

Jan Mielżyński

WYBRANE PROBLEMY MIGRACJI ZAROBKOWEJ POLAKÓW, MOBILNOŚCI ZAWODOWEJ I PRZESTRZENNEJ

Wprowadzenie

Problem migracji zarobkowej Polaków nie jest zjawiskiem nowym. Na przestrzeni naszych dziejów Polacy często migrowali w poszukiwaniu pracy z przyczyn ekonomicznych (okres przedwojenny) i politycznych (okres powojenny i współczesny). W ostatnich trzech latach, po otwarciu niektórych rynków pracy dla obywateli z krajów członkowskich Unii Europejskiej mamy do czynienia z falą migracji do pracy w Wielkiej Brytanii, Irlandii, Hiszpanii, Norwegii, Danii, Islandii itd. Nie ma dokładnych statystyk, ale oblicza się szacunkowo, że z Polski wyjechało ok. 2-3 miliony głównie młodych ludzi, zwłaszcza absolwentów szkół średnich i wyższych oraz wielu fachowców, szczególnie z branży budowlanej, co stwarza wielu polskim firmom kłopoty kadrowe. W latach 2001–2002 w wyniku transformacji gospodarczej i przejścia do gospodarki rynkowej gwałtownie spadła liczba miejsc pracy w Polsce, a bezrobocie rosło średnio o 30 tysięcy osób rocznie. Wzrost liczby małych i średnich firm, stabilizacja gospodarcza, dostosowanie firm do reguł konkurencji oraz zaawansowanie procesów restrukturyzacyjnych w wielu gałęziach gospodarki spowodowało spowolnienie spadku bezrobocia. Statystyki stanu bezrobocia poprawiały się od 2004 roku z powodu wyjazdu wielu Polaków do pracy za granicę, głównie do krajów Unii Europejskiej. Jak podaje K. Piątek, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze: „W Lubuskiem bezrobocie spadało w 2006 roku najszybciej w kraju. Z 24,1% w styczniu do 19,5% na koniec października 2006 r.”¹. W Polsce w tym czasie bezrobocie wynosiło niecałe 15%. Podstawową przyczyną migracji Polaków za granicę do pracy jest obecnie nie tyle jej brak, co niskie wynagrodzenia w stosunku do tych, które oferują pracodawcy w innych krajach.

¹Zatrzymajmy rodaków w kraju. Rozmowa z K. Piątkiem, [w:] „Biuletyn Informacyjny WUP Zielona Góra” nr 4/2006.

Zanim przejdziemy do analizy zjawiska migracji i mobilności zawodowej i przestrzennej Polaków, przypomnijmy kilka podstawowych pojęć terminologicznych związanych z poruszonym w artykule problemem.

Pojęcia terminologiczne

Migracja siły roboczej ma na celu uzyskanie lub zwiększenie szans na uzyskanie zatrudnienia. Jest to także przestrzenne przemieszczanie się zasobów pracy z jednych miejsc na inne, a więc zmiany miejsca pobytu na czas krótkotrwały lub dłuższy.

Migracje zasobów ludzkich można podzielić na:

- a) wewnętrzne – występujące w granicach danego obszaru (państwa), w tym: międzyregionalne (międzywojewódzkie) i wewnątrzregionalne (wewnątrzwojewódzkie);
- b) zewnętrzne (zagraniczne) – związane z przekroczeniem granic państwa; na migracje zewnętrzne składa się emigracja (czyli wyjazd za granicę) i imigracja (przyjazd z zagranicy)².

Dla potrzeb tego artykułu dokonamy jeszcze jednego podziału: na **migrację stałą**, tj. ze względu na czas przebywania w nowym miejscu zamieszkania (pobytu), czyli zmianę stałego miejsca zamieszkania oraz **czasową** (sezonową, okresową), tzn. zmianę miejsca zamieszkania tylko na pewien okres czasu, po którym następuje powrót do poprzedniego miejsca zamieszkania. Są jeszcze inne kryteria wyróżniające, ale pozostaniemy przy tym podstawowym podziale, mającym związek z problemem.

