

Rozdział i.

Emigracja w XXI wieku-migracje pracowników

Karolina Drela¹

Streszczenie

W ostatnich latach zarówno w Polsce, jak i w całej Europie problematyka migracji międzynarodowych przekształciła się z zagadnienie, które zajmuje ważny element dyskusji i zainteresowania nie tylko polityków, znawców tematu ale i szerokich kręgów społecznych. Wynika to z pojawienia się odmiennych od dotychczasowych wyzwań migracyjnych, wymagających przeprowadzenia nowych badań i dokonania zmian w polityce rządów. W ramach Unii Europejskiej można zaobserwować tendencję do coraz głębszego umiędzynarodowienia problematyki migracyjnej, co wymaga zmiany dotychczasowych narodowych koncepcji polityki migracyjnej. Polska dotychczas nie wypracowała zwartej koncepcji własnej polityki migracyjnej. Masowa migracja zarobkowa osób młodych, kryzys demograficzny, powiększające się luki na rynku pracy zmuszają jednak do pilnego zajęcia się tym problemem.

Wstęp

By mówić o migracji, należy podać jej definicję. Zgodnie z zaleceniami ONZ, pobyt poza pierwotnym miejscem zamieszkania powinien trwać nieprzerwanie przez pewien określony czas, by mógł być zaliczony do migracji (wewnętrznych lub zagranicznych z wyłączeniem dojazdów do pracy) – przy czym jako minimum przyjmuje się najczęściej okres 2-3 miesięcy. W praktyce badawczej zakłada się także, że krótsze wyjazdy nie wiążą się z podejmowaniem pracy i są raczej związane z ruchem turystycznym, podróżami służbowymi itd.

¹ Dr Karolina Drela, adiunkt w Katedrze Ekonomii Wydziału Zarządzania i Ekonomiki Usług Uniwersytetu Szczecińskiego.

Wolny przepływ osób to jedna z fundamentalnych „wolności” Unii Europejskiej, która miała zagwarantować każdemu obywatelowi UE prawo do swobodnej decyzji o miejscu zamieszkania, zatrudnienia, podróżowania (Krieger, Fernandez 2005). Przystąpienie do Unii Europejskiej w maju 2004 roku dziesięciu nowych państw członkowskich było niewątpliwie jednym z najważniejszych wydarzeń dla ruchów ludności w Europie Środkowej – w regionie, z którego z jednej strony pochodzi zdecydowana większość nowych obywateli Unii, a z drugiej, który w ostatnich kilkudziesięciu latach charakteryzował się niezmiennie ujemnym saldem migracji zagranicznych.

Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej otworzyło przed Polakami niektóre rynki pracy państw UE, a w perspektywie do 2011 roku należy oczekiwać całkowitej liberalizacji dostępu do rynków pracy wszystkich państw UE (Kaczmarczyk 2007). Obywatele polscy mają swobodny dostęp do rynków pracy Wielkiej Brytanii, Irlandii i Szwecji oraz nowych państw członkowskich UE za wyjątkiem Malty (od 1 maja 2004 r.), a także Hiszpanii, Portugalii, Grecji, Finlandii i Islandii (od 1 maja 2006 r.) oraz Włoch (od 31 lipca 2006 r.).

W efekcie mamy do czynienia ze zjawiskiem relatywnie silnego odpływu siły roboczej, którego czas trwania można szacować na przynajmniej dekadę. W tych warunkach należy liczyć się zarówno z krótkookresowymi (przejściowymi), jak i długookresowymi skutkami ekonomicznymi tego zjawiska.

W ostatnich latach zarówno w Polsce, jak i w całej Europie problematyka migracji międzynarodowych przekształciła się z zagadnienia zajmującego wąską grupę analityków w sferę zainteresowania szerokich kręgów społecznych i ważny element polityki państwa. Wzrosło znaczenie migracji jako przedmiotu debaty publicznej. Wynika to z pojawienia się odmiennych od dotychczasowych wyzwań migracyjnych, wymagających przeprowadzenia nowych badań i dokonania zmian w polityce rządów. W wymiarze globalnym zwiększyła się ogólna liczba migrantów (według Departamentu Ludności ONZ obecnie na świecie jest ich około 200 mln - jeszcze w 1980 roku było ich dwa razy mniej), wzrosło uczestnictwo kobiet w procesach migracyjnych, a imigracja zarobkowa stała się trwałym elementem krajowych rynków pracy. Stale postępuje też proces skupiania się migrantów w kilku najbardziej rozwiniętych rejonach globu. W Europie migracja stała się kluczowym zagadnieniem debaty społecznej w świetle coraz ostrzej rysujących się trudności z integracją migrantów, jak też pogłębiającego się kryzysu demograficznego.

