

MIGRACJE ZAROBKOWE WIELKOPOLAN PO AKCESJI POLSKI DO UNII EUROPEJSKIEJ

Zjawisko migracji wewnętrznej i zagranicznej ma w Polsce długą tradycję. Od połowy XIX do połowy XX w. szacuje się, że z Polski wyemigrowało około 5 mln osób, znaczna część do USA. Kolejny okres to emigracja wojenna i powojenna związana także z nowym kształtem granic Polski po II wojnie światowej. Lata Polski Ludowej to głównie migracje w ramach RWPG (NRD, Czechosłowacja), ale także do krajów Europy Zachodniej, z czego duża mobilność wyjazdowa przypada na lata 80., co wiązało się z sytuacją polityczną.

Transformacja ustrojowa po 1989 r. – posiadanie paszportu, łatwość wyjazdu i przychyłność „starej” Europy dla naszych obywateli – spowodowała wzrost mobilności wyjazdowej Polaków, co potwierdzają Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Według Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 r. czasowo poza Polska przebywało niemal 800 tys. osób, tj. 1,8% populacji. W znacznej większości były to migracje sezonowe – czasowe, które nie wymagały kwalifikacji i pozwalały na utrzymanie rodziny. Były reakcją na sytuację na polskim rynku pracy, pomagały też tym osobom, które trudno przystosowywały się do nowej rzeczywistości gospodarczej.

Migracja w znaczeniu używanym w naukach społecznych (statystyce, demografii, ekonomii) to zmiana miejsca zamieszkania na stałe lub na pewien okres związana z pracą, nauką. Według definicji rekomendowanych przez ONZ i Unię Europejską migracje dzielą się na:

- migracje krótkookresowe, przebywanie za granicą kraju poniżej 12 miesięcy;
- migracje długookresowe, tj. przebywanie za granicą kraju 12 miesięcy i dłużej.

Wyróżnia się ponadto migracje sezonowe i cyrkulacyjne (wielokrotne przejazdy w ciągu roku) oraz migracje definitywne, wiążące się z zamiarem stałego pobytu czyli osiedlenia się w danym kraju.

1 maja 2004 r. to dzień, od którego Polska została objęta rozwiązaniami instytucjonalnymi prawa wspólnotowego. Polacy jako obywatele Wspólnot Europejskich mogą korzystać z podstawowych wolności rynku wewnętrznego Wspólnot, w tym swobodnego przepływu osób. Zasada swobodnego przepływu osób stanowi drugą podstawową wolność kształtującą rynek wewnętrzny. Oznacza ona prawo poruszania się i osiedlania obywateli państw członkowskich w innych państwach członkowskich. Mogą z niej korzystać trzy grupy osób – pracownicy najemni, samodzielnicy oraz inne osoby np. studenci, osoby, które zaprzestały pracy, posiadające środki na utrzymanie. Przy czym samo pojęcie pracownika najemnego w rozumieniu art. 39 i nast. TWE ma charakter wspólnotowy i nie jest powiązane z systemami prawnymi państw członkowskich¹. „Pracownik” – wg orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości – oznacza osobę wykonującą pracę, mającą wymierną wartość ekonomiczną, na rzecz lub pod kierunkiem innej osoby i otrzymującą za to wynagrodzenie bez względu na charakter pracy, lub kontraktu. Zgodnie z art.10 rozporządzenia Rady nr 1612/68 o swobodzie poruszania się pracowników, prawo

¹ ETS orzekł, że termin „pracownik” powinien mieć definicję wspólnotową. Zob. Orzecz. 1964. s. 177.

takie posiada również współmałżonek pracownika i ich dzieci do 21 roku życia lub będące na ich utrzymaniu, rodzice pracownika i jego współmałżonka, którzy są na ich utrzymaniu². Prawo wjazdu w celu podjęcia pracy oraz prawo osiedlania się przysługuje także osobom związanym z pracownikiem.

Po akcesji do Unii, mimo zastosowania przez wiele krajów tzw. okresów przejściowych, mobilność migracyjna Polaków bardzo wzrosła. Najlepiej ilustrują to szacunki brytyjskie, dotyczące napływu pracowników po 1 maja 2004 r. z krajów nowo przyjętych. Liczono, że do Wielkiej Brytanii w pierwszym roku akcesji napłynę 13 tys. obywateli „nowych” państw. Tymczasem w okresie od 1 maja 2004 r. do końca czerwca 2004 r. – wg danych brytyjskiego systemu rejestracji pracowników – zatrudnienie znalazło 130 tys. pracowników (57% stanowili Polacy), w Irlandii 50 tys. Polaków³. Mimo tak dużego niedoszacowania nie spowodowało to perturbacji na rynku pracy, a w ocenie ekonomistów przysłużyło się gospodarce brytyjskiej⁴.

Ta dynamika wyjazdów po akcesji wywołała dużą dyskusję i potrzebę refleksji co do skutków demograficznych migracji. Była temu poświęcona konferencja w Senacie RP. Jakub Bijak oraz Marek Kupiszewski ze Środkowoeuropejskiego Forum Badań Migracyjnych, przedstawiając Długoterminowe konsekwencje migracji z Polski do krajów Unii Europejskiej przyjęli jako komponenty zmiany demograficzne: dzietność i długość życia (81 mężczyźni i 86 lat kobiety).