Zajmować się będziemy w tym artykule także mobilnością zasobów pracy, zwaną pracowniczą (ruchliwością pracowniczą), co oznacza zmianę lub skłonność jednostki lub grup pracowniczych do zmiany miejsca w strukturze społeczno-zawodowej, organizacyjnej i przestrzennej w związku z aktywnością zawodową³.

W literaturze przedmiotu wyróżnia się dwa rodzaje mobilności:

- **mobilność faktyczną**, oznaczającą rzeczywiste zaistniałe zmiany w strukturze aktywnej zawodowo, ze wszystkimi konsekwencjami dla kształtowania sytuacji na rynku pracy,
- **mobilność potencjalną**, oznaczającą potencjalne możliwości dostosowania podaży siły roboczej do wymagań rynku pracy z punktu widzenia popytu na siłę roboczą⁴.

² *Leksykon Rynku Pracy*, KUP, Warszawa 1997, s. 17-18.

³ *Ibidem*.

⁴ *Ibidem*.

Zmiany dokonujące się w populacji aktywnych zawodowo mają różny charakter i dotyczą różnych aspektów. Do najważniejszych możemy zaliczyć:

- mobilność zmieniająca rzeczywiste zaangażowanie badanych w procesie pracy, a więc przejście ze stanu bezrobocia do kategorii pracujących i odwrotnie,
- mobilność zawodowa, która oznacza zmianę zawodu, stanowiska czy funkcji zawodowej,
- mobilność związana ze zmianą miejsca pracy – może mieć ona charakter mobilności wewnątrzzakładowej lub też mobilności międzyzakładowej,
- mobilność przestrzenna, która oznacza przemieszczanie pracowników w przestrzeni geograficznej, a więc między dwoma obszarami (migracje ludności)⁵.

Mobilność zawodowa i przestrzenna jest procesem dostosowywania się strony podaźowej do strony popytowej zatrudnienia.

Na koniec naszych uwag terminologicznych dodajmy, że osoby skłonne do mobilności zgadzają się na zmianę miejsca zamieszkania i/lub kwalifikacji i/lub niższy prestiż zawodu.

Mobilność pracownicza spełnia w gospodarce rynkowej wiele ważnych funkcji, do których m.in. należą:

- poprawa sytuacji na rynku pracy poprzez lepsze dopasowanie organizacyjne, zawodowe i przestrzenne zasobów pracy do miejsc pracy,
- poprawa struktury zatrudnienia (racjonalizacja) oraz efektywności pracy poprzez lepsze rozmieszczenie i wykorzystanie zasobów siły roboczej,
- lepsze zaspokojenie potrzeb pracowników poprzez odpowiednie dopasowanie ich umiejętności i oczekiwań do miejsca pracy,
- zmiana struktury społeczno-zawodowej i organizacyjnej zgodnie z potrzebami gospodarki⁶.

Migracje a mobilność pracownicza – krótki rys historyczny

Migracje zarobkowe są ważnym elementem współczesnych migracji międzynarodowych. Zjawisko to ma charakter makroekonomiczny, taki jak: zmiany narodowych i regionalnych rynków pracy, rozwój lub recesja gospodarcza całych regionów świata, zjawisk mikroekonomicznych związanych z przemianami na lokalnych rynkach pracy i w indywidualnych gospodarstwach domowych oraz czynników politycznych.

⁵ *Ibidem.*

⁶ *Ibidem.*

We współczesnym świecie czynnikami wzrostu gospodarczego są m.in. przedsiębiorczość, innowacyjność i zdolności adaptacyjne do zmieniających się warunków. Te przymioty człowieka trudno przekazać w procesie edukacyjnym. Najbardziej liczy się doświadczenie i praktyka.

Rola migracji w procesie uczenia się nowych umiejętności jest niezwykle ważna. Migracja, jak już wspomnieliśmy, może prowadzić do trwałej zmiany miejsca zamieszkania w innym kraju i związania swojego losu z inną społecznością. Jeżeli to zjawisko będzie masowe i obejmie najaktywniejszych, najzdolniejszych i najlepiej wykształconych, to może być zagrożeniem dla rozwoju kraju.