Według szacunków ONZ migranci stanowią 3% populacji światowej (175 mln osób). W latach 1970-1980 liczba emigrantów przybywających do krajów rozwiniętych wzrosła o 2,4%, w latach 1982-1990 o 2,9%, a w latach 1990-2000 o 3,1%, zatem trend rosnący migracji jest widoczny już od pewnego czasu. Badanie zjawiska migracji w poszczególnych krajach jest niezmiernie trudne. Wynika to zarówno z różnych definicji zjawiska i założeń metodologicznych

(kogo uznać za migranta, wyjeżdżającego na stałe czy również na krótki okres), jak i trudności z monitoringiem migrantów (zasady rejestracji i usuwania z rejestrów). OECD podjęło próbę ujednoczenia zasad w tym zakresie i stworzenia bazy danych porównywalnych. W założeniu statystyki winny obejmować jedynie osoby długotrwale przebywające na terenie innego kraju. Jednocześnie niezbędne jest bazowanie na krajowych danych źródłowych, które jednak mogą obejmować większy lub mniejszy zakres osób uwzględnionych w rejestrach oraz charakteryzować się różnym stopniem kompletności.

i.1. Przyczyny migracji

W obecnym świecie państwa bogate coraz pilniej strzegą swoich granic w obawie przed niepożądaną migracją, mimo faktu, że czynników wpływających na chęć ludzi do zmiany miejsca zamieszkania jest coraz więcej. Kiedyś taki bodźcem była chęć poznania innego kraju, zobaczenia czegoś nowego i nieznanego. (Kryńska 2001). Dzisiaj dają się wyróżnić m. in. czynniki technologiczne i ekonomiczne jak np. rozwój gospodarek, który pociąga za sobą wzrost poziomu życia, wzrost miejsc pracy daje przyzwolenie na migrację i wpływa zachęcająco na potencjalnych migrantów. Z kolei brak stabilizacji, rozwoju, perspektyw w kraju zamieszkania popycha obywateli tego kraju do zmiany miejsca zamieszkania. Do trzeciej grupy czynników wpływających na migrację ludności można zaliczyć czynniki demograficzne. Kraje wysoko rozwinięte przeżywają kryzys urodzeń, można już mówić o zjawisku starzejącego się społeczeństwa. Z kolei kraje słabo rozwinięte przeżywają w dalszym ciągu ogromny przyrost naturalny.

Najważniejsze kryteria pozwalające na wyróżnienie odmiennych rodzajów mobilności to:

- odległość, na którą przenosi się dana osoba oraz granice które przekracza
- czas pobytu poza pierwotnym miejscem zamieszkania.

Istotnym, choć często trudnym do uwzględnienia w analizach wymiarem tego zagadnienia jest zespół indywidualnych powodów zmiany miejsca pobytu.

Czynniki, które oddziałują na decyzje o migracjach na poziomie indywidualnym powinny mieć przełożenie na skalę migracji na poziomie zagregowanym i znajdować odzwierciedlenie w kompozycji strumienia migracji (Golimowska 2004). Determinanty migracji zagranicznych na poziomie zagregowanym dzieli się przy tym na:

- czynniki „wypychające” z kraju wysyłającego (relatywnie niskie wynagrodzenia, wysokie bezrobocie, niski wzrost zatrudnienia, względnie wysokie koszty utrzymania etc),

- czynniki „przyciągające” do kraju przyjmującego (wysokie wynagrodzenia, duże możliwości absorpcji siły roboczej znajdujące odzwierciedlenie w niskim bezrobociu i dynamicznym wzroście zatrudnienia, stosunkowo niskie koszty utrzymania).

Tabela 1. Motywy migracji

	„wypychające” czynniki	„ciągnące” czynniki
ekonomiczne i demograficzne	<ul style="list-style-type: none"> - ubóstwo - bezrobocie - niskie płace - wysoki przyrost naturalny - brak podstawowej opieki medycznej - braki w systemie edukacji 	<ul style="list-style-type: none"> - perspektywy wyższych zarobków - perspektywy poprawy standardu życia - rozwój osobisty lub zawodowy
polityczne	<ul style="list-style-type: none"> - konflikty, niebezpieczeństwo, przemoc - korupcja - łamanie praw człowieka 	<ul style="list-style-type: none"> - poczucie bezpieczeństwa - wolność polityczna
społeczne i kulturowe	<ul style="list-style-type: none"> - dyskryminacja wynikająca ze względów etnicznych, religijnych 	<ul style="list-style-type: none"> - łączenie rodzin - migracja do kraju przodków - brak zjawiska dyskryminacji

Źródło: Bank Światowy 2006.