Po przeprowadzeniu symulacji uzyskali następujące wyniki prognozy:

– przewiduje się, że w ciągu półwiecza 2002-2052, liczba ludności Polski zmniejszy się o 19% w wariantcie bazowym, przy wysokim odpływie migracyjnym o 29%, a przy zachowaniu migracyjnego *status quo* z 2002 r. – o 25%;

– dla zasobów siły roboczej zmiany będą jeszcze bardziej dramatyczne, ze spadkami odpowiednio o 25%, 37% i 33%.

Polska, z jednego z najmłodszych krajów Europy, stanie się niebawem jednym z najstarszych, z niekorzystnymi wskaźnikami wsparcia demograficznego, emerytalnego oraz rynku pracy, głównie ze względu na niską dzietność, ale też, do pewnego stopnia, wieloletni ujemny bilans migracji⁵. Te szacunki nie powinny jednak przerażać, ponieważ są często przeszacowane, narzędzia pomiarów nie precyzyjne. M. Kapiszewski za kluczowe uznał zjawisko starzenia się społeczeństwa i związane z tym zagrożenia zabezpieczenia społecznego. Przy planowaniu polityki migracyjnej wymienił także czynniki „wypychające” migrantów: chęć zwiększenia dochodu, zminimalizowanie ryzyka utraty dochodu, a także utrzymanie się w hierarchii społecznej. Dlatego polityka państwa powinna zmniejszyć czynniki „wypychające”, jakimi są przede wszystkim: bezrobocie i duże koszty pracy, przerzucanie kosztów emerytur na młode pokolenie, a także estetyka życia publicznego w ostatnim dziesięcioleciu⁶.

² Dz. Urz. Nr L 257/2, 1968.

³ Za: M. Duszczyk, *Migracje – półtora roku po akcesji*, w: *Migracje. Szanse czy zagrożenia?*, „Wolność i Solidarność” nr 1, 2005, s.30.

⁴ Trzeba też uwzględnić fakt, iż pewien odsetek zarejestrowanych pracowników mogli stanowić ludzie pracujący do 1 maja 2004 r. nielegalnie.

⁵ *Migracja zarobkowa z Polski do krajów UE – wyzwanie dla państwa*, Senat RP 20 październik 2006.

⁶ Tamże.

Zwiększona po 1 maja 2004 r. emigracja z Polski nie jest czymś niezwykłym ani niepokojącym. Migracje z innych krajów UE, zwłaszcza wewnątrz Unii, bywały i bywają obecnie większe. Najnowsza migracja z Polski odbywa się w krótszym okresie i stąd przejściowo jest tak wielka. Przykładowo aktualnie ok. 3 mln obywateli Włoch przebywa na stałe lub dosyć długo poza krajem.

Jaka jest skala migracji zarobkowych Polaków po akcesji do Unii Europejskiej? Na ten temat toczą się spory wynikające z różnych pomiarów i szacunków. Według Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej do pracy wyjechało 600 tys. obywateli. Kościół katolicki na podstawie danych zebranych w czasie kolędy szacuje, iż wyjechało 1 mln osób, z kolei media piszą o 2-4 mln osób. Kwestionują to eksperci oceniający wyjazdy zarobkowe na 1,2 mln osób⁷.

Migracja zarobkowa po akcesji Polski do Unii Europejskiej, ze względu na zwiększoną dynamikę mobilności i jej legalność, stała się przedmiotem debaty publicznej i zainteresowania nie tylko demografów, mediów i socjologów, ale także instytucji rynku pracy i co widoczne był znacząco jesienią 2007 r. polityków. Zmieniła się geografia wyjazdów. Niemcy, kraj dotąd najważniejszy w planach imigrantów zarobkowych, stracił na rzecz Wielkiej Brytanii i Irlandii, które otworzyły swe rynki pracy i oferowały bardziej atrakcyjne warunki dla Polaków. Kolejna kwestia to kto wyjeżdża. Co prawda już na przełomie wieków odsetek ludzi z wyższym wykształceniem zwiększał się, ale po akcesji dane BAEL wskazują na odmłodzenie się populacji i lepsze wykształcenie. Wśród imigrantów z Polski 60% nie przekracza 35 roku życia i taki sam odsetek posiada wykształcenie średnie⁸.

Można więc skonstatować, iż migracja po akcesji stała się domeną ludzi młodych lepiej wykształconych, objęła też nowe obszary Polski, które dotąd nie miały wysokiego wskaźnika migracji. Dzięki otwarciu rynków pracy „starej Unii” nastąpił rozwój działań rekrutacyjnych poprzez instytucje rynku pracy, w tym coraz szerzej *EURES*⁹. Skutki tej fali migracji dają już teraz zróżnicowane efekty. Pierwszy to transfer środków do rodzin w kraju lub na własne potrzeby. Skale tych transferów jest trudna do precyzyjnego oszacowania, ale według oficjalnych danych NBP w 2006 r. wartość transferu środków wyniosła około 4,3 mld USD, a Bank Światowy umieścił Polskę w grupie 10 krajów o największym transferze środków od emigrantów (na 99 badanych państw). Na co przeznaczane są te środki? Na inwestycje – dom, mieszkanie, na przyszłą firmę, a wspomagające rodzinę pobudzają popyt wewnętrzny, czyli przyczyniają się do rozwoju gospodarczego w regionie i na lokalnym rynku pracy.

