

Silicon Valley

NEXT EXIT

Polscy ekspaci w Dolinie Krzemowej

**Badania wśród specjalistów
wysokich technologii**

MARZENA SASNAL



Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR

Polscy ekspaci w Dolinie Krzemowej

Przemkowi, za pomoc i wsparcie

Polscy ekspaci w Dolinie Krzemowej

**Badania wśród specjalistów
wysokich technologii**

MARZENA SASNAL



**Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR
Warszawa 2021**

Recenzja: dr hab. Anna Sosnowska-Jordanowska

Redakcja i korekta: Marcin Grabski

Projekt okładki: Maryna Wiśniewska

Zdjęcie autorki: Emily Jenks Photography

Copyright © 2021 by Wydawnictwo Naukowe Scholar Spółka z o.o.
Copyright © 2021 by Marzena Sasnał

ISBN 978-83-66849-01-3
doi 10.7366/9788366849013

Wydawnictwo Naukowe Scholar Spółka z o.o.
ul. Oboźna 1, 00-340 Warszawa
tel. 22 692 41 18; 22 826 59 21; 22 828 93 91
dział handlowy: jak wyżej, w. 108
e-mail: info@scholar.com.pl
www.scholar.com.pl

Wydanie pierwsze
Skład i łamanie: WN Scholar (*Stanisław Beczek*)
Printed in Poland

Spis treści

Słowo wstępne (<i>Zbigniew Kurcz</i>)	9
Słowo wstępne (<i>Magda Gacyk</i>)	11
Wprowadzenie	13
Rozdział 1	
Ramy teoretyczne badań oraz metody i techniki badawcze	20
Rozdział 2	
Międzynarodowy specjalista	32
Międzynarodowy specjalista w literaturze przedmiotu	33
Skala, formy i skutki migracji specjalistów	34
Usytuowanie międzynarodowych specjalistów na tle innych migrantów	37
Profil społeczno-demograficzny uczestników badań	38
„Stawanie się” specjalistą – warunki prymarne	43
Praca zawodowa podczas studiów	43
Znaczenie języka angielskiego	45
Otwartość na zmiany	47
Nauka przez całe życie	48
Kariera zawodowa	52
Wspólnota doświadczeń zawodowych	52
Praca na własnych warunkach	53
Rozdział 3	
Technologiczne eldorado? O Dolinie Krzemowej	56
Historia powstania Doliny Krzemowej	57
Dolina Krzemowa w liczbach	61
Granice terytorialne Doliny Krzemowej	61
Profil społeczno-demograficzny mieszkańców Doliny Krzemowej	62
Dolina Krzemowa jako centrum przedsiębiorczości i innowacji	68
Dolina Krzemowa w relacjach respondentów	70
Dolina Krzemowa światowym centrum wysokich technologii	70
Medialny wizerunek Doliny Krzemowej a rzeczywistość	75
Wyzwania związane z zamieszkaniem i pracą w Dolinie Krzemowej	76

Rozdział 4

Decyzja o migracji do Stanów Zjednoczonych	81
Migracje Polaków do Stanów Zjednoczonych	82
Społeczność polonijna w Stanach Zjednoczonych i Dolinie Krzemowej . . .	85
Migracja do Stanów Zjednoczonych – proces decyzyjny	90
Odmienne motywacje migracyjne specjalistów	90
Motywacje emigracyjne w doświadczeniach respondentów	92
Czynniki skłaniające do migracji niegdyś i obecnie	96

Rozdział 5

Adaptacja do nowych warunków brzegowych	99
Adaptacja profesjonalistów w kraju przyjmującym	100
Od asymilacji do transnarodowości – koncepcje integracyjne	100
Proces integracji profesjonalistów w literaturze przedmiotu	103
Zderzenie oczekiwań z rzeczywistością w początkowym okresie emigracji	105
Szok kulturowy	105
Problemy językowe	107
„Zaskoczenie pierdołami życia codziennego”	108
Pogorszenie sytuacji materialnej	111
Brak wsparcia społecznego	112
Nabywanie kompetencji społecznych i kulturowych	113
Oznaki adaptacji	114
Inkluzja polityczna	115
Udział w obu kulturach	119

Rozdział 6

Życie społeczne na emigracji	123
Sieć kontaktów w Stanach Zjednoczonych	124
Budowanie sieci społecznych	124
Sposoby i miejsca nawiązywania nowych kontaktów	125
Polacy, Europejczycy czy Amerykanie – z kim specjaliści nawiązują przyjaźnie?	127
Relacje międzyludzkie na emigracji	129
Relacje z bliskimi w kraju pochodzenia	129
Relacje romantyczne – wyzwania	132

Rozdział 7

Zderzenie kultur	136
Kultura polska i amerykańska w badaniach społecznych	136
Wartości polskie i amerykańskie	140
Model Geerta Hofstede’a w odniesieniu do kultury polskiej i amerykańskiej	142
Rozbieżności między kulturą polską a amerykańską w relacjach respondentów	146
Nawiązanie kontaktu	147
Relacje międzyludzkie	150
Zasady współżycia społecznego	153

Kultura pracy w Dolinie Krzemowej	158
Dynamika relacji między współpracownikami	158
Etyka pracy	162
Wyzwania związane z pracą w wielokulturowej przestrzeni społecznej	165
Zmiana pracy	169
Rozdział 8	
Emigracja i co dalej? Plany na przyszłość	172
Przyszłość jako perspektywa otwarta	172
Strategia intencjonalnej nieprzewidywalności	173
Stalość <i>versus</i> tymczasowość emigracji	175
Kotwice w miejscu migracji	178
Czynniki wypychające z miejsca imigracji	181
Rozdział 9	
Emigracja obszarem refleksji	185
Tożsamość emigranta	186
Poczucie „rozdzielenia” i obcości na emigracji	186
Tożsamość narodowa świadomym wyborem	189
Autodefinicje – co to znaczy być migrantem?	191
Emigracja dzisiaj i dawniej	191
Emigracyjna sinusoida	193
Emigracja przestrzenią weryfikacji	194
Podsumowanie. Kim są polscy ekspaci w Dolinie Krzemowej?	198
Bibliografia	207
Polish Expats in Silicon Valley: A Summary	218
Załączniki	221
Załącznik 1. Wykaz tabel i ilustracji	221
Załącznik 2. Pytania szczegółowe i korespondujące elementy biografii specjalisty	222
Załącznik 3. Dyspozycje do wywiadu	223
Załącznik 4. Wykaz przeprowadzonych wywiadów	224
Indeks osób	229

Słowo wstępne

Zbigniew Kurcz

Książka Marzeny Sasnal współtworzy współczesny nurt badań nad Polonią amerykańską, powstały w konsekwencji napływu nowego typu emigrantów z Polski i ogólnych zmian związanych z procesem globalizacji. Dawni migranci z Polski (a w okresie zaborów – z ziem polskich) wywodzili się z niższych warstw społecznych, do Ameryki wypychało ich widmo głodu i głód ziemi, bezrobocie i szeroko pojmowane ubóstwo. Zwykle nie posiadali zawodu, a prawie nigdy nie znali języka. Mogli migrować za zaoszczędzone lub pożyczone pieniądze, narażeni na wyzysk towarzystw okrętowych i „agentów”. Na miejscu zaś byli skazani na pomoc i sąsiedztwo polskich wspólnot. Migranci stanowiący przedmiot zainteresowań badawczych Marzeny Sasnal stanowią nowy typ migranta: to specjaliści poszukiwani przez gospodarkę amerykańską, którzy posiadają atrakcyjny zawód i znajomość języka angielskiego, bez problemu otrzymują angaż do pracy zgodnej z wykształceniem i prawo do przynajmniej czasowego pobytu. Dawni polscy migranci wędrowali za chlebem, współcześni polscy ekspaci przybywają w celu pogłębienia wiedzy, uzyskania nowych umiejętności i poznania świata. Dawnym konieczne do przetrwania w nowym miejscu były polskie organizacje i instytucje, dziś wysoko wykwalifikowani migranci radzą sobie sami, stąd też następuje schyłek polskich stowarzyszeń polonijnych. Dawne fale emigracji z Polski były badane staraniem klasyków socjologii, z Florianem Znanieckim na czele, później zaś poznanie polskiego wychodźstwa do Stanów Zjednoczonych zostało podjęte przez naukowców z Instytutu Badań Polonijnych przy Uniwersytecie Jagiellońskim, przede wszystkim Henryka Kubiaka i Grzegorza Babińskiego, z czasem następowało w ramach działalności Komitetu Badań Polonii PAN i Komitetu Badań nad Migracjami PAN oraz w wyniku działających w pojedynkę badaczy, korzystających ze stypendiów i z grantów lub sięgających do własnej przedsiębiorczości, co najpełniej dokumentuje aktywność naukowa Marzeny Sasnal.

Zbigniew Kurcz – prof. dr hab., badacz spraw narodowościowych i pograniczy, pracuje na Uniwersytecie Wrocławskim.

Uzyskane wyniki badań własnych należy postrzegać jako pionierskie i wyjątkowo rzetelne. Marzena Sasnal podejmowała bowiem temat nie tylko za sprawą literatury przedmiotu, statystyk i dokumentów urzędowych, co zwykle czynią badacze, ale okazała się zarazem członkiem eksplorowanej zbiorowości, co z racji codziennych doświadczeń pozwoliło jej na dostrzeżenie głębi problematyki oraz nowych aspektów w położeniu polskich ekspatów. Autorka znakomicie poradziła sobie z zagadnieniami wynikającymi z podwójnej roli – badacza i członka zbiorowości. Stało się to możliwe za sprawą skrojonej na taką okoliczność procedury badawczej i listy poszukiwanych informacji. Obok deklarowanych wywiadów ze specjalistami i z ekspertami za ważną metodę należy uznać obserwację uczestniczącą, wykorzystaną zarówno w przygotowaniu projektu, jak i w czynnościach eksplanacyjnych.

W świetle uzyskanych wyników nastąpiła rekonstrukcja portretu socjologicznego polskich ekspatów, portretu pełnego, jeśli uwzględnić jego kolejne elementy: stawanie się specjalistą, przebieg kariery zawodowej, podejmowanie decyzji o emigracji, adaptacja do nowych warunków, budowanie sieci i relacji społecznych w nowym środowisku, radzenie sobie w sytuacji zderzenia kultur i nowych realiów społeczno-ekonomicznych, wreszcie refleksja migrantów nad tożsamością. Powstanie portretu socjologicznego ekspata stało się możliwe dzięki sięgnięciu do istotnych ujęć problematyki, przede wszystkim koncepcji kotwic i koncepcji intencjonalnej nieprzewidywalności. Rekonstrukcję portretu ekspatów należy postrzegać jako wskazanie kierunku i przyczynę do badań nad nową Polonią w Stanach Zjednoczonych, bo chociaż migrują nie tylko specjaliści wysokich technologii, to z racji przemian społeczno-demograficznych i cywilizacyjnych badania nad Polonią wymagają uwzględnienia wielu nowych ujęć, co akurat uczyniła doktor Marzena Sasnal.

Książka jest ważna dla każdego, kto zamierza realizować badania nad współczesną emigracją z Polski i Polonią amerykańską, ale także dla szerokich kręgów inteligencji, zainteresowanych poznaniem społecznych losów najnowszej polskiej emigracji w Stanach Zjednoczonych.

Słowo wstępne

Magda Gacyk

Dolina Krzemowa jest jak technologiczna heraklitowa rzeka, do której nie sposób wstąpić dwa razy, tak szybko wszystko tu ulega przekształceniu i przeformowaniu. Innowacja goni innowację, a zmiana potrzebna jest mieszkańcom jak tlen. Nie ma czasu przeszłego i teraźniejszego. Jest czas przyszły. Futurystyczne myślenie o przyszłości jako o „tu i teraz”. Nieujarzmiona kreatywność i rewolucyjne wynalazki. *Per aspera ad astra*. Do tych gwiazd sięga się tu zarówno metaforycznie, jak i dosłownie, opracowując i realizując plany podboju kosmosu. To wszystko dzieje się w miejscu, którego nie można znaleźć na żadnej mapie geofizycznej.

„Dolina Krzemowa to nie lokalizacja, to stan umysłu” – mówi się tutaj. I dodaje, że wskazanie granic Silicon Valley jest niemożliwe, bo region podlega nieustannym fluktuacjom rozwojowym. Tysiącami rodzą się i umierają start-upy, swoją dominację utrwalają potężne technokorporacje, rosną w siłę wyceniane na miliardy dolarów biznesowe jednorożce, pączkują firmy karaluchy, niewielkie, ale odporne na „czarne łabędzie” i „czarne słonie”, którymi to terminami ekonomiści określają niespodziewane zawirowania gospodarcze o nieprzewidywalnych skutkach. Wszystko tutaj tętni życiem i dziś trudno sobie wyobrazić, że zaledwie pół wieku temu region ten słynął wyłącznie z upraw soczystych brzoskwiń i bogatych w błonnik śliwek węgierek. Dolina Krzemowa – bukoliczna, uśpiona niecka wciśnięta między Zatokę San Francisco a wypiętrzone trzęsieniami ziemi góry Santa Cruz – była znana wówczas oficjalnie jako Dolina Zachwytu Serca. Pierwsze technologiczne spółki, które się tu pojawiły, szybko i diametralnie odmieniły charakter miejsca. Przyniosły ze sobą powiew innowacyjności i załączki charakterystycznego dla Silicon Valley światopoglądu, zwanego przez politologów technolibertarianizmem. Region zaczął się radykalnie zmieniać. Od lat osiemdziesiątych Dolina Krzemowa przeżywa swoistą technologiczną gorączkę złota. Trwa bonanza innowacyjności, a klasyczny

Magda Gacyk – dziennikarka, tłumaczka, analityczka trendów technologicznych, autorka książek *Ścigając Steve'a Jobsa. Historie Polaków w Dolinie Krzemowej* (2015) oraz *Zabawy w Boga. Ludzie o magnetycznych palcach* (2020).

amerykański duch pionierstwa, który doprowadził do skolonizowania Dzikiego Zachodu, jest wyczuwalny w każdym zakątku Silicon Valley.

Do kolebki światowych technologii zjeżdżają specjaliści, eksperci, wizjonerzy i ryzykanci. Niektórzy wpadają tu „na chwilę”, wierząc, że uda się zaliczyć „biznesowy złoty strzał” lub podejrzeć, „jak to się robi w Dolinie Krzemowej”, po czym przeszczepić ten sposób na sukces na własny grunt. Inni zagrzewają miejsca na dłużej, tu właśnie budując swoje przedsiębiorstwa. Jeszcze inni próbują przenieść tu na stałe swoje interesy, wierząc, że dobra passa tego ultranowoczesnego regionu udzieli się również im. Są kapitałiści inwestycyjni, cyfrowi nomadzi, wynalazcy i wykładowcy. Przyjeżdżają i wyjeżdżają, żegnają się na zawsze, by po chwili pojawić się ponownie. Są żywym srebrem tego regionu: cennym, niezbędnym, ale trudnym do uchwycenia, skwantyfikowania, sklasyfikowania. Próby całościowego opisanie tych, którzy są podstawową częścią sukcesu tego miejsca, podejmowano wielokrotnie. Niemal zawsze kończyły się częściową porażką: niepełne, niewystarczające, nieobiektywne.

Tymczasem Marzenie Sasnał udało się rzecz wyjątkowa. Zdołała postawić chwilową tamę naukową na rwącej do przodu heraklitowej rzece Doliny Krzemowej i opisać społeczność polskich ekspatów. Społeczność – dodajmy – niezwykle mobilną, ulotną, bardzo łatwo adaptującą się do zmiennych warunków brzegowych. To pozycja bezprecedensowa. Niezwykle cenna dla wszystkich, którzy próbują zrozumieć fenomen Silicon Valley, tym bardziej że Polacy mają w sukcesie regionu swój niebagatelny udział. Powinna znaleźć się na półce z książkami każdego początkującego przedsiębiorcy, który szuka inspiracji i motywacji. Powinna leżeć przy łóżku każdego biznesmena śniącego o globalnych zasięgach i światowych rynkach. I powinna znaleźć się na biurku każdego dziennikarza zajmującego się tendencjami technologicznymi i Doliną Krzemową, bo jest to rzetelny i wiarygodny punkt odniesienia. Na moim biurku praca *Polscy ekspaci w Dolinie Krzemowej* zajmuje poczesne miejsce.

Wprowadzenie

Ludzie wędrują od wieków. Wędrówki dobrowolne łączyły się i łączą z nadzieją określonych grup i jednostek na poprawę własnego położenia ekonomicznego, społecznego czy religijnego. Migracje, choć zmienne w aspektach takich jak kierunek, motyw, typ czy natężenie, stanowią trwały atrybut ludzkości (Kubiak, Słany 1999; Massey i in. 1999; Castles, de Haas, Miller 2014). Migracje jednak nigdy wcześniej nie miały tak dużego znaczenia socjoekonomicznego i politycznego jak obecnie (Castles, de Haas, Miller 2014). Prognozy wskazują, że XXI w. będzie stuleciem migracji na niespotykaną wcześniej skalę. Liczby mówią same za siebie – co 11 minut przybywa jeden migrant międzynarodowy (United States Census Bureau 2020). Liczbę migrantów zagranicznych szacowano w 2019 r. na 272 miliony osób, co stanowiło ponadtrzyipółkrotny wzrost w ostatnim pięćdziesięcioleciu (IOM 2019).

Obszary wysoko rozwinięte, w tym Ameryka Północna, Europa Zachodnia, Zatoka Perska czy Australia, są tradycyjnymi kierunkami imigracji, imigranci zagraniczni stanowią tam również wysoki odsetek ludności (11,6% w porównaniu z 1,8% w krajach rozwijających się) (Okólski, Kaczmarczyk 2005; UN 2017). Stany Zjednoczone wiodą prym, goszczą bowiem więcej imigrantów niż jakikolwiek inny kraj na świecie. W 2020 r. w Stanach Zjednoczonych zamieszkiwało blisko 40 milionów osób urodzonych poza granicami kraju, a z każdym rokiem przybywa około miliona nowych imigrantów zagranicznych (Budiman 2020).

Jedną z głównych przyczyn wzrostu wolumenu migracji jest proces globalizacji (Stiglitz 2007). Postęp technologiczny, redukcja kosztów transportu i telekomunikacji, zniesienie barier w przepływie dóbr, usług, wiedzy oraz ludzi między państwami sprawiają, że możliwa jest migracja na dużą skalę. Migracje międzynarodowe stają się we współczesnym świecie zjawiskiem masowym i opcją dostępną dla coraz większej liczby osób. Badania sugerują ponadto, że istnieje istotna jakościowa różnica między współczesnymi migrantami a osobami, które wyjechały z kraju swojego pochodzenia w XIX czy na początku XX w. Dawniej migracja wiązała się najczęściej z utratą kontaktu z bliskimi

oraz ze stopniowym zanikiem więzi społecznych i kulturowych z miejscem pochodzenia. Współcześni migranci są zaś mniej odizolowani i z mniejszym wysiłkiem mogą utrzymywać kontakty z bliskimi z kraju pochodzenia (Glick-Schiller, Basch, Szanton Blanc 1995), odmienne mogą być zatem ich strategie integracyjne.

Jednym z trendów współczesnych ruchów wędrowniczych jest również coraz większy udział w migracjach międzynarodowych osób o wysokich kwalifikacjach, których wiedza i umiejętności są kluczowe dla obecnej światowej gospodarki. Analizy statystyczne wskazują, że liczba specjalistów międzynarodowych wzrasta w ostatnich latach: w 2010 r. szacowano ją na 28 milionów w krajach Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), co stanowi ponad stutrzydziestoprocentowy wzrost w porównaniu z 1990 r. (Kerr i in. 2016a). Chociaż specjaliści stanowią niewielki procent całkowitego wolumenu imigrantów, ich wartość dla gospodarki światowej jest znaczna i ciągle rośnie, co wynika z postępującego procesu globalizacji i ze zwiększającego się znaczenia wysokich technologii (Koser, Salt 1997; Salt 1997). Wyspecjalizowana kadra uważana jest bowiem za fundament nowoczesnych gospodarek opartych na wiedzy. Popyt na specjalistów wzrasta i próby pozyskiwania pracowników zagranicznych, zwłaszcza przez kraje bogate, przybierają wręcz formę „wyścigu o talent” (*global race for talent*) – rywalizacji między państwami o utalentowanych specjalistów (Czaika, Parsons 2016). Podkreśla się przy tym również uprzywilejowaną pozycję specjalistów względem pozostałych emigrantów. Na przykład wiele krajów, w tym Stany Zjednoczone, stosuje uproszczone procedury otrzymania zezwolenia na pracę i pobyt w wypadku specjalistów zagranicznych, szczególnie inżynierów i specjalistów z branży wysokich technologii (D’Costa 2008).

Kraje wysoko rozwinięte stanowią również główne miejsca docelowe migracji specjalistów zagranicznych, oferując im atrakcyjne warunki pracy i życia, duże możliwości rozwoju zawodowego oraz wysokie wynagrodzenie (Solimano 2008). Wydaje się, że nie bez znaczenia jest również (zachodnia) kultura kraju docelowego oraz możliwość porozumiewania się w języku angielskim, którego znajomość wśród specjalistów jest powszechna (Wagner 2011). Stany Zjednoczone przyjmują najwięcej (około 50%) wszystkich zagranicznych specjalistów, a wielu z nich osiada w Dolinie Krzemowej, będącej jednym z ważniejszych amerykańskich centrów technologicznych (Turner 2006; Joint Venture Silicon Valley 2021a). Udział imigrantów zagranicznych na rynku pracy w Dolinie Krzemowej wynosił w 2018 r. 47% i był nawet wyższy w branżach związanych z komputerami i matematyką (65%) czy architekturą i inżynierią (63%) (Joint Venture Silicon Valley 2020). Dlatego Dolina Krzemowa stanowi odpowiednie miejsce badań wykwalifikowanych migrantów.

Badania sugerują, że wysoko wykwalifikowani specjaliści posiadają unikalne cechy, wyróżniające ich spośród innych migrantów zagranicznych. Są oni

otwarci na migracje, a z grupy migrantów niespecjalistów mogą ich wyróżniać m.in. motywacje migracyjne oraz sposoby i stopień integracji ze społeczeństwem przyjmującym. Uważa się np., że specjaliści łatwiej i szybciej integrują się ze społeczeństwem przyjmującym, a same wyjazdy, nawet krótkotrwałe, przypominają raczej migracje długotrwałe, proces adaptacji zachodzi bowiem efektywniej (Oommen 1996; Price 1989). Przygotowanie zawodowe i brak wyłącznego polegania na sieciach społecznych mogą się przyczyniać do szybszej adaptacji profesjonalistów w społeczeństwie przyjmującym (Portes, Rumbaut 2014). Ponadto profesjonalisci częściej kierują się motywacjami indywidualistycznymi, jak chęć podniesienia poziomu wykształcenia, możliwość zdobycia doświadczeń zawodowych i społecznych oraz chęć poznania świata (Okólski, Kaczmarczyk 2005). Przy podejmowaniu decyzji migracyjnych istotne są dla nich czynniki niemające bezpośredniego związku z poprawą sytuacji materialnej, jak możliwość rozwoju zawodowego (Hu, Sumption 2011). Wyniki badań wskazują ponadto, że specjalistów zagranicznych charakteryzuje umiejętność integracji ze społeczeństwem przyjmującym przy jednoczesnym utrzymywaniu więzi i praktyk związanych z krajem pochodzenia przez listy, rozmowy telefoniczne i wideo, wizyty, spotkania z rodziną czy inwestycje w kraju pochodzenia. W wyniku tych praktyk i struktur wykształca się wśród nich **transnarodowa kompetencja**, pozwalająca na efektywne funkcjonowanie w społeczeństwie przyjmującym (Opłowska 2014). Z powyższych względów jest to interesująca badawczo kategoria migrantów.

Mając na uwadze aktualność i znaczenie zjawiska migracji międzynarodowych osób o wysokim kapitale społeczno-kulturowym oraz ich szczególną charakterystykę, zdecydowałam się na podjęcie badań wśród polskich ekspatów w Dolinie Krzemowej. Celem badań było przedstawienie sytuacji zawodowej i życiowej tej grupy imigranckiej, szczególnie ich doświadczeń migracyjnych, trudności oraz wyzwań, jakim na co dzień stawiają czoła, a także możliwości wynikających z życia na obczyźnie. Podjęłam próbę odpowiedzi na pytanie o to, kim w świetle swojej biografii i doświadczeń zawodowych jest polski specjalista wysokich technologii. Sam proces migracji specjalistów wysokich technologii został usytuowany na tle wyzwań i przemian wyzwolonych przez globalizację.

Projekt badawczy osadzony jest w bogatej, ponadstuletniej tradycji badań nad wychodźstwem z ziem polskich do Stanów Zjednoczonych, zapoczątkowanej przez Floriana Znanieckiego analizą sytuacji społeczno-ekonomicznej polskich chłopów na ziemiach amerykańskich (Thomas, Znaniecki 1976). Monumentalne dzieło *Chłop polski w Europie i Ameryce* ukazuje historię społeczną ludu polskiego i wychodźstwa polskiego, dając wgląd w procesy i zjawiska kształtowania się oraz zmiany polskiej grupy etnicznej na przełomie XIX i XX stulecia (Szczepański 1976: 167). Przez cały ten okres polska społeczność w Stanach Zjednoczonych była zasilana nowymi strumieniami migracji,

które stanowili, z wyjątkiem emigracji wojennej i powojennej, chłopi i robotnicy. Z tego powodu wspomniane grupy społeczno-zawodowe pozostawały w kręgach zainteresowań kilku pokoleń socjologów zajmujących się Polonią w Stanach Zjednoczonych (Kubiak, Paluch 1980; Kubiak, Kusielewicz, Gromada 1988). Tymczasem od kilkunastu lat coraz liczniej do Stanów Zjednoczonych przybywają osoby o wysokim kapitale społeczno-kulturowym, starannie wykształcone i o wysokich kwalifikacjach zawodowych, podejmujące pracę zgodną z wykształceniem i umiejętnościami od razu po przybyciu (Babiński 2009; Sosnowska 2016). Przedstawione w niniejszej monografii **badania są pierwszymi, które w tak szerokim zakresie ukazują tę jakościowo i społecznie nową warstwę polskich imigrantów w Stanach Zjednoczonych.**

Mimo bogatej tradycji badań nad Polonią amerykańską brakuje aktualnych opracowań naukowych dotyczących polskiej grupy etnicznej w Stanach Zjednoczonych, a dostępne dane o Polakach w Dolinie Krzemowej mają charakter jedynie szacunkowy. Choć diaspora polska w Stanach Zjednoczonych stanowi największą zbiorowość Polaków i osób polskiego pochodzenia poza granicami kraju – ponad 9 milionów osób, z tego ponad 450 tysięcy mieszkających w Kalifornii (United States Census Bureau 2019) – badacze Polonii amerykańskiej koncentrują się niemal wyłącznie na osobach mieszkających na wschodnim wybrzeżu Stanów Zjednoczonych. Moje badania wśród specjalistów wysokich technologii w Dolinie Krzemowej są jedną z niewielu podjętych do tej pory prób charakterystyki młodej emigracji mieszkającej w tej części Stanów Zjednoczonych. Zdecydowałam się poruszyć temat migracji specjalistów wysokich technologii również dlatego, że chciałam wykorzystać niebywałą sposobność przebywania w kalifornijskiej Dolinie Krzemowej. Dzięki temu, że mieszkam w Dolinie Krzemowej od wielu lat, mogłam skutecznie dotrzeć do grupy docelowej i zebrać materiał badawczy. Ponadto znam i rozumiem otoczenie społeczne oraz kulturę miejsca, w którym mieszkają i pracują uczestnicy badań, dzięki czemu byłam w stanie właściwie zinterpretować ich wypowiedzi. Ta dwoista funkcja członka grupy i zarazem zewnętrznego obserwatora okazała się niebywałą sposobnością głębokiego wglądu w badany przeze mnie fenomen społeczny.

Struktura monografii ma charakter tematyczny – w kolejnych rozdziałach zaprezentowano kategorie badawcze i wątki tematyczne ujawnione podczas analizy materiału biograficznego, poprzeplatane z innymi danymi zastanymi. Sięgałam po liczne opracowania tematyczne, raporty z badań, analizy statystyczne i dane urzędowe, aby ukazać badany fenomen społeczny w sposób jak najpełniejszy i pogłębić jego zrozumienie. Przyjęty układ tematyczny nie jest przypadkowy – jest przejrzysty i pokazuje, że migracja jest wydarzeniem całościowym, obejmującym wiele obszarów życia. W rozdziale pierwszym zaprezentowałam założenia metodologiczne projektu badawczego, zastosowane metody i techniki badawcze oraz opisałam procedury analizy i interpretacji.

W rozdziale drugim zdefiniowałam pojęcie międzynarodowego specjalisty, przedstawiłam skalę, formy i skutki migracji profesjonalistów oraz cechy charakterystyczne tej zbiorowości, wyróżniające ją spośród innych migrantów. Ponadto ukazałam profil społeczno-demograficzny badanej zbiorowości specjalistów wysokich technologii w Dolinie Krzemowej, a także warunki prymarne i wspólne doświadczenia zawodowe migrantów. W rozdziale trzecim przybliżyłam Dolinę Krzemową i profil społeczno-demograficzny jej mieszkańców, opierając się na dostępnych statystykach i literaturze przedmiotu, nakreśliłam ponadto charakterystykę miejsca i analizę jego potencjału ujawnioną w relacjach respondentów. W rozdziale czwartym scharakteryzowałam czynniki społeczno-historyczne sprzyjające migracjom z ziem polskich oraz przedstawiłam dane statystyczne na temat polskiej zbiorowości etnicznej w Stanach Zjednoczonych, Kalifornii i Dolinie Krzemowej. Zaprezentowałam również problematykę motywacji migracyjnych, która została ujawniona w badaniach. W rozdziale piątym zilustrowałam z kolei koncepcje integracyjne, zwracając szczególną uwagę na podejście transnarodowe i koncepcję społecznego zakotwiczenia, którymi następnie posiłkowałam się w analizie procesu adaptacji specjalistów. Rozdział szósty ukazuje problematykę relacji społecznych na emigracji. Przedstawiłam proces budowania i utrzymywania relacji, również tych uczuciowych, i wyzwania z tym związane, a także znaczenie sieci społecznych. W rozdziale siódmym zaprezentowałam koncepcje z zakresu komunikacji międzykulturowej, wykazując różnice między kulturą polską i amerykańską w literaturze i doświadczeniach uczestników badań. Ponadto pokazałam, w jaki sposób wielokulturowość rzutuje na codzienność respondentów. Rozdział ósmy przybliży problematykę planów emigracyjnych oraz czynników determinujących decyzję o pozostaniu lub wyjeździe z miejsca emigracji. W rozdziale dziewiątym ukazałam migrację jako istotne wydarzenie w biografii respondentów, sprzyjające refleksji i kształtujące tożsamość migrantów oraz zmieniające sposób postrzegania rzeczywistości społecznej, a w konsekwencji prowadzące do rozwoju psychospołecznego zaangażowanych uczestników.

Moim zamierzeniem było poszerzenie wiedzy na temat najnowszych migracji do Stanów Zjednoczonych i wskazanie nowego typu migranta – współczesnego nomadę, który zdaje się szybciej niż migranci poprzednich fal przystosowywać do nowych warunków życia oraz dryfować między dwiema kulturami, zachowując tożsamość miejsca pochodzenia i adaptując się „o tyle, o ile to konieczne” (Babiński 2009). Niniejsze studium socjologiczne może więc służyć jako rzetelne źródło wiedzy na temat polskich specjalistów wysokich technologii w Dolinie Krzemowej i samej Doliny Krzemowej oraz zawilosci współczesnych migracji międzynarodowych. Książka może być pomocna badaczom zajmującym się tematyką migracyjną i zaciekawić czytelników zainteresowanych losami Polaków mieszkających poza ojczyzną lub pragnących się

dowiedzieć, jak radzą sobie w amerykańskiej rzeczywistości polscy specjaliści wysokich technologii.

* * *

W momencie kończenia prac nad niniejszą monografią (listopad 2021 r.) trwa pandemia COVID-19 (World Health Organization 2020). Książka przedstawia stan rzeczy sprzed pandemii. Choć omawiane badania zostały zakończone na długo przed wybuchem pandemii, mam świadomość, że może ona wpłynąć na dzisiejszy odbiór wyników i wniosków. Zdaję sobie również sprawę z potencjalnych konsekwencji pandemii na proces rekrutacji i kariery specjalistów. Media informują o kryzysie ekonomicznym spowodowanym długotrwałym zamknięciem wielu przedsiębiorstw i spowolnieniem gospodarki. Wiele osób utraciło pracę. Bezrobocie w Dolinie Krzemowej w lipcu 2021 r. wynosiło 4,9% (około 2% więcej niż przed pandemią) (Joint Venture Silicon Valley 2021b), raczej nie dotknęło jednak pracowników branży wysokich technologii (na utratę pracy byli narażeni zwłaszcza pracownicy branż: spożywczej, turystycznej, gastronomicznej i fryzjersko-kosmetycznej czy świadczący inne usługi bezpośrednie). Zwraca się również uwagę na masowy exodus z Doliny Krzemowej zarówno pracowników, którzy z uwagi na możliwość pracy zdalnej decydują się zamieszkać w tańszych miejscach, jak i firm zmieniających siedziby ze względu na wysokie podatki. Zmienia się ponadto kultura pracy – praca zdalna staje się obecnie normą (Joint Venture Silicon Valley 2021a). Dodatkowo, co wpłynęło na losy wielu profesjonalistów wysokiej klasy, administracja Donalda Trumpa zaostrzyła przepisy migracyjne na czas pandemii (Zak 2020), tuż jednak po objęciu stanowiska nowy prezydent Joe Biden unieważnił wiele decyzji swojego poprzednika w Białym Domu (NAFSA 2021). Jak widać, problem jest wielowymiarowy i rodzi sporo pytań, niekoniecznie odpowiedzi, trudno zaś przewidzieć, czy trendy zapoczątkowane przez pandemię okażą się poważne i długofalowe. Przy obecnej płynnej sytuacji jest jeszcze za wcześnie na wskazanie możliwych kierunków przemian i ich skali w długim okresie.

* * *

Niniejsza publikacja oparta jest na dysertacji doktorskiej *Polscy specjaliści wysokich technologii w Dolinie Krzemowej. Portret socjologiczny*, napisanej pod kierunkiem profesora Zbigniewa Kurcza. Pragnę podziękować Panu Profesorowi i promotorowi pomocniczemu profesorowi Marcinowi Dębickiemu – za naukowe wsparcie i wskazówki, a recenzentom pracy – profesor Aleksandrze Grzymale-Kazłowskiej i profesorowi Adamowi Mrozowickiemu – za cenne sugestie. Dziękuję profesorowi Zbigniewowi Kurczowi i Magdzie Gacyk za napisanie interesujących słów wstępnych do książki. Wyrazy wdzięczności składam

również uczestnikom badań – polskim specjalistom wysokich technologii w Dolinie Krzemowej i ekspertom społecznym, którzy zgodzili się podzielić ze mną swoją wiedzę i doświadczeniami. Dziękuję za bezinteresowność, zaufanie oraz morze inspiracji!

Rozdział 1

Ramy teoretyczne badań oraz metody i techniki badawcze

Metodologia odnosi się do wyborów badacza w zakresie metod zbierania i analizy materiału badawczego. Składa się ona z czterech elementów: wskazania podejścia teoretycznego, wyboru metody badawczej i opracowania narzędzia badawczego adekwatnego do postawionych wcześniej pytań badawczych, określenia procedur badawczych podczas zbierania i analizy danych (Górny 1998; Gobo 2008).

Za główny cel badawczy postawiłam sobie sportretowanie polskich specjalistów zatrudnionych w Dolinie Krzemowej w branży wysokich technologii, zwłaszcza zaś ukazanie ich doświadczeń migracyjnych i życia na obczyźnie. Na wskazany „portret socjologiczny”¹ składały się następujące elementy biografii uczestników badań:

- (1) kariera zawodowa: edukacja, przebieg kariery zawodowej, znaczenie kariery i pracy dla uczestników badań oraz doświadczenie pracy w środowisku wielokulturowym;
- (2) wcześniejsze praktyki migracyjne: wcześniejsze wyjazdy zagraniczne, posiadanie bliskich za granicą Polski;
- (3) motywy i okoliczności migracji: przebieg procesu decyzyjnego, powody, dla których uczestnicy zdecydowali się na zamieszkanie w Stanach Zjednoczonych, pomoc pracodawcy przy przeprowadzce;
- (4) proces adaptacji do życia w Stanach Zjednoczonych: adaptacja w wymiarze strukturalnym (sytuacja zatrudnienia, sytuacja finansowa, sytuacja prawna), społeczno-kulturowym (udział w obu kulturach, utrzymywanie więzi z bliskimi w Polsce, kontakty ze społecznością przyjmującą) oraz osobistym (tożsamość narodowa w kontakcie z inną kulturą, poczucie swojskości/obcości na emigracji);

¹ W literaturze pojęcie portretu socjologicznego używane jest w odniesieniu przede wszystkim do opisu i analizy grup społecznych i zawodowych. Wybór portretu socjologicznego jako przedmiotu badań był inspirowany dokonaniem wrocławskich socjologów, którzy od kilkudziesięciu lat portretują różne grupy społeczne (zob. Zagórski 1984, 1999, 2002).

- (5) plany na przyszłość: plany rodzinne i zawodowe, bilans migracji (szanse i zagrożenia związane z migracjami zagranicznymi), refleksja nad emigracją i własną sytuacją.

Lista pytań szczegółowych i korespondujących elementów biografii specjalisty została przedstawiona w *Załączniku 1*. Analiza materiału biograficznego pod kątem wskazanych powyżej elementów biografii pozwoliła odpowiedzieć na główne pytanie badawcze: „Kim w świetle swojej biografii i doświadczeń zawodowych jest polski specjalista wysokich technologii w Dolinie Krzemowej?”.

Przed przystąpieniem do badań dokonałam przeglądu dostępnej literatury przedmiotu oraz poznałam badaną zbiorowość i uwarunkowania społeczne, w której ona funkcjonuje. Tak przygotowana, sformułowałam następujące robocze hipotezy badawcze:

- H1 Przy podejmowaniu decyzji o migracji przeważają motywacje poznawczo-edukacyjne.
- H2 Status imigracyjny jest istotnym czynnikiem wpływającym na efektywność adaptacji.
- H3 Wielokulturowość jest elementem środowiska pracy istotnie oddziałującym na kulturę pracy.
- H4 Dolina Krzemowa jest profesjonalnym punktem odniesienia dla specjalistów IT.
- H5 Intencjonalna nieprzewidywalność jest dominującą strategią w odniesieniu do planów na przyszłość.
- H6 Specjalistów wysokich technologii od tradycyjnych polskich migrantów wyróżnia wiele cech społeczno-kulturowych, aktywności i oczekiwań.

W tym miejscu chciałabym podkreślić, że hipotezy były stawiane bardzo ostrożnie i miały raczej charakter **poglądu intuicyjnego** niż mocnej hipotezy (Krzykała 1986). W projekcie badawczym wykorzystano bowiem zalecenia teorii ugruntowanej, które wskazują, że „zbieranie danych, budowanie hipotez i ich weryfikacja nie są wyraźnie rozdzielone w czasie, jak [...] w tradycyjnych badaniach, ale są procedurami, które wielokrotnie wzajemnie się przeplatają w czasie długiego procesu generowania teorii” (Konecki 2000: 27). Co zatem istotne, hipotezy nie zostały postawione wyłącznie w celu ich potwierdzenia czy obalenia, ale przede wszystkim porządkowały zakres tematyczny badania i służyły stworzeniu konstrukcji modelowych, które mogą ulec zmianie w wyniku analizy materiału badawczego (Cekiera 2015). Dlatego podczas całego procesu badawczego pozostałam otwarta na nową wiedzę i interpretacje doświadczeń własnych przez respondentów, nierzadko różniących się od przypuszczeń i doświadczeń własnych oraz innych badaczy.

Prowadzone przeze mnie badania mieszczą się w **nurcie socjologii jakościowej**. Zdecydowałam się na zastosowanie metod jakościowych, gdyż za ich pomocą można dotrzeć do głębi zrozumienia (Babbie 2004: 334), a moim głównym celem było właśnie zrozumienie rzeczywistości społecznej i znaczeń

nadawanych jej elementom przez jednostki, nie pomiary czy opisy statystyczne. Dzięki stosowaniu zasady, że kategorie i teorie mogą być wyprowadzane z uzyskanego materiału badawczego (*a posteriori*), niekoniecznie zaś wynikają z idei i hipotez konstruowanych przed rozpoczęciem badań (*a priori*), badania jakościowe wyzwalały możliwość stanowienia nowych dyspozycji i pytań badawczych (Helling 1985: 101), co jest kluczowe w wypadku niedostatecznie zbadanego fenomenu społecznego, jaki stanowią migracje polskich specjalistów na zachodnie wybrzeże Stanów Zjednoczonych. Podejście jakościowe jest z powodzeniem stosowane w badaniach migracyjnych. Agata Górny i Izabela Koryś (2009: 30–31) wskazują na przykład, że zasadne jest stosowanie podejścia jakościowego w badaniach migracji międzynarodowych ze względu na (1) wybór mniejszego zła – trudno o wskazanie pełnego operatu migrantów, który pozwoliłby na wylosowanie reprezentatywnej próby; (2) indywidualizację relacji badacza i badanego – bezpośrednia bliższa relacja z uczestnikami badań daje badaczowi możliwość uzyskania szczerych, pogłębionych odpowiedzi na pytania, zwłaszcza na pytania wrażliwe; (3) otwartość podejścia jakościowego – otwartość badacza na nowe, niezaplanowane wcześniej sytuacje i aspekty analizy może dawać zaskakujące wyniki; (4) możliwość badania małych populacji – mobilność międzynarodowa specjalistów nie jest zjawiskiem masowym; (5) przydatność nieilościowej generalizacji; (6) niepodatność na zniekształcenia – badania jakościowe, w których uwzględnia się perspektywę uczestników badań, nie są tak bardzo podatne na zniekształcenia, wynikające np. z różnic kulturowych między badaczem a respondentem (bariera językowa, nieprzekładalność kategorii), jak badania ilościowe.

Badania specjalistów realizowane są w **paradygmacie humanistycznym**, a postępowanie badawcze charakteryzuje odwołanie się do subiektywnej perspektywy badanych osób. Mając na uwadze współczynnik humanistyczny, czyli postulat metodologiczny nadawania znaczeń faktom i zjawiskom społecznym przez doświadczających ich aktorów, wprowadzony do literatury przedmiotu przez Floriana Znanieckiego (2011: 159), analizie poddaje materiał biograficzny, czyli historie emigracji opowiedziane przez uczestników badań.

Moje rozumienie roli badacza bliskie jest **empatycznej neutralności** – stanowisku, w którym uznaje się, że refleksje badacza i tym samym badania nie mogą być wolne od wartościowania, ale jednocześnie kładzie się nacisk, aby osobiste opinie i założenia badacza były przejrzyste i transparentne (Snape, Spencer 2003: 12–14). Badacz może (i powinien) korzystać z własnej wiedzy i swojego doświadczenia w opisywaniu i analizowaniu zjawisk społecznych, jednocześnie jednak powinien przyjmować postawę neutralną wobec nich, to znaczy powstrzymywać się od osądu. W badaniach specjalistów dążyłam do obiektywności i neutralności, m.in. przez refleksyjne i świadome rejestrowanie sytuacji, w których moje opinie mogły wziąć górę nad praktyką naukową, uwzględnianie ich podczas analizy badań i niedopuszczanie do ich zaistnienia

w przyszłości. Na każdym etapie postępowania badawczego zadawałam sobie pytania o to, w jakim stopniu mój sposób interpretacji wynikał z badanej rzeczywistości, a w jakim z moich uprzedzeń, preferencji, przekonań. Zgodnie z zaleceniami Dariusza Jemielniaka (2012: 92) te nieuniknione uwarunkowania procesu badawczego czyniłam obiektem problematyzacji i „brałam je w nawias”, stosując tzw. *bracketing*. Ponadto dążyłam do zakorzenienia interpretacji materiału biograficznego w odpowiedziach respondentów, uwzględniając ich opinie oraz wyobrażenia na temat rzeczywistości społecznej, jednocześnie bazując na własnej wiedzy i znajomości tematu, stosując język i metody naukowe.

Bliska jest mi również **postawa pragmatyczna i postulat syntezy pojęć teoretycznych**, a co za tym idzie – traktowanie różnych metod badawczych jako komplementarnych wobec siebie narzędzi, których wybór uwarunkowany jest tematem pracy badawczej i pytaniami badawczymi (Massey 1999: 15; Seale 1999). Sam badacz zatem może, a nawet powinien, czerpać z różnych perspektyw i nurtów, najważniejszym celem jest bowiem przeprowadzenie adekwatnej analizy, a dostępne narzędzia traktowane są instrumentalnie. Zgadzam się również z podejściem, że łączenie różnych teorii, narzędzi i metod jest właściwym postępowaniem w badaniach migracyjnych z uwagi na złożoność i wieloczynnikowość procesów migracyjnych (Romaniszyn 2003: 15–16). Chciałabym w tym miejscu podkreślić, że postulat pragmatyczny rozumiem jako syntezę teorii, a nie całkowite odżegnanie się od użycia koncepcji i paradygmatów teoretycznych.

W procesie konstruowania, analizy i interpretacji materiału badawczego posługiwałam się m.in. zaleceniami **metody biograficznej i teorii ugruntowanej**, które okazały się skutecznymi narzędziami analizy problemu badawczego. Podejście biograficzne jest naukową analizą opowieści o życiu ludzkim lub procesu powstawania tej opowieści, a jego przedmiot stanowi życie konkretnego człowieka ujęte w narrację. Analiza biografii umożliwia formułowanie teorii szerszego zasięgu przez „wyciąganie ogólnych wniosków na podstawie analizy niewielu przypadków, czasem nawet jednego życia” (Bednarz-Łuczewska, Łuczewski 2012: 91). Zastosowanie metody biograficznej „poszukującej regularności w znaczeniach” (Rapley 2013: 11) pozwoliło mi na sformułowanie pewnych generalizacji, wychodzących poza interpretacje samych badanych, w postaci zastosowania typów i kategorii jako sposobów opisywania i wyjaśniania badanego przeze mnie fenomenu społecznego. W teorii ugruntowanej dąży się z kolei do systematycznego wysuwania wniosków z badań – w trakcie procesu badawczego, a nie tylko na jego końcowym etapie (Glaser, Strauss 1967). Kody, kategorie oraz hipotezy wyłaniają się indukcyjnie, czyli z materiału badawczego (Charmaz 2009: 12). Oznacza to, że przed przystąpieniem do badań nie tworzy się ostrych przedwstępnych teorii i hipotez, zachowując otwartość na zdobywane sukcesywnie dane i nieprzewidziane wcześniej aspekty. Zalecenia teorii ugruntowanej zastosowałam m.in. – na podstawie

wskazówek Krzysztofa Koneckiego (2012: 56) – na etapie projektowania badań (postawienie jedynie roboczych hipotez) i podczas przeprowadzania czynności analitycznych (kodowanie rzeczowe, kodowanie teoretyczne, tworzenie not teoretycznych).

Podczas przygotowywania projektu badawczego czerpałam z literatury przedmiotu na temat migracji międzynarodowych specjalistów, a także wędrowek zagranicznych z ziem polskich. Sugerowały one, o czym już wcześniej wspomniano, że specjaliści wysokich technologii stanowią unikalną pod różnymi względami grupę, a ich doświadczenia migracyjne mogą się różnić od doświadczeń migracyjnych innych migrantów, zatem w odniesieniu do tej grupy należy szukać nowych sposobów analizy i interpretacji wyników badań, odmiennych od dotychczasowych, utartych schematów postępowania. Szczególnie przydatne w procesie analizy materiału biograficznego okazały się **dwie koncepcje teoretyczne – społecznego zakotwiczenia i transnarodowości**, w których podkreśla się umiejętność przystosowywania się do zmian oraz otwartość na nowe doświadczenia. Transnarodowość jest modelem integracyjnym powstałym jako krytyka dalekiego od ideału modelu asymilacyjnego. Przyimek „trans” został użyty do podkreślenia opozycji do przestrzeni zdefiniowanej według granic państwowych (Opłowska 2014: 30). Jedno z głównych założeń podejścia transnarodowego głosi, że ludzie są z natury mobilni i niekoniecznie pragną osiedlić się w kraju, w którym pracują. To umiędzynarodowienie jest wspomagane i wzmacniane przez zmiany technologiczne (tanie rozmowy telefoniczne, komunikację przez Internet, szeroko dostępne połączenia lotnicze), ekonomiczne, polityczne i kulturalne na świecie. Rozwój środków transportu i komunikacji umożliwia utrzymanie stałych kontaktów z bliskimi mieszkającymi w innym miejscu świata (Faist, Fauser, Reisenauer 2013: 53–54). Badania sugerują również (Eich-Krohnm 2012: 31), że ekspaci nie asymilują się w tradycyjnym znaczeniu tego słowa, a zachowują jedynie wybrane przez siebie aspekty zarówno kultury rodzimej, jak i kultury kraju przybycia. Ich głównym celem jest sprawne funkcjonowanie w danym społeczeństwie, dlatego nie czują potrzeby całkowitej asymilacji. Znajdują się zatem na „pomoście pomiędzy obiema kulturami” (Eich-Krohnm 2012: 31). Podejście transnarodowe może również wyjaśniać współczesne migracje Polaków do Stanów Zjednoczonych. Grzegorz Babiński (2009) podkreśla np., że zbiorowość Polaków przybywająca obecnie do Stanów Zjednoczonych znacznie się różni od wcześniejszych fal migracyjnych, m.in. większym zróżnicowaniem zawodowym, lepszą znajomością języka angielskiego, wyższymi ambicjami zawodowymi oraz brakiem zainteresowania uczestnictwem w działaniach organizacji polonijnych. Autor wskazuje, że *transnationals*, jak określa współczesnych migrantów, charakteryzuje tymczasowość migracji, rozumiana jako możliwość zmiany miejsca zamieszkania (niekoniecznie powrotu do kraju pochodzenia) w każdej chwili (Babiński 2009: 342–357).

Koncepcja społecznego zakotwiczenia autorstwa Aleksandry Grzymały-Kazłowskiej (2013a) spaja zagadnienia tożsamości, adaptacji i integracji, akcentując proces zakotwiczenia, rozumianego jako „poszukiwanie przez migrantów istotnych dla nich punktów odniesienia i oparcia – kotwic, które pozwalają im osiągnąć relatywną psychospołeczną stabilność w nowej sytuacji życiowej” (Grzymała-Kazłowska 2013a: 53). W sytuacji głębokiej zmiany, jaką jest migracja, ujawnia się „potrzeba osiągnięcia stabilności i dążenie do poszukiwania oparcia życiowego” (Grzymała-Kazłowska 2013a: 54). Jednostki „zarzucają” więc kotwice, które przybierać mogą różne formy (Grzymała-Kazłowska 2013b: 12). Koncepcja zakotwiczenia wyjaśnia m.in., dlaczego współcześni migranci przechodzą pewien stopień akulturacji, ale tylko taki, który umożliwia im efektywne funkcjonowanie w nowym społeczeństwie, jednocześnie nie podejmując ostatecznej decyzji o powrocie lub pozostaniu w kraju emigracji, czyli przyjmują strategię intencjonalnej nieprzewidywalności (Eade, Drinkwater, Garapich 2006; Cekiera 2014: 156). Przedstawione powyżej koncepcje stanowiły ramy teoretyczne badań.

W tym miejscu należałoby dokonać uściśleń terminologicznych tytułowych pojęć: „migracje”, „branża wysokich technologii”, „ekspat”. Mimo że migracje towarzyszą ludzkości od początku jej istnienia, do dziś badaczom nie udało się stworzyć satysfakcjonującej teorii migracji, wyjaśniającej wszystkie jej aspekty i przyjętej zgodnie przez cały świat naukowy (Marshall 1984: 593). Podzielałam opinię Hieronima Kubiaka i Krystyny Slany (1999), że większość twierdzeń teoretycznych „nie może być traktowana jako generalizacje, lecz jako konstatacje zależne od odniesień czasowych i przestrzennych, [co wynika] nie z niedorozwoju refleksji teoretycznej, lecz z natury migracji: choć występują i występowały one zawsze, to jednak konkretne procesy migracyjne mają z reguły własne konfiguracje przyczyn, formy przebiegu, odmienną ważność” (Kubiak, Slany 1999: 246). Migracje są zależne od uwarunkowań czasowo-przestrzennych, a każdy ruch migracyjny charakteryzuje się właściwym sobie układem elementów, nie zawsze łatwych do określenia. Zadaniem badacza jest wychwycenie cech specyficznych danej migracji, co pozwala na rozróżnienie badanego zjawiska od innych fal czy strumieni migracji.

Migracje w niniejszej monografii definiuję zatem jako **mobilność związaną z przekroczeniem granicy państwowej**, a za migranta uznaję **każdego, kto przekroczył granicę państwową** (z wyłączeniem osób wyjeżdżających w celach turystycznych, rekreacyjnych i służbowych), niezależnie od czasu trwania ruchu (Górny, Kaczmarczyk 2003: 9). Dzięki takiemu szerokiemu ujęciu migracji możliwe jest uchwycenie różnych rodzajów mobilności, a nie tylko stałej zmiany miejsca zamieszkania. Stoję również na stanowisku, że czas trwania migracji ma dla jej przebiegu znaczenie drugorzędne, najważniejszym aspektem jest bowiem zmiana otoczenia społecznego. Pragnę także zwrócić uwagę na kryteria przestrzenne i aktywności, wyodrębnione przez Agatę Górny

i Pawła Kaczmarczyka (2003: 5–10), które uważam za istotne i przydatne w analizie migracji. Kryterium przestrzenne koncentruje się na rozdzieleniu migranta z bliskimi, którzy pozostali w kraju pochodzenia, oraz na zmianie otoczenia społeczno-ekonomicznego i instytucjonalnego. Kryterium aktywności ogniskuje się wokół zmian miejsc, w których odbywają się istotne dla migranta aktywności dnia codziennego, jak praca czy nauka. To wejście migranta do społeczeństwa przyjmującego, a nie czas trwania migracji, powoduje największe zmiany (np. zmiany tożsamości). Możliwe jest przebywanie za granicą przez dziesiątki lat bez znajomości języka ani kultury kraju przyjmującego. Na przykład Polacy, którzy przybywali do Stanów Zjednoczonych przed wybuchem I wojny światowej, tworzyli getta etniczne na określonym obszarze geograficznym, gdzie budowali struktury przypominające kraj rodzinny. Następowala zatem tzw. kompletność instytucjonalna, a więc sytuacja, w której niemal wszystkie potrzeby imigrantów były zaspokajane z wykorzystaniem własnych instytucji i organizacji (Babiński 2009: 358). W takim otoczeniu imigrant nie miał potrzeby integrować się ze społeczeństwem przyjmującym. Dla kontrastu współczesna Polonia w Kalifornii jest rozproszona i nie tworzy ścisłych struktur etnicznych, a Polacy zamieszkują wśród przedstawicieli społeczeństwa przyjmującego, co ułatwia proces integracji.

Zaawansowaną technologię rozumiem z kolei, za Mileną Ratajczak-Mrozek (2011: 26), „jako dziedziny i wyroby odznaczające się wysoką intensywnością badawczo-rozwojową, a ponadto charakteryzujące się wysokim poziomem innowacyjności, krótkim cyklem życia wyrobów i procesów, szybką dyfuzją innowacji, wzrastającym zapotrzebowaniem na wysoko wykwalifikowany personel (szczególnie w zakresie nauk technicznych i przyrodniczych), dużymi nakładami kapitałowymi, wysokim ryzykiem inwestycyjnym (i szybkim »starzeniem się« inwestycji), ścisłą współpracą naukowo-techniczną (w obrębie poszczególnych krajów i na arenie międzynarodowej pomiędzy przedsiębiorstwami i instytucjami badawczymi) oraz wzmagającą się konkurencją w handlu międzynarodowym”. Dodatkowo korzystam z listy branż z zakresu wysokich technologii opublikowanej przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, do których należą m.in. branże zajmujące się produkcją wyrobów elektronicznych, sprzętu telekomunikacyjnego, komputerowego i elektronicznego, statków powietrznych oraz usługi wymagające wiedzy *high-tech*, działalność w zakresie telekomunikacji związana z oprogramowaniem, doradztwem w zakresie informatyki, Internetu, badania i rozwój w dziedzinie biotechnologii, nauk przyrodniczych i technicznych (NCBR [b.r.]).

„Ekspat” z kolei – słowo pochodzące od angielskiego *expatriate* – używane jest w stosunku do wykwalifikowanych migrantów (Castree, Kitchin, Rogers 2013: 143) i oznacza „wysokiej klasy specjalistę, który opuścił ojczyznę, aby pracować za granicą” (Słownik Języka Polskiego PWN [b.r.]). W niniejszej monografii definiuję ekspata jako **osobę, która ukończyła szkołę o randze**

uniwersytetu i pracuje w branży wysokich technologii. Pojęcia „specjalista wysokich technologii” i „transnarodowy profesjonalista” traktuję tożsamo, stosując zamiennie z pojęciem „ekspat”.

W badaniu zastosowano **triangulację** źródeł, metod i technik badawczych oraz teorii (Denzin 2006; Grabowska-Lusińska 2012). W celu jak najpełniejszej analizy socjologicznej polskich specjalistów w Dolinie Krzemowej korzystałam z licznych opracowań naukowych z różnych dziedzin, dotyczących migracji specjalistów, posiłkowałam się również istniejącymi koncepcjami teoretycznymi i statystykami. Dane niewywołane celowo (historyczne i statystyczne, wyniki badań empirycznych) oraz **wywiady z ekspertami społecznymi** stanowiły uzupełnienie głównego narzędzia badawczego – **wywiadów z emigrantami**. Zastosowaną przeze mnie techniką badawczą był **wywiad swobodny ukierunkowany** – niestandardowy wywiad, podczas którego badacz zadaje uczestnikowi pytania otwarte, opierając się na ogólnych dyspozycjach (Przybyłowska 1978: 83). Wybór tej właśnie techniki badawczej pozwolił mi ustandaryzować zakres i tematykę wywiadów, a jednocześnie nie ograniczał mojej swobody czy możliwości wprowadzania zmian w treści i kolejności pytań.

Przy doborze respondentów została zastosowana **metoda kuli śnieżnej** – nielosowy sposób doboru próby, polegający na rekrutowaniu uczestników badania z pomocą innych uczestników (Castillo 2009). Metoda ta jest zalecana w badaniach zbiorowości migranckich, zwłaszcza w sytuacjach, gdy odszukanie członków badanej zbiorowości jest utrudnione (Babbie 2004: 205). Zbiorowość Polaków w Dolinie Krzemowej jest nieliczna i rozproszona, zatem ten sposób dotarcia do respondentów wydał się najwłaściwszy. Zastosowałam również zasadę **pozyskiwania respondentów z kilku niezależnych źródeł**, aby zbiorowość specjalistów była możliwie zróżnicowana, a nie zawężona do jednej grupy towarzyskiej czy pracowników tej samej firmy. Kierowałam się zaleceniami Tima Rapleya (2013: 83), że „warto dążyć do zebrania takiej grupy respondentów, która umożliwi zbadanie przekroju poglądów na dany temat, [a] włączenie nawet nielicznych uczestników reprezentujących radykalnie odmienne czy przeciwstawne opinie często okazuje się ważnym czynnikiem prowadzącym do modyfikacji założeń teoretycznych”. Respondentów pozyskiwałam na spotkaniach polskich grup i organizacji, za pośrednictwem mediów społecznościowych, w polskiej parafii rzymskokatolickiej w San Jose oraz podczas spotkań towarzyskich. Zastosowałam kilka kryteriów doboru próby: terytorialne (miejsce zamieszkania w Dolinie Krzemowej), terminu przyjazdu (przybycie do Stanów Zjednoczonych po 1989 r.²), zatrudnienia (praca w branży wysokich technologii), specjalizacji (posiadanie wyższego wykształcenia w kierunku wysokich technologii lub doświadczenia w branży

² Cezura 1989 r. jest niezwykle istotna w polskich badaniach migracyjnych, ponieważ wyraźnie oddziela różne strumienie migracyjne.

wysokich technologii). Dodatkowe informacje dotyczące kondycji diaspory polskiej w Dolinie Krzemowej i nowego strumienia migracji uzyskałam w wywiadach z ekspertami społecznymi – osobami, które aktywnie działają w polskich organizacjach i posiadają szeroką wiedzę na temat Doliny Krzemowej oraz Polaków w Dolinie Krzemowej. Respondentów do wywiadów eksperckich doбираłam celowo (arbitralnie), kierując się celami badania, rekomendacjami innych i własną znajomością tematu.

W toku procesu badawczego, między kwietniem 2014 a marcem 2018 r.³, osobiście przeprowadziłam **czterdzieści wywiadów** ze specjalistami (Polakami pracującymi w Dolinie Krzemowej w branży wysokich technologii) oraz **sześć wywiadów z ekspertami społecznymi** (osobami posiadającymi rozległą wiedzę na temat polskiej diaspory w Kalifornii, historii polskiej migracji do Stanów Zjednoczonych oraz Doliny Krzemowej). Wywiady z uczestnikami badań odbywały się w miejscach wybranych przez nich – najczęściej w ich miejscu pracy, domu czy kawiarni znajdującej się w bliskiej odległości od miejsca pracy lub zamieszkania. Wywiady trwały średnio od godziny do półtorej godziny (najkrótszy około trzydziestu minut, najdłuższy ponad dwie i pół godziny). Po zakończeniu wywiadu najczęściej odbywała się rozmowa, już nieformalna i z wyłączonym dyktafonem, podczas której uczestnicy dopytywali o szczegóły badania, czasem dopowiadali historie czy kwestie, o których zapomnieli lub których celowo nie wspominali podczas rejestrowanej części spotkania. Nieformalne rozmowy dały mi możliwość lepszego poznania respondentów, były ponadto ważnym dodatkowym źródłem informacji wykorzystanym przy analizie i interpretacji danych.

Wywiady były rejestrowane za pomocą dyktafonu, po czym następowała ich transkrypcja, a następnie poddawane były procesowi kodowania, czynnościom porządkującym i analizie. Aby zachować autentyczność i kontekst wypowiedzi, przy przepisywaniu wywiadów dokonano transkrypcji dosłownej, czyli dokładnego zapisu słów wypowiedzianych przez respondenta, jednocześnie dodając zapis cech interakcyjnych wypowiedzi: śmiechu, pauz, nakładania się głosów. Proces kodowania i kategoryzacji danych – pierwszą czynność analityczną, mającą na celu „wydobycie z materiału jakościowego [...] kategorii i ich własności poprzez ukazanie wskaźników odnoszących się do sformułowanych konceptualizacji” (Konecki 2000: 48) – przeprowadziłam, zgodnie ze wskazówkami Dariusza Szklarczyka (2016), w następującej kolejności:

- (1) **przygotowanie danych do kodowania** – ujednoliciłam format plików, podzieliłam wywiady na fragmenty według wierszy;

³ W kwietniu 2014 r. odbyły się dwa wywiady pilotażowe, wywiady ze specjalistami realizowałam między sierpniem 2015 a marcem 2017 r., wywiady z ekspertami społecznymi przeprowadziłam między lipcem 2017 a marcem 2018 r. W badaniu wzięło udział czterdziestu jeden specjalistów (jedna rozmowa odbyła się z dwiema osobami – małżeństwem specjalistów) i sześciu ekspertów społecznych.

- (2) **przygotowanie kodera do kodowania** – przygotowałam spis najważniejszych koncepcji teoretycznych, najważniejszych pojęć i założeń teoretycznych przyjętych w pracy;
- (3) **prekodowanie** – wstępnie zapoznałam się z tekstem, co polegało na pierwszym przeczytaniu transkrypcji i zaznaczeniu kluczowych fragmentów, słów czy cytatów;
- (4) **pierwszy cykl kodowania** – kodowanie „blisko danych”;
- (5) **przygotowanie książki kodowej**;
- (6) **hierarchizacja i kategoryzacja kodów** – uporządkowałam książkę kodową i stworzyłam kategorie analityczne, a także zidentyfikowałam najważniejsze wątki;
- (7) **drugi cykl kodowania** – kodowanie bardziej abstrakcyjne;
- (8) **dopracowanie wątków**, analiza zależności między nimi i opracowanie modelu wyjaśniającego.

Przeprowadziłam dwa cykle kodowania zebranego materiału, jednocześnie wykonując czynności porządkujące na kodach (ich kategoryzację, rekategoryzację, budowę i rozbudowę książki kodowej) oraz czynności analityczne (mapy pojęciowe, analizę porównawczą) po zakończeniu kodowania każdego kolejnego wywiadu. Sposób kodowania przyjęty przeze mnie bliski jest zasadom teorii ugruntowanej, w której zalecane jest przeprowadzenie kodowania rzeczowego (nadanie nazw zebranemu materiałowi empirycznemu) oraz kodowania teoretycznego (konceptualizacja wzajemnych relacji między kategoriami). Kodowanie rzeczowe, które składa się z dwóch etapów: kodowania otwartego (generowanie maksymalnie dużej liczby etykiet) i kodowania selektywnego (specyfikowanie własności kategorii), odbywa się równolegle do kodowania teoretycznego, podczas którego następuje łączenie kategorii i tworzenie not teoretycznych. Noty teoretyczne są zapisanymi w języku teoretycznym myślami badacza o zakodowanych kategoriach i ich relacjach wobec siebie. Krzysztof Konecki wyjaśnia, że „noty teoretyczne umożliwiają osiągnięcie konceptualnego poziomu abstrakcji, będącego wyższym poziomem integracji kategorii niż tylko ich wygenerowanie [...], opisują i tłumaczą powiązania kategorii w określonych warunkach i kontekstach” (Konecki 2000: 56). Podczas analizy wywiadów postępowałam podobnie – na początku dokonałam otwartego kodowania wywiadów, „trzymając się blisko tekstu”, następnie przechodziłam na poziomy bardziej abstrakcyjny oraz tworzyłam kategorie i wiązki kategorii. Jednocześnie robiłam notatki teoretyczne do konkretnych wywiadów, kodów i kategorii.

Przystępując do analizy i interpretacji materiału biograficznego, byłam świadoma, że nie istnieją spójne reguły czy procedury analizy i interpretacji tekstów biograficznych. Każda interpretacja jest bowiem wyjątkowa i zależy od rodzaju poddanych obróbce dokumentów osobistych (np. pamiętniki czy wywiady) oraz samej procedury interpretacyjnej (np. skupienie się

na podmiocie badań, charakterze narracji czy tekście biografii) (Makaro 2007: 19). W postępowaniu badawczym kierowałam się wskazówkami Jana Szczepańskiego dotyczącymi interpretacji socjologicznej i rozumienia socjologicznego. Kryterium trafności interpretacji socjologicznej to „stopień jej trafności, definiowany jako *sprawdzalność, przewidywalność*”, z kolei rozumienie socjologiczne, będące następnym po interpretacji krokiem poznawczym, jest „uchwyceniem związku danego zachowania się z daną sytuacją społeczną [...], aktem ujęcia owego *dodatku interpretacyjnego* pochodzącego z gotowego dorobku teoretycznego” (Szczepański 1973: 473). Socjolog podkreśla ponadto konieczność wyjścia badacza poza samą interpretację (Szczepański 1973: 597–599), co staram się czynić podczas analizy materiału biograficznego.

Do analizy i interpretacji materiału biograficznego zastosowałam ponadto techniki: typologiczną, konstruktywną i egzemplifikacji, również zgodnie z instrukcjami Jana Szczepańskiego (1973). Czterdzieści biografii przestudiowałam pod kątem problemów badawczych i dokonałam ich interpretacji w odniesieniu do istniejących teorii socjologicznych. Ponadto same biografie dostarczyły faktów nasuwających nowe hipotezy badawcze (metoda konstruktywna), które zostały zilustrowane dobranymi wypowiedziami uczestników badań, aby jeszcze mocniej wykazać, że kluczowe było przedstawienie perspektywy badanych, nie badacza (metoda egzemplifikacji). Studiując biografie specjalistów, próbowałam również dokonać kategoryzacji i klasyfikacji, skutkującej wyodrębnieniem pewnych typów i wzorów zachowań (analiza typologiczna). Kierowało mną przekonanie, że ustalenie typów jest ważną, o ile nie najważniejszą, korzyścią naukową (Szczepański 1973: 599). Wypowiedzi respondentów przytoczone w tekście zostały poddane edycji pod względem językowym i gramatycznym, jednakże z zachowaniem kontekstu i sensu pierwotnych wypowiedzi.

W analizie zgromadzonego materiału posługiwałam się procedurami rozumienia stosowanymi podczas klasycznej rozmowy, czyli przyjmowanie perspektywy rozmówcy, wczuwanie się w jego rolę, zadawanie dodatkowych pytań w celu zrozumienia wypowiedzi. Ponadto wprowadziłam dodatkowe reguły postępowania (odwoływanie się do teorii socjologicznych, korzystanie z obiektywnych relacji z innych źródeł – statystyk, raportów, dokumentów urzędowych, generalizacje), które uczyniły moje wnioskowanie indukcyjne intersubiektywnie sprawdzalnym. Ponadto własne doświadczenie migracyjne badacza i znajomość środowiska polskich specjalistów w Dolinie Krzemowej ułatwiły przyjęcie perspektywy badanych, zrozumienie ich doświadczeń, a w konsekwencji wyjaśnienie procesów i zjawisk.

Trwające kilka lat badania były prowadzone wśród trudno dostępnych i rozproszonych w terenie respondentów. Realizacja badań, a później procesy heurystyczne związane z interpretacją ich wyników stały się możliwe za sprawą mojego szczególnego usytuowania w badaniach, odgrywania podwójnej

roli: badaczki i jednocześnie członkini badanej społeczności. W tej drugiej roli doświadczyłam (i nadal doświadczam) wielu sytuacji opisanych przez respondentów. Ich dylematy dotyczące życia na styku dwóch kultur, problemy natury prawnej, trudności adaptacyjne czy tożsamościowe oraz wyzwania codziennego życia są mi bardzo bliskie, gdyż w pewnym momencie dotyczyły mnie lub kogoś z mojego bliskiego otoczenia. Jednocześnie jako socjolożka – wyposażona w warsztat metodologiczny i szeroką wiedzę z zakresu migracji – występowałam w roli ekspertki. Po przybyciu do Doliny Krzemowej prowadziłam obserwację uczestniczącą, będąc na co dzień i przez lata członkinią obserwowanej społeczności. Bytność w terenie, swobodny dostęp do badanej społeczności oraz znajomość i zrozumienie warunków życia respondentów (dosadniej: doświadczenie ich „na własnej skórze”) umożliwiły mi przyjęcie perspektywy badanych i adekwatną analizę ich sytuacji. Cały proces badawczy okazał się swoistym eksperymentem socjologicznym. Choć wielość ról mogła generować pewne wyzwania, to jednak wiedza praktyczna, wynikająca z własnych przeżyć i doświadczeń, uzupełniała w tym wypadku wiedzę warsztatową i dopełniała analizę problemu badawczego.

Rozdział 2

Międzynarodowy specjalista

Wyraźną cechą globalizacji stosunków ekonomicznych stało się w ostatnich latach zwiększenie się liczby osób wysoko wykwalifikowanych w ogólnej liczbie migracji międzynarodowych. Specjaliści stanowią grupę na tyle istotną w sensie ekonomicznym, że w wielu krajach podejmuje się wysiłki, aby przyciągnąć tych najzdolniejszych, ustanawiane są nawet specjalne procedury migracyjne skierowane wyłącznie do tej grupy migrantów. Rywalizacja między państwami przybiera formę wyścigu o talent (Czaika, Parsons 2016).

Jednocześnie – ponieważ specjaliści są heterogenicznym zbiorem osób, a ich mobilność przybiera różnorodne formy – istotną trudnością dla badaczy tematu i legislatorów jest określenie cech pozwalających uznać daną osobę za profesjonalistę. Problemy definicyjne i brak współpracy między różnymi podmiotami, prowadzące do stosowania zróżnicowanych metod pomiarowych, utrudniają porównywanie badań, szacowanie rzeczywistej liczby specjalistów i w konsekwencji naukową analizę migracji międzynarodowych specjalistów.

Przeprowadzane badania naukowe, w przeważającej części o charakterze jakościowym, sugerują jednak, że międzynarodowi specjaliści, z uwagi na sposób pobierania nauki i treningu oraz doświadczenia pracy w umiędzynarodowionym środowisku zawodowym, stanowią grupę odrębną od pozostałych migrantów – otwartą na migracje, dobrze przygotowaną do życia na obczyźnie i mobilną (Wagner 2011; Ong, Cheng, Evans 1996).

W niniejszym rozdziale podejmę próbę konceptualizacji pojęcia „międzynarodowy specjalista”, a także – opierając się na dostępnych statystykach i badaniach – zaprezentowania skali, form i skutków migracji specjalistów oraz ukazania ich odrębności na tle innych migrantów. Ponadto przedstawię profil społeczno-demograficzny uczestników badań i przybliżę warunki prymarne oraz wspólne doświadczenia zawodowe – ujawnione w wywiadach cechy właściwe specjalistom.

Międzynarodowy specjalista w literaturze przedmiotu

Sam termin **specjalista** czy **wysoko wykwalifikowany specjalista** może być definiowany na różne sposoby. Często brane pod uwagę są kryteria wykształcenia (formalnej edukacji), doświadczenia zawodowego i wynagrodzenia (Okólski, Kaczmarczyk 2005: 44; Chaloff, Lemaître 2009: 10). Specjaliści z wyższym wykształceniem stanowią grupę niezwykle różnorodną, z czego wynikają problemy definicyjne (Salt 1997). Brak ujednoliconego nazewnictwa powoduje, że w literaturze przedmiotu można spotkać różne określenia zjawiska mobilności specjalistów, np. międzynarodowe migracje wykwalifikowanych (*skilled international migration*), międzynarodowe przepływy wykwalifikowanej siły roboczej (*skilled international labour circulation*), tymczasowe przepływy profesjonalistów (*professional transients*), migracje kompetencji (*migration of expertise*) czy migracje talentów (*migration of talent*) (Koser, Salt 1997: 285–303; D’Costa 2008). W polskiej literaturze przedmiotu ekspatów określa się mianem transnarodowych profesjonalistów czy specjalistów wysokiej klasy (Okólski, Kaczmarczyk 2005; Wagner 2011). To bogactwo terminów świadczy jednoznacznie, że zjawisko migracji specjalistów jest tematem budzącym zainteresowanie badaczy, jednakże złożonym i trudnym do analizy.

Wykwalifikowanych specjalistów nazywa się również talentami (*talents*), a szczególnie interesująca z punktu widzenia niniejszej pracy jest podgrupa stanowiąca tzw. talenty techniczne (*technical talents*), czyli „zasoby ludzkie w nauce i technologii” (D’Costa 2008: 3)¹, co odnosi się do nauk ścisłych i przyrodniczych, inżynierii, nauk społecznych, zdrowia, edukacji i biznesu. Pracownicy sektora wysokich technologii należą również do „bezpośrednio produktywnych talentów” (*directly productive talents*) (Solimano 2008), co oznacza, że ich praca prowadzi wprost do produkcji dóbr i usług (np. tworzą oprogramowanie komputerowe, projektują produkt czy usługę, wspierają i propagują młode firmy typu start-up). Niektórzy uważają nawet, że to pracownicy branży technologii informacyjnej (*information technology*, IT) są kluczowymi graczami w obecnym strumieniu globalizacji (Aneesh 2004: 51).

Migracje specjalistów przybierają często niestandardowe formy, jak krótkotrwałe kontrakty, praca mobilna czy wyjazdy biznesowe, a sami specjaliści rzadko wyjeżdżają z intencją pozostania w kraju przyjmującym, dlatego mobilność specjalistów jest niechętnie rozpatrywana przez badaczy jako migracja, rozumiana tradycyjnie jako stała zmiana miejsca zamieszkania. Dyskusje teoretyczne niekiedy nie nadążają za zmianą społeczną, aby więc uniknąć jakichkolwiek założeń dotyczących czasu migracji, niekiedy stosuje się termin „ruch”

¹ Za talent techniczny przyjmuje się w tej klasyfikacji osobę posiadającą stopień uniwersytecki z inżynierii lub nauk ścisłych (*engineering and sciences*). Osoby te odbyły ogólny trening w logice, matematyce, programowaniu komputerowym, specjalizują się w elektronice, naukach informacyjnych (*computer science*), matematyce, fizyce lub naukach przyrodniczych.

(*movement*) w odniesieniu do wędrówek specjalistów (Koser, Salt 1997: 288). Należy również podkreślić, że migracje zagraniczne wysoko wykwalifikowanych specjalistów są zjawiskiem złożonym, a badania naukowe w tej dziedzinie prowadzone są od niedawna.

W niniejszej monografii definiuję specjalistę jako **osobę, która ukończyła szkołę o randze uniwersytetu i pracuje w branży wysokich technologii**. Posiłkuję się w tym miejscu dwiema klasyfikacjami zawodów: Międzynarodowym Standardem Klasyfikacji Zawodów (ISCO-88) i typologią wprowadzoną do literatury przedmiotu przez Johna Salta (ILO 2004; Salt 1997: 6–7). Biorąc pod uwagę klasyfikację ISCO-88 (ILO 2004), specjaliści reprezentują głównie dwa poziomy: *professionals* i *technicians*, występując również na poziomie *senior officials, managers*. Kierując się zaś typologią Johna Salta (1997: 6–7), projekt badawczy dotyczy głównie: pracowników korporacji międzynarodowych (*corporate transferee*), specjalistów technicznych (*technicians/visiting firemen*), profesjonalistów zatrudnionych w sektorze zdrowia i edukacji, specjalistów projektowych (*project specialists*) oraz specjalistów konsultantów (*consultant specialists*). Tak pojemne rozumienie terminu „specjalista” z jednej strony zapobiega pominięciu ważnych grup podczas badań, z drugiej strony pozwala na skupienie się na osobach wykształconych, swoistej elicie intelektualnej, którą stanowią specjaliści emigrujący z Polski do Stanów Zjednoczonych.

Skala, formy i skutki migracji specjalistów

Dane na temat wykwalifikowanych migrantów są niewystarczające do dokładnego oglądu sytuacji i oszacowania potencjału takich osób. Niewielka ich liczba w porównaniu z ogólną liczbą migrantów czyni ich niewidzialnymi w sondażach społecznych przeprowadzanych na szeroką skalę. Ponadto bywają oni „społecznie niewidzialni”. Przykładowo wielu z nich jest obywatelami państw należących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego, w ramach którego obowiązuje swoboda przepływu siły roboczej, zatem migracje nie są oficjalnie rejestrowane. Dodatkowo, chociaż wiele krajów prowadzi oddzielne statystyki dotyczące liczby wiz, zezwoleń na pracę, statusu stałej rezydencji czy obywatelstwa uzyskanych przez specjalistów, dane te najczęściej nie są zespolone i możliwe do porównania (Kerr i in. 2016b: 4). Dlatego do wszelkich danych statystycznych na temat wykwalifikowanych migrantów należy podchodzić z pewną dozą ostrożności (Castles, de Haas, Miller 2014: xiv). Można jednak z pewnością stwierdzić, że w ostatnich latach liczba migrantów wykwalifikowanych rośnie, a ich ważna rola w globalnej gospodarce sprawia, że stają się oni obiektem zainteresowania badaczy różnych dziedzin (Salt 1997: 12). Głównymi przyjmującymi specjalistów są kraje bogate i rozwinięte gospodarczo, a prym wśród nich wiodą Stany Zjednoczone, z kolei głównymi wysyłającymi – przede wszystkim kraje azjatyckie, w tym zwłaszcza Indie,

Chiny i Filipiny (EC 2016: 7). W 2000 r. niemal dwie trzecie wszystkich wykwalifikowanych emigrantów żyło w krajach OECD, mimo że liczba ludności w tych krajach stanowiła w tamtym czasie niecałą jedną piątą światowej populacji (Kerr i in. 2016b: 8). W 1990 r. liczba wykwalifikowanych emigrantów w krajach OECD wynosiła 12 milionów, w 2000 r. – 20 milionów, a w 2010 r. – już 28 milionów (Docquier i in. 2011: 29; Kerr i in. 2016a: 85). Udział wysoko wykształconych migrantów wśród pozostałych migrantów zwiększa się także w Unii Europejskiej i Stanach Zjednoczonych: w Unii Europejskiej w 2000 r. wynosił on 21%, a w 2010 r. – 34%, z kolei w Stanach Zjednoczonych – 27% w 2000 r. i 33% w 2010 r. (OECD, UE 2016: 85). Szacunki Komisji Europejskiej pokazują, że rośnie również popyt na osoby wykwalifikowane – do 2020 r. zapotrzebowanie (tylko w państwach członkowskich OECD oraz w państwach poza OECD, które należą do grupy G20) miało wynieść około 200 milionów, a do 2030 r. – 414 milionów pracowników (EC 2016: 7). W samej tylko Unii Europejskiej w latach 2013–2025 ma powstać ponad 100 milionów nowych miejsc pracy dla specjalistów (OECD, UE 2016: 34).

Współczesne tendencje migracyjne osób dobrze wyposażonych w kapitał ludzki wiążą się z procesem szeroko pojętej globalizacji. Zmiany w sferze gospodarki światowej, jak rozwój nowych technologii, zwiększenie znaczenia usług (w tym usług nietransferowalnych, wymagających migracji osób je świadczących) oraz wzrost technicznych możliwości przemieszczania się, wpłynęły na nowy podział pracy w społeczeństwie globalnym (Okólski, Kaczmarczyk 2005: 51–52). Najbardziej powszechne formy migracji specjalistów to migracje wewnątrz korporacji międzynarodowych, mobilność studentów oraz ludzi nauki.

Mobilność w ramach korporacji jest podporządkowana strategiom korporacji i w dużej mierze autonomiczna wobec uregulowań prawnych w krajach docelowych, a często wręcz uprzywilejowana względem innych migracji (Koryś, Okólski 2004: 22). Korporacje transnarodowe budują sieć powiązań z innymi firmami na skalę globalną, co kreuje potencjalnych pracodawców, ale jednocześnie zapotrzebowanie na mobilnych, elastycznych i kompetentnych pracowników, głównie reprezentujących szeroko pojętą nauki ścisłe² oraz działalność handlową, księgowość i bankowość (Castells 2000). Korporacje przerzucają kompetentnych pracowników w różne miejsca świata, wykorzystując w ten sposób efektywnie ich kwalifikacje. W konsekwencji przepływów tworzy się wewnątrz korporacyjny rynek pracy, a w dłuższej perspektywie grupa osób mobilnych w skali globalnej (Koryś, Okólski 2004: 22). Charakterystyczny dla tej formy mobilności jest jej przejściowy charakter. Pracownicy są najczęściej zatrudniani na kontrakty trwające od roku do trzech lat. Zwykle

² STEM (*science, technology, engineering, mathematics*), co można przetłumaczyć jako: nauki ścisłe, technologia, inżynieria, nauki matematyczne

wyjazdy dotyczą pracowników technicznych (zajmujących się nadzorem technologicznym) i pracowników administracyjnych wyższego szczebla (kierownictwo firmy, osoby decyzyjne) (Koryś, Okólski 2004: 22). Pracownicy wysoko wykwalifikowani są „dobrem rzadkim”, a ich praca przynosi korporacji duże zyski, dlatego międzynarodowe firmy kontynuują proceder przemieszczania pracowników w ramach struktur korporacyjnych. Dane statystyczne wskazują, że Stany Zjednoczone są głównym krajem przyjmującym migrantów przemieszczających się w ramach korporacji międzynarodowych. Co roku przybywa ich około 200 tysięcy, a razem z członkami rodzin to blisko 600 tysięcy osób (Koryś, Okólski 2004: 22).

Kraje wysoko rozwinięte zachęcają obcokrajowców do studiowania, gdyż są oni źródłem dochodu sektora edukacyjnego, a po zakończeniu edukacji, pod warunkiem pozostania w kraju migracji – siłą roboczą. Liczba studentów zagranicznych zwiększa się w ostatnich latach: w 1990 r. wynosiła 1,3 miliona osób, w 2000 r. – 2,1 miliona osób, a zgodnie z szacunkami UNESCO w 2012 r. około 4 milionów studentów pobierało naukę poza krajem pochodzenia (ICEF Monitor 2015). Według najnowszych szacunków liczba studentów zagranicznych w 2016 r. wynosiła około 5 milionów, w tym około 3,5 miliona w krajach OECD (OECD 2018: 219). Warto podkreślić, że umiędzynarodowienie edukacji rośnie wraz z poziomem wykształcenia, a największy odsetek zagranicznych studentów występuje na poziomie studiów doktoranckich. Wynika to, po pierwsze, z węższych ścieżek specjalizacyjnych, które wymagają poszukiwania kadry i sprzętu za granicą, po drugie, z faktu, że doktoranci wykształceni w kraju pochodzenia i posiadający duże kwalifikacje, są dla kraju przyjmującego lepszą inwestycją. Badania pokazują, że wśród krajów członkowskich OECD udział studentów zagranicznych na studiach pierwszego stopnia wynosi 6%, na studiach magisterskich już 12%, a na studiach doktoranckich – 26% (OECD 2018: 228). Ponadto znaczna część studentów pozostaje w kraju przyjmującym po uzyskaniu dyplomu (np. około 45% osób, które uzyskały stopień doktora w Stanach Zjednoczonych, pozostaje w tym kraju). Najwyższy wskaźnik „zasiedzenia” odnotowuje się wśród absolwentów z Chin (87%) i Indii (82%) (Koryś, Okólski 2004: 76–80). Wejście na rynek pracy osób, które wcześniej studiowały w kraju docelowym, jest stosunkowo łatwe. Większość państw przyjmujących pozwala studentom pracować, a po zakończeniu studiów zezwala im się na pozostanie i otrzymanie zatrudnienia (OECD 2018: 223).