W czasach PRL-u migracje zagraniczne oznaczały czasowe wyjazdy na zlecenie kierownictw przedsiębiorstw państwowych albo wyjazdy na stypendia naukowe lub staże. Były też wyjazdy do nielegalnej pracy, najczęściej sezonowej. Krajem docelowym były przede wszystkim Niemcy, dokąd w latach 1986–1990 wyjechało z Polski ponad 1,2 mln emigrantów, w tym około połowa jako przesiedleńcy niemieckiego pochodzenia⁷.

W tzw. „Starej Europie” wobec dużego deficytu rąk do pracy wskutek spadku populacji osób w wieku produkcyjnym, migracja zarobkowa z krajów trzecich stała się jednym ze sposobów na uzupełnienie braków siły roboczej.

Prognozy wskazują, że za 25 lat liczba osób pracujących w Europie zmniejszy się o ponad 20 mln. Dlatego tak wiele miejsca poświęca się migracji i integrowania migrantów w debatach Unii Europejskiej, a zwłaszcza Zielonej Księdze Komisji, ogłoszonej w 2005 r. oraz w Europejskiej Strategii Zatrudnienia⁸.

Po 1989 r. migrowanie z Polski stało się jedną z wielkich zdobyczy wynikających z odzyskania wolności i swobody poruszania się po Europie i świecie. Właśnie prawo wyboru miejsca zamieszkania, swobodnego przemieszczania się i prawo do pracy w innym państwie jest uznane wspólnie za podstawowe prawo cywilizacyjne.

Ostatnie lata przyniosły znaczne zmiany w sposobach migrowania w stosunku do lat 90. Młodzi ludzie wywierają największy wpływ na nowe tendencje mobilności i emigracji zarobkowej, ponieważ akcesja Polski do Unii Europejskiej stworzyła nowe możliwości studiowania za granicą i podejmowania legalnej pracy w niektórych krajach.

W krajach Unii Europejskiej mamy do czynienia z niskim poziomem bezrobocia. W Irlandii wynosi ono 4,5%; w Wielkiej Brytanii 5,5%; w Portugalii 7,2%; w Finlandii 7,8%; w Szwecji 8,3%; w Hiszpanii 8,7%; w Niem-

⁷M. H. GRABOWSKI, *Migracje a rozwój*, [w:] *Migracje. Szanse czy zagrożenie?* IBNG, Gdańsk 2005, s. 8.

⁸*Ibidem.*

czech 8,7%; w Grecji 9%. Islandia, która nie jest członkiem Unii Europejskiej, ale należy do Europejskiego Obszaru Gospodarczego i do której wyjeżdżają za pracą Polacy, ma najniższe w Europie bezrobocie, wynoszące zaledwie 2%⁹.

Przypomnijmy w tym miejscu, że według wielu ekspertów ekonomicznych, rynek pracy o stopie bezrobocia w wysokości 4-7% uważa się za w pełni zrównoważony.

Oprócz emigracji zarobkowej na umowę o pracę na czas nieokreślony, mamy migrację „do prac sezonowych”, w której głównie uczestniczą osoby bezrobotne, ale i studenci. Osoby te zarabiają za granicą przy pracach sezonowych, głównie w rolnictwie i ogrodnictwie, wracają do kraju, a kiedy wyczerpią zasoby finansowe, ponownie wyjeżdżają do pracy za granicę. Trzeba przyznać rację Izabeli Grabowskiej, która uważa, że „taki typ migracji nie pomaga rozwiązać problemu bezrobocia w kraju i nie daje stabilności zatrudnienia”¹⁰. Nie jest to zatem migracja, która przynosi wiele korzyści, ale pozwala jedynie chwilowo zaspokoić potrzeby finansowe na jakiś czas, po czym, jak skończą się środki finansowe, wyjazd jest ponawiany. Zarobione pieniądze służą najczęściej na utrzymanie rodziny.

