



MIGRACJE SPECJALISTÓW WYSOKIEJ KLASY W KONTEKŚCIE CZŁONKOSTWA POLSKI W UNII EUROPEJSKIEJ



Opracowanie zostało przygotowane przez:

Paweł Kaczmarczyk
Marek Okólski
Ośrodek Badań nad Migracjami
Uniwersytetu Warszawskiego

Recenzja:

Maciej Duszczyk
Urząd Komitetu Integracji Europejskiej

Urząd Komitetu Integracji Europejskiej
Departament Analiz i Strategii
Warszawa, listopad 2005



Wydaje:

© Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, 2005
Departament Analiz i Strategii
(współpraca: Departament Dokumentacji Europejskiej i Publikacji)
Al. Ujazdowskie 9, 00-918 Warszawa
adres internetowy: www.ukie.gov.pl
Wydanie pierwsze, listopad 2005

Publikacja sfinansowana ze środków budżetowych
Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej

Projekt okładki: *Katarzyna Juras*
Opracowanie redakcyjne: *Elżbieta Nowicka*
Skład i łamanie: *Krystyna Kaczyńska*

Druk i oprawa:
„ARIES” – Wojciech Łazowski
ul. Miła 6 m. 15, 00-180 Warszawa
Drukarnia GS, Sp. z o.o.
ul. Zabłocie 43, 30-701 Kraków

ISBN 83-89972-80-8

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	5
1. MOBILNOŚĆ MIĘDZYNARODOWA LUDNOŚCI	7
1.1. Migracje na świecie dziś	7
1.2. Migracje Polaków przed 1 maja 2004 r.	12
1.3. Oczekiwania migracyjne związane z akcesją Polski do Unii Europejskiej ..	19
1.4. Co wiemy o migracji z Polski po 1 maja 2004 r.?	23
1.4.1. Migracje do Wielkiej Brytanii	27
1.4.2. Migracje do Irlandii	32
1.4.3. Migracje do Szwecji	34
1.4.4. Migracja do innych krajów	36
2. MIĘDZYNARODOWA MOBILNOŚĆ KAPITAŁU LUDZKIEGO	39
2.1. Fakty i mity z przeszłości	39
2.2. Co oznacza drenaż mózgow	44
2.3. Mobilność kapitału ludzkiego obecnie	47
2.4. Przesłanki migracji specjalistów w dobie globalizacji	51
2.5. Polityka migracyjna jako narzędzie kontroli przepływu pracowników o wysokich kwalifikacjach	61
2.6. Współczesne formy migracji specjalistów	73
2.6.1. Wewnętrzny rynek pracy korporacji – przepływy w ramach korporacji transnarodowych	73
2.6.2. Studenci zagraniczni	76
2.6.3. Migracje w sektorze nauki	81
2.7. Przesłanie teorii migracji	85
3. PRZEPIY W KAPITAŁU LUDZKIEGO W NAJNOWSZYCH MIGRACJACH LUDNOŚCI POLSKI	91
3.1. Exodus lat 80. i migracje okresu wcześniejszego	91
3.2. Migracje okresu transformacji w świetle wiedzy sprzed 20 maja 2002 r.	95
3.3. Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego w 2002 r.	108

4. MIGRACJE PRACOWNIKÓW WYSOKO WYKWALIFIKOWANYCH W KONTEKŚCIE INTEGRACJI POLSKI Z UNIĄ EUROPEJSKĄ	120
4.1. Przesłanki migracji polskich specjalistów	120
w związku z członkostwem w UE	120
4.2. Odptyw specjalistów po 1 maja 2004 r.	132
 WNIOSKI I REKOMENDACJE	142
ANEKS	147
 BIBLIOGRAFIA	150



WPROWADZENIE

Opracowanie to jest próbą odpowiedzi na pytanie o skalę migracji z Polski osób zasobnych w kapitał ludzki, zwłaszcza w następstwie uzyskania członkostwa w Unii Europejskiej. Zostaną w nim również podjęte kwestie oceny skutków tego zjawiska oraz możliwości jego regulacji.

Odływ ludzi z kraju jest często przedmiotem debaty publicznej oraz obaw. Ponieważ zjawisko to jest selektywne w bardzo charakterystyczny sposób, np. częściej niż innych obejmuje ludzi stosunkowo młodych, mających przed sobą wiele lat aktywności społecznej i ekonomicznej, a zarazem reprezentujących korzystne cechy osobnicze, to oznacza ono zarówno utratę pewnej części populacji, w tym jednostek szczególnie wartościowych, jak i pogorszenie struktury populacji. Z takim punktem widzenia można się spotkać zwłaszcza w krajach emigracji netto, w których emigracja systematycznie przeważa nad imigracją. Należy do nich oczywiście Polska.



Co więcej, uszczerbek jakościowy kraju emigracji może się zarazem przyczyniać do poprawy w kraju imigracji, a zatem zyskiwać na ostrości w relacjach międzynarodowych. W tym kontekście pojawia się natychmiast wiele pytań. Skoro odływ ludzi rodzi w kraju emigracji negatywne skutki w skali ogólnospołecznej, to może należałoby mu przeciwdziałać? Na przykład przez zakaz emigracji albo konieczność zwrotu (przed opuszczeniem kraju) ekwiwalentu kosztów edukacji?