Inną formą migracji międzynarodowych specjalistów są staże i wizyty w ośrodkach zagranicznych. Wyjazdy takie są popularne wśród przedstawicieli nauki, jednym z bardzo ważnych elementów doświadczenia zawodowego, cenionym, a czasem wręcz wymaganym podczas rekrutacji na określone stanowisko czy aplikacji o grant badawczy. Staże zagraniczne są traktowane jako warunek rozwoju kariery i sukcesu zawodowego, a mobilność ludzi nauki

umożliwia przełamywanie izolacji uczonych i warunkuje rozwój nauki (Koryś, Okólski 2004: 22).

Usytuowanie międzynarodowych specjalistów na tle innych migrantów

Kadra wysoko wykwalifikowana, co jest istotne z punktu widzenia niniejszych rozważań, posiada specyficzne cechy wyróżniające ją od pracowników niewykwalifikowanych. Umiejętności określane jako specjalistyczne są nabywane przez akumulację podstawowej wiedzy, która dostępna jest niemal wyłącznie w instytucjach edukacji wyższej, poza rodziną i sferą produkcji (nie można się jej nauczyć od innego pracownika). Czas nauki jest długi, przez co koszty edukacji są wysokie, a sam proces reprodukcji umiejętności i ich użycia jest oddzielony, co oznacza, że trening występuje zazwyczaj w innym miejscu niż praca. Trening specjalistów wymaga też zaawansowanej technologii i wiedzy wyspecjalizowanej, której nie mają wszystkie kraje, gdyż wiąże się to z koniecznością poniesienia wysokich nakładów finansowych i z kosztowną infrastrukturą. W konsekwencji trening najczęściej odbywa się we współpracy z krajami wysoko rozwiniętymi, które dostarczają sprzętu, przyjmują na trening do własnych ośrodków badawczych i udostępniają wiedzę, dzięki czemu następuje ujednolicenie norm i zasad treningu oraz pracy. W rezultacie specjaliści kończą trening, posiadając ustandaryzowaną wiedzę, znajomość języka angielskiego i sieć kontaktów międzynarodowych, a także znajomość zachodniej kultury pracy, stylu myślenia i metod naukowych (Ong, Cheng, Evans 1996: 376–389). Powyższe argumenty wskazują, że przedstawiciele zawodów specjalistycznych, z uwagi na umiejętność posługiwania się językiem angielskim, konieczność współpracy z przedstawicielami innych narodowości już na poziomie studiów wyższych i możliwość oddzielenia miejsca pobierania edukacji od miejsca późniejszej pracy, stają się grupą **otwartą na migracje**. Wyniki wieloletnich badań etnograficznych wśród elit naukowych prowadzonych przez Izabelę Wagner (2011: 28) potwierdzają, że **transnarodowi profesjonaliści** (*transnational professionals*) są dobrze przygotowani do potencjalnego wyjazdu zagranicznego. Badaczka definiuje transnarodowego profesjonalistę jako osobę, która „kształciła się w różnych krajach i ścieżki jej kariery zawodowej zdeterminowane są wielokrotnymi doświadczeniami mobilności [...] Działalność zawodowa realizowana w środowisku transnarodowych profesjonalistów podlega [zaś] specyficznej kulturze pracy, której elementami są: a) specyficzna hierarchia pomiędzy członkami zespołów; b) wysoki poziom tolerancji i zrozumienia odmienności kulturowej; c) specyficzny język, którego bazą jest język angielski, obowiązkowo używany w międzynarodowych miejscach pracy” (Wagner 2011: 20). Uczestnicy moich badań, w odniesieniu zarówno do doświadczeń

migracyjnych, jak i do środowiska pracy, wpisują się w obraz profesjonalisty przedstawiony przez Izabelę Wagner.

Profil społeczno-demograficzny uczestników badań

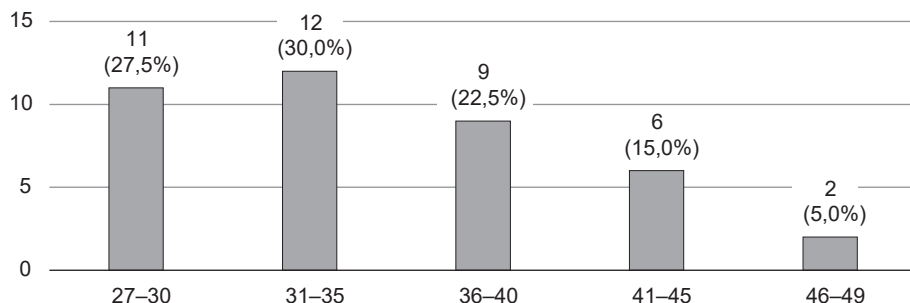
W badaniu wzięło udział 41 specjalistów wysokich technologii mieszkających i pracujących w Dolinie Krzemowej. Po zakończeniu każdego wywiadu zadawałam kilka pytań „metryczkowych”, pełniących funkcję pomocniczą przy późniejszej analizie materiału jakościowego oraz przybliżających sylwetki uczestników badań i okoliczności migracji. Interesowały mnie informacje dotyczące: wieku respondentów, ukończonej uczelni wyższej i kierunku studiów, ukończonych dodatkowych kursów zawodowych i szkoleń, obecnego pracodawcy (nazwa firmy, wielkość firmy, korporacja/start-up) i stanowiska pracy, statusu prawnego/wizowego (w tym statusu na początku pobytu w Stanach Zjednoczonych, jeśli uległ zmianie), długości pobytu w Stanach Zjednoczonych i Dolinie Krzemowej. Poniżej przedstawiam profil społeczno-demograficzny uczestników badań, oparty na danych ilościowych.

Wśród respondentów było osiem kobiet (19,5%) i 33 mężczyzn (80,5%). Znaczna przewaga mężczyzn odzwierciedla nadreprezentację tej grupy w zawodach technicznych w Dolinie Krzemowej. Wśród pracujących kobiet w Dolinie Krzemowej w grupie wiekowej 25–44 lata, które ukończyły szkołę wyższą, 20% pracowało w zawodach technicznych w 2018 r., w porównaniu z 48% mężczyzn, co stanowiło ogółem 26% kadry zatrudnionej na stanowiskach technicznych (Joint Venture Silicon Valley 2021: 21).

W czasie przeprowadzania wywiadów 30 uczestników badań (73%) pozostawało w związku małżeńskim, a 11 osób (27%) było stanu wolnego. Średnia wieku respondentów wynosiła 35 lat (najmłodszy uczestnik miał 27 lat, najstarszy – 49 lat). Warto podkreślić, że 23 respondentów (56%) w chwili wywiadu nie ukończyło 36. roku życia, a 32 badanych (78%) – nie przekroczyło 41. roku życia (wykres 1). Dolina Krzemowa jest miejscem, w którym ceni się energię i motywację młodych ludzi. Przypuszczalnie młodzi ludzie, którzy stosunkowo niedawno uczęszczali do szkoły, posiadają wiedzę najbardziej aktualną, co z uwagi na dużą dynamikę zmian charakteryzującą branżę wysokich technologii staje się istotne przy zatrudnianiu nowego personelu. W rezultacie mediana wieku pracowników wielu największych firm wynosi w przybliżeniu 30 lat (Statista 2016)³. Można się nawet spotkać z opinią, że w Dolinie Krzemowej występuje dyskryminacja starszych wiekiem pracowników (*ageism*), co ilustruje wypowiedź Marka Zuckerberga, dyrektora naczelnego Facebooka

³ W 2016 r. mediana wieku pracowników Facebooka wynosiła 27 lat, LinkedIn – 28 lat, Google’a – 30 lat, Apple – 31 lat, Amazona – 31 lat, Yahoo – 31 lat, eBay – 32 lata, Microsoftu – 33 lata, Intela – 34 lata, Della – 35 lat, IBM – 38 lat, Oracle – 39 lat, HP – 39 lat.

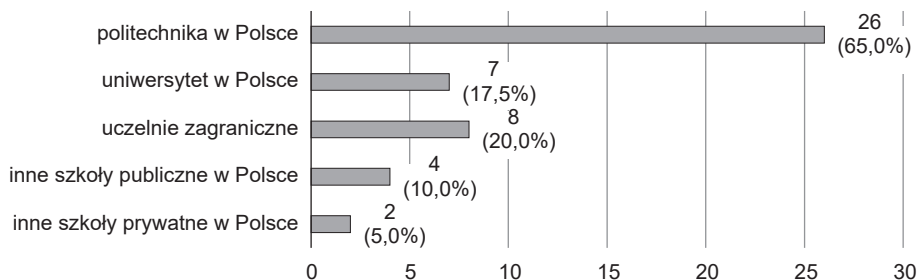
i jednej z bardziej wpływowych postaci w Dolinie Krzemowej, że „młodzi ludzie są po prostu bystrzejści” („young people are just smarter”).



Wykres 1. Wiek uczestników badań (podczas wywiadu), N = 40

Źródło: badania własne.

Zgodnie z przyjętą w badaniu definicją specjalisty, wszyscy uczestnicy badań ukończyli szkołę wyższą, niektórzy więcej niż jedną. Trzydziestu dziewięciu respondentów (ponad 97%) było absolwentami uczelni polskich, a ośmiu (20%) – uczelni zagranicznych. Liczby nie sumują się do 100%, gdyż kilkoro uczestników studiowało zarówno w Polsce, jak i za granicą (włączając w to uczelnie o światowym prestiżu, takie jak Harvard University, MIT, Cambridge University) (wykres 2). Dwudziestu sześciu respondentów (65%) ukończyło polskie uczelnie politechniczne (Politechnika Gdańska, Politechnika Łódzka, Politechnika Poznańska, Politechnika Szczecińska, Politechnika Warszawska, Politechnika Wrocławska), siedmiu (17,5%) to absolwenci polskich uniwersytetów (Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Uniwersytetu im. Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Uniwersytetu Jagiellońskiego, Uniwersytetu Warszawskiego, Uniwersytetu Wrocławskiego), czterech (10%) ukończyło inne

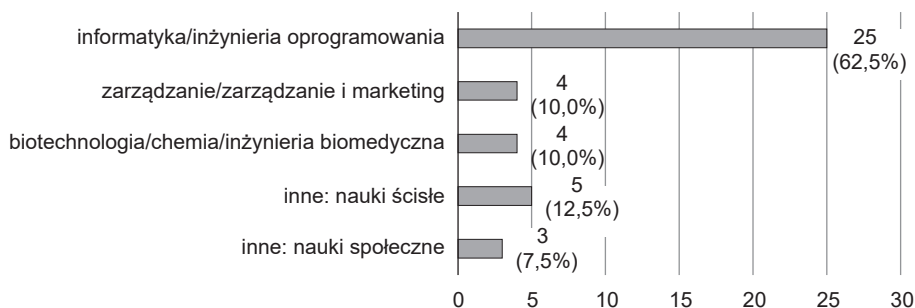


Wykres 2. Ukończona uczelnia wyższa, N = 40

Źródło: badania własne.

polskie szkoły publiczne (Szkółę Główną Handlową, Szkołę Główną Gospodarstwa Wiejskiego), a dwóch (5%) – polskie prywatne uczelnie wyższe (SWPS oraz Warszawską Wyższą Szkołę Informatyki).

Uczestnicy badań okazali się przede wszystkim specjalistami w zakresie informatyki – 25 respondentów (62,5%) ukończyło studia informatyczne (informatykę, inżynierię oprogramowania lub zbliżony kierunek). Pozostali byli wykształceni w innych dziedzinach: pięciu (12,5%) ukończyło studia z zakresu nauk ścisłych (elektroenergetyka, elektrotechnika i telekomunikacja, fizyka komputerowa, mechanika i inżynieria materiałowa, robotyka), czterech (10%) – nauk przyrodniczych (biotechnologia, chemia, inżynieria biomedyczna), czterech (10%) – zarządzania i marketingu, trzech (7,5%) – nauk społecznych (psychologia, ekonomia stosowana) (wykres 3). Ponadto siedmiu uczestników (17,5%) ukończyło dodatkowe kursy doszkalające lub studia uzupełniające, które okazały się przydatne w obecnej pracy: MBA (*Master of Business Administration*), kursy zarządzania zasobami ludzkimi, podyplomowe studia techniczne czy specjalistyczne kursy językowe.



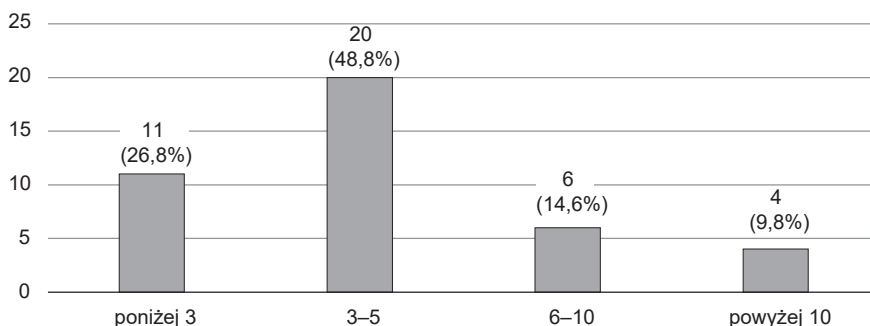
Wykres 3. Ukończony kierunek studiów, N = 40

Źródło: badania własne.

Respondenci byli zatrudnieni głównie w korporacjach międzynarodowych, wśród których dominowali giganci na rynku technologicznym, rekrutujący obcokrajowców na szeroką skalę: Apple, Cisco, Ericsson, Facebook, Google, Intel czy Nokia. W badaniach nie zabrakło jednak osób pracujących w start-upach, mniejszych firmach czy instytucjach edukacyjnych (np. uczelnie wyższe). Wśród głównych stanowisk znalazły się: (starszy) inżynier oprogramowania lub programista (*[senior] software developer, software engineer*), kierownik projektu, produktu, programu (*project, product, program manager*).

Ponieważ opisywane badania koncentrują się na najnowszym strumieniu migracji z Polski do Stanów Zjednoczonych, staż migracyjny uczestników badań był stosunkowo krótki: średnia długość pobytu wynosiła sześć lat, a mediana – cztery lata, przy czym uczestnik z najkrótszym stażem migracyjnych

mieszkał w Stanach Zjednoczonych niespełna rok, a z najdłuższym – ponad ćwierć wieku. Gwoli wyjaśnienia, zdecydowałam się przedstawić długość pobytu w przedziałach czasowych – poniżej trzech lat, od trzech do pięciu lat, od sześciu do dziesięciu lat, powyżej dziesięciu lat (wykres 4) – ukazując one bowiem kolejne etapy migracji uwzględniające zmiany w statusie wizowym. Wizy tymczasowe są wydawane najczęściej na trzy do siedmiu lat i zwykle po tym okresie ci, którzy zdecydowali się pozostać w Stanach Zjednoczonych, otrzymują prawo stałego pobytu⁴, a po pięciu latach od uzyskania zielonej karty mogą ubiegać się o obywatelstwo amerykańskie. Długość pobytu wiąże się zatem pośrednio ze statusem wizowym: Polacy mieszkający w Stanach Zjednoczonych ponad siedem lat prawdopodobnie posiadają już status stałego rezydenta, a osoby przebywające tam krócej niż trzy lata – prawdopodobnie są uznawani jeszcze za imigrantów tymczasowych.



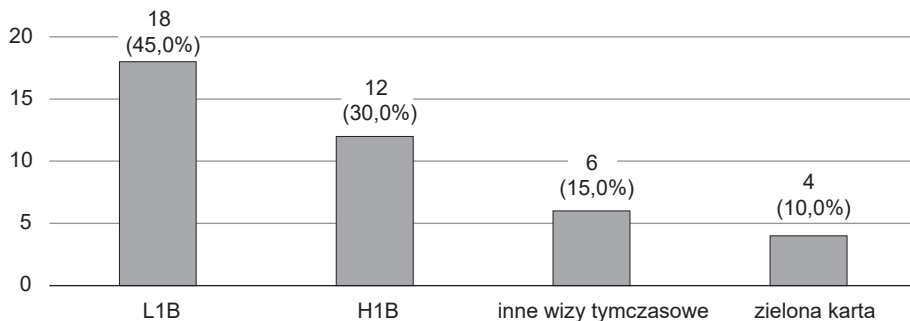
Wykres 4. Długość pobytu w Stanach Zjednoczonych (w latach, podczas wywiadu), N = 41

Źródło: badania własne.

Trzydziestu sześciu (90%) respondentów posiadało na początku pobytu w Stanach Zjednoczonych wizę tymczasową, w tym zdecydowana większość jedną z dwóch najbardziej popularnych wiz przyznawanych specjalistom: L1B (18 osób – 45%) oraz H1B (12 osób – 30%), sześć osób (15%) miało inne wizy tymczasowe (L2, B, J, O). Jedynie czterech uczestników (10%) już w momencie

⁴ Moment otrzymywania prawa stałego pobytu (zielonej karty) może się znacznie różnić u poszczególnych osób. Inaczej wygląda to u osób, które wygrały zielone karty na loterii albo posiadają rodzinę w Stanach Zjednoczonych i o zieloną kartę ubiegają się z puli „rodzinnej”, a inaczej u osób, którym o wizę stałego pobytu występuje pracodawca. Ponadto długość oczekiwania na zieloną kartę może znacznie się różnić w zależności od narodowości osoby aplikującej. Z rozmów z wieloma specjalistami wynika, że pracodawcy postępują różnie: niektóre firmy występują od razu z wnioskiem o zieloną kartę dla pracowników, w innych pracownicy czekają nawet kilka lat. Przyjęłam jednak na potrzeby badania, że większość specjalistów w ciągu od trzech do pięciu lat od przybycia do Stanów Zjednoczonych (o ile nie zmienią pracodawcy) zostaje stałymi rezydentami.

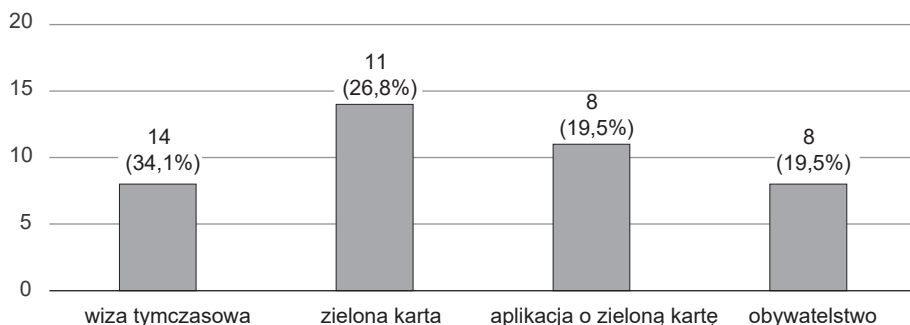
przybycia do Stanów Zjednoczonych posiadało zezwolenie na pobyt stały (wiza wygrana w loterii wizowej lub wiza „rodzinna”) (wykres 5).



Wykres 5. Status wizowy w momencie przybycia do Stanów Zjednoczonych, N = 40

Źródło: badania własne.

Z biegiem czasu status wizowy części respondentów uległ zmianie. W momencie udzielania wywiadu wielu posiadało już zielone karty lub obywatelstwo albo oczekiwało na otrzymanie zielonej karty (wykres 6). Z dużą dozą prawdopodobieństwa można przypuszczać, że obecnie zapewne większość respondentów (jeśli nie wszyscy), którzy pozostali w Stanach Zjednoczonych, jest już stałymi rezydentami tego kraju.



Wykres 6. Status wizowy (podczas wywiadu), N = 41

Źródło: badania własne.

Podsumowując, specjaliści charakteryzują się wysokim wykształceniem, przede wszystkim technicznym (głównie informatycznym), stosunkowo młodym wiekiem oraz krótkim stażem imigracyjnym w Stanach Zjednoczonych, który pośrednio wpływa na ich status imigracyjny. W tym miejscu należy podkreślić, że sytuacja (wizowa, rodzinna, mieszkaniowa) poszczególnych uczestników badań najpewniej zmieniła się od tego czasu, a niektóre informacje

przedstawione powyżej mogły ulec przedawnieniu. Wiem, że niektórzy rozmówcy zmienili status wizowy (z wiz tymczasowego pobytu na wizy stałego pobytu) oraz status rodzinny, ponadto przynajmniej kilkoro opuściło Stany Zjednoczone (powrócili do Polski lub przeprowadzili się do innego kraju). Zmiany w życiorysach poszczególnych uczestników badań nie wpływają jednak na wiarygodność i rzetelność przedstawianych wniosków. Celem analizy naukowej jest bowiem formułowanie wniosków na wyższym poziomie ogólności niż pojedyncze przypadki.

„Stawanie się” specjalistą – warunki prymarne

W toku badań własnych wyłoniły się następujące właściwości wpływające na późniejsze decyzje życiowe uczestników badań, prowadzące do „stania się” międzynarodowym specjalistą: (1) wczesne rozpoczęcie kariery zawodowej zgodnej z wykształceniem i profilem studiów, (2) znajomość języka angielskiego, (3) proaktywna postawa życiowa, (4) traktowanie pracy jako pasji. Te warunki wyjściowe są splotem predyspozycji osobowościowych, doświadczeń życiowych, świadomych indywidualnych decyzji oraz okoliczności zewnętrznych, które występują już we wczesnym etapie kariery zawodowej lub ją poprzedzają. Nazwane one zostały **warunkami prymarnymi** z uwagi na ich pierwotny charakter oraz fundamentalne znaczenie dla późniejszych migracji zagranicznych.

Praca zawodowa podczas studiów

Wczesne rozpoczęcie kariery zawodowej, najlepiej zgodnej z kierunkiem studiów i równoległej ze studiami, respondenci uważali za czynnik dający przewagę na rynku pracy oraz w pewnym stopniu kierunkujący późniejszą karierą zawodową. Doświadczenie zawodowe uznawano za równie istotne, co edukacja formalna, niekiedy wręcz wymagane przez pracodawców. Podjęcie pracy w zawodzie jeszcze w czasie studiów było niewątpliwie jednym z najczęściej pojawiających się wątków w wywiadach. Przykładem jest wypowiedź respondenta, podkreślającego, że wczesne doświadczenie zawodowe daje przewagę na rynku pracy oraz lepszy start w karierze zawodowej:

Tak naprawdę to zacząłem już pracować w czasie studiów, łączyłem studia z pracą zawodową – i to taką pracą zawodową w zawodzie, nie jakieś tam roznoszenie ulotek. To bardzo mi pomogło później wystartować na rynku pracy, miałem dużą przewagę w stosunku do tych, którzy nie pracowali. [W04]

Istotnym bodźcem do podjęcia pracy zawodowej podczas studiów była również perspektywa wysokich zarobków, które mogły być przeznaczone na

splatę zobowiązań finansowych zaciągniętych podczas studiów. Czasem przyczyn było kilka, co pokazuje poniższa relacja:

Wszędzie było wymagane doświadczenie, trzy lata doświadczenia, nigdzie bez doświadczenia nie chcieli. No i fajnie było mieć pieniądze na studiach. Ja na studiach utrzymywałem się ze stypendium i brałem kredyt studencki, także myślałem o tym, że będę musiał to wszystko spłacić. [W14]

Wysokość zarobków oferowanych w branży wysokich technologii już w pierwszej pracy pozytywnie zaskakiwała rozmówców. Elastyczne formy zatrudnienia (możliwość pracy zdalnej, praca w niepełnym wymiarze godzin, brak sztywnych godzin pracy) pozwalały na pogodzenie pracy zawodowej z nauką. Za przykład niech posłuży wypowiedź badanego, pracującego i studiującego jednocześnie, bardzo zadowolonego z warunków pracy w międzynarodowej korporacji:

Było fajnie, bo mogłem studiować dziennie i pracować na pełny etat. Pozwolili mi nie przychodzić do pracy jeden dzień w tygodniu, ale zatrudnili mnie na pełny etat. Co było śmiesznie, jak przyszedłem na rozmowę kwalifikacyjną, to zapytali, ile chcę zarabiać. Tyle. Wtedy powiedzieli mi, że widełki są wyższe i muszą dać mi więcej. No i było super, bo zarabiałem 50% więcej niż jakikolwiek mój kolega w tamtym czasie i pracowałem w tej firmie aż do skończenia studiów. [W12]

Część respondentów podjęła się pierwszej pracy zawodowej z czystej ciekawości, chęci zagospodarowania wolnego czasu lub dla zabawy. Sygnalizowali oni, że studia nie sprawiały im większych trudności, czasem podejmowali zatem równoległe drugi kierunek studiów. Zdarzało się, że podjęta praca tymczasowa albo wakacyjna przedłużała się i zamieniała się w pełnowymiarowe zajęcie. Dobrze ukazuje to relacja uczestnika badań, pracującego i studiującego na dwóch fakultetach w trybie dziennym, który nie potrafi do końca wyjaśnić, dlaczego podjął pracę zawodową w czasie studiów:

Trudno powiedzieć, dlaczego podjąłem pracę, szczególnie że w tym czasie miałem też drugi fakultet i przygotowywałem się do pracy dyplomowej, więc było ciekawie. Myślę, że to zaczęło się od tego, że stwierdziłem, że znajdę sobie pracę na wakacje. Ta praca na wakacje przeciągnęła się na później, no i tak już zostało. Generalnie okazało się, że firma jest całkiem rozsądna, płacili nie najgorzej. Robiliśmy interesujące rzeczy, nawet w ten sposób mogliśmy zyskać więcej doświadczenia niż na studiach. Czego więcej chcieć? [W08]

Zdobycie doświadczenia zawodowego, możliwie jak najwcześniej i jak najbliżej związanego z zawodem, było wysoko na liście priorytetów niektórych spośród badanych specjalistów. Nie każdy jednak godził bez problemu studia z pracą, a niektórzy z powodu podjęcia pracy zawodowej musieli przedłużyć okres formalnej edukacji:

Troszeczkę przedłużyła mi się obrona pracy magisterskiej, przez to, że rozpocząłem pracę pod koniec trzeciego roku studiów i tak naprawdę studiowałem sześć lat. [W01]

Bywało, że praca zawodowa kolidowała ze studiami do tego stopnia, że zaprzestawano studiów. Przykładem jest wypowiedź respondenta, który zrezygnował z drugiego kierunku studiów, ponieważ praca była dla niego atrakcyjniejsza. Nastąpiła tutaj redefinicja wcześniejszych poglądów związanych z wymogami otrzymania dobrej pracy i degradacja znaczenia formalnej edukacji, określonej „papierkiem”:

W wieku 19 lat, jak byłem na drugim roku studiów, zacząłem pracę w branży IT, no i już właściwie cały czas pracowałem do końca studiów. Chyba zrobiłem głupio, bo na ostatnim semestrze zrezygnowałem z drugiego kierunku. Tak mi zależało na pracy, którą wtedy miałem, i tak mi było dobrze w tej pracy, że uznałem, że nie muszę kończyć tych studiów. Całe życie było mi mówione, że studiuj się po to, żeby mieć dobrą pracę, a ja tę dobrą pracę miałem. Jakby trzeba było jakiś papierek gdzieś pokazać, to miałem magistra z innego kierunku, więc na tym poprzestałem. [W22]

Wczesne rozpoczęcie kariery zawodowej jest powszechną praktyką wśród specjalistów. Motyw podjęcia pracy zawodowej w czasie studiów pojawiał się w wielu wywiadach. Powody podjęcia pracy były jednak różnie wyjaśniane – niektórzy uczestnicy skupiali się na kwestiach finansowych (konieczność spłaty zaciągniętych zobowiązań finansowych, chęć zdobycia niezależności finansowej od rodziców, możliwość utrzymania się na studiach), inni wykazywali się podejściem pragmatycznym (zdobycie przewagi na rynku pracy w porównaniu z rówieśnikami, dobry start w karierze zawodowej po studiach) lub decydowali się na pracę po prostu z ciekawości.

Znaczenie języka angielskiego

Język angielski jest językiem powszechnie używanym w wysokich technologiach, zwłaszcza w dziedzinach związanych z komputerami. Języki programowania zwykle bazują na języku angielskim i nauczane są podobnie w różnych krajach. Badacze podkreślają, że umiejętność posługiwania się językiem angielskim, w którym pobierana była nauka, w tym również znajomość zachodnich wartości i kultury pracy oraz przyjęcie zachodnich metod naukowych i pozytywistycznego myślenia, łączą specjalistów wysokich technologii (Ong, Cheng, Evans 1996: 388–389). Specyficzny język, bazujący na języku angielskim, obowiązkowo używany w międzynarodowych miejscach pracy, jest charakterystycznym elementem środowiska pracy transnarodowych profesjonalistów (Wagner 2011: 20). Znajomość języka angielskiego ułatwia ponadto dostęp do zagranicznych ofert pracy oraz rozszerza kontakty zawodowe

o osoby z zagranicy i tym samym wpływa na zwiększenie mobilności specjalistów (Ong, Cheng, Evans 1996: 388–389).

Znaczenie języka angielskiego w pracy w związku z mobilnością było wielokrotnie akcentowane przez uczestników badań. Umiejętności językowe są warunkiem koniecznym zdobycia zatrudnienia w międzynarodowej firmie, czasem ważniejszym nawet niż umiejętności techniczne. Przykład stanowi poniższa wypowiedź, w której rozmówca wspomina, że podczas studiów otrzymał intratną posadę głównie dzięki dobrej znajomości języka angielskiego, mimo że nie spełniał innych wymagań przedstawionych w ofercie zatrudnienia:

Przeglądałem ogłoszenia o pracę i wszędzie wymagano: magister inżynier, pełny etat, siedem lat doświadczenia i w ogóle nie wiadomo co. A jedno było takie, że poszukujemy ludzi z dobrą znajomością angielskiego, którzy mają coś do czynienia z informatyką, w ogóle nie było wspomniane, jaka to firma. No i zadzwoniłem, tak z ciekawości. Wymagane były cztery lata doświadczenia i magister inżynier, a poza tym znajomość angielskiego. Zabawne było, że podczas rozmowy kwalifikacyjnej rozumiałem mniej więcej połowę tego, co mówią, a drugiej połowy się domyślałem. Później powiedzieli mi, że byłem jedyną osobą, która się z nimi dogadała. [W12]

Kilkoro rozmówców, świadomych korzyści wynikających ze znajomości języków obcych, zdecydowało się na studia w języku angielskim. Część wybrała uczelnie zagraniczne, w których językiem obowiązującym był angielski, byli jednak i tacy, którzy podjęli studia w języku angielskim na polskich uczelniach. Czasem wymagało to wielu wyrzeczeń, jak w wypadku respondenta, który aby opłacić studia anglojęzyczne, musiał dorabiać w trakcie studiów:

Ja zawsze wiedziałem, że chcę być informatykiem. Poszedłem na studia w języku angielskim, gdzie zrobiłem inżyniera, a jednocześnie pracowałem, gdyż studia były płatne. Rodzice nie do końca mogli sobie na nie pozwolić, więc musiałem trochę dorabiać. Tak więc od pierwszego roku studiów pracowałem na pół etatu, a później już na drugim albo na trzecim roku zacząłem pracować na cały etat. Jednocześnie ciągnąłem studia dzienne, co było dosyć wesołe. [W35]

Specjaliści pracujący w międzynarodowym otoczeniu doszkalają umiejętności językowe „w terenie”, podczas codziennych aktywności w pracy, jakimi są spotkania z członkami zespołów rozsianych po całym świecie czy rozmowy z klientami. W pewnym momencie posługiwanie się językiem obcym w pracy staje się dla nich codziennością i przestaje być źródłem stresu:

Naszym oficjalnym językiem jest, wiadomo, angielski. Po paru latach człowiek się tak przyzwyczaja do tego, że praktycznie nie ma już takiej różnicy. Język angielski staje się po prostu językiem codziennym. Nie widzę teraz większych problemów z tym związanych. [W05]

Wiele lat pracy w międzynarodowym środowisku powoduje, że mogą zacząć się pojawiać pewne trudności w wypowiadaniu się w języku polskim, zwłaszcza w tematyce zawodowej. Może to wynikać także ze specyfiki branży technologicznej, w której często nie występuje polskie nazewnictwo. Uczestnicy moich badań wielokrotnie wskazywali na problemy w znalezieniu odpowiedniego słowa w języku polskim podczas wyjaśniania zagadnień związanych z pracą zawodową. Dotyczyło to zwłaszcza tych osób, które w Polsce pracowały krótko, nie pracowały w ogóle albo od początku kariery zawodowej pracowały w międzynarodowej firmie. Ukazują to poniższe relacje:

Przez pierwsze trzy lata należałem do teamu. Przepraszam za angielszczyznę, ale nigdy nie pracowałem po polsku, więc będę czasem wtrącał angielskie słowa. [W03]

Trochę mi się chce po angielsku powiedzieć. Nie jestem przyzwyczajony do mówienia po polsku. [W09]

W Stanach popularne jest to, że jeszcze w czasie studiów chodzisz na internships. Na internships, jak to jest po polsku... [W13]

Powyższe przykłady obrazują rolę języka angielskiego w pracy specjalistów. Znajomość języka angielskiego ułatwia komunikację i swobodne funkcjonowanie w przestrzeni międzynarodowej korporacji.

Otwartość na zmiany

Uczestników badań charakteryzowała proaktywna postawa życiowa, rozumiana jako świadome dążenie do realizacji swoich zamierzeń i pasji oraz otwartość na nowe doświadczenia. Liczni respondenci wyrażali pogląd, że należy wykonywać obrany wcześniej plan, lecz również wykorzystywać nadarzające się okazje. Realizowali oni strategię polegającą na elastycznym reagowaniu na zmiany:

Jak jest fala, to jest dobrze przez krótki okres, ale nic nie trwa wiecznie. Tymczasem trzeba więc dużo kasy oszczędzać, samemu się zabezpieczać i szukać nowych kontaktów, nowych możliwości. Mieć plan A, B, C i tak dalej. Cały czas trzeba mieć jakieś inne opcje, w razie czego, jak coś się pojawi, żeby przeskoczyć, żeby coś podłapać... [W11]

Gotowość do podejmowania nowych wyzwań i pozytywna postawa wobec zmian pojawia się w wielu wywiadach. Polega ona na podjęciu działań, które przybliżają do zamierzonych (wymarzonych) celów. Dobrą ilustracją takiej postawy jest sytuacja respondentki, która z myślą o możliwości przeprowadzki do Stanów Zjednoczonych w przyszłości zdecydowała się na podjęcie studiów w języku angielskim. Przy czym, co daje wyrażnie do zrozumienia, wyjazd do

Stanów Zjednoczonych nie był przez nią zaplanowany, lecz pozostawał w sferze wyobrażonych możliwości czy marzeń, które zostały zrealizowane po latach:

Już wcześniej latałam do Stanów, do rodziny na wschodnim wybrzeżu. Stany zawsze mi się podobały i mnie kręciły, ale nigdy nie zakładałam, że będę mogła się tu przenieść. Uznawałam, że jak się uda, to się przeniosę, jak nie, to nie. Studiowałam po angielsku i gdzieś tam zawsze brałam pod uwagę, że a nuż rzeczywiście do tych Stanów kiedyś wyjadę, to będzie na plus. [W24]

Istotne z punktu widzenia późniejszej mobilności zagranicznej okazały się również wcześniejsze doświadczenia migracyjne. Podjęcie decyzji o wyjeździe za granicę w młodym wieku z jednej strony wynika z aktywnej postawy życiowej i określonego typu osobowości – na taką przygodę decydują się zwykle osoby ekstrawertyczne, ciekawe świata, odważne, otwarte na nowe doświadczenia. Z drugiej strony nowe doświadczenia migracyjne jeszcze bardziej otwierają na kolejne migracje. Wydaje się, że pierwszy dłuższy (udany) wyjazd zagraniczny wpływa na podjęcie pozytywnej decyzji o migracji długotrwałej w późniejszym czasie. W wypadku respondentki, która wyjechała na staż zagraniczny, to właśnie poznani za granicą Polacy byli źródłem pomysłu na emigrację po studiach:

Jeszcze przed studiami wyjechałam do Francji na wakacje, na staż w ogóle niezwiązany z zawodem. Tam pierwszy raz poznałam ludzi, którzy byli na kontraktach z Polski. To mi otworzyło oczy i zainspirowało, żeby może samej coś takiego kiedyś zrobić. [W10]

Osoby poznane za granicą stanowią źródło informacji o społeczeństwie, zasadach społecznych i kulturze obcego państwa i z powodzeniem mogą zachęcić lub zniechęcić do migracji. Uważa się, że rozwinięte sieci społeczne za granicą wpływają na obniżenie kosztów migracji i ułatwiają adaptację nowych migrantów w społeczeństwie przyjmującym (Kaczmarscyk 2005: 89–90).

Nauka przez całe życie

Kolejną cechą charakteryzującą polskich specjalistów w Dolinie Krzemowej jest chęć zdobywania nowych umiejętności i doksztalcania się. Czasem wynika to z przekonania, że nauka to inwestycja, która poprawi sytuację na rynku pracy, jak w wypadku uczestnika pracującego w firmie telekomunikacyjnej, który zdecydował przekwalifikować się w trakcie studiów, gdy uświadomił sobie, że w zawodzie nie uda mu się znaleźć satysfakcjonującej pracy:

Ja nie studiowałem elektroniki ani komunikacji, więc właśnie nauczyłem się tego sam. Do końca trzeciego roku studiów jeszcze mi się podobała fizyka i myślałem, że z tym zwiążę swoją karierę zawodową. Gdy się okazało, że nie ma szans na

pracę po fizyce, pomyślałem, że fizyka jest fajna tak bardziej dla funu [zabawy, rozrywki – przyp. M.S.], tak dla hobby niż dla pracy, dla jakichś zysków finansowych. Postanowiłem więc się przekwalifikować już w trakcie studiów. [W01]

W przeprowadzonych wywiadach pojawia się również wątek poszukiwania satysfakcjonującej pracy, odpowiadającej zainteresowaniom, umiejętnościom czy osobowości, nawet jeśli wiąże się to z dużym wysiłkiem, wyrzeczeniami i nierzadko podjęciem ryzyka. Poszukiwania mogą przybierać różną formę, np. zmiany kierunku studiów. Przykładem jest relacja respondenta, który straciwszy zainteresowanie przedmiotem studiów, zdecydował się na zmianę kierunku studiów, by ostatecznie ukończyć dwa fakultety:

Ja zaczęłam od inżynierii materiałowej. Stwierdziłem po roku, że mnie to mało interesuje, więc przenieśliem się na inżynierię biomedyczną, zastosowanie komputerów w medycynie. To nadrobiłem do trzeciego roku i na trzecim roku wziąłem jeszcze informatykę – inżynierię oprogramowania. [W08]

Inna forma poszukiwania satysfakcjonującej pracy to przekwalifikowanie się i zmiana zajęcia już w trakcie kariery zawodowej, czasem nawet po wielu latach od skończenia studiów. W tym wypadku poszukiwanie idealnego zajęcia może być związane z procesem rozwoju osobistego: poznaniem siebie, własnych zainteresowań, mocnych i słabych stron, i bywa procesem długotrwałym. Egzemplifikacją jest wypowiedź interlokutorki, która już w Stanach Zjednoczonych, gdzie pracowała jako chemiczka, zdecydowała się na studia z zakresu zarządzania (MBA) i obecnie pracuje w marketingu:

Zaczęłam swoją pracę jako chemik. Po czterech latach się zorientowałam, że w zasadzie taka praca mnie nie będzie satysfakcjonowała do końca mojej kariery. Złożyłam podanie na studia MBA i jeszcze w czasie MBA znalazłam pracę właśnie tutaj, w Dolinie Krzemowej, w marketingu w branży medical devices [urządzenia medyczne – przyp. M.S.], i od tamtego czasu zajmuję się marketingiem. [W29]

Wydaje się również, że w ostatnich latach, w dobie Internetu oraz swobodnego dostępu do informacji, edukacja nieformalna zyskuje na znaczeniu. Wiedzę, którą dawniej przekazywano na uczelniach wyższych, można zdobyć samemu. W branży wysokich technologii, zwłaszcza w informatyce, praktyczne umiejętności i potencjał do zdobywania nowej wiedzy cenione są bardziej niż wykształcenie formalne. Wielu rozmówców było samoukami. Co ciekawe, niektórzy ukończyli studia zupełnie niezwiązane z ich obecnym zajęciem. Przykładem są poniższe relacje, dotyczące respondentów, którzy obecnie pracują jako programiści, a ukończyli studia z innej dziedziny:

Studia na kierunku finanse i rachunkowość po prostu przestały mnie kompletnie interesować, a zaczęły mnie bardzo interesować komputery. Okazało się, że coraz więcej czasu spędzam przed komputerem, więcej niż nad książkami z dziedziny

finansów i rachunkowości, tudzież z innych dziedzin. Nigdy nie pracowałem w wyuczonym zawodzie, ponieważ już na studiach zacząłem programować i powolutku, powolutku wspinałem się po ścieżce kariery informatycznej. [W15]

Ja studiowałem elektroenergetykę, czyli kierunek zupełnie oderwany od informatyki. I generalnie nie miałam żadnego pojęcia o telekomunikacji. [W18]

Czasem droga do osiągnięcia wyznaczonych celów jest trudna i wymaga dużo wysiłku oraz wytrwałości. Jak w wypadku uczestnika, który postanowił zmienić ścieżkę kariery z technicznej na menedżerską i zajął się zarządzaniem projektami. Wspomina, że nowa praca wiązała się z koniecznością samodzielnego zdobycia wiedzy i nowych umiejętności:

To, że gdzieś tam cię postawią albo gdzieś cię wyślą, to jest czysta logistyka, ale trzeba też posiadać tę wiedzę – i to wymagało bardzo dużo pracy. Bardzo dużo czasu poświęcałem na to, żeby zapoznać się z technologią. Chciałem być tak dobrym technicznie jak naprawdę dobrzy ludzie w moim zespole, którzy tylko pracują nad technicznymi sprawami, i jednocześnie z drugiej strony też ogarniać wszystkie finanse i aspekty biznesowe. Chciałem móc łatwo przeskakiwać z jednej do drugiej przestrzeni i móc przeprowadzić adekwatną rozmowę z każdą osobą, z każdego poziomu kadry. I to było ciężkie, to było trudne, bo skończyłem studia techniczne, nie kończyłem studiów biznesowych, samemu po prostu się uczyłem. [W11]

Należy podkreślić, że zmiany w branży wysokich technologii zachodzą obecnie w bardzo szybkim tempie i nieustanne dokształcanie się staje się wręcz koniecznością dla tych, którzy chcą „być na bieżąco” i pozostać ekspertami na najwyższym poziomie. Wydaje się więc, że wola dokształcania się będzie cechą pożądaną i poszukiwaną przez pracodawców. Część uczestników badań wyraźnie wykazywała bardzo pozytywne podejście do nauki nowych rzeczy. Wielu, jak rozmówcy cytowanemu poniżej, nauka przynosiła radość i satysfakcję:

To jest dla mnie satysfakcjonujące, że zostałem przyjęty do zespołu, który zajmuje się rzeczami, o których nie miałem wcześniej pojęcia. Musiałem się dużo uczyć i ciągle się muszę dużo uczyć. To jest fajne. [W28]

Głównym czynnikiem motywującym do ciągłego rozwoju zawodowego jest również pasja do wykonywanej pracy. Ze zgromadzonych biografii wyłania się obraz specjalisty pasjonata, który z przyjemnością wykonuje obowiązki zawodowe, a dokształcanie się stanowi naturalny element rozwoju osobistego. Pasja do technologii była wątkiem wyłaniającym się w wielu biografiach, co ilustruje poniższy przykład:

W IT jest trochę tak, że musisz kochać to, co robisz. Musisz interesować się tym, to musi być twoje hobby, twoja pasja. Tylko wtedy jesteś w stanie nadążyć za tym,

co się dzieje. W moim zawodzie to, co robiłem rok temu, w ogóle nie ma zastosowania w tym, co robię dzisiaj, tak szybko się wszystko zmienia. Tak naprawdę z tygodnia na tydzień muszę się uczyć tego, co jest na bieżąco, robić jakieś projekty na boku. Muszę też kochać to, co robię, bo w przeciwnym wypadku nie byłbym w stanie być dobrym inżynierem. [W12]

Inny respondent z kolei wspomina, jak w czasach licealnych zamiast w szkole spędzał czas na pogłębianiu wiedzy z zakresu programowania. W konsekwencji został usunięty z listy uczniów liceum:

W pewnym momencie przestałem chodzić do liceum. Zamiast chodzić do liceum, chodziłem na wykłady na politechnice. Zakradałem się do ostatnich rzędów i słuchałem o programowaniu albo o sieciach lub o innych rzeczach, które mnie akurat interesowały w tym momencie. Albo siedziałem w czytelni politechniki, czytając książki o programowaniu i algorytmach. [W28]

Studia inżynierskie stają się w ostatnich latach coraz bardziej popularne. Z uwagi na zapotrzebowanie na specjalistów z dziedzin technicznych uczelnie wyższe oraz decydenci wprowadzają programy zachęcające młodzież do wybrania studiów inżynierskich (jak realizowane ze środków Unii Europejskiej przez Ministerstwo Edukacji i Nauki programy: Kierunków Zamawianych czy Rozwoju Kompetencji). Gratyfikacje finansowe i perspektywa otrzymania w przyszłości wysokopłatnej pracy motywują wielu do studiowania kierunków technicznych. Rozmówcy, prawdziwi pasjonaci, dla których praca jest jednocześnie hobby, dostrzegali problem w umasowieniu studiów inżynierskich. Uczestnik, którego wypowiedź została przytoczona także powyżej, ubolewa nad tym, że coraz więcej osób wybiera studia inżynierskie z wyrachowania, nie zaś z pasji. Pasjonatów uważa on za artystów, a osoby, które wykonują swoją pracę dla pieniędzy, nazywa rzemieślnikami:

Ta rewolucja technologiczna to ostatnie dziesięć lat, kiedy nagle się okazało, że opłaca się iść na studia inżynierskie i więcej osób zaczyna się tym interesować. Nie z pasji, ale z takich powodów czysto materialnych, dlatego, że to gwarantuje bezpieczną przyszłość. To jest dla mnie przykre. Dla wielu osób jest to takie czyste rzemiosło, gdzie po prostu przychodzę, osiem godzin stukam w klawiaturę. Ktoś mi powie, co mam zrobić, to zrobię to, jak mi nie powie, to będę siedział i czekał, aż mi powie. Martwi mnie to, że jest coraz mniej osób, które traktują to jako pasję, a robią to tylko dlatego, że po prostu to się opłaca. [W28]

To właśnie pasja do technologii charakteryzuje „prawdziwych” specjalistów.

Kariera zawodowa

Wspólnota doświadczeń zawodowych

Polscy specjaliści wysokich technologii w Dolinie Krzemowej nie są zbiorowością jednolitą, a ich biografie różnią się istotnie (elementy różnicujące to m.in. wiek, ukończony kierunek studiów, długość pobytu w Stanach Zjednoczonych, status wizowy). Badania ujawniły jednak wspólnotę doświadczeń zawodowych uczestników badań. Jednym z kluczowych aspektów, zwłaszcza na początkowym etapie migracji, okazało się uznanie wykształcenia i umiejętności zdobytych w Polsce przez zagranicznych pracodawców, co oszczędziło respondentom dodatkowego wysiłku w postaci uczestniczenia w kursach zawodowych czy nostryfikacji dyplomów przy aplikowaniu o pracę poza granicami Polski. Ekwiwalentność wykształcenia jest czynnikiem sprzyjającym mobilności zagranicznej i daje specjalistom wysokich technologii uprzywilejowaną pozycję w stosunku do innych migrantów, czasem równie dobrze wykształconych, ale w innych dziedzinach. Ten brak problemów natury formalnej zdecydowanie ułatwia zdobycie pracy i awans zawodowy w branży wysokich technologii, umożliwiając pracę zgodną z wykształceniem i kwalifikacjami od razu po przybyciu do nowego kraju. Posiadanie pożądanego zatrudnienia, z którym wiąże się odpowiednie wynagrodzenie, umiejscawia współczesnych migrantów specjalistów od razu na wyższej pozycji w społeczeństwie przyjmującym niż innych migrantów, co było charakterystyczne dla wszystkich poprzednich fal migracji z Polski do Stanów Zjednoczonych. Respondenci byli świadomi tej sytuacji, co ilustruje poniższa wypowiedź:

Jestem zadowolony z pracy i pracuję w swoim zawodzie. Wszyscy koledzy są z PhD [mają doktoraty – przyp. M.S.], i to po dobrych uczelniach. Od tej strony mogę czuć satysfakcję, że jako przyjezdny imigrant z Polski z wykształceniem polskim nic nie musiałem robić innego. Przedstawiłem tylko, że mam takie wykształcenie, i zostałem zaakceptowany, i pracuję ramię w ramię z innymi. Jeżeli nie mogę czegoś osiągnąć, to wynika to prawdopodobnie z mojej osobowości, ale nie z braku możliwości tutaj. [W32]

Charakterystyczną cechą firm zajmujących się wysokimi technologiami jest ich umiędzynarodowienie. Oznacza ono dla pracowników częste (codzienne) kontakty z przedstawicielami różnych narodowości czy liczne zagraniczne podróże służbowe, czyli funkcjonowanie w specyficznym transnarodowym środowisku pracy. Cechami charakteryzującymi transnarodowych profesjonalistów są według Izabeli Wagner (2011: 20): wieloletnie doświadczenie pracy w międzynarodowych zespołach, obowiązkowe posługiwanie się specyficznym językiem korporacyjnym, którego bazą jest język angielski, a także wysoki poziom tolerancji i rozumienia odmienności kulturowej. Uczestnicy badań

rozpoczynali karierę zawodową, podejmując zatrudnienie z reguły w międzynarodowym przedsiębiorstwie, gdzie mieli okazję współpracować z przedstawicielami różnych narodowości i podróżować za granicę. Doświadczenia te uznawane były za niezwykle interesujące, ubogacające i kształtujące.

Kolejnym ogniwem łączącym większość respondentów okazały się, często nieoczekiwane, wysokie zarobki już od chwili rozpoczęcia pracy zawodowej, co ilustruje poniższa wypowiedź:

Krótko po rozpoczęciu pracy kupiłem siedmioletni samochód, który spłaciłem w ciągu kilku miesięcy, co było zachwycające dla mnie. W ciągu tych samych kilku miesięcy spłaciłem też całą pożyczkę studencką. No i co miesiąc odkładała mi się na koncie spora ilość pieniędzy, z którymi nie wiedziałem, co zrobić. [W03]

Niejednokrotnie respondenci zwracali uwagę, że dzięki pracy w międzynarodowej firmie ich wynagrodzenie już zaraz po studiach plasowało się na wyższym poziomie niż ich rówieśników, którzy wybrali inną ścieżkę kariery. Nieraz suma zaproponowana przez przyszłego pracodawcę była zdecydowanie wyższa niż ich oczekiwania. Zapewne bodziec finansowy był zatem jednym z istotnych powodów kontynuowania obranej ścieżki zawodowej, przynajmniej na początku kariery.

Praca na własnych warunkach

Specjaliści wysokich technologii w Dolinie Krzemowej posiadali wysokie kwalifikacje i duże doświadczenie zawodowe, w związku z tym byli pewni swoich umiejętności i własnej wartości na rynku pracy. Byli zatem skłonni stawiać wymagania przyszłym pracodawcom oraz twardo negocjować warunki zatrudnienia, aby zachować równowagę między życiem prywatnym a zawodowym. Wnioski te korespondują z wynikami badań wśród młodych polskich migrantów poakcesyjnych autorstwa Rafała Cekiera (2015: 157), które wykazały, że zdolności adaptacyjne, gratyfikacja finansowa i kultura pracy nieoparta na zarządzaniu strachem przez zwolnienie zwiększają pewność siebie i poczucie sprawczości w kreowaniu własnej ścieżki zawodowej. Z zebranych narracji specjalistów wyłoniono dwie sfery życia, które wydają się szczególnie istotne dla uczestników badań: rodzinę i pozazawodowe hobby.

Opieka nad dziećmi na emigracji wiąże się ze szczególnym obciążeniem – brakuje bowiem w otoczeniu osób najbliższych (np. dziadków), którzy zwykle udzielają pomocy w opiece nad pociechami. Dodatkowo w Stanach Zjednoczonych prawnie gwarantowany jest jedynie dwunastotygodniowy, często bezpłatny urlop macierzyński, a urlop ojcowski nie zawsze jest oferowany przez pracodawców. W tej sytuacji pogodzenie pracy zawodowej i życia rodzinnego staje się dużym wyzwaniem. Strategie przystosowania się do nowej sytuacji rodzinnej mogą być różne. Pojawienie się potomstwa czasem wywołuje poważne

zmiany w życiu zawodowym migrantów, przede wszystkim kobiet. Stosowaną strategią może być porzucenie pracy zawodowej na określony czas przez jednego ze współmałżonków (przeważnie kobietę) w celu wychowania dzieci. Powszechnym posunięciem jest również wydłużenie bezpłatnego urlopu rodzicielskiego (macierzyńskiego), co jednak zależy od zgody pracodawcy, więc nie zawsze jest możliwe. Część kobiet wraca do pracy po urodzeniu dziecka, ale w niepełnym wymiarze godzin. Zarobki pozostają sprawą drugorzędną, dobro rodziny traktowane jest priorytetowo. Poniższa wypowiedź ilustruje trudne wybory, jakie stają przed specjalistkami w Dolinie Krzemowej. Respondentka zdecydowała się kontynuować pracę w niepełnym wymiarze godzin po urodzeniu dzieci i udało jej się uzyskać wsparcie pracodawcy:

Po ciąży chciałam trochę posiedzieć w domu z dzieckiem. Szefowa pozwoliła mi przedłużyć urlop macierzyński o dwa miesiące. Jak wróciłam, byłam na pół etatu przez jakiś czas. Potem powiedziałam w pewnym momencie, że jestem gotowa podnieść troszeczkę, może 80%, tak żebym jeden dzień miała wolny. Potem doszło do 100%, potem byłam znowu w ciąży, potem się powtórzyło. Teraz jestem od paru lat na 70% i nie zamierzam tego zwiększać w najbliższej przyszłości. Ja jestem w stanie w tym czasie zarobić na siebie i to mimo wszystko się kalkuluje i dobrze działa. Ona ceni tę pracę, którą ja wykonuję, mimo że nie ma mnie tam aż tak długo, jak może ona i inni by chcieli, ale mimo wszystko to dobrze działa. [W38]

Dla uczestników badań równie ważna, co rozwój zawodowy, była także możliwość realizowania własnych pasji i spełniania marzeń. Hobby, co wielokrotnie pojawiało się w wypowiedziach respondentów, pomagało zachować równowagę między pracą a życiem prywatnym: odpocząć, nabrać sił i energii do dalszej pracy oraz zachować sprawność fizyczną (w wypadku hobby sportowego). U kilku badanych pasja była na tyle istotna w życiu, że negocjowali z pracodawcą czas na jej realizację, niekiedy również świadomie zgadzając się na niższe zarobki czy brak awansu w pracy. Poniższa relacja dobrze ilustruje wskazaną sytuację: respondent przed podjęciem zatrudnienia negocjuje dodatkowy urlop na realizację własnych marzeń, nazywając to precedensem w skali firmy. Podkreśla jednocześnie, że należy być świadomym własnych priorytetów i nieustępliwie dbać o własne interesy, aby nie być wykorzystywanym przez pracodawców:

Udało mi się znaleźć równowagę między wolnym czasem, który poświęcam na rodzinę, sport i podróże, a pracą. To częściowo wynika z tego, że sam wywalczyłem taki precedens. Podejmując pracę, wytargowałem dwa miesiące wakacji na to, żeby realizować pasję. Myślę, że to jest bardzo ważne. Jeżeli na początku ustalisz, że takie rzeczy są dla ciebie ważne i to są warunki podejmowania pracy w tej firmie, i trzymasz się tego, to jest to w większej mierze szanowane, tylko trzeba sztywno się tego pilnować. [W11]

* * *

Podsumowując, w rozdziale drugim dokonałam konceptualizacji pojęcia „międzynarodowy specjalista”, wyjaśniłam, dlaczego specjaliści stanowią unikalną podgrupę migrantów, oraz przedstawiłam cechy właściwe specjalistom wyłonione w trakcie analizy materiału biograficznego – warunki prymarne i wspólnotę doświadczeń zawodowych.

Warunki prymarne, czyli cechy sprzyjające „staniu się” międzynarodowym specjalistą, są cechami wyjściowymi, poprzedzającymi zarówno migrację międzynarodową, jak i karierę zawodową. Jest to splót predyspozycji osobowościowych (proaktywna postawa życiowa) i doświadczeń życiowych, na które składają się m.in. wczesne rozpoczęcie kariery zawodowej, otwartość na zmiany i nowe doświadczenia, wczesne doświadczenia migracyjne, chęć nieustannego zdobywania nowych umiejętności i rozwijania własnego potencjału, pasja do wykonywanego zawodu oraz świadoma realizacja zamierzeń. Istotnym czynnikiem ułatwiającym późniejszą migrację jest znajomość języka angielskiego, powszechnie używanego w branży wysokich technologii. Wydaje się, że warunki prymarne mogą wzajemnie na siebie wpływać, wzmacniając się. Na przykład wczesne rozpoczęcie kariery zawodowej może wynikać z pasji oraz pragnienia rozwoju własnego potencjału i zdobywania nowych umiejętności. Otwarta postawa wobec zmian i chęć nauki przyczyniają się zaś do podjęcia decyzji o wyjeździe zagranicznym (np. na staż czy stypendium). Pobyt za granicą wpływa z kolei na zawiązanie znajomości i stworzenie siatki kontaktów, które mogą pomóc w późniejszej migracji.

Specjalistów łączy ponadto wspólnota doświadczeń zawodowych. W toku badań wyodrębniono składowe statusu międzynarodowego specjalisty, łączące specjalistów niezależnie od ich wieku, edukacji, czasu migracji czy statusu wizowego, którymi okazały się: ekwiwalentność wykształcenia i umiejętności zdobytych w Polsce na zagranicznych rynkach pracy, doświadczenie pracy w transnarodowym środowisku pracy, wysokie zarobki. Badania wykazały również, że specjalistów wysokich technologii cechuje wysoka świadomość własnych umiejętności oraz bieżącej sytuacji na rynku pracy, dzięki czemu nie obawiali się stawiać warunków pracodawcom, co z kolei dawało poczucie sprawczości i zachowania równowagi między pracą zawodową a celami pozazawodowymi.

Rozdział 3

Technologiczne eldorado? O Dolinie Krzemowej

Dolina Krzemowa kojarzy się wielu jako miejsce, gdzie w garażach powstają największe firmy technologiczne, mekka najzdolniejszych informatyków i przedsiębiorców pragnących wcielić w życie szalone, wydawałoby się, pomysły, kraina mlekiem i miodem płynąca, gdzie świeżo upieczony absolwent zarabia powyżej 100 tysięcy dolarów rocznie, ponad trzysta dni w roku można korzystać ze słonecznej pogody, a przyroda zachwyca różnorodnością (Gacyk 2015). Dlatego Dolina Krzemowa cieszy się zainteresowaniem wielu zdolnych osób, w tym międzynarodowych profesjonalistów (Joint Venture Silicon Valley 2021a).

Dolina Krzemowa jest unikalnym ekosystemem, na który składa się współwystępowanie na niewielkim obszarze instytucji naukowych (uniwersytety Stanforda, Berkeley i Davis), firm technologicznych oraz kapitału inwestycyjnego, a także dostęp do najzdolniejszych inżynierów i naukowców. Korzyści skali wynikające z obfitości kapitału i wiedzy specjalistycznej zespół Douglasa Massey'a (1999: 238) nazwał „efektem Doliny Krzemowej”. To niezwykle powiązanie nauki, technologii i biznesu sprawia, że Dolina Krzemowa stała się według badaczy zawodowym punktem odniesienia dla specjalistów zajmujących się wysokimi technologiami (Latusek-Jurczak 2014).

W niniejszym rozdziale zaprezentuję historię i statystyki dotyczące Doliny Krzemowej, ukazujące jej znaczenie i potencjał innowacyjny. Ponadto przybliżę narracje uczestników na temat ich doświadczeń zamieszkania i pracy w Dolinie Krzemowej – charakterystykę tego miejsca i ocenę jego potencjału, a także szans, jakie daje Dolina Krzemowa polskim specjalistom wysokich technologii.

Historia powstania Doliny Krzemowej¹

Dolina Krzemowa (Silicon Valley) nie jest nazwą oficjalną, lecz zwyczajową. Po raz pierwszy termin ten został użyty w 1971 r. w serii artykułów Dona Hoeflera dla „Electronic News” do opisu konglomeratu firm elektronicznych, które powstawały, używając określenia autora, „jak grzyby po deszczu” w hrabstwie Santa Clara (Gromov [b.r.]). Jest to nieprzypadkowy spłot dwóch słów – „dolina” i „krzem”. Pierwszy człon nazwy dotyczy położenia geograficznego w dolinie Santa Clara, znajdującej się na południe od Zatoki San Francisco, otoczonej od południa i wschodu pasmem gór Santa Cruz, a od zachodu graniczącej z Oceanem Spokojnym. Drugi człon nazwy odnosi się do półmetal krzemu, z którego wytwarzane są półprzewodniki używane w układach scalonych, znajdujących się obecnie w komputerach, telefonach komórkowych i niemal wszystkich urządzeniach elektronicznych.

Zanim jednak Dolina Krzemowa stała się centrum światowych technologii, był to obszar typowo rolniczy, porośnięty sadami owocowymi. Łagodny klimat (deszcz pada tylko w miesiącach zimowych, temperatura w ciągu roku waha się od 15 do 30 stopni Celsjusza, przy czym rzadko jest zimno lub wyjątkowo upalnie) sprzyjał uprawie m.in. drzew owocowych (np. brzoskwiń, pomarańczy, śliwek, moreli, jabłek) czy karczochów (Gacyk 2015: 35). Jeszcze w pierwszej połowie XX w. Dolina Krzemowa była znana pod nazwą „Dolina Serca Rozkoszy” (Valley of Heart’s Delight) i była największym eksporterem owoców na świecie (Gromov [b.r.]).

Do dynamicznego rozwoju tej okolicy przyczyniło się niewątpliwie kilka czynników. Wydarzeniem, które według wielu stało się kamieniem milowym powstania Doliny Krzemowej, było założenie Uniwersytetu Stanforda – obecnie jednej z najlepszych uczelni wyższych na świecie. Uniwersytet został ufundowany w 1891 r. przez ówczesnego gubernatora Kalifornii – Lelandą Stanforda – na cześć jego zmarłego syna (Gromov [b.r.]). Pragnął on stworzyć wysokiej klasy uniwersytet techniczny, a majątek pozwolił mu na oferowanie wysokich wynagrodzeń najlepszym profesorom i „wykradanie” ich z innych uniwersytetów. Nie było to proste, ponieważ zachodnie wybrzeże było wówczas zwykłą prowincją, a nauka i wysokie technologie rozwijały się w wielkich miastach wschodniego wybrzeża, bliżej stolicy. Na Uniwersytecie Stanforda dokładano wysiłków, aby studenci wykorzystywali wiedzę teoretyczną wyniesioną z wykładów czy laboratoriów w praktyce. Zwracano uwagę, żeby badania służyły społeczeństwu i mogły być użyte do poprawy warunków życia zwykłych ludzi. Dlatego prowadzono badania we współpracy z firmami komercyjnymi.

¹ Podrozdział *Historia powstania Doliny Krzemowej* powstał głównie na podstawie książki Piera Scaruffiego *A History of Silicon Valley 1900–2015* (Scaruffi 2015).

To bliskie powiązanie nauki i biznesu jest do dziś bardzo istotnym aspektem funkcjonowania Doliny Krzemowej.

Na przełomie lat czterdziestych i pięćdziesiątych XX w. powstały dwie jednostki działające na styku nauki i biznesu przy Uniwersytecie Stanforda: Instytut Badawczy Uniwersytetu Stanforda (Stanford Research Institute) – centrum naukowo-badawcze zajmujące się innowacjami technologicznymi, i Park Przemysłowy Uniwersytetu Stanforda (Stanford Industrial Park) – inkubator przedsiębiorczości (Stanford Research Park [b.r.]). Zachęcano absolwentów, oferując tanią dzierżawę pomieszczeń biurowych i ziemi, do pozostania w pobliżu uczelni. Dostęp do kadry naukowej, sprzętu, niskie koszty rozpoczęcia działalności oraz sprzyjające warunki prawne rozwoju przedsiębiorczości spowodowały, że absolwenci uczelni zaczęli zakładać swoje firmy w pobliżu uniwersytetu, zamiast migrować na wschodnie wybrzeże (Gromov [b.r.]). Jednymi z pierwszych firm, które rozpoczęły działalność na terenie Parku Przemysłowego Uniwersytetu Stanforda, były m.in. Hewlett-Packard, Kodak, Zenith czy Lockheed. W tych jednostkach naukowo-badawczo-przemysłowych wprowadzono pionierski jak na te czasy model biznesowy – typ firmy konsultingowej osadzonej w świecie akademickim, ale działającej dla korporacji i wojska.

Obszar Zatoki San Francisco był ponadto od dawna głównym ośrodkiem badań marynarki wojennej Stanów Zjednoczonych. Armia amerykańska była również jednym z ważniejszych klientów i inwestorów badań nad najnowszymi technologiami, a projekty prowadzone na zlecenie wojska przyczyniły się do rozwoju Doliny Krzemowej. Badacze i przedsiębiorcy w Dolinie Krzemowej intensywnie współpracowali z armią amerykańską, która dostrzegała ogromny potencjał nowych technologii. Już w 1912 r. firma Federal Telegraph Corporation, założona przez jednego z absolwentów Uniwersytetu Stanforda, podpisała kontrakt z amerykańską marynarką wojenną dotyczący stworzonego przez firmę pierwszego na świecie globalnego systemu łączności radiowej, wykorzystywanego następnie podczas I wojny światowej. W późniejszych latach, w okresie zimnej wojny, powstało na obszarze Doliny Krzemowej Centrum Badawcze Narodowej Agencji Aeronautyki i Przestrzeni Kosmicznej (NASA Ames Research Center), w którym opracowywano technologie kosmiczne i próbowano przegonić sowiecką myśl technologiczną. W wyniku presji ciągłego postępu technologicznego pod koniec lat pięćdziesiątych XX w. zezwolono na finansowanie i zarządzanie młodych biznesów (tzw. start-upów) przez prywatne firmy inwestycyjne, co do tej pory pozostawało w rękach państwa². Od tej pory prywatni inwestorzy mogli zacząć inwestować w ryzykowne, ale potencjalnie zyskowne pomysły. Spektakularne sukcesy wielu firm zaczęły przyciągać coraz więcej nowych inwestorów i dały początek wielu nowym biznesom. Swoją szybki rozwój w drugiej połowie XX w. Dolina Krzemowa zawdzięczała więc

² Na mocy *Small Business Investment Act of 1958*.

nie tylko wynalazkom, lecz również dofinansowaniu, które płynęło zarówno od państwa (projekty wojskowe), jak i od prywatnych inwestorów (*venture capitalists*).

Kamieniem milowym powstania Doliny Krzemowej było przybycie w 1955 r. na zachodnie wybrzeże Williama Shockleya, który za swoje osiągnięcia w badaniach nad półprzewodnikami i wynalezienie tranzystora³ otrzymał Nagrodę Nobla w dziedzinie fizyki. Shockley, uznawany przez wielu za ojca założyciela Doliny Krzemowej, uruchomił w Palo Alto firmę mającą specjalizować się w budowie tranzystorów. Sama firma nie przetrwała długo, jednak osoba Shockleya przyciągnęła najznamienitszych fizyków i inżynierów, którzy w późniejszych latach dali początek kolejnym firmom produkującym układy tranzystorowe i procesorowe (np. Fairchild Semiconductor, AMD, Intel).

Przemysł półprzewodnikowy przeżywał gwałtowny rozwój, ponieważ układy scalone i procesory stawały się coraz szybsze, mniejsze i tańsze, w związku z czym następowało ich rozpowszechnienie. Współzałożyciel firmy Intel, jednej z czołowych firm przemysłu półprzewodnikowego, w połowie lat sześćdziesiątych XX w. przewidział, że moc obliczeniowa komputerów będzie zwiększać się dwukrotnie co 18 miesięcy (prawo Moore'a). Ta prawidłowość jest obserwowana do dzisiaj. Intel był również twórcą pierwszego na świecie mikroprocesora (układ scalony zawierający ogromną liczbę tranzystorów połączonych ze sobą, umożliwiających wykonywanie obliczeń arytmetycznych) w 1971 r., a w 1974 r. wypuścił na rynek procesor 8080 – pierwszy mikroprocesor składający się z pojedynczego układu scalonego. Produkt ten jest uznawany przez niektórych za największą innowację XX stulecia (Intel Newsroom 2008), ponieważ mógł być używany w tysiącach różnych urządzeń na szeroką skalę, co przyczyniło się do umasowienia mikroprocesorów, a w konsekwencji do znacznego obniżenia ich ceny.

Równolegle w późnych latach sześćdziesiątych i we wczesnych latach siedemdziesiątych XX w. trwały prace nad rozwojem oprogramowania. Firma Xerox pierwsza na świecie opracowała graficzny interfejs użytkownika i urządzenia do wprowadzenia danych (mysz komputerowa), przypominające obecne rozwiązania i interfejsy użytkownika w popularnych systemach operacyjnych. Mimo że naukowcy z Xerox PARC nie widzieli potencjału w swoim odkryciu, firma Apple wprowadziła w 1974 r. wzorowane na ich pomysłach rozwiązania w swoim produkcie – komputerze Apple II, który stał się komercyjnym sukcesem.

Coraz szybszy i relatywnie tani sprzęt komputerowy oraz przyjazne dla użytkownika oprogramowanie sprawiły, że komputery stawały się dostępne finansowo coraz szerszej grupie odbiorców, ale także przydatne i łatwe w obsłudze dla zwykłego użytkownika, a nie tylko dla specjalistów od wysokich

³ Tranzystor został wynaleziony w 1940 r. w Bell Labs.

technologii czy naukowców. Była to rewolucja na ogromną skalę, dotychczas bowiem komputery używane były głównie przez ośrodki badawcze i wojskowe, a w zastosowaniach komercyjnych pozwolić sobie na nie mogły jedynie korporacje i duże instytucje, komputery bowiem zajmowały dużo miejsca (całe pomieszczenia), a ich używanie było niezwykle kosztowne (do ich utrzymania należało zatrudnić cały zespół wykwalifikowanych pracowników). Wraz ze wzrostem zainteresowania komputerami powstawały nowe firmy produkujące oprogramowanie komputerowe skierowane do zwykłego odbiorcy: kalkulatory, arkusze kalkulacyjne czy edytory tekstu przeznaczone do użytku domowego lub małych firm.

Wraz z rozwojem komputerów i oprogramowania zaczęto również dostrzegać ich potencjał do celów komunikacyjnych. W 1969 r. powstała pierwsza sieć o nazwie ARPANET. Sieć ta była stworzona w celach naukowych i „rozpięta” między czterema uniwersytetami: Uniwersytetem Kalifornijskim w Los Angeles (UCLA), Uniwersytetem Stanforda, Instytutem Technologicznym w Massachusetts (MIT) oraz Uniwersytetem Kalifornijskim w Santa Barbara (UC Santa Barbara). W kolejnych latach dołączyły do sieci kolejne uniwersytety amerykańskie, a na całym świecie powstawały podobne sieci. ARPANET był scentralizowaną siecią, a inżynierowie na Stanfordzie pełnili funkcję jej administratorów. Kluczowe dla historii było wprowadzenie ustandaryzowanych protokołów komunikacji między sieciami, co było ogromnym akceleratorem do rozwoju sieci, jaką znamy dzisiaj pod nazwą „Internet”. Z czasem, z uwagi na coraz większe rozmiary sieci na całym świecie, uległa ona decentralizacji, a Uniwersytet Stanforda, uprzednio zajmujący się jej utrzymaniem, przekazał zarządzanie nią innym jednostkom. Inżynierowie poprzednio zatrudnieni do administrowania siecią ARPANET, doskonale znając technologię oraz rozumiejąc jej ogromny potencjał, zaczęli tworzyć pierwsze firmy internetowe (np. Netscape czy Yahoo!), dając początek erze „dotcomów”. Internet stał się przełomową technologią, która zmieniła wiele aspektów współczesnego życia, rozwinął się również na niespodziewaną wcześniej skalę. W pierwszym kwartale 2021 r. ponad pięć miliardów ludzi na świecie (64,7% populacji), a w regionach najwyżej rozwiniętych – Europie i Ameryce Północnej – około 90% populacji – było użytkownikami Internetu (Internet World Stats 2021). Powstanie znanych obecnie na całym świecie gigantów technologicznych, tj. Google’a czy Facebooka, było również konsekwencją rozwoju Internetu, co wprowadza nas we współczesność – w Dolinie Krzemowej wciąż powstają nowe firmy i technologie, a ich twórcy liczą na dalsze odmienianie świata.

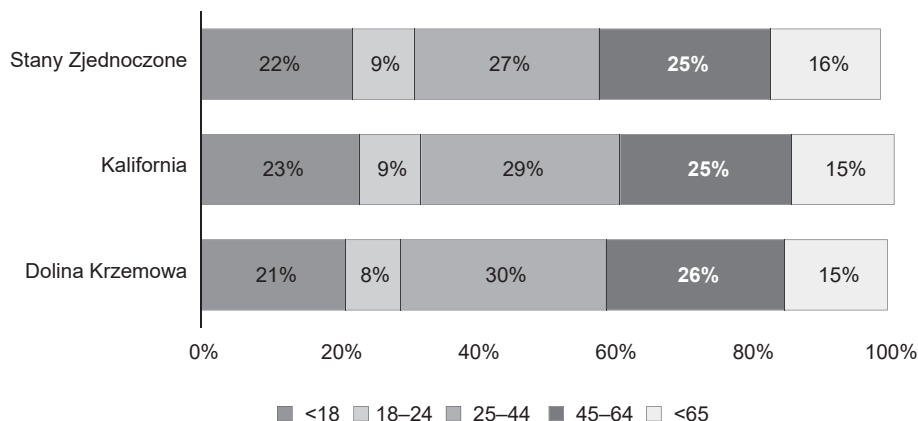
San Mateo, South San Francisco, Woodside; hrabstwo Alameda (część) – Fremont, Newark, Union City; hrabstwo Santa Cruz (część) – Scotts Valley (rysunek 1). Powierzchnia Doliny Krzemowej wynosi obecnie 4802 km² (Joint Venture Silicon Valley 2021a: 6). Granice Doliny Krzemowej przesuwają się coraz bardziej na południe i wschód. Na północy Dolina Krzemowa graniczy z kulturalną i turystyczną stolicą regionu – San Francisco. Ponadto wiele firm technologicznych otwiera swoje siedziby w granicach miasta, także wiele osób dojeżdża na co dzień do pracy z San Francisco do Doliny Krzemowej i w odwrotnym kierunku.

Profil społeczno-demograficzny mieszkańców Doliny Krzemowej⁴

Dolina Krzemowa jest obszarem o dużej gęstości zaludnienia. Zamieszkuje ją nieco ponad 3 miliony osób. Obserwowano stały wzrost liczby mieszkańców o około 1–1,1% rocznie (czyli o około 30–33 tysięcy osób) od 2009 do 2015 r. Około trzy piąte tej liczby wynikało z nadwyżki urodzeń nad zgonami, a pozostałe dwie piąte – z imigracji (Massaro 2015), przede wszystkim z napływu obcokrajowców. W ostatnich kilku latach obserwuje się jednak spowolnienie tempa wzrostu liczby ludności do około 0,25–0,50% rocznie, co wynika z niskiego wskaźnika urodzeń, ale również zwiększenia emigracji do innych części Stanów Zjednoczonych wśród mieszkańców Doliny Krzemowej. Dane statystyczne wskazują, że między lipcem 2015 a lipcem 2020 r. do Doliny Krzemowej przybyło 90,6 tysiąca imigrantów zagranicznych, przy jednoczesnym odpływie do innych części Kalifornii i Stanów Zjednoczonych 119,8 tysiąca osób. Obcokrajowców przyciągają do Doliny Krzemowej możliwości rozwoju zawodowego, zwłaszcza w branży wysokich technologii, jednocześnie coraz wyższe koszty życia są skutecznym czynnikiem wypychającym, przede wszystkim dla osób pracujących w innych branżach.

Dolina Krzemowa jest miejscem ludzi młodych. Udział osób poniżej 45 lat w populacji mieszkańców wynosi 59% (dla porównania – w Kalifornii 61%, a w Stanach Zjednoczonych 58%) (wykres 7). Korporacje przeprowadzają rekrutację przyszłych pracowników często już wśród studentów, na przykład podczas specjalnych targów pracy organizowanych na uczelniach wyższych. Otoczenie zakładu pracy jest tak zorganizowane, aby pracownicy mieli dostęp do wszystkiego, czego potrzebują – od darmowych posiłków, siłowni, zajęć fitness po pralnię czy lekarza w miejscu pracy. To doskonałe warunki zwłaszcza dla ludzi młodych, nieposiadających jeszcze rodzin, którzy spędzają w pracy cały dzień, do domów wracając jedynie na noc.

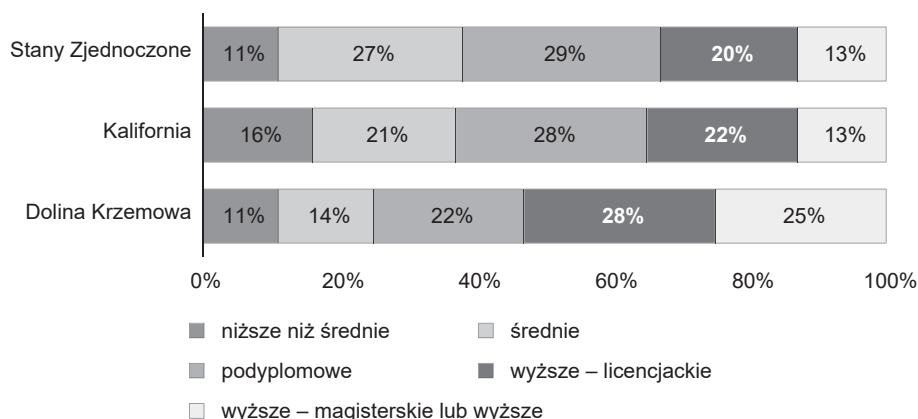
⁴ Podrozdział *Profil społeczno-demograficzny mieszkańców Doliny Krzemowej* powstał na podstawie opracowania 2021 *Silicon Valley Index*. W wypadku korzystania z innych źródeł zostanie to oznaczone.



Wykres 7. Procentowy rozkład wieku ludności Doliny Krzemowej, Kalifornii i Stanów Zjednoczonych w 2019 r.

Źródło: Joint Venture Silicon Valley 2021a: 15.

W ostatnich latach zauważa się trend starzenia się populacji Doliny Krzemowej – liczba mieszkańców powyżej 65. roku życia zwiększyła się o 36% w ciągu dekad 2009–2019, podczas gdy liczba mieszkańców poniżej 18. roku życia spadła o 4% (przy czym całkowita liczba mieszkańców wzrosła w tym czasie o około 9%). Wyjaśnienia tej sytuacji można szukać w zmniejszającym się przyroście naturalnym i emigracji młodych ludzi w głąb Stanów Zjednoczonych z uwagi na wysokie koszty życia. Osoby starsze nie zawsze odczuwają tak



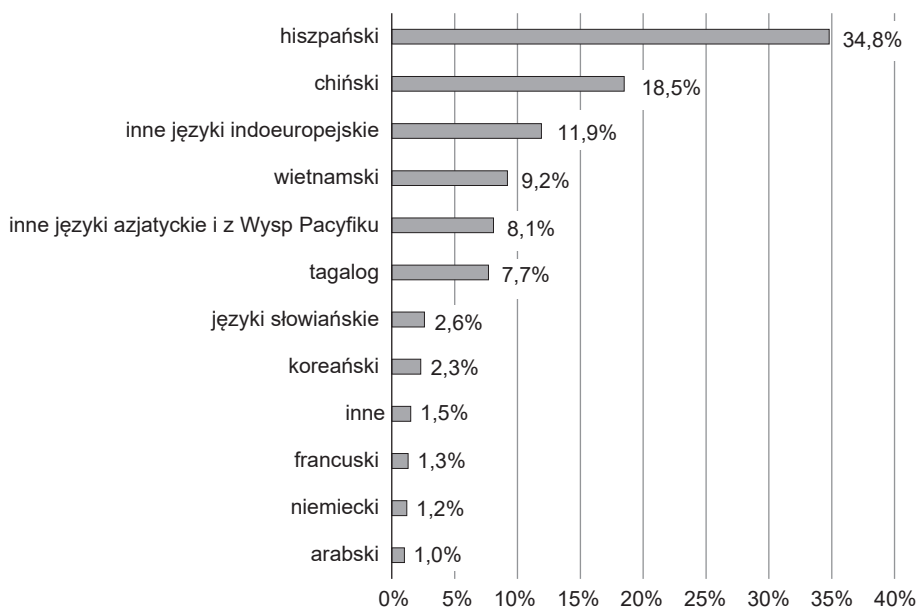
Wykres 8. Procentowy rozkład wykształcenia wśród mieszkańców Doliny Krzemowej, Kalifornii i Stanów Zjednoczonych w 2019 r.

Źródło: Joint Venture Silicon Valley 2021a:18

dotkliwie wzrost cen nieruchomości i wynajmu, ponieważ posiadają domy na własność od wielu lat i dlatego stać je na życie w Dolinie Krzemowej.

Poziom wykształcenia statystycznego mieszkańca Doliny Krzemowej jest znacznie wyższy niż w innych częściach kraju: w 2019 r. 53% mieszkańców powyżej 25. roku życia posiadało wykształcenie wyższe – w porównaniu z 35% mieszkańców Kalifornii i 33% mieszkańców Stanów Zjednoczonych (wykres 8). Najlepiej wykształconą grupę etniczno-rasową w Dolinie Krzemowej stanowią Azjaci: w 2019 r. około 64% posiadało wykształcenie wyższe – w porównaniu z 61% białych, 39% Afroamerykanów, 26% osób o pochodzeniu wielorasowym, 21% Latynosów. Koncentracja osób posiadających wysokie wykształcenie wynika z dużej liczby miejsc pracy w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji, zwłaszcza w branży zaawansowanych technologii oraz w nauce.

Siła i potencjał Doliny Krzemowej wynikają m.in. z masowego napływu uzdolnionych ludzi z całego świata. Udział osób urodzonych za granicą w ogólnej liczbie ludności wynosił w 2019 r. 39% i był zdecydowanie wyższy



Wykres 9. Języki inne niż angielski używane w domach przez mieszkańców Doliny Krzemowej w 2018 r.

Dane dla Doliny Krzemowej dotyczą hrabstwa Santa Clara i San Mateo i pochodzą z US Census Bureau. Niemiecki obejmuje również inne języki zachodniogermańskie, francuski obejmuje również haitański i cajun, tagalog obejmuje również filipiński, języki słowiańskie obejmują rosyjski, polski i inne języki słowiańskie, chiński obejmuje mandaryński i kantoński.

Źródło: Silicon Valley Indicators 2018.

niż w Kalifornii (27%) i w całych Stanach Zjednoczonych (14%). Dane mówią same za siebie: szacuje się, że 51% mieszkańców Doliny Krzemowej powyżej pięciu lat w 2018 r. posługiwało się w domu językiem innym niż angielski (w porównaniu z 44% mieszkańców Kalifornii i 22% mieszkańców Stanów Zjednoczonych). Najczęściej używanymi językami poza angielskim w 2018 r. były: język hiszpański (34,8%) i języki azjatyckie, w tym chiński (18,5%), wietnamski (9,2%), tagalog (7,7%) i inne azjatyckie (8,1%) (wykres 9). Przybysze pochodzący z Ameryki Łacińskiej (zwłaszcza Meksykanie) stanowią najliczniejszą zbiorowość imigrantów w Stanach Zjednoczonych, podobnie w Dolinie Krzemowej, jednak cechą współczesnych migracji jest coraz większy udział Azjatów (w tym głównie Chińczyków i Hindusów) w populacji imigrantów.

