2017). Kai Simons dodaje do tej listy jeszcze jeden fakt: obliczenia impact factora bywają manipulowane przez same czasopisma. Przykładowo artykuły przeglądowe są częściej cytowane niż podstawowe prace badawcze, zatem w wielu czasopiśmie liczba przeglądów ostatnio znacznie wzrosła, kosztem pozostałych prac (Simons 2008: 165). Bruce Alberts pisze zaś z nutką ironii o naukowcach, którzy z aptekarską precyzją umieszczają przy każdej swej publikacji adnotację na temat wysokości impact factora do trzech miejsc po przecinku, oraz o pewnych społecznościach akademickich, wśród których panuje niepisana zasada, że z wskaźnikiem niższym niż 5,0 nie należy się obnosić publicznie (Alberts 2013: 787).

Wróćmy ponownie do dokonań publikacyjnych UZPA. Mimo instytucjonalnych i zawodowych wymogów publikacyjnych zdarzają się naukowcy, którzy publikują sporadycznie lub nie publikują wcale. Można wyróżnić następujące typy osób mało publikujących:

- Młodzi asystenci, przed otwarciem przewodu doktorskiego.

Moje osiągnięcia w dziedzinie publikacji [są] bardzo skromne. Jeden artykuł w języku angielskim, współautorstwo z paniami doktorkami z mojej katedry (W2).

- Uczni będący w kryzysie twórczym.

Publikacji mam kilkanaście, w sumie mi się udało wtedy, no bo to już od czterech lat, pięciu, nie publikuję (W22).

- Osoby, które ze względów finansowych podejmują dodatkowe prace zarobkowe i nauka nie jest ich priorytetem.

Natomiast, no takie jakby warunki życiowe zmusiły mnie do wyboru jakby takie, albo jednak praca jakakolwiek dodatkowa tutaj i utrzymanie rodziny, albo skupienie się tylko na pracy tej doktorskiej i wtedy musiałbym, nie wiem na rok, może półtora, tak jakby, no wyłączyć się z tych powiedzmy dodatków wszystkich (W40).

- Młode matki.

Nie jeździłam jeszcze [na konferencje], bo miałam chwilową przerwę ze względu właśnie na opiekę nad dziećmi. Dopiero wróciłam do pracy, skupiłam się na powrocie do pisania pracy doktorskiej i pisania artykułów (W48).

- Osoby, które zrezygnowały z rozwoju naukowego na rzecz prowadzenia zajęć dydaktycznych i przejścia na etat starszego wykładowcy.

A wtedy po prostu się wycofałam z tego adiunkta, bo pomyślałam, ja lubię spać w spokoju i powiedziałam, co ja mam udawać, że robię habilitację, kiedy nie mam czasu ani głowy nawet do tego. I wtedy po prostu, jednak jest ogromna presja i dlatego właśnie to jest, bardzo lubię swoją pracę, bardzo lubię swoje zajęcia i studentów, bardzo. I badania, i ciągle jest presja, gdzie te artykuły, gdzie te różne rzeczy. Oczywiście trzeba uczyć i to powinno być najważniejsze, uważam. Tym bardziej, że mój doktorat jest w dziedzinie dydaktyki. I jeszcze koordynacja i takie różne tego, tak że jest to, uważam coś nie tak (W93).

I cztery lata nic nie zrobiłam, bo nie miałam czasu po prostu, tylko uczyłam, dydaktyka i konferencje (W12).

3.1.2. Język publikacji

Badani niejednokrotnie prezentowali skrajne postawy względem publikowania wyników swoich prac w językach obcych. W dyskursie akademickim na temat języka nauki za fakt uznaje się, że angielski to globalny język nauki, mediów, polityki i biznesu. Można znaleźć jednak krytyczny pogląd (Hyland 2016), że dominacja języka angielskiego w publikacjach akademickich spowodowała nierówności komunikacyjne i sytuacje „niesprawiedliwości językowej” w stosunku do języka ojczystego autora. Ken Hyland uważa, że rodzimi użytkownicy języka angielskiego mają przewagę, ponieważ zdobywają język naturalnie, podczas gdy użytkownicy drugiego języka muszą zainwestować więcej czasu, wysiłku i pieniędzy w formalne nauczanie się go i mogą napotkać większe trudności podczas pisania w języku angielskim. Ana Bocanegra-Valle pisze z kolei bardzo krytycznie o nieodwracalnej hegemonii języka angielskiego w komunikacji naukowej i o bierności społeczeństw narodowych (z wyjątkiem Francji i krajów nordyckich) do przeciwstawiania się tej tendencji. Hiszpańska badaczka mówi o błędnym kole: im większa liczba uczonych posługujących się językiem angielskim, tym więcej wyników badań może być ogłoszonych, i tym bardziej badania są rozpowszechniane w języku angielskim, im więcej naukowców będzie zachęcanych, aby publikować w języku angielskim (Bocanegra-Valle 2013). Wymóg znajomości języka polskiego, który spotkaliśmy

w jednym z instytutów filologicznych, tłumaczony był niechęcią do poddania się dominacji języka angielskiego.

Ja myślę, że my nawet tego w pewnym sensie chronimy. Proszę też pamiętać, że my jesteśmy [nazwa filologii], a nie anglistami. Czujemy, że angielski jest no już chyba wszechobecny. Jeżeli komunikacja między nami zaczyna się odbywać po angielsku, czujemy, że to wymyka się lekko spod kontroli (K6).

Wśród badanych dominowały jednak postawy wyrażające aprobatę dla publikowania w języku angielskim. W niektórych dyscyplinach było to sprawą oczywistą, gdyż nawet krajowe periodyki, tj. afiliowane przy polskiej instytucji, wychodziły w języku angielskim. Zdecydowana większość „ścisłowców” wyrażała opinie, że nauka powinna być prowadzona tylko i wyłącznie po angielsku. Potwierdza to ich aspiracje do przyłączenia się do nauki na poziomie światowym, bez granic geograficznych.

Oczywiście artykuły naukowe i wszystko po angielsku. Na pewno jeden artykuł, który jest dobry, to jest, dotyczy [nazwa własna przedmiotu badań]. [...] I też dobrze cytowany, 35 punktów (W38).

No to z dziedziny [jednej z nauk technicznych], wszystkie są w języku angielskim (W37).

Piszę [doktorat] w języku angielskim. Myślę że mógłbym pisać w języku polskim, ale nie widzę w tym sensu (W99).

Trudno napisać to po angielsku, jak to jest inny język, ale z drugiej strony krócej się czeka na publikację, więcej możliwości, wybór czasopism jest większy. [...] Jeżeli tak, to dla czego ja mam do polskiego czasopisma, jeżeli ja mogę wystać do czegoś tam, na przykład impact factor jest trzy razy większy od tego lub cztery razy większy i nie będzie czekać tam rok (W20).

Pojawiali się również nieliczni sceptycy i krytycy, wymieniający następujące bariery i osobiste obawy przed publikowaniem w językach obcych:

– Wysokie koszty.

Za dobre czasopisma matematyczne trzeba płacić. [...] Trzeba mieć pieniądze, żeby tam publikacja, żeby tam artykuł w tym czasopiśmie był publikowany. A 2000 euro zapłacić (W8).

– Duża konkurencja.

Nie powiem, że nie publikuję za granicą, ale ta walka, powiedzmy o to, żeby tam się dostać, [to] jest teraz zupełnie coś innego, niż było wcześniej (W4).

– Dominacja nauki anglosaskiej.

Przesadny zachwyt Stanami, Stany, to jest taka, ja nie wiem, idol po prostu (W9).

– Problem odmiennych alfabetów.

Tak oczywiście, mamy takie rozmowy i one dotyczą tego, jak mamy prowadzić te badania [...] filologiczne, badania nauk ścisłych... jak to robić to porównanie... jak wejść na ścieżkę światową, bo np. w naszej dziedzinie mamy taki problem, że to nie łacina, a cyrylica, i to są niektóre problemy dla wchodzenia w ten międzynarodowy... tę przestrzeń (W52).

- Degradacja języków narodowych w nauce.

Dlaczego, jeżeli by Bóg spróbował dostać etat na uniwersytecie w Izraelu, dlaczego nie dostałby? Bo napisał tylko jedną książkę i to po hebrajsku. [...] Trochę mam [tekstów] po polsku i byłam tak dumna, kiedy pierwszy raz miałam tekst po polsku, jakiś artykuł, ale potem okazało..., naprawdę dla mnie to był wysiłek, a okazało się, że w Polsce w ogóle lekceważą publikacje po polsku, tak że w ogóle już tego nie zrobię, i mam też po hebrajsku, ale niedużo, ale większość po angielsku (W28).

Nigdy nie publikowałam po [język], dlatego że, niestety prace opublikowane [nazwa kraju] nie mają renomy, dużej renomy naukowej. Czasopisma naukowe nie mają punktacji obecnie uznawanej w Polsce, czy w innych krajach Unii Europejskiej, czy w Stanach Zjednoczonych (W30).

- Konieczność bycia rozpoznawanym w polskim środowisku naukowym, aby móc na przykład otworzyć przewód doktorski, przy jednoczesnej chęci publikowania w czasopiśmie zagranicznych.

Według mnie, jeżeli mówimy o takim zasięgu międzynarodowym, no to niestety moje artykuły jeszcze [go] nie osiągnęły, ponieważ nie publikowałam [w czasopiśmie] z listy A, nie publikowałam za granicą, tylko tu w Polsce, ponieważ to jest wymagane, kiedy otwieramy przewód, jednak osoba musi być znana w środowisku, tak. Więc ja skupiłam się na tych artykułach polskojęzycznych (W49).

- Zaszłości i uwarunkowania historyczne.

Ja czytam [po angielsku] swobodnie na przykład, ale nie piszę, nie rozmawiam, a on jest potrzebny. I ja muszę do kogoś zwracać się po tłumaczenie. Bo tak nas uczono. Nas uczono czytać, nie uczono rozmawiać, bo przewidywano, że komunikacji z Anglikami nie będzie [w kraju pochodzenia naukowca], no i teraz mam problem (W9).

3.1.3. Nauki humanistyczne a ścisłe

Zaobserwowaliśmy animozje, wypowiedziane nie wprost, ale wyczuwalne, pomiędzy przedstawicielami dyscyplin z zakresu STEM i HSS. W ten sposób nasi badani wypełniają prognozy Charlesa Snowa z 1959 roku, kiedy to po raz pierwszy opisał słynne „dwie kultury”: świat humanistów („intelektualistów literackich”) i naukowców („przyrodników”), stwierdzając, że przestają się one rozumieć (Snow 1998). Charles Snow jako przedstawiciel naukowego determinizmu technologicznego krytykował „non-scientists” za brak dalekowzroczności i bycie „naturalnymi luddystami”, odrzucającymi rozwój i postęp naukowy, w których Snow widział szansę na zmniejszenie przepaści między bogatymi a biednymi krajami i na przeprowadzenie modernizacji niezbędnych dla rozwoju ludzkości. Ponadto Ch. Snow artykułował prawo ludzkie do uczestnictwa i czerpania korzyści z postępu naukowego, co jego zdaniem nie otrzymuje należytej i adekwatnej do swej rangi uwagi „intelektualistów literackich”. Joseph Satish w artykule *Revisiting the Two Cultures* konfrontuje się po ponad pięćdziesięciu latach z poglądami Ch. Snowa i stwierdza, że prawdziwy podział kulturowy przebiega pomiędzy tymi, którzy wyniki współczesnej nauki traktują jak prawdy absolutne (STEM), a tymi dla których nauka jest koniecznym, ale niewystarczającym warunkiem rozwoju ludzkiego (HSS) (Satish 2016). Podział ten jest głęboko zakorzeniony wśród naszych badanych.

Niektórzy „ścisłowcy” z pewnym żalem stwierdzają, że aby mogli coś opublikować, wcześniej muszą spędzić setki godzin w laboratoriach, prowadząc eksperymenty, doświadczenia,

pomiary, itp. Uważają zatem, że nakład pracy przez nich włożony jest większy niż wysiłek humanistów. Ponadto w naukach humanistycznych i większości nauk społecznych, dobre badania można zrealizować przy niewielkim zewnętrznym finansowaniu, co w naukach przyrodniczych i medycznych jest często niemożliwe.

No i wtedy jak widzę, że ktoś ma siedem prac w rok, no to już mam opinię, bo to jest niemożliwe, zwłaszcza w naukach ścisłych, może w humanistycznych, może tak, można pisać powieści... [...], no a w takich badawczych ścisłych to trzeba robić eksperymenty, jak to jest coś nowego, coś się nie udaje, trzeba powtórzyć, zweryfikować [...] (W6).

Powyższy pogląd podziela również, co może być zaskakujące, profesor językoznawstwa.

No w naszej dziedzinie to jest to tak, że to nie są nauki ścisłe i można tam coś napisać, co nie jest aż tak wartościowe i uzyskać tym dużo [...] tak naprawdę nie potrzebuję żadnych pieniędzy do swoich projektów. Do moich projektów są ważne mózgi (W53).

Humaniści odbijają zaś pałeczkę i wyrażają opinie o nieporównywalnie łatwiejszym dostępie „ścisłowców” do czasopism wysoko punktowanych o zasięgu międzynarodowym, w których opublikowanie kilku stron jest równoznaczne pod względem przyznawanych punktów z kilkusetstronicowymi monografiami. Philip G. Altbach³¹ wstawia się za humanistami i zwraca uwagę, że międzynarodowe bazy publikacji mierzą tylko jeden rodzaj produktywności akademickiej, czyli recenzowane artykuły, cytowane następnie przez innych naukowców. Taki model, jak wynika również z naszych badań, dominuje w naukach przyrodniczych i okołomedycznych. A przecież inne dyscypliny naukowe publikują wyniki badań na różne sposoby. Na przykład w naukach humanistycznych i niektórych naukach społecznych książki są ważnymi narzędziami do przekazywania wiedzy i raportowania wyników badań. Philip G. Altbach zwraca zatem uwagę, że to swoiste wykluczenie książek z „the rankings games” szkodzi wielu dziedzinom nauki, w których książki pozostają centralnym elementem komunikacji wiedzy pomiędzy uczonymi (zob. Altbach 2015).

Ja jestem romantykiem od nauki, ja gdy opracowuję jakiś temat, ja w niego wchodzę i mnie obojętnie, ile za niego dadzą [punktów], ja muszę porządnie zrobić ten temat. A potem wychodzi, że trzeba było napisać nie monografię na dwieście, a trzy artykuły po siedem stron i ty będziesz miała zaszczyt, powagę i tak dalej. A monografia, no dobrze, że monografia, ale to się nie liczy. No i z tym mam problem do dziś, szczerze mówiąc, nawet teraz to jest problem. Bo ja za czas pracy w Polsce, ja napisałam dwie monografie i to jest dużo, nawet nie dwie, trzy monografie zrobiłam autorskie bez współautorstwa, ja nie liczę współautorskich, są jeszcze współautorskie. No ale przepraszam, ja za te dwieście stron mam 20 punktów, a koledzy piszą po siedem stron [...] czy tam o czymś jeszcze i mają za to 15 punktów, za siedem stron (W9).

Pojawiały się jednak głosy po stronie „humanistycznej”, że potrzebne są instytucjonalne zachęty do wydawania artykułów w czasopismach wysoko punktowanych i anglojęzycznych, a niedoskonałości językowe nie powinny być żadną przeszkodą, ze względu na fakt że można zlecić tłumaczenie dobrego, rojującego tekstu.

³¹ Philip G. Altbach (2015) w artykule *What Counts for Academic Productivity in Research Universities?* porusza jeszcze wiele innych wątków dotyczących niesprawiedliwości w ocenie wydajności naukowej oraz nierówności w alokacji środków na badania, jak na przykład różnice między krajami i systemami akademickimi w zakresie dostępnych funduszy czy wyraźny podział na ośrodki dydaktyczne i badawcze.

Bo skoro szukamy tego A++ statusu, no to inwestujemy w to. Tego nie ma. I pewnie nie będzie. Nie mam absolutnie wiary, żeby to było (W27).

Innymi wymienianymi przez uczestników badania sposobami na publikowanie po angielsku, przy jednoczesnej niewystarczająco biegłej jego znajomości i braku funduszy na profesjonalne tłumaczenia czy korekty, było wsparcie znajomych, promotora i elektronicznych, automatycznych tłumaczy.

A jak piszę konsultuję się z promotorem. No i Google Translate. Po prostu do innych profesorów doświadczonych, którzy wiele artykułów napisali. Oni mogą od razu powiedzieć, że tam trzeba przecinek postawić (W99).

Najczęściej to jest przysługa koleżeńska, ponieważ właśnie w tej grupie zaprzyjaźnionych fizykochemików, gdzie właśnie moja partnerka pracuje, tam są zazwyczaj jacyś doktoranci, najczęściej właśnie z [nazwa kraju], dla których język wykładowy to był język angielski, więc oni w mowie czasami troszkę mają taki specyficzny akcent, ale w piśmie są zupełnie biegli, więc zazwyczaj proszę takie osoby, bo na to nie mam (W88).

Podsumowując dokonania publikacyjne zagranicznych uczonych pracujących w Polsce, trzeba stwierdzić, że nie różnią się one tak znacząco od ich lokalnych polskich odpowiedników, jak dokonania obcokrajowców zatrudnionych w amerykańskich uczelniach w zestawieniu z osiągnięciami rodowitych mieszkańców USA (por. Corley i Sabharwal 2007; Webber 2012; Kim, Wolf-Wendel i Twombly 2011; Libaers i Wang 2012)³². Na listach publikacyjnych zagranicznych uczonych pracujących w Polsce dominują czasopisma o krajowym zasięgu oraz pozycje monograficzne i książkowe. Emanuel Kulczycki zbadał wzory publikacyjne polskich naukowców, biorąc pod uwagę typ publikacji, język oraz liczbę autorów. Do tego celu uwzględnił publikacje polskich naukowców zgłoszone do Modułu Sprawozdawczego Polskiej Bibliografii Naukowej (PBN) przez ich pracodawców w latach 2013–2016. Jednym z wniosków publikowanych w licznych raportach jest to, że w każdym z lat z okresu 2013–2016 naukowcy z obszaru nauk społecznych i humanistycznych ponad 90%³³ artykułów opublikowali w czasopismach nieindeksowanych w bazie Web of Science Core Collection (Kulczycki 2019: 41). Zatem nie w kraju pochodzenia badacza pracującego na polskiej uczelni trzeba szukać zmiennych różnicujących liczbę i zasięg oddziaływania jego publikacji (jak w przypadku amerykańskim), a w dyscyplinie, którą uprawia (STEM vs HSS). Biorąc pod uwagę typy uczonych wyróżnione w poprzednim rozdziale, trzeba zauważyć, że najlepszymi (w prezentowanym tu rozumieniu) publikacjami mogli pochwalić się Badaniosterowni.

³² Różnic między wynikami przeprowadzonych przez nas badań a cytowanych badań amerykańskich upatrywać trzeba przede wszystkim w odmiennym systemie Polski i USA.

³³ Nie różnicując zaś polskich publikacji na dyscypliny naukowe, można stwierdzić, że odsetek ten wynosi 77%. Na tle uczelni z krajów zachodnioeuropejskich, takich jak Niemcy czy Austria, polskie wskaźniki publikowania w czasopismach o zasięgu międzynarodowym są dwu- lub trzykrotnie niższe. „Biorąc pod uwagę publikacje indeksowane w bazie (Elsevier) w latach 1996–2008 liczba artykułów w przeliczeniu na personel badawczy w polskich uczelniach była dwukrotnie niższa od analogicznego wskaźnika dotyczącego produktywności naukowej w Wielkiej Brytanii czy Finlandii, i trzykrotnie niższa niż w Szwajcarii. Również jakość polskich publikacji oraz ich wpływ na rozwój nauki, mierzony tzw. wskaźnikiem cytowań, plasuje polskie badania poniżej standardów międzynarodowych: w latach 1996–2008 publikacja naukowa autorstwa (lub współautorstwa) polskiego badacza była średnio cytowana 6 razy, tj. dwa–trzy razy rzadziej niż artykuły publikowane przez naukowców z Europy Zachodniej lub Ameryki” (Wolszczak-Derlacz i Parteka 2010: 10).

3.2. Potencjał badawczy i rozwój kariery

Badani UZPA są na różnych etapach rozwoju swoich karier akademickich. Bez mała połowa (44%) to osoby mające stopień doktora, niemal jedna trzecia (32%) – doktora habilitowanego, a pozostali (24%) mają tytuł magistra, a zatem są w trakcie pracy nad dysertacją doktorską (zarówno po otwarciu, jak i przed otwarciem przewodu doktorskiego) oraz lektorzy niepodejmujący takich działań. Ponad połowa, wśród badanych ze stopniem co najmniej doktora (52%), obroniła go w swoim ojczystym kraju, nieco ponad jedna trzecia (34%) napisała rozprawę doktorską w Polsce (najczęściej była to naturalna konsekwencja studiów doktoranckich), pozostali zaś w Wielkiej Brytanii, we Włoszech, Niemczech, Austrii czy w ZSRR. Dwie osoby zrobiły doktorat dwukrotnie – w Polsce oraz w kraju pochodzenia.

3.2.1. Motywacje do prowadzenia badań

Motywacje do prowadzenia badań i zdobywania kolejnych stopni i tytułów naukowych bywają różne. Poza oczywistymi, jak konieczność wynikająca z umowy o pracę czy specyfiki zawodu naukowca, rozmówcy wspominali:

- O pasji i szczególnym zainteresowaniu.

Nauka to jest gorzej jak narkotyk (W65).

No i czułem jeszcze pewną misję, przecież ja zajmowałem się tutaj tym samym, czym zajmowałem się tam. Miałem, prowadziłem wykłady z literatury, zajmowałem się też popularyzacją literatury [nazwa kraju] tutaj. I cieszyłem się bardzo, że w Polsce też zainteresowali się [nazwa dyscypliny z zakresu filologii] ja mam moje kwalifikacje, mogę tym coś pomóc (W32).

Więc w związku z tym to jest ten element zastanowienia się. Jak znam życie, jednak nie zrezygnuję, dlatego że to jest pasja. Ja jestem w tej szczęśliwej pozycji, [region jest] moją pasją, nauka jest pasją i za to jeszcze mi płacą (W27).

- O tym, że pisanie doktoratu może pomóc w nauce języka polskiego.

Pieniądze nigdy nie grały roli w mojej edukacji, zawsze robiłam to, co mnie interesowało. Tak, no ale profity, to nie wiem, czy to będą profity, to na razie jest dla mnie forma uczenia się jeszcze więcej języka polskiego, po pierwsze (W5).

- O przypadku i sprzyjających okolicznościach.

Nie chciałem żadnej habilitacji. Uciekałem przed tym, jak tylko mogłem. To się nie udało, tak. To się nie udało [...] Mój szef, tak, powiedział po upływie tego lektoratu pięcioletniego, mówi: A co teraz robisz? Wracać do domu? To jeszcze przez rok masz jeszcze stypendium, żeby znaleźć pracę, tak? W [kraju pochodzenia]... tzn. na razie nic nie masz tam. To moja propozycja – zostań tutaj i zrób habilitację i wtedy będziesz miał pewność, tak, nikt cię już nie wywali z pracy. I to zrobiłem w okamgnieniu – habilitację w trzy lata (W53).

- O roli autorytetu i kapitale kulturowym (pochodzeniu z rodziny o tradycjach akademickich).

Ciężko powiedzieć... Była taka możliwość i też ojciec mi mówił, żebym się zajmował nauką (W94).

Większość badanych była wyspecjalizowana w swoich dyscyplinach, jednakże byli również uczeni zagraniczni, którzy deklarują znawstwo wielu dziedzin lub łączenie na przykład pracy naukowej z artystyczną.

Ale ja mam sześć specjalności, u mnie historia, historia filozofii, historia sztuki, kulturologia, etnologia i teraz logistyka i transport. To wachlarz duży, ja mogę wiele z czego wykładać. No to ja jestem specjalistką od wszystkiego, bo naprawdę tak, z historycznych dyscyplin, z historii, znaczy wykładałam wszystko co można. Źródłoznawstwo, dyscypliny pomocnicze, historia kultury, historia [nazwa kraju pochodzenia], muzeoznawstwo, hagiografia (W9).

Tak że można powiedzieć, że na pierwszym miejscu to no raczej taka... można określić jako współpraca taka teatralna, na drugim to naukowa (W32).

3.2.2. Habilitacja

Badani doktorzy w bliższej lub w dalszej perspektywie czasowej zamierzają wszcząć procedurę habilitacyjną. Byli i tacy, którzy są w jej trakcie.

Ostatnie cztery lata prawie że byłem w ogóle, no nieaktywny poza uczelnią, bo pisałem książkę i właśnie już za kilka dni wyjdzie ta książka, już się ukaże, o [nazwa kraju] jest i to będzie praca moja, ja wiem, no do habilitacji. 640 stron, tak, bardzo dużo, no, tak że ma być naprawdę dobrą książką, jedyną właśnie na rynku o tym temacie, o mniejszości (W80).

W ciągu miesiąca składam habilitację, więc będę... status zmieni się za kilka miesięcy, będę doktorem hab. (W91).

Jest tymczasowy [etat], ale planują zaoferować mi stałą pracę, moja habilitacja jest w toku (W97).

Badani najczęściej deklarują, że jako miejsce starań o habilitację wybiorą którąś z polskich uczelni, co współgra z naszym wnioskiem z drugiego rozdziału, stwierdzającym że są to uczeni „osiadli”. Mimo że tak wiele w kularach i publicystyce dziennikarskiej mówi się o kumoterstwie w polskim środowisku naukowym i o braku przejrzystych procedur (por. Wroński 2016; Śliwerski 2018; Szewiwoła 2019; Sowa 2018), uczestniczka wywiadu dojeżdżająca do Polski z sąsiedniego kraju unijnego stwierdza jak poniżej.

Chciałabym mieć habilitację. Ja to chcę robić w Polsce, bo u nas są takie różne, ten jakoś więcej sympatyzuje z tym, ale z kimś innym nie. Bo u was to na podstawie tylko tych dokumentów, a u nas to jest taka szopka, takie show (W63).

Opinie na ten temat nie były jednoznaczne. Nasz rozmówca pochodzący z jednego z krajów bałkańskich przyznał, że gdyby został na rodzimym uniwersytecie, to już od ponad roku byłby po habilitacji, ze względu na inne kryteria, na przykład dominujący jest staż pracy na uczelni, a nie dorobek naukowy. W Polsce natomiast czeka go wieloletnia, wytężona praca nad książką habilitacyjną.

Wśród badanych zdarzały się osoby, które przechodziły podwójną procedurę habilitacyjną, w kraju pochodzenia oraz w Polsce, ponieważ uznały, że będzie to szybsza droga niż nostryfikowanie dyplomu z macierzystej uczelni, ze względu na różnice prawne.

A u nas [w kraju pochodzenia] profesor to jest, nie ma zwyczajnego, nadzwyczajnego. Jest po prostu posada profesora, którą może objąć nawet po prostu doktor nauk, doktor habilitowany, który nie ma jeszcze tego tytułu profesora (W56).

Wspominanymi barierami hamującymi rozpoczęcie prac badawczych nad habilitacją, były między innymi:

- Deklarowany brak czasu na naukę, spowodowany m.in. koniecznością dorobienia do budżetu domowego drugim etatem czy wieloma godzinami realizowanej dydaktyki.

Najgorzej jest to, że nawet jak ja chcę zrobić habilitację, ja wiem, że ja jej nie zrobię, dopóki nie rzucę drugiej pracy. Nie mam czasu. Jak już tam odpracuję i niedziela na przykład 8 godzin albo nawet ja pracuję w niedzielę od 9 do 18:30, a w sobotę też od 8 do 14:30, to wie pan, już nie ma siły żeby zrobić jeszcze coś w domu dla pracy naukowej (W66).

U mnie był zawsze taki problem, że jesteśmy przepensowani jako katedra, więc mając około 200% pensum, po prostu nie ma kiedy się zajmować takimi rzeczami (W4).

- Niepewność spowodowana reformą edukacji, tzw. Ustawą 2.0.

Natomiast moim zdaniem tutaj jest coraz trudniej dla doktorantów i dla potencjalnych habilitantów, tak jak ja. Chciałbym też tutaj się habilitować w ciągu kilku lat najbliższych, mam nadzieję. Natomiast nie wiem jeszcze jakie będą nowe kryteria (W67).

- Nadmierne obciążenie obowiązkami administracyjnymi.

No i powiem szczerze, że jest ciężko ze względu na to, że jednak jest też dużo obowiązków, jakichś obowiązków administracyjnych, tu na przykład dostałam taką funkcję na wydziale, pełnomocnika do spraw jakości kształcenia, co jest dosyć wymagające (W76).

3.2.3. Granty na badania

Zagraniczni uczeni, zwłaszcza młodzi, pracujący w polskim systemie szkolnictwa wyższego, często składają podania o przyznanie funduszy na prowadzenie badań. Starsi, jak sami przyznają, w przeszłości realizowali wiele projektów badawczych, zarówno jako kierownicy, jak i wykonawcy, a teraz są mało aktywni na tym polu. Niektórzy podkreślają, że współcześnie jest to ważny punkt w życiorysie naukowym.

Tak, dużo i miałam, ale ostatnio to nie, bo jestem już habilitowanym profesorem [...] a kiedyś to ja 5–6 miałam (W9).

Ja byłem w kilku grantach [kierownikiem], kilku grantach. Ale znaczy nie uważałem, znaczy... Dla mnie to nie było jakby najważniejsze [...] mimo że na przykład dla résumé albo dla takiego CV to jest ważne, że zawsze pytają, czy ty już kierowałeś czy nie (W51).

Często wymienianym w trakcie wywiadów źródłem finansowania są konkursy Narodowego Centrum Nauki: SONATA, PRELUDIUM, OPUS, MINIATURA, POLONEZ czy ETIUDA.

Dlatego ponownie złożyliśmy wniosek i tym razem odnieśliśmy sukces, tak. I był to pierwszy konkurs POLONEZ, więc był to nowy program i jest współfinansowany przez stypendium Marie Curie i tak, to także bardzo prestiżowy i miły projekt (W83).

Później był ten wielki grant od NCN ETIUDA, dzięki któremu się okazałem w [nazwa kraju]. I teraz mam NCN SONATA, w ramach której właśnie realizuję badania nad [opis badania]. Czyli ta praca, która... Ona jest – to jest ta druga, o której mówiłem – ona jest też dla mnie jedną z ulubionych,

bo ona zapoczątkowała to, co teraz jest częścią mojego projektu NCN-owskiego. Ona zapoczątkowała kierunek badań, dzięki któremu ja mam ten drugi (W94).

Wielu UZPA przyznaje, że aplikowało kilkakrotnie do NCN-u i po nieudanych próbach zniechęcili się. Inni przyznają, że nawet nie próbują, bo boją się porażki, albo szkoda im czasu.

To mnie zniechęciło, bo jeżeli to tak funkcjonuje tutaj, to ja już dalej nie chcę pracować naukowo w Polsce. To bardzo głęboko mnie zniechęciło (W10).

Wie pani, rozczarowanie – unikałem (W36).

Nie staram się o takie rzeczy, bo nie, bo nie mam czasu pisania żadnych takich projektów czy takich rzeczy (W5).

Pojawił się też głos młodej doktorantki, która mimo braku sukcesu w procedurze konkursowej, uważa taką próbę za dobry impuls do usystematyzowania swojego pomysłu na badania i realną pomoc w stworzeniu planu na doktorat.

Kilku badanych uczonych może poszczycić się wieloma osiągnięciami w zakresie realizacji grantów i wyjazdów na stypendia i staże, w tym opieką nad grantami promotorskim (obecnie takie granty już nie funkcjonują).

A nie przypomnę dokładnie organizacji, która to organizowała, no ale właśnie takie główne to NCN i FNP. Potem w Stanach to były finansowane badania z NIH [National Institute of Health], i potem wyjazd i konferencja to było sfinansowane z American Society of Biology, a teraz to są z NCN też sfinansowane. SONATA, OPUS to takie programy (W95).

No teraz mam OPUS. Mam jeden grant, OPUS. Który jest bardzo ważny. Mam też postdoc i też jedno stypendium dla magistranta i plus mnie, są cztery osoby i przedtem w Niemczech, to tu jest taki OPUS, to jest NCN, w Niemczech miałem projekty (W38).

Ponadto rozmówcy, pytani o realizację grantów badawczych (obecnie lub w przeszłości), o odbywanie stypendiów, staży podoktorskich i staży zagranicznych wskazywali następujące źródła uzyskanego finansowania, poza wspomnianym już NCN-em:

- krajowe: Narodowe Centrum Badań i Rozwoju (dawny Komitet Badań Naukowych), Narodowy Program Rozwoju Humanistyki, stypendia z Muzeum Historii Polski, konkursy MNiSW na stypendia dla wybitnych młodych naukowców, Fundacja Nauki Polskiej, Fundacja Batorego;
- zagraniczne: Tempus Public Foundation, Eagle Academy, fundusz Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), The Wenner-Gren Foundation, realizacje tak zwanych postdoc, Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD), program Horizon 2020, Australian Antarctic Division, European Research Council (Marie Skłodowska-Curie Actions, VEGA, KEGA), Międzynarodowy Fundusz Wyszehradzki;
- pozostałe: projekty zamawiane komercyjnie, bilateralne granty pomiędzy resortami edukacji dwóch krajów.

Specyficzną kategorię osób otrzymujących stypendia i granty stanowili lektorzy. Bardzo często rozpoczęcie pracy w Polsce odbywało się w ich przypadku na podstawie czasowej umowy, którą przeważnie współfinansowały rządy innych krajów. Dzięki tym środkom do

Polski przybywały osoby, których kompetencje pozwalały podnieść poziom kształcenia, jednak pozostawały bez większego związku z poziomem badań naukowych.

Przyjechałem do [miasta] w postaci lektora języka [ojczystego], czyli byłem oddelegowany z Ministerstwa Oświaty [kraju pochodzenia] na czteroletni okres i zajmowałem tutaj stanowisko, ale była to naprawdę sytuacja w pośrodku, między [krajem pochodzenia] a Polską (W54).

W moim przypadku to jest tak, że moje państwo mnie wysyła tutaj. Najpierw jest tak, że zgłaszamy się tam na konkursie i potem przyjeżdżamy tutaj i wykładamy. Tak że tak się zaczęło (W87).

Grant pochodził z [uniwersytetu w kraju pochodzenia], który wszedł w kooperację dotyczącą rozwijania języka [ojczystego]. Otrzymywałem pieniądze z tego grantu z [kraju pochodzenia], a nie od polskiego rządu (W60).

Osiągnęłam taką posadę, i to jest taka posada z Ministerstwa Edukacji w [kraju pochodzenia], razem tutaj też jest w ramach ugody i umowy takiej właśnie bilateralnej (W93).

Rząd [kraju pochodzenia] wysłał lektorów do całego świata i ja akurat trafiłam wtedy do [miasta] i wtedy nie uniwersytet płacił wynagrodzenie, tylko ja dostałam na życie pieniądze i przez rząd [kraju pochodzenia] pracowałam (W15).

Pytaliśmy naszych rozmówców również o to, czy będąc obcokrajowcem w Polsce, trudno jest wygrać konkurs na granty badawcze i otrzymywać stypendia. Większość badanych uważała, że narodowość nie ma pod tym względem większego znaczenia.

Tam ja miałem tam dwa granty powiedzmy i nie było jakby problemu. Nikt nie kazał pokazać zdjęcia, ani gdzie się urodziło... nie? (W4).

Jak dobrze przygotować i wszystko ten, to wydaje mi się, że nawet pracując właśnie na uczelni prywatnej, kiedyś myślałam, że to jednak jest zarezerwowane dla instytucji publicznych, to te projekty przechodzą i są akceptowane, więc nie widzę problemów (W48).

Pochodzący z Zachodu badany zauważa zaś, że stopień trudności uzyskania grantu z finansowania pozauczelnianego jest równie wysoki w Polsce jak w jego ojczyźnie i w krajach, w których poprzednio pracował, nie zauważa zatem żadnych różnic w tym względzie na niekorzyść Polski. Ponadto stwierdził, że jego obecna pozycja naukowa jest na tyle mocna, że teraz ma więcej możliwości ubiegania się o środki na badania i pomimo wcześniejszych porażek w pozyskiwaniu grantów jest dobrej myśli.

Uważam, że w [nazwa kraju] na przykład, bardzo trudno jest uzyskać grant teraz. Konkurencja jest tak wysoka, że masz bardzo niskie szanse bez względu na to, jak dobrze coś opracujesz. Ostatecznie jest to loteria (W3).

Inna badana, pochodząca z Europy Południowej, podkreśliła fakt, że niektóre granty są tylko dla obcokrajowców i sama uzyskała dotychczas aż 11 stypendiów, przyznanych między innymi przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych rządu polskiego i Instytut Polski w kraju pochodzenia.

W próbie znalazła się jednak pokaźna grupa uczonych, którzy byli zupełnie innego zdania. Zaliczali się do niej między innymi profesor podający w wątpliwość sprawiedliwość i wyłączenie merytoryczne kryteria dystrybuowania publicznych środków na badania, profesor,

który czuje się pokrzywdzony bezpodstawnym, w jego opinii, odrzuceniem wniosku, oraz profesor, który mówi wprost o dyskryminacji ze względu na wschodnie brzmienie swojego nazwiska³⁴.

Staram się, wiadomo, NPRH³⁵ się staram, ale to jest trochę tak, że po prostu jak się trafia na jakiegoś recenzenta, a ty kiedyś napisałeś jego recenzję, jego pracę, to już jesteś... Poza tym już nie chcę się wypowiadać, po prostu, wiem trochę, jak działa to NPRH. Proszę wejść, potąd sprawdzić w ogóle kto dostaje te granty (W26).

To jest taka ostra walka, byłem bardzo blisko, jeden przegrany w ostatnim etapie. Bo unijne projekty są dwuetapowe, a już pierwszy etap kwalifikował, to oni mi odrzucili, bez powodu. Ja tu jestem pokrzywdzony [...] Ja widzę jakie są wygrane te projekty. To Skandynawia plus Niemcy, Francja (W14).

Próbowaliśmy realizować te jakieś badawcze projekty, ale mi się to nie udało. Mam podejrzenie, dlatego że właśnie nie byłem obywatelem Polski i każdy zwraca uwagę na moje nazwisko i widzi od razu, że zakończenie jest na „ycz”, a nie na „icz” (W52).

3.3. Współpraca międzynarodowa

Holenderska badaczka Caroline Wagner od lat bada umiędzynarodowienie nauki i w licznych publikacjach udowadnia, że rośnie ono w niezwykłym tempie, jednakże dynamika ta jest zróżnicowana w odniesieniu do dyscyplin i ośrodków naukowych. Ogólnie patrząc, można powiedzieć, że liczba prac naukowych z wieloma autorami z więcej niż jednego kraju wzrosła ponad dwukrotnie od 1990 do 2015 roku (z 10% do 25%). Badaniem objęto następujące dyscypliny: astrofizykę, logikę matematyczną, nauki o polimerach, seismologię, gleboznawstwo i wirusologię (Wagner C. 2018: 1634). Caroline Wagner stawia tezę, że w XX wieku mieliśmy do czynienia z krajowymi naukami, a obecne stulecie promuje naukę globalną (Wagner C. 2018: 20). Okazuje się jednak, że dobór tych dyscyplin nie jest przypadkowy.

Już w 1943 roku fizyk Karl Darrow na łamach „Science” pisał: „Każdy fizyk, prędzej czy później, czy mu się to podoba czy nie, znajduje współpracowników na całym świecie” (Darrow 1943: 123). W eseju *Internationalism in science* autor podkreślał, że nie ma narodowej nauki. Posłużył się przykładem ze swojej dziedziny, że każdy może spojrzeć na książkę z fizyki w dowolnym języku, którego nie zna, a mimo to może zrozumieć, o co chodzi, podążając za ciągiem równań. Jest to zdaniem autora dowód na to, że idee i prawa nie mają pierwiastka narodowości. W Polsce podobne poglądy głosi również Piotr Sztompka, jednak – w przeciwieństwie do nauk ścisłych – w obrębie nauk społecznych jego propozycja jest mocno kontrowersyjna (Sztompka 2011). Piotr Sztompka twierdzi bowiem, że „ogólność wyników badawczych socjologii oznacza także ich uniwersalność, a najogólniejsze prawidłowości socjologii stosują się po prostu do ludzi jako ludzi” (Sztompka 2012: 11), niezależnie od ich narodowości, płci czy wieku. Neguje zatem istnienie socjologii narodowych i regionalnych, traktując je jako cegiełki w rozwoju socjologii globalnej. Michael Burawoy zarzuca P. Sztompce, że „miesza ze sobą nauki przyrodnicze i społeczne, kontekst globalny i uniwersalny, rzeczywistość

³⁴ Szerzej na temat przejawów i form dyskryminacji piszemy w rozdziale czwartym.

³⁵ Narodowy Program Rozwoju Humanistyki.

i fantazję” (Burawoy 2014: 353). Jako przykład podaje Tajwan, który to ze względu na historyczne i kolonialne uwarunkowania zmagają się dziś między innymi z problemem tożsamości narodowej, co zdaniem M. Burawoya są w stanie zrozumieć jedynie tajwańscy socjologowie.

Bez względu na to, czy potraktujemy umiędzynarodowienie jako dochodzenie do jednego uniwersalnego wzorca czy też wymianę zachodzącą pomiędzy różnymi tradycjami naukowymi, jest ono jednym z priorytetów prowadzonej obecnie polityki dotyczącej szkolnictwa wyższego. Umiędzynarodowienie nauki i szkolnictwa sprzyja, jak czytamy w strategii Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej (NAWA 2017), wymianie doświadczeń, transferowi wiedzy, rozpowszechnianiu odkryć naukowych, lepszemu wykorzystaniu potencjału badawczego akademików oraz infrastruktury i wpływa na poprawę jakości kształcenia. Jest ono również sztandarowym hasłem³⁶ przeprowadzanej aktualnie reformy szkolnictwa wyższego, której deklarowanym celem jest, by polska nauka znalazła się w światowej czołówce pomimo ogromnej konkurencji (Tomala 2019).

3.3.1. Dlaczego internacjonalizacja jest konieczna?

W obliczu zmian opisanych w poprzednim podrozdziale oczywistym wątkiem rozmów z badanymi obcokrajowcami było to, czy podejmują współpracę z ośrodkami i naukowcami z innych krajów, w tym z rodzimymi instytucjami, oraz jakie są ich opinie na temat zjawiska internacjonalizacji nauki.

Tak samo jak w przypadku publikowania w języku angielskim, tak i w kwestii podejścia do współpracy z zagranicznymi ośrodkami, występuje, sygnalizowana już w rozdziale drugim, różnica opinii pomiędzy przedstawicielami dyscyplin z zakresu STEM a HSS. „Ścisłowcy”, ogólnie rzecz ujmując, są bardziej otwarci na poszukiwanie kontaktów zagranicznych, dostrzegają korzyści i wartości płynące z umiędzynarodawiania, a niektórzy nawet uznają to za konieczność.

No teraz [w reprezentowanej dyscyplinie] bardzo rzadko się zdarza, że poniżej trojga autorów z jednego kraju (W99).

Granic dzisiaj nie ma. Nie ma czysto polskiej, czy czysto [nazwa kraju] nauki. Musi być ta wymiana (W29).

No tak, praca całkiem jest międzynarodowa, bo teraz nauka nie może być tylko krajowa (W50).

No są koledzy, z którym przez długie lata pracujemy po prostu i... No większość naszych prac to są takie prace, gdzie rzadko na przykład, zwłaszcza..., no powiedzmy, w Polsce, to może kilkanaście prac znajdzie się, gdzie autorzy są tylko z polskich instytucji. Ale większość to zawsze, przynajmniej jeden czy dwóch kolegów się trafi po prostu, no ale taka jest specyfika naszej pracy (W18).

Więc mam ten kontakt, chociaż nigdy wcześniej nie pracowałem w [kraju pochodzenia], mam tego rodzaju, wiesz [współpraca międzynarodowa]. Tak muszą pracować naukowcy dzisiaj (W77).

³⁶ Wniosłe deklaracje Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego rozmiągają się jednak z rzeczywistością. Wystarczy przyrzeć się liście punktowanych wydawnictw, na której odnaleźć można lokalne, polskojęzyczne wydawnictwa obok wydawnictw typu Springer czy Elsevier. Krytyka Ustawy 2.0 nie jest jednak tematem niniejszej książki, zatem nie rozwijamy tego wątku bardziej szczegółowo, a jedynie sygnalizujemy nieścisłości.

