

Komitety Badań nad Migracjami
Polskiej Akademii Nauk



Jan Brzozowski
Paweł Kaczmarczyk

Konsekwencje migracji poakcesyjnych z Polski dla kompetencji zawodowych i kulturowych polskiego społeczeństwa

EKSPERTYZY KOMITETU BADAŃ NAD MIGRACJAMI PAN

**Jan Brzozowski
Paweł Kaczmarczyk**

Konsekwencje migracji poakcesyjnych z Polski dla kompetencji zawodowych i kulturowych polskiego społeczeństwa

**Opracowanie przygotowane na zlecenie
Komitetu Badań nad Migracjami
Polskiej Akademii Nauk**

Warszawa 2014

SPIS TREŚCI

Abstrakt	5
Wstęp	6
1. Perspektywy rozwojowe Polski	9
2. Migracje poakcesyjne (i migracje powrotne) a sytuacja na polskim rynku pracy, zasób kapitału ludzkiego i kompetencje kulturowe polskiego społeczeństwa	12
2.1. Migracje a rynek pracy kraju pochodzenia migrantów	12
2.1.1. Efekty krótkookresowe	12
2.1.2. Efekty średniookresowe	15
2.1.3. Efekty długookresowe	18
2.2. Migracje a drenaż mózgów i marnotrawstwo mózgów w kontekście najnowszych migracji z Polski	23
2.2.1. Najważniejsze pojęcia	23
2.2.2. Kontekst przedakcesyjny: boom w szkolnictwie wyższym w Polsce	25
2.2.3. Emigracja poakcesyjna: pętla pułapki migracyjnej czy rozgęszczenie rynku pracy?	27
2.2.4. Emigracja personelu medycznego	31
2.3. Migracje poakcesyjne a kompetencje kulturowe i społeczne – transfery społeczne	33
3. Zakończenie: migracje poakcesyjne a perspektywy rozwojowe Polski	36
Literatura	45

Wykresy

Wykres 1. Krótko- i długookresowe skutki migracji poakcesyjnych na poziomie PKB, bezrobocia i płac, kraje pochodzenia migrantów (UE8 i Polska) i kraje docelowe (UE15)	19
Wykres 2. „Straty migracyjne” na poziomie polskich regionów, lata 2004-2011	21

Abstrakt

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie najważniejszych efektów ekonomicznych migracji poakcesyjnych, jak również migracji powrotnych, a także przedstawienie konsekwencji tych procesów dla polityki gospodarczej i migracyjnej Polski, w szczególności w kontekście kompetencji zawodowych i kulturowych Polaków. W związku z tym Autorzy ekspertyzy postawili sobie za zadanie uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania badawcze: jaki jest bilans migracji poakcesyjnych dla polskiego rynku pracy? Jakie są skutki wyjazdów zagranicznych po 1 maja 2004 roku w różnych perspektywach czasowych (krótka, średnia i długa) oraz w zależności od charakteru (typu) migracji? Jakie jest znaczenie migracji powrotnych dla polskiego rynku pracy w wymiarze krajowym oraz regionalnym? Jaka jest pozycja zawodowa polskich migrantów za granicą? Czy pobyt poza granicami kraju wiąże się z akumulacją czy utratą ich kompetencji zawodowych? Jaki jest wpływ odpływu osób dobrze wykształconych (dysponujących dyplomem ukończenia uczelni) dla zasobu kapitału ludzkiego w Polsce (*drain effect*)? Jaki jest (może być) wpływ otwartej opcji migracyjnej dla osób podejmujących decyzje edukacyjne (*brain effect*)? Wreszcie, czy doświadczenia migracyjne prowadzą do upowszechnienia wartości przydatnych na polskim rynku pracy, takich jak przedsiębiorczość, otwartość, aktywność czy innowacyjność?

Wstęp

Emigracja poakcesyjna Polaków, a więc fala wyjazdów zagranicznych rozpoczęła w roku 2004 w momencie akcesji do UE, od dawna budzi olbrzymie zainteresowanie naukowców, dziennikarzy i polityków. Nic w tym dziwnego, biorąc pod uwagę skalę tego zjawiska: między 2002 a 2011 rokiem liczba emigrantów przebywających za granicą powyżej trzech miesięcy zwiększyła się o 1,23 mln osób. Według wyników Narodowego Spisu Powszechnego aż 2 mln osób – a więc 5,2% mieszkańców Polski – przebywało czasowo za granicą (GUS 2013). Tak intensywny odpływ ludności z terytorium naszego kraju musi pociągać za sobą ważne skutki ekonomiczno-społeczne.

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie najważniejszych efektów ekonomicznych emigracji poakcesyjnej, jak również migracji powrotnych, a także przedstawienie konsekwencji tych procesów dla polityki gospodarczej i migracyjnej naszego kraju, w szczególności zaś w kontekście kompetencji zawodowych i kulturowych polskiego społeczeństwa. W związku z tym Autorzy ekspertyzy postawili sobie za zadanie uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania badawcze: jaki jest bilans migracji poakcesyjnych dla polskiego rynku pracy? Jakie są skutki wyjazdów zagranicznych po 1 maja 2004 roku w różnych perspektywach czasowych (krótka, średnia i długa) oraz w zależności od charakteru (typu) migracji? Jakie jest znaczenie migracji powrotnych dla polskiego rynku pracy w wymiarze krajowym oraz regionalnym? Jaka jest pozycja zawodowa polskich migrantów za granicą? Czy pobyt poza granicami kraju wiąże się z akumulacją czy utratą ich kompetencji zawodowych? Jaki jest wpływ odpływu osób dobrze wykształconych (dysponujących dyplomem ukończenia uczelni) dla zasobu kapitału ludzkiego w Polsce (*drain effect*)? Jaki jest (może być) wpływ otwartej opcji migracyjnej dla osób podejmujących decyzje edukacyjne (*brain effect*)? Wreszcie, czy doświadczenia migracyjne prowadzą do upowszechnienia wartości przydanych na polskim rynku pracy, takich jak przedsiębiorczość, otwartość, aktywność czy innowacyjność?

Analiza szeroko zdefiniowanych ekonomicznych skutków migracji winna zostać poprzedzona krótkim wprowadzeniem na temat specyfiki samego procesu. W kontekście dalszych rozważań najważniejsze znaczenie wydają się mieć następujące aspekty:

1. Możliwości statystycznej oceny (a tym bardziej kontroli) najnowszych migracji są mocno ograniczone. Wynika to między innymi z tego, że w wypadku tego strumienia migracyjnego wciąż

dominującą grupę migrantów stanowią osoby, które wyjeżdżają z Polski na pobyt czasowy, zwykle nie dopełniając obowiązku wyrejestrowania z pobytu stałego. Osoby te w polskiej literaturze przedmiotu określane są jako migranci czasowi albo stali mieszkańcy kraju pozostający czasowo za granicą. Ich pobyt za granicą jest przy tym na tyle płynny, że i tam często umykają jakiegokolwiek statystycznej ocenie (Kaczmarczyk 2011). Nie bez powodu w kategoriach interpretacyjnych badacze współczesnych migracji z Polski odwołują się obecnie właśnie do pojęcia „płynnej migracji” (*liquid/fluid migration*; Grabowska-Lusińska, Okólski 2009). Skutki tego typu mobilności będą inne niż „typowych” migracji osiedleńczych.

2. Według danych ze spisu ludności (oraz danych BAEL) większość polskich migrantów stanowią migranci zarobkowi: do kategorii tej należałoby zaliczyć około 75% wszystkich osób wyjeżdżających za granicę (NSP 2011). Z danych BAEL wynika dodatkowo, że ponad 90% Polaków przebywających poza granicami kraju podejmuje tam działalność zarobkową. Cecha ta tłumaczy rozłożenie kosztów/korzyści z migracji między Polskę a kraje docelowe migracji. Warto podkreślić, że po 1 maja 2004 roku wzrosło znaczenie migracji edukacyjnych, ale i w ich wypadku motyw zarobkowy jest często obecny.

3. Jedną z najważniejszych zmian w sferze mobilności, jaka dokonała się po 2004 roku, dotyczyła krajów docelowych migrujących obywateli Polski: o ile spis ludności z roku 2002 wykazał, że najważniejsze kraje docelowe to Niemcy (37%) oraz Stany Zjednoczone (20%), o tyle dziewięć lat później bezdyskusyjna już była dominacja Wielkiej Brytanii (30% wszystkich migrantów) (dalsze miejsca zajęły Niemcy – 22%, Stany Zjednoczone – 12%, oraz Irlandia, Włochy i Królestwo Niderlandów). Tłumaczy to zainteresowanie krajami anglojęzycznymi jako (głównymi) obszarami emigracji Polaków po 2004 roku (także w odniesieniu do wspomnianych powyżej migracji motywowanych względami edukacyjnymi – dotyczy to zwłaszcza Wielkiej Brytanii).

4. Struktura migrantów według płci jest relatywnie zrównoważona i na poziomie zagregowanym odzwierciedla strukturę populacji Polski. Istotne różnice uwidaczniają się jednak w odniesieniu do struktury wieku i edukacyjnej. Migranci z Polski są generalnie osobami młodymi (około 83% z nich to osoby w wieku produkcyjnym). Co więcej, osoby wyjeżdżające po 2004 roku są przeciętnie istotnie młodsze niż migranci wcześniejszej dekady. Współcześni polscy migranci są również relatywnie dobrze wykształceni. Odsetek osób z wykształceniem wyższym wynosi około 20% i tym samym jest wyższy niż w populacji generalnej (dotyczy to zwłaszcza kobiet, co odzwierciedla sytuację w całej populacji Polski).

5. W wymiarze geograficznym/przestrzennym dokonały się dwie istotne zmiany. Po pierwsze, około 70% migrantów z Polski stanowią osoby pochodzące z terenów miejskich (niewielka selekcja dodatnia w odniesieniu do tej cechy), podczas gdy w okresie wcześniejszym nadreprezentacja dotyczyła terenów wiejskich. Po drugie, aż do 2004 roku migracja z Polski miała charakter silnie wyspowy, co

uwidaczniało się w dominacji kilku zaledwie regionów migracyjnych (tradycyjnie były to województwa: opolskie, podlaskie, małopolskie oraz śląskie). W okresie poakcesyjnym dostępność migracji jako strategii ekonomicznej istotnie się zwiększyła – wskazuje na to wzrost znaczenia wielu województw, których znaczenie w okresie wcześniejszym było w zasadzie marginalne. W wymiarze absolutnym największe znaczenie ma odpływ z województw śląskiego, małopolskiego oraz dolnośląskiego, a w wymiarze relatywnym (w odniesieniu do wielkości populacji wysyłającej) – z Podlasia i Podkarpacia.

Generalnie jednak najnowsze migracje nie są procesem o jednolitej i łatwo uchwytej strukturze. Dostępne analizy wskazują, że nie istnieje jeden model migracji z Polski. W istocie, współwystępują co najmniej dwie formy zachowań migracyjnych. Z jednej strony, są to migracje ludzi młodych, relatywnie dobrze wykształconych, zwykle bez doświadczeń migracyjnych. Wybierają oni kraje anglojęzyczne, zwłaszcza że coraz większa ich grupa ma kompetencje językowe wystarczające do efektywnej integracji ekonomicznej i społecznej. Niezależnie od tego mamy do czynienia z wyjazdami osób relatywnie starszych, gorzej wykształconych (w tym: nieznających języków obcych), bardzo często mających za sobą bogate doświadczenia migracyjne – ci z kolei wybierają tradycyjne kraje emigracji Polaków, takie jak Niemcy, Włochy czy wciąż popularne w wielu regionach Stany Zjednoczone (Kaczmarczyk 2011). Różne strategie migracyjne nie są przy tym ekskluzywne dla określonych regionów Polski – zwykle występują one równocześnie nie tylko w danym regionie, ale nawet w danej społeczności lokalnej, co istotnie utrudnia jednoznaczną ocenę uwarunkowań i skutków migracji. Różnorodność tych strategii ma jednak zasadnicze znaczenie dla planowanych i wdrażanych polityk migracyjnych.

Struktura ekspertyzy jest następująca: na początku przedstawiono najważniejsze dokumenty międzynarodowe, rządowe i regionalne, w których zapisano cele rozwojowe polskiej gospodarki. Skoncentrowano się na tych obszarach, dla których emigracja poakcesyjna może mieć istotne znaczenie. Następnie przedstawiono najważniejsze skutki społeczno-ekonomiczne emigracji i migracji powrotnych, koncentrując się na efektach związanych z rynkiem pracy oraz zasobem kapitału ludzkiego. W ostatniej, podsumowującej części ekspertyzy, przedstawiono najważniejsze implikacje polityczne, wynikające z emigracji poakcesyjnej, a także wyzwania stojące przed decydentami politycznymi, związane z najnowszą falą wychodźstwa.

1. Perspektywy rozwojowe Polski

Polska jako kraj członkowski Unii Europejskiej jest przede wszystkim zobowiązana do realizacji strategii Europa 2020, która w 2010 roku zastąpiła tzw. Strategię Lizbońską. Głównym efektem programu „Europa 2020 – Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu” ma być rozwój europejskiej gospodarki opartej na wiedzy, mający charakter zrównoważony, a więc zapewniający spójność społeczną oraz dbałość o środowisko naturalne i zbalansowane wykorzystywanie zasobów naturalnych. W ramach tego dokumentu Polska przedstawiła swoje cele narodowe, do których należą:

- I. Zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata do co najmniej 71% (dla UE wskaźnik ustalono na poziomie 75%);
- II. Osiągnięcie poziomu nakładów na działalność B+R równego 1,7% PKB (dla UE – 3%);
- III. Zmniejszenie zużycia energii pierwotnej do poziomu około 96 Mtoe, zwiększenie wykorzystania odnawialnych źródeł energii oraz redukcja emisji CO₂ (dla UE są to cele „20/20/20”);
- IV. Zmniejszenie do 4,5% odsetka młodzieży w wieku teoretycznego zakończenia edukacji niekontynuującej nauki oraz zwiększenie do 45% odsetka osób w wieku 30-34 lata posiadających wyższe wykształcenie (dla UE odpowiednio 10% i 40%);
- V. Zmniejszenie o 1,5 mln liczby osób żyjących poniżej relatywnej granicy ubóstwa (dla UE założono 20 mln osób)” (GUS 2010).

Poruszane w ekspertyzie problemy związane z migracjami międzynarodowymi mogą się okazać powiązane z celami I, IV i V, a więc w zakresie zwiększania zatrudnialności, poprawy poziomu wykształcenia ludzi młodych i ograniczania ubóstwa.

W strategii Europa 2020 przedstawione są cele rozwojowe UE i Polski w perspektywie średniookresowej. Trzeba jednak wspomnieć też o dokumencie, w którym określone są założenia rozwojowe gospodarki narodowej w dłuższym okresie oraz w którym w istotnej części skupiono się na kwestiach związanych z zasobami kapitału ludzkiego. Jest to Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju zatytułowana: „Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności”. Tytuł dokumentu nawiązuje do znanej koncepcji Alвина Tofflera dotyczącej „trzeciej fali”: po industrializacji powojennej (pierwsza

fala) i transformacji gospodarczej lat 1990. i 2000. (druga) przyszedł czas na kolejny etap modernizacyjny kraju. Na tym etapie Polska ma uniknąć peryferyzacji, stymulować innowacyjność i inwestycje w kapitał ludzki. Dzięki temu gospodarka narodowa uzyska przewagi konkurencyjne i perspektywę długoletniego, zrównoważonego rozwoju „opierającego się o zasadę solidarności pokoleniowej, terytorialnej oraz innowacyjnej” (MAiC 2013: 25).

Długookresowa Strategia przedstawia – oprócz celu głównego („Poprawa jakości życia Polaków dzięki stabilnemu, wysokiemu wzrostowi gospodarczemu, co pozwala na modernizację kraju” – s. 45) – 11 celów strategicznych, do których należą:

- I. Wspieranie prorozwojowej alokacji zasobów w gospodarce, stworzenie warunków dla wzrostu oszczędności oraz podaży pracy i innowacji;
- II. Zmniejszenie długu publicznego i kontrola deficytu w cyklu koniunkturalnym;
- III. Poprawa dostępności i jakości edukacji na wszystkich etapach oraz podniesienie konkurencyjności nauki;
- IV. Wzrost wydajności i konkurencyjności gospodarki;
- V. Stworzenie Polski Cyfrowej;
- VI. Rozwój kapitału ludzkiego poprzez zwiększenie poziomu zatrudnienia i stworzenie „workfare state” (systemu opartego na zatrudnieniu a nie bezpieczeństwie socjalnym);
- VII. Zapewnienie bezpieczeństwa energetycznego oraz ochrona i poprawa stanu środowiska;
- VIII. Wzmocnienie mechanizmów terytorialnego równoważenia rozwoju dla rozwijania i pełnego wykorzystania potencjałów regionalnych;
- IX. Zwiększenie dostępności terytorialnej Polski poprzez utworzenie zrównoważonego, spójnego i przyjaznego użytkownikom systemu transportowego;
- X. Stworzenie sprawnego państwa jako modelu działania administracji publicznej;
- XI. Wzrost społecznego kapitału rozwoju.

Emigracja poakcesyjna, jako swoisty czynnik egzogeniczny, może wpłynąć na realizację celów: I, IV, VI, VIII i XI. Sami autorzy Strategii zwracają jednak szczególną uwagę na cel VI, który zakłada osiągnięcie liczby zatrudnionych w roku 2020 na poziomie 17 mln i podtrzymanie tego poziomu (min. 16,8 mln) do roku 2030. Wiąże się to z koniecznością ułatwienia młodym ludziom wejścia na rynek pracy i umożliwienie im wcześniejszego rozpoczęcia aktywności zawodowej. W kontekście niniejszego opracowania warto zauważyć, że autorzy Strategii sami twierdzą, że „należy (...) przygotować instytucje publiczne i społeczeństwo do wzrostu imigracji do Polski (od 2020 roku) poprzez wykorzystanie potencjału migracji poakcesyjnych i migracji powrotnych oraz stworzenie warunków wdrożenia polityki migracyjnej odpowiadającej na potrzeby rynku pracy i wspierającej proces integracji imigrantów. Istotne znaczenie z punktu widzenia potrzeb i dalszego rozwoju rynku pracy będą także odgrywały migracje powrotne, które ze względu na duży potencjał będą wymagały

dodatkowego wsparcia ze strony administracji publicznej” (*ibidem*, s. 97). Widać więc wyraźnie oczekiwanie ekspertów, że skala migracji powrotnych wśród wyjeżdżających po 2004 roku będzie znacząca, a także uda się tych reemigrantów skutecznie integrować na krajowym rynku pracy i wykorzystać do realizacji wyżej wspomnianego celu.