Międzynarodowe ruchy migracyjne są zazwyczaj tłumaczone kumulacją czynników sprzyjających temu zjawisku w postaci modelu „*push and pull*”. Czynniki „wypychające”, wśród których można wskazać uwarunkowania gospodarcze, presję demograficzną oraz wysokie bezrobocie w kraju pochodzenia zazwyczaj współlistnieją z „zachętami” w kraju emigracji tj: wyższe płace, możliwość zatrudnienia, łączenie rodzin. Należy jednak podkreślić, że nie ma prostej zależności pomiędzy występowaniem znacznego dysparytetu w dochodach obywateli dwóch krajów i migracją pomiędzy nimi. Przyczyny leżące u podstaw decyzji w sprawie migracji stałej czy też zarobkowej są wielorakie i często trudne do uchwycenia. Warto jednak dodać, że symulacje wpływu poszczególnych czynników na wielkość migracji prowadzą do wniosku, że poprawa sytuacji ekonomicznej w kraju pochodzenia (w tym jakości życia obywateli) lub zmniejszenie dysproporcji w postrzeganiu przez emigranta (lub potencjalnego emigranta) swojej sytuacji dochodowej za granicą w porównaniu z tą po powrocie do kraju (lub gdyby nie wyjeżdżał) redukuje skalę migracji. Wydają się to też potwierdzać przykłady państw Europy Południowej i Irlandii.

Jednym z najsilniej działających motywów migracji jest różnica w poziomie wynagrodzenia, czy szerzej w poziomie życia pomiędzy krajami. Różnice te istnieją od wielu lat, podobnie jak migracje są obecne od wielu lat. Można

jednak oczekiwać, że powstanie globalnego rynku pracy w połączeniu z opisanymi tendencjami demograficznymi oraz ze spadkiem kosztów transportu będą prowadziły do zwiększenia skali migracji ludności, w tym migracji z biednych krajów i regionów do krajów i regionów bogatych. Według szacunków Organizacji Narodów Zjednoczonych w latach 1970-1980 liczba migrantów przybywających do krajów rozwiniętych wzrosła o 2,4%, w latach 1982-1990 o 2,9 %, a w latach 1990-2000 o 3,1%.

i.2. Korzyści i straty z migracji

Generalnie zakłada się, iż głównym beneficjentem migracji jest jej uczestnik, natomiast korzyści (względnie straty) dla krajów wysyłających i przyjmujących migrantów są przedmiotem kontrowersji w literaturze fachowej. Główną nie podlegającą dyskusji korzyścią migracji jest spadek bezrobocia. Zidentyfikowane dla Polski zagrożenia związane z szokiem migracyjnym wskazują na ryzyko spadku długookresowego tempa wzrostu PKB, drenażu umiejętności, młodzieży i redukcji kapitału ludzkiego, pogorszenia struktury demograficznej społeczeństwa, wzrostu presji inflacyjnej, spadku rentowności eksportu, spadku, w dłuższym horyzoncie, atrakcyjności kraju jako miejsca inwestycji zagranicznych (Korczyńska 2003).

Podkreślenia wymaga, iż ponieważ z Polski (i innych nowych państw członkowskich) do pracy za granicą wyjeżdżają zasadniczo ludzie młodzi, zjawisko migracji w powiązaniu z negatywnymi trendami demograficznymi, przyczynia się do pogorszenia struktury demograficznej populacji Polski ograniczając perspektywy rozwoju gospodarczego i zaostrzając niektóre problemy związane ze zjawiskiem starzejących się społeczeństw (finanse publiczne, rynek pracy, polityka społeczna). Wątpliwe są w tej sytuacji korzyści migracji związane z ułatwieniem kontaktów biznesowych i doświadczeniami zawodowymi migrantów, które mogliby dyskutować po powrocie do kraju (Kabaj 2001).

Bez imigracji szereg krajów wysoko rozwiniętych rejestrowałoby spadki populacji, np. Niemcy, Włochy, Szwecja. Migracje mają pozytywny skutek dla globalnego dochodu. Według symulacji Banku Światowego, jeżeli liczba imigrantów w krajach zamożnych do roku 2025 będzie rosła w tempie nieco niższym niż przeciętnie w ostatnich trzech dekadach (co jest bardzo ostrożnym założeniem, ale i tak oznacza że ponad 14 mln osób przeniesie się z krajów rozwijających się do krajów rozwiniętych, a nawet więcej jeśli uwzględnić członków rodzin imigrantów), to globalny dochód wzrośnie o 0,6%, w tym w krajach rozwijających się o 1,8% a w krajach rozwiniętych o 0,4%. Imigranci stanowią rosnący udział siły roboczej na świecie. W przypadku Japonii jest to tylko ok. 1,5% pracujących, 12% w Niemczech i ok. 25% w Australii i

Szwajcarii. Migracje powinny być analizowane również przez banki centralne, gdyż mogą wpływać na zmiany cen relatywnych i na ogólny poziom cen. Według szacunków Banku Światowego migracje powodują nieznaczny spadek ogólnego poziomu cen w krajach rozwiniętych, natomiast spadki są większe w usługach (jak na przykład usługi zdrowotne, budowlane, rekreacyjne) oraz największe w sektorze dla którego często nie ma oficjalnych danych czyli pomoc domowa (opieka do dzieci, sprząatanie, itd).

