



Migracje – wyniki aktualnych badań i analiz

Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji

Kraków, czerwiec 2007

Opracowanie: Olga Dębowska

Publikacja powstała w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Krakowie w ramach projektu „Małopolskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji”.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz budżet państwa w ramach Działania 2.1. Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego



Copyright © Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2007

Wszelkie prawa zastrzeżone.

Spis treści

Wstęp.....	4
Charakterystyka wybranych badań na temat migracji	5
Problemy metodologiczne.....	6
Motywy migracji.....	7
Szacunki dotyczące skali migracji	8
Kierunki emigracji.....	9
Dane dotyczące województw w tym Małopolski.....	12
Portret polskiego emigranta	12
Oczekiwania płacowe Polaków zainteresowanych podjęciem pracy za granicą.....	14
Imigracja.....	15
Wnioski	16
Rekomendacje	18
Prognozy na przyszłość	20
Bibliografia.....	22

Wstęp

Poniższe opracowanie na temat migracji prezentuje w sposób syntetyczny wyniki najbardziej aktualnych badań, analiz i ekspertyz – polskich i zagranicznych – dotyczących wybranych aspektów migracji. Zagadnienia przedstawione w poniższym opracowaniu dotyczą zarówno emigracji jak i imigracji, koncentruje się ono jednak na analizie emigracji Polaków, której konsekwencje mają ogromne znaczenie dla polskiego rynku pracy.

Opracowanie powstało na podstawie raportów z badań i analiz, do których dotarcie było możliwe dzięki przeglądowi artykułów prasowych na temat migracji publikowanych od momentu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej. Analizowane były głównie źródła, na jakie powoływali się autorzy artykułów. Dzięki temu udało się wyselekcjonować najbardziej wartościowe opracowania, które potencjalnie mogą zainteresować szerokie grono odbiorców. Artykuły prasowe nie były jednak jedynym źródłem poszukiwania informacji o badaniach na temat migracji. Podczas poszukiwania informacji korzystano także z portali internetowych związanych z tematyką rynku pracy, polskich i zagranicznych instytucji i ośrodków badawczych zajmujących się migracjami oraz projektów, w ramach których prowadzone są badania migracji.

Opracowanie jest zatem syntezą dostępnych informacji na temat migracji i odnosi się do kilku wybranych jej aspektów. Opracowanie łączy informacje na temat skali i kierunków zjawiska, z informacjami na temat metodologii badań migracji i problemów z tym związanych. W materiale zaprezentowano między innymi główne motywy migracji, szacunki dotyczące skali emigracji i jej kierunków. Przedstawiono również portret polskich emigrantów oraz motywy i oczekiwania płacowe osób chcących pracować za granicą.

W podsumowaniu zaprezentowano wnioski, rekomendacje oraz prognozy na przyszłość płynące z badań emigracji zarobkowych Polaków.

Charakterystyka wybranych badań na temat migracji

Poniżej zaprezentowano krótkie charakterystyki zrealizowanych w ostatnim czasie badań, które zostały wykorzystane na potrzeby tego opracowania.

Jednymi z przedstawiających najbardziej aktualne dane na temat migracji są badania przeprowadzone przez Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS)¹. W niniejszym opracowaniu odwołano się do dwóch badań, z których raporty opublikowano w listopadzie 2006 r. oraz marcu 2007 r. Dotyczyły one różnych aspektów migracji zarobkowych i są kontynuacją prac badawczych prowadzonych przez CBOS w poprzednich latach. Oba badania przeprowadzono wśród osób wylosowanych imiennie z operatu PESEL.

Badanie „Praca Polaków w krajach UE” zrealizowano w dniach 6–9 października 2006 roku na liczącej 999 osób reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski. Badanie dotyczyło przede wszystkim skali migracji oraz głównych jej kierunków.

Badanie „Praca Polaków za granicą” przeprowadzono dwukrotnie na reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski. W styczniu 2007 r. wzięły w nim udział 922 osoby, a w lutym 931 osób. Wśród wylosowanych respondentów znalazły się osoby, które nie mogły wziąć w nim udziału właśnie z powodu wyjazdu do pracy za granicę. Ich odsetek oszacowano na podstawie informacji od członków gospodarstw domowych, którzy byli obecni w miejscu zameldowania wylosowanej osoby. Szacunki te są jednak zaniżone, ponieważ nie o wszystkich nieobecnych wylosowanych do badania uzyskano informacje na temat miejsca ich pobytu. Dodatkowo w części przypadków pod wskazanym w operacie adresem nie można było z nikim się skontaktować. Możliwe więc, że niektóre z zameldowanych tam osób mogły również wyjechać do pracy za granicę.

Na początku roku 2007 r. ukazał się raport z badań przeprowadzonych przez Dział Doradztwa Gospodarczego KPMG². Badanie pn. *Migracja pracowników szansa czy zagrożenie* przeprowadzono wśród dużych przedsiębiorstw za pomocą metody CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing). Celem badania było określenie jak bardzo odczuwalnym obecnie zjawiskiem wśród firm jest niedobór pracowników związany z emigracją zarobkową Polaków. Badanie zostało przeprowadzone we wrześniu 2006 roku na reprezentatywnej próbie 104 dużych przedsiębiorstw działających w Polsce, które zatrudniają ponad 250 pracowników. Respondentami byli dyrektorzy działów zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL/HR) oraz kierownicy wybranych komórek organizacyjnych wchodzących w skład działu zasobów ludzkich.

Kolejnym badaniem w zakresie migracji, którego wyniki wykorzystano w niniejszym opracowaniu, jest badanie wykonane na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie w ramach projektu „Zachodniopomorskie Obserwatorium Rynku Pracy”³. Badanie dotyczyło struktury społeczno-zawodowej emigrantów, przyczyn i motywów migracji zarobkowych oraz wpływu migracji na spadek bezrobocia. Badanie przeprowadzono w oparciu o badania ilościowe zorganizowane wśród mieszkańców wybranych powiatów województwa zachodniopomorskiego oraz na podstawie analizy danych zastanych. Badaniem ilościowym objęto 380 respondentów, którzy zadeklarowali zamiar wyjazdu za granicę w celu podjęcia pracy zarobkowej w ciągu 3 miesięcy od daty wywiadu.

¹ *Polaków za granicą* CBOS Warszawa, marzec 2007 r., *Praca Polaków w krajach UE*, CBOS komunikat z badań, listopad 2006 r.

² *Migracja pracowników szansa czy zagrożenie*, Raport KPMG Dział Doradztwa Gospodarczego, 2007 r.

³ *Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności*, Public Profits na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie, grudzień 2006 r.

Problemy metodologiczne

Główne problemy metodologiczne występujące w badaniu zjawiska migracji wynikają z problemów definicyjnych. Istnieją różne definicje zjawiska i założenia kogo należy uznawać za migranta. W różnych badaniach różnie interpretuje się zjawisko migracji. W wyniku tego nie można jednoznacznie określić, czy migrantem jest osoba wyjeżdżająca za granicę na stałe, czy też osoba wyjeżdżająca na krótki okres. Należy także zwrócić uwagę, iż w myśl oficjalnych statystyk prowadzonych przez GUS, za emigranta uznaje się osobę, która opuszcza kraj z zamiarem osiedlenia się za granicą i spełnia obowiązek meldunkowy, wymeldowując się z miejsca pobytu stałego w Polsce.

W konsekwencji przyjęcia takiej definicji polska statystyka migracyjna, w tym dane opracowywane corocznie przez GUS, są mało trafne oraz rzetelne, gdyż mierzone są przepływy zupełnie nieistotne, tzn. migracje na stałe zgłaszane organom meldunkowym, natomiast nieuwzględniane są długoterminowe migracje czasowe, które w obecnie występują najczęściej.