2. Migracje poakcesyjne (i migracje powrotne) a sytuacja na polskim rynku pracy, zasób kapitału ludzkiego i kompetencje kulturowe polskiego społeczeństwa

2.1. Migracje a rynek pracy kraju pochodzenia migrantów

Analizując efekty migracji z Polski na poziomie rynku pracy, zasadne wydaje się uwzględnienie perspektywy czasowej oraz zróżnicowanych poziomów odniesienia – migracja jako proces społeczny oddziaływać może bowiem w różnoraki sposób na różnych poziomach i w różnych kontekstach. W krótkim okresie odpływ migrantów (o masowej skali) ma charakter szoku podażowego i jako taki oddziałuje przede wszystkim na poziom bezrobocia oraz zatrudnienia. W średnim okresie następują dostosowania na poziomie lokalnych i regionalnych rynków pracy, które skutkują zmianami w poziomie płac (skutek presji płacowej). Dodatkowo, możemy mieć do czynienia ze zmianami strukturalnymi, zwłaszcza zaś dostosowaniami na poziomie kompetencji (*brain drain / brain gain* – analizowane w kolejnej części tego rozdziału) oraz relacjami między migracjami zagranicznymi a wewnętrznymi. W długim okresie większe znaczenie mają efekty demograficzne oraz strukturalne zmiany zachodzące na rynku pracy¹. Niezależnie od tego, w dalszej części tekstu podkreślane będą różnice ocen efektów w zależności od tego, czy koncentrujemy się na gospodarce narodowej (główny punkt odniesienia), lokalnych czy regionalnych rynkach czy też pojedynczych aktorach (zwłaszcza: migranci i członkowie ich rodzin)².

2.1.1. Efekty krótkookresowe

Analiza skutków migracji na poziomie rynku pracy kraju pochodzenia migrantów wymaga wyizolowania oddziaływania tego konkretnego czynnika z całej gamy innych, które kształtują sytuację na rynku pracy. W wypadku Polski dodatkowym problemem jest to, że trudno mówić o sytuacji określonej przez ekonomistów jako „pełne zatrudnienie”: wskaźniki aktywności zawodowej są relatywnie niskie jak na standardy europejskie, nieznane są rozmiary nierejestrowanej aktywności zarobkowej, a sam rynek pracy opisywany jest w kategoriach niedopasowań strukturalnych

¹ W wymiarze teoretycznym analizy dotyczące krajów pochodzenia migrantów są o wiele rzadsze niż dotyczące krajów imigracji (por. Borjas 2003; Card 1990, 2001; Friedberg and, Hunt 1995; Kahanec, Zimmermann 2008). Zastosowana typologia efektów została zaczerpnięta z prac Borjasa (2004) oraz Janickiej i Kowalskiej (2010).

² Dodatkowo, w innych częściach raportu szczególną uwagę poświęcono analizie zjawisk regionalnych na poziomie wybranych regionów.

(niedopasowania na poziomie kwalifikacji / kompetencji czy też w kategoriach przestrzennych). W takiej sytuacji istnieje ryzyko, że efekty migracji ujawniać się będą w obszarach, w przypadku których nasza wiedza jest wielce niedoskonała (np. aktywność nierejestrowana) lub też nakładać na inne procesy rynku pracy.

Aby zrozumieć dynamikę relacji między migracjami a rynkiem pracy, konieczne jest uzmysłowienie sobie, że jedną z cech polskiego rynku pracy w okresie transformacji systemowej była chroniczna nadwyżka podaży pracy. Efektem wynikającej zeń nierównowagi był wysoki poziom bezrobocia – w 2002 roku stopa bezrobocia przekraczała 20%. W tej sytuacji nie jest zaskakujące to, że otwarcie rynków pracy krajów UE uwolniło pokaźny potencjał migracyjny, który przekształcił się w zasób migrantów (rynek pracy jako główny czynnik odpowiedzialny za migracje). Wraz z odpływem sytuacja na krajowym rynku pracy poprawiała się: liczba bezrobotnych zmniejszyła się z 3,2 mln w 2004 roku do 1,2 mln w roku 2008, a w konsekwencji zanotowano spadek stopy bezrobocia z 19,1% do 7,1% (w analogicznym okresie) (Kaczmarczyk 2012).

Opisana koincydencja masowej mobilności międzynarodowej oraz poważnego obniżenia poziomu bezrobocia zdaniem wielu uzasadnia przyjęcie hipotezy, że to właśnie migracje poakcesyjne stanowiły krytyczny czynnik, który pozwolił na poprawę sytuacji na polskim rynku pracy. Tego typu twierdzenie – bazujące wyłącznie na prostej korelacji danych na temat poziomu bezrobocia i skali migracji – nie jest jednak w pełni uprawnione. Po pierwsze, konieczne jest odwołanie się do danych na temat aktywności zawodowej osób wyjeżdżających oraz procesu tworzenia i likwidowania miejsc pracy. Po drugie, zakłada ono przede wszystkim prosty model działania rynku pracy. Tymczasem polska rzeczywistość wydaje się bardziej złożona: gospodarka znajduje się w stanie silnej nadwyżki podaży pracy, a część tych zasobów pozostaje dodatkowo „ukryta” w systemie edukacyjnym (dotyczy to w szczególności uczelni prywatnych, często określanych jako „przechowalnie bezrobotnych”). Po trzecie, w tym samym okresie równie silna zależność (o dodatnim znaku) dotyczyła migracji i zatrudnienia w Polsce, a w tym wypadku logiczne wyjaśnienie powiązania tych dwóch zmiennych jest wątpliwe na gruncie teorii i praktyki ekonomii. Po czwarte, pozytywny trend zmian na polskim rynku pracy utrzymywał się także wówczas, gdy skala migracji się ustabilizowała. Po piąte, skala badanych zjawisk jest nieporównywalna. W analizowanym okresie bezrobocie zmniejszyło się o około 2 mln osób, podczas gdy migracja – nawet pomimo jej wyraźnego umasowienia po 2004 roku – z pewnością nie była tak liczna (tzn. liczba osób, które opuściły Polskę po 2004 roku – strumień, nie zasób). Dodatkowo, część wyjeżdżających (niestety trudną do określenia) stanowiły osoby nieaktywne zawodowo w Polsce (np. osoby uczące się na poziomie średnim bądź wyższym). Wpływ ich migracji na poziom bezrobocia byłby o wiele bardziej złożony niż sugerowany przez proste korelacje szeregów czasowych (np. nie jest pewne, czy i w jaki sposób osoby te wchodziłyby na polski rynek pracy).

Dotychczasowe analizy poświęcone relacjom między migracjami a procesami rynku pracy prowadzą do dwóch konkluzji. Po pierwsze, wskazują one, że zależności te są złożone. Po drugie, wpływ migracji na zagregowaną sytuację na rynku pracy jest relatywnie niewielki. Przykładowo, Bukowski, Koloch i Lewandowski (2008) dokonali dekompozycji zmian bezrobocia w Polsce z uwzględnieniem trzech czynników: struktury demograficznej, zmian w sferze aktywności zawodowej oraz zmian liczby miejsc pracy (w tym układzie migracja może być traktowana jako składowa drugiego z wymienionych czynników) i wykazali, że w całym analizowanym okresie zmiany w sferze bezrobocia w Polsce powinny być przypisywane przede wszystkim zmianom w sferze tworzenia (i likwidacji) miejsc pracy.

Tak w okresie przed-, jak i poakcesyjnym najważniejszym czynnikiem napędzającym zmiany na polskim rynku pracy była koniunktura gospodarcza, przy czym po 2004 roku wpływ ten był pozytywny, gdyż koniunktura ta przekładała się na nowo tworzone miejsca pracy (co miało oczywiście związek z akcesją Polski do UE). Wpływu migracji można się było doszukiwać na poziomie oddziaływania aktywności zawodowej – efekt ten jest zauważalny w przypadku osób młodszych: w latach 2003-2006 liczba osób bezrobotnych w wieku 15-24 lata zmniejszyła się o ponad 260 tys., z czego ponad 110 tys. można było przypisać zmianom w sferze zatrudnienia, ale pozostała wartość wynikała z dezaktywizacji zawodowej, a to może zostać przypisane dwóm czynnikom – wysokiej skłonności do kontynuacji edukacji na poziomie wyższym oraz masowym migracjom poakcesyjnym (Bukowski *et al.* 2008; Kaczmarczyk, Mioduszevska, Żylicz 2009). Lo Turco i Parteka (2008) podkreślają, że zarówno migracje, jak i zjawiska obserwowane na rynkach pracy w nowych krajach członkowskich były w dużej mierze związane z oddziaływaniem kluczowego czynnika, jakim była zmienność cyklu koniunkturalnego (jest to zresztą wyraźnie widoczne po 2008 roku, gdy wydarzenia kryzysowe oddziałują ponownie na obie te sfery). Budnik (2007) porównuje realne dane ze scenariuszem kontrfaktycznym (alternatywnym), zakładającym utrzymanie się skali migracji na poziomie sprzed akcesji i wykazuje, że nawet jeśli skala migracji z Polski była masowa, to jej wpływ na procesy obserwowane na polskim rynku pracy byłby co najwyżej umiarkowany (raczej słaby – w okresie najbardziej nasilonego odpływu, tj. w latach 2004-2005, odchylenie od scenariusza zerowego wzrostu migracji zmieniało poziom stopy bezrobocia o 0,4 punktu procentowego, czyli w niewielkim stopniu).

Z dostępnych analiz wynika więc, że w krótkim okresie wpływ migracji na procesy rynku pracy mierzone poziomem zatrudnienia/bezrobocia był relatywnie niewielki. Trzeba jednak zgodzić się z Budnik (2007), która zwraca uwagę, że nawet jeśli zagregowany efekt migracji jest mało istotny, może on mieć krytyczne znaczenie na poziomie regionalnym czy lokalnym. Niezależnie od faktu, że współczesne migracje z Polski nie mają już stricte wyspowego charakteru, bez wątpienia ich znaczenie jest dużo większe w regionach nasilonej migracji (tym bardziej, że wiele przestaniek

wskazuje na regiony peryferyjne z relatywnie słabymi rynkami pracy jako na najważniejsze regiony pochodzenia poakcesyjnych migrantów z Polski).

2.1.2. Efekty średniookresowe

W średnim okresie zjawiska odpływu zasobów pracy mogą uruchamiać procesy dostosowawcze. W istocie, wraz ze spadkiem poziomu bezrobocia w gospodarce polskiej pojawiły się także niedobory pracowników. Wymaga to szczególnego podkreślenia, bowiem w odróżnieniu od krajów wysoko rozwiniętych zjawisko to było czymś zupełnie nowym w krajobrazie gospodarczym Polski – kraju, który od początku transformacji zmagał się z nadmiarem, a nie brakiem pracowników. Proces ten dokumentują doroczne raporty NBP na temat kondycji polskich przedsiębiorstw: w latach 2005-2007 niedobór pracowników stał się jednym z najważniejszych problemów rozwojowych deklarowanych przez polskie przedsiębiorstwa, przy czym niedobory dotyczyły w szczególności takich sektorów, jak budownictwo, oraz dobrze wykwalifikowanych pracowników o kompetencjach (średnich) technicznych (NBP 2008). Niedobory te powinny, zgodnie z oczekiwaniami, prowadzić do presji płacowej (żądania wyższych płac) i w konsekwencji wzrostu płac w Polsce.

Te oczekiwania – bazujące na przesłankach teoretycznych – nie znajdują potwierdzenia w pracach empirycznych. Raczej, badania empiryczne odwołujące się do zaawansowanych procedur analitycznych sugerują niewielki wpływ migracji na poziom płac w Polsce. Według Budnik (2008) odpływ około 4,5% pracowników w okresie 2002-2006 doprowadzić miał do wzrostu poziomu płac o mniej niż 1%. Kowalska (2011) wskazuje, że szok podaży na poziomie 10% zasobów pracy mógłby w wypadku Polski doprowadzić do zwiększenia poziomu płac o od 2 do 4% (w zależności od przyjętych założeń). Obserwacje prostych ekonomicznych zależności prowadzą do podobnych wniosków. Pomimo tego, że niedobory pracowników przyjęły w pewnym momencie poważne rozmiary, skala wzrostu płac (na poziomie zagregowanym) była niewielka – w latach 2004-2006 było to od 2 do 4% w wymiarze realnym. Zmieniał się także klimat gospodarczy i percepcja przyczyn tego zjawiska: jak wskazują Gumuła, Gucwa, Opióła, Nalepa (2011), w roku 2007 – tj. w momencie największego nasilenia wyjazdów zagranicznych, a także związanej z tym burzy medialnej – blisko 30% przedsiębiorców wskazywało odpływ pracowników za granicę jako najważniejszy czynnik przyczyniający się do wzrostu płac. W roku kolejnym było to już zaledwie 1% a w roku 2010 – mniej niż 1%, pomimo tego, że skala migracji nie zmniejszyła się w sposób znaczący (Janicka, Kowalska 2010; Gumuła *et al.* 2011).

Zestawienie powyższych danych z wcześniejszymi wnioskami wskazuje, że ze względu na to, że poakcesyjne migracje z Polski miały (i mają) charakter masowy, nie wpłynęły one w istotny sposób na krótko- i średnioterminowe procesy obserwowane na polskim rynku pracy. Oznaczałoby to, że ten tak naprawdę drastyczny szok podaży okazał się czynnikiem neutralnym. Odpowiedzi na ten

pozorny paradoks należy poszukiwać w strukturze polskiego rynku pracy i polskiej siły roboczej. Nadwyżki zasobów pracy to podstawowy element, który sprawił, że odpływ za granicę nie musi w niekorzystny sposób oddziaływać na sytuację na rynku pracy. W wypadku analiz średniookresowych warto jednakże wspomnieć o jeszcze kilku elementach. Po pierwsze, o zjawisku określanym jako drenaż mózgów, które zostanie szczegółowo omówione w rozdziale 2.2. Po drugie, o efektach wynikających z napływu środków finansowych do kraju, które nie stanowią przedmiotu zainteresowania tej ekspertyzy. Po trzecie, o skutkach migracji powrotnych, o czym poniżej.

Truizmem jest twierdzenie, że każdy strumień migracyjny w pewnym momencie wywołuje strumień migracji powrotnych. Trudno się więc dziwić, że od momentu, gdy stało się jasne, że migracje poakcesyjne przybrały relatywnie masowe rozmiary, oczekiwano pojawienia się fali osób wracających do kraju. Ocena skali migracji powrotnych jest niezwykle trudna – po części wynika to z niedoskonałości systemów statystycznych, a po części ze specyfiki współczesnych migracji z Polski, które w dużej mierze mają czasowy i amorficzny charakter. Dostępne dane prowadzą więc do odmiennych wniosków. Według szacunków Głównego Urzędu Statystycznego (GUS 2012a) liczba (zasób) emigrantów przebywających poza granicami Polski przez co najmniej trzy miesiące zmalała z około 2 milionów 270 tysięcy pod koniec 2007 roku do 2 milionów pod koniec 2010 roku, po czym wzrosła do 2 milionów 60 tysięcy pod koniec 2011 roku. Różnice pomiędzy tymi wartościami nie mogą być traktowane jako dane na temat liczby osób powracających, ale wskazują, że po 2008 roku zmniejszał się zasób emigrantów, a liczba osób wracających do Polski przewyższa liczbę osób ją opuszczających. Na podstawie badania zrealizowanego w 2008 roku przez GUS można przyjąć, że w okresie od stycznia 2004 roku do czerwca 2008 roku do Polski powróciło około 580 tysięcy osób (213 tysięcy tylko w 2007 roku). Badania regionalne realizowane w województwach dolnośląskim, małopolskim i śląskim w okresie 2004-2011 (Bieńkowska, Ulański, Szymańska 2010 a, b; Szymańska *et al.* 2012; Brzozowski 2012a) wskazują na powszechność migracji i duże znaczenie powrotów: odsetek gospodarstw domowych, z których wyjechała za granicę (na co najmniej trzy miesiące) jedna osoba lub kilka osób oszacowano na 7,4% na Śląsku, 12% – na Dolnym Śląsku i 10,5% – w Małopolsce. Dodatkowo, do około połowy migranckich gospodarstw domowych powróciły osoby przebywające wcześniej za granicą (w zależności od województwa od 43% do 57%).

Najbardziej aktualnych danych na temat migracji powrotnych do Polski dostarczyły dane Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011 (GUS 2013a). W 2011 roku całkowity zasób osób z doświadczeniami migracyjnymi wynosił ponad 1 milion osób, a osób, które powróciły z zagranicy po co najmniej rocznym tam pobycie – 730 tys. osób. Problem z oceną tych danych polega na tym, że odnoszą się one do osób, które wyjeżdżały z Polski w ciągu ostatnich dekad – bez wątplenia jednak umasowienie migracji po 1 maja 2004 roku skutkowało zwiększoną falą powrotów: około 300 tys. migrantów powrotnych to osoby, które powróciły do Polski po poprzednim spisie

ludności (2002), z czego około 60% powrotów nastąpiło w latach 2008-2011. Szeroki przedział czasu, w którym dokonywały się opisywane przez dane spisowe powroty, skutkuje relatywnie dużym udziałem osób, które powróciły do kraju motywowane względami rodzinnymi (tęsknota, chęć połączenia z rodziną). W latach 2008-2011 bardzo duże było już jednak znaczenie motywów „czysto” ekonomicznych wynikających z pogorszenia sytuacji ekonomicznej w najważniejszych krajach emigracji (utrata pracy, trudności ze znalezieniem pracy). Jest to w dużej mierze zgodne z wynikami innych badań, które wskazują, że najczęstszą przyczyną powrotu w okresie poakcesyjnym była realizacja z góry ustalonego celu wyjazdu, to znaczy zarobienia określonej ilości pieniędzy lub spędzenia za granicą określonego czasu (GUS 2008). Oznacza to, że duża część poakcesyjnego odpływu z Polski była z założenia tymczasowa, krótkotrwała i warunkowa.