Jednakże, wbrew powszechnie panującej opinii, sprawa nie jest ani tak prosta, ani tak jednoznaczna. Często bowiem rzeczywista efektywność społeczna lub ekonomiczna osoby wyjeżdżającej za granicę nie dorównuje jej potencjalnej efektywności, sugerowanej przez cechy demograficzne, kulturowe lub zawodowe tej osoby. W skrajnym, lecz nie odosobnionym w praktyce przypadku emigruje człowiek nie znajdujący dla siebie miejsca w określonej, rodzimej



przestrzeni społecznej lub w pewnym sensie bezproduktywny. Z drugiej zaś strony zdarza się i tak, że szczególnie pozytywną rolę w aktywności społecznej lub ekonomicznej kraju odgrywają migranci powrotni; wszelako nie mogliby jej odgrywać, gdyby wcześniej nie wyemigrowali. Wymiarów złożoności tego problemu można by zresztą wymienić dużo więcej.

Niejednoznaczność i złożoność zagadnienia odpływu ludności za granicę będą głównym przedmiotem rozważań w tym opracowaniu.



1. MOBILNOŚĆ MIĘDZYNARODOWA LUDNOŚCI

1.1. Migracje na świecie dziś

Migracje zagraniczne nabrały współcześnie specyficznego znaczenia, jakiego nie miały nigdy wcześniej. Ujmując rzecz najzwyczajniej, można by je zaliczyć do zbioru rutynowych zachowań ludzkich. Wędrówka międzynarodowa jest zjawiskiem należącym do sfery otwartej, dostępnej dla każdego bez mała mieszkańca globu. Utraciła dawniejszy „walor” nadzwyczajności lub wyjątkowości.

Potwierdzają to liczby osób migrujących. Według oceny ONZ [UN 2004], na początku XXI w. każdego roku ponad dwa miliony osób (netto) odbywa oficjalnie rejestrowaną wędrówkę zagraniczną. Ta liczba nie obejmuje m.in. migrantów powrotnych ani nielegalnych lub niezarejestrowanych. Wraz z nimi średnioroczna liczba przemieszczających się sięgałaby czterech milionów. Jesliby jednak uwzględnić również osoby napływające (legalnie), które nie uzyskują na ogół statusu imigranta, lecz często przebywają w kraju docelowym przez kilka lat, a nawet osiedlają się w nim, na przykład pracowników czasowych¹ i członków ich rodzin, a także przemieszczających się pracowników korporacji transnarodowych (*intra-company transferees*) z rodzinami oraz studentów, to ten szacunek trzeba by podwyższyć do pięciu i pół, a może aż sześciu milionów.

Na podstawie powszechnych spisów ludności przeprowadzonych w zdecydowanej większości państw około roku 2000 ustalono, że na świecie zamieszkiwało 174,9 miliona imigrantów, w tym 16,6 miliona uchodźców². Liczba ta

¹ Na przykład w USA po 2000 r. wydawanych jest rocznie około 600 tysięcy wiz nieimigracyjnych dla pracowników cudzoziemskich (*temporary workers*), których pobyt w tym kraju może trwać aż do 10 lat.

² Liczba ta nie obejmuje osób, które napłynęły z zagranicy, a oficjalnie (wg pragmatyki urzędowej kraju docelowego) nie mają statusu imigranta. Należą do nich (na ogół) imigranci, którzy zostali naturalizowani, cudzoziemscy pracownicy czasowi oraz członkowie ich rodzin, studenci zagraniczni i wiele mniej ważnych liczebnie kategorii, a także oczywiście cudzoziemcy przeby-

była znacznie większa od analogicznego szacunku dla 1970 r. (wynoszącego 77,2 miliona, w tym 4,3 miliona uchodźców), gdy kończyła się era powojennego liberalizmu w migracjach międzynarodowych, zwłaszcza w imigracji zarobkowej do krajów wyżej rozwiniętych. Największy po II wojnie światowej przyrost migracji odnotowano w latach 80.: liczba imigrantów w skali światowej zwiększyła się wówczas o blisko 55 milionów (w tym uchodźców o ponad 9 milionów), tj. o 55%, osiągając w 1990 r. 154 miliony³ [UN 2004].

