

POLSKIE FORUM



OBYWATELSKIE

Migracje Szansa czy zagrożenie?

Wydanie z okazji

KONGRESU OBYWATELSKIEGO



Gdańsk 2005

Wolność i Solidarność
nr 1

POLSKIE FORUM



OBYWATELSKIE

Migracje Szansa czy zagrożenie?

Małgorzata Bos-Karczewska

Anna Ceglińska

Maciej Duszczyk

Izabela Grabowska-Lusińska

Maciej Grabowski

Wojciech Przybylski

Mariusz Szulc



Gdańsk 2005



Konrad
-Adenauer-
Stiftung

Publikacja wydana w ramach projektu z Fundacją Konrada Adenauera

© **Copyright by**

Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową

80-227 Gdańsk, ul. Do Studzienki 63

tel. (058) 524-49-00

faks (058) 524-49-08

www.ibngr.edu.pl

e-mail: ibngr@ibngr.edu.pl

Projekt okładki

Magdalena Karbowskiak

ISBN 83-89443-49-X

CIP - Biblioteka Narodowa

Migracje szansa czy zagrożenie? / Małgorzata

Bos-Karczewska [et al.] ; Polskie Forum Obywatelskie.

Gdańsk : Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową, 2005.

(Wolność i Solidarność ; nr 1)

Wydanie I

Gdańsk 2005

Spis treści

Maciej H. Grabowski <i>Migracje a rozwój</i>	7
Izabela Grabowska-Lusińska <i>Migracja – szansa czy zagrożenie. Tło historyczne i społeczne</i>	12
Maciej Duszczyk <i>Migracje – półtora roku po akcesji</i>	27
Małgorzata Bos-Karczewska <i>Polska migracja zarobkowa – głos z Holandii</i>	34
Wojciech Przybylski <i>Migracje: dla kogo szansa, a dla kogo zagrożenie?</i>	42
Mariusz Szulc <i>Migracja młodych</i>	53
Anna Ceglińska <i>Nowa migracja: kierunki, tendencje, obserwacje</i>	58

Maciej H. Grabowski¹

Migracje a rozwój

We współczesnym świecie najważniejszymi czynnikami wzrostu gospodarczego stają się: przedsiębiorczość, innowacyjność i zdolności adaptacyjne do zmieniających się warunków. Te przymioty związane są bezpośrednio z cechami społecznymi i tylko w organicznym zakresie mogą być przekazywane tradycyjnymi metodami edukacyjnymi. Nauka przez doświadczenie jest w takim przypadku rzeczywiście trudna do zastąpienia. Rola migracji w takim procesie uczenia się nowych umiejętności jest niezwykle istotna. Migracja może również prowadzić do trwałej zmiany miejsca zamieszkania w innym kraju i związania swojego losu z inną społecznością. Jeżeli to ostatnie zjawisko będzie masowe i obejmie najaktywniejszych, najzdolniejszych i najlepiej wykształconych, to może być zagrożeniem dla rozwoju kraju.

Czasy PRL-u oznaczały dla mieszkańców Polski okres znacznego odcięcia od możliwości wyciągania korzyści z okresowej migracji, która by się wiązała z pozyskiwaniem nowych umiejętności zagranicą, powrotem i wykorzystaniem tych umiejętności w kraju. Migracje wówczas oznaczały bądź czasowe wyjazdy organizowane przez państwowe przedsiębiorstwa, bądź wyjazdy na stypendia naukowe oferowane nielicznym (i zatwierdzone przez władze

¹ Wiceprezes Zarządu, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową.

państwowe), bądź wyjazdy do najczęściej nielegalnej pracy sezonowej. We wszystkich tych przypadkach nie można mówić o rzeczywistym procesie pozyskiwania nowych umiejętności, takich jak przedsiębiorczość i innowacyjność. Jedynie pełna emigracja osiedleńcza dawała, a czasem wręcz wymuszała takie zachowania. Możliwości wykorzystania nabytych za granicą umiejętności przez emigrantów w kraju były wówczas bardzo ograniczone, a czasem wręcz niemożliwe. Ówczesna polityka znacznie utrudniała powrót do kraju, a nawet odwiedziny rodzin nielegalnym emigrantom.

W Europie wobec stałego spadku populacji osób w wieku produkcyjnym migracja zarobkowa z krajów trzecich stanie się jednym ze sposobów na zapełnienie braków siły roboczej. Debaty na poziomie Unii Europejskiej, Zielona Księga Komisji na ten temat ogłoszona w 2005 r. i europejska strategia zatrudnienia stawiają temat migracji i integrowania migrantów. Prognozy wskazują, że za 25 lat liczba osób pracujących w Europie zmniejszy się o ponad 20 mln. To wskazuje, jak duże może być „ssanie” ze strony starych krajów członkowskich Unii młodych i zdolnych pracowników również z Polski.

Lata 80. były latami wielkiego exodusu Polaków, czego nie potwierdzają polskie statystyki. Dane krajów przyjmujących wskazują na inny obraz. Do Niemiec w latach 1986–1990 wyjechało z Polski ponad 1,2 mln emigrantów, w tym około połowa jako przesiedleńcy niemieckiego pochodzenia. Czy starzejąca się Europa i swoboda przemieszczania się może oznaczać następną masową emigrację czy raczej nowy typ migrowania?

Po 1989 r. migrowanie z Polski zmieniło się diametralnie. Niewielka część z licznej grupy emigrantów wróciła do kraju, a swoboda poruszania się po Europie i świecie stała się jednym z bardziej powszechnie odczuwalnych zdobyczy odzyskania wolności. Prawo wyboru miejsca zamieszkania,

swobodnego przemieszczania i w ograniczonym zakresie prawo do pracy w innym państwie jest uznane współcześnie za podstawowe prawo cywilizacyjne. Nie jest ono automatyczne i bezwzględne. Emigracja i migracja polska ma długą tradycję, jest przedmiotem licznych dyskusji w kraju i za granicą oraz często sprzecznych ocen.

Życie polskich migrantów, w tym tych współczesnych, jest otoczone wieloma mitami, a znajomość rzeczywistości jest często powierzchowna. Jedna ocena powtarza się najczęściej. Ta mianowicie, że zarówno tradycyjna polska emigracja, jak i nowi migrujący mogą odgrywać większą rolę w kraju, że ani organizacje państwowe, ani niektóre rozwiązania instytucjonalne temu nie sprzyjają. Innym zagadnieniem jest głęboka zmiana sposobów i warunków migracji w ostatnich latach.

Ostatnie lata przyniosły znaczne zmiany w sposobach migrowania w stosunku do lat 90. XX w. Rzecz jasna ludzie młodzi są bardziej podatni na podejmowanie decyzji o migrowaniu i oni wywierają największy wpływ na te nowe tendencje. Wydaje się, że na zmiany w migracji największą rolę odegrała akcesja Polski do UE. Otworzyła ona przede wszystkim nowe możliwości studiowania za granicą i podejmowania legalnej pracy w niektórych krajach. Piszą o tym w swoich nacechowanych osobistymi doświadczeniami szkicach pani Ceglińska oraz panowie Przybylski i Szulc w niniejszej publikacji.

Pełna skala zjawiska okresowych migracji młodych osób, w tym studentów i absolwentów wyższych szkół w Polsce nie jest znana. Według ostatnich dostępnych danych instytutu statystyki UNESCO liczba polskich studentów studiujących poza granicami kraju niemal się podwoiła w latach 1999–2003 i wyniosła w 2003 roku 26259 osób. Dynamika zmian jest więc bardzo wysoka, a sama wielkość już znacząca. Tym bardziej zjawisko studiowania jest istotne, że obejmuje osoby najzdolniejsze, najbardziej przedsiębiorcze

i otwarte na świat. Część z nich z pewnością będzie szukała swoich szans życiowych po ukończeniu edukacji poza granicami kraju. Można założyć, że te właśnie osoby w dużej mierze mogą stanowić przyszłe polskie elity gospodarcze, akademickie czy polityczne. Dla wielu z nich migrowanie to „buszowanie” po Europie, to „pomieszkiwanie” w różnych krajach, to stawanie się „ludźmi w ruchu”. Tak przynajmniej wskazują anegdotyczne przekazy, na które się wyżej powołałem. Dzięki takiemu migrowaniu młodzi Polacy nabiorą pewności siebie i poczucia własnej wartości, uzyskają umiejętności radzenia sobie w nowych warunkach, szacunku dla pracy – tej nisko i wysoko kwalifikowanej. Obok tych wartości zdobędą, rzecz jasna, wiedzę na dobrych uniwersytetach i opanują języki obce.

Pytanie zasadnicze jest takie, czy osoby te zdecydują się na powrót do kraju, a jeśli tak, to kiedy. Po nabyciu nowych umiejętności pozyskanych przez doświadczenie pracy i studiów w innych warunkach będą sobie zadawać pytanie, czy ich powrót do kraju ma sens. Kraj własny, który kojarzy im się z ograniczonymi szansami, z niejasnymi kryteriami awansu, nieprzyjaznymi stosunkami w pracy lub jej brakiem może nie być dla nich wystarczającą rekompensatą dla utraty szansy stabilizacji i jasnej ścieżki kariery poza granicami.

Akcesja Polski do Unii Europejskiej przyniosła zupełnie inne możliwości pracowania w Europie również dla tych osób, które poprzednio pracowały nielegalnie. I nie chodzi tu wyłącznie o ponad 150 tys. osób, które podjęły legalną pracę w Wielkiej Brytanii, Irlandii i Szwecji. Pisze o tym szerzej w swoim artykule Maciej Duszczyk. Okazuje się, że swoboda zakładania firm dała w praktyce szansę na legalizację dotychczas nierejestrowanej pracy dla wielu polskich pracowników. Duża elastyczność działania Polaków i w tym przypadku okazała się ich zasadniczym atutem w pokony-

waniu barier regulacyjnych w krajach, gdzie nie mogą jeszcze uzyskać pozwoleń na pracę.

Obecna migracja, choć zmieniająca się, nie doprowadziła do zaniku wcześniejszych form zarobkowania poza granicami. W szczególności migracja sezonowa i częściowo okresowa ma wciąż charakter podobny do tego z lat 90. Według określenia prof. Okólskiego dotyczy ona „ludzi na huśtawce”, a więc osób, które zarabiają za granicą, wracają do kraju, a po wyczerpaniu zarobionych zasobów finansowych ponownie wyjeżdżają do pracy, aby rozpocząć nowy cykl wyjazdu i powrotu. Pani Izabela Grabowska stawia tezę, że taki typ migracji ani nie pomaga rozwiązywać problemu bezrobocia w kraju, ani nie daje stabilności zatrudnienia. Trudno więc w takim przypadku określać taką migrację jako korzystną. Pytaniem podstawowym pozostaje jednak problem, co należy zrobić, aby doświadczeni i często dokształceni za granicą młodzi ludzie chcieli wracać i z krajem wiązać swoją przyszłość. Bez zmian w Polsce współczesny świat może oferować zbyt wiele, aby młodzi ludzie decyzyje o powrotach podejmowali.

Izabela Grabowska-Lusińska¹

Migracja – szansa czy zagrożenie. Tło historyczne i społeczne

Celem niniejszego opracowania jest próba stworzenia historyczno-społecznego tła do dyskusji na temat wyzwań współczesnych migracji, głównie o charakterze zarobkowym, czyli związanych z poszukiwaniem i podejmowaniem pracy za granicą.

Założeniem tak podjętego tematu jest próba odpowiedzi na postawiony problem: kiedy migracja jest szansą dla indywidualnych osób zaangażowanych w ten proces, ich gospodarstw domowych, społeczności lokalnych, z których pochodzą i kraju, którego są obywatelami, a kiedy stanowi zagrożenie.

Zwięzła historia międzynarodowych migracji zarobkowych

Migracje zarobkowe są istotnym elementem współczesnych migracji międzynarodowych. Zjawisko to jest skutkiem procesów makroekonomicznych, takich jak: zmiany narodowych i regionalnych rynków pracy, rozwój lub recesja gospodarcza całych regionów świata, zjawisk mikroekonomicznych związanych z przemianami na lokalnych

¹ Ośrodek Badań nad Migracjami, Uniwersytet Warszawski.

rynkach pracy i w indywidualnych gospodarstwach domowych oraz czynników politycznych.

Można założyć, że migracje zarobkowe nie są zjawiskiem żywiołowym kierującym się w przypadkowym kierunku. Krystyna Romaniszyn² twierdzi, że założenie to oddaje kategoria szlaków migracyjnych. Jedne szlaki są uczęszczane przez dziesięciolecia, na innych zaś aktywność migracyjna maleje lub całkowicie zamiera.

Zdaniem Romaniszyn podstawowymi czynnikami powodującymi powstawanie szlaków migracyjnych są:

- czynnik geograficzny (sąsiedztwo krajów);
- czynnik kulturowy (bliskość kulturowa);
- czynnik ekonomiczny (istnienie różnic w poziomie rozwoju gospodarczego pomiędzy krajami, ściślej – istnienie popytu na pracę cudzoziemców na rynkach pracy krajów przyjmujących przy jednoczesnym nadmiarze siły roboczej w krajach wysyłających, ponadto istnienie różnic płacowych, standardów życia i pracy);
- czynnik polityczny (przyjmowanie lub ograniczenie napływu imigrantów np. uchodźców);
- czynnik prawny (polityka imigracyjna i odpowiadające jej procedury).

Stephen Castles³ i Mark J. Miller przed podjęciem próby systematyzacji i periodyzacji migracji międzynarodowych w XX w. mówią o pewnych tendencjach występujących w tym procesie.

Pierwsza z nich odnosi się do zjawiska **globalizacji migracji**. Coraz więcej krajów doświadcza ruchów migracyjnych w tym samym czasie. Ponadto imigranci pochodzą

² Por. K. Romaniszyn, *Światowe szlaki migracyjne: przemiany i kontynuacje*, „Migracje i Społeczeństwo 3”, „Migracje 1945–1995”, Instytut Historii Polskiej Akademii Nauk, Mazowiecka Wyższa Szkoła Humanistyczno-Pedagogiczna w Łowiczu, Wydawnictwo Neriton 1999.