Mi się wydaje, że ta internacjonalizacja to jest bardzo ważny temat. I oczywiście to też zależy od osoby, bo to, że ktoś jest z zagranicy to nie znaczy, że warto współpracować z taką osobą. Ale jak teraz zobaczyłam, jak byłam w Bułgarii i w Poznaniu, bo to było spotkanie bardzo międzynarodowe. Tam było tylko parę osób z Polski. I zobaczyłam tam, jak to ma być. Prawda, jak ma wyglądać prawdziwa współpraca, prawdziwe badania naukowe, które nie są tylko naukowe, które mają praktyczne zastosowanie, które mogą naprawdę pomóc. Tak, że no wiedzę, jest wartość. Oczywiście nie zawsze jest taka też możliwość, prawda? No bo to trzeba znaleźć kogoś. No teraz się staram tak. Dlatego też miałam te wyjazdy z projektu. Tak, że myślę, że to jest bardzo wartościowe i trzeba się starać mieć (W57).

Za wzór umiędzynarodowienia rozmówca-fizyk podał Niemcy.

Niemcy to [umiędzynarodowienie] mają, może tam, kiedy ja byłem tam, 50% postdoków coraz więcej jest z całego świata (W38).

Wśród argumentów za koniecznością internacjonalizacji nauki badani wskazywali, że jest to ważny element rozwoju naukowego zarówno indywidualnego (poszerzanie horyzontów intelektualnych), jak i instytucjonalnego, chociażby tylko ze względu na kryteria rankingowe, które doceniają wysokie wskaźniki umiędzynarodowienia. A jaki wpływ umiędzynarodowienie ma na poziom narodowej nauki? Analiza amerykańskich prac naukowych opublikowanych w wydawnictwie Elsevier w 2013 roku i zestawienie ich z danymi na temat międzynarodowej mobilności kadry akademickiej pozwoliły zespołowi Caroline Wagner dojść do wniosku, że otwartość jest silnie skorelowana z oddziaływaniem: im bardziej narodowy system nauki premiuje międzynarodowe współautorstwa i mobilność badaczy, tym większy jest późniejszy wpływ owoców tej współpracy na wysoką produktywność i prestiż (Wagner C. i in. 2018: 1). William J. Burns, ambasador USA w Rosji, zauważa ponadto, że diaspory naukowe są silnikiem amerykańskich innowacji oraz podstawą rozwoju technologicznego i gospodarczego tego kraju (Burns 2013).

Pojawił się w naszych badaniach głos (W96) młodego informatyka o frustrujących go sytuacjach z przeszłości, kiedy samodzielnie pracując w Polsce, miesiącami dochodził do pewnych wniosków, a międzynarodowe zespoły badawcze były bardziej wydajne i po prostu szybsze. To skłoniło go do poszukiwania osób o podobnych zainteresowaniach i realizacji wspólnych projektów. Podobnego zdania jest nasz rozmówca-fizyk, co po raz kolejny dowodzi różnic pomiędzy dyscyplinami HSS a STEM – „ściśłowcy” częściej pracują zespołowo³⁷.

Większość pracy w mojej dziedzinie jest wspólna. Gdy pracujesz razem, a ludzie wprowadzają do projektu różne rzeczy, to musisz ukończyć tę pracę. Wiesz, w zasadzie mogą osiąść i pracować samodzielnie. Ale nie lubię tego robić, wolę pracować z ludźmi. Aby znaleźć nowych współpracowników, znaleźć nowe projekty i tego typu rzeczy, wiesz, ten kontakt jest bardzo ważny (W3).

³⁷ W tym miejscu należy wspomnieć o patologicznych sytuacjach, na przykład tak zwanych „autorach duchach”, czyli o sytuacjach sztucznego zawyżania liczby członków zespołu badawczego (a w konsekwencji liczby autorów publikacji), powodowanego czy to naciskami przełożonych, czy motywacją wsparcia przedsięwzięcia rozpoznawalnym nazwiskiem. Już w 1993 roku Paul Vinkler na łamach „*Scientometrics*” w artykule *Research contribution, authorship and team cooperativeness* na podstawie przeprowadzonej przez siebie analizy porusza ten problem i prezentuje wyliczenia, jaki wkład procentowy w realizację badania powinien predestynować do dołączenia do grona autorów publikacji (Vinkler 1993).

Badania bibliometryczne wykazują ciągły wzrost liczby współautorów artykułów w każdej dyscyplinie naukowej, także w obrębie jednego kraju i między krajami a obszarami geograficznymi. Ogólnie rzecz biorąc, współautorskie publikacje są cytowane częściej niż pojedyncze artykuły (Sonnenwald 2007: 643). Zespół hiszpańskich badaczy (Bordons i in. 2015) przyjrzał się rodzimym wzorcom współpracy w dziedzinach medycznych i ich wpływowi na efektywność naukową. Wnioski ukazują, że wielkość i skład zespołu odgrywają istotną rolę. Im zespół jest w większym stopniu międzynarodowy, tym publikowane prace są lepiej widoczne w środowisku naukowym. Inne, amerykańskie badania wykazały wysoki stopień korelacji między współpracą a większą produktywnością badań oraz między współpracą a łatwiejszym pozyskiwaniem finansowania na realizację celów badawczych (Subramanyam 1983). Między innymi z tego powodu na gruncie amerykańskim wyłania się obecnie nowa dziedzina „nauki o zespole” (*Science of Team Science*), która nakreśla interdyscyplinarne koncepcje teoretyczne jak i metodologię, celem lepszego zrozumienia i ulepszenia współpracy zespołowej (Falk-Krzesinski i in. 2010) oraz zespołowej współpracy międzydyscyplinarnej (Porter i in. 2006).

3.3.2. Formy umiędzynarodowienia

Próbując uporządkować deklarowane przez badanych obcokrajowców formy współdziałania z zagranicznymi naukowcami, należy wyliczyć: możliwość prowadzenia wspólnych badań, łączenie potencjału infrastrukturalnego, co pozwala obniżyć koszty badań, poszukiwanie inspiracji naukowych, wymianę myśli, odbywanie zagranicznych staży czy współorganizację konferencji. Poniższe cytaty ilustrują poszczególne pola współpracy:

- Prowadzenie wspólnych badań.

Cały czas próbujemy, staramy się o taką współpracę. Między innymi ta inicjatywa projektu badawczego, który złożyliśmy do programu, wynikała z moich osobistych kontaktów badawczych na amerykańskim [uniwersytecie]. Ale później z tego pomysłu urodził się taki trochę większy pomysł, który zahaczył też o inne ośrodki badawcze, nie tylko o [uczelnia macierzystej]. Czyli wyszedł z tego taki trochę szerszy projekt. Ja cały czas próbuję szukać kontaktów naukowych, branżowych. Cały czas próbuję też startować w konkursach, które pomogłyby na uzyskanie dofinansowania i przeprowadzenie właśnie takich badań o skali międzynarodowej (W30).

- Poszukiwanie materiałów do badań.

Na przykład [kraj], mój kraj gdzie pochodzę. Dlatego, że tam materiały, które stamtąd pochodzą, to mają charakter unikatowy (W65).

- Poszukiwanie inspiracji naukowych.

Do pisania pracy doktorskiej, powiedzmy, miałem takich znajomych w Stanach i w Anglii, którzy powiedzmy czasem nawet podrzucili książki i pokazali pewne rzeczy w jakichś badaniach. No więc to było faktycznie tak dobre (W4).

- Poszukiwanie kontaktów ze specjalistami w danej dziedzinie.

W tym celu wyjeżdżam na Erasmusa do Turcji, bo tam są również profesorowie, którzy się zajmują [opis tematyki badawczej], więc dopiero chciałabym nawiązać współpracę, która może w przyszłości poskutkuje również wspólnymi publikacjami (W48).

[...] i jest wybitny taki sławista [imię i nazwisko], który do nas przyjeżdżał, my też staramy się z nim nawiązywać kontakt (W32).

– Wymiany myśli.

Bardzo piękne było partnerstwo z uniwersytetem w [mieście], słynnym uniwersytetem [nazwa uniwersytetu]. Przez dwanaście lat [miasto] bardzo pięknie troszczy się o nas razem z kolegami, koleżankami germanistami. I to był bardzo dobry dla mnie okres, wymagający, bo jak planowaliśmy np. sympozja czy coś, to nasze poglądy też nieraz ścierały się też (W36).

– Prośby o udostępnienie artykułów lub tez, zawartych w płatnych publikacjach.

Tak i myślę, że to również dobry moment, ponieważ wtedy facet powie, „Och, jesteś facetem, który pytał mnie o artykuł”. Więc tak, to też jest dobre. Czasami jest to również dobre, ponieważ zawsze będziesz miał jakieś pytania na temat pracy, więc możesz poprosić o artykuły, zacząć kontakt i po prostu będziesz zadawać pytania. Więc dobrze jest nie mieć czasem pełnego dostępu, patrząc z tej perspektywy (W77).

– Podtrzymywanie dobrych relacji, z których potencjalnie może wywiązać się konkretna współpraca.

Uniwersytet [nazwa], uniwersytet [nazwa], uniwersytet [nazwa], wymiana Erasmus, ale często jadę tam na konferencje, w ogóle tutaj mogę powiedzieć, że cały zakład nasz czy grono [specjalistów z dziedziny] współpracuje np. z kolegami z uniwersytetu w [państwie trzecim]. Bardzo ciepłe, no miłe stosunki np. ostatnio z profesorem i kolegów z uniwersytetu z [w jeszcze innym państwie]. [...] Tak że tak, samopoczucie pod tym względem mam również dobre, bo czuję, że mamy dobrą sieć kolegów i mniej więcej orientujemy się, co robimy. Jak powstanie np. konieczność zrobienia jakiegoś projektu, można to zrobić (W54).

– Przyjmowanie zaproszeń na wygłoszenie wykładów otwartych.

O tak, podróżuję wiele na wykłady gościnne, dydaktyczne warsztaty. Jeżdżę tak często, jak to tylko możliwe (W79).

– Korzystanie z infrastruktury badawczej.

Współpracowałem z laboratorium w [miejscowości] w Szwecji, ponieważ wykonuję pomiary [specjalistyczna nazwa]. Pojechałem tam na dwa miesiące, aby dokonać pomiaru i dowiedzieć się o metalach i porozmawiać z ludźmi, a także współpracowałem w Strasburgu, we Francji (W78).

Pozostałymi wspominanymi celami i sposobami nawiązywania kontaktów zagranicznych były przede wszystkim wyjazdy konferencyjne, wspólne badania i w konsekwencji wspólne publikacje, pobyty stażowe i stypendialne, wizyty studyjne, warsztaty badawcze, prezentacja dzieł artystycznych za granicą, wyjazdy celem realizacji badań za granicą oraz wymiany akademickie.

Ze względu na różnorodność i specyfikę prowadzonych badań nie sposób uchwycić występowania tendencji do kooperacji z konkretnymi krajami. Z pewnością wyjątkowo atrakcyjne pod względem kooperacji są uczelnie z Europy Zachodniej i Stanów Zjednoczonych, będące w kręgu kultury anglosaskiej (por. Krige 2006; Stephan, Franzoni i Scellato 2013; Stephan 2012; Xueying i in. 2015).

No bardzo różnie, no raczej Wielka Brytania. Jest nawet takie hasło „brytyjski naukowiec”, ha, ha, to coś takiego. No chyba oni są liderami takimi no naukowymi w świecie, dlatego oczywiście lepiej współpracować raczej z naukowcami z Wielkiej Brytanii (W50).

Przeszkodami w nawiązywaniu naukowych kontaktów międzynarodowych wydają się: wiek rozmówców (im starsi tym większa niechęć)³⁸, wspomniany wyżej podział na dyscypliny, mentalność czy brak finansów.

Ostatnim zagadnieniem mieszczącym się w zakresie podejmowania przez rozmówców współpracy międzynarodowej jest wątek utrzymywania kontaktów z instytucjami, w których poprzednio pracowali, zarówno z krajów pochodzenia, jak i z tymi, z którymi zetknęli się w trakcie swojego zawodowego życia, zmieniając kraj zamieszkania. Badania zrealizowane w 2009 roku wśród obcokrajowców pracujących w szesnastu krajach i reprezentujących cztery dyscypliny naukowe dowodzą, że migracja odgrywa ważną rolę w tworzeniu międzynarodowych sieci naukowych. Około 40% naukowców urodzonych za granicą, objętych badaniem, deklaroowało podtrzymywanie powiązań badawczych z kolegami z kraju pochodzenia. Niemobilni naukowcy rzadziej współpracują z kimś spoza swojego kraju niż osoby urodzone za granicą lub powracające do kraju, na przykład po stażu zagranicznym. Wyniki badań potwierdzają ogólnie panujące przekonanie, że międzynarodowi, mobilni naukowcy przyczyniają się do rozszerzania zasięgu prowadzenia i promowania wyników badań (Scelato, Franzoni i Stephan 2012: 2).

Analizując szczegółowo transkrypcje, a więc rozszerzając analizę dotyczącą tego tematu umieszczoną w rozdziale drugim, wyodrębniliśmy trzy kategorie nasilenia kontaktów z instytucjami z rodzimych krajów. Zaznaczyliśmy tam, że ok. dwóch trzecich badanych podtrzymuje kontakty z krajem pochodzenia. Były to osoby, które zaliczyliśmy do grupy prowadzącej „owocną współpracę”.

Pozostałe dwie grupy – naukowcy podtrzymujący „kontakty sentymentalne” oraz „palący mosty”, choć różnią się między sobą, nie mogą pochwalić się takimi kontaktami.

Poniżej przedstawiliśmy wspomniane trzy grupy:

- Owocna współpraca (grupa najbardziej liczna): realizacja wspólnych badań, wymiany akademickie, organizowanie wspólnych konferencji, wspólna praca redakcyjna w czasopiśmie, promotorstwo i recenzje prac dyplomowych i naukowych, podpisane umowy o współpracy, itp.

Cały czas jestem w kontaktach [...] Mam. Cały czas. Cały czas wyjeżdżamy na konferencje w ramach Erasmusa do innych uczelni w [kraju pochodzenia], tak że cały czas utrzymuję. Podtrzymuję. Na konferencje, my ich zapraszamy tu na konferencje, robimy wspólne wydawnictwo. Mamy konferencje, wspólne projekty badawcze realizujemy. Wydawaliśmy książki... itd. W ten sposób.

³⁸ Marek Kwiek z zespołem przeprowadził badania wśród pracowników naukowych w dziesięciu krajach zachodnioeuropejskich i porównywał je z sytuacją w Polsce. Wyniki ukazują nieco inną tendencję niż ta, która wyływa z badań przez nas przeprowadzonych. Według M. Kwieka najmłodszy (poniżej 40. roku życia) akademicy polscy przejawiają najwyższy stopień umiędzynarodowienia ale tylko w aspekcie kształcenia (m.in. kształcenie się w językach obcych, prowadzenie zajęć w języku obcym czy zwracanie uwagi na przekazywanie międzynarodowych treści). Umiędzynarodowienie w aspekcie badawczo-projektowo-naukowym w jego badaniach deklarują najczęściej respondenci w wieku 50–59 lat (zob. Kwiek 2015). Oczywiście wyjaśnieniem może być fakt, że M. Kwiek badał uczonych pracujących na polskich uczelniach niezależnie od tego, czy są Polakami czy obcokrajowcami, my zaś badamy wyłącznie zagranicznych uczonych.

I program Erasmus, też wątek dydaktyczny, tak? Ale zawsze można połączyć, tak wybrać termin, żeby też wziąć udział w konferencji też albo w rozmowach nt. projektu badawczego (W55).

[Kontaktuję się] celem współpracy. Tak, ogólnie miałem stałe projekty z różnymi ludźmi w [nazwa uczelni] [...] tak naprawdę jest współpraca między tu i [nazwa uczelni]. Ludzie pracują w mojej dziedzinie, więc naturalne jest ponowne rozpoczęcie współpracy, którą prowadzimy od kilku lat i teraz zaczniemy współpracować (W3).

Także można powiedzieć, że na pierwszym miejscu to no raczej taka... można określić jako współpraca taka teatralna, na drugim to naukowa. Na przykład ja jestem tym członkiem [nazwa towarzystwa]. I jest towarzystwo też tu w Polsce, i robimy taką konferencję i na przykład w tym miesiącu to idziemy chyba z instytutu nas jest pięć osób na konferencję. Ona jest co roku, co dwa lata w [kraju pochodzenia], co dwa lata w Lublinie. Tak sobie wymieniamy się (W32).

Mam kontakt z [nazwa instytutu], który jest dużym instytutem. Zrobiłem z nimi mały projekt i posiadają oni wystarczającą liczbę doktorantów oraz współpracują z wieloma międzynarodowymi uniwersytetami (W7).

Oczywiście pierwsze jest [zagraniczne miasto], to jest bardzo dużo, jeszcze mam studentów tam, mam doktorantów, magistrów (W38).

- Kontakty sentymentalne (grupa liczna, przynajmniej kilkanaście bezspornych przypadków): nastawienie na podtrzymywanie znajomości i przyjaźni, tęsknota za krajem.

To on polega na tym, co ja tam straciłem dużo czasu, mam przyjaciół, zawsze można zadzwonić, pogadać, to nie zależy już od jakiejś takiej współpracy naukowej. Ale czasami coś może być, ale to jest taki, jak relacje towarzyskie, jak ze stałymi przyjaciółmi, coś można pogadać, kogoś zaprosić do nas, oni kogoś mogą zaprosić do nich (W20).

Tak, tak, tak, czyli taki bardzo... dzięki tym sieciom socjalnym się spotkaliśmy po dwudziestu latach i z dziewczynami nawet gdzieś tam sobie wspólne wycieczki zagraniczne zorganizujemy. Czyli żartowaliśmy, że jesteśmy jak muszkietery. Dwadzieścia lat później, no następne pewnie będzie czterdzieści lat później, bo się umawialiśmy (W33).

Kontaktowałem się z pojedynczymi osobami, i jest to poniekąd takie moje marzenie. Jest takie uczucie... Związane z uczuciami, z chęcią, żeby coś rozpracować, ale [kraj pochodzenia] w tym kontekście ma niewielki udział w tej chwili, więc nie było żadnego ekonomicznego sensu, żeby coś takiego rozwijać (W98).

I naukowe, prywatne. Bo faktycznie jak raz w październiku obronił habilitację jeden z moich uczniów, który konsultował się u mnie. Bo na [nazwa kraju pochodzenia] jest taka możliwość konsultowania prac habilitacyjnych (W16).

- Spalone mosty (sporadyczne przypadki): brak zarówno kontaktów prywatnych, jak i zawodowych, spowodowany na przykład rotacjami kadrowymi czy złymi wspomnieniami.

A oprócz tego zerwałam kontakt, bo powiedziałam dziekanowi i wielu osobom i nie pomagały, więc zerwałam kontakt z uniwersytetem (W10).

Już nie ma w ogóle tych ludzi tam (W53).

3.4. Udział w konferencjach

3.4.1. Wzorce udziału w konferencjach naukowych

Zdecydowana większość badanych deklaruwała podczas rozmów, że często i aktywnie występują podczas konferencji naukowych, zarówno krajowych, jak i o zasięgu międzynarodowym. Jeśli pokusić się o uśrednienie, to badani 3–5 razy w roku starają się przygotować referat i wygłosić go przed szerszą, sympozjalną publicznością lub zaprezentować poster. Są jednakże zagraniczni uczeni, którzy plasują się wysoko ponad tę średnią. Przykładowo doktor biologii z sąsiedniego kraju deklaruwała minimum jedno uczestnictwo w miesiącu.

Ohh. Dużo. Nie wiem... W każdy miesiąc [...]. Aktywne z referatami albo z posterami (W31).

Ja ogólnie mogę powiedzieć, że średnio jeżdżę tak w roku na może z 5 konferencji. Ja nigdy nie wyjeżdżałem z pasywnym [to znaczy bez referatu]. Po co jeździć, jak tylko tam... czy posłuchać. Tak że zawsze z tym... z aktywnym udziałem i kiedy akurat przy okazji tego sprawozdań różnych, czy przygotowywałem wnioski na, też na tytuł profesora to musiałem spisać te wszystkie konferencje. Zobaczyłem, że ich jest dość dużo, no w sumie około stu konferencji (W32).

Średnio. Tak aktualnie, powiedzmy od momentu działania mojej naukowej od dziewięćdziesiątego ósmego liczymy tak, no to jest około osiemdziesiąt, dziewięćdziesiąt konferencji. Na konferencjach najczęściej nie robię posteru, bo mi się nie chce. Ja zawsze wygłaszam na przykład referat. Chociaż ostatnio w 2017 roku było, że wszyscy robią poster, a nikt nie był wcześniej na konferencjach (W65).

Wielu uczestników badania podkreślało wagę konferencji o zasięgu międzynarodowym oraz deklaruowało wyłącznie aktywne uczestnictwo (bez wyraźnego rozróżnienia na dyscypliny), stwierdzając, że inne się nie liczą, zatem nie ma sensu inwestować w nie czasu i pieniędzy.

No, nie zawsze jest to możliwa opcja ze względu na warunki finansowe takich konferencji. Ale staram się, w miarę możliwości, zaliczyć chociaż kilka takich konferencji międzynarodowych o takim zasięgu „nieeuropejskim” powiedzmy. I kilka konferencji na skalę europejską, czyli: Polska, inne kraje unijne (W30).

Pojawiały się, choć nieliczne, wypowiedzi o nieuczestniczeniu w tej formie wymiany myśli naukowej, jaką są konferencje, sympozja i seminaria. Wskazywano następujące powody:

- Komercjalizacja konferencji i ich wysokie koszty.

A konferencje teraz zrobiły się też komercyjne. Dlatego że większość konferencji to potworne koszty – sześćset, siedemset euro wpisowe, za co? (W65).

- Niechęć do wystąpień publicznych.

Nie żałuję to, że nie jestem obecny na konferencjach. To nie jest mój milieu, nie podoba mi się powiedzieć coś. To można przeczytać w artykułach. I dyskusji są... [westchnienie], to nie jest potrzebne (W13).

- Przerost biurokratyzacji.

Ja nie chodzę tak często, jak widać, natomiast wydaje mi się, że tam jest, chociaż nie mam skali porównawczej, ale wydaje mi się, że tam jest trochę taka biurokracja. Żeby gdzieś wyjechać, to trzeba podpisać tego, tego, tego i wszystkich po kolei. I to mnie trochę przerasta i dlatego ja tak rzadko jeżdżę (W24).

- Powody osobiste (w przypadku kobiet³⁹).

Od czasu do czasu tak, natomiast nie ukrywam, że to było związane z bardzo prozaiczną rzeczą. Ja po prostu nie miałam co zrobić ze swoimi dziećmi, a w związku z tym wyjazdy były problematyczne (W90).

- Brak motywacji związanej z wiekiem i statusem naukowym.

Jak przyjechałem do [miasta], przestałem chodzić. W Toruniu miałem trochę inną sytuację, bo została mi już tylko profesura i na konferencjach bardzo rzadko. Ostatnia moja konferencja może 2008 rok, takie bardziej [nazwa dyscypliny] rzeczy, ze swojej dziedziny (W14).

Trochę inaczej wyglądało, ale byłem też młodszy. Więcej konferencji, więcej kontaktów i tak dalej (W18).

- Niedocenianie przez przełożonych tej formy aktywności naukowej podczas ocen pracowniczych.

Na ważny aspekt uwagę zwrócił doktor z dziedziny nauk przyrodniczych, który powiedział, że nie ma motywacji do jeżdżenia na konferencje, bo nie są przyznawane za to punkty. Równocześnie przyznał, że jego zdaniem jest to zła tendencja, bo nauka się uprzedmiotawia i brakuje interaktywnej i twórczej wymiany myśli.

Natomiast teraz nie mam motywacji, żeby jeździć na konferencje, bo to się nie opłaca, nie ma punktów no i tyle. A uważam, że to jest złe i to nie doprowadzi do nic dobrego. Bo nie ma kontaktów między ludźmi, tylko siedzimy tak anonimowi, wysyłamy do jakiegoś tam czasopisma i... Tylko przyjęte, nieprzyjęte i koniec. Jest to trochę taka, powiedzmy, te zmiany, które są wprowadzane, doprowadzają do pewnej dehumanizacji tych relacji. Tak mi się wydaje (W67).

³⁹ Różnice płciowe w produktywności naukowo-badawczej w latach osiemdziesiątych XX wieku opisywali na przykład Jonathan Cole i Harriet Zuckerman, nazywając to zjawisko „zagadką produktywności”. Na podstawie licznych badań doszli oni do wniosku, że kobiety-naukowiecy publikowały w tamtych czasach wolniej niż naukowcy płci męskiej. Poszukując przyczyn, wskazywali, że dysproporcja ta wynikała z trzech podstawowych powodów: cech osobistych (w tym stan cywilny i rodzinny), pozycji w strukturze uniwersyteckiej oraz w otaczających zasobach wspomagających, które znacząco wpływały na to, jak kariera rozwijała się w początkowej fazie. Przykładowo kobiety rzadziej pracowały na uniwersytetach badawczych, spędzały więcej czasu na pracy dydaktycznej i rzadziej aplikowały o środki na prowadzenie badań niż mężczyźni. Autorzy sugerowali, że w sytuacji zniwelowania owych nierówności, kobiety-naukowiecy będą tak samo produktywne jak ich koledzy (Cole i Zuckerman 1984: 217–258). Mamy oczywiście świadomość, że cytujemy w tym miejscu wyniki badań sprzed ponad trzydziestu lat, ale dobrze obrazują one zmianę. Wyniki bowiem współczesnych badań pokazują już, że różnice wydajności płciowej w naukach społecznych znikają. W starszym pokoleniu mężczyźni przewyższali kobiety pod względem publikacji i cytowań, ale nie dotyczy to już młodszego pokolenia, w którym tradycyjny podział na domowe obowiązki kobiece i zawodowe męskie stopniowo zanika (Arensbergen, Weijden i Bessela 2012).

3.4.2. Finansowanie konferencji

Podczas rozmów z badanymi wielokrotnie padały słowa na temat zbyt wysokich, w opinii badanych, kosztów konferencyjnych. Z tego względu istotnym zagadnieniem były dla nas również źródła ich finansowania. Jedni uczestnicy badania wskazywali, że finansowanie pochodzi ze środków katedry/institutu/wydziału, do których są przypisani administracyjnie, po wcześniejszej ocenie przez przełożonego poziomu abstraktu, tekstu czy samej konferencji.

Wszystkie wyjazdy co miałam, to tylko jedna konferencja była finansowana częściowo przez uczelnię, a częściowo ja musiałam sama sfinansować. Bardzo porządnego szefa mam, tak że stara się zawsze (W57).

W przypadku tego typu instytucji badani często dysponowali budżetem na wyjazdy badawcze. Choć nie były to wysokie kwoty, pozwalały zaplanować konferencję zgodną z potrzebami i oczekiwaniami. Funkcjonowanie tego systemu wyjaśniał jeden z urodzonych za granicą akademików, pełniących funkcję kierownika jednostki.

Tak, teraz mamy już drugi rok, mamy środki w katedrze, dziesięć tysięcy złotych i moje pracownice potrzebują pieniędzy, aby jechać do Berlina na przykład pracować w bibliotekach i nie wykorzystałem do tej pory to, ale muszę wyjechać w tym roku do Wilna. I to jest możliwe zapłacić, tak? Nie wszystko oczywiście, ale 50–60% (W13).

W innym opisywanym systemie każdy punkt publikacyjny przeliczany jest na kwoty, którymi pracownik może swobodnie dysponować, aby rozwijać się naukowo, czyli opłacać uczestnictwo w konferencjach, kupować konieczny sprzęt i literaturę, zlecać tłumaczenia tekstów itd. Jest to system zachęcający do publikowania często i w wysoko punktowanych czasopismach.

Akurat grantów za dużo nie miałem, bo to nie jest tak łatwo dostać grant. Natomiast, powiedzmy, piszę publikacje, tak. Moja publikacja wynosi czterdzieści punktów, no średnio trzydzieści punktów jedna publikacja, tak. W ciągu roku, jeżeli mam sto punktów, z katedry każdy punkt kosztuje gdzieś, różnie oceniają, generalnie zawsze kosztowało 120–130 złotych. Teraz pani widzi, że ma dziesięć tysięcy... (W65).

Praktycznie tutaj jestem bardzo zadowolony, bo na podstawie mojej punktacji artykułów, to czuję się dobrze, że mogę z puli tutaj badań naukowych Instytutu prosić o finansowanie konferencji i literatury (W54).

Często jednak finansowanie konferencji zależne było od tego, czy uczestnik badania miał podpisaną jakąś umowę grantową. Wielu rozmówców opisywało różnymi słowami problem, który można sprowadzić do następującego mianownika: brak realizowanego projektu jest tożsamy z brakiem możliwości wyjazdu na konferencje, zwłaszcza na te o zasięgu międzynarodowym. Częstym rozwiązaniem jest konieczność partycypacji uczonego w kosztach, na przykład instytucja pokrywa opłatę konferencyjną, a uczestnik pozostałe koszty.

Tak funkcjonuje nauka. Nie masz grantu to... (W56).

I nie możesz czasem opublikować dobrej publikacji, jeśli nie bierzesz udziału w konferencji. A jeśli pójdziesz na konferencję, musisz zapłacić za transport, hotel, a uniwersytet czasami mówi: „Och, nie mamy pieniędzy na to żeby ci zwrócić” (W60).

Dwoje badanych wzmiankowało, że uczestniczą wyłącznie w konferencjach, na które zostają zaproszeni, to znaczy, że organizator pokrywa wszelkie koszty, a niejednokrotnie nawet płaci wynagrodzenie za prelekcje.

Dostają zaproszenia, ale już tak wiele nie jeżdżą. Przynajmniej ostatnio... Przyjmuję teraz tylko takie zaproszenia, jeśli płacą za wszystko. Nie pojadę inaczej. Prowadzę wiele wykładów gościnnych i jestem bardzo zajęty. Robię to co roku kilka razy. Więc jeśli ludzie zapłacą mi za przyjazd, to przyjadę [...] generalnie nie zapłacę teraz za siebie sam... Nie muszę. Mam wiele innych możliwości (W91).

Analiza aktywności konferencyjnej naszych badanych prowadzi do jednego ważnego wniosku – UZPA nie różni się pod tym względem od polskich pracowników akademickich. Często jeżdżą na konferencje, borykając się jednak z ograniczonymi możliwościami finansowania takich wyjazdów, dokładnie tak samo jak naukowcy krajowi.

W badaniach pojawił się jednak jeszcze jeden wątek – samofinansowanie badań, który można potraktować jako wskaźnik prekaryzacji zawodu nauczyciela akademickiego (szerego na ten temat piszemy w rozdziale 4), która dotyka również UZPA. Poza finansowaniem wyjazdów konferencyjnych z własnych środków, niektórzy badani wspominali, że sami płacą za dostęp do artykułów, kupują aktualną literaturę, korzystają z własnych komputerów, prowadzą badania i kwerendy biblioteczne na własny koszt, opłacają wydanie monografii czy wynajmują potrzebny sprzęt. Często pojawiającym się wątkiem był również przerost biurokracji, która zniechęca niektórych do ubiegania się o zwroty poniesionych kosztów.

To się nazywa badania własne, czyli pieniądze z własnej kieszeni często [...] Bo laboratorium też trzeba zapłacić (W65).

Miałam takie przypadki, kupuję na własny koszt, ponieważ chcę mieć dostęp jednak do tej najnowszej wiedzy, i jeśli potrzebuję czegoś, co jest absolutnie niezbędne dla mojego rozwoju zawodowego, wtedy postanawiam na finansowanie z własnych środków zakupy książek, czy, bywały takie przypadki, to były udziały w konferencjach w Stanach Zjednoczonych, prawda? (W30).

Rzeczywiście sama kupuję [literaturę]. Sama. I nie tylko ja. Wszyscy my tak robimy. Sami kupujemy (W58).

Ja monografie finansuję sama, ja z kieszeni wyciągam pieniądze i płacę, książki, monografie swoje (W9).

3.5. Pracodawca marzeń

Wątkiem kończącym większość wywiadów⁴⁰ było pytanie o pracodawcę marzeń. Wprowadziliśmy ten wątek do scenariusza wywiadu, ponieważ odpowiedzi mogły nam posłużyć jako (niedoskonały) wskaźnik aspiracji zawodowych badanych osób. Amerykańscy socjologowie (Allison i Long 1990) przeprowadzali ponad trzydzieści lat temu interesującą analizę zmian miejsc i stanowisk pracy wśród naukowców z zakresu chemii, biologii, fizyki

⁴⁰ W niektórych przypadkach, zgodnie z logiką prowadzenia wywiadu pogłębionego i chęcią podążania za narracją badanego, wątek ten pojawiał się wcześniej.

i matematyki. Próbowali odpowiedzieć na pytanie, co wpływa na fakt, że najbardziej produktywni naukowcy mają tendencję do zajmowania stanowisk w prestiżowych wydziałach uniwersyteckich. Inaczej mówiąc, jaki jest kierunek zależności: dobre wydziały zatrudniają najlepszych naukowców, czy być może praca w prestiżowej uczelni stymuluje i ułatwia rozwój naukowo-badawczy? Wyniki ich badań były zaskakujące. Otóż okazało się, że ogromny wpływ na produktywność naukową ma afiliacja, a nie odwrotnie. Badani, którzy zmienili miejsce pracy na bardziej prestiżowe, wykazywali znaczący wzrost liczby, jakości i tempa powstawania publikacji. Ci zaś, którzy zatrudniali się na wydziałach lub uczelniach o niższej renomie, szybko odnotowywali spadek dotychczasowej naukowej wydajności. Zjawisko to nazwano „efektem wydziału”.

W trakcie wywiadu prosiłiśmy więc rozmówców o wybranie polskiej lub zagranicznej uczelni, na której chcieliby pracować, przy założeniu, że nie ma żadnych ograniczeń finansowych, językowych, administracyjnych czy mentalnych. Analizując odpowiedzi płynące z prowadzonych narracji, wyróżniliśmy pięć odmiennych podejść.

Grupa I (kilka przypadków): naukowcy pewni swych kompetencji, wskazujący bez wahania najlepsze światowe uniwersytety, jak Stanford University, Oxford University, Cambridge University, Massachusetts Institute of Technology, London School of Economics czy Max-Planck-Institut. Jako powody podawano prestiż ośrodków, wysokie zarobki, niezależność badawczą, skupienie na nauce, obecność topowych ekspertów, a także możliwość rozwoju i pracy w międzynarodowych zespołach. Rozmówcy ci dostrzegają i doceniają opisany wyżej „efekt wydziału”. Jest to najmniej liczna grupa naszych rozmówców, która bacznie śledzi oferty pracy w prestiżowych ośrodkach naukowych (m.in. młody przedstawiciel nauk ścisłych z Europy Zachodniej i młoda reprezentantka nauk społecznych z Europy Wschodniej). Członków grupy pierwszej cechowały więc „globalne aspiracje”.

Może to być Stanford, MIT. Gdybym mógł naprawdę swobodnie wybierać, prawdopodobnie nie wróciłbym do USA, ponieważ nasza rodzina jest w Europie. Być może wybiorę może Instytut Maxa Plancka w Niemczech. Nie ucą... Ale nie przeszkadza mi nauczanie, skupiam się na badaniach. Są całkiem niezależni. To jest bardzo dobre miejsce do pracy jako naukowiec (W3).

No, Institute of Advanced Studies na Harvardzie. Ludzie, od których mogę się nauczyć. Niekoniecznie, że sama miałabym wpływ, chociaż może po jakimś czasie, tak, ale wiem, na ile otoczenie kształtuje człowieka. Więc to jest najważniejsze (W76).

Grupa II (kilkanaście przypadków): naukowcy, którzy mieli problem z natychmiastową odpowiedzią, podkreślali, że to pytanie jest trudne, wskazywali najczęściej najlepsze polskie uczelnie. Przedstawiciele STEM: AGH oraz Politechnikę Warszawską, a przedstawiciele HSS Uniwersytet Jagielloński i Uniwersytet Warszawski. Cechowały ich więc „krajowe aspiracje”.

Najlepszą instytucją jest oczywiście Uniwersytet Warszawski. To jest tradycja i bardzo blisko jest Uniwersytet Jagielloński. Bardzo ciekawy uniwersytet jest poznański i wrocławski (W13).

W naszej dziedzinie, to w rankingu takich uczelni to faktycznie Politechnika Warszawska i AGH (W16).

Grupa III (kilkanaście przypadków): „realiści”, naukowcy, którzy chcieliby pracować w bardziej prestiżowej jednostce, ale realistycznie oceniający swoje szanse, twierdzący, że

czołowe uczelnie są dla geniuszy i specjalistów o światowej sławie. Nie podejmują żadnych kroków w tym kierunku.

Nie no, wtedy może być Uniwersytet w Stanfordzie, to jest już ze Stanów, bo w mojej dziedzinie akurat tam jest taki najbardziej znany ze środowiska. Tylko wiem, że to jest niemożliwe (W50).

Tak. Myślałem, że ponieważ kilka lat temu odwiedziłem mojego kolegę w Kalifornii, pomyślałem, i tak obok przyszedłem troszeczkę na podwórko, Kalifornijski Uniwersytet Stanowy... Ten guru współczesnej [nazwa dyscypliny], profesor [imię i nazwisko] zmarł dwa lata temu, ale którego ja pośrednio poznałem, który miałem możliwość w jego czasopiśmie publikować, ale jako szkoła, którą założył, którą ja doskonale znam. I tak to, ale jako – to jest owoc mojej wyobraźni. Tylko (W55).

No wie pani ten [nazwa] University w Wielkiej Brytanii. One mają bardzo takie rozbudowane programy związane z lotnictwem, różne też branże tego lotnictwa. Bo i technicznie i takie rzeczy marketingowe, takie ekonomiczne, jakaś taka współpraca z biznesem. Oni bardzo ładnie to wszystko mają rozbudowane. To może tak. Tylko nie wiem co bym ja tam mogła robić (W57).

Grupa IV (kilkadziesiąt przypadków): „usatysfakcjonowani”, naukowcy, którzy zadowoleni są z obecnej sytuacji, nie marzą o zmianie uczelni na której pracują, zakorzenili się i nie widzą powodów dla których mieliby wyjść ze swojej strefy komfortu. Z pełnym przekonaniem doceniają osiągnięty status i stabilizację. Jest to najliczniejsza grupa wśród badanych.

Nie mogę powiedzieć, że ja chciałbym mieć innego pracodawcę, inną uczelnię. Tak, no i ja nie wyobrażam... ja znam kolegów, znam uniwersytety, byłem na konferencji, wiem, że uniwersytet w Warszawie jest tam lepszego poziomu, ale na przykład już nie powiem, że tam [filologia] jest lepsza. [...] U nas jest dość taki prężny zakład, no i nawet nasze czasopismo jest takim najbardziej wysoko punktowanym czasopismem (W32).

To trudne pytanie, to znaczy, że myślę, że nie, czyli jeśli, ja tak mi się wydaje, że po doktoracie zostanę na uniwersytecie, jeśli zostanę na uniwersytecie, to będę pracowała tam gdzie ja pracuję, nie będę zmieniała (W100).

Tu gdzie jestem, wie pan, nie zmieniałbym. Nie dlatego, że mam jakieś problemy w związku z tym albo, że... Oczywiście wolałbym dostać więcej pieniędzy za moją pracę, nie robić pracy darmowej, żeby nie było oczekiwania, że będę robił pracę darmową, ale mam tutaj to, co powiedziałem, tę wolność. Oczywiście każdy by chciał pracować w Harvardzie, na Harvardzie albo w Londynie, Londyn może byłby takim drugim wyborem (W27).

Grupa V (kilkanaście przypadków) była najmniej jednorodna, ponieważ składała się z naukowców, którzy wskazywali pozanaukowe powody chęci zmiany pracodawcy, a czasami kraju, na przykład warunki klimatyczne (wymieniano uczelnie z południa Europy, uczelnie kalifornijskie), chęć niesienia misji w kraju ojczystym (uczelnie białoruskie), poznanie innych systemów kształcenia (uczelnie skandynawskie), możliwość pracy on-line (uczelnie amerykańskie), stabilność ekonomiczna kraju (uczelnie niemieckie, francuskie, brytyjskie), sposób zarządzania uczelniami (uczelnie niemieckie), zainteresowania odległym z perspektywy Europy krajem (uczelnie japońskie, nowozelandzkie, australijskie) i inne.

Bardzo chciałbym zapoznać się w, z tym systemem szkolnictwa nauki szkolnictwa wyższego, tego normalnego, w Finlandii na przykład. I ja bym mógł coś spróbować tam zrobić. Chciałbym wejść w to środowisko i zobaczyć, jak to wygląda od podszewki (W40).

Podsumowując tę część analizy, można stwierdzić, że w zdecydowanej większości wypowiedzi rozmówców wybrzmiewał brak wysokich oczekiwań względem pracodawcy. Obserwacja ta stanowi potwierdzenie tezy postawionej na podstawie badań pilotażowych w Krakowie (por. Mucha i Łuczaj 2018). W rozmowach podkreślano też, że dalszego rozwoju pasji i zainteresowań naukowych nie ogranicza kraj ani zatrudniająca uczelnia.

O słabym zainteresowaniu prestiżem polskich instytucji świadczy również fakt, że w próbie pojawiły się jednak również osoby, które mówiły wprost, że nauka to dla nich sposób na życie. Godząc się na nieco niższe zarobki, otrzymywały w zamian więcej czasu, który mogłyby poświęcić sobie lub rodzinie. Taka strategia zawodowa podkreśla, że Polska jako kraj nie przyciąga najlepszych badaczy.

Nie powiem, że nie ma dużo roboty, bo jest sporo, natomiast mam swobodę, że siedzę w domu i robię, kiedy chcę, a nie, że muszę 8:00–16:00 siedzieć w pracy (W44).

Ale tutaj dochodzi kolejny aspekt. Pracując w korporacjach, może nie mam aż tak dużego doświadczenia, ale ja to odczuwam tak, że po prostu to jest takie trochę podpisywanie paktu z diabłem. [...] No wiadomo, głównie to jest czas. Się okazuje, że chcesz mieć większe pieniądze, OK, nie ma problemu, ale wtedy jesteś 48 godzin z 24 w pracy. I to głównie z powodów, dla których wolę mieć, powiedzmy tak, trochę mniej czy tam średnio mniej, ale spokojniejsze życie (W74).

Podsumowanie

Na wstępie rozdziału zadaliśmy pytanie, czy zagraniczni uczeni w Polsce to wybitni naukowcy, którzy stymulują polską naukę, dołączając ją do światowych liderów, czy może raczej badacze nieodbiegający od krajowych standardów, w dużej mierze skoncentrowani na działalności dydaktycznej. Patrząc całościowo, podczas stu zrealizowanych wywiadów, rzadko mieliśmy okazję rozmawiać z bardzo aktywnymi naukowcami, wchodzącymi w naukową dyskusję ze światowymi autorytetami w swoich dyscyplinach, widocznymi podczas europejskich i światowych konferencji, publikujący w czołowych czasopismach, o rozpoznawalnych nazwiskach, otrzymujących prestiżowe nagrody. Zaledwie kilkoro z nich mogło poszczycić się powyższymi miernikami międzynarodowego sukcesu naukowego. Osoby te trafiły do Polski ze względu na otrzymane tu, czasowe, stypendium lub splot okoliczności, które możemy nazwać „pozamerytorycznymi” (np. związek z Polską i komplikacje w poprzednim miejscu pracy). Zdecydowana większość nie odróżniała się od polskich naukowców, preferujących krajowe czasopisma, autorstwa monografii bądź rozdziałów w nich, narodowe zespoły badawcze lub pracę indywidualną.

Analizując różne aspekty pracy naukowej UZPA, wskazaliśmy w niniejszym rozdziale, że wyraźnie zauważalne są różnice w podejściu do sposobu uprawiania nauki pomiędzy „ściśłowcami” a reprezentantami nauk społecznych i humanistycznych. Pierwsi z nich myślą częściej w kategoriach punktów, wskaźników, projektów, staży, stypendiów, itp. Drudzy zaś częściej prezentują stanowisko „etatocentryczne”⁴¹, skupiając się na rozwoju swojej kariery

⁴¹ W żadnym sensie tego słowa nie staramy się oceniać decyzji i poglądów podejmowanych przez badane osoby. Metafory „etatocentryzmu” używamy do opisu sytuacji, kiedy dany uczestnik badania koncentruje się na tym, że ma stałe miejsce pracy. Celem tego rozdziału i wszystkich pozostałych jest opisanie polskiej nauki z ich punktu widzenia, z pewnymi uogólnieniami, w których tworzeniu użycie terminów deskryptywnych wydaje się nieodzowne.

zawodowej, na pokonywaniu kolejnych kamieni milowych, czyli zdobywaniu stopni i tytułów naukowych, które są dla nich wyznacznikiem sukcesu i statusu. Mają ambicje dydaktyczne, a znacznie niższe naukowe. Rzadziej niż „ścisłowcy” publikują w topowych czasopismach anglojęzycznych (zarówno krajowych, jak i zagranicznych) z wysokim impact factorem, rzadziej składają wnioski o przydział środków na prowadzenie projektów badawczych, rzadziej uczestniczą w konferencjach o zasięgu międzynarodowym, rzadziej podejmują współpracę w ponadlokalnych zespołach badawczych. Analiza ta potwierdza tezę Marka Kwieka, że umasowienie szkolnictwa wyższego i boom edukacyjny z ostatnich dwóch dekad wpłynęły niezamierzenie, ale znacząco, na kształt obecnej nauki polskiej. Nauki społeczne i humanistyczne ze względu na olbrzymią liczbę osób chętnych do studiowania przeszły ekspansję edukacyjną, kosztem rozwoju i inwestycji w badania. Zaś nauki przyrodnicze, przechodzące ilościowy kryzys w dydaktyce, miały większe szanse i bardziej sprzyjające warunki, aby rozwinąć się badawczo i dołączyć do globalnego sposobu myślenia o nauce (Kwiek 2012, 2015). Obcokrajowcy zatrudnieni w polskich uczelniach zdają się wpisywać w ten dychotomiczny podział.