Analizując wpływ migracji zarobkowych w państwach członkowskich UE należy stwierdzić, że unijni pracodawcy nie będą zainteresowani masowym zatrudnieniem pracowników, natomiast będą gotowi zatrudniać osoby o określonej specjalności i kwalifikacjach. W niedalekiej przyszłości tendencja ta będzie narastać. Wynika to z sytuacji demograficznej-starzenia się społeczeństw europejskich oraz z niskiego przyrostu naturalnego. Będzie to wiązało się z aktualną sytuacją na unijnym rynku pracy, który przez swą nieelastyczność, wykazuje bardzo duże zróżnicowanie. W szczególności charakteryzuje się strukturalnym niedoborem popytu na pracę, zwłaszcza nisko wykwalifikowaną siłą roboczą i to niezależnie od poziomu bezrobocia (Duszczyk 2005).

Migracja może być oceniana jako inwestycja w przyszłe dochody jednostki. Podejmując decyzję czy wyjechać, potencjalny migrant porównuje oczekiwane korzyści i koszty migracji. Do korzyści zaliczyć można przede wszystkim oczekiwane wynagrodzenie, przy określonych szansach na znalezienie pracy (charakteryzującej się pewną stawką) za granicą. Dodatkowo, przynajmniej w przypadku osób charakteryzujących się relatywnie wysokim wyjściowym poziomem kapitału ludzkiego, korzyści obejmują doświadczenie zawodowe i umiejętności zdobyte za granicą. Koszty uwzględniają natomiast:

- alternatywne dochody, które mogłyby przysługiwać migrantowi, gdyby znalazł (lub kontynuował) pracę w Polsce,
- koszty transakcyjne, związane z poszukiwaniem pracy za granicą,
- koszty zerwania więzi społecznych oraz przystosowania się do nowych warunków,
- różnice w kosztach utrzymania w miejscu zamieszkania i miejscu docelowym migracji (głównie koszty wynajmu mieszkania).

Wśród negatywnych zjawisk, które emigracja miałaby przynosić krajowi wysyłającemu, znajduje się przede wszystkim obawa, że doprowadzi ona do wzrostu deficytów na jego rynku pracy, zwłaszcza w niektórych zawodach i specjalnościach oraz, że w jej wyniku wzrośnie nierównowaga w finansach publicznych, gdyż utracone zostaną dochody z podatków od osób w wieku najwyższej aktywności zawodowej, zaś wydatki na świadczenia dla osób starszych nie zmniejszą się (Rybiński 2006).

Dodatkowo z emigracją wiąże się obawa o potencjał wzrostu gospodarczego w kraju wysyłającym, gdy wyjadą z niego osoby najbardziej energiczne i

przedsiębiorcze oraz te lepiej wykształcone. Z kolei w kraju przyjmującym słyszy się często głosy obawiające się, że duży napływ ludności nadmiernie zwiększy konkurencję na rynku pracy obniżając płace i podnosząc bezrobocie miejscowych pracowników.

Jednocześnie wzrośnie nierównowaga w finansach publicznych, gdyż wydatki budżetowe na świadczenia dla imigrantów przewyższą wpływy z płaconych przez nich podatków, a imigranci obniżą (przejściowo) wzrost gospodarczy, gdyż ich kapitał ludzki i stopa oszczędności będą zbyt niskie, by szybko uzupełnić lukę w kapitale przypadającym na 1 mieszkańca oraz inwestycjach w badania i rozwój.

Pozytywny aspekt migracji wynikać może zarówno dla kraju wysyłającego jak i przyjmującego migrantów. Imigracja osób średnio rzecz biorąc lepiej wykwalifikowanych oraz ponadprzeciętnie przedsiębiorczych stanowić będzie dodatkowy impuls wzrostowy w kraju docelowym. W konsekwencji imigranci pozwolą na zapewnienie luki zatrudnieniowej w sektorach, w których brak jest odpowiednio kwalifikowanych pracowników miejscowych oraz ułatwią rozwiązanie problemu starzejącego się społeczeństwa, pozwalając zachować mieszkańcom kraju przyjmującego wysoki poziom zabezpieczeń społecznych i emerytur. W przypadku kraju wysyłającego zwolennicy emigracji podkreślają z kolei, że pozwoli ona na rozwiązanie problemu wysokiego bezrobocia, odciążając miejscowy rynek pracy, zaś emigranci przysyłając znaczne kwoty pieniężne wesprą rodzimą gospodarkę i podniosą poziom życia ich rodzin pozostających na miejscu. Co więcej, perspektywa emigracji zachęci wiele osób do podnoszenia swoich kwalifikacji i inwestycji w kapitał ludzki, a w okresie późniejszym tylko niektórzy z nich wyjadą. Z kolei wielu z dzisiejszych emigrantów w przyszłości powróci z zaoszczędzonym kapitałem, przyczyniając się do rozwoju kraju macierzystego.