³ S. Castles, M. J. Miller, *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*, Macmillan 1993.

z coraz większej liczby miejsc o różnorodnych uwarunkowaniach gospodarczych, społecznych i kulturowych.

Drugi trend dotyczy procesu **akceleracji migracji** i jest związany z nasileniem się ruchów migracyjnych i wzrostem liczby osób migrujących. Kraje przyjmujące odczuwają wyzwania w odniesieniu do kształtowania polityk imigracyjnych.

Trzecie zjawisko to **zróźnicowanie migracji** w odniesieniu do typu migracji: zarobkowej, uchodźczej, osiedleńczej. Kraje imigracyjne doświadczają zróźnicowanego napływu imigrantów, powiązanych różnorodnymi zależnościami w ramach łańcuchów migracyjnych.

Czwarta tendencja to **feminizacja procesu migracji**. Kobiety zaczęły odgrywać kluczową rolę we wszystkich typach migracji międzynarodowych, zwłaszcza w migracjach zarobkowych.

Obecność pracowników cudzoziemskich na europejskich rynkach pracy jako zjawisko trwałe datuje się dopiero od końca 1940 r.⁴ Wychodzenie z zapaści gospodarczej spowodowanej zniszczeniami wojennymi wywołało na przełomie lat 40. i 50. XX w. nasilenie popytu na pracę, najpierw w budownictwie, a po kilku latach w przemyśle przetwórczym i w usługach. Rodzima siła robocza w Wielkiej Brytanii, Francji i RFN, a także w Belgii, Holandii i Szwajcarii nie mogła zaspokoić tego zapotrzebowania. Mobilność międzysektorowa (zwłaszcza odpływ z rolnictwa) była w tamtym czasie znacznie ograniczona, a „zasilenie demograficzne” niezwykle słabe⁵. Ponadto wykwalifikowane kadry z tych gospodarek migrowały za granicę, głównie do Stanów Zjednoczonych (migracja międzykontynentalna). Wobec takich wyzwań rządy krajów europejskich odczuwa-

⁴ M. Okólski, *Migracje pracownicze w Unii Europejskiej*, „Zeszyty Naukowe”, Szkoła Główna Handlowa, Kolegium Gospodarki Światowej 2004, nr 15.

⁵ Tamże.

jących niedobory zdecydowały się na aktywną rekrutację pracowników w innych krajach⁶.

Sarah Collinson⁷ mówi o kolejnych okresach migracji międzynarodowych po 1945 r. z perspektywy kształtowania się polityki imigracyjnej krajów przyjmujących imigrantów zarobkowych. Okres pomiędzy 1945 a 1973 r. nazywa czasem prowadzenia polityki „otwartych drzwi”. Okres pomiędzy 1973 r. a latami 80. XX w. określa jako czas polityki „zamkniętych drzwi”. Okres lat 90. nie zostaje tak jednoznacznie nazwany i sklasyfikowany przez Collinson jak dwa poprzednie. Badaczka mówi raczej o zmianie priorytetów polityk imigracyjnych z jednej strony, z drugiej natomiast podejmuje rozważania nad tym, co uległo zasadniczej zmianie.

Castles i Miller⁸ mówią o trzech typach migracji pomiędzy 1945 r. a 1973 r.:

- migracji pracowników z krajów peryferyjnych Europy do europejskich krajów szybko rozwijających się (najczęściej przy pomocy tzw. systemu pracowników-gości);
- migracji pracowników z byłych kolonii do krajów byłych kolonizatorów oraz
- migracji osiedleńczych do Ameryki Północnej i Australii na początku z Europy, następnie z Azji i Ameryki Łacińskiej.

Szybko rozwijające się kraje niekomunistycznej Europy w latach 50. i 60. XX w. były w stanie wchłonąć nadmiary zasobów pracy z krajów niżej rozwiniętych, takich jak: kraje Basenu Morza Śródziemnego, Finlandii i Irlandii. Przyczyny, zdaniem Castlesa i Millera, niedorozwoju tych krajów leżą w skutkach procesów kolonizacyjnych (głów-

⁶ Por. S. Collinson, *Europe and International Migration*, Printer Publishers, London and New York 1994.

⁷ Tamże.

⁸ S. Castles, M. J. Miller, *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*, Macmillan 1993.

nie w przypadku Irlandii, Finlandii i Algierii). Natomiast zacofanie krajów Europy Południowej było spowodowane „[...] dominacją bardziej wpływowych sąsiadów i zniszczeniami wojennymi”.

Rekrutacja pracowników cudzoziemskich z krajów o nadmiarze pracowników przez kraje odczuwające ich niedobory stanowiła odpowiedź na niezrównoważony rozwój powojennej Europy. Francja i Wielka Brytania jako pierwsze zaczęły przeprowadzać proces intensywnej rekrutacji pracowników, głównie w swoich byłych koloniach. Duży napływ imigrantów zarobkowych z byłych kolonii nastąpił również do Holandii. Francja ponadto rekrutowała pracowników z Włoch (oraz później z Hiszpanii i Portugalii). Najpierw polityki imigracyjne tych krajów opierały się na próbach wchłonięcia cudzoziemców przemieszczonych podczas II wojny wbrew woli. Potem sięgnięto po metodę systematycznego werbunku pracowników z zagranicy.

Francja prowadziła nabór w sposób bardziej scentralizowany, natomiast Wielka Brytania przy użyciu instytucji branżowych i sektorowych⁹. Przykładowo w latach 1946–1959 do Wielkiej Brytanii napłynęło 350 tys. Irlandczyków, głównie do pracy w przemyśle i budownictwie. Irlandia¹⁰, zdaniem Castlesa i Millera, stanowiła naturalne źródło zasobów siły roboczej (labour pool) dla Wielkiej Brytanii. Wielkość imigracji irlandzkiej w tym okresie przewyższała liczbę imigrantów zarobkowych z Nowego Zjednoczonego Królestwa. Francja w okresie od 1945 r. do początku lat 70. XX w. doświadczyła spontanicznego napływu imigrantów zarobkowych zarówno ze swoich kolonii, jak i z Europy Południowej.

Ze względu na napływ Niemców wysiedlonych z krajów Europy Środkowo-Wschodniej w pierwszych latach powojennych Republika Federalna Niemiec nieco później zaczęła

⁹ M. Okólski, *Migracje...*

¹⁰ S. Castles, M. J. Miller, *The Age...*

odczuwać brak „rąk do pracy”. Zjawisko to wystąpiło w połowie lat 50. XX w. W celu werbunku pracowników cudzoziemskich, głównie z krajów Basenu Morza Śródziemnego, utworzono w Niemczech na początku lat 50. Krajowy Urząd Pracy. Stworzono wówczas „[...] modelowe zasady rekrutacji tzw. pracowników-gości, tzn. pracowników, którzy po wygaśnięciu kontraktu byli zobowiązani do powrotu do kraju wysyłającego”¹¹.

Deficyt siły roboczej w Europie w drugiej połowie XX w. stał się zjawiskiem wszechobecnym. Na ten stan wpłynęły dwie zasadnicze zmiany: demograficzna i społeczna. Pierwsza z nich dotyczyła ujemnego przyrostu zasobów ludzkich w wieku produkcyjnym. Druga zmiana była związana ze zwiększoną mobilnością zawodową pracowników i przechodzeniem od wykonywania zajęć manualnych do pracy umysłowej. Wiązało się to z pewną niechęcią rodzimych pracowników do wykonywania prostych prac, o niskim prestiżu społecznym, niskim poziomie wynagrodzenia, podlegającym licznym fluktuacjom koniunkturalnym¹². Pomimo wysokiego poziomu bezrobocia wśród rodzimej siły roboczej krajów przyjmujących i wahaniom koniunkturalnym, popyt na cudzoziemską siłę roboczą utrzymywał się na wysokim poziomie, raczej nie ulegając wpływom tych czynników¹³. Taka sytuacja w sposób właściwie nieprzerwany trwała w Europie do 1973 r. i przyczyniła się do ugruntowywania procesu migracji osiedleńczych.

Zaniechanie procesu werbunku pracowników-gości, czyli pracowników tymczasowych, było spowodowane¹⁴ nie tylko wysokimi kosztami tej procedury, ale również

¹¹ M. Okólski, *Migracje...*, str. 36.

¹² M. J. Piore, *Birds of Passage: Migrant Labour in Industrial Societies*, Cambridge University Press, Cambridge 1979.

¹³ M. Okólski, *Migracje...*

¹⁴ Por. S. Castles, M. J. Miller, *The Age...* i M. Okólski, *Migracje...*

zmianami samego rynku pracy gospodarki globalnej spowodowanej kryzysem naftowym w 1973 r. Procesowi temu towarzyszył spadek zapotrzebowania na cudzoziemskie „ręce do pracy” w gospodarkach centrum. Wśród czynników wywołujących te zmiany Castles i Miller wyszczególnili:

- zwiększoną mobilność kapitału (otwieranie fabryk w krajach o niższym poziomie rozwoju);
- rewolucję technologiczną (zmniejszenie zapotrzebowania na pracę manualną);
- zanikanie tradycyjnych zawodów wykonywanych przez robotników wykwalifikowanych;
- rozwój sektora usług potrzebującego zarówno pracowników wysoko, jak i nisko wykwalifikowanych;
- rozprzestrzenianie się „szarej strefy” w gospodarkach o niższym poziomie rozwoju;
- elastyczność podaży pracy, czyli zróżnicowanie form zatrudnienia (praca na pół etatu);
- zróżnicowanie struktury siły roboczej pod względem płci, wieku i pochodzenia (obecność kobiet i przedstawicieli mniejszości etnicznych na formalnym i nieformalnym rynku pracy).

Pomimo tych zmian utrwalone do tej pory łańcuchy migracyjne na obszarach o nadmiarze siły roboczej nie mogły już zostać rozerwane. Zaprzeszanie werbunku i nakłonienie części pracowników cudzoziemskich do powrotu do domu nie przyczyniły się do zmniejszenia liczby imigrantów. Korzystali oni z nowo nabytego prawa połączenia z członkami rodzin, co skutkowało też pozornym aranżowaniem małżeństw w celu ułatwienia procedury osiedlenia. W tym okresie wskutek restrukturyzacji gospodarek krajów europejskich, a co za tym idzie – zmiany struktury rynku pracy i zmniejszonego popytu, pracownicy cudzoziemscy najczęściej przechodzili do szarej strefy¹⁵.

¹⁵ M. Okólski, *Migracje...*

Po 1973 r. kraje Europy Południowej: Włochy, Grecja, Hiszpania i Portugalia zaczęły doświadczać napływu emigrantów powrotnych, a pod koniec lat 70. stały się krajami przyjmującymi imigrantów z Afryki i Azji. W tym czasie kraje europejskie, które do tej pory przyjmowały cudzoziemską siłę roboczą, znacznie zaostrzyły zasady swoich polityk migracyjnych w zakresie dostępu do rynku pracy. Zaczęto się również wycofywać z polityki integrowania rodzin cudzoziemców w kraju przyjmującym¹⁶. Wówczas pojawił się nowy typ migracji oparty na motywach prześladowań. Osoby ubiegające się w tym okresie o azyl lub status uchodźcy pochodziły z krajów dotkniętych różnorodnymi konfliktami społeczno-gospodarczymi lub wojną domową¹⁷.

Migracje wewnętrzne w ramach samej Wspólnoty Europejskiej na początku nasiliły się wraz z wprowadzeniem Jednolitego Aktu Europejskiego, stwarzającego wspólną przestrzeń przemieszczania się, przepływu kapitału i usług.

Napływ imigrantów zarobkowych z krajów Europy Środkowo-Wschodniej do krajów Wspólnoty Europejskiej/ Unii Europejskiej w końcu lat 80. i w pierwszej połowie lat 90. XX w. był spowodowany zmianami geopolitycznymi na świecie, związanymi z rozpadem Związku Radzieckiego. Pomimo wielu obaw związanych z masowym napływem obywateli z krajów Europy Środkowo-Wschodniej tradycyjne kraje migracyjne ożywiły w pewnym stopniu proces rekrutacji pracowników cudzoziemskich. W celu regulacji napływu pracowników cudzoziemskich z Europy Środkowo-Wschodniej kraje UE zawarły porozumienia dwustronne z krajami związkowymi i byłymi satelickimi Związku Radzieckiego. Większość umów bilateralnych została zawarta przez Niemcy, głównie w odniesieniu do migracji sezonowych i pracowników-gości. W pierwszej połowie lat 90. XX w. wraz z licznymi ograniczeniami dostępu na

¹⁶ Council of Europe Press 1992.

¹⁷ M. Okólski, *Migracje...*

rynku pracy UE nasiliła się nielegalna forma migracji, która przybrała, zdaniem Okólskiego, dwie formy: strumienia „fałszywych turystów” oraz „osób nielegalnie przekraczających granicę”. Zjawisko to przybrało, głównie w krajach Europy Południowej, dużą skalę, choć trudno jest je wyrazić w statystykach.

O ile w pierwszej połowie lat 90. XX w. migranci zarobkowi w dużej mierze obierali tradycyjne kierunki migracji, o tyle od połowy lat 90. XX w. nastąpił proces zróżnicowania kierunków migracji do krajów, które zyskały miano „nowych krajów imigracyjnych” (OECD 2003), np. Irlandia, Belgia (z pominięciem epizodu migracji pracowniczych w latach dwudziestych XX w.), Grecja, Hiszpania, Norwegia, Włochy, a także, o dziwo – Islandia.

