

Aleksandra Stadnik
Wyższa Szkoła Bankowa we Wrocławiu

Migracje międzynarodowe a kreowanie kapitału ludzkiego – wybrane problemy

Zjawisko międzynarodowych przepływów ludności generuje szereg implikacji na różnych poziomach życia społecznego i gospodarczego. Nieuchronność migracji i ich dynamika zmusza do obserwacji tego wpływu przede wszystkim w kontekście maksymalizowania pozytywnych jego aspektów. Obszarem szczególnego zainteresowania jest sfera kreowania kapitału ludzkiego. Zależności między przepływem ludności a tworzeniem kapitału ludzkiego, szczególnie w zakresie przepływu pracowników wysoko wykwalifikowanych i konsekwencji drenażu mózgow, ich rolę w transferze wiedzy czy miejsce transferów finansowych od emigrantów, stawia przed społecznościami wyzwanie jak najlepszego wykorzystania szans, których źródłem są migracje.

International migration and human capital creation – selected aspects

The phenomenon of international migration generates a number of implications at different levels of the social and economic life. The inevitability of migration and its dynamics forces us to observe this effects, especially in the context of maximizing positive aspects. The area of particular interests is the sphere of human capital creation. The connection between the flow of population and the creation of human capital including the importance of the skilled workers flow and brain drain consequences as well as their role in the transfer of knowledge and the financial transfer from emigrants, poses a challenge to the society to use best opportunities stemming from migration.

Keywords: international migration, human capital, highly-skilled human capital, brain drain, technology transfer remittances

Wprowadzenie

Międzynarodowe przepływy ludności to jedno z najistotniejszych zjawisk, jakie charakteryzuje współczesny świat. Stanowiąc zagadnienie wieloaspektowe, migracje są utożsamiane z przeobrażeniami zachodzącymi zarówno na poziomie krajów, jak i na poziomie ponadnarodowym. Bez wątpienia międzynarodowe przepływy ludności stanowią jedno z wyzwań XXI w. Kluczowym staje się podejmowanie działań, które służą wykorzystaniu potencjału migracji oraz sprzyjaniu

postępowi i rozwojowi społeczeństw oraz gospodarek. W tym zakresie zwraca się uwagę na rolę migracji międzynarodowych w kreowaniu kapitału ludzkiego. Jego niedobór w długim okresie, z jednoczesnym brakiem możliwości jego generowania i rozwijania jest szczególnie niebezpieczne dla krajów rozwijających się, prowadzi bowiem do pogłębiania się różnic rozwojowych między krajami bogatej Północy i biednego Południa. Celem opracowania jest przybliżenie problematyki znaczenia migracji międzynarodowych dla tworzenia i rozwoju kapitału ludzkiego. Stanie się to podstawą dalszych, dokładniejszych badań, skupiających się na konkretnych obszarach implikacji.

1. Znaczenie kapitału ludzkiego we współczesnej gospodarce – wybrane aspekty

Współczesna gospodarka światowa charakteryzuje się dynamicznymi przemianami zarówno o charakterze ilościowym, jak i jakościowym różnych obszarów życia społeczno-gospodarczego. Szczególną uwagę poświęca się znaczeniu kapitału ludzkiego¹, rozumianego jako „wiedza umiejętności, kompetencje i inne atrybuty posiadane przez jednostkę, które ułatwiają tworzenie osobistego, społecznego i ekonomicznego dobrobytu” [Keeley, 2007, s. 29]. Z punktu widzenia sukcesu przedsiębiorstwa, branży czy gospodarki najważniejsze są w tym aspekcie kwalifikacje i wiedza siły roboczej, co znajduje odzwierciedlenie we wzroście znaczenia tzw. gospodarki opartej na wiedzy. Kluczowe znaczenie przypisuje się w niej wytwarzaniu, zarządzaniu danymi i informacjami, działalności usługowej wykorzystującej wiedzę, nowoczesną technologię i innowacje. Przekłada się to na strukturę zatrudnienia – w roku 1995 ponad 63% pracowników krajów OECD było zatrudnionych w usługach, gdy tymczasem w 2005 r. – już ponad 69% [Keeley, 2007, s. 25]. Najbardziej rozwinięte gospodarki świata – innowacyjne i konkurencyjne – wyróżniają się rozwiniętym sektorem usług, a co za tym idzie, jego udział w tworzeniu PKB w tych krajach jest znaczący (kraje o największej wartości dodanej brutto per capita to gospodarki usługowe, w których sektor usług wytwarza ponad 70% PKB) [Węgrzyn, 2009, s. 29]. Oparta na wiedzy i nauce działalność gospodarcza stała się determinantem wysokiej pozycji konkurencyjnej państwa, ale także pozwala na uzyskiwanie korzyści z uczestniczenia w międzynarodowym podziale pracy. Wiedza, stanowiąca najcenniejszy w gospodarce światowej zasób i fundament postępu naukowego, upowszechniana jest przez człowieka i jego zdolności, bez których niemożliwe jest prowadzenie prac badawczo-rozwojowych, kreacja nowych technologii, właściwa ich adaptacja,

¹ Pojęcie „kapitał ludzki” po raz pierwszy zostało użyte w XVIII w. przez Adama Smitha; jako kategoria ekonomiczna upowszechniona zostało w latach 50. XX w.

optymalne i efektywne użytkowanie [Janc, 2004, s. 72]. To od kapitału ludzkiego bowiem zależy, w jaki sposób wiedza zostanie spożytkowana. Człowiek i jego umiejętności stały się istotnym elementem determinantów wpływających na pozycję innowacyjną gospodarki. Jeśli zatem analizie poddawane są czynniki sprzyjające innowacyjności kraju to przede wszystkim zwraca się uwagę na [Ślusarczyk, 2005, s. 279–280]:

- politykę państwa tworzącą klimat dla rozwoju innowacji (w sferze organizacyjno-finansowej, sprzyjającej absorpcji, wdrożeniom i adaptacjom) oraz sprawny mechanizm rynkowy w tym zakresie (dostosowania strukturalne technologiczne, kreatywno-wdrożeniowe w obszarze produkcji i konkurencji);
- posiadanie odpowiednich zasobów finansowych i rzeczowych;
- współpracę z zagranicą, głównie w obszarze nauki, technologii i innowacji;
- napływ zagranicznych czynników produkcji (kapitał, wiedza techniczna, transfer zagranicznych ekspertów oraz specjalistów);
- odpowiedni poziom i system edukacji sprzyjający generowaniu kapitału ludzkiego;
- siłę roboczą wysoko wykwalifikowaną oraz optymalne jej wykorzystanie.

Powyższe czynniki mają charakter wewnętrzny (potencjał tkwiący w gospodarce, stan nauki, badań, potencjał ludzki z jego przymiotami) lub zewnętrzny (obok imitacji i adaptacji zagranicznych rozwiązań istotne miejsce zajmuje tu transfer czynników produkcji – kapitału, technologii, wiedzy i wykwalifikowanej siły roboczej).

Kapitał ludzki stanowi istotny element łączący i zapewniający interakcję między wiedzą i nauką a bezpośrednimi inwestycjami zagranicznymi. Wśród czynników lokalizacji branych pod uwagę przez inwestorów wymienia się zasobność danego regionu w kapitał ludzki oraz napływ bezpośrednich inwestycji, szczególnie tych zaawansowanych technologicznie.