Trudności metodologiczne powodowane są także brakiem możliwości monitorowania mobilności i brakiem bieżąco aktualizowanych rejestrów migrantów w Polsce. Przy tym zasady rejestracji osoby ubiegającej się o zalegalizowanie pobytu i pracy w Polsce są skomplikowane i czasochłonne. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej posiada dane na temat ilości wydanych pozwoleń na pracę uzyskanych w trakcie oficjalnych procedur rekrutacyjnych pomiędzy Polską a poszczególnymi krajami, z którymi obowiązują nas umowy dwustronne. Jednak w znacznej części państw UE, które otworzyły już swoje rynki pracy, umowy bilateralne oraz pozwolenia na pracę nie obowiązują. Wraz z upływem czasu kolejne państwa członkowskie będą otwierać swoje rynki pracy – co wpłynie na wyeliminowanie konieczności zdobywania pozwoleń na pracę, a zatem na zlikwidowanie niektórych rejestrów. Sytuacja ta powoduje, że liczba Polaków przebywających za granicą jest trudna do oszacowania, a liczba wydanych pozwoleń na pracę w danym roku coraz słabiej odzwierciedla rzeczywistą liczbę emigrujących Polaków.

Jednym z czynników utrudniających badania migracji jest również sezonowość tego zjawiska. Ośrodek Badań Nad Migracjami sugeruje stosowanie osobnej analizy dla poszczególnych form i strumieni migracyjnych, a nie ich agregację⁴. Innym problemem metodologicznym jest brak danych na temat powrotów z emigracji, co utrudnia również bilansowanie korzyści i strat związanych z migracją. Kolejną kwestią jest określenie skali nielegalnego zatrudnienia w krajach przyjmujących. Badając zjawisko migracji możemy powoływać się jedynie na oficjalne źródła rządowe poszczególnych krajów UE przyjmujących emigrantów. Pomocne w tym wypadku są dane z brytyjskiego Programu Rejestracji Pracowników (Workers Registration Scheme) i systemu numerów identyfikacyjnych PPS (Personal Public Service Number), którego otrzymanie jest warunkiem uzyskania legalnego zatrudnienia oraz uprawnia do świadczeń społecznych w Irlandii.

OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) podjęło próbę ujednoczenia zasad badania migracji i stworzenia bazy danych, która pozwoliłaby na porównywanie zjawiska pomiędzy różnymi krajami. W założeniu statystyki OECD będą obejmować jedynie osoby długotrwale przebywające na terenie innego kraju. Jednocześnie analizy będą opierać się również na krajowych danych źródłowych i standardach, pomimo że

⁴ *Współczesne migracje zagraniczne Polaków – skala, struktura oraz potencjalne skutki dla rynku pracy*, Ośrodek Badań nad Migracjami, 2006 r.

mogą one być nieporównywalne (ze względu na przyjęcie różnych rozwiązań metodologicznych oraz różnych systemów ewidencji osób uwzględnionych w rejestrach)⁵.

Motywy migracji

Aby w jasny sposób wytłumaczyć zjawisko ruchów migracyjnych najlepiej posłużyć się modelem „*push and pull*”, który przedstawia teorię czynników „wypychających” z kraju pochodzenia i „ciągnących” do kraju przeznaczenia. Czynniki „wypychające” (push), wśród których można wskazać uwarunkowania gospodarcze, presję demograficzną oraz wysokie bezrobocie w kraju pochodzenia, zazwyczaj współistnieją z czynnikami „ciągnącymi” (pull) – zachętami w kraju emigracji, takimi jak: wyższe płace, możliwość zatrudnienia, łączenie rodzin. Nie istnieje jednak prosta zależność pomiędzy występowaniem dużej różnicy w dochodach obywateli dwóch krajów i migracją pomiędzy nimi. Przyczyny leżące u podstaw decyzji w sprawie migracji stałej czy czasowej są wielorakie i są zwykle bardzo zróżnicowane indywidualnie. Jednym z ważniejszych czynników wpływających na poziom migracji jest sytuacja ekonomiczna w kraju pochodzenia⁶. Na przykładzie doświadczeń niektórych krajów UE, np. Irlandii, można także zaobserwować, iż rozwój gospodarczy i poprawa warunków życia obywateli może być czynnikiem odwrócenia kierunku migracji i przyciągnięcia emigrantów z powrotem do rodzimego kraju. Tą tezę potwierdzają również analizy przeprowadzone między innymi przez Ośrodek Badań nad Migracjami, według których motyw ekonomiczny to najważniejszy powód współczesnej mobilności Polaków⁷.

Tabela 1. Motywy migracji

Motywy migracji	„wypychające” czynniki	„ciągnące” czynniki
Ekonomiczne i demograficzne	ubóstwo bezrobocie niskie płace wysoki przyrost naturalny brak podstawowej opieki medycznej braki w systemie edukacji	perspektywy wyższych zarobków perspektywy poprawy standardu życia rozwój osobisty lub zawodowy
Polityczne	konflikty, niebezpieczeństwo, przemoc korupcja łamania praw człowieka	poczucie bezpieczeństwa wolność polityczna
Spoleczne i kulturowe	dyskryminacja wynikająca ze względów etnicznych, religijnych	łączenie rodzin migracja do kraju przodków brak zjawiska dyskryminacji

Źródło: Bank Światowy, *Migration and Remittances. Easter Europe and the former Soviet Union*, 2006 r.

⁵ Wpływ emigracji zarobkowej na gospodarkę Polski, Ministerstwo Gospodarki, Departament Analiz i prognoz, luty 2007 r.

⁶ Ibidem.

⁷ Współczesne migracje zagraniczne Polaków - skala, struktura oraz potencjalne skutki dla rynku pracy...op. cit.

Szacunki dotyczące skali migracji

Ze względu na problemy metodologiczne i niejednolity sposób badania zjawiska migracji, dane jakimi dysponujemy są często nieporównywalne i odnoszą się one do różnych przedziałów czasowych. W związku z tym przydatność oficjalnych statystyk rządowych dla porównań międzynarodowych jest bardzo ograniczona.

Poniżej przedstawiono dane najbardziej aktualne pochodzące zarówno z badań, jak i oficjalnych statystyk krajów przyjmujących i Polski.

Jak podaje CBOS w raporcie z badań z marca 2007 r. szacunki wskazują, że od momentu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej, a więc w ciągu ostatnich 3 lat, liczba Polaków pracujących za granicą sięgnęła niemal 2 milionów. Źródło to szacuje, że obecnie za granicą pracuje lub poszukuje pracy co najmniej 4% dorosłych Polaków zameldowanych w naszym kraju (tj. ok. 1 120 tys. osób). Należy przyjąć, że szacunki te mogą być jednak nieco zaniżone, ponieważ nie o wszystkich nieobecnych wylosowanych do badania zdobyto informacje o miejscu ich pobytu⁸.

Kolejnym źródłem danych na temat skali emigracji jest raport organizacji European Citizen Action Service (ECAS), która jako pierwsza podjęła próbę oszacowania skali migracji po rozszerzeniu UE. Badanie ECAS wykonano w ramach międzynarodowego projektu pn. *Workers Mobility in EU-25*⁹, z którego raport opublikowano w sierpniu 2006 r. W opracowaniu tym zostały zaprezentowane dane dotyczące Polaków pochodzące z oficjalnych statystyk krajów przyjmujących migrantów. ECAS podaje, że po 1 maja 2004 r. w celach zarobkowych wyjechało z Polski około 1 120 tys. obywateli¹⁰. Według tych badań, 535 tys. Polaków pracowało w Niemczech, 264 tys. w Wielkiej Brytanii, 100 tys. w Irlandii, 90 tys. we Francji i 72 tys. we Włoszech. Oceniono, że te kraje są miejscem, w którym podjęło pracę ok. 95% ogólnej liczby migrantów z Polski od momentu przystąpienia do UE. Pozostałe 5% migrantów podjęło aktywność zawodową w innych krajach UE. Polska migracja zarobkowa w ramach UE, stanowiąca ok. 3% całej ludności kraju, osiągnęła wskaźnik zbliżony do wskaźnika migracji włoskiej.