Migracja z Polski po 1989 r.: „ludzie na huśtawce”

Rozpad Związku Radzieckiego, a co za tym idzie, transformacja systemowa, silnie wpłynął na charakter i rodzaj migracji z Polski. 1989 r. stanowi istotną cezurę w tym procesie. Otwarcie granic spowodowało wzmożenie wyjazdów za granicę. W tamtym okresie odnotowano 19,3 mln wyjazdów za granicę, co, biorąc pod uwagę, że wówczas Polskę zamieszkiwało ok. 27 mln ludzi dorosłych (powyżej 18 roku życia), stanowiło o pewnej powszechności zagranicznych wyjazdów. Blisko połowa osób obierała kierunki Europy Zachodniej, w tym 50% RFN (łącznie z Berlinem Zachodnim). Przed 1989 r. ludzie podejmowali najczęściej migracje osiedleńcze, czyli emigrowali, a sami migrujący kierowali się do głównych, tradycyjnych skupisk polonijnych¹⁸. Migracje z Polski tuż po 1989 r. zmieniły swój

¹⁸ M. Okólski, *Ludzie na huśtawce – mobilność międzynarodowa ludności Polski w okresie transformacji*, w: B. Klimaszewski (red.), *Emigracja z Polski po 1989 roku*, Grell, Kraków 2002.

charakter i uległy znaczącemu zróżnicowaniu zarówno w sensie pochodzenia migrantów, jak i obieranych przez nich kierunków migracji zarobkowych. Różniły się również od trendów globalnych, które najlepiej oddaje określenie „ludzie w ruchu”. Podczas, gdy „ludzie w ruchu” szukali nowego miejsca osiedlenia, „ludzie na huśtawce”, a więc migrujący Polacy po 1989 r., pozostawali w dużej mierze przywiązani do miejsca pochodzenia – do siedliska, utrzymując z nim stały kontakt, a pobyt w nowych miejscach miał charakter tymczasowy. „Jak na huśtawce odbijali się od miejsca pochodzenia, by dotrzeć do miejsca docelowego i szybko zdobyć w nim oczekiwane środki pieniężne, zanim siła bezwładności nie zabierze ich z powrotem do punktu startu”¹⁹. Wielu migrantów korzystało z huśtawki wielokrotnie, najczęściej po wyczerpaniu się środków zarobionych za granicą, inni tuż po powrocie w rodzinne strony²⁰. Migracje te miały charakter krótkotrwały, czasowy, najczęściej pod pozorem turystyki, ale także w celu podjęcia regularnego zatrudnienia.

Zwiększyła się również ilość miejsc pochodzenia migrantów wyjeżdżających w celach zarobkowych zarówno ze wsi, jak i małych, średnich oraz wielkich miast. Oczywiście mamy najczęściej do czynienia z migracjami o charakterze sieciowym. Większość członków społeczności lokalnych udawała się w określone, te same miejsca. Nie tylko znane już i anegdotyczne Siemiatycze jeżdżące do Brukseli, ale również członkowie gospodarstw domowych z innych gmin na Podlasiu: z Brańska, Ciechanowca, Moniek, Nuru

¹⁹ M. Okólski, op.cit. str. 43.

²⁰ Niestety, brak jest szczegółowych danych statystycznych na temat zjawisk migracji z Polski, ponieważ Główny Urząd Statystyczny rejestrował, przetwarzał i publikował niemal wyłącznie te dane o zagranicznych wędrownkach ludności z Polski, które wiązały się z wymeldowaniem z pobytu stałego w Polsce, w związku z opuszczeniem kraju. Dane te odpowiadały wyłącznie zjawisku migracji w celach osiedleńczych, ale nie zarobkowych.

czerpali dochody z wyjazdów za granicę. Np., w gminie Stare Juchy, w około jednej czwartej gospodarstw domowych korzystano ze środków finansowych zdobytych w czasie migracji za granicę i to głównie z pracy w Islandii, kraju do tej pory nieznanym z wcześniejszych migracji Polaków. Z takim zjawiskiem mamy również do czynienia w Giżycku i w innych miejscowościach tego regionu. Śląsk jest również przykładem nasilonych migracji pracowniczych. Z podobną sytuacją mamy do czynienia na Podhalu. Takim przykładem jest również znany z wychodźstwa Nowy Targ, w którym 45% gospodarstw domowych korzystało ze środków finansowych zarobionych za granicą, głównie w Stanach Zjednoczonych. Ludność Małopolski chętnie podejmuje pracę w Austrii. Mieszkańcy różnych regionów środkowej lub południowo-zachodniej Polski (głównie z dawnego wrocławskiego, kieleckiego, konińskiego i jeleniogórskiego) regularnie wyjeżdżają pracować sezonowo, głównie w Niemczech. Tylko w 2003 r. zawarto 307 tys. kontraktów z pracownikami podejmującymi pracę sezonową w Niemczech²¹ oraz ok. 11 tys. kontraktów z pracownikami sezonowymi (głównie kobietami) w Hiszpanii²².

Transformacja systemowa spowodowała, że pewne grupy społeczne stały się bardziej podatne na poszukiwanie zarobku za granicą. Niektórzy wyjeżdżali, aby zmniejszyć ryzyko problemów finansowych gospodarstwa domowego (zwłaszcza osoby, które „straciły na transformacji systemowej”). Inne, zwłaszcza osoby młode, dobrze wykształcone, pozostające bez zatrudnienia lub otrzymujące bardzo niskie wynagrodzenie w czasie narastającego bezrobocia w kraju migrowały, aby nie zostać wykluczonymi z rynku pracy i utrzymać aktywność zawodową. I tak pojawia się nowa forma migracji z wielkich miast, posiadających placówki akademickie. Wyjeżdżają ludzie młodzi, jeszcze w trakcie

²¹ M. Okólski, op.cit.

²² Sopemi dla Polski 2004.

nauki na uczelniach wyższych²³, tuż po ich ukończeniu, bądź ci, którzy zdobyli już pierwsze „szlify” na polskim rynku pracy. Chcą zdobyć doświadczenie, „przeczekać bezrobocie i trudną sytuację gospodarczą w kraju”, „podszkolić język”, wspomóc finansowo rodzinę w Polsce, poprawić swoje warunki życia i pracy. Często podejmują pracę poniżej swoich kwalifikacji ze względu na niewystarczający poziom znajomości języka kraju przyjmującego bądź języka wymaganego na określonym stanowisku w ich zawodzie.

Najczęstsza strategia ludzi młodych niemogących podjąć zatrudnienia w swoim zawodzie lub zgodnie ze swoim wykształceniem formalnym ze względu na brak kompetencji językowych to strategia „na przeczekanie”, poznanie lokalnych uwarunkowań. Minimalny „okres przejściowy” dla tych migrantów to rok, w czasie którego uczęszczają do szkół językowych, wykonują zajęcia dalece poniżej poziomu kwalifikacji, poznają lokalne uwarunkowania rynku pracy: działanie agencji pośrednictwa pracy, możliwości znalezienia pracy w danym sektorze gospodarki przez cudzoziemca o określonej narodowości²⁴, skalę zapotrzebowania na ich kwalifikacje i umiejętności²⁵.

Proces migracji okresowych można poddać dyskusji i analizie z perspektywy czterech faz, które najczęściej przechodzą migranci podejmujący ten typ migracji²⁶:

²³ W badaniach opinii publicznej zrealizowanych przez Student News-Badania Rynkowe i Społeczne we współpracy z Instytutem Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego w kwietniu 2003 r. blisko połowa studentów prestiżowych warszawskich uczelni myślała o migracji. Uważali, że w Polsce nie mają szans na dobre zarobki i karierę zawodową, chociaż twierdzą, że mają w Polsce warunki do rozwoju intelektualnego. Najchętniej wyjechaliby studenci Szkoły Głównej Handlowej, najmniej chętnie studenci Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego.

²⁴ Obecnie w krajach wysoko rozwiniętych mamy do czynienia ze zjawiskiem tzw. *immigrant jobs*, czyli miejsc pracy społecznie przeznaczonych wyłącznie dla imigrantów.

²⁵ Na podstawie badań własnych zrealizowanych wśród polskich migrantów zarobkowych na dublińskim rynku pracy w 2003 r.

²⁶ Na podstawie ww. badań własnych.

- **Etap inicjacyjny:** poszukiwanie ogłoszeń o pracy w lokalnych mediach, kontakty z osobami, które doświadczyły migracji zarobkowej do potencjalnego kraju imigracji zarobkowej, wcześniejsze zagraniczne doświadczenia edukacyjne (np. stypendium) lub wakacyjne;
- **Etap podejmowania decyzji:** rozważanie argumentów „za” i „przeciw” wyjazdowi do pracy za granicę, potencjalnych korzyści i strat, analiza dotychczasowej kariery zawodowej;
- **Etap przyjazdu:** poszukiwanie zakwaterowania, czasami pracy, organizowanie sobie życia, odnawianie kontaktów z bliskimi i dalekimi znajomymi, poszukiwanie miejsc, w których spotykają się Polacy, a w ramach tego etapu dwie fazy:
 1. **Wstępna faza adaptacyjna:** urządzenie miejsca zakwaterowania, nauka i doskonalenie języka kraju przyjmującego, poszukiwanie i nawiązywanie kontaktów z mieszkańcami kraju emigracji;
 2. **Wstępna faza stabilizacyjna:** znajomość rynku pracy i jego realiów, szans rozwoju i awansu zawodowego, przywyknienie do prowadzonego trybu życia zawodowego oraz towarzyskiego, miejsca zamieszkania, często poszukiwanie partnera życiowego;
- **Etap decyzyjny o powrocie:** zrealizowanie zamierzonych celów; brak postępów w realizacji kariery zawodowej w dłuższym okresie czasu, nadzieje na poprawę sytuacji na polskim rynku pracy, obawa przed utratą kwalifikacji (zwłaszcza wśród tych, którzy zdecydowali się wykonywać pracę poniżej swoich kwalifikacji).

Polacy podejmujący migrację o charakterze okresowym najczęściej znajdują zatrudnienie w sektorach usług gastronomicznych i hotelarskich, prac domowych oraz w sektorach wymagających wysokich kwalifikacji. Natomiast ci, którzy podejmują migrację o charakterze sezonowym, najczęściej znajdują zatrudnienie w sektorach budowlanym i rolno-spożywczym.

Od początku lat 90. XX w. polscy pracownicy byli w sposób selektywny dopuszczani na rynek pracy Unii Europejskiej. Proces ten najczęściej regulowały umowy dwustronne, głównie z Niemcami i głównie dotyczyły prac sezonowych. Najważniejszą w tym kontekście jest umowa pomiędzy Polską a Niemcami podpisana w grudniu 1990 r. Na podstawie tej i kolejnych umów w Niemczech pracuje rocznie około 300 tys. legalnych pracowników sezonowych z Polski oraz 20–30 tys. osób zatrudnionych jest w polskich przedsiębiorstwach współpracujących z Niemcami (tzw. pracownicy kontraktowi). Kolejne kilka tysięcy pracuje jako tzw. pracownicy przygraniczni i pracownicy-goście. Należy wspomnieć, że migracje sezonowe wpisały się na stałe do procesów migracyjnych pomiędzy Polską a krajami Unii Europejskiej. Zależność pomiędzy zachodnioeuropejskimi pracodawcami potrzebującymi taniej siły roboczej w określonym momencie roku a siłą roboczą o małych aspiracjach, szukającej szybkiego dochodu podczas krótkiego pobytu za granicą może tłumaczyć skalę tego zjawiska²⁷.

Duża pod względem liczebnym grupa pracowników sezonowych wymusza niejako określone zachowania na polskim rynku pracy. Wyjazd do pracy sezonowej łączy się często z wykorzystaniem urlopu wypoczynkowego, podjęciem urlopu bezpłatnego, odpracowaniem nieobecności poprzez pracę dodatkową lub pozostawianiem przez pozostałą część roku bezrobotnym (badania Ośrodka Badań nad Migracjami).

Zamiast podsumowania

Po 1989 r. Polacy podejmują zatrudnienie za granicą, obierając nowe kierunki wypraw zarobkowych, zarówno o charakterze okresowym (rok i więcej, ale bez planów

²⁷ P. Kaczmarczyk, W. Łukowski, *Polscy pracownicy na rynku Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar 2005.

związanych z osiedleniem), jak i o charakterze sezonowym. W tym miejscu chciałabym postawić dwie tezy do dalszej dyskusji. W części zostały one już pozytywnie zweryfikowane w badaniach własnych.

Migracje okresowe mogą częściej stanowić szansę dla indywidualnego migranta poprzez zdobywanie doświadczeń, poznawanie kultury i języka kraju przyjmującego, dla jego gospodarstwa domowego poprzez dostarczanie względnie stałego dochodu przez określony okres, dla kraju, z którego pochodzi poprzez przywiezienie kwalifikacji i swoistego *know-how*.

Migracja sezonowa z kolei może częściej stanowić zagrożenie poprzez brak stabilności zatrudnienia i incydentalny dopływ środków finansowych do gospodarstwa domowego, pogłębiającą się frustrację i rozczarowanie sytuacją kraju pochodzenia (poprzez ciągłe porównywanie wynagrodzeń „tu” i „tam”, brak możliwości wzbudzenia uczuć sentymentalnych, nostalgicznych), co przyczynia się do popadania w nieaktywność zarobkową w pozostałej części roku, a co za tym idzie, powoduje zwiększenie w kraju poziomu bezrobocia. Wówczas mamy do czynienia tylko z tzw. pozornym „eksportem bezrobocia”.

Maciej Duszczyk¹

Migracje – półtora roku po akcesji

Kwestia migracji zatrudnieniowych obywateli „nowych” państw członkowskich Unii Europejskiej była jednym z tematów, które budziły największe emocje w czasie negocjacji akcesyjnych. Również obecnie, półtora roku po wejściu dziesięciu państw do Unii Europejskiej, problematyka swobodnego przepływu pracowników jest szeroko i gorąco dyskutowana. Ma to bezpośredni związek z pierwszym przeglądem sensowności wprowadzenia i utrzymywania okresów przejściowych w swobodnym przepływie pracowników i częściowo usług. Przegląd ten musi się zakończyć do 1 maja 2006 r.

Okres, jaki upłynął od akcesji, pozwala na pierwsze wnioski, które powinny stać się podstawą dla podejmowania decyzji w zakresie otwierania poszczególnych krajowych rynków pracy lub też utrzymywania restrykcji. Ponadto wskazanym jest dokonanie pierwszych ocen z punktu widzenia Polski i zastanowienia się na temat skutków migracji zatrudnieniowych dla polskiego rynku pracy.