W krótkim horyzoncie czasowym migracja zarobkowa pozwala na uzyskiwanie środków na utrzymanie części populacji, a tym samym podtrzymywanie konsumpcji prywatnej. Eksport siły roboczej generuje przychody dla gospodarki, stanowiące trwałe elementy bilansu płatniczego. Należy podkreślić, że paradoksalnie zjawisko migracji może być również korzystne dla kraju „wysyłającego” w kontekście wzbogacania umiejętności osób emigrujących. Gospodarka kraju macierzystego może jednak tylko wówczas czerpać zyski jeśli dojdzie do reemigracji. W odwrotnym wypadku wyższe kwalifikacje wyjeżdżających nie wpłyną na rozwój gospodarki, wręcz przeciwnie może dojść do *brain drain*.

W rezultacie zidentyfikowane zagrożenia związane z szokiem migracyjnym dotyczą:

- spadku długookresowego tempa wzrostu PKB,
- drenażu umiejętności, młodzieży i redukcji kapitału ludzkiego,

- pogorszenia struktury demograficznej społeczeństwa,
- wzrostu presji inflacyjnej,
- spadku rentowności eksportu,
- spadku, w dłuższym horyzoncie, atrakcyjności kraju jako miejsca inwestycji zagranicznych.

Ze zjawiskiem rosnącej emigracji zarobkowej wiążą się transfery pieniężne pracujących za granicą przekazywane do kraju. W wielu przypadkach stają się drugim, po bezpośrednich inwestycjach zagranicznych, zewnętrznym źródłem finansowania rozwoju kraju pochodzenia. Niekiedy ich wielkość w głównej mierze decyduje o łagodzeniu skutków transformacji gospodarczej. Przy tym należy pamiętać, że wszystkie analizy dotyczące *remittances* oparte są o oficjalne statystyki bilansu płatniczego, co oznacza że nie obejmują znacznej części środków przekazywanych przez emigrantów w inny nieformalny sposób. Uwzględniając że korzystanie z usług banków i instytucji finansowych w dostarczaniu pieniędzy do kraju jest coraz ważniejszym, ale jednak nadal nie dominującym kanałem transferów, należy ocenić że ich skala może być jeszcze większa. Od proporcji „formalnych” i „nieformalnych” przekazów zależy też saldo na rachunku bieżącym. W przypadku krajów, w których emigranci częściej korzystają z mniej oficjalnego sposobu przesyłania pieniędzy – deficyt na rachunku bieżącym pozostaje znaczący, w odwrotnej sytuacji *remittances* pomagają uzyskać równowagę w tym zakresie.

Warto zwrócić też uwagę, że pomimo aprecjacyjnego charakteru napływu *remittances* odnośnie do waluty krajowej, co może osłabiać konkurencyjność – transfery tego typu traktuje się jako stymulatory wymiany handlowej. W konsekwencji ich poziom może również wpływać na wiarygodność kredytową państwa i ułatwiać dostęp do międzynarodowych rynków finansowych. Transfery te, co wskazywano już wcześniej są też ważnym źródłem finansowania konsumpcji i inwestycji w kraju, przy czym odmiennie niż inne (typu kapitał), nie wiążą się z nimi dodatkowe koszty obsługi czy też inne zobowiązania.

Transfery pieniężne emigrantów mają pozytywny wpływ na gospodarkę krajów pochodzenia migrantów, przy czym efekt ten jest bardziej widoczny w krótkim okresie, natomiast w długiej perspektywie należy go uznać za relatywnie mały. Jednocześnie z *remittances* łączyć należy zmniejszenie skali ubóstwa gospodarstw domowych klasyfikowanych w najniższej grupie dochodowej. Ocenia się też, że wzrost liczby emigrantów prowadzi do ograniczenia obszaru biedy. Należy jednak podkreślić, że częściowo o efekcie napływu dodatkowych funduszy z zagranicy decyduje system ekonomiczno-społeczny kraju pochodzenia emigrantów.

„Rynek migrantów będzie funkcjonował dopóty, dopóki rachunek wspomnianych korzyści pierwotnych będzie wykazywał wyższą opłacalność zatrudnienia obcokrajowców niż bezrobotnych tubylców... (Rajkiewicz 1998)

i.3. Mobilność pracowników

Prawo do mobilności pracowników jest jedną z podstawowych „czterech wolności” określonych w Traktacie Europejskim. Dla niektórych jest to być może najważniejsza z tych wolności, gdyż jest to główna cecha europejskiego obywatelstwa.