Syntetyczne informacje na temat skali migracji dostarcza również Biuro Analiz Sejmowych. W zaprezentowanym poniżej zestawieniu przedstawione są informacje z różnych źródeł, tak aby umożliwić porównanie szacunków skali migracji zarobkowych Polaków od momentu przystąpienia Polski do struktur UE. Dane pochodzące z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, mówią o 660 tys. Polaków którzy wyjechali za granicę od momentu przystąpienia Polski do UE. Według Kościoła Katolickiego ok. 1 mln osób wyjechało w celach zarobkowych¹¹. Skala emigracji podawana przez media oscyluje w przedziale 2-4 mln, natomiast eksperci na których powołuje się Biuro Analiz Sejmowych, podobnie jak wspomniane wcześniej dane z raportu ECAS, mówią o liczbie ok. 1,2 mln osób, które zdecydowały się pracować za granicą¹². W szacunkach liczby osób które opuściły nasz kraj po przystąpieniu do UE występują zatem dosyć znaczne rozbieżności.

⁸ *Praca Polaków za granicą*, CBOS komunikat z badań, ... op. cit.

⁹ Badanie zrealizowane przez European Citizen Action Service (ECAS) przy współpracy Związku Biur Porad Obywatelskich oraz Citizens Advice International (CAI), organizacji skupiających biura porad obywatelskich z Czech (Asociace Občanských Poraden), Wielkiej Brytanii (Citizens Advice) i Irlandii (National Association of Citizens Information Centers) oraz Uniwersytetem Szeged na Węgrzech. Projekt finansowany przez Komisję Europejską.

¹⁰ *Report on Free Movement of Workers*, European Citizen Action Service (ECAS), wrzesień 2006 r.

¹¹ Szacunki stworzono na podstawie danych zebranych przez księży podczas kolędy.

¹² *Migracje zarobkowe Polaków do krajów UE*, INFOS, Biuro Analiz Sejmowych, październik 2006 r.

Tabela 2. Szacunki dotyczące skali migracji zarobkowej Polaków

Źródło szacunku	MPiPS	Kościół Katolicki	Media	Eksperti krajowi	Raport ECAS
w tys. osób	660	1000	2000-4000	1200	1120

Źródło: *Migracje zarobkowe Polaków do krajów UE*, INFOS, Biuro Analiz Sejmowych, październik 2006 r.

Kierunki emigracji

Powołując się na badanie CBOS z listopada 2006 r.¹³, najczęstszymi kierunkami migracji Polaków są (wg kolejności): Wielka Brytania, Niemcy, Irlandia, Włochy, Holandia, Hiszpania, Austria, Norwegia, Szwecja, Francja. Według tych badań, od 2005 roku wyraźnie wzrosła atrakcyjność Wielkiej Brytanii. Niemal połowa badanych deklaruje, że ktoś z ich najbliższej rodziny wyjechał do pracy do jednego z państw członkowskich UE – badani najczęściej wskazywali Wielką Brytanię (45%) oraz Niemcy (21%).

Wyniki te znajdują potwierdzenie w ekspertyzie Instytutu Spraw Publicznych z września 2006 r., która również wskazuje, że największą popularnością cieszą się wyjazdy do pracy w Wielkiej Brytanii¹⁴. Opracowanie Instytutu Spraw Publicznych podaje, że od maja 2004 do czerwca 2006 roku w Workers Registration Scheme zarejestrowało się 264 tys. Polaków¹⁵. Jeśli dodać do tej liczby osoby pracujące w Wielkiej Brytanii na zasadzie samozatrudnienia, to w sumie legalnie podjęło pracę w tym kraju około 600 tysięcy osób. Biorąc pod uwagę tylko stałe zatrudnienie, w Wielkiej Brytanii pracuje około 100-150 tys. Polaków. Nie ma możliwości oszacowania, jak wielka jest skala zatrudnienia nielegalnego.

Z kolei na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej można wnioskować, że praca Polaków w Niemczech ma charakter sezonowy i nie przekracza trzech miesięcy¹⁶. Według tych danych, w 2004 r. do pracy w Niemczech wydano 411 tys. pozwoleń na pracę, a w 2005 roku – 322 tys. Jednocześnie wskazuje się, iż skala stałego zatrudnienia w Niemczech jest znacznie mniejsza i wynosi ok. 50-80 tysięcy osób.

Warto w tym miejscu dodać, że w grudniu 2005 roku rząd Angeli Merkel podjął działania, które spowodowały ograniczenie zatrudnienia pracowników z Europy Środkowo-Wschodniej¹⁷. Na wniosek ministra pracy Franza Münteferinga weszło w życie prawo zobowiązujące niemieckich rolników do tego, aby 20 procent zatrudnianych przez nich sezonowo przy pracach polowych robotników stanowili Niemcy.

¹³ *Praca Polaków w krajach UE*, CBOS komunikat z badań, ...op. cit.

¹⁴ *Emigrować i wracać – migracje zarobkowe Polaków po 1 maja 2004*, Instytut Spraw Publicznych, wrzesień 2006 r.

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ „Biuletyn Migracyjny” nr 12 z grudnia 2005 roku.

Jak podaje CBOS w raporcie z listopada 2006 r.¹⁸, w ciągu ostatniego półtora roku zaszły wyraźne zmiany w preferencjach dotyczących kraju emigracji zarobkowej. Badanie potwierdza, że wyraźnie wzrosła atrakcyjność Wielkiej Brytanii jako rynku pracy, zmalała natomiast atrakcyjność Niemiec. Zmiany te są kontynuacją trendów obserwowanych już w roku poprzednim. O ile jeszcze w marcu 2005 roku osoby zainteresowane podjęciem pracy w którymś z krajów UE najczęściej deklarowały, że chciałyby znaleźć zatrudnienie w Niemczech, o tyle w październiku 2006 r. zdecydowanie najczęściej deklarowanym celem planowanych wyjazdów była Wielka Brytania (39%). Niemcy, które znalazły się na drugiej pozycji, wymieniło o połowę mniej osób zainteresowanych pracą w UE (20%).

Tabela 3. Kraj w jakim respondenci chcieliby pracować

W jakim kraju Unii Europejskiej chciał(a)by Pan(i) pracować?	Odpowiedzi respondentów deklarujących, że na pewno lub prawdopodobnie spróbują podjąć pracę w którymś z krajów UE, a także tych, którzy przyjęliby taką propozycję			
	V 2001 (N=379)	II 2004 (N=326)	III 2005 (N=200)	X 2006 (N=164)
w procentach				
Wielka Brytania	9	17	27	39
Niemcy	48	36	32	20
Irlandia	0	3	6	15
Holandia	4	5	6	4
Hiszpania	2	4	4	4
Francja	9	8	5	3
Włochy	5	5	5	3
Szwecja	5	6	3	2
Austria	5	1	1	2
Belgia	1	2	3	1
Dania	2	3	1	1
Finlandia	0	0	1	1
Grecja	0	0	1	1
Czechy	-	-	0	1
Inne państwa/odpowiedzi	1	4	2	1
Trudno powiedzieć	8	7	5	4

Źródło: *Praca Polaków w krajach UE* – CBOS komunikat z badań, listopad 2006 r.

Dla porównania, z kolejnych badań tej samej instytucji z marca 2007 r. wynika, że zdecydowanie najczęstszym kierunkiem migracji zarobkowych Polaków jest Wielka Brytania¹⁹. Według powyższych badań popularność tego kraju jako rynku pracy zwiększyła się w ciągu ostatniego półtora roku ponad dwukrotnie. Zainteresowanie pracą w Niemczech zmniejszyło się, ale nadal pozostaje stosunkowo duże. Według informacji uzyskanych od osób obecnych w miejscu zameldowania wylosowanej do badań osoby, 26% osób wyjechało do Wielkiej Brytanii, 16% wybrało Niemcy, a 10% wyjechało do Irlandii.

¹⁸ *Praca Polaków w krajach UE*, CBOS komunikat z badań, ...op. cit.

¹⁹ *Praca Polaków za granicą*, CBOS komunikat z badań, ...op. cit.