Skala migracji

W okresie przedakcesyjnym ukazało się kilkanaście prognoz dotyczących potencjału migracyjnego Polaków oraz

¹ Urząd Komitetu Integracji Europejskiej i Uniwersytet Warszawski.

innych obywateli nowych krajów akcesyjnych. Ze względu na liczbę ludności zdecydowana większość ekspertyz skupiała się jednak na Polsce. Praktycznie żadna z prognoz nie zakładała masowej emigracji z Polski do innych państw członkowskich. Pomimo to wprowadzone zostały okresy przejściowe. Dzisiaj można stwierdzić, iż liczba Polaków, którzy podjęli pracę w innych państwach członkowskich, szczególnie w tych, które nie wprowadziły okresów przejściowych (Wielka Brytania, Irlandia oraz Szwecja), nie budzi kontrowersji oraz nie wpływa negatywnie na sytuację na rynkach pracy państw przyjmujących. Jednakże trzeba stwierdzić, iż liczba emigrantów zarobkowych jest wyższa, niż przewidywały niektóre prognozy. Największa rozbieżność dotyczy Wielkiej Brytanii i Irlandii.

Zgodnie z prognozą brytyjskiego Home Office do Wielkiej Brytanii w pierwszym roku członkostwa prace miało podjąć jedynie 13 tys. obywateli „nowych” państw członkowskich. Liczba ta została jednak przekroczona kilkakrotnie. W okresie od 1 maja 2004 do końca czerwca 2005 r. zatrudnienie w Wielkiej Brytanii znalazło ponad 130 tys. Polaków (dane na podstawie brytyjskiego systemu rejestracji pracowników). Stanowili oni 57% wszystkich obywateli nowych państw członkowskich, którzy podjęli pracę w tym okresie. Odpowiada to udziałowi Polaków wśród obywateli 8 nowych państw członkowskich z Europy Środkowo-Wschodniej. W analogicznym okresie w Irlandii zatrudnienie znalazło ponad 50 tys. obywateli polskich. Porównując jednak wielkość rynków pracy Wielkiej Brytanii i Irlandii, należy zauważyć, iż napływ do Irlandii był proporcjonalnie większy niż do Zjednoczonego Królestwa. W trzecim kraju, który nie wprowadził ograniczeń w swobodnym przepływie pracowników, czyli w Szwecji, zatrudnienie obywateli nowych państw członkowskich, w tym Polaków, było o wiele mniejsze niż we wcześniej wymienionych krajach. I tak między majem 2004

a lipcem 2005 w Szwecji podjęło zatrudnienie niecałe 4 tys. Polaków. Dla porównania z powyższymi danymi należy zestawić dane obrazujące zatrudnienie w tradycyjnym kraju emigracji zatrudnieniowej Polaków, czyli w Niemczech. W 2004 r. obywatelom polskim udzielono ponad 400 tys. pozwoleń na pracę. Porównanie danych pokazuje, iż pomimo utrzymania okresów przejściowych w swobodnym przepływie pracowników najczęstszym kierunkiem podejmowania emigracji zatrudnieniowej pozostają Niemcy. Jednocześnie zauważalny jest wzrost migracji do Wielkiej Brytanii i Irlandii.

Wzrost poziomu emigracji zatrudnieniowych do Wielkiej Brytanii i Irlandii nie zmienia jednak głównego wniosku, że emigracja z „nowych” państw członkowskich, w tym z Polski, nie spowodowała perturbacji na rynkach pracy państw przyjmujących. Wręcz odwrotnie – przysłużyła się gospodarce brytyjskiej i irlandzkiej. Przykładowo dochody z podatków i składek na ubezpieczenie społeczne kilkudziesięciokrotnie przewyższyły wypłacone świadczenia. Również pozwoliło to ustabilizować niektóre lokalne rynki pracy, gdzie Polacy zajęli wiele wakatów. W tym kontekście niezmiernie ważną kwestią jest również zmniejszenie się szarej strefy zatrudnienia. Polacy, którym przepisy o swobodnym przepływie pracowników umożliwiły podejmowanie legalnego zatrudnienia, w dużej części dokonali legalizacji nie tylko swojej pracy, ale i pobytu, co ma bezwzględnie pozytywne skutki zarówno dla nich samych, jak i państw przyjmujących. Pewnym fenomenem w tym względzie, który jak do tej pory nie został wyjaśniony, jest niewielkie zainteresowanie podejmowaniem pracy w Szwecji, w o wiele bliżej leżącym kraju UE. Wzrost migracji może stać się jednak koronnym argumentem dla tych państw, które z powodów politycznych nie będą chciały otworzyć swojego rynku pracy 1 maja 2006 r.

„Obchodzenie” okresów przejściowych

Wprowadzanie uregulowań, które hamują przemieszczanie się ludności, zawsze skutkuje poszukiwaniem alternatywnych form migracji. W przypadku okresów przejściowych w swobodnym przepływie pracowników substytutem jest swobodny przepływ usług, w szczególności świadczonych przez osoby samozatrudniające się. Zgodnie ze wspólnotowymi normami w zakresie prawa pracy pracownikiem jest osoba, która pobiera wynagrodzenie i podlega nadzorowi pracodawcy. Taka ogólna definicja pozostawia pole do interpretacji, kto jest pracownikiem (podlega nadzorowi), a kto samozatrudnionym (wykonuje pracę na własny rachunek). Wielokrotnie podawany jest przykład malarza pokojowego i interpretacji urzędników niemieckich. Uznali oni, iż za samozatrudnionego można uznać osobę, która w tym samym czasie posiada dwa zlecenia, ponieważ o samozatrudnieniu świadczyć będzie swoboda w decydowaniu, kiedy i gdzie dana osoba będzie świadczyć tę usługę. Z podobnymi absurdami interpretacyjnymi można spotkać się o wiele częściej. Należy sobie jednak zdawać sprawę z dwoistości zagadnienia. Z jednej strony z całą pewnością istnieją liczne przypadki obchodzenia uregulowań przejściowych poprzez odwoływanie się do swobodnego przepływu usług. Z drugiej jednak strony wiele jest przypadków kwestionowania statusu samozatrudnienia. Powyższy przykład pokazuje absurdalność niektórych przepisów i bezsens wprowadzania okresów przejściowych w swobodnym przepływie pracowników, które, utrudniając realizację jednej z głównych swobód obywatelskich, zmuszają obie strony do nadinterpretacji i obchodzenia przepisów. Jakże ma to skutki dla poszanowania prawa łatwo, można przewidzieć.

Dumping socjalny

Jednym z głównych zastrzeżeń przed otwieraniem rynków pracy jest obawa przed dumpingiem społecznym. Obawy te nie zostały jednak potwierdzone. Polacy bardzo szybko zorientowali się w realiach rynków pracy państw członkowskich UE i twardo bronią swoich praw. Świadczy o tym m.in. ich aktywność w zakresie przynależności do związków zawodowych i szeroko zakrojona pomoc dla osób, które z różnych powodów (głównie z powodu niewystarczającej znajomości języka) były lub są nadal wykorzystywane przez pracodawców. Obecnie zdecydowana większość Polaków jest wynagradzana analogicznie jak obywatele innych państw członkowskich, co obala argument o „dumpingu społecznym”. Z inną sytuacją mamy do czynienia w przypadku pracowników delegowanych. W ich przypadku może dochodzić do nadużyć ze strony pracodawców. Praktyki zaniżania wynagradzania pracownikom, którzy wykonują swoje zatrudnienie w innych krajach na zasadzie delegowania, jest całkowicie niezgodna z prawem i powinna być ścigana zarówno przez polską Państwową Inspekcję Pracy, jak i odpowiednie instytucje państw, w których usługi są wykonywane. Pewnym problemem w tym zakresie jest jednak zmuszanie przez związki zawodowe państw przyjmujących lub też przez władze lokalne tych państw do przestrzegania umów zbiorowych funkcjonujących w danych branżach. Polskie przedsiębiorstwa mają obowiązek do wypłacania wynagrodzenia zgodnego z prawem państwa przyjmującego, nie musi to jednak oznaczać obowiązku przystępowania do umów zbiorowych. W takim przypadku nie można również mówić o „dumpingu społecznym”, ponieważ warunki zatrudnienia są zgodne ze standardami przewidzianymi zarówno przez prawo wspólnotowe, jak i prawo kraju przyjmującego.

Drenaż mózgów

Wielokrotnie w kontekście migracji zatrudnieniowych Polaków podnoszony był argument „drenażu mózgów”, czyli świadomej polityki państw imigracyjnych mającej na celu przyciąganie osób najwyższej kwalifikowanych. Pierwsze półtora roku od uzyskania członkostwa poza nielicznymi wyjątkami nie potwierdziły znaczącego odpływu specjalistów. Te nieliczne wyjątki dotyczą niektórych specjalności medycznych (np. anestezjologów). Należy jednak bardzo mocno podkreślić, iż odpływ osób wysoko kwalifikowanych nie jest związany z jakimiś specjalnymi zachętami ze strony państw imigracyjnych, lecz głównie z brakiem stabilizacji i trudnymi warunkami pracy w Polsce. Brak poprawy sytuacji w polskiej służbie zdrowia, szczególnie w zakresie wynagrodzeń oraz warunków pracy, jest główną przyczyną wzrostu migracji personelu medycznego. Same członkostwo w Unii Europejskiej wydaje się tu mieć poboczny wpływ. Paradoksalnie jednak w najbliższym czasie należy oczekiwać wzrostu migracji innych grup zawodowych, charakteryzujących się wysokimi kwalifikacjami. Będzie to jednak zjawisko pozytywnie świadczące o rozwoju gospodarczym. Jak pokazują dane europejskie i światowe, największa migracja (albo lepiej cyrkulacja) specjalistów ma miejsce w państwach najlepiej rozwiniętych. Dlatego też wzrost migracji tej kategorii osób będzie raczej symptomem upodabniania się do najlepiej rozwiniętych państw członkowskich UE.

W pierwszych miesiącach przyszłego roku państwa członkowskie, które nie zdecydowały się na otwarcie swoich rynków pracy, będą ponownie podejmowały decyzję w tej sprawie. Niezmiernie istotne jest tutaj dostarczanie argumentów na rzecz znoszenia ograniczeń. Dlatego też konieczne jest zebranie doświadczeń nie tylko tych odnoszących się do skali migracji, ale również tych opisujących

losy poszczególnych migrantów, którzy zdecydowali się na czasowe podjęcie zatrudnienia w innych państwach członkowskich. Opis ich losów może być niezwykle przydatny zarówno dla kolejnych migrantów czy to sezonowych, czy długookresowych, jak i administracji publicznej państw emigracyjnych i imigracyjnych, które powinny dbać o przestrzeganie praw pracowników.

Małgorzata Bos-Karczewska¹

Polska migracja zarobkowa – głos z Holandii

Zanim zajmę się odpowiedzią na kluczowe pytanie, jak uwolnić potencjał ludzki, a następnie, jak młodego człowieka, który w siebie dużo zainwestował również za granicą, przyciągnąć do kraju, nakreślę obecną sytuację migracji, tak jak ją widać z Holandii oraz naszkicuję kilka cech, które decydują o migrowaniu Polaków.

Cechy narodowe a migrowanie

Szacunkowo 16–20 mln, czyli 30% Polaków, żyje poza krajem na migracji czy w diasporze. Trzy cechy decydują o naszej skłonności do migrowania i to w różnych warunkach: mobilność, elastyczność i tradycja migrowania.

Naszą cechą narodową jest **mobilność**. Różne warunki zewnętrzne odbijały odmienne motywy podejmowania migracji:

- migracja zarobkowa za granicę – „za chlebem i wolnością”, jak to określano na początku XX w.; po 1989 r. – dzięki „Solidarności” – drugi wymiar „wolnościowy” zdezaktualizował się;

¹ Drs. Małgorzata Bos-Karczewska – ekonomista i publicysta, mieszka od 25 lat w Holandii, były korespondent „Rzeczpospolitej” w Hadze (1993–2001), obecnie współpracuje z mediami holenderskimi. Jest prezesem Stowarzyszenia Ekspertów Polskich w Holandii (STEP), prowadzi strony www.polenia.nl dla polskich imigrantów w kraju tulipanów.

- jeżdżenie „na saksy” – do sezonowej (zwykle nielegalnej) pracy zarobkowej za granicą (np. do Niemiec, Szwecji, Wielkiej Brytanii);
- od 2004 r. polska migracja ma **całkowicie nowy charakter** – to element instytucjonalny, związany z integracją europejską i członkostwem Polski w UE. Jest to przemieszczanie się ludzi i przepływ pracowników na rynku wewnętrznym UE.

Drugą naszą cechą jest duża **elastyczność** pod względem łatwości integracji/asymilacji z kulturą kraju osiedlenia. Jak powiedział jeden z polskich dyplomatów: „Polacy w Holandii są jak kostka cukru w szklance herbaty: na początku dobrze widoczni, potem rozpuszczają się”. Jest to ważny aspekt w ramach toczącej się w takich krajach jak Holandia debaty o wielokulturowości jej społeczeństwa.

Trzecia cecha to ponad stuletnia **tradycja migracji...** też i do Holandii. Mało kto zdaje sobie sprawę, że polska migracja zarobkowa do Holandii ma ponad stuletnią tradycję. Na przełomie XIX i XX w. Polacy wyjeżdżali nie tylko za ocean, ale i do Zagłębia Ruhry, a stamtąd do kopalń węgla południowej Limburgii. Byli to Polacy z poznańskiego i ze Śląska, którzy jako wykwalifikowana siła robocza przybywali do pracy we wschodzącej wówczas gałęzi przemysłu – do górnictwa.