Mobilność to nieodłączna cecha ludzkiej natury, zakładająca pragnienie zdobycia nowej wiedzy i nowych doświadczeń, spełnienia własnych oczekiwań lub po prostu wyróżnienie się z tłumu (Kryńska 2000). Mobilnością mogą kierować różne motywy, takie jak ciekawość, turystyka, względy rodzinne, działalność gospodarcza, nauka i inne. W kontekście międzynarodowym mobilność wiąże się z interakcją pomiędzy poszczególnymi osobami a państwem przyjmującym, która w wymiarze regionalnym – tj. np. w Unii Europejskiej – oznacza prawo do swobodnego przemieszczania się osób i prawo do zamieszkania obywateli europejskich w dowolnym kraju Unii; przy czym uzasadnieniem integracji europejskiej jest poprawa warunków socjalnych i ekonomicznych oraz standardu życia poprzez zniesienie barier hamujących swobodny przepływ czterech czynników produkcji (dóbr, kapitału, usług i osób).

Mobilność ludności, czyli skłonność do zmiany miejsca zamieszkania wykazuje znaczne różnice. Do najwyższych należy mobilność ludności w Stanach Zjednoczonych, niższa jest w Europie Zachodniej, a bardzo niska w Polsce. Duża mobilność ludności przyczynia się do zmniejszenia różnic społecznych i ekonomicznych pomiędzy regionami. Jest też bardzo korzystna z ekonomicznego punktu widzenia i przyczynia się do zmniejszenia bezrobocia o wyraźnej strukturze regionalnej.

Migrantom na drodze wyrastają jednak pewne przeszkody, które stanowią główne przyczyny małej mobilności ludności. Należą do nich:

- bariery polityczne - prawdopodobnie główna przyczyna niskiej mobilności ludności w skali świata,
- bariery językowe - jedna z głównych przyczyn niskiego poziomu migracji międzynarodowej w Unii Europejskiej i na innych obszarach bez barier politycznych,
- bariery kulturowe,
- bariery infrastrukturalne - np. słaby rozwój mieszkalnictwa (ważne w Polsce).

Zjawisko mobilności pracowników o wysokich kwalifikacjach, kiedy osoby migrujące są zatrudniane w kraju docelowym na stanowisku i w zawodzie, które

są zgodne z ich kwalifikacjami nazywane jest wymianą mózgów. Jest to przepływ dwukierunkowy. W przypadku dużej przewagi odpływu netto mówi się o drenażu mózgów (ang. *brain drain*). Przeciwny trend to zjawisko określane pozyskiwaniem mózgów (ang. *brain gain*). Kiedy jednak wysokokwalifikowany pracownik podejmuje za granicą pracę wymagającą niższych umiejętności i mniejszego doświadczenia, niż oferowane przez pracownika, mamy do czynienia z deprecjacją kwalifikacji, co w konsekwencji powoduje marnotrawstwo mózgów (ang. *brain waste*).

Według definicji ONZ drenaż mózgów, to jednostronny ruch wykwalifikowanych osób z krajów rozwijających się do rozwiniętych. Dziś pojęcie to nie dotyczy tylko naukowców, którzy mają za granicą lepsze warunki do badań, ale i lekarzy czy informatyków. Z Polski wyjeżdża coraz więcej osób najlepiej wykształconych (lekarze, inżynierowie, menadżerowie). Znajdują legalną pracę w krajach UE. Często nie zrywają więzów z rodziną i krajem – wyjazdy są czasowe i/lub cyrkulacyjne.

Pojęcie „Drenaż Mózgów” zakłada, że dana osoba ma możliwość pracy w swoim zawodzie w Polsce. Co więcej, zakłada, że poziom rozwiązań technologicznych będzie wykorzystywał w pełni jej wiedzę i talent. Niestety tak nie jest. Mamy zbyt mało wysoko technologicznych firm w Polsce. Nie mogą one zatrudnić nawet 20% absolwentów wyższych uczelni (trudno jest polskiej firmie osiągnąć sukces na skalę międzynarodową, gdyż nie mamy jeszcze odpowiednich tradycji przemysłowych, kontaktów handlowych, itp.). Jeżeli weźmiemy pod uwagę amerykańskie firmy istniejące w Polsce, to zauważymy, że praca w nich jest na ogół ambitna technologicznie. Ludzie, którzy pracują dla tych firm, nie są zainteresowani pracą zagranicą, bo mają dobre płace w kraju, a ich wiedza nie dewaluje się z czasem, gdyż zajmują się własnymi, wysoko technologicznymi projektami.

Należy 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.

Trzeba też pamiętać, że z mobilnością pracowników wiąże się nie tylko zmiana miejsca zamieszkania ale także i zawodu. W dzisiejszej globalnej wiosce można więc pracować w każdym miejscu na świecie, być zatrudnionym w odległym kraju a pracować w domu, przy użyciu nowych technologii, czy zmieniać zawód w poszukiwaniu tego, co sprawia nam przyjemność, zgodnie z regułą uczenia się przez całe życie.

i.4. Znaczenie pracownika

Rola pracowników, jako najważniejszego zasobu organizacji, stale rośnie. Firmy zaczynają dostrzegać, że w obecnej sytuacji na rynku pracy nie można już pozwolić sobie na ignorowanie czy niedocenywanie tego elementu. Dzieje się tak z kilku kluczowych powodów. Po pierwsze, Europa Środkowo-Wschodnia staje się preferowanym kierunkiem outsourcingu dla przedsiębiorstw z coraz to nowych sektorów gospodarki, detronizując powoli Indie. Z uwagi na ten trend, konkurencja się zaostrza i rynek pracy staje się coraz bardziej rynkiem pracownika.