Z drugiej jednak strony gospodarka odczuwa odpływ wykształconych kadr, firmy mają kłopoty z rekrutacją fachowców, którym zaoferować trzeba wyższe płace. Mimo iż migracja zarobkowa jest zjawiskiem w globalnej gospodarce powszechnym, to nie wszystkie jej wymiary są korzystne tak społecznie jak i gospodarczo. Dlatego też konieczne jest pogłębienie stanu wiedzy na temat migracji w skali makro, ale także na regionalnych rynkach pracy. Potrzebne jest monitorowanie procesów migracji pod względem nie tylko jej ilościowych rozmiarów, ale także przygotowania do wyjazdu, stanu wiedzy o kraju docelowym

⁷ B. Kłos, *Migracje zarobkowe Polaków do krajów Unii Europejskiej*, Biuro Analiz Sejmowych, 23 X 2006, s. 2.

⁸ Tamże, s. 3.

⁹ *EURES* (*European Employment Service*) powstała decyzją Komisji Europejskiej w 1994 r. jako urząd pośrednictwa pracy, mający ułatwiać przepływ pracowników.

i jego instytucjach rynku pracy, jak też wiedza o tych, którzy wyjeżdżają i o utrzymywaniu więzi z migrantami. Tego typu obserwacje na poziomie regionów są niezbędne dla działań na lokalnym rynku pracy, a monitoring tego zjawiska pozwoli na prowadzenie racjonalnej polityki migracyjnej na poziomie krajowym.

W Wielkopolsce po powstaniu województwa samorządowego Wojewódzki Urząd Pracy (WUP) rozpoczął monitorowanie rynku pracy przede wszystkim pod kątem kształcenia i zatrudnienia absolwentów. Od 2001 r. WUP rokrocznie przygotowywał raport na temat sytuacji absolwentów województwa Wielkopolskiego danego rocznika na rynku pracy, co dawało pogląd na bilans kadr wchodzących na rynek pracy.

Wejście Polski w skład Europejskiego Obszaru Gospodarczego spowodowało znaczące zmiany na regionalnym rynku pracy. Jednocześnie planowane w nowej perspektywie finansowej inwestycje związane z otrzymaniem przez Polskę pomocy z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR), Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) i Europejskiego Funduszu Spójności (EFS) sprawiły, iż zmalała podaż pracowników w zderzeniu ze znaczącym popytem. Wpływ na ten stan miała migracja po akcesji Polski do UE.

Wychodząc naprzeciw potrzebom pracodawców, jeśli chodzi o zapotrzebowanie na kadry, a jednocześnie dostrzegając potrzebę zdiagnozowania planów migracyjnych absolwentów, WUP przeprowadził dwa obszernie badania dotyczące migracji. W 2006 r. badanie dotyczyło migracji zarobkowej w Wielkopolsce w rok po akcesji do Unii Europejskiej¹⁰, natomiast w następnym roku międzynarodowej migracji zarobkowej na teren Europejskiego Obszaru Gospodarczego studentów ostatnich lat uczelni wielkopolskich¹¹.

Podjęta próba zmonitorowania tego zjawiska na terenie Wielkopolski w rok po przystąpieniu Polski do UE była pierwszą tego typu analizą, która na podstawie dostępnych materiałów i źródeł dąży do ustalenia skali tego zjawiska na wielkopolskim rynku pracy i jego wpływu na poziom bezrobocia. Badanie ukaże również mobilność zawodową i przestrzenną Wielkopolan, poszukujących zatrudnienia poza krajem. Opracowanie o migracji zarobkowej w Wielkopolsce ma formę raportu i tekstu o charakterze analitycznym, którego celem jest wzbogacenie wiedzy o tym obszarze aktywności mieszkańców Wielkopolski. Wnioski sformułowane na podstawie tego badania będą miały istotne znaczenie dla poznania tej części rynku pracy na terenie Wielkopolski, która związana jest z migracją zarobkową.