Udział imigrantów zagranicznych na rynku pracy wynosił w 2019 r. około 48%, a w zawodach technicznych aż 64% (65% w zawodach związanych z „komputerami i matematyką”). Co ciekawe, w grupie wiekowej 25–44 lata migrantki stanowią aż 70% wszystkich kobiet wykonujących zawody techniczne (tabela 1).

Tabela 1. Udział imigrantów zagranicznych wśród osób zatrudnionych w poszczególnych branżach w Dolinie Krzemowej w 2018 r.

Branża	Urodzeni za granicą	Urodzeni za granicą w wieku 25–44 lata		
		kobiety	mężczyźni	ogółem
Zawody techniczne	64%	70%	62%	64%
Komputery i matematyka	65%	71%	63%	65%
Architektura i inżynieria	61%	66%	59%	61%
Nauki przyrodnicze	50%	50%	50%	50%
Usługi medyczne i służba zdrowia	51%	52%	51%	51%
Usługi finansowe	45%	53%	35%	45%
Pozostałe zawody	43%	43%	44%	43%
Ogółem	48%	47%	48%	48%

Źródło: Silicon Valley Indicators 2019a.

Dolina Krzemowa jest regionem zamożnym na tle stanu i kraju. Dochód osobisty na mieszkańca (*per capita personal income*) wynosił w 2019 r. w Dolinie Krzemowej 121 149 dolarów i był znacznie wyższy niż w Kalifornii (66 619 dolarów) i w całych Stanach Zjednoczonych (59 490 dolarów). Mediana dochodu w gospodarstwie domowym w Dolinie Krzemowej w 2019 r. wynosiła 134 615 dolarów i również znacznie przewyższała Kalifornię (80 440 dolarów) oraz całe Stany Zjednoczone (65 712 dolarów). W 2019 r. około 45% gospodarstw domowych w hrabstwach Santa Clara i San Mateo gospodarowało dochodem powyżej 150 tysięcy dolarów rocznie, a aż 32% – dochodem

przekraczającym 200 tysięcy dolarów rocznie (podczas gdy takie dochody osiągnęło 14% gospodarstw domowych w Kalifornii i 9% w Stanach Zjednoczonych). Przytoczone powyżej dane wskazują, że mieszkańcy Doliny Krzemowej są zamożni, a stopa życia jest wysoka.

Z drugiej strony stopa nierówności dochodowych w Dolinie Krzemowej jest na rekordowym poziomie, a 16% gospodarstw domowych skupia ponad 81% bogactwa (ostrożne szacunki całkowitego majątku wszystkich gospodarstw domowych w Dolinie Krzemowej łącznie wyniosły 645 miliardów dolarów w 2020 roku). Wspomniane 16% gospodarstw domowych dysponuje ponad milionem dolarów aktywów netto, podczas gdy 27% ma mniej niż 5 tysięcy dolarów oszczędności. Koszt koszyka dóbr podstawowych i usług wzrósł o prawie 3% między 2017 a 2018 r., a koszty opieki nad dziećmi, zakwaterowania i transportu rosną znacznie szybciej (Joint Venture Silicon Valley 2020). Na przykład mediana kosztów zakupu domu w 2020 r. wynosiła w Dolinie Krzemowej 1,2 miliona dolarów, ponaddwukrotnie więcej niż w Kalifornii (526 tysięcy dolarów) i pięciokrotnie więcej niż w Stanach Zjednoczonych (269 tysięcy dolarów). Wynajem domu czy mieszkania również jest kosztowny. Średnie miesięczne koszty wynajmu domu lub mieszkania w 2020 r. wynosiły 3266 dolarów (2641 dolarów w Kalifornii i 1741 dolarów w Stanach Zjednoczonych). Przyjmuje się, że przy braniu kredytu hipotecznego wpłata własna przy zakupie domu wynosi minimum 20% jego ceny – w związku z tym wielu osób nie stać na wzięcie kredytu i zakup domu. Szacuje się, że wśród osób, które decydują się na zakup pierwszego domu, jedynie 27,5% stać na zakup domu w kwocie mediany w hrabstwie San Mateo, a 36,5% w hrabstwie Santa Clara (dla porównania – 49% dla całego stanu). San Francisco i San Jose to dwa najdroższe obszary metropolitarne w Stanach Zjednoczonych, według danych z 2019 r. Koszty życia są zatem jednym z czynników wypychających z Doliny Krzemowej.

Z uwagi na rosnącą populację Doliny Krzemowej zwiększa się również ruch na drogach. Zróżnicowane ceny wynajmu i zakupu mieszkań w poszczególnych miastach czy dzielnicach powodują, że ludzie mieszkają na obrzeżach Doliny Krzemowej, a pracują wewnątrz. Regułą jest podróżowanie samochodem (najczęściej w pojedynkę), niewiele osób korzysta z komunikacji miejskiej czy alternatywnych środków transportu. Wynika to z braku dostatecznej liczby dogodnych połączeń, braku infrastruktury dla pieszych i rowerzystów oraz zagospodarowania terenu (brak centrum, dalekie odległości między szkołami, centrami handlowymi czy innymi budynkami użyteczności publicznej). W 2019 r. w hrabstwach Santa Clara i San Mateo 75% osób najczęściej podróżowało samochodem (w pojedynkę) do pracy, 10% jeździło samochodem z inną osobą, 5,2% korzystało z transportu miejskiego, 4,9% pracowało z domu, 1,9% chodziło pieszo do pracy, 1,7% dojeżdżało rowerem, a 1,4% korzystało z innych środków transportu. Zwiększa się czas dojazdu z domu do pracy – w latach 2003–2019 czas dojazdu do pracy wydłużył się o około

17%, do około jednej godziny dziennie. Prawie 8% wszystkich pracowników w Dolinie Krzemowej (ponad 115 tysięcy osób) dojeżdżało do pracy ponad trzy godziny dziennie w 2019 r. Okres szczytu w San Jose, największym mieście Doliny Krzemowej, wynosił w 2014 r. blisko siedem godzin (6 h 42 min) dziennie. To więcej niż liczba godzin szczytu w innych dużych miastach na Zachodnim Wybrzeżu: San Francisco (6 h 36 min), San Diego (5 h 48 min), Seattle (5 h 30 min), Portland (5 h 6 min), Sacramento (4 h 48 min) czy Fresno (1 h 24 min) (Silicon Valley Indicators 2014). Szacuje się, że dojeżdżający do pracy stracili łącznie 81 409 godzin każdego dnia w wyniku opóźnień spowodowanych korkami na drogach hrabstw Santa Clara i San Mateo w 2019 r. (Silicon Valley Indicators 2019b). Przytoczone dane ukazują, że Dolina Krzemowa jako miejsce pracy i życia generuje zarówno korzyści (wyższe zarobki, wielokulturowe środowisko pracy, duże możliwości rozwoju zawodowego), jak i koszty (zdecydowanie wyższe ceny zakupu i wynajmu domu/mieszkania niż w innych miejscach, wyższe koszty życia, długi czas dojazdu do pracy).

Należy w tym miejscu podkreślić, że Dolina Krzemowa jest miejscem dużych możliwości rozwoju oraz zarobków głównie dla osób pracujących w branży wysokich technologii. Firmy technologiczne zapewniają pracownikom bardzo dobre warunki pracy i wysokie płace, a w związku z tym wielu z nich stać na zamieszkanie w tym miejscu, mimo coraz wyraźniej rosnących cen. Jednakże dla osób pracujących w innych branżach to miejsce staje się zbyt kosztowne. Stąd tak wiele osób emigruje z Doliny Krzemowej do innych części Stanów Zjednoczonych w poszukiwaniu lepszego życia. Sytuacja na rynku pracy czy na rynku nieruchomości zmienia również otoczenie społeczne i instytucjonalne w Dolinie Krzemowej. Zmniejsza się różnorodność kulturowa i zawodowa tego miejsca, zamienia się ono bowiem w zagłębie technologiczne: powstające i rozrastające się firmy technologiczne przyciągają specjalistów wysokich technologii, jednocześnie jednak osoby pracujące w innych branżach powoli opuszczają to miejsce ze względu na ceny i trudności w osiągnięciu stabilizacji życiowej i finansowej. Mieszkając w Dolinie Krzemowej od wielu lat, zauważyłam, że zamykanych jest coraz więcej małych firm, punktów usługowych czy restauracji. Repertuar kulturalny, jak na ponadtrzymilionową populację, jest bardzo skromny, porównując go choćby ze znacznie mniejszymi miastami europejskimi. Koszty życia są tak wysokie, że wiele osób zaczyna borykać się z problem ubóstwa i bezdomności. Coraz powszechniejsze jest zamieszkiwanie w samochodach osobowych i przyczepach kempingowych. Dane pokazują, że stopa ubóstwa w Dolinie Krzemowej (6% ogółem, 7,3% w grupie wiekowej 18–34 lata) była w 2019 r. znacznie niższa niż stopa ubóstwa w Kalifornii (16%) i Stanach Zjednoczonych (17%), jednakże należy podkreślić, że łącznie prawie 30% mieszkańców Doliny Krzemowej nie było samowystarczalnych i w związku z tym potrzebowało pomocy społecznej w pewnym zakresie. Od kilku lat można również zaobserwować wzrost liczby bezdomnych. W samych tylko

hrabstwach Santa Clara i San Mateo liczba bezdomnych w 2019 r. wyniosła (dane szacunkowe) 11 218, z czego ponad trzy czwarte mieszkało na ulicy. Ponadto szacowano, że w 2017 r. około 9% mieszkańców Doliny Krzemowej nie miało w pewnym zakresie dostępu do pożywienia (*food insecurity*) (Joint Venture Silicon Valley 2020). Nierówności społeczne i dochodowe w Dolinie Krzemowej komentowali również uczestnicy badań, zastanawiając się nad ich przyczyną:

Tutaj nie ma jednolitego społeczeństwa. Stany bardzo mocno dzielą się na podgrupy etniczne i enklawy zarobkowe. W niektórych częściach miasta czuję się jak w jakiejś podmiejskiej oazie, gdzie każdy jeździ luksusowym autem wypchanym skórą, a pięć kilometrów dalej jest bieda, kury na ulicach, inne wartości, zupełnie inne realia. Nawet w Dolinie Krzemowej widzi się takie różnice, i jest to dla mnie ciekawe, że to społeczeństwo toleruje tak wielkie skrajności. [W11]

Przeczytałam powyższe dane, aby wskazać, że Dolina Krzemowa jest miejscem dużych kontrastów, a kierunek, w którym zmierza, niekoniecznie przekłada się na zwiększenie dobrobytu wszystkich jego mieszkańców. Uważam, że zbyt często analizuje się Dolinę Krzemową w zupełnym oderwaniu od szerszych uwarunkowań społecznych, przez co łatwo o niepełny i wyidealizowany jej obraz.

Dolina Krzemowa jako centrum przedsiębiorczości i innowacji

Uważa się powszechnie, że Dolina Krzemowa to światowe centrum innowacji i przedsiębiorczości. Innowacja – urzeczywistnianie nowych, śmiałych pomysłów i idei, jest siłą napędzającą gospodarkę Doliny Krzemowej oraz źródłem jej przewagi konkurencyjnej. Częścią systemu opartego na innowacji jest kultura przedsiębiorczości – mierzy się ją m.in. liczbą zrealizowanych projektów, liczbą zarejestrowanych patentów czy liczbą nowo założonych firm.

Liczba zarejestrowanych patentów w Dolinie Krzemowej stale się zwiększa – w 2020 r. było ich 20 640. Udział Doliny Krzemowej w liczbie przyznanych patentów w Kalifornii wynosił 47%, a w Stanach Zjednoczonych – 13,1% (Joint Venture Silicon Valley 2021a: 48–49). Około jednej trzeciej wszystkich patentów przyznanych w Dolinie Krzemowej w 2018 r. było w projektach związanych z komputerami, przetwarzaniem danych i przetwarzaniem informacji (Joint Venture Silicon Valley 2020: 45). Panuje również przekonanie, że Dolina Krzemowa jest mekką przedsiębiorców, ponieważ na niewielkim obszarze działa wielu poważnych inwestorów. Dlatego rozpoczynający swoją przygodę z biznesem pomysłodawcy i właściciele małych firm (start-upów) przybywają do Doliny Krzemowej, licząc na to, że przekonają aniołów biznesu⁵, aby

⁵ „Anioł biznesu” (*business angel, angel investor, venture capitalist*) to prywatny inwestor, inwestujący w przedsięwzięcia będące na bardzo wczesnym etapie rozwoju (start-upy). Często po-

zainwestowali w projekty. Statystyki pokazują, że w przedsiębiorstwa w Dolinie Krzemowej (wraz z San Francisco) zainwestowano w 2019 r. 42 miliardy dolarów (18 miliardów dolarów w Dolinie Krzemowej i 24 miliardy dolarów w San Francisco), z czego zdecydowana większość zainwestowanych środków (około 80%) została przeznaczona na projekty związane z branżą technologiczną (Joint Venture Silicon Valley 2020: 47). Jak widać, przemysł zaawansowanych technologii przoduje w Dolinie Krzemowej pod względem liczby zarówno patentów, jak i inwestycji. W Dolinie Krzemowej znajdują się główne siedziby wielu firm gigantów przemysłu technologicznego, m.in. Adobe Systems, AMD, Alphabet (Google), Apple, Applied Materials, Cisco Systems, eBay, Electronic Arts, Facebook, Hewlett Packard, Intel, Juniper Networks, Netflix, NVIDIA, Oracle Corporation, Symantec, Tesla, Visa (*Fortune 500* 2020). Niektóre z tych korporacji mają większe PKB niż niejedno państwo.

Obszar Zatoki San Francisco, którego Dolina Krzemowa jest częścią, jest największym centrum wysokich technologii w Stanach Zjednoczonych – w 2019 r. około 380 tysięcy osób (10,5% lokalnego rynku pracy) pracowało w zawodach technicznych, co stanowiło wzrost o 31% (88 840 miejsc pracy) w stosunku do 2014 r. Dla porównania – obszar metropolitalny Waszyngtonu plasuje się na drugim miejscu, z około 31% mniejszym niż obszar Zatoki San Francisco zatrudnieniem w zawodach technicznych (Joint Venture Silicon Valley 2021a: 32). W samej Dolinie Krzemowej i San Francisco 573 tysiące osób było zatrudnionych w branży innowacje i produkty informatyczne (*innovation & information products*) w 2019 r. (Joint Venture Silicon Valley 2021a: 24).

Dolina Krzemowa to miejsce, które przyciąga najlepszych inżynierów na świecie atrakcyjnymi ofertami, a przedsiębiorców – możliwościami dofinansowania projektów. Miejsce, w którym panuje przekonanie, że do osiągnięcia sukcesu na miarę Apple'a, Facebooka czy Google'a wystarczy ciężka praca, trochę szczęścia i cierpliwości. Miejsce ludzi młodych (mediana wieku w wielkich korporacjach wynosi około 30 lat). Dolina Krzemowa to wyjątkowe połączenie nauki, biznesu, zdolnych ludzi oraz sprzyjających warunków przyrody. Trudno skopiować to wszystko. I chociaż nie sposób odgadnąć przyszłości, można przypuszczać, że jeszcze przynajmniej przez 15–25 lat Dolina Krzemowa będzie znajdować się w centrum wydarzeń (Gacyk 2015). Czy dłużej – trudno ocenić, rynek zaawansowanych technologii zmienia się bowiem bardzo szybko.

siaada doświadczenie w działalności gospodarczej. Anioł biznesu jest swego rodzaju mentorem, który oferuje kapitał, doświadczenie w branży i sieć kontaktów w zamian za udziały w przedsiębiorstwie. Zob.: <https://bit.ly/38pWCYN..>

Dolina Krzemowa w relacjach respondentów

W poniższym fragmencie przybliżę narracje uczestników badań na temat Doliny Krzemowej. Na początek zaprezentuję charakterystykę Doliny Krzemowej, która wyłania się z relacji respondentów. Następnie, na podstawie wypowiedzi rozmówców, przedstawię zalety i wady życia w Dolinie Krzemowej. Imigrantów, osoby „z zewnątrz”, ludzi nieosadzonych jeszcze głęboko w danej przestrzeni społeczno-kulturowej, a jednocześnie posiadających już powiązania i doświadczenia w danym miejscu, cechuje umiejętność trafnej i rzeczowej oceny sytuacji, a ich opinie charakteryzują się pewną świeżością, której brakować może ludności tubylczej czy przekazom medialnym. Dlatego imigranci stanowią znakomite źródło wiedzy o danym miejscu.

Dolina Krzemowa światowym centrum wysokich technologii

W wypowiedziach respondentów wielokrotnie pojawiały się odniesienia do Doliny Krzemowej jako światowego centrum myśli technologicznej. Według Dominiki Latusek-Jurczak (2014: 44–45) Dolina Krzemowa jest zawodowym punktem odniesienia specjalistów, „jedynym miejscem na ziemi, gdzie możliwe jest spełnienie zawodowych marzeń”. Znalazło to potwierdzenie w opiniach uczestników, tym samym częściowo potwierdzając hipotezę badawczą, że Dolina Krzemowa jest dla specjalistów profesjonalnym punktem odniesienia. Obrazuje to wypowiedź, w której respondent określa Dolinę Krzemową mianem „źródółka”:

Po stronie zawodowej, jeśli ktoś pracuje w technologiach, to praca w Krzemowej Dolinie to tak jakby „u źródółka”. [W04]

W takim kontekście przedstawiało Dolinę Krzemową wielu uczestników badań. Czasem respondenci, aby uzmysłowić wagę Doliny Krzemowej z punktu widzenia rozwoju nowoczesnych technologii, porównywali ją z innymi znanymi miejscami na świecie, co ilustrują poniższe przykłady, w których Dolina Krzemowa została zestawiona z Nowym Jorkiem (stolicą przemysłu finansowego) i Watykanem (centrum Kościoła katolickiego):

Dolina Krzemowa dla przemysłu IT jest czymś takim jak Nowy Jork dla przemysłu finansowego. Ludzie lubią mieć takie miejsce, gdzie wszystko jest skoncentrowane, gdzie dużo łatwiej jest się z kimś umówić osobiście na kawę i robić biznes. To pociąga za sobą zazwyczaj potrzebę wykonania tego biznesu, czyli potrzebę inżynierów. I ze względu na to, że większość akceleratorów, venture kapitalistów, angel inwestorów jest usytuowanych tutaj, to powoduje, że większość rozwiązań i start-upów powstaje tutaj. One się potem przeradzają w korporacje, które pozostają tutaj, i to tworzy takie centrum grawitacji, które cały czas chłonie, przyciąga. [W25]

Jak pracujesz w Kościele, to chciałabyś w Watykanie. Jeżeli jesteś informatykiem, to chcesz być w Dolinie Krzemowej. To troszeczkę może dziwna analogia, ale Dolina Krzemowa przyciąga bardzo dużo różnych ciekawych ludzi i ciekawych osobowości. [W35]

Liczni respondenci zwracali uwagę, że największym atutem Doliny Krzemowej jest właśnie potencjał ludzki, czyniący z niej miejsce zupełnie niepowtarzalne i wyjątkowe w skali światowej. Potencjał ludzki tworzy m.in. wykwalifikowana siła robocza, w tym najzdolniejsi inżynierowie z całego świata. Jedną z niewątpliwych zalet koncentracji pokaźnej liczby inżynierów w jednym miejscu jest możliwość uzyskania pomocy w realizacji własnego pomysłu technologicznego, co może znacznie przyspieszyć pracę nad nim. Jeden z interlokutorów podkreśla, że Dolina Krzemowa, właśnie dzięki potencjałowi ludzkiemu, stała się ekosystemem umożliwiającym tworzenie start-upów:

Tu są ludzie, którzy znają się na tym, co robią, to jest taka masa krytyczna. Wszystkie korporacje są tutaj, wszystkie firmy, wszyscy, którzy cokolwiek robią z informatyki. Czyli np. zaczynam swój start-up i potrzebuję takiej, takiej i takiej technologii. Wszystkie siedziby tych trzech technologii, jakiegokolwiek nie wymienisz, będą tutaj. Najczęściej, jak robisz start-up, to potrzebujesz robić jakąś innowację. To najczęściej znaczy, że używasz jakiejś istniejącej technologii w sposób nietypowy albo nowatorski, albo tworzysz coś nowego, ale to i tak musi działać w jakimś ekosystemie. Potrzebujesz mieć kontakt z ludźmi, którzy są ekspertami z danych technologii, by się dowiedzieć, jak je wykorzystać w taki nietypowy sposób. Jeżeli chcesz zrobić coś z bazami danych, są tutaj eksperci, którzy stworzyli najlepsze rozwiązania oracłowskie. Masz dostęp do ludzi, którzy stworzyli najlepsze obecnie istniejące rozwiązanie i możesz się od nich nauczyć, jak zrobić to jeszcze lepiej. Po prostu zatrudniasz tych ludzi albo idziesz z nimi na lunch. Niby możesz czytać kod źródłowy, niby masz do tego dostęp, ale tak naprawdę potrzebujesz kogoś, kto to zaprojektował, żeby powiedział, dlaczego tak zrobił, jakie były jego przesłanki. Piętnastominutowa rozmowa z nim otwiera ci oczy i możesz zupełnie na inny poziom wskoczyć. Wydaje mi się, że to jest to, ten potencjał ludzki. Zjeżdżają się tutaj specjaliści z całego świata i najlepsi z najlepszych są na miejscu. Po prostu jak oni zaczynają rozmawiać, to wychodzą te wszystkie pomysły. [W07]

Potencjał ludzki tworzą nie tylko wybitni inżynierowie z całego świata, ale także najbardziej znane i wpływowe postacie z branży technologicznej, które często piastują stanowiska prezesów czy wiceprezesów czołowych firm technologicznych. Pojawiają się oni na otwartych dla publiczności konferencjach oraz innych, mniej lub bardziej formalnych spotkaniach. Ich życie i działalność są częstokroć źródłem inspiracji dla tych, którzy pasjonują się technologiami. Przewagą konkurencyjną Doliny Krzemowej jest właśnie to, że w jednym miejscu można spotkać osoby, które wywarły wpływ na zmiany technologiczne ostatniego półwiecza, które zupełnie przeobraziły wiele aspektów życia człowieka, jak choćby sposoby spędzania czasu wolnego czy komunikowania się.

Wielu uczestników badań wskazywało, że możliwość poznania żywych legend z branży technologicznej podczas licznych konferencji, wykładów i spotkań czyni z Doliny Krzemowej niezwykle atrakcyjne miejsce zamieszkania. Przykładem jest poniższa wypowiedź, w której respondent podkreśla, że docenia i wykorzystuje liczne okazje do spotkań ze znanymi personami:

Tutaj jest całe centrum wiedzy. Organizowanych jest tutaj mnóstwo konferencji, na których można spotkać bardzo wpływowych ludzi z branży. Można po prostu zapisać się na meetup⁶ i porozmawiać przy kawce z ludźmi, których w Polsce można spotkać raz do roku na jakiejś większej konferencji. Wychodzę z domu i mogę pieszo przejść się na jakąś konferencję w Santa Clara czy pociągiem przejechać się godzinę i jestem w San Francisco. Widzę ludzi na poziomie wiceprezesa Facebooka, Twittera, dyskutujących, wypowiadających się na jakieś tematy. To jest coś, co może już za chwilę przestanę doceniać, bo traktuję to jak normalność. Mam taki cel, żeby przynajmniej raz w miesiącu pojechać na jakąś konferencję albo przynajmniej na meetup. [W25]

Organizowane w Dolinie Krzemowej konferencje i spotkania są świetną okazją do nawiązania bliższych kontaktów z wieloma osobami z branży, a także stwarzają możliwość powstania swoistej wspólnoty ludzi o podobnych pasjach i zainteresowaniach, wspierających i motywujących się wzajemnie w realizacji pomysłów. Z relacji uczestników badań wynika, że ten właśnie element ludzki tworzy wyjątkową atmosferę w Dolinie Krzemowej:

Realizuję się na najwyższym poziomie i mam ogromną satysfakcję, że jestem wśród osób rozumiejących moją perspektywę. Jest to chyba jedyne miejsce, gdzie jest aż tyle osób, które wizjonersko patrzą w przyszłość i naprawdę chcą coś zmienić, mają możliwości, mają edukację, mają kontakty. I to jest bardzo fajne. Siedzisz z tymi osobami i widzisz, że one naprawdę chcą coś pozytywnego zostawić po sobie. Nie ma tam negatywnych elementów, które mówią „a po co”, „a to ci się nie uda”, tylko oni zamiast cię ściągać w dół, próbują cię pchać i ci pomagać. Uważam, że to jest najważniejsze w tym wszystkim. W każdym miejscu, gdzie nie pójde, są tego typu osoby, które mogą mi jakoś pomóc w realizacji pomysłów i są pozytywnie nastawione, żeby mnie wysłuchać i doradzić [mi], podzielić się swoim pomysłem. Dolina Krzemowa to jest właśnie takie miejsce, gdzie można realizować swoje marzenia. [W13]

Dolina Krzemowa znana jest z tego, że realizowane są w niej pomysły nietuzinkowe i wyjątkowe. Dobrym przykładem są samosterujące samochody, których prototypy jeżdżą już po drogach San Jose czy Santa Clara, a które w przyszłości mają być wprowadzone na skalę masową. Innymi przykładami

⁶ Meetup (www.meetup.com) jest jedną z bardziej popularnych w Dolinie Krzemowej internetowych platform społecznościowych, pozwalających jej użytkownikom planować wspólne wydarzenia i spotkania (np. wspólną wycieczkę do muzeum, cykliczne spotkania klubu książki czy wykłady na różne tematy).

są Airbnb⁷ oraz Uber⁸, które rozpoczęły swoją działalność w San Francisco⁹, zrewolucjonizowały branżę hotelarską i taksówkarską, a obecnie są dostępne na całym świecie. Przykłady można by mnożyć, ponieważ każdego miesiąca rozpoczyna tutaj działalność średnio 51 nowych firm (Silicon Valley News 2015). Można tu również spotkać pasjonatów i wizjonerów, którzy realizują projekty mające na celu rozwiązanie problemów globalnych, jak brak dostępu do edukacji, głód czy ubóstwo. Takie osoby mogą znaleźć wsparcie innych entuzjastów i kapitał do osiągnięcia swoich celów. Respondent, którego wypowiedź była cytowana powyżej, zwraca również uwagę, że w Dolinie Krzemowej można spotkać wielu ludzi o podobnych zainteresowaniach i otrzymać wsparcie w urzeczywistnieniu nawet najśmielszych pomysłów:

Pojawiają takie bardzo luźne rozmowy, na przykład jak będzie wyglądało społeczeństwo za dziesięć, dwadzieścia, trzydzieści lat. Uważam, że najbardziej fascynujące w tym wszystkim są elementy etyki, pojawiają się elementy filozofii, sztucznej inteligencji, czystej inżynierii, bioinżynierii. Oczywiście nie można zająć się wszystkim, ale można rozważyć te elementy i mieć to zawsze w tyle głowy, by spróbować to później jakoś wprowadzić czy połączyć. Uważam, że tak naprawdę ciekawe problemy to są problemy globalne: food security, water security, edukacja. To podstawa całej piramidy i to są problemy, którymi powinniśmy się wszyscy zajmować, a nie próbować wypuścić jakąś tam kolejną apkę [aplikację na smartfony – przyp. M.S.], która ułatwi nam pewne części życia. Tu borykamy się z problemami Pierwszego Świata, a tak naprawdę jest jeszcze dużo problemów Trzeciego Świata, które trzeba jak najszybciej rozwiązać. Osoby, które tu poznałem, myślą długofalowo i bardzo pozytywnie widzą przyszłość. Osoby, z którymi w dużym stopniu się identyfikuję, uważają, że pieniądze i tak się pojawiają, a najważniejsze to skupić się na rozwiązywaniu tych dużych problemów i całym sobą dążyć do tego celu. To jest taki niewielki element tu, w Dolinie Krzemowej, ale [ci ludzie] chcą wpłynąć na społeczeństwo. Jeśli każdy z nas w jakimś małym stopniu wpłynie na dostrzeżenie tych głównych problemów, to uważam, że globalnie możemy ich rozwiązać bardzo wiele. [W13]

W Dolinie Krzemowej występuje wysoki popyt na inżynierów przy relatywnie niskiej podaży pracowników. Oznacza to, że stosunkowo łatwo znaleźć

⁷ Airbnb jest platformą internetową z ofertami wynajmu pokoi, mieszkań lub domów od prywatnych właścicieli. Biznes został stworzony w San Francisco, teraz działa na całym świecie. Zrewolucjonizował on branżę hotelarską, ponieważ osoba prywatna dysponująca wolnym pokojem w swoim mieszkaniu może teraz prowadzić najem tymczasowy (www.airbnb.com, polska strona: www.airbnb.pl).

⁸ Uber (uber.com) jest platformą internetową oferującą usługi przejazdów. Kierowcy to prywatne osoby, które realizują przejazdy własnymi pojazdami. Platforma Uber łączy kierowców z pasażerami za pomocą aplikacji w smartfonie. Uber zrewolucjonizował branżę taksówkarską.

⁹ Mimo że Uber i Airbnb powstały i mają główne siedziby w San Francisco, znajdującym się według użytej przeze mnie definicji poza Doliną Krzemową, traktuję je jako rezultat współpracy między tymi dwoma ośrodkami finansowo-technologicznymi. W rozwój firm zaangażowane były m.in. firmy inwestycyjne z Doliny Krzemowej.

pracę w zawodzie¹⁰, co daje większą swobodę zarządzania własną karierą. Pracownicy mogą stawiać większe wymagania pracodawcom, podejmować się projektów śmiałych i oryginalnych, a przy tym bardziej ryzykownych, ponieważ znalezienie nowego zatrudnienia pozostaje w zasięgu możliwości:

Gdzieś tam z tyłu głowy jest taka myśl, jest takie przyzwyczajenie, że tutaj o nic nie muszę się martwić. Jak mnie zwolnią z jednej firmy, to już od razu drugiego dnia pracuję w innej firmie, za te same pieniądze albo za większe, także jest ta swoboda znalezienia pracy. [W18]

Rynek pracy w Dolinie Krzemowej to rynek pracownika. Stwierdzenie to jest szczególnie trafne w odniesieniu do specjalistów wysokich technologii. Firmy konkurują o pracownika, oferując nie tylko wysokie wynagrodzenie, lecz również pozafinansowe zachęty, w postaci „benefitów” – ubezpieczenia zdrowotnego, konta emerytalnego, darmowych posiłków, zajęć sportowych czy różnych usług, jak lekarz zakładowy, dostęp do trenera osobistego, a nawet pralni na terenie firmy. W poniższej wypowiedzi respondentka wymienia dodatkowe pozafinansowe składowe wynagrodzenia oferowane przez jej pracodawcę:

Zaczynając od wszystkich darmowych posiłków (śniadania, obiady, kolacje, wszystkie przekąski, smaki i tak dalej). Jest elastyczny czas pracy, nie jest to w żaden sposób liczone, mierzone, lecz bardziej zadaniowe albo na zasadzie zaufania. Można robić pranie w firmie, możesz pieska swojego wziąć do pracy – dwa razy w tygodniu mamy zawsze takie eventy. Mamy w firmie różne usprawniacze i ulepszacze, tj. siłownia, zajęcia fitness, baseny, jakieś tam nap pody¹¹, gdzie jak jesteś zmęczona, możesz sobie pospać w pracy. Jest kręgielnia, wiadomo, ubezpieczenie zdrowotne, dużo zniżek na jakieś rzeczy, 401k matching¹², są bonusy, są akcje [papiery wartościowe firmy – przyp. M.S.], które ciągle idą w górę. [W10]

W toku analizy zgromadzonego materiału badawczego wyłonił się obraz Doliny Krzemowej jako miejsca wyjątkowego w skali światowej, oferującego specjalistom wysokich technologii nadzwyczajne możliwości nauki i rozwoju zawodowego, bezpieczeństwo zatrudnienia i bardzo dobre warunki pracy.

¹⁰ Dotyczy to osób, które posiadają obywatelstwo, prawo stałego pobytu lub wizę pozwalającą na zmianę pracodawcy. W przypadku osób niemających takich uprawnień uzyskanie zatrudnienia lub zmiana pracy jest znacznie utrudniona, wynika to jednak z przyczyn formalnych, a nie braku ofert na rynku pracy.

¹¹ *Nap pod* – specjalny fotel, który można rozłożyć do pozycji leżącej, służący pracownikom do drzemek w czasie pracy

¹² 401k jest prywatnym kontem inwestycyjnym z przeznaczeniem na emeryturę, na które pracownik wpłaca określone składki, zwykle przed opodatkowaniem. 401k matching polega na tym, że pracodawca dodaje pracownikowi określoną kwotę, zależną od kwoty inwestycji pracownika. Na przykład za każdego wpłaconego przez pracownika dolara na konto 401k pracodawca dopłaca również dolara.

Medialny wizerunek Doliny Krzemowej a rzeczywistość

Mimo że w relacjach respondentów zdecydowanie przeważały pozytywne opinie na temat Doliny Krzemowej, w części biografii znalazły się wyrazy krytyki wobec rzekomej wyjątkowości miejsca. Powtarzały się zwłaszcza opinie, że wizerunek wykreowany przez kulturę masową odbiega znacznie od rzeczywistości. Niektórzy respondenci z dużą szczerością podkreślali, że pod względem rozwoju zawodowego i kariery Dolina Krzemowa wcale nie różni się od innych centrów technologicznych, a umiejętności techniczne i doświadczenie można również zdobyć w innych miejscach. Dolina Krzemowa nie sprostała wysokim oczekiwaniom niektórych uczestników:

Dla mnie Silicon Valley to jest ogromny mit. Ten mit, niestety, upadł, kiedy tu przyjechałem. Uważam, że w Polsce, jeżeli ktoś jest zdolny, to naprawdę może dużą karierę zrobić w IT. [W22]

To się robi zupełnie niezrozumiale, no idiotyczne nawet. Powiedzmy sobie szczerze: wartości domów tutaj są szalone. To nie jest normalne, że aby wynająć apartament, płaci się całą kupę pieniędzy. Więc czemu ludzie chcą tu przyjechać? Nie wiem. Doceniam fakt, że tutaj jest wszystko pod względem środowiska: ocean, góry, lasy, narty cztery godziny stąd, możesz przebywać na zewnątrz, biegać, jeździć rowerem, scuba diving, surfing. Wszystko to masz, ale nie wszyscy to robią, większość ludzi jednak nie zajmuje się sportem, więc to nie jest główna atrakcja. Więc czemu ludzie tutaj przyjeżdżają? Nie mam pojęcia [śmiech]. [W32]

Okazuje się, że praca w dużej firmie o zasięgu międzynarodowym niekoniecznie znacznie się różni w poszczególnych miejscach na świecie. Kultura korporacyjna jest zbliżona we wszystkich oddziałach tej samej firmy, a zachodni styl pracy zdecydowanie dominuje w korporacjach międzynarodowych. Nie dziwi zatem fakt, że część respondentów wyrażała rozczarowanie niskim poziomem pracy w Dolinie Krzemowej, którą wyobrażali sobie przecież jako miejsce nowoczesne, innowacyjne, eksycytujące i wymagające zaangażowania:

Kiedy pracujemy w Polsce, Norwegii czy Chinach, to różne rzeczy robimy byle jak. Wyobrażałem sobie, że na pewno w Dolinie Krzemowej to robiliby lepiej, przecież jest to miejsce na samej „krawędzi technologicznej”, są tam wprowadzane najnowsze trendy. Okazuje się, że nie, że pracując w takiej już „osiadłej” firmie z dziesięcioletnimi produktami, istnieje mała możliwość ruszania się, zmieniania czegokolwiek. Jest wiele problemów, konieczność bycia osadzonym w starych pomysłach, technologiach i produktach. Jest tak samo jak w każdej innej firmie albo nawet niektóre rzeczy robi się tutaj, w moim odczuciu, gorzej, niż się robiło w Polsce. Muszę powiedzieć, że jeżeli chodzi pracę w Dolinie Krzemowej, to czuję rozczarowanie. [W28]

Wizerunek Doliny Krzemowej jako miejsca nowoczesnego, słonecznego, w którym żyje się na wysokim poziomie, kreowany jest między innymi przez

media masowe. Szczególny wpływ na postrzeganie Stanów Zjednoczonych, Kalifornii i Doliny Krzemowej przez osoby z zewnątrz ma hollywoodzka kinematografia – obrazy trafiające do szerokiej publiczności ukazują jedynie pewne aspekty rzeczywistości. Jedna z uczestniczek wspomina, jakie rozczarowanie ją spotkało po przybyciu do Kalifornii, gdy okazało się, że jej wyobrażenia nie mają odzwierciedlenia w rzeczywistości:

Obraz Kalifornii w oczach Polaków jest dosyć wyidealizowany. To jest obraz wykreowany przez filmy. Wszystko, co widzisz w filmie, jest takie idealne. Ale to było gorsze niż ten taki nasz wyobrażony obraz pod względem infrastruktury, jakości domów. Człowiek się naoglądał w telewizji „Beverly Hills” [„Beverly Hills 90210”, popularny serial amerykański z lat dziewięćdziesiątych – przyp. M.S.], a to tutaj tak wcale nie wygląda, większość ludzi mieszka w zupełnie takiej średniej jakości domach. [W33]

Od czasu ostatniego kryzysu na giełdzie amerykańskiej w latach 2008–2009 wydaje się, że gospodarka przechodzi passę. Notowania firm technologicznych w Dolinie Krzemowej nieustannie wzrastają, co przekłada się na podwyżki wynagrodzeń, a co za tym idzie – wzrost cen. Znaczny wzrost cen w ciągu ostatnich kilku lat nastąpił na rynku nieruchomości, zarówno wynajmu, jak i zakupu domu czy mieszkania. Chociaż niełatwo przewidzieć, w jakim kierunku będą podążać zmiany gospodarcze, zadziwiająco wielu uczestników badań wyrażało przekonanie, że obecna passa jest przejściowa i zapowiada zbliżającą się dekonjunkturę. Częstokroć określano Dolinę Krzemową mianem „bańki”. Rozważania ekonomiczne respondentów pokazywały, że są to osoby świadome szans i zagrożeń wynikających z pracy i zamieszkania w Dolinie Krzemowej oraz przygotowanych na zmianę planów życiowych w razie konieczności:

Myślę, że to jest taka bańka, która w każdej chwili może się zapąć. Przecież te mieszkania, które są z kawałka dykty, kosztują po ileś tysięcy dolarów za miesiąc. To nie może tak być, to jest wbrew logice. Mam wrażenie, że w 2001 r. było podobnie, strasznie to było wszystko napompowane, zapadło się. W 2009 r. znowu. Od 2016 r. to jeszcze dwa lata (tak by wychodziło) i znowu będzie podobnie. Mam wrażenie, że to jest trochę ściema. [W28]

Wyzwania związane z zamieszkaniem i pracą w Dolinie Krzemowej

Dolina Krzemowa przyciąga każdego roku tysiące wysokiej klasy specjalistów zagranicznych obietnicą rozwoju zawodowego i dużych zarobków. Nie dziwi zatem, że wielu respondentów szeroko pojęte korzyści zawodowe i finansowe (możliwość zdobycia doświadczenia przy najciekawszych projektach, duże bezpieczeństwo zatrudnienia, przebieganie w ofertach, możliwość utrzymania rodziny z jednej pensji – na co wskazywali badani mieszkający w Stanach Zjednoczonych już od dłuższego czasu) podawało jako niewątpliwą zaletę życia

w Dolinie Krzemowej. Podkreślano wielokrotnie, że Dolina Krzemowa jest stolicą technologii, kolebką wynalazków, miejscem, w którym należy być, zawodowym punktem odniesienia (co zostało już podkreślone w poprzednim fragmencie). Okazuje się jednak, że korzyści zawodowe i finansowe nie są jedynymi zaletami życia w tym miejscu. Wśród innych respondenci wskazywali przede wszystkim atrakcyjne położenie geograficzne i pogodę oraz otwartość na emigrantów.

Dolina Krzemowa położona jest w miejscu o dużej różnorodności przyrody – otaczają ją góry i ocean. W odległości około godziny jazdy samochodem znajduje się wiele atrakcyjnych miejsc: San Francisco, parki, plaże. W dosyć bliskiej odległości (około czterech, pięciu godzin jazdy samochodem) znajdują się parki narodowe gór Sierra Nevada (m.in. Park Narodowy Yosemite, Park Narodowy Sequoia czy Park Narodowy Kings Canyon) oraz jezioro Tahoe. Umiarkowany klimat pozwala na aktywny wypoczynek przez cały rok. Bardzo popularne są tu m.in. takie sporty jak kolarstwo górskie i szosowe, bieganie, wycieczki górskie, sporty wodne – pływanie na kajakach, surfing, żeglownanie, windsurfing. Dlatego liczni rozmówcy, zwłaszcza entuzjaści spędzania czasu na świeżym powietrzu, wskazywali pogodę oraz położenie geograficzne jako niewątpliwe zalety życia w Dolinie Krzemowej. Okazuje się, że te – wydawać by się mogło – błahе powody z czasem stać się mogą czynnikami decydującymi o pozostaniu lub wyjeździe z miejsca migracji:

Bardzo podoba mi się pogoda, im dłużej tu jestem, tym bardziej sobie zdaję sprawę, że to jednak jest ważna rzecz w życiu człowieka. Każdego dnia można wyjść sobie na zewnątrz i świeci słońce, niebo jest niebieskie. Właściwie nie ma żadnych ograniczeń, jeżeli chodzi o robienie rzeczy na zewnątrz. Na początku wydało mi się to błahym powodem, dla którego chciałem zostać, ale z czasem się okazało, że to jednak przekłada się na jakość życia. [W03]

Absolutnie, ten kalifornijski klimat ma wpływ na ludzi. Myślę, że łatwo jest o tym zapomnieć, kiedy się tu mieszka każdego dnia. Wystarczy trochę wyjechać do innej pogody na parę tygodni, żeby zobaczyć, że takie snucie nosa po ziemi to jest jednak powiązane z klimatem i pogodą. [W35]

Wielu respondentów zwracało również uwagę, że od początku czuli się w Dolinie Krzemowej dosyć swobodnie, co było spowodowane dużą liczbą innych migrantów. W przestrzeni publicznej można często usłyszeć języki inne niż angielski, a także dostrzec osoby nieco inaczej ubrane, dlatego polscy specjaliści nie wzbudzają sensacji, zwłaszcza że wyglądem i zachowaniem raczej nie odbiegają od ludności rodzimej. To zresztą sugeruje jedna z uczonych zajmujących się tematyką migracji – Irene Hardill (2002), która na podstawie badań przeprowadzonych wśród europejskich emigrantów w Stanach Zjednoczonych doszła do wniosku, że z uwagi na wygląd zewnętrzny (biały kolor

skóry) oraz zachowanie (zgodne z wzorcami kultury zachodniej) udaje im się „wmieszać” w społeczeństwo przyjmujące i dzięki temu łatwiej się adaptują. Poza tym urzędy i instytucje państwowe są przygotowane na obsługę osób niemówiących biegle po angielsku i nieznających zasad ich funkcjonowania. Wprowadzane są pewne udogodnienia również dla pozostałych przybyszów, jak możliwość wyboru własnego języka przy zdawaniu teoretycznego egzaminu na prawo jazdy czy dostęp do tłumacza w szpitalu. Ponadto szkoły są przystosowane do przyjmowania studentów z zagranicy. Prowadzone są specjalne programy dla uczniów nieznających dobrze (lub wcale) języka angielskiego. Respondenci mający dzieci w wieku szkolnym bardzo pozytywnie wyrażali się na temat organizacji edukacji dla dzieci obcokrajowców:

To było zorganizowane perfekcyjnie. Są tutaj szkoły wydzielone w dystryktach szkolnych, które prowadzą całe klasy z dziećmi z całego świata, niemówiącymi w ogóle po angielsku albo mówiącymi słabo. Wszystko jest dopięte, przygotowane testy, assessmenty [ewaluacje – przyp. M.S.], weryfikacja, dodatkowe wsparcie, jeśli jest potrzeba. Ja to oceniam bardzo pozytywnie i profesjonalnie. Naprawdę myślę, że oni są na to przygotowani, także to bardzo fajnie działa. [W09]

Poza niewątpliwymi zaletami życie w Dolinie Krzemowej niesie ze sobą również wiele wad. Jedną z najczęściej przytaczanych w zgromadzonych biografiach są bardzo wysokie koszty życia, zwłaszcza koszty zakupu nieruchomości lub wynajmu mieszkania czy domu. Koszty te pochłaniają często pokaźną część zarobków specjalistów i zdają się jedną z ważniejszych przyczyn ewentualnego wyjazdu. W poniższej wypowiedzi respondent ubolewa nad wysokimi cenami wynajmu i dokonuje porównania z innymi miejscami w Stanach Zjednoczonych:

Koszty mieszkaniowe coraz bardziej mnie odpychają od tego miejsca. Zakup nieruchomości to już pomijam, ale sam nawet wynajem mieszkania to są tak wysokie koszty, że pochłaniają bardzo dużą część dochodu. Jak to porównasz na przykład ze stanami środkowymi, to w ogóle nie ma to sensu. W stanie środkowym jestem w stanie kupić dom z działką o powierzchni czterech hektarów za 80 tysięcy dolarów. Tutaj? Cztery, pięć milionów, więc sama dysproporcja jest potworna. [W07]

Za negatywne specjaliści uważali ponadto skupienie wyłącznie na karierze zawodowej i materialistyczne podejście do życia wielu mieszkańców Doliny Krzemowej oraz presję związaną z „wyścigiem szczurów”, który zaczyna się bardzo wcześnie wśród dzieci. Tutaj uwidacznia się pewien konflikt kulturowy – uważa się, że osobom pochodzenia azjatyckiego bardzo zależy, aby ich dzieci osiągały sukcesy, i w związku z tym „bezmąŹnie je ciska”, są zatem odpowiedzialne za zaistniałą stresującą sytuację w szkołach:

Ludzie tutaj są bardzo skierowani na karierę, przyjeżdżają tutaj do pracy i myślą o materialnej stronie życia. To jest „wyścig szczurów” – masz dużo, chcesz jeszcze więcej. Nawet między dziećmi. Tutaj jest duża populacja Azjatów, którzy cisną swoje dzieci często bezmyślnie i to jest stresujące nie tylko dla dzieci, ale również dla rodziców. Bo jeżeli widzisz, że dziecko azjatyckie wkuwa siedem dni w tygodniu, to znaczy, że twoje też ma tak robić, jeśli ty nie widzisz w tym w ogóle sensu? To jest taka różnica kulturowa, mentalna. [W29]

W wypowiedziach respondentów – poza przytoczonymi powyżej wadami życia w Dolinie Krzemowej – najczęściej pojawiały się również inne negatywne zjawiska, jak przełudnienie i związane z tym korki na drogach, a także wydłużony czas dojazdu do pracy.

* * *

Podsumowując, w rozdziale trzecim przybliżyłam zarys historyczny Doliny Krzemowej, a także profil społeczno-demograficzny jej mieszkańców i informacje statystyczne ukazujące Dolinę Krzemową jako centrum innowacji i przedsiębiorczości na tle Kalifornii i Stanów Zjednoczonych. Ponadto podjęłam próbę ukazania Doliny Krzemowej z punktu widzenia doświadczeń uczestników badań. Zdania na temat potencjału i znaczenia Doliny Krzemowej były wśród specjalistów podzielone – niektórzy wyrażali przekonanie, że jest ona miejscem unikalnym oraz ośrodkiem innowacyjności i technologii, inni zaś podkreślali wady miejsca, demaskując mity związane z Doliną Krzemową, głęboko zakorzenione w społecznej wyobraźni.

Niektórzy respondenci akcentowali znaczenie i potencjał Doliny Krzemowej zarówno w skali globalnej (znaczny udział technologii i wynalazków w codziennym życiu wielu ludzi), jak i na poziomie indywidualnym (jako zawodowy punkt odniesienia i akcelerator kariery zawodowej). Potencjał ludzki uważany był za czynnik absolutnie najważniejszy w ocenie potencjału Doliny Krzemowej, obok natury i pogody, które okazały się czynnikami „przytrzymującymi” w tym miejscu.

Część specjalistów, w procesie konfrontacji mitów o Dolinie Krzemowej z faktami, uznawała, że nie odzwierciedlają one rzeczywistości, a przekazy medialne na temat tego miejsca są zafałszowane. Podkreślano wysokie koszty życia, a także niską jakość domów i infrastruktury drogowej. Minusem Doliny Krzemowej okazała się ponadto daleka odległość od „domu”, który obejmuje już nie tylko Polskę, ale także całą Europę.

Według części respondentów poziom pracy w Dolinie Krzemowej, podobnie jak styl pracy, są porównywalne z innymi miejscami na świecie. Opinie te, choć niedominujące, są istotne w kontekście oczekiwań związanych z Doliną Krzemową, m.in. wymagania prezentowania najwyższego profesjonalizmu od współpracowników, możliwości realizowania ważnych i trudnych

projektów, motywującego i stymulującego środowiska pracy. Choć wielu respondentów pozytywnie oceniało swój rozwój zawodowy po przybyciu do Doliny Krzemowej, niektórzy twierdzili jednak, że spotkało ich rozczarowanie.

Decyzja o migracji do Stanów Zjednoczonych

Migracje zagraniczne z ziem polskich są zjawiskiem masowym od prawie dwóch wieków, wręcz tradycyjną formą mobilności, której sprzyjały burzliwe dzieje narodu polskiego oraz sytuacja polityczna i ekonomiczna w kraju. Polska uważana jest za najbardziej emigracjogenne państwo europejskie (Boski 2010), a Stany Zjednoczone – za tradycyjne miejsce migracji z ziem polskich.

Statystyki dotyczące najnowszych migrantów z Polski wskazują, że migrują głównie młodzi mieszkańcy miast (w przedziale wiekowym 20–39 lat) i że występuje nadreprezentacja osób z wykształceniem wyższym wśród emigrantów, co wskazuje na pojawienie się nowego, niespotykanego we wcześniejszych badaniach typu współczesnego polskiego emigranta – młodego, wykształconego człowieka o indywidualistycznych motywacjach (Slany, Ślusarczyk 2016).

Badania sugerują, że współcześni migranci z Polski w Stanach Zjednoczonych, w tym polscy specjaliści w Dolinie Krzemowej, także wyróżniają się od wcześniejszych fal i strumieni migrantów, m.in. większym zróżnicowaniem zawodowym, lepszą znajomością języka angielskiego i samodzielnością, rozumianą jako brak chęci zrzeszania się w towarzystwa polonijne i zamieszkiwania w polskich enklawach (Babiński 2009). Analizy wskazują ponadto, że czynnikami skłaniającymi specjalistów do migracji są niekoniecznie wysokie zarobki, lecz większe możliwości rozwoju osobistego lub zawodowego, czyli tzw. motywacje nowoczesne (Hu, Sumption 2011).

W niniejszym rozdziale scharakteryzuję polskie migracje oraz dzieje Polaków w Stanach Zjednoczonych, ze szczególnym uwzględnieniem społecznych, politycznych i ekonomicznych czynników sprzyjających migracji oraz kondycji społeczności polonijnej w Stanach Zjednoczonych, w Kalifornii i w Dolinie Krzemowej. Ponadto zaprezentuję ujawnione w badaniach motywacje migracyjne polskich specjalistów wysokich technologii w Dolinie Krzemowej.

Migracje Polaków do Stanów Zjednoczonych

Wędrowni ludności, przymusowe bądź dobrowolne, podejmowane z różnych przyczyn: politycznych, ekonomicznych czy religijnych, wpisują się w historię ziem polskich. Położenie geopolityczne w samym środku Europy, między dwoma silnymi graczami na arenie międzynarodowej (Niemcami i Rosją), brak państwowości przez ponad wiek oraz toczące się na terenie kraju dwie wojny światowe spowodowały, że od 1830 r. – od powstania listopadowego – Polska uważana jest, jak już wspomniałam, za najbardziej emigracyjogenne państwo europejskie (Boski 2010).

Wielkość polskiej diaspory, biorąc pod uwagę ograniczenia dostępnych danych¹, szacowana jest na 18–20 milionów osób (Ministerstwo Spraw Zagranicznych 2014: 3), z czego najliczniejszą zbiorowość, około 9 milionów osób stanowi Polonia amerykańska (United States Census Bureau 2019). Stany Zjednoczone były jednym z głównych kierunków migracji z Polski do 1989 r., kiedy to zainteresowanie Polaków migracjami zaoceanicznymi zdecydowanie zmniejszyło się na rzecz wyjazdów do państw europejskich. Ta tendencja jeszcze się umocniła po wejściu Polski w struktury wspólnotowe Unii Europejskiej.

Pierwsze wzmianki o Polakach w Stanach Zjednoczonych sięgają już wczesnych czasów kolonialnych – początków XVII w. Osoby o polskobrzmiących nazwiskach – Łowicki, Stefański, Bogdan, Sadowski, Miętus, Dęta czy Bursztyn – przyплыnęły do amerykańskich wybrzeży wraz ze słynnym kapitanem Johnem Smithem i miały udział w założeniu osady Jamestown, uważanej za pierwszą osadę w Stanach Zjednoczonych (Wierzewski 2007). Masowy napływ imigrantów z ziem polskich do Stanów Zjednoczonych rozpoczął się jednak w drugiej połowie XIX stulecia. Od tego czasu odnotowano kilka fal migracyjnych: „chłopską”, „wojenną”, „solidarnościową”, „współczesną”, liczących nawet 3 miliony osób (Franćić 1988: 47; Pilch 1988: 40; Babiński 2009: 330; U.S. Department of Homeland Security 2020). Należy podkreślić, że zbiorowości migrantów przybywających z Polski do Stanów Zjednoczonych w różnych okresach historycznych znacznie różniły się od siebie m.in. motywacjami migracyjnymi czy kapitałem społeczno-kulturowym.

Bardzo trudno o dokładne szacunki, ilu imigrantów z ziem polskich przybyło do Stanów Zjednoczonych przed I wojną światową, w okresie rozbiorowym Polacy byli bowiem uwzględniani w statystykach jako imigranci

¹ Wśród ograniczeń statystycznych danych migracyjnych należy wymienić m.in.: nieporównywalność danych pochodzących z różnych okresów historycznych i z różnych krajów z powodu stosowania różnych metodologii do szacowania liczby emigrantów i imigrantów, trudności w szacowaniu migracji na obszarach o swobodnym przepływie siły roboczej (Unia Europejska), odmienne rozumienie migranta w różnych krajach, trudności w sklasyfikowaniu osób posiadających podwójne obywatelstwo, trudności w szacowaniu współczesnych migracji (zob. Dumont, Lemaître 2005; Grabowska-Lusińska, Okólski 2008: 44; GUS 2016).

z Austrii, Niemiec i Rosji. Przyjmując wyliczenia Andrzeja Pilcha (1988: 40), który utrzymuje, że w latach 1820–1914 do Stanów Zjednoczonych napłynęło ponad 2,2 miliona imigrantów z ziem polskich. Grzegorz Babiński (2009: 330) potwierdza również, że przed I wojną światową przybyło do Stanów Zjednoczonych łącznie około 2,3–2,5 miliona Polaków, co stanowiło blisko 9% całej emigracji z Europy do Ameryki w latach 1821–1920. Szacunki te można więc uznać za wiarygodne. Najwięcej przybyszów – około 1,4 miliona – przybyło w okresie bezpośrednio poprzedzającym wybuch I wojny światowej, w latach 1901–1914 (Pilch 1988: 40). Ta fala imigracyjna ugruntowała obecność polskiej grupy etnicznej w Stanach Zjednoczonych i przetrwała szlaki dla następnych, już mniej licznych, imigrantów z Polski w następnych dekadach. Wybuch I wojny światowej zahamował emigrację do Stanów Zjednoczonych, a następny okres migracji z ziem polskich rozpoczął się w 1918 r. po odzyskaniu przez Polskę niepodległości. Emigranci z Polski przybywali do Stanów Zjednoczonych również w okresie dwudziestolecia międzywojennego (ponad 283 tysiące osób uzyskało status rezydenta stałego w latach 1918–1939), w okresie Polski Ludowej, począwszy od lat sześćdziesiątych XX w. (prawie 153 tysiące osób w latach 1960–1989) oraz w okresie transformacji ustrojowej (około 290 tysięcy osób w latach 1990–2009) (United States Department of Homeland Security 2017).

Tabela 2 ukazuje wybrane statystyki dotyczące emigracji z Polski do Stanów Zjednoczonych w ostatnim dziesięcioleciu – liczbę osób urodzonych w Polsce,

Tabela 2. Emigracja Polaków do Stanów Zjednoczonych w latach 2010–2019 – wybrane statystyki

Rok	Liczba osób urodzonych w Polsce, które uzyskały status stałego rezydenta	Liczba osób urodzonych w Polsce, które uzyskały obywatelstwo amerykańskie przez naturalizację	Liczba obywateli polskich, którzy wjechali do Stanów Zjednoczonych na wizie tymczasowej*
2010	7643	8038	152 951
2011	6863	8844	154 423
2012	6300	8715	149 046
2013	6430	8697	168 854
2014	5689	8304	207 179
2015	5275	7886	217 453
2016	5603	7198	230 471
2017	4845	5840	242 920
2018	4357	6370	265 052
2019	4700	6973	276 937

* Łączna liczba przekroczeń przez obywateli polskich granicy amerykańskiej na wizach tymczasowych. Ta sama osoba mogła granicę przekroczyć wielokrotnie w tym czasie.

Źródło: United States Department of Homeland Security 2014 (dane za lata 2010–2013), 2017 (dane za lata 2014–2016) i 2019 (dane za lata 2016–2019).

które uzyskały status rezydenta stałego lub amerykańskie obywatelstwo przez naturalizację, a także polskich obywateli, którzy wjechali do Stanów Zjednoczonych na wizach tymczasowych.

Polacy stanowią obecnie około 0,5% wszystkich przybywających imigrantów do Stanów Zjednoczonych, co jest niewielką liczbą w porównaniu z poprzednimi falami migracyjnymi z ziem polskich (United States Department of Homeland Security 2019). W ostatnich latach notuje się spadek liczby nowych stałych emigrantów z Polski. W 2010 r. wynosiła ona ponad 7,5 tysiąca osób, a w 2019 r. – już tylko nieco ponad 4,5 tysiąca. Spada również liczba naturalizowanych obywateli pochodzenia polskiego: w 2010 r. ponad 8 tysięcy osób z Polski uzyskało amerykańskie obywatelstwo, a w 2019 r. – niecałe 7 tysięcy. Spośród 4,7 tysiąca osób z Polski, które uzyskały pozwolenie na pobyt stały w 2019 r., 63% (2956) otrzymało zieloną kartę z puli „członkowie najbliższej rodziny obywatela amerykańskiego”, 11% (535) z puli „rodzinnej”, 20% (922) w związku z zatrudnieniem, a 5% (227 osób) wygrało ją w loterii wizowej.

Zdecydowana większość odwiedzających z Polski przybywa do Stanów Zjednoczonych na wizach tymczasowych – w 2019 r. było to 276 937 osób, z czego aż 89% (245 827) w celach turystycznych lub biznesowych, 4% (11 773) w związku ze studiami lub stażem, 3,5% (10 126) do pracy, a 1,5% (3861) stanowili dyplomaci i ich rodziny. Można podejrzewać, że zniesienie obowiązku wizowego dla obywateli Polski zwiększy liczbę turystów z Polski w kolejnych latach. Spośród Polaków przybyłych w 2019 r. na wizach pracowniczych aż 49% (4942) posiadało wizy L lub H1B – wizy najbardziej popularne wśród specjalistów wysokich technologii. Pozostałymi popularnymi wśród Polaków kategoriami wizowymi dla pracowników były wizy: O (dla osób posiadających wyjątkowe osiągnięcia), P (przeznaczone dla artystów i sportowców) oraz E (wizy inwestorskie). Udział Polaków z tymi wizami wśród wszystkich Polaków z wizami pracowniczymi wynosił w 2019 r. odpowiednio 8% (819), 5,5% (565) oraz 5,5% (564 osoby) (United States Department of Homeland Security 2017).

Mniejsze zainteresowanie Stanami Zjednoczonymi jako krajem emigracji wynika z kilku powodów, m.in. z otwarcia rynku europejskiego na pracowników z Polski i spadku wartości dolara w porównaniu z okresem Polski Ludowej czy transformacji ustrojowej w Polsce. Krystyna Iglicka (2008: 76) sugeruje np., że przystąpienie Polski do Unii Europejskiej zmieniło tradycyjne kierunki migracji. Polacy chętniej wyjeżdżają do Wielkiej Brytanii czy Irlandii, ponieważ koszty migracji, które muszą ponieść, są zdecydowanie niższe niż w wypadku wyjazdu do dalekiej Ameryki. Możliwość podjęcia legalnej pracy bez potrzeby uzyskiwania kosztownych i czasochłonnych zezwoleń, krótsza i tańsza podróż do Polski w celu odwiedzenia najbliższych, a także bez wątpienia liczne skupiska polonijne w Londynie czy Dublinie zachęcają wielu do wyboru Europy jako miejsca zamieszkania. Migracje polskich specjalistów do Doliny Krzemowej wyłamują się zatem z obecnych trendów migracyjnych.

Społeczność polonijna w Stanach Zjednoczonych i Dolinie Krzemowej

Ustalenie rzeczywistej liczebności Polonii amerykańskiej jest zadaniem trudnym, być może nawet niemożliwym. Wszelkie szacunki budzą kontrowersje w związku z problemami teoretycznymi i empirycznymi przy definiowaniu pojęcia „Polonia” (Kubiak 1988: 17–18; Kapiszewski 1995: 113). Według Grzegorza Babińskiego (2009: 63–64) przy przyjęciu inkluzywnej (szerokiej) definicji liczebność Polonii szacuje się na 12–15 milionów osób, z kolei posłużenie się definicją ekskluzywną (wąską) powoduje „kurczenie się” Polonii do około miliona osób. Istnieją ponadto różnice w sposobie szacowania Polonii w polskich i amerykańskich spisach – polskie statystyki uwzględniają przedstawicieli wszystkich pokoleń emigrantów mieszkających na stałe w Stanach Zjednoczonych. W spisach amerykańskich zaś aż do końca siedemdziesiątych XX w. notowane było pochodzenie etniczne tylko do drugiego pokolenia (Baran, Józwiak 1988: 60). Od 1980 r. w spisie powszechnym znajduje się pytanie o subiektywną przynależność etniczną (*ancestry*) i w ten sposób szacowana jest liczebność zbiorowości etnicznych. Według szacunków amerykańskiego biura statystycznego Polonia amerykańska liczyła w 2019 r. 8 969 530 osób, w tym 441 744 (5%) osoby urodzone poza Stanami Zjednoczonymi (United States Census Bureau 2019). Obserwuje się trend systematycznego kurczenia się polskiej grupy etnicznej w Stanach Zjednoczonych, wynikający z faktu, że członkowie Polonii amerykańskiej starzeją się i umierają w większej liczbie niż liczy grupa nowych imigrantów napływających z Polski.

Historycznie imigranci z ziem polskich kierowali się do Nowego Jorku, a stamtąd migrowali do przemysłowych miast wzdłuż Wielkich Jezior: Milwaukee, Chicago, South Bend, Detroit, Cleveland, Youngstown, Pittsburgh, Buffalo, Rochester. Drugi kierunek migracji, wybierany przez mniejszą liczbę migrantów, stanowiły Scranton, Filadelfia i Baltimore – miasta na południowy zachód od Nowego Jorku. Trzecia fala migrantów kierowała się na północ od Nowego Jorku, do Nowej Anglii, zwłaszcza do Connecticut, Massachusetts i New Jersey (Babiński 2009: 331). Do dziś największe skupiska polonijne nadal znajdują się w tradycyjnych miejscach migracji, jednak liczebność Polonii w tych rejonach powoli spada. Od lat siedemdziesiątych XX w. osadnictwo polonijne zaczęło zyskiwać na znaczeniu w stanach południowych, w „pasie słońca” (*sunny belt*), czyli w Kalifornii, Arizonie, Nowym Meksyku, Teksasie i na Florydzie, w wyniku wtórnych migracji drugiego i późniejszych pokoleń Amerykanów polskiego pochodzenia oraz nowych imigrantów z Polski (Velikonja 1988: 92). Początkowo kierunek południowy obierany był przez zamożnych Amerykanów polskiego pochodzenia jako miejsce na emeryturę. W ostatnich latach przybywa (zwłaszcza do Kalifornii) coraz więcej specjalistów (lekarzy, inżynierów, programistów, naukowców) z Polski (Babiński 2009: 332).

Polonia amerykańska jest grupą etniczną bardzo zróżnicowaną wewnątrznie, co wynika m.in. z faktu, że migracje z ziem polskich do Stanów Zjednoczonych odbywały się w różnych okresach historycznych, a wyjeżdżający różnili się motywacjami migracyjnymi, wykształceniem czy miejscem pochodzenia. Występuje więc np. zróżnicowanie regionalne osadnictwa w Stanach Zjednoczonych: w Chicago i okolicach mieszkają przede wszystkim emigranci z Podhala i Małopolski, a w Nowym Jorku i Pensylwanii – z centralnej i ze wschodniej Polski. Ponadto występuje zróżnicowanie kulturowe: potomkowie emigrantów chłopskich pozostawali bowiem w kręgu kultury chłopskiej, a emigracja wojenna – w kręgu kultury elitarnej (obecnie występują hybrydy kulturowe), oraz zróżnicowanie ideowo-polityczne Polonii. Podkreśla się również, że Polacy przybywający do Stanów Zjednoczonych od lat osiemdziesiątych XX w. do dziś są zbiorowością istotnie odbiegającą od wcześniejszych fal polskiej emigracji. Charakteryzuje ich większe zróżnicowanie zawodowe, lepsza znajomość języka angielskiego, dążenie do awansu społecznego oraz brak zainteresowania uczestnictwem w organizacjach polonijnych i zamieszkaniem wśród Polaków (Babiński 2009: 67–70, 342–357).

Proces integracji ze społeczeństwem amerykańskim przebiegał odmienne dla emigrantów różnych fal. Awans społeczny imigrantów przedwojennych występował dopiero w trzecim i dalszych pokoleniach. Imigranci wojenni asymilowali się szybko, a ich status społeczny był wyższy. Najnowsi migranci z kolei nie odczuwają presji asymilacyjnej, utrzymują kontakty z Polską i zachowują w pełni odrębną tożsamość narodową. Jednocześnie, z uwagi na posiadanie wysokiego kapitału społeczno-kulturowego i tym samym lepsze przygotowanie do nowych warunków życia, integracja na poziomie strukturalnym następuje szybko i efektywnie (Babiński 2009).

Szacuje się, że w latach osiemdziesiątych XX w. dokonała się pełna asymilacja strukturalna Polonii amerykańskiej (z wyjątkiem emigracji najnowszej), o czym świadczą wskaźniki społeczno-demograficzne i ekonomiczne, nastąpiło również jej rozproszenie przestrzenne. Pod wieloma względami (np. płci, statusu cywilnego, struktury zatrudnienia) dane dotyczące polskiej grupy etnicznej nie odbiegają od statystyk obrazujących społeczeństwo amerykańskie. Członkowie Polonii amerykańskiej wyróżniają się od ogółu społeczeństwa amerykańskiego wyższym wykształceniem i zamożnością (zarabiają więcej niż przeciętni Amerykanie, częściej są właścicielami domów, w których zamieszkują, znacznie rzadziej żyją poniżej stopy ubóstwa). Częściej również wykonują zawody profesjonalne – związane z zarządzaniem, biznesem, nauką czy sztuką (Babiński 2009: 342–357). Mimo dobrej kondycji Polonia amerykańska nie tworzy spójnej zbiorowości, a jej znaczenie w społeczeństwie amerykańskim się zmniejsza. Następuje proces starzenia i kurczenia się zbiorowości etnicznej polskiego pochodzenia – imigranci się starzeją i umierają, a ich potomkowie są

zasymilowani w tak dużym stopniu, że Polska staje się dla nich bardziej krajem wspomnień rodzinnych niż miejscem, z którym się identyfikują.

Liczebność Polonii kalifornijskiej w 2019 r. szacowano na 451 419 osób (co stanowiło około 5% Polonii amerykańskiej), z czego 35 634 osoby (niecałe 8%) urodziły się poza Stanami Zjednoczonymi (United States Census Bureau 2019). Kalifornia cieszy się wyższym niż pozostałe stany zainteresowaniem wśród nowych imigrantów. Mimo to polska zbiorowość etniczna w Kalifornii systematycznie się kurczy, co odzwierciedla ogólne tendencje zmniejszania się Polonii amerykańskiej.

Polonia kalifornijska jest zbiorowością majątną, dobrze wykształconą i zasymilowaną w społeczeństwie amerykańskim. Uważa się, że w miejscach, gdzie osadnictwo polskie nastąpiło stosunkowo późno i miało charakter wtórny (jak Kalifornia), pozycja społeczno-zawodowa Polonii jest wyższa niż w innych skupiskach polonijnych (Babiński 2009: 141). Już w latach siedemdziesiątych XX w. Helena Znaniecki-Łopata (1976: 138–142), sięgając do przykładu zbiorowości polonijnej w Los Angeles, wskazywała, że wysoka mobilność tamtejszej emigracji, brak gett etnicznych czy wyższy status społeczny w porównaniu z innymi skupiskami polonijnych znacznie różnicowały Polonię zachodniego wybrzeża od tradycyjnej Polonii amerykańskiej.

Polonia wyróżnia się pod względem zarobków i wykształcenia na tle społeczeństwa amerykańskiego – w 2019 r. ponad 43,5% przedstawicieli polskiej grupy etnicznej w Stanach Zjednoczonych i aż 56,3% w Kalifornii posiadało dyplom uczelni wyższej (w porównaniu z 33,1% mieszkańców Stanów Zjednoczonych i 35% mieszkańców Kalifornii) (tabela 3). Odsetek osób powyżej 25. roku życia, którzy nie ukończyli szkoły średniej, jest zdecydowanie niższy w polskiej grupie etnicznej niż w społeczeństwie amerykańskim (dla Kalifornii wynosi on np. 2,5% wśród Polonii i 16% wśród ogółu mieszkańców). Mediana zarobków w gospodarstwach domowych Polonusów jest około 20–25% wyższa w stosunku do reszty społeczeństwa, w 2019 r. wynosiła 79 503 dolary (101 015 dolarów dla Polonii w Kalifornii). Przedstawiciele Polonii znacznie rzadziej żyją również poniżej stopy ubóstwa (około 6% w porównaniu z około 12% w całym społeczeństwie amerykańskim). Należy podkreślić, że Polonia amerykańska jest zbiorowością starzejącą się – mediana wieku wynosi prawie 43 lata (39 lat wśród Polonii kalifornijskiej). Wysoki jest również udział seniorów – około 20% Polonii amerykańskiej (i 22,7% Polonii kalifornijskiej) stanowią osoby powyżej 65. roku życia (w porównaniu z 16,5% mieszkańców Stanów Zjednoczonych i 14,8% Kalifornii). Potwierdza to wcześniejsze przypuszczenia, że Kalifornia jest miejscem, do którego przybywają bogaci polonijni emeryci.

Tabela 3. Polonia w Stanach Zjednoczonych i Kalifornii na tle społeczeństwa amerykańskiego w 2019 r. – wybrane wskaźniki społeczno-ekonomiczne

	Polonia w Stanach Zjednoczonych	Stany Zjednoczone ogółem	Polonia w Kalifornii	Kalifornia ogółem
Mediana wieku	42,7 lat	38,5 lat	45,9 lat	37,0 lat
Udział seniorów w społeczeństwie*	19,9%	16,5%	22,7%	14,8%
Wykształcenie wyższe**	43,5%	33,1%	56,3%	35,0%
Wykształcenie poniżej średniego**	3,8%	11,4%	2,5%	16,0%
Mediana zarobków w gospodarstwach domowych (w dolarach)	79 503	65 712	101 015	80 440
Odsetek osób żyjących poniżej stopy ubóstwa	6,6%	12,2%	6,0%	11,8%

* – osoby powyżej 65. roku życia, ** – wśród osób powyżej 26. roku życia

Źródło: opracowanie własne na podstawie: United States Census Bureau 2019.

Polacy nie są licznie reprezentowani w Dolinie Krzemowej, w związku z tym stanowią grupę praktycznie nieobecną w statystykach i badaniach imigrantów. W badaniach klasyfikowani są jako „Europejczycy” lub „inne narodowości”, dlatego dane na temat Polaków w Dolinie Krzemowej mają charakter wyłącznie szacunkowy. Według szacunków statystycznych w 2015 r. w Dolinie Krzemowej i sąsiadujących hrabstwach mieszkało prawie 75 tysięcy osób polskiego pochodzenia (około 60 tysięcy w hrabstwach Santa Clara, San Mateo, Alameda i Santa Cruz, a 14,5 tysiąca w hrabstwie San Francisco), z czego prawie 90% (67 tysięcy) to osoby urodzone w Stanach Zjednoczonych (United States Census Bureau 2015).

Polonia w Dolinie Krzemowej jest grupą zróżnicowaną. Tworzą ją osoby lub potomkowie osób przybyłych do Stanów Zjednoczonych w różnych okresach i kierujących się różnymi motywacjami, wśród których Dominika Latusek-Jurczak (2014: 59–62) wyróżnia następujące grupy: (1) imigranci z okresu przed transformacją; (2) osoby polskiego pochodzenia – imigranci w kolejnych pokoleniach; (3) profesjonaliści; (4) przedsiębiorcy; (5) przedstawiciele polskich firm; (6) studenci, praktykanci; (7) nielegalni imigranci. Każdą z tych grup cechują odmienne motywacje migracyjne, sposób i tempo adaptacji czy stosunek do kraju pochodzenia. To zróżnicowanie wśród Polaków w Dolinie Krzemowej zaskakiwało również uczestników badań, co ilustruje poniższa wypowiedź:

Po pierwsze, zaskoczyło nas to, jak dużo jest tutaj Polaków, a po drugie, jak są oni różni. Wyobrażaliśmy sobie, że wszyscy Polacy tutaj to specjaliści z Doliny Krzemowej, a okazało się, że nie. [W28]

Zebrane narracje ukazują zwłaszcza podział polskiej społeczności w Dolinie Krzemowej na „starszą” i „nową” Polonię. Starsze pokolenie jest dla respondentów szeroką kategorią, obejmuje bowiem wszystkich emigrantów z Polski, którzy przybyli przed okresem transformacji ustrojowej, czyli podczas emigracji zarówno wojennej, jak i solidarnościowej, charakteryzujących się niższą niż najnowsi migranci zdolnością adaptacji do nowych warunków brzegowych. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy szukać m.in. w nieznanomości języka angielskiego oraz kompleksach związanych z pochodzeniem, na co wskazuje jeden z rozmówców:

Środowisko emigrantów lat sześćdziesiątych czy siedemdziesiątych zwykle nie mówiło po angielsku, w szkole się nie uczyli angielskiego, może jakiś rosyjski. To była bariera zahaczenia się. Ci, którzy mieli jakiś zawód i jakieś szanse, w tamtym czasie też się musieli przełamywać, bo nie znali angielskiego. Przyjeżdżali z kompleksami z zacofanego kraju, zza żelaznej kurtyny, tego w ogóle już w tej chwili nie ma przecież. [W19]

Profesjoniści wielokrotnie dystansowali się od migrantów z Polski przybyłych do Stanów Zjednoczonych we wcześniejszych falach, podkreślając pewną niezgodność wynikającą z zupełnie różnych doświadczeń oraz odmienne postrzeganie kraju pochodzenia.

Polacy w Dolinie Krzemowej nie stanowią zwartej i zintegrowanej grupy etnicznej, co wynika m.in. ze stosunkowo małej liczebności, rozproszenia terytorialnego oraz braku organizacji i instytucji polonijnych, które skutecznie integrowałyby społeczność polonijną (Latusek-Jurczak 2014: 59–62). Większość istniejących organizacji polonijnych w rejonie działa w okolicach San Francisco oraz we wschodniej części Zatoki San Francisco, gdzie mieszka znaczna grupa Polonii przybyłej na te tereny jeszcze przed okresem transformacji ustrojowej oraz wielu imigrantów prosto z Polski – jednak obszary te, według przyjętej przeze mnie definicji, leżą poza Doliną Krzemową. W samej Dolinie Krzemowej, poza parafią polskojęzyczną w San Jose, którą można skategoryzować jako tradycyjną instytucję polonijną, Polacy tworzą grupy i stowarzyszenia o charakterze raczej nieformalnym, których celem nie jest integracja polskiej grupy etnicznej jako całości, a raczej zaspokajanie potrzeb społecznych członków. Polskie zgrupowania w Dolinie Krzemowej pełnią zatem funkcje informacyjne czy rekreacyjno-towarzyskie oraz wsparcia społecznego. Charakterystyczne jest to, że migranci spotykają się na gruncie prywatnym w małych, nieformalnych grupkach, które funkcjonują na zasadzie wzajemnej sympatii i przyjaźni, co ilustruje poniższa wypowiedź:

To nie jest enklawa w klasycznym rozumieniu, jak polska dzielnica w Chicago, ale jest to grupka ludzi, którzy mieszkają w pobliżu i wspierają się w jakiś sposób, spędzają razem czas. [W08]

W Dolinie Krzemowej powstają również organizacje o charakterze typowo biznesowym, skupione na wzmacnianiu współpracy między Polakami czy pomocy przedsiębiorcom chcącym założyć działalność w Stanach Zjednoczonych (np. Polsko-Amerykańska Rada Współpracy – organizacja propagująca budowanie relacji między Polską a Stanami Zjednoczonymi w zakresie współpracy gospodarczej i naukowo-badawczej oraz wspierająca polskich przedsiębiorców w Dolinie Krzemowej, czy Polski Network – nieformalna organizacja integrująca profesjonalistów z Polski w Dolinie Krzemowej). Organizacje polonijne w Dolinie Krzemowej nie mają ambicji politycznych.

Interesujące jest pytanie o przyszłość polskiej grupy etnicznej w Dolinie Krzemowej. Anna Sosnowska (2016) w badaniach wśród Polaków na Greenpoincie w Nowym Jorku zauważyła postępującą profesjonalizację legalnych imigrantów, przybywających do Stanów Zjednoczonych jako poszukiwani specjaliści i upodabniających się do profesjonalistów innych narodowości – migrantów brytyjskich czy niemieckich. Badaczka przewiduje trzy możliwe scenariusze związane z przekształcaniem się polskiej grupy etnicznej na Greenpoincie pod wpływem nowych jej członków: (1) możliwe wygasanie starych sieci etnicznych; (2) powstanie sieci profesjonalistów, niezależnych od istniejących sieci robotniczych; (3) wzmocnienie istniejących sieci przez włączenie do nich nowych migrantów, przy czym trzeci scenariusz uważa za najbardziej prawdopodobny. W Dolinie Krzemowej nigdy nie dominowała Polonia o korzeniach robotniczych, jednak zmiany mogą przybrać tu podobny kierunek co na Greenpoincie. Zmiany funkcji wspólnoty etnicznej i sposobów komunikacji, aby lepiej zaspokajać potrzeby nowych jej członków: profesjonalistów, wydają się prawdopodobne.

Migracja do Stanów Zjednoczonych – proces decyzyjny

Odmienne motywacje migracyjne specjalistów

Liczne analizy ukazują, że specjaliści mogą kierować się odmiennymi motywacjami migracyjnymi od pozostałych migrantów. Wyodrębnia się m.in. następujące czynniki skłaniające specjalistów do migracji: (1) wyższe płace (czynnik uniwersalny, mający znaczenie dla wszystkich migrujących) i większe możliwości realizowania kariery zawodowej; (2) specyficznie ukierunkowana polityka migracyjna krajów docelowych; (3) chęć podniesienia poziomu wykształcenia, realizacji badań naukowych lub dobrego opanowania języka

obcego; (4) korzystne warunki instytucjonalne i finansowe w kraju przyjmującym, wyrażające się m.in. we wsparciu sektora badawczo-rozwojowego i pobudzaniu wysokiego popytu na pracowników tego sektora; (5) dobry klimat dla innowacji w kraju przyjmującym, m.in. dla rozwoju (zapoczątkowania) biznesu lub samozatrudnienia; (6) rozwój i poszerzenie się zasięgu terytorialnego korporacji międzynarodowych (Okólski, Kaczmarczyk 2005: 40–41).

Jedną z istotnych przyczyn migracji specjalistów jest również postępujący proces internacjonalizacji². W wyniku rozwoju ponadnarodowych instytucji, organizacji, bloków współpracy i wspólnot można zaobserwować zwiększenie się tempa procesu umiędzynarodowienia zawodów. W ostatnich dekadach pojawiły się zawody wymagające kwalifikacji, które nie poddają się ograniczeniom mobilności, np. w branży IT. Bardzo dynamiczny rozwój tej dziedziny spowodował, że zapotrzebowanie na specjalistów wzrosło i doszło do umasowienia ich mobilności. W rezultacie następuje internacjonalizacja w sektorze technologicznym, którą ułatwiły następujące czynniki: „dominacja języka angielskiego jako podstawy komunikacji, fakt, że najważniejszym wyznacznikiem kwalifikacji jest doświadczenie oraz to, iż międzynarodowy wymiar kwalifikacji jest w dużej mierze niezależny od kontekstu kulturowego, duża skala przepływów wewnątrz korporacji, znaczące możliwości migracji powrotnych i inwestycji [oraz to, że] w sektorze tym nie funkcjonowały silne związki zawodowe czy organizacje regulujące rynek” (Okólski, Kaczmarczyk 2005: 55).

Kolejnym czynnikiem sprzyjającym migracji może być relatywna deprywacja. Alejandro Portes i Rubén Rumbaut w rozważaniach nad migracjami specjalistów wysuwają tezę, że „relatywna, a nie absolutna deprywacja, leży u podstaw współczesnych migracji” (Portes, Rumbaut 2014: 12). W wypadku profesjonalistów relatywna deprywacja oznacza brak możliwości osiągnięcia w kraju pochodzenia poziomu życia czy celów zawodowych odzwierciedlających ich umiejętności i wykształcenie.

Badacze wydają się zgodni, że w wypadku profesjonalistów czynniki niezwiązane bezpośrednio z zarobkami odgrywają często istotną (a czasem kluczową) rolę w podjęciu decyzji o migracji. Z badań nad europejskimi profesjonalistami w Stanach Zjednoczonych Xiaochu Hu i Madeleine Sumption (2011) wynika np., że czynnikami przyciągającymi specjalistów są przede wszystkim większe możliwości znalezienia zatrudnienia i rozwoju zawodowego, większa niezależność w prowadzeniu badań oraz łatwiejszy dostęp do instytucji finansujących projekty badawcze czy pomysły biznesowe. Według Izabeli Grabowskiej-Lusińskiej kluczową rolę w procesie podejmowania decyzji o migracji odgrywa także habitus migracyjny. „Osoby, które decydują się na wyjazd – uważa badaczka – odróżniają się od niemigrantów habitusem migracyjnym,

² Przykładami takich ponadnarodowych bloków współpracy są m.in. Północnoamerykański Układ Wolnego Handlu (NAFTA), Unia Europejska czy Światowa Organizacja Handlu (Okólski, Kaczmarczyk 2005: 54).

który sprzyja podjęciu ryzyka (często przy ograniczonej racjonalności), »wzięciu spraw w swoje ręce«, »poszukaniu nowych możliwości« [...], związanych także z nowym stylem życia» (Grabowska-Lusińska 2012: 185). Podkreśla się, że motywacje indywidualistyczne, takie jak chęć poznania świata, języka, kultury, edukacja czy zdobycie doświadczenia zawodowego, coraz częściej składają również współczesnych wykształconych polskich migrantów do wyjazdu z kraju (Kaczmarczyk 2010: 15). W badaniach wśród polskiej diaspory technologicznej (Raczyński 2019) głównym czynnikiem motywującym do wyjazdu okazała się na przykład ciekawość i chęć poznawania świata, lepsze perspektywy zawodowe oraz chęć rozwoju osobistego.

Motywacje emigracyjne w doświadczeniach respondentów

Początku emigracji należy upatrywać jeszcze przed wyjazdem. Rozpoczyna ją bowiem proces decyzyjny, podczas którego podejmowanych jest wiele ustaleń. Czy wyjechać? Dokąd wyjechać? Na jak długo wyjechać? Wyjechać samotnie czy z rodziną? Pytania te nurtują zarówno przyszłych emigrantów, jak i badaczy zajmujących się problematyką migracji międzynarodowych. Interesujące z tego punktu widzenia jest ujawnienie czynników oddziałujących na decyzje migracyjne oraz ocena wpływu przeobrażeń cywilizacyjnych na zmianę tych czynników. W analizowanych biografiach specjalistów bardzo wyraźnie wyłonił się wątek motywacji emigracyjnych i opinii na temat współczesnej emigracji.