Po drugie, zmienia się sama postawa zatrudnionych: pracownicy są coraz bardziej świadomi swojej wartości i odważniej podejmują decyzje dotyczące zmiany miejsca pracy. Wpływa to na zmianę priorytetów firm w zakresie zarządzania ludźmi. Najbardziej poszukiwanymi stają się osoby o zdolnościach przywódczych, specjaliści w zakresie sprzedaży oraz z wykształceniem technicznym. Warunki dyktują dziś pracownicy, o których trzeba często toczyć walkę z konkurencją. I to nie tylko krajową, ale także z firmami irlandzkimi, brytyjskimi czy norweskimi, które kuszą polskich specjalistów atrakcyjnymi wynagrodzeniami. Korzystanie z tego samego repertuaru narzędzi rekrutacyjnych co kilka lat temu nie tylko nie przynosi oczekiwanych rezultatów, ale naraża firmę na niepotrzebne koszty.

Biorąc pod uwagę fakt, iż duża grupa ludzi woli pracować za granicą swego kraju ze względu m. in. na lepsze warunki pracy, wyższą płacę, lepsze warunki socjalne czy dodatkowe gratyfikacje, przedsiębiorstwa powinny (jeżeli tego jeszcze nie robiły) zacząć zauważać pracownika, gdyż w niedługim czasie nie będzie miał kto dla nich pracować. Kadra zarządzająca powinna brać pod uwagę:

- docenianie roli ludzi w organizacji, poprzez odpowiednią, rosnącą motywację. Trzeba stworzyć pracownikom takie warunki pracy, by odczuwali, iż są ważnym elementem całej firmy. Musi istnieć otwarta komunikacja w zakresie strategicznych dla firmy tematów;
- pracownicy powinni znać swoje znaczenie, być dowartościowywani przez zwierzchników. Taki pracownik jest wtedy bardziej zaangażowany;

- firma musi opracować atrakcyjną, zindywidualizowaną wizję rozwoju dla każdego zatrudnionego, gdy żadna firma nie oferuje nieskończonych możliwości awansu.

Wysoko wykwalifikowani specjaliści są dobrem rzadkim. Tę grupę pracowników najtrudniej pozyskać i utrzymać w firmach. W cenie znowu są „talenty” – to znaczy pracownicy kreatywni, wybitni, którzy w sposób szczególny wpływają na wzrost wartości firmy. „Talent” to pracownik, który w sposób szczególny wpływa na wzrost wartości firmy i wyróżnia się wyższym, niż przeciętny w organizacji, potencjałem do rozwoju oraz sprawowania w przyszłości wyższych funkcji menedżerskich. Ich cechą rozpoznawczą jest ponadprzeciętny potencjał rozwojowy. Przy czym, w związku z masowymi wyjazdami za granicę fachowców (np. budowlańców albo pielęgniarów) powoli rozpoczyna się wojna o talenty także na najniższych poziomach organizacji. Jak obecnie walczy się o najlepszych? Sposobów na to jest wiele: szkolenia, możliwość kontynuacji wykształcenia w ramach studiów podyplomowych bądź MBA, oferty rozwoju zawodowego w postaci nowych wyzwań i ciekawych zadań, możliwość awansu. Ważne jest również zapewnienie pracownikom dobrej atmosfery pracy.

i.4. Zakończenie

Podsumowując można powiedzieć, że na migracjach zagranicznych zyskują i tracą zarówno kraje wysyłające jak i przyjmujące. Zyski krajów przyjmujących mają mniejszy, choć trwalszy charakter, zaś ich straty dotyczą tylko wybranych grup społecznych. Są one tym większe, im lepiej wykształceni są imigranci. Z kolei straty w krajach wysyłających są przejściowo minimalizowane przez strumień transferów finansowych skierowanych do rodzin emigrantów oraz podwyższoną akumulację kapitału ludzkiego, zaś polityka gospodarcza służąca minimalizowaniu tych strat w długim okresie jest niczym innym jak polityką wspierania szybkiego wzrostu gospodarczego i konwergencji realnej wobec krajów przyjmujących.

Tabela 2. Szacunki skali emigracji zarobkowej Polaków

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

* ECAS = *European Citizen Action Service*.

Źródło: Kłos 2006.