W kontekście polityk publicznych kluczowe wydają się losy migrantów po powrocie do kraju, ale w tym zakresie wnioski z badań empirycznych nie są jednoznaczne. Z sondaży realizowanych na poziomie regionalnym wynika, że większość osób powracających znalazło w Polsce zatrudnienie (Bieńkowska, Ulasiński, Szymańska 2010 a, b; Szymańska *et al.* 2012). Z kolei według danych GUS (2008) osoby, które wróciły w okresie 1989-2008, były w istotny statystycznie sposób bardziej zagrożone bezrobociem niż mieszkańcy Polski bez doświadczenia migracyjnego. Dotyczyło to przede wszystkim migrantów krótkookresowych, to znaczy wyjeżdżających na krócej niż rok (ryzyko 2,5-krotnie wyższe niż w wypadku osób bez doświadczenia migracyjnego), w szczególności wywodzących się z gospodarstwa rolnego w Polsce (ryzyko ponad dwukrotnie wyższe), migrantów długookresowych w wieku 18-44 lata (ryzyko wyższe od 3 do 5 razy) oraz osób z wykształceniem średnim zawodowym i/lub policealnym (ryzyko wyższe od 2 do 6 razy) (Anacka, Fihel, Kaczmarczyk 2013). Potwierdzają to także cytowane powyżej dane NSP 2011 (GUS 2013a). Wynika z nich, że migranci powrotni są o wiele bardziej aktywni na polskim rynku pracy niż osoby niemobilne. Współczynnik aktywności zawodowej migrantów powrotnych wynosił 75% w porównaniu z 55% w wypadku populacji Polski, wskaźnik zatrudnienia wynosił 61% w porównaniu z 48,5%. Kosztem tej aktywności jest jednak również wyższe ryzyko bezrobocia: stopa bezrobocia migrantów powrotnych była wyraźnie wyższa niż osób niemobilnych (17,3% w porównaniu z 12%). Trudno w tym momencie ocenić, na ile jest to efektem realnego zagrożenia bezrobociem, a na ile artefaktu statystycznego będącego pochodną określonej strategii migracyjnej, która polega na czasowych przyjazdach do kraju wiążących się z rejestracją w charakterze bezrobotnego (co niekoniecznie daje prawo do zasiłku dla bezrobotnych, ale zawsze daje dostęp do bezpłatnej opieki zdrowotnej).

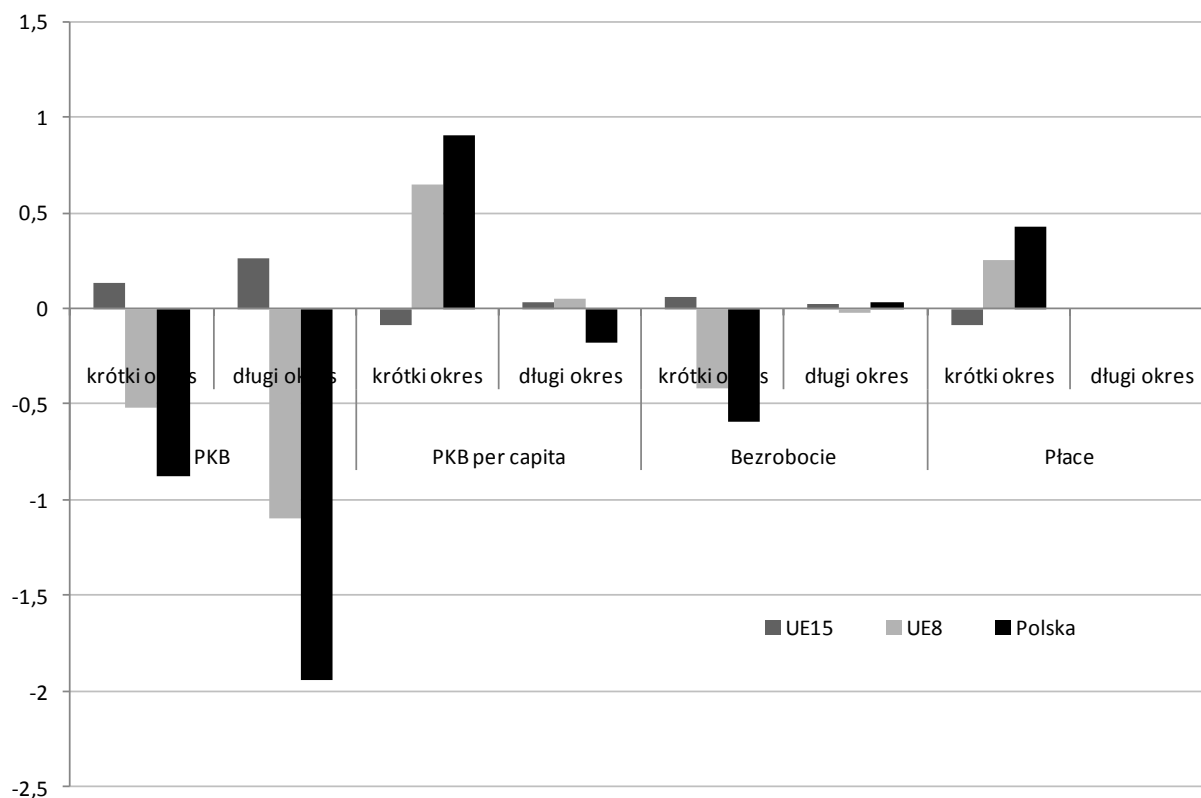
Trudno ocenić, czy w wypadku wyżej wymienionych kategorii ludności emigracja była efektem niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, czy też jej przyczyną. W zależności od grup społecznych oba wytłumaczenia mogą być słuszne: na pierwsze z nich wskazuje mechanizm emigracji z Polski w okresie transformacji ustrojowej (po 1989 roku) uwarunkowanej przede wszystkim niskimi

zarobkami i zagrożeniem bezrobociem. Na drugie wytłumaczenie wskazują natomiast badania jakościowe (Bieńkowska *et al.* 2010 a, b; Szymańska *et al.* 2012), według których polscy pracodawcy nieufnie traktują kandydatów do pracy powracających z zagranicy jako tych, którzy są bardziej mobilni i mają wyższe oczekiwania płacowe. Nie bez znaczenia pozostaje też deprecjacja kwalifikacji nabytych podczas kształcenia w czasie pobytu za granicą oraz osłabienie relacji społecznych, co z reguły wydłuża czas poszukiwania zatrudnienia w Polsce.

2.1.3. Efekty długookresowe

Wiele badań empirycznych, których autorzy postawili sobie za cel ocenę skutków migracji, wychodzi z neoklasycznego założenia, w myśl którego w długim okresie zjawiska migracyjne są neutralne względem rynku pracy. Oznaczałoby to, że zmiany powodowane przez odpływ/napływ pracowników zostaną zinternalizowane za sprawą przekształceń strukturalnych oraz dopasowań relacji praca/kapitał. Brücker *et al.* (2009), którzy przyjęli takie właśnie założenie, wykazali w sposób jednoznaczny, że migracje poakcesyjne przyniosły wymierne korzyści ekonomiczne przede wszystkim krajom przyjmującym (zwłaszcza Wielkiej Brytanii) i zmniejszyły – jak się wydaje – potencjał rozwojowy w krajach pochodzenia migrantów. Wpływ poziomu płac i bezrobocia był umiarkowany i raczej pozytywny w krótkim i średnim okresie (spadek poziomu bezrobocia, niewielka presja płacowa). Co istotne, większość efektów długookresowych związanych z rynkiem pracy oceniono jako marginalne (podobne wnioski zostały przedstawione w: Holland, Fic, Paluchowski, Rincon-Aznar, Stokes 2011), (por. Wykres 1).

Wykres 1. Krótko- i długookresowe skutki migracji poakcesyjnych na poziomie PKB, bezrobocia i płac, kraje pochodzenia migrantów (UE8 i Polska) i kraje docelowe (UE15)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Brücker *et al.* (2009).

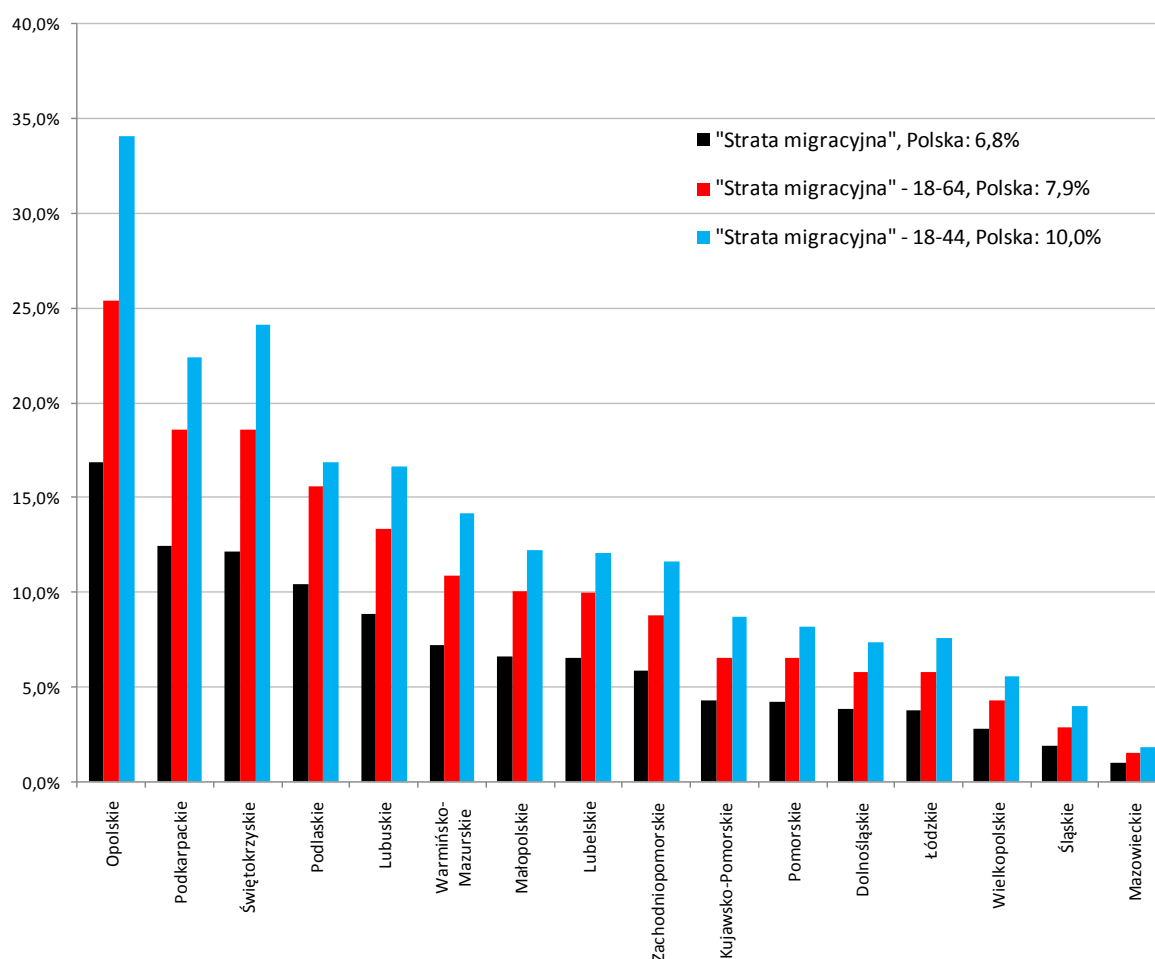
W kontekście tej części ekspertyzy neutralność migracji w długim okresie wydaje się tyleż kluczowa, co kontrowersyjna. Podejście to w istocie ignoruje zmiany demograficzne oraz przekształcenia strukturalne, które mogą być powodowane migracjami (Kaczmarczyk 2012). Te dwa aspekty będą przedmiotem zainteresowania w dalszej części.

Polska pozostaje krajem relatywnie młodym w sensie demograficznym. Nie oznacza to jednak, że aspekt demograficzny jest dla naszego kraju nieistotny. W istocie bowiem Polska weszła na bardzo szybką ścieżkę starzenia się demograficznego – proces ten postępuje o wiele bardziej dramatycznie niż w krajach Europy Zachodniej. Wynika to z drastycznego obniżenia współczynników dzietności (*lowest low fertility*) oraz braku kompensacji tego zjawiska poprzez napływ imigrantów. Co więcej, w wypadku kilku krajów – w tym Polski – emigracja netto może pogłębiać rozmiary problemu. Czy cechy strukturalne migracji uzasadniają wynoszenie tej kwestii do rangi problemu? Z dostępnych danych wynika, że liczba osób przebywających czasowo poza granicami Polski zwiększyła się o ponad milion osób między 1 maja 2004 roku a początkiem 2007 roku (czyli w okresie największego nasilenia odpływu). Gdy uwzględnimy także migracje na pobyt stały, „strata migracyjna” z tytułu migracji poakcesyjnych wyniesie w tym okresie około 1,1 miliona osób, czyli 2,8% całej populacji oraz 4% populacji w wieku produkcyjnym (Kaczmarczyk, Okólski 2008). Dane na poziomie zagregowanym nie

wskazują więc na dramatyzm demograficznych skutków poakcesyjnej mobilności, tym bardziej, że – jak wskazywano wielokrotnie – bardzo trudno ocenić, na ile mamy do czynienia z migracjami czasowymi, a na ile z odpływem na stałe. W praktyce można zapewne założyć, że pewien – trudny do określenia – odsetek obecnych migrantów powróci do kraju, być może bogatszy o kapitał finansowy, kompetencje i doświadczenia.

Analiza na poziomie zdezagregowanym prowadzi jednak do nieco innych wniosków. Otóż, ze względu na strukturę migracji poakcesyjnych, największy ubytek demograficzny dotyczy osób młodych – w wypadku osób w wieku 25-29 lat było to 9,3%, a w wypadku grupy wieku 20-24 lata – 8,8%. Dalej, ubytek netto był zbliżony dla osób o różnych profilach edukacyjnych, ale istotnie różnił się on dla osób o różnej płci: w wypadku mężczyzn największy odpływ dotyczył osób z wykształceniem średnim i zawodowym (odpowiednio 5,8 i 5,4%), a w wypadku kobiet – osób z wykształceniem wyższym (3,3%) (Kaczmarczyk, Okólski 2008). Przede wszystkim jednak, demograficzne skutki migracji są bardzo silnie zróżnicowane w przekrojach regionalnych (por. Wykres 2).

Wykres 2. „Straty migracyjne” na poziomie polskich regionów, lata 2004-2011



Źródło: Fundacja Ośrodek Badań nad Migracjami.

Dane zebrane na Wykresie 2 wskazują, że nawet jeśli „straty migracyjne” (umowność tego określenia wynika z faktu, że nie sposób dziś określić, na ile stały się charakter odpływu) na poziomie całego kraju nie są dramatycznie duże, to ich wymiar istotnie się zwiększa dla osób w wieku aktywności zawodowej: uwzględniając cały zasób migrantów i okres 2004-2011, było to już niemal 8%. Dodatkowo, zejście na poziom regionalny ujawnia potężne dysproporcje w sferze zaangażowania w migracje międzynarodowe, których skutkiem jest oczywiście dramatyczne zróżnicowanie demograficznych skutków migracji – w wypadku niektórych województw (opolskie, podkarpackie, świętokrzyskie) „straty migracyjne” osób w wieku aktywności zawodowej można szacować nawet na 25-35%! Tego typu efekty muszą mieć wpływ na przyszłość demograficzną Polski. W tym sensie sytuacja naszego kraju jest wyjątkowa i wyjątkowo trudna. Niezależnie od wspomianej już bardzo niskiej dzietności oraz masowej emigracji, Polska wciąż nie może liczyć na zrównoważenie odpływu napływem cudzoziemców. Warto w tym momencie wyraźnie podkreślić, że dostępne prognozy statystyczne publikowane przez GUS czy inne instytucje statystyczne/demograficzne nie zawierają zwykle (realistycznego) komponentu (e)migracyjnego, a nawet one przedstawiają obraz dramatyczny,

w którym przyszłość demograficzna Polski stawia pod znakiem zapytania integralność systemów zabezpieczenia społecznego czy ochrony zdrowia w przyszłości.