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, szczególnie 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. Wyjeżdżają młodzi ludzie w trakcie nauki na uczelniach wyższych, tuż po ich ukończeniu, bądź ci, którzy zdobyli „pierwsze szlify” na polskim rynku pracy. Chcą zdobyć doświadczenie, „przejechać bezrobocie i trudną sytuację 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 zawodzie¹¹.

⁹ „Praca i życie za granicą”, nr 24 (46) 2006.

¹⁰ I. GRABOWSKA-LUSIŃSKA, *Migracja – szansa czy zagrożenie*, IBNGR, Gdańsk 2005, s. 13.

¹¹ *Ibidem*.

Niektóre dylematy migracji zarobkowej i mobilności pracowniczej Polaków

Wg statystyk instytutu UNESCO liczba polskich studentów studiujących poza granicami kraju nieomal się podwoiła w latach 1999–2003 i w roku 2003 wynosiła 26 259 osób¹². Jest to ważne, ponieważ dotyczy osób najzdolniejszych, przedsiębiorczych i otwartych na świat.

Część z nich po ukończeniu studiów będzie szukała swoich szans życiowych za granicą. Dzięki migracji młodzi Polacy nabiorą pewności siebie i poczucia własnej wartości, uzyskają umiejętności radzenia sobie w nowych warunkach, szacunek do pracy, tej nisko i wysoko kwalifikowanej. Dodatkowo część z nich zdobędzie wiedzę na zagranicznych, często renomowanych uniwersytetach i opanują biegle języki obce, co pozwoli swobodnie się w nich komunikować.

Ale jest to jedna pozytywna strona migracji zarobkowej młodych Polaków. Negatywne doświadczenia przekazują nam ludzie, którzy wyjechali za pracę i nie osiągnęli sukcesu. Przedstawiane są też od czasu do czasu przez media tragiczne losy polskich pracowników (zwłaszcza we Włoszech), które pokazują, że związane z wyjazdem zarobkowym ryzyko trafienia na nieuczciwego pracodawcę jest duże i realne. Umiejętność radzenia sobie w trudnej sytuacji – nikła, a często żadna, zaś szansa sukcesu niezbyt duża. Szansę pomniejsza, a ryzyko zwiększa brak wiedzy o danym kraju oraz niezajomość obowiązujących w nim przepisów i języka. Zagrożeniem jest łatwość, z jaką Polacy podejmują za granicą pracę w szarej strefie, najczęściej za pośrednictwem pokątnych kontaktów, których następstwem jest praca bez umowy i bez żadnych zabezpieczeń typu socjalnego¹³.

K. Romaniszyn wymienia następujące czynniki powodujących powstawanie tzw. szlaków migracyjnych:

- 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),

¹² *Ibidem*.

¹³ Saksy: szanse i ryzyko. Przeczytaj zanim pojedziesz, „Służba Pracownicza” nr 10/2006.

- czynnik polityczny (przyjmowanie lub ograniczanie napływu imigrantów, np. uchodźców),
- czynnik prawny (polityka imigracyjna i odpowiadające jej procedury)¹⁴.

Z badań nad migracją zarobkową w okresie transformacji systemowej w Polsce wynika, że pewne grupy społeczne stały się bardziej podatne na poszukiwanie zarobku za granicą. 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 oni, 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 Wiejskiego¹⁵.

Autor niniejszego artykułu prowadził w 2006 r. badania problemu przygotowania uczniów szkół ponadgimnazjalnych do pracy zawodowej¹⁶. W ramach tego badania zapytano uczniów o plany zawodowe po ukończeniu szkoły. Wśród badanych 45% chce kontynuować naukę na studiach wyższych, 37% deklaruje przyszły wyjazd za granicę do pracy zarobkowej, 12% chce rozpocząć pracę zawodową, 10% nie wie, co będzie robić po ukończeniu szkoły.