Perspektywa konwergencji gospodarczej, w tym w wymiarze dochodowym, oraz tendencje demograficzne (proces zmniejszenia liczebności i starzenia się populacji) będą czynnikami ograniczającymi "wypychanie" pracowników

polskich za granicę i "przyciągającymi" ich z powrotem do kraju i jednocześnie poprawiającymi atrakcyjność Polski dla imigrantów z uboższych krajów ościennych oraz rozwijających się krajów Azji.

Jednocześnie zachodzi potrzeba realizowania aktywnej polityki imigracyjnej ukierunkowanej na zaspokajanie niedoborów podaży w niektórych sektorach i zawodach oraz opanowanie nielegalnej imigracji do Polski, tak by z jednej strony skłaniać imigrantów z Europy Wschodniej i Azji do wychodzenia z szarej strefy, a z drugiej stworzyć system zachęt dla imigracji do Polski talentów, pracowników z zawodów deficytowych oraz pracowników o specyficznych i wysokich kwalifikacjach z krajów o niższym poziomie rozwoju gospodarczego, zwłaszcza Ukrainy i Białorusi. Umożliwiłoby to: unormowanie sytuacji osób zatrudnionych w szarej strefie, zwiększenie ich kontrybucji do zatrudnienia, PKB i budżetu państwa, elastyczne reagowanie na pojawiające lub pogłębiające się niedobory pracowników różnych zawodów, np. w sektorze budowlanym czy medycznym, poprawę pozycję Polski w międzynarodowej konkurencji o pracowników naukowych i wysoko wykwalifikowanych ekspertów, zwłaszcza w kontekście tendencji do emigracji netto tej kategorii osób z Polski.²

Migracja zarobkowa ma na pewno potencjał, który przyczynia się do poprawy standardu życia i dobra zarówno indywidualnych osób, jak i społeczności. Gdyby tak nie było, założyciele Wspólnot Europejskich/ Unii Europejskiej nie stworzyliby podstawowej zasady integracji ekonomicznej – integracji poprzez większą i łatwiejszą migrację zarobkową. Tym niemniej, migracja jest zjawiskiem delikatnym, zarówno dla krajów, z których pracownicy wyjeżdżają, jak i dla tych, do których przyjeżdżają, a w najgorszym razie, nawet dla samych migrantów. Migracja może okazać się udana, jeżeli umożliwia *integrację* w społeczeństwie kraju docelowego; jeśli będzie się opierać na tolerancji i poszanowaniu zasad prawnych i zasad życia w społeczności.

Niestety trzeba pamiętać też, że nasilenie zjawiska emigracji wraz z mającym miejsce obecnie ujemnym przyrostem naturalnym prowadzi do zmniejszenia liczby ludności Polski. Znacząca skala wyjazdów z kraju wpływa równocześnie na strukturę ludności oraz aktywnych zawodowo i w okresach przejściowych może destabilizować lokalne rynki pracy. W większym stopniu na pracę za granicą decydują się osoby młode, coraz częściej lepiej wykształcone o wyższych kwalifikacjach. Jednocześnie zmiany w strukturze ludności Polski – wchodzenie roczników wyżu demograficznego w wiek poprodukcyjny, „starzenie się społeczeństwa”, spowoduje zmniejszenie liczby osób aktywnych na rynku pracy.

² <http://www.ipis.pl/>

Bibliografia

- Bank Światowy (2006), *Migration and Remittances. Easter Europe and the former Soviet Union*
- Duszczyk M. (2005), *Migracje — półtora roku po akcesji*, [w:] M. Bos-Karczewska, *Migracje — szansa czy zagrożenie?*, Polskie Forum Obywatelskie, Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk
- Golinowska S. (red.) (2004), *Popyt na pracę cudzoziemców. Polska i Sąsiedzi*, IPiSS, Warszawa
- Kabaj M. (2001), *Wpływ swobodnego przepływu osób na polski rynek pracy*, IPiSS, Warszawa
- Kaczmarczyk P. (2007), *Raport "Współczesne migracje zagraniczne Polaków - skala, struktura i potencjalne skutki dla rynku pracy"*, Warszawa
- Kłos B. (2006), *Migracja zarobkowa Polaków do krajów UE*, Infos nr 2/2006, Biuro Analiz Sejmowych, Warszawa
- Korczyńska J. (2003), *Sezonowe wyjazdy zarobkowe Polaków do Niemiec*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa
- Krieger H., Fernandez E. (2005), *Too much or too little long-distance mobility in Europe? EU policies to promote and restrict mobility*. European Foundation for the Improvement of living and Working Condition
- Kryńska E. (2000), *Mobilność zasobów pracy. Analiza i metody symulacji*, IPiSS, Warszawa
- Kryńska E. red. (2001), *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa.
- Rajkiewicz A. (1998), *Procesy migracji zarobkowej w Polsce*, [w:] J. Orczyk (red.), *Współczesne dylematy zatrudnienia*, AE, Poznań
- Rybiński K. (2006), *Debata: Robotnicy 2020 – wizja rynku i środowiska pracy w nadchodzących dekadach*, Gdańsk