Statystyki dużo mówią:

- W 1914 r. liczba Polaków wynosiła 2 tys. osób, aby w 1918 r. spaść do tysiąca, ponieważ połowa wróciła do niepodległej Polski,
- W 1940 r. było 3 tys. Polaków w Holandii. W latach 1964–1973 wnuki polskich migrantów już patrzyły na zamknięte kopalnie – tę gałąź przemysłu jako nieopłacalną zlikwidowano,
- W 2002 r. wg statystyk holenderskiego urzędu statystycznego w Holandii żyło ok. 33 tys. Polaków pierwszego i drugiego pokolenia,

- W 2004 r. – roku przystąpienia Polski do UE – liczba emigrantów z Polski w Holandii uległa więcej niż podwojeniu: z 2,2 tys. do 4,9 tys. osób. Przedtem w latach 90. przebywało średnio 500–1000 osób rocznie. 1 stycznia 2005 było nas, migrantów, prawie 40 tys., a z tego 25 tys. Polaków pierwszego pokolenia.

Migracja zarobkowa – ograniczony dostęp do rynków pracy do 2006–2009...?

Migracja zarobkowa (tzw. *labour migration* to pobyt dłuższy niż 4 miesiące wg definicji holenderskiej) należy odróżnić od pracy sezonowej (ogrodnictwo etc.). W Holandii liczba zatrudnionych Polaków istotnie wzrosła w 2004 r. – dane szacunkowe mówią o 20–30 tys. Polaków. Nie jest to jednak eksplozja na miarę Wielkiej Brytanii, gdzie liczbę legalnie pracujących Polaków szacuje się na ponad 100 tys. W Holandii część pracuje legalnie w ogrodnictwie. Spora ich część to Polacy na niemieckich paszportach (z Opola i Kaszub). To daje im swobodny dostęp do holenderskiego rynku pracy. Holandia wprowadziła, podobnie jak większość państw EU-15, ograniczenia dla obywateli z nowych państw członkowskich (z wyjątkiem Cypru i Malty) w dostępie do rynku pracy. Holandia wprowadziła także ograniczenia ilościowe. W 2006 r. kraj ten, podobnie jak i inne, dokona przeglądu sytuacji na rynku pracy. Latem 2006 r. duży wpływ na decyzję rządu Holandii odnośnie możliwego uwolnienia rynku pracy będzie mieć koniunktura gospodarki Holandii. Od 2000 r. gnębi ją recesja. W 2005 r. wzrost ma wynieść 0,5% PKB, a poziom bezrobocia 6,4%. Ograniczenia mogą być stosowane także w latach 2009–2011, ale tylko w przypadku poważnych zakłóceń na rynku pracy.

Wskutek ograniczeń w dostępie do rynku pracy oraz dzięki dużemu zapotrzebowaniu na polskich tanich nisko wykształconych pracowników nastąpiła **eksplozja pol-**

skich firm jednoosobowych w Holandii. Firmy te podlegają swobodzie świadczenia usług na rynku wewnętrznym. Samozatrudnienie to prowadzenie samodzielnej działalności gospodarczej bez zatrudniania innych, na rachunek własny.

Liczba takich firm wzrosła do 1700 we wrześniu 2005 r. W 2004 r. było ich tylko 1100, a rok wcześniej zaledwie 150. Są to głównie firmy wykonujące usługi reparacji, naprawy, budowlane, usługi w ogrodnictwie i rolnicze czy szklarskie i malarskie. Polacy dominują: 70% nowo zakładanych w 2005 r. firm z krajów Europy Wschodniej stanowili firmy polskich biznesmenów.

Polacy cieszą się w Holandii bardzo dobrą opinią: pracowitych, solidnych robotników. Pracują bez dyskusji po godzinach i w weekendy! Jednak nie zawsze znają języki obce. Wówczas niektórzy zdesperowani holenderscy pracodawcy zaczynają uczyć się języka polskiego!

Szanse i zagrożenia

Migracja zarobkowa **wzbogaca**, to źródło wartości dodanej z dwóch powodów:

1. przynosi nowe doświadczenie i wiedzę, poszerza horyzonty; migrujący poznaje, jak się żyje w innym kraju, jakie odmienne problemy występują i jak są rozwiązywane. Istotne jest również, że migrujący nabiera świeżej perspektywy do życia w Polsce,
2. zapoznaje się z fenomenem innej kultury, zwyczajów, wartości, innego podejścia do pracy, do życia w rodzinie.

Paradoksem jest, że poza krajem Polak-indywidualista (orientacja na dobro własne, a nie ogólne) w stymulującym otoczeniu jest sprawny i szybko robi karierę. Ambicja, kreatywność, elastyczność – to nasze aktywa. Młodzi Polacy w Holandii są ambitni, żądni wiedzy i sukcesu, np. aupairki chodzą na kursy językowe, ucząc się drugiego języka po

angielskim, np. francuskiego. W młodych ludziach drzemie wielki potencjał. Kto może liczyć na sukces na emigracji? Jednostki otwarte na świat, na jego odmienność. Osoby akceptujące innych i konstruktywnie nastawione, umiejące radzić sobie w zupełnie obcym otoczeniu. Sprowadza się to do ciągłej nauki i postrzegania życia jako przygody.

Młodzi ambitni Polacy w roku 2005 w Holandii

Agnieszka* po chemii prowadzi badania na Uniwersytecie w Rotterdamie, pisze pracę doktorską, jest z mężem i sześćioletnim dzieckiem. Rodzina ta w Polsce finansowo ledwo dawała sobie radę, w Holandii lekko wyżyją z jej uposażenia rzędu 1500 euro. Agnieszka korzysta z możliwości dalszego rozwoju, szuka staży w zachodnich firmach czy unijnych stypendiów na kilkumiesięczne badania i pobyt w innym kraju UE. Jej mąż Zbyszek opiekował się córką przez dwa lata. Obecnie córka poszła do szkoły, a Zbyszek zabrał się za naukę holenderskiego i jako świeżo upieczony obywatel UE szuka pracy. Natrafiał jednak na barierę językową i brak odpowiednich kwalifikacji.

Danka po biotechnologii robi badania w Utrechcie do pracy doktorskiej. W Polsce mogła o nich pomarzyć: na chipach DNA. Usamodzieliła się dzięki stypendium doktorskiemu, które wynosi ok. 1500 euro (w Polsce dostawała 800 zł jako doktorant). Uczy się języka holenderskiego, a koszty kursu zwraca uczelnia. Uniezależnienie finansowe pozwoliło jej (Danka w końcu stanęła na nogi) na to, że może pozwolić sobie na fundowanie przyjazdów do Holandii swojego chłopaka. Jako absolwent architektury zarabia 5 zł na godzinę w biurze architektonicznym w kraju. Danka była zaskoczona życzliwością swojego szefa-promotora. „Wszystko wyjaśnią i wykazuje zrozumienie dla moich problemów”. Sama sobie tłumaczy: „Wie, że w ten sposób musi utrzymać mnie przez 4 lata. To jego interes własny, bo inaczej badania staną i będzie strata czasu”.

* imiona i miejsca pobytu zostały zmienione

Adam po studiach informatycznych znalazł się w organizacji międzynarodowej, zwerbowany został w Polsce. Po roku jednak myślał o powrocie do kraju: żona nie miała życia w małej miejscowości, gdzie mieszkali i była skazana na rolę gospodyni domowej i opiekę nad dzieckiem. Ponadto, według Adama, w jego firmie stosowano przestarzałe technologie i faktycznie, jak twierdził, dłużej pracując w niej, cofa się w zawodzie. Postanowili po 2 latach wrócić do Polski.

Kasia z polskiego oddziału amerykańskiej firmy trafiła do Holandii. Była zaskoczona postawą holenderskich kolegów. Przeżyli istny szok – młoda Polka została ich szefową ds. marketingu. Kasię z kolei dziwiło, że w Holandii w pracy wszystko musi z podwładnymi omawiać. „Przecież to ja jestem szefową”.

Polskie pielęgniarki: Ania, Zosia narzekały na inną kulturę, brak rozrywki poza pracą. Ciągłe były konfrontowane z językiem holenderskim. Jedna trafiła do innej pracy, niż obiecywano, a jej koleżanka do pracy poniżej jej kwalifikacji zawodowych. Były trochę sfrustrowane tym wszystkim i zagubione; brakowało im coacha (opiekuna), który by je wsparł i pomógł rozwiązać ich problemy na obczyźnie. A przede wszystkim tęskniły do dzieci i pytały, czy swoje dzieci mogą posłać do holenderskiej szkoły. Zostały po prostu rzucone na głęboką wodę, miały inne oczekiwania i brakowało im innej motywacji poza finansową.

Czy **drenaż mózgow** to potencjalne zagrożenie dla kraju? O ile migracja zarobkowa daje szansę rozwoju każdej jednostce, to obawa o *brain drain* jest realna z makroekonomicznego punktu widzenia. Fundamentalne pytanie brzmi, jak zaprojektować procesy migracji tak, aby Polacy (np. *expaci*) wracali do Polski? Badania wykazują, że szczyt fali migracji ma miejsce obecnie, tj. na początku naszej akcesji i w momencie, gdy państwa UE otworzą swoje rynki pracy. Zależy to także od wysokości bezrobocia w Polsce. Czterdziestoprocentowe bezrobocie wśród młodych to nie

tyle marnotrawstwo, ale dewastacja kapitału ludzkiego! Nikogo nie powinno więc szokować, że o czasowej zmianie miejsca zamieszkania myśli poważnie 40% (czyli około 6 mln) młodych Polaków (tak jak podała w 2002 r. firma Pricewaterhouse) czy badanie Pentora (2002 r.), że wyjazd z Polski „na trochę” ma w planach 68,8% ankietowanych.

Migracja w przyszłości

Polska migracja zarobkowa to zjawisko tymczasowe, później przyjdzie normalizacja i czas na *expatów*. Sądzę, że za 10 lat, kiedy duża fala migracji opadnie, migracja będzie głównie ograniczać się do *expatów*, tak jak to jest na Zachodzie. To specyficzny rodzaj migrantów – *expat*, czyli *expatriate* – to osoba dobrowolnie przebywająca na obczyźnie. „*Ekspat* i Polak to dwie zupełnie odmienne osoby. *Ekspat* znajduje przyjemność w mieszkaniu za granicą. Polak za granicą cierpi” – pisze mój znajomy Jan Latus, redaktor „Nowego Dziennika” w Nowym Jorku. „*Ekspat* to ktoś, kto sobie po świecie jeździ, pomieszkuje tu i tam. Nie dlatego, że ma za dużo pieniędzy do wydania. Podróżuje, bo lubi przebywać w coraz to nowym otoczeniu”.

Tylko ciekawa oferta dla młodych przyciągnie ich do kraju, a to pytanie o *social innovation* i zmiany. Czynniki *push*, który wypycha młodych ludzi z kraju, to nie tylko finanse, ale i chęć normalnego życia – bez polskich „układzików”, zawiści, niepewności jutra i prawa dżungli, chęć zaplanowania kariery. A jak to może być bez „polskiego szumu”, uczą się poza krajem. Problem w tym, że potem nie mają do czego wracać, bo sami się zmienili, mają już inny (nabyty) system wartości i priorytetów. A w kraju, niestety, czas się zatrzymał lub bardzo powoli cyka zegar innowacji społecznej. „Nie wracam, bo mnie zniszczą w mojej starej pracy, nie będę mógł się realizować czy w ogóle wykorzystać mojej nowej wiedzy; a na dodatek będą padać kąśliwe uwagi od

moich rówieśników. W Polsce szef ma zawsze rację, system kadrowy jest skostniały” – opowiada młody trzydziestoletni polski prawnik.

Czynnikiem *pull*, przyciągającym migrantów do Polski, będzie z pewnością rozwój gospodarczy i wzrost zamożności Polski. Jednak wiele będzie zależeć od tego, czy Polska za kilkanaście lat będzie miała coś do zaoferowania polskim wykształconym *expatom*, jak np. ciekawą karierę czy przyjazny klimat w pracy. Bo na starość każdy ma wolny wybór i może wrócić: *back to the roots*.

To są odpowiedzi na kluczowe pytania: jak uwolnić potencjał ludzki, a następnie, jak takiego młodego człowieka, który w siebie dużo zainwestował, ściągnąć do kraju. Chociaż to, że takiego wyboru dokonują, obecnie nie dziwi. Tak robi wielu ambitnych ludzi na świecie: kończą najlepsze szkoły, robią MBA, trafiają do międzynarodowych koncernów i dołączają do szeregów kosmopolitycznej elity. Szkopuł w tym, by też chcieli budować zamożną Polskę dla ich potomków.

Wojciech Przybylski¹

Migracje: dla kogo szansa, a dla kogo zagrożenie?

Jeśli Europejczycy wyróżniają się na tle innych części globu czymś szczególnym, to z pewnością jest to różnorodność i zarazem poczucie wspólnych źródeł oraz związania historią z innymi nacjami. Również każdy Polak zna rodzinne i sąsiedzkie opowieści o swych rodakach wyjeżdżających z kraju i przemieszczających się po naszym kontynencie i po świecie. Z pewnością jest to fenomen europejski, ale w Polsce budzi szczególnie dużo emocji, bo szczególnie wielu naszych rodaków opuszczało kraj na przestrzeni wiekuset lat. Zaryzykuję nawet twierdzenie, że w Polakach jest kulturowo wpisana chęć migrowania i przemieszczania się po obczyźnie. Zarazem równie silne jest związanie z ziemią i przywiązanie do osiadłości w Polsce. Obserwując nasze migracje dzisiaj i zastanawiając się nad tym, wydaje się, że stajemy zawsze przed tymi samymi dylematami.

Dlaczego wyjeżdżać?

Wyjeżdżamy w wielu powodów, choć należy docenić rolę masmediów w racjonalizacji masowych exodusów. Pierwszym powodem dla dzisiejszego Polaka jest naturalnie

¹ Doktorant w Instytucie Stosowanych Nauk Społecznych, Uniwersytet Warszawski.

wizja pracy, której rzekomo w Polsce nie ma. Statystyczne bezrobocie podawane i średnie zarobki podawane w zestawieniu z innymi krajami europejskimi pozwalają uwierzyć, że wyjazd to szansa na łatwą i dobrze płatną pracę. Własne doświadczenie pokazuje mi, że w taki mit łatwo uwierzyć.