Uczniowie w ogromnej większości są przekonani, że zdobyta wiedza w szkole będzie przydatna w przyszłej pracy zawodowej, ale tylko 23% pogłębia ją w ramach samokształcenia. Na pytanie: „Jakie masz oczekiwania w wyuczonym zawodzie?” 27% odpowiedziało, że zamierza założyć własną firmę. Wśród uczniów, którzy określając swoją przyszłość podali, że wybierają się na studia wyższe, 56% po ukończeniu nauki deklaruje wyjazd do pracy zarobkowej za granicę. Część z nich (34%) podaje, że poczyniło już konkretne plany przez nawiązanie kontaktu ze znajomymi lub rodzeństwem pracującymi w krajach Unii Europejskiej. Spośród tej grupy 68% deklaruje, że w różnych formach pogłębia znajomość języka angielskiego.

Widzimy z tych wybranych wypowiedziach, że i wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych przewija się w sposób znaczący myślenie o migracji zarobkowej. Jak już wspomnieliśmy, niektórzy z nich prowadzą przygoto-

¹⁴J. ROMANISZYN, *Światowe szlaki migracyjne: przemiany i kontynuacje*, [w:] *Migracje i Społeczeństwo* 3; „Migracje 1945–1995”, Instytut Historii Polskiej Akademii Nauk, Mazowiecka Wyższa Szkoła Humanistyczno-Pedagogiczna w Łowiczu, 1999.

¹⁵I. GRABOWSKA-LUSIŃSKA, *op. cit.*, s. 23.

¹⁶Badanie przeprowadzono we wrześniu i październiku 2006 r. w grupie 267 uczniów różnych klas szkół ponadgimnazjalnych, dla których organem prowadzącym jest powiat zielonogórski.

wania do wyjazdu za granicę w celu podjęcia pracy zarobkowej. Stawiają sobie to zadanie jako ważny cel życiowy, a także etap w budowaniu kariery zawodowej.

Innym przykładem myślenia o pracy za granicą jest informacja podana przez Ministerstwo Zdrowia, które postanowiło zwiększyć limity przyjęć na studia pielęgniarские. Obecnie polski system opieki zdrowotnej stoi w obliczu dużego niedoboru kadr pielęgniarских. Powodem tego jest zwiększona emigracja zarobkowa oraz bardzo mała liczba absolwentów przy jednoczesnym wzroście zapotrzebowania na usługi pielęgnacyjne. Jak policzono, w ten sposób wykształci się dwa razy więcej osób niż dotychczas. Niektóre uczelnie (w tym Uniwersytet Zielonogórski), zamierzają otworzyć taki kierunek. Cóż z tego, skoro Elżbieta Buczkowska – Prezes Naczelnej Izby Pielęgniarek i Położnych stwierdza, że: „Pomysł może się nie sprawdzić, bo połowa już studiujących na tych kierunkach, przyszłych pielęgniarских, deklaruje emigrację tuż po uzyskaniu dyplomu”. Jej zdaniem zwiększenie limitów przyjęć na studia nie jest remedium na wskazane problemy¹⁷.

Polacy podejmujący migrację o charakterze okresowym pracują najczęściej w usługach gastronomicznych i hotelarskich, pracach domowych, opiece nad ludźmi starszymi, budownictwie i sektorze rolno-spożywczym.

Polska emigracja zarobkowa to nie jest zjawiskiem trwałym. Wraz z rozwojem gospodarczym będzie się ono stabilizowało. Jak podają znawcy przedmiotu, zajmie nam to ok. dziesięciu lat. Tymczasem o czasowym zmniejszeniu kraju zamieszkania myśli 6 milionów młodych Polaków¹⁸.

Problemem podstawowym w obecnej rzeczywistości jest to, co należy zrobić w naszym kraju, aby doświadczeni i często wykształceni za granicą młodzi Polacy chcieli wracać do swojej ojczyzny i wiązać z nią swoją przyszłość. Jakie zmiany przeprowadzić? Jest to nowe wyzwanie dla rządzących.