Jest to fakt znamieny i pouczający, ponieważ w tym okresie zbiegło się nasilenie dwóch grup czynników działających w przeciwnych kierunkach. Z jednej strony zniechęcających do migracji lub utrudniających wjazd lub pobyt w atrakcyjnych krajach docelowych, z drugiej zaś skłaniających do wychodźstwa w krajach pochodzenia migrantów. W wielu krajach docelowych nie tylko utrzymano wówczas wprowadzony w/po 1973 r. zakaz werbunku pracowników cudzoziemskich, ale też zaostrzono przepisy dotyczące łączenia rodzin imigranckich lub udzielania zezwoleń obcokrajowcom na zamieszkanie. Ponadto w znacznej części tych krajów uległa pogorszeniu sytuacja na rynku pracy oraz pojawiły się konflikty społeczne na tle rasowym i etnicznym. Z drugiej jednak strony, ogromnie wzrosła presja migracyjna, której źródłem był głęboki kryzys, a następnie upadek systemu komunistycznego, a także zaostrzenie wewnętrznych konfliktów politycznych w różnych częściach świata oraz pogłębienie luki w poziomie życia między grupą krajów najzamożniejszych a wieloma krajami pogrążonymi w ubóstwie i stagnacji, nie wspominając o autonomicznym i samowzmacniającym efekcie sieci migranckich, ustanowionych w okresie wcześniejszym. Starcie się tych przeciwstawnych sił dowiodło, że w sytuacji rzeczywistego dużego potencjału migracyjnego i rozległych sieci skuteczność prób powstrzymania napływu imigrantów jest bardzo ograniczona.

wający w kraju docelowym bez wymaganego zezwolenia. Nie są znane oceny ilościowe tej populacji, lecz z pewnością w grę wchodzi wielkość rzędu dziesiątków milionów.

³ Duży wpływ na ten wzrost ma zaliczenie do migracji międzynarodowych tego okresu wędrówek odbywanych wówczas między republikami należącymi do ZSRR oraz Jugosławii, między Czechami a Słowacją oraz RFN i NRD, które na bieżąco rejestrowano jako wędrówki wewnętrzne (same tylko ruchy migracyjne między republikami ZSRR objęły 21 milionów osób). Bez ich uwzględnienia wzrost liczby imigrantów na świecie w latach 90. byłby mniejszy o 27 milionów (o blisko połowę) od wyżej podanego.

Bez wątpienia najważniejszą cechą migracji międzynarodowych doby obecnej jest ich globalny charakter. Polega on przede wszystkim na rosnącym uczestnictwie w tych wędrówkach ludzi zamieszkujących rejony słabo dotychczas w nich reprezentowane oraz na wzroście różnorodności geograficznej miejsc pochodzenia imigrantów. Jednym z przejawów tego zjawiska jest wypieranie Europejczyków przez Azjatów oraz Latynosów, a w mniejszym stopniu również Afrykanów z dominujących pozycji w statystkach rejonów pochodzenia migrantów, w tzw. tradycyjnych krajach imigracji (Stanach Zjednoczonych, Kanadzie i Australii) [Okólski 2004].

Wśród migrujących przeważa motyw zarobkowy lub kariery zawodowej. Wynika to z głębokiego podziału świata ze względu na: poziom PKB *per capita*, poziom życia, poziom płac, wielkość stopy bezrobocia, sprawność podstawowych instytucji, perspektywy rozwojowe itd. Ludzie pragnący poprawić swój status ekonomiczny lub społeczny często wybierają migrację jako środek realizacji tego celu. Skłania ich do tego otwartość współczesnego świata – dostępność i rozległość informacji oraz łatwość, taniość i prędkość docierania do jego różnych, często bardzo odległych zakątków. W ostatnim okresie rola przesłanek ekonomicznych jeszcze bardziej wzrosła. Jeśli imigrantów podzielić na trzy kategorie według głównego powodu wędrówki: pracowników, członków rodziny i uchodźców, to na przykład w latach 1991–2001 udział pracowników wśród wszystkich imigrantów zwiększył się wyraźnie w niemal wszystkich krajach dysponujących odpowiednimi statystykami. I tak np. w Australii – z 45 do 55%, w Szwajcarii – z 47 do 55%, w Wielkiej Brytanii – z 47 do 54%, w Kanadzie – z 18 do 26%, a w USA – z 10 do 19% [IOM 2005]⁴.

Migracje w skali światowej cechuje swoiste uporządkowanie. Jedną z podstawowych cech tego zjawiska jest względnie trwałe status części krajów jako krajów o przewadze emigracji nad imigracją oraz innych jako krajów o przewadze imigracji nad emigracją. Nie istnieją przy tym modele „czyste”, np. Stany Zjednoczone są jednym z największych na świecie krajów emigracji, choć przecież są bardziej znane jako główny kraj imigracji. Kraje imigracji netto tworzą kilka dość zwartych terytorialnie obszarów. Do najważniejszych należą: Ameryka Północna, kraje Unii Europejskiej (wg stanu przed 1 maja 2004 r.), kraje

⁴ Znamienny wyjątek stanowiła Francja, gdzie odnotowano spadek z 27 do 20%.

arabskie Zatoki Perskiej⁵ oraz niektóre kraje Azji Południowo-Wschodniej wraz z Australią. W każdym z tych obszarów poziom rozwoju gospodarczego znacznie przewyższa średnią światową, co czyni z nich silny magnes dla mieszkańców innych obszarów, poszukujących sposobu na polepszenie swego losu. Z drugiej strony, w głównych rejonach imigracji netto napływ pracowników z zagranicy stanowi jedną z podstawowych przesłanek konkurencyjności firm w globalnej przestrzeni ekonomicznej.