W 2000 r., znając dane o rozwoju gospodarczym Irlandii i mając w perspektywie trzy miesiące wakacji od studiów, postanowiłem z dwojgiem znajomych wyruszyć do Dublina w poszukiwaniu zarobku. Oczywiście nam się udało. Z wiarą i optymizmem rozpoczęliśmy pracę w pubach na Temple Bar, co po upływie dwóch miesięcy całkiem się opłaciło. Wynajęliśmy spore mieszkanie, dzielone z imigrantami z Hiszpanii, Australii, Anglii, USA, Kanady, a nawet przez pewien czas z Egiptu. Na wprost naszego okna po drugiej stronie ulicy mieszkała ekipa z Azji. Od początku łączyło nas z nią najsilniej poczucie wymuszonej solidarności w obronie swoich praw przed irlandzkim właścicielem i jego chęcią zysku. Nie było też żadnego problemu z aklimatyzacją w różnym kulturowo środowisku. Jednak, co oczywiste, szybciej zaprzyjaźnialiśmy się z innymi emigrantami niż z Irlandczykami. Mieliśmy paradoksalnie więcej wspólnego.

Ani moi koledzy, ani ja nie mogę powiedzieć, żeby moje zawodowe doświadczenie z tamtego okresu przydało mi się dzisiaj w pracy zawodowej w Polsce. Również pieniądze, które zarobiliśmy, z perspektywy czasu wydają się niewarte podróży, niepewności i warunków, w których żyliśmy i pracowaliśmy. A jednak każdy z nas, cofając się w czasie, podjąłby tę samą decyzję. Wyjazd jest, szczególnie dla młodych, przygodą i szansą na niezależność. **Prawdziwy test życia** potrzebny każdemu. Wyjazd nie tylko za granicę, ale poza strefę rodzinnego domu i sieci zależności i powiązań, daje szansę sprawdzenia się. Zarobienie pieniędzy jest przynętą. Dążeniem leżącym u źródeł jest pragnienie niezależności. Pozostanie w miejscu urodzenia oznacza często, choć nie zawsze, powielanie schematu swoich bliskich i korzystanie

z zastanego kapitału społecznego. Tymczasem Polacy, jak się zdaje, mają wpojony mit o *quasi*-amerykańskim śnie. *Quasi*, bo jesteśmy też realistami i w otaczającej nasz krajowej rzeczywistości widzimy, że trudno przebić się przez sieci powiązań i niezrozumiałe lub nieprzyjazne procedury potrzebne do realizacji własnych pomysłów. Zagranica oferuje mit raj, choć zazwyczaj wynika on z niewiedzy o procedurach i sieciach powiązań niewidocznych z Polski.

Dlaczego za granicę, a nie do innego miasta?

Mit o możliwościach realizacji swoich pomysłów łatwiej i szybciej za granicą niż w Polsce leży u podstaw potrzeby emigracji u większości młodych. Jesteśmy indywidualistami. Pokolenie obecnych trzydziesto-, czterdziestolatków postrzegamy częściej niepotrzebnie jako konkurencję niż jako partnerów do realizacji własnych pomysłów. Podobnie myślą nasi koledzy i koleżanki pokolenie starsi. Działa to jak samospełniająca się przepowiednia. Tak więc dwa czynniki:

- i) procedury i bariery wejścia na rynek, oraz
- ii) bariery środowiska

stają przed oczyma wyobraźni jako przeszkody nie do przekroczenia w innym mieście.

Zdają się one mniejsze za granicą, choć w dużej mierze taki wizerunek kreuje tylko wyobraźnia. Np. w Irlandii realne bariery są bardzo podobne. Aby pracować, trzeba się zarejestrować w urzędzie pracy oraz wystąpić o numer identyfikacji podatkowej. Pracodawcy nie chcą zatrudniać pracownika szczególnie bez tego drugiego. Nauczyliśmy się tego bardzo szybko. Chodząc z wydrukowanym CV wszędzie, zaczynaliśmy rozmowę od zastrzeżenia, że nie mamy pozwolenia na pracę. Irlandczyków mało to jednak obchodziło. Z ich punktu widzenia wszystko było w porządku, jeśli przychodziło się z numerem identyfikacji podatkowej. Mieli silne poczucie, że pochodzenie pracowników ma zni-

kome znaczenie, jeśli Ci chcą pracować. Poczucie prawa i solidarności społecznej związane były wyłącznie z praworządnym odprowadzaniem podatków. Uchylenie się od tego obowiązku traktowali jako nieprzyzwoite, czego nie rozumieliśmy do końca jako dzieci PRL-u. Dla nich nie tyle wizyta fiskusa (zresztą rzadka), co poczucie solidarnego odkładania podatków było podstawą do operowania w gospodarce. Cóż więc prostszego? Poszliśmy się zarejestrować w urzędzie podatkowym, który jak się okazało, nie prowadził wymiany informacji o podatnikach z urzędami pracy ani urzędem imigracyjnym.

Podobne wrażenia przywiózł z Japonii, z Ritsumeikan Asia Pacific University Marek, studiujący tam zarządzanie. Na drugim roku wspólnie z kolegami ze studiów z Europy Środkowo-Wschodniej i Azji wpadł na pomysł sprzedaży pamiątek z krajów swojego pochodzenia i z czasem postanowił pomysł zrealizować. Okazało się, że dla młodych ludzi, niezależnie od pochodzenia, nie było żadnych barier wejścia na rynek poza zwykłymi kosztami wynajmu powierzchni czy założenia strony www. Należało jedynie się zarejestrować, a mogli swobodnie prowadzić biznes bez konieczności rozliczania się z fiskusem. Podatki dochodowe i inne daniny należało zacząć płacić dopiero w momencie, gdy obrót zaczął przekraczać określony poziom. Liczył się więc jedynie pomysł i małe pieniądze na start, a procedury i pierwsze opłaty były uproszczone do zera. Sklep (www.w-gift.com) istnieje od 9 miesięcy. Mój kolega już go nie współtworzy, bo wyjechał z Japonii, ale dla niego prostota i oczywista zachęta i zaufanie, jakim został obdarzony przez fiskusa obcego państwa, jest nieporównywalna z polskimi warunkami. Obecnie przebywa na zagranicznych stażach, choć nie kryje, że przy bardziej sprzyjających warunkach prowadzenia interesów w Polsce miałby ochotę tu wrócić.

Dobra wola urzędników, aparatu państwowego i zwykłych ludzi okazuje się więc bardzo ważnym czynnikiem

ułatwiającym działanie (studia lub pracę) Polakom za granicą, czego nie ma w Polsce. Panujący w kraju stereotyp nieprzyjaznego urzędnika i wyobrażenie skomplikowanych przepisów sprawia, że ludzie nie znajdują tak często motywacji do osobistego rozwoju w kraju jak poza nim. Naturalnie to tylko jedna z dwóch zasadniczych przeszkód. Druga, a więc czynnik środowiska – napotykanie na sieć powiązań i zależności związanych z awansowaniem lub wejściem na określone stanowiska w pracy zawodowej lub projektach typu NGO czy też na uniwersytetach – zapewne wszędzie jest podobna. W Polsce zaś szczególnie upowszechniona wśród młodych zdaje się być wizja, że tutaj załatwia się po znajomości, a za granicą jest większa równość szans. Można z takim poglądem polemizować, twierdząc, że dostępność do stanowisk relatywnie tych samych poziomów jest zazwyczaj podobnie obwarowana powiązaniem krwi lub większą zażyłością ze środowiskiem. Jednak to, że taki pogląd dominuje w Polsce, każe przypuszczać, że wielu młodych, zostając w Polsce, realizuje taką właśnie strategię „kariery poprzez znajomości”, a nie przez kompetencje, co z kolei nakręca spiralę wyobrażeń.

Następnym i może najważniejszym powodem wyjazdu za granicę w przypadku Polaków jest pewna kultura odziedziczona po przodkach. Podstawą modelu edukacji niegdyś były wyjazdy zagraniczne i obracanie się w różnych środowiska dla zdobycia doświadczenia. Oczywiście zarezerwowane tylko dla ludzi „lepiej urodzonych” ścieżki edukacji nie można porównać z dzisiejszymi masowymi wyjazdami w ramach programów europejskich, ale warto zwrócić uwagę na większy niż w innych państwach odsetek obywateli w państwie za I Rzeczpospolitej. Dalej warto przytoczyć masowe emigracje epok rozbiorów i życie oraz twórczość Polaków poza Polską. Emigracje miały charakter przejściowy, bardziej masowy, jak i indywidualny. Przyczyny były też różne, ale w większości wypadków skierowane były za

granicę niż do innych miast. PRL właściwie potwierdzał ten schemat. Pragnieniem dużej części ludzi był paszport i możliwość wyjazdu. Chodziło też naturalnie o możliwości zarobku, ale też odetchnięcie „świeżym powietrzem”.

Jaka praca za granicą?

Pytanie jest o tyle trudne, że zależy obecnie od indywidualnej inicjatywy i pomysłowości. W Europie młodzi Polacy zatrudniają się zazwyczaj zgodnie ze swoimi kompetencjami i ambicjami: od pracy w kuchni po stanowiska w administracji unijnej. Poza kontynentem jest różnie, ale też jest tam mniej Polaków. Szczególnie dostęp do tych wyżej cenionych stanowisk stał się celem i ambicją młodych. Jednak brak powodzenia w szybkiej karierze za granicą może motywować raczej do powrotu niż imania się niżej cenionych społecznie zajęć, mimo iż mogą dawać większe gratyfikacje finansowe. Przykładem niech będzie krótka historia emigracji młodego absolwenta ekonomii – Tomka – z miasta na Górnym Śląsku, który po roku spędzonym w departamencie funduszy strukturalnych miasta Mysłowice za marne pieniądze skorzystał z programu nauki języka w szkole w Szkocji i wyjechał na rok. Oczekiwał po wyjeździe możliwości szybkiego awansu, mając już doświadczenie w pracy administracyjnej w Polsce i dobre wykształcenie ekonomiczne. Rok poświęcił na pracę i naukę w szkole w Edynburgu, która była dotowana przez program Europejskiego Funduszu Społecznego. Dorabiał w pubie, ale jednocześnie rozglądał się i zaznajamiał się z możliwościami na rynku brytyjskim. Kiedy okazało się, że może liczyć tylko na karierę w szkole lub w małych przedsiębiorstwach, zaczął szukać pracy w Polsce drogą korespondencyjną. Otrzymał intratną propozycję z placówki banku z kapitałem zagranicznym, gdzie pomimo niższych zarobków niż w Wielkiej Brytanii mógł liczyć na awans i rozwój. Nowa praca zgadza się z jego

oczekiwaniami i pokrywa z kompetencjami, ale Tomek do-
cenia wagę swojego pobytu w Szkocji. Język, obycie i odwa-
ga szukania zatrudnienia na własną rękę za granicą były, jak
twierdzi, kluczowymi elementami podczas rozmowy kwalifi-
kacyjnej w banku.

Przykładem pracy za granicą zgodnej z kompetencja-
mi i oczekiwaniami jest Kasia, która tuż po liceum (1999)
postanowiła szukać możliwości kariery w krajach Unii.
Licencjat zrobiła w London School of Economics, magistra
w Centre Europeene de la Rechere Politique i zaznajomiona
ze ścieżkami kariery swoich starszych kolegów ze studiów
odbyła kilka kluczowych staży. Obecnie pracuje w fundacji
mającej siedzibę w Brukseli i zajmuje się m.in. badaniami
potrzeb i oddziaływania instrumentów polityki zdrowia
w krajach Unii.

Co wnosimy do innych krajów?

W moim zderzeniu z pracownikami w Irlandii, a także
z wypowiedzi innych koleżanek i kolegów wyłania się ob-
raz mniej więcej podobnych kompetencji, zależnych od in-
dywidualnych uwarunkowań. To, co jednak na pewno nas
odróżnia i o czym mówili nasi pracodawcy, to **głód sukce-
su i pieniędzy**, który przekłada się często na **pracowitość
i pomysłowość**. Polacy, szczególnie w krajach Unii, często
chcą szybkiej kariery i szybkich pieniędzy. Chcą albo do-
ścignąć innych w poziomie zamożności, albo zaoszczędzić
jak najwięcej w najkrótszym czasie na podróż. Dlatego
m.in. Polacy jako pracownicy robią taką karierę w Wielkiej
Brytanii. Są często impulsem do starania się bardziej i bar-
dziej efektywnej pracy.

Przykłady starszych i młodszych migrujących

Moim doświadczeniem jest też kontakt ze starą Polonią brytyjską. Za starą uważam emigrację wojenną. Decyzje Polaków o przeniesieniu się do Londynu motywowane były naturalnie przeczekaniem czasu (liczonego nawet w pokoleniach) Stalina i komunizmu. Migracja ta znacznie różniła się od tej obecnej, bo inne były jej przyczyny. Niemniej problemem dzisiejszych polonusów zamieszkujących w Anglii już drugie pokolenie jest często pytanie, czy i w jakim stopniu wiązać się z Polską. Utrzymywane przez ponad 50 lat harcerstwo poza granicami kraju traci nieco na znaczeniu, bo bezpośredni wróg nie jest widoczny. U wielu znajomych mojego pokolenia, którzy skończyli tam studia, pojawia się więc teraz pytanie – czy powinni wrócić i co robić w Polsce. Jak mówią, w Anglii dotychczas czuli się i byli często traktowani jako tymczasowi goście. Teraz przychodzą momenty wyboru. Nie dotyczy to starszych, ale jedynie młodych, kończących studia. Naturalnie mają mniejszą motywację do powrotu ze względów finansowych, ale jednocześnie ciekawi ich kraj rodzinny, który wielokrotnie odwiedzali jako goście swoich rodzin. Często wybierają więc turystyczne przyjazdy do kraju lub aby realizować projekty firm brytyjskich. Nie widać jednak, żeby chcieli przeprowadzać się na stałe, bo nie ma tak atrakcyjnych miejsc pracy jak na świecie, a poza tym rynek Polski do prowadzenia własnej działalności jeszcze nie wydaje się dosyć atrakcyjny.