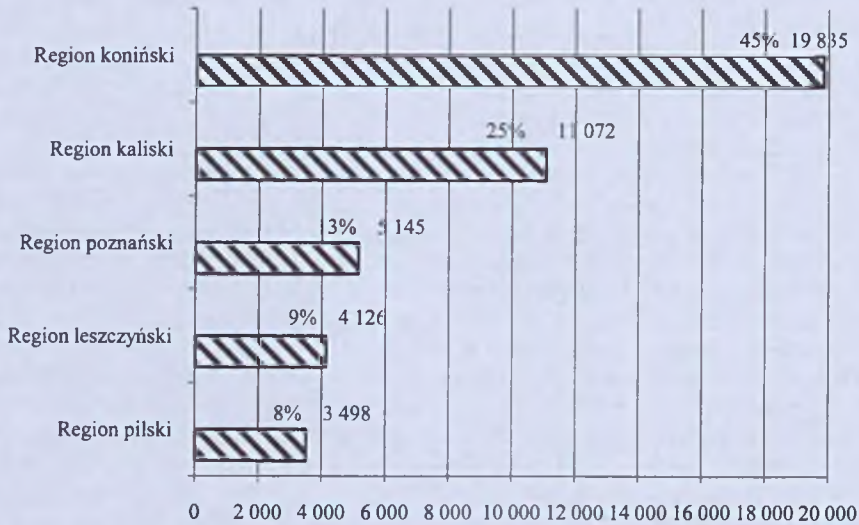
Opracowanie ukazać miało skalę ilościową migrujących, kierunki migracji oraz formy pomocy służb pracowniczych, z jakich korzystają wyjeżdżający do pracy w Europejskim Obszarze Gospodarczym. Dla regionalnego rynku pracy ważne są także motywacje wyjazdów oraz oczekiwania związane z nimi w innych państwach.

Wielkopolska, jeśli chodzi o migrację sezonową, jest drugim województwem w Polsce pod względem liczby wyjazdów do Niemiec, po dolnośląskim. Przy czym wyjazdy do Niemiec mają swą wieloletnią tradycję, wyjeżdżano jeszcze przed akcesją do Unii Europejskiej, szczególnie w okresie wiosenno – letnim do prac w rolnictwie i ogrodnictwie. W okresie od VI 2004 do XII 2005 r. do WUP

¹⁰ *Migracja zarobkowa w Wielkopolsce w rok po akcesji do Unii Europejskiej*, Samorząd Województwa Wielkopolskiego, Wojewódzki Urząd Pracy, Poznań kwiecień 2006, maszynopis, 141 ss.

¹¹ *Międzynarodowa migracja zarobkowa na teren Unii Europejskiej/ Europejskiego Obszaru Gospodarczego wśród studentów studiów dziennych ostatnich lat uczelni wyższych w Wielkopolsce*, Samorząd Województwa Wielkopolskiego, Wojewódzki Urząd Pracy, Poznań czerwiec 2007, maszynopis, 76 ss.

Wykres 1

Migracja sezonowa w regionach Wielkopolski (VI 2004-XII 2005)

Źródło: Opracowanie WUP w Poznaniu, s. 16.

w Poznaniu wpłynęło 45 536 umów o pracę sezonową w Niemczech, z czego wydanych zostało 43 636. Porównując liczbę migrujących w poprzednich latach z okresem po 1 maja 2004 r. widać wyraźnie, że integracja nie wpłynęła zasadniczo na wzrost liczby migrujących do prac sezonowych w Niemczech¹².

W stosunku do liczby zatrudnionych – wg danych Wojewódzkiego Urzędu Statystycznego – migranci stanowili 4,5% ogółu zatrudnionych w Wielkopolsce. Warto również zwrócić uwagę na zróżnicowanie wyjazdów z poszczególnych subregionów Wielkopolski: zdecydowanym liderem jest wschodnia Wielkopolska.

Najbardziej mobilny w wyjazdach do pracy sezonowej w Niemczech jest region koniński (2% pracujących) i kaliski (1,1%), natomiast najmniej pilski i leszczyński, mimo iż wiele powiatów w pilskim miało bardzo wysoką stopę bezrobocia.

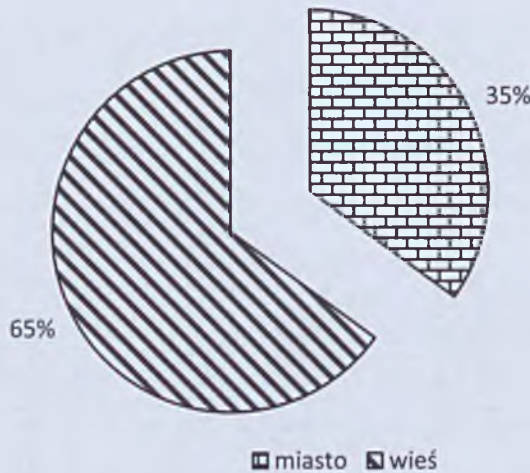
Większą mobilność w wyjazdach sezonowych cechuje mężczyzn, którzy stanowią 66% ogółu wyjeżdżających. W znaczącej większości są to mieszkańcy wsi.

Największą grupę wśród wyjeżdżających stanowią osoby w wieku 25-34 lat (34%), zaś najmniejszą osoby powyżej 54 roku życia (2,2%).

Branże, które są zdecydowanie preferowane przez migrujących to: rolnictwo – 18 646 umów oraz ogrodnictwo – 18 106 wydanych umów. Dużym zainteresowaniem cieszy się również hotelarstwo i gastronomia, w których 1069 osób podjęło zatrudnienie oraz uprawa winorośli – 2445 osób.

¹² *Migracja zarobkowa w Wielkopolsce...*, s. 15.