Z dotychczasowej dyskusji na temat współczesnych migracji z Polski wynika jednak, że w długim okresie obecne procesy migracyjne stwarzają nie tylko zagrożenia, ale również pewne szanse. Jedną z ciekawszych propozycji jest koncepcja tzw. migracji rozgęszczającej (Kaczmarczyk, Okólski 2008; najpełniejszy opis koncepcji zawiera Okólski 2012). Jak postulują Kaczmarczyk i Okólski (2008), długookresowo najnowsze migracje z Polski mogą przyczynić się do istotnych zmian strukturalnych (na poziomie alokacji przestrzennej zasobów pracy) i w tym sensie niosą ze sobą pewien potencjał modernizacyjny (przy czym modernizacja rozumiana jest jako transformacja regionów cechujących się dużym udziałem gospodarki naturalnej bądź częściowo naturalnej oraz nadwyżkami niemożliwych do wchłonięcia zasobów pracy w obszary zdolne do włączenia się do konkurencyjnej gospodarki globalnej). Z wcześniejszych analiz wynika, że współczesne migracje z Polski to proces obejmujący ze szczególną intensywnością, po pierwsze, osoby młode, relatywnie dobrze wykształcone, ale po drugie, także takie, które pochodzą z regionów o charakterze peryferyjnym, z dużym udziałem gospodarki naturalnej i słabo rozwiniętymi strukturami nowoczesnego rynku pracy. To zestawienie tylko pozorne jest zaskakujące. W istocie bowiem to właśnie nikłe możliwości absorpcyjne lokalnych i regionalnych rynków pracy są odpowiedzialne za masową skalę migracji poakcesyjnych w tych obszarach, migracji, które stały się udziałem przede wszystkim (teoretycznie) dobrze wykształconych młodych ludzi pochodzących często z małych ośrodków miejskich, których szanse na znalezienie akceptowalnej dla nich pracy były bardzo małe. Jeśli jednak tak się stało, warto postawić pytanie, jakie mogą być tego długofalowe skutki. Kaczmarczyk i Okólski (2008) nawiązują do koncepcji sformułowanej w latach 1990. przez Layarda, Blancharda, Dornbusha i Krugmana (1994), sugerującej, że jednym z istotnych warunków przyspieszenia procesu modernizacji w krajach południowoeuropejskich po drugiej wojnie światowej był masowy odpływ dużych zasobów siły roboczej. Odpływ ten stanowił swoiste „rozgęszczenie” rynków pracy, co przy odwołaniu się do dodatkowych polityk umożliwiło poprawę ich efektywności. To, co łączy Polskę z Włochami czy Hiszpanią lat 1960. to bez wątpienia poważne nadwyżki zasobów pracy (przynajmniej do niedawna). W przeciwieństwie do tych krajów proces masowego odpływu pracowników poszukujących zatrudnienia poza granicami kraju przez bardzo długi czas nie był możliwy – głównie za sprawą politycznej kontroli mobilności został on w istocie zablokowany i nigdy nie nastąpił. W konsekwencji od początku okresu transformacji polski rynek pracy jest opisywany w kategoriach nadwyżki podaży pracy oraz niedopasowań strukturalnych (kwalifikacyjnych, geograficznych i innych). Akcesja Polski do UE i związany z nią masowy odpływ ludności po raz pierwszy w nowożytnej historii Polski stworzył podstawy do, z jednej strony, odpływu nadwyżek siły

roboczej (w wypadku migracji osiedleńczej) a z drugiej, do re-alokacji zasobów pracy na krajowym rynku pracy (w wypadku migracji czasowej i migracji powrotnych).

Opisany powyżej mechanizm nie powinien być traktowany w kategoriach ostatecznych. Umasowienie migracji daje szanse na zmiany strukturalne, ale samo w sobie ich nie stwarza (podkreślenie autorów). Odptyw za granicę nadwyżek pracy daje jedynie przestrzeń do wprowadzenia rozsądnych polityk publicznych, których celem powinna być poprawa efektywności rynków pracy, zwłaszcza na poziomie lokalnym i regionalnym. Trzeba jednak w tym momencie wspomnieć, że przedstawiona powyżej koncepcja nie jest jedyną próbą objaśnienia długookresowych efektów migracji poakcesyjnych. Iglicka (2009) zwraca uwagę na zagrożenia związane z marginalizacją społeczną i ekonomiczną osób odwołujących się do strategii migracji czasowych, które skutkować mogą trwałym „wykorzeniem” z systemu społecznego. W dalszej części tekstu odwoływać się będziemy także do tej hipotezy „pętli pułapki migracyjnej” (Iglicka 2009).

2.2. Migracje a drenaż mózgów i marnotrawstwo mózgów w kontekście najnowszych migracji z Polski

2.2.1. Najważniejsze pojęcia

Zanim zaczniemy naszą analizę skutków emigracji Polaków mających wyższe wykształcenie, konieczne jest poczynienie szeregu uwag o charakterze ogólnym, dotyczących samej roli wykształcenia we współczesnej gospodarce, a także konsekwencji emigracji takich osób z kraju wysyłającego. Wysokie znaczenie kapitału ludzkiego dla rozwoju gospodarczego jest dostrzegane w ekonomii poczynając od lat 1960. i prac Garry’ego Beckera (1962). Następnie kryzys energetyczny lat 1970. znacząco podkopał fundamenty tradycyjnej gospodarki kapitalistycznej, a więc przede wszystkim sektora przemysłowego. W krajach Europy Zachodniej i Ameryki Północnej – wraz z rosnącą automatyzacją produkcji przemysłowej – spadał popyt na prostych pracowników fizycznych, natomiast rosła zapotrzebowanie na pracowników sektora usług. Wówczas to zaczęto zwracać baczniejszą uwagę na wiedzę i kwalifikacje nabywane przez pracowników, zaś inwestycje w kapitał ludzki stały się bardzo istotnym mechanizmem wspierającym budowę nowoczesnych gospodarek opartych na wiedzy. W gospodarkach takich to odkrycia badawcze i innowacje stanowiły główne źródło rozwoju, zgodnie z założeniami endogenicznej teorii wzrostu (Romer 1986; Lucas 1988).

Nieprzypadkowo również w drugiej połowie XX wieku zaczęto zwracać baczniejszą uwagę na proces migracji pracowników wykwalifikowanych. Początkowo termin drenaż mózgów (*brain drain*) odnosił się do opisu wyjazdów brytyjskich inżynierów i naukowców do Stanów Zjednoczonych, który – w opinii angielskich badaczy – przyjął w końcówce lat 1950. niepokojące rozmiary. Wkrótce jednak

terminem tym zaczęto opisywać emigrację pracowników o wysokich kwalifikacjach z krajów biedniejszych (głównie krajów biednego Południa, krajów rozwijających się) do krajów wysoko rozwiniętych. Proces ten postrzegany był jako zjawisko skrajnie negatywne, podkopujące perspektywy gospodarcze krajów rozwijających się i przyczyniające do uwięzienia ich w pułapce ubóstwa. Od lat 70. XX wieku, gdy studia nad drenażem mózgów osiągnęły etap rozkwitu, przywykło się utożsamiać ten proces z migracją osób mających wyższe wykształcenie (Bhagwati, Hamada 1974), rzadziej zaś (w węższym sensie) – z migracją personelu medycznego (Portes 1976).

Dopiero stosunkowo niedawno (w latach 2000.) nastąpił renesans badań nad drenażem mózgów. Współcześni badacze, prowadzący analizy na gruncie tzw. nowej ekonomii drenażu mózgów (*the new economics of brain drain*, zob. Stark 2005) zaczęli zwracać uwagę na związek między emigracją wykształconych obywateli a poziomem kapitału ludzkiego w gospodarce kraju wysyłającego. W tym ujęciu emigracja może być dodatkowym czynnikiem stymulującym inwestowanie w edukację, dzięki czemu poziom kapitału ludzkiego w danym kraju może osiągnąć społeczne optimum, a gospodarka może znaleźć się na ścieżce stabilnego wzrostu (efekt określany jako *brain gain* albo nawet *beneficial brain gain* – szerzej na ten temat: Brzozowski 2010b). Równocześnie jednak zaczęto polemizować z definiowaniem zjawiska wyjazdu specjalistów wyłącznie w kategoriach drenażu mózgów. Przedstawiono bowiem poważne argumenty za tym, że proces migracji niekoniecznie musi być związany z doskonałą transferowalnością kapitału ludzkiego. W procesie przemieszczania się poprzez granice państwowe kapitał ten może tracić na wartości. Wiedza i umiejętności imigranta w miejscu docelowym niekoniecznie muszą być wykorzystane w sposób równie efektywny, jak w kraju pochodzenia (Schiff 2006). Stąd rosnące zaniepokojenie zjawiskiem marnotrawstwa mózgów (*brain waste*) i pracą imigrantów poniżej swoich kwalifikacji. W takiej sytuacji w wyniku migracji tracą wszystkie strony: kraj wysyłający traci cenne zasoby kapitału ludzkiego, imigrant nie realizuje się w pełni zawodowo i osiąga dochód niższy od potencjalnego, a kraj przyjmujący nie odnosi pełnych korzyści z pracy imigranta i odnotowuje niższe wpływy fiskalne. Dodatkowo należy pamiętać o zjawisku deprecjacji kapitału ludzkiego (*deskilling*) – długotrwała praca imigranta poniżej kwalifikacji wiąże się z zapominaniem przez niego niektórych umiejętności, brakiem dostępu do nowych technologii i możliwości uczenia się w miejscu pracy (*learning-by-doing*). Praca w wielu nowoczesnych zawodach wymaga ciągłego doskonalenia. W wypadku imigranta dotkniętego długotrwałym marnotrawstwem mózgów powrót do wyuczonego zawodu może być po prostu niemożliwy (Kaczmarczyk 2006; Brzozowski 2010a).

Jednak zjawisko marnotrawstwa mózgów niepokoi znacznie bardziej kraje wysyłające niż kraje przyjmujące imigrantów. Dzieje się tak nie tylko dlatego, że perspektywa i interesy gospodarcze kraju migracji są zupełnie inne, ale i dlatego, że w wysoko rozwiniętych gospodarkach kapitalistycznych od pewnego czasu występuje również problem nadmiernych inwestycji rodzimych obywateli w edukację

(inaczej nadwyżki wykształcenia - *over-education*, zob. Kiersztyn 2011), a więc zjawisko pracy poniżej formalnych kwalifikacji dotyczy w znacznym stopniu również pracowników miejscowych. Okazuje się bowiem, że rosnąca liczba młodych ludzi pragnie studiować, licząc na lepiej płatne i kreatywne zawody. Tymczasem, mimo optymistycznych prognoz, nowoczesne gospodarki oparte na wiedzy nie są w stanie zaoferować wystarczającej liczby dobrych miejsc pracy dla absolwentów uniwersytetów. Problem ten staje się coraz poważniejszy w Europie Zachodniej: w Wielkiej Brytanii w latach 2004-2011 nadwyżką wykształcenia dotkniętych było 32% brytyjskich pracowników (Campbell 2013), zaś w Hiszpanii – między 54 a 64% młodych ludzi (Rahona-López, Pérez-Esparrells 2013). Problem ten obecny jest również w Polsce, o czym wspomniano w dalszej części opracowania.

2.2.2. Kontekst przedakcesyjny: boom w szkolnictwie wyższym w Polsce

By zrozumieć fenomen migracji poakcesyjnych, zdominowanych przez stosunkowo młodych pracowników, należy pokrótce przedstawić sytuację na polskim rynku pracy przed 2004 rokiem, a w szczególności położenie młodych ludzi w kontekście dokonanych wcześniej decyzji edukacyjnych. Początek polskiej transformacji społeczno-gospodarczej wiązał się z dramatycznymi zmianami na polskim rynku pracy. Oprócz ofiar transformacji, obejmujących przede wszystkim starszych pracowników i pracowników przemysłu ciężkiego (stoczniovcy, hutnicy, górnicy etc.), byli również jej beneficjenci. Mowa tu przede wszystkim o osobach z wyższym wykształceniem. W gospodarce centralnie planowanej system odgórnie narzuconych przez państwo płac był stosunkowo płaski, co było związane z ideologią społecznej sprawiedliwości, narzucanej w krajach realnego socjalizmu. Oznaczało to, że dysproporcje płacowe między najlepiej wykwalifikowanymi pracownikami (specjalistami, dyrektorami przedsiębiorstw) a zwykłymi pracownikami fizycznymi były stosunkowo niewielkie. Natomiast wraz z nadejściem wolnego rynku wartość wyższego wykształcenia nagle znacząco wzrosła. Początek lat 1990. wiązał się z gwałtownym napływem inwestycji zagranicznych ze strony zachodnich przedsiębiorstw, które poszukiwały nowych kadr, szczególnie menedżerów niskiego i średniego szczebla. Dla absolwentów studiów wyższych był to więc niezwykle korzystny moment, ponieważ popyt na wykwalifikowanych pracowników przewyższał podaż. W rezultacie nie tylko absolwenci kierunków ekonomicznych (szczególnie marketingu i zarządzania), ale i inżynierowie, a nawet absolwenci studiów humanistycznych, zaczęli robić szybkie kariery w biznesie. Sektor prywatny „zassał” również część pracowników sektora publicznego, w tym naukowców pracujących w publicznych instytutach badawczych.

Bardzo szybko pojawiło się przekonanie, że studia stanowią przepustkę do udanej kariery zawodowej, do uzyskania pracy prestiżowej i dobrze płatnej. Równocześnie decydenci polityczni, świadomi zagrożeń związanych z transformacją gospodarczą (szczególnie związanych z redukcją zatrudnienia w przemyśle), zaczęli promować szkolnictwo wyższe kosztem szkolnictwa zawodowego.

Szczególnie istotnym czynnikiem w tym względzie była reforma oświaty, wprowadzona w 1999 roku. Opierała się ona na założeniu, że Polska ma się modernizować i ewoluować z pozycji gospodarki opartej na przemyśle i z ciągle dużym znaczeniem rolnictwa (spuścizna PRL) do nowoczesnej gospodarki opartej na wiedzy, z dominującym sektorem usług. W rezultacie odsetek studiujących Polaków w ciągu ostatnich 20 lat znacząco się zwiększył. W roku akademickim 1990/1991 współczynnik skolaryzacji brutto na poziomie wyższym wynosił 12,9%, zaś w roku akademickim 2010/2011 – 53,8%. Oznacza to niemal pięciokrotny wzrost liczby studentów: z 403 tys. w roku akademickim 1990/1991 do, przykładowo, 1,927 mln w roku akademickim 2006/2007 (Jeruszka 2011). Jednak publiczne nakłady na szkolnictwo wyższe w latach 1995-2011 wahały się między 0,67 a 0,99% PKB, a więc znacznie poniżej średniej unijnej (UE-27), która w tym samym okresie wynosiła między 1,1 a 1,2% PKB (GUS 2012b). Wzrost dostępności i powszechności szkolnictwa wyższego w Polsce słusznie uważa się za jedno z ważniejszych osiągnięć społeczno-gospodarczej transformacji, należy jednak pamiętać także o jego negatywnych aspektach. Największym kosztem umasowienia szkół wyższych był spadek jakości kształcenia i nadprodukcja absolwentów kierunków społeczno-humanistycznych. Już od paru lat wśród czołowych zawodów nadwyżkowych³ stale występują: ekonomista, pedagog i specjalista administracji publicznej, zaś w 2012 roku wśród zawodów maksymalnie nadwyżkowych⁴ na pierwszym miejscu pojawił się zawód filozofa (MPiPS 2013).

Oprócz spadającej jakości szkolnictwa wyższego, a tym samym coraz mniejszych kompetencji i kwalifikacji absolwentów, rosnącym problemem stało się stworzenie wystarczającej liczby miejsc pracy dla pracowników umysłowych – tzw. „białych” i „różowych” kołnierzyków⁵. Niedopasowanie na rynku pracy między sektorem wymagającym dużych zasobów kapitału ludzkiego a rosnącą podażą absolwentów ulegało ciągłemu rozszerzaniu. To zjawisko wydaje się szczególnie istotne na poziomie regionalnym⁶. Potencjał miast położonych na tzw. ścianie wschodniej⁷ (Rzeszów, Kielce, Lublin, Białystok i Olsztyn) w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy jest zdecydowanie zbyt mały w relacji do aspiracji edukacyjnych młodych mieszkańców tych województw i „możliwości produkcyjnych”

³ Zawód nadwyżkowy definiowany jest jako zawód, dla którego liczba osób poszukujących pracy jest wyższa od zapotrzebowania zgłaszanego na rynku pracy.

⁴ Zawód maksymalnie nadwyżkowy to taki, dla którego odnotowano napływ bezrobotnych, ale nie zarejestrowano ofert pracy.

⁵ Terminy funkcjonujące w anglojęzycznej literaturze odpowiednio jako „white collar” i „pink collar” workers. „Białe kołnierzyki” wykonują prace w sektorze usług, niewymagające pracy fizycznej, na ogół prestiżowe i dobrze płatne (np. prawnicy, menedżerowie), zaś „różowe kołnierzyki” to również pracownicy tego sektora, ale zatrudnieni na niższych stanowiskach o mniejszym prestiżu i niższych szansach awansu zawodowego (np. sekretarka, asystent menedżera, urzędnik niskiego stopnia).

⁶ Szerzej na ten temat we wcześniejszej części dotyczącej rynku pracy i w regionalnych studiach przypadku w dalszej części opracowania.

⁷ Używam tu określenia „ściana wschodnia” zgodnie z ujęciem stosowanym przez rząd RP w programie Program Rozwój Polski Wschodniej (<http://www.polskawschodnia.gov.pl>), a więc regionu obejmującego następujące województwa: podkarpackie, świętokrzyskie, lubelskie, podlaskie i warmińsko-mazurskie.

tamtejszych szkół wyższych. Obszary o największym potencjale rozwojowym, w tym metropolia warszawska, a w mniejszym stopniu poznańska, wrocławska, trójmiejska, katowicka czy krakowska, nie były w stanie wchłonąć wszystkich absolwentów, szczególnie ze względu na znane bariery mobilności (zwłaszcza wysokie ceny wynajmu czy zakupu mieszkania w relacji do osiągniętych dochodów). Tym samym migracje zagraniczne stały się w zasadzie jedyną możliwością rozładowania nadwyżki pracowników z wyższym wykształceniem i wysokimi aspiracjami zawodowymi występującej na krajowym rynku pracy.