Deklarowane współcześnie pobudki wyjazdowe są wielorakie. W dużym uproszczeniu można je podzielić na motywacje ekonomiczne (celem wyjazdu jest pomnożenie kapitału ekonomicznego) oraz poznawczo-edukacyjne (celem wyjazdu jest wzbogacenie kapitału społeczno-kulturowego). Motywacje ekonomiczne określane są także mianem »tradycyjnych«, a motywacje poznawczo-edukacyjne – »nowoczesnych« (Inkeles, Smith 1974). Osoby reprezentujące obie postawy Rafał Cekiera (2014: 243) określa jako *homo oeconomicus* oraz *homo viator*. W badaniach autora obie te motywacje migracyjne współwystępowały i nie sposób było je rozdzielić. Wyniki innych badań nad transnarodowymi profesjonalistami oraz intuicja badacza sugerowały jednak, że w wypadku specjalistów wysokich technologii w Dolinie Krzemowej przeważać będą motywacje poznawczo-edukacyjne. Została zatem postawiona, a w toku badań potwierdzona, hipoteza, że przy podejmowaniu decyzji migracyjnych specjaliści kierują się przede wszystkim motywacjami poznawczo-edukacyjnymi. Co ciekawe, wielu respondentów podkreślało fakt, że motyw ekonomiczny nie stanowił bezpośredniej przyczyny migracji. Wnioski płynące z moich badań korespondują z tezami innych autorów, zajmujących się tematem migracji profesjonalistów. Wyniki badań Astrid Eich-Krohm (2012: 25) potwierdzają, że motywy przyjazdu Europejczyków do Stanów Zjednoczonych są zróżnicowane

i złożone, rzadziej niż w wypadku emigrantów z regionów mniej rozwiniętych mają także charakter ekonomiczny. Badaczka wyjaśnia, że poziom życia w Europie Zachodniej jest porównywalny (bądź wyższy) niż w Stanach Zjednoczonych, zatem motyw przyjazdu i ewentualnej decyzji o pozostaniu tam nie są czysto ekonomiczne. Z kolei w badaniach zespołu Hanny Grzymały-Moszczyńskiej (2011: 151) ujawniono, że to pragnienie pogłębienia kompetencji zawodowych (a także związane z tym uznanie zawodowe, możliwości, jakie daje praca w środowisku międzynarodowym, chęć sprostania wyzwaniom, doświadczenia zmiany oraz przeżycia przygody), nie zaś czynniki ekonomiczne, okazało się głównym bodźcem skłaniającym polskich profesjonalistów do migracji. Odnosząc się do Polaków w Dolinie Krzemowej i ich pobudek emigracyjnych, Magda Gacyk podkreśla z kolei, że „możliwość wysokich zarobków to nie jedyna i nie najważniejsza siła, która przyciąga do tego miejsca. Eksperci z całego świata przyjeżdżają tu z nadzieją na stworzenie rewolucyjnej technologii lub unikatowego, możliwego tylko tutaj, biznesu” (Gacyk 2015: 18). Co zatem – jeśli nie czynniki ekonomiczne – skłoniło uczestników moich badań do migracji do Stanów Zjednoczonych?

W licznych biografiach specjalistów wysokich technologii ujawniła się gotowość do podejmowania nowych wyzwań i wykorzystania nadarżających się okazji. Przykładem jest poniższa relacja, w której interlokutor wyjaśnia, że główną pobudką wyjazdu do Stanów Zjednoczonych było właśnie „chwytanie okazji”:

Nie doszukiwałam się tutaj jakichś wielkich motywacji, sprawa jest prosta. Tylko kilka osób dostaje propozycję pracy w tej firmie, możliwość zobaczenia, jak Dolina Krzemowa wygląda od środka, i jeśli bym z tego nie skorzystał, to bym sobie pluł w brodę do końca życia. Po prostu jak się nadarza szansa, to staram się ją chwycić, i tak było tym razem. Nadarzyła się szansa, nie mogłem jej przepuścić. I nie żałuję. [W15]

Warto tutaj zwrócić uwagę na słowa „tobym sobie pluł w brodę do końca życia”, które ukazują otwartą postawę wobec nowych doświadczeń, opartą na przekonaniu, że lepiej spróbować i żałować, niż żałować, że się nie spróbowało. Z punktu widzenia migracji zagranicznej oznacza to, że lepiej podjąć ryzyko i wyjechać, niż zrezygnować z wyjazdu i później żałować tej decyzji. Część respondentów wcale nie poszukiwała aktywnie pracy za granicą i nie planowała wyjazdu do Stanów Zjednoczonych, a decyzja o migracji była spontaniczna i wynikła z nadarżającej się okazji.

Należy podkreślić, że uczestnicy moich badań przybyli do Stanów Zjednoczonych w dość wyjątkowych jak na historię polskiej emigracji okolicznościach – posiadając wizę zezwalającą na pobyt i pracę oraz zatrudnienie zgodne z edukacją i doświadczeniem zawodowym. Te czynniki zdecydowanie ułatwiły podjęcie decyzji o migracji i adaptację po przybyciu. Respondenci wielokrotnie

podkreślali, że decyzja o wyjeździe nie była trudna, ponieważ „wszystko w zasadzie zostało podane na tacy” [W07]. Niektórzy zaznaczali, że znaczna pomoc została im udzielona przez firmę, w której zostali zatrudnieni. W przytoczonej poniżej relacji respondentka porównuje własną historię z sytuacją innych emigrantów i dochodzi do wniosku, że emigracja w jej wypadku nie wiązała się z wieloma wyrzeczeniami:

Po prostu wydało mi się to wręcz głupie nie skorzystać z takiej okazji, bo nie jestem w takiej sytuacji jak wielu ludzi, którzy przyjeżdżają w nieznane. Firma zapewnia mieszkanie, mam tutaj swojego szefa, który może mi pomóc w razie problemów, i oni sponsorują wszystko. Nie muszę się martwić o wizę, to też załatwia firma. Jadę w świat na gotowe i nie muszę się niczym martwić. [W27]

Inną przyczyną migracji do Stanów Zjednoczonych, bardzo ściśle związaną z przedstawioną powyżej gotowością do podejmowania nowych wyzwań i wykorzystywania nadarzających się okazji, jest ciekawość. Ciekawość świata częstokroć jest właśnie bodźcem do podejmowania nowych wyzwań. Doskonale ilustruje to wypowiedź, w której rozmówca wskazuje ciekawość jako bezpośrednią przyczynę wyjazdu do Stanów Zjednoczonych:

Chcę spróbować i zobaczyć, jak to tak naprawdę wygląda, i bardzo dużo wyborów w moim życiu jest powodowane ciekawością. Ona czasem okazuje się nietrafiona, ale jak nie spróbuję, to nie będę mógł sobie powiedzieć, czy to będzie dobre, czy nie. Oczywiście zawsze inni ludzie coś tłumaczą, ale ja jestem taką osobą, którą akurat czynnikami zewnętrznymi jest ciężko do czegoś przekonać, więc po prostu próbuję [śmiech]. [W35]

Kolejnym istotnym bodźcem skłaniającym do podjęcia migracji jest pragnienie rozwoju zawodowego. Dolina Krzemowa jako centrum wysokich technologii jest miejscem, w którym znajdują się główne oddziały największych światowych firm technologicznych, a zapotrzebowanie na specjalistów wysokich technologii jest bardzo duże. Ponadto specjaliści mają tu możliwość realizowania innowacyjnych projektów, do których wykorzystuje się nowatorskie narzędzia i technologie, co daje dodatkowe możliwości rozwoju umiejętności i pogłębienia wiedzy z zakresu wysokich technologii. Niektórzy respondenci uważali, że Dolina Krzemowa to miejsce jedyne tego rodzaju na skalę światową, jeśli chodzi o możliwości pracy i rozwoju zawodowego. Jeden z uczestników badań, który wcześniej pracował w Polsce i Irlandii, otwarcie przyznaje, że dopiero w Dolinie Krzemowej mógł znaleźć naprawdę ciekawą pracę w obszarze własnych zainteresowań, jakim jest sztuczna inteligencja:

Tutaj przede wszystkim są możliwości zawodowe, można dużo więcej zdziałać. Ma się dużo większy wpływ na to, co się dzieje, na produkty, jest możliwość przeniesienia się do jakichś ciekawszych projektów. Ja np. interesowałem się sztuczną inteligencją, ale w Polsce i w Irlandii nie było za bardzo projektów w tym temacie

i trzeba było sobie znaleźć samemu. Tutaj wszyscy tego potrzebują, dużo więcej się dzieje. [W14]

Dostępne w Dolinie Krzemowej możliwości zmiany pracodawcy (jeśli pozwala na to status prawny) i ciągłego rozwoju zawodowego dają specjalistom poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji życiowej. W razie utraty pracy łatwo bowiem znaleźć inne, równie interesujące i intratne zajęcie. Głównym powodem przyjazdu do Doliny Krzemowej dla jednego z uczestników badań, osoby o dużym doświadczeniu migracyjnym, była właśnie chęć stabilizacji życiowej. Wielokrotne migracje „za pracę” przestały być dla niego satysfakcjonujące i zapragnął osiąść w jednym miejscu na dłużej:

Kiedykolwiek zmieniałem pracę, musiałem zmieniać kraj, w którym mieszkam. Przeniosłem się z Austrii do Niemiec, potem do Anglii. Potem w Anglii nawet się przenosiłem: dwie godziny na południe od Londynu, dwie godziny na północ od Londynu. To było bardzo męczące, a ja już pragnąłem się ustabilizować. Dolina Krzemowa wydała się jedną z niewielu lokalizacji na świecie, w której nasycenie przemysłem elektronicznym jest tak wielkie, że mogę zmieniać pracę co tydzień i tak znajdować pracę w tym samym obszarze. To był główny powód. [W03]

Bodźcem do migracji bywa nie tylko możliwość rozwoju zawodowego i wykonywania satysfakcjonującej pracy w Stanach Zjednoczonych, ale także brak takich możliwości w Polsce. Słabe perspektywy rozwoju kariery w Polsce były problemem wielokrotnie poruszonym przez respondentów, zwłaszcza tych, którzy ukończyli studia w latach dziewięćdziesiątych XX w. lub wcześniej – podkreślali oni często, że już podczas studiów uświadamiano im, że praca w zawodzie dostępna będzie dla nich wyłącznie za granicą, „na Zachodzie”. Jednakże ten motyw wyjazdu przewijał się również w relacjach osób, które ukończyły szkołę wyższą zaledwie przed kilkanaście laty. W wypadku osób, które wyemigrowały z Polski w ostatnim czasie, pojawił się ponadto wątek szybkiego awansu zawodowego. Wyjazd jest szansą na osiągnięcie sukcesu zawodowego w znacznie krótszym czasie niż w Polsce. Przykładem jest wypowiedź reprezentanta najnowszej emigracji z Polski, który zdecydował się na wyjazd zaraz po studiach:

Co mnie motywowało, żeby przyjechać? Miałem świadomość, że bardzo mało się rozwijam w Polsce. Nie widziałem szans na rozwój zawodowy w Polsce na tamtą chwilę, raczej miałem świadomość tego, że by dostać się na jakieś ciekawe stanowisko, musiałbym jeszcze długo poczekać. Miałem taki plan, żeby w ciągu dziesięciu lat dostać pracę w fajnej firmie, udało się w ciągu roku. [W6]

Przedstawione wyżej czynniki znajdują odzwierciedlenie m.in. w koncepcji *push-pull* Everetta Lee (1966). Ze zgromadzonych biografii wynika bowiem, że brak perspektyw rozwoju zawodowego w Polsce jest czynnikiem

wypychającym, a możliwość otrzymania dobrze płatnej pracy w miejscu, gdzie zapotrzebowanie na specjalistów jest bardzo duże – czynnikiem przyciągającym. Wydaje się jednak, odmiennie od poglądu Lee, że decyzja o migracji w wypadku specjalistów, ze względu na cechującą ich ciekawość i otwartość na nowe doświadczenia, jest stosunkowo prosta i niewymagająca wielu wyrzeczeń. Być może wpływ na to ma postęp technologiczny i rozwój środków transportu, dzięki którym przemieszczanie się jest szybsze i łatwiejsze niż jeszcze kilkadziesiąt lat temu.

Czynniki skłaniające do migracji niegdyś i obecnie

Istnieje powszechna zgoda co to faktu, że XXI stulecie będzie wiekiem migracji w niespotykanym jak dotąd wymiarze – zwiększy się bowiem wolumen migrantów, pojawią się nowe typy migracji, nasili się proces globalizacji migracji. Ze względu na masowość i większą dostępność migracje zagraniczne straciły element wyjątkowości i nieodwracalności, który cechował je wcześniej. Jak zauważa Rafał Cekiera (2013: 72–73), „na zmianę charakteru współczesnej emigracji wpłynął fakt, że decyzja o wyjeździe za granicę straciła sporo ze swojego ciężaru, o którym stanowiła nieodwołalność, odczucie nieodwracalności powziętej decyzji o wyjeździe czy konieczność poradzenia sobie z traumą emigracyjną. Emigracja stała się jedną z dostępnych możliwości obciążoną podobnym ryzykiem i wymagającą podobnego nakładu sił jak przeprowadzka w inny region Polski. Współczesna emigracja nie łączy się z długoterminowymi planami życiowymi, jest doraźnym rozwiązaniem, inwestycją o relatywnie niskich kosztach przy potencjalnie wysokiej stopie zwrotu”. Ze zgromadzonego przeze mnie materiału wyłania się obraz dzisiejszej emigracji właśnie jako jednej z wielu dostępnych możliwości zaspokojenia ciekawości czy rozwoju zawodowego. Wielokrotnie w relacjach respondentów migracja traktowana była na równi z wyjazdem turystycznym czy wycieczką:

Traktuję migrację do Stanów Zjednoczonych jako taką wycieczkę, za którą ktoś mi płaci. Normalnie gdybym chciał tu przyjechać, musiałbym płacić kosmiczne pieniądze. A tak nie dość, że płacą mi za tę wycieczkę i zwrócili mi wszystkie koszty, to mi jeszcze płacą, żebym tu był. [W22]

Naszkiecowane w poprzedniej części indywidualne motywacje do wyjazdu charakteryzujące współczesnych migrantów można odnieść do sytuacji migrantów sprzed lat. Jak pisze Katarzyna Piątek (1999: 23), „wraz ze zmianą ustroju w Polsce zniknęły także naciski polityczne, które przez wiele lat zmuszały Polaków do opuszczenia ojczyzny, dlatego dzisiejsze migracje są w dużo większym stopniu wynikiem indywidualnych decyzji, poprzedzonych bilansem strat i zysków związanych z wyjazdem”. Ilustracją jak różne pobudki motywowały dawnych i współczesnych emigrantów, jest następująca wypowiedź,

w której uczestniczka dystansuje się od tradycyjnych dla Polaków – zarobkowych i politycznych – motywacji emigracyjnych:

Co jest istotne, my w 1997 r. nie wyjechaliśmy za chlebem, z pobudek ekonomicznych czy jako osoby prześladowane politycznie, bo kraj był w tym czasie wolny. Mieliśmy zupełnie inne spojrzenie na wyjazd [od wcześniejszych migrantów]. [W26]

Na uwagę zasługuje jeszcze jeden ważny aspekt wyłaniający się ze zgromadzonych relacji, a wyróżniający najnowszych migrantów od tradycyjnych migracji z Polski – praca zawodowa zgodna z wykształceniem i kwalifikacjami od razu po przybyciu do Stanów Zjednoczonych. W ich wypadku nie pojawia się zjawisko deprecjacji kwalifikacji, czyli tzw. utraty mózgów (*brain waste*), występujące w sytuacji, gdy migranci znajdują w kraju docelowym zatrudnienie poniżej posiadanych kwalifikacji czy wykształcenia (Salt 1997). Respondenci zdawali sobie sprawę, że ich historia migracji nie jest typowa, i wyraźnie to podkreślali:

Mieliśmy fajne życie w Warszawie. Nie jechałem tutaj, aby zrywać azbest czy wybudować sobie dom gdzieś w Świerkowicach lub jakiejś innej wiosce. Przyjechałem tutaj z ciekawości, zaspokajam tę ciekawość z każdym dniem. I z każdym dniem myślę sobie, że kiedyś się wróci, będzie fajnie. [W18]

Sytuacja specjalistów w Dolinie Krzemowej jest zupełnie odmienna od sytuacji osób, które pracują na przysłowiowym zmywaku. To, co innym migrantom zajmuje często wiele lat (np. otrzymanie wizy pozwalającej na legalny pobyt i pracę, uznanie kwalifikacji zdobytych przed przyjazdem do Stanów Zjednoczonych, ewentualne doksztalcenie się), specjaliści mają już w momencie przekroczenia granicy. Usprawnia i skraca to proces adaptacji na poziomie strukturalnym. Tradycyjnie nowi migranci w Stanach Zjednoczonych zawsze znajdowali się na dole drabiny społecznej, powoli wspinając się po jej szczeblach. Uczestnicy moich badań z kolei natychmiast zasilili szeregi klasy średniej pod względem ekonomicznym i zatrudnienia. Jest to niezwykle interesujące zjawisko, charakteryzujące współczesne migracje zagraniczne osób wykwalifikowanych.

* * *

Podsumowując, w rozdziale czwartym dokonałam analizy migracji z ziem polskich do Stanów Zjednoczonych – przeglądu historyczno-statystycznego wydarzeń, które przyczyniły się do powstania polskiej emigracyjności, oraz przytoczyłam dane na temat kondycji polskiej zbiorowości etnicznej w Stanach Zjednoczonych, Kalifornii i Dolinie Krzemowej. Przedstawiłam ponadto

pobudki, którymi kierowali się respondenci przy podejmowaniu decyzji o migracji.

Opinie uczestników badań potwierdzają, że Polonia w Dolinie Krzemowej nie przejawia cech tradycyjnych społeczności polonijnych: jest grupą zróżnicowaną pod względem pochodzenia, wykształcenia i znajomości języka angielskiego, podzieloną (stara i nowa Polonia), rozproszoną i niezintegrowaną, a także mało sformalizowaną (opartą na relacjach nieformalnych).

Specjaliści wysokich technologii w Dolinie Krzemowej wpisują się we wzór współczesnego migranta, który kieruje się pobudkami indywidualistycznymi przy podejmowaniu decyzji migracyjnych. Ze zgromadzonych biografii wyłaniają się bowiem następujące kluczowe motywacje emigracyjne: ciekawość świata, chęć zdobycia nowych doświadczeń, pragnienie rozwoju zawodowego.

W toku badań ujawnił się również – ważny z punktu widzenia polskiej gospodarki i polityki zatrudnienia – czynnik wypychający polskich specjalistów za granicę: brak dostatecznych możliwości rozwoju zawodowego w kraju. Wyjątkowe okoliczności, w jakich znaleźli się uczestnicy badań, czyli posiadanie wizy zezwalającej na pobyt i pracę oraz zatrudnienia zgodnego z wykształceniem, stawiają ich w opozycji do polskich emigrantów wcześniejszych fal. Poza tym postępujący proces globalizacji migracji oraz rozwój środków transportu i komunikacji sprawiają, że wyjazd zagraniczny traci element nieodwracalności i ostateczności, a staje się jedną z wielu dostępnych możliwości życia i rozwoju zawodowego. Powyższe zmiany charakteru współczesnych migracji wpływają na jej postrzeganie przez specjalistów, co wyraża się w m.in. przez podkreślanie innych od poprzednich fal migracyjnych motywacji migracyjnych, zaznaczanie braku przymusu migracji z Polski i możliwości powrotu do ojczyzny oraz akcentowanie legalności pobytu i pracy w wyuczonym zawodzie.

Adaptacja do nowych warunków brzegowych

Proces adaptacji profesjonalistów międzynarodowych, co sugerują liczne badania, przebiega szybciej i efektywniej niż innych migrantów, m.in. dlatego, że rzadziej korzystają oni z pomocy organizacji etnicznych (Price 1989). Specjaliści uczą się sprawnie funkcjonować w nowej rzeczywistości społecznej bez rezygnowania z własnej tożsamości kulturowej (Eich-Krohm 2012). Migracje, nawet te tymczasowe, przypominają bardziej migracje długookresowe (Halik, Nowicka 2002).

Migracje specjalistów, z uwagi na swoją wyjątkowość, wymagają również odmiennych narzędzi analitycznych niż inne migracje. Koncepcje społecznego zakotwiczenia i transnarodowości, koncentrujące się na zmienności współczesnego świata i tożsamości współczesnych migrantów, mogą być adekwatne do analizy migracji profesjonalistów. Aleksandra Grzymała-Kazłowska (2013a, 2013b), autorka koncepcji społecznego zakotwiczenia, podkreśla, że kluczem do osiągnięcia stabilności psychospołecznej w nowej rzeczywistości życiowej jest znalezienie przez migrantów punktów odniesienia i oparcia (kotwic). Jednocześnie zwraca uwagę, że dla współczesnych migrantów wartością jest możliwość pozostawienia otwartych wielu możliwości wyboru i dokonania „odkotwiczenia”, kiedy nastąpi taka potrzeba. W koncepcji transnarodowości podkreśla się zaś, że integracja migrantów w dobie globalizacji przebiega w szczególny sposób: zachowują oni tożsamość kraju pochodzenia, jednocześnie nabywając kompetencje transnarodowe, czyli kompetencje kulturowe umożliwiające im sprawne funkcjonowanie w nowym środowisku (Opilowska 2014). Nie następuje pełna asymilacja, przejawiająca się w utracie tożsamości kraju pochodzenia, a jedynie adaptacja „tyle, ile to konieczne” (Babiński 2009; Cekiera 2014).

W niniejszym rozdziale prześledzę ewolucję paradygmatu integracyjnego w czasie: z asymilacyjnego przez pluralistyczny po transnarodowy. Ponadto podejmę próbę aplikacji teorii transnarodowości i koncepcji zakotwiczenia do analizy procesu adaptacji specjalistów wysokich technologii w Dolinie Krzemowej.

Adaptacja profesjonalistów w kraju przyjmującym

Od asymilacji do transnarodowości – koncepcje integracyjne

Koncepcje integracyjne wyjaśniają, w jaki sposób jednostki włączają się w nowe środowisko i przystosowują się do niego: w jaki sposób migranci przyswajają nowe normy, wartości i sposoby zachowania, które funkcjonują w społeczeństwie przyjmującym. Dominujący w dyskursie naukowym i analizie przemian zbiorowości etnicznych w Stanach Zjednoczonych do lat siedemdziesiątych XX stulecia był klasyczny **model asymilacyjny**, zakładający, że procesy integracyjne mają charakter długotrwały, nieświadomiony i nieodwracalny, a ich wynikiem jest powstanie homogenicznego społeczeństwa, w którym różnorodności etniczne znikają bądź stają się niezauważalne w kontaktach między członkami społeczeństwa (Gordon 1964; Kubiak, Paluch 1980). Sam termin „asymilacja” powstał w odpowiedzi na wielką falę migracji do Stanów Zjednoczonych pod koniec XIX i na początku XX w. i sprawdzał się dobrze w analizie sytuacji ówczesnych migrantów i ich potomków.

Wraz z napływem nowych fal imigrantów po II wojnie światowej okazało się jednak, że różnorodności etniczne wśród imigrantów nawet w trzecim i kolejnych pokoleniach niekoniecznie zanikają, a koncepcja asymilacyjna nie jest wystarczającym narzędziem analizy migracji, które znacznie się różnią od dziewiętnastowiecznych (Faist, Fauser, Reisenauer 2013: 92). W odpowiedzi na to w latach siedemdziesiątych XX w. została rozwinięta nowa koncepcja integracyjna – **pluralizm kulturowy**, będąca krytyką konceptu procesu asymilacji jednakowo przebiegającego dla wszystkich imigrantów, którego konsekwencją jest uniformizacja społeczeństwa. Zwolennicy pluralizmu kulturowego podkreślali, że integracja migrantów nie musi prowadzić do ich wykorzenienia, czego dowodem jest działalność instytucji zrzeszających imigrantów, a także kultywowanie zwyczajów i tradycji kraju pochodzenia przez migrantów w pierwszym oraz kolejnych pokoleniach. Poza tym proces asymilowania się ze społeczeństwem przyjmującym może następować z różnym nasileniem, tempem i skutkiem dla poszczególnych migrantów – nie istnieje jeden powszechny wzór asymilacji obejmujący wszystkich imigrantów. Badacze jako przykład potwierdzający słuszność stosowania koncepcji pluralizmu kulturowego przywołują prężną działalność społeczności chińskiej i włoskiej w Stanach Zjednoczonych (np. funkcjonowanie dzielnic chińskich: *Chinatown*, i włoskich: *Little Italy*) (Kaczmarczyk 2005: 92–95).

W latach dziewięćdziesiątych XX w. – w reakcji na zmiany form przystosowania imigrantów spowodowane rozwojem technologicznym i intensyfikacją integracji na poziomie międzynarodowym – rozwinęła się **koncepcja transnarodowa**. Model ten uwypukla relacje migrantów z krajem pochodzenia i nowym miejscem zamieszkania oraz konieczność asymilacji strukturalnej (ale

niekoniecznie kulturowej) w celu sprawnego funkcjonowania w społeczeństwie przyjmującym. Przyimek „trans-” zastosowany został tutaj w celu podkreślenia opozycji do przestrzeni zdefiniowanej według granic państwowych (Opiłowska 2014: 30).

Badacze zauważają, że studia nad współczesnymi ruchami migracyjnymi wymagają nowych narzędzi analitycznych z uwagi na istotną różnicę jakościową między współczesnymi migrantami a osobami, które wyjechały z kraju pochodzenia w XIX czy na początku XX w. Dawniej, co uwypuklał m.in. zespół Niny Glick-Schiller (1995: 48–63), migracja oznaczała utratę kontaktu z bliskimi oraz stopniowym zanikiem więzi społecznych i kulturowych z krajem pochodzenia. Współcześni imigranci są jednak mniej odizolowani i z mniejszym wysiłkiem mogą utrzymywać więzi z krajem pochodzenia, jednocześnie integrując się z nowym społeczeństwem. Migracja w koncepcji transnarodowej rozumiana jest zatem nie jako nieodwołalny proces, lecz raczej jako powiązane ze sobą, powtarzające się transakcje: dwustronna komunikacja między migrantami a niemigrantami z kraju pobytu i kraju pochodzenia (Faist, Fauser, Reisenauer 2013). Migranci międzynarodowi integrują się ze społeczeństwem przyjmującym, ale jednocześnie utrzymują więzi i praktyki związane z krajem pochodzenia przez listy, rozmowy telefoniczne, wizyty, spotkania z rodziną, zaangażowanie w organizacje imigranckie oraz inwestycje w kraju pochodzenia.

Elżbieta Opiłowska wyjaśnia, że w wyniku powyższych praktyk i struktur wykształca się wśród migrantów **transnarodowa kompetencja**, składająca się z następujących wymiarów:

- (1) kompetencja analityczna (rozumienie wartości, praktyk i paradoksów poszczególnych kultur i społeczeństw oraz umiejętność wypracowania transnarodowych strategii do rozwiązywania problemów);
- (2) kompetencja emocjonalna (otwartość na inne kultury i zainteresowanie nimi oraz transnarodowa empatia i tożsamości wielorakie);
- (3) kompetencja kreatywna (umiejętność wyszukiwania w obu kulturach elementów potrzebnych do rozwiązywania problemów, tak aby obie strony były zadowolone);
- (4) kompetencja behawioralna, komunikatywność (kompetencja językowa i tłumaczeniowa, kompetencja interkulturowa – rozumienie kodów werbalnych i niewerbalnych);
- (5) funkcjonalna zręczność (zdolność nawiązywania kontaktów interpersonalnych w środowisku transnarodowym oraz umiejętność poszukiwania koncepcji projektów, planów i zadań) (Opiłowska 2014: 32–33).

Transnarodowi migranci są więc otwarci na nowe doświadczenia oraz posiadają umiejętność przyswojenia nowych kompetencji kulturowych, które pozwalają im na efektywne funkcjonowanie w społeczeństwie przyjmującym.

Koncepcje integracyjne wydają się lepiej ukazywać zmiany tożsamościowe współczesnych imigrantów niż model asymilacyjny również dlatego, że

zakładają możliwość nabycia **tożsamości dwukulturowej**. Formą przystosowania się do nowej rzeczywistości społecznej jest adaptacja, czyli włączenie się w nowe społeczeństwo „tylko tyle, ile to konieczne”. Jak podkreślają Teresa Halik i Ewa Nowicka (2002: 15), „dobrze zaadaptowany cudzoziemiec wcale nie musi się identyfikować z kulturowymi wzorami społeczeństwa przyjmującego; nie musi tej kultury akceptować, a tym bardziej nie musi przejmować i za swoje uznawać jej wartości i norm postępowania. Musi natomiast umieć tak postępować, aby nie powodować dotkliwych dla siebie konfliktów, aby budzić raczej sympatię niż antypatię, aby uzyskiwać pożądane cele – słowem, aby być efektywnym i operatywnym w swoim życiu w kraju pobytu, bez względu na to, czy ten pobyt ma być z założenia krótki, czy też długi”.

Jedno z głównych założeń podejścia transnarodowego głosi, że ludzie są z natury mobilni i niekoniecznie pragną osiedlić się w kraju, w którym pracują. To umiędzynarodowienie jest wspomagane i wzmacniane przez zmiany technologiczne (m.in. tanie rozmowy telefoniczne, komunikację przez Internet, szeroko dostępne połączenia lotnicze), ekonomiczne, polityczne i kulturalne na świecie. Następujące obecnie rozwój i umasowienie nowoczesnych środków transportu zmniejszają koszty pokonywania dalekich dystansów, a tym samym koszty utrzymywania relacji z bliskimi znajdującymi się na drugim końcu globu. Liczni badacze są zdania, że migrantów specjalistów należy w znacznie większym stopniu uznać za „transnarodowych” niż pozostałych migrantów czy osoby, które z kraju pochodzenia wyjeżdżały w XIX czy na początku XX w. Charakteryzuje ich bowiem to, że z łatwością korzystają z nowoczesnych technologii oraz posiadają liczne znajomości i kontakty zagraniczne (dzięki czemu sprawnie poruszają się w przestrzeni międzynarodowej).

Ciekawym podejściem teoretycznym do badań nad wykwalifikowanymi migrantami jest również zaproponowana przez Aleksandrę Grzymałę-Kazłowską **koncepcja społecznego zakotwiczenia**. Autorka podkreśla, że pojęcie „integracja”, szeroko stosowane w odniesieniu do imigrantów, jest kategorią analityczną nieadekwatną do opisu sytuacji współczesnych migrantów, zwłaszcza w obszarze tożsamości i psychospołecznej adaptacji, a także potrzeby poczucia stabilności. Koncepcja społecznego zakotwiczenia uwzględnia zaś zarówno indywidualny, jak i społeczno-kulturowy wymiar tożsamości. Badaczka definiuje „zakotwiczanie” jako „poszukiwanie przez migrantów istotnych dla nich punktów odniesienia i oparcia – kotwic, które pozwalają im osiągnąć relatywną psychospołeczną stabilność w nowej sytuacji życiowej” (Grzymała-Kazłowska 2013a: 53). Proces poszukiwania swojego „miejsca w świecie” odbywa się zwłaszcza w sytuacji głębokiej zmiany, czyli np. migracji międzynarodowej czy śmierci lub choroby bliskiej osoby, a w takich właśnie okolicznościach ujawnia się „potrzeba osiągnięcia poczucia stabilności i dążenie do poszukiwania punktów oparcia życiowego” (Grzymała-Kazłowska 2013a: 54). Jednostki „zarzucają” kotwice przybierające różne formy: kotwice

prawnoinstytucjonalne, przedmioty, cechy fizyczne i praktyki cielesne, kotwice kulturowe, cechy osobowości, koncepcja siebie, idee, wartości, zaangażowanie, role społeczno-kulturowe, pozycja, przynależność grupowa, społeczne więzi, kotwice ekonomiczne (Grzymała-Kazłowska 2013b: 12). Koncepcja społecznego zakotwiczenia ujmuje proces adaptacji jednostek, z założenia podmiotów poszukujących bezpieczeństwa i stabilności, w nowym otoczeniu społeczno-kulturowym. Jednocześnie akcentuje się elastyczność współczesnych migrantów, którzy pozostawiają w życiu otwarte różne możliwości wyboru. Jednostka w każdym momencie może bowiem dokonać „odkotwiczenia”, czyli podjąć decyzję o zmianie np. miejsca zamieszkania, obywatelstwa czy nazwiska (Grzymała-Kazłowska 2013a: 55–57). Koncepcja społecznego zakotwiczenia może być przydatnym ujęciem teoretycznym w odniesieniu do specjalistów, np. jako skuteczne narzędzie opisu strategii intencjonalnej nieprzewidywalności, która jest coraz bardziej powszechną strategią migracyjną (Grzymała-Kazłowska 2013b: 14). Teoria pozwala m.in. wyjaśnić mechanizmy radzenia sobie z poczuciem tymczasowości przez migrantów. Badania przeprowadzane wśród Ukraińców pracujących w Warszawie wykazały, że niepewny status prawny (np. nielegalny pobyt, tymczasowa wiza) znacznie przyczynia się do poczucia niepewności i tymczasowości, co było oceniane negatywnie przez uczestników badań (Grzymała-Kazłowska, Brzozowska 2017: 9–16). W projekcie dotyczącym specjalistów wysokich technologii również wykazano, że status wizowy (wiza tymczasowa a prawo stałego pobytu lub obywatelstwo) ma wpływ na proces adaptacji, samopoczucie w kraju przyjmującym i plany na przyszłość.

Proces integracji profesjonalistów w literaturze przedmiotu

Badania wykazują, że profesjonaliści integrują się ze społeczeństwem przyjmującym szybciej i łatwiej niż inni. Niektórzy – inżynierowie, naukowcy, lekarze – mogą wykonywać z powodzeniem swoje zawody poza krajem pochodzenia, nie znając prawa, historii czy obyczajów społeczeństwa przyjmującego (w przeciwieństwie do innych zawodów, np. prawników czy pracowników społecznych). Przystosowanie zawodowe ułatwia integrację w społeczeństwie przyjmującym w wymiarze strukturalnym (Oommen 1996: 411). Uznaje się, że długość migracji wpływa na stopień integracji w kraju przyjmującym. Im dłuższy pobyt, tym więcej łączy migranta z nowym miejscem, uczy się on norm i zachowań społecznych, nawiązuje bliskie relacje, stabilizuje sytuację rodzinną i zawodową. To właśnie zadomowienie rozróżnia migrację długookresową od krótkotrwałej. Czas migracji nie zawsze jest jednak zmienną porządkującą migrację profesjonalistów. Wyniki badań Charlesa Price’a (1989: 143–158) jednoznacznie pokazują bowiem, że migracje profesjonalistów, kadry technicznej i menedżerskiej wyjeżdżającej za granicę na dziesięć, jedenaście czy dwanaście miesięcy oraz naukowców stacjonujących w zagranicznych jednostkach

badawczych przez sześć do dwunastu miesięcy, bardziej przypominają migracje długookresowe niż krótkotrwałe. Proces adaptacji zachodzi bowiem efektywniej. Irene Hardill (2002), badaczka zajmująca się problematyką migracji specjalistów, również stawia tezę o bardzo szybkiej asymilacji profesjonalistów z Europy w Stanach Zjednoczonych: Europejczycy, o czym była już mowa wcześniej, nie wyróżniają się wyglądem zewnętrznym i zachowaniem, przez co udaje im się „wmieszać” w społeczeństwo przyjmujące. Dzięki temu, że są „niewidoczni”, nie są postrzegani jako zagrożenie przez ludność tubylczą (Hardill 2002: 31). Analizy zespołu Stephena Castlesa (2014: 21) również wskazują, że wysoko wykwalifikowani migranci (*professional transients*) rzadko są postrzegani w społeczeństwie przyjmującym jako osoby mające trudności z integracją. Alejandro Portes i Rubén Rumbaut stawiają z kolei tezę, że „imigranci profesjonaliści asymilują się najszybciej – po pierwsze, dzięki ich sukcesowi zawodowemu, po wtóre, dzięki brakowi silnych etnicznych powiązań, które wzmacniają kulturę pochodzenia” (Portes, Rumbaut 2014: 12). Badacze argumentują, że nisko wykwalifikowani imigranci często korzystają z etnicznych sieci społecznych, podczas gdy profesjonalistom nie są niezbędne kontakty z własną grupą etniczną (z uwagi na znajomość języka kraju przyjmującego, większą wiedzę o kraju, umiejętność korzystania z zaawansowanej techniki, posiadanie międzynarodowych znajomości czy pomoc pracodawcy w sprawach związanych z osiedleniem się po przybyciu do kraju przyjmującego). Specjaliści polegają na swoich umiejętnościach bardziej niż na wspólnocie etnicznej. W konsekwencji osiedlają się blisko miejsca zatrudnienia (które znają już przed wyjazdem), gdyż nie mają potrzeby poszukiwać miejsca zamieszkania w bliskim etnicznie sąsiedztwie, a co za tym idzie – są bardziej rozproszeni przestrzennie w kraju przyjmujących niż inne grupy imigrantów. Powyższe argumenty prowadzą autorów do konkluzji, że proces adaptacji wśród profesjonalistów zachodzi szybciej i z większym sukcesem niż wśród niewykwalifikowanych imigrantów.

Astrid Eich-Krohm dowodzi z kolei, że profesjonaliści nie odrzucają własnej grupy etnicznej i kultury kraju pochodzenia, ale utrzymują związki z oboma kulturami, znajdując się na swoistym pomoście między dwiema kulturami (Eich-Krohm 2012: 31). Badaczka zastanawia się, czy specjaliści w ogóle asymilują się zgodnie z historycznym rozumieniem pojęcia, czy może są w stanie wyselekcjonować i zachować jedynie pewne aspekty obu kultur, za cel mając jedynie sprawne funkcjonowanie w danym społeczeństwie, nie czując potrzeby całkowitej asymilacji. Dochodzi do wniosku, że koncept asymilacji wydaje się nieprzystosowany do migrantów tymczasowych, którzy nie podjęli jeszcze decyzji o pozostaniu na emigracji bądź powrocie do kraju pochodzenia. Według autorki znacznie lepiej migracje profesjonalistów opisuje i wyjaśnia koncepcja transnarodowości.

Wnioski z przytoczonych badań wskazują, że integracja profesjonalistów ze społeczeństwem przyjmującym jest szybsza i efektywniejsza niż w wypadku pozostałych migrantów. Wynika to z większego kapitału kulturowego i społecznego migrantów, doświadczenia w funkcjonowaniu w przestrzeni międzykulturowej oraz dobrej znajomości języka angielskiego, pozwalającej im na niezależność od własnej grupy etnicznej.

Zderzenie oczekiwań z rzeczywistością w początkowym okresie emigracji

W początkowym okresie pobytu emigranta w obcym kulturowo miejscu następuje zderzenie znanych oraz nowych wzorów i norm społecznych. Proces ten trwa określony czas, jego intensywność może być inna w wypadku różnych emigrantów, ale zwykle wiąże się z przewyciężeniem wielu problemów adaptacyjnych. Zgromadzone biografie ukazują problematykę adaptacji polskich specjalistów w Stanach Zjednoczonych – napotkane trudności i problemy, sposoby pokonywania przeszkód oraz proces integracji w społeczeństwie amerykańskim.

Szok kulturowy

Zmiana miejsca zamieszkania, niezależnie od tego, czy jest to przeprowadzka do innego miasta, czy na inny kontynent, wprowadza pewną dezorganizację w życie migrantów. Wydaje się, że znalezienie się w nieznanej dotąd przestrzeni społecznej i kulturowej powodować będzie liczne trudności lub co najmniej dyskomfort, przynajmniej w początkowej fazie pobytu. Zetknięcie z nowym środowiskiem badacze określają mianem szoku kulturowego, rozumianego jako „zaburzenie funkcjonowania psychosomatycznego wywołane przedłużającym się kontaktem z odmienną, nieznaną kulturą, dostrzeżeniem istotnych różnic funkcjonowania we własnej i nowej kulturze. Sytuacji tej towarzyszy stan lęku i dezorientacji wynikający z nieznajomości zachowań i oczekiwań nowego środowiska kulturowego. Znane sytuacje nabierają innego znaczenia, nie występują zrozumiałe kody postępowania. Doświadczenie to ma charakter nagły, przykry i w bardzo niekorzystny sposób zmienia obraz własny osoby, która go doświadcza” (Oberger 1960). Koncepcja Kalerva Obergera zakłada gwałtowną negatywną reakcję na zmianę otoczenia społecznego i wydaje się nieadekwatna do wyjaśnienia doświadczeń uczestników moich badań. Lepiej ich przeżycia naświetla koncepcja szoku kulturowego Petera Adlera (1975: 16–18), zwanego modelem doświadczenia przejściowego (*model of the transitional experience*). Autor wyróżnia w nim kolejne fazy procesu przystosowania się jednostki do

nowego otoczenia: kontakt, dezintegracja, reintegracja, autonomia, niezależność. Zdaniem Adlera, w procesie nabywania kompetencji społecznych i kulturowych migranci doświadczają całego zakresu emocji – od podekscytowania i wręcz euforii w początkowym etapie emigracji, przez poczucie dezorientacji, zagubienia, alienacji, frustracji, a nawet chęci odrzucenia obcej kultury na etapach dezintegracji i reintegracji, aż po poczucie niezależności, sprawczości i identyfikacji w nowym miejscu. Koncepcja ta jest użyteczna w analizie migracji specjalistów wysokiej klasy, ponieważ wskazuje, że reakcja jednostki na zmianę otoczenia niekoniecznie jest gwałtowna i negatywna. Ponadto ekspozuje stopniowość nabywania kompetencji społecznych i kulturowych.

W zebranych biografiach ujawniają się dwa rodzaje reakcji na pierwsze doświadczenia w Stanach Zjednoczonych. Zdecydowana większość respondentów (co zostanie wykazane poniżej) ujawniała zachowania, przeżycia i emocje wskazujące na jakiś stopień szoku kulturowego, ale raczej w formie „łagodnej”, bliższej rozumieniu Adlera niż Oberga. Część zaś przekonywała, że nie doświadczyła większych problemów adaptacyjnych, a przeprowadzka do Stanów Zjednoczonych była dosyć prosta i bezstresowa. Jeden rozmówca sugeruje, że być może wynika to ze specyfiki miejsca, w którym się znaleźli. Jak zaznacza, w Dolinie Krzemowej mieszka tak wielu przyjezdnych, że w zasadzie każdy jest tu na swój sposób obcy, co ułatwia adaptację:

Tutaj od początku czuliśmy się jak w domu, dlatego że jest tak dużo przyjezdnych. Tutaj każdy czuje się jak w domu, tu nikt nie jest inny, obcy, odstający za mocno. Pod tym względem zawsze się tutaj świetnie czuliśmy. Na przykład w Irlandii tak nie było, mimo że Polaków było bardzo dużo. Irlandczycy, szczególnie jak był kryzys, dawali odczuć, że my tutaj jesteśmy gośćmi, nie jesteśmy mile widziani. Teraz oni nie mają pracy i ich dzieci nie mają pracy, i fajnie by było, jakbyśmy sobie wyjechali. W Irlandii się nie czułem jak u siebie. Moja ciocia w Niemczech mieszkała, po polsku się tam nie mówi, bo to jest źle widziane. I tak było słabo, a tutaj jest świetnie, nie ma takiego problemu. [W14]

Wielu uczestników dokonywało analizy porównawczej współczesnych migracji i migracji w dawnych czasach i dochodziło do wniosku, że znaleźli się w raczej komfortowej sytuacji, a sama przeprowadzka nie przysporzyła im wielu problemów. Niektórzy podkreślali, że w dzisiejszych czasach wyjazd za granicę nie różni się wiele od zmiany miejsca zamieszkania w obrębie jednego kraju:

Po prostu kupujesz bilet lotniczy, przylatujesz, wynajmujesz hotel, szukasz mieszkania, wysyłasz rzeczy z Polski tutaj, wprowadzasz się, kupujesz samochód i przyjeżdżasz do pracy. To jest proste, tak naprawdę nie ma żadnej filozofii, no po prostu się przenosisz. Tak jak w Polsce z miasta do miasta się przenosisz, tak samo z Polski do Stanów się przenosisz, w ten sam sposób. [W12]

Niektórzy interlokutorzy wskazywali znaczną pomoc firmy, w której zostali zatrudnieni, w początkowym okresie pobytu w Stanach Zjednoczonych. Jeden z rozmówców określa swoje pierwsze doświadczenia w nowym miejscu jako „ładowanie na poduszki”, opisując pomoc pracodawcy:

[...] muszę powiedzieć, że moje ładowanie w Stanach było bardzo delikatne, dlatego, że X, jako firma globalna, miała w tym czasie bardzo rozbudowany program wewnętrznych transferów i mieli to opanowane do perfekcji. Jak się przyjeżdżało, to: dostawało się mieszkanie na jakiś czas, dostawało się samochód na miesiąc czy dwa, była sesja z osobą, która była przewodnikiem po okolicy (gdzie co jest, gdzie szukać mieszkań, jeździła ona z takim nowo przybyłym poszukać mieszkania czy domu), był program dla nowo przybyłych (seria szkoleń na temat różnic kulturowych, czego się spodziewać, czego nie). Więc moje ładowanie było bardzo takie „na poduszki”. Myślę, że wiele osób czegoś takiego nie miało i na pewno było im trudniej. Dla mnie było to bardzo komfortowe doświadczenie. To było bardzo pomocne. [W04]

Powyższe relacje pokazują, że dla niektórych uczestników badań adaptacja w nowym środowisku przebiegała łagodnie i bez większych trudności. Trudno określić, dlaczego w pamięci pewnych osób nie pozostały wspomnienia szoku kulturowego. Być może początkowe tarcia nie były na tyle istotne, aby zachować się w pamięci specjalistów. Zapewne pomoc pracodawców złagodziła pierwsze doświadczenia niektórych osób. Ponadto dla wielu rozmówców migracja do Stanów Zjednoczonych była kolejną już migracją zagraniczną, a zapewne każda kolejna przeprowadzka jest łatwiejsza. Niewykluczone również, że część respondentów po prostu nie chciała dzielić się ze mną problemami, które napotkali na swojej migracyjnej drodze. Wielu jednak ujawniło, że doświadczyli wielu problemów i trudnych sytuacji.

Problemy językowe

Mimo że pierwszy okres pobytu w Stanach Zjednoczonych raczej nie przebiegał bardzo burzliwie i dramatycznie, część respondentów doświadczyła znacznych trudności, które wpłynęły (negatywnie) na początkowy odbiór nowego otoczenia. Pierwszą istotną przeszkodą były początkowe problemy językowe. To zagadnienie powracało w wielu relacjach i było niezwykle interesujące, zwłaszcza że w badaniach założono dobrą znajomość języka angielskiego wśród najnowszego strumienia migrantów z Polski do Stanów Zjednoczonych. Respondenci akcentowali trudności w elokwentnym wyrażaniu się, w uczestniczeniu w dyskusjach na głębsze tematy (nauka, sztuka) czy wreszcie w byciu zrozumianym tak, jak chcieli:

Ciągle z tyłu głowy jest to, że jednak nie jesteśmy u siebie. Są różne bariery, począwszy od takich prostych, jak problemy językowe. Nigdy się nie zdobędzie

takiego zasobu słownictwa. Jeżeli człowiek był w miarę elokwentny w Polsce, to wejść na podobny poziom tutaj to zawsze będzie problem. Albo trzeba spędzić tutaj naprawdę sporo lat, żeby to wszystko automatycznie, że tak powiem, się zadziało. [W18]

Okazało się, że problemy językowe nie dotyczyły sfery zawodowej ani codziennych, w miarę standardowych i przewidywalnych konwersacji, a właśnie znajomości języka angielskiego na wyższym poziomie. Jedna respondentka wspomina, że mimo dosyć dobrej znajomości angielskiego w momencie przybycia do Stanów Zjednoczonych dwie dekady temu nigdy nie osiągnęła takiej swobody wypowiedzi i umiejętności elokwentnego wypowiadania się, jaką posiada w języku polskim. Podkreśla, że ten problem doskwiera wielu wykształconym emigrantom:

Mój angielski był na takim średnio dobrym poziomie, powiedzmy: w miarę dobrym. Natomiast zawsze gdzieś tam czułam, że mam braki w tym języku i jest to bardzo duża kula u nogi (co dotyczy ogólnie w Stanach ludzi wykształconych przyjeżdżających z Polski). Sposób wypowiedzi i elokwencja, którą mamy w swoim [...] języku, jest bardzo często nie do nadrobienia w drugim języku. To sobie dopiero uświadamiamy po wielu latach mieszkania i używania drugiego języka. I ja bardzo często miałam z tym problem i pewnie do tej pory go mam, że ten język nie jest aż tak elokwentny, jak powinien być. To nie jest taki sposób wypowiedzi, jaki mamy w języku pierwszym, więc starałam się jak najbardziej pracować nad swoim językiem, w ogóle sposobem wypowiedzi, i nad tym, aby rozumiano mnie w taki sposób, jak ja chcę być rozumiana. [W26]

„Zaskoczenie pierdołami życia codziennego”

W licznych wypowiedziach wspominano początkowe niedogodności związane z koniecznością załatwienia wielu urzędowych spraw, które, z uwagi na nieznaną amerykańskich procedur i zasad funkcjonowania systemu, okazywały się bardzo zawiłe, uciążliwe i czasochłonne. Należy w tym miejscu wyjaśnić, że po przybyciu do Stanów Zjednoczonych imigranci stają przed zadaniem zdobycia numeru ubezpieczenia społecznego, zwanego SSN¹ (aby móc otrzymać wynagrodzenie), otwarcia konta bankowego, wynajęcia mieszkania lub domu, zakupu środka transportu (gdyż w Dolinie Krzemowej transport publiczny jest bardzo ograniczony), zdania egzaminu na prawo jazdy, wybrania szkoły dla dzieci itp. Pojawiają się również problemy, które wydają się niemożliwe do rozwiązania, a jednym z najpowszechniejszych jest brak historii kredytowej

¹ SSN (*social security number*) – numer identyfikacyjny używany przez pracodawców i pracowników do zgłaszania zarobków w celach podatkowych do administracji skarbowej (Internal Revenue Service, IRS). Jest wymagany m.in. do otrzymania wynagrodzenia, pomocy społecznej oraz niektórych usług rządowych, a także stosowany jako identyfikator w celu weryfikacji historii kredytowej.

w Stanach Zjednoczonych². Na przykład przedłożenie historii kredytowej jest standardem w procesie wynajmowania mieszkania. Migranci, którzy takiej historii nie mają, są w oczach wynajmującego niewiarygodni i częściej spotykają się z odmową. W niektórych sytuacjach, z uwagi na brak historii kredytowej, zostają oni zobligowani do wniesienia dodatkowej kwoty kaucji, która wynieść może nawet kilka tysięcy dolarów, co na początkowym etapie migracji może być znacznym obciążeniem budżetu. Stąd też początki pobytu dla niektórych rozmówców były niezwykle stresujące. W poniższej relacji respondent wspomina pierwsze tygodnie w Dolinie Krzemowej, wskazując, że przyczyną stresu jest brak znajomości systemu i reguł funkcjonowania w nowej rzeczywistości:

Początek jest ciężki. Przyjeżdżasz tutaj, trzeba załatwiać masę rzeczy urzędowych i social security number, znaleźć mieszkanie, kupić samochód. I nie wiesz, jak to działa tutaj. Oni mają dwadzieścia lat, żeby się tego nauczyć, zanim się usamodzielnia, my mieliśmy na to dwa miesiące. Wiesz coś tam z jakichś książek, filmów, masz jakieś wyobrażenie, które niekoniecznie musi być prawdziwe. To jest stresująca po prostu sytuacja. Tak naprawdę to, co się działo ze mną, to było przechodzenie od jednej sytuacji stresującej do kolejnej. Okej, social security załatwione. Teraz muszę iść do banku i znowu mają jakiś problem, że nie masz credit history. Próbujesz z nimi rozmawiać, oni niespecjalnie wiedzą, jak sobie z tobą poradzić, bo rzadko mają do czynienia z takimi sytuacjami. Próbujesz załatwiać mieszkanie, znowu wraca temat credit history. No dobra, to jak mam dostać credit history? To musisz mieć kredyt. Ale nie mogę dostać kredytu, bo nie mam credit history, więc jak to obejść? I po prostu to jest ciąg stresujących sytuacji. [W07]

Po przybyciu do Doliny Krzemowej następuje zderzenie oczekiwań z rzeczywistością. Oczekiwania są pochodną przekazów kultury masowej i opowieści innych emigrantów z Polski, które okazują się często nieprzystające do rzeczywistości. Jedną z pierwszych niespodzianek są bardzo wysokie koszty życia w Dolinie Krzemowej. Badani, mimo że zwykle orientowali się pobieżnie w wydatkach, jakie będą musieli ponieść, zdawali się zaskoczeni, że koszty są aż tak wysokie. Część rozmówców musiała zrewidować założenia i plany finansowe po przybyciu do Stanów Zjednoczonych, ponieważ ich sytuacja finansowa (przynajmniej chwilowo) uległa pogorszeniu. Ponadto szokowała niska jakość usług i warunków mieszkaniowych za cenę, po jakiej były oferowane. Okazuje się, że standard wykończenia mieszkań odbiega od polskich (czy europejskich) norm. Przedstawia to respondent, uwytatniając własne rozczarowanie jakością oferowanych mieszkań na wynajem:

Znajomi mieszkający w Dolinie Krzemowej podsyłali mi jakieś linki do ogłoszeń. Jak to zobaczyłem, to myślałem: jejku, niektóre mieszkania ze zdjęcia są okropne. Jest

² Historia kredytowa (*credit history*) jest zapisem poprzednich kredytów i pożyczek danej osoby, odzwierciedlającym jej zdolność do spłaty pożyczki. Historia kredytowa jest wykorzystywana przez instytucje kredytujące jako kwalifikator nowej pożyczki.

np. ogłoszenie o mieszkanie, a on mi pokazuje główne miejsce, gdzie się wynajmuje, ten leasing office. To leasing office rzeczywiście jest cudowny i tam w ogóle nie wiadomo co, ale jak wchodzisz do mieszkania, to niemożliwe, że jest takie okropne. Oglądałem ogłoszenia jeszcze przed przyjazdem, ale jak przyjechałem, to naprawdę dokuczało mi to, niestety, za takie ceny. No i oczywiście nic nie można negocjować z nimi. [W01]

Wielu uczestników badań zaskakiwała nienowoczesność Doliny Krzemowej, przejawiająca się m.in. w starych, zaniedbanych budynkach, złej jakości drogach, bardzo powolnym Internecie czy archaicznym systemie bankowym:

Ja sobie wyobrażałem Dolinę Krzemową, Silicon Valley, jako miejsce bardzo nowoczesne, a ono w ogóle nie jest nowoczesne. Tu jest bardzo dużo takich starych budynków, bardzo dużo starych ulic, elewacje nie są poodnawiane, budynki w środku są stare, szczególnie te mieszkalne. Ja jestem gadżeciarzem, moja żona trochę się ode mnie zaraziła. Przed wylotem tutaj odnowiliśmy sobie mieszkanie, więc mieliśmy kuchnię indukcyjną, mieliśmy masę gadżetów itd. Jak szukaliśmy mieszkania, to byliśmy przerażeni. Ci ludzie o indukcji nie słyszeli, nie wiedzieli, co to jest, wszędzie kuchenki elektryczne (ten stary model, takie najgorsze – z tymi grzałkami wystającymi). Po prostu tragedia, myślałem, że mnie szlag trafi. Lubię sobie czasami coś ugotować, ale na kuchence, która się włącza, wyłącza, włącza i wyłącza, temperatura po prostu nie jest w stanie się utrzymać. To mnie strasznie denerwowało. [W22]

Innym elementem pojawiającym się w licznych relacjach jako przykład zaskoczenia był brak chodników. W Stanach Zjednoczonych, poza przestrzenią dużych miast, transport publiczny właściwie nie funkcjonuje, a znaczne odległości między obiektami użyteczności publicznej sprawiają, że zdecydowana większość mieszkańców przemieszcza się samochodami. Zdarza się, że wzdłuż ulic, nawet w obrębie miasta, nie są budowane chodniki. W takiej sytuacji nawet krótkiego dystansu, np. z domu do pobliskiego sklepu, nie można przebyć pieszo. Dla Europejczyków, którzy przyzwyczajeni są do spacerowania, a także do korzystania z transportu publicznego, brak chodników może powodować początkowy szok, zmienia się bowiem sposób przemieszczania się w obrębie miasta – aby być mobilnym, należy posiadać samochód. Poniższa relacja ukazuje zaskoczenie rozmówcy, który zaraz po przybyciu do Stanów Zjednoczonych chciał się wybrać piechotą do pobliskiej restauracji:

Wstałem wieczorem bardzo głodny, no więc muszę pójść coś zjeść. Wcześniej sobie wypatrzyłem fast foody na mapie i pytam moich gospodarzy: „Jak dojdę do McDonalda?”. A oni mówią: „Do McDonalda się nie da dojść”. „Jak to się nie da dojść?” „To daleko”. „Jak to daleko?” „Dwadzieścia minut spaceru. Ale nie ma chodnika”. „Co proszę?” Rzeczywiście, nie było chodnika, wyszedłem z tego domu, był wydzielony pas z jezdni dla pieszych, to był dla mnie taki pierwszy szok, wow! To było coś innego. [W06]

Okazuje się, że mimo dostępnych informacji na temat danego kraju i jego kultury wiele nowych i niespodziewanych sytuacji spotka świeżo przybyłych migrantów. Już Everett Lee w koncepcji z 1966 r. podkreślał, że ocena miejsca docelowego migracji jest obarczona dużą niepewnością z uwagi na niedoskonałość posiadanych informacji. Można przypuszczać, że przekaz zawarty w literaturze, filmie czy muzyce przedstawia jedynie wycinek rzeczywistości społecznej, a kulturę nowego miejsca można tak naprawdę poznać jedynie przez doświadczenie, nawet w dobie masowej komunikacji i Internetu. Jeden respondent określił, bardzo dosadnie zresztą, stan emocjonalny w pierwszym okresie pobytu w Stanach Zjednoczonych jako „zaskoczenie pierdołami życia codziennego” [W24], zwracając uwagę na trudności i nieoczekiwane codzienne sytuacje.

Pogorszenie sytuacji materialnej

Wątek finansowy nie został rozbudowany w relacjach respondentów. Temat pieniędzy i sytuacji finansowej był kwestią wrażliwą, o której niechętnie mówiono. W pierwotnym scenariuszu wywiadu widniało pytanie o dochody i sytuację finansową, jednakże respondenci „zamykali” się po tym pytaniu i niechętnie odpowiadali na pozostałe pytania. Dlatego zmodyfikowałam kwestionariusz wywiadu i w miarę możliwości zadawałam bardzo ogólne pytanie na temat sytuacji finansowej po przeprowadzce do Stanów Zjednoczonych. Motyw ekonomiczny, co zostało już podkreślone, nie stanowił głównej motywacji migracyjnej. Okazało się, że sytuacja finansowa wielu rozmówców uległa pogorszeniu po przybyciu do Stanów Zjednoczonych. Było to zauważalne zwłaszcza w początkowym okresie pobytu i wynikało m.in. z sytuacji prawnej imigrantów – braku pozwolenia na pracę dla współmałżonka oraz braku możliwości negocjowania warunków finansowych czy zmiany pracodawcy w sytuacji posiadania wizy tymczasowego pobytu. W poniższej wypowiedzi respondent wskazuje, że sytuacja finansowa jego i jego rodziny pogorszyła się po przyjeździe, podkreśla ponadto (co również pojawiała się w wielu innych wypowiedziach), że warunki finansowe i mieszkaniowe są korzystne raczej dla osoby młodej, tuż po studiach, która jeszcze nie ma rodziny i dopiero się dorabia:

Na początku trochę źle się czułem, szczególnie wobec mojej żony. Podsumowując, ile my pieniędzy zarobiliśmy razem, ja i ona, w Polsce, doliczając do tego koszty życia, to w Polsce dużo więcej zarobiliśmy. A tutaj ja zarabiam, a ona nie pracuje, bo nie może. Ja zarabiam dużo, ale biorąc pod uwagę koszty, to rewelacji nie ma. Zaskoczyło mnie, że jednak mała degradacja nastąpiła. Jest dużo rzeczy, które mi się tutaj oczywiście podobają, ale pod względem finansowym tak różowo nie jest. Mnie się wydaje, że dla takiego kawalera po studiach, który jest singlem i nie ma dobrej pracy, przyjechać tutaj to jest faktycznie coś mega-superfajnego. Pieniądze

dla studenta, który przyjeżdża świeżo po studiach, to jest duży skok, dla mnie – nie. [W22]

Brak wsparcia społecznego

Kolejną wyłaniającą się z materiału badawczego uciążliwością na początkowym etapie emigracji był brak wsparcia społecznego. Uważa się, że sieci społeczne, rozumiane jako więzi między starymi a nowymi imigrantami, znacznie obniżają koszty adaptacji i ułatwiają przystosowanie się do warunków życia w kraju docelowym (Kaczmarczyk 2005: 89–90), ponieważ starzy imigranci udzielają pomocy (np. w postaci informacji czy wsparcia emocjonalnego) nowo przybyłym. W Dolinie Krzemowej nie istnieją tradycyjne organizacje i instytucje polonijne, które pomagałyby emigrantom z Polski i integrowałyby Polonię, gdyż nie jest ona tradycyjnym miejscem emigracji z ziem polskich. Polscy specjaliści przybywają do Doliny Krzemowej do pracy raczej indywidualnie, nie mając nikogo bliskiego na miejscu, przez co nową sytuację odbierają jako przytłaczającą:

Było mi ciężko, bo na początku było dużo stresu i takie wrażenie braku pomocy, że jesteś pozostawiony samemu sobie. [W07]

Przybycie do nowego miejsca wiąże się z koniecznością zbudowania sieci kontaktów społecznych, obejmujących nie tylko rodzinę i przyjaciół, ale także osoby, z których usług korzysta się na co dzień (fryzjer, hydraulik, mechanik, lekarz, prawnik, doradca podatkowy itd.), co może trwać wiele lat. W wypadku nowo przybyłego imigranta każda sprawa do załatwienia wymaga poszukiwań specjalisty w danym zakresie, co jest kosztowne i czasochłonne. W poniższej wypowiedzi respondentka podkreśla, że największym utrudnieniem dla niej w pierwszym okresie pobytu w Stanach Zjednoczonych był „brak networku”, czyli właśnie sieci społecznych:

Dużym minusem, z którego sobie nie zdawałam sprawy za bardzo, jest po prostu brak networku, nie tylko znajomych, ale też takiego zawodowego networku. W Polsce masz dobrego kumpla, na którego możesz liczyć, który jest złotą rączką, zna się na wszystkim i ci nawet przyjedzie pomóc do domu. Masz swojego mechanika czy tam wszystkie usługi, z których korzystasz: prawnika, i lekarza przecież. Tutaj zaczynasz od zera. To zajmuje lata, żeby do tego dojść, nie wystarczy miesiąc czy rok. W Polsce, w swoim kraju, ktoś kogoś zna itd., itd., a tutaj ten wybór jest bardzo, bardzo wąski. To jest ogromny minus, bo to jest jednak też coś, z czego składa się twoje życie. Nie tylko twoja praca i mieszkanie, i sama rodzina, ale wszyscy ludzie dookoła, którzy ułatwiają ci twoje życie, a tego tutaj nie ma. To jest duży minus, który nas zderzył z ziemią. Chociażby zaczynając od prawników, których nikt nie mógł nam polecić, i podatki, dużo, dużo spraw... Inny minus to po prostu chyba nieznaną systemu, która sprawia, że można dużo

stracić albo czasu, albo pieniędzy, bo nie znasz zasad. Nikt ci tego nie wytłumaczy, szczególnie ci, którzy ten system obsługują, oni ci wcale nie znajdą dobrych rozwiązań. [W24]

Z zebranych wywiadów wyłania się refleksja, że samotność i wyobcowanie są naturalnymi elementami emigracji, a adaptacja do nowych warunków wymaga czasu i jest niekiedy procesem bolesnym:

Jeżeli ktoś na początku powie, że nie czuje się wyobcowany i samotny, to albo jest znakomitym kłamcą, albo naprawdę przeprowadza się z jakąś większą grupą ludzi, którzy po prostu mają ze sobą jakiś bardziej ścisły kontakt. A tak to wpadasz jak śliwka w kompot, w jakiś zupełnie inny kompot, i zaczynasz budować te relacje od zera. [W35]

Nabywanie kompetencji społecznych i kulturowych

Kompetencje międzykulturowe definiowane są jako „świadomość istnienia i znajomość różnych wzorów, norm i symboli charakterystycznych dla rozmaitych obszarów kulturowych oraz umiejętność stosowania wielu różnych stylów życia, różnorodnych idei pochodzących z kilku kultur” (Sztompka 2007: 415). Uważa się, że nabycie kompetencji międzykulturowych i umiejętność wykorzystania ich w codziennym życiu jest jednym z ważniejszych elementów integracji (Winiecka 2011: 269). Badacze zwracają uwagę, że proces adaptacji specjalistów zagranicznych przebiega efektywniej niż innych imigrantów. Astrid Eich-Krohm (2012: 80) podkreśla np., że pierwszy etap przystosowania się do nowego środowiska trwa przynajmniej pół roku, a w wypadku migrantów towarzyszących – jeszcze dłużej. Przystosowanie może jednak zająć wiele lat. W wypadku jednego z uczestników badań zapoznanie się z nowym miejscem trwało pięć lat:

Wydaje mi się, że dopiero po pięciu latach nauczyłem się mniej więcej, jak to w Stanach tak naprawdę działa system kredytowy, ubezpieczenia medyczne itd., itd. Dopiero teraz wydaje mi się, że mam mniej więcej pojęcie, jak to działa. [W07]

Proces adaptacji może się różnić u poszczególnych migrantów. Różne predyspozycje do zmian (czyli stosunek imigranta do ewentualnego przejęcia nowych norm i wartości) wynikać mogą m.in. z:

- (1) przyczyn i okoliczności opuszczenia kraju rodzinnego (uważa się, że emigranci dobrowolni cechują się większą otwartością na zmiany tożsamości);
- (2) stopnia identyfikacji z wzorami kulturowymi i wartościami społeczeństwa przyjmującego oraz podobieństwa między kulturą rodzimą a nową kultu-

- raż (im większe różnice, tym większy dysonans i mniejsze predyspozycje do zmian);
- (3) zaplecza grupy mniejszościowej (podtrzymywanie relacji z rodakami sprzyja zachowaniu własnej tożsamości kulturowej, ale negatywne doświadczenia z rodakami mogą prowadzić do chęci odseparowania się od własnej grupy imigranckiej);
 - (4) stopnia ekonomicznego i politycznego zabezpieczenia w kraju imigracji (im większe zabezpieczenie, tym trudniejsza adaptacja) (Janeta 2011: 255).

Jak zauważa Mariola Janeta (2011: 255), „grupa czynników dotycząca stosunku imigranta do ewentualnego przejścia nowych wartości i norm zawiera zarówno determinanty istniejące przed procesem migracji (takie jak: wiek, płeć, stan cywilny, pochodzenie, doświadczenia migracyjne i międzykulturowe, wartości i normy kulturowe, język ojczysty, znajomość języka kraju imigracji, osobowość imigranta, motywacje i oczekiwania, stereotypy, doświadczenia zawodowe przed migracją, zasoby ekonomiczne w kraju wysyłającym), jak również determinanty związane z nowym środowiskiem i społeczeństwem przyjmującym (między innymi: charakter grupy imigranckiej, więzi ze środowiskiem wysyłającym, środowisko sąsiedzkie, uczestnictwo w organizacjach kraju przyjmującego i organizacjach grupy imigranckiej, współpraca z członkami społeczności imigranckiej i przyjmującej, aktywność ekonomiczna, zasoby ekonomiczne i status ekonomiczny w kraju imigracji, status prawny imigranta, rozmieszczenie przestrzenne grupy imigranckiej)”. Proces adaptacji jest zatem uwarunkowany wieloma czynnikami i ma charakter indywidualny.

Oznaki adaptacji

W pewnym momencie imigrant zaczyna czuć się w kraju imigracji swobodnie. Znajomość wzorów zachowań i norm społecznych sprawiają, że nabiera on pewności siebie i przeświadczenia, że jest w stanie poradzić sobie w nowym miejscu. Imigranci z biegiem czasu nabierają dystansu do kultury kraju pochodzenia, jednocześnie coraz lepiej rozumieją uwarunkowania kulturowe i orientują się w bieżących wydarzeniach w miejscu pobytu. Wielu respondentów przyznawało, że w pewnym momencie przestali doświadczać szoku kulturowego w Stanach Zjednoczonych, ale zaczęły ich dziwić różne rzeczy w Polsce. Dla większości było to zupełnie niespodziewane i zdumiewające odkrycie, którego dokonywali podczas podróży do Polski lub goszcząc u siebie rodzinę czy przyjaciół z Polski. Jeden respondent nazwał ten fenomen „odwrotnym szokiem kulturowym”:

Ja już trochę zostałem wchłonięty w tę Amerykę i zastanawiam się, co mnie szokuje. Czasami bardziej mnie szokuje coś w Polsce, więc to jest taki ten odwrotny szok kulturowy. [W21]

Przestało mnie życie w Stanach dziwić, zaczęło mnie dziwić życie w Polsce – i to był dla mnie duży szok. Ostatnio mnie znajomy, jak byłem w Polsce na święta, spytał: „Co cię dziwi w Stanach?”. Byłem w Stanach wtedy krótko, rok i trzy miesiące. Mówię: „Nic mnie nie dziwi, ale tutaj mnie dziwi, że chodnik jest krzywy”. [W06]

Wydaje mi się, że do wielu rzeczy się przyzwyczailiśmy. Nawet jeżeli widzę coś dziwnego, to nawet nie jestem tego pewna i czasami muszę się konsultować u znajomych w Polsce albo takich, którzy tutaj dopiero przylatują. Wykorzystuję ich do tego, żeby mi dawali taki świeży punkt widzenia na to, co ja myślę o wielu rzeczach i czy to jest dziwne, czy nie jest dziwne. Oni mi przypominają znowu o tym, bo gdy oni się czemuś tam dziwią i z czegoś się śmieją, to my razem z nimi wiemy, że to jest śmieszne. [W24]

Dla niektórych respondentów wydarzeniem przełomowym, kończącym, wydaje się, pierwszy etap adaptacji, była właśnie wizyta w Polsce w celu odwiedzin rodziny czy znajomych. Okazywało się, że obraz Polski przechowywany w pamięci był wyidealizowany i znacznie odbiegał od rzeczywistości. To zderzenie wyobrażeń na temat kraju pochodzenia z rzeczywistością znacznie otwierało na nowe miejsce i ułatwiało adaptację. Ilustruje to sytuacja respondenta, którego sposób postrzegania Stanów Zjednoczonych diametralnie zmienił się po wizycie w Polsce:

Dopiero tak naprawdę chyba po roku lub półtora mogę powiedzieć: „Dobra, okej, już żyję tutaj, jestem w stanie się z tym uporać, trochę długo mi to zajęło”. I tak naprawdę takim punktem przełomowym był mój przyjazd do Polski na święta wielkanocne, właśnie po półtora roku, kiedy dopiero zobaczyłem, jak bardzo mi się nie podoba w Polsce. Inaczej zapamiętałem te wszystkie rzeczy, które mówiłem, że w Stanach źle działają, a w Polsce funkcjonują dużo lepiej. Nie wiem, czy mój umysł jakoś to przekręcił, ale święcie byłem przekonany, że w Polsce jest lepiej. Natomiast jak już tam się pojawiłem, nawet proste interakcje z ludźmi na ulicy były w zasadzie wrogie. I sobie zdałem sprawę, że to nie jest chyba środowisko, w którym chcę dalej żyć. Wydaje mi się, że miałem jakąś taką psychiczną barierę, że nie chciałem zaakceptować tego, że tu jest lepiej. [W07]

Inkluzja polityczna

Inkluzja polityczna jest procesem włączania imigranta do wspólnoty politycznej, czego rezultatem „powinna być autentyczna możliwość uczestnictwa we wspólnocie, w znaczeniu bycia jej aktywnym członkiem” (Lesińska 2008: 158). Magdalena Lesińska wymienia trzy wymiary inkluzji do wspólnoty politycznej:

- (1) formalnoprawny – nabycie określonego statusu (od cudzoziemca po obywatela);
- (2) partycypacyjny – możliwość uczestnictwa w sferze publicznej;

(3) tożsamościowy – samoidentyfikacja jako członka wspólnoty (Lesińska 2008: 159).

Zdobycie określonego statusu prawnego okazało się w wypadku polskich specjalistów w Dolinie Krzemowej niezwykle istotnym czynnikiem adaptacji. Należy w tym miejscu przypomnieć, że w zdecydowanej większości przybyli oni do Stanów Zjednoczonych na wizach tymczasowych, które mają swoje ograniczenia, m.in. utrudnioną możliwość zmiany pracodawcy (lub brak takiej możliwości) oraz zezwolenie na pobyt jedynie na określony czas. Brak możliwości zmiany pracy ogranicza mobilność, rodzi frustrację i poczucie bezsilności, zwłaszcza wśród tych, którzy cenią zmiany. Kwestię tę bardzo rzeczowo porusza respondent, który od pięciu lat stara się uzyskać wizę stałego pobytu. Badany ten wskazuje, że mimo chęci nie może zmienić pracy:

Nie mam tej zielonej karty, nie mogę tak naprawdę rozważać zmiany pracy. Nawet jakbym poszedł na jakąś rozmowę kwalifikacyjną, to wszystko by było na nic, bo i tak nie mógłbym podjąć tej pracy. Jeślibym przetransferował wizę, to po prostu straciłbym swoją kolejność i musiał od nowa składać wszystkie podania, bo to już jest nowy pracodawca i trzeba znowu od zera przebrnąć przez ten cały proces. [W11]

Respondent akcentuje również chwilowy, nietrwały charakter emigracji w sytuacji posiadania wizy tymczasowej. Ta niepewność i tymczasowość własnego położenia utrudniają zadomowienie się w nowym kraju, ponieważ w każdej chwili może nastąpić utrata pracy i konieczny jest wtedy powrót do kraju pochodzenia:

Najgorsze z tą wizą, niestety, jest to, że dopóki się nie ma zielonej karty albo jakiegoś normalnego pozwolenia na pracę, to nie ma się mobilności. Jest się tak naprawdę przywiązany do tego pracodawcy, do tego miejsca pracy, do tej pracy właśnie, wynagrodzenia i tak dalej. Jest bardzo trudno zmienić swoje miejsce zamieszkania czy przekwalifikować się – i to stawia człowieka w trochę takiej niepewnej sytuacji. Mam tę pracę, dużo mi płacą, ale jestem na niepewnym gruncie, bo w każdej chwili mogę ją stracić i muszę wtedy natychmiast wyjechać z kraju. Trzeba być po prostu świadomym tego, że jest ta data wygaśnięcia wizy, że jest się tutaj tymczasowo, niezależnie od tego, do jakiego stopnia by się tutaj nie zasymilowało. [W11]

Ten sam badany zwraca uwagę na niechlubną praktykę wykorzystywania przez pracodawców pracowników przebywających na wizach tymczasowych. Proces prowadzący do otrzymania zielonej karty może trwać nawet kilka lat i w tym czasie pracownicy mogą nie otrzymywać awansów czy podwyżek, co powoduje, że warunki ich pracy zaczynają odbiegać (negatywnie) od obecnych warunków rynkowych. Respondent piastujący stanowisko kierownicze

i mający możliwość obserwowania tego proceduru „od środka” podkreśla, że jest to temat tabu i nikt o tym nie mówi:

Dodam tylko jedną ciekawostkę w sprawie wizy H1B. Jest, niestety, taka przykra sytuacja i czasami to się widzi, a niezbyt często się o tym mówi. Niektórzy pracownicy są wykorzystywani, ich przełożeni wiedzą, że oni są na tych wizach i są podatni na wszelkie warunki pracy, te, które są w umowie, i te, które są poza umową – i czasami widzi się ich w biurze do późna, czasami śpią w biurze. O takich rzeczach się po prostu nie mówi, ale takie rzeczy się dzieją. [W11]

Ogromnym problemem są trudności w znalezieniu pracy przez osoby towarzyszące specjalistom. W niektórych wypadkach (wiza H4) małżonkowie nie mogą w ogóle pracować. W tym miejscu podkreślić należy, że osoby towarzyszące to najczęściej kobiety posiadające wyższe wykształcenie, które w kraju pochodzenia pracowały i odnosiły sukcesy zawodowe. Przybywając do Stanów Zjednoczonych, część z nich decyduje się na przerwanie kariery zawodowej, co okazuje się bardzo dużą zmianą zarówno dla nich, jak i dla całej rodziny. Jeden z respondentów nazwał to „katastrofą emigracyjną” [W35], podkreślając, że jest to sytuacja bardzo trudna i powodująca wiele tarć w rodzinie. Jak wspomniałam wcześniej, u niektórych uczestników badań nastąpiło pogorszenie sytuacji ekonomicznej rodziny po przeprowadzce do Stanów Zjednoczonych właśnie z powodu podjęcia pracy przez tylko jednego współmałżonka. Zwykle migranci towarzyszący próbują jak najefektywniej wykorzystać okres oczekiwania na zieloną kartę. Wiele kobiet uczęszcza do szkół dla dorosłych i uczestniczy w wolontariatach, przeważnie w celu podszlifowania języka angielskiego oraz nawiązania kontaktów towarzyskich czy zawodowych. Niektóre pary właśnie w tym okresie decydują się na potomstwo. W poniższej wypowiedzi respondent przedstawia strategię radzenia sobie z sytuacją braku pracy, które stosował wraz z żoną:

Nasze życie zmieniło się o tyle, że żona nie pracuje. Ona musi sobie szukać innych rozrywek, ale radzi sobie. Tu jest dużo takich szkół dla dorosłych, jest dużo rzeczy, które można robić, dużo wolontariatów itd. To jest duża zmiana dla niej, wcześniej pracowała jako dyrektor, a tu nagle wolontariat i szkoła dla dorosłych. Ja pracuję tak, jak pracowałem wcześniej, ale dla niej to jest ogromna różnica. Zresztą myślę, że tu jest dużo kobiet, które są na wizie H4 i mają ten sam problem, uważam to za bardzo niesprawiedliwe. To jest dobry czas na dziecko i właściwie to był główny powód, dla którego mamy teraz dziecko, bo żona miała dużo czasu. [W22]

Zdecydowana większość uczestników badań była zainteresowana otrzymaniem zielonej karty. Warto podkreślić, że dla respondentów zielona karta niekoniecznie wiązała się z chęcią pozostania na stałe w Stanach Zjednoczonych, ale decyzja o niej wynikała z przesłanek pragmatycznych. Otrzymanie statusu

stałego imigranta, co wielokrotnie podkreślano w wywiadach, daje wolność (rozumianą jako możliwość zmiany pracy, możliwość uzyskania pracy przez współmałżonka, mobilność) i poczucie stabilizacji (możliwość pozostania w Stanach Zjednoczonych nawet w wypadku utraty pracy):

Zielona karta daje ci bardzo dużą swobodę, więc kiedy była możliwość zaaplikowania o zieloną kartę, stwierdziliśmy, że nawet jeżeli nie planujemy pobytu tutaj, to jednak ta swoboda jest bardzo cenna – i to był główny powód. [W08]

Zdecydowałem się na zieloną kartę, żeby mieć możliwość podjęcia decyzji. Jak nie masz zielonej karty – nie możesz podejmować decyzji, jak masz zieloną kartę – możesz podjąć decyzję. Dla mnie nie jest to decyzja o tym, że chcę tu zostać, to jest decyzja o tym, że mam możliwość podjęcia decyzji o zostaniu, gdybym chciał. [W06]

Poczucie przynależności do wspólnoty politycznej i możliwość współdecydowania – kolejne z wymiarów inkluzji politycznej – są również bardzo istotnym elementem integracji. Pełne uczestnictwo we wspólnocie zarezerwowane jest wyłącznie dla obywateli danego kraju. Emigranci w Stanach Zjednoczonych mogą się ubiegać o obywatelstwo po pięciu latach od uzyskania statusu stałego imigranta (po trzech latach w wypadku osób, których małżonkowie są Amerykanami). Ponieważ grupa badawcza składała się z osób o stosunkowo krótkim stażu emigracyjnym, jedynie kilku respondentów miało możliwość otrzymania amerykańskiego obywatelstwa. Ci z nich, którzy zdecydowali się na obywatelstwo, kierowali się pobudkami pragmatycznymi, m.in. możliwością uczestnictwa w życiu politycznym kraju, w którym mieszkają:

Zdecydowałam się na przyjęcie amerykańskiego obywatelstwa dlatego, że chciałam zacząć głosować. Głównie wkurzyło mnie to, jak George Bush został prezydentem. Został wybrany na prezydenta drugi raz i po prostu stwierdziłam, że muszę mieć głos w następnych wyborach, a Polska daje możliwość posiadania podwójnego obywatelstwa. [W29]

Należy dodać, że ci spośród uczestników badań, którzy zdecydowali się na obywatelstwo amerykańskie, zaznaczali, że nie wpłynęło to na zmianę ich postaw i wartości, ale przyczyniło się do ich lepszej adaptacji w społeczeństwie amerykańskim. Podkreślali oni również, że nie podjęliby decyzji o przyjęciu obywatelstwa amerykańskiego, jeśli wiązałoby się to z koniecznością zrezygnowania z obywatelstwa polskiego. W obecnej sytuacji imigranci decydujący się na obywatelstwo amerykańskie mają bowiem możliwość zachowania polskiego obywatelstwa, co ukazuje poniższa wypowiedź:

Ja jestem człowiekiem bardzo praktycznym [...]. Mamy obywatelstwo amerykańskie, a to nam bardzo ułatwia wszystko, od strony formalnej i urzędowej. Bardzo istotne jest, że mamy podwójne obywatelstwo, gdyby była konieczność zrzeczenia

się polskiego, to nie przyjąłbym amerykańskiego. Musiałoby się coś bardzo zmienić, żebyśmy mogli porzucić polskie obywatelstwo. Przyjęcie obywatelstwa amerykańskiego zdarzyło się tylko dlatego, że możemy mieć dwa. [W32]

Wylaniające się ze zgromadzonych biografii dane zdają się potwierdzać hipotezę badawczą, że status emigracyjny jest istotnym czynnikiem warunkującym adaptację wśród specjalistów. Fakt posiadania wizy zezwalającej na pracę wyróżnia dzisiejszych migrantów od migrantów poprzednich fal, daje im bowiem sposobność uzyskania zatrudnienia zgodnego z wykształceniem i ułatwia start w nowym społeczeństwie. Okazuje się jednak, że przebywanie na wizie tymczasowego pobytu, co jest udziałem wielu, ma liczne ograniczenia zmniejszające mobilność zawodową imigranta i jego rodziny. Brak możliwości podjęcia pracy przez współmałżonka czy konieczność wyjazdu ze Stanów Zjednoczonych w wypadku utraty pracy przez specjalistę utrudniają adaptację w kraju imigracji oraz skutkują poczuciem tymczasowości, a tym samym brakiem poczucia stabilizacji. Dopiero otrzymanie wizy stałego pobytu, a niekiedy obywatelstwa, otwiera przed imigrantami nowe możliwości. I nawet jeśli emigracja nie jest w zamierzeniu stała, pewny status emigracyjny zakotwicza imigrantów w nowym społeczeństwie – wprowadza pewną stałość w ich życie, a tym samym poczucie sprawczości: od tego momentu mogą sami kreować swoje życie i decydować o tym, gdzie będą mieszkać i pracować. Jest to ważny czynnik warunkujący adaptację specjalistów.