Z kolei kraje emigracji netto, które zamieszkuje zdecydowana większość populacji świata, charakteryzują się zróżnicowaną intensywnością odpływu rodzimej ludności. Ludzie są na ogół bardziej mobilni i tym samym skłonni do zmiany miejsca zamieszkania nie w pogrążonych w zastoju, najuboższych spośród tych krajów, lecz tam, gdzie pojawiają się reformy społeczne i symptomy trwałego rozwoju gospodarczego. Stąd wśród Azjatów migrantami są znacznie częściej Hindusi czy Filipińczycy aniżeli np. mieszkańcy Myanmaru (Birmy) czy Bangladeszu, a wśród Latynosów częściej Meksykanie niż reprezentanci innych nacji. Dlatego również wśród odbywających międzynarodowe wędrówki stosunkowo najrzadziej spotkać można mieszkańców Afryki subsaharyjskiej.

Jednakże podział na rejony imigracji netto i rejony emigracji netto, a wśród tych ostatnich na kraje o relatywnie większym i mniejszym potencjale migracyjnym, nie jest dany raz na zawsze. Europa jest częścią obszaru światowych migracji, na której w ostatnich kilkudziesięciu latach zaszła największa zmiana jakościowa. Po pierwsze, kontynent ten z głównego dawcy migracyjnego netto stał się biorcą netto, i to najpoważniejszym w skali globu. Taką przemianę przeżyły niemal wszystkie jego kraje, ostatnio niektóre kraje Europy Środkowej i Wschodniej i Turcja. Po drugie, napływ migracyjny, który tradycyjnie pochodził głównie z nielicznych krajów sąsiadujących z Europą⁶, ostatnio

⁵ Tego rodzaju pozycja tej grupy krajów jest stosunkowo nowym zjawiskiem. Jeszcze w 1970 r. mieszkało tam mniej niż milion imigrantów, ale już w 1980 r. blisko 4 miliony, a w 2000 r. 10 milionów. W odróżnieniu od pozostałych globalnych „biegunów” przyciągania cudzoziemskich pracowników, kraje arabskie Zatoki Perskiej przystąpiły do masowego werbunku obcej siły roboczej w latach 70. (podczas gdy gdzie indziej po 1973 r. werbunek stał się niedozwolony lub niepożądany).

⁶ Na przykład do Wielkiej Brytanii z Irlandii, do Francji z Włoch, do Szwecji z Finlandii itp.

wywodzi się w przeważającej mierze z krajów pozaeuropejskich (lub w przypadku Unii Europejskich – z krajów pozaunijnych)⁷.

W ostatnich latach Unia Europejska odnotowuje corocznie napływ półtora miliona nowych imigrantów, z czego blisko milion stanowią osoby legalnie zamieszkujące w krajach członkowskich i około pół miliona – zamieszkujące nielegalnie⁸. Liczby te nie obejmują kilkuset tysięcy cudzoziemców przybywających w charakterze pracowników sezonowych lub podejmujących pracę w strefie przygranicznej. W większości krajów wspólnoty imigranci, mimo formalnych barier lub utrudnień, pochodzą z krajów trzecich [OECD 2003].

Jest wiele powodów czy czynników nasilonej imigracji do Europy (oraz osłabionego odpływu z większości krajów europejskich), ale strukturalnie najważniejsze są głębokie zmiany demograficzne, niemal identyczne na całym kontynencie. Tradycyjnie podstawowym źródłem zmian liczby ludności w Europie był przyrost naturalny, a ściślej nadwyżka liczby urodzeń nad liczbą zgonów, i to nawet w końcu XIX w. i na początku XX w., w czasach wielkiej emigracji zaoceanicznej. Jak szacuje OECD [2004], w Unii Europejskiej ta tendencja stawała się od początku lat 60. coraz mniej wyraźna ze względu na zbieżność w czasie dwóch trendów – malejącego przyrostu naturalnego oraz rosnącego salda migracji zagranicznych. Przełom nastąpił w 1985 r., odtąd o zmianach w liczebności populacji decyduje, i to w coraz większym stopniu, imigracja netto, podczas gdy rola przyrostu naturalnego stała się marginalna (w wielu krajach ów przyrost jest ujemny). Znaczenie czynnika migracyjnego w najbliższej przyszłości będzie rosnąć, a nie maleć. Zgodnie z prognozą demograficzną ONZ, w 2050 r. ludność Europy będzie obejmować 632 miliony osób, o 96 milionów mniej niż w roku 2000; jednakże bez imigracji byłaby mniejsza o 139 milionów. Opisane zjawisko, wywołując słabnący dopływ „na-

⁷ Takimi ważnymi krajami pochodzenia są np. Maroko (w Belgii, Francji, Hiszpanii, Holandii i Włoszech), Turcja (w Austrii, Belgii, Francji, Holandii i Niemczech), Chiny (we Francji, Hiszpanii i Włoszech), Filipiny (we Włoszech i Wielkiej Brytanii), Algieria (we Francji), Tunezja (we Francji), Surinam (w Holandii), Indie (w Wielkiej Brytanii i Włoszech), Pakistan (w Wielkiej Brytanii), Irak (w Danii, Norwegii i Szwecji), Angola (w Portugalii), Brazylia (w Portugalii), Egipt (w Grecji), Wyspy Zielonego Przylądka (w Portugalii), Ekwador (w Hiszpanii), Peru (w Hiszpanii), a także Rosja (w Finlandii, Grecji i Niemczech), Ukraina (w Niemczech), Albania (w Grecji i Włoszech) czy Rumunia (w Niemczech i Włoszech).