Jednocześnie dynamika zmian zachodzących w gospodarce stawia przed kapitałem ludzkim liczne wyzwania, determinujące zrealizowanie przez ten kapitał pożądaných funkcji. Funkcjonowanie we współczesnym świecie wymaga umiejętności sprawnego poruszania się w obszarze technologii informatycznych i nowoczesnych środków przekazu informacji. Związane jest z ciągłym uczeniem się, szkoleniem, podnoszeniem kwalifikacji, z holistycznym, interdyscyplinarnym podejściem do procesu kształcenia przygotowującego do funkcjonowania w stale zmieniającym się środowisku i sprawnego reagowania na sygnały z niego płynące. Ogromne znaczenie ma znajomość języków obcych, która niweluje bariery w środowisku międzynarodowym. Dodatkowo umiejętność ta pozwala na budowanie wielonarodowych zespołów projektowych składających się z pracowników zlokalizowanych w różnych częściach świata. Taki system pracy jest typowy m.in. dla niektórych usług, sektora informatycznego czy prac badawczo-rozwojowych [Janc, 2004, s. 76]. Powyższe uwarunkowania wskazują zatem na

wzrost znaczenia dla jakości kapitału ludzkiego międzynarodowej mobilności pracowników i funkcjonowania w środowisku ponadnarodowym. Pozwala bowiem na rozwój zasobów siły roboczej bogatej w kapitał ludzki w sprzyjających dla niego warunkach – jeśli nie zapewni ich kraj macierzysty – poza jego krajem pochodzenia.

2. Rola przepływów pracowników wysoko wykwalifikowanych w aspekcie kreowania kapitału ludzkiego

W zagadnieniu kapitału ludzkiego wiele miejsca poświęca się znaczeniu pracowników wysoko wykwalifikowanych. Ich obecność kreśli obraz ekonomiczno-społeczny każdego państwa, tym samym wpływa na jego pozycję na świecie. Są oni obecni na różnych poziomach życia gospodarczego zarówno na rynkach lokalnych, jak również w korporacjach transnarodowych czy organizacjach międzynarodowych [Solimano, 2006, s. 1]. Inżynierowie i informatycy to podstawowe ogniwo sektora produkcyjnego; przedsiębiorcy stanowią główne źródło dochodów państw; źródłem wiedzy potrzebnej różnym dziedzinom i branżom jest praca naukowców i badaczy; opiekę medyczną zabezpiecza służba zdrowia, a artyści – zaplecze kulturalne państwa.

Pracownicy wysoko wykwalifikowani są szczególnie podatni na międzynarodową mobilność. Wynika to ze specyfiki profesji, jakie wykonują, a które wymuszają ciągle podnoszenie kwalifikacji, co często tożsame jest z koniecznością wyjazdu zagranicznego. Ścieżka rozwoju zawodowego wiąże się z funkcjonowaniem w środowisku międzynarodowym, które w optymalnych warunkach mogą sprzyjać kreowaniu kapitału ludzkiego. Przepływy naukowców i innych pracowników ośrodków badawczych są często związane z ich wymianą dokonywaną między różnymi ośrodkami naukowymi. Kluczowa jest tu możliwość korzystania z dorobku zagranicznych pracowników naukowych, uczestnictwo we wspólnych programach badawczych, wymiana doświadczeń naukowych [Salt, 1997, s. 8–9].

Jedną z najistotniejszych grup zawodowych stymulujących rozwój stanowią pracownicy związani z sektorem telekomunikacyjnym. Przyczyniają się do udoskonalania oprogramowania komputerowego, przydatnego w wielu sektorach gospodarki, stając się niezbędnym zapleczem w przemyśle, usługach, sektorze finansowo-bankowym czy administracji państwowej. Trudno dziś wyobrazić sobie przedsiębiorstwo, które funkcjonuje bez informatycznej infrastruktury. Wartość wiedzy i kapitału, jaką przedstawiciele sektora telekomunikacyjnego posiadają sprzyja przyciąganiu ich przez kraje rozwinięte, które tworzą warunki sprzyjające podnoszeniu ich kwalifikacji, jak również oferują korzystniejsze warunki finansowe. Często kraje korzystają z zasobów tej grupy, które tworzone są

poza ich granicami, a zatem z zagranicznego „banku talentów”. Za największego eksportera pracowników sektora IT przełomu XX i XXI w. uważane są Indie, następnie Rosja, Ukraina, Białoruś i Polska [D’Costa, 2004, s. 2].

Z działalnością korporacji międzynarodowych, a w szczególności z tworzeniem ich nowych filii czy oddziałów poza granicami przedsiębiorstwa macierzystego związana jest mobilność menedżerów. Są oni określane jako „nowa odmiana przywódczych nomadów” [Okólski, 2003, s. 21]. Ich przemieszczenie może być także związane z inwestycjami zagranicznymi, a zatem z przepływami kapitału, transakcjami międzynarodowymi, kontraktami i realizacją międzynarodowych projektów. Mogą mieć zatem charakter zarówno trwały, jak i tymczasowy.

Znaczącą grupą przemieszczających się profesjonalistów, których utrata jest szczególnie dotkliwa dla krajów, są pracownicy sektora medycznego – lekarze i pielęgniarki. Główne źródło tej kadry to kraje rozwijające się, m.in. Filipiny, Indie, kraje karaibskie i afrykańskie. Na przełomie XX i XXI w. najwięcej wysoko wykwalifikowanych lekarzy i pielęgniarek przybyło do USA, Wielkiej Brytanii (głównie z Filipin, Indii, RPA), Australii i Kanady. Sytuację pogarsza fakt ogromnego zapotrzebowania na lekarzy i pielęgniarki w krajach afrykańskich, w których istnieje konieczność prowadzenia badań związanych choćby z AIDS czy malarią, gdy tymczasem perspektywa rozwoju i podnoszenia kwalifikacji skłania rodzimych lekarzy do opuszczenia ich krajów. Wyjściem z tej sytuacji jest stworzenie możliwości ich powrotu, ale to już związane jest z warunkami panującymi w ich krajach, które sprzyjałyby tym powrotom, co w wielu przypadkach, mając na uwadze specyfikę niektórych krajów np. afrykańskich, wydaje się barierą nie do pokonania. Z drugiej strony nie można zapominać o akcjach pomocy, wysyłaniu ekip medycznych i innych służb do krajów rozwijających się w razie klęsk żywiołowych, kataklizmów czy choćby budowy infrastruktury medycznej [Bach, 2003, s. 7].

Istotną grupę z punktu widzenia kreowania kapitału ludzkiego stanowią studenci. W tym aspekcie pojawia się często problem wyjazdu za granicę absolwentów – w szczególności, gdy dotyczy sytuacji, kiedy kształcenie tych osób ma miejsce w kraju pochodzenia, a zatem kiedy państwo, a tym samym i społeczeństwo ponosi koszty ich edukacji, natomiast korzyści z ich wiedzy i doświadczenia odnoszą jedynie gospodarki przyjmujące. Proces ten analizowany jest zatem w kontekście „drenażu mózgow” (ang. *brain drain*) [Biuletyn Migracyjny, 2005, s. 8].