Udział w obu kulturach

W zebranych materiale badawczym pojawił się również wątek uczestnictwa w kulturach polskiej i amerykańskiej. Imigranci z biegiem czasu zaczynają poszerzać grono znajomych, a także zwiększa się ich ekspozycja na kulturę amerykańską. Mnie interesowało, czy i jak podtrzymują polskie tradycje na emigracji oraz które z amerykańskich zwyczajów przejęli. W wywiadach pytałam, które polskie i amerykańskie tradycje, zwyczaje i święta obchodzą respondenci. Okazuje się, że ci, którzy przebywają w Stanach Zjednoczonych stosunkowo krótko i nie zdążyli jak dotąd nawiązać bliższych więzi społecznych w nowym miejscu, dystansują się od tradycji amerykańskich (i nie uczestniczą w ich), ponieważ nie mają z kim i nie wiedzą jak. Dobrym przykładem jest poniższa wypowiedź, w której respondent podkreśla, że nie posiada amerykańskich znajomych, w związku z czym nie obchodzi świąt amerykańskich:

Nie mam bardzo bliskich amerykańskich znajomych, którzy by mnie zapraszali na Thanksgiving czy tego typu uroczystości. Uważam, że nie ma sensu takich świąt obchodzić z Polakami, bo to jest obce, to nie jest nasze i też nie wiem nawet, jak powinienem to robić, no bo skąd? [W06]

Z drugiej strony osoby, które w Stanach Zjednoczonych przebywają od dłuższego czasu, zdaje się charakteryzować postawa otwartości wobec tradycji amerykańskich i raczej nie ma to związku z kontaktami społecznymi z Amerykanami. Niektórzy traktują święta bardzo luźno, jako okazję do spędzenia czasu w gronie znajomych i rodziny. Dla nich święta mają charakter rozrywkowy, konwencja ma drugoplanowe znaczenie:

Tak, tak, Thanksgiving jest w ogóle jednym z piękniejszych świąt. Sama idea Thanksgiving, Święta Dziękczynienia, jest bardzo, bardzo interesująca i taka bardzo wzniosła i pozytywna. Jest to akurat jedno z ładniejszych, ciekawszych świąt, które można świętować w Stanach. Również świętujemy Święto Niepodległości, które jest 4 lipca. Tak że świętujemy co się da [śmiech]. Świętujemy wszystko, żeby tylko świętować. Jeżeli jest tylko jakaś możliwość, żeby się spotkać czy zaprosić znajomych, czy w ogóle odwiedzić się z rodziną, to każdy powód jest dobry, czy to święta amerykańskie, czy polskie. [W26]

Zdecydowanie najpopularniejszym amerykańskim świętem jest Święto Dziękczynienia (*Thanksgiving*), które przypada na przedostatni czwartek listopada i ma w Stanach Zjednoczonych charakter bardzo rodzinny. Zwykle członkowie rodziny zjeżdżają się z różnych zakątków kraju, aby zasiąść do wspólnej kolacji. Dzieci w szkole uczą się o historii związanej ze Świętem Dziękczynienia, przygotowują wypracowania na ten temat, opowiadają, jak obchodzone jest w ich domach. Okazuje się, że wielu respondentów obchodzi określone święta amerykańskie właśnie ze względu na dzieci, które uczą się na ich temat w szkole. Dzieci są, w rozumieniu Aleksandry Grzymały-Kazłowskiej (2013a), kotwicami, czyli punktami odniesienia i oparcia w nowej rzeczywistości społecznej. Dzieci zwiększają ekspozycję imigrantów na nowe wzory kulturowe, zwyczaje i tradycje kraju przyjmującego. Dlatego wielu respondentów posiadających dzieci w wieku przedszkolnym i szkolnym podkreślało, że obchodzi określone święta właśnie ze względu na swoje pociechy:

A z amerykańskich świąt to chyba tylko Święto Dziękczynienia. To jest takie najbardziej słynne, znane, dzieci mają o tym w szkole, mają wycinanki o indyku, to trzeba im tego indyka zrobić. Pieczemy indyka, mamy jakąś tam kolację. Nie wiem, czy tam jest więcej tradycji amerykańskich, które są dookoła indyka. [W09]

Zebrany materiał badawczy ujawnił, że specjaliści posiadają transnarodową kompetencję, charakteryzującą się otwartością na inne kultury, rozumieniem niuansów kulturowych oraz umiejętnością funkcjonowania w środowisku wielokulturowym. Jednocześnie wielu z nich zdawało się aktywnie dryfować między dwiema kulturami – polską i amerykańską – zachowując tożsamość miejsca pochodzenia i adaptując się „o tyle, o ile to konieczne”. Taką postawę, za Grzegorzem Babińskim (2009: 67–70, 148–151), określić należy mianem

„transnacionalnej”. Przejawia się ona tym, że imigranci przyswajają jedynie wybrane aspekty kultury kraju przyjmującego, pozwalające im na efektywne uczestnictwo w życiu społecznym. W wypadku dzisiejszych migrantów nie mówimy o asymilacji, lecz o integracji. Doskonałą egzemplifikacją jest poniższa relacja, w której respondent wskazuje, odnosząc się do różnych kuchni świata, że wybieranie najlepszych aspektów z różnych kultur jest słuszną postawą:

Ja pewne tradycje bardzo lubię, ale jestem bardzo otwarty na nowe i nie uważam, że niespełnienie tradycji to jest jakieś wielkie halo. Teraz święta jak będą, będziemy chcieli je spędzić jakoś tak świątecznie (prezenty i tak dalej). Nie uważam, żebyśmy na przykład mieli tradycje w stylu takim, że musimy polskie potrawy jeść. Jemy bardzo różnie, lubimy polskie potrawy, lubimy amerykańskie, bardzo lubimy zjeść dobrego burgera czy stek, ale lubimy też azjatyckie jedzenie, ja bardzo lubię sushi, lubię japońskie. Bardzo lubimy kultywować te tradycje, ale nie mamy jak niektórzy takiej izolacji, że tylko tradycja polska i nic innego, że absolutnie nie może się to ze sobą mieszać. Uważam, że może się mieszać. Jak najbardziej możemy brać fajne rzeczy i dodawać do tego, co robimy. I uważam, że tak powinno być, bo to jest jedyne zdrowe podejście, po prostu wybierać najlepsze ze wszystkich. [W22]

* * *

Podsumowując, w rozdziale piątym przedstawiłam koncepcje integracyjne, wskazując, że podejście transnarodowe może być skutecznym narzędziem analitycznym współczesnych migracji międzynarodowych. Ponadto przeprowadziłam analizę procesu adaptacji specjalistów wysokich technologii w Dolinie Krzemowej, posiłkując się teorią transnarodową oraz koncepcją społecznego zakotwiczenia.

Początkowy etap migracji, charakteryzujący się samotnością i wyobcowaniem, wynika z problemów językowych, chwilowego pogorszenia sytuacji finansowej, braku sieci społecznych i licznych problemów życia codziennego, będących konsekwencją nieznamośności norm i zasad społecznych. Z biegiem czasu specjaliści nabywają kompetencje społeczne i kulturowe (tzw. transnarodową kompetencję) oraz postawę transnacionalną, przejawiające się otwartością na inne kultury, rozumieniem różnic kulturowych i świadomym przyswajaniem wybranych aspektów kultury, co z kolei pozwala na swobodne funkcjonowanie w nowej przestrzeni społecznej. Można mówić o udanej adaptacji, gdy imigrant rozumie zachowania, zwyczaje, konwencje i zasady społeczne. Pomyślna adaptacja oznacza, że „umiesz sobie poradzić, pływasz jak ryba w wodzie, wszystkie ryby dookoła ciebie pływają w tym samym kierunku i życie jest piękne” [W35].

Istotny w procesie adaptacji specjalistów okazał się wymiar polityczny. Inkluzja polityczna w znaczeniu formalnoprawnym (zdobycie zielonej karty lub obywatelstwa) zapewnia poczucie stabilizacji i szansę na awans finansowy (przez możliwość zmiany pracy i podjęcia pracy przez współmałżonka). Z kolei inkluzja polityczna w znaczeniu partycypacyjnym (zdobycie obywatelstwa) daje poczucie sprawczości oraz przynależności do wspólnoty przez współdecydowanie o jej losach. Status emigracyjny okazał się ważnym czynnikiem warunkującym adaptację specjalistów.

W zgromadzonym materiale biograficznym ujawnił się również wątek adaptacji osób towarzyszących – partnerek specjalistów. Sytuacja partnerek jest wyjątkowa z tego powodu, że w przeciwieństwie do partnerów, którzy od początku kontynuują pracę zawodową, doświadczają one ogromnej zmiany po przybyciu. Badania nad migrantkami towarzyszącymi z Niemiec ukazały np., że kobiety mające karierę zawodową przed migracją do Stanów Zjednoczonych przeżywały głębszy szok kulturowy niż te, które przed przeprowadzką nie pracowały zawodowo (Eich-Krohm 2007: 77). Wiele z nich, na co zwracałam uwagę wcześniej, rezygnuje z pracy zawodowej z powodu braku wizy pozwalającej na pracę. Część kobiet, mimo posiadania wyższego wykształcenia i doświadczenia zawodowego, musi dodatkowo się doksztalać lub nawet przekwalifikować, ponieważ w Stanach Zjednoczonych ich kwalifikacje mogą nie być uznawane. Ponadto w nowym miejscu brakuje wsparcia społecznego rodziny i przyjaciół, którą otrzymywały w kraju pochodzenia. Migranci towarzyszący odgrywają ważną i często decyzyjną rolę w rodzinie migranckiej, a rodziny specjalistów, w których migranci towarzyszący z sukcesem zaadaptowali się do nowego środowiska, rzadziej decydują się na powrót do kraju pochodzenia. Astrid Eich-Krohm (2007: 77) wykazała na przykład, że kobiety z wyższym wykształceniem i aspiracjami zawodowymi chętniej podejmowały pracę i kontynuowały karierę zawodową w Stanach Zjednoczonych lub chciały wrócić do Niemiec, aby tam kontynuować karierę. Przedwczesne zakończenie kontraktu zagranicznego wśród profesjonalistów jest również związane z kwestiami rodzinnymi – jeśli rodzina nie będzie się czuła dobrze w kraju przyjmującym, powróci do kraju pochodzenia (Caligiuri, Tung 1999). Problematyka integracji migrantów towarzyszących, choć interesująca i niewątpliwie zasługująca na dalsze badania, wychodzi jednak poza przedmiot niniejszej monografii, dlatego nie podejmuję jej głębszej analizy.

Życie społeczne na emigracji

Nawiązanie bliskich relacji społecznych pełni istotną funkcję w procesie adaptacji migranta w nowym środowisku. Budowanie sieci kontaktów od zera jest procesem kosztownym i długotrwałym, a także wymaga dużego wysiłku ze strony osób zaangażowanych w relacje. Z dala od znanej przestrzeni społecznej oraz od bliskich osób jednostka może odczuwać osamotnienie i przytłoczenie w nowym miejscu pobytu.

Bywa, że nawet po wielu latach przebywania w danym miejscu nie udaje się stworzyć siatki bliskich osób, normalizującej codzienność z dala od kraju pochodzenia. Zwykle jednak w życiu migranta pojawiają się znaczące osoby, z którymi nawiązuje znajomości, niekiedy przeradzające się w głębokie i długotrwałe przyjaźnie. Posiadanie rozbudowanej sieci znajomych jest punktem odniesienia dającym poczucie bezpieczeństwa i zapobiegającym izolacji nowo przybyłego, swoistą kotwicą (Grzymała-Kazłowska 2013a).

Współcześni wykwalifikowani migranci ukazywani są w analizach naukowych jako kosmopolici: osoby integrujące się z łatwością w nowej przestrzeni społecznej, posiadające zdolność szybkiej adaptacji w różnych grupach społecznych i niekoniecznie czujące potrzebę kontaktu z przedstawicielami rodzimej kultury na emigracji. Dobra znajomość języka angielskiego, posiadanie pożądanых na rynku pracy umiejętności oraz liczne doświadczenia migracyjne to czynniki uniezależniające specjalistę od własnej grupy etnicznej (Babiński 2009).

W niniejszym rozdziale zajmę się problematyką budowania relacji społecznych na emigracji, na którą składają się: proces tworzenia sieci społecznych i wyzwania z tym związane, sposoby nawiązywania znajomości oraz proces selekcji nowych znajomości. Dodatkowo przybliżę tematykę relacji z bliskimi w kraju pochodzenia i życia uczuciowego na emigracji oraz ich znaczenia w procesie integracji w społeczeństwie przyjmującym.

Sieć kontaktów w Stanach Zjednoczonych

Budowanie sieci społecznych

Jak wykazano wcześniej, jedną z większych uciążliwości, która spotyka emigrantów, jest konieczność zbudowania „networku”, czyli sieci społecznych. Proces ten jest długotrwały i wymagający, ale konieczny w celu sprawnego funkcjonowania w nowej rzeczywistości społecznej. Nawiązanie głębszych przyjaźni również wymaga wiele czasu i cierpliwości. Respondenci wielokrotnie podkreślali, że w nawiązanie znajomości należy włożyć znaczny wysiłek, ponieważ zaczyna się zupełnie od nowa:

Jak tutaj przyjeżdżasz, to jeśli chodzi o siatkę przyjaciół, po prostu zaczynasz od zera: budowanie kontaktów, poświęcanie czasu, nawiązywanie przyjaźni, spotykanie się z ludźmi np. z tego samego miejsca, w którym mieszkasz. Czasami ludzie narzekają na kwestie różnic tych przyjaźni, np. przyjaźnie w Polsce a przyjaźnie tutaj, a przyjaźnie gdzie indziej. Wydaje mi się, że to tylko zależy od tego, ile sama inwestujesz w to, tak jak wszędzie. [W35]

Mimo zgody co do tego, że nawiązanie przyjaźni wymaga wysiłku, występują różnice w percepcji tego procesu przez respondentów. Dla niektórych zbudowanie więzi społecznych na emigracji wydaje się zadaniem trudnym. Opinię taką podzielają osoby, których próby nawiązania bliskich kontaktów z innymi skończyły się niepowodzeniem. Wynikać to może z różnych przyczyn, np. wzajemnego niezrozumienia z powodu różnic kulturowych czy bariery językowej. Innym powodem może być również brak czasu na rozwijanie i podtrzymywanie relacji. Badacze podkreślają, że często występującym zjawiskiem wśród emigrantów jest brak równowagi między różnymi funkcjami życia. Zwraca na to uwagę m.in. Paweł Boski, który twierdzi, że „osoby przebywające przez dłuższy czas poza własnym krajem w celach zarobkowych znamionuje dysharmonia [...]. Wyraża się ona w dominacji pracy oraz oszczędzania zarobionych zasobów finansowych kosztem relacji interpersonalnych, rozwoju innych obszarów osobowości oraz zakorzeniania w szerszej społeczności” (Boski 2010: 79). Te teoretyczne rozważania potwierdza wypowiedź respondenta, któremu nie udało się zbudować trwałych relacji społecznych w Stanach Zjednoczonych:

Przynajmniej nam się nie udało zbudować bliskich relacji. Czy nie ma czasu, czy jest bariera językowa, czy mówią, że to jest taka specyfika tego miejsca, że ludzie są zajęci, zagonieni i nie mają czasu, też są w drodze często. [W09]

Na drugim biegunie znajdują się z kolei osoby, którym udało się, po wykazaniu pewnej inicjatywy, znaleźć nowych znajomych stosunkowo szybko i bez większych trudności. Respondenci podkreślali zwłaszcza bogatą ofertę

formalnych i nieformalnych organizacji towarzyskich działających w Dolinie Krzemowej, a jako niewątpliwą zaletę wskazywali obecność dużej liczby imigrantów, osób będących w podobnej do nich sytuacji, czyli również poszukujących nowych znajomości. Otwartość Amerykanów na obcych również została wymieniona kilkukrotnie jako cecha ułatwiająca nawiązanie z nimi kontaktu. W wypadku respondenta wypowiadającego się poniżej, w zaspokojeniu potrzeb społecznych na początkowym etapie migracji bardzo dobrze sprawdziły się platformy społecznościowe oferujące tematyczne aktywności w najbliższej okolicy:

Jednym z dużych plusów lokalnej społeczności jest to, że Amerykanie są bardzo otwarci na obcych, zdecydowanie najbardziej ze wszystkich nacji, których doświadczyłem w swoim życiu. Zarejestrowałem się na stronie internetowej meetup.com i na początku bardzo intensywnie uczęszczałem na różne „hajki” [piesze wycieczki – przyp. M.S.], różne spotkania towarzyskie itd. To w pewien sposób zaspokoilo moje żądze życia towarzyskiego, ponieważ mogłem się spotykać z różnymi ludźmi i rozmawiać z nimi bez najmniejszego problemu. Czy to Amerykanie, czy to imigranci, głównie europejscy, trudniej jest się zdecydowanie zbierać z Chińczykami lub Hindusami, prawdopodobnie z powodu różnic kulturowych i innego stylu bycia i życia, natomiast Amerykanie – żadnego problemu. Tak że jeżeli tylko masz czas i ochotę, zawsze możesz sobie znaleźć towarzystwo. [W03]

Trudno jednoznacznie stwierdzić, z czego wynikają tak różne doświadczenia respondentów w budowaniu sieci społecznych na emigracji. Wydaje się, że może mieć na to wpływ wiele czynników, m.in. wiek (młodszy emigranci są bardziej aktywni i chętniej angażują się w różne inicjatywy towarzyskie), rodzaj wyjazdu (samotny, z partnerem, z rodziną, co determinuje sposób spędzania czasu wolnego), poprzednie doświadczenia migracyjne (umiejętność nawiązania kontaktu z przedstawicielami różnych kultur), długość emigracji (z czasem nawiązuje się więcej znajomości) czy zwykły przypadek (zamieszkanie w sąsiedztwie ludzi otwartych i chętnych wspólnie spędzać czas). Percepcja doświadczeń migracyjnych przez różne osoby jest niewątpliwie zagadnieniem interesującym badawczo i wartym głębszej analizy.

Sposoby i miejsca nawiązywania nowych kontaktów

Z zebranych narracji wyłonił się wątek sposobów i miejsc nawiązywania nowych kontaktów, w tym dwa zupełnie odmienne zachowania respondentów w procesie budowania sieci społecznych. Otóż część aktywnie poszukiwała nowych znajomości, posilując się głównie Internetem. Respondent cytowany powyżej korzystał z serwisu społecznościowego meetup.com, równie popularny jest także Facebook. W Internecie publikowane są informacje o różnych wydarzeniach i spotkaniach, w tym organizowanych przez polską społeczność

i dla polskiej społeczności w Dolinie Krzemowej. Wielu respondentów podkreślało jednak, że nie podejmowało specjalnego wysiłku w poszukiwaniu znajomości, nawiązując relacje raczej przypadkiem, przy okazji innych aktywności. Typowymi miejscami poznawania nowych ludzi okazały się plac zabaw (wśród rodziców młodszych dzieci) i szkoła (wśród rodziców dzieci w wieku szkolnym), kilkakrotnie wspomniany został również polski kościół w San Jose. Co istotne, to głównie partnerki były inicjatorkami nawiązywania nowych znajomości i animatorkami życia społecznego na emigracji. Partnerki częściej¹ pozostają poza obszarem życia zawodowego, bardziej niż mężczyźni angażując się w aktywności społeczne, na co wskazują poniższe wypowiedzi:

Głównie moja żona nawiązała kontakty. Nagle okazało się, że znamy tutaj chyba więcej osób, niż znaliśmy w Polsce. Tak to się tu odbywa, żony z dziećmi spotykają się na placach zabaw. Facebook jest praktycznie podstawą kontaktów, jest kilka polskich grup, do których należą wszystkie mamy w okolicy, i to one głównie dają nam te relacje, faceci pracują. [W15]

To jest pytanie do mojej żony [o to, gdzie i jak nawiązują znajomości – przyp. M.S.]. Ona zawsze wraca do domu i mówi: „Wiesz co, poznałam Polaków”. Fajnie, ja tu mieszkam pół roku sam i nie poznałem nikogo. [W20]

Proces budowania kontaktów często odbywa się metodą kuli śnieżnej – poznawanie nowych osób następuje za pośrednictwem innych znajomych. Czasem znajomość z jedną popularną osobą gwarantuje włączenie w sieć społeczną, a liczba znajomych zwiększa się w zaskakującym tempie. Znaczenie roli sieci społecznych rośnie zwłaszcza wtedy, gdy społeczność imigrantów jest w danym miejscu stosunkowo niewielka, rozproszona terytorialnie i niezorganizowana, jak w wypadku Polaków w Dolinie Krzemowej. Nieformalne spotkania towarzyskie to nieliczne okazje do poznania innych Polaków. Sieci społeczne, na co wskazują liczne badania, dają jednostce poczucie bezpieczeństwa oraz przynależności do grupy. Wzajemna pomoc w rozwiązywaniu problemów zbliża do siebie, a posiadanie znajomych, na co wskazuje respondent w poniższej wypowiedzi, sprawia, że życie staje się bardziej normalne:

Nie mieliśmy tutaj żadnych znajomych. Bardzo szybko zapoznaliśmy się z ludźmi, którzy byli w tej samej sytuacji, czyli przyjechali do tej samej firmy w tym samym czasie. Już na wstępie sobie nawzajem pomagaliśmy chociażby z przeprowadzkami. Później poznaliśmy dużo więcej ludzi. Przez przebywanie tutaj, poznawanie tutaj znajomych, znajomych znajomych, poznaliśmy bardzo dużo Polaków i tak naprawdę już jesteśmy na takim poziomie, że mamy taką sieć znajomych, gdzie człowiek może się czuć komfortowo. Można kogoś odwiedzić, można kogoś

¹ Najczęściej wymieniane przez respondentów przyczyny tego stanu rzeczy są następujące: brak możliwości podjęcia pracy zawodowej z powodów wizowych, decyzja o powiększeniu rodziny i opieki nad potomstwem w pełnym wymiarze godzin, trudności w znalezieniu pracy zgodnej z kwalifikacjami i wykształceniem.

zaprosić, można ustalić sobie playdate [umówione spotkanie w celu wspólnej zabawy – przyp. M.S.] z dziećmi itd. Wszystko to są takie małe rzeczy, które sprawiają, że życie jest trochę bardziej normalne. [W25]

Co ciekawe, z czasem rola w sieci powiązań zaczyna ulegać zmianie – z osoby poszukującej pomocy i informacji emigranci stają się dawcami informacji. Zjawisko to Kristin Espinosa i Douglas Massey (1999: 106–137) tłumaczą następująco: kapitał społeczny, który jednostka uzyskuje za pośrednictwem sieci społecznych, jest rodzajem długu wiążącego się ze zobowiązaniem jego spłaty. Emigranci sami z czasem stają się ekspertami, służąc wiedzą potrzebującym pomocy młodszemu stażem migrantom oraz potencjalnym migrantom. Wątek ten pojawił się w kilku wywiadach. Respondenci wskazywali przede wszystkim, że udzielali rad dotyczących warunków życia, pracy i płacy osobom pragnącym przeprowadzić się do Doliny Krzemowej:

Jak tutaj przyjechałem, po jakimś czasie, tak po pół roku, zaczęli się do mnie odzywać znajomi znajomych, którzy tutaj gdzieś szukają pracy. Zaczęli mnie pytać, jak tu się żyje, jak tu się pracuje itd. I miałem kilka takich rozmów, wywiadów takich [śmiech] krótszych przez telefon, bo kilka osób było zainteresowanych. [W01]

Mam koleżę, który chciałby się przenieść, i jest w ciągłym kontakcie. Pyta, jak to wygląda, jakie są kroki podczas rekrutacji, na co uważać podczas rekrutacji tutaj. Jest parę takich osób, które się pytały, jak to zrobić. [W18]

Polacy, Europejczycy czy Amerykanie – z kim specjaliści nawiązują przyjaźnie?

Specjaliści wysokich technologii w Dolinie Krzemowej, co zostało już wykazane, posiadają transnarodową kompetencję i postawę transnarodową – swoistą kombinację umiejętności i cech pozwalających na udaną adaptację do nowych warunków brzegowych oraz harmonijne funkcjonowanie w środowisku wielokulturowym bez konieczności odrzucenia własnej przynależności kulturowej. Samodzielność, którą cechują się współcześni Polacy migrujący do Stanów Zjednoczonych w przeciwieństwie do choćby największej migracji „chłopskiej” z przełomu XIX i XX w., sprawia, że nie są ograniczeni do nawiązywania znajomości wyłącznie z innymi Polakami i obracania się w polonijnym towarzystwie. W Dolinie Krzemowej społeczność polska nigdy nie była na tyle liczna i zdeterminowana, aby utworzyła się strefa etnicznie polska. Potwierdzają to wypowiedzi respondentów, którzy uczestniczą w życiu społecznym, nie ograniczając się wyłącznie do polskiej grupy. Niektórzy z obawy przed trudnościami adaptacyjnymi celowo unikali przebywania wyłącznie w polskiej grupie etnicznej, co dobrze pokazuje poniższa wypowiedź:

Na pewno nie chcieliśmy mieszkać w jakiejś enklawie typowo polskiej, bo z założenia, a znamy historie z Chicago np., to była prosta droga do tego, żeby się zamknąć i nie zintegrować kompletnie. [W08]

Ze zgromadzonych wypowiedzi wynika, że polscy specjaliści wysokich technologii w Dolinie Krzemowej zazwyczaj utrzymują kontakty towarzyskie z przedstawicielami różnych kultur i narodowości, nie zamykając się wyłącznie w polonijnym gronie, co koresponduje z wynikami badań wśród polskiej diaspory technologicznej (Raczyński 2019: 13). Wielokrotnie zaznaczano, że wspólna płaszczyzna kulturowa nie jest czynnikiem wystarczającym do stworzenia więzi z drugim człowiekiem. Najważniejszym warunkiem udanej przyjaźni jest podobny sposób rozumienia rzeczywistości społecznej, wspólnota wartości oraz dopasowanie pod względem osobowościowym, a nie narodowość:

Jeżeli ktoś pasuje ci osobowościowo, to dużo fajniej ci się z nim rozmawia i tak naprawdę nie ma znaczenia, czy jest to Polak, czy nie-Polak. Na pewno miło jest spotkać Polaka tutaj i pogadać. Jednak po pierwszym wrażeniu albo coś, że tak powiem, zatrybi, albo nie – i po prostu to aż tak bardzo nie zależy od tego, czy ktoś jest Polakiem, czy nie. [W05]

Mimo że specjaliści potrafią funkcjonować w środowisku wielokulturowym i ich znajomości są znacznie szersze niż polska grupa etniczna, dzielenie wspólnej kultury wydaje się bardzo istotnym czynnikiem nawiązywania znajomości. W wielu narracjach uczestnicy badań podkreślali, że posiadanie wspólnej płaszczyzny kulturowej i podobnych doświadczeń ułatwia porozumienie i wejście w głębszą relację niż w wypadku znajomości z osobami z innego kręgu kulturowego. Kontakty z innymi Polakami wydają się łatwiejsze, bardziej naturalne. Niektórzy respondenci przyznawali, że przyjaźnią się z tego powodu przede wszystkim z Polakami. Ilustruje to poniższa wypowiedź respondenta, w której potwierdza on, że wspólnota doświadczeń zbliża ludzi:

To jest naturalne, że zawsze ci się fajnie rozmawia z kimś w tym samym języku i z kimś, kto ma taką samą płaszczyznę wzrastania i bycia dorosłym. My tutaj nie oglądaliśmy tych samych bajek, nie czytaliśmy tych samych książek, nie oglądaliśmy tych samych filmów, nie śmialiśmy się z tych samych żartów, nie słuchaliśmy tej samej muzyki, jak chodziliśmy do liceum, więc na tej płaszczyźnie nie mamy żadnych połączeń. Czyli to nie jest żadne miejsce, w którym może się coś urodzić. [W35]

Wątek wspólnej płaszczyzny kulturowej wielokrotnie powtarzał się również w odniesieniu do innych emigrantów z Europy, nie tylko Polaków. Odnosząc się do migracji do dalekiej Ameryki, wielu specjalistów zaczyna definiować siebie nie tylko jako Polaków, ale znacznie szerzej – jako Europejczyków. Okazuje się, że kultura i mentalność Europejczyków jest dla polskich migrantów bliższa

niż amerykańska i łatwiej im nawiązać znajomości z innymi migrantami z Europy niż np. z Amerykanami. Poczucie bliskości i płaszczyzna porozumienia z innymi obcokrajowcami może też wynikać ze wspólnoty doświadczeń emigracyjnych, w skład których wchodzi problemy adaptacyjne, tęsknota za bliskimi w kraju pochodzenia, trudności językowe czy konieczność ułożenia sobie życia od nowa. Amerykanie są gospodarzami we własnym kraju, a imigranci – gośćmi. Za przykład może służyć poniższa relacja, w której uczestnik badań wyjaśnia, dlaczego łatwiej mu nawiązać kontakt z Polakami i innymi migrantami, zwłaszcza Europejczykami, niż Amerykanami:

Z tego, co ja zauważyłem, to raczej jak się spotykam z jakimiś ludźmi, to są to głównie osoby przynajmniej z Europy. Łatwiej mi tutaj nawiązać kontakt z Polakami czy jakimiś osobami z Europy, np. z Rosjanami, niż [...] z osobami ze Stanów albo z osobami, które nawet jeśli są Polakami, to są tu wychowane. Bardziej ich rozumiem, ich kultura jest bardziej zbliżona do mojej, wiem, czego od nich oczekiwać. Wiem, że jak powiem niepoprawny politycznie żart, to oni się będą śmiać, a nie popatrzą na mnie dziwnie. Też mentalność ludzi jest różna. Ci ludzie, z którymi się spotykam, to są osoby, które nie boją się podejmować jakichś wyzwań, mają szerokie zainteresowania, dużo rzeczy potrafią zrobić same. Amerykanie są dla mnie nieciekawi, nie za bardzo rozumiem normy społeczne i nie wiem, jak się zachować w ich towarzystwie. Po prostu dużo łatwiej mi zrozumieć ludzi z Europy, szczególnie z Polski. [W02]

Relacje międzyludzkie na emigracji

Relacje z bliskimi w kraju pochodzenia

W relacjach respondentów pojawiała się również kwestia relacji z bliskimi w kraju pochodzenia. Bez wątpienia znaczna odległość implikuje istotne koszty i czas podróży, a duża różnica czasu znacząco utrudnia komunikację. Wydaje się, że fizyczne oddalenie od bliskich z rodzinnych stron było nieuniknioną konsekwencją migracji w czasach przed rewolucją technologiczną. Obecnie utrzymanie więzi z rodziną i przyjaciółmi pozostającymi w kraju pochodzenia jest znacznie prostsze. W wypowiedziach respondentów wielokrotnie pojawiało się zestawienie migracji obecnie oraz dawniej, również w kontekście kontaktów z rodziną z Polski. Podkreślano, że w czasach współczesnych dużo łatwiej utrzymać relacje na odległość, gdyż można codziennie porozmawiać czy zobaczyć się z osobą z drugiego końca świata podczas wideokonferencji. Ponadto specjaliści regularnie podróżują do Polski i odwiedzają bliskich. Osoby, które od wielu lat przebywają na emigracji, doskonale pamiętają, że przed epoką Internetu komunikacja z rodziną w Polsce była znacznie ograniczona i zdecydowanie bardziej kosztowna niż obecnie:

No i jest teraz kwestia tych komunikatorów w tej chwili, które teraz są dostępne. Skype jest teraz najczęściej używany [...] Więc to jest troszkę też inaczej niż w Irlandii, dlatego że wtedy były to tylko połączenia telefoniczne, trzeba było karty kupować i to było spore ograniczenie. W tej chwili to można siedzieć i gadać non stop. [W33]

Okazuje się, że migranci utrzymują bliskie kontakty z rodziną i przyjaciółmi przebywającymi w kraju ojczystym. Co ciekawe, czasem właśnie za sprawą oddalenia fizycznego relacje stają się bardziej regularne niż przed wyjazdem. Uczestnicy badań wielokrotnie podkreślali, że napięcia w rodzinie, których doświadczała, mieszkając w Polsce, teraz zniknęły, a członkowie rodziny bardziej szanują wspólnie spędzony czas i siebie nawzajem. Ta regularność kontaktów wynika z faktu, że z uwagi na dużą różnicę czasu na rozmowę czy wideokonferencję trzeba się umówić, ustalić dogodny dla obu stron termin, po prostu się przygotować. Obie strony rezerwują czas na rozmowę, odkładają w tym czasie inne sprawy i poświęcają sobie wzajemnie dużo uwagi, o co czasem trudno, gdy można się spotkać czy porozmawiać w każdej chwili. Wydaje się, że te chwile spędzone ze sobą nabierają większej wartości właśnie dlatego, że są limitowane. Niektórzy utrzymywali, że nastąpiło nawet pogłębienie więzi z bliskimi z kraju pochodzenia:

Zaskoczyło mnie, że teraz utrzymuję z moimi rodzicami bardziej regularny kontakt, niż utrzymywałem, kiedy byłem w Polsce. Muszę zaplanować tę rozmowę, więc staram się przynajmniej raz w tygodniu przez godzinę, półtorej z nimi rozmawiać i mam zawsze ten czas odłożony w sobotę czy w niedzielę na tę rozmowę z nimi. [W06]

Paradoks odległości też jest taki, że jeśli rozmawiasz z ludźmi przez Skype czy przez telefon, to masz tego kogoś na wyłączność przez jakiś czas. Czasami dzięki takiej formie te kontakty są nawet głębsze. To nie jest tak, że się przy okazji z kimś spotykasz. Jak masz kogoś na co dzień, to nie cenisz tego. A tak ktoś dzwoni ze Stanów, to coś specjalnego. Paradoks polega na tym, że te relacje się pogłębiają czasami. [W37]

Jednakże, mimo pewnych zalet, przebywanie w znacznym oddaleniu od bliskich częstokroć wskazywane było jako największe wyzwanie emigracyjnej egzystencji. Zaznaczano, że kontakty wirtualne nigdy nie zastąpią spotkania twarzą w twarz, a z czasem więzi rodzinne i przyjacielskie zostają osłabione. Wielokrotnie wskazywano, że oddalenie fizyczne skutkuje powstaniem dystansu emocjonalnego między ludźmi i powstrzymuje przed wejściem w głębsze relacje:

Te kontakty rodzinne o tyle są problematyczne, że jest dziewięć godzin różnicy. Jak oni mają czas, to my nie mamy czasu, zostają weekendy, ale w weekendy każdy robi swoje, jakieś podróże, wyjazdy, no i tak to wygląda. Ja mam starszą

siostrę, która wyszła za mąż i ma pierwsze dziecko. Każdy trochę idzie w swoją stronę. Myślę, że mamy dobre kontakty, ale na pewno przez ten dystans jest jakiś poziom, na którym możemy utrzymać naszą relację, nie głębszy. Jak przyjeżdżamy, to poszerzamy te wszystkie niedomówione tematy. Ale myślę, że przez lata to też trochę zmniejsza czy pogarsza te kontakty. [W21]

Więzi z bliskimi, którzy pozostali w kraju pochodzenia, rozluźniają się nie tylko z uwagi na odległość fizyczną i rzadsze kontakty twarzą w twarz, ale także z powodu zmian osobowościowych, które zachodzą pod wpływem przebywania przez długi czas w odmiennych warunkach społeczno-kulturowych. Środowisko, w którym się zamieszkuje, wpływa na percepcję rzeczywistości społecznej: rzutuje na poglądy danej osoby, jej wartości, a nawet zainteresowania. Z czasem więc osoby mieszkające daleko od siebie zaczynają się od siebie oddalać, ponieważ urywa się nić porozumienia, co dobrze obrazuje poniższa wypowiedź:

Trzeba generalnie wziąć pod uwagę fakt, że te kontakty z rodziną będą się rozluźniać po jakimś czasie. Po jakichś tam latach inne rzeczy nas interesują w Stanach, inne rzeczy interesują ludzi w Polsce, punkt widzenia się zmienia na wiele rzeczy. Miejsce, w którym się mieszka przez dłuższy czas, zdecydowanie wpływa na zmianę świadomości pod różnym względem, to, jak się postrzega pewne rzeczy. [W26]

Jedną z przyczyn osłabienia relacji z rodziną i przyjaciółmi pozostałymi w ojczyźnie może być również brak pewnej płaszczyzny wzajemnego zrozumienia wynikającej z różnych doświadczeń. Bliscy w Polsce nie rozumieją realiów życia za granicą, trosk, problemów i wyzwań emigrantów, jeśli nie przeżyli podobnych sytuacji. Można zatem stwierdzić, że emigranci będą utrzymywać częstsze i głębsze relacje z osobami, które również w swoim życiu doświadczyły emigracyjnego życia. Potwierdza to relacja badanej, która wyjaśnia, jak istotne w zachowaniu bliskich więzi jest wzajemne zrozumienie wynikające z podobnych doświadczeń i przeżyć:

Z biegiem czasu przyjaźnie się rozłaziły i mi się wydaje, że w dużej mierze rozłaziły się dlatego, że realia życia w Polsce, a realia życia tutaj są tak diametralnie różne. W pewnym momencie tracisz tę wspólną płaszczyznę porozumienia. Po prostu twoje codzienne problemy i ich codzienne problemy są tak różne, że się nie rozumiemy. I te przyjaźnie, wszystkie w zasadzie, skończyły się. Spośród przyjaźni z ludźmi z Polski, które cały czas mamy, jedna jest taka naprawdę bardzo silna, z ludźmi, których poznaliśmy w San Diego. Ten kontakt kwitnie i trwa dlatego, że on tu mieszkał przez siedem lat i doskonale zna realia. Mimo że teraz mieszka tam [w Polsce – przyp. M.S.] i ma znowu zupełnie inne problemy, jest ta nić porozumienia. Druga rzecz, to mamy trochę znajomych, których np. znamy ze szkoły, którzy też wyjechali, mieszkają w różnych miejscach na świecie. Też są emigracją

i to wystarczy, mimo że są w różnych krajach. Łączy nas wspólnota doświadczeń i mamy podobne problemy. [W38]

Emigracja jest ponadto przestrzenią weryfikacji w obszarze życia społecznego². Utrudnienia przedstawione powyżej (rzadsze spotkania wynikające z wysokich kosztów i długiego czasu podróży, utrudniony kontakt z uwagi na dużą różnicę czasu, trudności we wzajemnym zrozumieniu wynikające z przebywania w różnych przestrzeniach społeczno-kulturowych) wiążą się z koniecznością włożenia dodatkowego wysiłku w utrzymanie znajomości. Emigracja jest sprawdzianem trwałości przyjaźni oraz więzi rodzinnych. Konsekwencją przebywania przez długi czas poza krajem pochodzenia jest osłabienie relacji, a często utrata znajomych. Ten aspekt wyjazdu, choć trudny, niekoniecznie postrzegany był jako negatywny. Niektórzy respondenci przyznawali bowiem, że emigracja pozwala na selekcję znajomości i rozpoznanie prawdziwych przyjaźni, które warto pielęgnować:

Oczywiście emigracja pozwala zweryfikować znajomości. Jak ja to powiedziałem, pozwala po roku tak naprawdę zobaczyć, kto był kolegą, koleżanką, przyjacielem, a kto po roku szybko zapomniał, że wyjechałem. Uważam, że to fajnie pozwala weryfikować. [W18]

Relacje romantyczne – wyzwania

Migracje specjalistów, niezależnie od czasu ich trwania, przypominają migracje długookresowe, czyli centrum interesów życiowych zostaje przeniesione do kraju przyjmującego. Są to migracje rodzinne, czyli przeprowadza się zwykle cała rodzina. Wyjazd do Stanów Zjednoczonych dla obywateli polskich jest ograniczony ze względu na konieczność posiadania wiz. Wizy pracownicze są wydawane osobom, które uzyskały zatrudnienie, ich współmałżonkom i nieletnim dzieciom. W sytuacji, gdy rodzina pragnie wyjechać razem, a para nie jest małżeństwem, migracja może zaważyć o decyzji o wstąpieniu w związek małżeński. Okazało się, że wspomniana komplikacja dotknęła wielu badanych, którzy z przyczyn wizowych zdecydowali o przyspieszeniu ślubu:

Z moją dziewczyną wzięliśmy ślub trzy miesiące przed przeprowadzką tutaj, ze względu na wizę. W innych warunkach mogłaby być tutaj na wizie turystycznej tylko pół roku, więc szybko wzięliśmy ślub, żeby mogła mieć wizę H4 i być tutaj tak długo, jak ja jestem. [W28]

Przyjechałam tutaj i z założenia miałam tu być sama, aczkolwiek chwilę przed przyjazdem właśnie moja relacja zaczęła się rozwijać. Nasza relacja się

² W badaniach wykazano, że emigracja pełni również funkcję falsyfikatora w trzech obszarach dotyczących własnej osoby: poszerzenia horyzontów, poznania własnych możliwości oraz nabrania dystansu do wpojonych zasad i autorytetów.

przedłużała, aż się skończyło tak, że nie chcieliśmy się rozstawać. Więc ja tu przyjechałam, a on przyjechał dwa tygodnie po mnie na wizie turystycznej. Zastanawialiśmy się, co z tym fantem zrobić, no bo po kilku miesiącach wiza turystyczna się kończyła. Stwierdziliśmy, że my chcemy dalej być ze sobą i że chcemy tutaj zostać, więc wzięliśmy tutaj ślub. Decyzja była podyktowana miłością, a przyspieszona wizą. [W27]

Uczestników badań można podzielić na dwie grupy: osoby przybyłe do Stanów Zjednoczonych w ramach migracji rodzinnej oraz osoby, które zdecydowały się na emigrację w pojedynkę. Respondenci z grupy drugiej stanowią zdecydowaną mniejszość, jednak ich relacje pozostają niezwykle interesujące badawczo. Ukazują bowiem liczne wyzwania i trudności w utrzymaniu związku na odległość i znalezieniu partnera na emigracji.

Jedną z bardziej dotkliwych dla emigrantów konsekwencji wyjazdu, co wskazano już wcześniej, jest osłabienie więzi z bliskimi. Dystans fizyczny zdaje się szczególnie destrukcyjny w skutkach dla relacji romantycznych, które często się rozpadają. Trafną ilustracją tej tezy jest poniższa wypowiedź respondenta, który wielokrotnie zmieniał miejsca zamieszkania, za każdym razem pozostawiając sympatię w miejscu ostatniego pobytu. Przyznaje on z żalem, że żaden ze związków nie przetrwał:

Jeżeli chodzi o życie uczuciowe, to ono, niestety, ucierpiało. Przez większość mojego życia byłem w związkach na odległość: najpierw w Austrii z dziewczyną w Polsce, później w Austrii z dziewczyną z Austrii, później w Austrii i w Niemczech z dziewczyną w Singapurze i w Londynie, później z dziewczyną w Londynie przez rok, a później z dziewczyną w Londynie w Stanach Zjednoczonych. No, niestety, okazało się to zgubne dla związków, no i żaden z nich nie przetrwał. [W03]

Wyzwaniem dla polskich specjalistów w Dolinie Krzemowej okazało się również znalezienie partnera życiowego na emigracji. Największą trudnością – w opinii respondentów – był deficyt kobiet stanu wolnego w Dolinie Krzemowej. Wynika to przede wszystkim z faktu nadreprezentacji płci męskiej w zawodach technicznych. Firmy technologiczne są zdominowane przez mężczyzn, co dobrze pokazuje następująca narracja:

A tutaj jest ciężko, bo jednak zazwyczaj tutaj przyjeżdżają pary albo faceci. Są kobiety informatyczki, które przyjeżdżają do pracy, ale to jest jednak nadal jedna na dziesięć albo coś takiego i pod tym względem jest ciężiej [kogoś poznać]. [W14]

Dużą przeszkodą w nawiązaniu relacji romantycznych na emigracji są również różnice kulturowe. Niektórzy uczestnicy wyrażali niechęć przed związaniem się z osobą z innego kręgu kulturowego z obawy przed nieporozumieniami, brakiem wzajemnego zrozumienia i innymi problemami kulturowymi. Podkreślano trudności w nawiązaniu relacji romantycznych z Amerykankami i Azjatkami spowodowane właśnie znacznymi różnicami kulturowymi.

Okazuje się, że specjaliści najbardziej skłonni byli do związku z Europejką, a najchętniej z Polką.

Niepowodzenie w znalezieniu partnerki na emigracji może przyczynić się do podjęcia decyzji o powrocie do kraju pochodzenia:

Ja mam trzydzieści lat, trzydzieści jeden będę miał niedługo, więc człowiek już myśli o stabilizacji, o znalezieniu drugiej połówki. Niestety, tutaj jest większość facetów, więc o jakąś rozsądną kobietę jest bardzo trudno. Przy czym ja bym chciał Polkę, bo np. widzę sytuację, w jakiej jest moja koleżanka, która wyszła za Amerykanina. Oni nie mają jakby tego wspólnego kontekstu kulturowego, nie lubią słuchać tych samych piosenek, nie mogą porozmawiać nawet po polsku. Jak ona by chciała z jakimiś Polakami się spotkać, to jej mąż ma problem, bo z nikim za bardzo nie pogada, chyba że po angielsku. To jest chyba taki główny czynnik, dla którego bym wracał do kraju, ale jeśli ten problem się rozwiąże, to wtedy na sto procent chciałbym tutaj zostać. [W39]

Stojące przed migrantami wyzwania związane z poszukiwaniem i utrzymaniem relacji romantycznych są bardzo interesującą kwestią badawczą. Z uwagi na zbyt małą liczbę respondentów, którzy aktywnie poszukiwali partnera życiowego, zebrany materiał badawczy nie jest wystarczający, aby móc formować mocne hipotezy badawcze. Zgromadzone biografie ujawniły jednak, że znalezienie „drugiej połówki” na emigracji niesie ze sobą wiele trudności, a niepowodzenie może zaważyć na decyzji o powrocie do kraju pochodzenia.

* * *

Podsumowując, w rozdziale szóstym zaprezentowałam zagadnienie nawiązywania i utrzymywania relacji społecznych na emigracji oraz wyzwania z tym związane. W toku badań wykazałam, że specjaliści podejmowali inicjatywę poszukiwania nowych znajomości, korzystając głównie z mediów społecznościowych oraz przez innych znajomych, co potwierdza rolę sieci społecznych w procesie adaptacji migrantów do nowych warunków brzegowych. Partnerki specjalistów, które częściej pozostają poza obszarem życia zawodowego, były inicjatorkami i animatorkami życia społecznego całej rodziny, angażując jej członków w różne aktywności społeczne.

Okazało się także, że wraz ze stażem migracyjnym zmienia się status specjalisty w sieci powiązań społecznych – z osoby poszukującej pomocy i informacji specjalista staje się informatorem, znawcą tematyki migracyjnej, służącym pomocą i radą młodszemu stażem migrantom i potencjalnym migrantom.

Polscy specjaliści utrzymują znajomości z przedstawicielami różnych kultur i narodowości, nie ograniczając się wyłącznie do polonijnej społeczności. Jednocześnie jednak część respondentów preferowała kontakty i przyjaźnie z innymi Polakami z uwagi na wspólną płaszczyznę porozumienia, wynikającą

z podobnych doświadczeń oraz bliskości kulturowej. Okazuje się ponadto, że w wyniku migracji transoceanicznej Polacy zaczynają postrzegać siebie jako Europejczyków i dostrzegać bliskość kulturową oraz wspólnotę doświadczeń migracyjnej z innymi Europejczykami, co sprzyja nawiązaniu więzi. Wnioski te walidują niektóre współczesne koncepcje migracyjne.

Emigracja może przyczynić się do osłabienia więzi z bliskimi w kraju pochodzenia. Przebywanie w różnych warunkach społeczno-kulturowych oraz odmienne doświadczenia zwiększają dystans między ludźmi. Emigracja staje się więc przestrzenią weryfikacji przyjaźni – następuje selekcja znajomości i rozpoznanie prawdziwych przyjaźni. Szczególnym wyzwaniem na emigracji staje się również znalezienie partnera życiowego. Przeszkodami w nawiązaniu relacji romantycznych okazują się zwłaszcza deficyt kobiet w Dolinie Krzemowej oraz trudności wynikające z różnic kulturowych. Niepowodzenie w tym obszarze może skutkować nawet wyjazdem z kraju imigracji.

Rozdział 7

Zderzenie kultur

Migracja, wiążąca się z dużymi zmianami, zawsze niesie ze sobą element ryzyka. Wraz ze zmianą miejsca zamieszkania jednostka zostaje pozbawiona znajomego otoczenia społeczno-kulturowego i zaczyna funkcjonować w nowym środowisku społecznym, którego zasad i norm może nie rozumieć, przez co nie wie, jakie zachowania uznane są za odpowiednie w danych okolicznościach. Nieznajomość kultury kraju przyjmującego może generować liczne nieporozumienia, a w konsekwencji poczucie deprywacji nowo przybyłego imigranta. Może również, zwłaszcza na początkowym etapie migracji, rodzić liczne problemy natury tożsamościowej. W sytuacji kontaktu z przedstawicielami innej kultury – na zasadzie porównania i kontrastu – ujawnia się bowiem własna tożsamość pochodzenia (Trompenaars, Hampden-Turner 1998).

Imigranci w celu sprawnego funkcjonowania w nowej rzeczywistości społecznej muszą nabyć kompetencji kulturowych, czyli poznać, zrozumieć i niekiedy przyswoić panujące w danym miejscu wartości i normy społeczne. W tym celu rewidują kulturę kraju pochodzenia i niekiedy modyfikują własne zasady postępowania, dokonując „przeprogramowania umysłu”. Jest to proces wymagający wysiłku oraz czasu, ponieważ kwestie kulturowe dotyczą wszystkich sfer życia (Hofstede 2007).

W niniejszym rozdziale przedstawię różnice między kulturą polską a kulturą amerykańską w ujęciu naukowym i w relacjach respondentów, a także przybliżę doświadczenia specjalistów w zakresie kultury pracy w Dolinie Krzemowej. Ponadto poddam analizie zagadnienie wielokulturowości oraz jej wpływu na codzienne funkcjonowanie respondentów w przestrzeni prywatnej i zawodowej.

Kultura polska i amerykańska w badaniach społecznych

Badania z dziedziny komunikacji międzykulturowej dotyczące analizy interakcji przedstawicieli różnych kultur zyskują na znaczeniu w dzisiejszym

zglobalizowanym świecie. Badacze podejmują m.in. kwestie funkcjonowania wielokulturowych społeczeństw, różnorodności kulturowej, a także dążą do wyodrębnienia cech właściwych poszczególnym kulturom narodowym i organizacyjnym oraz analizy mechanizmów współdziałania jednostek i grup odmiennych kulturowo. Klasyczne już badania o fundamentalnym znaczeniu dla obecnej wiedzy o kulturach narodowych zostały przeprowadzone w latach siedemdziesiątych XX w. przez holenderskiego uczonego Geerta Hofstede (2007). W wyniku analizy tysięcy kwestionariuszy zebranych wśród pracowników firmy IBM w ponad czterdziestu krajach badacz wyodrębnił następujące wymiary kultur narodowych – mierzalne cechy charakteryzujące kultury narodowe, umożliwiające porównywanie poszczególnych kultur ze sobą i określenie ich pozycji wobec innych kultur:

- (1) dystans władzy (od małego do dużego) – określa relacje między członkami społeczności o różnym statusie społecznym (np. przełożony – podwładny, przedstawiciel władzy – obywatel), zakres oczekiwań i akceptacji dla nierównej dystrybucji władzy przez mniej wpływowych członków instytucji i organizacji w danym kraju, stopień autorytarności władzy;
- (2) kolektywizm i indywidualizm – określa proporcję między siłą wpływu wywieraną przez jednostkę i grupę oraz stopień współzależności między członkami danego społeczeństwa. W społeczeństwach indywidualistycznych najważniejszym punktem odniesienia jest jednostka i jej najbliższa rodzina. W społeczeństwach kolektywistycznych punktem odniesienia jest grupa, która oferuje poczucie bezpieczeństwa w zamian za lojalność;
- (3) kobiecość i męskość – wskazuje stopień zróżnicowania ról poszczególnych płci w społeczeństwie, określa, co motywuje członków społeczeństwa do działania. Wysoki wynik potwierdza przewagę wartości męskich w społeczeństwie (konkurencja, osiągnięcia, sukces). Niski wynik dowodzi dominującej roli wartości kobiecych (jakość życia, troska o innych);
- (4) unikanie niepewności – określa stopień skłonności do akceptacji nowych i nieprzewidywalnych zdarzeń, stopień poczucia zagrożenia w sytuacjach niejednoznacznych i nieznanach. Członkowie społeczeństw o wysokim wskaźniku unikania niepewności będą próbowali za wszelką cenę unikać sytuacji niejednoznacznych za pomocą norm i zasad społecznych. U członków społeczeństw o niskim wskaźniku unikania niepewności sytuacje niejednoznaczne lub niemożliwe do przewidzenia nie będą wywoływały uczucia niepokoju czy strachu;
- (5) orientacja krótko- i długoterminowa – określa postawę członków społeczności w stosunku do wydarzeń przeszłych, teraźniejszości i przyszłości. W społeczeństwach o orientacji długoterminowej pielęgnowane są wartości mające przynieść korzyści w przyszłości (upór, oszczędność), a w społeczeństwach o orientacji krótkoterminowej istotne są cnoty związane

- z przeszłością i teraźniejszością (tradycja, zachowanie „twarzy”, społeczne zobowiązania) (Hofstede 2007: 58–226, Hofstede Insights [b.r.]);
- (6) uleganie i powściągliwość – określa poziom kontroli gratyfikacji społecznej, stopień, w jakim członkowie danego społeczeństwa próbują kontrolować swoje pragnienia i impulsy, opierając się na tym, w jaki sposób zostali wychowani. „Uleganie” charakteryzuje społeczności, które pozwalają na stosunkowo swobodne zaspokajanie podstawowych i naturalnych ludzkich pragnień, a radość życia i zabawa są ważnymi wartościami. „Powściągliwość” jest zaś cechą społeczności, które kontrolują zaspokajanie potrzeb i regulują je za pomocą ścisłych norm społecznych (Hofstede 2011).

Istotnym wkładem Geerta Hofstede (2007: 36) było również wykazanie, że cechą kultury jest wielowarstwowość, a jej przejawy występują na różnych poziomach głębokości. Badacz dowiódł, że kulturę stanowią: symbole (słowa, gesty, obrazy, przedmioty mające znaczenie i tym samym rozpoznawane wyłącznie dla członków danej zbiorowości), bohaterowie (postacie utożsamiające cechy szczególnie cenione w danej kulturze, stanowiące rodzaj wzorca zachowań), rytuały (zbiorowe działania, powierzchowne w swojej naturze, lecz niezbędne z perspektywy członków grupy, jak ceremonie religijne, obchody uroczystości, sposoby okazywania szacunku, zwyczaje powitań) oraz wartości (skłonności do podejmowania określonych wyborów). Warstwy zewnętrzne (symbole i bohaterowie) są relatywnie najbardziej podatne na zmiany, z kolei warstwy wewnętrzne (rytuały, a przede wszystkim wartości) są zakorzenione tak głęboko, że zmiana ich jest wyjątkowo trudna. Teorie zaproponowane przez badacza wyjaśniają, że ludzie w zależności od zasad i norm kulturowych, które przyswoili, mogą na różne sposoby rozumieć zachowania innych i wyjaśniać mechanizmy społeczne, a niektóre elementy kultury, jak wartości czy rytuały, są zakorzenione bardzo głęboko w świadomości i przez to niepodatne na zmiany.

W innych znanych badaniach Charles Turner i Alfons Trompenaars (1993) skupili się na analizie kultur siedmiu krajów kapitalistycznych: Stanów Zjednoczonych, Japonii, Niemiec, Francji, Wielkiej Brytanii, Szwecji oraz Holandii. W procesie analizy wyników badań uczeni wyodrębnili siedem dylematów kulturowych (uniwersalizm – partykularyzm, analiza – synteza, indywidualizm – kolektywizm, wewnątrzsterowność – zewnątrzsterowność, zdobywanie pozycji – nadawanie statusu, równość – hierarchia, sekwencyjność – synchronizm), które, jak wskazuje Barbara Fryzeł (2005), „stanowią podstawę do budowy dobrobytu w organizacji i społeczeństwie”. Uczeni wykoncypowali, że kulturę amerykańską, w porównaniu z innymi badanymi kulturami, cechują wyjątkowy uniwersalizm, analiza, indywidualizm, wewnątrzsterowność, równość i sekwencyjność czasu.

Z kolei Edward Hall i Mildred Reed Hall (1990: 8) podzielili kultury ze względu na ilość i szczegółowość informacji niezbędną do przekazania

komunikatu między członkami, wyróżniając kultury wysokiego i niskiego kontekstu. Badacze doszli do wniosku, że w komunikacji wysokiego kontekstu (*high context*, HC) większość informacji jest już znana z kontekstu właśnie, podczas gdy informacja przekazywana jawnie stanowi niewielką część komunikatu. W komunikacji niskiego kontekstu (*low context*, LC) większość informacji jest przekazywana bezpośrednio i jawnie w komunikacie. Społeczeństwa wysokokontekstowe znacznie się różnią od niskokontekstowych nie tylko na powierzchniowym poziomie zwyczajów i sposobów zachowania, ale także na głębszym poziomie norm, wartości, przekonań i sposobów myślenia. Na przykład w kulturach niskiego kontekstu występuje prywatne poczucie przestrzeni, a dystans fizyczny między jednostkami jest preferowany, egalitaryzm i indywidualizm są uznawane za wartości, sposób myślenia można scharakteryzować jako linearny i logiczny, nastawiony na rozwiązywanie problemów. Z kolei w kulturach, które charakteryzuje wysoki kontekst, nie ma widocznego podziału na sferę publiczną i prywatną, a mały dystans fizyczny między jednostkami jest naturalny, wartościami są harmonia, lojalność, hierarchiczność i szacunek dla autorytetów, obowiązuje grupowa podległość, sposób myślenia ma raczej charakter lateralny, holistyczny, dedukcyjny (Hollensen 2001: 162).

Kultura amerykańska jest zdecydowanie kulturą niskiego kontekstu. Oznacza to, że informacje przekazywane są bezpośrednio, komunikaty są bardzo konkretne i zawierają wszystkie niezbędne informacje (Hall, Reed Hall 1990: 8). Umowy są bardzo długie, ponieważ uwzględniają możliwie najwięcej niespodziewanych wydarzeń, przy czym dokładnie jest opisane, na której ze stron umowy spoczywa odpowiedzialność uregulowania kosztów czy naprawienia szkód w danej sytuacji. Amerykanie w relacjach biznesowych oczekują ponadto od rozmówców logicznych wywodów i argumentów, nie prowadzą kurtuazyjnych rozmów i szybko przechodzą do sedna sprawy, gdyż nie lubią marnować czasu. Takie „transakcyjne” podejście obejmuje również często relacje prywatne. Przyjaźnie bywają oparte na wspólnych zainteresowaniach czy hobby i mogą nie wychodzić poza ten jeden aspekt (np. wspólnej gry w tenisa, członkostwa w klubie książki czy chodzenia na piwo). Amerykanie nie nadają dużego znaczenia konwenansom – ubiór nie świadczy o pozycji społecznej, a indywidualistyczne wartości, jak samorealizacja, niezależność, prawo do wyrażania swoich opinii i własność prywatna, zdecydowanie górują nad grupowymi interesami. Polska w tym ujęciu plasuje się jako kraj o kulturze wyższego kontekstu, dlatego polskich imigrantów w Stanach Zjednoczonych mogą spotykać trudności wynikające z niezrozumienia zachowania Amerykanów.

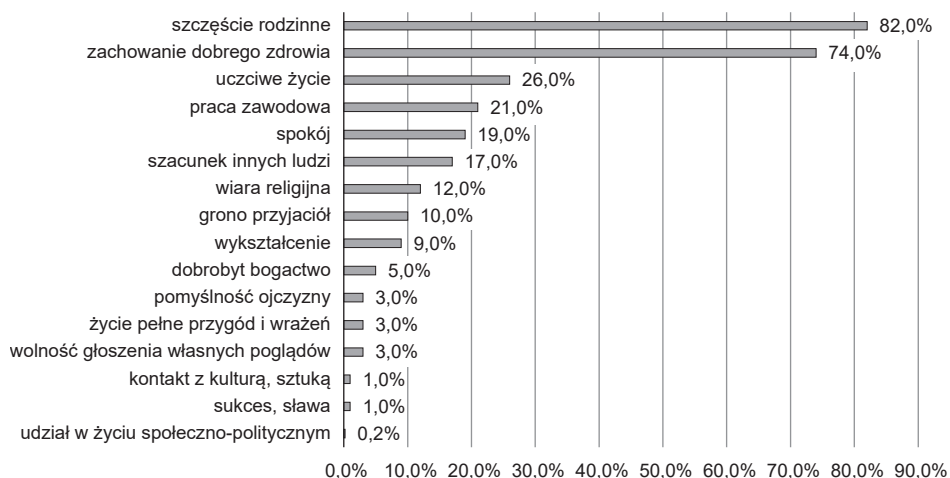
Wartości polskie i amerykańskie

Stany Zjednoczone i Polska różnią się znacznie w obszarze norm i wartości. Wartość określa to, co jest pożądane, godne i cenne dla jednostki, i co stanowi cel jej dążeń (*Encyklopedia Zarządzania* [b.r.]) – i w taki również sposób jest rozumiana w niniejszym opracowaniu. Normy zaś definiuję jako względnie trwałe sposoby zachowania czy wytyczne właściwego zachowania w danej sytuacji społecznej.

W latach siedemdziesiątych XX w. Stefan Nowak, dokonując przeglądu systemu wartości społeczeństwa polskiego, argumentował, że w porządku rangowym „przedmiotów ważnych” rodzina i przyjaciele są najważniejszymi przedmiotami dla Polaków. Rodzina, według badacza, to punkt odniesienia tak silny we wszelkich aspektach życia, że „może być uważana za rodzaj rozszerzonej osobowości jednostki [i] w związku z tym ogromna większość kryteriów i standardów, tj. pragnień i oczekiwań, a w konsekwencji większość wartościujących sądów ludzi skupia się na ich osobistym życiu, a także na życiu ich rodziny”. Relacje przyjacielskie zaś, według autora niezwykle silne wśród Polaków w porównaniu z innymi społecznościami, służą m.in. realizacji ważnych wartości i zaspokajaniu potrzeb społecznych: społecznej aprobaty, bezpieczeństwa i przynależności grupowej (Nowak 2011: 262).

Wartości uznawane w danym społeczeństwie podlegają modyfikacjom w czasie. Ewolucja systemu wartości jest pokłosiem przeobrażeń społecznych, politycznych, technologicznych, odpowiedzią na zmiany zwyczajów zachowania się w określonych sytuacjach społecznych, spędzania wolnego czasu i sposobów komunikowania się. Mimo transformacji ustrojowej i zmian społeczno-kulturowych ostatnich lat hierarchia wartości Polaków nie zmieniła się jednak drastycznie. W sondażu Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS 2013: 2) najwyżej cenionymi wartościami okazały się te związane z szeroko pojętą przynależnością do grupy społecznej: 82% respondentów jako wartość wskazało szczęście rodzinne, 26% – uczciwe życie, 17% – szacunek innych ludzi, 10% – grono przyjaciół. Zwiększa się ponadto, w porównaniu z badaniami sprzed lat, doniosłość pracy zawodowej (21% respondentów uznało ją bowiem za jedną z najważniejszych wartości), zyskują na znaczeniu także niektóre z wartości indywidualistycznych: spokój (19%), wykształcenie (9%), dobrobyt i bogactwo (5%) (wykres 10). Społeczeństwo polskie ulega przeobrażeniom w kierunku większego indywidualizmu, istotna staje się samorealizacja i wartości z nią związane. Równocześnie Polacy zdają się mocno przywiązani do wartości tradycyjnych: związanych z rodziną, poczuciem przynależności i akceptacji w grupie. Polskie społeczeństwo jest zarówno nowoczesne, jak i tradycyjne. Warto również zauważyć, że Polacy – w przeciwieństwie do Amerykanów (o czym niżej) – nie przywiązują wagi do wartości związanych z wolnością, ze sprawczością i samostanowieniem, jak wolność głoszenia własnych poglądów

(3%) oraz możliwość udziału w demokratycznym życiu społeczno-politycznym (0,2%).



Wykres 10. Wartości społeczeństwa polskiego według sondażu Centrum Badania Opinii Społecznej z 2013 r.

Źródło: CBOS 2013.

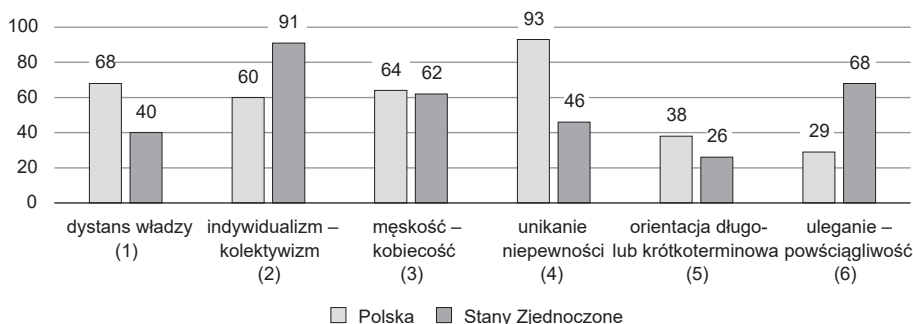
Kultura amerykańska jest z kolei skrajnie indywidualistyczna i egalitarna, co stanowi podstawę wartościowania w społeczeństwie. Wśród najważniejszych amerykańskich wartości należy wymienić:

- (1) indywidualizm – postrzeganie siebie jako jednostki odrębnej i niezależnej od kolektywu, co niesie za sobą przyjęcie odpowiedzialności za własną sytuację oraz poczucie sprawczości rozumiane jako możliwość kreowania własnego przeznaczenia;
- (2) równość (egalitaryzm) – przeświadczenie, że wszyscy ludzie są sobie równi;
- (3) brak formalizmu – wynika z egalitaryzmu luźne, nieformalne zachowanie w relacjach społecznych. Przejawia się to w nieformalnym sposobie ubierania i mówienia oraz bezpośrednim traktowaniu współrozmówców, niezależnie od ich statusu społecznego. Uważane niekiedy za brak ogłady, zwłaszcza przez przedstawicieli bardziej formalnych kultur;
- (4) skupienie na przyszłości – ambiwalentny stosunek do przeszłości i tradycji, skupienie się w działaniach na przyszłych wydarzeniach, pozytywny stosunek do zmian i postępu;
- (5) czas traktowany jako zasób, który należy w odpowiedni sposób wykorzystać, i wynikająca stąd niechęć do „marnowania czasu” – punktualność

- i dobra organizacja czasu to wartości szanowane w społeczeństwie amerykańskim (University of Missouri-St. Louis [b.r.]);
- (6) sukces (i związane z tym znaczenie osiągnięć, działania, pracy oraz materializm) – mające swoje źródło w indywidualizmie przekonanie, że każdy jest „panem własnego losu”, a wszelkie osiągnięcia są rezultatem poświęcenia i ciężkiej pracy, sukces zaś jest rezultatem starań jednostki. Osoba, która osiągnęła sukces, jest poważana w społeczeństwie amerykańskim, a silna wola, wytrwałość i zdolność do poświęceń są uznawane za cnoty;
 - (7) bezpośredniość i asertywność – szczerość, otwartość i bezpośredniość w kontaktach z innymi uważane są za pożądane. Szybkie przejście do meritum sprawy, „wyłożenie karty na ławę” oraz wypowiedzenie własnego zdania bez względu na okoliczności są tego wyrazem. W kontaktach biznesowych oznacza to szybkie przejście do spraw biznesowych, co może zostać odebrane jako impertynencja, zwłaszcza przez osoby pochodzące z kultur cechujących się bardziej pośrednią komunikacją (University of Portland [b.r.]).

Model Geerta Hofstede w odniesieniu do kultury polskiej i amerykańskiej

Model Geerta Hofstede – w zależności od natężenia danych cech – przyporządkowuje kulturom narodowym liczbę punktów w każdym z wyszczególnionych wymiarów. Model wskazuje pewne centralne tendencje w społeczeństwie i ukazuje główne cechy kultury narodowej. Opiera się on na analizie statystycznej na poziomie narodu, nie rozważa indywidualnych przypadków. Ponadto nie analizuje odchyłeń od norm, jak właściwości kultury grup mniejszościowych czy uwarunkowań regionalnych. Model, choć dosyć uogólniony i oparty na niedoskonałych z definicji typologiach, może służyć jako narzędzie porównawcze różnych kultur narodowych (Hofstede Insights [b.r.]). Wyjaśnia m.in., jakie są relacje między jednostkami i grupami w społeczeństwie, co motywuje do działania członków społeczności oraz ukazuje funkcje i znaczenie instytucji społecznych. Kultura definiuje sposoby myślenia i wzory zachowań społecznych. Wykres 11 ukazuje pozycję Polski i Stanów Zjednoczonych we wszystkich wymiarach zaproponowanych przez Hofstede, z kolei tabela 4 przedstawia charakterystyczne cechy kultury polskiej i amerykańskiej w odniesieniu do tych wymiarów.



Wykres 11. Model Geerta Hofstede w odniesieniu do Polski i Stanów Zjednoczonych

(1) – im wyższy wynik, tym wyższy dystans władzy; (2) – im wyższy wynik, tym większy indywidualizm; (3) – im wyższy wynik, tym większa dominacja cech męskich; (4) – im wyższy wynik, tym mniejsza akceptacja niepewności; (5) – im wyższy wynik, tym silniejsza orientacja długoterminowa (pragmatyczna); (6) – im wyższy wynik, tym społeczeństwo bardziej pobłażliwe

Źródło: Hofstede Insights b.r.

Jak widać, polska i amerykańska kultura znacznie różnią się od siebie w każdym wymiarze z wyjątkiem jednego: męskość – kobiecość. Społeczeństwo amerykańskie w porównaniu z polskim jest znacznie mniej hierarchiczne i bardziej pobłażliwe, co świadczy o akceptacji większej swobody zachowania i bezpośrednich, luźnych relacji między ludźmi niezależnie od ich statusu społecznego. Niezwykle interesujące jest również to, że Stany Zjednoczone są społeczeństwem skrajnie indywidualistycznym – w porównaniu z Polakami Amerykanie będą prawdopodobnie wyraźniej przejawiali cechy indywidualistyczne: samosterowność, silne poczucie własnej tożsamości, motywację do działania, pragnienie osiągnięcia sukcesu. Z drugiej strony kultura polska uzyskała skrajnie wysoki wynik w wymiarze unikania niepewności, co z kolei przekłada się na dużą kontrolę społeczną w postaci kodeksu norm i zachowań w sferze obyczajowej. Te rozbieżności kulturowe między różnymi społeczeństwami ujawniają się na różnych poziomach: wartości, rytuałów, bohaterów i symboli.

Tabela 4. Wymiary kultur według Geerta Hofstede – porównanie Polski i Stanów Zjednoczonych

Wymiary kultury	Polska	Stany Zjednoczone
Dystans władzy	Polska, z wynikiem 68 punktów, plasuje się w wymiarze dystansu władzy jako kraj raczej hierarchiczny. Oznacza to, że jednostki akceptują porządek hierarchiczny, w którym każdy zajmuje określoną, z góry ustaloną pozycję. Hierarchia w organizacji jest postrzegana jako odzwierciedlająca nieodłączne nierówności, a idealny szef jest życzliwym autokratą.	Stany Zjednoczone, z wynikiem 40 punktów, plasują się znacznie niżej od Polski w wymiarze dystansu władzy. Oznacza to, że jest to społeczeństwo bardziej egalitarne, w którym nie akceptuje się porządku hierarchicznego.
Indywidualizm – kolektywizm	Wynik 60 punktów świadczy o tym, że Polska jest raczej indywidualistycznym społeczeństwem. Oznacza to, że punktem odniesienia jest jednostka oraz najbliższa rodzina. W społeczeństwach indywidualistycznych przekroczenie norm społecznych powoduje poczucie winy i utratę poczucia własnej wartości. W obszarze zawodowym zaś relacja pracownik – pracodawca jest kontraktem opartym na obopólnej korzyści, decyzje o zatrudnieniu i awansie powinny być oparte na zasługach, a zarządzanie w miejscu pracy to zarządzanie jednostkami. Dostyc duży indywidualizm przy jednoczesnej hierarchizacji świadczy o dychotomii polskiego społeczeństwa i powoduje pewne napięcie w relacjach: jednostki pragną być niezależne i samostierowne, jednocześnie oczekując kontroli i opieki ze strony państwa i jego instytucji oraz akceptując to.	Spółczeństwo amerykańskie jest skrajnie indywidualistyczne – 91 punktów. Przejawia się to w samostierowności, poczuciu odpowiedzialności za własne działania, porażki, a także osiągnięcia. Amerykanie mają bardzo silne poczucie własnej tożsamości i odrębności od innych. Stany Zjednoczone cechuje dosyc niski dystans władzy przy skrajnie wysokim indywidualizmie. Odzwierciedleniem tego jest hasło: „wolność i równość dla wszystkich”, a przejawami: równe prawa dla wszystkich obywateli oraz zakaz dyskryminacji ze względu na wiek, płeć, kolor skóry, religię, przekonania itp. Na poziomie instytucji występuje niska hierarchia między członkami o różnym statusie, przełożeni są dostępni dla podwładnych i konsultują z nimi wiele decyzji, przy czym oczekują od nich niezależności i podejmowania inicjatywy. Komunikacja jest nieformalna i bezpośrednia niezależnie od pozycji współsterowników. Decyzje o zatrudnianiu i awansie podejmowane są na podstawie zasług pracownika.

Tabela 4 – cd.

Wymiary kultury	Polska	Stany Zjednoczone
Męskość – kobiecość	Wynik 64 punkty w wymiarze męskość – kobiecość świadczy o tym, że w społeczeństwie polskim nadaje się większe znaczenie wartościom raczej męskim niż kobiecym, a więc motywacje do działania oparte są na konkurencji, osiągnięciach i sukcesie, nie zaś potrzebach i dobru grupy. W męskich krajach ludzie „żyją, aby pracować”, a konflikty rozwiązują się przez zwalczanie ich.	Stany Zjednoczone uzyskały w wymiarze męskość – kobiecość wynik bardzo zbliżony do Polski: 62 punkty. Oznacza to, że są krajem, w którym raczej ceni się wartości tradycyjnie uznawane za męskie. W procesie socjalizacji jednostki przyswajają, że należy „starać się być najlepszym jak to tylko możliwe” (<i>be the best you can be</i>), „zwycięzca bierze wszystko” (<i>the winner takes all</i>). Ponadto propaguje się myślenie, że wszystko jest możliwe, należy tylko wystarczająco dużo i ciężko na to pracować (<i>can-do mentality</i>).
Orientacja długo- lub krótkoterminowa	Niska ocena polskiej kultury na tej skali – 38 punktów – oznacza, że społeczeństwo polskie jest bardziej normatywne niż pragmatyczne: wykazuje duży szacunek do tradycji, stosunkowo niewielką skłonność do oszczędzania na przyszłość i skupienie się na osiągnięciu szybkich rezultatów.	Stany Zjednoczone uzyskały jeszcze niższy wynik w odniesieniu do orientacji długo- lub krótkoterminowej niż Polska – 26 punktów.
Unikanie niepewności	Spółeczeństwo polskie cechuje niezwykle silna preferencja unikania niepewności – 93 punkty. W krajach wykazujących wysokie wskazania w tym wymiarze istnieją sztywne kodeksy religijne, moralne czy prawne określające normy zachowania w danej sytuacji społecznej, a niekonwencjonalne zachowania i pomysły są raczej nietolerowane. W tych kulturach przeważa emocjonalna potrzeba podporządkowania się regułom (nawet jeśli zasady zdają się nigdy nie działać), a bezpieczeństwo to ważny element indywidualnej motywacji.	Stany Zjednoczone, z wynikiem 46 punktów, plasują się dosyć nisko w wymiarze unikanie niepewności. W społeczeństwie amerykańskim istnieje akceptacja dla nowych pomysłów, innowacyjnych produktów oraz skłonność do próbowania nowych rzeczy. Panuje tolerancja wobec opinii innych, którzy mają prawo do swobodnego wyrażania własnych poglądów. Amerykanie mają ambiwalentny stosunek do reguł i są narodem raczej mało ekspresyjnym. Należy podkreślić, że akceptacja niepewności w społeczeństwie amerykańskim była wyższa niż 46 punktów przed atakiem terrorystycznym na World Trade Center z 11 września 2001 r. Ta niespodziewana sytuacja zwiększyła potrzebę bezpieczeństwa kosztem większego przyzwolenia na kontrolę obywateli przez instytucje państwowe.

Tabela 4 – cd.

Wymiary kultury	Polska	Stany Zjednoczone
Uleganie – powściągliwość	Polska uzyskała niski wynik w wymiarze unikanie – powściągliwość: 29 punktów, co świadczy o tym, że polską kulturę cechuje „powściągliwość”. Oznacza to, że występuje wysoka kontrola gratyfikacji społecznej i silne normy społeczne ograniczające swobody zaspokajania potrzeb członków społeczności. Uważa się, że w kulturach „powściągliwych” istnieje skłonność do cynizmu i pesymizmu, a czas wolny nie jest uważany za wartość.	Z wynikiem 68 punktów Stany Zjednoczone uważane są za kraj, który charakteryzuje „uleganie”. Innymi słowy – Stany Zjednoczone zyskują status społeczeństwa pobłażliwego. Oznacza to, że panuje tu swoboda zachowania i zaspokajania potrzeb, a czas wolny, zabawa, radość życia są wartościami cenionymi w społeczeństwie.

Źródło: Hofstede Insights b.r.

Badania nad komunikacją kulturową i różnorodnością kulturową cieszą się dużą popularnością w naukach społecznych. Badacze próbują ukazać głębokie rozbieżności między kulturami na poziomie elementarnym i na ich podstawie wyjaśniać odrębności w sposobach zachowania, komunikacji czy myślenia wśród przedstawicieli różnych kultur. Jest to obszar badawczy nadal niedostatecznie zgłębiany, mimo dużej doniosłości i aktualności w dzisiejszych czasach – w dobie migracji na niespotykaną wcześniej skalę. Znajomość kultury kraju przyjmującego pozwala bowiem migrantom lepiej zrozumieć zwyczaje w nowym miejscu i motywacje jego mieszkańców. W konsekwencji świadomość różnic kulturowych ułatwia przystosowanie się do nowego społeczeństwa i przyspiesza proces adaptacji. Dla członków kultury przyjmującej wiedza o innych kulturach umożliwia zrozumienie problemów dostosowawczych, jakie napotykają imigranci, zwiększa tolerancję dla inności i w rezultacie ułatwia zaakceptowanie obcej osoby z innego kręgu kulturowego w strukturach własnego społeczeństwa.

Rozbieżności między kulturą polską a amerykańską w relacjach respondentów

Spostrzeżenia na temat różnic kulturowych, analiza zachowania przedstawicieli innych nacji i refleksje dotyczące interakcji z osobami z różnych kręgów kulturowych pojawiały się w wielu zgromadzonych biografiach. Zagadnienia te były podejmowane w związku zarówno z trudnościami i wyzwaniem, jak i z niewątpliwymi korzyściami wynikającymi ze zderzenia różnych kultur. Problematyka zróżnicowania kulturowego w Dolinie Krzemowej i wyzwania

z tym związane także wielokrotnie powracały w narracjach respondentów. Po przybyciu do Stanów Zjednoczonych wielu uczestników zaczynało dostrzegać różnice między kulturą amerykańską a polską. Rozdźwięk między kulturą kraju wysyłającego i przyjmującego okazał się kwestią ważną, mającą bezpośredni wpływ na wiele aspektów codziennego życia w sferze prywatnej i zawodowej. Wzmoczone kontakty z przedstawicielami różnych narodowości i kultur sprzyjają refleksji nad własnym życiem i wartościami, a w konsekwencji mogą przyczynić się do fundamentalnych zmian w sferze tożsamości jednostki. Przebywanie w wielokulturowym miejscu wiele nauczyło badanych specjalistów wysokich technologii, okazało się również nie lada wyzwaniem.

Nawiązanie kontaktu

Amerykańską kulturę cechuje egalitaryzm i niski poziom formalizmu. Oznacza to, że w kontaktach z innymi Amerykanie są bardzo bezpośredni i łatwo nawiązują pierwszy kontakt. Na porządku dziennym są spontaniczne pogawędki (*small-talk*) z nieznanymi w różnych sytuacjach społecznych (np. podczas oczekiwania w kolejce w sklepie, w banku, u lekarza czy nawet w windzie). Te przelotne rozmowy są zupełnie niezobowiązujące i nie są zorientowane na pogłębienie znajomości czy nawiązanie przyjaźni. Ich celem jest wyłącznie nawiązanie kontaktu z nieznanym, stworzenie przyjemnej atmosfery i podtrzymanie jej do momentu zakończenia danej sytuacji społecznej (np. do zakończenia transakcji w sklepie czy upłynięcia czasu przejazdu windą). W rozmowach typu *small-talk* nie porusza się tematów trudnych czy nieprzyjemnych dla rozmówcy. Większość rozmów między Amerykanami utrzymana jest w lekkim tonie i pełni funkcje rozrywkowe. Poważne intelektualne czy filozoficzne dysputy nie są celem konwersacji, co szczególnie przeszkadza Europejczykom (Hall, Reed Hall 1990: 146). Co istotne, w rozmowach Amerykanie wykazują się pozytywnym nastawieniem, przywiązują dużą wagę, aby w żaden sposób nie urazić czy nie skonfundować rozmówcy, i nigdy się na nic nie skarżą. Ten poziom optymizmu wydawać się może nieco sztuczny dla przedstawiciela polskiej kultury, w której nie istnieje taka forma komunikacji jak *small-talk*. Motyw ten wielokrotnie przewijał się w wypowiedziach respondentów i wydawał się dla nich szczególnie interesujący. Przykładem jest poniższa wypowiedź, w której uczestnik początkowo uznaje amerykański optymizm za nienaturalny, po głębszym zastanowieniu przyjmuje jednak taką formę komunikacji za użyteczną:

Amerykanie z reguły są bardzo optymistycznie nastawieni do wszystkiego na zewnątrz. Jeżeli nie znasz ich bardzo dobrze, to właściwie wszystko jest świetnie, nic nie idzie źle, wymieniają się tylko pozytywnymi informacjami. To jest zupełnie odwrotne niż w wypadku Polaków, którzy generalnie na pytanie: „Jak się masz?”

odpowiadają: „Źle, jak zwykle” czy coś w tym stylu. Tu jest wręcz przeciwnie: dopóki naprawdę kogoś nie poznasz dobrze, nigdy się na nic nie będzie skarżył. To zaskoczyło mnie trochę, ale spodziewałem się, że tak jest, bo byłem też w Anglii, gdzie jest podobnie, chociaż nie do tego stopnia, ludzie nie są aż tak rozentuzjzmowani wszystkim. Oczywiście jako Polakowi wydaje mi się to sztuczne i nie podoba mi się to. Aczkolwiek miło jest czasem oddać się z nimi tym przyjemnym konwersacjom, ponieważ są relaksujące, nie dowiadujesz się o jakichś tragicznych rzeczach, wszystko jest fajne. Są też bardzo otwarci i przyjaciele, przynajmniej na pozór, ale to wystarczy, żeby miło się poczuć przez chwilę. [W03]

Niektórzy badacze (por. Hall, Reed Hall 1990: 144) wysuwają przypuszczenie, że umiejętność nawiązania kontaktu z nieznanymi może wynikać z dużej mobilności geograficznej społeczeństwa amerykańskiego oraz znacznej liczby imigrantów w Stanach Zjednoczonych, co skutkuje częstymi kontaktami z „obcymi”. Wielokulturowa przestrzeń społeczna, w której przyszło im żyć, wiązała się dla Amerykanów z koniecznością nabycia umiejętności współpracy z osobami znacznie różniącymi się od nich, przez co nawiązywanie przypadkowych kontaktów z nieznanymi nie zaburza ich poczucia komfortu, co niekoniecznie jest prawdą w wypadku Polaków.