Rozdział 4

Środowisko pracy i życia urodzonych za granicą pracowników akademickich zatrudnionych w Polsce.

Życie prywatne i zawodowe

Wprowadzenie

Jak wskazujemy w rozdziale pierwszym, kariery migrujących kobiet i mężczyzn różnią się i zwykle to kobiety muszą się mierzyć z większymi barierami. W tym rozdziale omówimy szczegółowo, w jakim zakresie nasze badane doświadczają czegoś innego niż badani oraz jak w ogólności wyglądało życie rodzinne tych akademików. Przyjrzymy się również ich autobiograficznym relacjom na temat procesu adaptacji w Polsce. Spróbujemy odpowiedzieć na pytanie, w jakim stopniu jest im łatwiej lub trudniej niż innym migrantom przybyć do Polski i w niej pozostać. Zwrócimy szczególną uwagę na przejawy dyskryminacji, z jakimi się stykają i zetknęli. Przeanalizujemy także ich materialne warunki pracy, zadowolenie z niej oraz szczegółowo aspekt obowiązków dydaktycznych i administracyjnych. Praca badawcza i publikacyjna omówione zostały w poprzednim rozdziale.

4.1. Życie w Polsce

4.1.1. Życie rodzinne

Doświadczenie migracji jest wyzwaniem – i dla istniejącej rodziny, i dla stworzenia nowej w kraju innym niż kraj pochodzenia (por. badania migrujących uczonych mieszkających w Wielkiej Brytanii w Loacker i Śliwa 2016: 28–30). W przypadku naszych badanych, co prawda większość⁴² była w związkach, ale wiele osób miało doświadczenia osamotnienia, życia razem, ale osobno, na odległość (*Living Apart Together* – LAT) oraz rozpadów relacji małżeńskich i partnerskich. Analiza danych potwierdziły znaną obserwację, że koszty migracji naukowych są dla wysoko wykwalifikowanych kobiet wyższe niż dla mężczyzn⁴³.

⁴² Dane ilościowe przedstawiamy tutaj tylko dla zilustrowania wniosków, wskazania, że dana odpowiedź nie dotyczyła na przykład tylko jednej osoby (ale był to szerszy trend) lub dotyczyła niemal wszystkich naszych rozmówców. Należy jednak pamiętać, że – ze względu na charakter zebranego materiału – nie przeprowadzamy tutaj analiz stricte ilościowych.

⁴³ W naszej próbie nie pojawiły się osoby będące w związkach jedno płciowych, a przynajmniej nie ujawniły się przed nami. Dodatkowo, rozmawiając z osobą badaną w języku angielskim, nie zawsze mogliśmy stwierdzić, czy użyte w rozmowie słowo *partner* dotyczy partnera czy partnerki osoby badanej (słowo *partner* bez zaimka *he* lub *she*). Należy podkreślić, że nie pytaliśmy wprost o orientację psychoseksualną osób badanych ani tożsamość płciową byłych i aktualnych partnerów lub partnerek. Możemy przypuszczać, że dynamika takich relacji byłaby inna (Stasińska 2018). Być może również w naszej populacji takich osób było niewiele ze względu na

Zdecydowana mniejszość badanych, bo mniej więcej co piąta osoba wskazywała, że nie ma partnera lub partnerki, i były to częściej kobiety niż mężczyźni. Dla części osób bycie singlem to informacja niewymagająca komentarza, a dla kilkorga była to trudna sytuacja, wiązała się z doświadczeniem osamotnienia. Mówili o byciu „samotnym”, o tym, że „niestety” (*unfortunately*) nie mają partnera/partnerki, że są „w poszukiwaniu”, albo że są w Polsce po prostu „sami”. Najwyrazistszym przykładem takich wypowiedzi jest poniższy cytat.

I po siedmiu latach teraz... [życia w Polsce].

Rozumiem.

Żyć samotnie do końca życia (W92 M)⁴⁴.

Nigdy nie ożeniłem się i to, być może, było powiązane z wyjazdem do Polski (W62 M).

U badanych przez nas naukowców da się zauważyć wzory łączenia się w pary typowe dla etnicznej egzogamii (Hann 2008: 227). Są w większości otwarci na związki z osobami o innym pochodzeniu. Prawie połowa badanych była lub jest w związku z osobą z Polski. Wiązanie się z osobami o narodowości kraju goszczącego (*host nationals*), jak wskazują Louise Ackers i Bryony Gill (2008: 100, 102), sprzyja osiadłości migrujących naukowców.

Badani przez nas naukowcy płci męskiej prawie trzykrotnie częściej niż kobiety wiązały i wiązali się z osobami polskiego pochodzenia. Może to wynikać z subiektywnie postrzeganej różnicy statusów – mąż naukowiec, ze względu na wzorce kulturowe, jest atrakcyjny, żona naukowczynie może być natomiast zagrożeniem i „ma za duże ambicje”. Drugą, znacznie mniej liczną grupą są osoby wybierające partnerów lub partnerki tej samej narodowości. Z kolei tylko kilka osób (dziewięć) „przekraczało granice” swojego kraju, wybierając jednocześnie kogoś spoza Polski i tworząc związki dwunarodowe (*bi-national relationships*). Część z nich poznawała się w kraju trzecim, na przykład na zagranicznych studiach, na konferencji, w kraju, do którego oboje wyemigrowali. To może sugerować, że tego typu związki dwunarodowe powstają raczej wtedy, gdy obie strony są mobilne. Dwie z tych osób wspomniały o poznawaniu się przez internet (sieci społecznościowe czy portale randkowe).

Badani w naszej próbie decydują się na związki z osobami pracującymi w środowisku naukowym i poza nim, przy czym z tą drugą grupą mniej więcej dwukrotnie częściej. Realizowali więc tak zwany model dwóch karier (*dual career couples*), w tym model dwóch karier naukowych (*dual science couples*). Nie wszystkie badane osoby opisały szczegółowo działalność zawodową partnerów (zrobiło to mniej więcej dwie trzecie respondentów), ale możemy stwierdzić, że w tej grupie model dwóch karier dominował, tak jak zaobserwowano to w badaniu polskich i bułgarskich naukowców emigrujących do Wielkiej Brytanii i Niemiec (Ackers i Gill 2008: 93). Nie możemy, ze względu na niewielką liczbę takich osób, określić, czy kobiety wiązały się z osobami ze środowiska naukowego częściej niż mężczyźni (Schaer, Dahinden i Toader 2017: 1294), choć zebrane dane częściowe wskazują na odwrotną zależność. Wśród tych osób, które określiły zawód partnera/partnerki jako związany z pracą naukową, większość stanowili mężczyźni.

poziom postaw homonegatywnych w Polsce (por. np. Fokina i Świdarska 2017: 2, 9) – emigrowanie do kraju nieprzyjawnego nie ma w przypadku takich osób większego sensu. Wiadomo, że migrują raczej w kierunku akceptacji niż jej braku (Abramowicz i in. 2017: 21–25).

⁴⁴ W tym podrozdziale „K” oznacza kobietę, a „M” mężczyznę.

Warto wskazać, że kilkakrotnie badani podkreślali, że o ile oboje pracują naukowo, to niezależnie od siebie – albo razem nie publikują, albo są w innych jednostkach, albo w ogóle na innych uczelniach. Dało się zauważyć uwrażliwienie na kwestie nepotyzmu.

Tak, jest doktorem. Teraz pisze habilitację, akurat składa dokumenty. [...] Ale nie pracujemy w tych samych katedrach i nie mamy żadnych wspólnych publikacji (W21 K).

Tak, to jak pewnie w wielu przypadkach, to była kiedyś studentka, która robiła pracę u nas, przy czym potem ona..., znaczy w momencie, kiedy zorientowaliśmy się oboje, że coś zaczyna nas bardziej łączyć, niż powinno, to ona na doktorat już poszła do innego miejsca, żeby nie było takiej, powiedzmy, sytuacji niezręcznych. Zresztą to wymusiły też jej zainteresowania po prostu naukowe (W88 M).

Kończy doktorat, chociaż kiedy się poznaliśmy, była... Kiedy się poznaliśmy, nie byłem w ogóle częścią kadry, a ona studiowała na studiach licencjackich. Tak się po prostu stało, że dołączyłem do kadry jako badacz i doktorant. Więc ona kończy swój doktorat [...], ale w ogóle nie zamierza zostać w tym obszarze badań i jest... Tłumaczy, uczy angielskiego i pracuje w firmie projektowania wnętrz. Więc jest mało prawdopodobne, nie zostanie w akademii (W79 M).

Wykonywanie tego samego zawodu zbliża. Część badanych i ich partnerzy/partnerki aktywni w tej samej dyscyplinie są zatrudnieni w tym samym miejscu i współpracują naukowo. Tylko w jednym przypadku para współpracowała naukowo, żyjąc „razem, ale osobno” w innych krajach. Partnerzy/partnerki pozostałych osób pracują na innych uczelniach w Polsce, rozwijają się naukowo w kraju pochodzenia badanych, albo odeszli z uczelni.

Partnerzy/partnerki pracujący poza uczelnią wykonują szerokie spektrum zawodów, zwykle wymagających wysokich kwalifikacji (są specjalistami). Znajdziemy wśród nich inżynierów, architektów, lekarzę, pielęgniarkę, prawników, psycholożkę, nauczycielki, bibliotekarkę czy zawody związane ze sztuką, ale też programistów czy finansistów. Pojawiali się też przedsiębiorcy i pracownicy administracyjni. Tylko w dwóch przypadkach partner/partnerka nie pracowali. Można zauważyć wzorce **homogamii małżeńskiej/partnerskiej** w zakresie wykształcenia, a więc względny brak ruchliwości społecznej pod tym względem (por. Domański i Przybysz 2007). Partnerzy poznawali się na terenie uczelni – głównie na studiach lub przy okazji aktywności naukowej. Raczej nie znajdowali partnerów/partnerek przez diasporę, co może sugerować, że tożsamość naukowa jest u nich silniejsza niż narodowa.

Związek na odległość jest aktualnym lub przeszłym doświadczeniem ponad jednej trzeciej badanych. W czasie badania prawie jedna piąta badanych dojeżdżała do rodziny w innym kraju. Dotyczyło to prawie wyłącznie krajów sąsiadujących z Polską, co nie musi oznaczać, że są to dojazdy na krótkie dystanse – i Polska, i kraje ościenne są na tyle duże, by wymuszać dojazdy na dystansie setek lub więcej kilometrów. Część pozostałych osób ma w innym kraju partnerów/partnerki, a także rodzinę pochodzenia. Jednak prawie wyłącznie kobiety opisywały to jako problem w swoich narracjach.

Tak, jesteśmy super rozdzieleni, 300 kilometrów. Jesteśmy całkowicie rozdzieleni, ale on często mnie odwiedza, bo może pracować z zagranicy tylko z komputerem oczywiście, więc nie ma, to znaczy, nie zna polskiego, komunikuje się po angielsku z moimi przyjaciółmi i innymi ludźmi albo po hiszpańsku, jeśli mówią w tym języku (W35 K).

I chciałabym mieszkać w pobliżu mojego partnera, bo to w tym momencie nie funkcjonuje (W64 K).

To był trudny czas, muszę powiedzieć szczerze, to były... dwa lata to dość długo i byłem koniec końców naprawdę zmęczony podróżowaniem, i to było też bardzo męczące – to, że byłem daleko koniec końców (W83 M).

Badani zwykle nie musieli się mierzyć z silnym oporem rodziny w momencie, gdy decydowali się na wyjazd do Polski. Ich mobilność nie była więc raczej blokowana. Tylko w trzech przypadkach bliscy zareagowali jednoznacznie i wyłącznie negatywnie, to znaczy odrzuceniem.

Moja matka dręczyła mnie, co doprowadziło do tego, że zerwałem kontakt z nią. W międzyczasie umarła. [...] Można powiedzieć, że tam są jeszcze nazistowskie jakieś tam poglądy, u nas są. [...] Drwiła ze mnie w obecności innych ludzi, gdzie ja jestem, gdzie ja pracuję. Kiedyś jej powiedziałem „Jak jeszcze raz usłyszę z twoich ust jedno słowo na temat Polski i Polaków, gdzie ja pracuję i co robię, to już nigdy mnie nie zobaczysz tutaj. Nigdy, uważaj na to, co mówisz.” (W53 M).

Warto również wspomnieć, że reakcja rodziny nie była kluczowa dla badanych w sytuacji, gdy wyjazd do Polski był odbierany jako konieczność, a nie szansa czy możliwość. Krewni godzili się wtedy z sytuacją, tak jak nasi badani: „nie ma wyjścia [...] to była najlepsza droga” (W13). Dotyczyło to czterech przypadków, tylko mężczyzn. W trzech przypadkach (osoby pochodzące z USA i Kanady) rodziny były zdziwione wyborem Polski jako kraju imigracji.

Najczęstsza była pozytywna lub normalna reakcja połączona z obawą, troską i wsparciem dla decyzji naszych badanych. Można tu więc mówić o ambiwalencji. Rodzina obawiała się przede wszystkim tego, czy i w jakim zakresie nasi badani poradzą sobie w nowym miejscu, kraju i w życiu na własną rękę; tego, że będą daleko od domu oraz rozłąki i tęsknoty. Przy czym warto wspomnieć, że kategoria odległości znaczyła bardzo różne rzeczy. Wskazywano na jakość połączeń samolotowych umożliwiających szybkie dotarcie na miejsce. Mówiono o tym, że Polska jest blisko, a granica państwa po drodze to nie kłopot. Wspominano o tym, że daleko to dopiero na innym kontynencie. Dało się tu zauważyć pewną formę myślenia w kategoriach transnarodowych, niekiedy wręcz globalnych.

[Rodzina] wspierała. Nie było żadnych problemów. Jest to bardzo, nie wiem 200, 300 kilometrów, nie jest daleko, więc bez problemów można przyjechać, więc nie było żadnych problemów (W49 K).

W dniu, w którym dowiedziałam się o stypendium, poinformowałam ich i podobało im się to. „Świetnie, dlaczego nie aplikujesz?”. Ale nie sądzili, że je zdobędę. Kiedy dostałam stypendium, ich podejście się zmieniło, jak „Pojedzie sama i zostanie przez trzy lata”, „Sądzisz, że dasz radę?”. Potem zobaczyli, że bardzo się tym cieszyłam. Kiedy coś osiągasz, więc wszystko było OK. Ale dokładnie w dniu, gdy zabrali mnie na lotnisko, rodzice zachowywali się jak „Jedź i baw się dobrze, ale jeśli pomyślisz, że to nie dla ciebie, wróć, prosimy. Nie myśl, że będziemy się tym martwić. Jeśli za miesiąc poczujesz, że nie jesteś w stanie się dostosować i nie układa ci się tak, jak tego oczekiwałaś, wróć, prosimy”. To powiedzieli (W7 K).

Wsparcie mogło mieć formę psychiczną (zachęcanie do wyjazdu, pełna akceptacja, entuzjazm lub radość), ale też finansową. Troska oznaczała też zrozumienie dla decyzji o wyborze emigracji do lepszego życia – głównie pracy lepszej niż w kraju pochodzenia. W wypowiedziach pojawiał się też wątek prestiżu – dumy z tego, że członka rodziny doceniono za granicą. Wsparcie wyrażano również, odwiedzając badanych w Polsce. Łatwiej było tym

rodzinom, które zostały w jakiś sposób przygotowane na decyzję badanych. Albo w rodzinie była już historia migracji, na przykład wcześniejszych naukowych migracji rodziców, albo sama osoba badana już wcześniej migrowała, więc rodzina przyzwyczaiła się do tego typu decyzji. Bariery akceptacji były stereotypy na temat Polski – związane z ubóstwem kraju, sytuacją polityczną przed 1989 rokiem i niechęcią do mniejszości narodowych.

Jak zareagowała twoja rodzina, kiedy powiedziałaś im, że jedziesz do Polski? Oczywiście wcześniej byłaś w Chinach, więc to nic takiego.

Tak, dokładnie [śmiech].

Nareszcie Europa [śmiech].

Oczywiście, po Chinach nic tak naprawdę nie mówili.

To nawet bliżej niż Chiny [śmiech].

Tak, tak, powiedzieli „OK, teraz jesteś bliżej. Możesz teraz przyjechać do Portugalii.” (W39 K).

Pamiętam, kiedy miałem przyjechać tu po raz pierwszy w 2009 roku. Nie powiedziałem mojej mamie.

Nie?

Nie, nie. Wiedziałem, że mam rację, bo jakbym powiedział, musiałbym... Oczywiście ona zna Annę⁴⁵, kocha Annę, ale zawsze miała wątpliwości co do Polski, ponieważ wizja Wschodu dla ludzi z Zachodu jest okropna, co jest niesprawiedliwe. Więc nie powiedziałem mamie, powiedziałem tylko cioci, a ona na to „Powiedziałeś mamie?”. Ja na to „Nie”, a ona „Tak, nic jej nie mówiłeś, bo by się nie zgodziła”. I dodała „Powodzenia zatem, ale ja nie jestem pewna” [śmiech]. Zanim chciała powiedzieć „Nie jestem pewna”, powiedziałem „Cóż, przepraszam, teraz już za późno. Mam już zarezerwowany bilet, wszystko jest ustalone, więc jadę tak czy siak” (W84 M).

W narracjach badanych przewijała się też figura matki znacznie częściej niż ojca. Po pierwsze, matki były na ogół bardzo wspierające i entuzjastyczne, niekiedy były współautorkami pomysłu o wyjeździe. Po drugie, matki unikały rozłąki i tęskniły. Wtedy to przed nimi niektórzy badani ukrywali decyzję o wyjeździe do ostatniej chwili. W dwóch z trzech przypadków odrzucenia to właśnie matki zrywały kontakt.

Tu znaczy bym nawet powiedział, że mama była inicjatorem. Także, bardziej nawet w ten sposób. Czyli się cieszyła (W51 M).

Za mobilność płaci się wysoką cenę – nie tylko tworzeniem trudnych relacji na odległość, ale też rozpadem związków. Tworzenie stabilnych związków jest wtedy bardzo trudne, jeśli nie niemożliwe. Rozpadają się i małżeństwa (wyraźnie częściej w przypadku migrujących kobiet naukowczyń), i relacje pozamałżeńskie.

Nie mam [kontaktu], po rozwodzie już od razu prawie, po tym jak syn się urodził. Ale on był [mieszkańcem kraju pochodzenia], także to jest...

A mieszkaliście państwo razem w Polsce czy nie?

No jeden miesiąc, więcej nie chciał. Nie chciał, po prostu on wrócił [do kraju pochodzenia]. Tak, a ja zostałam tu.

A mogę zapytać, dlaczego nie chciał? Co było takie trudne, problematyczne?

Tak, on nie miał wtedy pracy takiej, którą chciał, tak. Dla niego to był problem, no i tak się to stało (W66 K).

⁴⁵ Imię zmienione.

Spotkałam kogoś, ja chcę wyjść za Polaka. [...] Bo ja chcę zostać w Polsce na zawsze. Mam dosyć związków na odległość, bo miałam dużo w życiu, już nie mogę po prostu tego wytrzymać (W12 K).

Mobilność wyklucza kobiety – nie tylko same migrujące naukowczynie, lecz również partnerki migrujących naukowców. Badani przez nas naukowcy odtwarzają wzorce życia rodzinnego i zawodowego związane ze stereotypowym podziałem ról płciowych (por. Rafnsdóttir i Heijstra 2011). To decyzje zawodowe mężczyzn są zwykle ważniejsze, to oni decydują, że kariera jest istotniejsza niż związek, i to kobiety podążają za nimi do nowego miejsca pracy – one i dzieci to rodziny dołączające do mężów. To kobiety też częściej zajmują się dziećmi i domem. Wtedy też albo znacznie ograniczają realizację planów zawodowych, na przykład pracują dorywczo, lub zupełnie z nich rezygnują. Te partnerki mieściłyby się w znanej z literatury migracyjnej kategorii żon podążających za mężami (*trailing wives*) (Cooke 2003: 339; Schaer, Dahinden i Toader 2017: 1295). Część żon pozostaje też w poprzednim kraju, nie mogąc liczyć na regularny kontakt z partnerem.

Kończyła [nazwa studiów], ale jako [osoba z takim wykształceniem] to musiała wyjeżdżać na [badania w terenie]. Nie chciała, chciała być w domu, razem żebyśmy byli. I tak jak nie chciała, potem załatwiła w końcu [pracę] w bibliotece (W11 M, o drugiej żonie).

Ja jestem jak ptak, wiesz. Nawet jeśli moja partnerka się nie zgadza. Wiesz, ona zawsze chciała być gdzieś, gdzie jest wygodnie, gdzieś w UK. Ale ja jestem jak ptak, widzę się gdzieś... gdziekolwiek, wiesz. W Europie albo przynajmniej, wiesz, oprócz Ameryki (W84 M).

I chciała przyjechać do Polski?

Nie, ja znalazłem pracę i przekonałem. Trzeba było przekonać, bo ona nie chciała. [...] Trudno jest dla rodziny, ale dobrze jest dla nauki (W38 M).

Można jednak zauważyć w tej grupie nieliczne przykłady naukowców mężczyzn, którzy podążali za partnerkami (*trailing male partners*) lub takich, którzy obowiązki rodzinne uznają za priorytet i nie chcą z tej sfery zrezygnować na rzecz pracy naukowej (por. badania różnopłciowych par młodych mobilnych uczonych w USA, Wielkiej Brytanii i Szwajcarii w Schaer, Dahinden i Toader 2017: 1298–1300). Są to więc mężczyźni przełamujący wzorce ojcostwa związane z hegemoniczną czy ortodoksyjną męskością, bliżsi męskościom opiekuńczym czy inkluzywnym (Suwada 2017: 37–41).

[To wymaga] przeprowadzenia pewnych badań lokalnych, bo to jest [dyscyplina], muszę w teren pojechać, to wymaga przynajmniej dwóch tygodni, trzech. Natomiast dzieci no....

No tak.

Na razie tak no nie zostawię ich tak z żoną... No nie bardzo. Tak że może za parę lat. A tak samo to dotyczy wyjazdów zagranicznych na konferencje, czy jakieś tam visiting professorships, są różne ogłoszenia, możliwości, natomiast na razie to po prostu jestem tak zakotwiczony tutaj (W67 M).

Natomiast, no takie jakby warunki życiowe zmusiły mnie do wyboru, jakby takie: albo jednak praca jakakolwiek dodatkowa tutaj i utrzymanie rodziny, albo skupienie się tylko na pracy tej doktorskiej i wtedy musiałbym, nie wiem, na rok, może półtora, tak jakby, no wyłączyć się z tych powiedzmy dodatków wszystkich. Skupić się tylko na tym i nic więcej nie robić, więc nie udało mi się połączyć tych dwóch, więc pozostałem przy rodzinie. I zrezygnowałem jakby, powiedzmy, z tej ścieżki naukowej (W40 M).

Byliśmy już wszyscy [całą rodziną] wcześniej w [kraju w Europie Zachodniej]. Ale myślę, że on nie jest przeciw [dalszej migracji]. Tylko nie chciałby się przemieszczać w nieskończoność. Na razie to mi odpowiada. [...] Jest wspierający i sądzę, że w przypadku tego rodzaju dość prekaryjnego świata akademii, w którym musisz być gotowa na dużą mobilność, wtedy posiadanie wspierającego partnera jest bardzo ważne. I sądzę, że gdybym miała partnera pracującego od dziewiątej do siedemnastej, moje perspektywy bycia w akademii dramatycznie by zmaleły (W75 K).

Naukowczynie migrantki i naukowcy migranci równie często byli bezdzietni. Kilka osób wspomniało, że chce mieć dzieci. Mężczyźni prawie dwukrotnie częściej wspominali w wywiadach o dzieciach, dwupółkrotnie częściej mieli więcej niż jedno dziecko i tylko oni (z jednym wyjątkiem) miewali więcej niż dwoje. Na pewno częściowo jest to powiązane z wzorcami macierzyństwa i wykształcenia – im lepiej wykształcona kobieta, tym mniej i później ma dzieci (por. na przykład Colleran i Snopkowski 2018: 156). Te dzieci (dorosłe) raczej nie wykonywały zawodów naukowych, za to były wysoko wykwalifikowanymi specjalistkami/specjalistami. W kilku przypadkach badani wspomnieli, że ich dzieci nie mieszkają ani w Polsce, ani w kraju pochodzenia. Kontynuują więc rodzinne wzorce mobilności międzynarodowej, co generowało dodatkowe obciążenie finansowe dla rodziców zarabiających w Polsce, a mających międzynarodowe wydatki związane z dziećmi.

Dzieci przyjeżdżające z badanymi do Polski zwykle bardzo szybko i bez problemu uczyły się języka polskiego i integrowały ze społeczeństwem za pośrednictwem przedszkola i szkoły. Ci badani, którzy wspominali o edukacji, wypowiadali się wyłącznie pozytywnie o nauczycielach/nauczycielkach. Badani określali swoje dzieci zwykle jako bardzo zdolne i niemające problemów z uczeniem się. W większości przypadków swobodnie posługiwali się co najmniej dwoma językami. Kapitał kulturowy rodziców i doświadczenie migracji dawały im więc szersze możliwości rozwoju.

Dzieci – są bardzo, bardzo małe – to niemowlęta. Zatem aklimatyzacja nie jest dla nich problemem?

Nie, dla starszego... to znaczy, dla trzylatka, on mówi po angielsku, kiedy przyjechaliśmy, a teraz mówi w obu [językach], więc po angielsku i po polsku. Więc dla niego był to problem (W3 M).

Podsumowując: nasze badania potwierdzają, że mobilność może mieć dla naukowców negatywne konsekwencje, takie jak utrata więzi społecznych (Guthrie i in. 2017: 27). To kobiety ponoszą jednak wyższe koszty mobilności naukowej – jako naukowczynie i jako partnerki naukowców. Te pierwsze rzadziej tworzą relacje z obywatelami kraju goszczącego, trudniej znoszą rozłąkę z bliskimi, ich małżeństwa częściej się rozpadają, rzadziej wspominały w wywiadach o dzieciach i miały ich średnio mniej, częściej nie były w związkach. Te drugie częściej dopasowują się do wyborów zawodowych mężczyzn, podróżują „za ich pracą” i rezygnują z rozwoju kariery zawodowej na rzecz pracy reprodukcyjnej (stereotypowy podział ról płciowych). Te wyniki są spójne z modelem migracji rodzin opartym na rolach płciowych (*gender role model of family migration*). Podejście to stoi w opozycji do modelu kapitału ludzkiego, którego kluczową zmienną jest potencjał zarobkowy i który zakłada odwrócenie ról płciowych w przypadku wyższego potencjału zarobkowego kobiety. Zakłada więc, że wtedy to mężczyźni podążaliby za migrującymi partnerkami. Model ról płciowych podkreśla znaczenie męskiej dominacji i kobiecej uległości w decyzjach rodzinnych oraz płciowej segregacji rynku pracy, które wpływają na decyzje migracyjne nawet wysoko wykwalifikowanych

i dobrze zarabiających kobiet (Cooke 2003: 339–340). Opisane przez nas płciowe zróżnicowanie sytuacji UZPA powiązane z wzorcami życia rodzinnego jest spójne z najnowszymi badaniami mobilności naukowców. Według badań mężczyźni są bardziej mobilni i ta luka zwiększa się wraz z przechodzeniem na wyższe stopnie rozwoju kariery, jest większa w przypadku dłuższych, ponad trzymiesięcznych migracji oraz po obronie doktoratu. Mobilni badacze rzadziej też są w związkach i rzadziej mają dzieci (Guthrie i in. 2017: 15). Opieka nad dziećmi, bycie w związku oraz możliwości zawodowe partnera/partnerki są barierami mobilności, zwłaszcza dla kobiet (Guthrie i in. 2017: 21, 34). Mimo to mobilne naukowczynie częściej deklarują pozytywne efekty swojej migracji (Guthrie i in. 2017: 27). „Oczekiwanie mobilności” systemowo wyklucza jednak kobiety (Guthrie i in. 2017: 34; Schaar, Dahinden i Toader 2017: 1292–1294).

4.1.2. Adaptacja

Przeżywanie procesu adaptacji wśród badanych zależało od kilku czynników. Po pierwsze, od tego, na jakim etapie w biegu życia rodziny przybywali do Polski, czy było to dzieciństwo (dotyczyło to tylko dwóch osób), młodość i studia, rodzicielstwo czy emerytura. Sześćdziesiąt procent badanych miało 30 lat lub mniej, gdy przybyli do Polski. Po drugie, od kapitału społecznego w kraju pochodzenia i w Polsce – im gęstsze sieci społeczne, tym łatwiej było znaleźć swoje miejsce w nowym kraju. Po trzecie, od kapitału ekonomicznego związanego głównie z pracą, ale też różnicą kosztów życia w porównaniu z krajem pochodzenia. I po czwarte, od kapitału kulturowego – wykształcenia ułatwiającego naukę języka polskiego jako obcego oraz doświadczeń edukacyjnych i zawodowych w międzynarodowym środowisku.

Badani najczęściej (mniej więcej co trzecia osoba) wskazywali na ogólny brak problemów adaptacyjnych, pewną płynność tego procesu (por. podobne wyniki w badaniu ekspatów w Korei Południowej, Froese 2012: 1102–1103). Mówili, że albo problemów w ogóle nie było, wszystko szło gładko (*smooth*), albo stwierdzali, że ewentualne problemy były nieznaczące (na przykład „tylko” kwestia nauki języka).

Wśród nich osobną kategorię stanowią naukowcy transnarodowi, przemieszczający się swobodnie między krajami, którzy w większości przypadków mieścili się w kategorii Badaniosterownych (por. rozdział 1). Oni już zwykle mieli za sobą „socjalizację do roli obcokrajowca” i wiedzieli, jak będą się czuć i co robić, by się dostosować i czuć dobrze.

Czy trudno się było pani tu jakoś zaaklimatyzować?

Nie, ja jakoś nie miałam problemów z... ja jakby wróciłam ze Stanów, tak że ja już miałam doświadczenie w aklimatyzacji, a oprócz tego w Stanach było o wiele trudniej, bo to było daleko, ale nie było takich problemów (W57).

Czyli nie miał pan żadnych problemów z przystosowaniem się do życia w Polsce? O języku już mówiliśmy, chodziło mi o inne rzeczy.

Nie, no oczywiście w każdym nowym państwie jest jakiś tam problem do załatwienia, no ale to, wie pani co, zawsze tak jest. Jeżeli pani przyjedzie z Torunia do Warszawy, też muszą dostosować się do czegoś tam, mam na przykład inny sklep.

Czyli nie czuł pan tak zwanego szoku kulturowego?

Nie, szoku kulturowego nie mam, nie było. No wszystko, kultura, jest podobna, czasami jest różnica, oczywiście jest różnica, ale takiego szoku nie mam (W20).

Nie mam żadnych problemów, myślę, że także przez charakter, wiesz, i także moje doświadczenie, bo dużo podróżowałam, tak. Mieszkałam w Niemczech i nie znałam niemieckiego, kiedy byłam w Ameryce, mój angielski nie był wcale dobry. Jakoś to jest OK [śmiech] (W23).

Odrębną kategorią w tej grupie są też naukowcy dojeżdżający z innych krajów do pracy w Polsce. Było piętnaście takich osób w naszej próbie. Proces adaptacji dotyczy ich w niewielkim stopniu, gdyż przebywają w Polsce zwykle bez zamiaru stałego pobytu i są ściślej związani z krajem pochodzenia. W przypadku naszych badań dotyczyły to głównie naukowców z krajów ościennych – Niemiec, Ukrainy, Słowacji.

Na początku były kłopoty? Bo rozumiem, że odczytaście język. A jakieś inne takie bariery albo rzeczy nowe uzupełnie?

Nic, nic, nic, nic.

Wszystko grało.

Nic, absolutnie nic. Wszyscy byli uprzejmi, wszyscy mnie wspierali. Bardzo tolerancyjni (W13).

Czy były jakieś problemy, bariery?

Nie.

Czyli wszystko płynnie przebiegało?

Po prostu na takim poziomie codziennym, wiedziałem, gdzie co jest (W56).

Ewentualne bariery były pokonywane dzięki szeroko rozumianej pomocy, głównie współpracowników, a w dalszej kolejności znajomych i rodziny. Pojawiły się też pojedyncze odpowiedzi wskazujące na osoby tej samej narodowości, ruch religijny, osobę wynajmującą dom, przechodniów/innych pasażerów, panią konsul czy kolegów z polskiej szkoły. Szczególnie podkreślano rolę miejsca pracy. Była to zwykle szeroko rozumiana pomoc organizacyjna – w organizacji pracy, urzędach, szukaniu mieszkania i tym podobne.

Teraz uczę się coraz więcej każdego dnia, ale ten rok był dobry ze względu na ludzi, bo przyjęli mnie, po hiszpańsku mówimy, przyjęli mnie z ramionami, z otwartymi szeroko ramionami, więc czułam się tutaj, jakbym miała własną rodzinę. Znajomi z pracy, wszyscy jakby zawsze o mnie dbali na początku, też teraz, ale teraz już wiem więcej, jestem bardziej niezależna (W35).

Ten pan, [imię i nazwisko] on się nazywał, dyrektor PAN-u, po pierwsze, za rączkę nas prowadził, najpierw, no po prostu do rektoratu, żeby, wszystkie papiery pomógł nam zrobić. Później dzieci do szkoły, do przedszkola, zostawił swój telefon. Na początku nawet odwiedzał raz na miesiąc, chyba tak (W61).

W każdej sytuacji, ja znam ten proces. Podchodzę do kogoś i mówię [...] „Ale przepraszam, nie wiem dokładnie, co robić, wie pan” albo „wie pani”. I jak słyszą, że jestem zagubionym obcokrajowcem, od razu zmieniają temperamenty i mówią, „No dobrze, OK, zobaczymy” (W62).

Można więc wysnuć wniosek, że naukowcom jest relatywnie łatwo się odnaleźć w nowym miejscu pracy i zamieszkania, a więc też migrować. Nie oznacza to jednak, że jest to proces bezproblemowy. O ile jedna trzecia badanych określiła swój proces adaptacji jako łatwy, o tyle jednak większość badanych wspominała o problemach i barierach związanych z dostosowaniem się do pracy i życia w Polsce.

Nieco ponad połowa badanych dobrze lub bardzo dobrze ocenia swoją znajomość języka polskiego i jest to ocena uzasadniona – z większością byliśmy w stanie przeprowadzić

wywiady po polsku. Zdecydowaną większość tej grupy stanowią osoby z Europy Środkowo-Wschodniej. Są wśród badanych wybitni znawcy polszczyzny – do tego świadomi tego faktu. To nie tylko poloniści i tłumacze, ale też osoby, które wprost wskazują, że znają polski lepiej niż liczni Polacy, że Polaków poprawiają lub że „narodowiec ich nie rozpozna”. Co dziewiąta osoba publikuje po polsku. Są także osoby silnie zasymilowane, dla których polski stał się językiem, w którym myślą, w którym łatwiej im stworzyć formalne pismo niż w języku ojczystym oraz tacy, którzy tak rzadko mają kontakt z językiem ojczystym, że powoli go zapominają. Te dane potwierdzają, że nasi badani nie tylko w większości silnie integrują się z polskim społeczeństwem, ale że ich wysoki kapitał kulturowy to ułatwia.

I teraz pewnie jak pani coś pisze po polsku, to nie potrzebuje pani korekty? Czy ktoś rzuca na to okiem?

Nie, ewentualnie w redakcji tam ktoś, jak jest z reguły w czasopismach, mają korektorów, no to wiadomo, nie. Teraz to ja poprawiam Polaków (W76).

Pozostałe osoby oceniały swoją znajomość jako żadną, słabą, bardzo słabą, wystarczającą lub nie potrafiły określić, jak dobrze mówią (dwie osoby). Zdecydowaną większość tej grupy stanowią naukowcy z kręgu Europy Zachodniej oraz spoza Europy. Język polski był zwykle przedstawiany jako trudny – jedna osoba wskazała wprost, że go nie lubi. Trudnością było najczęściej opanowanie deklinacji, wymowy typowo polskich głosek („ą”, „ę”, „ł”) oraz pisanie. Prawie wszyscy żalowali, że nie znają języka lepiej i się usprawiedliwiali – brakiem czasu, zdolności czy właśnie poziomem skomplikowania języka.

Język polski, OK. Na początku, choć mój język ojczysty jest językiem słowiańskim, było to dla mnie bardzo trudne, nawet dla mnie na początku, bo polski jest trudny do nauczenia się. I słyszysz na przykład „Lubię kawę”, ale „Nie lubię kawy”. Tak, macie biernik i dopełniacz i myślę, że dlatego zmieniacie, ale we wszystkich innych językach słowiańskich, z tego co wiem, używa się tego samego [słowa]. Więc macie bardzo dużo wyjątków, więc na początku było bardzo trudno, ale teraz jest łatwiej i im więcej się go ucze, tym bardziej mi się podoba. Myślę, że na przykład w porównaniu do serbskiego i chorwackiego, bo to są takie same języki, serbski i chorwacki, [polski] jest o wiele bogatszy i naprawdę mi się podoba. Myślę, że językiem polskim można wyrazić więcej, więc chętnie się go ucze [śmiech] (W97).

Znaczy były takie problemy językowe. W sensie, że ja nie umiałam dobrze się wystawiać i nawet jak chciałam coś kupić w sklepie, to też to był problem, żeby wyjaśnić co (W24).

Ponieważ pytaliśmy o to wprost, wszyscy badani wspominali w jakimś sensie o nauce języka polskiego i barierach z tym związanych. Nauka języka polskiego była i jest w przypadku naszych badanych koniecznością administracyjną i dydaktyczną (por. Froese 2012: 1106–1107).

Nie dotyczyło to jednak tych nielicznych osób, które przyjechały do Polski tylko na wybrany okres, na przykład stypendium w ramach programu Marie Skłodowska-Curie Actions, i w pracy były w stanie załatwić wszystko po angielsku (zob. kategoria Stypendystów wśród Badaniosterownych w rozdziale 2). Jedynym problemem mogło być w takiej sytuacji to, że współpracownicy nie mówili po angielsku, ale i tak wtedy zwykle to **otoczenie dostosowywało się** do naszych badanych, na przykład współpracownicy rozpoczynali naukę angielskiego, wprowadzano i rozszerzano ofertę kursów po angielsku, wprowadzano formularze i maile po angielsku, akceptowano mniej formalną komunikację elektroniczną. Przy czym nie chodziło

ściśle o dostosowanie się do tych osób, jak sądzimy, ale dopasowywanie do procesu umiędzynarodowienia uczelni w Polsce. Obecność zagranicznego naukowca w jednostce to okazja do tego, żeby się internacjonalizować. W przypadku badanych, którzy przyjechali do Polski w latach dziewięćdziesiątych lub wcześniej, to język rosyjski pozwalał skutecznie porozumieć z zagranicznymi naukowcami. Swój krytyczny stosunek do angielskiego jako *lingua franca* nauki wyraziła tylko jedna osoba. Więcej na ten temat piszemy w rozdziale trzecim.

Wie pan, mi się wydaje, że teraz jest to esperanto, którym jest angielski, bo ja mówię na to esperanto. Choć ja uważam, prawdę mówiąc, że w Polsce powinno się już pozbyć tego esperanto, angielskiego, i trochę wymagać, żeby ludzie się uczyli polskiego. Wydaje mi się, że tak by było lepiej. [...] Trzeba się postarać, wie pan, bo jednak to jest kraj, który nie jest kolonią brytyjską (W43).

Jak zbieramy się gdzieś, to też jest bardzo ciekawe, bo rozmawiamy, mamy taką zasadę jeszcze sławistyczną, każdy rozmawia w swoim języku. Jeżeli można, to Ukrainiec po ukraińsku....

Ale będąc wszyscy razem w jednym pomieszczeniu? Każdy w swoim języku, żeby nawzajem szlifować sobie język?

Tak. Tak. I spokojnie i na przykład rozmawiamy: ja po [język kraju pochodzenia] zawsze, on po ukraińsku też rozmawia (W33).

Największą barierę językową badani napotykali w przypadku kontaktu z administracją uniwersytecką i uczestniczeniem w służbowym obiegu informacji (wymianie maili, spotkaniach komisji i rad, wypełnianiu dokumentacji i tym podobne). W tych sferach języka angielskiego prawie nie ma, nawet umowy o pracę są po polsku. Dla tych, którzy zdecydowali się zostać w Polsce na dłużej, takie problemy były jedną z głównych motywacji nauki polskiego. Chcieli w pełni uczestniczyć w życiu swojego zakładu pracy, nie chcieli być administracyjnie nieobecni (zob. podrozdział dotyczący pracy administracyjnej). Dla tych, którzy przybywali tylko na kilka lat, to zbyt kosztowna i czasochłonna inwestycja. Dodatkowo język polski poza Polską jest właściwie nieprzydatny, w żadnym innym kraju się nim nie mówi. Badani z grupy tych, których językiem ojczystym był angielski, zwracali uwagę na to, że dla nich barierą nauki polskiego jest też właśnie ich dobra znajomość angielskiego. Polacy na miejscu chcą mówić po angielsku i wykorzystują do tego kontakt z zagranicznymi naukowcami. Nie ma okazji, by ćwiczyć język polski.

Zdałam sobie także sprawę, że język polski nie jest mi potrzebny w pracy. Nie jest też tak potrzebny na co dzień i ponieważ planowałam zostać tu tylko przez dwa lata, inwestycja... Żeby dobrze mówić w danym języku, musisz dużo zainwestować, tak myślę. Więc zdecydowałam, że prawdopodobnie nie warto, także dlatego, że polski... Lubię ten język, ale nie jest on rozpowszechniony na świecie. Nie tak jak hiszpański, gdzie kiedy się go nauczę, mogę jechać do Ameryki Południowej i może do Portugalii. Ale tak, więc powiedziałam, że nie warto (W78).

Mam na myśli, że jeśli nigdy nie uczyłeś się słowiańskiego języka, kiedy byłeś bardzo młody, to masz problem, a zwłaszcza z polskim. Więc OK, zostało to tu zaakceptowane, że tak robię. Więc, to znaczy, w którymś momencie dyrektor powiedział „Kto nie mówi bardzo dobrze po angielsku?”. Więc myślę, że to też dlatego. Powiedział, że powinienem się trochę poduczyć polskiego i że nauczanie po polsku jest łatwe, nie zgadzam się. Więc coś takiego powiedział. Ale wiesz, jeśli przyjechałbyś znowu, byłoby to inaczej powiedziane, bardziej zobowiązująco „Och, powinieneś się nauczyć polskiego”. Powiedziałbym mu, wiesz, „Co wolisz: czy to, że usiądę i spędzę czas ucząc się polskiego, czy że usiądę i spędzę czas, pisząc artykuły?” Jest jasne, co by odpowiedział. „Pisz artykuły”, bo to mu przynosi pieniądze (W82).

I jeśli mam tu zostać na kolejny rok, to tak, powinienem prawdopodobnie podłapać więcej polskiego. Ale jednocześnie wydaje się, przynajmniej dla naukowców, w czasie mojego pobytu we Francji i w Polsce, jest tendencja, że naukowcy w innym kraju nie łąpią innego języka (W69).

Warto wskazać, że nauka języka była wymieniana jako konieczność raczej w wymiarze dydaktycznym niż naukowym. Uczenie wymaga bardzo dobrej znajomości specjalistycznego słownictwa i płynnego mówienia – jest wyzwaniem, dużym wysiłkiem, trzeba się przez wiele godzin przygotowywać. Większość badanych na początku radziła sobie, mówiąc po angielsku i rosyjsku, rzadziej niemiecku, białorusku czy arabsku. Mniej popularnych w Polsce języków mogli używać w kontakcie ze współpracownikami w jednostkach prowadzących studia filologiczne. Najczęściej to angielski jest „kołem ratunkowym” dla badanych – przygotowują prezentacje w tym języku, włączają terminologię lub zupełnie przechodzą na uczenie w ten sposób.