Tabela 4. Do jakiego kraju wyjechała osoba

CBOS	
Do jakiego kraju wyjechała ta osoba?	
Wielka Brytania	26%
Niemcy	16%
Irlandia	10%
Włochy	6%
Belgia	5%
Holandia	4%
Stany Zjednoczone	4%
Francja	3%
Hiszpania	3%
Austria	2%
Kanada	2%
Norwegia	2%
Szwecja	2%
Czechy	1%
Dania	1%
Słowacja	1%
Inne państwo	1%
Trudno powiedzieć	12%

Podstawa procentowania: osoby wylosowane do badania, o których wiadomo, że wyjechały do pracy za granicę

Źródło: *Praca Polaków za granicą*, CBOS komunikat z badań, Warszawa, marzec 2007 r.

Krajem, który proporcjonalnie do ogółu ludności miejscowej, licząc od momentu wejścia Polski do UE do lutego 2006 r., przyjął największą liczbę Polaków jest Irlandia. Jak wynika z liczby wydanych numerów PPS (Personal Public Service Number), którego otrzymanie jest warunkiem uzyskania legalnego zatrudnienia, w Irlandii znalazło legalne zatrudnienie 105 tys., Polaków. Stanowią oni około 57% osób z nowych państw członkowskich i 24% wszystkich obywateli UE, którym wydano numery PPS²⁰.

Jeśli chodzi o oficjalne dane pozyskane z pozostałych państw, do których skala emigracji jest mniejsza, wyliczono, że na terytorium Włoch od grudnia 2005 roku przebywało 72 tys. osób, a wliczając w to osoby nieletnie – około 100 tys. osób. Takie dane podaje Ministerstwo Spraw Zagranicznych Włoch. W Hiszpanii w 2005 roku zatrudnionych było prawie 35 tysięcy Polaków. Według danych holenderskiego Ministerstwa Spraw Socjalnych i Zatrudnienia w pierwszym półroczu 2006 roku Polacy uzyskali prawie 20 tysięcy pozwoleń na pracę, we Francji w 2005 roku zatrudnienie znalazło blisko 10 tysięcy obywateli polskich (przede wszystkim byli to pracownicy sezonowi). Jeśli chodzi o kraje skandynawskie, to według danych Komisji do Spraw Rynku Pracy Skandynawskiej Rady Ministrów od maja 2004 do grudnia 2005 roku w Norwegii dłużej niż przez trzy miesiące pracowało legalnie 8 tysięcy obywateli polskich, w Danii – 1700 osób, w Finlandii – 180 osób a w Islandii – 1020 osób²¹.

²⁰ *Emigrować i wracać – migracje zarobkowe Polaków po 1 maja 2004*, Instytut Spraw Publicznych, ...op. cit.

²¹ *Ibidem*.

Dane dotyczące województw w tym Małopolski

Jedynie w dwóch badaniach dokonano analizy emigracji w podziale na województwa. Według badania CBOS z marca 2007 r. najczęściej osób, które zdecydowały się podjąć pracę za granicą, wyjechało z województw: podlaskiego, małopolskiego, lubelskiego, dolnośląskiego, podkarpackiego oraz kujawsko-pomorskiego²².

Tabela 5. Odsetek osób, które wyjechały za granicę według województw

		CBOS
Województwa		Odsetek osób, które wyjechały do pracy za granicę
	Ogółem	4
Podlaskie		10
Małopolskie		8
Lubelskie		7
Kujawsko-pomorskie		7
Dolnośląskie		6
Podkarpackie		6
Opolskie		5
Świętokrzyskie		5
Lubuskie		4
Wielkopolskie		3
Warmińsko-mazurskie		3
Pomorskie		3
Śląskie		3
Łódzkie		3
Zachodniopomorskie		2
Mazowieckie		1

Podstawa procentowania: próba wylosowana do badania, łącznie we wszystkich województwach 3792 osoby

Źródło: *Praca Polaków za granicą*, CBOS komunikat z badań, Warszawa, marzec 2007 r.

Inną kolejność województw o największym poziomie emigracji podaje Instytut Spraw Publicznych. Według tego źródła najczęściej pracowników emigruje z województw: dolnośląskiego 17%, wielkopolskiego 11%, lubelskiego 7% i świętokrzyskiego 7%²³.

Portret polskiego emigranta

Charakterystyki polskich migrantów zostały opracowane, aby pokazać pewne najczęściej występujące cechy osób podejmujących decyzję o emigracji i dlatego też nie można ich traktować w sposób dosłowny. Zwykle są pewną wskazówką i opierają się na uśrednionych wartościach badanych charakterystyk występujących u migrantów. Należy w związku z tym unikać pochopnych wniosków i doszukiwania się zbyt daleko idących analogii, gdyż każdy kraj docelowy ma swoją specyfikę.

²² *Praca Polaków za granicą*, CBOS komunikat z badań, op. cit.

²³ *Emigrować i wracać – migracje zarobkowe Polaków po 1 maja 2004 r....*op. cit.

Portret polskiego emigranta według Ministerstwa Gospodarki

Ministerstwo Gospodarki stworzyło portret polskiego migranta, według którego najczęściej jest to osoba młoda, częściej mężczyzna niż kobieta, w wieku (18-34/37 lat), pochodząca z regionów mniej zurbanizowanych (jako charakteryzujących się większymi różnicami w dochodach z uwagi na poziom bezrobocia i zatrudnienia), przemieszczająca się zarówno do dużych miast, jak i regionów peryferyjnych w krajach przyjmujących, podatna na sieci migracyjne, związki historyczne i kulturowe, bezdietna (czyli o mniejszym obciążeniu dla systemów społecznych państw przyjmujących, zasadniczo płatnik netto podatków w kraju przyjmującym), stosunkowo dobrze wykształcona, poddana ryzyku brain drain i brain waste²⁴, wykonująca prace nie wymagające zbyt wysokich kwalifikacji (np. robotnik rolny, pomoc domowa, kelner, robotnik budowlany, kucharz, opiekun/ka do dzieci lub osób starszych) lub wykonująca prace wymagające wąskich specjalizacji (np. dentysta, chirurg klatki piersiowej, anestezjolog, glazurnik, masażysta, informatyk), transferująca część zarobków do kraju²⁵.

Typologia polskiej migracji w Londynie

Równie ciekawa jest typologia polskich migrantów w Londynie stworzona przez angielską organizację CRONEM (Centre for Research on Nationalism, Ethnicity and Multiculturalism). Została stworzona na podstawie badań socjologicznych, w których efekcie zaproponowano podział ze względu na typy zachowań polskich emigrantów.

W badanej populacji zostały wyróżnione cztery typy migrantów. 20% całości badanej populacji stanowiła kategoria „bocianów” czyli typowych migrantów sezonowych, często zatrudnionych w niskopłatnych sektorach rynku. Kategoria obejmuje zróżnicowane pod względem wykształcenia i kwalifikacji grupy osób – m. in. rolników migrujących na londyńskie budowy w miesiącach jesiennych i zimowych lub studentów przyjeżdżających na lato (szczególny rodzaj stanowią studenci studiujący zaocznie w Polsce, a pracujący w Londynie, co wymaga przemieszczania się co dwa tygodnie na zajęcia), lecz również lekarzy jeżdżących do Wielkiej Brytanii raz w tygodniu na dyżury itp. Celem emigracji „bocianów” jest zawsze maksymalizacja zarobków, przy minimalizacji wydatków i czasu jaki spędza się w Londynie. Średnio bociany pozostają w Londynie od dwóch do sześciu miesięcy.

Koleją kategorią są „chomiki”, stanowiące 16% populacji migrantów. Są to osoby, które traktują swój wyjazd do Londynu jako jednorazowy sposób akumulacji określonego kapitału zbieranego w celu inwestycji w Polsce. W porównaniu z „bocianami” ich pobyt w Londynie trwa dłużej i jest raczej nieprzerwany. Podobnie jak „bociany”, „chomiki” wykonują prace w niskopłatnych sektorach zatrudnienia i są umocowani w gęstych sieciach społecznych złożonych przeważnie ze znajomych z rodzimych wiosek i miast. Podobnie jak „bociany”, postrzegają migrację jako akt wiodący do awansu społecznego w Polsce.