Sposoby nawiązywania kontaktu oraz bezpośredniość i otwartość w relacjach z nieznanymi w Stanach Zjednoczonych były elementem zaskoczenia dla wielu respondentów. Pierwszą reakcją wielu obcokrajowców, którzy zamieniają kilka zdań z Amerykanami, jest nieufność i sceptycyzm, wynikający z niezrozumienia konwenansów kulturowych oraz językowych. Sztandarowym przykładem jest pytanie: „How are you?”, które bezpośrednio na język polski można przetłumaczyć jako: „Jak się masz?”. W Polsce pytanie to, które zadają sobie osoby znające się nawzajem, nigdy nieznanymi, niesie za sobą oczekiwanie usłyszenia opowieści, co wydarzyło się w ostatnim czasie w życiu osoby zapytanej. Pytanie: „Jak się masz?” zadane przez przyjaciela czy członka rodziny jest wyrazem szczerego zainteresowania o drugą osobę, o to, jak wiedzie się jej i jej rodzinie. W języku polskim stanowi zatem początek głębszej konwersacji, a być może utrzymania znajomości czy nawiązania dłuższej przyjaźni. W języku angielskim „How are you?” jest używane jako rodzaj przywitania, ma znaczenie zbliżone do nieformalnego: „Cześć!” i właściwie nie wymaga żadnej odpowiedzi – poza grzecznościowym: „Dziękuję, świetnie” („Great, thank you”). Polacy, słysząc pytanie „How are you?”, często błędnie wnioskuje, że rozmówca chce nawiązać z nimi bliższy kontakt, i zaczynają się otwierać, co prowadzi do rozczarowania, gdy się okazuje, że rozmówca nie jest zainteresowany poważniejszą rozmową. Ponadto wewnętrzny sprzeciw powoduje oczekiwanie udzielenia pozytywnej odpowiedzi, niezależnie od jej prawdziwości. Błędna interpretacja tej struktury językowej rozwija stereotypowy obraz Amerykanów jako ludzi infantylnych (ze wszystkiego się cieszą), nieszczerych (udają, że się dobrze czują) i płytkich (nie nawiązują poważniejszych rozmów). Mylne

zrozumienie konstrukcji językowych typowe jest zwłaszcza na początkowym etapie imigracji, co obrazuje poniższa wypowiedź respondenta, który w czasie przeprowadzania wywiadu mieszkał w Stanach Zjednoczonych od około roku. Powtarzające się sytuacje, w których migrant nie rozumie okoliczności społecznych, prowadzić mogą w dłuższej perspektywie do frustracji i niechęci w stosunku do członków społeczeństwa przyjmującego:

No nie mogę, nie mogę! I przy tych kasach ciągle: „How are you?”. No nie! Idziesz do sklepu po pracy, zmęczony czasem, a tu: „How are you?” Nie, „Bad!” [źle – przyp. M.S.]. Nie mogę być ciągle uśmiechnięty. To jest takie dla mnie infantylne. [W01]

Znajomość języka rozmówcy nie zawsze gwarantuje właściwe zrozumienie komunikatu. Język bowiem jest głęboko zakorzeniony w kulturze danego społeczeństwa i komunikat musi być interpretowany w odniesieniu do tej kultury. Problemy ze zrozumieniem kontekstu kulturowego przydarzyć się mogą osobom, które dobrze znają dany język. Ponadto niekiedy trudności sprawia przekład danej informacji z jednego języka na drugi, ponieważ nie w każdym języku ten sam komunikat oznacza to samo – przykładem jest wspomniany wyżej przekład pytania „How are you?” na język polski. Poniższy cytat ilustruje podobną sytuację: zupełnie inne znaczenie tych samych słów wypowiedzianych w różnych językach. Respondentka wyjaśnia, że zdanie: „Hey, we have to hang out!” (Hej, musimy się spotkać!) wypowiedziane przez amerykańskiego znajomego na koniec spotkania czy rozmowy nie oznacza wcale zaproszenia do ponownego spotkania. W języku angielskim ta formułka jest używana do kulturalnego i przyjacielskiego zamknięcia rozmowy, nie niosąc ze sobą praktycznych konsekwencji. Takie zdanie wypowiedziane przez Polaka oznaczałoby wyrażenie chęci ponownego spotkania i zakończyłoby się ustaleniem jego terminu. Rozmówczyni, która przebywa w Stanach Zjednoczonych stosunkowo krótko i nie nabyła jeszcze kompetencji kulturowych w tym zakresie, nie rozumie, dlaczego Amerykanie zachowują się inaczej niż Polacy. Ponownie niezrozumienie kultury przyczynia się do budowania stereotypów danej nacji, tym razem jest to stereotyp Amerykanina – osoby nieszczerzej czy niesłownej:

Nie przyzwyczailam się do tego, że jak ktoś mówi: „Hey, we have to hang out!”, nie ma na myśli tego, że się jutro umówimy na piwo, tylko sobie po prostu tak powiedział. Tutaj dużo ludzie mówią, mało robią. Mówią, że przyjdą, a nie przyjdą. [W27]

Zrozumienie kultury kraju przyjmującego i zachowania jego mieszkańców, a także nabycie umiejętności posługiwania się tymi samymi kodami kulturowymi, jest procesem długotrwałym. Niezbędne są do tego znajomość języka, otwartość na drugiego człowieka oraz wielokrotne interakcje z przedstawicielami obcej kultury. Cytowanej poniżej uczestniczce badań zgłębienie różnic

kulturowych między Polską a Stanami Zjednoczonymi zajęło kilka lat i wymagało licznych regularnych styczności z kulturą amerykańską. W wyniku zanurzenia w amerykańskiej kulturze przez długi czas obecnie potrafi rozpoznać różnice kulturowe i wyjaśnić ich zawilości:

To jest zupełnie inne miejsce i dopiero po kilku latach uświadomiłam to sobie. Tak jak każde miejsce, ma w sobie swoją inność – i Stany takie są, zupełnie inne. W Kalifornii, co jest uderzające, ludzie są bardzo bezpośredni, nawiązują takie powierzchowne kontakty, takie bardzo przygodne kontakty, na ulicy, w sklepie, w zasadzie bardzo dużo się rozmawia o niczym. My w Polsce nie jesteśmy chyba przyzwyczajeni do rozmowy o niczym, bardzo konkretni jesteśmy. Tu jest bardzo dużo takich rozmów o niczym, które nie mają żadnego znaczenia, nie mają większego sensu. Są one takim nawiązaniem kontaktu z drugim człowiekiem, dają poczucie bliskości z drugą osobą. Oczywiście nie są to jakieś tam wielkie znajomości, takie znajomości buduje się w zupełnie inny sposób. To jest taki element, który jest bardzo zaskakujący. Takie typowe pytanie: „A jak się dzisiaj czujesz?” możemy przełożyć na język polski na „Dzień dobry!” i nie wnikać w żaden kontekst, bo nie jest to pytanie, żeby odpowiedzieć jak się dzisiaj naprawdę czuje. [W26]

Relacje międzyludzkie

Amerykanie w opiniach uczestników badań są ludźmi pozytywnie nastawionymi do innych oraz czerpiącymi radość z życia. W kontaktach z innymi zdają się przyjacielscy, mili i kulturalni. Respondenci wielokrotnie kontrastowali amerykański optymizm i uprzejmość z polskim pesymizmem i cynizmem. W poniższej wypowiedzi interlokutor wskazuje, że przyjaciele z Polski, uprzednio uznawani przez niego za osoby zadowolone z życia, na tle Amerykanów jawią się jako cynicy i malkontenci. Po chwili przemyślenia nazywa Amerykanów z natury miłymi i ufnymi, a Polaków domyślnie wrogimi i podejrzliwymi:

Wśród znajomych z Polski przyjeżdżających tutaj zauważyłem taką tendencję, że ludzie, których uważałem za bardzo pozytywnych, uśmiechniętych, zadowolonych w Polsce, tutaj wypadli jako tacy malkontenci i mruki na tle Kalifornijczyków. Nie wiem, z czego to wynika, nieraz z takiej niepewności, ludzie tak jakby nie są dla siebie tacy mili. Amerykanie nie są mili dlatego, że nas lubią, są mili, bo dla czego być niemiłym. Właściwie są nauczeni, że domyślnie jest się miłym, a u nas jakby domyślnie jest się wrogiem albo podejrzliwym co najmniej. To jest dla mnie taka duża różnica. Jeżeli mogę się do kogoś domyślnie uśmiechnąć, nawet jeżeli coś tam mi nie pasuje, to czemu właściwie mam się nie uśmiechnąć? Dlaczego mam zalewać opowieściami o moich problemach, kiedy mogę mu powiedzieć o tych dobrych rzeczach, które się właśnie dzieją u mnie? [W28]

Sklonność do cynizmu może w polskim społeczeństwie wiązać się z wysokim wynikiem w wymiarze uleganie – powściągliwość, wskazującym, że społeczeństwo polskie to typ społeczeństwa silnie „powściągliwego”. Amerykanie

z kolei jawią się dla obcokrajowców jako szczególnie przyjacielscy i sympatyczni. Edward Hall i Mildred Reed Hall (1990: 144) podkreślają jednak, że mimo początkowej otwartości Amerykanie wydają się zdolni do tworzenia wyłącznie jednego rodzaju więzi – nieformalnej, powierzchownej znajomości, niewymagającej wymiany głębszych myśli, zwierzeń czy włożenia większego wysiłku w jej utrzymanie. Było to wielokrotnie wskazywane przez respondentów jako elementy różnicujące kulturę polską i amerykańską:

Tak naprawdę tutaj relacje międzyludzkie są innego rodzaju. W Polsce rozmawia się bardziej głęboko, te rozmowy są innego typu, dotyka się jakichś takich głębokich często tematów. W Stanach Zjednoczonych te kontakty są troszeczkę inne. Myślę, że poprawność polityczna powoduje, że te rozmowy są takie często pobieżne. [W29]

Powierzchnowość i płytkość relacji między członkami społeczeństwa amerykańskiego również można wytłumaczyć mobilnością terytorialną. Z powodu częstych zmian miejsca zamieszkania, jak wskazują Hall i Reed Hall (1990), Amerykanie nie pozostają przez długi okres w jednym miejscu, zatem nie mają czasu i powodu, aby rozwinąć głębokie przyjaźnie mogące przetrwać lata. W związku z tym znajomości są płytsze i krótkotrwałe. Osobiste relacje i przyjaźnie są uważane za szczególnie wartościowe w społeczeństwach europejskich, gdzie ich zacieśnianie trwa długie lata, a sieci złożone z dobrych przyjaciół pełnią ważne funkcje społeczne. Podobne wnioski wysunął Stefan Nowak na temat społeczeństwa polskiego. Badacz argumentował, że „dla ludzi z wielu krajów może być zaskakująca informacja, jak bardzo więzi przyjacielskie, ale i powinności wobec przyjaciół, są u nas podobne do więzi i powinności obowiązujących w rodzinie. Kiedy Amerykanin mówi o kimś *he is the best friend of mine* [on jest moim najlepszym przyjacielem], to z góry można założyć, iż polskim odpowiednikiem tego jest »dobry znajomy«. Czegoś, co by odpowiadało przyjaźni w naszym rozumieniu, po prostu brak w wielu kulturach” (Nowak 2011: 264). Gotowość utrzymania relacji wyłącznie na takim płytkim poziomie częstokroć zaskakiwała respondentów i odbierana była jako nieszczerść i sztuczność. Przykładem jest poniższa wypowiedź, w której respondent nazywa otwartość Amerykanów maską i podkreśla, że uprzejmość jest raczej wyuczona w procesie socjalizacji, a nie naturalną, prawdziwą cechą ich charakteru:

Kultura w Ameryce jest taka, że oni sobie zdają sprawę, że ta otwartość to jest jednak taka trochę maska. I oni sobie zdają z tego sprawę, że każdy z nich jest miły, bo tak trzeba, tak są nauczeni. Jednak ta „miłość”, to, że ktoś jest dla kogoś miły, to w ogóle nie oznacza, że ten ktoś jest jego przyjacielem. Oni to rozumieją. W Polsce tak nie jest. W Polsce z reguły jak ktoś jest miły, to się zakłada, że to jest jednak przyjaciel. Bo w Polsce ludzie, jak ktoś nie jest przyjacielem, to nie są mili. Jeżeli nie jest jakimś sprzedawcą albo kimś, gdzie pracodawca im mówi, że

mają być mili, to nie są jakoś ekspresyjnie mili dla pozostałych, jeżeli nie są ich przyjaciółmi. [W22]

Amerykańskie przyjaźnie są innego rodzaju niż polskie – są bardziej interesowne, wyważone, mniej spontaniczne. Opierają się one raczej, jak wyjaśniają Hall i Reed Hall (1990: 152), na wspólnych zainteresowaniach niż na podobnych przekonaniach. Amerykanie utrzymują znajomości z osobami o różnych filozofiach i wierzeniach, z którymi często nie poruszają tematów trudnych, problematycznych czy wzbudzających kontrowersje. W Stanach Zjednoczonych nie dziwi fakt posiadania przyjaciela od tenisa, z którym wyłącznie gra się w tenisa, czy przyjaciela od surfingu, z którym spotyka się raz w tygodniu wyłącznie po to, aby posurfować. Wydaje się, że polskie przyjaźnie są bardziej „całościowe”, obejmują więcej aspektów życia. Niektórzy respondenci przyznawali, że przyjaźnie z Amerykanami są dla nich niezrozumiałe oraz niesatysfakcjonujące, co obrazuje poniższa wypowiedź:

Pół roku kontaktu z Amerykanami i miałem tego dość, i tak naprawdę spotykałem się tylko z Polakami. Amerykanie są odwrotnością Polaków, przynajmniej takie jest moje wrażenie. Z Polakami jest ciężko nawiązać pierwszy kontakt, ale jak już go nawiążesz, to zostajecie przyjaciółmi na dłużej. Natomiast z Amerykanami jest tak, że jesteście superprzyjaciółmi od pierwszej sekundy, natomiast spróbuj się później z nimi umówić na jakieś wyjście czy cokolwiek. Nikt nie ma czasu, żeby się z kimś umówić, trzeba się zapowiedzieć miesiąc wcześniej. Z Polakami to jest tak: „Cześć, masz ochotę na piwo?”. „No okej, to będę za piętnaście minut”. A z Amerykanami to jest w ogóle nie do pomyślenia, żeby zapukać do nich: „Hej, cześć, co u ciebie?”. Nie ma takiej możliwości, trzeba się zapowiedzieć, jakieś takie dziwne są układy, dziwne relacje, wszystko jest takie powierzchowne, i nie rozumiem tego do końca. Nie łapiemy wspólnego klimatu. Nie mam potrzeby też się w to wszystko bawić. [W12]

Mimo początkowej otwartości i łatwości w nawiązywaniu kontaktów Amerykanie, co zostało ukazane w narracjach powyżej, jawili się polskim specjalistom jako zdystansowani i zamknięci na głębsze przyjaźnie. Wielokrotnie zaznaczano, że niełatwo zostać przyjętym do kręgu bliższych znajomych, dlatego część uczestników badań rezygnowała z nawiązywania przyjaźni z Amerykanami i preferowała kontakty z przedstawicielami narodowości innych niż amerykańska:

Ciężko jest nawiązać kontakty, nie mając jakiegos punktu zaczepienia. Amerykanie, tak to odczułem i nadal tak to odczuwam, są bardzo otwarci, żeby powiedzieć: „Cześć, jak się masz?” itd., ale nie są bardzo chętni, żeby wpuścić cię do swojego życia. Więc więcej kontaktów, więcej znajomości udawało się nawiązać z innymi obcokrajowcami. [W04]

Analiza materiału biograficznego wykazała, że zarówno nawiązanie, jak i utrzymanie znajomości w kulturze amerykańskiej przebiega inaczej niż w polskiej. Niezrozumienie zasad panujących w społeczeństwie przyjmującym prowadzić może do tworzenia lub ugruntowania stereotypów na temat danej nacji, wycofania się z kontaktów z przedstawicielami społeczeństwa przyjmującego lub zamknięcia się we własnej grupie narodowościowej. Zrozumienie kultury wymaga czasu i wzmożonego kontaktu, pozwala jednak imigrantowi na sprawne funkcjonowanie w obu kulturach – społeczeństwa przyjmującego i wysyłającego.

Zasady współżycia społecznego

Pośród cech i wymiarów amerykańskiej kultury szczególnie dwa elementy – amerykański indywidualizm i egalitaryzm – regularnie pojawiały się w narracjach uczestników badań. Jak wskazują przeprowadzone analizy, Amerykanie są zorientowani na zewnątrz, cechuje ich ambicja, ciężka praca, konkurencyjność, pewność siebie i bezpośredniość (Hall, Reed Hall 1990: 146). Wolność wyboru jako cecha przynależna każdej jednostce jest uważana za najwyższą wartość, zatem każdy ma prawo dążyć do osiągnięcia własnych celów. Jak zauważa Magdalena Rodewald (2009: 99–100), „od wczesnego dzieciństwa Amerykanie wychowywani są w przekonaniu, iż czeka ich w życiu coś niezwykłego, że osiągną więcej niż wszyscy – będą sławni, piękni, bogaci, podziwiani i szczęśliwi. Rodzice i szkoła starają się odnaleźć unikalny talent każdego dziecka, który czyni go wyjątkowym i wskazuje na przyszły sukces [...] Indywidualny wysiłek jest najważniejszym przykazaniem, przez pryzmat którego Amerykanie patrzą na własne życie. Cenią oni niezależność i poleganie na sobie ponad wszystkie inne wartości. Cechy te mają przynieść im sukces w opartym na rywalizacji społeczeństwie, ale także zadowolenie z samych siebie [...] Amerykanie hołdują zasadzie »sink-or-swim« (pol. *płyn lub uton*), która metaforycznie oznacza, że rzucony w ocean życia albo się szybko sam nauczysz pływać, albo utoniesz i nikogo nie będą obchodziły powody ani wytłumaczenia; ostateczny rezultat zależy tylko od ciebie [...]. Człowiek zawdzięczający wszystko samemu sobie, [...] »self-made man«^[1] który realizuje swoje marzenia pomimo

¹ *Self-made man* – człowiek, który zawdzięcza swój sukces wyłącznie sobie, a nie warunkom zewnętrznym. Koncepcję tę rozwijał między innymi Frederick Douglass, który pisał, że *self-made man* „to człowiek, który pomimo trudności i bez pomocy zdobył wiedzę, władzę i pozycję [...], który niewiele lub nic nie zawdzięcza pochodzeniu, kontaktom, sprzyjającym okolicznościom, czy odziedziczonemu bogactwu” (Douglass 1872). Koncept ten jest silnie zakorzeniony w społeczeństwie amerykańskim, które jawi się jako ocean nieograniczonych możliwości dostępnych dla wszystkich. Odpowiedzialność za własne losy leży w rękach jednostki, to ona podejmuje decyzje, czy i jak wykorzystać dostępne możliwości. Idea *self-made man* jest ściśle związana z etosem „amerykańskiego snu” (*american dream*). Amerykański sen, idea zdefiniowana przez Jamesa Adamsa (1931), oznacza: „marzenie o porządku społecznym, w którym każ-

przeciwności losu, jest wzorem do naśladowania”. Respondentom indywidualizm jawił się jako cecha szczególna kultury amerykańskiej:

W Stanach panuje taki mit amerykańskiego snu, że jak tylko włożysz wysiłek i się postarasz, to się dorobisz i będzie ci lepiej. Mimo że statystycznie jest coraz trudniej przeskakiwać między różnymi szczeblami zarobkowymi, ten mit nadal jest żywy ze względu na to, że jest tylu ludzi i zawsze się znajdzie jakaś osoba na okładkę, która zaczęła od sprzątaczkii, a jest milionerem. Amerykanie też mają coś takiego w sobie, że są bardzo przyjaźni, otwarci, pełni energii i ducha. Jeśli coś się nie uda, to znaczy, że tobie się nie udało, bo nie wykorzystałeś wszystkich możliwości. [W11]

Amerykanie są tacy „just do it” [po prostu to zrób – przyp. M.S.], można ich tak opisać, to jest świetny slogan. Nikt z Polski tego nie rozumie, dopóki nie pomieszka tutaj i nie popracuje chwilę, nie porozmawia z ludźmi, którzy tu pracują. Oni faktycznie są „just do it”. [W12]

Brak formalizmu w społeczeństwie amerykańskim wynika bezpośrednio z niskiego dystansu władzy. Amerykanie nie akceptują systemu klasowego i arbitralności w stosunkach społecznych ze względu na pozycję społeczną. Głęboka wiara w równość i sprawiedliwość społeczną sprawia, że niechętnie przyjmują protekcjonalizm, a wywyższanie się nie jest dobrze widziane. Amerykanie najczęściej zwracają się do siebie po imieniu, niezależnie od różnicy wieku czy statusu społecznego, co jest niedopuszczalne w wielu innych nacjach. Szefowie najczęściej są na „ty” ze swoimi podwładnymi, przez co skracają dystans i wydają się bardziej dostępni. Użycie formy grzecznościowej jest oznaką szacunku zarezerwowaną tylko dla niektórych osób i sytuacji (np. urzędnik w ten sposób odnosi się do petenta). Podobnie rzadko używane są tytuły naukowe (Hall, Reed Hall 1990: 149). Brak formalizmu w środowisku akademickim przejawia się np. w większej dostępności kadry naukowej, w możliwości nawiązania bliskich, wręcz przyjacielskich kontaktów z wykładowcami, czego doświadczył respondent cytowany poniżej. Podkreśla on, że relacje między profesorami a studentami często przekształcają się w długotrwałe relacje przyjacielskie lub biznesowe, z czym nie spotkał się w Polsce:

Bardzo łatwo się umówić na kawę z profesorem, a jeszcze łatwiej jest do kogoś dotrzeć, jeżeli mamy coś ciekawego. Każdy profesor ma w obowiązku poświęcić czas, ale jak jesteśmy w stanie zachęcić, to możemy iść na piwo, na lunch, oni zapraszają nas do siebie do domu (oczywiście po iluś tam spotkaniach). Te kontakty są dużo łatwiejsze z kadrą naukową i później one się przemieniają w kontakty

dy mężczyzna i każda kobieta będą mogli osiągnąć pełnię swoich możliwości, niezależnie od zewnętrznych okoliczności, jak pochodzenie czy pozycja”. Społeczeństwo amerykańskie opiera się na ideałach demokracji, prawa, wolności i równości, panuje w nim również silne przeświadczenie, że te ideały stwarzają jednostce możliwości rozwoju i awansu społecznego, których realizacja zależy wyłącznie od indywidualnych umiejętności i ciężkiej pracy.

biznesowe. Oni wiedzą, że założyłem firmę i jak mogę pomóc, również może ja mogę im pomóc, to cały czas się ciągnie dalej. W Polsce mam wrażenie, że to jest takie... Profesor ma jakiś swój majestat i nie przekraczamy tej bariery. Szkoda, to nie pomaga im ani nam w żaden sposób. [W21]

Zaufanie społeczne okazało się kolejną cechą amerykańskiego społeczeństwa wielokrotnie wskazywaną jako użyteczna i pełniąca ważną funkcję w społeczeństwie. Było one zwykle kontrastowane z brakiem zaufania w społeczeństwie polskim. Zaufanie społeczne przejawia się w codziennych sytuacjach, jak niezamykanie samochodu czy drzwi do domu, możliwość załatwienia właściwie każdej sprawy przez telefon, możliwość zwrócenia zakupionej rzeczy w sklepie (łącznie z jedzeniem), proste i bezproblemowe zrealizowanie reklamacji. Nieformalne zasady działania i domyślne założenie szczerości intencji drugiej osoby uznawane były wielokrotnie przez respondentów za naiwność. Uważali oni bowiem, że w Polsce notorycznie łamano by zasady i wykorzystywano by luki w systemie. Dobrą ilustracją może być poniższa wypowiedź, w której rozmówca wyjaśnia procedury stosowane przez banki amerykańskie w stosunku do klientów, którzy zapomnieli na czas spłacić zadłużenia na karcie kredytowej. Zgodnie z przepisami w takiej sytuacji bank nalicza klientowi ustaloną w regulaminie usług karę finansową. Takie kary często są jednak umarzane przez banki na prośbę klienta. Uczestnik cytowany poniżej nie może uwierzyć, że wystarczy wykonać telefon do banku, aby jego dług na karcie został anulowany. Wynika to prawdopodobnie z doświadczenia z instytucjami finansowymi w Polsce, w których panuje mniejsze zaufanie do klientów i opisane w regulaminach zasady są bardziej przestrzegane:

Jeżeli spłaca się co miesiąc kartę kredytową, to jest ona supersrodkiem płatniczym. W pewnym momencie zapomniałem spłacić kartę na czas, ale mój kolega mówi: „Słuchaj, zadzwoń do tego banku i powiedz im po prostu, że ty nie wiedziałeś”. Ja mówię: „Stary, ty chyba sobie ze mnie żarty robisz. Mam zadzwonić do banku jako instytucji i powiedzieć, że nie wiedziałem, i żeby mi darowali opłatę karną?” [śmiech]. On na to: „Tak, bo tak to działa”. Zadzwo niłem do banku, powiedziałem: „Przepraszam, czy możecie mi to darować, bo ja nie wiedziałem?”, na co oni: „A tak, nie ma sprawy”. I w pewnym momencie sobie myślisz, że to musi być kwestia tego zaufania społecznego. Oni ufają, że ludzie tego nie nadużywają, a zresztą jeśli nadużywają, to radzą sobie z nimi w jakiś tam inny swój sposób. Może się zdarzyć, że zapomnisz spłacić tę kartę na czas w ciągu roku raz czy dwa razy – i oni ci wtedy po prostu anulują opłatę karną. [W35]

Ten sam rozmówca zauważa ponadto, że zaufanie do drugiego człowieka leży również u podstaw stosunków biznesowych. Podkreśla, że w Stanach Zjednoczonych transakcje przebiegają sprawniej i szybciej oraz są bardziej satysfakcjonujące dla obu stron. Uznaje to za fundament prowadzenia interesów w Stanach Zjednoczonych, którego brakuje w Polsce:

Szczególnie te kontrasty pojawiają się, kiedy z powrotem przylatujemy do Europy czy jedziemy do Polski, czy w jakichś innych miastach jesteśmy. W kwestii prowadzenia polskiego biznesu różnica jest taka, że w Polsce zanim zarobisz jakiegokolwiek pieniądze, to musisz się otoczyć papierami na wszystkie możliwe okoliczności i czasami ten proces negocjacji tak cię dobija, że nie dochodzi po prostu do jakiejś transakcji. Tutaj dochodzi do transakcji, a później zajmujecie się papierami itd. I też oczywiście papiery są ważne, bo nie to, że tutaj wszystko odbywa się na gębę, ale jednak ten hand shake [umowa przypieczętowana uściskiem dłoni – przyp. M.S.] i kwestia tego zaufania. Dla mnie to jest jedna z fundamentalnych rzeczy, których nie widzę w Polsce, a przynajmniej nie odczuwam, żeby to się jakoś poprawiało. [W35]

Kolejną cechą amerykańskiego społeczeństwa jest wysoka specjalizacja, zauważalna w każdej dziedzinie życia. W obszarze zawodowym Amerykanie są najwyższej klasy profesjonalistami w bardzo wąskich specjalnościach. W obszarze codziennego życia specjalizacja oznacza korzystanie z usług i delegowanie innym wielu czynności, które w Polsce często wykonuje się samodzielnie, jak sprzątanie (korzystanie z usług firmy sprzątającej), gotowanie (jadanie posiłków poza domem), czynności związane z naprawą usterek i renowacją oraz utrzymaniem domu (zatrudnianie ogrodnika, fachowców od hydrauliki, elektryki czy malowania) czy kupienie domu (zatrudnienie agenta nieruchomości). Niektórzy respondenci, zaskoczeni częstym korzystaniem z usług przez Amerykanów, określali ich mianem „nieporadnych” czy „leniwych”. Poniższy cytat obrazuje opisywane zjawisko. Respondent o bogatym doświadczeniu migracyjnym wskazuje, że skomplikowane przepisy amerykańskiego prawa podatkowego uniemożliwiły mu samodzielne przygotowanie rozliczenia podatkowego, co zawsze wykonywał sam. Uważa on, że wysoka specjalizacja wynika z typu amerykańskiej gospodarki, którą nazywa *service-oriented economy* (gospodarka zorientowana na usługi), a której celem jest stworzenie jak największego rynku usług, do czego dąży się za pomocą nadmiernego komplikowania przepisów prawnych, doprowadzając konsumentów do konieczności korzystania ze specjalistów w danej dziedzinie. W poniższej sytuacji uczestnik musiał skorzystać z pomocy specjalisty podatkowego:

Rzecz, która mnie zaskoczyła, to to, jak wszystko jest tutaj bardzo skomplikowane, jeżeli chodzi o rynek usług. Otóż rzeczy, które robi się samemu w Polsce lub w Europie Zachodniej, są tu tak skomplikowane, że trzeba wynająć fachowca. Pierwsze takie moje doświadczenie to było wypełnienie rozliczenia podatkowego. Wcześniej robiłem sobie podatki w Polsce, w Austrii – nie znając niemieckiego, robiłem podatki w mojej firmie w Polsce (łącznie z VAT-em) też bez najmniejszego problemu. W Stanach Zjednoczonych pierwszy rok zrobiła mi to firma, więc nie było problemu, chociaż nawet dla tej firmy musiałem wypełnić ogromny formularz. W drugim roku, jak miałem to sam zrobić, stwierdziłem, że nie jestem w stanie sam zrobić sobie podatków, mając po prostu jedną pracę i nic więcej,

żadnych odliczeń. Poszedłem do fachowca i on mi zrobił [śmiej]. Wydało mi się to śmieszne i myślałem, że jest to odosobniony przypadek, ale okazało się, że wiele rzeczy tutaj jest tak zrobione. Nie jestem przekonany czy nie jest to robione celowo. To się nazywa service-oriented economy – po prostu w ten sposób zapełnia się bezrobocie, komplikując rzeczy do niesamowitych rozmiarów tak, że normalny człowiek sobie nie poradzi z rzeczami, których nie robi na co dzień (jak kupowanie mieszkania czy robienie podatków). W związku z tym musi zapłacić innym osobom i ekonomia sama się napędza. [W03]

W zebranych biografiach ujawniły się również różnice doświadczeń w stosunku do działania instytucji pożytku publicznego w Stanach Zjednoczonych i w Polsce. Instytucje amerykańskie jawiły się jako bardziej zorientowane na klienta, a ich pracownicy domyślnie pomocni, nie zaś jak w wypadku polskich – wrody. Podkreślano kulturalniejsze zachowanie personelu i bardziej przyjazne nastawienie do petentów w instytucjach amerykańskich. Możliwe, że ten aspekt amerykańskiego społeczeństwa jest również związany z niskim dystansem władzy – ludzie traktowani są równo i z szacunkiem bez względu na miejsce, które zajmują w strukturze społecznej. Relacje obywateli z przedstawicielami władzy zdają się przypominać relacje transakcyjne – obywatel ma prawo oczekiwać pomocy ze strony urzędników państwowych, ponieważ zostali oni właśnie w tym celu zatrudnieni. Zostali oni powołani pośrednio przez niego (w wyniku wyborów), on również opłaca działalność instytucji państwowych (płacąc podatki). Liczni respondenci podkreślali, że w polskich instytucjach obywatele nie są traktowani z należnym szacunkiem, a urzędnicy wykorzystują swoją pozycję do własnych celów. Interesujące spostrzeżenia na temat służb porządkowych ukazane są w poniższej wypowiedzi, w której respondent opisuje własne doświadczenia z amerykańską policją i ocenia je bardzo pozytywnie w porównaniu ze wspomnieniami dotyczącymi polskiej policji:

Tu policja jest bardziej miła niż u nas w Polsce. W Polsce jest coś takiego, że jak cię zatrzyma policjant, to już trudno, coś zapłacisz (przynajmniej tak mi się zdaje, mnie już dawno nie zatrzymała). Miałem taką sytuację w Los Angeles: zagapiłem się i wjechałem pod prąd. I tak „szczęśliwie” trafiłem, że policja jechała przede mną, włączyły się migacze, zablokowała drogę dla ruchu. Ja już sobie myślę, że przynajmniej z pięćset albo z tysiąc dolarów zapłacę. Ale zrozumiałem, co zrobiłem, a więc zawróciłem przed policjantem, zatrzymałem się. On podjechał, ja zacząłem go od razu przeproszać, że ja tu w ogóle pierwszy raz, pomyliłem się. A on: „Nie ma sprawy, tylko proszę uważać, tu są wszędzie jednokierunkowe, proszę na to zwrócić uwagę i proszę tutaj bezpiecznie jechać”. Ja go nawet zapytałem o drogę, bo gdzieś tam chciałem konkretnie dojechać, i mi powiedział. I to mi się bardzo podobało. Bo w Polsce to na pewno skończyłoby się mandatem. [W01]

Kultura polska różni się od amerykańskiej w wielu wymiarach, co zostało wykazane w licznych badaniach naukowych, a także ujawnione w narracjach uczestników badań. Respondenci dokonywali oceny amerykańskiej rzeczywistości społecznej na zasadzie porównania z doświadczeniami i wiedzą wyniesionymi z Polski. Okazało się, że kultura kraju pochodzenia jest, zwłaszcza w początkowym etapie migracji, punktem odniesienia w percepcji nowej rzeczywistości społecznej.

Kultura pracy w Dolinie Krzemowej

W wypowiedziach respondenci wielokrotnie nawiązywali do komunikacji międzykulturowej w wielokulturowym miejscu pracy. Na styl pracy w Dolinie Krzemowej, który, jak się okazało, znacznie się różnił od stylu pracy znanego badanym z Polski, wpływ miały zarówno zróżnicowanie kultur narodowych (ukazane w poprzednich fragmentach), jak i zasady funkcjonowania nowych kultur organizacyjnych, w których przyszło im pracować.

Kultura organizacyjna to według Gideona Kundy (2006: 8) zespół wspólnych znaczeń, założeń, zasad, norm i wartości, które regulują zachowania członków organizacji związane z pracą. Geert Hofstede (2007: 279) określa kulturę organizacyjną jako „zbiorowe zaprogramowanie umysłu, które odróżnia członków jednej organizacji od drugiej”. Kultura organizacyjna to zdeteminowany historycznie i trudny do zmiany twór społeczny, który jest zakorzeniony w umysłach członków organizacji i interesariuszy (osób w jakikolwiek sposób związanych z daną organizacją). Każda organizacja to inny twór kulturowy. Polscy emigranci musieli zatem nauczyć się zarówno zasad funkcjonowania w społeczeństwie przyjmującym, jak i specyficznych norm zachowania w miejscu pracy.

Dynamika relacji między współpracownikami

Uczestnicy badań wielokrotnie, odnosząc się do wielokulturowości w miejscu pracy, zwracali uwagę na aspekt relacji między współpracownikami pochodzącymi z różnych obszarów kulturowych. Wielu respondentów podkreślało różnice w dynamice relacji między wielokulturowym (Dolina Krzemowa) a monokulturowym (Polska) miejscem pracy. Zaznaczano, że relacje w wielokulturowym miejscu pracy są bardzo poprawne i kulturalne, wręcz „ugrzeszcznione”. Niektórzy badani akcentowali, że współpracownicy zachowują się bardziej zachowawczo, są ostrożniejsi we wzajemnych relacjach, nie wiedzą bowiem, które zachowania mogą być uznane za właściwe lub niestosowne, a chcą uniknąć konfliktów na tle kulturowym. Nie chcąc nieświadomie urazić współpracowników, unikają rozmów na tematy potencjalnie kontrowersyjne,

hamują swoje emocje i starają się zachowywać poprawnie. Różnorodność kulturowa sprawia, że należy sprowadzić komunikację na jedną wspólną płaszczyznę, którą w tym wypadku stają się: racjonalna argumentacja, wyważone argumenty i kulturalne obycie. Pracownicy są w stosunku do siebie mili i przyjaźni, kulturalni właśnie, zawęża się jednak zakres tematów do rozmowy uznanych za bezpieczne, co powoduje, że współpracownicy znają się dosyć pobieżnie, a ich relacje nabierają pewnej sztuczności, cechuje je brak spontaniczności i naturalności. Wielu respondentów przyznawało, że – w przeciwieństwie do Polski – atmosfera pracy w Dolinie Krzemowej jest dosyć sztywna i formalna, co może czasem zmniejszać efektywność i utrudniać realizację zadań. Należy podkreślić, że badani wielokrotnie, jak można zauważyć w poniższej wypowiedzi, wypowiadali się z pewnym sentymentem o nieformalnych, czasem emocjonalnych i w gruncie rzeczy przyjacielskich relacjach, jakie mieli z kolegami czy koleżankami z pracy w Polsce. Wielu z nich brakowało luźnej atmosfery w pracy:

Ze względu na takie zróżnicowanie kulturowe tutaj ludzie są dużo ostrożniejsi, jeśli chodzi o wyrażanie własnego zdania i też sposób ekspresji. Oczywiście miło wspominać te czasy z Polski, kiedy nie było problemu, żeby używać brzydkich słów na open space czy tam opowiadać sobie niepoprawne politycznie żarty (w związku z tym było zawsze dużo śmiechu), czy chociażby po prostu głośno krzyczeć, emocjonalnie angażować się w dyskusję. Tutaj w ogóle nie ma czegoś takiego, trzeba zachowywać pełną poprawność polityczną. Tutaj cenione są wyważone argumenty i taki grzeczny sposób dyskusji, co może powodować, że wiele rzeczy ciężko tutaj załatwić, bo ludzie nie zawsze mówią całą prawdę, bo nie chcą kogoś urazić. [W25]

W miejscu pracy, co zostało już podkreślone w poprzednim fragmencie, panuje wyższa niż w Polsce kultura wypowiedzi i polityczna poprawność – współpracownicy odnoszą się do siebie kulturalnie i wypowiadają się o sobie pozytywnie. Co ciekawe, w obu kulturach inaczej prawi się komplementy i ocenia inne osoby. W Stanach Zjednoczonych ludzie są bardziej ekspresywni w wyrażaniu pozytywnych opinii o innych i otoczeniu, często używając słów: „wspaniale” (*great*), „cudownie” (*wonderful*), „niesamowicie” (*amazing*, *awesome*), w Polsce zaś słownictwo wydaje się bardziej stonowane. Ponadto domyślna ocena Amerykanów jest pozytywna, a Polaków – neutralna bądź negatywna. Na przykład w Stanach Zjednoczonych powiedzenie komuś, że wygląda dobrze (*good*, *OK*), nie zostanie odebrane jako komplement, a raczej jako sugestia, że nie wygląda najlepiej. Jest to o tyle interesujące, że przekłada się na relacje w miejscu pracy oraz na to, jak przebiega ocena pracowników i ich efektywności, co ilustruje poniższa wypowiedź:

Jeżeli mamy taki proces oceny przez osoby, z którymi się pracuje, to w Stanach jest taka kultura, że się pisze, że wszystko jest fantastycznie, każdy jest najmydrzejszą

osobą, z jaką się pracowało. W Polsce tak nie ma, w Polsce się pisze: „No, zrobił to nieźle” – i to jest komplement. „Nieźle” to znaczy, że było ekstra. Tutaj „okej”, to nie jest komplement, „okej” to znaczy, że nie było fatalnie źle. W Polsce „okej” znaczy super, a zazwyczaj to jest: „No jest nieźle, ale ja bym to lepiej zrobił”. [W14]

Jak więc widać, ewaluacja pracowników może być uwarunkowana nie tyle ich kwalifikacjami i efektywnością, ile kulturowo „zaprogramowanymi” zasadami oceny osiągnięć innych. Co więcej, niewykluczone, że wpływa to na percepcję danego społeczeństwa oraz przyczynia się do wzmacniania stereotypów dotyczących zdolności jego członków.

Część respondentów akcentowała ponadto znaczne różnice w stylu zarządzania między polskimi a amerykańskimi menedżerami, wynikające zapewne z podkreślanych wcześniej cech amerykańskiej kultury: niskim kontekstem, egalitaryzmem, brakiem formalizmu i rozbieżnością w wymiarze dystansu władzy. Dla kontrastu, jak podkreśla Aldona Glińska-Neweś (2009: 403), „polską kulturę cechuje stosunkowo wysoki dystans władzy. Chociaż pracownicy polskich przedsiębiorstw generalnie przypisują wysoką wartość posiadaniu dobrych relacji z bezpośrednim przełożonym i oczekują z jego strony konsultacji, to jednak ogólnie rzecz biorąc, polscy menedżerowie mają tendencję do stosowania autokratycznego stylu kierowania i unikania wszystkiego, co może osłabić ich autorytet, w tym konsultacji z podwładnymi”. Autorka dodaje, że „polską kulturę cechuje swoista ambiwalencja postawy wobec władzy i autorytetów (będąca prawdopodobnie rezultatem komunistycznej przeszłości). Ambiwalencja ta przejawia się w równoczesnym występowaniu postawy liczenia się z władzą i podporządkowania się jej (przynajmniej w sposób widoczny, ostentacyjny) i stosunkowo łatwym poddawaniem w wątpliwość legitymacji tej władzy” (Glińska-Neweś 2009: 403). Badania specjalistów potwierdziły spostrzeżenia badaczki – respondenci wielokrotnie podkreślali wady polskiego stylu zarządzania i wyrażali potrzebę bycia traktowanym z szacunkiem przez przełożonych, wyrażenia własnego zdania i bycia wysłuchanym oraz partnerskich („równiejszych”) relacji w pracy. Wielokrotnie wypowiedziano się bardzo pozytywnie o amerykańskim stylu zarządzania, czego ilustracją są dwie opinie przedstawione poniżej:

Style zarządzania ludźmi w Stanach i w Polsce są drastycznie różne, Polacy mogą się niesamowicie wiele nauczyć od Amerykanów. Ja byłem nauczony, że mój menedżer jest od tego, żeby mówić mi, co mam robić. Tu jest tak, że mój menedżer jest od tego, żeby mi pomóc osiągnąć jakieś cele – i on jak gdyby odblokowuje drogę przede mną. To był dla mnie duży szok, ja sobie nie wyobrażam w tej chwili powrotu do, jak ja się śmieję, polskiego stylu zarządzania. [W06]

Mam bardzo fajnego menedżera tutaj, który jest ze Stanów. Na prawie każdym naszym spotkaniu on pyta: „Czy jesteś szczęśliwy? Bo ty musisz być szczęśliwy”.

Właściwie o pracy mało co z nim rozmawiam, przede wszystkim on mówi: „Czy ty robisz ciekawe rzeczy? Czy się uczysz tego, czego się chcesz uczyć? Bo to jest ważne”. To jest takie podejście, z którym się wcześniej nie spotkałem. [W14]

Należy ponownie podkreślić, że z uwagi na panujące w Dolinie Krzemowej różnicowanie kulturowe nie każdy dzieli ten sam sposób wyrażania swoich poglądów, opinii i komunikowania potrzeb. Mimo obowiązującej kultury organizacyjnej styl pracy i zasady współpracy mogą być zmienne w zależności od składu osobowego danego zespołu czy narodowości lidera organizacji. Dlatego uczestnicy badań doświadczali różnych, czasem zupełnie sprzecznych sytuacji związanych z wielokulturowością środowiska pracy. Na przykład uważa się, że kulturę amerykańską cechuje bezpośredni styl komunikacji i niska kontekstowość. Należałoby zatem przypuszczać, że menedżerowie będą otwarcie rozmawiać o kwestiach dotyczących zadań do wykonania i bezpośrednio komunikować własne sugestie. Dla osoby pochodzącej z amerykańskiego czy europejskiego kręgu kulturowego takie zachowanie lidera jest uznawane za „normalne” i oczekiwane. Jednakże taki sposób komunikacji może zostać przyjęty jako niekulturalny czy niegrzeczny przez pracowników pochodzących z kultur cechujących się mniejszą bezpośredniością czy wyższą kontekstowością. Efektywnej komunikacji z człowiekiem pochodzącym z odmiennej kultury można się nauczyć w wyniku zwielokrotnionych doświadczeń, ale wymaga to zrozumienia innych uwarunkowań, które go ukształtowały. Podobnej do opisanej powyżej sytuacji doświadczyła respondentka, której wypowiedź prezentowana jest poniżej. Wyjaśnia ona, że jej szefową – Amerykankę azjatyckiego pochodzenia – cechuje znacznie bardziej pośredni niż jej własny styl komunikacji, co na początku współpracy znacznie utrudniało komunikację i wpływało na efekty jej pracy. Z czasem jednak udało się jej zrozumieć źródło problemów i wypracować sposób sprawniejszej komunikacji:

Jak ktoś chce ci zwrócić uwagę, że się nie zgadza z czymś, to ci powie: „Ciekawe podejście do tematu, a myślałaś, żeby może spróbować to zrobić tak i tak?”. Co oznacza: „To, co zrobiłaś, nie ma sensu, zrób to tak i tak”. Ja teraz to wiem, wtedy tego nie wiedziałam. Szef ci nie powie: „Proszę, zrób to i to na jutro albo na za tydzień”, tylko ci powie: „O, I am wondering [Tak sobie myślę, że], może byś zrobiła to i to”. Po paru latach powiedziałam mojej szefowej: „Ja jestem z Europy, do mnie trzeba wprost. Jeśli chcesz, żebym coś zrobiła, to, proszę cię, powiedz mi: »Chcę, żebyś zrobiła to«. Ja to wtedy zrobię. Mnie nawet przez myśl nie przechodzi, że mam to zrobić, i jest problem”. Więc wiesz, ona się śmiała z tego, ale trochę się dostosowała do tego. [W38]

Kolejnym aspektem charakterystycznym dla amerykańskiej kultury, uwzględnionym przez respondentów, był przedstawiony w poprzednim fragmencie podrozdziału i obecny również w kontaktach zawodowych znaczny dystans w stosunku do innych. Duża otwartość na powierzchownym poziomie

i kultura obycia w stosunku do obcych rzadko przeradzają się w bliższe znajomości czy przyjaźnie. Nieraz podkreślano w wywiadach, że raczej nie utrzymuje się bliższych kontaktów z osobami z pracy, nie przenosi się znajomości z pracy na grunt prywatny, że „znajomości w pracy kończą się na pracy”. Być może nie jest to reguła amerykańskiej kultury pracy, a wynika z innych uwarunkowań: braku płaszczyzny porozumienia wynikającej z tak dużej różnorodności kulturowej występującej w Dolinie Krzemowej, specyfiki Doliny Krzemowej (nastawienie na karierę, efektywność, szybkie tempo pracy), sztywnych zasad dotyczących poprawności politycznej, panujących zwłaszcza w dużych korporacjach, czy cech osobowościowych przedstawicieli zawodów technicznych. Niezależnie jednak od przyczyny takiego stanu rzeczy wielokrotnie podkreślano, że w Polsce relacje z kolegami czy koleżankami z pracy były dużo bliższe i głębsze, co uważano za pozytywne, w przeciwieństwie do Stanów Zjednoczonych:

Nikt nie marnuje czasu, mam takie czasami uczucie, że wszyscy są przodownikami pracy. No i raczej nikt tak nie pogada sobie, nie ma zbyt wielu okazji, żeby porozmawiać w pracy, poza tematami związanymi z pracą. Gdzie w Polsce to raczej było normalne, że się pogada, że się przyjdzie w poniedziałek do pracy i zapyta: „Co tam w weekend?”, i to nie tylko na takim bardzo powierzchownym poziomie: „A jak leci?”, „A, dobrze”, ale coś tam się wiedziało o tych ludziach, z którymi się pracowało [...]. A tutaj nie wiem zbyt wiele. [W02]

Etyka pracy

Wielu Amerykanów, według Edwarda Halla i Mildred Reed Hall (1990: 144), jest nadal motywowanych silną etyką pracy, odziedziczoną przez osadników przybyłych na kontynent amerykański z Europy Północnej. Badania wykazały, że w opinii współczesnych Europejczyków Amerykanie są dobrze zorganizowani i doskonale planują swoją pracę, jednak przeznaczają zbyt mało czasu na relaks – rzadziej korzystają z urlopów, pracują długo i ciężko, często kosztem rodziny i zdrowia. Inne analizy ukazywały, że realia firm technologicznych w Stanach Zjednoczonych są podobne – na przykład w organizacji Lyndsville badanej przez Gideona Kundę (2006) kreowana kultura organizacyjna oparta była właśnie na identyfikacji z firmą i wewnętrznym poczuciu obowiązku – pracownicy wydawali się emocjonalnie przywiązani do swojej pracy i postrzegali własne sukcesy czy porażki przez pryzmat sukcesów i porażek firmy. Kunda uważa, że kultura technologiczna (*tech culture*), oparta na wewnętrznej motywacji, jest najskuteczniejszą formą kontroli pracowników i jednocześnie nowoczesną (przy tym subtelną) formą dominacji. W zgromadzonym materiale badawczym nie potwierdzono, aby kultura organizacyjna odbierana była przez respondentów jako opresyjna, jednakże respondenci wielokrotnie podkreślali, że stosunek Amerykanów do pracy jest inny niż Polaków – bardziej

osobisty i emocjonalny. Ponadto zaznaczano, że praca to oś centralna życia w Stanach Zjednoczonych. Jedna z uczestniczek badań wyjaśnia ten fenomen przez pryzmat amerykańskiego indywidualizmu – Amerykanie postrzegają siebie jako jednostki niezależne i odpowiedzialne za własną sytuację życiową. Budowane w procesie socjalizacji poczucie odrębności od kolektywu i poczucie sprawczości kreują potrzebę realizowania własnego potencjału i osiągnięcia sukcesu. Sukces i bogactwo oznaczają bowiem, zgodnie z etyką protestancką, która jest podstawą amerykańskiej kultury, że osoba została wybrana przez Boga (Turner, Trompenaars 1993: 48). Praca zawodowa jest zatem ważnym elementem życia. Na ten aspekt amerykańskiej kultury zwraca uwagę respondentka w poniższej wypowiedzi. Zauważa ona, że dla Amerykanów, motywowanych pragnieniem osiągnięcia sukcesu, praca zawodowa stanowi oś ogniskującą całe dorosłe życie:

W Ameryce jest dużo większy kunszt [...] sukcesu niż w Europie. Dlatego mam wrażenie, że wszystko się dzieje wokół pracy. I nie chodzi o to, że spędzasz w tej pracy więcej czasu, ale nawet twoje rozmowy po pracy są bardzo z tym wszystkim związane. Ja nie oceniam tego dobrze czy źle, po prostu rozpoznaję, że tak się dzieje. Mam wrażenie, że my często w Europie mamy taki komfort marnowania czasu. Czasami spotykamy się ze znajomymi, żeby po prostu pogadać o niczym. I to jest przyjemne. Często z takiego gadania bez celu różne ciekawe rzeczy powstają. A tutaj mam wrażenie, że przez tę chęć udowodnienia sukcesu każdy próbuje wszystko sprowadzić do tego, jak mu to pomoże w pracy. [W31]

Uczestnicy badań zaznaczali, że Amerykanów cechuje inny niż Polaków stosunek do pracy zawodowej i miejsca pracy. Podczas gdy Polacy wykazują ambiwalentny stosunek do pracy zawodowej, dla Amerykanów stanowi ona jedną z najwyższych wartości. Ponadto Amerykanie identyfikują się z miejscem, w którym pracują – są dumni z firmy, jej osiągnięć i produktów, uznają bowiem swój wkład w jej sukces, a zatrudnienie w określonej firmie może być postrzegane przez innych jako oznaka statusu. Identyfikacja z miejscem pracy polega na przykład na noszeniu ubrań czy używaniu gadżetów z jego logo. Jak zauważa jeden z rozmówców, w Polsce noszenie koszulki z logo firmy, w której się pracuje, byłoby oznaką kiczu, w Stanach Zjednoczonych zaś nie budzi żadnych kontrowersji, a wręcz przeciwnie – jest często spotykane:

Amerykanie w Stanach mają takie podejście, że identyfikują się bardzo mocno z firmą, czego mi trochę brakowało w Polsce. Jeżeli pracujesz dla tej firmy, to nie jest ci wstyd, że założysz koszulkę Ericssona czy Nokii, czy Huawei, czy jakiegokolwiek innej firmy. W Polsce jak ktoś wyjdzie w takiej koszulce, to zaraz jest: „O Jezus, ale obciach! Nie możesz sobie kupić jakiegoś Reserved, Polo czy jakichś innych firm?”. Tutaj ludzie nie mają z tym problemu, zakładają te koszulki i są dumni, że pracują i robią jakiś produkt. Czuć taką więź z firmą, co jest fajne, co mi się bardzo podoba tutaj. [W18]

Kolejnym elementem amerykańskiej etyki pracy, dostrzeżonym przez respondentów, a także przez wielu znawców tematu, jest przyzwolenie na popełnianie błędów. Ma to związek z wymiarem kultury przedstawionym uprzednio jako unikanie niepewności. Polskie kultury organizacyjne cechuje bowiem wyjątkowo niska tolerancja niepewności, w związku z tym przyszłość jawi się jako zagrożenie, występuje większa skłonność do formalizacji zasad oraz podejmowania rutynowych decyzji ponad elastycznym reagowaniem na zmiany (Glińska-Neweś 2009: 400). W Polsce zatem poniesienie porażki nie będzie dobrze widziane. Z kolei w Stanach Zjednoczonych, a zwłaszcza w Dolinie Krzemowej, panuje większa otwartość na ryzyko, co odnajduje potwierdzenie w badaniach. Jak podkreśla Dominika Latusek-Jurczak (2014: 48), „w Dolinie Krzemowej rozumie się, że wcielanie w życie śmiałych pomysłów jest obarczone dużym ryzykiem i w związku z tym »śmiertelność« młodych firm jest wysoka. Ilustruje to słynne w Dolinie powiedzenie »It is OK to fail« (»Porażka nie jest powodem do wstydu«). Porażka jest postrzegana jako część procesu uczenia się. Powodem do wstydu dla młodych przedsiębiorców byłaby, zgodnie z tym sposobem myślenia, nieumiejętność wyciągania wniosków z porażek. W takiej atmosferze podejmowanie ryzyka jest łatwiejsze, bo porażka nie spotyka się z napiętnowaniem». Wyniki badań Latusek-Jurczak mają odzwierciedlenie w doświadczeniach przedsiębiorców, którzy próbują swoich sił w Dolinie Krzemowej. Dobrze ilustruje to wypowiedź jednej z rozmówczyń Marty Zucker (2016: 88): „W Dolinie Krzemowej porażka jest gloryfikowana, istnieje wręcz kult porażki. Niekiedy młodzi ludzie chcieliby ponieść spektakularną porażkę, aby potem móc o tym opowiadać. Należałoby w tym momencie zdefiniować, czym jest porażka oraz co oznacza unikanie porażki za wszelką cenę. Młodzi przedsiębiorcy w Europie obawiają się niepowodzenia bardziej niż ich koledzy za oceanem, dlatego częściej wybierają asekuracyjne strategie i dążą do uprzedzania negatywnych konsekwencji. Natomiast w Dolinie Krzemowej panuje przeświadczenie, że jeśli coś nam nie wyjdzie, to trudno, trzeba działać dalej”. Ten aspekt kultury amerykańskiej znalazł również odzwierciedlenie w wypowiedziach respondentów i oceniony został pozytywnie w kategoriach swobody działania i możliwości wykorzystania własnego potencjału:

Wydaje mi się, że istnieje w Stanach taka kultura podejmowania ryzyka bez jakiegos zbytniego cięcia głów, jeżeli coś ci nie wyjdzie. Myślę, że to jest kwestia różnicy między robieniem biznesu w Polsce a tutaj. W Polsce poniesienie porażki jest zdecydowanie bardziej piętnowane. Tutaj ludzie też ponoszą straszne porażki, sam doświadczam non stop jakichś. Jest bardzo mało ludzi na świecie, którzy za pierwszym razem trafiają w dziesiątkę i wszystko im się udaje. Jeżeli jesteś osobą, która odnosi sukces, to oznacza, że poniosłeś dziesięć porażek. To jest kwestia tego, jak szybko się powstaje. I ludzie tutaj np. cenią sobie, że możesz wpisać do swojego resume, że byłeś w dwóch czy trzech firmach, które zupełnie zmiotło z powierzchni ziemi, o ile potrafisz wyciągnąć z tego wnioski dla następnej, czwartej czy piątej

firmy. To oczywiście nie oznacza przyzwolenia na ciągle ponoszenie porażek. Jeśli będziesz ciągle podnosił kapitał i ciągle się z nim wywierał, to za którymś razem ludzie powiedzą: „No nie wychodzi stary, może spróbujesz czegoś innego” [śmiej]. Ale porozmawiają z tobą, tak to wygląda. Wydaje mi się, że szczególnie w Dolinie Krzemowej jest to ponoszenie ryzyka, no i oczywiście wywracanie się albo nie odnoszenie sukcesu. Jest to takie fajne środowisko, w którym właśnie możesz troszeczkę więcej ryzyka ponieść. [W35]

Kultura pracy w Dolinie Krzemowej odbiega od kultury pracy w Polsce w wielu aspektach, m.in. dynamiki relacji między współpracownikami, stosunków na poziomie przełożony – podwładny, etyki pracy, postaw wobec pracy. Trudno powiedzieć, jak bardzo te różnice wynikają z rozbieżności na poziomie kultur narodowych, a jak duże znaczenie mają specyficzne kultury organizacyjne, w którym przyszło pracować uczestnikom badań. Ponadto trudno określić, jak bardzo Dolina Krzemowa różni się pod względem kultury pracy od Stanów Zjednoczonych. Wydaje się, że Dolina Krzemowa, ze względu na swój profil (zagłębienie przemysłu technologicznego oraz zagłębienie start-upów), może cechować się większą dynamiką i szybszym tempem pracy. Poza tym z uwagi na znacznie wyższe niż na poziomie kraju zróżnicowanie kulturowe, wynikające z relatywnie większej liczby imigrantów, zapewne przywiązuje się tutaj znaczną wagę do aspektu efektywnej komunikacji międzykulturowej.

Wyzwania związane z pracą w wielokulturowej przestrzeni społecznej

Przeprowadzka w nowe miejsce niesie za sobą wiele wyzwań. Emigrant musi zrozumieć zasady funkcjonowania w obcym środowisku i nauczyć się ich respektowania. Wydaje się, że uczestnicy badań doświadczyli łagodnego szoku kulturowego – w rozumieniu Petera Adlera – w pierwszym okresie pobytu za granicą. Meandry życia codziennego emigrantów dotyczyły wdrażania się w różne aspekty codziennej rzeczywistości, a także nabywania kompetencji społecznych i kulturowych. Pewne tarcia były również zauważalne na płaszczyźnie zawodowej i wynikały z konieczności dostosowania się do wielokulturowości Doliny Krzemowej. Geert Hofstede (2007: 337) uważa, że przejawy kultury opierają się na zinternacjonalizowanym w okresie dzieciństwa i często nieuświadomionym systemie wartości. Cudzoziemiec, choćby nawet próbował nauczyć się niektórych symboli i rytuałów obowiązujących w nowym środowisku, nie będzie rozumiał leżących u ich podstaw wartości. Badacz sugeruje, że konieczność nauki nowej kultury jest procesem długim i trudnym, może również wywoływać negatywne uczucia (rozpaczy, bezradności, wrogiego nastawienia wobec nowego środowiska) lub negatywnie odbijać się na zdrowiu nowo przybyłego, co potwierdzają słowa respondentki:

Normalnie przez lata mieszkając w jakimś kraju, budujemy sobie pewne obrazy i rozumiemy sytuację. Jeśli chodzi o przyjazd do Stanów... w psychologii to się nazywa chyba sytuacja deprywacji – jak się wsadzi człowieka w nieznaną sytuację. Jest to taki pewien element deprywacji, bo się nie rozumie kraju, do którego się przyjeżdża. [W26]

Różnorodność kulturowa generuje również pewne wyzwania w aspekcie komunikacyjnym. Uważa się, że im większe zróżnicowanie, tym trudniej o wzajemne porozumienie. Renata Winkler sugeruje np., że „im większy dystans kulturowy, tym zwykle mniejszy stopień wzajemnego zrozumienia pomiędzy komunikującymi się osobami i tym trudniej jest im się porozumieć. A im więcej w odczuciu współpracujących ze sobą osób nieporozumień, pomyłek, przeoczeń, uchybień, zaniedbań i błędów komunikacyjnych, tym z reguły więcej rozczarowań, gorszy klimat współpracy i z reguły również niższy stopień wzajemnego zaufania, co w efekcie rzutuje na sprawność i skuteczność kooperacji w obrębie danej zbiorowości. Im wyższy jest poziom heterogeniczności kulturowej współpracujących ze sobą w obrębie organizacji osób, tym bardziej istotne znaczenie posiadają umiejętności rozpoznania i zespoleń pojawiających się sprzeczności oraz minimalizowania zaburzeń powstających na styku odmiennych kultur” (Winkler 2009: 434). Uczestnicy badań niejednokrotnie wskazywali problemy komunikacyjne w obrębie organizacji, w których pracują, wynikające właśnie ze zróżnicowania kulturowego współpracowników. Na przykład wyzwaniem staje się ujednolicenie zasad działania i praktyk pracy, które byłyby respektowane przez wszystkich członków zespołu. Różnice kulturowe między członkami organizacji wpływają na efektywność pracy. Jeden z uczestników, kierownik projektu z wieloletnim doświadczeniem zawodowym zdobytym w różnych krajach europejskich, przyznaje, że zarówno zróżnicowanie kulturowe członków jego zespołu, jak i charakterystyczna cecha amerykańskiej kultury – indywidualizm, znacznie komplikują zorganizowanie pracy członkom zespołu i w konsekwencji utrudniają osiągnięcie założonych celów:

W Stanach Zjednoczonych jest największa różnorodność ludzi, jeśli chodzi o podłoże etniczne i kulturowe. W Dolinie Krzemowej właściwie większość ludzi, z którymi obcuje, to nie Amerykanie, lecz Hindusi lub Chińczycy, również ludzie z Europy. Wszyscy siedzą tutaj w jednym kotle i każdy ma nieco inny styl pracy, w związku z tym jest trudno wprowadzić jakieś ustalone reguły, które wszyscy będą respektować i podążać za nimi. Wydaje mi się, że w przeciwieństwie do Europy i Azji ludzie przykładają dużą wagę do indywidualizmu w pracy. Trudno jest ich zorganizować w drużynę, która robi wszystko według jakiejś wyznaczonej metody. Właściwie nie ma tak dużo Amerykanów, aczkolwiek ten model pracy wydaje się dominujący, jeżeli chodzi o to, co zaobserwowałem jako project manager. Każdy robi rzeczy na swój sposób, co jest bardzo trudne w przypadku prób zorganizowania grupy ludzi w jakąś spójną grupę, która komunikuje się

efektywnie i robi rzeczy w podobny sposób. Zaczynam się obawiać, że mój styl opracowany przez długie lata, który bardzo mnie cieszył podczas wielu lat w Europie, tak naprawdę może nie działać w żadnej firmie w Stanach Zjednoczonych właśnie z racji tego indywidualizmu oraz także kultu jednostki. [W03]

Analizy Winkler pokazują, że efektywnej komunikacji międzykulturowej można się nauczyć, w tym celu niezbędne jednak jest nabycie wiedzy na temat innych kultur i zrozumienie różnic kulturowych, szczególnie zaś konieczność „pogłębiania znajomości norm kultury rozmówcy i specyfiki jego kultury (w szczególności w kontekście takich wymiarów, jak: dystans do władzy, unikanie niepewności, indywidualizm-kolektywizm, jakość-ilość, styl poznawczy właściwy dla danej kultury) [...] Zaznajomienie się ze specyficznym stylem komunikacji właściwym dla danej narodowości oraz poznaniem norm grzecznościowych obowiązujących w kraju rozmówcy [...] Poznania z zakresu przekazu niewerbalnego znaczenia określonych gestów, jak również zaznajomienia się ze stosowanymi do przyjmowania postawami ciała oraz odległościami między rozmówcami” (Winkler 2009: 434).

Dopiero po spełnieniu powyższych warunków nastąpić może wzajemne dopasowanie się uczestników interakcji komunikacyjnej. Podobnie zarządzanie multikulturowe będzie wymagało, jak sugeruje Barbara Fryzeł (2005: 114), „wiedzy na temat postrzegania zwyczajowych zachowań danej kultury przez ludzi z innych kultur oraz umiejętności dostosowania tych zachowań w sposób, który zapewni wyraźny przekaz zamierzonej wiadomości”.

Wyniki badań Geerta Hofstede sugerują również, że umiejętności komunikacji międzykulturowej można się nauczyć właśnie przez wiedzę i praktykę. Badacz definiuje umiejętności jako „zdolności rozpoznawania i używania symboli danej kultury, rozpoznawanie bohaterów, praktykowanie rytuałów, czerpanie satysfakcji z przebywania w nowym środowisku i umiejętności rozwiązywania coraz bardziej skomplikowanych problemów związanych z życiem w nowym otoczeniu” (Hofstede 2007: 372). Rozwój umiejętności komunikacyjnych następuje w procesie uświadamiania (nabycie świadomości, że w wyniku socjalizacji w młodym wieku następuje „zaprogramowanie” umysłu każdego człowieka), zdobywania wiedzy (poznanie symboli, bohaterów i rytuałów danej kultury) oraz praktyk. Istotnym elementem w procesie przyswajania umiejętności komunikacyjnych w środowisku wielokulturowym jest zatem świadomość różnic kulturowych i wiedza, skąd te różnice pochodzą. Jedna z respondentek opowiada, jak ważna w kontaktach biznesowych jest umiejętność dostosowania się do oczekiwań różnych klientów:

Ja pracuję z klientem i jak klient kontaktuje się ze mną, pierwszą rzeczą, jaką robię, jest sprawdzenie, skąd on pochodzi, bo to mi od razu mówi coś o tym, jak mam go traktować. I ja już po tylu latach tutaj jestem przetrenowana i wiem, że z Niemcem mogę sobie pozwolić na jakieś dowcipy, aluzje, może nawet polityczne

trochę, z Rosjanką to samo, ale już z Chińczykiem absolutnie nie, a z Japończykiem to w ogóle muszę być cicha i starać się siedzieć jak trusia i nie machać łapami jak rozmawiam, z Amerykaninem również nie porozmawiam o polityce. I czasem się pomylisz, czasem coś źle ocenisz i wyjdzie nie za dobrze, więc nigdy człowiek nie może się czuć w stu procentach komfortowo i sobą, bo tak trzeba się dostosować. [W38]

Kluczem udanej komunikacji międzykulturowej jest powstrzymywanie się od pochopnych ocen i sądów moralnych oraz empatia w stosunku do drugiego człowieka (Krupski, Stańczyk 2009: 412; Przytuła 2011: 34). Pożyteczne staje się ponadto przyjęcie postawy policentrycznej (dążenie do poznania innych możliwych sposobów działania), relatywizm kulturowy (powstrzymanie się od przyznawania wyższości jednej kultury nad drugą) i elastyczność kulturowa (świadomość istnienia filtrów kulturowych zniekształcających percepcję rzeczywistości społecznej).

Głębsze zrozumienie kultury wymaga ponadto znajomości języka, który odgrywa ważną rolę nie tylko komunikacyjną, ale także środka przekazu kulturowego (Przytuła 2011: 34). Tematyka nabywania umiejętności kulturowych i komunikacyjnych wielokrotnie powracała w wywiadach. Respondenci zaznaczali, że pokonanie dystansu kulturowego w relacjach ze współpracownikami pochodzącymi z innych kręgów kulturowych wymaga znacznego wysiłku oraz zajmuje więcej czasu niż budowanie relacji z osobami bliższymi kulturowo. Poniższa wypowiedź wskazuje, że mimo trudnych początków z czasem można zbudować bliskie relacje z członkami wielokulturowego zespołu:

Mamy kulturę, gdzie musimy najpierw trochę więcej pracować, żeby zdobyć wzajemne zaufanie z ludźmi, którzy mówią w obcym języku, pochodzą z innych kultur, mają inne zwyczaje. Koniec końców jakby dochodzi się do podobnej stopy znajomości profesjonalnej jak w Polsce, nie widzę jakichś dużych różnic w tej kwestii. Początki są inne, trzeba dużo bardziej się starać, żeby się zintegrować, co jest zresztą dobre. Mówiąc „zintegrować”, mam na myśli zdobyć wzajemne zaufanie. Natomiast w momencie, gdy już się troszeczkę poprzybywa razem, to efekt jest taki sam, jakby się przebywało razem profesjonalnie z ludźmi tej samej kultury czy tej samej narodowości. Trzeba się nauczyć na początku tak jakby sposobu myślenia innej strony, trzeba słuchać, chłonąć, rozpoznawać, kto ma jakie zwyczaje, kto co lubi, kto czego nie lubi, co można powiedzieć a czego nie można powiedzieć, żeby później na odpowiedniej stopie znajomości móc sobie żartować z czegokolwiek, śmiać się i spotykać poza pracą. Po prostu ten początek jest zawsze troszeczkę trudniejszy. [W25]

Wielokrotnie podkreślano w wywiadach korzyści wynikające z pracy w zespole złożonym z przedstawicieli różnych kultur. Również na płaszczyźnie zawodowej funkcjonowanie w wielokulturowym zespole może, po włożeniu pewnego wysiłku w efektywną komunikację, być bardzo owocne. Okazuje się

bowiem, że każdy członek takiego zespołu może kontrybuować, wnosząc odmienny punkt widzenia i inną perspektywę, a taki zespół tworzyć będzie nową jakość, znacznie przewyższającą wkład pojedynczych osób. Choć więc wymaga to większego wysiłku, udana współpraca w wielokulturowym zespole może przebiegać sprawnie i być źródłem satysfakcji:

Dla mnie różnorodność kulturowa jest rewelacyjna. Każdy wnosi coś, jakieś inne spojrzenie, każdy, przychodząc do tej firmy z jakimś tam swoim zapleczem, jest w stanie spojrzeć na dany problem z takiej perspektywy, z jakiej ja bym w życiu nie spojrzał. To jest naprawdę fajne. Owszem, czasem jest ciężko. Na przykład urządzenie telekonferencji między Polakami mówiącymi po angielsku i Francuzami mówiącymi po angielsku prezentuje jakieś tam trudności komunikacyjne. W zależności od tego, jak szybko adaptuję się do różnych akcentów, to komunikacja przebiega łatwiej bądź trudniej. Ja mam pewne grupy, z którymi jest mi się ciężiej dogadać i muszę prosić o powtarzanie po parę razy. Jednak zauważam, że po dziesięciu minutach strojenia mojego umysłu na rozpoznawanie innych wzorców jestem w stanie przyzwyczaić się do dowolnego akcentu. Zdecydowanie multikulturowość pomaga bardziej niż przeszkadza. [W15]

W zebranych narracjach wielokrotnie powracały nawiązania do aspektu różnorodności kulturowej Doliny Krzemowej oraz tego, jak konieczność współpracy z osobami pochodzącymi z różnych, odmiennych od polskiej kultur zmienia wzory zachowania i nawyki. Wypowiedzi respondentów potwierdziły hipotezę badawczą, że wielokulturowość Doliny Krzemowej istotnie wpływa na kulturę pracy. Dopiero w kontakcie z inną kulturą, przez zestawienie z kulturą własną, respondenci uświadamiali sobie ugruntowane w procesie socjalizacji wartości i sposoby postrzegania rzeczywistości społecznej. Tło kulturowe wpływa na dynamikę relacji między członkami zespołów, efektywność pracy i w rezultacie na realizację zadań. Członkowie zespołu muszą nauczyć się efektywnej komunikacji, co jest procesem czasochłonnym i wymagającym wysiłku. Praca w wielokulturowym środowisku rodzi również wyzwania natury tożsamościowej, w relacji z innymi ujawnia się bowiem bardziej wyrażenie własna tożsamość. Jednostka rewiduje własne poglądy i opinie na temat współpracowników pochodzących z innych kultur. Niekiedy bliska relacja może pogłębiać stereotypy i uprzedzenia, zwłaszcza w wypadku niezrozumienia zachowania innego człowieka wynikającego z braku wiedzy o kulturze jego pochodzenia. Z drugiej strony może również pogłębiać akceptację i tolerancję dla różnorodności.

Zmiana pracy

Wielu respondentów to idealisci, a praca jest dla nich miejscem urzeczywistniania ideałów życiowych, stąd ma dla nich znaczenie emocjonalne (Grzeszczyk

2003: 165). W związku z tym poczucie bycia przydatnym dla innych, uczestnictwo w ważnych projektach czy poczucie wpływu na rezultaty pracy mogą mieć większe znaczenie niż aspekt finansowy. Nie znaczy to, że perspektywa wyższych zarobków nie może być skutecznym bodźcem do zmiany pracy, jednakże zwykle nie jest to przyczyna jedyna i wystarczająca. Specjaliści zmieniają pracę, gdy dostrzegą brak możliwości dalszego rozwoju. Impulsem do zmiany jest brak wyzwań intelektualnych, nuda, stagnacja w firmie oraz brak poczucia posiadania realnego wpływu na własne wyniki. Uczestnicy badań wielokrotnie wskazywali właśnie wymienione aspekty jako przyczyny podjęcia decyzji o zmianie pracy, czego przykładem są dwie relacje przedstawione poniżej:

Tak naprawdę przychodziłem i nie było nic do roboty, bo zwolnili połowę osób. Mnie przypisali do tego drugiego projektu, ale tak naprawdę nie wiadomo było, co trzeba robić. To było takie przychodzenie do pracy właściwie po nic, więc się zniecierpliwiłem i zacząłem sobie szukać nowej pracy. [W12]

Po jakichś dwóch latach stwierdziłem, że już mnie to męczy. Dość szybko lubiłem zmieniać rzeczy, na zasadzie takiej dwa, trzy lata i po prostu chcę zrobić coś innego. Postanowiłem dołączyć do innego teamu, który zajmował się ciekawszymi rzeczami. [W05]

Należy podkreślić, że zmiana pracy może być odbierana zupełnie inaczej w zależności od statusu wizowego danej osoby. Dla imigrantów posiadających wizę tymczasowego pobytu zmiana zatrudnienia (a nawet stanowiska pracy u tego samego pracodawcy) wiąże się z wieloma formalnościami i jest procesem skomplikowanym (a czasem wręcz niemożliwym, np. dla posiadaczy wiz L1). Co więcej, utrata pracy wiąże się z koniecznością powrotu do kraju pochodzenia. Dlatego dla tych osób perspektywa zmiany zatrudnienia będzie raczej odbierana jako coś stresującego, zaburzającego poczucie stabilności i bezpieczeństwa. Z kolei dla osób, które osiągnęły już status stałego rezydenta w Stanach Zjednoczonych, decyzja o zmianie pracy wydaje się prostsza i mniej stresująca, przede wszystkim dlatego, że stosunkowo łatwo jest im znaleźć zatrudnienie.

* * *

Podsumowując, w rozdziale siódmym dokonałam przeglądu literatury w zakresie komunikacji międzykulturowej oraz zaprezentowałam doświadczenia uczestników badań związane z kulturowymi aspektami zamieszkania i zatrudnienia w Dolinie Krzemowej. Nawiązanie i utrzymanie relacji w kulturze amerykańskiej przebiega inaczej niż w kulturze polskiej. Amerykanie jawili się specjalistom jako osoby bezpośrednie, otwarte, łatwo nawiązujące przygodne kontakty i pozytywnie nastawione do życia, ale wyłącznie na powierzchownym

poziomie. Optymizm Amerykanów był odbierany jako nieszczerzy, a otwartość na płytkim poziomie – jako sztuczna i „nienaturalna” do tego stopnia, że część respondentów całkowicie rezygnowała z utrzymywania bliższych kontaktów z Amerykanami.

W początkowym okresie migracji specjaliści napotykali trudności komunikacyjne i odczuwali depryzację wynikającą z nieznamości zasad społecznych czy błędnego stosowania kodów językowych. Z biegiem czasu, przez nabywanie wiedzy i doświadczenia, udawało im się przełamać te bariery i oswajali się z obcą kulturą, co jest konieczne do efektywnego funkcjonowania w wielokulturowej przestrzeni społecznej.

Wielokulturowość Doliny Krzemowej wpływała istotnie na kulturę pracy. Podkreślano konieczność wypracowania wspólnej płaszczyzny komunikacji i zasad współdziałania satysfakcjonujących dla wszystkich współpracowników, niezależnie od dzielących ich różnic kulturowych. Ta platforma porozumienia, która w wielu wypadkach sprowadzała się do kultury wypowiedzi, politycznej poprawności i racjonalnych dyskusji, uznawana była za barierę w nawiązaniu bliskich kontaktów z kolegami czy koleżankami z pracy. Według wielu respondentów w relacjach zawodowych brakuje naturalności, spontaniczności i luzu, jakie charakteryzowały relacje między współpracownikami w Polsce.

Kultura amerykańska rzutowała ponadto na praktyki stosowane w przestrzeni zawodowej. Specjaliści przede wszystkim wskazywali mniej formalny styl zarządzania, etykę pracy i rzadko spotykaną w Polsce identyfikację z firmą. Zwracali również uwagę na odmienną niż w Polsce ocenę niepowodzeń, które w Stanach Zjednoczonych traktowane są jako doświadczenia wręcz niezbędne w procesie uczenia się, podczas gdy w Polsce są piętnowane. Respondenci, którzy charakteryzują się dużą otwartością na nowe doświadczenia i pozytywną postawą wobec zmian, cenili większe przyzwolenie na podejmowanie ryzyka w Dolinie Krzemowej.

Okazało się również, że specjaliści, jak na idealistów przystało, traktują pracę jak powołanie, w związku z tym poczucie spełnienia stawiają wyżej niż kwestie finansowe, a brak wyzwań intelektualnych, stagnacja i brak realnego wpływu na własne wyniki mogą być bodźcami do zmiany pracy. Perspektywa ta – zwłaszcza dla stałych rezydentów, z uwagi na wspomniany wcześniej duży popyt na specjalistów w branży wysokich technologii i możliwości znalezienia innego zatrudnienia – nie jest postrzegana jako coś trudnego i stresującego.

Rozdział 8

Emigracja i co dalej? Plany na przyszłość

Badania wśród młodych polskich specjalistów poakcesyjnych wykazały, że popularną, a nawet kluczową strategią w zakresie planów migracyjnych jest strategia intencjonalnej nieprzewidywalności, polegająca na celowym i strategicznym nieokreślanu ram czasowych emigracji (Eade, Drinkwater, Garapich 2006; Cekiera 2014). Są to osoby otwarte na nowe doświadczenia i nieustannie przygotowane na zmianę miejsca zamieszkania, w związku z czym powstrzymują się od podejmowania ostatecznych decyzji migracyjnych, jednocześnie jednak poszukując bezpieczeństwa i stabilności w nowym otoczeniu społeczno-kulturowym i zarzucając „kotwice” (Grzymała-Kazłowska 2013a, 2013b, 2017).

W niniejszym rozdziale omówię zagadnienia planów na przyszłość i czynniki wpływające na plany emigracyjne. Wątek ten powracał w wielu wywiadach, co sygnalizowało, że potrzeba ustalenia, uzasadnienia i zracjonalizowania decyzji dotyczących przyszłych losów stanowiła dla respondentów ważny element biografii. Do wyjaśnienia problematyki „kotwic emigracyjnych” posłużyć się koncepcją zakotwiczenia Aleksandry Grzymały-Kazłowskiej.

Przyszłość jako perspektywa otwarta

Emigracja jest ważnym wydarzeniem w biografii jednostki, wpływającym na jej tożsamość, sposób postrzegania bieżących wydarzeń, przyszłe losy. Wyniki badań sugerują, że ekspozycja na inną kulturę zwiększa pulę hipotetycznych możliwości jednostki, a pobyt poza krajem pochodzenia otwiera nowe, niekoniecznie brane wcześniej pod uwagę perspektywy kształtowania własnej przyszłości. Mnogość możliwości wyboru przekłada się m.in. na decyzję o tym, w jakim miejscu osiąść. Badania przeprowadzone przez zespół Hanny Grzymały-Moszczyńskiej (2011: 157) wśród polskich profesjonalistów przebywających za granicą dowodzą, że powrót do kraju pochodzenia jest traktowany jedynie jako jedna z wielu możliwości, wcale nieuprzywilejowana przy wyborze

ostatecznego miejsca pobytu, obok pozostania na stałe w miejscu imigracji czy wyjazdu do państwa trzeciego. Badania Rafała Cekiera wskazują ponadto, że polskich migrantów poakcesyjnych wyróżnia „brak sprecyzowanych planów, niechęć do deklaracji związanych z powrotem lub pozostaniem na emigracji, zabieganie przede wszystkim o poszerzenie palety dostępnych możliwości, brak presji asymilacyjnej, otwartość na nowe doświadczenia i elastyczność” (Cekiera 2014: 155). Wydaje się, że specjaliści, podobnie jak współcześni nomadzi, definiują się przez wartości – mobilność, wolność, niezależność – i odpowiadający tym wartościom styl życia. Mogą zatem dzielić pewne cechy wspólne ze współczesnymi nomadami, w tym potrzebę przemieszczania się w celu przeciwdziałania nudzie, wypaleniu zawodowemu czy poszukiwaniu przeżyć (Hatańska 2017: 16, 22).

Narracje polskich specjalistów wysokich technologii w Dolinie Krzemowej niewątpliwie korespondują z przedstawionymi powyżej wnioskami. Wśród respondentów dominowało postrzeganie przyszłości emigracyjnej jako otwartej perspektywy. Odpowiedź na pytanie o przyszłe losy sprawiała uczestnikom badań dużo problemów wynikających z braku ostatecznie podjętej decyzji o pozostaniu lub powrocie. To niezdecydowanie przejawiało się w ostrożnych próbach prognozowania własnej przyszłości. Przeważały odpowiedzi: „trudno powiedzieć”, „nie wiem”, „wydaje mi się”. Należy podkreślić, że nie zauważono powiązania między długością emigracji czy statusem emigracyjnym a opiniami na temat przyszłości emigracyjnej. Nawet respondenci, którzy deklarowali, że posiadają sprecyzowane plany emigracyjne, wyrażali przekonanie, że plany zawsze mogą ulec zmianie i przyszłość jest kwestią otwartą. Badani o długim stażu emigracyjnym również pozostawali otwarci na możliwości, jakie przyniesie przyszłość:

Powiem tak: nigdy nie mów nigdy, ale ja sobie nie wyobrażam już powrotu do Polski po piętnastu, szesnastu latach mieszkania tutaj. Ja mogę przyjechać do Polski w odwiedziny, lecz przeprowadzka do Polski byłaby trudna, ponieważ większość mojego życia zbudowałam tutaj. Jednak nie chcę wypowiadać się w sposób kategoryczny, tak samo kiedyś powiedziałam, że sobie nie wyobrażam mieszkania poza Polską, tak że wszystko się może zdarzyć. [W29]

Przekonanie o nietrwałości planów i zmienności jest tak silne, że powstrzymanie się przed określaniem długości trwania migracji staje się dominującą reakcją na pytanie o plany na przyszłość.

Strategia intencjonalnej nieprzewidywalności

Badania (Eade, Drinkwater, Garapich 2006; Cekiera 2013) wskazują, że postawa „intencjonalnej nieprzewidywalności”, charakteryzująca się niechęcią do ustalania planów, jest popularna wśród młodych polskich emigrantów

poakcesyjnych. Wypowiedzi badanych potwierdzają hipotezę, że strategia intencjonalnej nieprzewidywalności dominuje również wśród polskich specjalistów wysokich technologii w Dolinie Krzemowej. Postrzeganie przyszłości jako perspektywy otwartej i proaktywna postawa życiowa, szerzej przedstawiona w jednym z wcześniejszych rozdziałów, charakteryzująca się gotowością do podejmowania nowych wyznań i otwartością na zmiany, skutkują przyjęciem strategii intencjonalnej nieprzewidywalności. Wynika ona z doświadczenia życiowego emigrantów, które wskazuje niepomiarną zmienność świata i przypadkowość ludzkich losów. Podejmowane próby klaryfikacji planów na przyszłość okazywały się w przeszłości daremnym wysiłkiem, dlatego wstrzymanie się od jakichkolwiek deklaracji wydaje się w obecnej sytuacji najbardziej logiczne. Doskonale obrazuje to poniższa wypowiedź, w której respondent akcentuje niechęć do określania planów na przyszłość przy jednoczesnej gotowości do zmian:

Ja osobiście nie mam planów, ponieważ życie już tyle razy zaoferowało mi różne niespodziewane możliwości. Jeśli się coś interesującego trafi, to, jak siebie znam, bez wątpienia wskoczę i spróbuje. Natomiast nie planuję życia do przodu na wiele lat. Zobaczymy, co życie przyniesie, na razie jesteśmy tutaj, bo na miejscu nam dobrze i nie widzimy potrzeby zmiany, dzieciaki też się tu czują dobrze. Co będzie w przyszłości, to zobaczymy. [W15]

Brak ostatecznie określonych planów migracyjnych okazuje się również konsekwencją nieograniczonych możliwości wyboru miejsca zamieszkania. Specjaliści wysokich technologii posiadający umiejętności uznawane i poszukiwane na całym świecie stanowią wyjątkową grupę migrantów zagranicznych, którzy w praktyce mogą znaleźć dobrze płatną pracę gdziekolwiek zechcą. Globalizacja naprawdę sprawiła, że świat stał się jedną globalną wioską z dominującą kulturą anglosaską, w której specjaliści czują się jak ryba w wodzie. Dla osób ceniących szybkie tempo życia i nowe doświadczenia możliwość zmiany co jakiś czas miejsca zamieszkania jest bardziej interesującym rozwiązaniem niż perspektywa zamieszkania do końca życia w jednym kraju. Poniższa wypowiedź trafnie to ilustruje:

Troszeczkę bardziej widzę siebie teraz w Stanach. Polska też jest ciągle całkiem realnym planem. Mam poczucie, że jeszcze bardziej niż wcześniej świat stoi przed nami otworem i czemu by np. nie pracować następnym razem gdzieś w Australii, Nowej Zelandii albo w Azji. Możemy być gdziekolwiek i właściwie wszędzie jest fajnie. Spakować się tylko i jechać, następnego dnia można być w dowolnym innym miejscu świata. [W28]

Inną przyczyną nieokreślenia ram czasowych emigracji jest strach przed koniecznością powtórnego adaptowania się w innym kraju. Sytuacja dotyczy głównie emigrantów, którzy rozważają powrót do Polski po wielu latach

pobytu za granicą. Dzisiejsza Polska nie jest bowiem tym samym miejscem, które opuścili wiele lat temu, ale także oni nie są już tymi samymi ludźmi. Tu ujawnia się swoisty dylemat emigranta, który zostanie szerzej opisany w dalszej części książki – poczucie zagubienia i wyobcowania, zarówno w kraju emigracji, jak i w kraju ojczystym. Brak poczucia zakorzenienia w miejscu emigracji oraz strach przed powrotnym szokiem kulturowym powoduje dyskomfort, którego uniknąć można w prosty sposób – wstrzymując się od podejmowania jakichkolwiek długoplanowych decyzji:

Chciałabym kiedyś wrócić do Polski, ale boję się takiego momentu, że już mi będzie ciężko wrócić, bo już za bardzo się przyzwyczaiłam do tego, co tu. A tutaj nawet po dwudziestu latach, nawet jeśli mówisz dobrze po angielsku itd., to nadal się nie czujesz u siebie. Chociaż jest dużo przyjezdnych i tak naprawdę połowa ludzi nie jest u siebie, więc pod tym względem na pewno jest łatwiej. Nie wiem, na razie jest u nas taki konsensus, że dopóki jest nam dobrze, to tutaj będziemy bez deklarowania [co dalej]. [W10]

Przyjęcie strategii intencjonalnej nieprzewidywalności wynika nie z przymusu, ale z wyboru. Jak pisze Rafał Cekiera (2014: 284), „przyszłość rozumiana jako perspektywa otwarta nie musi oznaczać braku możliwości jej kształtowania, bezwolnego poddania się jej nurtom i rezygnacji z podmiotowych procesów decyzyjnych”. Wręcz przeciwnie – dla wielu respondentów sama perspektywa posiadania hipotetycznych możliwości i sposobność zmiany są wartościami samymi w sobie. Dlatego strategia intencjonalnej nieprzewidywalności była przyjmowana przez respondentów niezależnie od ich statusu i stażu emigracyjnego oraz percepcji Stanów Zjednoczonych jako tymczasowego lub stałego miejsca pobytu.