2.2.3. Emigracja poakcesyjna: pętla pułapki migracyjnej czy rozgęszczenie rynku pracy?

Nie ulega wątpliwości, że emigracja poakcesyjna charakteryzowała się selektywnością i nadreprezentatywnością ludzi młodych oraz z wyższym wykształceniem w stosunku do ogółu populacji. Wedle szacunków badaczy z Ośrodka Badań nad Migracjami UW, w latach 2004-2006 osoby w wieku 20-29 lat stanowiły około 55% emigrujących, zaś osoby z wyższym wykształceniem – 16,3% (Grabowska-Lusińska, Okólski 2008). Z kolei dane z Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań z 2011 roku wskazują, że wśród emigrantów przebywających za granicą czasowo powyżej trzech miesięcy osoby w wieku 20-29 lat stanowiły 31,4%, zaś osoby z wyższym wykształceniem – 22,8%. Tymczasem według spisu ludności w kraju osoby te stanowiły odpowiednio 18,6% i 19% (GUS 2013a). W świetle przedstawionych powyżej informacji dotyczących jakości kształcenia na poziomie wyższym (rozdział 2.2), a także uwag dotyczących sytuacji na rynku pracy w okresie przedakcesyjnym (rozdział 1), trudno określić emigrację poakcesyjną „drenażem mózgów”. Owszem, Polskę opuścili osoby młode, mające znaczny potencjał rozwojowy i dobrze wykształcone. Jednak duża ich część nie potrafiła w pełni wykorzystać swojego kapitału ludzkiego w kraju. Stąd niektórzy autorzy opisujący emigrację poakcesyjną zamiast terminu drenaż mózgów (*brain drain*) używają terminu odpływu nadwyżek zasobów pracy (*brain overflow*), które wynikają z pewnych niedopasowań strukturalnych na polskim rynku. Jak pisze Paweł Kaczmarczyk: „bardzo dynamiczny rozwój edukacji wyższej zaowocował licznymi rocznikami absolwentów z wysokimi aspiracjami, ale niewielkimi szansami na znalezienie satysfakcjonującej pracy. Osoby te niechętnie podejmują w Polsce prace nisko wykwalifikowane, ale – jak się okazało – bardzo dynamicznie włączyły się w strumień migracyjny” (Kaczmarczyk 2010b: 15, 23).

Wśród potencjalnych skutków emigracji poakcesyjnej w aspekcie wyjazdów młodych pracowników z wyższym wykształceniem warto zwrócić uwagę na dwie, przeciwstawne hipotezy:

- Hipoteza „pętli pułapki migracyjnej” – młodzi emigranci poakcesyjni nie byli w stanie zrealizować swoich aspiracji zawodowych i społecznych w Polsce i zostali zmuszeni do wyjazdu zarobkowego za granicę. Jednak i tam mają problem ze zdobyciem pracy zgodnej z własnymi kwalifikacjami, dobrze opłacanej i w pełni satysfakcjonującej. Ludzie ci często

decydują się na migrację powrotną, szczególnie w okresie dekoniunktury gospodarczej w części krajów emigracji (zwłaszcza w Irlandii i Wielkiej Brytanii). Jednak długi okres pracy poniżej kwalifikacji, nie związanej z posiadanym wykształceniem (najczęściej studiami wyższymi) powoduje, że mają oni kłopoty z powtórnią integracją na krajowym rynku pracy. Tym samym znajdują się oni w swoistej „pętli pułapki migracyjnej” – zdecydowana większość powracających do kraju młodych Polaków nie widzi tu dla siebie żadnych perspektyw rozwoju i zamierza wyjechać powtórnie za granicę. Stają się ludźmi „podwójnie zmarginalizowanymi” – bez szans na satysfakcjonującą pracę w ojczyźnie, skazani na pracę poniżej kwalifikacji za granicą (Iglicka 2009: 29).

- Hipoteza migracji rozgęszczającej (*crowding-out migration*) – obecna fala migracji poakcesyjnych daje szansę na korzystne zmiany w alokacji zasobów pracy w polskiej gospodarce. Dzięki niej dokona się przemieszczenie ludności z obszarów peryferyjnych, o relatywnym niedoborze kapitału finansowego i nadwyżce pracowników, do obszarów zasobnych w kapitał i wykazujących wysokie zapotrzebowanie na dodatkową siłę roboczą. Autorzy hipotezy rozgęszczającej zakładają, że współczesna emigracja z Polski nie musi mieć charakteru definitywnego, zaś następująca po niej fala migracji powrotnych będzie się wiązała ze zmienioną alokacją siły roboczej w stosunku do okresu sprzed odpływu: migranci powrócą do naszego kraju, ale do innych miejsc niż te, z których wyjechali. Będą to obszary dynamicznie rozwijające się i mające pojemny rynek pracy. Należy także oczekiwać, że powracający będą posiadali dodatkowe kompetencje kulturowe, a także dysponować będą nabytym na emigracji kapitałem fizycznym i społecznym, który dodatkowo wykorzystają z korzyścią dla gospodarki kraju (Grabowska-Lusińska, Okólski 2009) – por. także rozdział 1.

Hipotezy te stanowią dobry punkt wyjścia do analizy i oceny skutków ekonomicznych emigracji poakcesyjnej, szczególnie w aspekcie wyjazdów osób z wyższym wykształceniem. Pamiętać jednak należy, że ich pełna weryfikacja nie jest możliwa w okresie zaledwie paru lat od rozszerzenia UE i wymaga dłuższego horyzontu czasowego. Dlatego poniższe wnioski mają jedynie charakter wstępny. Rozpatrując kontekst, w jakim emigranci podjęli decyzję o wyjeździe po 2004 roku, a także sytuację społeczno-ekonomiczną w krajach przyjmujących, niewątpliwie można odnaleźć argumenty na rzecz hipotezy o „pętli pułapki migracyjnej”. W 2006 roku w Wielkiej Brytanii – stanowiącej główny obszar docelowym dla emigracji poakcesyjnej⁸ – było o ponad 1,1 mln więcej pracowników z wyższym wykształceniem niż miejsc pracy wymagających takich kwalifikacji. Z drugiej jednak strony, występowała znacząca dysproporcja między nisko wykwalifikowanymi pracownikami a miejscami pracy niewymagającymi kwalifikacji (4,9 mln). Oznaczało to, że na brytyjskim rynku pracy występował

⁸ Według Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań z 2011 roku, spośród emigrantów przebywających czasowo za granicą powyżej trzech miesięcy, 30,3% przebywało w Wielkiej Brytanii.

przede wszystkim popyt na pracę na stanowiskach najmniej wymagających i najmniej płatnych, co pociągało za sobą nadwyżki wykształcenia i prowadziło do podejmowania pracy poniżej kwalifikacji przez pracowników z wyższym wykształceniem (Felstead 2012). Dotyczyło to także rodzimych pracowników, ale szczególnie imigrantów. Dla Polaków w Wielkiej Brytanii dostępny był przede wszystkim podrzędny sektor rynku pracy (por. Piore 1983), oferujący stanowiska, które sami Brytyjczycy uznali za nieatrakcyjne. W latach 2006-2012 to niedopasowanie między kwalifikacjami pracowniczymi a wakatami powiększyło się – przybyło 2,2 mln pracowników z dyplomem szkoły wyższej i tylko 1,9 mln miejsc pracy wymagających takich kwalifikacji (Felstead, Gallie, Green, Inanc 2013). Nic więc dziwnego, że w latach 2004-2011 w Wielkiej Brytanii aż 63% imigrantów z krajów UE-8 (spośród których aż 70% stanowili Polacy) dotknął problem nadwyżki wykształcenia i wykonywania pracy poniżej kwalifikacji. Co gorsza, w odróżnieniu od imigrantów z krajów UE-15, wśród których problem ten występował z podobną częstotliwością (64%), praca poniżej kwalifikacji nie jest rekompensowana wyższą wysokością płac, co świadczy o tym że imigranci z Polski i innych krajów Europy Środkowo-Wschodniej okupują nisze zawodowe związane z najniższymi zarobkami (Campbell 2013). Podobne wyniki uzyskali Drinkwater i inni, analizując sytuację pracowników z Europy Środkowo-Wschodniej na brytyjskim rynku pracy w latach 2004-2006. Mimo relatywnie dobrego poziomu wykształcenia osób należących do tej grupy, aż 74,8% imigrantów wykonywało niskokwalifikowane prace (*routine and semi-routine occupations*; Drinkwater, Eade, Garapich 2006). Wreszcie według badań Krystyny Iglickiej (2007), prowadzonych wśród imigrantów polskich w Londynie, tylko 35% respondentów pracowało poniżej swoich kwalifikacji, ale zdecydowana większość osób z tej grupy posiadała wyższe wykształcenie. Kaczmarczyk i Tyrowicz (2013) analizowali pozycję na rynku pracy Wielkiej Brytanii migrantów z nowych krajów członkowskich, a w szczególności z Polski. Uzyskane wyniki były w dużej mierze zaskakujące. Potwierdziły one bowiem silną nieadekwatność pozycji zawodowej względem (teoretycznych) kwalifikacji, ale przede wszystkim brak jakiegokolwiek premii płacowej wynikającej z posiadania wyższego wykształcenia. Co więcej, w wypadku migrantów z Polski – w przeciwieństwie do osób pochodzących z innych krajów Europy Środkowo-Wschodniej – obecnych na brytyjskim rynku pracy można mówić wręcz o *wage penalty*, co oznacza, że osoby dysponujące dyplomem ukończenia szkoły wyższej zarabiały mniej niż te wykształcone gorzej. Wynik ten jest o tyle istotny, że zastosowana metoda badawcza (*Propensity Score Matching*) pozwoliła kontrolować efekt samoselekcji i uzyskać wiarygodne statystycznie wyniki. Czy jednak praca poniżej kwalifikacji musi automatycznie wiązać się z marnotrawstwem mózgów i deprecjacją kapitału ludzkiego imigrantów? O tym, że wcale tak być nie musi, świadczą wyniki badań prowadzonych wśród migrantów powrotnych w województwie śląskim. Spośród osób, które wyjechały w latach 2004-2011 w celach zarobkowych i miały wyższe wykształcenie, aż 54,5% zadeklarowało, że za granicą pracowało poniżej swoich kwalifikacji. Gdy jednak przeanalizowano ich

doświadczenie zawodowe, okazało się że zaledwie 21,5% osób z wyższym wykształceniem pracowało w pełnym wymiarze godzin przed wyjazdem. Można to było wytłumaczyć dość liczną reprezentacją osób młodych w tej grupie (mediana wieku wynosiła 27 lat). Tak więc w zdecydowanej większości emigranci z wyższym wykształceniem z województwa śląskiego byli ludźmi młodymi, nie mającymi większego doświadczenia na krajowym rynku pracy. Często to właśnie praca za granicą była pierwszym poważnym zawodem w ich dorosłym życiu, a więc po ukończeniu studiów. Trudno się więc dziwić, że ta pierwsza praca nie była od razu dopasowana do ich formalnego wykształcenia. Dodatkowo należy stwierdzić, że mimo dużego zróżnicowania ukończonych lub kontynuowanych studiów wśród wyjeżdżających, widać było zdecydowaną nadreprezentację najpopularniejszych kierunków studiów, w których występuje swoista „nadprodukcja” absolwentów: przede wszystkim pedagogów (11,5%), a także ekonomistów (6,8%) czy filologów (6,3%, zob. Brzozowski 2012a). Jest więc bardzo wątpliwe, by osoby te pozostając w kraju, mogły liczyć na zatrudnienie w swoim zawodzie.

Jednak sama praca na stanowisku nie odpowiadającym formalnym kwalifikacjom nie musi się wiązać z degradacją zawodową i marginalizacją. Mimo że ponad połowa migrantów powrotnych z wyższym wykształceniem na Śląsku pracowała za granicą poniżej swoich kwalifikacji, to jednak 39% właśnie na emigracji ukończyło kursy i szkolenia zawodowe. Gdy porównamy tę grupę z reemigrantami mającymi wykształcenie zawodowe, to w tej drugiej kategorii odsetek doszkalających się podczas pobytu zagranicznego jest znacznie niższy (22,5%). Można więc stwierdzić, że mimo pracy poniżej kwalifikacji, studia wyższe okazały się przydatne – emigranci nabyli nawyk ciągłego kształcenia się i zdobywania nowych umiejętności. Co jeszcze istotniejsze, migranci powrotni z wyższym wykształceniem dobrze odnaleźli się na śląskim rynku pracy – aż 53,2% w chwili badania (2011 r.) pracowało na pełny etat, a łącznie ponad 3/4 miało płatne zajęcie (77,1% osób deklaroowało pracę na pełny etat, niepełne zatrudnienie, pracę dorywczą lub działalność gospodarczą). Zaledwie 12,2% powracających z wyższym wykształceniem przebywało w momencie badania na bezrobociu. I to wśród części osób z tej grupy należy ewentualnie szukać – używając terminologii Iglickiej – „złapanych w pętlę pułapki migracyjnej”. W tej zbiorowości aż 40% respondentów deklaroowało gotowość do kolejnego wyjazdu zagranicznego w ciągu najbliższych 12 miesięcy (*ibidem*).

Przypadek województwa śląskiego w żadnym wypadku nie może być traktowany jako w pełni reprezentatywny, a wnioski płynące z wyżej opisywanych badań nie mogą być uogólniane na całą gospodarkę narodową. Jednak takie analizy mogą stanowić istotną inspirację dla ogólnopolskich badań, mających na celu weryfikację hipotez: migracji rozgęszczającej i „pętli pułapki migracyjnej”. Obecnie można jedynie stwierdzić, że brakuje danych umożliwiających weryfikację tych hipotez, natomiast wyniki badań prowadzonych w różnych regionach Polski (podlaskie, małopolskie, śląskie – zob. część raportu poświęconą regionalnym skutkom emigracji poakcesyjnej) dostarczają raczej

argumentów na rzecz tezy o rozgęszczaniu polskiego rynku pracy. Należy ciągle też pamiętać, przed jaką alternatywą stali młodzi Polacy, decydując się na emigrację po 2004 roku. Trudna sytuacja na krajowym rynku pracy (blisko 20-procentowa stopa bezrobocia w maju 2004 roku) oznaczała, że nadwyżką wykształcenia absolwenci polskich uczelni byli zagrożeni również i w Polsce. W 2003 roku co piąty polski pracownik był zatrudniony poniżej swoich kwalifikacji (Kiersztyn 2011). Sytuacja ta w ciągu następnych lat nie poprawiła się. Wedle badań GUS, przeprowadzonych w 2011 roku, 46,3% pracowników pracowało w wyuczonym zawodzie, natomiast u osób z wyższym wykształceniem ten odsetek był nieco wyższy – 62,5%. Oznacza to jednak, że ponad 1/3 pracowników z wyższym wykształceniem pracuje na stanowisku poniżej swoich kwalifikacji. 19% tych pracowników twierdzi, że wykonywane obowiązki są nieadekwatne do wykonywanego zawodu, zaś 29,6% jest niezadowolona z osiągniętych zarobków (GUS 2013b). Łatwiej więc zrozumieć filozofię życiową wyjeżdżających młodych osób, których cytuje Romuald Jończy: „skończyłem studia i nie mogę robić tutaj tego, co chciałem. Jeśli więc muszę pracować jako sprzątac, sprzedawca, pomocnik na budowie czy zbieracz ogórków, to wolę to robić za pięć razy tyle w Holandii, Niemczech, Anglii czy Irlandii. (...) Tam wypada robić to, czego nie wypada robić tutaj” (Jończy 2006: 12).

2.2.4. Emigracja personelu medycznego

Oprócz młodych osób z wyższym wykształceniem, inna – choć znacznie mniej liczna grupa emigrujących zasługuje na wnikliwą analizę. Mowa tu o reprezentantach personelu medycznego, a w szczególności o lekarzach. Ze względu na istotność problemu i potencjalne negatywne implikacje dla narodowego systemu ochrony zdrowia, zjawisko było monitorowane przez Ministerstwo Zdrowia, które uruchomiło specjalny program badawczy pt. „Monitorowanie migracji polskich lekarzy, pielęgniarek i położnych po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej”, którego efektem było opublikowanie w 2006 roku raportu na ten temat. Podano w nim, że do 30 czerwca 2006 roku 4,32% praktykujących w Polsce lekarzy wystąpiło o specjalne zaświadczenia o kwalifikacjach zawodowych w celu podjęcia pracy w krajach UE. Co więcej, stwierdzono że „liczbę wydawanych zaświadczeń należy oceniać jako wskaźnik zainteresowania personelu medycznego podjęciem pracy za granicą” (Ministerstwo Zdrowia 2006). Te dane, w połączeniu z wynikami ankiety internetowej przeprowadzonej w 2005 roku na portalu Medycyna Pracy, według których tylko co dziesiąty młody lekarz chciał pozostać w Polsce, zaś 35% stażystów i 25% lekarzy bez specjalizacji wyraziło „zdecydowany zamiar wyjazdu” (Wrześniewska-Wal 2012), doprowadziły do burzliwej debaty medialnej, w której uwypuklano zagrożenia związane ze swoistym exodusem personelu medycznego. Nie deprecjonując negatywnych konsekwencji migracji lekarzy i pielęgniarek dla polskiego społeczeństwa, warto spojrzeć na to zjawisko w szerszej perspektywie czasowej. Otóż problem wychodźstwa lekarzy nie rozpoczął się po 2004 roku, a znacznie wcześniej. Według danych

zgrupowanych przez badaczy Banku Światowego, w 1991 roku 3,2 tys. polskich medyków przebywało za granicą, co stanowiło 3,7% wszystkich polskich lekarzy. Do 2003 roku liczba praktykujących za granicą lekarzy wzrosła do 4,5 tys. osób, a więc 4,8% ogółu. Tak więc już w okresie przedakcesyjnym skala mobilności personelu medycznego była znacząca. Natomiast faktycznie między 2003 a 2004 rokiem (ostatnim uwzględnianym w bazie danych Docquiera i Bhargavy) liczba polskich lekarzy wzrosła bardzo wyraźnie – o 575 osób. Co istotne, za gros tego wzrostu odpowiadała imigracja do Wielkiej Brytanii, gdzie w ciągu roku liczba polskich lekarzy wzrosła o 481 osób (Bhargava, Docquier 2006).