⁸ Liczby te potwierdził ostatnio (23–24 lipca 2005 r.) specjalista z dziedziny migracji w Komisji Europejskiej, w wywiadzie udzielonym „Rzeczpospolitej”.

turalny” nowych roczników na rynek pracy oraz niesłuchanie szybkie starzenie się populacji, powoduje wręcz desperacką potrzebę pozyskania pracowników z zagranicy. Nie ulega wątpliwości, iż w przyszłości rynki pracy większości krajów europejskich będą przyciągać rosnące rzesze imigrantów.

Jedną z ważnych cech obecnych migracji w skali światowej stanowi wzrost preferencji dla osób migrujących dobrze wyposażonych w kapitał ludzki, zwłaszcza reprezentujących szczególnie zawody lub kwalifikacje. Kwestię tę omówiono w części drugiej opracowania.

1.2. Migracje Polaków przed 1 maja 2004 r.

Polska była i pozostaje krajem emigracji netto. Imigracja nie tylko nie odgrywała ani nie odgrywa istotnej roli w bilansie wędrowek międzynarodowych, ale też jej wielkość była i jest nieznaczna. Dość powiedzieć, że obecnie Polska ma najmniej w Europie cudzoziemskich mieszkańców w proporcji do całej populacji, 50 razy mniej od średniej dla krajów Unii Europejskiej [OECD 2005]. Odpowiednikami ich ogólnej liczby, około 60–70 tysięcy, są w większości krajów europejskich skupiska zamieszkujące w niejednym mieście lub nawet jednej dzielnicy tych miast. Zatem, mimo pewnego zwiększenia napływu obcokrajowców do Polski po 1989 r., zwłaszcza przybywających na bardzo krótko i na ogół w ramach regulacji służących ruchowi turystycznemu, problem migracji zagranicznej z perspektywy Polski sprowadza się niemal całkowicie do odpływu Polaków.

Po okresie masowych ruchów wędrowkowych podczas II wojny światowej i w ciągu pierwszych czterech lat powojennych, a następnie po niemal całkowitym zablokowaniu nie tylko migracji, ale jakichkolwiek podróży zagranicznych w latach 1949–1953, stopniowo coraz więcej mieszkańców Polski wyjeżdżało z kraju, choć nie była to tendencja regularna. W latach 80., w okresie bezpośrednio poprzedzającym zmianę ustroju politycznego (4 czerwca 1989 r.), międzynarodowe wędrowki Polaków przybrały już skalę masową⁹. W latach

⁹ Nawet jednak i w tym okresie nastąpiło znaczne ograniczenie wyjazdów zagranicznych; miało to miejsce w latach 1982 i 1983, w związku z restrykcjami administracyjnymi wprowadzonymi po ogłoszeniu stanu wojennego.

1980–1989, według danych gromadzonych przez ówczesne biura paszportowe i przetwarzanych elektronicznie w ramach bazy określanej w skrócie jako SERP¹⁰ oraz danych głównych krajów docelowych, wyemigrowało (wg definicji ONZ) z Polski 1,1–1,2 miliona osób, a ponadto 1,0–1,1 miliona osób wyjechało na dłużej niż dwa miesiące (ale na krócej niż rok) [Okólski 1994]. Powszechny spis ludności z grudnia 1988 r. wykazał, że ponad 900 tysięcy mieszkańców Polski (czyli osób zameldowanych wówczas w Polsce na pobyt stały) faktycznie przebywało w tym czasie za granicą. W świetle kolejnego spisu, z maja 2002 r., nadal w rejestrach stałych mieszkańców Polski figurowało od 140 do 220 tysięcy osób¹¹, które od lat 80. nieprzerwanie mieszkały za granicą [GUS 2003]. Rekordowy pod względem wielkości emigracji z Polski był rok 1989. W samej tylko Republice Federalnej Niemiec zarejestrowano przybycie około jednej czwartej miliona „wysiedleńców” z Polski¹².

Rok 1989 jest dla emigracji z Polski znaczący nie tylko ze względu na ogólnie pojmowaną i mającą szerokie implikacje (w tym społeczne i ekonomiczne) zmianę ustrojową, ale przede wszystkim dlatego, że dzieli on dotychczasowy okres po II wojnie światowej na lata, w których wyjazdy z Polski i przyjazdy do innych krajów podlegały licznym i często dotkliwym restrykcjom, oraz lata, w których podróże zagraniczne odbywały się (z niewielkimi wyjątkami¹³) bez żadnych ograniczeń. Okazuje się jednak, że – paradoksalnie – znacznie większa swoboda migracji nie zaowocowała nasileniem wychodźstwa, a przeciwnie – jego osłabieniem. Wzrosła natomiast skala wędrowek krótkookresowych, trwających średnio kilka tygodni.