Wykres 2
Migracja wg miejsca zamieszkania



Źródło: opracowanie WUP Poznań, s. 26.

Warto zadać też pytanie kto wyjeżdża do pracy sezonowej? Jaka jest struktura społeczno-zawodowa tych przeszło 43 tys. mieszkańców Wielkopolski?

TABELA 1

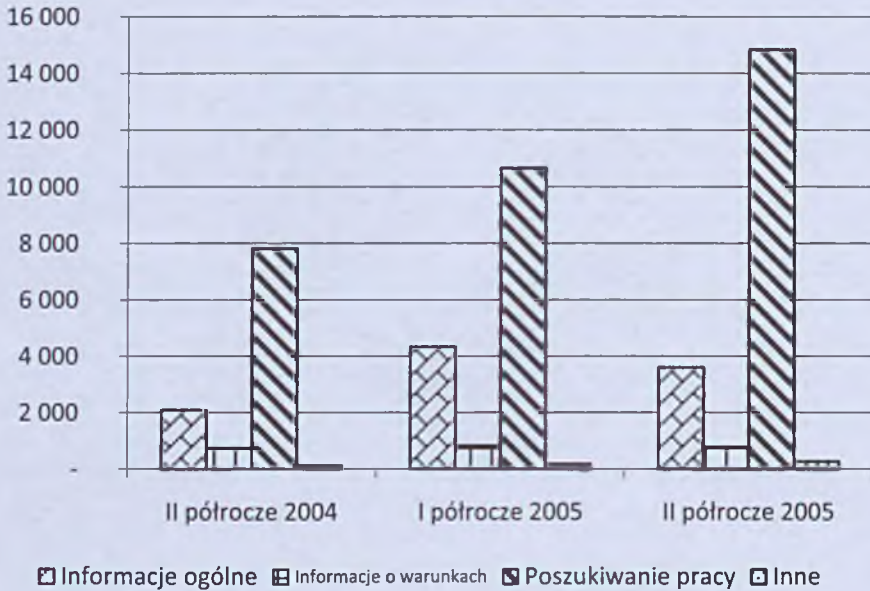
Struktura społeczno-zawodowa wyjeżdżających do pracy sezonowej w Niemczech
w okresie VI 2004-XII 2005

Pracujący	12 131 (28%)
Bezrobotni (bez zasiłku)	11 513 (26%)
Rolnicy	7 680
Nieubezpieczeni (gospodynie domowe)	6 474
Uczniowie	2 311
Bezrobotni z zasiłkiem	1 140
Renciści	896
Prowadzący działalność gospodarczą	851
Emeryci	849
Pobierający zasiłek, świadczenie przedemerytalne	131 (0,3%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania WUP, s. 30.

Wykres 3

Liczba kontaktów w ramach EURES wg tematyki



Źródło: Badanie WUP, *Migracja zarobkowa...*, s. 49.

Z przytoczonych danych wynika, iż do pracy sezonowej wyemigrowały w pierwszym półroczu po akcesji osoby, które w kraju miały małe lub żadne (bezrobotni) dochody.

W celu ułatwienia przepływu osób i pomocy poszukującym pracy za granicą w kraju od 1 maja 2004 r. funkcjonuje EURES. Organizacja ta powstała po to, aby służyć osiągnięciu celów i przyniesieniu korzyści poszukującym pracy – poprzez zwiększenie szans na znalezienie przez nich zatrudnienia, a dla pracodawców – poprzez poprawę rozpowszechniania informacji o ofertach pracy. W województwie wielkopolskim, w okresie od VI 2004 do XII 2005 r. 46 381 osób zwróciło się z prośbą o udzielanie informacji lub doradztwo w ramach EURES. Były to zarówno spotkania indywidualne – w skali Wielkopolski było ich w analizowanym okresie 40 633 oraz grupowe – odbyło się 5748 takich spotkań¹³. Liczba kontaktów indywidualnych wzrosła w badanym okresie trzykrotnie. Wzrost zainteresowania należy tłumaczyć tym, iż zainteresowani pracą za granicą chcą więcej wiedzieć na temat tego dokąd jada i co ich czeka w kraju docelowym. Wiąże się to z wymianą informacji od osób, które już do pracy wyjechały. Tematyka spotkań doradców EURES z kandydatami do wyjazdu do pracy obejmuje informacje ogólne oraz wszelkiego rodzaju pomoc związaną z korzystaniem z portalu, tzn. pomoc w korzy-

¹³ Tamże, s. 47.

staniu z wyszukiwarki ofert pracy, pomoc w zarejestrowaniu swojego *cv* w bazie życiorysów, pomoc językową w zakresie korzystania ze strony *EURES*, informacje dotyczące warunków pracy, życia, znalezienia mieszkania, podstawowych zasad kodeksu pracy, kosztów utrzymania czy podatków. Kolejne porady dotyczą poszukiwania pracy czy wypełnienia *cv* w języku angielskim¹⁴.