Niewątpliwie akcesja Polski do Unii Europejskiej stanowiła czynnik ułatwiający podjęcie decyzji o emigracji również w wypadku personelu medycznego. Szczególnie istotna była tu dyrektywa z dnia 7 września 2005 roku w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych, dzięki której – po uzyskaniu wyżej wspomnianego zaświadczenia z okręgowej rady lekarskiej – można było w zasadzie bez większych przeszkód podjąć zatrudnienie we wszystkich państwach członkowskich UE. Ponadto znacznym ułatwieniem dla lekarzy rozważających wyjazd była dynamiczna działalność agencji rekrutacyjnych, które załatwiały większość formalności wyjazdowych, zapewniały niezbędne kursy językowe, a nawet zakwaterowanie pracownikom w miejscu docelowym. O zainteresowaniu możliwością wyjazdu za granicę świadczą dane Naczelnej Izby Lekarskiej, wedle której w latach 2004-2010 aż 8 tys. lekarzy (6,6% ogółu) pobrało stosowne zaświadczenia o uznaniu kwalifikacji. W wypadku niektórych specjalności – jak anestezjologia i intensywna terapia – odsetek lekarzy występujących o zaświadczenia był jeszcze wyższy (18,6%, 817 osób). Jednak utożsamianie tych wskaźników z „liczbą lekarzy, którzy prawdopodobnie wyjechali z Polski” (Chmielarczyk, Galicka, Wojtaszczyk, Szymańska 2011: 190) wydaje się jednak lekkim nadużyciem. Pamiętać należy, że w chwili, gdy problem potencjalnej emigracji lekarzy był nagłaśniany, poziom zarobków tej grupy zawodowej faktycznie znacząco odbiegał nie tylko od poziomu wynagrodzeń osiąganych przez ich kolegów z innych krajów UE, ale nawet innych grup zawodowych w Polsce. Na przykład, wedle szacunków dziennikarzy z portalu Medycyna Praktyczna, w 2006 roku średnia miesięczna pensja lekarza wynosiła 3,2 tys. złotych miesięcznie netto, przy olbrzymim wymiarze nadgodzin (łącznie średnio 282 godziny przepracowane miesięcznie). Tymczasem pensja młodych lekarzy o najkrótszym stażu pracy w Wielkiej Brytanii wynosiła – w przeliczeniu na złotówki – 12 tys. złotych miesięcznie (Medycyna Pracy 2006). Takie dysproporcje płacowe niewątpliwie musiały działać na wyobraźnię, ale nie musiały za sobą pociągnąć exodusu lekarzy. Argument o możliwości masowej emigracji był jednak poważnie podnoszony podczas masowych strajków organizowanych przez Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy w 2007 roku. Niewątpliwie czynnikiem wzmacniającym wagę tego argumentu był fakt wystąpienia o zaświadczenie potwierdzające kwalifikacje posiadane przez lekarzy. Dlatego liczbę wydanych zaświadczeń należy raczej traktować jako górną i mocno zawyżoną granicę szacunkowej

liczebności polskich lekarzy-emigrantów. Potwierdzają to wyniki badania zrealizowanego przez OBM UW (WIAD 2012), z których wynika, że mobilność polskiego personelu medycznego jest bardzo wysoka, ale odpływ za granicę stanowi zaledwie niewielki jej ułamek: w istocie o wiele ważniejszy jest odpływ do innych sektorów polskiej gospodarki (zwłaszcza do sektora farmaceutycznego) oraz przepływy między sektorem publicznym i prywatnym.

2.3. Migracje poakcesyjne a kompetencje kulturowe i społeczne – transfery społeczne

Jednym z najnowszych trendów w literaturze migracyjnej jest zwrócenie uwagi, że migracje mogą mieć zarówno oczywiste, jak i mniej oczywiste konsekwencje dla krajów wysyłających. Te pierwsze zostały już (częściowo) omówione powyżej, chodzi bowiem o transfery środków finansowych do kraju oraz szeroko rozumiane efekty rynku pracy (uwzględniając wpływ na zasób i charakterystyki kapitału ludzkiego). Wśród drugich w kontekście tej ekspertyzy wymienić należy tzw. transfery społeczne (*social remittances* – Lamba-Nieves, Levitt 2011).

Koncepcja transferów społecznych zakłada, że migracje mogą kształtować rzeczywistość społeczną kraju pochodzenia – odnosi się ona do przepływów pomysłów, idei, a także oddziaływanie migracji (i migrantów) na struktury społeczno-ekonomiczne społeczności pochodzenia (hierarchie, struktura rodziny, relacje opiekuńcze i międzypłciowe, przedsiębiorczość). Kwestia ta, przyznać trzeba bardzo atrakcyjna w sensie intelektualnym, jest poważnym wyzwaniem dla badaczy polskich migracji, co wynikać może z faktu, że umasowienie migracji nastąpiło „zaledwie” dziesięć lat temu.

W tym kontekście pomocna może się okazać klasyczna koncepcja wymiarów kultur narodowych Geerta Hofstede. Według jej autora, większość kultur narodowych można sklasyfikować według pięciu podstawowych wymiarów: dystans władzy, indywidualizm i kolektywizm, kobiecość i męskość, unikanie niepewności i orientacja długookresowa. W kontekście niniejszej ekspertyzy, najważniejsze są dwa ostatnie wymiary kultur narodowych. Mają one bowiem pośredni wpływ na perspektywy rozwojowe poszczególnych krajów, a w szczególności na przedsiębiorczość, rozumianą jako skłonność do zakładania (tworzenia) nowych przedsiębiorstw (Hofstede 2001).

Unikanie niepewności określa stopień dyskomfortu w danym społeczeństwie wobec niepewnej przyszłości i nowych wyzwań. Kultury narodowe z wysokimi wartościami wskaźnika unikania niepewności dążą do maksymalnego sformalizowania zasad współżycia społecznego i sformalizowania regulacji prawnych. Z kolei kultury z niskimi wartościami wskaźnika unikania niepewności są otwarte na zmiany i bardziej tolerancyjne. Orientacja długookresowa oznacza nadawanie priorytetu działaniom mającym długofalowe implikacje: kultury o wysokich wartościach tego wskaźnika są bardziej skłonne do oszczędzania z myślą o przyszłości, elastyczniej reagują na

zmieniające się okoliczności i są bardziej skłonne do zachowań innowacyjnych (Miller, Le Breton Miller 2005).

Szereg badań empirycznych nad przedsiębiorczością w poszczególnych krajach wykazał, że istnieje pozytywny i istotny statystycznie związek między niskim poziomem unikania niepewności a poziomem przedsiębiorczości (liczbą firm na 1 000 mieszkańców) czy tempem powstawania nowych firm (Mueller, Thomas 2000). Równie istotny jest pozytywny związek między długookresową orientacją a przedsiębiorczością (Lumpkin, Brighamb, Moss 2010).

Według badań Hofstede społeczeństwo polskie charakteryzuje się bardzo wysokim poziomem unikania niepewności (93) i niskim poziomem długookresowej orientacji (32). Między innymi tym można tłumaczyć bardzo niski poziom przedsiębiorczości w Polsce – 40 firm na 1 000 mieszkańców, co jest wynikiem poniżej średniej unijnej (42 – por. PARP 2011). Tymczasem dwa najważniejsze dla emigracji poakcesyjnej kraje docelowe – Irlandia i Wielka Brytania – charakteryzują się stosunkowo niskim poziomem unikania niepewności (dla obu krajów wartość ta wynosi 35 punktów), zaś w wypadku Irlandii dodatkowo wyższym od polskiego poziomem orientacji długookresowej (43, por. Hofstede 2013). Można więc oczekiwać, że część migrantów powrotnych, poprzez stopniowe przejście wartości wyznawanych w społeczeństwie przyjmującym, będzie w stanie przenieść na grunt polski postawy sprzyjające większej kreatywności w zakresie aktywności ekonomicznej, w tym przede wszystkim wyższej przedsiębiorczości.

Dotychczasowe doświadczenia analityczne w tej mierze można podsumować następująco. Gmaj i Małek (2010) opisywały zachowania migrantów powrotnych, którzy deklarują przeniesienie do kraju takich cech, jak nowa kultura pracy czy zdolność do pracy w innych warunkach instytucjonalnych. Ponadto badania nad migrantami powrotnymi w niektórych regionach Polski, między innymi na Śląsku wykazały, że faktycznie reemigranci wykazują wyższą skłonność do zakładania nowych firm niż przed swoim wyjazdem (Brzozowski 2012a).

Według danych z Diagnozy Społecznej osoby z doświadczeniami migracyjnymi lepiej oceniają swoje szanse na polskim rynku pracy, są bardziej pewne siebie i swoich możliwości, krytyczne wobec religijnych czy politycznych autorytetów. Kaczmarczyk (2013) pokazał jednak, że bardziej zdyscyplinowana analiza tychże danych każe patrzeć na możliwość przenoszenia wzorców w sposób bardzo ostrożny. W istocie bowiem przy kontroli cech społeczno-demograficznych migrantów powrotni okazują się być bardzo podobni do osób pozbawionych doświadczeń migracyjnych, jeśli chodzi o takie cechy jak rozmiary sieci powiązań, zadowolenie z życia, przekonanie o możliwości oddziaływania na własne losy itd. Być może jednak brak wyraźnych i jednoznacznych efektów wynika po prostu ze zbyt krótkiego oddziaływania zjawisk migracyjnych, a zarówno pozytywne, jak i negatywne społeczne efekty migracji ujawnią się dopiero w kolejnych latach.

Nie można jednak nie zauważyć, że oprócz tekstów podkreślających potencjalnie korzystne efekty migracji (por. np. Okólski 2012), nie brak takich, które zwracają uwagę na ryzyka związane z mobilnością. Już Łukowski (2001) podkreślał rolę tzw. podwójnej marginalizacji w funkcjonowaniu polskich migrantów za granicą. Do podobnych wniosków dochodzi cytowana już wielokrotnie w tej ekspertyzie Iglicka (2009). Bukraba-Rylska (2007) prezentuje jeszcze bardziej krytyczny ogląd rzeczywistości i twierdzi, że koszty emocjonalne związane z migrowaniem nie mogą być skompensowane przez osiągnięte dochody (tym bardziej, że jej zdaniem nie napędzają one lokalnego rozwoju). Podkreśla również inne potencjalne negatywne efekty: retradycjonalizację, stagnację oraz zależność w wymiarze społecznym. Wydaje się, że jednoznaczna ocena społecznych skutków migracji poakcesyjnych wydaje się dziś zadaniem karkołomnym, o ile w ogóle możliwym. Bez wątpienia jednak w kolejnych latach mogą one istotnie zmienić naszą percepcję najnowszego wychodźstwa Polaków.

3. Zakończenie: migracja poakcesyjna a perspektywy rozwojowe Polski

Emigracja poakcesyjna miała niebagatelny wpływ na gospodarkę Polski i jej perspektywy rozwojowe. Do najważniejszych efektów emigracji po 2004 roku bez wątpienia można zaliczyć wpływ mobilności Polaków na krajowy rynek pracy (w różnych perspektywach czasowych) oraz selektywny odpływ kapitału ludzkiego, w szczególności chodzi o migracje osób z wyższym wykształceniem. Efekty kulturowe oraz społeczne migracji poakcesyjnych (*social remittances*) wydają się, co podkreślano, o wiele bardziej wątpliwe.

Punktem wyjścia dla naszych rozważań było odniesienie się do dwóch konkurencyjnych hipotez, które w sposób syntetyczny opisują przyczyny i skutki migracji poakcesyjnych. Pierwszą z nich jest hipoteza „pętli pułapki migracyjnej”, wedle której młodzi emigranci poakcesyjni nie byli w stanie zrealizować swoich aspiracji zawodowych i społecznych w Polsce i zostali zmuszeni do wyjazdu zarobkowego za granicę. Jednak i tam mają problem ze zdobyciem pracy zgodnej z własnymi kwalifikacjami, dobrze opłacanej i w pełni satysfakcjonującej. Ludzie ci często decydują się na migrację powrotną, szczególnie w okresie dekonunktury gospodarczej w części krajów emigracji (szczególnie w Irlandii i Wielkiej Brytanii). Jednak długi okres pracy poniżej kwalifikacji, nie związanej z posiadanym wykształceniem (najczęściej na poziomie studiów wyższych) powoduje, że mają oni kłopoty z powrotną integracją na krajowym rynku pracy. Tym samym znajdują się oni w swoistej „pętli pułapki migracyjnej” – zdecydowana większość powracających do kraju młodych Polaków nie widzi tu dla siebie żadnych perspektyw rozwoju i zamierza wyjechać powtórnie za granicę. Stają się ludźmi „podwójnie zmarginalizowanymi” – bez szans na satysfakcjonującą pracę w ojczyźnie, skazani na pracę poniżej kwalifikacji za granicą (Iglicka 2009).

Drugą, konkurencyjną koncepcją jest hipoteza migracji rozgęszczającej (*crowding-out migration*), zgodnie z którą obecna fala migracji poakcesyjnych daje szansę na korzystne zmiany w alokacji zasobów pracy w polskiej gospodarce (choć jest to warunek konieczny, a nie wystarczający; warunkiem wystarczającym jest podjęcie niezbędnych działań reformatorskich, w szczególności w odniesieniu do rynku pracy). Dzięki niej dokonać się ma przemieszczenie ludności z obszarów peryferyjnych, o relatywnym niedoborze kapitału finansowego i nadwyżce pracowników, do obszarów zasobnych w kapitał i wykazujących wysokie zapotrzebowanie na dodatkową siłę roboczą.

Autorzy hipotezy migracji rozgłaszającej zakładają, że współczesna emigracja z Polski nie musi mieć charakteru definitywnego, zaś następująca po niej fala migracji powrotnych będzie się wiązała ze zmienioną alokacją siły roboczej w stosunku od okresu sprzed odpływu: migranci powrócą do kraju, ale do innych miejsc niż te, z których wyjechali. Będą to obszary dynamicznie rozwijające się i mające pojemny rynek pracy. Należy także oczekiwać, że powracający będą posiadali dodatkowe kompetencje kulturowe, a także dysponować będą nabytym na emigracji kapitałem fizycznym i społecznym, który dodatkowo wykorzystają z korzyścią dla gospodarki kraju. Tak jak podkreślano wcześniej, krytycznym czynnikiem są jednak polityki publiczne, które powinny realizować się w przestrzeni „uwolnionej” dzięki odpływowi nadwyżek siły roboczej (Okólski 2012).

Ocena skutków migracji na poziomie rynku pracy musi uwzględniać zróżnicowanie strumienia migracyjnego, w tym wzorce jego selektywności. Pomimo tego, że w dyskursie naukowym i publicznym największą wagę przykładą się do mobilności młodych, relatywnie dobrze wykształconych osób, które docierają do krajów anglojęzycznych (Wielka Brytania, Irlandia), w rzeczywistości mamy do czynienia z współwystępowaniem różnych zachowań/modeli migracyjnych: wyjazdy zagraniczne podejmują także – i to stosunkowo licznie – osoby słabo wykształcone i w starszym wieku, wybierające tradycyjne kraje emigracji Polaków, takie jak Niemcy. Stąd każda ocena skutków migracji prezentowana na poziomie zagregowanym (poziom gospodarki narodowej) niesie ze sobą ryzyko uproszczeń i nadmiernych generalizacji. To jeden z argumentów, dla których w analizach naszych odwoływaliśmy się tak do poziomu krajowego, jak i do doświadczeń regionalnych.

W krótkim okresie efekty migracji dla rynku pracy były stosunkowo nieduże. Co prawda nastąpiło zmniejszenie bezrobocia, ale pogłębione analizy wskazują na rolę korzystnej koniunktury gospodarczej w procesie tworzenia miejsc pracy jako najważniejszego czynnika ograniczającego skalę bezrobocia. Odpływ za granicę miał jednak bez wątpienia o wiele większe znaczenie w wypadku osób młodych, dopiero wchodzących na rynek pracy oraz w odniesieniu do lokalnych i regionalnych rynków pracy (Kaczmarczyk 2012). Warto również zwrócić uwagę, że na koniunkturę gospodarczą w okresie poakcesyjnym istotny wpływ miał transfer zagranicznych zarobków do kraju przez migrantów, którzy wyjechali z Polski po 1 maja 2004 roku.

Najnowsze migracje w niewielkim stopniu wpłynęły – poprzez presję płacową wynikającą ze zmniejszonej podaży pracy – na poziom wynagrodzeń. Dostępne badania wykazują ograniczony wpływ emigracji na wysokość płac na poziomie zagregowanym, choć nie można wykluczyć silniejszego oddziaływania w odniesieniu do sektorów i branż, np. budownictwa oraz obszarów o szczególnie nasilonej migracji.

Wraz z wejściem w fazę kryzysu gospodarczego (w 2008 roku) i związanego z nim pogorszenia się warunków zatrudnienia za granicą doszło do dużego zmniejszenia opłacalności migracji oraz

pojawiły się trudności ze znalezieniem pracy za granicą (Jończy 2011). W konsekwencji, zauważalne stały się powroty, które również w pewnym stopniu wpływały na sytuację na polskim rynku pracy. Tak jak trudne do oszacowania są rozmiary migracji powrotnych, tak też trudno ocenić ich skutki dla polskiego rynku pracy, choć nie ulega wątpliwości, że powroty miały bezpośredni (rejestracja) lub pośredni (zajęcie miejsc pracy, zmniejszenie transferu zarobków) wpływ na wzrost bezrobocia. Dostępne badania empiryczne nie pozwalają jednak na uzyskanie jednoznacznego obrazu. Niedawno przedstawione dane z Narodowego Spisu Ludności i Mieszkań 2011 potwierdziły, że osoby z doświadczeniami migracyjnymi są generalnie bardziej aktywne na polskim rynku pracy, ale też w większym stopniu niż nie-migranci są zagrożeni bezrobociem.

W kontekście emigracji osób z wyższym wykształceniem – wyjazdy te dokonywały się w sytuacji, gdy umasowienie studiów wyższych doprowadziło do pewnej nadwyżki osób z wykształceniem wyższym na krajowym rynku pracy, zauważalnej zwłaszcza na obszarach peryferyjnych oferujących znacznie mniej miejsc pracy dla osób z dyplomem szkoły wyższej. Ponieważ polska gospodarka nie była w stanie stworzyć odpowiedniej liczby miejsc pracy dla tych osób, zdecydowali się oni na wyjazd. W tym sensie – na poziomie zagregowanym – migracje osób dobrze wykształconych z Polski nie noszą znamion drenażu, lecz raczej znamiona wypychania, co oznacza, że z Polski wyjeżdżały raczej osoby gorzej predestynowane do krajowego rynku pracy niż szczególnie przyciągane za granicę (Jończy, Rokita-Poskart 2013). Wyniki badań prowadzonych na poziomie regionalnym (np. w województwie śląskim) wskazują na to, że migracja powrotna tych osób bliższa jest przewidywaniom opisanym w hipotezie migracji rozgęszczającej – młodzi reemigranci dobrze odnajdują się na krajowym rynku pracy, dzięki zgromadzonym za granicą doświadczeniom i nowym umiejętnościom. Trzeba też jednak zaznaczyć, że za sprawą niskich stóp zwrotu z kapitału ludzkiego realizowanych przez migrantów za granicą nie można liczyć na efekt określany w literaturze jako korzystny drenaż mózgów (*beneficial brain drain*), a polegający na wzroście zainteresowania edukacją (w tym na poziomie wyższym) (Kaczmarczyk, Tyrowicz 2013).