Emigracja pracowników wykwalifikowanych przyczyniać się może do rozpowszechniania innowacji oraz generowania dochodów w innych krajach. Oczywiście jest, że trwała emigracja uboży kraj pochodzenia, aczkolwiek zakładając powroty, jak również dokonywanie przekazów pieniężnych do krajów pochodzenia, mogą być oni źródłem doświadczeń, kontaktów międzynarodowych i dochodów, co nie pozostaje bez wpływu na gospodarki rodzime. Wobec powyż-

szego nie można jednoznacznie ocenić przepływów pracowników wysoko wykwalifikowanych i ich implikacji dla krajów. Szeroko aspektowa analiza pogłębiona jest także przez złożoność czynników, które te przepływy determinują, również ich zmienność, a zatem nieprzewidywalność.

Wzrost dynamiki migracji międzynarodowych – także pracowników wysoko wykwalifikowanych – to zatem przede wszystkim efekt integracji rynków światowych, rozwoju środków transportu, względnej taności podróżowania, rozwoju środków masowego przekazu, technologii komunikacyjnych, szybkości przepływu informacji [Zarządzanie migracjami..., 2010, s. 1]. Dominującym wśród analiz determinantów migracji międzynarodowych, obok czynników społeczno-politycznych – m.in. wojen, prześladowań politycznych, ideologicznych czy religijnych jest ich kontekst ekonomiczny i związany z tym przepływ siły roboczej. Jego znaczenie jest o tyle istotne, że uwidacznia się również w innych obszarach mobilności – w przypadku azylantów jest to poszukiwanie korzystnych ekonomicznie warunków życia i uzyskania legalnego zatrudnienia [Dudziński, Nakonieczna-Kisiel, 2005, s. 81–82]. Przekonaniu o możliwości uzyskania wyższych zarobków zagranicą towarzyszy – przede wszystkim w przypadku pracowników wysoko wykwalifikowanych – chęć rozwoju zawodowego, podnoszenia kwalifikacji, możliwości korzystania z dorobku naukowo-technicznego, uczestniczenia w badaniach naukowych. Indywidualna decyzja potencjalnego emigranta jest efektem oddziaływania dwóch grup czynników – wypychających (ang. *push*), stanowiących antybodźce, których źródłem jest skłaniająca do wyjazdu sytuacja w kraju pochodzenia (prześladowania, bezrobocie, brak możliwości rozwoju) oraz przyciągających (ang. *pull*), związanych z korzystnymi warunkami stwarzanymi przez kraje przyjmujące imigrantów (zgłaszane zapotrzebowanie na pracowników określonej profesji, możliwość rozwoju) [Guzek, 2004, s. 162]. W wielu przypadkach odmienne postrzeganie znaczenia tych bodźców wynika z poziomu wykształcenia potencjalnych emigrantów, i co za tym idzie, istotną cechą, jaką posiada większość pracowników wykwalifikowanych jest zdolność do szybkiego przystosowania się do nowych warunków panujących poza granicami ich kraju, a to jest efekt m.in. posiadanej przez nich wiedzy, znajomości języków obcych, świadomości istnienia różnic kulturowych. W wielu przypadkach kształcą się oni za granicą bądź też już w czasie studiów nawiązują kontakty z uczelniami zagranicznymi. Różnego rodzaju programy wymiany zarówno studentów, jak i wykładowców (np. ERASMUS/SOCRATES), możliwość odbycia praktyki, a potem także szansa podjęcia pracy w przedsiębiorstwach kraju goszczącego sprzyja integracji ze społeczeństwami przyjmującymi, co w konsekwencji może stać się podstawą podjęcia decyzji o osiedleniu się na stałe za granicą [Kaczmarczyk, Okólski, 2005, s. 52]. Ta perspektywa oraz doświadczenie i nabyte umiejętności ułatwiają międzynarodową mobilność tych osób, pomagają w aklimatyzacji w no-

wych miejscach pracy czy zamieszkania, choć należy pamiętać o tym, iż niektórzy z nich mogą odczuwać pewnego rodzaju dyskomfort wynikający z faktu rozłąki z rodziną. Często bowiem zdarza się, iż świadomość pozostawienia w kraju bliskich staje się dla nich barierą nie do pokonania i skłania ich do pozostania w kraju, nawet kosztem utraty wyższych zarobków czy możliwości dalszego kształcenia.

Z punktu widzenia potrzeb rozwoju i wzrostu gospodarczego, kraje zainteresowane są konkretnymi grupami imigrantów – co znajduje odzwierciedlenie w kształtowanej przez nich polityce migracyjnej. Zrodziła się specyficzna konkurencja między państwami o przyciągnięcie najbardziej wartościowych specjalistów, wyposażonych w pożądane, z punktu widzenia rozwoju każdej gospodarki, kwalifikacje. Znajduje to odbicie w tworzonych specjalnych programach dla specjalistów – obcokrajowców, m.in. lekarzy, informatyków, pracowników IT, naukowców, którym w ramach zachęt ułatwia się uzyskanie wizy, pozwoleń na pobyt stały itp. [Solimano, 2006, s. 8–9]. Wzrost intensywności międzynarodowej mobilności pracowników wykwalifikowanych to również konsekwencja wzrostu świadomości znaczenia wiedzy oraz dostrzeżenia w niej źródła dochodu i bogactwa. Uświadomienie sobie szans, jakie stwarza wiedza, skłania wiele osób do ciągłego kształcenia się i podnoszenia kwalifikacji. Procesom wzrostu zainteresowania podejmowaniem studiów wyższych towarzyszy ujednolicanie systemów edukacyjnych np. przez systemy akredytacji, uznawania kwalifikacji i uznawania zawodów. Na kształt tych systemów edukacyjnych mogą wpłynąć również korporacje ponadnarodowe, kreując popyt na konkretny typ siły roboczej.

Nie bez znaczenia pozostaje tu również charakter kwalifikacji profesjonalistów i specjalistów. Niektóre z nich bowiem słabo podlegają ograniczeniom w przemieszczaniu się i słabo podlegają kontroli. Doskonałym przykładem jest tu sektor technologii informatycznej, który skupia specjalistów o ponadnarodowych kwalifikacjach. Dynamice i mobilności tej grupy sprzyja dominacja języka angielskiego oraz ciągła potrzeba kształcenia się i zdobywania doświadczenia [Kaczmarczyk, Okólski, 2005, s. 53].

Międzynarodowej mobilności pracowników służą także różne formy integracji międzynarodowej, ułatwiające przepływy ludności w ramach ugrupowań integracyjnych (np. Unia Europejska), bądź też umów międzynarodowych. Różnorodność determinantów i grup pracowników wysoko wykwalifikowanych czyni z analiz wpływu migracji na generowanie kapitału ludzkiego zagadnienie wieloaspektowe, wymuszając ciągłą obserwację i badanie środowiska międzynarodowego [Koryś, Okólski, 2004, s. 29].

3. Wpływ migracji międzynarodowych na kreowanie kapitału ludzkiego

Implikacje migracji międzynarodowych dla kapitału ludzkiego – podobnie jak kwestie podmiotów w tych przepływach uczestniczących i czynników je determinujących – są zagadnieniem wielowymiarowym. Będąc źródłem rozwoju gospodarczego, migracje mogą też hamować rozwój kapitału ludzkiego i społecznego – implikacja zależy od specyfiki kraju, cech migrantów i skali przepływów, warunkując np. charakter bodźców, decydujących o inwestycji w edukację.