Jednak dla niektórych Polaków szczególnie skomplikowane warunki brzegowe wejścia i operowania na rynku polskim stały się wręcz sposobem na zrobienie interesu. Wyjeżdżając na studia prawnicze w Europie i jednocześnie studiując prawo polskie stali się niezastąpionymi doradcami dla małych i średnich przedsiębiorców z Unii wchodzących na rynek Polski. Przykładem jest spółka niemiecka założona ok. 3 lata temu przez dwóch braci Polaków oraz ich kolegę ze studiów z Niemiec. Działając wokół Niemieckiej Izby

Gospodarce, szukali potencjalnych klientów i udało im się rozwinąć działalność doradczą. Dla nich wyjazd za granicę był właściwie dobrze zaplanowaną akcją zwieńczoną jak dotychczas powodzeniem. Mieszkają trochę w Niemczech, a trochę w Polsce, prowadzą dwa biura i rozwijają się. Dla nich wyjazd za granicę był szansą.

Dlaczego wracać?

Do kraju wracają na razie na pewno ci, którym się tak czy inaczej nie powiodło. To dosyć oczywiste. Ci, którym się udaje, na razie nie wracają ze względu na to, że wciąż widzą w Polsce te same bariery co kiedyś. Choć realistycznie oceniają już sytuację zagranicą i wiedzą, że nie jest tak łatwo, jak malowali to oczyma wyobraźni przed wyjazdem, to myślą o powrocie. Jednak często na to, czy wracać czy nie, wpływa wyobrażenie, a nie fakty i praktyka życia w Polsce. Kasia pracująca w fundacji chciałaby wrócić, ale obawia się radykalnych rządów, jak odmalowują nową koalicję zagraniczni dziennikarze. Marek, mający za sobą doświadczenie azjatyckie, też jakoś się nie spieszy do powrotu. Ciągnie go na razie egzotyka, choć zastrzega, że chciałby wrócić. Wracają: Tomek – ze Szkocji, bracia prawnicy z Niemiec i studenci, którzy wyjechali na pracę czasową. Wracają, bo albo im się nie powiodło w realizacji planów za granicą, albo ich plan został zrealizowany, a dotyczył od początku planów związanych z Polską. Jeśli mają za sobą doświadczenie porażki za granicą, a brakuje im też oparcia w znajomych w innym kraju, na których można się oprzeć, i jeszcze stosunkowo mało czasu zainwestowali w kontakty i życie towarzyskie, to oparcie znajdują w Polsce. Z czasem – jak wszystkie nacje europejskie – przyzwyczailiby się i okrzepli w nowym środowisku jak Kasia.

Polacy nie mają szczególnych barier w nawiązywaniu i utrzymywaniu kontaktów za granicą. W istocie często sły-

szy się opinie, że łatwiej asymilują się z innymi nacjami niż sami ze sobą. Przemieszczanie się i znajdowanie nowych znajomych jest zapewne dużo łatwiejsze niż kilkanaście lat temu, bo każdy kraj europejski tętni na ulicach młodymi imigrantami przemieszczającymi się swobodnie po Europie. Nie trudno znaleźć kolegów w tym samym wieku i w podobnej sytuacji, a z innego kraju.

Migracje Polaków. Szansa czy zagrożenie?

W dłuższym okresie masowe migracje coś zmieniają. Nie jest oczywiste, co zmieniają. Polacy migrują czasowo i na dłużej. Niektórzy na stałe. Stopniowo przybywa też imigrantów do Polski z innych państw. To dynamiczny proces i trudno jednoznacznie określić, czy jest dla Polski jako państwa i jako narodu dobry czy zły. Można jednak zidentyfikować szczególne szanse i zagrożenia płynące z masowych migracji.

Największą zaletą podróży, i to się nie zmieniło od lat, jest funkcja edukacyjna. Migrujący **dostają pakiet wiedzy i doświadczeń, niedostępny na miejscu** pomimo rozbudowanych kanałów informacyjnych. Sprawdzają nabytą wiedzę w praktyce, w kontaktach z innymi i usamodzielniają się bardziej, niż działoby się to w Polsce. Są tam zdani wyłącznie na własne siły i pomysłowość. Doświadczenie i kontakty, które zdobywają za granicą, są wielką szansą w skali kraju, pod warunkiem, że utrzymuje się z migrującymi kontakt. Nie jest to jednak trudne, póki są tanie linie lotnicze i usługi telekomunikacyjne nie są drogie. Jeszcze większą szansą jest zmiana mentalności u tych powracających, którzy coś osiągnęli za granicą. Mają poczucie własnej wartości i nowe pomysły – inne, niż generowane w Polsce. Mogą ryzykować rozpoczynanie swoich inicjatyw, ryzykując nawet więcej, bo już wiedzą, że gdyby się nie udało, to mogą zacząć od początku i wiedzą jak. Mogą też wyjechać

ponownie i wrócić do miejsca, gdzie mają swoje drugie zaplecze. Tacy ludzie będą silniejsi na naszym rynku.

Zagrożeniem jest przede wszystkim brak łączności z krajem i zamknięcie ścieżek powrotu. Tak jak zagranica w Polsce ma „dobrą prasę” tak Polska za granicą tej prasy nie ma. **Informacje z kraju zniechęcają często do powrotu**, bo utwierdzają negatywny stereotyp o Polsce, szczególnie u tych, którym zaczęło się powodzić za granicą i żyją mitem wielkich możliwości. Zagrożeniem, że migrujący nie będą wracać (szczególnie ci najbardziej zdolni i mobilni), są też naturalnie obiektywne warunki prawne w Polsce. Rozpoczęcie i prowadzenie działalności nie jest wciąż tak łatwe, jak gdzie indziej, głównie ze względu na często zmieniające się i niejasne przepisy. To jednak marginalny problem. Brak przede wszystkim wiary, że ci sami ludzie, którym udaje się coś osiągnąć za granicą mogliby co najmniej tyle samo osiągnąć w Polsce. Zagrożeniem jest więc brak informacji dla migrujących, że mają i jakie mają możliwości osobistego rozwoju po powrocie. Być może brakuje „przetartych ścieżek”.

Bilansując szanse i zagrożenia i wracając do krótkich historii przedstawionych na początku, powraca pytanie o potrzebę wykreowania środowiska sprzyjającego nowym inicjatywom w Polsce dla powracających. Do tego potrzebne są zarówno atrakcyjne warunki do prowadzenia swoich działalności, jak i przekaz medialny nie będący PR-ową wyduszką, ale odzwierciedlający wykreowaną w Polsce atmosferę sprzyjającą indywidualnym inicjatywom.

*Mariusz Szulc*¹

Migracja młodych

Funkcjonuje w naszej kulturze określenie: „podróże kształcą”. Celem mojego krótkiego artykułu jest ukazanie szansy dla Polski związanej z migracją młodych ludzi do krajów zachodnich Unii Europejskiej. Posłużę się przykładem Irlandii i w mniejszym stopniu Wielkiej Brytanii.

Sam jestem przykładem migracji zarobkowej, choć nie jest to w stu procentach odpowiednie określenie mojej sytuacji. W momencie wyjazdu pracowałem, miałem dobre wynagrodzenie, które pozwalało mi swobodnie funkcjonować. Dlaczego więc wyjechałem? Postawiłem sobie cztery podstawowe cele związane z wyjazdem: douczenie się języka, usamodzielnienie się, przeżycie przygody, pieniądze. Kolejność poszczególnych dążeń nie jest przypadkowa – ułożyłem je w stopniu od najważniejszego do najmniej ważnego dla mnie. Myślę, że podobne podejście ma wiele młodych osób, które decydują się na wyjazd.

Decyzja o samym wyjeździe dla znacznej części osób, które robią to pierwszy raz, nie jest łatwa i stanowi dla nich bardzo duże wyzwanie. W większości ryzykują wszystkimi oszczędnościami, które zdołali uzbierać, opuszczają swoich partnerów życiowych, rodzinę, przyjaciół, znajomych. Przenoszą się do kraju, gdzie większość rzeczy jest im obca,

¹ Student.

mają tam mieszkać, żyć i pracować. Wykonują w większości zajęcia nieodpowiadające ich wykształceniu i umiejętnościom. Ta zdolność do sprostania wyzwaniom wskazuje, że mamy wiele zdolnych i odważnych osób.

Jesteśmy narodem, którego pełno jest wszędzie. Myślę, że ciężko jest znaleźć miejsce na Ziemi, gdzie nie słyszano o Polakach. O dziwo, wbrew negatywnej plotkarskiej opinii, cieszymy się opinią zdolnych, zaradnych, pomysłowych i przedsiębiorczych ludzi. Wiele osób z różnych zakątków Ziemi, dzieliło się tą opinią ze mną.

Bardzo ważnym wydarzeniem dla młodych osób są ich pierwsze doświadczenia związane z pracą. To tam nabywają wzorów związanych z podejściem do swoich obowiązków oraz kultury pracy. Duża część naszego społeczeństwa nabrała podczas okresu komunizmu złych nawyków i niewłaściwej kultury pracy. Wyjazd młodych ludzi i praca w zachodnich firmach może być dla nich szansą na nauczenie się, jak pracuje się w gospodarce rynkowej. Milowym krokiem dla naszego społeczeństwa jest możliwość pracy za granicą. Te doświadczenie może nam pomóc w zmianie naszych przyzwyczajzeń. Zachodnie wzorce, których nabędą młodzi pracownicy, przyczynią się w przyszłości do rozwoju i rozkwitu naszego kraju. Ci młodzi ludzie wrócą do Polski i będą otwierać małe i średnie przedsiębiorstwa, będą pracować w fabrykach, firmach i instytucjach.

Proces adaptacyjny z miejscową ludnością przebiega dość opornie. Polacy wolą raczej tworzyć własne środowiska. Przyzwyczajenie do polskiej kultury, tradycji, stylu życia sprawia, że nie jesteśmy w stanie tworzyć wspólnoty z rodzimą społecznością. Nie tylko nasi obywatele mają problemy z aklimatyzacją u naszych zachodnich sąsiadów. Poznałem przedstawicieli wielu nacji i także oni mieli podobne trudności, choć nasz proces adaptacyjny w porównaniu z innymi narodowościami przebiegał sprawniej.

Od momentu umożliwienia nam legalnej pracy w kilku krajach UE, nastąpiła zmiana jakościowa migrujących. Obecnie można się spotkać z przykładami osób, które wykonują pracę na atrakcyjniejszych i ciekawszych stanowiskach pracy. Przykładem może być Wojciech, który pracował w Polsce jako *store manager* w sieci Mc Donald i został zatrudniony na tym samym stanowisku w Supermac Ltd. Podobnie jak Jarek (ogłoszenie w sprawie pracy ukazało się w „Gazecie Wyborczej”, a rekrutacja tych dwóch panów odbyła się w Polsce) Monika i jej chłopak Michał, którzy ukończyli architekturę na Politechnice Warszawskiej, teraz pracują w swoim zawodzie w Irlandii (ona Galway, on Dublin). Magda ukończyła projektowanie przestrzenne na SGGW, teraz pracuje w swoim zawodzie w Cork (Irlandia). Osoby te są w większości zadowolone ze swojej pracy i wynagrodzenia. Sytuacja zmienia się z miesiąca na miesiąc. Wiele osób, które przebywają za granicą, doucza się języka, dzięki czemu mogą się starać o pracę w swoich zawodach lub otrzymują promocje na lepsze stanowiska.

Akcesja była znaczącym impulsem do migrowania, ponieważ wielu osobom zależało, żeby znaleźć legalną pracę i normalnie funkcjonować. Wcześniejsze wyjazdy były bardzo ryzykowne i nie zachęcały do migrowania tak wielkiej grupy ludzi jak teraz. Zmienia się też jakość pracowników. Osoby mniej zaradne życiowo, z gorszą znajomością języka są ściągane przez członków swoich rodzin i przyjaciół już pracujących w krajach UE. W większości są to osoby zatrudnione jako pracownicy fizyczni (budownictwo, gastronomia, ochrona).

Ważną kwestią jest powrót migrantów do Polski. Sprawa jest bardzo złożona, ponieważ każda z osób, która zdecydowała się na wyjazd, ma inną sytuację, ale większość Polaków chce wracać. Nie są w stanie dokładnie określić momentu powrotu, ale dominuje tendencja pobytu od jednego roku do trzech lat. Dużo młodych ludzi traktuje pobyt i prace

na obczyźnie jako najlepszą drogę na zarobienie pieniędzy potrzebnych na kupno mieszkania, samochodu, zebrania funduszy na otwarcie własnej działalności gospodarczej itp. Uzależniają oni długość swojego pobytu od ilości zaoszczędzonych środków finansowych. Jest też spora część młodych osób, które określam jako „zagubione”. Ludzie ci boją się wracać do Polski (chodzi o nikłe szanse znalezienia zatrudnienia, prowadzenia normalnego życia). Tracą oni kontakt z rodziną i coraz bardziej starają się adoptować z lokalnym społeczeństwem. Są to ludzie, którzy przyzwyczaili się do łatwego życia, ponieważ dzięki pracy wykonywanej przez 40 godzin w tygodniu stać ich na opłacenie wynajmu mieszkania, zakupienie jedzenia, rzeczy potrzebnych do życia i rozrywkę. Inna kategoria to osoby, dla których wyjazd to droga nauczenia się języka i zaoszczędzenia pieniędzy. Pobyt tej grupy ludzi ogranicza się w większości do jednego roku, ponieważ są oni przekonani, że mogą się rozwijać w swoich zawodach tylko w ojczyźnie. Przeważają Polacy, którzy mają ambitne cele związane ze swoją karierą i przyszłością. Po pewnym czasie życia na obczyźnie zdają sobie sprawę, że ich możliwości są ograniczone z powodu ich pochodzenia. Zmienić to można dopiero w kolejnym pokoleniu. Stąd myśl o powrocie do Polski, bo tu ich możliwości są znacznie większe.