W wypadku emigracji personelu medycznego w literaturze mało uwypuklane jest to, że uległa ona intensyfikacji jeszcze przed samą akcesją Polski do UE – na początku lat 2000. Niemniej skala odpływu, mimo początkowych dość alarmujących raportów i doniesień medialnych, okazała się znacznie niższa od przewidywanej i nie wpłynęła negatywnie na funkcjonowanie systemu opieki zdrowotnej w kraju. W istocie, skala migracji zagranicznych polskich lekarzy jest dalece niższa niż przepływy między sektorem publicznym a prywatnym oraz odpływ do innych sektorów gospodarki (zwłaszcza farmaceutycznego). Trzeba podkreślić, że w odniesieniu do personelu lekarskiego dużą rolę w zmniejszaniu potencjału migracyjnego odegrały podwyżki wynagrodzeń. Płace pozostają ważnym czynnikiem wypychającym w przypadku pielęgniarek i niższego personelu medycznego.

W wypadku analiz długookresowych większość badań empirycznych bazuje na założeniu, że w długim okresie zjawiska migracyjne są neutralne względem rynku pracy, tj. zmiany powodowane przez odpływ/napływ pracowników są internalizowane za sprawą przekształceń strukturalnych oraz dopasowań relacji praca-kapitał. W konsekwencji, ocenia się, że w wymiarze makroekonomicznym migracje poakcesyjne przyniosły wymierne korzyści ekonomiczne przede wszystkim dla krajów przyjmujących i zmniejszyły potencjał rozwojowy w krajach pochodzenia migrantów. Tym niemniej, wpływ na poziom płac i bezrobocia był umiarkowany i raczej pozytywny w krótkim i średnim okresie (spadek stopy bezrobocia, niewielka presja płacowa) oraz marginalny w okresie długim.

Długookresowe modele ekonomiczne ignorują jednak rolę czynnika demograficznego. Co prawda dane na poziomie zagregowanym nie wskazują na dramatyzm demograficznych skutków poakcesyjnej mobilności (zwłaszcza że trudno ocenić na ile będą miały one charakter odpływu definitywnego). Analiza na niższym poziomie prowadzi jednak do innych wniosków: największy ubytek demograficzny dotyczy osób młodych (w wypadku osób w wieku 25-29 lat było to 9,3%, a w wypadku grupy wieku 20-24 lata – 8,8%), był także silnie zróżnicowany w przekrojach regionalnych. W niektórych województwach (opolskie, podkarpackie, świętokrzyskie) tzw. straty migracyjne osób w wieku aktywności zawodowej można szacować nawet na 25-35% całości populacji w danym wieku. Wyniki te tłumaczą rosnące zainteresowanie demograficznymi skutkami migracji.

Literatura przedmiotu dostarcza argumentów także na rzecz potencjalnie pozytywnego efektu najnowszych migracji z Polski. Wspominana już hipoteza migracji rozgęszczającej mówi, że długookresowo najnowsze migracje z Polski mogą przyczynić się do istotnych zmian strukturalnych (na poziomie alokacji przestrzennej zasobów pracy) i w tym sensie niosą ze sobą pewien potencjał modernizacyjny (modernizacja rozumiana jest jako transformacja regionów cechujących się dużym udziałem gospodarki naturalnej bądź częściowo naturalnej oraz nadwyżkami niemożliwych do wchłonięcia zasobów pracy w obszary zdolne do włączenia się do konkurencyjnej gospodarki globalnej). Autorzy koncepcji podkreślają jednak, że postulowany mechanizm „rozgęszczania” nie powinien być traktowany w kategoriach decydujących o efekcie końcowym. Umasowienie migracji daje szansę na zmiany strukturalne, ale samo w sobie ich nie stwarza: odpływ za granicę nadwyżek pracy daje jedynie przestrzeń do wprowadzenia rozsądnych polityk publicznych, których celem powinna być poprawa efektywności rynków pracy, zwłaszcza na poziomie lokalnym i regionalnym.

W świetle przeprowadzonych dotychczas badań nad ekonomicznymi skutkami poakcesyjnej emigracji należy stwierdzić, że w Polsce znajdujemy więcej argumentów potwierdzających optymistyczną hipotezę migracji rozgęszczającej. Oznacza to, że dzięki wyjazdom zagranicznym przyspieszeniu uległy procesy modernizacyjne polskiej gospodarki. Nastąpiło bowiem przemieszczenie zasobów pracy z obszarów peryferyjnych do centrów rozwojowych w Europie Zachodniej, gdzie potencjał emigrantów został lepiej wykorzystany. Ponadto znacząca grupa

migrantów powróciła do kraju, przywożąc ze sobą zakumulowany kapitał finansowy i ludzki, co przyczyni się do dalszego rozwoju gospodarki narodowej. Reemigranci skutecznie odnajdują się na regionalnych rynkach pracy, a także zakładają własne firmy.

Migracje poakcesyjne (i migracje powrotne) wpływają również na możliwości realizacji strategicznych celów rozwojowych Polski, które przedstawiono we wprowadzającej części ekspertyzy. Podstawowe efekty emigracji poakcesyjnej i migracji powrotnych można przedstawić na następujących poziomach:

- W zakresie rynku pracy
 - Efekty krótkookresowe – rozładowanie presji na krajowym rynku pracy (wchodzenie w życie zawodowe pokolenia wyżu demograficznego), obniżenie stopy bezrobocia, pomoc w transferze absolwentów z sektora edukacyjnego na rynek pracy i w ich aktywizacji zawodowej. Oznacza to wsparcie w realizacji celu I Strategii Europa 2020;
 - Efekty średniookresowe – wśród absolwentów uczelni praca poniżej kwalifikacji w kraju docelowym mogła przyczynić się do *deskillingu* (deprecjacja kapitału ludzkiego). Z drugiej strony, reemigranci nabyli nowe kwalifikacje i umiejętności, z którymi wrócili do kraju. Większość migrantów powrotnych odnajduje się na krajowym rynku pracy – ich reintegracja ekonomiczna kończy się sukcesem. Oznacza to wsparcie w realizacji celów IV i VI Długookresowej Strategii Polska 2030, ale i wyzwania w tym zakresie: konieczność wdrożenia działań integracyjnych dla migrantów powrotnych mających problemy z odnalezieniem się na krajowym rynku pracy, zagrożonych marginalizacją (osoby uwięzione w „pętli pułapki migracyjnej” – Iglicka 2009);
 - Efekty długookresowe – część emigrantów pozostaje za granicą, zakładając tam rodziny lub ściągając swoje rodziny z kraju. Oznacza to trwały odpływ zasobów pracy, co utrudnia realizację celu VI Strategii Polska 2030 w postaci 17 mln zatrudnionych w 2020 roku i 16,8 mln w 2030 roku.
- W zakresie konkurencyjności i rozwoju przedsiębiorczości
 - Efekty krótkookresowe – wyjeżdżają z kraju ludzie skłonni do podejmowania ryzyka, a więc najbardziej przedsiębiorczy, co może być niekorzystne dla rozwoju sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Ponadto transfery zarobków migrantów nie przyczyniają się do rozwoju i powstawania nowych przedsiębiorstw w kraju. Niemniej niewielki wpływ na realizację celów Strategii Europa 2020;
 - Efekty średniookresowe – występuje wyraźna tendencja do zakładania nowych firm przez migrantów powrotnych, przy czym prawidłowość ta jest zgodna z trendami zaobserwowanymi wśród innych diaspor (np. salwadorska, egipska). Reemigranci,

tworząc swoje przedsiębiorstwa, w znikomym stopniu korzystają z kapitału finansowego zgromadzonego za granicą, natomiast wykorzystują zakumulowany kapitał ludzki (nowe doświadczenia i umiejętności) oraz społeczny (kontakty handlowe i zawodowe). Dzięki przedsiębiorczości migrantów powrotnych tworzone są też nowe miejsca pracy. Oznacza to ułatwienia w realizacji celu I Strategii Europa 2020 („wzrost zatrudnienia”);

- Efekty długookresowe – wykorzystanie doświadczenia migracyjnego przez migrantów powrotnych powinno przełożyć się na wzrost konkurencyjności polskich przedsiębiorstw (cel IV Strategii Polska 2030: „wzrost wydajności i konkurencyjności gospodarki”).
- W zakresie spójności społecznej
 - Efekty krótkookresowe – wyraźnie pozytywny efekt transferów zarobków migrantów, pozwalający na redukcję nierówności społecznych i obniżenie odsetka gospodarstw domowych żyjących w ubóstwie – co przyczyni się do realizacji celu V z polskich zobowiązań Strategii Europa 2020;
 - Efekty średniookresowe i długookresowe – pozytywny efekt transferów i oszczędności emigrantów na decyzje edukacyjne migrantów i ich rodzin, co wspiera realizację celu IV strategii Europa 2020 i celu VI strategii Polska 2030. Ponadto widoczny staje się wpływ migracji powrotnych na zmianę postaw w polskim społeczeństwie: wzrost otwartości, postaw tolerancyjnych i gotowości na zmiany, a także wzmocnienie kapitału społecznego – co ułatwia realizację celu XI strategii Polska 2030. Równocześnie trzeba będzie zmierzyć się z negatywnymi skutkami niepożądanych zjawisk związanych z emigracjami, w tym z „eurosieroctwem” oraz problemem starych rodziców pozostawionych bez opieki, co stwarza wyzwania dla realizacji idei „workfare state” – cel VI strategii Polska 2030 - a także dla celu X tejże (sprawne państwo – konieczność zapewnienia sprawnego publicznego systemu opieki dla osób niesamodzielnych, który w dużej mierze zastąpi system oparty na solidarności rodzinnej).

Podsumowując, w krótkim okresie migracje co prawda pozwalają na rozładowanie presji na krajowym rynku pracy (wchodzenie w życie zawodowe pokolenia wyżu demograficznego), obniżenie stopy bezrobocia, wspierają transfer absolwentów z sektora edukacyjnego na rynek pracy i w ich aktywizacji zawodowej. Jednocześnie jednak, zatrudnienie poniżej kwalifikacji – a to cecha typowa najnowszej migracji z Polski – prowadzić może do deprecjacji kompetencji i kwalifikacji (*deskilling*). Większość migrantów powrotnych odnajduje się na krajowym rynku pracy, co oznacza, że ich reintegracja ekonomiczna kończy się sukcesem. Bez wątplenia jednak wyzwaniem pozostają te

osoby, które znalazły się w „pętli pułapki migracyjnej” – wymagają one szczególnego wsparcia ze strony instytucji rynku pracy. W długim okresie najbardziej problematyczne jest to, że część emigrantów może pozostać na trwałe za granicą, zmniejszając dodatkowo i tak kurczące się zasoby pracy w Polsce. Wskazane powyżej efekty negatywne są w pewnym stopniu kompensowane przez wyraźnie pozytywny efekt transferów zarobków migrantów: przejawia się on między innymi w redukcji nierówności społecznych i obniżeniu odsetka gospodarstw domowych żyjących w ubóstwie, a także we wpływie na decyzje edukacyjne migrantów i ich rodzin.

Jednak te dość optymistyczne spostrzeżenia nie umniejszają użyteczności (i wagi) hipotezy o „pętli pułapki migracyjnej”. Choć wśród emigrantów poakcesyjnych grupa „przegranych” (a więc tych, którzy nie odnieśli sukcesu w miejscu docelowym, a pracując poniżej kwalifikacji, pozostali trwale zmarginalizowani w społeczeństwie kraju przyjmującego oraz w ojczyźnie) jest stosunkowo niewielka, to jednak stanowi wyzwanie dla administracji państwowej, szczególnie na poziomie regionalnym i powiatowym. Migranci powrotni mający problem z reintegracją w polskich warunkach społeczno-ekonomicznych wymagają nie tylko specjalnej pomocy w zakresie aktywizacji zawodowej, ale także wsparcia psychologicznego, być może połączonego z indywidualnym doradztwem zawodowym (*coaching*). Najnowsze migracje Polaków – tak jak większość obserwowanych współcześnie procesów migracyjnych – niosą ze sobą potencjał rozwojowy, ale powinien on być identyfikowany oraz wzmacniany poprzez działania instytucji publicznych. Dotyczy to tak wymiaru rynku pracy (por. *ibidem*), wykorzystania potencjału transferowanych środków, jak i współpracy z osobami przebywającymi za granicą (np. współpraca biznesowa i naukowa z diasporą).

Skala najnowszych migracji z Polski w pełni tłumaczy zainteresowanie samym procesem oraz jego społeczno-ekonomicznymi uwarunkowaniami i konsekwencjami. Jest także kluczową przesłanką do podejmowania działań w sferze polityk publicznych. Polityki te powinny uwzględniać cechy współczesnej mobilności Polaków. Uwaga ta dotyczy zwłaszcza dwóch wymiarów. Po pierwsze, istotnym wymiarem najnowszych migracji z Polski jest ich czasowy charakter oraz w dużej mierze nieokreślone (w sensie: niejednoznacznie sprecyzowane, otwarte) strategie migracyjne. Po drugie, ich cechy strukturalne są inne niż we wcześniejszych okresach – najnowsi migranci są przeciętnie młodszy oraz lepiej wykształceni niż migranci z okresu wczesnej fazy transformacji.

W kontekście przedstawionych powyżej analiz wydaje się, że polska polityka publiczna winna uwzględniać fakt różnicowania się strumienia migracyjnego. Chodzi przy tym, po pierwsze, o współwystępowanie migracji osób aktywnych (młodych, dobrze wykształconych) oraz cechujących się znacznie mniejszą aktywnością tak w odniesieniu do polskiego, jak i zagranicznego rynku pracy (osoby starsze, gorzej wykształcone, wykorzystujące sieci powiązań migracyjnych). Po drugie, zasób migracyjny coraz wyraźniej różnicuje się na grupę osób, które już się osiedliły albo zamierzają to uczynić w bliskiej perspektywie, oraz na osoby, które uczestniczą w mechanizmie migracji

cyrkulacyjnych/czasowych. Wykorzystanie dedykowanych instrumentów skierowanych do poszczególnych grup może warunkować ich (względną) efektywność. Generalnie, najnowsi migranci z Polski są nie tylko młodszy czy lepiej wykształceni. Są także o wiele bardziej selektywni i wymagający, jeśli chodzi o wybór oferty kulturowej, a za sprawą coraz lepszych kompetencji kulturowych i społecznych nie są zdani na wsparcie polskich sieci za granicą. Ta nowa sytuacja wymaga przededefiniowania sposobu postrzegania diaspory i znalezienia nowego modelu wsparcia Polaków przebywających za granicą. Model ten powinien uwzględniać specyfikę danego kraju oraz samych migracji (między innymi ich czasowy charakter). Niezbędnym działaniem jest lepsze rozpoznanie polskiej diaspory i ocena jej możliwości/potencjału dla rozwoju Polski (współpraca biznesowa, sieci kontaktów). Ocena ta winna się odnosić zarówno do osób od dawna zamieszkujących za granicą, jak i przedstawicieli najnowszych fal migracyjnych. Rozpoznanie środowiska, jak i jego wsparcie może (a nawet powinno) odbywać się za pośrednictwem organizacji pozarządowych funkcjonujących już w danych krajach.

Model/strategia „płynnej migracji” stanowi szansę, ale i wyzwanie. Jest szansą, bowiem wielu migrantów może wrócić do kraju (i stanie się tak niezależnie od programów skierowanych do migrantów czy migrantów powrotnych). Jest jednak również wyzwaniem, bowiem współcześni migranci o wiele łatwiej niż w minionych dekadach zmieniają miejsce pobytu, decydują się na migrację, migrację powrotną, ale i ponowny wyjazd za granicę. Dlatego też polityki publiczne nakierowane na migrantów powrotnych powinny wspierać ich efektywną reintegrację w kraju pochodzenia. Dotyczy to w szczególności polityki rynku pracy (doradztwo, *coaching*, pośrednictwo, wsparcie inicjatyw biznesowych), ale powinno obejmować również rodziny migrujących i powracających do kraju. W tym aspekcie należy zwrócić szczególną uwagę na dzieci migrantów. Ich powrót do systemu edukacji publicznej wymaga dodatkowego wsparcia ze strony grona pedagogicznego, a w niektórych przypadkach również wsparcia psychologicznego (np. w wypadku szoku kulturowego po powrocie). Należy również wspierać opóźnioną migrację powrotną dzieci emigrantów w postaci przyjazdów do Polski w celu podjęcia studiów. W takiej sytuacji, w związku z prawdopodobnymi problemami w zakresie kompetencji kulturowych, polskie uczelnie powinny rozwinąć ofertę edukacyjną w zakresie kierunków studiów i poszczególnych kursów prowadzonych w języku angielskim.

Zależność między migracjami a procesami rynku pracy nie jest oczywista i prosta. W kontekście dostępnych analiz wydaje się, że ich największa rola polega na zmniejszaniu krótkookresowej presji na rynek pracy i tym samym stwarzaniu przestrzeni dla polityk publicznych. Regionalne zróżnicowanie skali i struktury wyjazdów z Polski sprawia nie tylko, że jednoznaczna ocena migracji jest bardzo trudna, ale i sugeruje konieczność podejmowania działań dedykowanych potrzebom konkretnych grup, działań silnie warunkowanych sytuacją na lokalnych czy regionalnych

rynkach pracy. Jest to tym ważniejsze, że nawet jeśli zagregowane efekty migracji dla Polski jako kraju wysyłającego są niewielkie, to poważne efekty mogą się ujawniać na poziomie regionalnym/lokalnym/sektorowym. Klasycznym przykładem takiej zależności jest mobilność specjalistów medycznych, która pomimo tego, że nie odgrywa dużej (negatywnej) roli na poziomie krajowym, to w negatywny sposób oddziałuje na funkcjonowanie poszczególnych placówek ochrony zdrowia.