Kategorią najliczniejszą są „buszujący”, którzy stanowią 42% populacji polskich emigrantów. To grupa respondentów, którzy nie sytuują swojej najbliższej przyszłości w konkretnym miejscu – starają się maksymalizować liczbę dostępnych opcji niekoniecznie

²⁴ Zjawisko brain drain określane jest jako odpływ wysokiej klasy fachowców za granicę. Z kolei zjawisko brain waste (tzw. marnotrawstwo mózgow) wiąże się z wykonywaniem prac znacznie poniżej swoich kwalifikacji. Odpływ wysokiej klasy fachowców za granicę nie jest zjawiskiem nowym w polskiej historii. W latach osiemdziesiątych ubiegłego wieku liczba wyjeżdżających z kraju osób z wyższym wykształceniem była średniorocznie równa 25 procent rocznika absolwentów wszystkich szkół wyższych i wynosiła 15 tysięcy osób. Bardziej niepokojące wydaje się zjawisko określane mianem deprecjacji kwalifikacji, czyli sytuacji, kiedy wysoko kwalifikowany pracownik podejmuje za granicą zatrudnienie, które nie wymaga jego kwalifikacji ani dotychczasowego doświadczenia zawodowego.

²⁵ *Wpływ emigracji zarobkowej na gospodarkę Polski*, Ministerstwo Gospodarki, ...op. cit.

ograniczonych do jednego kraju. W tej grupie przeważają młode, nastawione na własny rozwój i mobilne społecznie osoby. Reprezentują one niemal wszystkie sektory i branże – od niskopłatnych zawodów, po wysoko wyspecjalizowane. Osoby te skupiają się na zwiększaniu własnego kapitału ekonomicznego i społecznego, zarówno w Polsce, jak i Wielkiej Brytanii, nie wykluczając żadnej z opcji – pracy w Polsce, w Londynie lub dalszej migracji.

Ostatnią kategorią są „łososie” – 22% populacji badanej. Są to migranci, którzy stanowczo deklarują, że nie wrócą do Polski w ciągu najbliższych lat. Biorą pod uwagę ewentualnie powrót „na starość”- stąd nazwa tej kategorii. Grupę tą również charakteryzuje wysoki poziom mobilności przestrzennej i zawodowej, tym razem jednak wyłącznie w ramach jednego kraju – Wielkiej Brytanii²⁶.

Oczekiwania płacowe Polaków zainteresowanych podjęciem pracy za granicą

Jak wynika z badania CBOS z listopada 2006 r., Polacy chcieliby zarabiać za granicą, średnio 5200 zł (na rękę)²⁷. Najliczniejszą kategorię stanowią osoby, które chciałyby zarabiać w przedziale od 3000 zł do 6999 zł. W świetle raportu oczekiwania płacowe Polaków zainteresowanych podjęciem pracy rosną. Przykładowo, w 2005 roku przeważały liczebnie osoby gotowe pracować za mniej niż 5000 zł miesięcznie. Natomiast w październiku 2006 r. 51% zainteresowanych podjęciem pracy w UE oczekiwałoby zarobków wyższych. Za mniejszą kwotę zgodziłoby się pracować już tylko 42% badanych. Warto też dodać, że w 2006 r. większość respondentów brała pod uwagę wyłącznie podjęcie legalnej pracy (58%)²⁸.

Tabela 6. Oczekiwania płacowe Polaków

Ile musiałaby wynosić miesięczna płaca, żeby zdecydował(a) się Pan(i) na wyjazd do pracy za granicę?	Odpowiedzi respondentów deklarujących, że na pewno lub prawdopodobnie spróbują podjąć pracę w którymś z krajów UE, a także tych, którzy przyjęliby taką propozycję			
	V 2001 (N=379)	II 2004 (N=326)	III 2005 (N=199)	X 2006 (N=163)
	w procentach			
Poniżej 3000 zł	17	17	10	11
3000 – 4999 zł	30	35	41	31
5000 – 6999 zł	31	28	28	33
7000 zł i więcej	20	17	14	18
Trudno powiedzieć	2	3	7	8
Średnia (w zł)	5155	5078	4967	5220

Źródło: Praca Polaków za granicą, CBOS komunikat z badań, Warszawa, marzec 2007

²⁶ J. Eade, S. Drinkwater, M. Garapich, *Class and Ethnicity – Polish immigrants in London*, CRONEM, 2007 r.

²⁷ *Praca Polaków w krajach UE*,... op. cit.

²⁸ Ibidem.

Inne źródło danych na powyższy temat stanowią badania przeprowadzone na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie pn. *Zagraniczna migracja zarobkowa*. Badania te podają, że średnie oczekiwania płacowe za granicą wśród osób badanych wynoszą 6466 zł netto, natomiast poziom zarobków, przy którym nie zdecydowałoby się na wyjazd za granicę, to 3882 zł netto²⁹. Wynika z tego, że Polacy mają znacznie wyższe oczekiwania płacowe w odniesieniu do pracy za granicą, niż w Polsce. Jednocześnie dostrzec można ogromny poziom dysproporcji pomiędzy przeciętnym wynagrodzeniem w kraju (ok. 2700 zł brutto, to jest 1818 zł netto), a deklarowaną wysokością wynagrodzenia, które zapewniłoby tym osobom satysfakcjonujący poziom życia w Polsce (3882 zł).

Imigracja

Skala imigracji

Jak podaje Instytut Spraw Publicznych, skala legalnego zatrudnienia imigrantów w Polsce jest niewielka i wynosi ok. 20 tys. obcokrajowców rocznie³⁰. Większe są natomiast szacunki dotyczące nielegalnego zatrudnienia i wahają się od 50 do nawet 300 tys. osób. Istnieją również szacunki dotyczące liczby cudzoziemców nielegalnie pracujących przebywających krótkoterminowo na terytorium Polski, według których liczba ta wynosi od 100.000 do 600.000³¹. Trudno jednak zweryfikować te dane, gdyż są to szacunki nie potwierdzone wynikami badań skali imigrantów.

Jak podaje Instytut Spraw Publicznych, bardzo dużą część obcokrajowców, którzy w poprzednich latach otrzymali zgodę na zatrudnienie, stanowili obywatele państw członkowskich Unii Europejskiej. Ogółem w 2000 roku było to 5980 osób, natomiast w roku 2003 – 7845 osób³².

Według danych MGIP z 2003 r. nastąpiła stabilizacja skali legalnego zatrudnienia obcokrajowców: w roku 2000 liczba cudzoziemców legalnie pracujących na polskim rynku pracy wyniosła 17 802 osoby, natomiast w roku 2003 zwiększyła się do 18 841, czyli o ponad tysiąc. Ze wszystkich państw członkowskich najwięcej pozwoleń w 2003 roku otrzymali obywatele Niemiec 1865 osób oraz Francji 1491 osób. Liczną grupę stanowili obywatele Ukrainy tj. 2750 osób, Białorusi 828 osób oraz Rosji 698 osób. Z krajów pozaeuropejskich najliczniejszą grupę stanowili Amerykanie – 846 osób oraz Turcy – 665 osób³³.

Zdecydowanie najwięcej obcokrajowców, ponad 50% z ogólnej liczby legalnie zatrudnionych, podejmowało pracę w województwie mazowieckim – w roku 2003 były to 9272 osoby. Z pozostałych województw wyróżniały się województwo: śląskie, w którym pracowało 1471 osób, pomorskie (1072 osób) oraz wielkopolskie (1039 osób)³⁴.

Akcesja Polski do UE spowodowała niewielkie załamanie wzrostu liczby wydawanych zezwoleń na pracę. Miało to związek z obostrzeniami, takimi jak wprowadzenie wymogu wizowego i zwiększeniem kontroli legalności zatrudnienia. Należy dodać, że obywatele Ukrainy i Białorusi pracujący w Polsce w znikomym zakresie legalizują swoje

²⁹ *Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności*, op. cit.

³⁰ *Zapotrzebowanie na pracę obcokrajowców w Polsce próba analizy i wniosków dla polityki migracyjnej*, ISP, 2005 r.