Według danych powszechnego spisu ludności z 2002 r., spośród 38 milionów 230 tysięcy mieszkańców Polski 786 tysięcy od co najmniej dwóch miesięcy przebywało w momencie spisu za granicą, w tym: 626 tysięcy dłużej niż

¹⁰ Więcej o tej bazie danych – Sakson [2002].

¹¹ Dolna granica tego szacunku odpowiada liczbie osób, które wyjechały z Polski przed rokiem 1990 i w przypadku których rok wyjazdu został zidentyfikowany, a górna granica obejmuje również osoby, w przypadku których nie udało się ustalić roku emigracji.

¹² Czyli osób uznanych w RFN za obywateli polskich narodowości niemieckiej, którym w związku z odpowiednim postanowieniem ustawy zasadniczej tego kraju przysługuje automatycznie (w momencie „repatriacji”) obywatelstwo RFN.

¹³ Najważniejsze z tych wyjątków to utrudnienia wjazdu (wizowe) do tzw. tradycyjnych krajów imigracji (USA, Kanady i Australii).

rok, a ponadto 80 tysięcy od 6 do 12 miesięcy. W liczbie osób mieszkających poza Polską od przeszło roku około pół miliona to emigranci z lat 1990–2001. Jednakże rzeczywista emigracja w tym okresie była większa, bowiem dane spisu ludności nie ujęły osób, które opuściły Polskę po wymeldowaniu się z pobytu stałego. Liczbę tych ostatnich ocenia się na około 300 tysięcy (brutto; zapewne niezbyt duża ich część powróciła bowiem do kraju). Zatem w latach 1990–2001 rozmiary emigracji z Polski sięgały 800 tysięcy, co w zestawieniu z liczbą 1 miliona 100 (200) tysięcy emigrantów z lat 1980–1989 istotnie oznacza sygnalizowane już zmniejszenie skali wychodźstwa – z około 110–120 tysięcy średniorocznie do około 65–70 tysięcy średniorocznie.

W maju 2002 r. najwięcej emigrantów (nadal zameldowanych w Polsce na pobyt stały) mieszkało w Niemczech (57%), USA (22%), Kanadzie (4%) i we Włoszech (4%). Te same kraje były głównymi obszarami docelowymi według rejestru emigrantów, którzy zostali wymeldowani z pobytu stałego w Polsce. Pewne, choć dużo mniejsze znaczenie miały też (wg malejącego znaczenia): Francja, Wielka Brytania, Belgia, Hiszpania, Austria i Grecja (po 1–2%). Nie ulega zatem wątpliwości, że o emigranta z Polski nadal (od wielu lat) „rywalizują” głównie dwa odległe od siebie i w różnym stopniu odległe od Polski obszary: Niemcy (w szerszym planie – kraje Europy położone na zachód od Polski) i USA.

Wspomniano już o tym, jak wielu migrantów potrzebuje i przyjmuje gospodarka Unii Europejskiej. Przybysze z Polski mają duży udział w zaspokojeniu tego popytu. Są zdecydowanie najważniejszą grupą pracowników cudzoziemskich w rolnictwie RFN, o którym mówi się, iż bez imigrantów nie mogłoby przetrwać [Kaczmarczyk, Łukowski 2004]. Stanowią jedną z głównych nacji wśród pracowników zatrudnianych sezonowo (rolnictwo, hotelarstwo, gastronomia) we Francji, Hiszpanii, Wielkiej Brytanii i Grecji (a także Norwegii). Zajmują też znaczne części nisz na rynku pracy w sferze usług, np. we Włoszech i Belgii (obsługa gospodarstw domowych). Licznie podejmują zatrudnienie na stanowiskach wymagających wysokich kwalifikacji w Irlandii. Są znaczącą grupą cudzoziemską na rynku pracy Austrii i Holandii. Poza UE wręcz dominują wśród wszystkich imigrantów w Islandii (budownictwo, przemysł spożywczy).

Niezależnie od przytoczonych wyżej danych, wiele wskazuje jednak, że w okresie transformacji zwiększyła się międzynarodowa mobilność terytorialna ludności Polski. Stało się to na skutek, jak zauważyli badacze tego zjawiska [np. Korcelli 1994], „przesunięcia” znacznej części ogólnej mobilności

terytorialnej – z wewnątrz krajowej (która uległa wydatnemu obniżeniu) do zagranicznej. Jednocześnie, po roku 1989 zamiast spodziewanego (zwłaszcza na Zachodzie, w związku z likwidacją większości barier administracyjnych) wzrostu emigracji z Polski (która – jak wyżej wykazano – zmalała) nastąpił ogromny wzrost wychodźstwa o charakterze cyrkulacyjnym, krótkotrwałego.