Tu przyjeżdżałem, to prawda, ale rozmawialiśmy po rosyjsku, po angielsku, na miesiąc czy na tydzień. No a jak przyjechałem i zwłaszcza jak zrozumiałem, że będzie trzeba prowadzić zajęcia, no to nie było jak, trzeba było się uczyć (W18).

Czy umiejętność komunikowania się w lokalnym języku jest atutem w polskim środowisku naukowym?

Powiedziałbym, że nie tylko jest atutem, ale koniecznością. Ponieważ, mam na myśli, jedna rzecz to praca badawcza, oczywiście, przeprowadzam badania po angielsku i to jest po prostu bardziej naturalne, bo w końcu chcę opublikować pracę po angielsku. Ale do nauczania polski jest absolutnie konieczny, ale także po prostu do spraw administracyjnych – do brania właściwego udziału w życiu wydziału tak naprawdę, żeby być w stanie pomóc w podejmowaniu decyzji, przedyskutować to, co się dzieje – mówienie po polsku jest koniecznością. Myślę, że nie można tego uniknąć (W3).

Język angielski jest używany tak powszechnie i publikacje w tym języku mają tak duże znaczenie, że gdy się nie uczy studentów, w zasadzie bez polskiego (naukowo), da się żyć. Poza tym język polski służy przede wszystkim do poradzenia sobie w życiu codziennym – w zakupach, restauracji lub urzędzie. Daje niezależność, nie trzeba prosić o pomoc.

No właśnie tak, że mogłam rozmawiać po polsku, jakby to był taki duży plus, że po prostu dawałam radę sama. Nie potrzebowałam [...] tłumaczenia, że na przykład nie trzeba było prosić panią profesor, żeby chodziła ze mną i jakieś takie sprawy, pierdoły załatwiała (W95).

Narodowość czy też raczej etniczność pojawiły się w wypowiedziach badanych w dwóch kontekstach powiązanych z językiem. Po pierwsze, wspomniano o tym, że osobom, których język ojczysty jest słowiański (czyli pochodzi z tej samej grupy językowej co polski) jest łatwiej się polskiego nauczyć. Wskazywano więc, że języki są podobne i przez to łatwiej się uczyć drugiego – ale też podobieństwa mogą stanowić trudność. Z kolei gdy język ojczysty należy do innej grupy językowej (romańskiej czy germańskiej), ta nauka jest trudna lub bardzo trudna. Mówiono, że wcześniejsza znajomość innego języka słowiańskiego jako obcego ułatwia naukę oraz że języki słowiańskie są w ogóle trudne. Dla dwóch osób spoza Europy polski był szczególnie odległy – jedna z nich stwierdziła, że wszystkie języki europejskie brzmią dla niej jak dialekty tego samego języka.

Dla mnie jako [osoby narodowości słowiańskiej], który już wcześniej znał rosyjski, no to... ciężko powiedzieć.

A przyjeżdżając tutaj, znał już pan trochę polski, czy dopiero się pan uczył tutaj na miejscu?

Znałem parę słów, ja właśnie głównie uczyłem się na miejscu. Kwestia jest taka, że jeżeli zna się fonetykę – w sensie jak to brzmi, jak te dźwięki przekształcić później na literki – to później to idzie łatwiej, bo są pewne słowa podobne i od tej podstawy już można sobie rozwijać język, że tak powiem. Natomiast zanim się przez tę fonetykę przebije, to może być trudno, bo jest zresztą całkiem inna niż w [języku kraju pochodzenia] (W94).

To znaczy, ja się uczyłem w takiej grupie osób z krajów słowiańskich, czyli tak naprawdę uczyłem się polskiego na zasadzie różnic i podobieństw z innymi językami słowiańskimi. Znałem rosyjski, serbski, bułgarski, [...] chorwacki i te pochodne inne, więc, tak jak mówię, na zasadzie podobieństw i różnic. Tu bardzo mogę pochwalić Studium Języka Polskiego dla Cudzoziemców w Łodzi i kadre, która się nami opiekowała. Nawet z osobami, które nigdy nie miały styczności z polskim językiem i nawet słowiańskimi językami, no i tu porównuję siebie z Afrykańczykami, z którymi grałem w koszykówkę, no bo jak by nie patrzeć, w [regionie kraju pochodzenia] koszykówka to sport narodowy, no to się z nimi integrowałem przy koszykówce, to oni też po zakończeniu tego kursu bezbłędnie mówili po polsku. Oczywiście z akcentem swoim, którego się nijak nie wyeliminuje, ale poprawnie, naprawdę pięknie mówili (W44).

Polacy powiedzą „O nie, nie”, ale ja mówię „Tak, są dialektem”. Jak „Obst” po niemiecku, po polsku to są „owoce”. I wiele innych słów, które dla mnie brzmią po prostu jak dialekt (W60).

Po drugie, dwie osoby poruszyły wątek „imperializmu językowego” – tego, jak język polski w obecnej formie wyraża wcześniejszą dominację polityczną Rzeczypospolitej Obojga Narodów. Poruszaliśmy już ten wątek we wstępie do książki.

Wie pani, w ukraińskich stereotypach istnieje taki stereotyp nieprzyjemny o tym, że czasem Polacy są tacy nastawieni do innych narodów, tych, które były podległe Rzeczypospolitej, takie jakby powiedzieć tak... imperialne. Bo to nie było imperium. Ale to na przykład takie elementy w języku, których nie odczuwa Polak, odczuwa je Ukrainiec czy Białorusin, czy Litwin. Na przykład kiedy Polacy mówią „w Rosji”, „w Polsce”, ale mówią „na Ukrainie”, „na Litwie”, „na Białorusi” (W52).

Badani zwykle uczyli się języka dopiero w Polsce. Mniej więcej co trzecia osoba rozpoczęła naukę przed przyjazdem i kontynuowała w Polsce lub znała język przed przyjazdem. Przed przyjazdem uczono się na kilka sposobów – przez kontakt na studiach (polonistyka, slawistyka czy literatura polska), kursy językowe/lekcje prywatne, rodzinę (polskie korzenie), dzięki bliskości granicy i/lub przez samodzielną naukę.

Nie, nie było problemów językowych. Wiadomo, nie, znaczy, tak, od dziecka znałem ten język, mogłem się dogadać, tylko wiadomo, problemy językowe mogły polegać na tym, że ja, to jest tak, że u nas, przepraszam, w naszej pamięci, wszystko poukładane, że terminologia no bo to jest inna sprawa, język potoczny to inna sprawa, trzeba się było poduczyć, trzeba było zawsze... Czytałem dużo literatury, no i tak dalej, notatki sobie robiłem, no i tak. Potem koledzy, kontakty i tak dalej (W26).

Na miejscu uczono się zwykle w sposób sformalizowany – na stypendiach, w ramach szkół językowych, kursów specjalistycznych czy ogólnych kursów językowych. Korzystano też z prywatnych lekcji. Wśród ważnych instytucji wymieniano Studium Języka Polskiego dla Cudzoziemców Uniwersytetu Łódzkiego uczące też specjalistycznych zagadnień związanych

z językiem polskim, oraz Centrum Języka Polskiego i Kultury Polskiej dla Cudzoziemców „Polonicum” Uniwersytetu Warszawskiego.

Najpierw do Łodzi na naukę języka polskiego w tak zwanej „wieży Babel”, czyli wielkim akademiku przy Studium Języka Polskiego dla Cudzoziemców Uniwersytetu Łódzkiego, do którego trafiło bardzo dużo z kandydatów ówczesnych. To była taka tradycja, jeszcze z czasów PRL-u, było nas około 700 kandydatów w tym akademiku wielkim, bydlę, wielkie bydlę. I uczyłem się polskiego przez rok, mając przede wszystkim język, ale też ze względu na to, że miałem studiować filologię, to tam było profilowanie. Jeżeli ktoś studiował nauki bardziej ścisłe, to miał nauki ścisłe, matematykę, fizykę, geometrię i tak dalej, a ja miałem studiować filologię, więc dostałem nauki humanistyczne, geografię, wiedzę o Polsce, historię Polski i to wszystko zaliczyłem po tym roku, po polsku już, jednocześnie (W27).

Warto zwrócić uwagę, że co czwarty badany uczył się języka albo zupełnie samodzielnie, zanurzając się w kulturę, albo przy pomocy bliskich, zwykle partnera/partnerki, małżonka/małżonki. Tacy badani starali się utrzymywać kontakty z Polakami, oglądali filmy, czytali książki, studiowali podręczniki, a także odrabiali lekcje ze swoimi dziećmi. Zdecydowana większość z nich jest w Polsce od dziesięciu lat lub więcej i przyjechała ze względu na ofertę pracy. Można więc przypuszczać, że nie mieli łatwego dostępu do oferty nauczania polskiego, a jednocześnie musieli się go nauczyć, bo angielski nie był tak popularny jak dziś. Większość z tych osób pochodzi z krajów Europy Środkowo-Wschodniej.

Ani z książek, ani z kursów. Ja po prostu cały czas byłam w kontakcie w Polakami. Byłam sama i moje środowisko, moje otoczenie sprawiło, że ja się tego nauczyłam (W86).

Wśród problemów niezwiązanych z samą nauką języka wymieniano także te, które powiązane były z dyskryminującym pozytywnie lub negatywnie odbiorem obcokrajowców mówiących po polsku – albo zaskakująco dobrze, albo niewystarczająco dobrze (o czym wspominamy w części dotyczącej mikroagresji), na przykład nierozpoznających, kiedy można mówić na „ty”, a kiedy na „pan/pani”. Wskazywano też na różnie odbierane potknięcia językowe (gdy to samo słowo ma inne znaczenie w różnych językach, na przykład słowo „uroda” po rosyjsku nie opisuje osoby urodziwej, ale wyjątkowo nieurodziwą; „zapomnieć” oznacza po bułgarsku „przypomnieć sobie”, a „frajer” to po słowacku po prostu chłopak i nie zawiera w sobie negatywnej oceny), odmienne rozumienie słów związane z perspektywą historyczną z kraju pochodzenia (to, co stare w Gruzji to coś „przed naszą erą”), problemy z obco brzmiącym nazwiskiem (gdy nazwisko osoby badanej nie brzmiało „jak polskie” używanie polskiego języka nie pomagało i łatwiej było jej się porozumieć po angielsku) oraz dużą otwartość na ludzi uczących się polskiego. Zwracano uwagę również na to, że niewielu Polaków mówi po angielsku w sposób swobodny, więc znajomość polskiego jest niezbędna w codziennym życiu i nie da się go zastąpić angielskim.

Ten brak tolerancji, że ja na tyle nie znam języka polskiego. Bo gramatykę i leksykę da się opanować, ale do kogo, jak w konkretnych sytuacjach się mówi. Ja nie byłam w stanie ocenić, do kogo na przykład powiedzieć, że „Proszę pana” albo „Prosimy, panie Bogdanie”, albo jak się zwrócić do teściowej. [...] A tu uwaga, że do teściowej się mówi czy „Mama się napije kawy?”, czy „Ty się napijesz?” i tak dalej. Albo tutaj na uczelni mój... Przez rok miałem szefa, później ja zostałem kierownikiem. Dla przykładu [słyszałem] uwagi, że ja z asystentami nie mogę, że „zwykłymi doktorami” tak w cudzysłowie [...] ja kierownik, profesor, nie mogę być na „ty”. A ja uważałem,

że skoro oglądamy wspólnie jeden mecz, wspólne piwo wypiliśmy, w pracy rzekę piwa, że to wystarczy, żebyśmy przeszli na „ty” (W55).

Potwierdzić można tezy z literatury migracyjnej na temat kluczowej roli języka w procesie adaptacji w kraju przybycia. Warto przypomnieć, że trzy czwarte wywiadów udało się przeprowadzić w języku polskim⁴⁶, a więc badani skutecznie nauczyli się języka polskiego. Większość z nich w subiektywnej ocenie moderatora i moderatorek wywiadów mówiła bardzo dobrze lub dobrze.

Bariera językowa ściśle wiązała z problemami dotyczącymi pobytu UZPA i ich rodzin w Polsce i związanymi z tym formalnościami. Procedury te różniły się w sposób oczywisty w zależności od kraju pochodzenia/przybycia oraz od okresu. Przed 1989 rokiem były bardziej skomplikowane i wiązały się ze zwiększoną kontrolą ze strony służb bezpieczeństwa.

Mama nie mogła do mnie przyjechać, żeby pomóc mi z dzieckiem, ponieważ pracowała w takim przedsiębiorstwie, gdzie nie mogła nawet dostać paszportu, bo to były takie nawet czasy. Tego rodzaju, tak (W90).

Bariery związane z formalnościami pojawiły się w mniej więcej co dziesiątym wywiadzie i dotyczyły utrudnień biurokratycznych i problemów komunikacyjnych. Te pierwsze wiązały się z długim oczekiwaniem na dokumenty, kolejkami, niejasnymi procedurami oraz koniecznością tłumaczenia dokumentów. Te drugie odnosiły się do słabej znajomości języka polskiego u osób badanych i słabej znajomości języków obcych wśród urzędników. Ta sytuacja zmieniała wraz z napływem pracowników z Ukrainy do Polski i to w dwojaki sposób. Pozytywnie – na przykład przez tłumaczenie formularzy na język rosyjski lub wprowadzenie języka ukraińskiego do biletomatów w kilku miastach. Negatywna zmiana to, na przykład gorsze traktowanie coraz liczniejszej rzeszy słabo wykształconych osób odwiedzających urzędy zajmujące się sprawami cudzoziemców.

Urząd do Spraw Cudzoziemców w Warszawie jest jednym z najgorszych urzędów, w jakich miałem nieprzyjemność przebywać.

Z jakiego powodu?

Z takiego powodu, że jest zdecydowanie za dużo osób zainteresowanych korzystaniem z tych usług i wydaje mi się, że nigdy nie było i wciąż nie ma jakiegoś politycznego interesu, żeby ułatwić tę procedurę, żeby zatrudnić na przykład więcej urzędników w tym urzędzie, żeby ta procedura przebiegała bardziej sprawnie. Jak się idzie do tego urzędu, to z góry wiadomo, że ten dzień jest stracony. Cały dzień. I nie ma żadnej gwarancji, że się w ten dzień uda sprawę załatwić w tym urzędzie (W98).

Pojawiły się też opinie pozytywne wskazujące na pomoc ze strony urzędniczek i urzędników, szybkie załatwienie sprawy czy ułatwień dla małżonków Polaków i osób o polskich korzeniach, życzliwość. W zakresie kontaktu z urzędami duże znaczenie miała możliwość otrzymania pomocy od bliskich lub innych uczestników czyjejs sieci społecznej.

Pomoc przydawała się również w organizowaniu miejsca zamieszkania. Jeżeli udało się znaleźć mieszkanie za pośrednictwem uczelni lub środowiska naukowego, nie było żadnych problemów. Dotyczyło to takich miejsc, jak hotel asystencki, akademik czy mieszkania

⁴⁶ Pozostałe przeprowadzono w języku angielskim.

służbowe, którymi dysponuje jednostka naukowa na kampusie lub w mieście poza kampusem. Takie sytuacje wspomniano najczęściej.

Zdarzało się, że nie tyle kraj co miasto było kluczowe dla oceny procesu adaptacji – mogło ją ułatwiać i zachęcać do pozostania. Sam klimat oceniano rzadko i dwójako – albo narzekano na brak słońca, „niekończącą się zimę” i brak gór na horyzoncie, albo właśnie doceniano pory roku i chłodniejszą strefę klimatyczną.

Jest ważne dla mnie, ponieważ dla mnie niezależnie, gdzie mieszkałem, ważne jest, by utożsamić się z konkretnym miejscem, środowiskiem i tutaj [miasto w Polsce] dla mnie okazało się takim dobrym środowiskiem, gdzie można się utożsamiać z miastem, z kulturą, ze środowiskiem zawodowym. Tak, że ja się czuję [mieszkańcem miasta] i myślę, że nie przesadzam. Bo tutaj mieszkam, tutaj płacę swoje podatki, tutaj do szkoły uczęszcza moja córka, z żoną mamy, myślę, że szczęśliwą rodzinę, tak, że tutaj jesteśmy. Do [kraju pochodzenia] wracamy, mówimy, wracamy, ale tak naprawdę jedziemy do [kraju pochodzenia], a później wracamy do [miasta w Polsce] (W54).

Wiele problemów wiązało się z samym miejscem pracy lub nauki (w przypadku tych osób, które przybyły tu na studia i potem pozostały w Polsce, czyli w ramach migracji edukacyjnych), a więc uczelnia. Bariery wiązały się przede wszystkim ze znajomością języka oraz koniecznością przyswojenia sobie reguł obowiązujących w systemie szkolnictwa wyższego na miejscu. Badani podkreślali, że w uczelniach nie wprowadza się do pracy nowego pracownika, nie wita oficjalnie w gronie dotychczasowych zatrudnionych (i nie żegna), nie szkoli, nie przygotowuje dla niego/niej stanowiska pracy, trzeba się wszystkiego uczyć samodzielnie metodą prób i błędów. Nie ma się więc od razu dostępu do „wiedzy milczącej” miejsca pracy. To utrudnia wejście w nowe środowisko, zwłaszcza gdy, na co wskazywano, wiele osób po angielsku nie mówi i znaczna część oficjalnej komunikacji jest wyłącznie w języku polskim. Pojedyncze pozytywne opinie dotyczyły właśnie tych aspektów – wprowadzenia do pracy i komunikacji.

W odniesieniu do pracy dydaktycznej, poza wspomnianym wprowadzeniem do pracy, mówiono o konieczności uczenia się i uczenia innych skomplikowanych zagadnień w obcym języku, który, jak pisaliśmy wcześniej, był dla większości badanych trudny. O tym aspekcie mówili raczej ci, którzy uczyli się języka na studiach. Nauczyciele akademicki zwrócili uwagę (pojedyncze odpowiedzi) na przydzielanie przedmiotów spoza kręgu zainteresowań naukowych oraz konieczność kontroli obecności i nieobecności studentów, ich małą samodzielność. W przypadku pracy naukowej wspomniano o trudnościach z uznaniem stopni i tytułów naukowych. Pozytywne uwagi dotyczyły „miłych studentów”, luźnej atmosfery pracy i fajnego, „młodzieżowego” zespołu.

Był trochę, trochę problem, bo do pierwszych wykładów to musiałem przygotować się dość precyzyjnie, faktycznie pisałem notatki z polskich podręczników i musiałem nauczyć się najpierw terminów technicznych, terminów językowych później. To było dość, do każdego wykładu potrzebowałem jakiś może dzień albo dwa przygotowania, do każdego wykładu (W15).

A co do laboratorium... kiedy przyjechałam, musiałam kupić bardzo, bardzo wiele rzeczy do mojego grantu, bo nikt nie wykonywał analiz laboratoryjnych. [...] Więc musiałam dość dużo rzeczy kupić, ale... cóż, poradziłam sobie. Na początku było trochę trudno, bo wszystko musiałam zamówić sama, ale...

Musiałaś zamówić sama, czy ktoś ci pomógł? [...]

Nie, sama (W78).

Duży minus, odkąd tu jestem. Nikt nic nie wyjaśnił. Nie dali w ogóle żadnej dokumentacji (W89).

Niestety właśnie teraz jak jestem po doktoracie i jakby wkroczyłam już w taki zespół [...], to tak trudniej się wdrożyć chyba. Tak mi się wydaje, że każdy się trzyma jakichś tam swoich, swojej paczki, swoich przyjaciół i właśnie jest tak trudniej obcej osobie się wdrożyć (W95).

Warto wspomnieć, że nie dla wszystkich proces wejścia na naukowy rynek pracy w Polsce był względnie łatwy. Oprócz niskich pensji (o których piszemy w podrozdziale *Wynagrodzenie*) poruszono (pojedyncze osoby) tematy braku stypendiów dla cudzoziemców, podwójnego opodatkowania, bezrobocia, pracy na czarno i okresowej degradacji zawodowej.

Dla części badanych migracja wiąże się z osamotnieniem – które utrudnia przystosowanie się i jest trudnym doświadczeniem psychologicznym. Sprzyja temu niepodróżowanie z rodziną (wspomniane wcześniej w podrozdziale *Życie rodzinne* – związki razem, ale osobno) oraz nienawiązywanie na miejscu więzi koleżeńskich. Ten drugi czynnik mógł wynikać z samodzielnego wynajmowania mieszkania i zajmowania się głównie pracą, zamknięcia się w obrębie związku i nienawiązywania relacji poza nim, separacją od znajomych w okresie świąt, których się nie obchodzi, ale też po prostu indywidualną trudnością nawiązywania takich relacji. Jedna osoba wspomniała o pozytywnym aspekcie samotności, która daje możliwość spokojnej pracy twórczej.

Dlatego że to też wynikało z tego, że ja byłam obcokrajowcem. Dlaczego? Jak wszyscy mieli święta, no to pojechali jeść, odpocząć. A jak ja byłam w akademiku, to co miałam jechać. Jechałem w teren (W65).

Znajomi mogą pomagać w przystosowaniu się, ale i je utrudniać. Gdy są tej samej narodowości, mogą wystarczać jako otoczenie społeczne. W konsekwencji nie ma okazji i motywacji do kontaktu z Polakami i na przykład nauki języka. Gdy grupa znajomych staje się bardziej zróżnicowana narodowościowo, albo gdy grupy międzynarodowej zabraknie, pojawia się konieczność integracji. Liczy się też osobista chęć/otwartość na integrację – te odpowiedzi pojawiały się w co szóstym wywiadzie. Badani mówili więc, że chcieli się dostosować i należeć do społeczności (*community*), że byli otwarci na poznawanie ludzi i kultury, ale wspominali też o swojej świadomej pracy nad tym procesem, na przykład zmianie nawyków, wychodzeniu do ludzi czy szukaniu towarzystwa Polaków.

Dla mnie dużą blokadą jest poprawne mówienie po polsku, więc muszę się uczyć, jak tylko mogę. I dopóki tego nie zrobię, nie mogę się zaaklimatyzować czy zintegrować, czy cokolwiek innego, po prostu jestem tu fizycznie. Żyję tu. Kiedy ktoś mnie spyta na ulicy i faktycznie mogę odpowiedzieć (W3).

Na pewno tak. Były te bariery, przede wszystkim ta bariera językowa, ale uważam, że jeśli człowiek ma chęć do poznania innej kultury, innego języka, jeśli człowiek ma chęć i determinację, na pewno jest w stanie uczynić cuda (W30).

Moje nastawienie jest takie, że jeśli spędzasz gdzieś więcej niż miesiąc, powinnaś zacząć się uczyć. Więc to tak jakbyś, jeśli chcesz żyć z ludźmi, powinnaś nauczyć się komunikować w ich języku, dla mnie to jest OK (W97).

W klasycznym modelu akulturacji możliwe są cztery strategie akulturacji oparte na dwóch kryteriach – chęci podtrzymywania: (1) relacji ze społeczeństwem przyjmującym oraz

(2) dotychczasowej tożsamości. Przy spełnieniu obu kryteriów mamy do czynienia z integracją, przy niespełnieniu drugiego asymilacją, przy niespełnieniu pierwszego z separacją, a przy niespełnieniu obu z marginalizacją (Berry 1997: 7–10). Nasi badani w większości realizują strategię integracji, akceptując wartości kraju przyjmującego, ale nie wyzbywając się jednak tożsamości kulturowej kraju pochodzenia.

Badani spotykali się też z ksenofobiczną agresją, która wymaga osobnego omówienia. Choć jest to zjawisko obserwowane również w przypadku innych grup migrantów o wysokich kwalifikacjach (por. np. Jaskułowski i Pawlak 2019), w tym przypadku dotyczy też osób, które – gdyby były narodowości polskiej – cieszyłyby się najpewniej wysokim prestiżem społecznym (Cybulska 2013: 2–3).

4.1.3. Dyskryminacja

Naukowcy urodzeni za granicą czują się w Polsce akceptowani warunkowo, w zależności od tego, jaki wymiar przynależności do społeczeństwa bierze się pod uwagę.

To zależy, bo jeśli trzeba się z tym cudzoziemcem napić wódki, to super, ale jeśli ten cudzoziemiec czegoś chce, to już może być gorzej, to już jest takie bardziej nacjonalistyczne, bym powiedziała, podejście (W44).

Polacy są dla naszych badanych nie tyle po prostu nieprzyjaźni, co, zdaniem UZPA, nieprzyzwyczajeni do odmienności kulturowej, religijnej i etnicznej. Badani wspominali, że ludzie są po prostu różni, zachowanie zależy od konkretnego człowieka oraz od otwartości samego badanego, przypadki nierównego traktowania są rzadkie, to wyjątki, jest podobnie jak w innych krajach. Wskazywali na jednorodność etniczną polskiego społeczeństwa (trafnie, polskie społeczeństwo jest monoetniczne, Gudaszewski 2015: 29) i to, że ich zdaniem ruchy migracyjne na dużą skalę obserwowane są tu dopiero od niedawna (niefortunnie, na terenie współczesnej Polski obserwowano już w przeszłości duże ruchy migracyjne, por. Mucha i Łuczaj 2018, rozdział 1). Jednocześnie zdecydowana większość potrafiła podać przykłady dyskryminacji doświadczanej przez siebie, ludzi ze swojego otoczenia lub przypadki znane z mediów. Często jednak nie nazywali tego dyskryminacją czy nierównym traktowaniem. Tym samym umniejszali wagę tego doświadczenia. Tylko co dziesiąta osoba spośród wszystkich badanych wskazała, że ani nie czuje się inaczej traktowana, ani nie podała żadnego przykładu dyskryminującej sytuacji.

Nie ma żadnych. Dla mnie cały czas, nie spotkałem, nigdy nie miałem problemów. [...] Ja nie patrzę na rasizm przez, że ktoś jest pijany na ulicy i powie „Arab” czy coś tam, takie słowo. To jest normalne dla mnie, ja cały czas, całe życie, nawet na uczelni pytali mnie, kiedy przyjechałem do [miasta w Polsce] „Pan skąd?” czy coś tam, zawsze mówiłem „Jestem Arabem”. Za co koledzy z [kraju na Bliskim Wschodzie] chcieli mnie bić wcześniej, ale później mnie lubili, bo oni mówili „Nie masz prawa powiedzieć, że jesteś Arabem, tylko musisz powiedzieć, że jesteś [kraj pochodzenia], bo my jesteśmy z [kraju na Bliskim Wschodzie], my mówimy i jesteśmy [kraj na Bliskim Wschodzie]”. Ja mówię „Ja jestem Arabem, bo moja narodowość jest arabska, a później jestem obywatelem [kraju pochodzenia]”. Rozumie pan, bo narodowość jest arabska, a oni nie potrafią tego tak odróżnić pomiędzy narodowością (W42).

Przede wszystkim problem w Polsce nie jest taki, że ludzie nie lubią cudzoziemców. W Polsce ludzie po prostu nie znają cudzoziemców, bo szczerze mówiąc, to po prostu nie ma cudzoziemców. Nie ma porównania z krajami zachodnimi (W98).

W wypowiedziach badanych przewijał się wątek odmiennego traktowania obcokrajowców (rasizmu, ksenofobii, antysemityzmu, klasizmu czy uprzedzeń religijnych) w zależności od kilku czynników. Po pierwsze, od ich wyglądu – głównie związanego z kolorem skóry. Badani często używali frazy „nie widać, że jestem obcokrajowcem” czy „zależy, jak ludzie wyglądają”. Zwracali więc uwagę na swoją uprzywilejowaną pozycję związaną przede wszystkim z białym kolorem skóry. Ci, którzy różnili się od otoczenia, nierzadko sami bezpośrednio doświadczali przemocy (zob. dalej opisy zachowań motywowanych rasizmem). Inni badani z kolei wspominali, że ich znajomi o wyraźnie odmiennym wyglądzie doświadczali przemocy werbalnej i fizycznej. Po drugie, badani gdy nie różnili się od otoczenia wyglądem, bywali odmiennie traktowani w zależności od tego, jaki kraj reprezentowali. Mógł to być podział na kulturowe i gospodarcze centrum – jak Wielka Brytania, Szwajcaria, Austria, Japonia, Holandia czy USA, oraz peryferia – jak Ukraina, Indonezja, Armenia, Wietnam czy Bliski Wschód. Mogło to też dotyczyć szczególnej sympatii dla określonych narodowości, tu włoskiej i hiszpańskiej. W niektórych przypadkach wiązało się z bliskością geograficzną i większymi możliwościami kontaktu z obcokrajowcami, na przykład przy okazji zakupów w Słowacji. Po trzecie, ważna jest znajomość języka – płynna mowa przy odpowiednim wyglądzie pozwala się wtopić w otoczenie (tak zwany *passing*, czyli maksymalne upodobnienie się do grupy dominującej, Goffman 1963: 92). Pozwala też ocenić wypowiedzi – gdy nie mówi się po polsku lub nie mówi się płynnie, można nie „wyłapać” niestosownych czy dyskryminujących uwag. Po czwarte, nieliczni badani wskazywali na ochronną funkcję zażożności (kapitał ekonomiczny).

Tak mi się wydaje, że część Polaków traktuje cudzoziemców... zależnie oczywiście od pochodzenia tego cudzoziemca, prawda? No może jak człowiek jest z Zachodu, jako człowieka wysokiej kultury, może zażożnego. A jeśli jest człowiek gdzieś tam z jakichś krajów egzotycznych, to po prostu z ciekawością. Jak tam, co tam, jak on może, jak tam mieszka, jak rozmawia, jak ubiera się i tak dalej (W58).

Myślę, że jest mi naprawdę łatwiej, bo nie wyglądam na obcokrajowca. Więc dopóki się nie odezwę, ludzie się nie dowiedzą, że nim jestem. Myślę też, że Europa Zachodnia jest dość dobrze widziana (W70).

Co dotyczy Stanów, Niemiec, Zachodu, to tak, a tu, Boże, on jest nikim, ale jest ze Stanów. Przy czym Stany to jest taki, ja nie wiem, idol po prostu (W9).

Warto podkreślić, że te oceny nie były spójne – osoby z Ukrainy mogły być akceptowane ze względu na wygląd, gdy mówią bez akcentu, ale dyskryminowane ze względu na odmiennosc językową, gdy ten akcent da się usłyszeć, czy na skojarzenie z wykonywaniem niskopłatnych prac. W podobny sposób stereotypizowano niegdyś przybywających do Niemiec mieszkańców Europy Środkowej (por. Gühlich 2017: 280). Tym samym uzyskiwały pewnego rodzaju status pośredni. Po piąte, poza wyglądem, krajem, językiem i zażożnością pojawiły się też czynniki związane z płcią – większą akceptacją kobiet urodzonych za granicą oraz otwartością ze strony kobiet Polek, a także dyscyplinowaniem kobiet kontaktujących się z obcokrajowcami. Badane kobiety urodzone za granicą były więc rzadziej atakowane. Polki chętniej nawiązywały kontakty, w tym, o czym wspominali wyżej, chętniej wchodziły w związki małżeńskie z obcokrajowcami. Kobiety Polki były instruowane przez mężczyzn Polaków, że takich kontaktów nawiązywać nie powinny.

Może [chodzi o] jedną rzecz, bo jestem dziewczyną. Nic się nie wydarzyło (W7).

Kiedy zostałem pobity w autobusie przez dwóch dużych kolesi, od tego czasu mam jakoś dystans do nawiązywania relacji, do bliższych kontaktów z mężczyznami. Moi przyjaciele to głównie dziewczyny. Nie dlatego, że są ładne, ale dlatego, że wiem, że mnie nie pobiją (W60).

Akceptacja przyjmowała w przypadku badanych formę zainteresowania, ciekawości, ale też w niektórych przypadkach ich egzotyzyacji, orientalizacji (Said 2003: 3), na przykład nazywano Polskę wprost „egzotycznym krajem”. Polacy i Polki określani byli jako „otwarcni”, „pomocni”, „tolerancyjni”, „przyjaźni” czy „gościnni”. Warto przypomnieć, że nawet ci, którzy wskazywali na akceptację, podawali przykłady dyskryminujących zachowań wobec siebie lub swojego bliższego i dalszego otoczenia.

Ja czuję się wolny, bo jestem przyjęty tak z miłością i lubią – nawzajem – lubią tego Arnolda⁴⁷ takim, jaki jest. [...] No oczywiście, gdybym teraz myślał, gdyby nie [narodowość kraju Europy Zachodniej], który wszędzie się spotyka z życzliwością. Gdybym był Ukraińcem, czy... no tutaj nie... ale rozumiemy się... nie jestem taki pewien, czy byłby to tak tak... Samo [...] tutaj poznałem też Afrykańczyków, też i też jedna pani mi mówiła o przykrych sprawach, ale taki mamy wszędzie niestety też (W36).

Nie ma jakiegos takiego, nie było nigdy, zawsze było na odwrót, była ciekawość, pewna egzotyka, więc to raczej spotykałem, z tym się spotykałem (W27).

Opisane tu doświadczenia nie dotyczą okresu przystosowywania się do życia w Polsce, o który pytaliśmy oddzielnie i omówiliśmy już wcześniej, ale całego pobytu w Polsce. W tym kontekście doświadczenia ksenofobii jako „lęku przed innym/innością” opisywane były najczęściej. Można je podzielić na zachowania na poziomie mikro-, meso-, makro- i metaspołecznym. Na poziomie mikro dotyczyły interakcji między jednostkami. To mikroagresje, czyli „związłe i codzienne werbalne, behawioralne lub środowiskowe upokorzenia, intencjonalne lub nie, które komunikują wrogie, obraźliwe lub negatywne rasowe lekceważenie i zniewagi w stosunku do osób niebiałych (*people of color*)” (Sue i in. 2007: 273). Tutaj rozszerzamy rozumienie tego pojęcia na reakcje wobec „Inności”, nie tylko te motywowane rasizmem.

Mikroagresje mogą przyjmować trzy formy. Mikroataki to „werbalne lub niewerbalne ataki, których intencją jest skrzywdzenie przez wyzwiska, unikanie lub celowe działania dyskryminacyjne”, na przykład określanie kogoś słowem „kolorowy” (*colored*) czy „orientalny”, zniechęcanie do relacji międzyrasowych, celowe obsługiwanie najpierw białego klienta, eksponowanie swastyki. Zwykle są celowe, ale ograniczone do działań w sferze prywatnej. Mikrozniewagi to „niegrzeczność, brak wrażliwości i znieważanie czyjegos dziedzictwa rasowego lub tożsamości”, zawierające ukryty negatywny przekaz, na przykład dopytywanie się o to, jak osobie niebiałej udało się zdobyć pracę (zadane w formie podważającej kwalifikacje), czy unikanie kontaktu wzrokowego podczas rozmowy dające do zrozumienia, że jej wypowiedzi są nieistotne (Sue i in. 2007: 274). Mikrounieważnienia to „komunikaty, które wykluczają, negują lub unieważniają psychologiczne myśli, uczucia lub realność doświadczeń osób niebiałych”, na przykład komplementowanie dobrej znajomości języka u osób urodzonych w danym kraju albo pytanie ich, gdzie się urodzili; stwierdzanie, że dla dana osoba

⁴⁷ Imię zmienione.

„nie widzi koloru [skóry]”; stwierdzenie, że ktoś jest nadwrażliwy, gdy opowiada o swoich doświadczeniach (Sue i in. 2007: 274–275).

Mikroagresje mogą przyjmować formę pozornie inkluzywnych zachowań w praktyce podtrzymujących struktury dominacji⁴⁸. To w doświadczeniach naszych badanych subtelne pokazywanie, że Polska nie jest miejscem dla cudzoziemców, na przykład przez dopytywanie ze zdziwieniem lub – w reakcji na wygląd czy akcent „skąd są” oraz „po co tu są” (por. kategoria „hierarchii akcentów”, w ramach której w USA pozytywnie wartościuje się akcenty europejskie, Chen i Lawless 2018: 7–8). To utrzymywanie dystansu, wywyższanie się, znaczące spojrzenia, ogólnie negatywne wypowiedzi o osobach danego pochodzenia, a także brak wyrozumiałości – oczekiwanie idealnej znajomości języka polskiego czy też mówienia po polsku, a nie w innych językach, gdy ktoś przebywa w Polsce.

To ten sposób patrzenia, myślenia, wie pani, one są takie bardzo drobne, że trzeba by to naprawdę dotkliwie... Pewnych rzeczy nie analizowałam i nie rozumiałam do końca, ale na przykład taka sprawa, takie pytanie normalne niby „A skąd pani jest?” (W33).

Przypadkowi ludzie czasami, jak usłyszą „[narodowość kraju Europy Środkowo-Wschodniej]” to trochę tak patrzą z wysoka (W18).

Ale z wypowiedziami spotkałam się, tak. Spotkałam się rzeczywiście i w związku z tam... Na przykład muzułmanie, Ukraińcy czy w ogóle ludzie ze Wschodu, że wszystko tam jest złe, tam w ogóle nic nie ma, dzikie pole i tak dalej. No coś takiego. Odnosnie siebie nie spotkałam się (W58).

Ksenofobiczne zachowania mające charakter mikroagresji dotyczące naszych rozmówców przyjmowały też formę agresji słownej w postaci wyśmiewania (na przykład parodiowania języka ojczystego badanych) czy nawiązywania do historii między krajami (współodpowiedzialność za winę przodków), ale też krzyczenia czy wyganiania („Wracaj do swojego kraju”). Wielokrotnie badani podkreślali, że te sytuacje zdarzały się w przestrzeni publicznej, ze strony obcych osób, będących pod wpływem alkoholu. W oczach badanych miało to częściowo usprawiedliwiać takie zachowania. Większość wspomnianych przez naszych badanych mikroagresji to właśnie różnego typu wypowiedzi.

Tak więc on [respondent] zawołał do niego po angielsku i ten facet zrozumiał, że on chroni tę panią, ale powiedział coś jak „To nie jest twój kraj”. Ale był pijany, więc my nie...

Nie powinniśmy tego brać pod uwagę?

Nie (W82, wypowiedź żony respondenta).

Znaczy na ulicy mi się zdarzało, na przełomie wieków, czyli pod koniec lat dziewięćdziesiątych, na początku dwutysięcznych, czyli w trakcie studiów, wydawało mi się, że ktoś wskazał mnie palcem i powiedział „Chow-chow” na przykład albo coś. No ale to też są takie, nigdy mi się nie zdarzyło coś takiego, że mnie ktoś zaczepia i mówi „Ty, wy-tego-daj z Polski, bo jesteś taki czy owaki”, mnie osobiście to nigdy nie spotkało (W88).

Może coś o „Nie pomogliście nam w czasie wojny” czy coś, hm, co jest trudne (W79).

⁴⁸ Część zachowań dyskryminacyjnych badani opisywali zbyt ogólnie, by można było stwierdzić, jakie były motywacje wskazanych osób oraz co dokładnie te osoby zrobiły. Wiadomo jednak, że te motywacje i zachowania zostały odebrane przez badanych jako negatywne i związane z ich pochodzeniem. Było to „zaściankowe zachowania”, „dziwne reakcje”, jakaś „zmiana zachowania”.

W podobnych okolicznościach dochodziło do agresji fizycznej ze strony Polaków – pobić lub gróźb pobicia. Ci badani, jak wynika z obserwacji osób przeprowadzających wywiady, wyróżniali się wizualnie, co pozwala przypuszczać, że motywacje atakujących były rasistowskie.

Zostałem pobity w autobusie pełnym pasażerów, nikt nie zareagował. [... Sąsiedzi z piętra wyżej rzucili we mnie surowym jajkiem. [...] Doświadczylem zatem wielu nieprzyjemnych sytuacji ze strony Polaków, którzy nie byli gotowi stanąć twarzą twarzą z obcokrajowcami. Albo na ulicy, kiedy..., najgorzej było, kiedy Korea pokonała Polskę w piłkę nożną. Jacyś ludzie gonili Azjatę „Korea, no chodź tutaj”. Odpowiedziałem „Nie jestem Koreańczykiem”. Więc znam ludzi, którzy zrezygnowali z życia w Polsce, bo po prostu czuli się bardzo źle. Nie myślę o tym za dużo. Dla mnie polepsza sytuację fakt, że od kiedy zacząłem jeździć tutaj autem w 2008 roku, nie musiałem już więcej mierzyć się z takimi sytuacjami na ulicach, albo w autobusie, nigdy (W60).

Badani doświadczali również dyskryminacji w instytucjach publicznych, w tym w procesie uzyskiwania awansu zawodowego. Poza uczelnią opisywano przede wszystkim szpitale, urzędy, policję oraz pocztę. Raz wspomniano o nierównym traktowaniu ze strony instytucji bankowej przez gorsze warunki udzielenia kredytu.

Anegdota, kiedy na poczcie na przykład nie mogę odebrać przesyłki, dlatego że pani ode mnie wymaga pieczętki, bo człowiek nie może tak się nazywać, to jest absolutnie normalna rzecz. [...] Na początku byłam zaskoczona, a później odbierałam to po prostu jako anegdotę, z uśmiechem wzywamy panią kierowniczkę (W90).

Czy dobrze rozumiem, że jak zaczyna pani mówić po angielsku, to się okazuje, że jest łatwiej?
Nawet mnie do szpitala po polsku nie chcieli przyjąć, poszłam godzinę później, wszystko po angielsku zrobiłam i później mnie do szpitala przyjęli (W5).

Nierówne traktowanie na uczelni dotyczyło podważania kompetencji i wykluczania ze współpracy, utrudniania awansu zawodowego, zatrudniania na gorszych stanowiskach, odbierania zadań. Tutaj też pojawiły się mikroagresje, a także wykluczanie na poziomie metaspołecznym (tworzenie atmosfery nieprzychylności, którą pracownik uświadamia sobie dopiero w kontakcie z inną, bardziej otwartą instytucją).

Uważam, że przez dłuższy czas byłam dyskryminowana jako cudzoziemiec, ponieważ mając te same kwalifikacje i możliwości, i atuty, i wady co koledzy, ale mając inne obywatelstwo, byłam zatrudniona nie na etacie naukowo-dydaktycznym, a na etacie dydaktycznym, czyli różnica 210... 240 godzin a 360, tak? Przy czym na przykład kolega z Polski nie mógł mieć tego etatu dydaktycznego, bo to zwalniałoby go z pracy naukowej i byłby bezpieczny, rotacja by go nie obejmowała, więc każdy by chciał. Natomiast w mojej sytuacji to było tak, że byłam zwolniona z pracy naukowej, a i tak musiałam ją wykonywać, a rotacja mnie i tak obejmowała, bo byłam cudzoziemcem i tak w dowolnej chwili mogłabym skończyć swoją karierę. [...] Dopiero po habilitacji to się zmieniło, czyli po habilitacji nie mogli mnie już dyskryminować, potem dostałam etat dydaktyczno-naukowy (W33).

Ja miałam doświadczenie, nie teraz, a dawniej, kiedy młoda byłam, gdy przyjeżdżałam, na przykład było takie doświadczenie. Przyjechałam na takie forum w Warszawie, a jeszcze my tylko zaczynaliśmy, i ja normalny temat omawiam, opracowanie naukowe, dyskusja, panel dyskusyjny, ja mówię i czekam na pytania, muszą pytania być. I mi zadają pytanie „A niech pani coś powie, po rosyjsku powie”. W Akademii Nauk. Pan rozumie, poziom. Ja powiedziałam „Może mam jeszcze zaśpiewać czy na bałajce zagrać?” (W9).

Badani wspominali też wprost o metawykluczeniu: z języka i dyskursu, ze wspólnoty narodowej (gdy ma się polskie korzenie), z przestrzeni publicznej (obawa przed marszami z okazji 11 listopada), w prawie (dodatkowe obostrzenia przy kupnie mieszkania blisko granicy czy przy pobieraniu nauki na studiach).

Teraz jest troszkę lepiej, bo tutaj dziesięć lat temu [przedsiębiorstwo z kraju pochodzenia] przyjechało i było nagle dużo [osób z kraju pochodzenia], i ludzie też przyzwyczaili się do tego. Ale wcześniej to naprawdę, jeden, drugi, chyba dwóch [mężczyzn z kraju pochodzenia] było. [...] To jest naprawdę przykre i się niestety spotkałam od czasu do czasu. To tylko zawsze musiałam skulić się tam na ulicy... Na przykład zwykli ludzie byli w porządku, ale szczególnie chłopcy, ileśnaście lat, 15, 17, grupa, to ja uciekałam, żeby nie spotkała mnie przykrość.

Ale to co oni robili?

No takie głupie coś tam mówili i tam... Nieprzyjemne to było po prostu (W15).