³¹ Ibidem.

³² Ibidem.

³³ Ibidem.

³⁴ Ibidem.

zatrudnienie. W 2003 roku inspekcje wykryły 2711 przypadków nielegalnego zatrudnienia obcokrajowców z czego 1378, tj. nieco ponad połowa, przypadło na Ukraińców, a drugą największą grupę stanowili obywatele Białorusi 13% (358 przypadków).

Z najnowszych danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 2007 r. wynika, że liczba pozwoleń na pracę wydanych w ubiegłym roku wynosi ponad 10 tys. Najwięcej pozwoleń wydano Ukraińcom, Wietnamczykom, Białorusinom i Niemcom³⁵. Bez konieczności uzyskiwania zezwolenia na pracę w Polsce mogą aktualnie pracować: obywatele USA, Kanady, Australii, Nowej Zelandii nauczający swego języka ojczystego oraz studenci wykonujący pracę w ramach staży. Od 2006 r. o zezwolenie nie muszą się starać obywatele Ukrainy, Rosji i Białorusi pracujący w rolnictwie. Natomiast od 1 stycznia 2007 r. zezwolenia na pracę nie muszą posiadać obywatele UE.

Wnioski

Korzyści i koszty wynikające z migracji zarobkowych

Należy rozróżnić korzyści i koszty z migracji zarobkowych w skali kraju pochodzenia, jak i kraju przyjmującego, a także w skali indywidualnej, gdyż te obszary wymagają odrębnego omówienia.

Główne korzyści w wypadku Polski to spadek bezrobocia w wyniku zwiększenia mobilności młodych Polaków, zwłaszcza absolwentów. Dzięki temu zmniejsza się presja na rynek pracy, co powoduje łatwiejszy dostęp do zatrudnienia wśród osób pozostających w kraju. Oprócz tego w zawodach dotkniętych ubytkami kadrowymi odnotowuje się wzrost poziomu wynagrodzeń. Z innej strony patrząc na korzyści w skali kraju trzeba wspomnieć, że osoby pracujące za granicą dokonują transferów finansowych swoich dochodów do kraju macierzystego. Według Banku Światowego wśród 99 analizowanych krajów Polska znalazła się w grupie 10 krajów o największych transferach od emigrantów³⁶. Najważniejsze wydają się jednak korzyści, które mogą zostać zdyskontowane dopiero po powrocie osób z emigracji. Powrót emigrantów na stałe wiąże się bowiem z jednorazowym transferem zgromadzonego kapitału oraz przywiezieniem nowych umiejętności, wartości, kontaktów i standardów pracy.

Znacznie większe od korzyści kraju pochodzenia wydają się być korzyści kraju przyjmującego imigrantów. Najnowszy raport Organizacji Narodów Zjednoczonych – World Population Monitoring, Focusing on International Migration and Development potwierdza istnienie pozytywnego ekonomicznego wpływu migracji na kraje przyjmujące. W samej Wielkiej Brytanii oszacowano, że w roku 2005 r. praca imigrantów przyniosła do budżetu wkład w wysokości 3 mld euro, nie uwzględniając przy tym wpływów z tytułu podatków pośrednich (np. VAT). Inne wymieniane korzyści dla kraju przyjmującego, głównie ekonomiczne, wiążą się z zahamowaniem wzrostu płac dzięki nowej sile roboczej, co prowadzi do zmniejszenia presji inflacyjnej oraz zbilansowaniem struktury demograficznej i ma duże znaczenie dla utrzymania systemów emerytalnych niektórych krajów³⁷.

Jeśli chodzi o koszty, jakie ponosi kraj pochodzenia, warto przytoczyć wyniki badania pracodawców przeprowadzone przez KPMG, Dział Doradztwa Gospodarczego. Według pracodawców największe koszty w skali kraju dotyczą braku pracowników niektórych specjalizacji. Obecnie aż 52% badanych firm deklaruje kłopoty związane z pozyskaniem pracowników, a 8% boryka się z tym problemem pośrednio, ponieważ współpracujące z nimi

³⁵ 10 tysięcy pozwoleń na pracę dla obcokrajowców, Gazeta Wyborcza, 28.05.2007 r.

³⁶ „Biuletyn Migracyjny” 2006, nr 8.

³⁷ „Biuletyn Migracyjny” 2006, nr 7.

firmy mają trudności z zatrudnieniem odpowiednich pracowników. W badaniu wskazano również, że najbardziej zagrożone odpływem za granicę są następujące grupy: lekarze, pracownicy branży budowlanej, kierowcy, informatycy oraz ogółem kategoria absolwentów szkół wyższych³⁸.

Najbardziej problematyczną współcześnie kwestią migracyjną jest problematyka migracji specjalistów medycznych. Wynika to przede wszystkim z trwałego popytu na tego typu specjalistów w krajach wysoko rozwiniętych. W obliczu niekorzystnych trendów demograficznych oraz zmian na rynkach pracy, większość krajów zachodnioeuropejskich boryka się z poważnymi niedoborami personelu medycznego. W konsekwencji potencjalni imigranci mogą liczyć na bardzo dobre warunki finansowe i socjalne oraz na wsparcie integracyjne w co najmniej kilku krajach docelowych. Osoby zainteresowane podjęciem pracy mogą liczyć na tzw. szybką ścieżkę, czyli uproszczone procedury imigracyjne. Perspektywy wynagrodzeń docierające do pracowników służby zdrowia w krajach Europy Środkowo-Wschodniej są nieporównanie lepsze niż możliwości, jakie dają im lokalne rynki pracy. Migracje specjalistów medycznych mogą mieć bardzo poważne negatywne konsekwencje na poziomie lokalnych czy regionalnych placówek ochrony zdrowia oraz w przypadku wybranych specjalizacji (z anestezjologią na czele).³⁹

Jednocześnie ważnym problemem jest wzrost należności, jakie Narodowy Fundusz Zdrowia zobowiązany jest uiszczać za usługi medyczne świadczone obywatelom polskim w placówkach ochrony zdrowia w innych krajach członkowskich.

Wskazuje się również koszty związane z negatywnymi zjawiskami społecznymi spowodowanymi rozdzieleniem rodzin, które prowadzą do kryzysu instytucji rodziny. Szczególnie widoczne jest to w tych regionach, gdzie wiele osób wyjeżdża za granicę podejmować zatrudnienie – czy to na stałe, czy sezonowo.

Inną konsekwencją migracji jest wzrost wynagrodzeń bez powiązania ze wzrostem wydajności pracy, szczególnie w niektórych branżach. Spowodowany jest on brakiem pracowników o określonych kompetencjach i presją popytową, wyrażającą się wzrostem płac w tych zawodach (vide zawody związane z budownictwem). Odpływ pracowników może zmniejszać podaż zasobów pracy, co ma bezpośredni wpływ na wysokość produktu krajowego i możliwości rozwoju gospodarczego danego kraju. Z innej strony odpływ specjalistów i fachowców naraża gospodarkę na to, że nie odzyskuje nakładów poniesionych na ich edukację.

Jedną z nieuniknionych konsekwencji emigracji jest utrata potencjału demograficznego populacji kraju wysyłającego. Brakuje dziś wiarygodnych danych, które pozwoliłyby na sformułowanie prognozy dotyczącej skutków emigracji. Wiadomo jednak, że w miejsce wyjeżdżających obywateli Polski w coraz większym stopniu będzie konieczne przyjmowanie imigrantów.

Poniżej przedstawiono wykaz kosztów i korzyści dla kraju pochodzenia emigrantów.

³⁸ *Migracja pracowników szansa czy zagrożenie*, KPMG Dział Doradztwa Gospodarczego...op. cit.

³⁹ *Współczesne migracje zagraniczne Polaków – skala, struktura oraz potencjalne skutki dla rynku pracy*, Ośrodek Badań nad Migracjami, 2006 r.