Czynnikami, jakie mogą spowodować zatrzymanie fali migracji i nadać jej racjonalny charakter jest rozwój gospodarczy i wzrost zamożności Polaków. Innymi czynnikami, jakie są ważne dla młodych ludzi to poprawa stopy życiowej, uproszczenia i ułatwienia w zakładaniu własnych firm, obniżenie kosztów pracy, zmniejszenie biurokracji i poprawa obsługi przez urzędników, przyjazny klimat w pracy, perspektywy na rozwój kariery zawodowej itd. To także klimat, jaki tworzy państwo, władze samorządów terytorialnych i urzędnicy dla rozwoju przedsiębiorczości, upraszczania procedur, dla realizacji pomysłów, z jakimi do nich młodzi, wykwalifikowani ludzie przychodzą.

¹⁷„Praca i życie za granicą”, nr 24 (46) 2006.

¹⁸Badanie Pentora (2002) i firmy Pricewaterhouse (2002), [w:] *Migracje...*, s. 40.

Ogromną rolę do spełnienia ma system edukacji zawodowej. Musi on być bardzo elastyczny. Preferować należy kształcenie na poziomie ogólnym, a specjalności zawodowe trzeba w szkołach dostosowywać do zapotrzebowania pracodawców na określone zawody.

Pracodawcy w związku z deficytem wykwalifikowanej siły roboczej w niektórych regionach podejmują własne inicjatywy związane z kształceniem przyszłych kadr, współpracując ze szkołami i dofinansowując zakup potrzebnych do praktycznej nauki zawodu maszyn. Oczywiście jest to możliwe przede wszystkim na poziomie zasadniczym. W ten sposób uzupełniają lukę, jaka powstała w systemie edukacyjnym po ostatniej reformie oświaty, a jednocześnie odpowiadają na oczekiwania młodzieży, która zamierza zdobywać wysokie kwalifikacje w kraju i tu pracować.

Obecnie do „zawodówek” chodzi 750 tys. uczniów i to jest dwa razy mniej niż przed reformą. Właśnie polskie „zawodówki” zaczynają przeżywać swoją drugą młodość za sprawą niektórych firm, działających na terenie kraju. Z danych Ministerstwa Edukacji wynika, że firm współpracujących ze szkołami przybywa: w roku szkolnym 2005/2006 ich liczba wzrosła o 1/3 w porównaniu z rokiem ubiegłym. Liczba uczniów, którzy doskonalą umiejętności w firmach współpracujących z ich szkołami wzrosła o 20 tysięcy¹⁹.

Rewolucja w „zawodówkach” to wymóg nowych systemów produkcji. Do obsługi coraz bardziej skomplikowanych maszyn potrzebni są wyspecjalizowani pracownicy. A dzięki współpracy ze szkołą pracodawca ma gwarancję, że skompletuje taką załogę, jakiej potrzebuje. Tak postąpiono w fabryce Volkswagena, który uruchomił w Swarzędzu klasę mechatroników – nową, w Polsce jeszcze prawie nieznaną specjalność. Niełatwo się dostać do takiej klasy: prowadzony jest system rekrutacji i liczą się oceny z gimnazjum, trzeba ponadto zaliczyć sprawdzian z posługiwania się przyrządami i poddać sprawdzeniu umiejętności pracy w grupie. Firma zakupiła szkole sprzęt specjalistyczny za 400 tys. zł.

Właśnie z powodu wysokich kosztów na modernizację warsztatów władze samorządowe zamknęły wiele szkół zawodowych i techników. Dziś ich jest o połowę mniej, bo zaledwie 5 tysięcy. Prof. Stefan Kwiatkowski z Instytutu Badań Edukacyjnych twierdzi, że „nie są one w stanie samodzielnie stworzyć ani utrzymać nowoczesnej bazy dydaktycznej. Szansę na rozwój mają tylko te, które zwiążą się z dużymi firmami”²⁰.

Inwestycje w pracowników stają się coraz częściej dla wielu firm elementem strategii rozwoju. Także w ich przygotowanie do przyszłej pracy. Firma Aesculap Chifa, przedsiębiorstwo produkujące w Nowym Tomyślu narzędzia

¹⁹Fachowcy na zamówienie, „Newsweek” nr 49/20006 z 10 XII 2006 r.

²⁰*Ibidem*.

medyczne i weterynaryjne, konsekwentnie od 1992 r. wydaje rocznie ok. 650 tys. zł na warsztaty dla uczniów²¹.