Jeden raz mi powiedziano, że nie mogę kierować projektem, bo jestem w obcym projekcie. A projekt był mój, ja go zrobiłam razem z koleżanką, pracowałyśmy trzy tygodnie nad tym. I nawet nie o to chodziło, że jestem obcokrajowcem. Chodziło o to, że ten projekt chcieli mi zabrać dla drugiego kolegi i ta pani szukała pretekstu. [...] Zrobiłam okrągłe oczy i powiedziałam „A jaka różnica?” I one zamilkły, a potem mi otwarcie powiedziały, że temu panu trzeba do habilitacji [...], to niech pani odda. A druga sytuacja. [...] Prosiłam o zaproszenie dla kolegi z Akademii Nauk [...]. Chcieliśmy razem realizować projekt. [...] To był dyrektor centrum, w skład którego wchodziły trzy instytuty badawcze, habilitowany profesor z nazwiskiem takim światowym, naprawdę to bardzo poważana osoba w [kraj pochodzenia]. I powiedziała mi jedna pani „A skąd ja mam wiedzieć, może tu chce przyjechać na zakupy?”. Byłam po prostu wstrząśnięta. [...]. No to taki był stosunek do badaczy [z kraju byłego ZSRR] (W9).

Trzy osoby spotkały się z antysemityzmem – opartym na negatywnym, lecz także pozytywnym stereotypie. Jedną wzięto mylnie za osobę pochodzenia żydowskiego, duszono ją i krzyczano „Żydzi”. W przypadku innej osoby zakładano, że skoro pochodzi z Izraela, to na pewno jest bogata, a gdy nie wiadano, skąd pochodzi, narzekano, że „Żydzi kupują Polskę i świat”. Jedna z osób badanych podkreślała podobieństwa w poziomie antysemityzmu w Polsce i jej kraju pochodzenia.

W narracjach badanych przewijały się też zachowania rasistowskie – nie zawsze dało się jednak ustalić, czy ksenofobiczne reakcje miały takie podłoże. Poza przypadkami agresji fizycznej opisanymi wyżej, na pewno dotyczyło to pięciu osób wprost. Częściowo były to sytuacje wspomniane już wcześniej – negatywne reakcje na białoskórą kobietę w towarzystwie ciemnoskórego mężczyzny. Dwukrotnie wspomniano o skojarzeniach z atakami terrorystycznymi, raz o posiadaniu „azjatyckich korzeni”.

Spotkałam się [osobiście z aktami nietolerancji, dyskryminacji], ale myślę, że tak samo bym spotkała się w Rosji ze względu na swoje azjatyckie korzenie. [...] Nie uważam, że to dotyczy konkretnie mnie, tylko że to jest taki odsetek, procent, gdzie to każdego może spotkać (W51).

Upředzenia religijne odnosiły się do religii prawosławnej, islamu oraz niewłaściania się w praktyki religijne. Ten wątek poruszyły cztery osoby. Odmiennosc religijna przyczyniała się do konfliktów z rodziną żony Polki, była podstawą uznawania kobiety urodzonej za granicą za odmienną od otoczenia, łączono też islam z terroryzmem i przemocą wobec kobiet.

Na ulicy, jakąś kiedyś dziewczynę miałem, „Uważaj, proszę pani, tam jest Arab, on cię zabije”. Jakaś starsza babcia to mówiła. A tak muszę pani powiedzieć, że absolutnie nie. Ja nawet w ogóle na to nie zwracam uwagi. W ogóle tego nie odczuwałem, muszę pani powiedzieć. Ale moi koledzy zawsze to odczuwali, tak (W65).

Stereotypy, uprzedzenia i nierówne traktowanie oparte na ocenie statusu ekonomicznego (klasizm, Pincus i Sokoloff 2008; Lott 2012: 654–655) opisało siedem osób. Trzy z nich opisały stereotyp pozytywny. Spotkano się z założeniem, że skoro dany naukowiec pochodzi z Europy Zachodniej, to można mu bezpiecznie wynająć mieszkanie – jest dość zamożny, by regularnie płacić. Zauważono lepsze traktowania osób z kraju azjatyckiego, odkąd do Polski przyjeżdża więcej bogatych studentów z tego kraju. Podkreślono też swój przywilej – jeden badany wskazał, że otaczają go wpływowi ludzie i nie musi szukać pracy, jest mu więc łatwiej niż innym emigrantom. W pozostałych przypadkach chodziło o stereotyp negatywny – powiązanie domniemanego ubóstwa z przewidywanymi negatywnymi konsekwencjami. Mogło to skutkować gorszym traktowaniem osób z biedniejszych krajów (Ukraina, Białoruś, Azja poza Japonią).

Na przykład kiedy przyjechał brat żony, to tam był duży kłopot na przykład, tak? Nie ułatwia życia to, że żona, my nie pracujemy gdzieś w budownictwie [...] ja jestem pracownikiem [uczelni w Polsce], jestem badaczem, Anna⁴⁹ pracuje w [miejsce pracy w sektorze publicznym] i jest znaną [zawód związany z sektorem]. Jesteśmy ludźmi kulturalnymi, dlatego to jakoś właściciele normalnie przyjmują, tak, no ale na przykład dla brata, to był problem znaleźć mieszkanie (W19).

Negatywne doświadczenia nie dotyczyły tylko samych badanych, ale też ich rodzin, bliskich, znajomych i osób z uczelni, głównie studentów i studentek. Badani mówili też o tym, że słyszeli o przypadkach osób obcych – za pośrednictwem znajomych lub mediów. Dwie osoby wspomniały o uchodźcach i emigrantach, których poznali w ramach pracy na rzecz praw człowieka. W przypadku bliskich opisywano głównie zachowania, których obiektem byli partner/partnerka i dzieci. Dwukrotnie te sytuacje dotyczyły rodziców osób badanych. Poza zachowaniami wskazanymi wyżej pojawiła się też dyskryminacja dzieci w szkole – głównie w postaci ksenofobii i uprzedzeń religijnych rówieśników.

Moi przyjaciele, mój partner i jego przyjaciele, bliscy przyjaciele. [...] To jak... Jak idą na imprezę, wydaje się, że tam różni kolesie, polscy kolesie, którzy tak naprawdę nie lubią, gdy obcokrajowcy tańczą z polskimi dziewczynami. Nie wiem, są zazdrośni, są jakby... mówią do dziewczyn, że nie powinny rozmawiać z obcokrajowcami i mówią mojemu partnerowi, żeby wracał do [swojego] kraju (W78).

Nie, na szczęście mnie to nie dotyczy, nigdy nie zaznałam żadnych nieprzyjemności w związku z tym, że jestem [kraj pochodzenia], ale może to jest zły przykład, bo jestem kobietą i Polacy są szarmanccy i jakby kobiet nie obrażają. Natomiast mój syn owszem, doznał nieprzyjemności w szkole i no teraz właśnie musiał zmienić szkołę, między innymi z tego powodu. Był wyzywany od [kraju pochodzenia] „Jesteś [kraj pochodzenia]! Ty nie jesteś tutejszy, ty nie jesteś stąd, nie jesteś z nami, nie jesteś nasz, ty nie masz tu przyjaciół, ty jedź do siebie, do [kraju pochodzenia]. Wracaj”, chociaż się tu urodził, w [mieście w Polsce] (W17).

⁴⁹ Imię zmienione.

Uprzedzenia i nierówne traktowanie nie dotyczyły tylko samych badanych i ich bliskich – opisano trzynaście takich wydarzeń, mających miejsce na uczelni lub w stosunku do osób z uczelni. To także sygnał, że samo miejsce pracy może być dla obcokrajowców nieprzyjazne. Opisywani przez naszych badanych studenci i pracownicy spotykali się przede wszystkim z agresją fizyczną. Być może takie sytuacje opisywano, bo naruszenie nietykalności cielesnej łatwiej zapamiętać, bardziej porusza.

W ubiegłym roku jakiś profesor języka niemieckiego został, tak, w tramwaju pobity. Tak samo działo się ze studentami obywatelstwa bułgarskiego w Toruniu, właśnie jesienią ubiegłego roku (W54).

Na przykład mamy kilku kolegów na wydziale neofilologii, którzy pochodzą z krajów arabskich, i mówili mi, że jest im ciężko, na przykład czasem ktoś komentuje ich na ulicy, na przykład „Wracaj do swojego kraju”, albo coś podobnego, albo ktoś ich goni, czasem nawet muszą uciekać przed grupami chuliganów. Nie czują się bezpiecznie i czasem jest takie wrażenie, na przykład kiedy chcą wynająć mieszkanie albo coś. [...] Oczywiście nie mogą tego udowodnić, może to nie było niegrzeczne, że [właściciele mieszkania] chcieli wynająć raczej członkowi rodziny, ale mają takie wrażenie, że są, czasem jest im ciężiej (W70).

W jednym wywiadzie pojawił się wątek ważny z ze względu na wnioski, jakie przedstawiamy w tej książce. Badana osoba wskazała, że uczelnia skutecznie zareagowała na zgłoszenie dyskryminacji złożone przez studenta i dotyczące wykładowcy. Badany zauważył, że jest to działanie korzystne dla uczelni, której funkcjonowanie opiera się w dużej mierze na studentach z zagranicy. Komerccjalizacja i umiędzynarodowienie szkolnictwa wyższego w tym zakresie może mieć wymiar pozytywny.

Są tam i wśród wykładowców problemy. [...] Może były, póki ja nie pracowałem. A później jakkolwiek dyskryminacja w stosunku do studentów ze Wschodu, na przykład, to w ogóle nie jest tolerowana u nas na uczelni. To ludzie od razu tracą pracę. [...] Ktoś kiedyś komuś powiedział „Co tu robisz?” [...], no to poszedł do rektora, zrobili małą prowokację i było „Dziękujemy”. [...] Jednak pracujesz w prywatnej instytucji, każdy pilnuje swoich interesów (W25).

Niechęć odczuwana jest więc i na poziomie osobistym, i bliskiego otoczenia, i miejsca pracy. Badani zauważają ją też w dyskursie – w mediach i informacjach przekazywanych nieformalnie. Słyszeli więc o pobiciach, „kłopotach”, „przykrych sprawach”, czytali na forach, w gazetach, w ogłoszeniach o wynajęciu mieszkania.

Nie wchodzę na fora internetowe. Raz to zrobiłem i byłem w szoku, czytając tę żość, tę nienawiść, ten poziom języka i nienawiści, który mnie zszokował. Biorę pod uwagę jednak to, że to jest margines, w tym sensie to jest margines, że taka osoba nie miałaby odwagi powiedzieć mi w twarz, że jestem kozojebcą, ale napisać może, bo internet daje anonimowość i tak dalej (W27).

Część badanych wyrażała opinie na temat tego, czy sytuacja w Polsce zmienia się na lepsze, czy na gorsze. Byli podzieleni – mniej więcej połowa widziała zmiany na lepsze, a połowa na gorsze. Zmianę na lepsze, raczej w miastach, wiązano z wejściem Polski do Unii Europejskiej i powszechniejszą obecnością obcokrajowców na terenie kraju. Zmianę na gorsze z ogólną zmianą „klimatu” (prawdopodobnie wiążąc to można z globalnym wzrostem

znaczenia ruchów nacjonalistycznych), a także ze zmianą rządów w 2015 roku w Polsce. Zmianę na gorsze częściej zauważały osoby z Europy Środkowo-Wschodniej (Bułgaria, Rosja, Niemcy⁵⁰, Ukraina oraz Chorwacja), na lepsze osoby spoza tego obszaru.

Ale myślę, że Polska staje się bardziej otwarta. Większe miasta stają się (W79).

Może coś się zmieniło w ostatnich latach, szczególnie że bardzo dużo Polaków wyjeżdża za granicę i pracuje, i wracają. Więc całkiem możliwe, że to się zmieniło (W4).

Od paru lat to wszystko jest bardzo polityczne, tak? Że jest ta taka polskość, taka bardzo gorąca...
Gorliwa, katolicka.

Tak, tak. I taka absolutna. I to i dla mnie jako [narodowość] i jako obcokrajowca jest dosyć trudne.
Pani akurat jest od trzech lat w Polsce, czyli właściwie od momentu, kiedy te zmiany polityczne nastąpiły.

I gdy wyjeżdżałam [z Polski] w 2012, wtedy jak byłam na Erasmusie, to był inny kraj (W64).

Warto wspomnieć, że niektórzy badani sami nie byli wolni od uprzedzeń. Manifestowało się to wyrażaniem poparcia dla polityki antyuchodźczej w Polsce lub w kraju pochodzenia (Niemcy) oraz wyrozumiałością dla dyskryminacji wobec osób imigrujących z własnego kraju, czyli Ukrainy, na przykład dlatego, że się nieodpowiednio zachowują. Dwie osoby używały słowa „Murzyn”⁵¹. Jak w każdej grupie mniejszościowej można więc i tutaj zaobserwować zjawisko przemocy horyzontalnej, czyli przemocy wobec członków własnej grupy mniejszościowej⁵² (Freire 2005: 45–46) lub innych grup mniejszościowych.

Jestem pewien, że Polacy nie są ksenofobami [śmiech]. [...] Mamy wystarczająco dużo przykładów w historii. [...] Cała historia państwa polskiego to historia życia z innymi i współpracy. Ale gdy obcy próbują wywierać wpływ na Polaków, na państwo, na politykę, na ekonomię, to Polacy są przeciw. [...] Jeżeli na przykład mielibyśmy dużą grupę muzułmanów przyjeżdżających do Polski i chcących mieć ważny status, to będzie problem, tego jestem pewien. Tego Polacy nie lubią, wywierania wpływu, dotykania tożsamości. To jest ten problem. I co powiedzieć? To nie jest grzech [śmiech] To jest decyzja narodu, koniec dyskusji. To jest prawo każdego narodu, decydować o tym. Państwo to nie jest sklep otwarty 24 godziny na dobę (W13).

Na przykład zgadzam się z tym, że Polacy nie chcą, żeby tu przyjeżdżali Arabowie, osoby z krajów arabskich. Ponieważ oni mają zupełnie inną kulturę, kulturę osobistą i tak dalej. Na przykład jak Ukraińcy przyjeżdżają i starają się włączyć w kulturę, zrozumieć i odnosić się dobrze do kultury polskiej, to jak przyjeżdżają ludzie z tamtych krajów, to nic nie chcą robić. No są daleko [kulturowo]. Rozumiem, dlaczego Polacy nie chcą ich przyjmować (W99).

Badani przez nas UZPA są więc jako migranci narażeni na stres mniejszościowy, choć nie wszyscy w równym stopniu. Stres mniejszościowy to dodatkowy, chroniczny stres wynikający z przynależności do grupy mniejszościowej i wpływający negatywnie na zdrowie psychiczne. Jest efektem działania stygmatyzującego otoczenia, a nie cech czy zachowań

⁵⁰ Dawne NRD.

⁵¹ Uznajemy tutaj słowo „Murzyn” za obraźliwe (por. Nowicka M. 2017: 5–6; Mączewski 2017; Mikulska 2010: 27).

⁵² Na przykład Ukraińców wobec Ukraińców.

jednostki (Meyer 1995: 38; 2003). Stresorami są w takim ujęciu: zinternalizowane negatywne przekonania na temat siebie jako przedstawiciela jakiejś kategorii/grupy, oczekiwanie odrzucenia oraz doświadczanie go (Meyer 1995: 38–42), a także ukrywanie się/maskowanie (Meyer 2003), czyli piętno zinternalizowane, oczekiwane/postrzegane, doświadczane oraz ukrywane. Grupy mniejszościowe mogą pomagać należącym do nich jednostkom w radzeniu sobie z tym rodzajem stresu na trzy sposoby: (a) przez dostarczanie wsparcia w radzeniu sobie z negatywną oceną otoczenia, (b) przez tworzenie grupy, która nie ocenia negatywnie, a także (c) staje się grupą odniesienia (jednostki porównują się z podobnymi do siebie, a nie grupą dominującą) (Meyer 2003).

Powyżej skategoryzowaliśmy doświadczenia wykluczania na skali struktur społecznych, w których się ono przejawia (od mikro do meta) oraz na podstawie prawdopodobnych przesłanek (na przykład wyznanie czy religijność). Można je analizować również z perspektywy stresu mniejszościowego. Większość opisanych przez nas w tym podrozdziale sytuacji to konkretne doświadczenia jakiejś formy wykluczenia. W narracjach badanych można zaobserwować pewne aspekty internalizacji piętna – przekonanie, że reakcje agresywne mogą wynikać z tego, że badany nie jest wystarczająco otwarty na integrację, albo się nieodpowiednio zachowuje. Badani zmieniali też swoje zachowanie, antycypując negatywne reakcje, na przykład jeżdżąc do pracy autem, a nie środkami transportu publicznego, przyjaźniąc się z kobietami, zakładając, że kobiety „nie pobiją”, uciekając przed grupami młodych mężczyzn na ulicy, unikając forów internetowych z wrogimi komentarzami. Nie zauważyliśmy z kolei, by badani celowo ukrywali swoje cechy (na przykład zaprzeczali swojemu pochodzeniu), ale opowiadali o sytuacjach, w których nie były one jawne, na przykład nie znano czyjejs narodowości, dana osoba nie odezwała się i nie było słyhać akcentu.

Opisywane przez nas różne przesłanki dyskryminacji niekiedy współwystępowały. Takie doświadczenia miały więc charakter dyskryminacji wielokrotnej, interseksjonalny (Crenshaw 1989: 140). Wyrazistym przykładem jest odmienne traktowanie kobiet i mężczyzn urodzonych za granicą.

Można jednak przypuszczać, że nasi badani doświadczają odrzucenia rzadziej niż grupy migrantów o niższym statusie i działające w innych środowiskach. Środowisko naukowe, akademickie kręgi społeczne, stanowi dla naszych badanych parasol ochronny. Wielokrotnie mówiono o tym wprost. Po pierwsze, uczelnia dostarcza prestiżu, a wysoki status społeczny pozwala na lepsze traktowanie, nawet gdy jest się niepolskiej narodowości. Po drugie, środowisko akademickie bywa bardziej otwarte i akceptujące niż ludzie spotykani przypadkowo na ulicy czy w środkach komunikacji publicznej.

Dobrze jest mi na uczelni, bo dzięki takiej swojej feudalnej strukturze uczelnia mnie chroni przed... no nie wiem... przed tą drugą Polską trochę, co nie znaczy, że nie ma jej na uczelni. Ale jednak to jest inny poziom, tak? Polska tytułomania też mnie chroni, bo jestem pani profesor, a nie... „ta [kraj pochodzenia]”. Tak, natomiast wystarczy być poza terenem uczelni. Tak, to już wtedy od razu jestem odbierana, na przykład jak opiekunka własnej córki, tak? Bo idąc obok córki, która jest Polką, ja mówię z akcentem, ona nie, no to wiadomo, że Polka wynajmuje Ukrainkę, a nie Białorusinka Polkę (W33).

Widzi pan, ja jednak, jak to powiedzieć, pracuję w *high society*, tak powiedzmy, ta elita, ludzie wykształceni to nie jest cały zakres społeczeństwa. Tak, że ja tam problemów nie mam (W25).

4.2. Życie w pracy

4.2.1. Wynagrodzenie

Podawane przez badanych kwoty wynagrodzenia nie pozwalają na wiarygodne porównania w obrębie badanej grupy. Badani nie zawsze zdecydowali się ujawnić nam zarobki, nie wszyscy dokładnie wiedzieli, ile zarabiają. Dodatkową trudnością jest liczenie wynagrodzeń z kilku miejsc pracy, co, jak opisujemy dalej, jest sytuacją bardzo częstą w przypadku pracowników naukowych.

I później tam były jakieś śmieszne karpiove, jakieś gruszki, jakieś wakacje pod gruszką, później jakieś karpiove, tylko szybko trzeba podpisać, bo to jest ostatni rok, gdzie się dostanie coś tam. W grudniu coś tam się dostało, jak się podpisało na szybko. Później przyszło coś od rektora, że jakieś sto złotych więcej dostajemy, ale że to tylko [jedno miasto w Polsce], a nie [drugie miasto w Polsce]. Nie wiem, po dwóch latach dostałam chyba już trzynastą pensję, bo już byłam dwa lata zatrudniona. Jakieś takie strasznie dziwne, zagmatwane rzeczy, które po prostu nigdy w życiu, taki czeski film mi się czasami wydaje. I też nie wiem, za co mi odciągają i co tak naprawdę jest napisane. Bardzo śmieszne. [...] Jakieś, jak nie wykorzystałam jakiegoś, jakichś pieniędzy na wakacje, to jak się dowiem przez przypadek, że muszę to złożyć, no to to dostanę (W5).

Nasi badani są podzieleni w kwestii oceny zarobków w Polsce, mniej więcej pół na pół z lekką przewagą osób dość zadowolonych. Trzeba jednak wziąć po uwagę, że badani interpretowali swoją sytuację materialną, biorąc pod uwagę całość dochodów, a nie tylko z etatowej pensji na uczelni (co zakładało wieloletowość). Warto również podkreślić, że wśród zadowolonych dominowały osoby wskazujące na to, że pensja po prostu wystarcza, czy jest dość dobra. Punktem odniesienia były koszty życia w Polsce („jak na polskie warunki”, „da się przeżyć”) oraz niewygórowane potrzeby i oczekiwania („trzeba by więcej pracować”, „futer nie kupuję”).

Myśli pan, że to jest adekwatna płaca do tego, co pan robi?

Tak. Oczywiście, można zawsze więcej zarabiać, ale to wtedy więcej trzeba pracować.

A da się za to w [mieście w Polsce] żyć normalnie, czy musi pan jakoś oszczędzać?

Ja myślę, że w większości krajów da się żyć normalnie. Jeżeli chodzi o, mówię, o..., bo to nie ma znaczenia, w jakiej walucie zarabiasz, jeżeli zarabiasz 50 tysięcy euro, to cię powinno być stać, żeby żyć za 50 tysięcy euro w tym kraju. Jeżeli to adekwatny kraj, gospodarka. [...] W Stanach ja zarabiałem 39 tysięcy dolarów, tak, na przykład i moje życie niczym się nie różniło (W25).

Nie mówię, że w Polsce jest źle. Nie lubię ani się nie zgadzam z tym, że Polacy są mistrzami narzekania. Są narody lepsze w narzekaniu. Ale nie, w Polsce sytuacja jest potencjalnie rozwojowa. A na podstawie gospodarki polskiej uważam, że wynagrodzenie dla naukowców jest mniej więcej sprawiedliwe (W54).

Nie narzekam. Ja nie narzekam, chociaż może być trochę frustrujące, że tuż przed emeryturą tyle się zarabia [3400 złotych] i że niektórzy od razu po studiach to mają większe pensje. Nie powiem, żeby to był problem dla mnie (W11).

Zdecydowanie jednak pensja nie stanowiła pozytywnego wyróżnika zawodu. Kilkunastokrotnie wspomniano wprost, że pensja nie jest głównym **motywatorem** wykonywania zawodu, bo nawet jeśli wystarcza, to nie zachęca. Liczy się możliwość „robienia nauki”,

robienia tego, co się lubi i co ich interesuje, samorozwoju. Wspominano też o dobrym miejscu pracy i satysfakcji z uczenia.

Gdybym dbał tylko o zarobki, to bym nie przyjechał do Polski (W54).

Każdy narzeka na pensję, ale dla mnie co najmniej równie ważne, jeśli nie ważniejsze, jest miejsce pracy. To jakość miejsca pracy (W82).

Tylko nieliczni, finansowani z prestiżowych grantów w programach Marie Skłodowska-Curie Actions, Horizon, Polonez itp., zarabiają dość dużo, by się utrzymać na zadowalającym poziomie. Są też świadomi faktu swojego uprzywilejowania – wiedzą, że zarabiają jak na polskie warunki bardzo dużo, kilkakrotnie więcej niż współpracownicy. Wspominali, że zarabiają „znacznie więcej niż średnia”, „za dużo”, że otrzymują sówite wynagrodzenie (*generous*) czy „więcej niż potrzebują”.

Badani zapytani o dodatkowe korzyści z pracy, benefity, w większości nic o nich nie wiedzieli albo znali je słabo, co współgra z wypowiedziami na temat sposobu liczenia wynagrodzeń. Można przypuszczać, że mają ograniczony dostęp do takich informacji – i językowo, i przez mniejsze orientowanie się w strukturze uczelni i państwa. Wśród benefitów wymieniono głównie dodatki do pensji lub premie (osiem osób); poza tym karty sportowe (trzy osoby); zniżki na pociągi, prywatne ubezpieczenie zdrowotne, zakwaterowanie i zniżki do instytucji kultury (po dwie osoby) oraz wyjazdy na konferencje; wyjazdy na stypendia, ale też dodatek do pensji; szkolenia; ubezpieczenie zdrowotne w ogóle; składki emerytalne; urlop naukowy możliwy po siedmiu latach.

Szczerze, to nawet do końca nie wiem, co tam jest, bo wielu rzeczy mi nie mówią. Więc jak coś jest, to nawet o tym nie wiem. To znaczy, chyba są jakieś ubezpieczenia, część podatków, nie wiem, jak to się nazywa, ale inne finansowe benefity, coś, za co płacę. Płacę też za prywatne ubezpieczenie, za jakieś 70 złotych czy coś takiego. Ale poza tym to nie sądzę. Może coś jest, ale nie wiem (W89).

Kiedy i dla kogo dochody nie są wystarczające? W tej grupie pojawiły się osoby z nieanglojęzycznych krajów spoza Europy (np. Izrael, Tajwan, Syria, Tadżykistan czy Armenia). W tej grupie także dwukrotnie częściej niż wśród osób zadowolonych pojawiali się badacze z Ukrainy. Może to stawiać hipotezę o emigracji do Polski w celu podwyższenia statusu materialnego naukowców w innym świetle. Tak jak zauważyliśmy w rozdziale drugim, w przypadku ich migracji, olbrzymią rolę odgrywały czynniki wypychające, jednak nie ma podstaw, aby twierdzić, że praca w Polsce ich satysfakcjonuje. Polska to lepszy kraj do pracy niż Ukraina, lecz niekoniecznie dobry.

Badani z grupy oceniającej zarobki jako niewystarczające wskazywali, że pensje są po prostu złe („marne”, „sama pensja to za mało”, „słabo płacą”, „do niczego”). Te pensje też nie zachęcają do przyjazdu do Polski i nie pozwalają na pokrycie potrzeb rodzin, na przykład wykształcenia dzieci, zakupu mieszkania/domu oraz uzyskanie lub utrzymanie odpowiedniego statusu materialnego, na przykład bycie w klasie średniej. Niektórzy badani przy okazji wyrażania tej opinii starali się „usprawiedliwić” swój wybór niskopłatnego zawodu, podkreślając jego zalety: czas wolny, mniej pracy niż w biznesie, autonomia, także wakacje.

[Wynagrodzenie jest bardzo niskie, więc to jest bardzo słabe po prostu, trzeba by... I wiem, że to dotyczy trochę wszystkich, bo też mając... Koledzy, którzy mają etat, ale mają też nie tylko dydaktykę, mają pracę naukową, no też narzekają, bo mają bardzo mało czasu na tę pracę naukową szczególnie. W przypadku dydaktyki efekt jest taki, że te lektoraty są robione nie najlepiej, bo żeby przygotować się do zajęć, no to jednak trzeba poświęcić czas na to i jest go zawsze bardzo mało. Jeśli chodzi potem o takie plany na przyszłość jak założenie rodziny dla niektórych, może młodszych, niekoniecznie też młodszych, czy taka chęć zakupu mieszkania na kredyt, no to nie jest łatwo, jest bardzo trudno, więc sytuacja jest trochę trudna dla wszystkich (W22).

Z finansowego punktu widzenia to się nie oplaca. [...] Dobrym przykładem jest to, że Polacy mieszkają w Anglii teraz. Wszyscy stąd wyjechali. W Polsce naukowców też nie ma. Niech pani zwróci uwagę na odkrycia naukowe: jak albo Anglik, albo Rosjanin, albo Amerykanin, to naprawdę zobaczy pani, że to Polak, prawda, nie. No pod tym względem, pod tym względem... jako tako... no dobrze, no ale generalnie pod tym względem jest ciężko, ciężko to jest, ciężko... (W65).

Więc jakoś będzie może troszeczkę więcej niż trzy tysiące. [...] Byłam w szoku, jak dostałam pierwszą pensję [...]

I jak sobie z tym radzisz, mając taką pensję?

Niedobrze. Rodzice mi pomagają. Jestem tu po prostu, żeby móc wrócić do świata uniwersyteckiego, ale nie mogę sobie pozwolić na... Ja szukam pracy gdzie indziej, bo i tak nie mogę zostać z takim wynagrodzeniem, to jest skandal po prostu. Ja mam tytuł doktorski, ja zarabiam cztery razy więcej w [kraju w Europie Zachodniej] prawie. Nie, to jest niewolnictwo. Nie wiem, to jest szokujące strasznie. I ja mówię o tym wszędzie (W10).

Poziom zarobków w Polsce jest szczególnym problemem dla naukowców dojeżdżających do Polski z krajów o silniejszych walutach (głównie euro), jeżeli z tych środków (w złotychkach) muszą pokryć koszty podróży i zamieszkania w dwóch miejscach. Część z nich otrzymuje dwie pensje.

Moje wynagrodzenie tutaj w porównaniu do innych w Polsce jest wysokie. To jest dużo i wystarczy na życie [śmiej], ale nie luksusowe. Ale można żyć. Dla mnie, jeżeli mieszkam w [kraju w Europie Zachodniej], pracuję, mam rodzinę w [kraju w Europie Zachodniej] i pracuję w Polsce, i jestem na stałe w [kraju w Europie Zachodniej], to jest problem. Z wynagrodzeniem w Polsce nie mogę żyć z żoną w Polsce i w [kraju w Europie Zachodniej]. To absolutnie nie jest możliwe. Mogę zapłacić za czynsz i chleb i koniec (W13).

W obecnych realiach ekonomicznych do pracy naukowej w Polsce trzeba dorabiać – to realia funkcjonowania w zawodzie nie tylko dla pracowników naukowych urodzonych w Polsce, ale i tych za granicą (por. Kowzan i in. 2016: 33). Badana pochodząca z Europy Zachodniej stwierdza wprost, że kilka miejsc pracy „to tutaj tradycja” (W35). Tylko jedna trzecia badanych wskazała, że nie wykonuje żadnej dodatkowej pracy poza swoją uczelnią, nawet dorywczej.

Poza tym kiedyś już też miałem takie propozycje dodatkowej pracy. Uważam, że jeżeli człowiek się tak dzieli, to nic nie robi dobrze. To jest moja oczywiście prywatna opinia, że jedną rzecz, ale dobrze robić. Skupić się na jednej rzeczy. To jest jedyna moja praca (W11).

Miałam propozycję. Ale powiedziałam, że nie chcę zostawić pracy tutaj, dlatego że tutaj już byli znajomi, koledzy. A brać jeszcze gdzieś drugiego etatu nie chciałam, dlatego że to jest trudne. Mam pracę jeszcze w [mieście w kraju w Europie Środkowo-Wschodniej], tam 20 lat kieruję

katedrą. I jeszcze politechnika w [mieście w Polsce] i to wystarcza. Więcej nie chcę. Wszystkich pieniędzy nie zarobisz (W45).

Wielu z dorabiających traktuje uczelnię nie jako jedyne, ale główne miejsce pracy. Możliwe, że skala dorabiania jest większa, gdyż badani pytani o to, czy uczelnia to jedyne miejsce pracy, niekiedy twierdzili, że nie pracują nigdzie indziej, a potem opisywali na przykład okazjonalne tłumaczenia czy lekcje języka. Nawet ci, którzy teraz pracują tylko na uczelni, wspominali o tym, że kiedyś pracowali jeszcze gdzieś. Dorabianie bywa w tym zawodzie oczywistością – i ze względu na wysokość zarobków, i elastyczność czasu pracy (jest w ogóle możliwe). Zwykle jest to zatrudnienie nieregularne, sezonowe – uzależnione od popytu na ich usługi (lekcje, kursy językowe) lub zleceń od przedsiębiorstw.

Tutaj nikt z moich kolegów i znajomych naukowców nie pracuje na jednym etacie. No to szczerze mówiąc, to jest nawet źle widziane. I to nie dlatego, żeby zarobić jakieś szalone pieniądze, nie. Ale dlatego też, żeby sobie, jakoś się...

Rozwijać. Poszukiwać nowych znajomości.

Rozwijać, tak. Coś nowego. Bo tak rutyna jest rutyną wszędzie (W56).

Więc poza uczelnią, jak pewnie większość naukowców w Polsce. Znaczy to jest tak, jedni by powiedzieli, że to chciwość może, ale, no też umówmy się, że ta pensja uniwersytecka nie do końca spełnia moje oczekiwania od życia. Czasami chciałbym iść, nie wiem, do restauracji i nie liczyć tych kilkunastu złotych, tylko sobie po prostu zapłacić i nie mieć poczucia winy i strachu, czy mi starczy do następnego miesiąca. Zwłaszcza jak mi się dziecko pojawiło, no to te wydatki rosą, chociaż mniej niż myślałem, no ale jednak (W88).

Większość badanych wykonuje dodatkowe prace poza uczelnią, związane głównie z ich znajomością języków obcych: tłumaczą i uczą. Dotyczy to w szczególności Polonistów (por. rozdział 2) oraz osób posługujących się mało popularnymi w Polsce językami obcymi. Oni są nierzadko jedynymi dostępnymi tłumaczami i bywają niejako przymuszani do takiej aktywności, na przykład gdy tłumaczenie jest niezbędne dla organów ścigania (w sytuacji, gdy ich rodak popełni wykroczenie lub przestępstwo, lecz również, gdy będzie ofiarą). Kilka osób uczy też i szkoli w zakresie swojej specjalności, na przykład nauk ścisłych, w ramach zarówno edukacji formalnej, jak i nieformalnej. Naukowcy prowadzą też własną działalność i pracują w przedsiębiorstwach. Niekiedy jest to aktywność związana z ich zainteresowaniami naukowymi. Po dwie osoby wspomniały o pracy w organizacjach pozarządowych i byciu konsultantem.

To jest jedyna pana praca, czy w jakichś jeszcze pracuje pan innych miejscach?

Tak, zazwyczaj mam co najmniej jedno inne. [...] I czasami więcej, bo będąc doświadczonym native speakerem w rejonie, no to zawsze dostaję zaproszenie do pracy tutaj.

I to są tłumaczenia?

Tłumaczenia, bardzo dużo jest edytorskich zleceń. Bo raczej w całym kraju chcą, żeby referaty pisane po angielsku zostały sprawdzone przez Amerykanina. To robię regularnie dla kolegów, ale też dla innych tam w kraju. Poza tym w szkołach, przede wszystkim tych wieczorowych [...] językowych, wszyscy no lepiej się czują, jak native speaker jest w zespole.

I zawsze miał pan jakąś inną pracę?

Prawie zawsze (W62).

Jest tak, że tak naprawdę ludzie mówią „Ale masz ferie”. Ja nie mam.

Ale wtedy pani coś musi robić?

Nie mam. Sobota, niedziela siedzę, zawsze, oczywiście mam, robię spacery i czasem coś tam robię. Ale nie ma dnia, żebym nie musiała coś z pracą związanego zrobić (W93).

Od kilku lat, w wyniku zmian w Ustawie o szkolnictwie wyższym (jest to uregulowane także w najnowszej Ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce: art. 125) możliwość podjęcia pracy na kilku uczelniach w Polsce jest ograniczona. Tylko pięć osób wspomniało, że pracuje na dwóch polskich uczelniach – dwie z nich to lektorzy, a dwie to osoby dojeżdżające do pracy w Polsce z innych krajów. Pozostali badani byli jakoś związani z uczelniami z kraju pochodzenia. Albo byli tam normalnie aktywni naukowo i dydaktycznie, albo korzystali ze specjalnego statusu, na przykład tytułu profesora uczelni bez wynagrodzenia (Niemcy) albo urlopu naukowego. Zwykle dotyczyło to krajów sąsiadujących z Polską (Niemcy, Słowacja, Czechy, Ukraina, Białoruś czy Rosja). Jedna osoba wspomniała o wynagrodzeniu za ocenę wniosków grantowych z zagranicy.

Kilka osób wspomniało też o uzyskiwaniu dodatkowego wynagrodzenia z grantów, projektów naukowych, tylko jedna o komercjalizacji badań. Nieliczni radzili sobie dzięki finansowej pomocy bliskich, pożyczkom i oszczędnościom.

Prekariat definiowany jest przez Guya Standinga jako klasa społeczna, której przedstawiciele nie mają siedmiu form zabezpieczeń związanych z pracą: rynku pracy (polityka „pełnego zatrudnienia”), zatrudnienia (przestrzeganie prawa pracy, na przykład brak arbitralnych zwolnień), miejsca pracy (na przykład brak nieprzewidywalnych zmian stanowiska), bezpieczeństwa w pracy (ochrona przed wypadkami i chorobami), reprodukcji umiejętności (na przykład możliwość rozwoju kariery), dochodu (na przykład waloryzacja płac) i reprezentacji (na przykład związki zawodowe) (Standing 2014: 10–11). Prekariat charakteryzowany jest więc przez niepewność pracy, dochodu oraz brak tożsamości zawodowej (Standing 2014: 12). Wśród kategorii prekariatu Standing wymienia większość pracowników tymczasowych, osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy, „niezależnych wykonawców” i „wykonawców zależnych”, pracowników *call center* i stażystów (Standing 2014: 13–16). W takim ścisłym ujęciu wśród naszych badanych prawie nie ma prekariuszy – przy założeniu spełnienia wszystkich warunków wymienianych przez Standinga. Możemy ich jednak analizować za pomocą pojęcia „prekaryzacji” – życia w terażniejszości, bez szans na rozwój zawodowy i bez tożsamości zawodowej zapewniającej poczucie bezpieczeństwa, czyli procesu, w wyniku którego prawdopodobnie należeć będą w przyszłości do kategorii prekariatu (Standing 2014: 16).

Jeżeli uznamy, że zatrudnienie nieprekaryjne to umowa o pracę na czas nieokreślony, do której nie trzeba dorabiać, a więc wynagrodzenie pokrywa koszty życia na akceptowalnym poziomie, i w przypadku której pracodawca przestrzega prawa pracy (płatne nadgodziny i nadgodziny jako wyjątek, a nie reguła, brak pracy bez wynagrodzenia, pokrywanie kosztów sprzętu i działań niezbędnych do wykonywania pracy i tym podobne), to okazuje się, że wielu naszych badanych doświadcza teraz lub doświadczało na początku kariery w Polsce procesu prekaryzacji pracy (por. Wagner I. 2014). Na pewno umowy o pracę na czas nieokreślony miało pięć osób. Należy jednak podkreślić, że pytaliśmy o stałość umowy, więc część odpowiedzi dotyczyła właśnie tak postawionego pytania. Badani określali więc swoje zatrudnienie jako „na stałe” albo „pełen etat”, co może oznaczać również umowy terminowe. Co najmniej jedna trzecia badanych pracuje teraz lub pracowała na uczelni w Polsce w ramach niestabilnych

form zatrudnienia: na umowach czasowych, cywilnoprawnych, w niepełnym wymiarze (na jedną piątą, pół czy trzy czwarte etatu) i na zastępstwo oraz w ramach stypendiów i etatów grantowych. Nie dotyczyło to wyłącznie młodych uczonych. Najstarszej osobie w tej grupie, na czasowej umowie, zostało kilka lat do osiągnięcia wieku emerytalnego.

Dotyczy ich także niepewność dochodów. Samo to, że wielu i wiele z UZPA uważa, że musi dorabiać do pensji, która nie wystarcza na życie, na przykład pokrycie kosztów nauki dzieci czy zakup mieszkania wskazuje na trudną sytuację zawodową. Dodatkowo sami finansują swoje badania, a nawet kupują służbowe komputery. Zdarza się, że nadgodziny są wymuszane. Badani opisywali też pracę bez wynagrodzenia, na przykład bezpłatną dydaktykę prowadzoną przez pracowników naukowych. Wspominali o zarobkach niższych niż w pracach niewymagających wysokich kwalifikacji, na przykład w sklepowej kasie, dojeżdżaniu do pracy, na przykład dojeżdżaniu na bardzo długich dystansach, konieczności dorabiania na stanowiskach poniżej kwalifikacji, w tym w pracy fizycznej, a nawet w jednym przypadku o korzystaniu z pomocy społecznej. UZPA zatrudniani na prekaryjnych warunkach to migranci środka skali (Mucha i Łuczaj 2018: 45), w sensie opisanym na początku naszej książki.

W najmniejszym stopniu był tu obecny wątek niestabilności możliwości rozwoju. Dwie osoby wspomniały o nieprzewidywalności obciążeń dydaktycznych – tego, że zmieniają się wykładane przedmioty, a także że nie uczy się tych samych studentów przez kilka semestrów z rzędu. Wydaje się jednak, że nadal w przypadku tego zawodu można mówić o względnie stabilnej tożsamości zawodowej i możliwościach rozwoju kariery. Można domniemywać, że postrzegany prestiż zawodu pracownika naukowego ukrywa dodatkowe koszty, jakie ponoszą ci, którzy ten zawód wykonują.

Mając umowę zlecenie, byłem tutaj tylko i wyłącznie, żeby uczyć. A też było takie, no mogę powiedzieć, traktowanie nieetatowych, no jako, po prostu, no nie mówię niewolników, ale ręce po prostu do pracy. [...] Ogólnie lektorzy mają trudno raczej, tak że praca jest, tylko jest bardzo niestała, niestabilna (W22).

To było zatrudnienie tylko na rok. I na rok, i tak przez kilka lat, i na rok. To było drogą nominacji przez rektora.

I tak kilka lat było, tak?

Tak. Kilka lat. A później po pięciu albo nie pamiętam już, dostałem zaprosz...

Na czas nieokreślony. Na etat.

Na czas nieokreślony propozycję (W55).

[Uczelnia w mieście w Polsce] oczekuje trzech prac w jednym i to za marne pieniądze (W93).

Kilka osób mówiło wprost o tym, że współcześnie praca naukowca jest pracą złej jakości. Nie daje poczucia bezpieczeństwa. Zdobywanie etatów w grantach to właściwie samozatrudnienie. Mobilność jest wymuszana – co czyni sytuację matek z dziećmi podwójnie trudną. Praca badawcza jako taka jest stresująca – nigdy nie wiadomo, co wyjdzie z badań i czy w ogóle wyjdzie. Zamyka inne ścieżki rozwoju zawodowego – trudno przejść do biznesu, gdy się za dużo czasu spędzi w akademii.

Nie możesz wiecznie się przemieszczać.

Tak, rozumiem.

To nie jest sposób na życie. Mam na myśli, że to co najmniej na dłużej niż trochę. I jest też powód, żeby chcieć gdzieś osiąść, hipotetycznie założyć rodzinę. Mam już 37 lat. Nie mogę teraz ciągle się przemieszczać. To niszczy związki (W89).

Trzeba też wyraźnie powiedzieć, że prekaryzacja dotyczy w Polsce nie tylko urodzonych za granicą, ale i Polaków pracujących w sektorze nauki i szkolnictwa wyższego.

4.2.2. Infrastruktura

Badani i badane w większości wyrażali względne zadowolenie z infrastruktury uczelnianej – byli jednak zadowoleni tylko dlatego, ponieważ wiele nie wymagali. Głównym kryterium oceny miejsca do pracy było dzielenie go ze współpracownikami. Tylko kilka osób dysponowało oddzielnymi gabinetami i te osoby wypowiadały się na temat warunków pracy bardzo pozytywnie. Samodzielny pokój pozwala na spokojną pracę poza domem i jest postrzegany jako rozwiązanie komfortowe i powiązane ze statusem (przywilej profesorski). Dzielenie pokoju wymaga współpracy – badani zwykle dogadywali się z innymi współpracownikami tak, by nie zajmować pokoju w jednym czasie, na przykład organizowali dyżury w inne dni oraz w ogóle bywali w pracy tylko w razie konieczności prowadzenia zajęć i spotkań ze studentami. Drugie kryterium to jakość przestrzeni do pracy – komfort pracy zdecydowanie zwiększały przestrzenie zupełnie nowe lub wyremontowane. Trzecim kryterium była jakość sprzętu – mówimy tu głównie o komputerach. Naukowcy niekorzystający z laboratoriów wskazywali, że nie potrzebują do pracy wiele, właściwie tylko laptopa i biurka, ewentualnie drukarki i biblioteki, więc to, co mają, wystarcza. Jeden wątek się tutaj przewija – sprzęt komputerowy (zwykle komputery stacjonarne) na miejscu w budynku – były zwykle przestarzałe i nieużywane. Powszechnie przyjętą praktyką było korzystanie ze sprzętu prywatnego do pracy zawodowej, zwykle laptopów. Pracownicy decydowali się na takie rozwiązanie częściowo z wygody (i tak już mieli swój sprzęt), częściowo z konieczności (sprzęt na uczelni był niedostosowany do ich potrzeb).

