

M. Andresen i współpracownicy (2014), prowadząc badania nad expatriantami, podjęli próbę ujednoczenia stosowanych terminów: migrant, expatriant i samoinicjowany expatriant, wyróżniając cztery kluczowe podgrupy w tej kategorii: tradycyjnych expatriantów, intra- i intersamoinicjowanych expatriantów oraz „przyciąganych” expatriantów (rysunek 2.2).



**Rysunek 2.2.** Typologia międzynarodowych pracowników mobilnych

Źródło: M. Andresen i in. 2014.

W przypadku samoinicjowanych expatriantów kluczowe działania wiążące się z międzynarodową zmianą miejsca pracy podejmuje wyłącznie osoba, która inicjuje expatriację. Decyzję o zatrudnieniu podejmuje nowy pracodawca: albo obca jednostka organizacji, w której osoba ta jest obecnie zatrudniona (Intra-SIE), albo nowa organizacja za granicą (Inter-SIE). W przypadku expatriantów (AE) działalnością związaną z wyjazdem za granicę pracownika zajmuje się organizacja, a decyzja prawna o zatrudnieniu jest podejmowana przez obecnego pracodawcę, zwykle w kraju macierzystym. **Mobilność organizacyjna** AE ma więc charakter wewnętrzny. W przypadku przyciągniętych expatriantów organizacja kraju przyjmującego (nowy pracodawca) oferuje osobie z innego kraju umowę o pracę prowadzącą do zewnętrznej mobilności organizacyjnej. Jak podkreślają autorzy (Andresen i in. 2014), to rozróżnienie pozwala na stworzenie bardziej precyzyjnej kategoryzacji międzynarodowych osób mobilnych, pomaga stwierdzić, czy osoby są migrantami, czy nie, i wyraźnie pokazuje, że wszyscy expatrianci znajdują się w grupie migrantów.

Z kolei Y. McNulty i Ch. Brewster (2017) wskazują, że ekspatrianci i SIE tylko w nielicznych przypadkach są migrantami, podkreślając **tymczasowy** charakter ich pobytu w kraju goszczącym. Przewidywany czas pobytu za granicą może być krótki (1–12 miesięcy dla krótkoterminowych ekspatriantów) lub średnio- i długoterminowy (1–5 lat dla typowych zachodnich AE). Badając konteksty definicyjne ekspatriantów (biorąc pod uwagę oprócz kryterium tymczasowości pobytu jeszcze zatrudnienie organizacyjne na umowę o pracę, brak obywatelstwa kraju przyjmującego oraz legalność zatrudnienia), wyodrębnili jeszcze grupy pracowników, którzy nie są ani ekspatriantami, ani migrantami. Zaliczyli do nich: poszukiwaczy doświadczenia międzynarodowego, turystów podejmujących pracę dorywczą dla zdobycia środków na dalsze podróże, osoby dojeżdżające do pracy, członków globalnych zespołów wirtualnych (angażujących się w mobilność psychiczną, ale nie fizyczną) oraz podejmujących zatrudnienie tymczasowe studentów i emerytów.

Rosnąca liczba międzynarodowych wysoko wykształconych pracowników wynika również z procesów internacjonalizacji szkolnictwa wyższego na świecie i coraz częstszych **migracji studentów** na globalnym rynku edukacyjnym (Domański 2017, s. 14, 193). Procesy globalizacyjne zachęciły do większej mobilności i „tworzenia grup **współczesnych** dobrze wykształconych **nomadów**” (Domański 2017, s. 11), którzy po zakończeniu studiów często pozostają w kraju studiowania i są dobrze przygotowani do poruszania się na międzynarodowym rynku pracy i rozwijania karier globalnych. Według ostatnich danych na świecie w 2016 r. było ponad 4,8 miliona zagranicznych studentów. W porównaniu do roku 2000 jest to wzrost o 2,8 miliona ludzi (140%) (*Global Migration...* 2018, s. 24). Ponad połowa z nich studiuje w sześciu krajach: Stanach Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii, Australii, Francji, Niemczech i Federacji Rosyjskiej. Do krajów wysyłających najwięcej studentów za granicę należą: Chiny, Indie, Niemcy, Korea Południowa, Nigeria, Francja, Arabia Saudyjska i kilka krajów Azji Środkowej.

## 2.5. Migranci i pracownicy mobilni o niskich kwalifikacjach

Jak wskazują S. Castles i M.J. Miller (2011, s. 276), chociaż stereotyp niewykwalifikowanego migranta zatrudnianego na stanowiskach niewymagających kwalifikacji nie odpowiada już często rzeczywistości, to migranci są ważną grupą potencjalnych pracowników dla pracodawców oferujących niskopłatne stanowiska. Część migrantów nadal charakteryzuje się niższym statusem zawodowym, a wśród nisko wykwalifikowanych pracowników mobilnych pojawiają się nowe formy zatrudniania: **podwykonawstwo** (zakładanie własnych firm w niskopłatnych zawodach, np. taksówkarzy), **zatrudnienie dorywcze** i **prace tymczasowe**, które charakteryzują się brakiem zabezpieczenia społecznego i gwarancji zatrudnienia (Castles, Miller 2011, s. 278, 288).