W przyszłym roku niemiecka firma Haering (producent precyzyjnych części metalowych dla koncernów motoryzacyjnych: Bosch, Audi, BMW i Mercedes-Benz) otworzy przy swojej fabryce w Piotrkowie Trybunalskim szkołę, w której będzie kształcić na swoje potrzeby techników na wysokiej klasy specjalistów obróbki skrawaniem, mechatroniki, automatyki i elektroniki. W programie znajdują się elementy informatyki, zarządzania i lekcje języków obcych. Absolwenci będą obsługiwać technologie sprowadzone ze Szwajcarii i Japonii²².

Te przykłady świadczą, że zagraniczni pracodawcy, obserwując przez kilka lat przemiany społeczno-gospodarcze w Polsce, a także pracę Polaków za granicą, dostrzegli w nich duży potencjał intelektualny, pracowniczy, przedsiębiorczość, zdolności adaptacyjne do nowych warunków gospodarki rynkowej, chęć uczenia się i przyswajania nowoczesnych technologii, ambicje i inne zalety występujące szczególnie u młodych ludzi. Postanowili więc zainwestować w ten potencjał. W tym sensie praca wielu milionów Polaków za granicą wpływa pozytywnie na decyzje potencjalnych inwestorów zagranicznych w naszym kraju.

Najważniejszą funkcją migracji za granicą jest funkcja edukacyjna. Migrujący zdobywają wiedzę i doświadczenie, na które często nie mieliby szans w Polsce. Sprawdzają swoją wiedzę w praktyce, w kontaktach z innymi i usamodzielniają się szybciej niż to by miało miejsce w Polsce. Są zdani przede wszystkim na siebie, własne siły i swoją pomysłowość. Jeśli wrócą do kraju, wykorzystają to z pożytkiem dla nas wszystkich. Mają oni poczucie własnej wartości, zmieniają swoją mentalność. Mają nowe pomysły na życie i pracę zawodową. Mają nowe kontakty, które mogą pomóc w rozwoju własnej przedsiębiorczości. Mają więcej odwagi w rozwijaniu własnych biznesów²³.

Praca za granicą może pozytywnie wpłynąć na zmianę mentalności i złych przyzwyczajeń, uczy zachowań na konkurencyjnym rynku pracy. Może nasi pracodawcy zrozumieją, że dla stabilizacji rynku pracy w naszym kraju potrzebna jest ochrona pracowników, a nie samego miejsca pracy.

Takim przykładem może być Islandia, gdzie pracodawca np. przy budowie huty aluminium zatrudnia Polaków i zapewnia nie tylko atrakcyjne zarobki, ale także poczucie bezpieczeństwa, zakwaterowanie w bardzo dobrych warunkach, całonocne wyżywienie, a nawet rozrywkę po pracy. Pracownika się szanuje, docenia jego wykształcenie i doświadczenie zawodowe.

²¹ *Ibidem.*

²² *Ibidem.*

²³ *Migracje...*, s. 42.

Wszyscy są traktowani na równi²⁴. Taka opieka w Polsce jest rzadkością.

Procesy integracji europejskiej nie są równoznaczne z uniformizacją zaangażowanych państw, zagrożeniem ich suwerenności i odrębności, wymagają jednak porozumienia się, a więc umiejętności komunikowania się w celu podejmowania wspólnych wysiłków, szczególnie w sprawach, które przekraczają możliwości jednego lub nawet kilku państw.

Vladimir Špil, europejski komisarz ds. zatrudnienia z okazji Targów Pracy powiedział, że „Integracja europejskiego rynku pracy będzie postępowała coraz dalej, wraz z rozwojem swobody przepływu i wymiany pracowników. Należy aktywnie wspierać i ułatwiać ten proces. Trzeba przewyżczać przeszkody, zapobiegając jednocześnie wszelkim formom dumpingu społecznego. Wyższy wzrost gospodarczy nie może być wykorzystywany jako argument przy przeciwstawianiu jednych pracodawców wobec innych”²⁵.