Wśród najważniejszych implikacji migracji międzynarodowych, które bezpośrednio lub pośrednio mogą wpłynąć na kreowanie kapitału ludzkiego, należy wymienić [Farrant, MacDonald, Sriskandarajah, 2006, s. 14–21]:

- szanse rozwoju umiejętności i kwalifikacji zagranicą dla osób, które nie mają takich możliwości w kraju pochodzenia;
- możliwość wykorzystania środków pochodzących z transferów pieniężnych od emigrantów zarówno przez ich rodziny, jak i społeczeństwa;
- zmniejszenie bezrobocia w pewnych branżach, na skutek odpływu siły roboczej;
- zacieśnienie kontaktów handlowych między krajami wysyłającymi i przyjmującymi migrantów;
- pozytywne działania diaspory w zakresie napływu do krajów ich pochodzenia wiedzy, technologii, inwestycji i kapitału inwestycyjnego oraz innych przedsięwzięć dla społeczności kraju macierzystego;
- stymulacja inwestycji w naukę i kreowanie indywidualnego kapitału ludzkiego;
- możliwe straty cennych pracowników wysoko wykwalifikowanych i w związku z tym obniżenie się jakości produkcji i świadczonych usług w kraju pochodzenia migrantów, wydajności i produktywności;
- brak zysków z nakładów poniesionych przez kraje pochodzenia na edukację emigrantów;
- pogłębianie się różnic w zamożności grup społecznych w kraju wysyłającym;
- ryzyko uzależnienia od dochodów z transferów pieniężnych od emigrantów i możliwe zachwiania gospodarki w przypadku zmniejszenia tych wpływów.

Efekty te dotyczą kilku obszarów funkcjonowania państw i społeczeństw, wśród których najistotniejsze obejmują problematykę drenażu mózgów (ang. *brain drain*), zagadnienia roli migracji międzynarodowych w transferze wiedzy i technologii oraz znaczenia transferów pieniężnych od emigrantów (ang. *remittances*).

3.1. Wybrane problemy „drenażu mózgów”

W dyskusjach na temat związków między międzynarodowymi przepływami ludności a kreowaniem kapitału ludzkiego – w kontekście implikacji dla krajów

wysyłających i przyjmujących migrantów – zwykle prym wiodą negatywne skutki utraty przez kraje rozwijające się cennych pracowników wykwalifikowanych, szczególnie ze względu na koszty ich kształcenia. W wielu krajach wśród informatyków, pracowników służby zdrowia czy szkolnictwa znaczny udział mają imigranci. Szacuje się, że ok. 1,5 mln specjalistów pracujących w krajach rozwiniętych to pochodzący i wykształceni w krajach najuboższych [*Biuletyn Migracyjny*, 2005, s. 2]. Niemal 32% amerykańskich naukowców, którzy zdobyli Nagrodę Nobla w dziedzinie chemii w latach 1982–1999 to osoby pochodzące z Europy lub Azji, a prowadzące badania w USA. Prawie jedna czwarta firm Doliny Krzemowej (Silicon Valley) zarządzana jest przez imigrantów z Chin i Indii. Wskazuje się też, że mający miejsce w latach 80. XX w. napływ pracowników służby zdrowia do USA zaspokoił potrzeby związane z tą profesją. Gdyby nie imigracja istniałaby konieczność otwarcia 15 szkół medycznych [*International mobility...*, 2002, s. 2]. W latach 1990–2000 kraje OECD odnotowały wzrost napływu wykwalifikowanych pracowników o 64%, najliczniejszą grupę stanowili imigranci z krajów rozwijających się (93%), o 113% wzrosła imigracja z Afryki, o 97% z Ameryki Łacińskiej i Karaibów [Grossman, Stadelmann, 2008, s. 2–5]. Częściowo wzrost ten tłumaczy się podniesieniem poziomu edukacji. Świadomość znaczenia wiedzy przyczynia się do rozwoju różnych form kształcenia, co sprzyja wzrostowi ilości osób wykształconych w populacji ogółem, stąd wzrasta udział tej grupy w ogólnej liczbie emigrantów [Docquier, Lohest, Marfouk, 2007, s. 194]. Coraz częściej zwraca się jednak uwagę na fakt, iż drenaż mózgow przestaje być domeną krajów rozwijających się (wśród emigrujących Meksykanów specjalistów jest 5,6%, wśród Turków – 6,4%, Portugalczyków – 6,7%, wśród Japończyków – 49,7%, Amerykanów – 49,9%, Brytyjczyków – 41,2%, co wynika z wyższego poziomu rozwoju kraju pochodzenia), choć bezsprzecznie to właśnie te kraje najdotkliwiej odczuwają skutki tego zjawiska. Na przełomie XX i XXI w. wśród krajów, które posyłają największą liczbę specjalistów znalazły się m.in. Filipiny, Indie, Meksyk, Chiny, Finlandia, Słowacja, Polska, Wietnam [Docquier, Rapoport, 2007, s. 4–7].

Ze względu na kwestię „produkcji” kapitału ludzkiego i ponoszonymi w związku z tym kosztami istotnym problemem są zagadnienia związane z edukacją, stanowiącą jedno z najważniejszych źródeł kapitału ludzkiego. Literatura przedmiotu omawia wiele zagadnień z tym związanych, w tym próbuje rozwiązać dylemat, w jakim zakresie państwo powinno inwestować, subwencjonować naukę, ponosząc ryzyko utraty kapitału ludzkiego na rzecz innych państw, czy też powinno importować kapitał ludzki [Straubhaar, 2000, s. 17–18]. W aspekcie finansowania pojawiają się również dyskusje nad błędami w systemach edukacyjnych państw, które prowadzą do „wyprodukowania” siły roboczej nieadekwatnej do potrzeb gospodarek (pod względem jakości i rodzaju kapitału ludzkiego) [Chiswick, 2005, s. 2–7]. Podkreśla się znaczenie współpracy nauki

i praktyki, szczególnie dla rozwoju naukowców (w USA studenci współpracują z IBM, Microsoft czy DaimlerChrysler), rozwoju ośrodków badawczych zarówno państwowych, jak i prywatnych (sektor państwowy nie jest w stanie „wchłonać” wszystkich specjalistów), co sprzyja zatrzymaniu specjalistów, a współpraca w tym zakresie na arenie międzynarodowej ułatwia korzystanie z międzynarodowych zasobów wiedzy. Istotną kwestią jest też minimalizacja jednego z najbardziej dotkliwych przejawów odpływu wysoko wykwalifikowanych pracowników, a mianowicie marnotrawstwa mózgow (ang. *brain waste*). Podjęcie pracy, która wymaga dużo niższych kwalifikacji, jest „podwójnie” bolesne dla krajów pochodzenia. Ponoszą one koszty wykształcenia osób, które i tak opuszczają kraj, a dodatkowo te talenty są marnowane – nie są wykorzystywane ani w kraju pochodzenia, ani w kraju goszczącym. Należy ubolewać nad faktem, iż często posiadający dyplom ukończenia kilku kierunków, z przyczyn ekonomicznych opuszczają swoje kraje, w których na wspieranie rozwoju technologicznego i badań naukowych oraz innowacji brakuje środków finansowych, a czasem i dobrej woli [Navvaro, 2005].