Tabela 7. Podsumowanie korzyści i kosztów emigracji

Korzyści	Koszty
Wzrost dochodów gospodarstw domowych	Zaburzenie struktury demograficznej
Poprawa sytuacji na rynku pracy	Zagrożenie dla wypłacalności systemu emerytalnego
Wzrost wpływów z transferów zagranicznych	Utrata dobrze wykształconej, mobilnej siły roboczej
Nowe umiejętności i kwalifikacje emigrantów	Wydatki poniesione na edukację emigrantów
Inwestowanie w kraju zarobionych oszczędności	Trudności z zatrudnianiem fachowców

Źródło: *Migracje zarobkowe Polaków do krajów UE*, INFOS, Biuro Analiz Sejmowych, październik 2006 r.

Korzyści indywidualne

Według badań przeprowadzonych w grudniu 2006 r. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie, najczęściej wymieniane przez respondentów korzyści indywidualne z migracji to: korzyści finansowe, w tym polepszenie warunków życia (tak odpowiedziało 94% badanej populacji), w dalszej kolejności poznanie nowej kultury i zwiedzanie (37% respondentów), 33% wskazało jako korzyść naukę języka i kształcenie, 17% – polepszenie warunków pracy, natomiast dla 8% ważną korzyścią była możliwość przebywania z rodziną/znajomymi⁴⁰.

Rekomendacje

Rekomendacje dla instytucji publicznych

Według ekspertów Instytutu Spraw Publicznych Polska potrzebuje kompleksowej, długofalowej polityki migracyjnej uwzględniającej zarówno emigrację, jak i imigrację do Polski. Dlatego przygotowując jej założenia, trzeba przede wszystkim wziąć pod uwagę, że przeobrażeniom ulega samo zjawisko emigracji. Dzięki Internetowi, tanim rozmowom telefonicznym oraz przystępnym cenom biletów lotniczych wyjeżdżający nie tracą kontaktu z krajem. Obecnie emigracja jest raczej wyjazdem niż pełną rozłąką. Zmiana charakteru tego zjawiska wymaga dostosowania do niego strategii działania organów państwowych.

Ważne jest więc, aby emigranci utrzymywali więzi z Polską, tzn. mieli szansę uczestnictwa w życiu politycznym, społecznym, kulturalnym kraju. Można to osiągnąć dzięki działaniom instytucji polskich za granicą oraz rozbudowie sieci powiązań z instytucjami w Polsce. W tym względzie należy również zmienić sposób postrzegania powrotów w kategoriach „porażka lub sukces”. W dobie globalizacji rynków pracy migracje są bowiem rodzajem zwykłej życiowej aktywności.

Według ekspertów ISP należy uruchomić portal internetowy „Wyjazdy i powroty” zawierający informacje przydatne zarówno dla osób chcących wyjechać z kraju, jak i przebywających lub pracujących za granicą. Znalazłyby się na nim informacje o warunkach

⁴⁰ *Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności...* op. cit.

zatrudnienia i pobytu w danym kraju, kluczowych dla emigrantów, regulacjach i procedurach, możliwościach kontaktu z instytucjami i organizacjami ważnymi dla osób przyjeżdżających, a także pośrednictwie pracy. Wydzielona część portalu zawierałaby informacje dla reemigrantów (między innymi kwestie podatków, uznawalności dyplomów w Polsce, składek emerytalnych, szkolnictwa oraz ofert pracy na rynku polskim)⁴¹.

Instytut Spraw Publicznych postuluje również zmianę funkcji i zakresu kompetencji konsulów. Konsulaty powinny udzielać informacji i pomocy w zdecydowanie szerszym zakresie niż dotychczas, obejmując problemy, z którymi najczęściej spotykają się emigranci. W krajach, gdzie występuje duża koncentracja polskich emigrantów, należy otworzyć nowe placówki konsularne, a także zwiększyć liczbę konsulów honorowych, współpracujących z placówkami dyplomatycznymi i konsulatami RP.

Dodatkowo w krajach, w których istnieją duże skupiska ludności polskiej, powinna działać infolinia, czynna całą dobę. Udzielałaby ona informacji na temat ważnych kwestii związanych z pobytem i pracą w danym kraju.

W celu umożliwienia większego udziału w polskim życiu publicznym konieczne wydaje się również wprowadzenie głosowania korespondencyjnego dla obywateli polskich przebywających za granicą. Obecnie obowiązuje procedura głosowania osobistego w nielicznych i często odległych placówkach dyplomatycznych, co zniechęca wyborców do udziału w wyborach krajowych. Można również usprawnić metodę głosowania wprowadzając możliwość głosowania za pośrednictwem Internetu.

Aby utrzymać więzi z Polską, ważne jest również utrzymanie kontaktu z kulturą polską oraz jej promocja. Konieczne jest poszerzenie funkcji i zmiana sposobu działania instytutów kultury polskiej, tak aby uwzględniały one potrzeby i zainteresowania przedstawicieli nowej fali emigracji i były centrami kultury polskiej w danym kraju.

Należy również rozważyć wprowadzenie kursów językowych przez Internet, w telewizji (np. Telewizja Polonia), adresowanych dla Polaków oraz obcokrajowców oraz w szkołach publicznych tych krajów, w których przebywają duże grupy polskich emigrantów. Ważną rolę w upowszechnianiu kultury polskiej, w tym języka polskiego mogą pełnić organizacje pozarządowe.

W celu zachęcania emigrantów do powrotu należałoby promować i upowszechniać osiągnięcia osób, które wróciły do kraju i odniosły sukces np. zakładając własną firmę. Należałoby uprościć procedury umożliwiające reemigrantom przenoszenie firm do Polski, zakładania firm oraz ułatwiające rozpoczęcie działalności gospodarczej w Polsce przez Internet.

Ponieważ trudna sytuacja mieszkaniowa to jeden z głównych powodów decydujących o emigracji młodych Polaków należałoby rozważyć wprowadzenie programu oszczędnościowego w postaci kas mieszkaniowych, w których osoby zainteresowane zainwestują oszczędności uzyskane podczas pracy za granicą⁴².

⁴¹ Podobne informacje są obecnie udostępniane za pośrednictwem stron internetowych międzynarodowego systemu wymiany informacji o wolnych miejscach pracy EURES (European Employment Services). Zawierają one bazy danych ofert pracy w krajach EOG oraz bazy danych z informacjami na temat warunków życia i pracy w krajach objętych siecią EURES. Zarówno szczegóły dotyczące ofert pracy, jak i informacje dostępne w tych bazach, zawierają takie dziedziny jak: ogólne informacje o emigracji, systemie politycznym, poziomach płac i wynagrodzeń, kosztach utrzymania, podatkach, szkolnictwie, zasiłkach socjalnych i praktykach rekrutacyjnych.

⁴² *Emigrować i wracać – rekomendacje dla instytucji publicznych*, Instytut Spraw Publicznych, Analizy i Opinie, nr 66, wrzesień 2006 r.

Według ekspertów ISP istotne jest również monitorowanie zjawiska emigracji przedstawicieli zawodów medycznych oraz innych grup zawodowych, których wyjazd może być dla gospodarki szczególnie dotkliwy⁴³.

W świetle zaprezentowanych wcześniej problemów metodologicznych, należałoby zmienić definicje wykorzystywane w statystyce GUS oraz wprowadzić systemowe rozwiązania umożliwiające oszacowanie poziomu i kierunków migracji Polaków.

Z drugiej strony konieczne są również działania zachęcające imigrantów do przyjazdu do Polski, np. poprzez aktywną politykę stypendialną dla osób, które chciałyby podnosić swoje kwalifikacje w Polsce, wraz z jasną perspektywą zatrudnienia po zakończeniu studiów, praktyk, staży oraz otrzymania prawa pobytu⁴⁴.