Obawy krajów Piętnastki o to, że polscy bezrobotni „zaleją” europejski rynek pracy wydają się mocno przesadzone. Jedną z cech polskiego bezrobocia jest jego długotrwałość. Wpływa ona nie tylko na motywację do pracy, ale zdarza się, że osłabia także sens życia. W Polsce obserwuje się społeczne zjawisko osvajania się z sytuacją pozostawania bez pracy. Część osób niemających pracy nie było w stanie jej utrzymać ze względu na niskie kwalifikacje lub bezzadność życiową. Bezrobotni z reguły nie są zainteresowani migracją z powodu małej mobilności. Podjęcie takiego wyzwania często przekracza ich możliwości²⁶.

Od 2010 r. dodatkowo otwiera się dla Polaków unijny rynek usług, o czym zdecydowali eurodeputowani. Oznacza to, że firmom będzie łatwiej rozpoczynać działalność na terenie innych państw wspólnoty. Dyrektywa zawiera przepisy, które mają zmniejszyć biurokrację związaną z zakładaniem przedsiębiorstw usługowych i czasowym świadczeniem usług. Wszelkie formalności związane z rejestracją i uzyskaniem zezwolenia przedsiębiorcy będzie mógł załatwić w jednym miejscu, za pośrednictwem tzw. pojedynczego punktu kontaktowego. Ponadto większość formalności będzie można dopełnić drogą elektroniczną, co pozwoli zaoszczędzić drogocenny czas²⁷. Może będzie to impulsem do zakładania własnych firm przez młodych, zdolnych, wykwalifikowanych i przedsiębiorczych Polaków i świadczenia przez nich usług w krajach Unii Europejskiej.

²⁴M. STYPA, *Praca w Islandii*, [w:] „Praca za granicą”, nr 24 (46), 2006 r.

²⁵W centrum uwagi. Poszukiwanie pracy w rozszerzonej Europie [w:] EURES, Europejski Portal Mobilności Zawodowej, <http://europa.eu.int>.

²⁶Informacja o warunkach zatrudnienia obywateli polskich w krajach Unii Europejskiej, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu 2005.

²⁷A. WILL-SZCZEPANOWSKA, *Otwarcie dla rynku usług*, [w:] „Praca i życie za granicą”, nr 24 (46) 2006.

Podsumowanie

Podsumowując można stwierdzić, że bezrobotni nie stanowią głównej grupy, która podejmuje zagraniczną migrację zarobkową. Oznacza to, że nie da się w Polsce rozwiązać problemu bezrobocia poprzez migrację zarobkową, a jednocześnie – że wysokie bezrobocie w Polsce nie zagraża europejskiemu rynkowi pracy. Z pewnością kontynuowane będzie zatrudnienie za granicą do prac sezonowych i szeroko pojętych usług, ale jednocześnie, jak wspomnieliśmy wcześniej, za parę lat na rynki europejskie wejdą polskie firmy usługowe z niewątpliwie z konkurencyjną ofertą i polskimi pracownikami.

Rozwiązanie spraw, które temu towarzyszą, a więc m.in. bezrobocie wśród ludzi młodych oraz migracja zarobkowa za granicę wymaga także działań państwa, związanych z kreowaniem warunków do kształtowania mobilności pracowniczej, problemu – moim zdaniem – zaniechanego w naszym kraju. Mimo że ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r.²⁸ nakłada takie obowiązki, to w tej dziedzinie samorządy lokalne i publiczne służby zatrudnienia muszą się wykazać wyższą skutecznością w jej realizacji.

²⁸Dz. U. nr 04.99.1001 z 1 V 2004 r.

Jan Mielżyński

**CURRENT PROBLEMS OF OCCUPATIONAL MIGRATION
IN THE LIGHT OF
INTERNATIONAL SPATIAL MOBILITY OF POLES**

Abstract

The author analyses different dilemmas of people migrating for work, especially emigrating abroad. This phenomenon is very popular among young people – Polish schools graduates. This suggests Polish authorities, local governments and their institutions to create better working conditions, positively influencing employees' mobility.