Wiedza i umiejętności pracowników wykwalifikowanych w krajach rozwijających się może być narażona na degradację, ze względu na brak możliwości wykorzystania ich potencjału w krajach macierzystych. Dlatego też emigracja do krajów, które są w stanie zagospodarować te zdolności to nierzadko szansa udziału w tworzeniu globalnych innowacji, dostępu do technologii, środków finansowych (przesyłanych do kraju pochodzenia w postaci transferów pieniężnych – tzw. *remittances*), a w dłuższym okresie także perspektywa powrotu wzbogaconych o wiedzę, umiejętności, pomysły czy kontakty emigrantów. Najważniejszym wyzwaniem w tym zakresie staje się zatem budowanie sieci powiązań między emigrantami a krajem pochodzenia, za pośrednictwem których odbywa się przepływ informacji, wiedzy, umiejętności. Dzięki temu kraj macierzysty zapewnia sobie dostęp do wiedzy i informacji, jaką dysponuje emigrant, ale jednocześnie do sieci wiedzy w kraju goszczącym go [Agrawal, Kapur, McHale, 2008, s. 1].

Wskazuje się, że odpływ wykształconych skutkuje negatywnymi konsekwencjami, w postaci utraty wykształconych, jednocześnie jednak ostatnie badania wskazują, iż emigracja wykształconych w pewnych warunkach może sprzyjać rozwojowi krajów. Wynika to z faktu, iż szansa zatrudnienia się jako pracownika o niższych kwalifikacjach za granicą, w kraju o wyższych zarobkach obniża atrakcyjność bycia pracownikiem wykwalifikowanym w kraju pochodzenia, tym samym zniechęcając do podnoszenia kwalifikacji i zmniejszając zasób kapitału ludzkiego w kraju macierzystym. Perspektywa emigracji może zatem pobudzać inwestycje w kapitał ludzki i edukację w kraju pochodzenia (pokazuje to przykład Fidżi, kiedy to wysoka emigracja pod koniec XX w. doprowadziła do wzrostu zainteresowania edukacją i wzrostu zasobów wysoko wykwalifikowanej siły roboczej) [Azarnerts, 2011, s. 17–19].

Międzynarodowej mobilności specjalistów powstrzymać nie można. Należy tylko w tych warunkach minimalizować straty ponoszone przez gospodarkę, w szczególności emigracja profesjonalistów nie może doprowadzać do pogarszania sytuacji osób, które pozostają w kraju (ten argument podnoszony jest w przypadku wyjazdów pracowników służby zdrowia). Odpływ kapitału ludzkiego w przypadku wielu krajów niweluje wysiłki na rzecz osiągnięcia takiego poziomu zasobów ludzkich, który jest niezbędny dla długoterminowego rozwoju ekonomicznego. Wobec powyższego państwa powinny tak kształtować swoją politykę, by ograniczyć drenaż mózgow (np. tworzyć warunki sprzyjające powrotom bogatszych o wiedzę i doświadczenie emigrantów), a wykorzystywać pozyskiwanie mózgow (ang. *brain gain*) czy cyrkulacje mózgow (ang. *brain circulation*) w celu zapewnienia dobrobytu swoim mieszkańcom [*Biuletyn Rządowej Rady...*, 2007, s. 9–32].

3.2. Rola migracji międzynarodowych w transferze wiedzy i technologii

Tworzenie kapitału ludzkiego odbywa się dzięki dostępowi do wiedzy i technologii, a dostęp ten możliwy jest również dzięki migracjom międzynarodowym. W tym aspekcie z punktu widzenia kraju transfer wiedzy i technologii może mieć charakter zewnętrzny, który przejawia się w nabywaniu przez emigrantów unikalnej wiedzy i umiejętności (przy czym następuje powrót emigrantów do kraju macierzystego) bądź wewnętrzny, kiedy to kraj uzyskuje możliwość korzystania z zasobów technologii dzięki sieciom powiązań z grupami emigrantów – tzw. diasporą, czyli „etnicznie mniejszościowymi grupami migrantów, którzy zamieszkują i funkcjonują w krajach goszczących, ale utrzymujących silne sentymentalne i materialne więzi z ich krajem pochodzenia” [*Global Economic Prospects*, 2008, s. 122; Sheffer, 1986, s. 3].

Należy zwrócić uwagę na dwa aspekty postępu technologicznego. Z jednej strony uwzględnić trzeba jego kreację – a zatem tworzenie np. nowatorskiego sposobu produkcji, wprowadzenie nowego produktu, z drugiej strony rozprzestrzenianie się tych rozwiązań i ich implementację przez inne podmioty zarówno na poziomie krajowym, jak i ponadnarodowym. Nie wszystkie kraje generują nowe rozwiązania (np. ze względu na zbyt wysokie koszty badań naukowych, brak wymaganej infrastruktury) czy to w zakresie produkcji, zarządzania, czy w innych obszarach gospodarki, dlatego też szczególnie istotny jest transfer wiedzy, technologii i stosowanie rozwiązań, które zostały stworzone za granicą [Wiśniewska, 2005, s. 65]. Umiejętne pozyskiwanie i adoptowanie technologii – przy współdziałaniu człowieka i jego zdolności – sprzyja poprawie konkurencyjności gospodarki, wzrostowi popytu na dobra produkowane w kraju i udziału w eksporcie światowym [Wysokińska, 2001, s. 37]. Stopień jakości, nowoczesności produktów determinuje dostęp do międzynarodowych rynków, wyroby wyso-

kiej techniki generują najwięcej korzyści, w przypadku produktów o niższym zaawansowaniu technologicznym decydująca w konkurowaniu staje się ich cena [Misala, 1990, s. 13].

Zmniejszające się koszty transportu i przepływu informacji pozwalają na przesyłanie ogromnej jej ilości w niemal nieograniczonym zakresie. Dzięki temu możliwe staje się współuczestniczenie w złożonych projektach i programach prowadzonych przez pracowników zlokalizowanych w różnych miejscach na świecie. W konsekwencji naukowcy i inżynierowie także z krajów rozwijających się mogą pracować w swoich krajach macierzystych, nie tracąc możliwości utrzymania więzi z bardziej zaawansowanymi ekonomicznie i technologicznie gospodarkami, jednakże wciąż atrakcyjną formą doskonalenia i podnoszenia kwalifikacji, szczególnie przez pracowników wykwalifikowanych, są wyjazdy i zdobywanie wiedzy za granicą. Dzięki obecności emigrantów w krajach o wyższym poziomie zaawansowania technologicznego, możliwości prowadzenia badań, dostępowi do najnowszych osiągnięć naukowych, stają się te zasoby wiedzy osiągalne dla innych gospodarek. Można zatem mówić o migracjach, jako nie-handlowym „nośniku” transferu technologii (obok m.in. przepływów wewnątrz korporacyjnych, literatury fachowej, targów i konferencji).

Wiedza i umiejętności nie mają charakteru statycznego, by mogły służyć wciąż muszą być rozwijane, a warunki sprzyjające pracy, infrastrukturę, fundusze zapewnia często zagranica. Imigracja osób bogatych w zdolności, przedsiębiorczych wygeneruje wiele przedsięwzięć, mobilizuje powiększanie zasobów wiedzy i innowacji, tym samym przyczyniając się do rozwoju gospodarczego (lata 90. XX w. to wkład w rozwój technologii przedsiębiorców z Indii, Tajwanu i Chin w firmach Doliny Krzemowej). Migracja powrotna z kolei implikuje wzrost gospodarczy w krajach macierzystych – przykładem są przemiany w Indiach, Chinach, na Tajwanie² [Kale, 2007]. Pobyt za granicą może powiększać kapitał ludzki, a poznanie innych warunków pracy i życia może stać się źródłem inspiracji i generować nowe pomysły w zakresie przedsiębiorczości czy adaptacji i wykorzystania nowoczesnych technologii³.