Inne formy pracy prowadzone dla osób ubiegających się o wyjazd do pracy i pracodawców z krajów Unii to Targi Pracy organizowane przez WUP, na które zapraszani są doradcy z krajów UE oraz zainteresowani pracodawcy. Cieszą się one dużym zainteresowaniem i są formą promocji rynków pracy krajów „starej” Unii. Kraje, które cieszą się największym powodzeniem to w kolejności: Wielka Brytania, Irlandia i Włochy.

Aby prawidłowo prowadzić politykę na regionalnym rynku pracy i monitorować procesy migracji zarobkowej ważne jest poznanie motywacji i oczekiwań osób, które wyjeżdżają do pracy poza krajem. Badanie przeprowadzone przez WUP pokazuje, iż najważniejszymi motywacjami są:

- niskie wynagrodzenie 26,85%,
- trudności w znalezieniu pracy 21,74%,
- chęć doskonalenia języka 20,72%,
- uzyskanie środków finansowych dla lepszej przyszłości 20,72%,
- poznanie warunków życia w innym kraju 9,97%¹⁵.

Z kolei oczekiwania Wielkopolan wyjeżdżających za granicę nie są jednoznaczne; składają się na nie:

- doskonalenie umiejętności językowych – 16,97%,
- wyższe wynagrodzenie 16,79%,
- zdobycie kwalifikacji 13,14%,
- nauczenie się języka 11,1%¹⁶.

Na podstawie badań przeprowadzonych rok po akcesji do Unii Europejskiej przez WUP w Poznaniu sformułowano następujące wnioski:

- po akcesji Polski do UE i otwarciu rynków pracy niektórych krajów nie doszło do bardzo dynamicznego odpływu siły roboczej do Europejskiego Obszaru Gospodarczego, ta dynamika wyjazdów jest w regionie stała od lat;
- podstawowym kierunkiem pozostają Niemcy, a następnie w kolejności Wielka Brytania, Irlandia i Hiszpania;
- największa liczba osób od lat wyjeżdżających na roboty sezonowe pochodzi z subregionu konińskiego (45%).

Badania ankietowe wśród osób, które zamierzają wyjechać wykazały, iż:

- największą grupę stanowią osoby w wieku 25-35 lat (37%),
- osoby z wykształceniem zawodowym (37%),
- bezrobotni bez zasiłku (33,12%), a pracujący (26%),
- znajomość warunków pracy i życia za granicą deklaruje (39,6%) osób¹⁷.

Drugie badanie przeprowadzone w 2007 r. dotyczyło międzynarodowej migracji zarobkowej na teren Unii Europejskiej (Europejskiego Obszaru Gospodarczego) studentów studiów dziennych ostatnich lat uczelni wyższych w Wielkopolsce.

¹⁴ Tamże, s. 48.

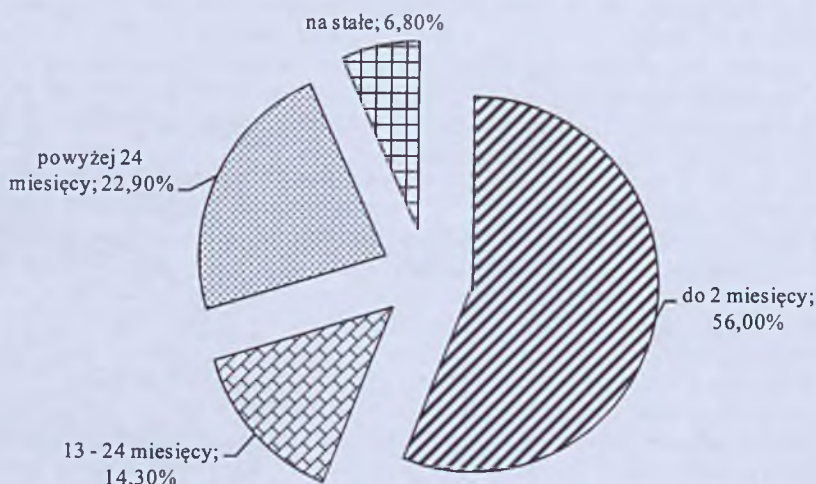
¹⁵ Tamże, s. 92.

¹⁶ Tamże, s. 93.

¹⁷ Tamże, s. 71 i nast.

Wykres 4

Planowany czas pobytu za granicą



Źródło: *Międzynarodowa migracja zarobkowa...*, s. 19.

Według badań przeprowadzonych na próbie reprezentatywnej podczas studiów wyjeżdżało 44% badanych. Spośród studentów, którzy podczas studiów wyjechali bądź wyjeżdżali do pracy 61,5% badanych planuje dalsze wyjazdy, zaś 34,7% nie ma już planów wyjazdowych. Osoby, które podczas studiów przynajmniej raz wyjechały do pracy zagranicę zdecydowanie najczęściej wybierały Wielką Brytanię (33,4% respondentów), następnie zaś – Niemcy (13,8%), Irlandię (również 13,8%), Hiszpanię (6,2%), Francję (5,9%)¹⁸.