Spośród dominujących przed rokiem 1990 przyczyn emigracji niemal całkowicie utraciły znaczenie przyczyny polityczne (uchodźstwo) oraz narodowościowe (odpływ „wysiedleńców” do RFN), jedynie powody ekonomiczne zachowały swoje znaczenie. Z drugiej zaś strony wyjazd za granicę podyktowany motywami ekonomicznymi przestał być czymś trudno dostępnym i rzadkim, wobec tego w indywidualnych przypadkach „eksploatowanym” podczas pobytu poza Polską możliwie najdłużej, a stał się instrumentem doraźnych i elastycznych strategii migrantów, dostosowanych do zmieniających się warunków w kraju i za granicą, a ponadto w tych wyjazdach zmniejszył się udział ludności wywodzącej się z obszarów silnie zurbanizowanych, zwłaszcza z wielkich miast, a zwiększył – ludności z peryferii (np. z Podlasia, Mazur, Podkarpacia czy Podhala). Ta grupa w cyrkulacji zagranicznej znalazła odpowiednik popularnych wcześniej (lecz kurczących się już w latach 80.) dojazdów do pracy, zwłaszcza zaś migracji wahadłowych między wioskami i miasteczkami a aglomeracjami przemysłowo-miejskimi. Wyłoniło się wówczas, a także zdominowało inne ruchy migracyjne zjawisko migracji niepełnej.

Istotą migracji niepełnej jest wykorzystywanie specyficznej i krótkotrwałej międzynarodowej nierównowagi między relatywnymi kosztami utrzymania a relatywnymi wynagrodzeniami pracowników. Polskę cechują przeciętnie znacznie niższe koszty utrzymania niż w krajach docelowych polskich migrantów, te ostatnie zaś – przeciętnie znacznie wyższe wynagrodzenia niż w Polsce. Osoba uczestnicząca w takiej migracji może z tego powodu zadowolić się gorszymi od przeciętnych warunkami zatrudnienia w kraju docelowym, a mimo to pozwolić sobie na stosunkowo wysoki standard życia w Polsce. Warunkiem jest zarobkowanie za granicą i jednocześnie utrzymywanie gospodarstwa domowego w Polsce, to zaś umożliwia jedynie cyrkulacja, a ściślej relatywnie częste, lecz trwające relatywnie krótko podróże do pracy za granicą. Tak zwany migrant niepełny jest skłonny do odbycia wędrowni w pojedynkę, przyjęcia mało atrakcyjnej pracy (dzięki temu łatwo dostępnej), intensyfikowania własnego wysiłku w trakcie zatrudnienia za granicą, oszczędnego i pozbawionego wygód trybu życia, ale też szybkiego po-

wrotu w celu zdyskontowania poniesionych w związku z migracją wyrzeczeń. Taka zasada eliminuje z tej migracji większość ludzi mających dobrą pozycję zawodową w Polsce [Jaźwińska, Okólski 2001; Kaczmarczyk, Łukowski 2004].

Spis ludności z 2002 r. wykazał, że w migracjach krótkookresowych prym wiodą mieszkańcy Podkarpacia (głównie z obszarów wiejskich), a następnie Ślązacy z woj. opolskiego oraz mieszkańcy Małopolski, a w długookresowych (związanych z nieobecnością w Polsce powyżej 12 miesięcy) mieszkańcy Górnego Śląska i Opolszczyzny, Podkarpacia (również głównie z obszarów wiejskich) i Małopolski¹⁴. Z drugiej zaś strony ludność niektórych regionów, np. Wielkopolski, Mazowska czy Ziemi Łódzkiej uczestniczy w migracjach relatywnie w bardzo niewielkim stopniu (dane dla wybranych województw są przedstawione w tabelicy 1). Warto zwrócić uwagę na zmianę w stosunku do lat 80., gdy podstawową rolę w wychodźstwie oprócz Ślązaków odgrywali mieszkańcy regionów najbardziej zurbanizowanych, m.in. dawnych województw warszawskiego i gdańskiego [Okólski 1994].

Tablica 1. Ludność wybranych województw i emigranci mający w tych województwach stałe zameldowanie (Polska = 100%), wg NSP 2002

Województwo	Emigranci, w tym przebywający za granicą:		Stali mieszkańcy
	krócej niż 12 miesięcy	12 miesięcy i dłużej	
Podkarpackie	11,4	9,4	5,5
Małopolskie	10,0	10,3	8,5
Śląskie	9,9	17,4	12,4
Mazowieckie	6,9	7,0	13,4
Wielkopolskie	4,1	2,6	8,8
Łódzkie	3,1	2,1	7,2

Źródło: GUS 2003.

¹⁴ Ślązacy mają wyjątkową w Polsce pozycję w migracjach zarobkowych. Po pierwsze, wielu z nich faktycznie mieszka w Niemczech lub innych krajach Unii Europejskiej albo ma w tych krajach bliskich krewnych, co jest związane z licznym w okresie przedtransformacyjnym „uprzywilejowanym wychodźstwem” osób mogących wykazać swe niemieckie korzenie. Po drugie, na Śląsku mieszka wiele osób mających podwójne obywatelstwo, niemieckie i polskie, co z kolei stwarza im uprzywilejowaną względem innych obywateli Polski sytuację na rynku pracy Niemiec i innych krajów Unii Europejskiej.