Rolę łącznika w przepływie towarów, usług i inwestycji mogą pełnić także grupy imigrantów tworzące diaspory (szacunki wskazują, że wzrost o 10% liczby

² Wielu indyjskich naukowców i inżynierów zdecydowało się na wyjazd i podjęcie pracy w USA, gdzie w 1998 r. prowadzili ponad 775 spółek technologicznych w Dolinie Krzemowej, które wygenerowały ponad 3,6 mld USD przychodów ze sprzedaży oraz ponad 16 000 miejsc pracy. Szacuje się, że 20 milionów emigrantów indyjskich generuje roczny dochód stanowiący 35% produktu krajowego Indii. To ta grupa może stać się decydującą w pogoni za zaawansowanymi krajami.

³ Szanse, jakie dają przepływy migracyjne w tym zakresie dostrzegano już na początku XX w. Przykładem może być tu przypadek założyciela i właścicieli firmy Bata, dla których wyjazd za granicę – na początku XX w. w obliczu bankructwa do USA, natomiast po 1945 r. na skutek nacjonalizacji do Kanady – pozwolił na zdobycie wiedzy technologicznej i na doskonalenie sztuki masowej produkcji, co pozwoliło firmie stać się głównym producentem obuwia.

wysoko wykwalifikowanych imigrantów w USA związany jest ze wzrostem o 4% wyrażonych w USD strumieni bezpośrednich inwestycji zagranicznych do kraju ich pochodzenia) [*Global Economic Prospects*, 2008, s. 155], a zatem tą drogą zwiększać możliwości przepływu technologii. Rolę „pomostu” między nowoczesnymi technologiami a macierzystymi rynkami, przedsiębiorstwami, instytucjami i naukowcami ilustruje przykład diaspory Indii (m.in. indyjscy pracownicy zatrudnieni w firmach branży IT np. w Dolinie Krzemowej w Kalifornii), dzięki której rozwinął się m.in. indyjski sektor informatyczny [*Brain Drain and the Global...*, 2008, s. 3–4], a także dynamicznie wzrosła wartość bezpośrednich inwestycji zagranicznych. Szacuje się, że nawet połowa bezpośrednich inwestycji zagranicznych o wartości około 20 mld USD, które napłynęły do Chin w 2000 r. wygenerowana została obecnością diaspory, która również przyczyniła się do zwiększenia dynamiki handlu w rejonach Azji Południowo-Wschodniej [*Global Economic Prospects*, 2008, s. 125]. Dzięki jej wsparciu Chiny, a także Tajwan stały się źródłem technologii i kapitału dla innych krajów (tajwańskie inwestycje w sektor IT wzrosły z 2,6 mld USD w 2001 r. do ponad 10 mld USD w 2006 r.) [*Brain Drain and the Global Mobility...*, 2008, s. 3–4].

Diaspora, a także migranci powrotni sprzyjają zwiększaniu zdolności absorpcyjnych środowisk krajów ich pochodzenia, wpływając np. na sposób postrzegania nowych rozwiązań technologicznych. Dodatkowo migranci mogą przenosić na grunt krajów macierzystych nowe rozwiązania organizacyjne dotyczące różnych form przedsiębiorczości (tu ważne miejsce zajmuje także sfera ustawodawcza w kraju pochodzenia), przyjęte i sprawdzone w innych krajach normy postępowania (np. w obszarze tzw. przejrzystości korporacyjnej). Istotna jest w tym względzie współpraca różnych obszarów życia społeczno-gospodarczego. We wczesnych latach 80. XX w. powracający z USA migranci zaczęli przenosić model *venture capital* do Tajwanu i Izraela, współpracując przy tej okazji z inżynierami oraz przedstawicielami środowisk ustawodawczych w tworzeniu ram jego funkcjonowania [Matusiak, 2008, s. 174]. Nawiązane w czasie pracy w firmach Doliny Krzemowej kontakty, nabyte doświadczenie i wiedza zaowocowały rozwojem jednych z największych poza USA *venture capital* na świecie.

3.3. Znaczenie transferów pieniężnych od emigrantów (ang. *remittances*)

Transfery pieniężne przekazywane do krajów macierzystych identyfikowane są we wszystkich rozwijających się regionach świata. Stanowią one istotny strumień wpływu walut obcych do większości krajów (w 2011 r. wyniosły one wg szacunków Banku Światowego 351 mld USD – gdy tymczasem w 1990 – 68,9 mld USD; prognozuje się, iż w 2014 r. mogą one osiągnąć poziom 590 mld USD, w tym do krajów rozwijających się – 441 mld USD [Mohapatra, Ratha, Silwal, 2011, s. 1]). Wpłaty te (często mające postać „małych”, stu, dwustu czy trzystu dolarowych

transakcji) dokonywane są przez indywidualnie zaangażowane jednostki, które stają się zatem podmiotem w walce ze światowym ubóstwem. Kraje rozwijające się dzięki *remittances* uzyskują dwa razy więcej środków niż z oficjalnej pomocy (ODA – *Official Development Aid*). Wpłaty te stanowią równowartość prawie dwóch trzecich środków uzyskiwanych przez te kraje w ramach bezpośrednich inwestycji zagranicznych. W odniesieniu do konkretnych krajów największymi odbiorcami są Indie, Chiny, Meksyk, Filipiny – łącznie przepływy te obejmują jedną trzecią transferów otrzymywanych przez kraje rozwijające się. Jednocześnie należy podkreślić, iż w dziesiątce największych odbiorców znajdują się też gospodarki krajów o wysokich dochodach, tj. Francja, Hiszpania, czy Wielka Brytania, a źródłem przepływów są w tym przypadku inne wysoko dochodowe kraje europejskie [Ratha i in., 2007].

Znaczenie wpłat dla generowania kapitału ludzkiego może być różnorodne. Analiza tego zagadnienia jest wielowymiarowa, zwraca się tu uwagę zarówno na implikacje bezpośrednie, jak i pośrednie. Najbardziej oczywiste odniesienie znaleźć można w obszarze dochodów odbiorców tych środków. Transfery pieniędzy od emigrantów przeznaczane są zwykle na bieżącą konsumpcję, opiekę zdrowotną, ale także na edukację. Wydatki te uzależnione są od cech charakteryzujących osoby lub rodziny, do których trafiają (struktura rodziny, miejsce zamieszkania, płeć, edukacja). Wpłaty mogą powiększyć konsumpcję, inwestycje, tym samym sprzyjają kreowaniu kapitału ludzkiego, poprawy jego jakości i ograniczaniu ubóstwa. Literatura przedmiotu wskazuje, że aby dogłębnie przeanalizować wpływ *remittances* na kreowanie kapitału ludzkiego należy skupić się na 3 obszarach: zmiany w wydatkach na edukację i opiekę zdrowotną, chęć do podnoszenia kwalifikacji. W aspekcie tworzenia kapitału ludzkiego najistotniejsze jest przeznaczanie środków na finansowanie edukacji i podnoszenie kwalifikacji oraz na opiekę zdrowotną. Pozytywne efekty związane są także z inwestowaniem tych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej [McKenzie, Sasin, 2007, s. 4].