No moim zdaniem warunki są bardzo dobre, przynajmniej tutaj na moim wydziale, tak. Na innych raczej nie, bo o ile słyszałem, na innych wydziałach w jednym pokoju siedzi tam pięć osób, sześć. Ja tutaj mogę... raczej inni pracują w domu, a ja przychodzę tutaj, żeby pracować, bo w domu się nie da (W67).

Ale nie ma mnie w moim biurze tak często, więc szczerze to nie obchodzi mnie to tak bardzo (W89).

I wszystkie obiekty są świetne, już od dziesięciu lat, to prawdziwa przyjemność przebywać w tym budynku (W46).

O ile część badanych traktowała dzielenie przestrzeni jako lekką niedogodność, o tyle dla części był to problem. Dzielenie pokoju to mniejsza przestrzeń dla każdej z osób, nie zawsze da się zorganizować obecność w innym czasie niż koledzy, przeszkadza hałas, a także brak klimatyzacji. Nie da się komfortowo pracować. W skrajnych przypadkach na wszystkich pracowników danej jednostki naukowej przypadał jeden pokój, a nawet w przypadku remontów zdarzało się, że pracownicy musieli spędzać przerwy na korytarzach. Wśród takich szczególnie złych sytuacji, ewidentnie łamiących przepisy BHP lub uniemożliwiających

sensowną pracę, opisać możemy przydzielenie do pokoju bez możliwości otwarcia okna, brak internetu, przymuszanie do kupowania mebli ze środków grantowych, brak komputerów służbowych, konieczność pożyczania sprzętu w sytuacji awarii komputera służbowego (brak sprzętu zastępczego), organizowanie zajęć w gabinetach i brak dostępu innych pracowników do pokoju w takiej sytuacji.

Wyposażenie sal dydaktycznych zwykle oceniane było negatywnie. Szczególnie źle wypowiadano się na temat jakości sprzętu komputerowego – zwykle był przestarzały i zaniedbany, niekiedy niekompletny (brak zasilaczy, rzutników). Brakowało też jakichkolwiek bardziej zaawansowanych pomocy naukowych, na przykład tablic elektronicznych, słuchawek. W pracy dydaktycznej przeszkadzały też budynki – źle ogrzewane, niewentylowane, ze słabą akustyką, starymi i niewygodnymi meblami. Zdarzało się, że brakowało sal albo były za małe w stosunku do potrzeb grup zajęciowych.

Jeśli chodzi o uniwersytet, to myślę, że obecne warunki, szczególnie jeśli chodzi o sale zajęciowe, są poniżej standardów. Może się to polepszy, bo remontują wszędzie, sale w tej chwili, mam nadzieję, że się to poprawi. Ale do teraz byliśmy w zupełnie starych budynkach, czasami na skraju możliwości. W tym sensie, że, na przykład, nie ma wystarczającej wentylacji, sale są za małe, brakuje ławek, więc studenci siedzą bez ławek, tylko gdzieś na krześle. Czasami sale, były takie sale, w których nie mogliśmy otworzyć okien, bo by po prostu spadły. Mamy tam teraz naprawdę stare budynki. Także akustyka w salach jest czasami naprawdę zła. Więc jeśli chodzi o sale, to dużo można poprawić, mam nadzieję, że poprawią, bo właśnie remontują, więc pozytywnie patrzę w przyszłość. Jeśli chodzi o inne warunki pracy, to myślę, że są ok (W70).

W przypadku laboratoriów i sprzętu niezbędnego do pracy naukowej nie tyle jego jakość czy ilość były problemem, co dostępność uwarunkowana polityką zarządzania infrastrukturą. Wskazywano więc na kłopoty z dostępem do infrastruktury rozproszonej geograficznie (na uczelni, w kraju i za granicą) i konieczność outsourcingu analiz, ale też na brak ludzi potrzebnych do obsługi zaawansowanego wyposażenia laboratoriów oraz złe zarządzanie sprzętem.

Ja przyjrzałem się laboratoriom i pani powiem tak, jak ja to odbieram. Najważniejsze co jest w każdym laboratorium, w każdej jednostce naukowej, to są ludzie. Jeśli są ludzie, to laboratorium to jest tylko i wyłącznie dodatek. To jest tylko i wyłącznie dodatek (W51).

Jeśli chodzi o prowadzenie badań z kolei, to jest sytuacja bardziej skomplikowana. Infrastruktury badawczej w Polsce nie brakuje, jest ona po prostu kiepsko zarządzana i kiepsko rozłożona (W98).

No w ogóle okazało się, że [w sąsiednim zakładzie], u których nigdy nie byłem, stoi sobie taki sam sprzęt jak u nas. No to jest naprawdę, trzydzieści metrów, czy nie lepiej byłoby jeden wspólny sprzęt kupić? Tak, że, no tu mam dużo żalu, ale nie do polskich naukowców jako takich, tylko do sposobu zarządzania (W88).

Nasi badani nie mieli i nie mają problemów z formalnym dostępem do bibliotek i ich zasobów. Przy czym coraz rzadziej odwiedzają sam budynek, polegają na elektronicznych bazach czasopism, a niekiedy w ogóle nie korzystają z tego, co ta jednostka oferuje. Zdarzało się, że badani w ogóle nie mieli opinii na temat funkcjonowania biblioteki, bo nigdy w niej nie byli.

Właściwie to nie wiem! Nie, nigdy nie spytałem, jeśli chodzi o dostęp do tych artykułów, czasopism, bla, bla, bo już znam niektóre z [kraju pochodzenia] lub z innych krajów, ale nauczyłam

się ich, kiedy studiowałam w [kraju pochodzenia], więc jeśli czegoś potrzebuję to wchodzę na te strony internetowe. [...] Myślę, że to OK... bo wszystko mamy w internecie, więc... (W35).

Mniejszość badanych wskazała, że ma dostęp do całej niezbędnej do pracy literatury. Większość stosowała jakieś strategie radzenia sobie w przypadku braku dostępu do książki i/lub artykułu na uczelni. W przypadku niektórych badanych kapitał społeczny w kraju pochodzenia i/lub poprzednich krajach pobytu pozwalał na uzyskanie dostępu do światowej literatury naukowej. Sieć społeczna, składająca się ze znajomych badaczy i badaczek ma dostęp do innych baz danych lub szerszy dostęp do tych samych baz – badani prosili o udostępnienie treści. Przeprowadzali też kwerendy przy okazji wizyt na innych uczelniach. Niekiedy sami mieli uprawnienia do korzystania z bibliotek w innych krajach. Kupowali drukowane książki za pośrednictwem znajomych i rodziny mieszkających za granicą. Pożyczali od znajomych książki zagraniczne. Niekiedy podróżowali razem z częścią swojej prywatnej biblioteki drukowanych książek i artykułów. Poza tym korzystali też z innych znanych form poszukiwania literatury. Polegali na szeroko rozumianych zasobach internetowych – w tym w szczególności na publikacjach w otwartym dostępie (*open access*) oraz stronach hakerskich (głównie *Sci-Hub*), o czym piszemy dalej. Przeprowadzali kwerendy krajowe w innym lub tym samym mieście (w skrajnym przypadku to zatrudnienie w jednym mieście i praca w drugim), prosili o pomoc znajomych, nawiązywali kontakt z autorami i autorkami (na portalach ResearchGate lub Academia.edu, ale też mailowo), pobierali publikacje z tych portali, korzystali z dostępu przez członkostwo w towarzystwach naukowych i przez prace w redakcjach czasopism. Badani rzadko wspominali o kupowaniu literatury z prywatnych środków – jeśli już, to ze środków statutowych w swoich uczelniach lub z własnych środków grantowych. Nieliczni wspominali o domowych bibliotekach.

A jeśli chodzi o czasopisma internetowe... Cóż, przywykłem do posiadania tej dużej grupy współpracowników, pracujących w różnych miejscach, więc mamy taką grupę wewnętrzną, gdzie dzielimy się artykułami czy książkami, których potrzebujemy. Więc to tak... Nie muszę się ruszać i gdzieś iść, żeby zdobyć materiały, jestem taka leniwa z tym. Piszę tylko „Hej, potrzebuję tego i tego.” I dostaję to w dziesięć minut. Bardziej tak (W75).

Typowy sposób, to można do autora napisać, proszę o ostatnie dwa artykuły, jestem zainteresowany. Też jest taka sieć naukowa typu ResearchGate. Też można przeszukać, co tam jest na ResearchGate i korzystam z tego.

I to działa, to wystarcza?

Tak.

Autorzy odpisują?

No nie zawsze. Są różni ludzie, trzeba zapytać, jakoś tam. Można zapytać kogoś, kto ma tę książkę, może zrobić skan tej książki, jakoś tak (W20).

Uważam, że ten, który szuka, może znaleźć. Oczywiście artykuły są problemem, ale jest Academia.edu, jest ResearchGate, można napisać do autorów, więc to jest bzdura, że ktoś mi mówi, że nie może trafić do artykułu, którego szuka. Bo jest płatny, bo kosztuje 20 albo 30 euro zakup tego artykułu. Tak jest, ale jak ktoś chce, jak mówił mój profesor [nazwisko], nomen omen z małopolskiego. Bo był z [nazwa miejscowości], jak ktoś chce, ten ma owce. Więc, można mieć owce, jak się chce.

Sci-Hub albo jakieś takie portale nie do końca legalne, korzysta pan z takich rzeczy?

Nie.

Nigdy Pan nie korzystał?

Nie korzystałem ani razu z takich portali, nie korzystałem też z rosyjskich stron internetowych, z zasady unikam korzystania z hakerskich takich sytuacji i staram się w miarę możliwości znaleźć książkę, a jeżeli nie, to mobilizuję wtedy moich znajomych, po całym świecie, od Londynu po Turyn i Albanię, i Rosję, nomen omen i nigdy się nie zawiodłem. To czego szukałem, zawsze znajdowałem (W27).

Badani zwykle szukali więc treści bezpłatnych i łatwo dostępnych i tworzyli na laptopach biblioteki elektroniczne. Krytykowali wysokie opłaty za artykuły i książki, wskazując przy okazji, że na podstawie abstraktów nie są w stanie ocenić przydatności publikacji. W wywiadach pytaliśmy wprost o korzystanie z nielegalnych materiałów, nawiązywaliśmy lub nasi badani sami nawiązywali do „rosyjskich stron”, „nieautoryzowanego dostępu”, „baz pirackich” lub po prostu do Sci-Huba. Większość nie widziała w tym problemu. Ewentualne uzasadnienia nawiązywały do idei otwartej nauki i otwartego dostępu do treści naukowych oraz, rzadko, wygody. Część badanych nie znała takich źródeł – ta grupa była średnio starsza niż cała badana próba.

Bo w większości przypadków, jeżeli ktoś publikuje artykuł, on jest na podstawie badań zrobionych w uniwersytecie na przykład, tak? Czasami to są uniwersytety prywatne, czasami są państwowe. Jak to są państwowe uniwersytety, to i tak za tą pracę już zapłacił..

Podatnik.

Podatnik, prawda? I później to wszystko się zbiera, nad czym ja pracowałam, pani pracowała i my to oddajemy do prywatnych korporacji, bo na przykład Elsevier, Springer to wszystko są po prostu bardzo duże firmy, prawda? Wydawnictwa, które później na tym zarabiają pieniądze, przez to, że po prostu publikują to. Dlatego ja jestem bardzo za tym open accessem, gdzie... albo po prostu publikowanie bez... w inny sposób, omijając te wydawnictwa takie bardzo duże. No bo to nie jest normalne. To nie jest realistyczne, żeby zapłacić 35–40 dolarów za artykuł. Dlatego póki jest taki system, że musimy płacić za dostęp do nauki...

To będą sposoby omijania.

To muszą być sposoby omijania. Tak po prostu będzie (W57).

Cóż, myślę, że jest dobrze, ale głównie dlatego że jest taka strona, gdzie można zamówić artykuły jak za darmo. To moje główne źródło. Jest też taki system biblioteczny [...] i możesz się zalogować i tak dalej. Właściwie to znacznie bardziej skomplikowane niż wklejenie adresu ze strony i znalezienie tam tego. (W70)

No i tak, teraz to w zasadzie tylko e-zasoby, [...] powiem, że bardzo często korzystam z Sci-Hub. No bo to jest genialne, po prostu wpisuje się tytuł i się pojawia. No chciałbym, żeby wyszukiwarki w naszej bibliotece w wersji elektronicznej właśnie to robiły, a nie, że klikam *Nature*, okazuje się, że mamy cztery różne źródła *Nature*: jedno ma embargo do kiedyś tam, inne od kiedyś tam, no i po prostu, nie to jest za bardzo męczące.

Czyli rozumiem, że nie ma pan takich etycznych wątpliwości związanych z Sci-Hubem?

Znaczy wiem, że nie powinienem, ale nie mam tak głębokiego poczucia winy, żebym nie korzystał (W88).

4.2.3. Praca dydaktyczna

Zebrane dane nie pozwalają na szczegółową analizę obciążeń dydaktycznych badanych – nasi rozmówcy pracowali na różnych stanowiskach, w tym wyłącznie dydaktycznych lub wyłącznie naukowych, w różnych instytucjach i w różnym wymiarze czasu pracy. W trakcie

wywiadu interesowało nas więc przede wszystkim postrzeganie tego aspektu pracy na uczelni – (nie)lubienie go oraz godzenie nauczania z obowiązkami naukowymi i administracyjnymi.

Większość badanych lubi pracę dydaktyczną (por. podobną dominację pozytywnych doświadczeń dydaktycznych w (Froese 2012: 1106)). Nawet nie tyle lubi, co bardzo lubi czy wręcz uwielbia. Niejednokrotnie w wywiadach pojawiały się określenia typu „uwielbiam”, „kocham”, „I love it”, „bardzo lubię”, „najbardziej”. Mówiono o tym, że ta praca daje „fajdę” i „radość”. Nasi badani to ludzie ponadprzeciętnie zmotywowani do pracy dydaktycznej i, co pokazujemy później, też mocno w nią zaangażowani. Tę większość można nazwać „zaangażowanymi entuzjastami”.

To nie dlatego, że jestem takim fachowcem czy co, po prostu ja na tyle z radością jadę tam to wykładać, dla mnie to radość, ja tym żyję (W9).

Bardzo lubię. Najbardziej lubię tę dydaktyczną pracę (W33).

Kocham uczyć, tak. Uważam, że to bardzo wspomaga pisanie. Lubię kontakt z dziećmi. Lubię pomagać studentom. Jeśli chcą się czegoś nauczyć (W91).

Źródłem tej radości i satysfakcji są, oczywiście, sami studenci. Przede wszystkim prowadzenie zajęć pozwala rozwijać się samym uczącym. Studenci inspirują, rozszerzają horyzonty, zadają nietypowe pytania. Są partnerami intelektualnymi, od których też można się uczyć. Co roku są też zwykle inni, co sprawia, że praca jest zmienna, niemonotonna. Podsumowując: nauczanie jest dla tej grupy inspirującym wyzwaniem. Nie zdarzyło się, by nasi badani opowiadali o negatywnych reakcjach studentów na akcent czy słabą znajomość języka polskiego. Raczej podkreślali, że studenci im pomagali w nauce polskiego – poprawianie było więc interpretowane pozytywnie (por. odmienne wyniki w Chen i Lawless 2018: 8, 11).

To jest naprawdę bardzo ciekawa praca, bo zawsze jest inaczej. Bo na przykład ten sam materiał przerabiam, ale zawsze jest coś nowego, coś innego. Studenci pytają albo popełniają błędy, przez to też mogę się uczyć czegoś nowego i naprawdę cały czas fajnie. [śmiech] Kiedy ja prowadzę zajęcia, to jest tak... Na przykład, kiedy jestem bardzo zmęczona, o, dzisiaj nie chcę pracować, nie chcę iść do pracy, czasami tak jest, ale jak już jestem na zajęciach, to już naprawdę mam siły. [śmiech] Po prostu to jest praca dla mnie (W15).

W tej relacji nie chodzi tylko o aspekt intelektualny, ale nagradzające kontakty społeczne same w sobie, nazywane „głaskami” w analizie transakcyjnej (Berne 2010). Ich rola, jak przypuszczamy, związana jest ściśle z pewnym osamotnieniem w pracy naukowej. Studenci to po prostu ludzie, do których się regularnie wychodzi z odizolowanego od świata gabinetu, biblioteki czy laboratorium. Studenci i studentki są przede wszystkim młodzi – i pozwalają też badanym czuć się młodo.

Po prostu nie ma studentów, robisz sobie tam tylko badania, jakieś granty i tak dalej. A tu są studenci, jest jakoś żywo, wesoło (W81).

[Lubię w pracy dydaktycznej] kontakt z młodymi ludźmi, pomaganie im w ich pracy (W37).

Lubię. Ja uwielbiam swoje życie pracownika uniwersyteckiego. Uwielbiam pisać teksty i to, że można dzielić się opiniami i czasami dyskusję prowadzić. Również od samego początku bardzo lubię kontakt z młodymi ludźmi. Dzięki temu nie mogę zapomnieć, że mam 42 lata, bo to jest

bardzo kuszące i bardzo niebezpieczne. Jak co roku przychodzą nowi studenci, to czuję się właśnie...

Ma pani ciągle 20 lat?

Tak jest. Można powiedzieć (W54).

Część badanych lubi też po prostu przekazywać wiedzę. Tę motywację można powiązać z lubieniem tego, czego się uczy, czyli tematyki swoich badań, subdyscypliny. Entuzjazm w jednym obszarze przenosić można na drugi.

Idąc za przykładem moich dawnych mentorów, lubię pompować wiedzę w puste głowy. Więc co jest dobre w nauczaniu, lubię uczyć chemii bardziej niż angielskiego, bo w chemii zmuszasz uczniów do myślenia o różnych rzeczach, a ja lubię myśleć o chemicznych pojęciach i lubię, kiedy uda mi się sprawić, że studenci rozmawiają o tym, co rozumieją. A jeśli nie rozumieją, możesz ich naprowadzić, możesz się tym bawić (W69).

W naszej próbie znalazło się też kilka osób z powołaniem (por. kategoria Misjonarzy w rozdziale 2) do pracy nauczycielskiej. Ci badani albo wskazywali, że pochodzą z rodzin o tradycjach nauczycielskich, albo nie wyobrażali sobie siebie w innym zawodzie, albo uważali, że nie można uczyć, nie lubiąc tego robić.

I lubi pani uczyć?

No oczywiście, gdybym nie lubiła, nie pracowałabym jako nauczyciel (W47).

Bardzo lubię. To jest praca, która, można powiedzieć, do mnie pasuje. Jestem z rodziny nauczycielskiej, więc mamy kilka pokoleń nauczycieli akademickich i dydaktycznych. No nie wyobrażam sobie innej pracy, chociaż bardzo lubię też pracę tłumacza. Pracowałam, tylko zawsze to było tak równolegle. Zawsze pracowałam w uczelni akademickiej (W58).

Praca dydaktyczna pozwala też (pojedyncze odpowiedzi) czuć się potrzebną/potrzebnym, mieć wpływ na zachowania i przyszłość innych osób oraz jest bardziej autonomiczna niż na przykład nauczanie w szkole.

Kilkoro badanych zwróciło również uwagę na to, że liczą się nie tylko korzyści dla nich, ale i informacja zwrotna drugiej strony – wyrażana bądź to w ankietach ewaluacyjnych, bądź w bezpośredniej rozmowie z nauczycielem/nauczycielką. Lubią więc uczyć, bo ich wysiłek i pasja są doceniane przez studentów, są wysoko oceniani i lubiani.

Zawsze pytam po spotkaniu, zawsze wszystkich pytam, co było dobrze, co było źle, co trzeba poprawić, na co trzeba zwrócić uwagę, no bo tak żeby, bo spotykamy się rzadko i krótko i trzeba, żeby wszystko działało i my się też uczymy w trakcie tych spotkań. I dlatego ja od wszystkich wyciągam te opinie (W81).

To jest wymiana poglądów, wymiana energetyczna też z młodzieżą, jakoś człowiek rozwija się, stara się temu odpowiadać po prostu. Tak, że ja tę pracę lubię. Zawsze miałem dość wysokie oceny od studentów, no i cieszę się oczywiście, jak trafię na parę mądrych osób w roczniku (W32).

Ten odbiór ze strony studentów jest ściśle powiązany ze znaczącym zaangażowaniem badanych w pracę dydaktyczną. To zaangażowanie uwidoczniło się w wywiadach na dwa główne sposoby – przez rozbudowane opisy pracy dydaktycznej, podejmowane przez samych badanych bez zachęty ze strony badaczy, oraz przez opisy działań nastawionych na zrozumienie i spełnienie potrzeb studentów.

Nie wiem. Prowadziłem coś w rodzaju, wiesz, seminariów pomocniczych i tym podobne, kiedy byłem doktorantem. Też dużo w [mieście w Europie Zachodniej], i w Stanach – tam prowadziłem dwa kursy. Więc ten, z którego jestem najbardziej zadowolony... Więc prowadziłem dwa kursy matematyki. Jednym z nich była analiza matematyczna... Uniwersytet jest ogromny. Liczba studentów na tym kursie jest niebywała, więc jest między 16 a 30 osób uczących analizy matematycznej w tym samym czasie i wszystko to jest bardzo mocno skoordynowane. Nie miałem tam za wiele wolności. Ale z algebry był kurs, który sam napisałem i rozwinąłem dla studentów w taki sposób, w jaki tylko chciałem. Więc z tego jestem bardziej zadowolony, bo miałem możliwość zrobienia tego, co naprawdę chciałem, co czułem, że studenci powinni się nauczyć po tym kursie. I właściwie tutaj uczyłem algebry liniowej także studentów z Erasmusa. Więc musiałem wziąć ten kurs i rozwinąć go w zupełnie inny sposób, najpierw uczyłem matematyków, a tutaj uczę studentów zarządzania, kogoś, kto nie ma przygotowania matematycznego i oczywiście, kto oczekiwał od kursu czegoś zupełnie innego niż matematyk. Mam na myśli, że to są te [kursy], z których jestem najbardziej zadowolony (W3).

Zrozumienie i nastawienie na potrzeby studentów nazwiemy tu roboczo pedagogicznym podejściem do nauczania na uczelni. Wybieramy takie określenie, mając na względzie to, że większość nauczycieli akademickich, w tym także lektorzy, nie kończy ani studiów, ani kursów pedagogicznych. Nie są też szkoleni przez swoich przełożonych. Uczą się uczyć sami i część z nich podchodzi do tego procesu bardzo refleksyjnie. Starają się więc zaciekawić studentów i zrozumieć, dlaczego kompetencje młodzieży się zmieniają, na przykład dlaczego mają problemy z koncentracją. Biorą pod uwagę zróżnicowane uzdolnienia poszczególnych osób, dopasowują metody i język nauczania (język polski/język obcy) do konkretnych grup. Tu zawiera się też troska o przyszłość zawodową studentów: o to, by umiejętności zdobyte na zajęciach mogli wykorzystać w pracy lub o budowanie w nich wysokiej samooceny kompetencji zawodowych, na przykład zachęcanie do pracy umysłowej uwzględniającej znajomość języka obcego. Niektórzy pomagają osobom studiującym poza salą wykładową, także finansowo. Ci zaangażowani entuzjaści przenoszą więc w relacji ze studentem akcent z poziomu zaspokojenia swoich potrzeb („jest mi lepiej pracować, gdy studenci są zaangażowani”) na poziom potrzeb studentów („jest im lepiej studiować, gdy ja jestem zaangażowany”).

Nie ukrywam, że bardzo lubię swoją, że tak powiem, działalność, w ogóle tę działkę dydaktyczną, tak może, ale lubię to słowo. Bo działka mnie się kojarzy z pewną troską, z pewną pracą od początku do końca. Czyli od zaorania tej ziemi i ewentualnego właśnie dbania o te roślinki i tak dalej (W90).

Ci pracownicy są nie tylko zaangażowani, ale też innowacyjni pedagogicznie. Wprowadzają nowe przedmioty, interdyscyplinarne, nierzadko powiązane z działalnością biznesową. Opracowują autorskie metody i programy nauczania, bywa że wyjątkowe w skali międzynarodowej. Publikują podręczniki i słowniki. Testują nowe sposoby organizacji zajęć i popularyzacji wiedzy, na przykład przez nagrywanie wykładów i udostępnianie ich w ramach kształcenia na odległość. Zdobywają granty na działalność dydaktyczną. Część pracowników dydaktycznych i lektorów jest aktywna naukowo, część chce się w tym kierunku rozwijać. Wspominaliśmy już o tym także w rozdziale trzecim.

Dlatego mówię, że to jest ważne, że mogę powiedzieć, że coś, co było zrobione, przyjęło postać podręcznika. Natomiast słownik to była bardzo ciekawa praca i bardzo potrzebna, ponieważ to był pierwszy słownik frazeologiczny, pierwsza próba stworzenia takiego słownika w momencie zwiększenia zainteresowania językiem [wschodnioeuropejskim] (W90).

Nauczanie [języka azjatyckiego] dla obcokrajowców w [mieście w Polsce] jako program studiów, filologia, jest jedyne na świecie. Niektóre uniwersytety oferują [język azjatycki] jako jakieś kursy, w których możesz wziąć udział, niektórzy studenci mogą wybrać, czy wziąć, czy nie. Ale jako program studiów, to jest tylko w Polsce, w [miasto]. Więc materiał nauczania jest zupełnie inny od przygotowanego przez rząd [azjatycki kraj] dla studentów zagranicznych, który na przykład trwa rok. Więc teraz tu mamy studentów, którzy będą uczyć się języka przez trzy albo pięć lat, materiał musi być rozbudowany inaczej, odpowiednio do okoliczności. Więc to robimy (W60).

Badani „nieentuzjastyczni” nie wskazywali, że nie lubią uczyć. Najczęściej posługiwali się formułą „to zależy”. Zwykle zależało od studentów. Ta grupa pracowników upatrywała źródła satysfakcji z tej części pracy zawodowej po drugiej stronie relacji nauczycielskiej. Pomagają studenci samodzielni, zaangażowani, zdolni, starsi i przez to lepiej przygotowani merytorycznie, zdyscyplinowani, czyli de facto tacy, nad którymi nie trzeba dużo pracować. Tutaj są też ci pracownicy naukowo-dydaktyczni, którzy podkreślali, że systemowo i na poziomie oceny pracowniczej dydaktyka jest mniej ważna niż praca naukowa. Dla nich to jest po prostu obowiązek do spełnienia – wystarczająco dobrze, ale bez znacznego zaangażowania.

[westchnienie] To jest potrzebne. [cisza, śmiech]

OK. Taka dyplomatyczna odpowiedź.

To jest mój zawód. [zastanowienie] I lubię, lubię... Mówiąc inaczej: znam różnych profesorów, też takich, którzy nie mogą żyć bez studentów. No. I są na wydziale, i mają 80 lat albo więcej. [...] To nie jest konieczne. Wyobrażam sobie życie bez studentów (W13).

I lubi pan pracę ze studentami? Daje to panu satysfakcję?

Noo... [śmiech]

Szczerze proszę.

To zależy od grupy, bo to, to zależy od grupy, bo niektóre grupy mają silną motywację, a niektóre mają słabszą (W34).

Dydaktyka i działalność naukowa to te aspekty pracy, które wywołują ciągłe napięcie w przypadku obu grup. Nadmierne obciążenie dydaktyczne utrudnia rozwój i opóźnia awans naukowy, dopiero bez niego można się w pełni skupić na badaniach. Do tej pracy zniechęca też nieuwzględnianie go w ocenie pracowniczej – formalna obecność, ale priorytetowe traktowanie osiągnięć naukowych. W przypadku lektorów, których pensum i tak jest znacznie większe, utrudnieniem są nadgodziny. Niektórzy badani (dokładnie pięć osób) dostrzegali pozytywny wpływ pracy dydaktycznej na naukową, głównie przez kształcenie przyszłych współpracowników. Prowadzenie zajęć dydaktycznych pomagało też w pisaniu publikacji naukowych i pozwalało oderwać się od problemów w pracy naukowej. Z kolei aktualna wiedza naukowa wzbogaca dydaktykę. Dwie osoby zwróciły uwagę na negatywną selekcję do pracy dydaktycznej, gdy na etatach dydaktycznych są zatrudniane osoby nie na podstawie zdolności i osiągnięć dydaktycznych, ale dlatego że nie sprawdziły się w pracy naukowej, na przykład nie udało im się obronić w terminie doktoratu.

Praca z studentami jest super, tylko 210 godzin to trochę za dużo, zwłaszcza, powiedzmy, dla takiego jak ja. Dlatego że człowiek potrzebuje prawie jeszcze tyle, żeby się przygotować. A ja na przykład mówię po polsku, słajdy mam po angielsku i najłatwiej mi idzie myślenie po [język kraju pochodzenia]. I to wszystko zajmuje czas. Ale nie to. Dla mnie najbardziej [...] deprymujące jest to, że masz 210 godzin, przez cały rok dziekan, rektor, wszyscy mówią, no dydaktyka jest

najważniejsza, trzeba uczyć 210 godzin. A potem w styczniu na sesji sprawozdawczej nikt nie pyta o tych 210 godzin, tylko pyta ile publikacji (W18).

Już mi powiedziano, jeśli chodzi o uniwersytet, że to artykuły są najważniejsze. Przynajmniej tak to rozumiem. Więc nauczanie jakby schodzi na dalszy plan (W69).

4.2.4. Praca administracyjna

Wśród naszych badanych można wyróżnić dwa szczególnie typy osób – **administracyjnie nieobecni** (bez obowiązków administracyjnych) oraz **pośrednicy umiędzynarodowienia na Wschód**. W przypadku pierwszej grupy można postawić hipotezę, że przydzielanie im obowiązków prawdopodobnie generuje więcej problemów niż rozwiązuje, na przykład gdy nie mówią po polsku. Kilka osób wskazało, że robi tak niewiele, że w zasadzie tych obowiązków nie ma. Dwie osoby wskazały, że koordynują siebie. Warto zwrócić uwagę na te nietypowe odpowiedzi – wskazują one na wykonywanie pewnej pracy, której nie wykonują bezpośredni przełożeni.

Kiedy spróbowałam pierwszy raz, to była porażka. Ponieważ w biurze każdy był zdenerwowany, kiedy mnie zobaczyli. [...] Żeby rozliczyć jeden rachunek, musiałam tam siedzieć godzinę. Po godzinie moja promotorka doktoratu zadzwoniła do mnie i spytała „Gdzie poszłaś? Jesteś w rektoracie? Wiesz, potrzebuję cię gdzie indziej”. A ja na to „Tak, jestem w biurze i siedzę”, a wszyscy tylko się na mnie gapili. Stały tam jakieś panie, rozmawiały między sobą i patrzyły, jak tam siedzę. [Promotorka] powiedziała, że bym dała komuś telefon. Powiedziałam „OK”. Potem... potem zdały sobie sprawę, że przysłałam tam tylko złożyć jeden rachunek, a one zmusiły mnie do siedzenia [śmiech]. To było bardzo zabawne, ale po tym incydencie moja promotorka nie chce, żebym tak marnowała czas. Zrozumiała, że cały dzień zajmuje złożenie jednego dokumentu. I tak będzie za każdym razem. Więc najlepszym rozwiązaniem było zrekrutowanie kogoś, nie w pełnym wymiarze czasu pracy, do obsługiwania moich dokumentów (W7).

Kilka osób wskazało również wprost, że celowo unika sprawowania funkcji na uczelni. Argumentowano to przede wszystkim niechęcią do tego, na czym tego typu działalność polega – „rozgrywek o władzę”, „budowania koterii”, „chorobliwych ambicji politycznych”.

Administracyjnie nieobecni wykorzystują więc swój status, w sposób zamierzony lub nie, do uwolnienia się od kłopotliwych obowiązków. Przynajmniej część z nich posługuje się tym, co Yea-Wen Chen i Brandi Lawless (2018: 13–14) nazywają „strategiczną wieloznacznością”, czyli celowo i strategicznie stosowanymi komunikatami, które przez swoją dwuznaczność pozwalają zmieniać i stawiać opór oczekiwaniom. Takie działania mają także inny wymiar – mogą pozwalać UZPA, ze względu na ich status outsiderów, którzy nie znają wszystkich reguł, wprowadzać w jednostkach innowacje, na przykład nowe metody kształcenia albo właśnie dzięki słabszej znajomości języka polskiego mogą prostszym językiem tłumaczyć skomplikowane zagadnienia.

Druga grupa to badani zaangażowani przez swoje jednostki do wykorzystania potencjału współpracy międzynarodowej. Dotyczyło to prawie wyłącznie krajów postsocjalistycznych (Ukrainy, Rosji, Białorusi, Armenii i Serbii) oraz Azji (Indonezji oraz Syrii). Badani pełnili głównie funkcje pełnomocników i koordynatorów wymian studenckich.

Pozostali badani wymieniali standardowy katalog obowiązków administracyjnych: pełnienie funkcji kierowniczych (tylko do poziomu dyrektora instytutu, nie wyżej, choć w skali całego kraju zdarzają się wyjątki) oraz udział w pracach ciał kolegialnych, jak senat, rada

wydziału, instytutu i najróżniejsze komisje. Wspominano również wielokrotnie o obowiązkach administracyjnych związanych z dydaktyką oraz pracą naukową. Badani opiekowali się kołami naukowymi, zajmowali rekrutacją studentów i obronami ich prac dyplomowych, koordynowali praktyki, programy studiów, a także specjalizacje. Redagowali także czasopisma, organizowali konferencje, pisali recenzje publikacji oraz dbali o sprzęt badawczy.

Praca administracyjna, co nie zaskakuje, kojarzy się źle na uczelniach i nie wzbudza zaangażowania. Tylko cztery osoby w jakikolwiek pozytywny sposób nawiązały do tych obowiązków, na przykład wskazując na pochwały za ich wykonanie. Tylko pięć osób pochwaliło się swoimi osiągnięciami w tej dziedzinie – zorganizowaniem międzynarodowej szkoły doktorskiej, nowych kierunków studiów, promowaniem uczelni za granicą, współtworzeniem muzeum oraz organizowaniem regularnych spotkań zespołu. Pozostali nie mówili o administrowaniu nic, bardzo mało albo źle. Taka praca marnuje czas, odciąga od pracy naukowej i choć jest uwzględniana w ocenie pracowniczej, to w żaden sposób nie jest doceniana. Bywa bardzo rozczarowująca.

Były jakieś komisje, to jest biuro nauczycielskie do spraw jakości.

Jakości nauczania?

Tak. I idea tej komisji jest powiązana z tym, co mnie interesuje, ale jest pewna kulturowa niezgodność między mną jako kimś, który uczy, bo to jego praca, a ludźmi, którzy są akademicko zainteresowani nauczaniem. Jestem też bardzo zmotywowany, żeby dołączyć do tej grupy, bo bardzo mi zależy na jakości nauczania, ale czuję też pewne rozczarowanie, że to było głównie o formułkach, zasadach, przelewaniu czegoś na papier i o projektach istniejących głównie na papierze. Na przykład każdego roku jest taka ankieta wśród studentów i oni mogą dosłownie dyskutować 40 minut na temat słów, które powinny być zawarte w pytaniu, żeby ocenić studentów. [...] Szczerze, dla mnie to zbyt teoretyczne i odległe od rzeczywistości nauczania (W70).

Podsumowanie

Podsumujmy. Badane osoby, kobiety i mężczyźni, mierzą się z tworzeniem związków na odległość, samotnością i rozpadami relacji. Są otwarci na przekraczanie granic narodowych i etnicznych w relacjach intymnych (egzogamia). Wybierają głównie Polki i Polaków, co potwierdza ustalenia o ich silnej integracji ze społeczeństwem goszczącym. Wiążą się z ludźmi dobrze wykształconymi (homogamia małżeńska). Ich przyjazd do Polski nie budził oporu rodziny pochodzenia, raczej wsparcie i troskę. Istotną rolę w tym procesie odgrywały przede wszystkim matki, a nie ojcowie (praca emocjonalna). Dzieci badanych bardzo szybko integrowały się z polskim społeczeństwem.

Badani w większości opisywali swój proces przystosowania się do życia w Polsce jako bezproblemowy. Bardzo pomagało w tym środowisko naukowe, dzieląc się kapitałem społecznym, kulturowym i ekonomicznym, w tym zapewniając miejsce zamieszkania. Jeżeli badani mieli bogate kapitały: ekonomiczny, społeczny i kulturowy, na przykład znajomych i rodzinę na miejscu, a także wysokie stypendium, było im jeszcze prościej. Szczególnie łatwo proces ten przebiegał w przypadku naukowców transnarodowych, doświadczonych migrantów. Z kolei w niewielkim stopniu dotyczył naukowców dojeżdżających, związanych silniej z krajem pochodzenia niż Polską.

Nie zmienia to faktu, że badani musieli pokonać też pewne bariery. Głównym problemem w samym miejscu pracy był brak wprowadzania i przygotowywania pracownika do

wykonywania obowiązków zawodowych, pozostawienie go/jej samej sobie. Konieczna była też w większości przypadków nauka języka polskiego niezbędnego do pełnego uczestniczenia w funkcjonowaniu zakładu pracy. Poza nielicznymi wyjątkami nie da się w Polsce pracować, używając tylko języka angielskiego. Badanym w większości udało się opanować język polski bardzo dobrze, w niektórych przypadkach ucząc się go samodzielnie, co ponownie potwierdza tezę o ich silnej integracji ze społeczeństwem goszczącym.

Obcokrajowcy w Polsce, w tym akademicy urodzeni za granicą, narażeni są w monoetnicznej Polsce na stres mniejszościowy i czują się tu akceptowani tylko warunkowo. Prawie wszyscy doświadczyli jakiejś formy ksenofobicznej reakcji: mikroagresji, agresji słownej, agresji fizycznej czy dyskryminacji w organizacjach społecznych, w tym na uczelni, oraz na poziomie metaspołecznym. Wspominano także zachowania motywowane rasizmem, antysemityzmem, uprzedzeniami religijnymi i klasizmem. Traktowanie badanych różniło się w zależności od ich wyglądu, kraju pochodzenia, znajomości języka, zamożności i płci. Badani w większości umniejszali wagę tych doświadczeń, być może traktując je jak oczywisty koszt migracji. Praca naukowa częściowo zabezpiecza przed tego typu negatywnymi doświadczeniami – jest prestiżowa, a sami naukowcy bywają stosunkowo bardziej otwarci na inność niż reszta społeczeństwa.

Bo nie możesz być uczonym i to się kłóci. Jeżeli jesteś w nauce, to takie rzeczy jak narodowość albo nawet orientacje polityczne, nawet jakiegokolwiek tam inne, boczne rzeczy są nieistotne. Albo nie jesteś naukowcem, albo to nie ma znaczenia (W21).

Zawód naukowca w Polsce, oraz globalnie, prekaryzuje się (Wagner I. 2014: 41–46) i dotyczy to także UZPA. Badani naukowcy oceniają swoje zarobki w Polsce jako albo złe, albo tylko wystarczające, a sposób liczenia wynagrodzenia jest dla nich niejasny. Poza rzadkimi wyjątkami, takimi jak prestiżowe granty, nie wyrażali pozytywnych opinii o wynagrodzeniu. Pensja w Polsce nie zachęca do pracy naukowej. Badani w większości dorabiali, wykonując zwykle zawody tłumaczy i nauczycieli. Infrastruktura uczelni zwykle oceniana była źle (brak samodzielnych pokoi, przestarzały sprzęt komputerowy, złe zarządzanie specjalistyczną aparaturą, złe wyposażenie sal dydaktycznych oraz brak dobrego dostępu do literatury światowej). Młodszy badani bezproblemowo korzystali ze stron hakerskich, takich jak Sci-Hub, i uzasadniali to głównie poparciem dla idei otwartej nauki.

Większość badanych to „zaangażowani entuzjaści” pracy dydaktycznej, uwielbiają ją. Ten aspekt pracy na uczelni pozwala im się rozwijać, dostarcza nagradzających kontaktów społecznych ze studentami, pozwala przekazywać wiedzę oraz realizować powołanie do pracy nauczycielskiej. Ta grupa charakteryzuje się pedagogicznym podejściem do nauczania – jest nastawiona na potrzeby osób uczących się oraz charakteryzuje się innowacyjnością. Pozostali uzależniali swoje podejście do pracy dydaktycznej głównie od postaw studentów. Badani uczący i pracujący naukowo odczuwali napięcie między tymi obowiązkami, zwykle utrudniające dobre wykonywanie ich jednocześnie. Entuzjazmu nie wzbudza praca administracyjna. Wśród badanych zauważyliśmy dwie wyróżniające się kategorie – pozbawionych obowiązków administracyjnych („administracyjnie nieobecni”) i zaangażowanych w proces współpracy międzynarodowej na wschód od Polski („pośrednicy umiędzynarodowienia na Wschód”).

Specyficzna więc dla badanej przez nas kategorii wysoko wykwalifikowanych migrantów jest po prostu praca, którą wykonują. Można wyciągnąć wniosek, że jest ona swoistym „buforem akulturacyjnym” – praca ta w różnych miejscach na świecie ma podobny charakter,

jest prestiżowa i związana z dużą akceptacją społeczną, daje dostęp do ludzi o bogatych kapitałach, w Polsce jeszcze nie jest pracą całkowicie prekaryjną (jest względnie stabilna, umożliwia dorabianie do niskiej pensji oraz daje dużo swobody czasowej). UZPA to więc kategoria „migrantów uprzywilejowanych”, jak opisywały to badane przez Yea-Wen Chen i Brandi Lawless naukowczynie migrantki w USA (2018: 6, 13).

Magnesem przyciągającym badanych do Polski jest i może być nadal względna stabilność zatrudnienia (por. Guthrie i in 2017: 35) w porównaniu z krajami Europy Zachodniej. Ta stabilność rozumiana jest głównie jako dostęp do umów o pracę na czas nieokreślony. W Polsce nie ma (jeszcze) ugruntowanej tradycji staży podoktorskich wymuszających przemieszczanie się z miejsca na miejsce (choć funkcjonują już granty badawcze oparte na tej właśnie zasadzie). Ten system utrudnia lub uniemożliwia założenie rodziny oraz wykorzenia z relacji społecznych. Tutaj Niemcy mogą być negatywnym krajem odniesienia, jako kraj i „zachodni”, i sąsiadujący z Polską. To właśnie stałe zatrudnienie zatrzymuje naukowców urodzonych za granicą w Polsce.

Ale my nie byliśmy pewni, jak ludzie mogą przeżyć przy tych pensjach, które otrzymujecie na uniwersytetach, które nie są za wysokie. Więc było to pewnym zmartwieniem. Gdziekolwiek indziej składaliśmy papiery, nigdy nie musieliśmy się o to nawet martwić. Może możesz mieć inny poziom życia w zależności od tego, ile ci płacą w tych miejscach. Ale nigdy nie było to coś, o czym rozmyślasz, a tutaj jest to częścią decyzji (W3).

O, jak dostanę dobry projekt, myślałem o postdoku po... kiedy go złożę. Jeśli dostanę tu dobrą ofertę, przyjmę ją. Ale jeśli nie, zaaplikuję gdzie indziej (W7).

Wielu naszych badanych naucza wielojęzycznie – nie tylko lektorzy i nie tylko w ich ojczystym języku, nierzadko po angielsku. To ich ogromny atut zawodowy i potencjalnie pozytywny wkład „przy okazji” do jakości pracy dydaktycznej, a więc zasób kulturowy, jaki wnoszą do społeczeństwa przyjmującego (por. kategoria „kulturowego bogactwa” w odniesieniu do wykładowców imigrantów w USA analizowana z perspektywy pedagogiki zaangażowanej, Yep 2014: 86–88). To pozwoliłoby rozszerzyć dostęp polskich studentów do międzynarodowego kształcenia. Przyciągają też i pomagają studentom ze swoich krajów, co wspiera umiędzynarodowienie uczelni i ułatwia przeprowadzenie tego procesu.

Próbował pan kiedyś nauczyć się polskiego?

Powiedziałbym, na początku przywiozłem mały przewodnik podróźniczy, ale wiesz, podążam też za sceną językową, przede wszystkim, nie mam czasu, żeby nauczyć się go wystarczająco, żeby w nim uczyć. To pierwszy powód. Drugi powód, nie jestem profesorem w Polsce, żeby być kolejnym polskim, żeby mówić po polsku, ale głównie żeby robić to w takiej formie, to dla doświadczenia i myślę, że w tym względzie pasuje równie dobrze używanie angielskiego. Właściwie, ponieważ większość studentów, którzy znajdują później pracują albo w rządzie, w sprawach zagranicznych albo w podatkach, będzie się później głównie posługiwała angielskim w kontaktach międzynarodowych. Więc nawet w Chinach nie ma tłumaczy, ani w Rosji, bo chcą, żeby studenci byli bardziej zapoznani z językiem (W46).