Wyjazd za granicę w celu podjęcia pracy zarobkowej planuje 32,7%, a 67,3% odpowiada negatywnie. Chęć wyjazdu deklaruje najwięcej osób studiujących na kierunkach przyrodniczych, medycznych, humanistycznych i artystycznych, najmniej zaś na kierunkach ekonomicznych i ścisłych oraz technicznych. Wiąże się to z pewną frustracją studentów ostatnich lat kierunków przyrodniczych, medycznych, humanistycznych i artystycznych, którzy swą przyszłość zawodową po ukończeniu studiów widzą „czarno” z braku perspektyw dobrej pracy¹⁹.

Optymistyczne jest, iż tylko 6,8% zamierza wyjechać na stałe. Wśród studentów dobra jest też znajomość warunków pracy i życia w kraju, do którego zamierzają wyjechać. Większość deklaruje chęć pracy w wyuczonym zawodzie. Jaki poziom zarobków jest satysfakcjonujący dla respondentów, którzy zamierzają wyjechać? Otóż średnia deklarowana netto to 7 056 zł. Jest to kwota, której w kraju obecnie

¹⁸ *Międzynarodowa migracja zarobkowa...*, s. 11.

¹⁹ Jw. s. 15.

absolwenci nie osiągną. Jaka jest motywacja wyjazdów zarobkowych? 64% respondentów motywuje swój wyjazd niskimi zarobkami w kraju, 26% za powód wyjazdu podaje plany zakupu – mieszkania, samochodu, 42% chce podczas pracy za granicą lepiej opanować język, 22% poznać chce inną kulturę, 11% jako powód podaje chęć kontynuowania nauki. Charakterystyczne jest też to, iż istnieje „moda na wyjazd”, bowiem 21% podaje jako motyw namowy znajomych, a 23% ma już przed wyjazdem zapewnioną pracę w kraju docelowym²⁰. Tak więc nie tylko decydują motywy ekonomiczne, ale także poznawcze, pewien rodzaj mody czy też chęć wykorzystania jeszcze końca studiów do poznania życia w innym kraju, pojechania „po naukę”, jak deklarują studenci kierunków ekonomicznych przed podjęciem stałej pracy.

A jakie są oczekiwania i obawy związane z wyjazdem za granicę? Więcej niż połowa (54,9%) liczy na to, iż zarobione środki przywiezie do kraju, 18,8% liczy na podszkolenie języka, a 9,4% na zdobycie nowych kwalifikacji i doświadczeń zawodowych, które mogą się przydać w kraju. Tylko 13,2% planujących wyjazd deklaruje, iż liczy na poznanie nowej kultury i atrakcji turystycznych kraju, w którym będą pracować.

W tej grupie potencjalnych migrantów – być może ze względu na dobre wykształcenie – panuje duży optymizm, bowiem 42,1% nie żywi żadnych obaw w związku z wyjazdem. Tylko 1,9% obawia się dyskryminacji, a 2,3% złego traktowania przez pracodawcę. Takie postawy świadczyć mogą o dobrym przygotowaniu do wyjazdu, przeszedł połowa (52,3%) korzystając z doradztwa rodziny, znajomych, biur pośrednictwa pracy oraz faktu, że 52% deklaruje, iż ma zapewnioną pracę za granicą.

Jakie z tych badań wynikają wnioski dla regionalnego rynku pracy? Dla polityki migracyjnej w skali mikro i makro oraz dla gospodarki Wielkopolski i planowania kształcenia? Mimo iż wyjazdy okresowe – sezonowe do pracy za granicą – po akcesji Polski do Unii Europejskiej nie nasiliły się, jednak zmieniły się ich wielkości i kierunki. Raport z badań przeprowadzonych przez WUP w Poznaniu w 2007 r. formułuje następujące wnioski²¹:

– Studenci poznańskich wyższych uczelni częściej deklarują chęć wyjazdów w trakcie studiów (43%) niż po studiach – już tylko 33%;

– Motywy wyjazdów w znaczącej większości są powody ekonomiczne. Znacznie dalej sytuują się motywacje poznawcze;

– Środki uzyskane podczas pracy za granicą większość deklaruje przeznaczyć na zakupy w kraju (mieszkania, samochodu lub prowadzenie własnej działalności gospodarczej);

– Za granicą planuje pozostać 6-7% wyjeżdżających, przy czym odsetek ten w perspektywie 5-6 lat będzie spadał szczególnie, jeśli wzrost gospodarczy utrzyma się na poziomie 4-5 punktów procentowych. Wtedy bowiem możliwe jest, że wzrost zarobków zaspokoi aspiracje płacowe absolwentów szkół wyższych (wynoszą one średnio 3 109,7 zł netto), przy czym aspiracje wyjeżdżających studentów są znacznie wyższe (7 000 zł netto).

Raport szacuje, iż w następnych latach około 20% studentów będzie prowadziło życie tzw. ludzi na huśtawce, którzy będą w trakcie studiów po kilka miesięcy w roku pracować za granicą, pozostając jednak związani z krajem. Z tej grupy kilka procent w perspektywie paru lat może osiedlić się poza krajem na stałe.

²⁰ Jw. s. 29-30.

²¹ Jw., s. 63-66.