Transfery mają znaczący wpływ na poziom życia, w tym na spadek ubóstwa. Mogą sprzyjać zwiększaniu udziału obszarów wiejskich czy biedniejszych krajów rozwijających się w gospodarce światowej. Są one istotnym źródłem finansowania konsumpcji i inwestycji w kraju pochodzenia migrantów. Środki te są wydatkowane głównie na codzienne potrzeby (konsumpcja), edukację, opiekę medyczną, zakupy dóbr trwałego użytku, zakupy nieruchomości, zakupy sfery społeczno-kulturalnej itp. Z kolei z punktu widzenia makro, obok wpływu na bilans płatniczy, transfery te mogą sprzyjać wzrostowi PKB oraz zatrudnieniu, zwłaszcza jeśli środki finansowe są przeznaczane na zakup dóbr i usług produkowanych w kraju. Ich poziom może decydować o wiarygodności gospodarki na arenie międzynarodowej oraz o dostępie do międzynarodowych rynków finansowych. Należy podkreślić, że przepływ transferów pieniężnych od emigrantów,

w przeciwieństwie do innych przepływów kapitałowych, ma miejsce również w mało sprzyjających warunkach ekonomicznych w krajach przyjmujących.

Podkreśla się, że związek między wartością transferów a wzrostem i rozwojem gospodarczym nie jest jednoznaczny. Z jednej strony sprawnie działające i minimalizujące koszty przepływów środków rynki finansowe zapewne mogą sprzyjać przeznaczaniu tych środków na inwestycje np. o wysokich stopach zwrotu. Jednakże z drugiej strony wskazuje się, że wartościowy wzrost transferów (na skutek obniżenia kosztów oraz minimalizacji innych ograniczeń ich przesyłania) nie przekłada się bezpośrednio na wzrost gospodarczy. Efekty są uzależnione od sposobów wykorzystania transferów. Trzeba zachęcać odbiorców do lokowania środków w kierunku inwestycji produkcyjnych – rolą twórców polityki powinno być tworzenie korzystnego klimatu dla inwestycji, sprawiać by stały się atrakcyjnym, przynoszącym profity celem [Drela, 2009, s. 25]. Jednakże mogą być one przeznaczone w większym zakresie na konsumpcję, niż na oszczędności; jeśli w skrajnym przypadku dominującymi nabywanymi produktami będą dobra importowane, to takie tendencje mogą generować nawet negatywny wpływ na wzrost PKB. Dodatkowo sprzyjają one aprecjacji kursu walutowego, zmniejszając opłacalność eksportu, a zwiększając – importu. To wszystko wraz ze wzrostem oczekiwań płacowych może generować nierównowagę makroekonomiczną określaną jako „choroba holenderska” (ang. *Dutch disease*) – z wpływem na zmniejszenie konkurencyjności gospodarki, z negatywnymi konsekwencjami dla bilansu, wzrostu itp. Stąd twórcy polityki muszą znaleźć sposób równoważenia tego negatywnego wpływu na wskaźniki makroekonomiczne [Taras, Żółkiewski, 2008, s. 3–4].

Istotne jest zatem uświadomienie sobie, że korzyściom płynącym z transferów towarzyszą koszty. Stąd wyzwaniem jest tworzenie takiej polityki, takich warunków, które sprzyjać będą napływowi i efektywnemu wykorzystaniu środków finansowych przez gospodarstwa domowe przy jednoczesnym ograniczeniu skutków negatywnych [Chami i in., 2008, s. 79].

Transfery mogą generować szereg pułapek, których trzeba mieć świadomość. Poprawa dobrobytu gospodarstw domowych (zmniejszenie ubóstwa oraz ubezpieczenie przed ryzykiem i konsekwencjami dotkliwego spadku dochodów jako konsekwencji m.in. wahań cyklu koniunkturalnego czy klęsk żywiołowych), niekoniecznie musi się łączyć ze wzrostem ekonomicznym czy też inwestycjami (zależy to od celu, na jaki gospodarstwa domowe przeznaczyć pragną środki finansowe). Stały dostęp do środków pochodzących z transferów może generować różne postawy względem podejmowania pracy. Bez względu bowiem na motyw otrzymywania transferów ich odbiorca może z czasem zacząć je traktować w kategorii podobnej jak „dochód z pracy” (tyle, że bez podejmowania wysiłku pracy), stąd może dysponować większą ilością czasu wolnego, obniżając swą aktywność zawodową (dodatkowo może też rodzić tendencje ku podwyższaniu

płac progowych). Ze względu na to, że praca i kapitał są w pracy wytwórczej dobrami komplementarnymi taka sytuacja może prowadzić do zmniejszenia tempa akumulacji kapitału w gospodarce [Chami i in., 2008, s. 80].

Poprawiając dobrobyt gospodarstw domowych i zmniejszając negatywne konsekwencje wahań koniunkturalnych, w tym głównie zmniejszanie dochodów, transfery mogą zmniejszyć skłonność państw do wprowadzania reform, szczególnie w krajach biednych. Mogą zatem sprzyjać biernym postawom obywateli (transfery w części wynagradzają im negatywne konsekwencje decyzji rządów), którzy nie będą skłonni do wywierania wpływu na rządzących, aby ci przygotowali i wprowadzili w życie reformy sprzyjające rozwojowi gospodarczemu.

Wobec istniejących ogromnych przepływów *remittances* pojawia się pytanie, dlaczego nie przyczyniają się do rozwoju i wzrostu gospodarczego w krajach będących największymi odbiorcami transferów? Wskazuje się jednak, że część tych transferów ma postać dóbr, różnorodnych towarów, poza tym środki nie zawsze przeznaczane są na cele, które sprzyjają i promują wzrost gospodarczy. Ze względu na to, iż przyczyniać się mogą do zmniejszenia aktywności zawodowej oraz chęci inwestowania przez ich odbiorców, tracą one często swój potencjał mogący przysłużyć się wzrostowi gospodarczemu. Stąd istotne jest dążenie do odpowiedniego zagospodarowania tych środków, by nie dopuszczać do upowszechniania się biernych pod względem społecznym i zawodowym postaw.

Podsumowanie

Migracje międzynarodowe mogą sprzyjać generowaniu kapitału ludzkiego, oddziałując na różnorodne jego obszary funkcjonowania. W analizach zagadnienia zwraca się szczególną uwagę w tym zakresie na problematykę przepływu pracowników wysoko wykwalifikowanych, stanowiących kluczowy element kapitału ludzkiego. W tym zakresie kluczowe jest ograniczanie negatywnych konsekwencji, które w głównej mierze są udziałem krajów rozwijających się. Międzynarodowe przepływy ludności w odpowiednich warunkach mogą być sprzymierzeńcem rozwoju kapitału ludzkiego. Współczesność sprzyja kształtowaniu się społeczności transnarodowej w przestrzeni ponadnarodowej, w której przemieszczanie i osiedlenie się w nowym miejscu nie jest równoznaczne z zerwaniem więzi z krajem pochodzenia. Utrzymywanie kontaktów pozwala na wspieranie rozwoju kraju macierzystego – także w obszarze kapitału ludzkiego, m.in. przez uczestnictwo w transferze wiedzy i technologii czy przekazywanie środków finansowych.