Prawie wszyscy badani doświadczyli jakiejś formy odrzucenia ze strony społeczeństwa goszczącego, w różnych formach. To czynnik zniechęcający do pozostania na dłużej. Dlatego też uważamy, że by przyciągnąć ich do Polski i tu zatrzymać, nie wystarczy otwarcie się na obcokrajowców na uczelniach, trzeba się w ogóle otworzyć na inność i różnorodność.

Zakończenie

Książka nasza powstała na podstawie wyników ogólnopolskich badań prowadzonych wśród urodzonych za granicą pracowników polskich instytucji naukowych, dydaktycznych i badawczych. Podczas prowadzonych wywiadów uzyskaliśmy pogłębioną wiedzę o motywacjach wyboru Polski jako kraju do pracy i zamieszkania. Wysłuchiwaliśmy i analizowaliśmy doświadczenia życiowe naszych rozmówców i wpływ migracji na ich życie rodzinne. Dociekaliliśmy problemów, warunków i barier (w tym językowych) związanych z pracą w Polsce. Interesowało nas również uchwycenie różnic w doświadczaniu migracji pomiędzy kobietami a mężczyznami. Staraliśmy się zagłębić w tematykę aktywności badawczej i potencjału naukowego naszych rozmówców. Nakreśliliśmy ich wkład w rozwój w „modernizację” i umiędzynarodowienie polskiej nauki, przez stymulujące wnoszenie nowej energii, różnorodności i świeżości.

Narracje naszych rozmówców podzieliliśmy na dziewięć typów. Podstawą rozróżnień były głównie motywacje ich przyjazdu do Polski. Pierwszym typem UZPA (urodzonych za granicą pracowników akademickich) są osoby „Związane rodzinie”, które mają polskie korzenie lub partnera/partnerkę pochodzących z Polski i tu mieszkających. Drugą wyodrębnioną grupą są tak zwani Poloniści, czyli osoby o zainteresowaniach naukowo-badawczych związanych z Polską. Niejednokrotnie są to absolwenci kierunków studiów powiązanych z językiem polskim, literaturą polską, historią, historią polskiej myśli filozoficznej i politycznej czy szerzej sławistyką. Trzecią, liczebnie dużą grupą wśród badanych, są Byli studenci polskich uczelni, czyli osoby, które przyjechały do Polski na studia i tutaj pozostały. Szczególnym, choć nielicznym typem naszych rozmówców są Akademicy-którzy-nie-mieli-wyjścia, ponieważ nigdzie indziej, poza Polską, nie znaleźli interesującego ich stanowiska pracy w systemie szkolnictwa wyższego i ze względu na ten brak perspektyw w kraju pochodzenia i w krajach innych niż Polska, zdecydowali się podjąć pracę na jednej z polskich uczelni. Wśród urodzonych za granicą uczonych znaleźli się również, bardzo licznie reprezentowani w naszych wywiadach, Migranci statusowi (społeczno-ekonomiczni), którzy przenieśli się do Polski, chcąc poprawić byt swój i/lub rodziny. Wyróżniliśmy wśród nich cztery podtypy UZPA: (a) zorientowanych na finanse, przypominających tradycyjnych migrantów ekonomicznych, (b) zorientowanych na naukę i dydaktykę, najczęściej absolwentów studiów doktoranckich w Polsce, (c) zorientowanych na politykę, uciekających przed niebezpieczeństwem w kraju rodzinnym oraz (d) zorientowanych na styl życia, dla których Polska jawi się jako atrakcyjna, stabilna ekonomicznie i politycznie bezpieczna.

Delegowani i Zaproszeni to następna kategoria UZPA, których łączy to, że przybyli do Polski dzięki wcześniejszym relacjom z jedną z polskich jednostek akademickich, różni jednak to, czy zostali delegowani z kraju pochodzenia czy otrzymali zaproszenie z Polski. Interesującą kategorią badanych przez nas ekspatów byli „Łowcy przygód”, których motywowała chęć przeżycia odmiennych niż w dotychczasowym życiu zdarzeń i/lub zdobycia doświadczenia międzynarodowego. Zaliczyliśmy do tej grupy (a) „Krajoznawców” zainteresowanych kulturą i uwarunkowaniami geograficznymi Polski, (b) „Globtrotterów” którzy do Polski trafili nieco przypadkowo, kolekcjonując liczne doświadczenia zagraniczne i (c) „Koneserów Starego Kontynentu”, dla których Polska jest odległym, odmiennym ale, co najważniejsze, europejskim krajem. To zarówno mieszkańcy krajów spoza Europy, jak i przedstawiciele krajów zachodnich.

Ostatnimi, najmniej licznymi grupami, są UZPA Badaniosterowni, dla których podstawowym magnesem była możliwość pracy w konkretnym polskim ośrodku naukowo-badawczym (np. stypendyści) z uwagi na szczególne cechy danego ośrodka, oraz Misjonarze mający powołanie do niesienia różnie rozumianej pomocy Polsce.

Znacząca większość badanych zdążyła już, do chwili prowadzenia naszych badań, zapuścić korzenie w Polsce i dalszej drogi w ogóle nie planuje. Dla tych osób najważniejszą kotwicą jest rodzina, następnie relacje interpersonalne o charakterze publicznym, przyzwyczajenie do obecnego trybu życia, posiadanie nieruchomości oraz zakorzenienie Polski w strukturach Unii Europejskiej. Osobami z całą pewnością planującymi wyjazd z Polski, a w każdym razie poważnie biorący go w swych planach pod uwagę, byli natomiast respondenci zaliczeni do typu Badaniosterowni, którzy z względu na motywacje przyjazdu pozostają w Polsce tymczasowo, realizując cele naukowo-badawcze. Z tym wnioskiem łączy się tytuł niniejszej książki – metafora osiadłych ptaków nawiązuje bezpośrednio do przytaczanej przez nas w rozdziale czwartym wypowiedzi jednego z badanych, który w obrazowy sposób przedstawił „zachodni” sposób postrzegania UZPA. Podobnie do pracowników korporacji i innych migrantów o wysokich kwalifikacjach są oni postrzegani jako wędrowne ptaki, w toku kariery zawodowej często przemieszczające się z miejsca na miejsce. Zyskują w ten sposób zarówno ich kariery zawodowe, jak i lokalne miejsca ich pracy. Podczas gdy niektóre kategorie UZPA doświadczają wielu form mobilności, nasze badanie wykazało, że większość badanych nie planuje „dalekiego lotu”. Ich mobilność ma formę krótkotrwałą, wymienić tutaj można na przykład wyjazdy związane z uczestnictwem w programach Erasmus, udział w kongresach czy zbieranie danych empirycznych. Różne opisane przez nas kotwice powodują, że dalsze dalekie loty nie są planowane, co nie oznacza oczywiście, że nie mogą być to wysokie loty, ponieważ część naszych rozmówców mierzy wysoko i – często za pomocą nowych środków technologicznych – chce włączać się w działalność międzynarodowej wspólnoty naukowej w miarę swoich możliwości i ambicji.

W obliczu ważkości problemu umiędzynaradawiania polskiej nauki i aspiracji środowisk akademickich do dołączenia do światowej czołówki (w rozumieniu i przy zastrzeżeniach przedstawionych wcześniej w naszej książce), analizowaliśmy również potencjał naukowy naszych zagranicznych uczonych, używając takich samych wskaźników jak te, które stosuje się w Polsce wobec rodzimych uczonych. Przede wszystkim wykazaliśmy, że badani UZPA nie różnią się znacząco od Polaków zatrudnionych w polskim systemie szkolnictwa wyższego. W większości nie są to wybitni naukowcy (w ramach wspomnianych kryteriów), o czym wnioskujemy stąd, że zaledwie w kilku przypadkach, na sto przeprowadzanych wywiadów,

rozmawialiśmy z osobami, które mają naszym zdaniem „obiektywny” potencjał, aby przyłączać polską naukę do światowych liderów. Wniosek ten obrazuje, że Polska nie jest krajem-magnesem dla „gwiazd nauki”, a dowody i podłoża takiego stanu rzeczy ukazaliśmy wielokrotnie w poszczególnych rozdziałach niniejszej książki.

Drugim, głównym wnioskiem płynącym z analizy potencjału naukowego naszych rozmówców, jest wyraźnie zauważalna różnica wśród UZPA w podejściu do sposobu uprawiania nauki pomiędzy „ściśłowcami” (STEM) a reprezentantami nauk społecznych i humanistycznych (HSS). Przedstawiciele STEM myślą częściej przez pryzmat punktów i współczynników, mają wysokie ambicje naukowe, a znacznie niższe lub żadne dydaktyczne, oraz zależy im na aktywnym i widocznym funkcjonowaniu w międzynarodowym środowisku, a nie na dopasowaniu się do reguł obowiązujących w polskim systemie nauki. Dlatego też publikują wyłącznie lub przede wszystkim w międzynarodowych czasopismach, wyłącznie w języku angielskim i dbają o cytowalność swoich tekstów. Przedstawiciele HSS częściej zaś mają wysokie ambicje dydaktyczne niż „ściśłowcy”, a widoczność międzynarodowa publikacji nie jest dla nich najwyższą zawodową wartością. W związku z tym zauważalnie rzadziej starają się o zewnętrzne wobec własnej uczelni środki na prowadzenie projektów badawczych, rzadziej uczestniczą w konferencjach o zasięgu międzynarodowym, rzadziej podejmują współpracę w ponadnarodowych zespołach badawczych. Ważna jest dla nich formalistycznie rozumiana kariera zawodowa, polegająca na zdobywaniu kolejnych stopni i tytułów.

Pracujący w Polsce UZPA tak jak inni migrujący naukowcy i naukowczynie w globalnym świecie nauki ponoszą koszty migracyjne związane z rozpadem wcześniejszych więzi społecznych. Podobnie jak wielu innych badaczy tej problematyki zauważyliśmy w naszym studium, że sytuacja kobiet jest trudniejsza niż mężczyzn. Proces adaptacji naszych rozmówców przebiegał w Polsce względnie bezproblemowo, a znaczną rolę odgrywa w tym procesie ochronna funkcja środowiska naukowego i wciąż wysokiego prestiżu zawodu. Badani są na ogół silnie zintegrowani ze społeczeństwem goszczącym, pomimo to większość z nich spotkała się z najróżniejszymi formami ksenofobii, rasizmu, antysemityzmu, uprzedzeń religijnych i klasizmu.

Warunki pracy naukowców w Polsce są przez UZPA oceniane raczej negatywnie. Nie dotyczy to kilku szczególnych przypadków badanych przebywających w Polsce na dobrze płatnych stypendiach międzynarodowych. UZPA są w większości bardzo zaangażowani w pracę dydaktyczną. W odniesieniu do ich obowiązków zawodowych można wyróżnić dwa typy: administracyjnie nieobecnych i pośredników umiędzynarodowienia na Wschód.

Wnioskujemy, że aktywność urodzonych za granicą pracowników i pracownic akademickich w Polsce nie napędza rozwoju nauki tak jak w innych krajach. To nadal niewielka grupa, której mobilność właściwie nie jest systemowo wspierana na dużą skalę. UZPA jako całość nie są też wyjątkowo mobilni (w sensie transnarodowości). W ich przyjeździe do Polski znaczną rolę odgrywa przypadek. Nie są też grupą przełamującą stereotypowe podziały ról płciowych, raczej są one w analizowanych przez nas narracjach reprodukowane.

Nowe perspektywy badawcze

W toku analiz sytuacji UZPA dało się zauważyć lukę w badaniach empirycznych prowadzonych w Polsce. Poza kilkoma wyjątkami (por. Kowzan i in. 2016), nie mamy badań na dużą skalę, w tym reprezentatywnych, dotyczących naukowców urodzonych w Polsce i tu

pracujących, a więc bardzo mało wiemy o populacji potencjalnie porównawczej dla naszych badanych. Dotychczas istniejące opracowania pozwalają zauważyć podobieństwo między tymi dwiema grupami – wymaga to jednak dalszych analiz. W szczególności nie wiemy, jakie są warunki pracy i życia naukowców urodzonych i pracujących w Polsce.

W naszym projekcie badaliśmy migracje udane. Nie mamy więc informacji o osobach, które planowały/rozważały wyjazd do Polski, ale się na niego nie zdecydowały bądź też z Polski wyjechały. Tego typu badanie pozwoliłoby ocenić, co zatrzymuje takich naukowców, w szczególności naukowczynie i jaką rolę w tym procesie odgrywają bycie w związku i posiadanie dzieci.

Wyniki naszych badań sugerują również znacznie bardziej szczegółowe pole badawcze – transnarodowe macierzyństwo (por. Urbańska 2015: 21–25) kobiet naukowczyń jako wysoko wykształconych specjalistek. Warto byłoby odpowiedzieć szerzej na pytanie o to, jak w przypadku migrantek rozwijają się na przestrzeni lat ich relacje z dziećmi.

Jak wspominaliśmy we wstępie, trudnością było dotarcie do UZPA pracujących na uczelniach prywatnych. Skupienie na tej konkretnej grupie pozwoliłoby przedstawić ich specyficzną sytuację. Dotyczy to również naukowców dojeżdżających, czyli krążących między pracą i/lub rodziną w kraju pochodzenia a pracą w Polsce.

Z pewnością interesujące byłoby również przeprowadzenie badań, które pozwoliłyby na znalezienie odpowiedzi na pytanie o to, jak poszczególne, konkretne nazwiska pracujących w Polsce naukowców z zagranicy rezonują w ich dyscyplinie naukowej, zarówno w Polsce, jak i globalnie. Konieczne byłoby w tym celu dokładne prześledzenie ich publikacji i cytowań oraz skorzystanie z merytorycznych konsultacji innych specjalistów przy ocenie dorobku w poszczególnych dyscyplinach. Warto byłoby również poznać bliżej partnerów życiowych zagranicznych uczonych, aby dowiedzieć się kim oni są i jaki mają wpływ na losy życiowe UZPA.

Ponieważ kilkoro z naszych rozmówców można zakwalifikować jako emigrantów politycznych i/lub uchodźców, warto by było dać im możliwość szerokiego podzielenia się swoimi doświadczeniami, przemyśleniami i opiniami.

Intrygującym problemem byłaby również odpowiedź na pytanie o to, co mogłaby w opinii UZPA robić Polska, rozumiana jako instytucje publiczne, aby skuteczniej zachęcać zagranicznych uczonych do przyjazdu i podjęcia pracy, a także do pozostania tutaj uczonych określonych przez nas jako Badaniosterowni.

Rekomendacje

Władze państwowe

Przedstawiane przez nas dalej rekomendacje opierają się na założeniu, że długoterminowym celem polityki nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce jest wspieranie pobytów stałych i czasowych UZPA na terenie kraju. Nasze badania pokazują również, że poszczególne typy naukowców mogą potrzebować i oczekiwać odmiennego wsparcia. Poniżej przedstawiamy rekomendacje ogólne dla całej grupy badanych UZPA – uzupełniając je o informacje o odmiennych potrzebach różnych grup.

Jakakolwiek polityka publiczna oparta na tym założeniu powinna naszym zdaniem brać pod uwagę fakt, że naukowcy i naukowczynie migrują także z rodzinami, a możliwości zatrudnienia dla partnerów lub/i partnerek mają na ogół bardzo duży wpływ na ich decyzje o przyjeździe. Konieczne jest w takiej sytuacji wzięcie pod uwagę przez władze państwowe prawnych ograniczeń podjęcia pracy w przypadku nie tylko samych uczonych, ale także tych osób – dotyczy to przede wszystkim krajów spoza Unii Europejskiej. Mówimy tu o zniesieniu lub zmniejszeniu barier prawnych, z którymi mierzyć się muszą UZPA i ich partnerzy/partnerki (wizy, karty stałego pobytu, pozwolenie na pracę w przypadku partnerów/i partnerek, uproszczenie procedur uznawalności dyplomów, stopni i tytułów naukowych itd.).

Kraj wzmacniający w dyskursie publicznym retorykę narodowościową opartą na wykluczaniu odmienności ze wspólnoty narodowej nie jest krajem zachęcającym do imigracji. Taki „dyskurs homogeniczności” podnosi koszty migracji, a naukowcy i naukowczynie, nawet chronieni przez środowisko zawodowe, będą unikać migracji w takim kierunku. Konieczne jest kreowanie dyskursu otwartości i akceptacji oraz wyeliminowanie języka wykluczeń – i w wypowiedziach publicznych przedstawicieli instytucji państwa, i w możliwych kampaniach społecznych. Pozwoliłoby to znieść odgórne przyzwolenie na akty ksenofobii, z którymi mierzyć się musieli nasi badani i badane. Mamy tu też na myśli potrzebną ogólną zmianę podejścia do osób urodzonych za granicą, czyli zwiększenie otwartości na ich przybywanie do kraju, w tym zmianę polityki finansowej i stypendialnej dla tych osób, na przykład problemu podwójnego opodatkowania i pracy bez umowy.

Na poziomie ogólnokrajowym możliwe jest wykorzystanie ścieżek rekrutacji zagranicznych naukowców przez intensyfikację wymiany kadr w wyniku współpracy z innymi krajami, na poziomie instytucji centralnych i uczelni. Jest to droga, którą docierali do Polski migranci z kategorii Delegowanych i Zaproszonych opisani w rozdziale drugim. Uczeni z kategorii

Odkrywców byłoby prawdopodobnie bardziej podatni na międzynarodową działalność informacyjną i marketingową Polski. Dla naukowców spoza Europy kluczowe byłoby tu podkreślanie przynależności Polski do Unii Europejskiej.

Uczelnie

Wsparcie w procesie adaptacji UZPA w Polsce powinno naszym zdaniem obejmować doradztwo i częściowe przejęcie przez administrację uczelni załatwiania kwestii formalnych związanych z pobytem w Polsce (pozwolenie na pobyt i tym podobne) oraz w zakresie poszukiwania miejsca zamieszkania, ułatwiania kontaktu z polskim systemem edukacyjnym. W tym drugim przypadku doskonałą bazą są obiekty mieszkalne uczelni, o których istnieniu warto informować. Administracja uczelni wydzielona do takich zadań – na poziomie centralnym w rektoratach i na poziomie wydziałowym – musi w stopniu płynnym posługiwać się językiem angielskim. W tym języku należy też prowadzić komunikację listowną i e-mailową z UZPA – na przykład dwujęzycznie: przekazując ten sam komunikat po polsku i angielsku. Bezwzględnie umowy o pracę powinny być przygotowane w języku, w którym UZPA są w stanie w pełni zapoznać się z warunkami zatrudnienia. Należy również zadbać o upowszechnienie w uczelni języka angielskiego (formularze, tablice i znaki informacyjne, korespondencja wewnątrzorganizacyjna, język roboczy spotkań itd.). Wymaga to zainwestowania również w kursy i lekcje języka angielskiego dla różnych grup pracowniczych uczelni.

Należy brać pod uwagę fakt, że poza nielicznymi wyjątkami osób studiujących wcześniej na przykład filologię polską za granicą (zob. Poloniści w rozdziale 2), UZPA potrzebują na naukę polskiego co najmniej kilku lat, a konieczność szybkiej i pozbawionej wsparcia nauki tego języka będzie dla większości z nich elementem zniechęcającym do przyjazdu i pobytu. Jednocześnie postulujemy organizowanie kursów języka polskiego w stopniu podstawowym, by umożliwić przyjeżdżającym naukowcom i naukowczynie swobodne funkcjonowanie w społeczeństwie, na przykład zrobienie zakupów. Osobną sprawą jest nauka polskiej terminologii naukowej, której znajomość nie jest niezbędna w przypadku publikacji wyników w czasopismach międzynarodowych, ale jest potrzebna w sytuacji prowadzenia w Polsce dydaktyki.

Postulujemy, by wsparciem dla przyjeżdżających do Polski UZPA, przez pierwsze tygodnie, byli wyznaczeni przez przełożonych pracownicy jednostki. Bezpośredni przełożeni powinni osobiście zadbać o odpowiednie wprowadzenie badanych do pracy: oficjalne powitanie i zapoznanie z zespołem i uczelnią, szkolenia oraz przydzielanie obowiązków adekwatnych do kompetencji. Wiele uczelni zagranicznych organizuje na początku każdego semestru (lub tuż przed nim) orientation week dla wszystkich nowych (zatrudnionych od danego momentu) pracowników. Warto i w Polsce iść tą drogą, w odniesieniu do wszystkich nowo zatrudnianych, a w naszym przypadku – UZPA. Akademiczne systemy prawne i wzory kulturowe są w każdym kraju inne i trzeba zagranicznych uczonych zapoznawać z nimi jak najszybciej.

Ponieważ nasi badani są wyjątkowo zmotywowani do pracy dydaktycznej, należałoby omawiać z nimi możliwości tej ścieżki awansu zawodowego, zwłaszcza w kontekście nowej ustawy o szkolnictwie wyższym, która daje na nią szanse. Jednym z potencjalnych rozwiązań jest oparcie tej formy rozwoju na nauczaniu w językach obcych, w tym w języku angielskim, co przyniosłoby korzyść i naszym badanym oraz studentom i studentkom. Dotyczy to zwłaszcza lektorów i pracowników i pracownic dydaktycznych.

Wspomniany wyżej dyskurs otwartości i akceptacji powinien być wspierany przez powszechne aktywne wdrażanie na uczelniach polityk antidyskryminacyjnych, których efekty będą monitorowane. Powinny one dotyczyć szerokiego grona osób, także zagranicznych studentów, z których także rekrutujemy jako państwo przyszłych pracujących u nas uczonych i uczone (zob. kategoria Byli studenci polskich uczelni w rozdziale 2). W przypadku jakichkolwiek incydentów – czy to na terenie uczelni czy poza nią – uczelnia powinna w jasny sposób dążyć do wspierania osób doświadczających przemocy i do ukarania sprawców.

Wnioski z naszego badania pokazują, że Polska przyciąga obcokrajowców stabilnością zatrudnienia. Należy dbać o ten aspekt pracy akademickiej, utrzymując stabilne formy zatrudnienia (umowy o pracę na czas nieokreślony) oraz eliminując formy prekaryjne, w szczególności nadużywanie umów czasowych. Dotyczy to zwłaszcza kategorii Akademików-którzy-nie-mieli-wyjścia oraz Migrantów statusowych z Europy Zachodniej, USA i krajów postsocjalistycznych (zob. rozdział 2). To może być też sposób podejmowania prób zatrudnienia fachowców ze świata nauki, przez oferowanie atrakcyjnych wynagrodzeń i perspektyw badawczych, dodatków „za mobilność”, ułatwianie przeprowadzki dla ich rodzin, itp. (zob. kategoria Badaniosterownych w rozdziale 2).

Bibliografia

- Abraham Martin, Auspurg Katrin, Hinz Thomas (2010) Migration Decisions Within Dual-Earner Partnerships: A Test of Bargaining Theory, „Journal of Marriage and Family” Vol. 72, Issue 4: 876–892, dostępny: <http://kops.uni-konstanz.de/bitstream/handle/123456789/13321/Hinz.pdf?sequence=2&isAllowed=y> [08.01.2020].
- Abramowicz Marta (2017) Sytuacja społeczna osób LGBTa w Polsce. Raport za lata 2015–2016, Warszawa: Kampania Przeciw Homofobii, dostępny: <https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2017/11/Sytuacja-spoeczna-osob-LGBTA-w-Polsce.pdf> [20.08.2019].
- Ackers Louise, Gill Bryony (2008) Moving People and Knowledge: Scientific Mobility in an Enlarging European Union, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA: Edward Elgar.
- Alarcon Rafael (1999) Recruitment Processes Among Foreign-Born Engineers and Scientists in Silicon Valley, „American Behavioral Scientist” Vol. 42, No. 9: 1381–1397, dostępny: https://www.academia.edu/4252921/Recruitment_Processes_Among_Foreign-Born_Engineers_and_Scientists_in_Silicon_Valley_American_Behavioral_Scientist_1999_ [08.01.2020].
- Alberts Bruce (2013) Impact Factor Distortions, „Science” Vol. 340, Issue 1: 634: 787.
- Alberts Heike (2008) The Challenges and Opportunities of Foreign-Born Instructors in the Classroom, „Journal of Geography in Higher Education” Vol. 32, No. 2: 189–203, <https://doi.org/10.1080/03098260701731306>.
- Alexander Jeffrey C. (2009) Pragmatyka kulturowa: performanse społeczne między rytuałem a strategią, [w:] Nowe perspektywy teorii socjologicznej, A. Manterys, J. Mucha (red.), Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków: 467–524.
- Allison Paul, Long Scott (1987) Interuniversity Mobility of Academic Scientists, „American Sociological Review” Vol. 52, No. 5: 643–652, dostępny: <https://statisticalhorizons.com/wp-content/uploads/AllisonLong.ASR87.pdf> [08.01.2020].
- Allison Paul, Long Scott (1990) Departmental Effects on Scientific Productivity, „American Sociological Review” Vol. 55, No. 4: 469–478, dostępny: <http://www.statisticalhorizons.com/wp-content/uploads/AllisonLong.ASR90.pdf> [08.01.2020].
- Altbach Philip G. (2011) The Academic Profession: The realities of developing countries, [w:] Leadership for World-Class Universities: Challenges for Developing Countries, P.G. Altbach (red.), New York: Routledge.
- Altbach Philip G. (2015) What Counts for Academic Productivity in Research Universities?, „International Higher Education” No. 79: 6–7, <https://doi.org/10.6017/ihe.2015.79.5837>.

- Andrejuk Katarzyna (2017) Czy istnieje zjawisko lifestyle migration do Polski? O badaniu przyczyn mobilności migrantów wewnątrznijskich mieszkających w RP, „Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny” z. 1/2017: 259–283.
- Antonowicz Dominik (2015) O nieoczekiwanych konsekwencjach procesu ekspansji szkolnictwa wyższego w Polsce, „Nauka” 4/2015: 145–159.
- Apitzsch Ursula (2012) Biografie migracyjne jako miejsca przestrzeni transnarodowej, [w:] Metoda biograficzna w socjologii, K. Kaźmierska (red.), Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków: 603–616.
- Archer Margaret (2013) Człowieczeństwo: problem sprawstwa, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków.
- Arensbergen Pleun, Weijden Inge, Bessela Peter (2012) Gender differences in scientific productivity: A persisting phenomenon, „Scientometrics” Vol. 93, Issue 3: 857–868, <https://doi.org/10.1007/s11192-012-0712-y>.
- Baas Michiel (2019) The Education-Migration Industry: International Students, Migration Policy and the Question of Skills, „International Migration”, <https://doi.org/10.1111/imig.12540>.
- Bańko Mirosław (2009) Do Włoch, ale na Węgry, dostępny: <https://sjp.pwn.pl/poradnia/haslo/do-wloch-ale-na-wegry;10515.html> [19.08.2019].
- Baruch Yehuda, Pawan Budhwar, Naresh Khatri (2007) Brain drain: Inclinations to stay abroad after studies, „Journal of World Business” Vol. 42, Issue 1: 99–112, <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2006.11.004>.
- Bauder Harald (2012) The International Mobility of Academics: A Labour Market Perspective, „International Migration” Vol. 53, Issue 1: 83–96.
- Bauman Zygmunt (1994) Dwa szkice o moralności ponowoczesnej, Instytut Kultury, Warszawa.
- Bauman Zygmunt (1996) From Pilgrim to Tourist – or a Short History of Identity, [w:] Questions of Cultural Identity, S. Hall, P. du Gay (red.), Sage Publications Ltd., London: 18–36.
- Bauman Zygmunt (2000) Globalizacja. I co z tego dla ludzi wynika, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa.
- Bauman Zygmunt (2006) Życie na przemiał, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
- Bauman Zygmunt (2007) Płynne życie, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
- Bauman Zygmunt (2011a) From Pilgrim to Tourist – or a Short History of Identity, [w:] Questions of Cultural Identity, S. Hall, P. du Gay (red.), Sage Publications Ltd., London, <https://doi.org/10.4135/9781446221907.n2>, 18–36.
- Bauman Zygmunt (2011b) Ponowoczesne wzory osobowe, „Studia Socjologiczne” 1(200): 435–458.
- Benson Michaela (2016) Deconstructing Belonging in Lifestyle Migration: Tracking the Emotional Negotiations of the British in Rural France, „European Journal of Cultural Studies” Vol. 19, Issue 5: 481–94.
- Berne Eric (2010) W co grają ludzie. Psychologia stosunków międzyludzkich, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa [tłum. Paweł Izdebski].
- Berry John (1997) Immigration, Acculturation, and Adaptation, „Applied Psychology: An International Review”, 46 (1): 5–68.
- Berzins Kaspars (2017) Social capital and research productivity of foreign-born scientists in the United States, A dissertation presented to The Academic Faculty, Georgia Institute of Technology.

- Bielewska Agnieszka, Jaskułowski Krzysztof (2017) Place Belonging in a Mobile World: A Case Study of Migrant Professionals, „Czech Sociological Review” 543, 3: 343–367.
- Bielska Beata (2015) „Magisterkę kupię”. Sprzedawanie i kupowanie prac dyplomowych jako element studenckiej kultury nieuczuciowości, Wydawnictwo Naukowe UMK, Toruń.
- Bielska Beata (2016) Praktyki ukrywania. O pułapkach, pokusach i pożytkach z badań niejawnych, „Przegląd Socjologii Jakościowej” tom 12, nr 3: 70–87.
- Biemann Torsten, Andersen Maike (2010) Self-initiated foreign expatriates versus assigned expatriates, „Journal of Managerial Psychology” 25, 4: 430–448.
- Bierbrauer Günter, Pedersen Paul (1996). Culture and migration, [w:] Applied social psychology, G.R. Semin, K. Fiedler (red.), Sage, London: 399–422.
- Bocanegra-Valle Ana (2013) The perceived value of English for academic publishing among ESP multilingual scholars in Europe, „ESP Today” Vol. 1, Issue 1: 5–25.
- Bokek-Cohen, Ya'arit Davidovich Nitza (2010) The successful integration of foreign-born instructors in the academe: lessons from Israel's largest public college, „Problems of Education in the 21st Century”, 20: 44–57.
- Bordons Maria, Gómez Isabel, Fernández Zulueta, Méndez Aida (2015) Local, Domestic and International Scientific Collaboration in Biomedical Research, „Scientometrics”, Vol. 37, Issue 2: 279–295, <https://doi.org/10.1007/BF02093625>.
- Bourdieu Pierre (1997) The Forms of Capital, [w:] Education: Culture, Economy, and Society, A.H. Halsey (red.), Oxford University Press, New York: 46–58.
- Bourdieu Pierre (2008) Co tworzy klasę społeczną? O teoretycznym i praktycznym istnieniu grup, „Recycling Idei” nr 11: 36–46.
- Burawoy Michael (2000) Grounding Globalization [w:] Global Ethnography. Forces, Connections, and Imaginations in a Postmodern World, M. Burawoy, J.A. Blum, S. George, Z. Gille, M. Thayer, University of California Press, Berkeley-London: 337–350.
- Burawoy Michael (2011) The Last Positivist, „Contemporary Sociology” Vol. 40, Issue 4: 396–404, <https://doi.org/10.1177/0094306111412512a>.
- Burawoy Michael (2014) Ostatni pozytywista. „Studia Litteraria et Historica” No. 3/4 (2014/15): 350–362, <https://doi.org/10.11649/slh.2015.020>.
- Burns William (2013) The Potential of Science Diasporas, „Science & Diplomacy”, Vol. 2, No. 4, <http://www.sciencediplomacy.org/perspective/2013/potential-science-diasporas>.
- Byung-Kwon Cheong (2010) Polonistyka koreańska wczoraj i dziś, IWM Post. „Magazine of the Institut für die Wissenschaften vom Menschen“ / Institute for Human Sciences Postscriptum Polonistyczne” 2: 15–24.
- Caglar Ayse (2019) Envisioning a Global Order of Migration: The UN Compacts, IWM Post. „Magazine of the Institut für die Wissenschaften vom Menschen“ / Institute for Human Sciences IWM Post” Magazine of the Institut für die Wissenschaften vom Menschen / Institute for Human Sciences No. 123, Spring/Summer: 5–6.
- Cao Lan, Hirschi Andreas, Deller Jürgen (2012) Self-initiated expatriates and their career successes, „Journal of Management Development” Vol. 31, Issue 2: 159–172.
- Castells Manuel (2007) Społeczeństwo sieci, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Castles Stephen, Miller Mark (2011) Migracje we współczesnym świecie, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa [tłum. Anna Gąsior-Niemiec].
- Chalmers Iain, Bracken Michael, Djulbegovic Ben, Garattini Silvio, Grant Jonathan, Gülmezoglu Metin (2014) How to increase value and reduce waste when research priorities are

- set, „The Lancet” Vol. 383, Issue 9912: 156–165, [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(13\)62229-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(13)62229-1).
- Chellaraj Gnnaraj, Maskus Keith, Mattoo Aaditya (2004) The Contribution of Skilled Immigration and International Graduate Students to U.S. Innovation, Discussion Papers, „Economics”, Working Paper No 04-10, University of Colorado, Boulder, Co.: 1–42.
- Chen Yea-Wen, Lawless Brandi (2018) „Oh my god! You have become so Americanized”: Paradoxes of adaptation and strategic ambiguity among female immigrant faculty, „Journal of International and Intercultural Communication” Vol. 11, Issue 1: 1–20.
- Clemens Michael, Özden Çağlar, Rapoport Hillel (2014) Migration and Development Research is Moving Far Beyond Remittances, „World Development” No. 64: 121–124.
- Cole Jonathan, Zuckerman Harriet (1984) The Productivity Puzzle, „Advances in Motivation and Achievement”, Vol. 2: 217–258.
- Colleran Heidi, Snopkowski Kristin (2018) Variation in wealth and educational drivers of fertility decline across 45 countries, „Population Ecology” Vol. 60: 155–169, <https://doi.org/10.1007/s10144-018-0626-5>.
- Connell Raewyn, Pearse Rebecca, Collyer Fran, Maia João Marcelo, Morrell Robert (2018) Negotiating with the North: How Southern-Tier Intellectual Workers Deal with the Global Economy of Knowledge, „The Sociological Review” 66 (1): 41–57.
- Conrad Harald, Meyer-Ohle Hendrik (2018) Transnationalization of a Recruitment Regime: Skilled Migration to Japan, „International Migration”, <https://doi.org/10.1111/imig.12529>.
- Cooke Fang Lee (2007) Husband’s Career First. Renegotiating Career and Family Commitment among Migrant Chinese Academic Couples in Britain, „Work, Employment and Society” Vol. 21, Issue 1: 47–65.
- Cooke Thomas (2003) Family Migration and the Relative Earnings of Husbands and Wives, „Annals of the Association of American Geographers” Vol. 93, Issue 2: 338–349.
- Corley Elizabeth, Sabharwal Meghna (2007) Foreign-born academic scientists and engineers: producing more and getting less than their U.S.-born peers?, „Research in Higher Education”, Vol. 48, No. 8: 909–940.
- Crawley Heaven, Skleparis Dimitris (2017) Refugees, migrants, neither, both: categorical fetishism and the politics of bounding in Europe’s ‘migration crisis’, „Journal of Ethnic and Migration Studies”, <https://doi.org/10.1080/1369183X2017.1348224> [24.10.2017].
- Crenshaw Kimberly (1989) Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, „University of Chicago Legal Forum”, Vol. 1989, No. 1: 138–167, dostępny: <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8> [22.08.2019].
- Cybulska Agnieszka (2013) Prestiż zawodów, Centrum Badań Opinii Społecznej, Warszawa, dostępny: https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_164_13.PDF.
- Czaika Mathias (red.) (2018) High Skilled Migration, Oxford University Press, Oxford.
- Czaika Mathias, Haas Hein (2014) The Globalization of Migration: Has the World Become More Migratory?, „International Migration Review”, Vol. 48: 283–323.
- Damelang Andreas, Haas Anette (2012) The Benefits of Migration, „European Societies” Vol. 14, Issue 3: 362–392.
- Darrow Karl (1943) Internationalism in science, „Science” Vol. 98, No. 2536: 122–123, <https://doi.org/10.1126/science.98.2536.122>.

- Delicado Ana (2009) Scientific controversies in museums: notes from a semi-peripheral country, „Public Understanding of Science” Vol. 18, Issue 6: 759–767, <https://doi.org/10.1177/0963662508098577>.
- Delicado Ana (2010a) International mobility of researchers: policies, trends and impacts, [w:] Portugal in the Era of the Knowledge Society, D. Belyaev, Z. Roca (red.), Universitarias Lusofonas, Lisbon: 155–188.
- Delicado Ana (2010b) Going abroad to do sciences: Mobility trends and motivations of Portuguese researchers, „Science Studies” Vol. 23, Issue 2: 36–59.
- Delicado Ana (2011) The Consequences of Mobility Careers and Work Practices of Portuguese Researchers with a Foreign PhD Degree, [w:] Analysing the Consequences of Academic Mobility and Migration, F. Dervin (red.), Cambridge Scholars Publishing, Cambridge: 163–179.
- Dijk David, Ohad Manor, Carey Lucas (2014) Publication metrics and success on the academic job market, „Current Biology”, Vol. 24, No. 11, <https://doi.org/10.1016/j.cub.2014.04.039>.
- Doherty Noeleen, Richardson Julia, Thorn Kaye (2013) Self-initiated expatriation and self-initiated expatriates, „Career Development International”, Vol. 18, No. 1: 97–112, <https://doi.org/10.1108/13620431311305971>.
- Dolińska Anna (2017) Wysoko wykwalifikowane migrantki z Ukrainy i Białorusi na pierwotnym rynku pracy w Polsce – przyczynek do badań, „Studia Humanistyczne AGH” tom 16/1: 93–109.
- Domagała-Szymonek Katarzyna (2019) Zbyt wysoki wskaźnik umiędzynarodowienia niekorzystny dla polskich uczelni. Rektor SGH nie ma wątpliwości, dostępny: <https://www.pulshr.pl/edukacja/zbyt-wysoki-wskaznik-umiedzynarodowienia-niekorzystny-dla-polskich-uczelni-rektor-sgh-nie-ma-watpliwosci,64112.html>.
- Domański Henryk, Przybysz Dariusz (2007) Homogamia małżeńska a hierarchie społeczne, Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa.
- Drozdowicz Zbigniew (2009) Uczony – zawód czy powołanie?, „Nauka” 4: 67–86.
- Drogi i rozdroża 2010, dostępny: <http://bw.swps.edu.pl/info/book/IMPORT-BOOK-00006725/Drogi+i+rozdro%25C5%25BCa%253A+Migracje+Polak%25C3%25B3w+w+Unii+Europejskiej+po+1+maja+2004+roku+%25E2%2580%2593+analiza+psychologiczno-socjologiczna+title;jsessionid=49C45C66D407836C6EC11D010E8DC459?lang=en&cid=3077076#.XhbpY8hKjcs>.
- Dundar Halil, Lewis Darrell (1998) Determinants of research productivity in higher education, „Research in Higher Education”, Vol. 39, Issue 6: 607–663.
- Dięglewski Mariusz (2019) Powroty do (nie)znanego kraju. Strategie migrantów powrotnych, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków.
- Faist Thomas (2013) The Mobility Turn: A New Paradigm for the Social Sciences?, „Ethnic and Racial Studies” Vol. 36, Issue 11: 1637–1646.
- Falk-Krzesinski Holly, Börner Katy, Contractor Noshir, Fiore Stephen M., Hall Kara L., Keyton Joann, Spring Bonnie, Stokols Daniel (2010) Advancing the Science of Team Science, „Clinical and Translational Science” Vol. 3, Issue 5, <https://doi.org/10.1111/j.1752-8062.2010.00223.x>.
- Favell Adrian, Feldblum Miriam, Smith Michael Peter (2006) The Human Face of Global Mobility: A Research Agenda, [w:] The Human Face of Global Mobility, M.P. Smith, A. Favell (red.), Transaction Publishers, New Brunswick and London: 1–25.

- Fine Gary (2010) Dziesięć kłamstw etnografii, [w:] Etyczne problemy badań antropologicznych, K. Kaniowska, N. Modnicka (red.), „Łódzkie Studia Etnograficzne” tom 49: 87–112.
- Florida Richard (2010) Narodziny klasy kreatywnej oraz jej wpływ na przeobrażenia w charakterze pracy, wypoczynku, społeczeństwa i życia codziennego, Narodowe Centrum Kultury, Warszawa.
- Fokina Anna, Świdarska Aleksandra (2017) Kontakt z osobami homoseksualnymi: Uzupelnienie raportu z sondażu „Mowa nienawiści” (2014), Centrum Badań nad Uprzedzeniami, Warszawa, dostępny: <http://cbu.psychologia.pl/pl/publikacje/raporty-z-badan> (20.08.2019).
- Fontes Margarida (2007) Scientific mobility policies: How Portuguese scientists envisage the return Home. „Science and Public Policy” Vol. 34, Issue 4: 284–298.
- Freire Paulo (2005) Pedagogy of the Oppressed, Continuum, Nowy Jork, Londyn [tłum. Myra Bergman Ramos].
- Froese Fabian Jintae (2012) Motivation and Adjustment of Self-Initiated Expatriates: The Case of Expatriate Academics in South Korea, „The International Journal of Human Resource Management” 23: 1095–1112.
- Gaillard Jacques, Gaillard Anne-Marie, Venni Venkata Krishna (2015). Return from Migration and Circulation of Highly Educated People: The Never-ending Brain Drain, „Science, Technology and Society” Vol. 20, Issue 3: 269–278.
- Giddens Anthony (2003) Stanowienie społeczeństwa. Zarys teorii strukturacji, Zysk i S-ka, Poznań.
- Gill Rosalind (2010) Breaking the silence: The hidden injuries of neo-liberal academia, [w:] Secrecy and silence in the research process, R Ryan-Flood, R. Gill (red.), Abingdon; New York: Routledge: 228–244.
- Glick Schiller Nina (1999). Transmigrants and nation-states: something old and something new in the U.S. immigrant experience, [w:] The Handbook of International Migration, C. Hirschmann, P. Kasinitz, J. DeWind (red.), The Russell Sage Foundation, Nowy Jork: 94–119.
- Goffman Erving (1963) Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity, Penguin, London.
- Gońda Marcin (2015) Biographical Pathways of Roots Migration: the Case of Students of Polish Ancestry from the Post-Soviet Area, „Polish Sociological Review” 1/2015: 69–84.
- Grimes Arthur, Wesselbaum Dennis (2019) Moving Towards Happiness?, „International Migration” Vol. 57, No. 3: 20–40, <https://doi.org/10.1111/imig.12546>.
- Grzymała-Kazłowska Aleksandra (2016) Social Anchoring: Immigrant Identity, Security and Integration Reconnected?, „Sociology” 50: 1123–1139.
- Gudaszewski Grzegorz (2015) Struktura narodowo-etniczna, językowa i wyznaniowa ludności Polski – Narodowy Spis Powszechny 2011, Warszawa: Główny Urząd Statystyczny, dostępny: <https://stat.gov.pl/spisy-powszechne/nsp-2011/nsp-2011-wyniki/struktura-narodowo-etniczna-jezykowa-i-wyznaniowa-ludnosci-polski-nsp-2011,22,1.html> [29.08.2019].
- Guhlich Anna (2017). Migration and Social Pathways. Biographies of Highly Educated People Moving East-West-East in Europe, Verlag Barbara Budrich, Opladen-Berlin-Toronto.
- Guthrie Susan i in. (2017) International mobility of researchers. A review of the literature, RAND Corporation, Santa Monica, Calif., Cambridge, UK, dostępny: https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1991.html [28.08.2019].