W odniesieniu do mobilności osób dobrze wykształconych najważniejszą zapewne kwestią jest obecnie powszechność zatrudnienia poniżej kwalifikacji. Stan ten jest w dużej mierze poza sferą oddziaływania polityk publicznych. Wynika on bowiem tak ze struktury rynków pracy w krajach przyjmujących (z dużym udziałem sektorów określanych jako drugorzędne), jak i ze strategii migracyjnych samych migrantów (czasowe, często nakierowane na realizację krótkookresowego celu finansowego). Instytucje obu krajów muszą mieć jednak pełną świadomość ryzyk z tym związanych: w wypadku kraju przyjmującego jest to ograniczenie pełnej integracji, w wypadku krajów docelowych – ryzyko deprecjacji kwalifikacji.

Dotychczasowe doświadczenia badawcze jednoznacznie wskazują na asymetrię kosztów i korzyści z migracji poakcesyjnych. Największe korzyści (w wymiarze ekonomicznym) odniosły te kraje, do których imigranci z Polski docierali najliczniej – Wielka Brytania, Irlandia czy Królestwo Niderlandów. W odniesieniu do Polski i długiego okresu podkreślono, że masowy odpływ nadwyżek pracy, zwłaszcza z regionów o peryferyjnym charakterze, stwarza szanse na istotną restrukturyzację gospodarczą i zwiększenie efektywności rynków pracy. Kwestią otwartą pozostaje jednak, czy potencjał ten zostanie wykorzystany. Zależy to od wyborów samych migrantów (zwłaszcza od tego, czy zdecydują się na migrację powrotną, kiedy i dokąd ona nastąpi), ale i od tego, czy politycy wykorzystają szansę w sposób analogiczny do tego, co stało się w krajach południowoeuropejskich w latach 1950. i 1960. „Wykorzystanie” potencjału migracji oznacza zaprogramowanie i wdrożenie szeregu polityk publicznych, które umożliwią modernizację peryferyjnych obszarów pracy. Powinny one poprawiać efektywność rynków pracy, dopasowanie oferty edukacyjnej i oczekiwań pracodawców, zwiększać mobilność wewnętrzną (sieć transportowa, oferta mieszkaniowa), stwarzać szanse rozwoju osób z obiecującymi pomysłami biznesowymi (oferta dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą).

Na koniec trzeba podkreślić, że masowa migracja z Polski niesie ze sobą również zagrożenia, z których najważniejsze są zapewne efekty demograficzne. Migracja silnie wzmacnia bardzo niekorzystne efekty wynikające z niskiego poziomu dzietności przy zwiększającej się długości trwania życia, co zmusza do podejmowania pilnych działań zapobiegających dramatycznym zjawiskom na poziomie rynku pracy czy systemów zabezpieczenia społecznego. Rozwiązania te powinny dotyczyć raczej innych sfer niż migracja – w tej mierze warto podjąć wysiłki zmierzające do wykorzystania jej potencjału poprzez wzmocnienie kontaktów z diasporą czy też wykorzystanie potencjału migracji powrotnych.

BIBLIOGRAFIA

- Anacka M., Fihel A., Kaczmarczyk P. (2013). Migration as an Asset? Polish Returnees at the Time of the Crisis, w: Kahanec M., Zimmermann K. F. (red.), *Migration, Crisis, and Adjustment in an Enlarged E(M)U*. Bonn: Springer Verlag.
- Anacka M., Okólski M. (2010). Direct Demographic Consequences of Post-accession Migration for Poland, w: Black R., Engbersen G., Okólski M., Pantiru C. (red.), *A Continent Moving West? EU Enlargement and Labour Migration within the EU*, s. 141-163. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Becker G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy* 70(5), Part 2: Investment in Human Beings: 9-49.
- Bhagwati J., Hamada K. (1974). The Brain Drain, International Integration of Markets for Professionals and Unemployment: A Theoretical Analysis. *Journal of Development Economics* (1)1: 19-42.
- Bhargava A., Docquier F. (2006). *The Medical Brain Drain. A New Panel Dataset on Physicians' Emigration Rates (1991-2004)*. World Bank.
- Bieńkowska D., Ulański C., Szymańska J. (2010a). *Kierunek Małopolska. Charakterystyka powracających i rekomendacje jak nie zmarnować ich kapitału*. Kraków: Centrum Doradztwa Strategicznego sc.
- Bieńkowska D., Ulański C., Szymańska J. (2010b). *Warto wracać? Strategie zachowań reemigrantów i rozwiązania służące wykorzystaniu ich potencjału*. Kraków: Centrum Doradztwa Strategicznego sc.
- Borjas G. J. (2003). The Labor Demand Curve Is Downward Sloping: Reexamining the Impact of Immigration on the Labor Market. *Quarterly Journal of Economics* 118: 1335-1374.
- Borjas G. J. (2004). *Labor Economics*. Nowy Jork: McGraw-Hill.
- Brücker H. (ed.) (2009). *Labour Mobility within the EU in the Context of Enlargement and the Functioning of the Transitional Arrangements*. Norymberga: IAB.
- Brzozowski J. (2009). Polish Diaspora and Remittances: Can They Help in Alleviating the Financial Crisis?, w: Dandashly A., Surdej A., Tendera Właszczuk H. (red.), *Global Financial Crisis and Euro Zone Enlargement*, s. 141-155. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Brzozowski J. (2010a). Marnotrawstwo mózgów wśród wykwalifikowanych emigrantów a inwestycje w kapitał ludzki. *Ekonomista* 6: 841-858.
- Brzozowski J. (2010b). Zjawisko drenażu mózgów w teorii ekonomii. *Zeszyty Naukowe* 843: 73-91.
- Brzozowski J. (2012a). Analiza wpływu powrotów z emigracji na rozwój województwa śląskiego, w: Szymańska J., Ulański C., Bieńkowska D. (red.), *Zaraz wracam... albo i nie. Skala powrotów, motywacje i strategie życiowe reemigrantów z województwa śląskiego*, s. 175-202. Kraków: Centrum Doradztwa Strategicznego sc.
- Brzozowski J. (2012b). Transferability of Return Migrant's Skills and Their Integration in the Regional Labour Market", w: Larsen C., Hasberg R., Schmid A., Atin E., Brzozowski J. (red.), *Skills Monitoring in*

- European Regions and Localities. State of the Art and Perspectives*, s. 249-257. Monachium: Rainer Hampp Verlag.
- Budnik K. B. (2007). *Migration Flows and Labour Market in Poland*. National Bank of Poland Working Paper 44. Warszawa: Narodowy Bank Polski.
- Budnik K. B. (2008). *Search Equilibrium with Migration: the Case of Poland*. National Bank of Poland Working Paper 45. Warszawa: Narodowy Bank Polski.
- Bukowski M., Koloch G., Lewandowski P. (2008). Labour Market Macrostructure in NMS8 – Shocks and Institutions, w: Bukowski M. (red.), *Employment in Poland 2007 – Safety on the Flexible Labour Market*, s. 7-36. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Bukraba-Rylska I. (2007). Współczesne migracje zarobkowe ludności wiejskiej – trwałość kapitału kulturowego, w: Wieruszewska M. (red.), *Tu i tam. Migracje z polskiej wsi za granicę*. Warszawa: Instytut Rozwoju Wsi i Rolnictwa PAN.
- Campbell S. (2013). Over-education among A8 Migrants in the UK. URL: www.ccsr.ac.uk/esds/events/2012-12-10/campbell.pdf, University of London 2013.
- Card D. (1990). The Impact of the Mariel Boatlift on the Miami Labor Market. *Industrial and Labor Relations Review* 43(2): 245-257.
- Card D. (2001). Immigrant Inflows, Native Outflows, and the Local Labor Market Impacts of Higher Immigration. *Journal of Labor Economics* 19(1): 22-64.
- Chmielarczyk W., Galicka M., Wojtaszczyk K., Szymańska W. (2011). Czy biała emigracja zagraża polskiej onkologii? *NOWOTWORY Journal of Oncology* 61(2): 190-191.
- Drinkwater S., Eade J., Garapich M. (2006). *Poles Apart? EU Enlargement and the Labour Market Outcomes of Immigrants in the UK*. IZA Discussion Paper 2410.
- Felstead A. (2012). *The Challenge of Measuring Skills and Job Quality: Lessons from Britain*. Cardiff: Cardiff University.
- Felstead A., Gallie D., Green F., Inanc H. (2013). *Skills at Work in Britain. First Findings from the Skills and Employment Survey 2012*. Cardiff: Cardiff University.
- Friedberg R. M., Hunt J. (1995). The Impact of Immigration on Host Country Wages, Employment and Growth. *Journal of Economic Perspectives* 9(2): 23-44.
- Gmaj K., Małek A. (2010). Powroty Polaków po 2004 roku: wyniki badania ilościowego, w: Iglicka K. (red.) *Migracje powrotne Polaków. Powroty sukcesu czy rozczarowania?* Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Grabowska-Lusińska I., Okólski M. (2008). *Migracja z Polski po 1 maja 2004 r.: jej intensywność i kierunki geograficzne oraz alokacja migrantów na rynkach pracy krajów Unii Europejskiej*. CMR Working Papers 33/91. Warszawa: Ośrodek Badań nad Migracjami UW.
- Grabowska-Lusińska I., Okólski M. (2009). *Emigracja ostatnia?* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Gumuła W., Gucwa A., Opiola Z., Nalepa W. (2011). *Rynek pracy w Polsce. Wynagrodzenia, produktywność pracy i migracje w listopadzie 2010 r. – na tle panelowych badań opinii pracodawców i bezrobotnych w latach 2006–2010*. Warszawa: Narodowy Bank Polski.
- GUS (2008). *Informacja o badaniach zasobów imigracyjnych w Polsce w 2008 r. Notatka informacyjna*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- GUS (2010). *Wskaźniki Strategii Europa 2020*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny. URL: www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/POZ_Wskazniki_Europa2020.pdf.

- GUS (2011). *Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004-2010*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- GUS (2012a). *Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004–2011*, materiał na konferencję prasową w dniu 25 września 2012 r.
- GUS (2012b). *Szkoły wyższe i ich finanse w 2011 r.* Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- GUS (2013a). *Migracje zagraniczne ludności. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- GUS (2013b). *Wybory ścieżki kształcenia a sytuacja zawodowa Polaków*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- GUS (2013c). *Wybrane tablice dotyczące emigracji na pobyt czasowy powyżej 3 miesięcy – wyniki spisu ludności i mieszkań 2011 r.* Warszawa: Główny Urząd Statystyczny. URL: www.stat.gov.pl/gus/5840_14308_PLK_HTML.htm.
- Hofstede G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*, 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hofstede G. (2013). National Culture by Countries. URL: geert-hofstede.com/countries.html
- Holland D., Fic T., Paluchowski P., Rincon-Aznar A., Stokes L. (2011). *Labour Mobility within the EU*. NIESR Discussion Papers 379. National Institute of Economic and Social Research.
- Iglicka K. (2007). *Badanie nad legalnymi migracjami zarobkowymi z Polski do Wielkiej Brytanii po 1 maja 2004 roku*. Raporty i Analizy Centrum Stosunków Międzynarodowych 9,
- Iglicka K. (2009). *Powroty Polaków w okresie kryzysu gospodarczego. W pętli pułapki migracyjnej. Raport z badań*. Raporty i Analizy 1. Warszawa: Centrum Stosunków Międzynarodowych.
- Janicka A., Kowalska K. (2010). Współczesne migracje zagraniczne Polaków a polski rynek pracy. *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny* 4: 79-106.
- Jeruszka U. (2011). Efektywność kształcenia w szkołach wyższych. *Polityka Społeczna* 1: 1-7.
- Jończy R. (2006). Exodus zarobkowy ludności autochtonicznej z województwa opolskiego i jego skutki. *Polityka Społeczna* 1: 11-15.
- Jończy R. (2011). *Zagraniczne migracje zarobkowe z województwa opolskiego w latach 2008–2010 oraz ich wpływ na opolski rynek pracy i sferę fiskalną samorządów terytorialnych. Diagnoza i rekomendacje w kontekście rozwoju regionu*. Opole: Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego, Wydawnictwo Św. Krzyża.
- Jończy R., Rokita-Poskart D. (2013). Fiscal Effects of Migration as a Factor Increasing Disparities in Local and Regional Development – an Example of the Opole Voivodeship in Poland. *Economic and Environmental Studies* 13(1): 9-21.
- Kaczmarczyk P. (2006). Współczesne migracje zagraniczne Polaków – skala, struktura oraz potencjalne skutki dla rynku pracy. Warszawa: Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.
- Kaczmarczyk P. (2010a). *Kryzys a decyzje migracyjne Polaków*. Biuletyn FISE 3.
- Kaczmarczyk P. (2010b). Poakcesyjne migracje Polaków – próba bilansu. *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny* 4: 5-36.
- Kaczmarczyk P. (2011) (red.). *Mobilność i migracje w dobie przemian. Wyzwania metodologiczne*. Warszawa: Scholar.

Kaczmarczyk P. (2012). Labour Market Impacts of Post-accession Migration from Poland, w: *Free Movement of Workers and Labour Market Adjustment. Recent Experiences from OECD Countries and the European Union*, s. 173-196. Paryż: OECD.

Kaczmarczyk P. (2013). Matching Return Migrants' Competencies and Labour Market Needs – the Case of Polish Returnees, w: *Matching Migrants' Competencies and Labour Market Needs*, s. 111-126. Paryż: OECD.

Kaczmarczyk P., Tyrowicz J. (2014). *Winners and Losers Among Highly Skilled Migrants from Poland* (w przygotowaniu).

Kaczmarczyk P., Okólski M. (2008). Demographic and Labour Market Impacts of Migration on Poland. *Oxford Review of Economic Policy* 24(3): 600-625.

Kaczmarczyk P., Mioduszevska M. i Żylicz A. (2009). Impact of the Post-Accession Migration on the Polish Labor Market, w: Kahanec M. and Zimmermann K. (red.), *EU Labor Markets After Post-Enlargement Migration*, s. 219-254. Bonn: Springer Verlag.

Kahanec M., Zimmermann K. F. (2008). *Migration, the Quality of the Labour Force and Economic Inequality*. IZA Working Paper 3560.

Kiersztyn A. (2011). Racjonalne inwestycje czy złudne nadzieje? Nadwyżka wykształcenia na polskim rynku pracy. *Polityka Społeczna* 1: 7-14.

Kowalska K. (2011). Does the Post-enlargement Emigration from Poland Impact on Wages of Poles? Mimeo: University of Warsaw, Faculty of Economics.

Lamba-Nieves D., Levitt P. (2011). Social Remittances Reconsidered. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 37(1): 1-22.

Layard R., Blanchard O. J., Dornbush R., Krugman P. (1994). *East-West Migration: The Alternatives*. Cambridge, Londyn: MIT Press.

Lo Turco A., Parteka A. (2008). *EU Enlargement, Economic Interdependence and the Labor Markets in Old and New Member States*, referat prezentowany podczas konferencji w Warszawie organizowanej przez Narodowy Bank Polski „Migration, Labour Market and Economic Growth in Europe after Enlargement”, 8-9.12.2008 roku.

Lucas R. E. (1988). On the Mechanics of Economic Development. *Journal of Monetary Economics* 22(1): 3-42.

Lumpkin G. T., Brighamb K. H., Moss T. W. (2010). Long-term Orientation: Implications for the Entrepreneurial Orientation and Performance of Family Businesses. *Entrepreneurship & Regional Development* 22(3-4): 241-264.

Łukowski 2001

MAiC (2013). *Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności. Długookresowa strategia rozwoju kraju*. Warszawa: Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji.

Medycyna Pracy (2006). *Ogólnopolski protest lekarzy*, 6 kwietnia. URL: <http://www.mp.pl/kurier/28339>

Miller D., Le Breton-Miller I. (2005). *Managing for the Long Run: Lessons in Competitive Advantage from Great Family Businesses*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

MPiPS (2013). *Zawody deficytowe i nadwyżkowe w 2012 roku*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Pracy i Rynku Pracy.

Mueller S. L., Thomas A. S. (2000). Culture and Entrepreneurial Potential: a Nine-country Study of Locus of Control and Innovativeness. *Journal of Business Venturing* 16(1): 51-75.

NBP (2008). *Informacja o kondycji sektora przedsiębiorstw ze szczególnym uwzględnieniem stanu koniunktury w IV kw. 2008*. Warszawa: Narodowy Bank Polski, Departament Analiz Makroekonomicznych i Strukturalnych.

Okólski M. (2012). Modernising Impacts of Emigration. *Studia Socjologiczne* 3(206): 49-79.

PARP (2011). *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

Piore M. J. (1983). Labor Market Segmentation: To What Paradigm Does It Belong? *American Economic Review* 73(2): 249-253.

Portes A. (1976). Determinants of the Brain Drain. *International Migration Review* 10(4): 489-508.

Rahona-López M., Pérez-Esparrells C. (2013). Educational Attainment and Educational Mismatch in the First Employment in Spain. *ISRN Education*.

Romer P. (1986). Increasing Returns and Long-Run Growth. *Journal of Political Economy* 94(5): 1002-1037.

Schiff M. (2006). Brain Gain: Claims about Its Size and Impact on Welfare and Growth Are Greatly, w: Özden Ç., Schiff M. (red.), *International Migration, Remittances and the Brain Drain*, s. 201-225. Washington, DC: World Bank and Palgrave Macmillan.

Stark O. (2005). The New Economics of the Brain Drain. *World Economics* 6(2): 137-140.

WIAD (2012). *Mobility of Health Professionals. Health Systems, Work Conditions, Patterns of Health Workers' Mobility and Implications for Policy Maker's*. Bonn: WIAD.

Wrześniewska-Wal I. (2012). Mobilność polskich lekarzy. *Problemy Higieny i Epidemiologii* 93(1): 209-215.