Bibliografia

- Agrawal A., Kapur D., McHale J., 2008, *Brain drain or brain bank? The impact of skilled emigration on poor-country innovation*, NBER Working Paper, no. 14592, Cambridge.
- Azarnerts L.V., 2011, *Guest-Worker Migration, Human Capital and Fertility*, CESifo Working Paper Series, no. 3429, Munich.
- Bach S., 2003, *International Migration of Health Workers: Labour and Social Issues*, Working Paper, no. 209, Sectorial Activities Program IZO, Geneva.
- Belletini G., Ceroni C.B., 2002, *Migration and Human Capital Accumulation*, Department of Economics University of Bologna, 8th October.
- Biuletyn Migracyjny*, 2005–2008, *Migracje międzynarodowe: Polska – Unia Europejska – Europa Wschodnia*, Ośrodek Badań nad Migracjami, Uniwersytet Warszawski, Centrum Studiów Międzynarodowych, Warszawa.
- Biuletyn Rządowej Rady Ludnościowej*, 2007, nr 52, Warszawa.
- Brain Drain and the Global Mobility of High-Skilled Talent*, 2008, Prem notes, no. 123, The World Bank.
- Brücker H., Defoort C., Gruen C., 2008, *Does migration stimulate human capital investment. Theory and evidence*. Proceedings of the German Development Economics Conference, Zürich, no. 15, s. 17, <http://hdl.handle.net/10419/39901> [dostęp: 14.02.2012].
- Chami R., Barajas A., Cosimano T., Fullenkamp C., Gapen M., Montiel P., 2008, *Macroeconomic Consequences of Remittances*, International Monetary Fund, Occasional Paper, no. 259, Washington.
- Chiswick B.R., 2005, *High skilled Immigration in the International Arena*, IZA DP, no. 1782.
- D’Costa A.P., 2004, *Globalization, Development and Mobility of Technical Talent. India and Japan in Comparative Perspectives*, WIDER, United Nations University, Research Paper, no. 2004, Helsinki.
- Docquier F., Lohest O., Marfouk A., 2007, *Brain Drain in Developing Countries*, The World Bank Economic Review, no. 21(2).
- Docquier F., Rapoport H., 2007, *Skilled migration: the perspective of developing countries*, DP 2007-17, Département des Sciences Économiques de l’Université catholique de Louvain, Belque.
- Drela K., 2009, *Emigracja w XXI wieku – migracje pracowników*, [w:] E. Skrzypek, A. Sokół (red.), *Zarządzanie kapitałem ludzkim w gospodarce opartej na wiedzy*, Instytut Wiedzy i Innowacji, Warszawa.
- Dudziński J., Nakonieczna-Kisiel H., 2005, *Międzynarodowe stosunki ekonomiczne. Wybrane problemy*, Wydawnictwo Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu w Szczecinie, Szczecin.
- Farrant M., MacDonald A., Sriskandarajah D., 2006, *Migration and Development: Opportunities and Challenges for Policymakers*, IOM Migration Research Series, no. 22, Geneva.
- Global Economic Prospects 2008. Technology Diffusion in the Developing World*, World Bank, Washington.
- Grossman V., Stadelmann D., 2008, *International Mobility of the Highly Skilled, Endogenous, R&D and Public Infrastructure Investment*, IZA DP, no. 3366, Bonn.
- Guzek M., 2004, *Międzynarodowe stosunki gospodarcze. Zarys teorii i polityki handlowej*, PWE, Warszawa.
- International mobility of the Highly Skilled*, 2002, Policy Brief, OECD.

- Janc K., 2004, *Znaczenie kapitału ludzkiego w procesach globalizacji*, [w:] G. Rdzanek, E. Stadtmüller, *Człowiek, region, państwo w procesach globalizacji, regionalizacji oraz integracji*, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław.
- Kaczmarczyk P., Okólski M., 2005, *Migracje specjalistów wysokiej klasy w kontekście członkostwa Polski w Unii Europejskiej*, UKIE, Warszawa.
- Kale D., 2007, *Knowledge Transfer through Migration of Scientists and Engineers to India*, Briefing no. 8, Research findings from Innogen, za: www.genomicsnetwork.ac.uk/innogen.
- Keeley B., 2007, *Human Capital, How what you know shapes your life*, OECD.
- Koryś P., Okólski M., 2004, *Czas globalnych migracji. Mobilność międzynarodowa w perspektywie globalizacji*, Prace Migracyjne nr 55, Instytut Studiów Społecznych, Uniwersytet Warszawski, Warszawa.
- Lucas R. E.B., 2005, *International Migration and Economic Development: Lessons from Low Income Countries*, Edward Elgar Publishing, London.
- Marchiori L., Shen I.L., Docquier F., 2009, *Brain drain in globalization A general equilibrium analysis from the sending countries' perspective*, Discussion Paper 2009-13, de l'Université catholique de Louvain.
- Matusiak K.B., Nowakowska A., 2004, *Dylematy Strategii Lizbońskiej – budowa gospodarki opartej na wiedzy*, [w:] *Ośrodki innowacji i przedsiębiorczości*, SOOIPP/Raport, Łódź–Warszawa.
- Matusiak K.B. red., 2008, *Innowacje i transfer technologii. Słownik pojęć*, PARP, Warszawa.
- McKenzie D., Sasin M.J., 2007, *Migration, Remittances, Poverty, and Human Capital: Conceptual and empirical challenges* World Bank Policy Research Working Paper 4272, July.
- Misala J., 1990, *Teorie międzynarodowej wymiany gospodarczej*, PWN Warszawa.
- Mohapatra S., Ratha D., Silwal A., 2011, *Outlook for Remittance Flows 2012-14*, Migration and Development Brief no. 17, World Bank.
- Navvaro F., 2005, *Understanding the brain drain*, Cafébabel, European Current Affairs Magazine, Sevilla, 19.09.
- Okólski M., 2003, *Migracje a globalizacja*, [w:] *Globalizacja od A do Z*, NBP, Warszawa.
- Ratha D., Mohapatra S., Vijayalakshmi K.M., Xu Z., 2007, *Remittance Trends 2007*, [in:] *Migration and Development Brief 3*, World Bank, 29.11.
- Salt J., 1997, *International movements of the highly skilled*, OECD, Paris, Occasional Papers, no. 3, OCDE/GD(97)169.
- Ślusarczyk B., 2005, *Kapitał ludzki jako czynnik determinujący zdolność konkurencyjną gospodarki narodowej*, [w:] M.G. Woźniak (red.), *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, z. 6 – *Kapitał ludzki i intelektualny*, cz. 1, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów.
- Solimano A., 2006, *The International mobility of talent and its impact on global development*, World Institute for Development Economics Research, no. 08, United Nations University, Helsinki.
- Straubhaar T., 2000, *International Mobility of the Highly Skilled: Brain Gain, Brain Drain or Brain Exchange*, HWWA, DP no. 88, Hamburg.
- Taras T., Żółkiewski Z., 2008, *Czy transfery do gospodarstw domowych są korzystne dla gospodarki? Porównanie wyników dwóch modeli*, NBP, Warszawa.
- Węgrzyn G., 2009, *Rola sektora usług we współczesnej ekspansji gospodarczej*, [w:] B. Ryk, K. Piech, *Innowacyjność w skali makro i mikro*, Instytut Wiedzy i Innowacji, Warszawa.
- Wiśniewska J., 2005, *Teoretyczne aspekty rozprzestrzeniania się innowacji*, [w:] W. Janasz (red.), *Innowacje w działalności przedsiębiorstw w integracji z Unią Europejską*, Diffin, Warszawa.

Wysokińska Z., 2001, *Konkurencyjność w międzynarodowym i globalnym handlu technologiami*, PWN, Warszawa.

Zarządzanie migracjami z korzyścią dla wszystkich, 2010, Międzynarodowa Organizacja ds. Migracji, styczeń, za: www.iom.pl [dostęp: 10.03.2012].