- Hakala Johanna (1998) Internationalisation of Science. Views of the Scientific Elite in Finland, „Science Studies” Vol. 11, Issue 1: 52–74.
- Hann Chris (2008) Antropologia społeczna, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków [tłum. Sebastian Szymański].
- Hannerz Ulf (2006) Powiązania transnarodowe. Kultura, ludzie, miejsca, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Hart David M. (2007) Understanding Immigration in a National Systems of Innovation Framework, „Science and Public Policy” 34, 1: 45–53.
- Hawthorne Leslyanne (2010) How Valuable is “Two-Step Migration”? Labor Market Outcomes for International Student Migrants to Australia, „Asian and Pacific Migration Journal” 19(1): 5–36.
- Hermanowicz Joseph (2009) Lives in Science: How Institutions Affect Academic Careers, The University of Chicago Press, Chicago, London.
<http://pts.org.pl/wp-content/uploads/2016/04/kodeks.pdf>.
<http://www.biuletynmigracyjny.uw.edu.pl/34-luty-2012/multi-kulti-sie-oplaca>. [02.09.2019].
<https://nawa.gov.pl/> [19.12.2019].
<https://www.scholarsatrisk.org/>[12.11.2019].
- Hwang Kumju (2008) International Collaboration in Multilayered Center-Periphery in the Globalization of Science and Technology. „Science, Technology and Human Values” 33, 1: 101–133.
- Hwang Kumju (2012). Effects of the Language Barrier on Processes and Performance of International Scientific Collaboration, Collaborators’ Participation, Organizational Integrity, and Interorganizational Relationships. „Science Communication”, 35(1), 3–31.
<https://doi.org/10.1177/1075547012437442>.
- Hyland Ken (2016) Academic Publishing and the Myth of Linguistic Injustice, „Journal of Second Language Writing” 31: 58–69.
- Inkson Kerr, Arthur Michael B., Pringle Judith, Barry Sean (1997) Expatriate assignment versus overseas experience: Contrasting models of international human resource development, „Journal of World Business” Vol. 32, Issue 4: 351.
- Ivancheva Ludmila, Gourova Elisaveta (2011). Challenges for career and mobility of researchers in Europe, „Science and Public Policy” 38, 3: 185–198.
- Jałowiecki Bohdan, Gorzelak Grzegorz J. (2004) Brain Drain, Brain Gain, and Mobility: Theories and Prospective Methods, „Higher Education in Europe” Vol. 29, Issue 3: 299–308.
- Jarrahi Mohammad Hossein, Gabriela Philips, Will Sutherland, Steve Sawyer, Ingrid Erickson (2019) Personalization of Knowledge, Personal Knowledge Ecology, and Digital Nomadism, „Journal of the Association for Information Science and Technology” Vol. 70, Issue 4: 313–324.
- Jaskułowski Krzysztof (2017) Indian middling migrants in Wrocław: A study of migration experiences and strategies, „Asian and Pacific Migration Journal” 26(2): 262–273.
- Jaskułowski Krzysztof (2018) A Study of Local Incorporation of Migrant Professionals in Wrocław, „International Migration” 56: 123–136.
- Jaskułowski Krzysztof, Pawlak Marek (2019) Migration and Lived Experiences of Racism: The Case of High-Skilled Migrants in Wrocław, Poland, „International Migration Review”, Online First, dostępny: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0197918319839947> [08.01.2020].

- Kaczmarczyk Paweł, Okólski Marek (2005) Migracje specjalistów wysokiej klasy w kontekście członkostwa Polski w Unii Europejskiej, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa.
- Keenan Michael, Cutler Paul, Marks John, Meylan Richard, Smith Carthage, Koivisto Emilia (2012) Orienting international science cooperation to meet global “grand challenges”, „Science and Public Policy” Vol. 39, Issue 2: 166–177.
- Kim Dongbin, Wolf-Wendel Lisa, Twombly Susan (2011) International Faculty: Experiences of Academic Life and Productivity in U.S. Universities, „The Journal of Higher Education” Vol. 82, No. 6: 720–747, <https://doi.org/10.1080/00221546.2011.11777225>.
- Kim Ester Chihye (2015) International professors in China: Prestige maintenance and making sense of teaching abroad, „Current Sociology” Vol. 63, Issue 4: 604–620, <https://doi.org/10.1177/0011392115584802>.
- Kotkin Joel (2013) Richard Florida Concedes the Limits of the Creative Class, „New Geography” <http://www.newgeography.com/content/003575-richard-florida-concedes-limits-creative-class> (23.10.2016).
- Kowzan Piotr, Zielińska Małgorzata, Kleina-Gwizdała Agnieszka, Prusinowska Magdalena (2016) Nie zostaje mi czasu na pracę naukową, Raport NOU Nowe Otwarcie Uniwersytetu, Gdańsk-Bydgoszcz-Warszawa.
- Kreber Carolin, Hounsel Jenny (2014) Being an International Academic: A Phenomenological Study of Academic Migrants Adjusting to Working and Living in Scotland, [w:] International Perspectives on Higher Education Research, N. Maadad, M. Tight (red.), Emerald, Bingley: 17–41.
- Krige John (2006) American Hegemony and the Postwar Reconstruction of Science in Europe Transformations: Studies in the History of Science and Technology, MIT Press, Cambridge, Mass.
- Krohn Claus-Dieter (2019) Refugee Scholars and the New School for Social Research in New York After 1933: Intellectual Transfer and Impact, [w:] European and Latin American Social Scientists as Refugees, Émigrés and Return-Migrants, Pries L., Yankelevich P. (red.). Palgrave Macmillan, Cham.
- Kulczycki Emanuel (2017) Punktoza jako strategia w grze parametrycznej w Polsce, „Nauka i Szkolnictwo Wyższe” 1(49)/2017: 63–78.
- Kulczycki Emanuel (2018) Stan praktyk publikacyjnych polskich czasopism naukowych w 2017 roku, <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.5683813>.
- Kulczycki Emanuel (2019) Wzory publikacyjne polskich naukowców w latach 2013–2016. Nauki humanistyczne i nauki społeczne, <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.7797527>.
- Kulczycki Emanuel, Rozkosz Ewa Aleksandra, Drabek Aneta (2019) Internationalization of Polish Journals in the Social Sciences and Humanities: Transformative Role of The Research Evaluation System, „The Canadian Journal of Sociology” Vol. 44, No. 1: 9–38.
- Kwak Anna (2005) Rodzina w dobie przemian, Żak, Warszawa.
- Kwiek Marek (2012) Changing higher education policies: From the deinstitutionalization to the reinstitutionalization of the research mission in Polish universities, „Science and Public Policy” 39: 641–654.
- Kwiek Marek (2015) Uniwersytet w dobie przemian. Instytucje i kadra akademicka w warunkach rosnącej konkurencji, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

- Kwiek Marek (2017) Najlepiej zarabiająca kadra akademicka: rola produktywności naukowej i generowania prestiżu na uniwersytetach europejskich (a Polska), „Nauka” 4/2017, 61–108.
- Kyvik Svein (1990) Age and scientific productivity. Differences between fields of learning, „Higher Education” 19, 37, 37–55, <https://doi.org/10.1007/BF00142022>.
- Kyvik Svein (2010) Productivity of University Faculty Staff, „International Encyclopedia of Education”: 455–460, <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-044894-7.00871-X>.
- Landry Charles (2013) Kreatywne miasto. Zestaw narzędzi dla miejskich innowatorów. Narodowe Centrum Kultury, Warszawa.
- Landry Charles, Bianchini Franco (1995) *The Creative City*, Demos, London.
- Łazarowicz-Kowalik Marta (2011) Zainteresowanie pracą badawczą w Polsce wśród naukowców pracujących za granicą, Fundacja na rzecz Nauki Polskiej, Warszawa.
- Lehn Tiffany (2016). *Academic Mobility: The Transnational Flow of U.S. Academic Staff to Higher Education Institutions in the Countries of the Gulf Cooperation Council*, A Doctoral Dissertation, University of Minnesota, https://conservancy.umn.edu/bitstream/handle/11299/180206/Lehn_umn_0130E_16802.pdf?sequence=1&isAllowed=y [08.01.2020].
- Leszczyńska Małgorzata (2010) Procesy przeobrażeń modernizacyjnych w teoriach ekonomicznych – implikacje dla rozwoju społecznego, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 16: 7–16, dostępny: https://conservancy.umn.edu/bitstream/handle/11299/180206/Lehn_umn_0130E_16802.pdf?sequence=1 [25.04.2019].
- Libaers Dirk, Tang Wang (2012) Foreign-born academic scientists: Entrepreneurial academics or academic entrepreneurs?, „R&D Management” 42: 254–272, <https://doi.org/10.1111/j.1467-9310.2012.00682.x>.
- Lindner Mark, Torralba Karina, Khan Nasim (2018) Scientific productivity: An exploratory study of metrics and incentives, „PLoS ONE” Vol. 13, No. 4: e0195321, 10.1371/journal.pone.0195321.
- Liśkiewicz Tomasz, Liśkiewicz Grzegorz (2014) Wprowadzenie do efektywnego publikowania naukowego. Jak przygotować, wysłać i promować artykuł naukowy, Amber Editing, Łódź.
- Liu-Farrer Gracia, An Huy Tran (2019) Bridging the Institutional Gaps: International Education as a Migration Industry. „International Migration” Vol. 57, Issue 3: 235–249, <https://doi.org/10.1111/imig.12543>.
- Loacker Bernadette, Śliwa Martyna (2016) ‘Moving to stay in the same place?’, *Academics and theatrical artists as exemplars of the ‘mobile middle’*, „Organization” Vol. 23, Issue 5: 657–679, <https://doi.org/10.1177/1350508415598247>, dostępny: http://repository.essex.ac.uk/17565/1/Moving_to_stay_in_the_same_place_Final_version_12th_June.pdf (numeracja: 1–51).
- Lott Bernice (2012) The Social Psychology of Class and Classism, „American Psychologist”, Vol. 67, No. 8: 650–658.
- Lu Xiao, Zhang Wenxia (2015) The Reversed Brain Drain: A Mixed-method Study of the Reversed Migration of Chinese Overseas Scientists, „Science, Technology and Society” 20 (3): 279–299.
- Łuczaj Kamil (2019) Analyzing Biographies of Foreign-born Academics in Slovakia: Why Highly Skilled Employees Decide to Choose A Peripheral Country, „Slovak Sociological Review” 3/2019 [druku].

- Łuczaj Kamil, Bahna Miloslav (2019). Explaining the role of international scholars in semi-peripheries. Evidence from Slovakia, „Studies in Higher Education”, 2019, <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1550744>.
- Małek Agnieszka (2012) Współcześni „powrotnicy”. Migracje powrotne z USA. „Biuletyn Migracyjny” Dodatek. Czerwiec. Bez paginacji, dostępny: <http://www.biuletynmigracyjny.uw.edu.pl/dodatek-36-czerwiec-2012/wspolczesni-%E2%80%9Epowrotnicy%E2%80%9D-migracje-powrotne-z-usa> [24.10.2016].
- Malinowski Ludwik (2018) Słowacja habilitacja, „Forum Akademickie”, <https://prenumeruj.forumakademickie.pl/fa/2018/10/slowacja-habilitacja/>
- Marcus George (1995) Ethnography in/of the World System. The Emergence of Multi-sited Ethnography. „Annual Review of Anthropology” 24: 95–117.
- Markiewka Tomasz (2017) Język neoliberalizmu, Wydawnictwo Naukowe UMK, Toruń.
- Mattedi Marcos Antônio, Spiess Maiko Rafael (2017) The evaluation of scientific productivity, „História, Ciências, Saúde-Manguinhos” Vol. 24 No. 3: 623–643, <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-59702017000300005>.
- Maximova-Mentzoni, Egeland Tatiana, Askvik Cathrine Tanja, Drange Ida, Støren Liv, Røsdal Trude, Vabø Agnete (2016) Being a foreigner is no advantage, Oslo i Akershus: Work Research Institute.
- Mączewski Paweł (2017) „Które z rodziców jest małpą?”. Troje czarnych Polaków opowiada o polskim rasizmie, dostępny: <http://wyborcza.pl/osiemdziewiec/7,159012,22407767,ktore-z-rodzicow-jest-malpa-troje-czarnych-polakow-opowiada.html?disableRedirects=true> [11.10.2019].
- McKinney John (1969) Typification, Typologies, and Sociological Theory, „Social Forces” 48: 1–12.
- Meyer Ilan (1995) Minority Stress and Mental Health in Gay Men, „Journal of Health and Social Behaviour” Vol. 36, No. 1: 38–56, dostępny: https://www.researchgate.net/profile/Ilan_Meyer/publication/15461517_Minority_Stress_and_Mental_Health_in_Gay_Men/links/0deec53ad819484a10000000/Minority-Stress-and-Mental-Health-in-Gay-Men.pdf [20.08.2019].
- Meyer Ilan (2003) Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence, „Psychological Bulletin” 129(5): 674–697, dostępny: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2072932/> [22.08.2019].
- Michalska Dominika (2018) Ukraińscy studenci i absolwenci – liczby, charakterystyka, plany, [w:] Ukraińscy studenci w Polsce. Motywacje, korzyści, wyzwania, A. Łada (red.), Instytut Spraw Publicznych, Warszawa: 23–37.
- Mikulska Agnieszka (2010) Racism in Poland Report on Research Among Victims of Violence with Reference to National, Racial, or Ethnic Origin, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Warszawa, dostępny: https://www.stiftung-evz.de/fileadmin/user_upload/EVZ_Uploads/Publikationen/Studien/Uebersicht-gefoerderte-Studien/Stop-Hate-Crime/poland_helsinki_english.pdf [11.10.2019].
- Mizielińska Joanna, Stasińska Agata, Żadkowska Magdalena, Halawa Mateusz (2018) Dylematy etyczne w badaniu pary intymnej. Doświadczenia z pracy badawczej, „Studia Socjologiczne” 3: 71–100.

- Monteiro Marko, Keeting Elizabeth (2009) *Managing Misunderstandings. The Role of Language in Interdisciplinary Scientific Collaboration*, „Scientific Communication” Vol. 31, Issue 1: 6–28.
- Morawska Ewa (2009) *Badania nad imigracją/etnicznością w Europie i Stanach Zjednoczonych: Analiza porównawcza*, „Studia Migracyjne-Przegląd Polonijny” 1: 7–26.
- Morawska Ewa (2013) *The impact of past and present immigrants’ transnational engagements on their home-country localities: exploring an underinvestigated aspect of transnationalism-migration relationship*, „Studia Migracyjne-Przegląd Polonijny” 2013, 39, 1(147): 7–31.
- Morley Louise, Alexiadou Nafsika, Garaz Stela, González-Monteagudo José, Taba Marius (2018). *Internationalisation and Migrant Academics: The Hidden Narratives of Mobility*, „Higher Education” Vol. 76, Issue 3: 537–554.
- Moroşanu, Laura (2018). *Researching migrants’ diverse social relationships: From ethnic to cosmopolitan sociability?*, „The Sociological Review” 66(1): 155–173.
- Mucha Janusz, Łuczaj Kamil (2014) *Foreigners in the Polish Academic System at the Beginning of the 21st Century. A Quantitative Analysis of their Employment According to the Official Documents*, „Polish Sociological Review” 1/2014: 113–130.
- Mucha Janusz, Łuczaj Kamil (2017) *Developing the Academic Careers of Foreign Scholars in Poland: The Case of Krakow*, „Central and Eastern European Migration Review” 2/2017: 1–22.
- Mucha Janusz, Łuczaj Kamil (2018) *Polska w świecie krążących umysłów. Zagraniczni pracownicy naukowo-dydaktyczni na uczelniach krakowskich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Myers Perry (2004) *Max Weber: Education as Academic and Political Calling*, „German Studies Review” 27: 269–288.
- NAWA (2017) *Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej: Zarys strategii na lata 2018–2025*, dostępny: <https://nawa.gov.pl/images/Strategia-NAWA.pdf> [08.01.2020].
- Neves Joao, Sanyal Rajib (1991) *Classroom communication and teaching effectiveness: the foreign-born instructor*, „Journal of Education for Business” 66(5): 304–308.
- Nowicka Ewa, Łodziński Sławomir (1993) *Gość w dom. Studenci z krajów Trzeciego Świata w Polsce*, Oficyna Naukowa, Warszawa.
- Nowicka Magdalena (2005) *Transnational Professionals and their Cosmopolitan Universes*, Campus Verlag, Frankfurt, New York.
- Nowicka Magdalena (2017): „I don’t mean to sound racist but...”. *Transforming racism in transnational Europe*, „Ethnic and Racial Studies” Vol. 41, No. 5: 824–841, <https://doi.org/10.1080/01419870.2017.1302093>.
- O’Reilly Karen, Benson Michaela (2009) *Lifestyle Migration: Escaping to the Good Life*, [w:] *Lifestyle Migration: Expectations, Aspirations and Experiences*, M. Benson, K. O’Reilly (red.), Ashgate, Aldershot: 1–14.
- O’Reilly Karen, Benson Michaela (2018) *Lifestyle Migration and Colonial Traces in Malaysia and Panama*, London: Palgrave Macmillan.
- Obeng-Odoom Franklin (2010) *Urban Real Estate in Ghana: A Study of Housing-related Remittances from Australia*, „Housing Studies” 25: 357–373.
- OECD (2017) *Revised field of science and technology (FOS) classification in the Frascati Manual*, [Brak miejsca wydania]: OECD.

- Okólski Marek (2004). *Demografia zmiany społecznej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar Warszawa.
- Okólski Marek (2012) Modernising impacts of emigration, „*Studia Socjologiczne*” 3: 49–79.
- Ortiga Yasmin, Meng-Hsuan Chou, Gunjan Sondhi, Jue Wang (2017) Academic “Centres”, Epistemic Differences and Brain Circulation, „*International Migration*”, <https://doi.org/10.1111/imig.12354>.
- Park Robert (1928) Human Migration and the Marginal Man, „*American Journal of Sociology*” 33, 6 (May): 881–893.
- Pawlicka Urszula (2017) Humanistyka: pracownia, centrum czy laboratorium?, „*Nowa Humanistyka*”, *Teksty Drugie*, nr 1, 314–333, <https://doi.org/10.18318/td.2017.1.26>.
- Perry Laura (2009) American Academics and Education for Democracy in Post-Communist Europe, [w:] *American Post-Conflict Educational Reform From the Spanish-American War to Iraq*, N. Sobe (red.), Palgrave Macmillan, Basingstoke: 169–188.
- Piekut Aneta (2013) You’ve got Starbucks and Coffee Heaven... I Can Do This! Spaces of Social Adaptation of Highly Skilled Migrants in Warsaw, „*Central and Eastern European Migration Review*” 2, 1: 113–134.
- Pincus Fred L, Sokoloff Natalie J. (2008) Does “Classism” Help Us to Understand Class Oppression?, „*Race, Gender & Class*” 15(1/2), 9–23.
- Polavieja Javier, Fernandez-Reino Marina, Ramos Maria (2018) Are Migrants Selected on Motivational Orientations? Selectivity Patterns amongst International Migrants in Europe, „*European Sociological Review*” 34, 5: 570–588.
- Porter Alan, Roessner David, Cohen Alex, Perreault Marty (2006) Interdisciplinary research: meaning, metrics and nurture, „*Research Evaluation*” Vol. 15, Issue 3, 187–195, <https://doi.org/https://doi.org/10.3152/147154406781775841>
- Przyluska Jolanta, Maczuga Justyna (2011) Wskaźniki bibliometryczne w ocenie aktywności publikacyjnej pracowników naukowych, „*Medical Library Forum*” 4, 516–520.
- Przytuła, Sylwia (2015) Migrants, Assigned Expatriates (AE) and Self-initiated Expatriates (SIE) – Differentiation of Terms and Literature-Based Research Review, „*Journal of Intercultural Management*” 7: 89–111.
- Przytuła Sylwia (2017) Ekspatriacja tradycyjna i samoinicjowana jako formy migracji transnarodowej. „*Studia Migracyjne-Przegląd Polonijny*” 1 (163): 285–306.
- Putnam Robert (2008) *Samotna gra w kręgle. Upadek i odrodzenie wspólnot lokalnych w Stanach Zjednoczonych*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- Rafnsdóttir Linda Gudbjörg Heijstra Tamar (2011) Balancing Work – family Life in Academia: The Power of Time, „*Gender, Work and Organization*” Vol. 20, Issue 3: 283–296, <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2011.00571.x>.
- Richardson Julia, McKenna Steve (2003) International Experience and Academic Careers: What Do Academics Have to Say?, „*Personnel Review*” Vol. 32, Issue 6: 774–795.
- Richmond Anthony (1994) *Global Apartheid. Refugees, Racism, and the New World Order*, Oxford University Press, Toronto.
- Rostan Michele, Ceravolo Flavio A., Metcalfe Amy Scott (2014) The Internationalization of Research, [w:] Huang Futao, Finkelstein Martin, Rostan Michele (red.), *The Internationalization of the Academy, The Changing Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective*, Vol. 10, Dordrecht: Springer: 119–143.

- Rostan Michele, Finkelstein Martin, Huang Futao (2014) Concepts and Methods, [w:] Huang Futao, Finkelstein Martin, Rostan Michele (red.), *The Internalization of the Academy. The Changing Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective*, Vol. 10, Dordrecht: Springer: 23–36.
- Rostan Michele, Höhle Ester Ava (2014) The International Mobility of Faculty, [w:] Huang Futao, Finkelstein Martin, Rostan Michele (red.), *The Internalization of the Academy. The Changing Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective*, Vol. 10, Dordrecht: Springer: 79–104.
- Ryan Louise, Mulholland Jon (2014) Trading Places: French Highly Skilled Migrants Negotiating Mobility and Emplacement In London, „*Journal of Ethnic and Migration Studies*” Vol. 40, Issue 4: 584–600.
- Rowe Nicholas, Martin Rose, Knox Sarah, Mabingo Alfdaniels (2016) Refugees, migrants, visitors and internally displaced persons: investigating acculturation in Academia, „*Higher Education Research & Development*”, 35: 58–70.
- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 20 września 2018 r. w sprawie dziedzin nauki i dyscyplin naukowych oraz dyscyplin artystycznych (Dz.U. 2018 poz. 1818).
- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 27 września 2018 r. w sprawie studiów (Dz.U. 2018 poz. 1861).
- Rykiel Zbigniew (2015) Normy i dylematy semiperyferii, „*Przestrzeń Społeczna*” 1: 1–13.
- Saar Maarja, Saar Ellu (2019) Can the Concept of Lifestyle Migration be applied to Return Migration? The Case of Estonians in the UK „*International Migration*”, <https://doi.org/10.1111/imig.12601>.
- Saari Eveliina (1999) Dynamics of Collaboration: The Case of Finnish and American Aerosol Research Groups, „*Science Studies*” 12, 1: 21–43.
- Sabharwal Meghna (2011) High-Skilled Immigrants: How Satisfied Are Foreign-Born Scientists and Engineers Employed at American Universities?, „*Review of Public Personnel Administration*” 31(2): 143–170, <https://doi.org/10.1177/0734371X11408572>.
- Said Edward (2003) *Orientalism*, Penguin Books, London.
- Salazar Noel (2017) Key figures of mobility: an introduction, „*Social Anthropology*”, Vol. 25, Issue 1, <https://doi.org/10.1111/1469-8676.12393>.
- Salt John (1997) *International Movements of the Highly Skilled*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers.
- Santos Gina Gaio (2016) Career barriers influencing career success. A focus on academics' perceptions and experiences, „*Career Development International*” 21, 1: 60–84.
- Satish Joseph (2016) Revisiting the Two Cultures. A Book Review of *THE TWO CULTURES*, C.P. Snow, Cambridge University Press, London 2012, 179 s. „*Intersect. The Stanford Journal of Science, Technology, and Society*”, Vol. 9, No. 3: 1–4, <http://ojs.stanford.edu/ojs/index.php/intersect/article/view/913/859> [08.01.2020].
- Scellato Giuseppe, Franzoni Chiara, Stephan Paula (2012) Mobile Scientists and International Networks, „*NBER Working Paper*” No. 18613, <https://doi.org/10.3386/w18613>, 101–126.
- Schaer Martine, Dahinden Janine, Toader Alina (2017) Transnational mobility among early-career academics: gendered aspects of negotiations and arrangements within heterosexual couples, „*Journal of Ethnic and Migration Studies*”, No. 43:8, 1292–1307.
- Schmid Sandra (2013) Beyond CVs and Impact Factors: An Employer's Manifesto, „*Science Careers*”, <https://doi.org/10.1126/science.caredit.a1300186>.

- Schütze Fritz (2014) *Autobiographical Accounts of War Experiences*, „Qualitative Sociology Review” 10: 224–283.
- Selmer Jan, Lauring Jakob (2012) *Reasons to expatriate and work outcomes of self-initiated expatriates*, „Personal Review” 41, 5: 665–684.
- Simons Kai (2008) *The Misused Impact Factor*, „Science” Vol. 322, Issue 5899: 165, <https://doi.org/10.1126/science.1165316>.
- Siwinska Bianka [brak daty] *Krótką historia polskiej internacjonalizacji*, dostęp: http://www.studyinpoland.pl/konsorcjum/pdfy/Tekst_o_umiedzynarodowieniu.doc.
- Skeldon Ronald (2009) *Of Skilled Migration, Brain Drains and Policy Responses*, „International Migration” 47, 4: 3–29.
- Slany Krystyna (2002) *Alternatywna formy życia małżeńsko-rodzinnego w ponowoczesnym świecie*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków.
- Slany Krystyna (red.) (2008) *Migracje kobiet*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków, dostępny: <https://wuj.pl/ksiazka/migracje-kobiet>.
- Snow Charles Percy (1998) *The Two Cultures*, Cambridge University Press.
- Song Hah Zoong, Song Emily (2015) *Why Do South Korea’s Scientists and Engineers Delay Returning Home? Renewed Brain Drain in the New Millennium*, „Science, Technology and Society” 20, 3: 349–368.
- Sonnenwald Diane (2007) *Scientific collaboration*, „Annual Review of Information and Science Technology” Vol. 41, Issue 1: 643–681, <https://doi.org/10.1002/aris.2007.1440410121>.
- Sowa Agnieszka (2018) *Prof. dr hab. Bogusław Śliwerski o wypaczeniach w szkolnictwie wyższym*, „Polityka”, dostępny: <https://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/spoleczenstwo/1753478,1,prof-dr-hab-boguslaw-sliwerski-o-wypaczeniach-w-szkolnictwie-wyzszym.read> [14.05.2019].
- Spivak Gayatri Chakravorty (2010) *Czy podporządkowani mogą przemówić?*, „Krytyka Polityczna”, 24/25: 196–239.
- Standing Guy (2014) *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Stasińska Agata (2018) *Socjologia pary. Praktyki intymne w związkach nieheteroseksualnych*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków.
- Stephan Paula (2012) *How Economics Shapes Science*, Harvard University Press Cambridge, MA.
- Stephan Paula, Levin Sharon (2001) *Exceptional contributions to US science by the foreign-born and foreign-educated*, „Population Research and Policy Review” 20: 59–79.
- Stephan Paula, Franzoni Chiara, Scellato Giuseppe (2013) *Choice of Country by the Foreign Born for PhD and Postdoctoral Study: A Sixteen-Country Perspective*, „NBER Working Paper” No. 18809, <https://doi.org/10.3386/w18809>.
- Stones Rob, Botterill Kate, Lee Maggy, O’Reilly Karen (2019) *One world is not enough: the structured phenomenology of lifestyle migrants in East Asia*, „British Journal of Sociology” 70, 1: 4469.
- Strauss Anselm L. (2012) *Światy społeczne i społeczeństwo*, [w:] *Metoda biograficzna w socjologii*, K. Kaźmierska K. (red.), Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków: 471–488.
- Subramanyam Krishnaswamy (1983) *Bibliometric studies of research collaboration: A review*, „Journal of Information Science”, 6(1): 33–38, <https://doi.org/10.1177/016555158300600105>.

- Sue Derald Wing, Capodilupo Christina M., Torino Gina C., Bucceri Jennifer M., Holder Aisha M.B., Nadal Kevin L., Esquilin Marta (2007) Racial Microaggressions in Everyday Life. Implications for Clinical Practice, „American Psychologist”, Vol. 62, No. 4: 271–286, <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.4.271>.
- Surmiak Adrianna (2018). Confidentiality in Qualitative Research Involving Vulnerable Participants: Researchers' Perspectives, „Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research”, 19(3), Art. 12, <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-19.3.3099>.
- Suwada Katarzyna (2017) Men, Fathering and the Gender Trap. Sweden and Poland Compared, Palgrave Macmillan, Szwajcaria.
- Szewioła Paulina (2019) Habilitacja, czyli postępowanie pełne patologii, „Dziennik Gazeta Prawna”, dostępny: <https://serwisy.gazetaprawna.pl/edukacja/artykuly/1404161,patologie-w-postepowaniu-habilitacyjnym.html> [14.05.2019].
- Sztompka Piotr (2011) Another Sociological Utopia, „Contemporary Sociology”, 40(4): 388–396, <https://doi.org/10.1177/0094306111412512>.
- Sztompka Piotr (2012) Dziesięć tez o socjologii, „Nauka” 4/2012: 7–15.
- Śliwowski Bogusław (2018) Turystyka habilitacyjna Polaków na Słowację w latach 2005–2016. Studium krytyczne, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Toma Sorana, Varela-Villares Maria, Czaika Mathias (2018) Internationalization and Diversification of Academic Careers, [w:] High Skilled Migration, M. Czaika (red.), Oxford University Press, Oxford: 246–278.
- Tomala Ludwika (2019) Gowin: skutkiem ubocznym reform powinna być poprawa pozycji uczelni w rankingach, Polska Agencja Prasowa, „Nauka w Polsce”, dostępny: <http://naukawpolsce.pap.pl/aktualnosci/news%2C33684%2Cgowin-skutkiem-ubocznym-reform-powinna-byc-poprawa-pozycji-uczelni-w> [16.05.2019].
- Urban Dieter (1982) Mobility and the Growth of Science, „Social Studies of Science” 12, 3: 409–433.
- Urbańska Sylwia (2015) Matka Polka na odległość. Z doświadczeń migracyjnych robotnic 1989–2010, Fundacja na Rzecz Nauki Polskiej, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Warszawa-Toruń.
- Urry John (2000) Sociology beyond Societies. Mobilities for the twenty-first century, Routled, London, New York.
- Urry John (2002) Mobility and Proximity, „Sociology”, 36(2): 255–274, <https://doi.org/10.1177/0038038502036002002>.
- Urry John (2009) Socjologia mobilności, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2018 poz. 1668. Tekst ujednolicony).
- Verdich Madeleine (2010) „Creative Migration? The Attraction and Retention of the ‘Creative Class’ in Launceston, Tasmania. „Australian Geographer” 41, nr 1: 129–140.
- Vertovec Steven (2012) Transnarodowość, Wydawnictwo UJ, Kraków.
- Vinkler Paul (1993) Research contribution, authorship and team cooperativeness, „Scientometrics”, Vol. 26, Issue 1: 213–230.
- Wacquant Loïc (2013) Symbolic power and group-making: On Pierre Bourdieu's reframing of class, „Journal of Classical Sociology 13(2): 274–291.
- Wagner Caroline (2006) International collaboration in science and technology: promises and pitfalls, „Science and Technology Policy for Development, Dialogues at the Interface”, London/New York/Dehli: 165–140.

- Wagner Caroline (2018) *The Collaborative Era in Science. Governing the Network*, Palgrave Advances in the Economics of Innovation and Technology.
- Wagner Caroline, Whetsell Travis, Baas Jeronen, Jonkers Koen (2018) Openness and Impact of Leading Scientific Countries, „Frontiers in Research Metrics and Analytics, Volume 3, <https://doi.org/10.3389/frma.2018.00010>.
- Wagner Caroline, Whetsell Travis, Leydesdorff Loet (2017) Growth of international collaboration in science: revisiting six specialties, „Scientometrics” 110: 1633, <https://doi.org/10.1007/s11192-016-2230-9>.
- Wagner Izabela (2010) Jak badać procesy mobilności zawodowej? Kluczowa rola etnografii w powstaniu nowej propozycji teoretycznej odnośnie socjologii mobilności. „Studia Humanistyczne AGH” Tom 8: 41–56.
- Wagner Izabela (2011) *Becoming Transnational Professional, Scholar*, Warszawa.
- Wagner Izabela (2014) Kariera naukowa w Polsce. Czy obecny model sprzyja wyłanianiu i awansowaniu „najlepszych” naukowców?, „Przegląd Socjologiczny”, nr 3: 39–65.
- Wallerstein Immanuel (2007a) *Analiza systemów-światów. Wprowadzenie*, Dialog, Warszawa.
- Wallerstein Immanuel (2007b) *World-systems analysis: An introduction*, Duke University Press, Durham.
- Warczok Tomasz, Zarycki Tomasz (2018) *Gra peryferyjna. Polska politologia w globalnym polu nauk społecznych*, Scholar, Warszawa.
- Wasem Ruth Ellen (2012) *Immigration of Foreign Nationals with Science, „Technology, Engineering, and Mathematics (STEM) Degrees”* CRS Report 7-5700, Congressional Research Service, 11 May 2012.
- Webber Karen (2012) Research Productivity of Foreign- and US-Born Faculty: Differences by Time on Task, „Higher Education” Vol. 64, No. 5: 709–729, <https://doi.org/10.1007/s10734-012-9523-6>.
- Webber Karen, Yang Lijing (2014) The Increased Role of Foreign-born Academic Staff in US Higher Education, „Journal of Higher Education Policy and Management” 36 (1): 43–61, <https://doi.org/10.1080/1360080X.2013.844671>.
- Weber Max (1999) *Nauka jako zawód i powołanie*, [w:] M. Weber, Z. Krasnodębski, Wiedza Powszechna, Warszawa: 199–217.
- Weber Max (2004) *The Vocation Lectures, „Science as a Vocation” & „Politics as a Vocation”*, Hackett Publishing Company, Indianapolis.
- Weber Max (2010) *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, Aletheia Warszawa.
- Weinberg Sharon (2008) Monitoring Faculty Diversity: The Need for a More Granular Approach, „The Journal of Higher Education”, Vol. 79, No. 4: 365–386, dostępny: <https://www.nyu.edu/content/dam/nyu/president/documents/article-monitoring-faculty-diversity.pdf> [08.01.2020].
- Welch Anthony (1997) The peripatetic professor: the internationalisation of the academic profession, „Higher Education”, 34: 323, dostępny: https://www.researchgate.net/profile/Anthony_Welch3/publication/226683520_The_peripatetic_professor_The_internationalisation_of_the_academic_profession/links/578d8ca408ae7a588ef3e387.pdf [08.01.2020].

- Wengraf Tom (2002) Biographical work and agency innovation: relationships, reflexivity and theory-in-use, [w:] Chamberlayne Prue, Rustin Michael, Wengraf Tom (red.), *Biography and social exclusion in Europe. Experiences and life journeys*, The Policy Press: 247–68.
- Wessendorf Susanne (2007) 'Roots Migrants': Transnationalism and 'Return' among Second-Generation Italians in Switzerland, „*Journal of Ethnic and Migration Studies*” 33, 7: 1083–1102, <https://doi.org/10.1080/13691830701541614>.
- Wolszczak-Derlacz Joanna, Parteka Aleksandra (2010) *Produktywność naukowa wyższych szkół publicznych w Polsce. Bibliometryczna analiza porównawcza*, Ernst&Young, Warszawa, dostępny: [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Produktywnosc_naukowa.pdf/\\$FILE/ATTVYNOZ.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Produktywnosc_naukowa.pdf/$FILE/ATTVYNOZ.pdf) [08.01.2020].
- Woroniczka Grażyna (2013) *Badania na małych próbach celowych – kilka refleksji z perspektywy budowania teorii*, „*Przegląd Socjologiczny*” 62: 33–42, dostępny: http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-87f4be40-1a6f-4519-b861-5e80545afb65/c/G._Woroniczka.pdf [08.01.2020].
- Wroński Marek (2016) *Habilitacja z prawa na lewo*, „*Forum Akademickie*”, 11/2016.
- Xu Jianping (2016) *Like a duck on water: Chinese academic migrants in the U.S. and their suburban weekend Chinese school*, dostępny: <http://surface.syr.edu/etd/601> [23.04.2019].
- Xueying Han, Galen Stocking, Gebbie Matthew, Appelbaum Richard (2015) *Will They Stay or Will They Go? International Graduate Students and Their Decisions to Stay or Leave the U.S. upon Graduation*, „*PLoS One*” 2015, 10(3), <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0118183>.
- Yep Gust (2014) *Talking Back: Shifting the Discourse of Deficit to a Pedagogy of Cultural Wealth of International Instructors in US Classrooms*, „*New Directions For Teaching And Learning*”, No. 138: 83–91, <https://doi.org/10.1002/tl.20099>.
- Zagórski Krzysztof (2019) „*Polska? Jadę!*, [w:] *Raport Roczny 2018*, Fundacja na rzecz Nauki Polskiej, Warszawa: 121–131, dostępny: https://www.fnp.org.pl/assets/Raport_2018_wersja_online_1.pdf [08.01.2020].
- Żbikowska Izabela (2009) *Said znalazł pracę na Politechnice*, „*Wyborcza.pl*”, dostępny: http://opole.wyborcza.pl/opole/1,35086,6278641,Said_znalazl_prace_na_politechnice.html [03.09.2018].

Załącznik

Podstawowe charakterystyki rozmówców

| Lp. | Płeć | Wykształcenie | Stanowisko | Dziedzina nauki | Kraj pochodzenia |
|-----|-----------|---------------|-------------------------------|---------------------------------|---|
| 1 | Mężczyzna | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki humanistyczne i społeczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 2 | Kobieta | Bez doktoratu | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki humanistyczne i społeczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 3 | Mężczyzna | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 4 | Mężczyzna | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki humanistyczne i społeczne | Inne kraje |
| 5 | Kobieta | Bez doktoratu | Lektor | Lingwistyka | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 6 | Mężczyzna | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 7 | Kobieta | Bez doktoratu | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Inne kraje |
| 8 | Kobieta | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 9 | Kobieta | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki humanistyczne i społeczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 10 | Kobieta | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Lingwistyka | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 11 | Mężczyzna | Bez doktoratu | Pracownik dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |

| Lp. | Płeć | Wykształcenie | Stanowisko | Dziedzina nauki | Kraj pochodzenia |
|-----|-----------|---------------|-------------------------------------|---------------------------------|---|
| 12 | Kobieta | Bez doktoratu | Pracownik dydaktyczny | Lingwistyka | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 13 | Mężczyzna | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki humanistyczne i społeczne | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 14 | Mężczyzna | Habilitacja | Pracownik naukowy | Nauki ścisłe i techniczne | Inne kraje |
| 15 | Kobieta | Bez doktoratu | Lektor | Lingwistyka | Inne kraje |
| 16 | Mężczyzna | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 17 | Kobieta | Doktorat | Lektor | Lingwistyka | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 18 | Mężczyzna | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 19 | Mężczyzna | Bez doktoratu | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 20 | Mężczyzna | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 21 | Kobieta | Doktorat | Pracownik dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 22 | Mężczyzna | Doktorat | Pracownik dydaktyczny | Lingwistyka | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 23 | Kobieta | Doktorat | Pracownik naukowy | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 24 | Kobieta | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki humanistyczne i społeczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 25 | Mężczyzna | Bez doktoratu | Pracownik organizacyjno-dydaktyczny | Nauki humanistyczne i społeczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 26 | Mężczyzna | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki humanistyczne i społeczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 27 | Mężczyzna | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki humanistyczne i społeczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 28 | Kobieta | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki humanistyczne i społeczne | Inne kraje |
| 29 | Mężczyzna | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 30 | Kobieta | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |

| | | | | | |
|----|-----------|---------------|-------------------------------|---------------------------------|---|
| 31 | Kobieta | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 32 | Mężczyzna | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki humanistyczne i społeczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 33 | Kobieta | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki humanistyczne i społeczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 34 | Mężczyzna | Bez doktoratu | Pracownik dydaktyczny | Lingwistyka | Inne kraje |
| 35 | Kobieta | Bez doktoratu | Lektor | Lingwistyka | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 36 | Mężczyzna | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Lingwistyka | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 37 | Mężczyzna | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 38 | Mężczyzna | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 39 | Kobieta | Doktorat | Pracownik naukowy | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 40 | Mężczyzna | Bez doktoratu | Lektor | Lingwistyka | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 41 | Mężczyzna | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki humanistyczne i społeczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 42 | Mężczyzna | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Inne kraje |
| 43 | Kobieta | Bez doktoratu | Lektor | Lingwistyka | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 44 | Mężczyzna | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 45 | Kobieta | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 46 | Mężczyzna | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki humanistyczne i społeczne | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 47 | Kobieta | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Lingwistyka | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 48 | Kobieta | Bez doktoratu | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki humanistyczne i społeczne | Europa Środkowa i Wschodnia |

| Lp. | Płeć | Wykształcenie | Stanowisko | Dziedzina nauki | Kraj pochodzenia |
|-----|-----------|---------------|-------------------------------|---------------------------------|---|
| 49 | Kobieta | Bez doktoratu | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki humanistyczne i społeczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 50 | Mężczyzna | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki humanistyczne i społeczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 51 | Mężczyzna | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 52 | Mężczyzna | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Lingwistyka | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 53 | Mężczyzna | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Lingwistyka | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 54 | Mężczyzna | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Lingwistyka | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 55 | Mężczyzna | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Lingwistyka | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 56 | Mężczyzna | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 57 | Kobieta | Bez doktoratu | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki humanistyczne i społeczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 58 | Kobieta | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Lingwistyka | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 59 | Mężczyzna | Doktorat | Pracownik naukowy | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 60 | Mężczyzna | Doktorat | Lektor | Lingwistyka | Inne kraje |
| 61 | Kobieta | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 62 | Mężczyzna | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Lingwistyka | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 63 | Kobieta | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki humanistyczne i społeczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 64 | Kobieta | Bez doktoratu | Pracownik naukowy | Nauki humanistyczne i społeczne | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 65 | Mężczyzna | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 66 | Kobieta | Doktorat | Pracownik naukowo-techniczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 67 | Mężczyzna | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |

| | | | | | |
|----|-----------|---------------|-------------------------------|---------------------------------|---|
| 68 | Mężczyzna | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Lingwistyka | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 69 | Mężczyzna | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 70 | Mężczyzna | Bez doktoratu | Lektor (język ojczysty) | Lingwistyka | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 71 | Mężczyzna | Doktorat | Lektor | Lingwistyka | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 72 | Mężczyzna | Doktorat | Pracownik naukowy | Nauki ścisłe i techniczne | Inne kraje |
| 73 | Mężczyzna | Habilitacja | Pracownik naukowy | Nauki humanistyczne i społeczne | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 74 | Mężczyzna | Bez doktoratu | Pracownik naukowy | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 75 | Kobieta | Doktorat | Pracownik naukowy | Nauki humanistyczne i społeczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 76 | Kobieta | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki humanistyczne i społeczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 77 | Mężczyzna | Doktorat | Pracownik naukowy | Nauki ścisłe i techniczne | Inne kraje |
| 78 | Kobieta | Doktorat | Pracownik naukowy | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 79 | Mężczyzna | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Lingwistyka | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 80 | Mężczyzna | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki humanistyczne i społeczne | Inne kraje |
| 81 | Kobieta | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 82 | Mężczyzna | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 83 | Mężczyzna | Doktorat | Pracownik naukowy | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 84 | Mężczyzna | Bez doktoratu | Pracownik naukowy | Nauki humanistyczne i społeczne | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |

| Lp. | Płeć | Wykształcenie | Stanowisko | Dziedzina nauki | Kraj pochodzenia |
|-----|-----------|---------------|-------------------------------|---------------------------------|---|
| 85 | Kobieta | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki humanistyczne i społeczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 86 | Kobieta | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki humanistyczne i społeczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 87 | Kobieta | Bez doktoratu | Lektor | Lingwistyka | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 88 | Mężczyzna | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Inne kraje |
| 89 | Mężczyzna | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 90 | Kobieta | Bez doktoratu | Lektor | Lingwistyka | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 91 | Mężczyzna | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki humanistyczne i społeczne | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 92 | Mężczyzna | Habilitacja | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki humanistyczne i społeczne | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 93 | Kobieta | Doktorat | Pracownik dydaktyczny | Lingwistyka | Europa Zachodnia oraz kraje anglosaskie |
| 94 | Mężczyzna | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 95 | Kobieta | Doktorat | Pracownik naukowy | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 96 | Mężczyzna | Bez doktoratu | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 97 | Kobieta | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 98 | Mężczyzna | Doktorat | Pracownik naukowo-dydaktyczny | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 99 | Mężczyzna | Bez doktoratu | Pracownik naukowy | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |
| 100 | Mężczyzna | Bez doktoratu | Pracownik naukowy | Nauki ścisłe i techniczne | Europa Środkowa i Wschodnia |



Książka analizuje doświadczenia życiowe urodzonych za granicą pracowników naukowych, dydaktycznych oraz naukowo-dydaktycznych, którzy osiedlili się i pracują w Polsce (...) Od strony metodologicznej oraz etycznej jest wręcz wzorcowym przykładem prowadzenia badań. (...) Studium stanowi doskonale napisaną i wnikliwą analizę doświadczeń pracowników zagranicznych. Znacząco poszerza naszą wiedzę na temat tej kategorii wysoko wykwalifikowanych migrantów. Książka podważa wiele zdroworozsądkowych przekonań i obiegowych sądów, a także zawiera praktyczne rekomendacje, które mogą stanowić podstawę do bardziej realistycznej polityki naukowej.

fragment recenzji prof. K. Jaskułowskiego

ISBN 978 – 83 – 66364 – 43 – 1
ISBN 978 – 83 – 66551 – 00 – 8



9 788366 364431

**WYŻSZA SZKOŁA
INFORMATYKI i ZARZĄDZANIA**
z siedzibą w Rzeszowie