Odrębnym problemem jest zapotrzebowanie na rynkach pracy „starej Unii” na pracowników w zawodach, takich jak mechanik, spawacz czy wykwalifikowany pracownik budowlany²². Jeśli w pierwszym roku po akcesji 37% osób, które wyjechały z Wielkopolski legitymowało się wykształceniem zasadniczym zawodowym, to ten odsetek po 3 latach nie spada, a potrzeby regionu na pracowników znacząco wzrosły.

Lata 2008-2013 to okres, w którym w Wielkopolsce wydatkowane będą znaczące środki z Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego (WRPO). Ponadto w związku z przygotowaniami do EURO 2012 otwarty zostanie dodatkowo szeroki front inwestycyjny, w szczególności w budownictwie i infrastrukturze drogowej.

Wielkość inwestycji, które planują samorzady w poszczególnych subregionach – według planów inwestycyjnych na lata 2008-2013 w Wielkopolsce – to 2 412 inwestycji o łącznej wartości 10 111 645 845 zł, w tym na: budownictwo na 973 inwestycje kwotę 2 381 412 026 zł, drogownictwo na 833 inwestycje kwotę 1 002 810 622 zł, usługi na 253 inwestycje kwotę 498 888 529 zł, inne na 353 inwestycje kwotę 6 228 534 668 zł. Tak ogromnie środki przeznaczone na inwestycje muszą generować określone zapotrzebowanie na pracowników, które można tylko szacunkowo określić w niektórych branżach i tak szacuje się, że w budownictwie dla realizacji planowanych inwestycji potrzeba będzie około 4600 pracowników, dla realizacji inwestycji drogowych zapotrzebowanie wyniesie około 2500 pracowników²³.

Przedstawione plany inwestycyjne regionu i związane z ich realizacją zapotrzebowanie na pracowników musi spowodować podejmowanie przez samorzady lokalne i samorząd województwa wielostronnych działań, które mogłyby wpłynąć na to, aby sezonowa migracja nie spowodowała deregulacji rynku pracy. Działania, które mogą się do tego przyczynić, muszą być podejmowane na szczeblu krajowym i lokalnym. W celu zatrzymania odpływu pracowników do krajów Unii należy:

- stworzyć warunki rozwoju gospodarczego sprzyjające funkcjonowaniu przedsiębiorstw;
- zmniejszyć koszty pracy i podnieść płace netto;
- stworzyć w administracji publicznej przepisy realizujące ideę „przyjaznego państwa”;
- umożliwić korzystne przenoszenie działalności gospodarczej z kraju migracji do ojczyzny;
- monitorować proces migracji, jego wielkości i motywacje;
- permanentnie prowadzić promocję polskiego rynku pracy przy pomocy konsulatów i przemyślanych akcji promocyjnych.

W skali lokalnej konieczne jest:

- kontynuowanie monitoringu procesów migracji,
- wszechstronna pomoc instytucji rynku pracy dla wyjeżdżających,
- utrzymywanie więzi z migrantami oraz programy skierowane do członków rodzin emigrantów,
- prowadzenie stron internetowych informujących o zmieniających się warunkach i szansach na rynku pracy w regionie, powiecie np. nowe inwestycje, oferty pracy,

²² Jw., s. 32.

²³ *Diagnoza stanu i potrzeb kadrowych do 2010 r. w poszczególnych zawodach dla województwa wielkopolskiego*, Wojewódzki Urząd Pracy, grudzień 2007 (maszynopis), s. 32.

– informacje dotyczące wykorzystania funduszy strukturalnych w regionie i możliwości korzystania z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Na początku 2008 r. można było zauważyć tendencję, iż więcej Polaków wyjeżdżało z wysp aniżeli przyjeżdżało do pracy. Niedawno jedna z brytyjskich gazet podała, że w III kwartale 2007 r. przyjechało o 18% mniej nowych pracowników z Polski niż w roku poprzednim. Przyczynami są spadek wartości funta i dobrze rozwijająca się gospodarka polska²⁴. Nie należy jednak z tych doniesień wyciągać zbyt daleko idących wniosków, jest to bowiem na razie zjawisko zbyt krótkotrwałe i uzależnione od utrzymania się w Polsce koniunktury gospodarczej oraz warunków, jakie stworzą w kraju pracodawcy.

ANNA GÓRNA-KUBACKA
Poznań

ABSTRACT

The article describes the concept of migration, its types, scale and directions.

It also gives an account of the discussions on the size of the migration of Poles, its results in demographic, economic and social terms in the scale of the whole country, as well as ways of monitoring it.

This is followed by a presentation of the results of studies on the phenomenon of migration in Wielkopolska (Great Poland) conducted by the Regional Work Office, concerning the size of migration after Poland's accession to the EU and in 2007. The study also sheds light on the motivation and expectations of migrants. From the analyses it can be inferred that in the nearest future migration will remain on the current level, but after 5-6 years it should diminish depending on the state of the country's economy. The last part of the article presents the main conclusions of the study and recommended measures so as to reduce and rationalize migration and its consequences.

²⁴ „The Times” z 16 II 2008 r. „Dziennik”, 18 II 2008, s. 7.