Powinniśmy także zwrócić uwagę na reklamę naszego kraju, jaką robią nam nasi rodacy pracujący za granicą. To dzięki nim wiele firm zachodnich dowiaduje się o Polsce, o dużej i zdolnej kadrze pracowniczej w naszym kraju. W gospodarce rynkowej firmy kierują się ograniczeniem kosztów. Polska w zjednoczonej Europie to tani i duży rynek pracy, ze zdolnymi pracownikami. Przykładem może być Quatech Ltd., który zdecydował się na przeniesienie części swojej produkcji z Irlandii do Polski. Tak też postępuje wiele innych firm.

Wróćę jeszcze do określenia starego i mądrego: „podróże kształcą”. W przypadku naszych rodaków, którzy zdecydowali się na pracę za granicą, ten aspekt jest najważniejszy. Wrócą oni do kraju z nowymi pomysłami, zapalem i kapitałem. Będą tworzyć nową kulturę i jakość pracy. Nasze społeczeństwo potrzebuje nowego spojrzenia i podejścia do pracy, która jest darem, a nie złem koniecznym. Z pewnością możemy stracić część wartościowych ludzi, którzy zdecydują się na pozostanie w jednym z krajów UE, ale będą to koszty znikome w porównaniu z pozyskanymi doświadczeniami i wiedzą, którą pozyskają ci, którzy wrócą.

Anna Ceglińska¹

Nowa migracja: kierunki, tendencje, obserwacje

Czy polska nowa, „unijna” migracja posiada jakiś szczególny rys, coś, co wyróżnia ją od dawnych wyjazdów rodaków „na saksy”? Na pewno zmieniła się pod wieloma względami. Dziś rzadko już o przykład moich krewnych, którzy pod koniec lat 80. we wrześniu zbierali winogrona we Francji. Wśród miejscowych pracowników przeważali niewykształceni, bezrobotni i studenci, a w polskiej ekipie byli lekarze: ginekolog i dentystka oraz dziennikarz. Taki skład wzbudzał początkowo nieufność (naprawdę opłaca im się taki kawał drogi jechać po to, by popracować 9 dni?), potem żywe zainteresowanie (to ile to się zarabia tam u Was?) a na końcu akceptację wspólnoty (ułańska fantazja, nie ma co!). Tak właśnie kiedyś było. A jak jest teraz?

Medycy na wyspach

Teraz lekarze nie jeżdżą już na winobrania, nie ma takiej potrzeby. Jeśli tylko znają dobrze język angielski, stoi przed nimi szansa pracy na Wyspach. Odkąd Wielka Brytania otworzyła przed nami swój rynek pracy, popularne stały się

¹ Warsztaty Analiz Socjologicznych przy Instytucie Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego.

wyjazdy na kilkumiesięczne kontrakty. Znane jest też zjawisko „weekendowych” dentystów, którzy pracowicie borują w soboty i w niedziele, wyręczając „leniwych” angielskich kolegów po fachu i wracają tanimi liniami w niedzielę wieczorem, by w kolejny piątek ruszyć znów do Wielkiej Brytanii. Oczywiście, póki lekarz traktuje taki kilkumiesięczny wyjazd jako cenne doświadczenie, które podniesie kwalifikacje, a dorabiający dentysta chce tylko podreperować budżet rodziny, z którą żyje w Polsce, nie można mówić o drenażu mózgów czy o jakimś ryzyku dla polskiego potencjału rynkowego czy naukowego. Inna sytuacja może dotyczyć młodych absolwentów, studentów medycyny czy stażystów. Ci najczęściej obcy z językiem, śledzący na bieżąco obcojęzyczną literaturę, jeszcze bez rodziny i wciąż często bez perspektyw pracy, myśląc „nic mnie tu nie trzyma”, o wiele łatwiej decydują się na wyjazd. I nie zakładając wcale, że na pewno wrócą. Podam przykład moich dwóch znajomych, absolwentów po Akademii Medycznej w Lublinie. Pierwszy odbywa staż w jednym z lubelskich szpitali, czeka na niego państwowy lekarski egzamin, na którego wyniki poczeka beczynn timer bez prawa wykonywania zawodu kilka miesięcy. Oczywiście, na stażu ciężko pracuje: asystuje, a nawet wykonuje proste operacje i za to wszystko (również nocne dyżury) zarabia 1200 zł. Jego kolega z roku niżej w ramach studenckich wymian wyjeżdżał do Wielkiej Brytanii na szkolenia i kursy. Obecnie podjął płatną praktykę w jednym ze szkockich szpitali, gdzie wprawdzie zakres jego obowiązków jest podobny do zajęć wykonywanych przez pielęgniarki, ale roczny kontrakt opiewa na 30 tys. funtów. Nie miałam jeszcze okazji rozmawiać z nim o planach co potem, ale sądzę, że na pewno będzie starał się zostać tam dłużej i pracować w zawodzie. To odosobniony przypadek? Nie wiem, ilu młodych ludzi stoi obecnie przed takimi dylematami.

Studenci i nie tylko

Inny przykład? Kuzynka, absolwentka Akademii Rolniczej w Lublinie, zaledwie trzy tygodnie pracowała jako pokojówka w Chester (Wielka Brytania), gdy dostała zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną do laboratorium. W swoim regionie w kraju bezskutecznie szukała pracy i w końcu zdecydowała się na studia doktoranckie, które czasowo zawiesiła. Obecnie nie wie, czy wróci. Wyjechała z chłopakiem po biologii, on też stara się o pracę w tym samym laboratorium. Jeśli im się powiedzie... Wiele osób wyjeżdżających za granicę coraz częściej zwiększa swoje ambicje i praca w barze jest tylko początkiem, po którym szuka się czegoś w swoim zawodzie. Oczywiście trzeba tu rozgraniczyć wykształconych, znających język, od tych, którzy języka nie znają, ale są tak zdesperowani, że trafiają ściągnięci przez co operatywniejszych przyjaciół i krewnych.

Z takim przykładem zetknęłam się w Antwerpii. Tamtejsza Polonia całkiem prężnie działa: ma własną mszę, wydaje polonijną prasę, jak grzyby po deszczu powstają polskie sklepy. To oczywiście dobrze, że emigracja tak się organizuje, że w nowej rzeczywistości pielęgnuje, a może i też odnajduje swą polskość i umacnia ową narodową tożsamość i próbuje tymi działaniami ten kawałek Polski na miejscu stworzyć... Druga strona medalu to jednak ułatwienie nowym przyjezdnym, tym mniej odważnym, operatywnym zastygnięcie w małym getcie znajomego, swojskiego świata, tak iż nie czują oni wcale impulsu ani potrzeby szukania, poznawania, odkrywania nowego świata, w którym przyszło im żyć. Przeciwnie, zamykają się w kręgu pracy (i to najlepiej takiej, do której nie trzeba nauczyć się języka) domu, polskiego sklepu i centrum telefonicznego, w którym rozbrzmiewa polska mowa, a rozmowy są tak tanie jak te do krajów afrykańskich.

Wyjazdy na studia impulsem do pozostania

W tej samej Antwerpii studiuje obecnie w ramach stypendium Erasmus kilka znajomych mi osób i w ich przypadku możliwość wyjazdu naukowego najprawdopodobniej zaowocuje pobytem na stałe. Poznają belgijskie realia i widzą, że mają tam nieporównywalnie większe szanse rozwoju zawodowego, porównują możliwość kariery muzycznej tam z tym, co spotka ich w Warszawie po ukończeniu Akademii Muzycznej i rachunek jest prosty. Wiedzą, że będą tęsknić, ale w dobie szybkiej komunikacji, korespondencji elektronicznej, możliwości odwiedzin raz w miesiącu kalkulują, że odległości się „kurczą” i nie będą się z powrotem do Polski spieszyć.

Wspominając o wymianach studenckich, chciałabym zażytkować tezę, że choć owszem są one czasowe, wiążą się z okresowym pobytem na uczelni zagranicznej i powrotem na macierzystą po zakończeniu semestru czy roku, to jednak osoby, które doświadczyły takiego wyjazdu, są zdecydowanie bardziej „narażone” na późniejszą emigrację, niż ci, którzy jeździli zarabiać tylko w wakacje jako np. *aupair* we Francji, czy *workcampy* do USA. Z własnego doświadczenia wiem, że łatwo połknąć bakcyła i, jak już raz się przeżyło czas jakiś na, nie oszukujmy się, bardzo skromnym stypendium i dało radę (pomoc rodziców, dorabianie), to często chce się wrócić, znając dobrze język, z dyplomem w kieszeni szukać szczęścia. Owszem, w wielu krajach nadal są bariery w zatrudnianiu Polaków. Ale jeśli jest się wytrzymałym, to można jakoś je pokonać. Koleżanka po wyjeździe na stypendium Erasmus w Danii po skończeniu studiów postarała się o wyjazd z unijnego programu. Młodzież na półroczny wolontariat europejski w Hiszpanii. Po jego odbyciu cierpliwie wysyłała CV różnym profesorom wydziału prawa Uniwersytetu La Rioja i wreszcie któryś zaproponował jej stanowisko w biurze współpracy z zagranicą... Ma kontaktować się ze studentami przyjeżdżającymi z innym krajów, tak

więc znów atutem okazała się znajomość języków obcych. Nie mogąc jej zatrudnić na normalny etat, zasugerował jej kontynuowanie nauki, tym oto sposobem uzyskała status stypendystki i w listopadzie podejmie studia doktoranckie. By móc normalnie pracować, musiałaby jechać do Polski i w ambasadzie załatwić dokumenty, o które musiałby postarać się oczywiście pracodawca. Jej przykład pokazuje, że jest możliwe pominięcie i tej bariery.

Moda na Hiszpanię

Z całą pewnością stwierdzam, że moi polscy rówieśnicy posiadają atuty na zachodnim rynku pracy. Np. w Hiszpanii, w której przebywałam przez dłuższy okres, znajomość języków obcych wśród Polaków znacznie przewyższa umiejętności lingwistyczne mieszkańców Półwyspu Iberyjskiego. Dlatego właśnie w sezonie turystycznym, który w słonecznej Hiszpanii trwa niemal cały rok, na plażach od Barcelony przez Walencję po Kadyks w niezliczonej ilości barów, knajp, restauracji dorabiają sobie studenci i studentki zakochane w mowie Saury i Picassa. Obsługują gości z zagranicy: Niemców, Anglików, Francuzów, dogadując się z nimi lepiej nie tylko po angielsku, ale często i w ich ojczystych językach. Co roku wyjeżdża w okresie wakacyjnym kilkadziesiąt tysięcy młodych ludzi², którzy przez dwa miesiące dorabiają sobie w barach czy na straganach z jedzeniem, a ostatnie dwa tygodnie przeznaczają na włóczęgę po Andaluzji czy wypad do Maroka. Hiszpania jest w modzie, wielu ludzi traktuje naukę hiszpańskiego jako hobby: by móc czytać w oryginale Marqueza, obejrzeć Almodovara czy zatańczyć flamenco. Szkoły języka hiszpańskiego wyrastają jak grzyby po deszczu. U młodych Hiszpanów nie zauważyłam takiej „ciekawości” wobec innych krajów. W szkole od

² Mój szacunek, na podstawie przeglądu for internetowych o Hiszpanii, rozmów z przyjaciółmi i „fanatykami” Hiszpanii, takimi jak ja.

piątego roku życia uczą się angielskiego, ale, docierając na uniwersytet, rzadko kiedy posługują się nim w miarę płynnie. Wygrywamy więc przygotowaniem językowym i odwagą do przemieszczania się w przestrzeni.

Migracje raczej czasowe

Decyzja o emigracji i późniejsze jej realizowanie nie jest obecnie sprawą tak dramatyczną, jaką było jeszcze np. dwa pokolenia temu, kiedy często impulsem były represje polityczne, a działalność w podziemiu zmuszała często działaczy „Solidarności” do ucieczki na Zachód. Nie wiedziało się wówczas, kiedy i czy w ogóle się wróci do kraju, z obawą patrząc w przyszłość, na tle kryzysu lat 80. i represji Stanu Wojennego.

Obecnie migracja nie jest aż tak dramatycznym wyborem³. Dla młodych znających języki taki wyjazd zarobkowy nie jest pierwszą podróżą zagraniczną i traktują oni pracę w innym kraju jako wyzwanie, chęć sprawdzenia się, przeżycia przygody i nie wykluczają, że jeśli im się powiedzie, zostaną, ale nie zakładają też, że jadą na zawsze. Obecnie mobilność społeczna, zawodowa i przestrzenna wzrosła tak znacznie, że trudno diagnozować w kategoriach „praca na całe życie”, moje miasto i miejsce na ziemi wybrane na zawsze. Znajomi absolwenci prawa z Krakowa przyjechali do Warszawy, jak się sami śmieją „za chlebem”. Twierdzą, że następnym przystankiem może być zagranica albo też Poznań czy Trójmiasto.

Nie obawiam się, że Polska wyludni się z powodu masowych wyjazdów mobilnej młodzieży. Wierzę natomiast, że ich pobyt za granicą nauczy ich nowych umiejętności, podwyższy kwalifikacje, pozwoli docenić swój własny kraj,

³ Odnoszę to do grupy młodych ludzi, studiujących bądź absolwentów, a nie bezrobotnych z Podhala, którzy opanowują Greenpoint, czy z Zambrowa, Siemiatycz albo Łomży, z których to wyjeżdżają całe „ulice” i dzielnice zdesperowanych.

zyskać nową perspektywę i da zarobić tyle, że niektórzy po powrocie do kraju zaryzykują założenie własnego biznesu, a jeśli nie, to przynajmniej wniosą wkład w rozwój gospodarczy jako konsumenci. Podałam wprawdzie przykłady wyjazdów, które mogą okazać się migracją trwałą, jak w przypadku znajomych muzyków czy stażysty ze Szkocji. Jednak nawet trwałość nie oznacza odcięcia się od kraju, korzeni, pochodzenia. Wierzę, że będą oni kraj odwiedzać i może przekażą przyszłym pokoleniom umiejętności, które zyskali w sytuacji, gdy musieli radzić sobie sami na głębokiej wodzie i niepewnym zagranicznym gruncie.