Rekomendacje pracodawców

Jak wynika z badania pracodawców działania, jakie powinny zostać podjęte, aby zatrzymać pracowników na rynku polskim oraz skłonić osoby które wyjechały do powrotu do kraju, koncentrują się przede wszystkim wokół: obniżenia kosztów pracy (ponad połowa badanych firm - 57% - uznała tą kwestię za zdecydowanie najważniejszą). Prawie co trzecia badana firma (31%) za konieczne uważa dostosowanie wynagrodzeń do efektywności wykonywanej pracy pracownika i wprowadzenie systemu motywacyjnego. Co piąta badana firma wskazuje na konieczność zintensyfikowania działań mających na celu powstanie nowych miejsc pracy oraz zachęcenie inwestorów zagranicznych do inwestowania w Polsce. Również co piąty respondent zwrócił uwagę na problem pierwszej pracy dla absolwentów, którzy – nie mając jej – emigrują i podejmują pracę najczęściej poniżej swoich kwalifikacji. Wskazywano również konieczność wprowadzenia zmian w prawie pracy (18% firm) oraz na działania związane z uproszczeniami w zakładaniu działalności gospodarczej oraz ułatwieniami w jej prowadzeniu (18%). Za ważne 11% respondentów uznało udzielanie pomocy dla przedsiębiorców. Co dziesiąta badana firma uważa, że szkoły średnie oraz uczelnie wyższe nie kształcą specjalistów w potrzebnych dziedzinach, pomimo że pracodawcy wskazują, jakie braki odczuwają⁴⁵.

Prognozy na przyszłość

Zgodnie z prognozami Instytutu Spraw Publicznych, przewiduje się, że w najbliższym czasie obecny model migracji zatrudnieniowych Polaków zostanie utrzymany. W ciągu najbliższych 3-5 lat wskaźnik emigracji (zwłaszcza sezonowej) pozostanie wysoki⁴⁶.

Natomiast w perspektywie 5-10 lat prognozuje się zmniejszenie skali emigracji z Polski. Świadczą o tym analizy porównawcze sytuacji występującej w Irlandii, Hiszpanii, Grecji i Portugalii w latach 1983-1995. Jeśli powtórzy się scenariusz z okresu poprzednich rozszerzeń Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej, duża część dzisiejszych emigrantów z Polski wróci do kraju, przywożąc ze sobą doświadczenie, kontakty oraz kapitał inwestycyjny⁴⁷.

Przewiduje się także, że w ciągu najbliższych lat mogą nieznacznie zmienić się kierunki wyjazdów zarobkowych, biorąc pod uwagę fakt, że kolejne państwa otworzą swoje rynki pracy.

⁴³ *Emigrować i wracać – migracje zarobkowe Polaków po 1 maja 2004, ...op. cit.*

⁴⁴ *Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności, ...op. cit.*

⁴⁵ *Migracja pracowników szansa czy zagrożenie, ...op. cit.*

⁴⁶ *Ibidem.*

⁴⁷ *Ibidem.*

W najbliższych latach tendencja dotycząca poszukiwania poza swoimi granicami pracowników w pewnych określonych zawodach i sektorach wśród państw członkowskich UE będzie narastać. Niektóre z państw członkowskich już obecnie aktywnie poszukują poza swoimi granicami pracowników w określonych zawodach i specjalnościach. Wynika to z sytuacji demograficznej, przede wszystkim procesu starzenia się społeczeństw europejskich oraz z niskiego przyrostu naturalnego. Analizując wpływ migracji zarobkowych w państwach członkowskich UE należy stwierdzić, że unijni pracodawcy nie będą zainteresowani masowym zatrudnieniem pracowników, natomiast będą gotowi zatrudniać osoby o określonej specjalności i kwalifikacjach. Będzie się to wiązało z aktualną sytuacją na unijnym rynku pracy, który charakteryzuje się strukturalnym niedoborem popytu na pracę, zwłaszcza nisko wykwalifikowanej siły roboczej i to niezależnie od poziomu bezrobocia⁴⁸.

Przewiduje się, że w krótkim okresie czasu emigracja będzie niewątpliwie wrastać, zwłaszcza w odniesieniu do osób, które wykonują zawody deficytowe w krajach „starej” Unii Europejskiej (UE-15). Z wielkim prawdopodobieństwem wiązać się to będzie z rosnącymi niedoborami liczby pracowników w takich branżach jak: przetwórstwo spożywcze, przemysł stoczniowy, budownictwo, czy usługi medyczne⁴⁹. Według badań Instytutu Spraw Publicznych najlepiej rozwinięte państwa członkowskie UE zgłaszają zapotrzebowanie na następujące zawody: informatycy (ocenia się iż niedobór informatyków w perspektywie roku 2010 może wynieść w UE ponad 200 tys. osób), biotechnologowie (niedobór w UE ocenia się na ponad 10 tys.), nauczyciele akademicy, personel służby zdrowia, pracownicy do robót wykończeniowych w budownictwie mieszkaniowym. W powyższych zawodach istnieje najwięcej wolnych ofert pracy, które kierowane są również do cudzoziemców⁵⁰.

Powyższe wnioski, rekomendacje i prognozy należy wziąć pod uwagę i traktować jako wskazówkę przy tworzeniu polityki rynku pracy na poziomie regionalnym. Jak wynika z opracowania, zjawisko migracji może mieć dla Polski znaczne konsekwencje ekonomiczne i społeczne. Jeżeli nasz kraj nie będzie kontynuował reform strukturalnych, w tym przede wszystkim w zakresie finansów publicznych, systemu emerytalnego i poprawy warunków dla prowadzenia działalności gospodarczej, z całą pewnością problem odpływu najbardziej wartościowych kadr będzie narastał. Jeżeli Polska nie stworzy atrakcyjnych warunków życia, które rzeczywiście staną się alternatywą do wyjazdów za pracę, z całą pewnością będzie nam coraz trudniej nadrobić dystans cywilizacyjny, jaki dzieli nas do krajów „starej” Unii Europejskiej.

⁴⁸ *Wpływ emigracji zarobkowej na gospodarkę Polski*, Ministerstwo Gospodarki, Departament Analiz i prognoz, op. cit.

⁴⁹ *Emigrować i wracać, migracje zarobkowe Polaków po 1 maja 2004*,...op. cit.

⁵⁰ *Zapotrzebowanie na pracę obcokrajowców w Polsce próba analizy i wniosków dla polityki migracyjnej*,...op. cit.

Bibliografia

1. *Praca Polaków za granicą*, CBOS komunikat z badań, Warszawa, marzec 2007 r.
2. *Praca Polaków w krajach UE*, CBOS komunikat z badań, listopad 2006 r.
3. *Migracja pracowników szansa czy zagrożenie* - Raport KPMG Dział Doradztwa Gospodarczego, 2007 r.
4. *Zagraniczna migracja zarobkowa. Struktura społeczno zawodowa oraz wpływ migracji na spadek bezrobocia, przyczyny i motywy zagranicznych migracji zarobkowych ludności*, Public Profits na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie, grudzień 2006 r.
5. *Report on Free Movement of Workers*, European Citizen Action Service (ECAS), wrzesień 2006 r.
6. *Emigrować i wracać – migracje zarobkowe Polaków po 1 maja 2004*, Instytut Spraw Publicznych, wrzesień 2006 r.
7. *Emigrować i wracać – rekomendacje dla instytucji publicznych*, Instytut Spraw Publicznych, Analizy i Opinie, nr 66, wrzesień 2006 r.
8. *Współczesne migracje zagraniczne Polaków – skala, struktura oraz potencjalne skutki dla rynku pracy*, Ośrodek Badań nad Migracjami, 2006 r.
9. *Wpływ emigracji zarobkowej na gospodarkę Polski*, Ministerstwo Gospodarki, Departament Analiz i prognoz, luty 2007 r.
10. *Regulacja migracji zarobkowej- wyzwania dla Ukrainy w kontekście polskich doświadczeń*, Instytut Spraw Publicznych, sierpień 2006 r.
11. *Zapotrzebowanie na pracę obcokrajowców w Polsce próba analizy i wniosków dla polityki migracyjnej*, styczeń 2005 r.
12. Bank Światowy, *Migration and Remittances. Easter Europe and the former Soviet Union*, 2006 r.
13. „Biuletyn Migracyjny” nr 7, 2006 r.
14. „Biuletyn Migracyjny” nr 12, 2005 r.
15. „Biuletyn Migracyjny” nr 8, 2006 r.