Stałość *versus* tymczasowość emigracji

W zebranych materiale badawczym ujawniły się dwa sposoby rozpatrywania ram czasowych emigracji: jako przejściowego wydarzenia w biografii oraz jako wydarzenia ostatecznego. W pierwszej sytuacji pobyt w Stanach Zjednoczonych postrzegany jest jako coś chwilowego, tymczasowego, co niedługo się skończy. W takiej sytuacji emigranci próbują jak najlepiej wykorzystać obecność w danym miejscu, np. intensywnie podróżując i zwiedzając okolice:

W naszym przypadku przyjechaliśmy tutaj na dwa lata, później to zostało rozszerzone na kolejne dwa lata, a teraz się okazuje, że zielona karta będzie, więc cały czas widzimy to jako tymczasowe rozwiązanie. Zastanawiamy się, co tu jeszcze zobaczyć, co zrobić, żeby wykorzystać czas. Tak więc w imię tej zasady byliśmy już na Alasce, w Yellowstone, w Grand Canyon, w Bryce, Zion, Yosemite, Kings Canyon, San Diego, w Nowym Orleanie, na Florydzie, na Hawajach, staramy się zobaczyć jak najwięcej. [W33]

Poczucie tymczasowości nie sprzyja adaptacji w nowym miejscu i zapuszczaniu korzeni. Emigrant „żyje na walizkach”, jedną nogą w kraju pochodzenia, drugą w kraju emigracji, nie przywiązując się do nowego życia. Jednym z doskonałych przykładów takiego stanu rzeczy, co podkreślało kilkoro rozmówców, jest niechęć do inwestowania w sprzęty użytku domowego, takie jak meble, urządzenia kuchenne, akcesoria domowe w miejscu, które uważają za tymczasowe. W konsekwencji żyją czasem przez wiele lat w mieszkaniu czy domu o standardzie znacznie niższym niż oczekiwany. Jeden rozmówca wspominał np., że przez kilka pierwszych lat emigracji jego mieszkanie było praktycznie nieumeblowane, poza kilkoma niezbędnymi sprzętami, jak łóżko, biurko czy krzesło biurowe. Dopiero po zakupie domu, kiedy zaczął traktować pobyt w Stanach Zjednoczonych jako stały, zdecydował się na zakup mebli. Uczestnik cytowany poniżej przywiózł ze sobą stare meble z Polski, z postanowieniem, że po zakończonym pobycie pozostawi je w Stanach, a w Polsce kupi nowe meble:

W Polsce zostało mieszkanie, samochód, jakby wszystko jest i czeka. Nie było tak, że zrywaliśmy wszystko i tutaj przyjechaliśmy. Nawet nie chcieliśmy kupować nowych mebli, zakładaliśmy, że pobędziemy tutaj tylko rok, po co kupować nowe meble. Wysłaliśmy więc meble, które tam już ileś lat służyły, z Polski tutaj. Stwierdziliśmy: „Dobra, wrócimy do Polski to tam sobie kupimy nowe meble”. Także teraz zabawnie wyszło, bo będziemy musieli kupić w Polsce, jak pojedziemy na krótką wizytę [śmiech]. [W28]

W przytoczonej wypowiedzi respondent podkreśla, że nie „zrywał wszystkiego”, przyjeżdżając do Stanów Zjednoczonych, że w Polsce posiada mieszkanie, które na niego „czeka”. Specjaliści, jak zostało podkreślone, czują się komfortowo, dysponując różnymi możliwościami wyboru. Posiadanie nieruchomości w Polsce traktowane było przez wielu jako swoista poduszka bezpieczeństwa. Sprzedaż nieruchomości w Polsce lub zakup domu czy mieszkania w miejscu emigracji mogą być oznaką postrzegania emigracji jako wydarzenia długofalowego, ostatecznego.

Część uczestników badań, szczególnie osoby o długim stażu emigracyjnym lub posiadające doświadczenie wielokrotnych migracji, podkreślała, że postrzeganie pobytu za granicą jako czegoś stałego jest jedynym sposobem osiągnięcia stabilizacji, spokoju umysłu i w konsekwencji pozwala na normalne życie na emigracji. Jednym z niezbędnych elementów osiągnięcia stabilizacji jest poczucie bycia w domu:

Ja w swoim życiu bardzo dużo się przeprowadzałem, szczególnie w czasie studiów. Po studiach nie miałem swojego mieszkania, więc ciągle jakieś wynajmowane mieszkania, ciągle przeprowadzki – mieszkalem w Toruniu, w Gdańsku, w Warszawie. Przestałem planować daleko do przodu, co chcę robić za pięć lat, za dziesięć itd., dlatego że przez całe moje studia miałem taki wielki plan, że ja

w Gdańsku jestem tylko tymczasowo: wracam do Torunia, będę tam szczęśliwy, tam jest moje miejsce. Po czym po studiach wróciłem do Torunia i się okazało, że ja nie mam co tam robić. Przez siedem lat, które spędziłem w Gdańsku, nigdy się tam nie zadomowiłem, ciągle czułem, że to jest obce miasto, że nie jest moje miejsce. To mnie nauczyło, żeby traktować miejsce, w którym się mieszka tu i teraz, jako miejsce, w którym może przyjdzie mi mieszkać na zawsze. [W04]

Należy podkreślić, że traktowanie migracji jako stałej nie wyklucza faktu, że specjaliści wstrzymują się od podejmowania ostatecznej decyzji co do przyszłych losów. Wyjazd ze Stanów Zjednoczonych nadal jest dostępną możliwością. Brak planów nie jest elementem destabilizującym, wręcz przeciwnie – daje poczucie sprawczości, ponieważ umożliwia dostosowanie się do zmieniających się warunków życiowych. Doskonale ilustruje to poniższa wypowiedź, w której respondentka – osoba o długim stażu migracyjnym – rozważa zalety takiej postawy: możliwość rozwoju, osiągnięcia stabilizacji i spełnienia, a także zagrożenia wynikające z pozostania w stanie tymczasowości, jak problemy emocjonalne, rozterki i strata cennego czasu na emigracji:

To jest bardzo istotne, jeżeli się myśli w ogóle o wyjeździe z kraju. Nigdy nie można patrzeć do tyłu i być w sytuacji, w której się nie do końca jest pewnym, co się chce, czyli jedną nogą gdzieś w Polsce, a drugą nogą w Stanach. Coś takiego nie istnieje i jest to kompletne rozbicie, i może doprowadzić do rozstroju nerwowego. Nie jest to w ogóle kwestia, że się stawia kropkę nad „i” i się mówi: „A teraz ja jestem w Ameryce, nigdy do Polski nie wracam”. Nie na tym rzecz polega. Jest dużo zdrowiej przyjechać do Stanów i być ciekawym kraju, świata i patrzeć na niego z perspektywy możliwości, a bardzo dużo jest tutaj możliwości rozmaitych. Dopóki jest się otwartym na różne możliwości, można mieć poczucie jakiegoś spełnienia i satysfakcji. Jest bardzo dużym problemem, jeżeli się patrzy do tyłu i się rozpatruje wszystko w kategorii „co by było, gdyby”. To jest bez sensu i powoduje tylko zupełnie zbędne rozterki. Ja bardzo konkretnie do tego podchodzę i nigdy nie mówię, że jestem gdzieś do końca na stałe, nigdy nie robię planów, gdzie będę mieszkała za pięć czy dziesięć lat, bo nie wiem. I faktycznie widzę, jak bardzo się zmienia ta perspektywa z czasem, i nie wiem, może będę mieszkała kiedyś w Polsce, trudno mi powiedzieć, czy za piętnaście, czy za dwadzieścia lat nie stwierdzę, że będę chciała mieszkać teraz w Polsce. Wtedy się po prostu przeprowadzę i będę mieszkała w Polsce. Całe moje życie kręci się wokół mojej pracy, znajomych, dzieci, także ja nie jestem tutaj tymczasowo. To nie jest aspekt tymczasowości, wręcz przeciwnie. To, że ja nie planuję sobie, że będę gdzieś za pięć lat, daje mi poczucie stabilizacji. W tej chwili jest mi dobrze w miejscu, w którym jestem, ale nie mogę też powiedzieć, że za pięć lat czy za dziesięć lat nie zmieni mi się punkt widzenia i nie stwierdzę, że w pewnym momencie chcę być gdzieś indziej. [W26]

Niekiedy wartość wynikająca z otwartych możliwości rywalizuje z innymi wartościami, jak stabilizacja życiowa, rodzina, potomstwo. W pewnym momencie życia, być może za sprawą wieku lub doświadczeń życiowych, zaczyna

ustępować miejsca stabilizacji życiowej. Okazuje się, że częste zmiany miejsca zamieszkania czy pracy i uczestnictwo w wielu projektach mogą być postrzegane jako elementy destabilizujące biografię i z czasem budzić niechęć wśród migrantów. Ten problem przywołany został w poniższej wypowiedzi, w której respondent akcentuje konieczność utrzymania równowagi w dążeniu do szczęścia. Wartością jest dla niego osiągnięcie *sustainable happiness*, czyli szczęścia dającego się utrzymać przez dłuższy czas, które oznacza satysfakcję na co dzień, osiągniętą dzięki pracy nad sobą, i dążenie do zrównoważonego rozwoju w różnych aspektach życia: pracy zawodowej, relacji rodzinnych, relacji społecznych, życia duchowego, kondycji fizycznej. Rozmówca dokonuje wyboru takiej właśnie zwykłej, satysfakcjonującej codzienności, dającej stabilizację i poczucie spełnienia, rezygnując z przygód, których do tej pory doświadczał:

Zbyt duże, zbyt częste i dalekie podróżowanie z racji podążania za niedoścignionym szczęściem nie jest zbyt pozytywne. Już dobre siedem lat temu zdałem sobie sprawę, że pogoń za takimi chwilowymi przyjemnościami, jak podróże i zaznawanie nowych doświadczeń, tak naprawdę nie jest dobra. Jest ona ciekawa od czasu do czasu, ale nie powinna stanowić treści niczyjego życia. Ukulem wtedy angielskie pojęcie, którego nie potrafię przetłumaczyć na polski, [...] „sustainable happiness”, czyli coś, co przyniesie mi stosunkowe zadowolenie każdego dnia. Nie będę czekał na wakacje albo premię, albo nową pracę, żeby czuć się szczęśliwym przez jakiś okres, tylko muszę wypracować sobie jakiś model, który pozwoli mi być w miarę szczęśliwym, zadowolonym, powiedzmy, z dnia na dzień, żebym nie miał żadnych zaniedbań, jeśli chodzi o cały wachlarz różnych aspektów życia. Uważam, że należy mieć umiar, nie należy gonić za możliwościami, bo możliwości się pojawiają i właściwie ja do pewnego czasu korzystałem z nich, destabilizując za każdym razem swoje życie. W pewnym momencie zdajesz sobie sprawę, że budowanie „sustainable happiness” zabiera dużo energii i czasu. Jeżeli rozpraszasz się różnymi przygodami, czy to są podróże, czy zabawki, czy kochanki, to jednak odbiera ci to czas i energię, która będzie ci potrzebna później w budowaniu „sustainable happiness”. W związku z tym z umiarem, z umiarem. [W03]

Osiągnięciu stabilizacji psychospołecznej w sytuacji głębokiej zmiany, jaką jest emigracja, sprzyjają kotwice – punkty odniesienia i oparcia życiowego.

Kotwice w miejscu migracji

Wyniki badań specjalistów wysokich technologii w Dolinie Krzemowej korespondują z koncepcją zakotwiczenia Aleksandry Grzymały-Kazłowskiej (2013a, 2013b, 2017). Koncepcja ta, szerzej przedstawiona w poprzednich rozdziałach, ujmuje jednostki jako podmioty z natury poszukujące bezpieczeństwa i stabilności w nowym otoczeniu społeczno-kulturowym. W celu osiągnięcia poczucia stabilności zarzucają one kotwice, będące punktami oparcia.

Potrzeba osiągnięcia stabilności w nowym miejscu nie wyklucza elastyczności oraz ciągłej gotowości do zmian. Wręcz przeciwnie – kotwice nie są stałe, jednostka może w każdej chwili dokonać „odkotwiczenia”, czyli zmienić miejsce zamieszkania, pracę, otoczenie społeczne, nazwisko czy obywatelstwo (Grzymała-Kazłowska 2013a: 45–57). Uczestnicy badań, mimo postrzegania przyszłości jako perspektywy otwartej, z czasem tworzą powiązania z miejscem migracji. Więzy te – społeczne, zawodowe, emocjonalne – pozwalają na lepsze funkcjonowanie w rzeczywistości społecznej i sprzyjają postrzeganiu danego miejsca jako miejsca stałego pobytu oraz, jak się wydaje, zwiększają prawdopodobieństwo pozostania w kraju emigracji. W toku badań zostały wyodrębnione trzy główne kategorie kotwic: społeczne, zawodowe i psychologiczne.

Ważnym czynnikiem, który sprzyja adaptacji i warunkuje poczucie stabilności w nowym miejscu, jest posiadanie sieci społecznych w miejscu migracji. Rodzina, grono przyjaciół i znajomych zapewniają zaspokajanie potrzeb społecznych: akceptacji, szacunku, przynależności. Rozwinięte sieci społeczne w kraju emigracji osadzają migranta w nowym miejscu:

W tym momencie mam tutaj niesamowite grono bardzo ciekawych i fajnych osób. Najciekawsze osoby z Polski pojawiają się właśnie tutaj, w Dolinie Krzemowej. I to z całej Polski. Często pytam, dlaczego mam jechać do Polski, skoro dla mnie nigdy nie ma problemu z kimś się spotkać, zawsze znajdę dla tych osób czas. Te osoby, które zazwyczaj stwarzają problemy, żeby się spotkać w Warszawie czy innych miastach polskich, tutaj bardzo chętnie się spotykają, są otwarte i można z nimi pogadać w zupełnie inny sposób. Wydaje mi się, że to jest też po prostu ten kolejny element, który mówi: „W sumie, dlaczego mam wracać?”. [W13]

Perspektywa zatrudnienia i rozwoju zawodowego migranta towarzyszącego (współmałżonka, partnera życiowego) jest kolejną istotną kwestią mającą wpływ na decyzje migracyjne. Najczęściej, jak zauważa Astrid Eich-Krohm (2012: 184), to kariera mężczyzny jest karierą kluczową, a przeprowadzka do Stanów Zjednoczonych jest spowodowana chęcią jej rozwoju. W tej sytuacji partnerki, zwykle równie dobrze wykształcone, co mężczyźni, przerywają własną karierę zawodową, aby towarzyszyć partnerowi. Badania Eich-Krohm ujawniły również, że brak możliwości rozwoju zawodowego w miejscu migracji jest jedną z głównych przyczyn powrotu do kraju pochodzenia. Ta kwestia powracała w narracjach specjalistów wysokich technologii. Podobnie jak we wspomnianych badaniach, również w Dolinie Krzemowej występuje nadreprezentacja mężczyzn w zawodach technicznych i to mężczyźni są osobami, za sprawą których odbywa się migracja całej rodziny. Trudności w znalezieniu pracy zgodnej z kwalifikacjami i doświadczeniem powodują ogromną frustrację wśród aktywnych i ambitnych kobiet. Sytuacja ulega zmianie, kiedy partnerki uzyskują satysfakcjonujące zatrudnienie – wyeliminowany zostaje istotny powód wyjazdu. W przytoczonej poniżej wypowiedzi uczestnik podkreśla, że

znalezienie pracy przez żonę usunęło główny czynnik wypychający ze Stanów Zjednoczonych:

Moja żona dostała pracę, więc główny czynnik, który sprawiał, że zastanawialiśmy się, czy wracać, natychmiast został kompletnie zniwelowany. [W08]

Część respondentów sceptycznie odnosiła się do powrotu do Polski z lęku przed doznaniem powrotnego szoku kulturowego (*reverse culture shock*), czyli trudności psychologicznych i adaptacyjnych doświadczanych przez migrantów, którzy powrócili do kraju pochodzenia (Eich-Krohnm 2012: 184). Badani wyrażali m.in. niepokój o to, jak w Polsce odnajdą się ich dzieci, które przez znaczną część swojego życia (lub całe życie, jeśli urodziły się już na emigracji) były poza Polską, nie posiadają punktów odniesienia w Polsce, czasem nie posługują się płynnie językiem polskim. Wydaje się, że znaczny problem z przystosowaniem się do nowych warunków w wypadku wyjazdu mogą mieć zwłaszcza dzieci w wieku szkolnym, które w wyniku intensywnej ekspozycji na język angielski i amerykańską kulturę zdążyły się już dobrze zaadaptować w Stanach Zjednoczonych. Poniższa narracja ukazuje obawy respondenta przed powtórnią adaptacją dzieci, uczęszczających od kilku lat do amerykańskiej szkoły, do polskich warunków szkolnych:

Bardziej się obawiamy adaptacji w drugą stronę, bo planujemy wrócić do Polski. Dzieci po tych paru latach są native speakerami [angielski jest ich językiem ojczystym – przyp. M.S.], już bardziej anglojęzyczne niż polskojęzyczne. W Polsce nie ma takiego wsparcia dla przyjęcia dzieci – czy obcokrajowców, czy niemówiących biegle po polsku. Nie jestem dobrej myśli, jeśli o to chodzi. [W09]

Niektórzy podkreślali, że reemigracja, po wielu latach spędzonych poza Polską, nie różniłaby się od przeprowadzki do innego państwa:

Tak samo ja patrzę na powrót do Polski, jak na powrót np. gdzieś do Europy. Myślę, że tak samo to by wyglądało, jeżeli chodzi o problemy i jakieś plusy przeprowadzki z powrotem. [W21]

Należy podkreślić, że staż emigracyjny wpływa na liczbę punktów oparcia, czyli kotwic, które specjaliści mają w kraju emigracji. Kotwice, zapewniając poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji, sprzyjają pozostaniu w danym miejscu na dłużej. Pragnę jednak jeszcze raz zaakcentować, że niezależnie od czynników przyciągających, w narracjach uczestników dominowało postrzeganie przyszłości jako otwartej perspektywy, a plany migracyjne najczęściej pozostawały niesprecyzowane.

Czynniki wypychające z miejsca imigracji

Część uczestników badań z dużą stanowczością deklarowała chęć wyjazdu z Doliny Krzemowej. Niektórzy znali w przybliżeniu datę przeprowadzki, większość jednak deklarowała wyjazd w nieokreślonym bliżej momencie w przyszłości. Należy podkreślić, że wyprowadzka ze Stanów Zjednoczonych nie zawsze musi oznaczać powrót do Polski – równie prawdopodobna jest migracja do kraju trzeciego. Interesująca z punktu widzenia reemigracji wydaje się kwestia czynników skłaniających specjalistów do wyjazdu. Temat ten był wielokrotnie podejmowany przez badaczy zajmujących się współczesnymi migracjami. Astrid Eich-Krohm wyróżniła na przykład następujące czynniki motywujące niemieckich specjalistów do powrotu do kraju ojczystego:

- (1) zawodowe – problem z uzyskaniem satysfakcjonującego zatrudnienia przez partnera;
- (2) ekonomiczne – kwestia lepszego zabezpieczenia socjalnego w Niemczech (powszechna służba zdrowia, państwowa emerytura, bezpłatna edukacja dla dzieci);
- (3) rodzinne – opieka nad starzejącymi się rodzicami oraz lepiej rozwinięte sieci społeczne w kraju pochodzenia;
- (4) tożsamościowe – szybka adaptacja dzieci w kraju migracji i obawa rodziców przed utratą tożsamości niemieckiej przez dzieci (Eich-Krohm 2012: 183).

Rafał Cekiera przedstawił z kolei cztery przyczyny powrotów z emigracji Polaków:

- (1) „ekonomiczne – brak pracy za granicą lub koniec kontraktu, zdobycie lepszej pracy (albo płacy) w kraju pochodzenia, chęć zainwestowania zarobionych oszczędności;
- (2) społeczne – kłopoty z integracją w kraju docelowym, spotkanie się z niechęcią (przejawy rasizmu), tęsknota za ojczyzną, chęć poprawy statusu społecznego;
- (3) rodzinne lub związane z cyklem życia – emerytura, małżeństwo, chęć kształcenia dzieci w ojczyźnie, pomoc rodzicom w podeszłym wieku;
- (4) polityczne – wynikające z polityki prowadzonej przez rządy krajów wysyłających i przyjmujących” (Cekiera 2014: 121).

Zespół Hanny Grzymały-Moszczyńskiej wyróżnił następujące czynniki skłaniające do powrotu do ojczyzny wykwalifikowanych polskich migrantów:

- (1) tęsknota za Polską i bliskimi oraz poczucie braku uczestnictwa w zmianach, jakie następują w Polsce;
- (2) pragnienie utrzymania znajomości języka polskiego oraz polskiej tożsamości wśród dzieci;
- (3) chęć dalszego rozwoju w Polsce dzięki zdobytym za granicą kompetencjom i środkom finansowym (Grzymała-Moszczyńska i in. 2011: 157).

Wątek czynników skłaniających do wyjazdu z obecnego miejsca zamieszkania był również wielokrotnie podejmowany przez specjalistów wysokich technologii w Dolinie Krzemowej. W narracjach uczestników badań wyodrębniono następujące czynniki wypychające z miejsca migracji:

- (1) czynniki ekonomiczne – możliwość łatwiejszego osiągnięcia komfortowej sytuacji finansowej w Polsce, wysokie ceny (przede wszystkim nieruchomości i edukacji dzieci) w Dolinie Krzemowej, chęć zainwestowania zaoszczędzonych środków finansowych;
- (2) czynniki tożsamościowe i społeczne – poczucie obcości, brak poczucia bycia „w domu”, silna polska tożsamość i niechęć do asymilacji, niedopasowanie kulturowe, trudności w odnalezieniu się w emigracyjnej rzeczywistości, obawy przed zbyt szybką asymilacją dzieci, chęć utrzymania wśród dzieci języka polskiego i polskiej tożsamości;
- (3) czynniki rodzinne i związane z cyklem życia – opieka nad starzejącymi się rodzicami, emerytura, chęć kształcenia dzieci w ojczyźnie.

Jak można zauważyć, ujawnione w biografiach specjalistów czynniki wypychające pokrywają się częściowo z wnioskami z innych badań.

Należy podkreślić, że najczęściej występuje więcej niż jeden czynnik wypychający z kraju imigracji, np. chęć osiągnięcia niezależności finansowej możliwa dzięki kapitałowi zgromadzonemu w czasie wyjazdu nie wyklucza pragnienia wychowania potomstwa w kulturze polskiej czy troski o starzejących się rodziców. Emigranci na co dzień stawiają czoła wielu trudnościom i dylematom, a kwestia powrotu do ojczyzny jest jednym z nich. Złożoność procesu decyzyjnego w zakresie reemigracji obrazuje poniższa wypowiedź, w której respondent skłaniają do powrotu czynniki ekonomiczne, społeczne, tożsamościowe i rodzinne. Porusza on kilka wątków: możliwości sfinansowania zakupu domu i uzyskania stabilnej sytuacji finansowej dzięki środkom zaoszczędzonym w Stanach Zjednoczonych, pragnienia zakorzenienia i utrzymania polskiej tożsamości (polskiego języka, znajomości polskiej kultury) w dzieciach, znaczenia rodziny i sieci społecznych w Polsce, poczucia obcości w Stanach Zjednoczonych oraz zobowiązań wobec starzejących się członków rodziny. Ten cytat doskonale pokazuje, że emigranci dokonują racjonalnej analizy różnych scenariuszy i są świadomi konsekwencji własnych wyborów. W poniższym wypadku powrót do Polski wydaje się uczestnikowi i jego rodzinie najwłaściwszym rozwiązaniem:

W naszym wypadku jest tak, że jesteśmy tutaj, bo mamy dobrą pracę. Moja żona zarabia tyle co ja. Jesteśmy w stanie bardzo dużo oszczędzić, odłożyć połowę naszych zarobków, czasami i więcej, i nam się naprawdę bardzo dobrze powodzi. Oplaca nam się pracować w Kalifornii i odkładać w Kalifornii, ale nie jestem przekonany do tego, że nam się oplaca założyć tutaj rodzinę, kupić dom itd. I jej, i mnie zależy na tym, żeby utrzymać język, kulturę, przynależność do kraju i przede wszystkim kontakt z rodziną. Po mojej stronie rodziny wszyscy

z wyjątkiem moich rodziców są w Polsce, absolutnie wszyscy. Nikt nie pojechał na Wyspy, nikt nie pojechał do Niemiec, wszyscy są w Polsce i wszyscy jakoś sobie tam radzą. Na dziś powrót do Polski wydaje się dobrym pomysłem. Jedno, że mielibyśmy rodzinę pod ręką, to też pomaga przy wychowywaniu dzieci, a ja jestem przekonany, że jeżeli chcielibyśmy mieć dzieci Polaków, które szanują ten język, to musimy je wychować w Polsce. Po prostu na podstawie moich doświadczeń tutaj za granicą jest bardzo trudno utrzymać znajomość języka polskiego, a w Dolinie Krzemowej w obecnych czasach jest to wyjątkowo trudne. Jak dzieci pójdą do szkoły, to już zupełnie zapomną język polski, a bardzo nam na tym zależy, żeby go znały. Druga rzecz jest taka, że domy tutaj są bardzo drogie. Biorąc trzydziestoletni kredyt w wysokości półtora miliona albo dwóch milionów dolarów, żeby mieć skromny domek w tej dzielnicy, gdzie jest dobra szkoła, to byśmy się wpędzili w spiralę kredytową, która by się nigdy nie skończyła. To się zaczyna na domu, potem dom trzeba umeblować, szkoły są tutaj drogie, więc kolejny kredyt na te szkoły, trzeba jeszcze tymczasem na emeryturę odłożyć itd., itd. Przeprowadziwszy się do Polski, nawet dziś, mielibyśmy pieniądze na dom od ręki. Moglibyśmy go umeblować, postawić auta na podjeździe i jeszcze mieć kasę na boku na inwestycje. To jest zupełnie inne podejście, kiedy masz „dach z głowy”, że tak powiem, jedyne, czym się martwisz, to żeby zapewnić jakieś jedzenie. Oczywiście musielibyśmy podróżować itd., ale te koszty i ryzyko są znacznie mniejsze i wtedy można podejmować każdą pracę albo nawet przerwać karierę na rok czy dwa lata i gdzieś podróżować z dziećmi, opłynąć cały świat. Trudnością jest też to, co będzie z rodzicami. Nasi rodzice nie są na razie w starszym wieku, mają po pięćdziesiąt pięć lat i są samodzielni, ale nie wiadomo, jak to będzie wyglądało za dziesięć lub piętnaście lat. Może będą domagali się więcej opieki, nie wiem. To jest po prostu coś, co się rozwiąże z czasem, jest to na pewno temat, do którego będziemy potem uważnie podchodzić. Europa też nam się podoba, całkiem ciekawe miejsce, no i też ten plus, że można być wśród swoich ludzi. Słyszałem takie różne opinie, że po tylu latach za granicą właściwie nie znam tej Polski, nie znam tak naprawdę realiów tam na miejscu, nie mam żadnych znajomości, nie będę mógł się tam odnaleźć, że jest polska biurokracja itd. Na podstawie ostatnich podróży do Polski, a w tym roku już trzy podróże do Polski zaliczyłem, jestem tego zdania, że owszem, są różne trudności, ale ludzie normalnie jakoś tam funkcjonują i też sobie jakoś dają radę. [W11]

* * *

Podsumowując, w rozdziale ósmym zaprezentowałam problematykę przyszłości emigracyjnej specjalistów wysokich technologii w Dolinie Krzemowej oraz czynników determinujących pozostanie lub opuszczenie miejsca imigracji. Specjaliści postrzegają przyszłość jako perspektywę otwartą i przyjmują postawę intencjonalnej nieprzewidywalności. Oznacza to, że wstrzymują się od deklarowania swoich planów migracyjnych, a nawet jeśli podejmują decyzje zakotwiczące ich w miejscu migracji, to wyrażają przekonanie, że plany

zawsze mogą ulec zmianie. Przyjęcie strategii intencjonalnej nieprzewidywalności jest konsekwencją doświadczenia życiowego, dużych możliwości wyboru miejsca zatrudnienia oraz obawy przed koniecznością powtórnej adaptacji czy to w Polsce, czy to w innym kraju. Niepewność co do przyszłych losów nie jest jednak elementem destabilizującym, a raczej wynika z systemu wartości, w którym wysoką pozycję zajmuje szeroko pojęta idea wolności, w tej sytuacji rozumiana jako posiadanie wielu możliwości wyboru.

W zebranych relacjach wyróżniono dwa sposoby rozpatrywania ram czasowych emigracji wpływających na adaptację: jako przejściowego epizodu i ostatecznego wydarzenia. W pierwszym wypadku pobyt w Stanach Zjednoczonych traktowany jest w kategoriach okazji, którą należy jak najlepiej wykorzystać, co sprzyja częstym podróżom z zamiarem zwiedzenia jak największej liczby miejsc oraz intensywnej pracy w celu zdobycia doświadczenia lub awansu (uczestnictwo w konferencjach czy sympozjach prowadzące do nawiązania kontaktów zawodowych). Ponadto osoby traktujące migrację tymczasowo nie odczuwają palącej potrzeby adaptacji w społeczeństwie przyjmującym, ponieważ są tutaj tylko „na chwilę”, zatem nie nawiązują głębszych znajomości, nie inwestują w sprzęty użytku domowego, słowem: nie zarzucają kotwic. Migranci, którzy rozpatrują pobyt za granicą jako ostateczne wydarzenie, nawet jeśli ich plany nie są sprecyzowane, są zmotywowani do zaadaptowania się, co uważane jest przez wielu respondentów za jedyny możliwy sposób na osiągnięcie stabilizacji psychospołecznej i normalizację życia na emigracji.

Mimo postrzegania przyszłości emigracyjnej jako perspektywy otwartej emigranci z czasem tworzą powiązania zakotwiczające w nowym miejscu pobytu. W narracjach specjalistów ujawniono kotwice społeczne (posiadanie rodziny i sieci społecznych), zawodowe (możliwość zdobycia satysfakcjonującej pracy przez specjalistę i współmałżonka) i psychologiczne (chęć zaadaptowania się w miejscu migracji związana z obawą przed powrotnym szokiem kulturowym w wypadku wyjazdu). Zostały ponadto ukazane czynniki wypychające ze Stanów Zjednoczonych: ekonomiczne, tożsamościowe i społeczne oraz rodzinne, a także związane z cyklem życia.

Emigracja obszarem refleksji

Emigracja jest zjawiskiem złożonym, daleko wychodzącym poza jej tradycyjne rozumienie jako zmiany dotychczasowego miejsca zamieszkania. Emigracja wiąże się bowiem ze zmianą otoczenia społeczno-kulturowego, wejściem w nowe (obce) środowisko bez znajomości norm i zasad jego funkcjonowania. Emigracja jest wydarzeniem doniosłym w biografii jednostki, gdyż rewiduje jej dotychczasowy sposób rozumienia, postrzegania rzeczywistości i funkcjonowania – przez skonfrontowanie z nową rzeczywistością społeczną.

Ta znaczna zmiana może prowokować do refleksji nad własnym życiem, ponieważ „emigrant musi zrewidować dotychczasowy sposób funkcjonowania, gdyż w nowych okolicznościach może on nie być wystarczająco efektywny” (Cekiera 2014: 86). Ponadto „podróż [...] prowokuje do konfrontacji znanego z odmiennym, porównań między własnym a obcym [...]. Może stymulować poszerzenie horyzontów myślowych, wzbogacać świadomość czy poszerzać wyobraźnię” (Cekiera 2014: 84). Migranci wykazują się wysokim poziomem autorefleksji na temat własnej sytuacji i trendów migracyjnych (Raczyński 2019). Badania sugerują, że w wyniku konfrontacji zinternalizowanych („własnych”) i „obcych” norm pojawiać się mogą pytania o własną przynależność kulturową, prowadzące do zmian w tym obszarze (Grzymała-Moszczyńska i in. 2011).

W niniejszym rozdziale poddam analizie zagadnienie wymiaru emigracji rozumianej jako obszar refleksji, a także przedstawię przemyślenia uczestników badań nad zmianami tożsamościowymi będącymi skutkiem migracji, polskiej tożsamości narodowej i dogłębnych zmian w charakterze migracji charakterystycznych dla współczesności. Ponadto poruszę zagadnienie konsekwencji wyjazdu zagranicznego z punktu widzenia rozwoju osobowego i duchowego emigrantów, wykraczające poza sam rozwój zawodowy i poprawę sytuacji materialnej.

Tożsamość emigranta

Tożsamość to poczucie odrębności od innych i świadomość własnej osoby. „Jest odpowiedzią na pytanie o to, »kim jestem« lub »kim jesteście« [...], rezultatem klasyfikacji świata społecznego, porządkiem zaprowadzonym w symbolicznym świecie wokół nas, [...] obrazem grupy, zintegrowanym systemem elementów, które reprezentują jej zasadnicze cechy i odróżniają ją od innych grup, a także określają ich wzajemne relacje [...] Tożsamość można rozumieć jako społecznie determinowany proces wzajemnego utożsamiania w toku działań społecznych” (Mach 2009: 7–10). W powyższym rozumieniu tożsamość jest czynnikiem trwałości, ciągłości i stabilizacji. Jednakże jest ona również zjawiskiem dynamicznym, gdyż w procesie społecznych interakcji „ulega zmianie, przedefiniowaniu i zyskuje nowy wyraz” (Mach 2009: 9). Sytuacja emigracji jest zatem czynnikiem wpływającym na przemiany i rekonstrukcje tożsamości.

Poczucie „rozdwojenia” i obcości na emigracji

Emigranci w codziennym życiu doświadczają ekspozycji na obce im wzorce kulturowe. Niekiedy dopiero w kontakcie z przedstawicielami innych kultur, przez mechanizmy kontrastu i porównań, ujawnia się bardzo wyraźnie ich własna tożsamość kulturowa i narodowa. Emigrant zaczyna świadomie dostrzegać różnice między „starymi” a „nowymi” wartościami, normami i wzorami zachowań. Pewne schematy poznawcze zostają skutecznie przyswojone, co zostało przedstawione w poprzednich rozdziałach niniejszej książki. Jak podkreśla Grzegorz Babiński (2009), współcześni polscy migranci znakomicie odnajdują się w meandrach emigracyjnej rzeczywistości na poziomie praktyk życia codziennego, kontaktów międzyludzkich i efektywnej kooperacji z innymi. Okazuje się jednak, że na głębszym poziomie wartości i tożsamości emigranci odczuwają niekiedy konflikt tożsamości – sytuacji wyboru między wzajemnie sprzecznymi a ważnymi dla jednostki celami. Jak zauważa Rafał Cekiera (2014: 89), „konflikt tożsamości zawsze niesie ze sobą pewną psychicznie dośkwierającą uciążliwość, związaną z nierozstrzygalnością i niesprawdzalnością alternatywnych wyborów [...] Taki stan, poczucie nieusuwalnej ambiwalencji, jest czymś charakterystycznym dla wielu emigrantów, którzy tkwią w fazie pomiędzy: krajem pochodzenia a krajem docelowym, decyzją o powrocie a decyzją o pozostaniu za granicą”. Imigranci i ich potomkowie nie mają statycznej, zamkniętej i jednorodnej tożsamości etnicznej, ale raczej dynamiczną tożsamość mieszaną lub hybrydową (Castles, de Haas, Miller 2014: 64).

W wypadku specjalistów wysokich technologii w Dolinie Krzemowej konflikt tożsamości przejawia się m.in. w poczuciu rozdwojenia, wynikającego z posiadania powiązań z więcej niż jednym krajem oraz trudnością w określeniu, który z nich jest dominujący, ważniejszy czy bliższy. Skutkuje

to nieustannym porównywaniem obu krajów i kultur, a to z kolei sprawia, że niezwykle trudno o osiągnięcie satysfakcji życiowej. W poniższej wypowiedzi uchwyciono dylemat konfliktu tożsamości, wynikający z posiadania dwóch domów – jednego w Polsce, a drugiego w Stanach Zjednoczonych. Respondent, określając ten dylemat mianem „doli emigranta”, daje do zrozumienia, że jest to kwestia ważna i trudna (czy wręcz niemożliwa) do rozwiązania:

Zauważyłem, że jak jadę do Polski, to myślę: „Wow, jadę do Polski, nareszcie do domu!”. Ale jestem tydzień czy dwa w Polsce i myślę już inaczej: „Ojejku, kurczę, no już jestem zmęczony tym, już bym chciał do domu wracać”. Tu jednak mam swoje rzeczy jakieś, a tam, w Polsce, jestem na walizkach, bo ciągle albo u rodziny, u znajomych, u mamy, jest to taka tymczasowość. Gdybym może miał tam swoje mieszkanie, w którym bym sobie osiadł, i miałbym może dwa domy, byłoby to inaczej, ale ponieważ się jedzie tam na wakacje i jest to krótka wizyta, to czuję, że to jest moje miasto, znam tam wszystkie kąty, ale jednocześnie czuję też, że ja tam już nie mieszkam, że moje ręczniki są tutaj, mój kocyk jest tutaj. Ja myślę, że to jest tak, jak się już raz wyjedzie z Polski i zakosztuje się gdzieś życia przez jakiś czas, to zawsze będą takie porównania. Jak się będzie tutaj, to się będzie porównywało: „A w Polsce jest to lepiej, tamto lepiej”, a jak się jest w Polsce: „Ale tamto jest lepiej, może żebym lepiej ja tam mieszkał...”. Jest takie rozerwanie i to wiele osób mi o tym mówiło, i myślę, że to jest naturalne i chyba wszyscy to odczuwają, takie rozdwojenie, dola emigranta. [W04]

Część emigrantów nawet po wielu latach nie posiada silnych tożsamościowych odniesień w kraju imigracji, co prowadzi do poczucia wyobcowania. Anzelm Schütz sugeruje nawet, że „rozumieć daną społeczność może tylko ten, kto dorastał mówiąc jej językiem, kto w języku tym pisał miłosne listy, kto w nim się modlił. Zrozumieć jakąś zbiorowość może więc tylko ten, kto w niej wyrósł i stosuje względnie skutecznie pewne typowe wzory kulturowe” (Podemski 2010: 183). Jak zauważa Rafał Cekiera (2013: 80), „wielu emigrantów [...] wyraża podobne opinie, lokując się na zewnątrz kultury kraju przyjmującego i niechętnie zrywając więzi łączące ich z krajem ojczystym”. Dają temu wyraz choćby przez manifestowanie własnej odrębności od społeczeństwa kraju przyjmującego:

Ja nie widzę siebie jako Amerykanina. Nie chciałbym tutaj mieszkać przez dłuższy okres [...], to nie są to ludzie, z którymi się utożsamiam. Nie powiem, że nie mam nic wspólnego z tymi ludźmi, bo tutaj pracuję i mieszkam, i tak naprawdę jest wiele wspólnych tematów, ale nie czuję się, że jestem Amerykaninem, nie mam żadnej chęci do tego, żeby być Amerykaninem. Nie jestem strasznie zachwycony amerykańskim systemem czy amerykańskimi wartościami, to jest po prostu miejsce, w którym teraz mieszkam, bo dobrze zarabiam. [W11]

Niektórzy respondenci poruszali kategorię obcości w odniesieniu do kwestii poczucia bycia „u siebie” czy bycia „w domu”. Metafora domu oznacza

miejsce dające poczucie bezpieczeństwa i stałości, gdzie człowiek zachowuje się swobodnie i naturalnie. Dom w szerokim rozumieniu będzie również oznaczał kulturę, której wzory są dobrze przyswojone – zrozumiałe i stosowane. Dla wielu emigrantów kraj przyjmujący nigdy nie stanie się domem w takim znaczeniu. W tej sytuacji silnie przejawiać się może tożsamość narodowa kraju pochodzenia. W poniższej wypowiedzi uczestnik badań dał temu wyraz, podkreślając odrębność od narodu amerykańskiego i jednocześnie deklarując swoje przywiązanie do polskich tradycji i dumę narodową:

Ja się nie czuję tutaj jak w domu. Inaczej: to nie jest dla mnie taki sam dom, jakim była dla mnie Polska. Nie jestem Amerykaninem, nie mam w sobie takiej potrzeby bycia Amerykaninem, zamerykanizowania się. Ja wręcz przeciwnie, raczej jestem dumny z tego, kim jestem i skąd pochodzę. Nie wstydzę się bycia Polakiem w żadnej mierze, więc nie próbuję udawać, że jestem stąd, albo że to się stała moja ojczyzna. [W06]

Problemy w nawiązywaniu głębszych kontaktów, różnice kulturowe, które trudno zniwelować, brak poczucia „bycia w domu” prowadzić mogą do osamotnienia i wyobcowania w kraju imigracji. Pojawia się tęsknota za Polską, wynikająca z przeświadczenia, że nie sposób osiągnąć porozumienia z przedstawicielami innego kręgu kulturowego:

Naprawdę tęsknię za polską mentalnością, za tą, na którą tak wszyscy narzekają. Tutaj odkryłam, że bardziej lubię mój kraj, niż mi się wydawało. Po prostu wiem na sto procent, że nigdy się z obcokrajowcami nie dogadam tak jak z Polakami, nie będę miała takiego porozumienia. Rzadko się zdarza ktoś, z kim jesteś tak blisko tutaj. [W27]

Okazuje się ponadto, że w wyniku emigracji do odległej Ameryki zmieścić się może sposób postrzegania tego, co swojskie i bliskie kulturowo. Z perspektywy emigranta polskiego mieszkającego w Stanach Zjednoczonych cała Europa, a nie tylko Polska, jawi się jako dom. Ta nowa perspektywa wynika ze zmiany postrzegania odległości. Dolina Krzemowa znajduje się na zachodnim wybrzeżu Stanów Zjednoczonych, a odległość w linii prostej między San Jose a Warszawą wynosi 9440 kilometrów (dystans.org). Brak bezpośrednich połączeń lotniczych z Polską sprawia, że sam lot do Polski trwa minimum trzy-nastacie, czternaście godzin, a cała podróż, dodając czas dojazdu na lotnisko i z lotniska oraz czas oczekiwania na lotnisku – co najmniej dwadzieścia godzin lub więcej. To sprawia, że podróż do Polski to długa, wyczerpująca i kosztowna wyprawa, na którą zwykle specjaliści wraz z rodzinami nie mogą sobie pozwolić częściej niż raz do roku. Z kolei dwugodzinny lot z Anglii czy innego europejskiego państwa do Polski, w porównaniu z kilkunastogodzinną podróżą z zachodniego wybrzeża, wydaje się dla nich lekki i bezproblemowy. Dlatego w części wypowiedzi pojawiała się kwestia zmiany postrzegania miejsca, które

można zdefiniować jako dom. Obecnie, na co wskazują cytowane poniżej opinie respondentów, granice terytorialne „domu” rozszerzają się na całą Europę:

To nie jest takie tam hop-siup z Anglii: dwie godziny i człowiek jest w Polsce. Trzeba to zaplanować, zaoszczędzić pieniądze itd., więc to nie jest takie proste. [W04]

To jest tak, że perspektywa po przyjeździe tutaj się bardzo zmienia. Odległość trzydziestu mil to jest blisko. Osiemdziesiąt mil, żeby pojechać nad morze, to jest godzina drogi, więc w ogóle się tym nikt nie przejmuje. Czternaście godzin lotu plus koszty to jest jednak coś. Półtorej godziny lotu do Anglii Rayanaiem, co kosztuje cię dwieście złotych za osobę – mniej niż sto dolarów, no to jest w ogóle coś, o czym nie warto wspominać w porównaniu z kosztami, które ponosisz tutaj. To jest tak, że generalnie za jeden przelot Polska–Stany Zjednoczone (dokładnie mówiąc, chodzi o tę lokalizację, bo jesteśmy na zachodnim wybrzeżu, więc to jest dalej), prawdopodobnie mogłabyś latać przez cały rok systematycznie co miesiąc na trasie Polska–Anglia. Taka jest różnica, więc jest to też kwestia perspektywy, ale też kwestia finansów. Europa to jest teraz dom, kiedyś Polska była domem, teraz Europa jest domem. [W08]

Problematyka „rozmytej” tożsamości narodowej i poczucie bycia zarówno Polakiem, Europejczykiem, jak i – szerzej – obywatelem świata, poruszona została również w badaniach nad polską diasporą technologiczną, potwierdzając potrzebę zdefiniowania własnej sytuacji oraz określenia własnej tożsamości przez migrantów (Raczyński 2019: 15).

Tożsamość narodowa świadomym wyborem

Tożsamości narodowej towarzyszy poczucie przywiązania (przynależności) do własnego narodu, odrębności od innych nacji i dumy narodowej (Mikułowski-Pomorski 2003: 83). Jej przejawów należy szukać w codziennych praktykach. Jak zauważa Tim Edensor (2004: 32), „tożsamość narodowa jest zakorzeniona w codzienności, w przyziemnych szczegółach interakcji społecznej, nawyków, rutynowych działań i wiedzy praktycznej”. W wyniku nabytego doświadczenia oraz ekspozycji na nową przestrzeń społeczno-kulturową tożsamość narodowa podlega aktualizacji (Cekiera 2014: 87). Utrzymanie tożsamości kulturowej w sytuacji emigracyjnej rzeczywistości wymaga czasem dużego wysiłku.

Ze zgromadzonych narracji uczestników badań wynika jednak, że podejmują oni wysiłek w celu zachowania polskiej tożsamości. Jedną z najbardziej charakterystycznych form działania jest nauczanie dzieci języka polskiego. Należy podkreślić, że w zdecydowanej większości specjaliści wysokich technologii komunikują się w przestrzeni domowej w języku polskim. Zatem ich dzieci również mają ekspozycję na język ojczysty. Do momentu pójścia do szkoły porozumiewają się najczęściej po polsku¹, jednak z czasem coraz więcej

¹ Kwestia dwujęzyczności jest niezwykle ciekawa, ale wychodzi poza przedmiot moich badań, dlatego nie zostanie rozwinięta w niniejszej książce. Obserwacje i liczne rozmowy

aktywności odbywa się w języku angielskim i zachowanie dobrej znajomości języka polskiego staje się coraz trudniejsze. Problem nauczania dzieci języka polskiego pojawiał się w wielu wywiadach. Niemal wszyscy respondenci mający dzieci podejmowali wysiłek, aby zachęcić je do mówienia w języku ojczystym – rozmawiali z nimi po polsku, czytali im polskie książki, niekiedy samodzielnie nauczali z podręczników do języka polskiego, a także posyłali dzieci do polskich szkół². Podkreślali, że często spotykają się z oporem dzieci, które nie widzą większego pożytku w nauce trudnego języka polskiego:

Nie ma problemów z mówieniem po polsku, bo mówi po polsku, natomiast tworzy kalki z angielskiego, z czym się staramy walczyć, ale jest to nieuniknione. Czytamy mu tylko polskie książki, nie czytamy mu w ogóle po angielsku, no i rozmawiamy z nim po polsku. To jest praktycznie tylko to, co możemy zrobić, i tak się liczymy z tym, że angielski będzie jego pierwszym językiem. To jest po prostu nieuniknione, będzie to miał w szkole przez cały dzień, zresztą widzimy, co się dzieje ze starszymi dziećmi. Robimy, co możemy. Też jest ciężko znaleźć dobry argument na rzecz języka polskiego w świecie, z wyjątkiem „z babcią się nie dogadasz”. Nie jest to język dominujący, nigdy taki nie będzie, i ja bym powiedział, że jest to język bardzo niszowy i nie gwarantuje sukcesu praktycznie w żadnym kraju z wyjątkiem Polski. Warto go znać, bo się z babcią nie dogadają, ale jest to praktycznie jedyny powód, czy jeden z nielicznych powodów. [W15]

Analiza badań wykazała, że następuje zmiana w definiowaniu tożsamości w sytuacji emigracji. Okazuje się, że tożsamość nie jest „dana”, oparta na tradycyjnym, dziedziczonym przekazie i w tym sensie odgórnie narzucona jednostce. Wręcz przeciwnie – na emigracji może nastąpić rekonstrukcja tożsamości, zainicjowana przez jednostkę i kierowana przez nią. Wyrażać się ona może w świadomym wyborze konkretnej tożsamości narodowej, decyzji o kultywowaniu takich, a nie innych tradycji, utożsamianiu się z daną kulturą. W zgromadzonych wywiadach kilkakrotnie pojawiły się takie właśnie deklaracje dotyczące świadomego wyboru tożsamości narodowej. Przykładem jest relacja respondenta, który podczas przeprowadzki do Stanów Zjednoczonych, którejs już z kolei w jego życiu, postanowił zachować i ujawnić na zewnątrz wyłącznie swoją polską tożsamość narodową:

z Polakami na emigracji pozwalają mi jednak wysunąć spostrzeżenie, że w wypadku dzieci emigrantów polskich, o ile urodziły się już poza ojczyzną bądź wyemigrowały z Polski bardzo wcześniej, język angielski staje się zwykle językiem dominującym. Język polski wydaje się trudniejszy do nauczania, a także jest językiem „niszowym” (jest mało popularny na arenie międzynarodowej i dzieci używają go wyłącznie do komunikacji z członkami najbliższej rodziny oraz podczas wizyt w Polsce). W wypadku rodzeństwa – starsze dziecko często lepiej mówi po polsku, młodsze gorzej.

² W okolicy Doliny Krzemowej działają dwie polskie szkoły sobotnie: szkoła języka polskiego im. Jana Pawła II w Walnut Creek oraz polska szkoła sobotnia działająca przy kościele w San Jose.

Przeprowadziwszy się do Stanów Zjednoczonych, porzuciłem kanadyjską tożsamość i skupiłem się tylko [...] na polskiej tożsamości. To już by był zbyt duży ciężar dla mnie, żeby mieć i polską tożsamość, i kanadyjską tożsamość, i amerykańską tożsamość, i jakoś to wszystko wyrównywać. Więc przyjeżdżając tutaj, stwierdziłem: „Dobra, jestem Polakiem, który akurat mieszkał za granicą przez długi okres [...], czuję się swobodnie w różnych kulturach z językiem angielskim itd., ale nadal jestem Polakiem”. [W11]

Autodefinicje – co to znaczy być migrantem?

Emigracja dzisiaj i dawniej

Specjaliści wysokich technologii w Dolinie Krzemowej, co zostało ukazane w rozdziale dotyczącym motywacji migracyjnych, uważają własne pobudki migracyjne za zdecydowanie odmienne od pobudek migrantów w dawnych czasach. Dzisiaj bowiem dominują dobrowolne motywacje poznawczo-edukacyjne, niegdyś zaś – przymus i motywacje ekonomiczno-polityczne. Uczestnicy badań często wskazywali rozbieżności między współczesnymi a dawnymi migracjami również w innych aspektach. Porównując na przykład sytuację emigrantów sprzed kilkudziesięciu lat z własną, uznawali, że dzisiejsza emigracja jest prostsza i zdecydowanie nie ma charakteru ostatecznego i nieodwracalnego, jak przed laty. Wysiłek włożony w wyjazd zagraniczny jest obecnie dużo niższy. Niech za przykład posłuży wypowiedź respondenta, który wyjechał z Polski kilkanaście lat temu, a od pięciu lat przebywa w Dolinie Krzemowej:

My znamy tutaj ludzi, którzy są [na emigracji] od trzydziestu lat, [...] oni podejmowali takie heroiczne wyzwania, praktycznie zostawiali wszystko ze sobą, a my byliśmy w bardzo komfortowej sytuacji, bo od razu jechaliśmy tam, gdzie od pierwszego dnia chodziliśmy do pracy, mieliśmy zapewnione zakwaterowanie na początku, to było bardzo proste, to naprawdę nie wymagało od nas jakiegoś szczególnego bohaterstwa, oprócz tego, że się zdecydujemy, że jedziemy na co najmniej rok, ale to też nie była odległość, to jest zaledwie dwa tysiące kilometrów, wtedy nie było połączeń lotniczych. [W33]

Zmiana charakteru migracji uwidacznia się również w terminologii. Jak zauważa Rafał Cekiera (2013: 73), „teraz się nie emigruje, teraz się po prostu wyjeżdża. Świadomość tej zmiany mają sami emigranci, bardzo niechętnie określający się za pomocą tego pojęcia. Jeżeli nawet używają wobec siebie określenia emigrant, umieszczają to pojęcie niejako w cudzysłowie czy też nadają mu ironiczne zabarwienie. Stereotyp emigranta, tak silnie zakorzeniony w polskiej kulturze, nie daje się dopasować do współczesnej sytuacji osób decydujących się na wyjazd z kraju”. Jak przekonuje z kolei Michał Garapich (2010: 44), dezaprobaty etykiety emigranta wpływa z faktu, że „w świadomości

wielu respondentów pojęcie to kojarzy się z linearnym i ostatecznym przekroczeniem granicy, a nie zamieszkiwaniem społecznej przestrzeni obejmującej więcej niż jedno państwo”. Dokładnie w taki sposób wyjaśniali swój status uczestnicy moich badań – emigracja jest dla nich po prostu zmianą miejsca zamieszkania, i to niekoniecznie ostateczną:

Ja nie rozpatruję emigracji, jakby dla mnie to słowo jest przeładowane troszeczkę. My po prostu zmieniamy miejsce zamieszkania. Na szczęście pochodzimy z kraju Pierwszego Świata i możemy tutaj przyjechać, z pewnymi obostrzeniami, niestety, ale możemy zawsze wrócić, możemy pojechać gdzie indziej i korzystamy z tego. Po prostu w momencie, kiedy stwierdzimy, że nam się nie chce tu przebywać, to wrócimy. [W25]

Pojęcie „emigracja”, z uwagi na burzliwą historię Polski i losy Polaków, jest obciążone znaczeniowo. W języku potocznym stawiane jest często na równi z pojęciami takimi jak „repatriacja”, „uchodźstwo” czy „wypędzenie”, noszącymi znamiona przymusu (Kurcz 2005: 245–250). Dlatego niektórzy respondenci dystansowali się od etykiety emigranta, mającej według nich znaczenie pejoratywne. Ukazuje to dobrze poniższa narracja, w której rozmówczyni dokładnie wyjaśnia, dlaczego nie uważa się za imigrantkę:

Przez długi czas traktowałam swój pobyt w Stanach wakacyjnie, w zasadzie nigdy nie określałam siebie jako imigrantkę. Nie przyswoiłam sobie tego, bo zawsze miało to bardziej pejoratywne znaczenie: imigracja, imigracja za chlebem, imigracja po II wojnie światowej, przed II wojną światową itd., itd., jak się pójdzie daleko w historię. Więc ja nigdy tego nie określałam jako imigracji, był to bardziej wyjazd z ciekawości świata. Emigracja ma taki trochę element przymusu w sobie. Jest się emigrantem, jak się ucieka z kraju z jakiegoś powodu. [W26]

Emigracja współcześnie, za sprawą dostępu do informacji, dostępności nowoczesnych środków transportu i komunikacji, nabrała nowego wymiaru – stała się osiągalna dla większej liczby osób i zmniejszył się ciężar emocjonalny i finansowy, który zdawał się charakteryzować migracje w przeszłości. Dla specjalistów migracja nie jest w zamierzeniu czymś stałym i ostatecznym, raczej traktowana jest jako jedna z wielu dostępnych możliwości kształtowania własnej kariery zawodowej i życia prywatnego. W porównaniu z czasami dawniejszymi zmianom uległy nie tylko warunki brzegowe zjawiska migracji, ale także profil polskiego imigranta. Współcześni migranci, na co zwracałam uwagę już wcześniej, różnią się od migrantów dawnych m.in. motywacjami migracyjnymi (motywacje poznawczo-edukacyjne), pozycją „wejścia” do nowego społeczeństwa (praca zgodna z wykształceniem od razu po przybyciu, szybki awans finansowy, wyższa pozycja w strukturze społecznej), planami na przyszłość (otwarta postawa wobec zmian, przyjmowanie strategii intencjonalnej nieprzewidywalności) czy tempem i rodzajem adaptacji do nowego społeczeństwa

(szybka adaptacja w sferze strukturalnej przy zachowaniu tożsamości kulturowej, selektywność w przejmowaniu wzorów kulturowych, adaptacja „o tyle, o ile to konieczne”). W wyniku analizy zgromadzonego materiału biograficznego znalazła zatem potwierdzenie hipoteza, że specjalistów wysokich technologii od tradycyjnych polskich migrantów wyróżnia wiele cech społeczno-kulturowych, aktywności i oczekiwań.

Emigracyjna sinusoida

Doświadczenie emigracji, co zostało podkreślone, sprzyja intensywnej pracy świadomościowej. Jednostka dokonuje analizy, czasem wręcz rozliczenia własnego życia, najczęściej kontrastując sytuację sprzed wyjazdu i po wyjeździe. W wypadku niektórych respondentów rozważania skutkowały wysnuciem koncepcji dotyczącej losu emigrantów. Jedną z nich jest pogląd o „specyficznej samotności emigrantów” [W06], swoistym osamotnieniu wynikającym z braku częstego bezpośredniego kontaktu z rodziną i przyjaciółmi oraz pozostawania w oddaleniu od wszystkiego, co znane, bliskie i dające poczucie bezpieczeństwa. Inną jest przekonanie o fazowości emigracyjnego doświadczenia, zmienności postrzegania emigracji w zależności od etapu, na którym obecnie migrant się znajduje. Liczni badani, zwłaszcza migranci z długim stażem, wskazywali, że ta „sinusoidalność”, czyli okresy zadowolenia z pobytu poza ojczyzną przeplatane kryzysami (tożsamościowymi, zawodowymi, finansowymi), jest niezaprzeczalnie trudnym, ale nieuniknionym elementem emigracji, który należy „przeczekać”:

Mam wujka, który spędził trzydzieści lat na emigracji w Niemczech. On mówił, że jak się jedzie na emigrację, to jest taka sinusoida. Na początku ci się podoba, potem nienawidzisz, potem znowu ci się podoba, potem nienawidzisz. No i jak gdyby ja przygotowałem się na coś takiego. Oczywiście to wystąpiło, trochę amplituda była mniejsza, niż się spodziewałem u siebie, ale coś takiego oczywiście wystąpiło. Przez pierwszy rok starałem się nie podejmować żadnych decyzji, nie panikować, nie ekscytować się, próbowałem na chłodno, nie wiem, czy mi to wychodziło, ale nie podjąłem żadnej decyzji. [W06]

Na początku jest pewnego rodzaju stres, potem jakaś euforia związana z nowymi rzeczami, potem przychodzi stagnacja, że tu jestem. Zaczynasz nagle się orientować, że może tu nie pasujesz, tęsknisz za czymś, przychodzi jakiś kryzys. Wydaje mi się, że jeżeli ktoś jest w stanie w pewnego rodzaju kontrolowany sposób przejść przez te okresy i doświadczyć tego, to jest w stanie przewartościować i zobaczyć te plusy i minusy, i podjąć samemu decyzję, gdzie chce żyć. [W30]

Emigracja przestrzeni weryfikacji

Pobyt w nieznaney, nieoswojonej przestrzeni społeczno-kulturowej zmusza migranta do autoanalizy i rekonstrukcji dotychczasowych wyobrażeń na temat rzeczywistości społecznej. Wątek konfrontacji między „nowym” a „starym” pojawiał się w wielu prowadzonych wywiadach. Dla uczestników pobyt poza ojczyzną stał się bardzo istotnym testem: systemu wartości, własnych umiejętności i ograniczeń. Emigracja pełniła funkcję falsyfikatora w trzech obszarach dotyczących własnej osoby: poszerzenia horyzontów, poznania własnych możliwości oraz nabrania dystansu do wpojonych zasad i autorytetów. Niewątpliwie w zgromadzonych relacjach emigracja była oceniana pozytywnie – jako droga do wolności i osobistej emancypacji.

Konsekwencją życia i pracy w wielokulturowym środowisku, jakim jest Dolina Krzemowa, są codzienne kontakty z przedstawicielami innych nacji, które dla wielu uczestników badań były bardzo pozytywnym doświadczeniem. Wartość poznawcza emigracji (otwarcie na świat i poszerzanie horyzontów) okazała się najczęściej poruszonym przez respondentów pozytywnym następstwem wyjazdu zagranicznego. Uczestnicy podkreślali, że to doświadczenie przekształciło ich sposób postrzegania rzeczywistości społecznej i ubogaciło wewnętrznie:

Ja myślę, że zdecydowanie bardziej mnie to otworzyło na świat. To, co mi się bardzo zaczęło podobać tutaj na samym początku, to to, że właśnie poznałam ludzi z innych kultur, nauczyłam się gotować, poznałam różnego rodzaju kuchnie, zaczęłam gotować nie tylko potrawy polskie, tylko potrawy z całego świata, zaczęłam dowiadywać się o takim zwykłym życiu gdzieś tam w innych krajach od osób, które pochodzą z tych krajów. To mnie zdecydowanie otworzyło na świat i też praca w takim towarzystwie jest o tyle fajna, że właśnie się uczysz tego, jak w różnych kulturach podchodzi się do tego samego tematu: jak pracować, żeby ukończyć projekt, jakoś się dogadać, nie urazić. Myślę pozytywnie, że wzbogaciło mnie to jako człowieka, jestem otwarta na inne kultury, staram się nie oceniać ludzi albo mniej ich oceniać. Myślę, że gdybym mieszkała w Polsce, być może byłabym bardziej skora do oceniania. [W29]

Wartość poznawcza doświadczenia emigracyjnego przejawia się również w możliwości głębszego poznania samego siebie – własnego charakteru oraz zachowania w nietypowych, wcześniej niespotykanych sytuacjach. Emigracja na trwałe może zmienić osobowość i kolejność życia jednostki:

Wartość poznawcza emigracji jest przeogromna. To jest doświadczenie, które zmienia ludzi na całe życie. Nauczysz się bardzo dużo, zobaczysz inną kulturę i nawet jeżeli teraz nie jesteśmy w stanie zwerbalizować tego, czego się nauczyliśmy, to jednak to zostaje w podświadomości i będzie można to wykorzystać w przyszłości. Ja nauczyłem się wiele o samym sobie: jak reaguję w sytuacjach

stresowych, jak sobie radzę ze stresem, jak sobie nie radzę ze stresem, jak podchodzę do rozwiązywania takich sytuacji. Dla samego tego było warto to zrobić. [W07]

Wyjazd zagraniczny implikuje wiele nowych sytuacji oraz wyzwań, z którymi jednostka musi się uporać samodzielnie, nie ma bowiem rozbudowanych, jak w kraju pochodzenia, sieci społecznych. Przebywanie w obcym, nieznanym i nieoswojonym środowisku społeczno-kulturowym jest więc testem własnych umiejętności adaptacyjnych. Przewyciężenie początkowych trudności i udana adaptacja skutkują wzrostem poczucia własnej wartości i wiary we własne możliwości. We wspomnieniach wielu uczestników badań doświadczenie emigracyjne jawiło się jako trudny test własnego charakteru i zdolności, podbudowujący jednak wiarę we własne możliwości i motywujący do działania:

Przekonałem się, że potrafię sobie poradzić. To jest dla mnie bardzo duży plus, bo jak już tutaj sobie poradziłem, to już tylko zostaje amazońska dżungla do przekonania się, czy tam przeżyję [śmiech]. Więc to jest właśnie takie coś, co zostanie mi na plus, nawet jeżeli wrócę do Polski. Na pewno dla mnie ważne było to, że się przekonałem, że jestem w stanie z różnymi ludźmi się dogadać, nawet jeżeli między nami są duże różnice kulturowe. [W06]

Emigracja daje jednostce możliwość zrewidowania dotychczasowego życia. To spojrzenie na własne postępowanie „na nowo” jest możliwe dzięki oddaleniu od dawnego (bliskie osoby, znajome miejsca, rutynowe czynności, typowe potrawy, zrozumiałe zasady współżycia społecznego) i styczności z nowym środowiskiem (nowi znajomi, nowe miejsca, smaki). Migranci najnowszej fali, znajdujący się pod wpływem wielokulturowych wzorców zachowań, bez jednoczesnej presji asymilacyjnej, mają możliwość świadomego kształtowania własnej osoby. Grzegorz Babiński (2009) sugeruje, że ta selektywność w wyborze jednych a odrzucaniu innych elementów różnych kultur jest cechą charakterystyczną współczesnych migrantów. Znamiennym skutkiem emigracji jest więc, na co wskazuje respondent w poniższej wypowiedzi, kwestionowanie tradycyjnie przekazywanych wzorów kulturowych i szansa świadomego wyboru spośród istniejących możliwości:

Wydaje mi się, że ta styczność, wyjście spoza swojego kręgu, domu czy kultury, otwiera oczy, otwiera głowę na różnego rodzaju pomysły i podejście do życia, by być lepszym człowiekiem. Nie musisz się zgadzać ze wszystkim, ale wydaje mi się, że powoduje to, że zaczynasz w pewnym momencie kwestionować to, jak byłeś wychowany, w jakich normach. Pozwala ci to na jakby taką mieszaninę dobrania tego, ukształtowania siebie jeszcze bardziej, zastanowienia się, kim chcesz być, jakie chcesz mieć podejście. [W30]

Respondenci wielokrotnie podkreślali, że wyjazd zagraniczny pozwala na brać szerszej perspektywy na wydarzenia następujące w Polsce. Przebywanie za

granicą umożliwia uwolnienie się od swoistego emocjonalnego przywiązania, sprawiającego, że wszystkie sprawy związane z krajem pochodzenia traktowane są bardzo osobiście. Nabranie dystansu uważane było za istotną korzyść migracji:

Nauczyłem się dużego dystansu do tego, co jest w Polsce i co się dzieje. Zrozumiałem, że nie każdy grzany przez media temat musi być ważny i większość zdecydowanie nie jest. Często moi rodzice wspominają mi, że coś się wydarzyło, a ja mówię: „Ale jakie to ma znaczenie”. Wydaje mi się, choć może się mylę, że lepiej oceniam, co jest ważne, a co jest śmieszne. [W06]

* * *

Podsumowując, w rozdziale dziewiątym przedstawiłam emigrację jako obszar refleksji i kluczowe wydarzenie w biografii, kształtujące tożsamość oraz rzutujące na dalsze losy migrantów. Emigracja – przez zmianę otoczenia społeczno-kulturowego – umożliwia skonfrontowanie dotychczasowego postrzegania rzeczywistości z nowymi wzorcami kulturowymi, prowokując wnikliwą pracę świadomościową prowadzącą do głębokich zmian tożsamościowych. Posiadanie odniesień do więcej niż jednej kultury i brak kłopotów w wyborze dominującej mogą wywołać konflikt tożsamości, skutkujący poczuciem rozdwojenia i zagubienia. Trudności adaptacyjne i nieumiejętność zrozumienia nowych zasad i norm społecznych prowadzą z kolei do alienacji, która objawia się poczuciem obcości i osamotnienia na emigracji. Niektórzy uczestnicy badań lokowali się niejako na zewnątrz kultury kraju przyjmującego i przyjmowali postawę silnie manifestującą przywiązanie do polskich tradycji i zwyczajów oraz odrębność od narodu amerykańskiego.

Rozumienie tożsamości narodowej jako „danej”, „dziedziczonej” – i w tym znaczeniu niezależnej od jednostki – okazuje się nie przystawać do sytuacji współczesnych migrantów. Tożsamość narodowa ulega bowiem rekonstrukcji pod wpływem wydarzeń życiowych, ale także w wyniku przemyślanych postanowień jednostki. Znajduje to wyraz w wysiłku, jaki emigranci wkładają w nauczanie własnych dzieci (również przecież emigrantów) języka polskiego i polskich tradycji, a także świadomej decyzji kultywowania polskich tradycji.

Specjalistów wysokich technologii od tradycyjnych polskich migrantów wyróżnia wiele cech społeczno-kulturowych, aktywności i oczekiwań. Współcześni migranci są świadomi odrębności od migrantów wcześniejszych fal. Przekształcenia polityczne i rozwój cywilizacyjny, które nastąpiły w ostatnich dekadach, spowodowały, że migracja utraciła obecnie odium nieodwracalności i ostateczności, a stała się po prostu zmianą miejsca zamieszkania. Część respondentów dystansowała się od etykiety „emigranta”, mającej, z uwagi na burzliwą historię Polski, znaczenie pejoratywne i noszącej znamiona przymusu.

Emigracja okazała się również przestrzenią weryfikacji w obszarze poszerzania horyzontów, poznania własnych możliwości oraz nabrania dystansu do zasad i autorytetów. Doświadczenie migracji, czasem trudne, ma wiele pozytywnych konsekwencji: przekształca sposób dotychczasowego postrzegania rzeczywistości społecznej, ubogaca i umacnia wewnętrznie, ponadto zwiększa poczucie własnej wartości i wiarę we własne siły.

Podsumowanie. Kim są polscy ekspaci w Dolinie Krzemowej?

Projekt badawczy „Polscy ekspaci w Dolinie Krzemowej. Badania wśród polskich specjalistów”, przedstawiony w niniejszej monografii, dotyczył najnowszego strumienia migracji z Polski do Stanów Zjednoczonych. Przedmiot badań stanowiły doświadczenia migracyjne polskich specjalistów pracujących w branży wysokich technologii w światowym centrum rozwoju myśli technologicznej, za jakie powszechnie uważana jest kalifornijska Dolina Krzemowa. Prowadzone badania mieściły się w nurcie badań jakościowych, a trzon materiału badawczego stanowiło czterdzieści wywiadów swobodnych ukierunkowanych ze specjalistami wysokich technologii. Głównym celem badań było uzyskanie portretu polskich specjalistów wysokich technologii w Dolinie Krzemowej, który został systematycznie zrekonstruowany w kolejnych rozdziałach książki. Poniżej odnoszę się do hipotez badawczych sformułowanych na wstępie, mających – co warto ponownie z całą mocą podkreślić – charakter raczej poglądu intuicyjnego niż twardej hipotezy. Hipotezy w tym projekcie badawczym nie zostały postawione wyłącznie w celu ich potwierdzenia czy obalenia (nie było to także głównym zadaniem badawczym), a miały pomóc w porządkowaniu zakresu tematycznego badań.

W wyniku analizy materiału biograficznego zostały ujawnione właściwości charakteryzujące niemal wszystkich respondentów, a prowadzące do „stania się” międzynarodowym specjalistą. Te warunki wyjściowe, występujące we wczesnym etapie kariery zawodowej bądź ją poprzedzające, zostały nazwane **warunkami prymarnymi** właśnie ze względu na ich pierwotny charakter. Należą do nich:

- (1) wczesne rozpoczęcie kariery zawodowej zgodnej z wykształceniem i profilem studiów;
- (2) znajomość języka angielskiego;
- (3) proaktywna postawa życiowa;
- (4) traktowanie pracy jako pasji.

Warunki prymarne są niezwykle ciekawym wątkiem ujawnionym w badaniach, wartym głębszej analizy, mogą bowiem sprzyjać mobilności zagranicznej.

W badaniach wyróżniono następujące elementy biografii migracyjnych uczestników badań: wcześniejsze praktyki migracyjne, motywy i okoliczności przybycia do Stanów Zjednoczonych, proces adaptacji w społeczeństwie przyjmującym na różnych płaszczyznach, karierę zawodową, plany migracyjne. Wcześniejsze praktyki migracyjne dotyczyły znacznej części badanej grupy, a niektórzy uczestnicy badań to wielokrotni migranci. Doświadczenia życia i pracy za granicą sprzyjają kolejnym migracjom, otwierają bowiem przed osobami nową perspektywę, w której zamieszkanie poza krajem ojczystym staje się jedną z wielu dostępnych możliwości. Specjaliści zmieniają miejsce zamieszkania, kierując się **motywacjami poznawczo-edukacyjnymi** (nowoczesnymi), co koresponduje z wnioskami z wcześniejszych badań i potwierdza hipotezę badawczą. Profesjonalistów motywuje przede wszystkim ciekawość świata, chęć rozwoju zawodowego, chęć przetestowania własnych umiejętności, pragnienie stawiania czoła nowym wyzwaniom i wykorzystania nadarzającej się okazji. Zachęta pieniężna nie była ważnym i decydującym czynnikiem motywującym do wyjazdu, o czym świadczy fakt, że po przybyciu do Stanów Zjednoczonych sytuacja finansowa w domach wielu respondentów uległa pogorszeniu. W wypadku migracji do Doliny Krzemowej istotnym czynnikiem przyciągającym były również sława i prestiż miejsca, które przez wielu postrzegane było jako mekka postępu technologicznego oraz miejsce wyjątkowych możliwości rozwoju zawodowego. Polska zaś oceniana była przez niektórych jako kraj małych możliwości – co okazało się czynnikiem wypychającym.

Uczestnicy badań doświadczali po przybyciu szoku kulturowego w rozumieniu Petera Adlera, który wskazuje, że migrantom w procesie nabywania kompetencji społecznych i kulturowych towarzyszą skrajne i czasem gwałtowne emocje. Główne problemy adaptacyjne wynikały z niedostatecznej znajomości języka angielskiego (chęć posiadania takiego stopnia swobody językowej jak w języku ojczystym), nieznajomości systemu społecznego, zasad działania instytucji i realiów życia (problem z wynajęciem mieszkania, zakupem samochodu, załatwieniem spraw w banku, zaskoczenie wysokimi cenami i niską jakością produktów oraz usług, zderzenie obrazu Doliny Krzemowej i Stanów Zjednoczonych zaczerpniętego z przekazów kultury popularnej z rzeczywistością), a także z braku wsparcia społecznego (brak zbudowanych sieci społecznych). Te początkowe problemy adaptacyjne z czasem zanikały. Istotnymi czynnikami adaptacji okazały się m.in.: poznanie i zrozumienie kultury kraju przyjmującego, nabycie umiejętności komunikacyjnych, zbudowanie trwałych sieci społecznych, zmiana statusu imigracyjnego z tymczasowego na stały, przywrócenie stabilnej sytuacji finansowej.

Status imigracyjny okazał się istotnym czynnikiem wpływającym na efektywność adaptacji, co potwierdziło kolejną hipotezę badawczą. Status imigracyjny wpływa na stopień zakotwiczenia imigrantów w nowym społeczeństwie: posiadanie pozwolenia na pobyt stały – zielonej karty – daje więcej możliwości i wolności (możliwość zmiany pracy, możliwość podjęcia pracy przez współmałżonka, większą mobilność) oraz poczucie stałości i stabilizacji. Uczestnicy badań dążyli do uzyskania prawa stałego pobytu, uznając wizę tymczasową za ograniczającą i uniemożliwiającą pełną adaptację w społeczeństwie amerykańskim. Wielu respondentów odczuwało również pragnienie przynależności do wspólnoty politycznej i potrzebę współdecydowania o jej losach, co jest możliwe do zrealizowania w pełni dopiero po przyjęciu obywatelstwa amerykańskiego.

Nie odnotowano większych problemów adaptacyjnych w sferze zawodowej wśród respondentów. Cechuje ich bowiem wysoka pewność posiadanych umiejętności i brak niepokoju o utratę pracy (wśród osób posiadających status rezydenta stałego). Ekwiwalentność wykształcenia zdobytego w Polsce i rozpoczęcie pracy zgodnej z kwalifikacjami od razu po przybyciu do Stanów Zjednoczonych może skracać proces adaptacji w sferze strukturalnej. Istotnym elementem stabilizującym doświadczenie migracyjne okazała się ponadto udana adaptacja migrantów towarzyszących, którymi najczęściej są partnerki i dzieci specjalistów – ich poziom satysfakcji z życia na obczyźnie wpływał na decyzję o pozostaniu lub powrocie.

Specjalistów wysokich technologii w Dolinie Krzemowej wyróżnia **transnarodowa kompetencja i postawa transnacionalna** – kombinacja umiejętności i cech umożliwiających udaną adaptację bez konieczności odrzucenia własnej przynależności kulturowej. Przejawiają się one m.in. w przejmowaniu nowych zwyczajów przy jednoczesnym zachowaniu polskich tradycji. Ponadto specjalistów cechuje duża **samodzielność** – w przeciwieństwie do migrantów dawnych fal nie potrzebują pomocy instytucji polonijnych i nie angażują się w działalność oficjalnych, tradycyjnie rozumianych organizacji etnicznych. Nie mają potrzeby zamykania się wyłącznie w polonijnym gronie, zatem utrzymują kontakty i nawiązują przyjaźnie z osobami pochodzącymi z różnych kultur. Z drugiej strony podkreślają wagę wspólnoty doświadczeń, którą odczuwają z innymi Polakami i Europejczykami, pozwalającą na nawiązanie przyjaźni na głębszym poziomie. W związku z tym niektórzy preferują kontakty z osobami polskiego pochodzenia lub przedstawicielami europejskiego kręgu kulturowego niż z Amerykanami bądź przedstawicielami kultur pozaeuropejskich.

Adaptacja strukturalna specjalistów, co jest zgodne z rozważaniami Grzegorza Babińskiego (2009) na temat **transnarodowości** współczesnych migrantów, przebiega efektywniej niż kulturowa i wykazują oni cechy znacznie różniące ich od tradycyjnych migrantów. Badania ujawniły także dodatkowy motyw – **konflikt tożsamości** występujący u specjalistów wysokich technologii. Okazuje

się, że sprawnie radzą sobie oni na poziomie praktyk życia codziennego, niekiedy jednak odczuwają konflikt tożsamości wynikający z rozbieżności znanych i nowych kodów kulturowych, konieczności określenia własnych wartości oraz nierozstrzygalności i niesprawdzalności pewnych wyborów (jak decyzja: pozostać czy wracać).

Badania potwierdziły hipotezę, że polscy specjaliści wysokich technologii w Dolinie Krzemowej postrzegają **przyszłość jako perspektywę otwartą** i cechuje ich **otwarta postawa życiowa**, co skutkuje przyjęciem przez wielu z nich **strategii intencjonalnej nieprzewidywalności**. Wstrzymanie się od deklaracji dotyczących przyszłości jest konsekwencją doświadczenia życiowego (wielokrotne nieplanowane zmiany w przeszłości) i realnych możliwości wyboru miejsca zamieszkania (posiadanie transnarodowych kompetencji ułatwiających adaptację w różnych warunkach kulturowych). Należy dodatkowo podkreślić, że dla wielu uczestników badań wolność związana z posiadaniem hipotetycznych możliwości i sposobność do zmiany uznawane były za wartości. Badania ujawniły ponadto, że mimo otwartej postawy migranci z czasem tworzą powiązania z miejscem migracji, co pozwala im zachować poczucie stabilizacji i przynależności (kotwice). W toku badań wyodrębniono trzy kategorie **kotwic**: społeczne, zawodowe i psychologiczne, co pozostaje w zgodzie z koncepcją Aleksandry Grzymały-Kazłowskiej (2013a, 2013b). Najważniejszymi punktami odniesienia w nowej rzeczywistości społecznej są dzieci, przyjaciele i praca zawodowa. Dodatkowo specjaliści posiadający wizę tymczasową dążyli do osiągnięcia statusu stałego rezydenta, co z kolei jeszcze mocniej zakotwicza jednostkę w danym miejscu.

W analizowanych biografiach ukazany został obraz specjalisty jako osoby bardzo świadomie planującej karierę zarodową i osiągającej własne cele. Zaan gażowanie w realizację planów nie pozostaje jednak w sprzeczności z **otwartością na nowe doświadczenia i gotowością do zmian**, wyłaniających się z materiału badawczego jako dominujące cechy specjalistów. **Intencjonalna nieprzewidywalność** zdaje się najczęstszą postawą w odniesieniu do planów na przyszłość, również zawodową. Oznacza to, że plany zawsze mogą ulec zmianie, kiedy pojawi się nowa, bardziej atrakcyjna oferta. Bodźcem do zmian jest niekoniecznie czynnik finansowy, ale raczej stagnacja w miejscu pracy, brak wyzwań intelektualnych i utrata motywacji wynikająca z braku poczucia wpływu na rezultaty pracy. Specjaliści w odniesieniu do pracy zawodowej wykazują zatem cechy **idealistów**. Czynniki ekonomiczne (rozumiane jako możliwość osiągnięcia komfortowej sytuacji materialnej) okazują się jednak ważne przy podejmowaniu decyzji o powrocie do kraju ojczystego, obok czynników tożsamościowych i społecznych (poczucie obcości i niedopasowania w nowej przestrzeni społeczno-kulturowej) oraz czynników rodzinnych i związanych z cyklem życia (konieczność opieki nad rodzicami, chęć kształcenia dzieci w języku ojczystym).

Dolina Krzemowa jawiła się polskim specjalistom, zwłaszcza przed przybyciem i w pierwszym okresie migracji, jako stolica technologii oraz wyjątkowy ekosystem, trudny (czy wręcz niemożliwy) do odtworzenia gdzie indziej. Wypowiedzi uczestników badań częściowo potwierdziły hipotezę, że Dolina Krzemowa jest dla nich zawodowym punktem odniesienia. Wskazywano przede wszystkim potencjał ludzki tego miejsca – możliwość współpracy z najzdolniejszymi umysłami w dziedzinie wysokich technologii oraz doniosłą rolę współpracowników w rozwoju intelektualnym i zawodowym. Część respondentów przyznawała, że tylko w Dolinie Krzemowej mogą pracować nad niekonwencjonalnymi i nowatorskimi projektami. Uczestnicy deklarowali ponadto, że praca w tym właśnie miejscu jest bardziej interesująca, rozwojowa i wymagająca niż ta, którą wykonywali wcześniej w Polsce. Jednakże część respondentów wyznawała, że Dolina Krzemowa, po głębszym zapoznaniu się z miejscowymi realiami i nabyciu doświadczenia, traciła w ich oczach na znaczeniu. Okazywało się, że obraz wykreowany przez media odbiega od rzeczywistości, a Dolina Krzemowa nie jest w stanie sprostać wysokim oczekiwaniom respondentów. Niektórzy uczestnicy badań byli zaskoczeni niskim poziomem umiejętności technicznych współpracowników i przywiązywaniem niewielkiego znaczenia etyce pracy. Być może te rozbieżne opinie respondentów wynikają z innych doświadczeń w miejscu pracy: pracy w różnych firmach, przy różnych projektach i w odmiennych kulturowo organizacjach.

Wreszcie wyniki badań potwierdzają ostatnią z hipotez badawczych, że specjalistów wysokich technologii od tradycyjnych polskich migrantów wyróżnia wiele cech społeczno-kulturowych, aktywności i oczekiwań. Cechami wyróżniającymi specjalistów okazały się znaczny kapitał społeczno-kulturowy (wysokie wykształcenie, dobra znajomość języka angielskiego, bogate doświadczenie emigracyjne, doświadczenie pracy w międzynarodowym środowisku, większa znajomość realiów życia w Stanach Zjednoczonych), motywacje migracyjne (poznawczo-edukacyjne), szybka adaptacja strukturalna (możliwość podjęcia pracy w zawodzie od razu po przybyciu dzięki legalności pobytu, uznawalność posiadanych umiejętności, wiedzy i wykształcenia), odmienny wzór integracji kulturowej (adaptacja do nowych warunków brzegowych „o tyle, o ile to konieczne”). Należy dodatkowo podkreślić zmiany społeczne, polityczne i technologiczne, które nastąpiły w ostatnich kilkudziesięciu latach, a które zupełnie odmieniły charakter migracji i sposoby podróżowania. Zmiany polityczne w Polsce wyeliminowały czynnik przymusu, który obecny był w migracjach tradycyjnych, a nowe rozwiązania technologiczne wpłynęły na redukcję kosztów finansowych i emocjonalnych migracji. Migracje czasów obecnych utraciły niegdysiejszy ciężar oraz ostateczny charakter, gdyż, jak pisze Rafał Cekiera (2014: 73), „teraz się nie emigruje, teraz się po prostu wyjeżdża”. W Dolinie Krzemowej wyraźny jest podział na starą i nową Polonię – środowiska reprezentowane przez migrantów przybyłych w różnych falach

migracyjnych i znacznie różniących się między sobą. Podział ten widoczny jest również w autodefinicjach respondentów, którzy wielokrotnie i z całą mocą podkreślali swoją odrębność od migrantów poprzednich fal.

W wyniku analizy zgromadzonych biografii ujawniono ponadto wiele pobocznych wątków, wychodzących poza pierwotny zakres badań. Po pierwsze, emigracja okazała się dla specjalistów wielką **pracą świadomościową** oraz elementem biografii istotnie wpływającym na tożsamość jednostki. Naturalnym elementem codzienności dla osób pozostających poza krajem ojczystym, z dala od rodziny, przyjaciół i znajomych miejsc, jest samotność, poczucie wyobcowania i specyficzne „rozdarcie” między dwoma miejscami. Zmianie ulega percepcja rzeczywistości społecznej, kultura miejsca pobytu kształtuje bowiem wartości, poglądy, a nawet sposób zachowania. W konsekwencji migrant traci płaszczyznę porozumienia z bliskimi pozostającymi w kraju pochodzenia, co jeszcze bardziej przyczynia się do kryzysu tożsamości. Emigracja jest również **obszarem weryfikacji** – w wyniku znacznej odległości i rzadszego kontaktu następuje osłabienie relacji, co również może być odbierane w kategoriach straty.

W wyniku kontaktu z przedstawicielami obcej kultury następuje konfrontacja przyswojonych w procesie socjalizacji poglądów i wartości z wzorami obcymi oraz pojawia się poczucie odrębności, bycia „innym”, „obcym”. W przytoczonych narracjach powracał wątek poczucia (lub braku poczucia) bycia w „domu”. Dla wielu emigrantów kraj przyjmujący nigdy nie stanie się domem w tradycyjnym tego słowa znaczeniu, rozumianym jako miejsce dające poczucie bezpieczeństwa, czyli znajome i swojskie. Wielu respondentów podkreślało własną odrębność na tle amerykańskiej kultury i amerykańskiego społeczeństwa. Niekiedy migranci przeżywają konflikt tożsamości, powstający w wyniku posiadania powiązań z więcej niż jedną kulturą, i problemów w określeniu, która z nich jest tą „właściwą”, dominującą, oraz we wskazaniu, gdzie znajduje się dom. Doświadczenia migracyjne sprzyjały redefinicji pojęcia „dom” – w wyniku migracji transoceanicznej, specjaliści postrzegali siebie już nie tylko jako członków narodu polskiego, ale szerszej społeczności europejskiej, z którą odczuwali bliskość kulturową. Europejskość zaczynała zyskiwać znaczenie w kontakcie z osobami pochodzącymi spoza Europy, co może stanowić przyczynek do refleksji nad kształtowaniem i wzmacnianiem europejskich samoidentyfikacji.

Oczywiście migracja ma również wiele pozytywnych aspektów – nieocenia jest jej wartość poznawcza, sprzyja bowiem rozwojowi osobistemu oraz weryfikacji własnych opinii i stereotypów dotyczących innych nacji. Jest doskonałym testem własnych możliwości i umiejętności adaptacyjnych. Sukces emigracyjny niewątpliwie zwiększa wiarę we własne możliwości, poczucie własnej wartości oraz sprzyja wolności i osobistej emancypacji. Emigracja jest niewątpliwie wydarzeniem doniosłym w biografii jednostki, rewidującym jej

dotychczasowy sposób rozumienia i postrzegania rzeczywistości przez konfrontację z nieznaną przestrzenią społeczno-kulturową oraz zmuszającym do autoanalizy i refleksji.

Problematyka komunikacji międzykulturowej była kolejnym rozbudowanym wątkiem w wywiadach. **Wielokulturowość** okazała się elementem środowiska pracy mocno oddziałującym na jego kulturę, co potwierdziło kolejną hipotezę badawczą. Konieczność współdziałania lub przynajmniej przebywania razem ze współpracownikami odmiennymi kulturowo wpływała na zachowania i nawyki respondentów w miejscu pracy, dynamikę relacji między członkami zespołu oraz efektywność pracy. Nabycie umiejętności efektywnej komunikacji i zdobycie wiedzy niezbędnej do zrozumienia współpracowników okazały się największymi wyzwaniami dla uczestników badań. Wielokulturowość niesie ze sobą również wiele wyzwań w sferze prywatnej. Początkowy szok kulturowy w miejscu imigracji wynikał w wypadku specjalistów właśnie z problemów komunikacyjnych i z nieznamości wzorców kultury amerykańskiej. Z licznych badań, ale także z relacji respondentów wynika, że występują fundamentalne rozbieżności między kulturą polską a amerykańską, szczególnie w wymiarach indywidualizmu, unikania niepewności, uleganiu – powściągliwości i dystansie władzy. Oznacza to, że Amerykanie i Polacy różnią się na poziomie rudymenarnym – wartości. Rzutuje to m.in. na sposób komunikacji, nawiązywania relacji, utrzymywania przyjaźni czy funkcjonowania w przestrzeni publicznej. Badania ujawniły, że punktem odniesienia w ocenie i percepcji rzeczywistości migracyjnej jest, zwłaszcza w początkowym okresie migracji, kultura kraju pochodzenia. Dopiero poznanie i zrozumienie nowej kultury, które wymagają czasu, doświadczenia i wielkiej pracy świadomościowej, pozwalają na sukcesem zaadaptować się w nowym miejscu.

Projekt badawczy zgłębiał problematykę migracji międzynarodowych wykształconych Polaków. Podjęłam starania, aby przedmiot badań przedstawić jak najrzetelniej, nadal jednak pozostaje wiele aspektów, które wymagają głębszej analizy. W tym miejscu szczególnie chciałabym wskazać dwa zagadnienia, które uważam za istotne i wymagające dalszych badań. Ważne wydaje się kontynuowanie badań nad najnowszym strumieniem migrantów z Polski, szczególnie wśród migrantów o wysokim kapitale społecznym i kulturowym, takich właśnie jak specjaliści wysokich technologii. Istnieje potrzeba zwłaszcza zwrócenia uwagi na dylematy i problemy, z którymi współcześni migranci muszą się zmagać. Ich sytuacja migracyjna – tak różna przecież od sytuacji migrantów poprzednich fal z uwagi na ich wyjątkowe cechy, ale także gwałtowne zmiany społeczne, ekonomiczne i technologiczne ostatnich lat – jest unikalna. Szczególnie ważne z punktu widzenia globalizacji wydaje się podjęcie problematyki adaptacji kulturowej współczesnych migrantów i zmian tożsamości w wyniku kontaktu z obcą kulturą. W badaniach specjalistów ujawnione zostało niezwykle istotne i nurtujące respondentów pytanie, jak zakorzenić i utrzymać na

emigracji kulturę kraju pochodzenia w drugim i dalszych pokoleniach, wśród dzieci urodzonych lub wychowanych już poza granicami Polski. Należy ponadto badać, jak funkcjonują rodziny transnarodowe i z jakimi wyzwaniami się spotykają, ponieważ taki typ rodziny staje się coraz bardziej powszechny. Takie badania są potrzebne nie tylko ze względu na samych migrantów, którzy poszukują informacji i rozwiązań swoich dylematów, lecz również w celu poszerzenia wiedzy ogólnej na temat współczesnych migracji i zwiększenia świadomości społeczeństwa, w tym polityków i decydentów, na temat kondycji polskiej emigracji, jej problemów i potrzeb, oraz w celu budowania polityki migracyjnej. Racjonalny, a nie bazujący na emocjach, stereotypach i uprzedzeniach dyskurs społeczny jest bowiem możliwy tylko na podstawie rzetelnych badań.

Drugą istotną kwestią wielokrotnie ujawnioną w materiale badawczym, niepozwalającą jednak na głębszą analizę z uwagi na fragmentaryczny charakter, jest problematyka adaptacji partnerów specjalistów (migrantów towarzyszących), szczególnie w sferze zawodowej. Badania pokazują, że migranci towarzyszący (w wypadku migracji specjalistów wysokich technologii do Stanów Zjednoczonych migrantami towarzyszącymi są najczęściej kobiety – żony specjalistów), to również osoby wykształcone, które z reguły realizowały się zawodowo w kraju pochodzenia, nierzadko piastując wysokie stanowiska. Ich sytuacja po przybyciu jest zupełnie odmienna od sytuacji partnerów, gdyż o ile pozycja zawodowa mężów nie ulega zmianie, a ich kariera zawodowa i tożsamość zawodowa nie zostają zaburzone, o tyle kobiety zostają często zupełnie wykluczone ze sfery zawodowej, przynajmniej na jakiś czas. Interesujące byłoby zgłębienie dylematów tożsamościowych stojących przed migrantami towarzyszącymi oraz strategii, które podejmują w celu dostosowania się do nowej sytuacji życiowej. Z nieformalnych rozmów z imigrantami w Dolinie Krzemowej oraz z własnych obserwacji wynika bowiem, że podejmowane strategie i ścieżki rozwoju mogą być bardzo różne. Problematyka dotycząca migrantów towarzyszących pozostaje poza sferą zainteresowania badaczy migracyjnych, którzy preferują badania nad migrantami podstawowymi, zakładając, że to wokół ich kariery ogniskuje się aktywność całej rodziny i tym samym to oni podejmują główne decyzje migracyjne (Slany, Ślusarczyk, Krzyżowski 2014; Plewko 2016). Okazuje się jednak, że migranci towarzyszący odgrywają w rodzinie migranckiej bardzo ważną (i często decyzyjną) rolę, a ich sukces adaptacyjny (lub jego brak) w dużej mierze determinuje decyzję o pozostaniu lub wyjeździe (Caligiuri, Tung 1999; Eich-Krohm 2007, 2012).

Projekt badawczy wiązał się z pewnymi ograniczeniami. Badania prowadzone były wśród zbiorowości o ściśle określonej charakterystyce na ograniczonym terenie. Dodatkowo próba badawcza, choć wystarczająca, aby uzyskać nasycenie teoretyczne, w rzeczywistości była niewielka. Ponadto w wywiadach uczestniczyli wyłącznie przedstawiciele jednej grupy narodowościowej.

Pojawia się zatem pytanie o potwierdzalność i możliwość przeniesienia (*confirmability, transferability*) badań do innych zbiorowości migrantów, np. specjalistów międzynarodowych z innych krajów. Migracje ludzkie są procesem zależnym od okoliczności, mającym „własne przyczyny, formy przebiegu, odmienną ważność” (Kubiak, Slany 1999: 246), zatem trudno w tym aspekcie o generalizację. Aby jednak ukazać migracje profesjonalistów w szerszym – globalnym – ujęciu, sięgałam po liczne opracowania statystyczne, dokumenty i raporty z badań, pokazujące, że migracje specjalistów różnych narodowości mają wiele punktów wspólnych – migranci m.in. kierują się podobnymi motywacjami migracyjnymi, przyjmują zbliżone strategie migracyjne, także proces adaptacji w nowym społeczeństwie zdaje się przebiegać porównywalnie (Eich-Krohm 2012).

Należy również podkreślić ograniczone możliwości jednoosobowego zespołu badawczego. Sama zrealizowałam cały projekt badawczy – od planowania po zbieranie materiałów i przeprowadzenie wywiadów czy wreszcie analizę materiału biograficznego, co skutkowało rozciągnięciem projektu w czasie, ale także miało wpływ na zawężony zasięg badań i ograniczone możliwości analizy. W celu zminimalizowania wpływu tych ograniczeń na wiarygodność i spolegliwość (*credibility, dependability*) badań zastosowałam m.in. triangulację źródeł, metod i teorii badawczych. Korzystałam również z pomocy badaczy zajmujących się tematyką migracyjną, z którymi dyskutowałam projekt na każdym jego etapie. Zdecydowałam się także przeprowadzić sześć dodatkowych wywiadów z ekspertami społecznymi – Polakami mieszkającymi w Dolinie Krzemowej od wielu lat, aktywnie działającymi dla polskiej społeczności – którzy pomogli w walidacji niektórych moich wniosków.

Projekt wyróżnia spośród innych badań nad grupami imigranckimi (w tym również badań jakościowych) unikalna rola badacza, jaką przyjął. Funkcje członkini polskiej społeczności w Dolinie Krzemowej i jednocześnie zewnętrznej obserwarki – ekspertki, które przyszło mi pełnić, wynikała z tego, że sama, podobnie jak respondenci, wyemigrowałam z Polski do Doliny Krzemowej i miałam okazję doświadczyć na własnej skórze wielu opisanych przez nich sytuacji i dylematów. Postawiłam przed sobą zadanie sportretowania wyjątkowej pod różnymi względami grupy społecznej i wierzę, że moje doświadczenia migracyjne, znajomość realiów Doliny Krzemowej oraz wiedza i umiejętności pozwoliły mi wykonać je rzetelnie.

Bibliografia

- Adams, J.T. (1931). *The Epic of America*. Boston: Little, Brown, and Company.
- Adler, P.S. (1975). The Transitional Experience: An Alternative View of Culture Shock. *Journal of Humanistic Psychology*, 15(4), 13–23.
- Aneesh, A. (2004). Between Fantasy and Despair. The Transnational Condition and High-tech Immigration. W: D.R. Gabaccia, C.W. Leach (red.), *Immigrant Life in the U.S.: multi-disciplinary perspective* (s. 51–64). Londyn–Nowy Jork: Routledge.
- Babbie, E. (2004). *Badania społeczne w praktyce* (tłum. W. Betkiewicz). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Babiński, G. (2009). *Polonia w USA na tle przemian amerykańskiej etniczności*. Kraków: Oficyna Wydawnicza AFM.
- Baran, A., Jóźwiak, J. (1988). Liczebność Polonii Stanów Zjednoczonych Ameryki w świetle polskich i amerykańskich źródeł oraz odmiennych metod obliczeniowych. W: H. Kubiak, E. Kusielewicz, T. Gromada (red.), *Polonia amerykańska. Przeszłość i współczesność* (s. 57–82). Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Bednarz-Łuczewska, P., Łuczewski, M. (2012). Podejście biograficzne. W: D. Jemielniak (red.), *Badania jakościowe. Metody i narzędzia. Tom 2*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Boski, P. (2010). Psychologia migracji i akulturacji w społeczeństwie wielokulturowym. W: H. Grzymała-Moszczyńska, A. Kwiatkowska, J. Roszak (red.), *Drogi i rozdroża. Migracje Polaków w Unii Europejskiej po 1 maja 2004 roku. Analiza psychologiczno-socjologiczna* (s. 107–113). Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Budiman, A. (2020). *Key findings about U.S. immigrants*. W: Pew Research Center, <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2020/08/20/key-findings-about-u-s-immigrants/> [dostęp: 8.06.2021].
- Caligiuri, P.M., Tung, R.L. (1999). Comparing the Success of Male and Female Expatriates from a U.S. Based Multinational Corporation. *International Journal of Human Resource Management*, 10(5), 763–782.
- Castree, N., Kitchin, R., Rogers, A. (2013). *A Dictionary of Human Geography*. Oxford: Oxford University Press.
- Castells, M. (2000). *The Information Age: Economy, Society and Culture Volume I: The Rise of the Network Society*. Malden–Oxford: Wiley.
- Castles, S., de Haas, H., Miller, M.J. (2014). *The Age of Migration. International Population Movement in the Modern World*. Nowy Jork: Palgrave MacMillan.

- Castillo, J. (2009). *Systematic Sampling. Experiment Resources*, www.experiment-resources.com [dostęp: 24.05.2017].
- Cekiera, R. (2013). Między lekkością a ciężarem – czyli emigrant jako człowiek pogranicza, *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Seria: Organizacja i Zarządzanie*, 65, 71–85.
- Cekiera, R. (2014). *O pułapkach emigracyjnej lekkości. Doświadczenie tymczasowości w narracjach młodych polskich emigrantów poakcesyjnych*. Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Cekiera, R. (2015). Zawodowa deprecjacja czy życiowa samorealizacja? Znaczenie pracy w strategiach życiowych wykształconych polskich emigrantów, *Humanizacja Pracy*, 2(280), 147–161.
- Chaloff, J., Lemaître, G. (2009). Managing Highly-Skilled Labour Migration. A Comparative Analysis of Migration Policies and Challenges in OECD Countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 79, 1–54. Paryż: OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/225505346577> [dostęp: 8.06.2021].
- Charmaz, K. (2009). *Teoria ugruntowana. Praktyczny przewodnik po analizie jakościowej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- CBOS (2013). *Wartości i normy. Komunikat z badań*. Centrum Badania Opinii Społecznej, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_111_13.PDF [dostęp: 8.06.2021].
- Czaika, M., Parsons, C. (2016). High-skilled Migration in Times of Global Economic Crisis. *The International Working Papers*, 126, 1–33. International Migration Institute, <https://www.migrationinstitute.org/publications/high-skilled-migration-in-times-of-global-economic-crisis> [dostęp: 8.06.2021].
- D'Costa, A.P. (2008). The International Mobility of Technical Talent: Trends and Development Implications. W: A. Solimano (red.), *The International Mobility of Talent: Types, Causes, and Development Impact* (s. 44–83). Oxford: Oxford University Press.
- Denzin, N.K. (2006). *Sociological Methods. A Sourcebook*. New Brunswick: Routledge.
- Douglass, F. (1872). *Self-Made Men, Address before the Students of the Indian Industrial School at Carlisle, PA*. Frederick Douglass Heritage. The Official Website, <http://www.frederick-douglass-heritage.org/self-made-men/> [dostęp: 8.06.2021].
- Docquier, F., Marfouk, A., Özden, C., Parsons, C. (2011). Geographic, Gender and Skill Structure of International Migration. *Munich Personal RePEc Archive*, 47917, 1–26, <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/47917/> [dostęp: 8.06.2021].
- Dumont, J.C., Lemaître, G. (2005). Counting Immigrants and Expatriots in OECD Countries: A New Perspective. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 25, 1–41, <http://www.oecd.org/els/mig/35043046.pdf> [dostęp: 8.06.2021].
- Eade, J., Drinkwater, S., Garapich, M.P. (2006), *Polscy migranci w Londynie – klasa społeczna i etniczność. Raport z badań*, https://www.academia.edu/2856131/Polscy_migranci_w_Londynie_klasa_spoeczna_i_etnicznośc [dostęp: 8.06.2021].
- Edensor, T. (2004). *Tożsamość narodowa, kultura popularna i życie codzienne* (tłum. A. Sadza). Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Eich-Krohm, A. (2007). Make It or Break It – Women's Career Interruptions in the Age of Professional Migration: Analysis of German Female Migrants to the United States. *International Journal of Sociology*, 37(2), 75–93.
- Eich-Krohm, A. (2012). *German Professionals in the United States. A Gender Analysis of the Migration Decision of Highly-Skilled Families*. El Paso: LFB Scholarly Publishing.
- Encyklopedia zarządzania [b.r.]. *Wartość*, <https://mfiles.pl/pl/index.php/Wartość> [dostęp: 8.06.2021].

- Espinosa, K., Massey, D. (1999). Undocumented Migration and the Quantity and Quality of Social Capital. W: L. Pries (red.), *Migration and Transnational Social Spaces* (s. 106–137). Aldershot–Brookfield–Singapur–Sydney: Ashgate.
- European Commission (2016). *Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly skilled employment*, European Commission. Strasbourg, 7.06.2016, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=COM:2016:378:FIN> [dostęp: 8.06.2021].
- Faist, T., Fauser, M., Reisenauer, E. (2013). *Transnational Migration*, Cambridge: Polity Press.
- Fortune 500 (2020), <https://fortune.com/fortune500> [dostęp: 8.06.2021].
- Frańcić, M. (1988). Emigracja z Polski do Stanów Zjednoczonych Ameryki od r. 1918 do lat siedemdziesiątych XX wieku. W: H. Kubiak, E. Kusielewicz, T. Gromada (red.), *Polonia amerykańska. Przeszłość i współczesność* (s. 45–56). Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Fryzeł, B. (2005). Kultura Korporacyjna. Poglądy, teorie, zarządzanie. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Gacyk, M. (2015). *Ścigając Steve'a Jobsa. Historie Polaków w Dolinie Krzemowej*. Warszawa: Kurhaus Publishing.
- Garapich, M.P. (2010). Chłopi i żołnierze, budowlańcy i pijacy. Dominujący dyskurs migracyjny, jego kontestacje oraz konsekwencje dla konstruowania polskiej grupy etnicznej w wielokulturowym Londynie. W: H. Grzymała-Moszczyńska, A. Kwiatkowska, J. Roszak (red.), *Drogi i rozdroża. Migracje Polaków w Unii Europejskiej po 1 maja 2004 roku. Analiza psychologiczno-socjologiczna* (s. 35–54). Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Glick-Schiller, N., Basch, L., Szanton Blanc, C. (1995). From Immigrant to Transmigrant: Theorizing Transnational Migration, *Anthropological Quarterly*, 68(1), 48–63.
- Glaser, B.G., Strauss, A.L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine de Gruyter.
- Glińska-Neweś, A. (2009). Specyfika kultury organizacyjnej polskich przedsiębiorstw z perspektywy zarządzania wiedzą. W: A. Potocki (red.), *Globalizacja a społeczne aspekty przeobrażeń i zmian organizacyjnych* (s. 397–406). Warszawa: Wydawnictwo Difin SA.
- Gobo, G. (2008). *Doing Ethnography*. Londyn–Thousand Oaks–New Delhi: SAGE Publications Ltd.
- Golinowska, S. (2001). Teorie migracji a debata o swobodzie przepływu pracowników w rozszerzonej Unii Europejskiej. *Problemy polityki społecznej. Studia i dyskusje*, 3, 18–31.
- Gordon, M.M. (1964). *Assimilation in American Life. The Role of Race, Religion and National Origin*. Nowy Jork: Oxford University Press.
- Górny, A. (1998). Wybrane zagadnienia podejścia jakościowego w badaniach nad migracjami. *CMR Working Papers*, 20, 1–51, <http://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2016/12/020.pdf> [dostęp: 8.06.2021].
- Górny, A., Kaczmarczyk, P. (2003). Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych. *CMR Working Papers*, 49, 1–92, <http://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2016/12/049-1.pdf> [dostęp: 8.06.2021].
- Górny, A., Koryś, I. (2009). O korzyściach podejścia jakościowego w badaniu migracji międzynarodowych. *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*, 1, 27–45.
- Grabowska-Lusińska, I. (2012). *Migrantów ścieżki zawodowe bez granic*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

- Grabowska-Lusińska, I., Okólski, M. (2008). Migracja z Polski po 1 maja 2004 r.: jej intensywność i kierunki geograficzne oraz alokacja migrantów na rynkach pracy Unii Europejskiej. *CMR Working Papers*, 33(91), 1–147, http://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2016/11/033_91____.pdf [dostęp: 8.06.2021].
- Gromov, G. (b.r.). *Silicon Valley History*, http://www.netvalley.com/silicon_valley_history.html [dostęp: 8.06.2021].
- Grzeszczyk, E. (2003). *Sukces: amerykańskie wzory – polskie realia*, Warszawa: IFIS PAN.
- Grzymała-Kazłowska, A. (2013a). Zarys koncepcji społecznego zakotwiczenia. Inne spojrzenie na tożsamość, adaptację i integrację imigrantów. *Kultura i Społeczeństwo*, 3, 45–60.
- Grzymała-Kazłowska, A. (2013b). Od tożsamości i integracji do społecznego zakotwiczenia – propozycja nowej koncepcji teoretycznej. *CMR Working Papers*, 64(122), 1–18, http://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2016/10/WP_64122_2.pdf [dostęp: 8.06.2021].
- Grzymała-Kazłowska, A., Brzozowska, A. (2017). From Drifting to Anchoring. Capturing the Experience of Ukrainian Migrants in Poland. *Central and Eastern European Migration Review*, 6(2), 103–122, http://www.ceemr.uw.edu.pl/sites/default/files/Grzymała-Kazłowska_Brzozowska_From_Drifting_to_Anchoring.pdf [dostęp: 8.06.2021].
- Grzymała-Moszczyńska, H., Grzymała-Moszczyńska, J., Golińska, A. (2011). Migracje polskich profesjonalistów i profesjonalistek: wyjazdy i powroty. *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*, 4(142), 145–164, <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.cejsh-3c7d8fde-4741-4e9f-857f-ad8e74c30da8/c/grzymala.pdf> [dostęp: 8.06.2021].
- GUS (2016). *Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2005–2015*. Warszawa, 5.09.2016, http://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5471/2/9/1/informacja_o_rozmiarach_i_kierunkach_czasowej_emigracji_z_polski_w_latach_2004-2015.pdf [dostęp: 8.06.2021].
- Halik, T., Nowicka, E. (2002). *Wietnamczycy w Polsce. Integracja czy izolacja?* Warszawa: Instytut Orientalistyczny, Wydział Neofilologii UW.
- Hall, E.T., Reed Hall, M. (1990). *Understanding Cultural Differences: Germans, French and Americans*. Londyn–Boston: Intercultural Press.
- Hardill, I. (2002). *Gender, Migration and the Dual Career Household*. Londyn: Routledge.
- Hatałska, N. (2017). *Wędrowcy. Raport o współczesnych nomadach*, https://hatałska.com/wp-content/uploads/2017/02/Wedrowcy_RaportOWspolczesnychNomadach.pdf [dostęp: 8.06.2021].
- Helling, I.K. (1985). Metoda badań biograficznych. *Kultura i społeczeństwo*, 3, 93–115.
- Hofstede, G.J. (2007). *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*. Wydanie II zmienione. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Hofstede, G.J. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1–26, <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014> [dostęp: 8.06.2021].
- Hofstede Insights (b.r.). *Country Comparison*, <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/poland,the-usa/> [dostęp: 8.06.2021].
- Hu, X., Sumption, M. (2011). *Scientists, Managers and Tourists: The Changing Shape of European Mobility to the United States*. Waszyngton: Migration Policy Institute, <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/EuropeanMigration.pdf> [dostęp: 8.06.2021].

- ICEF Monitor (2015). *New OECD report summarises global mobility trends*. ICEF Monitor, 30.11.2015, <http://monitor.icef.com/2015/11/new-oecd-report-summarises-global-mobility-trends/> [dostęp: 8.06.2021].
- Iglicka, K. (2008). *Kontrasty migracyjne Polski. Wymiar transatlantycki*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Inkeles, A., Smith, D. (1974). *Becoming Modern. Individual Change in Six Developing Countries*. Cambridge: Harvard University Press.
- Intel Newsroom (2008). *Intel at 50: The 8080 Microprocessor*, <https://newsroom.intel.com/articles/intel-50-8080-microprocessor> [dostęp: 8.06.2021].
- International Labor Organization (2004). *International Standard Classification of Occupation*, <http://ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/publ4.htm> [dostęp: 8.06.2021].
- International Organization for Migration, The UN Migration Agency (2019). *World Migration Report 2020*, https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020.pdf [dostęp: 8.06.2021].
- Internet World Stats (2021). *Internet Usage Statistics. The Internet Big Picture. World Internet Users and 2021 Population Stats*, <https://www.internetworldstats.com/stats.htm> [dostęp: 8.06.2021].
- Janeta, M. (2011). Migranci a społeczność przyjmująca. Uwarunkowania strategii akulturacyjnych a kontakty ze społecznością przyjmującą. *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*, 37, 2(140), 251–265, <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.cejsh-a38f393c-dbf6-4fec-8cab-b79126ba7776/c/janeta.pdf> [dostęp: 8.06.2021].
- Jemielniak, D. (red.) (2012). *Badania jakościowe. Metody i narzędzia. Tom 2*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Joint Venture Silicon Valley, Institute for Regional Studies (2020). *2020 Silicon Valley Index*, <https://jointventure.org/images/stories/pdf/index2020.pdf> [dostęp: 8.06.2021].
- Joint Venture Silicon Valley, Institute for Regional Studies (2021a). *2021 Silicon Valley Index*, <https://jointventure.org/images/stories/pdf/index2021.pdf> [dostęp: 8.06.2021].
- Joint Venture Silicon Valley, Institute for Regional Studies (2021b). *Monthly Unemployment Rate*, <https://siliconvalleyindicators.org/data/economy/employment/unemployment/monthly-unemployment-rate/> [dostęp: 17.10.2021].
- Kaczmarczyk, P. (2005). *Migracje zarobkowe Polaków w dobie przemian*, Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Kaczmarczyk, P. (2010). Kryzys a decyzje migracyjne Polaków. *Biuletyn FISE*, 3, 1–16, http://www.klon.org.pl/files/1bezrobocie.org.pl/public/biuletyny_fise/100817_biuletyn_fise_3-2010_emigracja_a_kryzys.pdf [dostęp: 8.06.2021].
- Kapiszewski, A. (1995). Kilka uwag na temat czynników determinujących wielkość grup etnicznych w Stanach Zjednoczonych. Liczebność Polonii amerykańskiej, *Przegląd Polonijny*, 2, 113–117.
- Kerr, S.P. i in. (2016a). Global Talent Flows. *Journal of Economic Perspectives*, 30(4), 83–106, <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.30.4.83> [dostęp: 8.06.2021].
- Kerr, S.P. i in. (2016b). High-Skilled Migration and Agglomeration. *CESifo Working Paper Series*, 6241, 1–30, https://www.cesifo.org/DocDL/cesifo1_wp6241.pdf [dostęp: 5.04.2021].
- Konecki, K. (2000). *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Koryś, P., Okólski, M. (2004). Czas globalnych migracji. Mobilność międzynarodowa w perspektywie globalizacji. *CMR Working Papers*, 55, 1–32, <http://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2016/12/055.pdf> [dostęp: 8.06.2021].
- Koser, K., Salt, J. (1997). The Geography of Highly Skilled International Migration. *International Journal of Population Geography*, 3, 285–303.
- Krupski, R., Stańczyk, S. (2009). Mariaże organizacyjne – konsekwencje kulturowe. W: A. Potocki (red.), *Globalizacja a społeczne aspekty przeobrażeń i zmian organizacyjnych* (s. 407–415). Warszawa: Wydawnictwo Difin SA.
- Krzykała, F. (1986). *Metodologia badań i technik badawczych w socjologii*. Koszalin–Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.
- Kubiak, H. (1988). *Słowo wstępne*. W: H. Kubiak, E. Kusielewicz, T. Gromada (red.), *Polonia amerykańska. Przeszłość i współczesność* (s. 9–22). Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Kubiak, H., Kusielewicz, E., Gromada, T. (red.) (1988). *Polonia amerykańska. Przeszłość i współczesność*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Kubiak, H., Paluch, A. (red.) (1980). *Założenia teorii asymilacji*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Kubiak, H., Slany, K. (1999). *Migracje*. W: *Encyklopedia socjologii*, t. 2. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Kunda, G. (2006). *Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation*. Filadelfia: Temple University Press.
- Kurcz, Z. (2005). Transfery ludnościowe na dawnych i nowych pograniczach Polski. W: A. Adamczyk, J. Borkowski (red.), *Regionalizm, polityka regionalna i Fundusze Strukturalne w Unii Europejskiej* (s. 245–260). Warszawa: Centrum Europejskie Uniwersytetu Warszawskiego.
- Latusek-Jurczak, D. (2014). *Polskie przedsiębiorstwa w Dolinie Krzemowej. Raport z badań*. Warszawa: Wydawnictwo Poltext.
- Lee, E.S. (1966). A Theory of Migration. *Demography*, 3(1), 47–57.
- Lesińska, M. (2008). Inkluzja polityczna imigrantów w państwach przyjmujących. Prawa polityczne i wyborcze oraz ich rola w procesie integracji. W: A. Dąbrowska-Korzus (red.), *Problemy integracji imigrantów. Koncepcje, badania, polityki* (s. 157–179). Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, <https://ec.europa.eu/migrant-integration/index.cfm?action=media.download&uuid=29A9A991-B2B3-08A-5-4438D364844E69CA> [dostęp: 8.06.2021].
- Mach, Z. (2009). Przedmowa. W: T. Paleczny, *Socjologia tożsamości. Rejony humanistyki*, nr 1 (s. 7–16). Kraków: Krakowskie Towarzystwo Edukacyjne Sp. z o.o. – Oficyna Wydawnicza AFM.
- Makaro, J. (2007). *Gubin – miasto graniczne. Studium socjologiczne*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Marshall, R. (1984). Immigration: An International Economic Perspective. *International Migration Review*, 3(18), 593–612.
- Massaro, R. (2015). *Population Growth in Silicon Valley*. Silicon Valley Institute for Regional Studies, <https://www.jointventure.org/images/stories/pdf/population-brief-2015-05.pdf> [dostęp: 8.06.2021].
- Massey, D.S. (1999). Why Does Migration Occur? A Theoretical Synthesis. W: C. Hirschman, P. Kasinitz, J. DeWind (red.), *The Handbook of International Migration: The American Experience* (s. 34–52). Nowy Jork: Russell Sage Foundation.

- Massey D.S. i in. (1999). *Worlds in Motion: Understanding International Migration at the End of the Millennium*. Oxford: Oxford University Press.
- Mikułowski-Pomorski, J. (2003). *Komunikacja międzykulturowa. Wprowadzenie*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.
- Ministerstwo Spraw Zagranicznych (2014). *Atlas polskiej obecności za granicą*, https://issuu.com/msz.gov.pl/docs/atlas_polskiej_obecnosci_za_granica [dostęp: 8.06.2021].
- NAFSA (2021). Select Immigration-Related Executive Actions, <https://www.nafsa.org/regulatory-information/biden-administration-immigration-portal> [dostęp: 8.06.2021].
- NCBR (b.r.). *Lista branży z zakresu wysokich i średnio-wysokich technologii*, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju, https://www.ncbr.gov.pl/gfx/ncbir/userfiles/_public/fundusze_europejskie/innowacyjna_gospodarka/konkurs_1.4_2013/5_lista_branzy_z_zakresu_wysokich_i_srednio-wysokich_tehnologii_1.xls [dostęp: 8.06.2021].
- Nowak, S. (2011). System wartości społeczeństwa polskiego. *Studia Socjologiczne*, 1(200), 261–278, <http://www.czasopisma.pan.pl/Content/90615/mainfile.pdf> [dostęp: 8.06.2021].
- Oberg, K. (1960). Cultural Shock: Adjustment to New Cultural Environments. *Practical Anthropology*, 7(4), 177–182.
- OECD (2018). *Education at a Glance 2018: OECD Indicators*. Paryż: OECD, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2018-en> [dostęp: 8.06.2021].
- OECD, UE (2016). *Recruting Immigrant Workers: Europe 2016*. Paryż, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264257290-en> [dostęp: 8.06.2021].
- Okólski, M., Kaczmarczyk, P. (2005). *Migracje specjalistów wysokiej klasy w kontekście członkostwa Polski w Unii Europejskiej*. Warszawa: Urząd Komitetu Integracji Europejskiej.
- Ong, P.M., Cheng, P., Evans, L. (1996). Migration of Highly Educated Asians and Global Dynamics. W: R. Cohen (red.), *The Sociology of Migration* (s. 377–400). Cheltenham–Brookfield: Edward Elgar Publishing.
- Oommen, T.K. (1996). India ‘Brain Drain’ or the Migration of Talent. W: R. Cohen (red.), *The Sociology of Migration* (s. 411–425). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Opiłowska, E. (2014). Transnarodowość jako paradygmat badawczy w studiach nad pograniczem. Przyczynek do debaty. W: Z. Kurcz (red.), *Polskie pogranicza w procesie przemian. Tom II* (s. 23–36). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Piątek, K. (1999). Socjologiczno-demograficzny obraz współczesnego emigranta polskiego. Przykład USA. *Przegląd Polonijny*, 25, 2(92), 29–42.
- Pilch, A. (1988). Emigracja z ziem polskich do Stanów Zjednoczonych Ameryki od lat pięćdziesiątych XIX w. do r. 1918. W: H. Kubiak, E. Kusielewicz, T. Gromada (red.), *Polonia amerykańska. Przeszłość i współczesność* (s. 37–44). Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Plewko, J. (2016). Obraz polskiej rodziny migranckiej. O potrzebie badań nad poakcesyjnymi migracjami polskich rodzin. *Roczniki Nauk Społecznych*, 8(44), 2, 43–66, <https://ojs.tnku.pl/index.php/rns/article/view/11512/10925> [dostęp: 8.06.2021].
- Podemski, K. (2010). Migranci powrotni jako „powracający do domu”. W: H. Grzymała-Moszczyńska, A. Kwiatkowska, J. Roszak (red.), *Drogi i rozdroża. Migracje Polaków w Unii Europejskiej po 1 maja 2004 roku* (s. 178–189). Kraków: Zakład Wydawniczy Nomos.
- Portes, A., Rumbaut, R.G. (2014). *Immigrant America. A Portrait*. Oakland–Londyn: University of California Press.

- Price, C.A. (1989). Long-Term Immigration and Emigration: Its Contributions to the Developing World (with particular reference to movement between Australia and Asia and the Pacific). W: R. Appleyard (red.), *The Impact of International Migration on Developing Countries* (s. 143–158). Paryż: OECD, <http://www.cicred.org/Eng/Publications/pdf/c-a6.pdf> [dostęp: 8.06.2021].
- Przybyłowska, I. (1978). Wywiad swobodny ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji i możliwości jego zastosowania w badaniach socjologicznych. *Przegląd Socjologiczny*, 30, 54–68, http://bazhum.muzhp.pl/media/files/Przegląd_Socjologiczny_Sociological_Review/Przegląd_Socjologiczny_Sociological_Review-r1978-t30/Przegląd_Socjologiczny_Sociological_Review-r1978-t30-s53-68/Przegląd_Socjologiczny_Sociological_Review-r1978-t30-s53-68.pdf [dostęp: 8.06.2021].
- Przytuła, S. (2011). Problemy wielokulturowości w korporacjach międzynarodowych. *Problemy Zarządzania*, 9, 4(34), 26–42, http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-acae539d-a14c-433d-9248-4ad4d0c9127e/c/pz_4_2011-1_przytula.pdf [dostęp: 8.06.2021].
- Raczyński, R. (red.) (2019). *E-migracja. Polska diaspora technologiczna. Raport z badań*, http://www.polska1.pl/upload/98/Raport_E-migracja.pdf [dostęp: 8.06.2021].
- Rapley, T. (2013). *Analiza konwersacji, dyskursu i dokumentów* (tłum. A. Gąsior-Niemiec). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Ratajczak-Mrozek, M. (2011). Specyfika przedsiębiorstw zaawansowanych technologii (high-tech). *Przegląd organizacji*, 2, 26–29, <https://depot.ceon.pl/handle/123456789/2042> [dostęp: 8.06.2021].
- Rodewald, M. (2009). Indywidualizm amerykański na tle innych społeczeństw zachodnich. *Język. Komunikacja. Informacja*, 4, 95–108, <https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/am/10593/4564/1/07-Rodewald.pdf> [dostęp: 8.06.2021].
- Romaniszyn, K. (2003). *Kulturowe implikacje międzynarodowych migracji*. Lublin: Instytut Badań nad Polonią i Duszpasterstwem Polonijnym KUL.
- Salt, J. (1997). International Movements of the Highly Skilled: OCDE/GD(97)169. *OECD: International Migration Unit (Occasional Papers)*, 3, 1–44, <https://doi.org/10.1787/104411065061> [dostęp: 8.06.2021].
- Scaruffi, P. (2015). *A History of Silicon Valley 1900–2015: Almost a third edition / 2015 update*.
- Seale, C. (1999). *The Quality of Qualitative Research*. Oxford: SAGE Publications Ltd.
- Silicon Valley News (2015). *Silicon Valley by Numbers*, <https://silicon-valley-news.com/2015/08/01/silicon-valley-by-numbers/> [dostęp: 8.06.2021].
- Silicon Valley Indicators (2014). *Traffic Congestion, Time Lost to Traffic Congestion, Number of Rush Hours per Day*, <https://siliconvalleyindicators.org/data/place/transportation/traffic-congestion/time-lost-to-traffic-congestion/> [dostęp: 8.06.2021].
- Silicon Valley Indicators (2018). *Languages Other Than English Spoken at Home for the Population 5 Years and Over*, <https://siliconvalleyindicators.org/data/people/talent-flows-diversity/foreign-language/languages-other-than-english-spoken-at-home-for-the-population-5-years-and-over/> [dostęp: 8.06.2021].
- Silicon Valley Indicators (2019a). *Foreign Born Share of Employed Residents Over Age 16, by Occupational Category*, <https://siliconvalleyindicators.org/data/people/talent-flows-diversity/foreign-born/foreign-born-share-of-employed-residents-over-age-16-by-occupational-category-table/> [dostęp: 8.06.2021].

- Silicon Valley Indicators (2019b). *Traffic Congestion, Daily Vehicle Hours of Delay Due To Congestion*, <https://siliconvalleyindicators.org/data/place/transportation/traffic-congestion/daily-vehicle-hours-of-delay-due-to-congestion/> [dostęp: 8.06.2021].
- Slany, K., Ślusarczyk, M. (2016). Demograficzne i socjologiczne implikacje wyjazdów z Polski. Dyskusja na bazie wyników Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 roku. *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*, 1(159), 127–150, <http://journals.pan.pl/dlibra/publication/110604/edition/95924/content> [dostęp: 8.06.2021].
- Slany, K., Ślusarczyk, M., Krzyżowski, Ł. (2014). *Wpływ współczesnych migracji Polaków na przemiany więzi społecznych, relacje w rodzinie i relacje międzygeneracyjne*. Warszawa: Komitet Badań nad Migracjami PAN.
- Słownik Języka Polskiego PWN (b.r.). *Ekspat*, <https://sjp.pwn.pl/slowniki/ekspat.html> [dostęp: 8.06.2021].
- Snape, D., Spencer, L. (2003). *The Foundations of Qualitative Research*. W: J. Ritchie, J. Lewis (red.). *Qualitative Research Practice. A Guide for Social Science Students and Researchers*. Londyn: Sage Publications.
- Solimano, A. (2008). Causes and Consequences of Talent Mobility. W: A. Solimano (red.), *The International Mobility of Talent: Types, Causes, and Development Impact* (s. 1–20). Oxford: Oxford University Press.
- Sosnowska, A. (2016). *Polski Greenpoint a Nowy Jork. Gentryfikacja, stosunki etniczne i imigrancki rynek pracy na przełomie XX i XXI wieku*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Stanford Research Park (b.r.). *Our Legacy. A history of innovation partnership*, <https://stanfordresearchpark.com/about> [dostęp: 8.06.2021].
- Statista – The Statistics Portal (2016). *Median age of employees working at selected tech and online companies as of April 2016 (in years)*, <https://www.statista.com/statistics/653789/average-age-of-tech-company-employees/> [dostęp: 8.06.2021].
- Stiglitz, J. (2007). *Globalizacja* (tłum. H. Simbierowicz). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Szczepański, J. (1973). *Odmiany czasu teraźniejszego*. Warszawa: Wydawnictwo Książka i Wiedza.
- Szczepański, J. (1976). Chłop polski w Europie i w Ameryce. *Przegląd Socjologiczny Sociological Review*, 28, 167–176.
- Szklarczyk, D. (2016). *Kodowanie danych jakościowych*. Fundacja Rozwoju Badań Społecznych, Kraków, <http://www.furbs.org/index.php?id=21&type=article> [dostęp: 8.06.2021].
- Sztompka, P. (2007). *Socjologia*. Kraków: Społeczny Instytut Wydawniczy Znak.
- Thomas, W.I., Znaniecki, F. (1976). *Chłop polski w Europie i Ameryce*. Warszawa: Ludowa Spółdzielnia Wydawnicza.
- Trompenaars, A., Hampden-Turner, C. (1998). *Riding the Waves of Culture. Understanding Cultural Diversity in Business*. Londyn: McGraw Hill.
- Turner, W.B. (2006). *Skilled Migrants*. W: J. Loucky, J. Armstrong, L.J. Estrada (red.), *Immigration in America Today: An Encyclopedia* (s. 299–304). Westport: Greenwood Press.
- Turner, C., Trompenaars, A. (1993). *The Seven Cultures of Capitalism: Value Systems for Creating Wealth in the United States, Japan, Germany, France, Britain, Sweden, and the Netherlands*. Nowy Jork: Currency/Doubleday.
- United Nations (2017). *International Migration Report 2017: ST/ESA/SER.A/403*. Department of Economic and Social Affairs, Population Division, <https://www.un.org/en/>

- development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017.pdf [dostęp: 8.06.2021].
- University of Missouri-St. Louis (b.r.). *Key American Values*, [http://www.umsu.edu/services/intelstu/Admitted Students/Visitor Handbook/keyvalues.html](http://www.umsu.edu/services/intelstu/Admitted%20Students/Visitor%20Handbook/keyvalues.html) [dostęp: 8.06.2021].
- University of Portland (b.r.). *American Values and Assumptions*. PSU International Student Handbook, <https://www.up.edu/iss/advising-services/american-values.html> [dostęp: 8.06.2021].
- United States Census Bureau (2015). *Nativity and Citizenship Status in the United States*. Table B05001, American Community Survey, <https://data.census.gov> [dostęp: 8.06.2021].
- United States Census Bureau (2019). *Selected Population Profile in the United States*. Table S0201, American Community Survey. Pobrane z: <https://data.census.gov> [dostęp: 8.06.2021].
- United States Census Bureau (2020). *U.S. and World Population Clock*. Pobrane z: <http://www.census.gov/popclock/> [dostęp: 8.06.2021].
- United States Department of Homeland Security (2014). *2013 Yearbook of Immigration Statistics*. Washington, D.C.: U.S. Department of Homeland Security, Office of Immigration Statistics, <https://www.dhs.gov/immigration-statistics/yearbook/2013> [dostęp: 8.06.2021].
- United States Department of Homeland Security (2017). *2016 Yearbook of Immigration Statistics*. Washington, D.C.: U.S. Department of Homeland Security, Office of Immigration Statistics, <https://www.dhs.gov/immigration-statistics/yearbook/2016> [dostęp: 8.06.2021].
- United States Department of Homeland Security (2020). *2019 Yearbook of Immigration Statistics*. Washington, D.C.: U.S. Department of Homeland Security, Office of Immigration Statistics, <https://www.dhs.gov/immigration-statistics/yearbook/2019> [dostęp: 8.06.2021].
- Velikonja, J. (1989). Geograficzne rozmieszczenie Polaków w Stanach Zjednoczonych Ameryki – determinanty historyczne i współczesna dynamika. W: H. Kubiak, E. Kusielewicz, T. Gromada (red.), *Polonia amerykańska. Przeszość i współczesność* (s. 83–98). Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Wagner, I. (2011). *Becoming Transnational Professional. Kariery i mobilność polskich elit naukowych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Wierzewski, W. (2007). *Polskie tropy w Ameryce. Pierwsi Polacy przybyli za Ocean czterysta lat temu*. Stowarzyszenie Wspólnota Polska, <https://opcjanaprawo.pl/index.php/komentarze/item/1791-polskie-tropy-w-ameryce-1> [dostęp: 8.06.2021].
- Winiecka, K. (2011). Nabywanie kompetencji kulturowych a możliwości integracji migrantów – wymiar kulturowy i międzypokoleniowy. *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*, 37, 2(140), 267–283, <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.cejsh-b-1ba6b6e-e639-49d2-a628-b879fedc7054/c/winiecka.pdf> [dostęp: 8.06.2021].
- Winkler, R. (2009). Interpersonalne, grupowe, organizacyjne i interkulturowe przesłanki kształtowania komunikacji w organizacjach. W: A. Potocki (red.), *Globalizacja a społeczne aspekty przeobrażeń i zmian organizacyjnych* (s. 428–436). Warszawa: Wydawnictwo Difin SA.
- World Health Organization (2020). *Archived: WHO Timeline - COVID-19*, <https://www.who.int/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19> [dostęp: 8.06.2021].
- Zagórski, Z. (1984). *Drobnomieszczaństwo PRL. Portret socjologiczny*, Poznań.
- Zagórski, Z. (red.) (1999). *Socjologiczne portrety grup społecznych. Tom studiów i szkiców I*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.

- Zagórski, Z. (red.) (2002). *Socjologiczne portrety grup społecznych. Tom studiów i szkiców II*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Zak, D. (2020). *Immigration-related Executive Actions During the COVID-19 Pandemic*, <https://immigrationforum.org/article/immigration-related-executive-actions-during-the-covid-19-pandemic/> [dostęp: 8.06.2021].
- Znanecki, F. (2011). *Współczynnik humanistyczny*. Poznań: Poznańskie Towarzystwo Przyjaciół Nauk.
- Znanecki-Łopata, H. (1976). *Polish Americans Status Competition in an Ethnic Community*, New Jersey: Pearson Education.
- Zucker, M. (2016). *Kobiety globalne w świecie start-upów. Rozmowy w Dolinie Krzemowej*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Polish Expats in Silicon Valley: A Summary

In her book Marzena Sasnal aims to explore a contemporary migration stream of highly qualified Polish migrants in Silicon Valley – one of the world's most significant centers of technological development. The author presents migration experiences of high-tech professionals, professional and personal challenges and struggles they face, as well as opportunities arising from living in a foreign country. The very process of migration has been situated in the context of transformations triggered by globalization.

The author conducted an extensive literature review on contemporary international migration of highly skilled professionals, including various theoretical and methodological frameworks, research reports and statistical analyses. Subsequently, 46 semi-structured interviews among high-tech professionals (40) and experts of Polish community in Silicon Valley (6) were conducted. Interviews were recorded, then transcribed verbatim and coded. Qualitative methods of analyzing and interpreting – a biographical method and grounded theory – were applied to identify themes and typologies. Triangulation of research sources, methods and techniques, and theories was used to create a more in-depth picture of the analyzed social phenomenon and enhance validity and credibility of the study.

The book has a thematic structure – in the following chapters Marzena Sasnal presents elements of the participants' biographies emerged from the interviews, intertwined with other available data. In chapter one, the author presents methodological assumptions of the research project, research methods and techniques, and procedures of analysis and interpretation. In chapter two, the author defines the concept of an international professional, demonstrates the scale, forms and effects of global migration of highly skilled, and presents a socio-demographic characteristic of the research participants as well as the primary conditions leading to “becoming” an international professional. In chapter three, Marzena Sasnal explains social and historical factors of mass migration from Poland to the United States in the 19th and 20th century, presents statistical data on contemporary Polish diaspora in the

United States, California and Silicon Valley and reveals migration motivations among interviewed professionals. In chapter four, the author adopts concepts of social anchoring and transnational theory to analyze the adaptation processes among participants. Chapter five covers the area of social and interpersonal relations in exile. The author explains the process of building and maintaining relationships, as well as the importance of social networks for migrants. In chapter six, Marzena Sasnal introduces the concept of intercultural communication in the context of Polish and American cultures and demonstrates communication challenges revealed in the interviews. In chapter seven, she investigates Silicon Valley in the literature and perspectives of the interviewees. In chapter eight, the author presents the complex factors influencing migrants' decisions of staying vs. returning to their home country. In chapter nine, she describes migration as a life-changing experience for study participants.

The study revealed primary characteristics occurring at an early stage of professional career, leading to "becoming" an international professional: an early start in a professional career, solid English language skills, proactive attitude in life, and considering work as a passion. The project has also shown two significant characteristics of Polish high-tech professionals in Silicon Valley – a transnational competence and a transnational attitude – a combination of skills and features allowing them to successfully adapt without the need to reject their own cultural affiliations. The level of acculturation that occurs among highly qualified migrants seems to be less all-embracing and definitive than among other subgroups of migrants. They effectively adopt practices and values of American culture, but only to some extent, while still retaining their native culture. They are hesitant to make a definitive decision to return or stay in the country of emigration (which has been described in literature as "intentional unpredictability").

Other interesting themes that emerged during the qualitative analysis included intercultural communication issues, socio-cultural differences between nations, challenges of multicultural society, Silicon Valley and its role as the world's technological center, and immensely deep reflections about living in exile. The study has revealed that migration is a remarkably significant event in an individual's biography that may lead to revising, through confronting with an unknown socio-cultural environment, how an individual perceives and comprehends reality. Migration, undoubtedly, intensifies the processes of self-analysis and reflection. It has also been an area of verification for broadening horizons, learning about individual possibilities and distancing from principles and authorities. The research has also shown that migrants may redefine the concept of "home" by extending its territorial boundaries. Interestingly, as a result of transoceanic migration, interviewed professionals perceived themselves not only as members of Polish diaspora,

but also identified themselves as Europeans, which may ignite a research-based discussion on mechanisms shaping and strengthening European self-identifications.

This sociological study may serve as a reliable source of information about the current stream of highly qualified Polish migrants, Silicon Valley, and the complexities of contemporary international migrations. The book may be of interest not only to students and scholars interested in migration research, but also to all those interested in learning more about Polish immigrants in the United States and coping mechanisms of Polish high-tech professionals in the American society.

Written by Marzena Sasnal

Załączniki

Załącznik 1. Wykaz tabel i ilustracji

Tabela 1.	Udział imigrantów zagranicznych wśród osób zatrudnionych w poszczególnych branżach w Dolinie Krzemowej w 2018 r.	65
Tabela 2.	Emigracja Polaków do Stanów Zjednoczonych w latach 2010–2019 – wybrane statystyki	83
Tabela 3.	Polonia w Stanach Zjednoczonych i Kalifornii na tle społeczeństwa amerykańskiego w 2019 r. – wybrane wskaźniki społeczno-ekonomiczne	88
Tabela 4.	Wymiary kultur według Geerta Hofstede’a – porównanie Polski i Stanów Zjednoczonych	144
Wykres 1.	Wiek uczestników badań (podczas wywiadu), N = 40	39
Wykres 2.	Ukończona uczelnia wyższa, N = 40	39
Wykres 3.	Ukończony kierunek studiów, N = 40	40
Wykres 4.	Długość pobytu w Stanach Zjednoczonych (w latach, podczas wywiadu), N = 41	41
Wykres 5.	Status wizowy w momencie przybycia do Stanów Zjednoczonych, N = 40	42
Wykres 6.	Status wizowy (podczas wywiadu), N = 41	42
Wykres 7.	Procentowy rozkład wieku ludności Doliny Krzemowej, Kalifornii i Stanów Zjednoczonych w 2019 r.	63
Wykres 8.	Procentowy rozkład wykształcenia wśród mieszkańców Doliny Krzemowej, Kalifornii i Stanów Zjednoczonych w 2019 r.	63
Wykres 9.	Języki inne niż angielski używane w domach przez mieszkańców Doliny Krzemowej w 2018 r.	64
Wykres 10.	Wartości społeczeństwa polskiego według sondażu Centrum Badania Opinii Społecznej z 2013 r.	141
Wykres 11.	Model Geerta Hofstede’a w odniesieniu do Polski i Stanów Zjednoczonych	143
Rysunek 1.	Mapa Doliny Krzemowej według 2021 <i>Silicon Valley Index</i>	61

Załącznik 2. Pytania szczegółowe i korespondujące elementy biografii specjalisty

Pytania szczegółowe	Elementy biografii specjalisty
<i>Jak przebiegała kariera zawodowa specjalisty?</i>	Edukacja: • zdobyte wykształcenie i kwalifikacje (kierunek studiów, doksztalcenie się) • praca zawodowa podczas studiów • wyjazdy zagraniczne podczas studiów Przebieg kariery zawodowej: • ścieżka kariery (zmiany pracodawcy, awanse) • obecna praca (stanowisko, obowiązki, warunki pracy, benefity oferowane przez firmę, kultura pracy) • satysfakcja z wykonywanej pracy • plany zawodowe • znaczenie kariery zawodowej dla badanych • doświadczenie pracy w środowisku wieloetnicznym
<i>Jakie doświadczenia migracyjne posiadał specjalista?</i>	• wcześniejsze wyjazdy zagraniczne (służbowe i prywatne) • posiadanie rodziny za granicą
<i>Jakie były motywy i okoliczności przybycia specjalisty do Stanów Zjednoczonych?</i>	• powody przyjazdu do Stanów Zjednoczonych • proces decyzyjny – decyzja rodzinna/indywidualna • pomoc firmy zatrudniającej specjalistę przy przeprowadzce (pokrycie kosztów podróży, specjalny bonus za przeprowadzkę, pomoc w znalezieniu mieszkania oraz załatwieniu formalności)
<i>Jak przebiegała adaptacja specjalisty w społeczeństwie amerykańskim w wymiarach: strukturalnym, kulturowym oraz osobistym?</i>	Adaptacja w wymiarze strukturalnym: • trudności po przyjeździe do Stanów Zjednoczonych i sposoby radzenia sobie z nimi • warunki życiowe – rodzinne i finansowe • status prawny w momencie przyjazdu i obecnie – powód zmiany • zadowolenie z sytuacji finansowej • inwestowanie oszczędności Adaptacja w wymiarze kulturowym: • udział w obu kulturach • kontakty z osobami polskiego pochodzenia mieszkającymi w Dolinie Krzemowej oraz ze społeczeństwem przyjmującym • utrzymywanie relacji z najbliższymi pozostającymi w Polsce • kultywowanie polskich tradycji • przejmowanie zwyczajów amerykańskich i tego powody Adaptacja w wymiarze osobistym (emocjonalnym, psychologicznym): • uczucie odosobnienia, inności
<i>Jakie były plany zawodowe i osobiste specjalisty?</i>	• plany powrotu do Polski/pozostania w Stanach Zjednoczonych/zamieszkania w innym kraju • plany zawodowe • bilans migracji, czyli wskazanie korzyści i wad migracji zagranicznych • postrzeganie siebie jako imigranta
<i>Jak przedstawiała się Dolina Krzemowa w opiniach specjalisty?</i>	• ocena potencjału i znaczenia Doliny Krzemowej

Źródło: opracowanie własne.

Załącznik 3. Dyspozycje do wywiadu

Lista zagadnień, które kierunkowały wywiad swobodny, wraz z przykładowymi pytaniami (kolejność i formę pytań dostosowywano do respondenta oraz jego narracji)

Wątki problemowe	Przykładowe pytania/zagadnienia
<i>Kariera zawodowa</i>	Opowiedz o swojej ścieżce kariery poczynając od studiów po dzień dzisiejszy. Opowiedz, czym się teraz zajmujesz. Czym jest dla Ciebie praca? Jakiego znaczenia ma dla Ciebie kariera? Jakie są Twoje plany zawodowe? W jakim miejscu widzisz siebie za pięć, dziesięć, piętnaście lat?
<i>Doświadczenia migracyjne</i>	Opowiedz o swoich wcześniejszych migracjach zagranicznych.
<i>Motywy przyjazdu</i>	W jaki sposób się tutaj znalazłeś? Opowiedz o okolicznościach przyjazdu do Stanów Zjednoczonych. Z jakich powodów zdecydowałeś się na wyjazd do Doliny Krzemowej? Opowiedz, jak przebiegał proces decyzyjny. Jaką pomoc uzyskałeś od pracodawcy przy przeprowadzce? Jak opisałbyś swoje doświadczenia podczas przeprowadzki?
<i>Adaptacja do nowych warunków społeczno-kulturowych</i>	Jakie były pierwsze wrażenia po przybyciu do Doliny Krzemowej? Opowiedz, co Cię zaskoczyło, zdziwiło? Jak radziłeś sobie z napotkanymi problemami? Jak przystosowywałeś się do życia w tym miejscu? Jak długo to trwało? Opowiedz o problemach i trudnościach oraz jak sobie z nimi radziłeś.
<i>Wielokulturowe środowisko pracy</i>	Opowiedz, jaka jest kultura pracy w Stanach Zjednoczonych. Jakie zauważasz różnice w stylu pracy w Polsce a w Stanach Zjednoczonych? Jakie wyzwania niesie ze sobą praca w wieloetnicznym środowisku? Jak Ci się pracuje w wieloetnicznym środowisku?
<i>Rodzina</i>	Jak przeprowadzka przedstawia się z punktu widzenia rodziny? Opowiedz o tym, jak radzą/radzili sobie Twoi najbliżsi.
<i>Czas wolny</i>	Jak spędzasz czas wolny? Czy zauważyłeś różnice między spędzaniem czasu wolnego w obecnym i poprzednim miejscu zamieszkania?
<i>Tradycje i zwyczaje</i>	Jakie polskie i amerykańskie tradycje kulturowe? Jakiego święta obchodzisz?
<i>Kontakty społeczne</i>	Jak wygląda krąg Twoich znajomych? Czy są to głównie Polacy, czy również osoby innych narodowości? Gdzie szukałeś znajomych? Jak wyglądają Twoje relacje z bliskimi w Polsce? W jaki sposób je utrzymujesz?
<i>Ocena migracji zagranicznych</i>	Jak oceniasz przyjazd do Stanów Zjednoczonych? Co migracja zmienia w człowieku? Co migracja zmieniła w Tobie?
<i>Plany na przyszłość</i>	Jakie są Twoje plany (zawodowe, życiowe, migracyjne)? Opowiedz o nich.
<i>Dolina Krzemowa</i>	Czym jest dla Ciebie Dolina Krzemowa? Spróbuj wyjaśnić jej fenomen.
<i>Pytania metryczkowe</i>	• rok urodzenia • ukończona szkoła wyższa i kierunek studiów • obecne stanowisko i miejsce pracy • długość pobytu w Stanach Zjednoczonych • status prawny w momencie przybycia oraz obecnie

Źródło: opracowanie własne.

Załącznik 4. Wykaz przeprowadzonych wywiadów

*Charakterystyka respondentów, z którymi realizowano wywiady swobodne**

- Wywiad nr 1 [W01]: mężczyzna, ukończył fizykę komputerową na Politechnice Wrocławskiej; w Dolinie Krzemowej od roku; zatrudniony na kontrakcie ekspackim; przybył sam, partnerka i rodzice mieszkają w Polsce; na wizie L1B.
- Wywiad nr 2 [W02]: mężczyzna, ukończył informatykę na Uniwersytecie Wrocławskim i na Politechnice Wrocławskiej; w Dolinie Krzemowej od czterech lat; zatrudniony w korporacji; przybył z żoną na wizie L1B; w trakcie procedury uzyskania zielonej karty.
- Wywiad nr 3 [W03]: mężczyzna, ukończył elektronikę i telekomunikację na Politechnice Łódzkiej; od razu po studiach wyjechał za granicę i od tej pory mieszka poza Polską, mieszkał i pracował w kilku krajach; w Dolinie Krzemowej od pięciu lat; przybył sam na wizie H1B; w trakcie procedury uzyskania zielonej karty.
- Wywiad nr 4 [W04]: mężczyzna, ukończył informatykę na Politechnice Gdańskiej; w Dolinie Krzemowej od dwóch lat; w Stanach Zjednoczonych od dziesięciu lat; przybył z rodziną na wizie L1B; pracował zarówno w korporacji, jak i w mniejszej firmie; posiada obywatelstwo amerykańskie.
- Wywiad nr 5 [W05]: mężczyzna, ukończył informatykę na Politechnice Wrocławskiej; w Dolinie Krzemowej od czterech lat; zatrudniony w korporacji, w ramach której zmienił stanowisko pracy; przybył z rodziną na wizie L1B; posiada zieloną kartę.
- Wywiad nr 6 [W06]: mężczyzna, ukończył inżynierię oprogramowania na Politechnice Wrocławskiej; w Dolinie Krzemowej od dwóch lat; wyjechał z Polski od razu po studiach; pracuje w korporacji; przybył sam na wizie H1B; w trakcie procedury uzyskania zielonej karty.
- Wywiad nr 7 [W07]: mężczyzna, ukończył studia informatyczne; w Dolinie Krzemowej od pięciu lat; do Doliny Krzemowej przeniósł się z Polski wraz z żoną pięć lat temu na wizie L1B; posiada zieloną kartę.
- Wywiad nr 8 [W08]: mężczyzna, ukończył inżynierię oprogramowania na Politechnice Wrocławskiej; w Dolinie Krzemowej od czterech lat; zatrudniony w międzynarodowej firmie, w ramach której przeniósł się z Polski do Stanów Zjednoczonych; przybył z rodziną na wizie L1B; posiada zieloną kartę.
- Wywiad nr 9 [W09]: mężczyzna, ukończył studia na Politechnice Gdańskiej; posiada wieloletnie doświadczenie zawodowe, w Dolinie Krzemowej od pięciu lat; przeniósł się z rodziną na wizie L1B; posiada zieloną kartę; zdecydowany wrócić do Polski.

- Wywiad nr 10 [W10]: kobieta, ukończyła studia w Szkole Głównej Handlowej i na Uniwersytecie Jagiellońskim; posiada wcześniejsze doświadczenia migracyjne; w Dolinie Krzemowej od pięciu lat; zatrudniona w międzynarodowej korporacji; przybyła na wizie L1; posiada zieloną kartę.
- Wywiad nr 11 [W11]: mężczyzna, ukończył studia informatyczne i menedżerskie poza Polską; wiele lat mieszkał za granicą Polski; w Dolinie Krzemowej od pięciu lat; przybył na wizie H1B, posiada zieloną kartę; zdecydowany wrócić do Polski.
- Wywiad nr 12 [W12]: mężczyzna, ukończył inżynierię systemów informacyjnych na Politechnice Warszawskiej; w Dolinie Krzemowej od czterech lat; przybył sam na wizie L1B; posiada zieloną kartę.
- Wywiad nr 13 [W13]: mężczyzna, ukończył studia na amerykańskiej uczelni; w Stanach Zjednoczonych od dziesięciu lat, w Dolinie Krzemowej od trzech lat; pracuje w start-upach; posiada obywatelstwo amerykańskie.
- Wywiad nr 14 [W14]: mężczyzna, ukończył informatykę na Politechnice Szczecińskiej; wcześniej pracował poza Polską; przenosił się kilkakrotnie w ramach tej samej firmy; w Dolinie Krzemowej od pięciu lat; przybył z żoną na wizie L1; posiada zieloną kartę.
- Wywiad nr 15 [W15]: mężczyzna, ukończył zarządzanie i marketing na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu; w Dolinie Krzemowej od pięciu lat; przybył z rodziną na wizie L1B; posiada zieloną kartę.
- Wywiad nr 16 [W16]: mężczyzna, ukończył informatykę na Uniwersytecie Warszawskim; w Dolinie Krzemowej od dwóch lat; przybył sam na wizie H1B; pracował zarówno w dużej firmie, jak i w start-upie; zdecydowany powrócić do Polski.
- Wywiad nr 17 [W17]: mężczyzna, ukończył informatykę na Politechnice Poznańskiej; w Dolinie Krzemowej od dwóch lat; pracuje w dużej firmie; przybył z rodziną na wizie H1B; posiada zieloną kartę.
- Wywiad nr 18 [W18]: mężczyzna, ukończył kierunek związany z inżynierią i wysokimi technologiami na Politechnice Warszawskiej; w Dolinie Krzemowej od roku; przybył z żoną na wizie L1; w trakcie procedury uzyskania zielonej karty.
- Wywiad nr 19 [W19]: mężczyzna, ukończył studia inżynieryjne w Polsce; w Dolinie Krzemowej od dwudziestu siedmiu lat; przybył wraz z rodziną; jeden z pierwszych przedstawicieli nowej emigracji z Polski w Dolinie Krzemowej.
- Wywiad nr 20 [W20]: mężczyzna, ukończył studia informatyczne na Politechnice Wrocławskiej; w Stanach Zjednoczonych od siedmiu lat; w Dolinie Krzemowej od trzech lat; przybył z rodziną na wizie H1B; w trakcie procedury uzyskania zielonej karty.
- Wywiad nr 21 [W21]: mężczyzna, ukończył studia ekonomiczne na amerykańskiej uczelni; w Dolinie Krzemowej od sześciu lat; pracuje w start-upie; posiada obywatelstwo amerykańskie.

- Wywiad nr 22 [W22]: mężczyzna, ukończył studia informatyczne w Warszawie i we Wrocławiu; w Dolinie Krzemowej od roku; przybył z rodziną na wizie H1B; w trakcie procedury uzyskania zielonej karty.
- Wywiad nr 23 [W23]: mężczyzna, ukończył studia z zakresu mechaniki na Politechnice Gdańskiej; w Dolinie Krzemowej od trzech lat; przybył z rodziną na wizie L1B; posiada zieloną kartę.
- Wywiad nr 24 [W24]: kobieta, ukończyła studia psychologiczne w języku angielskim na warszawskiej uczelni; pracuje zarówno w dużych firmach, jak i start-upach; w Dolinie Krzemowej od trzech lat.
- Wywiad nr 25 [W25]: mężczyzna, ukończył studia informatyczne w języku angielskim na Politechnice Łódzkiej; w Dolinie Krzemowej od dwóch lat; przybył z rodziną na wizie H1B; pracuje w dużej firmie.
- Wywiad nr 26 [W26]: kobieta, ukończyła studia informatyczne na amerykańskiej uczelni; w Dolinie Krzemowej od osiemnastu lat; przyjechała z rodziną; po przybyciu do Stanów Zjednoczonych zmieniła zawód i przekwalifikowała się; posiada obywatelstwo amerykańskie.
- Wywiad nr 27 [W27]: kobieta, ukończyła studia informatyczne w Szkole Głównej Handlowej; w Dolinie Krzemowej od roku; przybyła z mężem na wizie L1.
- Wywiad nr 28 [W28]: mężczyzna, ukończył informatykę na Politechnice Wrocławskiej; w Dolinie Krzemowej od dwóch lat; przybył z żoną na wizie H1B; w trakcie procedury uzyskania zielonej karty.
- Wywiad nr 29 [W29]: kobieta, ukończyła chemię na Uniwersytecie Warszawskim, w Stanach Zjednoczonych przekwalifikowała się i teraz zajmuje stanowisko menedżerskie; w Stanach Zjednoczonych od piętnastu lat; w Dolinie Krzemowej od dziewięciu lat; przybyła sama, później dołączył do niej mąż; na wizie H1B; posiada obywatelstwo amerykańskie.
- Wywiad nr 30 [W30]: mężczyzna, ukończył marketing i zarządzanie w Szkole Głównej Handlowej; wiele podróżował, pracował w kilku krajach na różnych kontynentach; w Dolinie Krzemowej od dwóch lat; na wizie L1B; w trakcie procedury uzyskania zielonej karty.
- Wywiad nr 31 [W31]: kobieta, ukończyła Politechnikę Warszawską oraz kontynuowała edukację na bardzo prestiżowych zagranicznych uczelniach; w Dolinie Krzemowej od trzech lat; przybyła sama na wizie L1B.
- Wywiad nr 32 [W32]: mężczyzna, ukończył biotechnologię na Politechnice Gdańskiej; w Dolinie Krzemowej od osiemnastu lat; przybył z rodziną na zielonej karcie; posiada obywatelstwo amerykańskie.
- Wywiad nr 33 [W33]: małżeństwo, oboje ukończyli inżynierię oprogramowania na Politechnice Wrocławskiej; mieszkali i pracowali w kilku miejscach na świecie; w Dolinie Krzemowej od pięciu lat; przybyli na wizie H1B; w trakcie procedury uzyskania zielonej karty.

- Wywiad nr 34 [W34]: mężczyzna, ukończył informatykę na Politechnice Wrocławskiej; w Dolinie Krzemowej od czterech lat; przybył z żoną na wizie L1B; posiada zieloną kartę.
- Wywiad nr 35 [W35]: mężczyzna, ukończył informatykę na Politechnice Warszawskiej oraz kontynuował edukację na prestiżowych amerykańskich uczelniach; pracował zarówno w korporacjach, jak i start-upach; w Stanach Zjednoczonych od dziesięciu lat; przybył z żoną na wizie studenckiej; posiada obywatelstwo amerykańskie.
- Wywiad nr 36 [W36]: mężczyzna, ukończył studia informatyczne w języku angielskim na Politechnice Wrocławskiej; w Dolinie Krzemowej od czterech lat; przybył z rodziną na wizie L1B; w trakcie procedury uzyskania zielonej karty.
- Wywiad nr 37 [W37]: mężczyzna, ukończył studia informatyczne oraz psychologiczne na Politechnice Warszawskiej; w Dolinie Krzemowej od czterech lat; przybył z żoną na wizie L1; posiada zieloną kartę.
- Wywiad nr 38 [W38]: kobieta, ukończyła chemię na Uniwersytecie Warszawskim; w Stanach Zjednoczonych od czternastu lat; w Dolinie Krzemowej od jedenastu lat; przybyła z mężem na wizie J; posiada zieloną kartę.
- Wywiad nr 39 [W39]: mężczyzna, ukończył studia informatyczne na Uniwersytecie im. Marii Skłodowskiej-Curie w Lublinie; w Dolinie Krzemowej od dwóch lat; zatrudniony na kontrakcie ekspackim w dużej firmie; na wizie L1.
- Wywiad nr 40 [W40]: mężczyzna, ukończył studia informatyczne na Politechnice Łódzkiej oraz kontynuował edukację na zagranicznej uczelni; w Dolinie Krzemowej od roku; przybył sam; na wizie O.

* Informacje zebrane w momencie przeprowadzenia wywiadu.

Charakterystyka ekspertów społecznych, z którymi zrealizowano wywiady swobodne

- Wywiad nr 1 [ES1]: Magda Gacyk – dziennikarka, tłumaczka, analityczka trendów technologicznych, autorka książek *Ścigając Steve'a Jobsa. Historie Polaków w Dolinie Krzemowej* oraz *Zabawy w Boga. Ludzie o magnetycznych palcach*.
- Wywiad nr 2 [ES2]: ks. Jan Fiedurek, SChr – proboszcz Polskiej Misji Św. Brata Alberta w San Jose (polski kościół i parafia), która jest jedną z nielicznych formalnych wspólnot polonijnych w Dolinie Krzemowej.
- Wywiad nr 3 [ES3]: Caria Tomczykowska – prezeska Fundacji Polskiej Kultury i Sztuki w San Francisco (The Polish Arts and Culture Foundation), zaangażowana w krzewienie polskiej kultury wśród Amerykanów, współpracuje z organizacjami z Polski, organizuje wystawy polskiej sztuki, spotkania kulturowe, ponadto

- opiekuje się młodymi przedsiębiorcami z Polski i pomaga im stawiać pierwsze kroki w Stanach Zjednoczonych.
- Wywiad nr 4 [ES4]: Marek Żywno – inżynier, naukowiec, prezydent Polish American Engineers Club of Silicon Valley (organizacji non profit zrzeszającej polskich inżynierów, naukowców i przedsiębiorców) oraz dyrektor Polsko-Amerykańskiej Rady Współpracy (US-Polish Trade Council – organizacji non profit wspierającej polskich przedsiębiorców w Dolinie Krzemowej oraz wymianę biznesową i naukową między Polską a Stanami Zjednoczonymi).
- Wywiad nr 5 [ES5]: Maja Kieturakis – była szefowa Polskiej Agencji Inwestycji i Handlu w San Francisco (Polish Investment and Trade Agency, Polish Hub), gdzie współpracowała z polskimi przedsiębiorcami w Dolinie Krzemowej oraz aktywnie działała na rzecz polsko-amerykańskiej współpracy handlowej, obecnie menedżerka w dziale prywatności zarządzania danymi w dużej firmie technologicznej; prawniczka specjalizująca się w prawie własności intelektualnej.
- Wywiad nr 6 [ES6]: Bogusław Marcinkowski – założyciel firmy Calmax Technology, jednej z największych firm w Dolinie Krzemowej zajmujących się mechaniką precyzyjną; w Dolinie Krzemowej od 1981 r.; zaangażowany w pomoc Polakom i polskim firmom w Dolinie Krzemowej, posiada rozległą wiedzę zarówno o realiach Doliny Krzemowej, jak i bolączkach Polonii w Dolinie Krzemowej.

Indeks osób

A

Adamczyk, A. – 212
Adams, J.T. – 153, 207
Adler, P.S. – 105, 106, 165, 199, 207
Aneesh, A. – 33, 207
Armstrong, J. – 215

B

Babbie, E. – 21, 27, 207
Babiński, G. – 9, 16, 17, 24, 26, 81–83,
85–87, 99, 120, 123, 186, 195, 200, 207
Baran, A. – 85, 207
Basch, L. – 14, 209
Bednarz-Łuczewska, P. – 23, 207
Betskiewicz, W. – 207
Biden, J. – 18
Borkowski, J. – 212
Boski, P. – 81, 82, 124, 207
Brzozowska, A. – 103, 210
Budiman, A. – 13, 207

C

Caligiuri, P.M. – 122, 205, 207
Castells, M. – 35, 207
Castillo, J. – 27, 208
Castles, S. – 13, 34, 104, 186, 207
Castree, N. – 26, 207
Cekiera, R. – 21, 25, 53, 92, 96, 99, 172,
173, 175, 181, 185–187, 189, 191, 202,
208
Chaloff, J. – 33, 208

Charmaz, K. – 23, 208
Cheng, P. – 32, 37, 45, 46, 213
Cohen, R. – 213
Czaika, M. – 14, 32, 208

D

Dąbrowska-Korzus, A. – 212
D'Costa, A.P. – 14, 33, 208
Denzin, N.K. – 27, 208
DeWind, J. – 212
Dębicki M. – 18
Docquier, F. – 35, 208
Douglass, F. – 127, 153, 208
Drinkwater, S. – 25, 172, 173, 208
Dumont, J.C. – 82, 208

E

Eade, J. – 25, 172, 173, 208
Edensor, T. – 189, 208
Eich-Krohm, A. – 24, 92, 99, 104, 113, 122,
179–181, 205, 206, 208
Espinosa, K. – 127, 209
Estrada, L.J. – 215
Evans, L. – 32, 37, 45, 46, 213

F

Faist, T. – 24, 100, 101, 209
Fauser, M. – 24, 100, 101, 209
Frančić, M. – 82, 209
Fryzeł, B. – 138, 167, 209

G

Gabaccia, D.R. – 207
 Gacyk, M. – 10, 18, 56, 57, 69, 93, 209, 227
 Garapich, M.P. – 25, 172, 173, 191, 208, 209
 Glaser, B.G. – 23, 209
 Glick-Schiller, N. – 14, 101, 209
 Glińska-Neweś, A. – 160, 164, 209
 Gobo, G. – 20, 209
 Golinowska, S. – 209
 Golińska, A. – 210
 Gordon, M.M. – 100, 209
 Górny, A. – 20, 22, 25, 26, 209
 Grabowska-Lusińska, I. – 27, 82, 91, 92, 209, 210
 Gromada, T. – 16, 207, 209, 212, 213, 216
 Gromov, G. – 57, 58, 210
 Grzeszczyk, E. – 169, 210
 Grzymała-Kazłowska, A. – 18, 24, 25, 99, 102, 103, 120, 123, 172, 178, 179, 201, 210
 Grzymała-Moszczyńska, H. – 93, 172, 181, 185, 207, 209, 210, 213

H

Haas, H. de – 13, 34, 186, 207
 Halik, T. – 99, 102, 210
 Hall, E.T. – 138, 139, 147, 148, 151–154, 162, 210
 Hampden-Turner, C. – 136, 215
 Hardill, I. – 77, 104, 210
 Hatańska, N. – 173, 210
 Helling, I.K. – 22, 210
 Hirschman, C. – 212
 Hoefler, D. – 57
 Hofstede, G.J. – 136–138, 142–144, 146, 158, 165, 167, 210, 221
 Hollensen – 139
 Hu, X. – 15, 81, 91, 210

I

Iglicka, K. – 84, 211
 Inkeles, A. – 92, 211

J

Janeta, M. – 114, 211
 Jemielniak, D. – 23, 207, 211
 Józwiak, J. – 85, 207

K

Kaczmarczyk, P. – 13, 15, 25, 26, 33, 35, 48, 91, 92, 100, 112, 209, 211, 213
 Kapiszewski, A. – 85, 211
 Kasinitz, P. – 212
 Kerr, S.P. – 14, 34, 35, 211
 Kitchin, R. – 26, 207
 Konecki, K. – 21, 23, 28, 29, 211
 Koryś, I. – 22, 35–37, 209, 212
 Koser, K. – 14, 33, 34, 212
 Krupski, R. – 168, 212
 Krzykała, F. – 21, 212
 Krzyżowski, Ł. – 205, 215
 Kubiak, H. – 9, 13, 16, 25, 85, 100, 206, 207, 209, 212, 213, 216
 Kunda, G. – 158, 162, 212
 Kurcz, Z. – 9, 18, 192, 212, 213
 Kusielewicz, E. – 16, 207, 209, 212, 213, 216
 Kwiatkowska, A. – 207, 209, 213

L

Latusek-Jurczak, D. – 56, 70, 88, 89, 164, 212
 Leach, C.W. – 207
 Lee, E.S. – 95, 96, 111, 212
 Lemaitre, G. – 33, 82, 208
 Lesińska, M. – 115, 116, 212
 Lewis, J. – 215
 Loucky, J. – 215

Ł

Łuczewski, M. – 23, 207

M

Mach, Z. – 186, 212
 Makaro, J. – 30, 212
 Marfouk, A. – 208

Marshall, R. – 25, 212
 Massaro, R. – 62, 212
 Massey, D. – 13, 23, 25, 56, 127, 209, 212, 213
 Mikułowski-Pomorski, J. – 189, 213
 Miller, M.J. – 13, 34, 186, 207
 Mrozowicki, A. – 18

N

Nowak, S. – 140, 151, 213
 Nowicka, E. – 99, 102, 210

O

Oberg, K. – 105, 106, 213
 Okólski, M. – 13, 15, 33, 35–37, 82, 91, 210, 212, 213
 Ong, P.M. – 32, 37, 45, 46, 213
 Oommen, T.K. – 15, 103, 213
 Opłowska, E. – 15, 24, 99, 101, 213
 Özden, C. – 208

P

Paluch, A. – 16, 100, 212
 Parsons, C. – 14, 32, 208
 Piątek, K. – 96, 213
 Pilch, A. – 82, 83, 213
 Plewko, J. – 205, 213
 Podemski, K. – 187, 213
 Portes, A. – 15, 91, 104, 213
 Potocki, A. – 209, 212, 216
 Price, C.A. – 15, 99, 103, 214
 Pries, L. – 209
 Przybyłowska, I. – 27, 214
 Przytuła, S. – 168, 214

R

Raczyński, R. – 92, 128, 185, 189, 214
 Rapley, T. – 23, 27, 214
 Ratajczak-Mrozek, M. – 26, 214
 Reed Hall, M. – 138, 139, 147, 148, 151–154, 162, 210
 Reisenauer, E. – 24, 100, 101, 209
 Ritchie, J. – 215
 Rodewald, M. – 153, 214
 Rogers, A. – 26, 207

Romaniszyn, K. – 23, 214
 Roszak, J. – 207, 209, 213
 Rumbaut, R.G. – 15, 91, 104, 213

S

Salt, J. – 14, 33, 34, 97, 212, 214
 Sasnal, M. – 9–11, 218, 220
 Scaruffi, P. – 57, 214
 Schütz, A. – 187
 Seale, C. – 23, 214
 Shockley, W. – 59
 Slany, K. – 13, 25, 81, 205, 206, 212, 215
 Smith, D. – 92, 211
 Snape, D. – 22, 215
 Solimano, A. – 14, 33, 208, 215
 Sosnowska, A. – 16, 90, 215
 Spencer, L. – 22, 215
 Stanford, L. – 56–58, 60
 Stańczyk, S. – 168, 212
 Stiglitz, J. – 13, 215
 Strauss, A.L. – 23, 209
 Sumption, M. – 15, 81, 91, 210
 Szanton Blanc, C. – 14, 209
 Szczepański, J. – 15, 30, 215
 Szklarczyk, D. – 28, 215
 Sztompka, P. – 113, 215

Ś

Ślusarczyk, M. – 81, 205, 215

T

Thomas, W.I. – 15, 215
 Trompenaars, A. – 136, 138, 163, 215
 Trump, D. – 18
 Tung, R.L. – 122, 205, 207
 Turner, W.B. – 14, 136, 138, 163, 215

V

Velikonja, J. – 85, 216

W

Wagner, I. – 14, 32, 33, 37, 38, 45, 52, 216
 Wierzewski, W. – 82, 216

Winiecka, K. – 113, 216

Winkler, R. – 166, 167, 216

Z

Zagórski, Z. – 20, 216, 217

Zak, D. – 18, 217

Znaniński, F. – 9, 15, 22, 87, 215, 217

Zucker, M. – 164, 217

Marzena Sasnal przybliży sytuację zawodową i życiową polskich wysoko wykwalifikowanych migrantów w Dolinie Krzemowej, światowym centrum zaawansowanych technologii. Przedstawia ich doświadczenia migracyjne, trudności oraz wyzwania, jakim na co dzień stawiają czoła, a także możliwości wynikające z życia na obczyźnie.

To pierwszy portret zbiorowy polskich specjalistów zatrudnionych w Dolinie Krzemowej. Dotarcie do zapracowanych, dobrze wykształconych pracowników byłoby trudne dla krajowych socjologów. Autorka przedstawia się jako insiderka środowiska, które badała. Dzięki swojej pozycji mogła nie tylko dotrzeć (...) do respondentów, ale też zdobyć ich zaufanie i przekonać do udzielenia obszernych wywiadów. (...) Książka będzie interesująca dla psychologów i socjologów migracji, badaczy społeczności ekspatów i amerykańskiej kultury biznesowej, a także dla historyków i socjologów technologii, życia akademickiego i biznesowego. Napisana jest w sposób lekki i przystępny, więc (...) zaciekawi także niefachowych czytelników zainteresowanych życiem i pracą w Dolinie Krzemowej.

Z recenzji wydawniczej prof. Anny Sosnowskiej



Marzena Sasnal, doktor nauk społecznych, socjolożka, badaczka. Interesuje się migracjami oraz metodologią badań społecznych (w tym integracją metod jakościowych i ilościowych). Pracuje na Uniwersytecie Stanforda, gdzie zajmuje się interdyscyplinarnymi projektami badawczymi z zakresu nauk społecznych, edukacji i zdrowia publicznego. Od wielu lat mieszka w słonecznej Kalifornii.