Okres datujący się od zapoczątkowania transformacji bynajmniej nie był jednolity z punktu widzenia migracji mieszkańców Polski. O specyficznych zjawiskach związanych z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej będzie mowa w punkcie 1.4. tego opracowania. W tym miejscu warto zwrócić uwagę, że jeszcze przed 1 maja 2004 r. ogólna tendencja istotnie się zmieniła. Mianowicie, podczas gdy w latach 1990–1997 emigracja charakteryzowała się znacznie mniejszą intensywnością niż w latach 80., a nawet kurczyła się, natomiast mobilność o charakterze cyrkulacyjnym była względnie stabilna, to od roku 1998 wędrówki zagraniczne zaczęły się wyraźnie nasilać. Zjawisko to objęło głównie migrację niepełną – wędrówki cyrkulacyjne i krótkotrwałe związane z podejmowaniem dorywczego zatrudnienia, często w szarej strefie.

Istotnym dowodem na zmienność trendu odpływu zagranicznego mieszkańców Polski w okresie transformacji są dane spisu ludności z 2002 r. o roku emigracji osób, które w momencie spisu były wprawdzie zameldowane w kraju na pobyt stały, ale przebywały poza Polską od co najmniej 12 miesięcy. Jeszcze w latach 1989 i 1990 ich liczba sięgała 50 tysięcy (odpowiednio: 44,5 tys. oraz 47,4 tys.), ale później zmniejszyła się do poziomu około 20–25 tysięcy rocznie w okresie 1993–1996. W kolejnych jednak latach wykazała wyraźny wzrost, co obrazują poniższe dane [GUS 2003]:

1997	29,7 tysiąca
1998	35,5 tysiąca
1999	45,2 tysiąca
2000	61,3 tysiąca
2001	86,9 tysiąca ¹⁵ .

Potwierdzają tę obserwację dane o liczbie mieszkańców Polski przebywających lub pracujących za granicą, uzyskiwane w odstępach kwartalnych od 1994 r. za pomocą badania gospodarstw domowych realizowanego przez GUS, znanego jako BAEL. Średnia roczna liczba dorosłych (18 lat i więcej) członków polskich gospodarstw domowych, przebywających za granicą od co najmniej 2 miesięcy, początkowo systematycznie się zmniejszała – z około 200 tysięcy w 1994 r. do około 130 tysięcy w 1998 r., by następnie wzrosnąć do około 210 w 2003 r. (około 230 tysięcy w 1. półroczu 2004 r.). Natomiast liczba osób należących do tej kategorii, które przebywały poza Polską w związku

¹⁵ Wielkość oszacowana na podstawie danych NSP 2002 o odpływie za granicę między 1 stycznia a 20 maja 2001 r.

z pracą, najpierw spadała – z około 150 do około 100 tysięcy, a następnie zwiększyła się do ponad 190 tysięcy (w II kwartale 2004 r.) [Kępińska 2004; por. rys. 1]¹⁶. Oczywiście, liczba Polaków wyjeżdżających każdego roku do pracy za granicą była znacznie większa, ponieważ przeciętny czas zatrudnienia tych osób w roku kalendarzowym był stosunkowo krótki, np. w przypadku najliczniejszej grupy migrantów pracujących sezonowo w Niemczech wynosił zaledwie 6–7 tygodni [Kaczmarczyk, Łukowski 2004]. Ocenia się, że około 2000 r. tego rodzaju migrację odbyło około 550–600 tysięcy osób, z czego około 350 tysięcy pracowało legalnie, na ogół na podstawie dwustronnych umów Polski z innymi krajami. Natomiast liczba osób przeliczona na pełny rok zatrudnienia wynosiła wówczas jedynie około 150–200 tysięcy [np. Rajkiewicz 2000].

Wzrost odpływu za granicę zaobserwowany po roku 1997 był w dużym stopniu spowodowany pogarszaniem się sytuacji na rynku pracy w Polsce, m.in. wzrostem liczby osób długotrwale bezrobotnych, a zwłaszcza brakiem przesłanek trwałego odwrócenia tej tendencji. Tę hipotezę potwierdza osłabienie w tym czasie presji na polski rynek pracy ze strony cudzoziemców zatrudnianych na stanowiskach nisko płatnych i nie wymagających specjalistycznych kwalifikacji. To właśnie w tym okresie wielu migrantów z Ukrainy, dla których wcześniej, od 1990 r., Polska (obok Rosji) była głównym krajem docelowym, zmieniło swe preferencje i zaczęło z coraz większą intensywnością wyjeżdżać za zarobkiem do Niemiec, Włoch, Hiszpanii, Portugalii i USA.

Powyższa charakterystyka trendów migracyjnych w Polsce wykazała kilka prawidłowości, które mają fundamentalne znaczenie dla dalszych rozważań. Po pierwsze, Polska stanowi istotny komponent migracji w skali globalnej, głównie poprzez jej znaczenie dla Unii Europejskiej, jednego z głównych biegunów tych wędrówek. Po drugie, nie potwierdziły się oczekiwania, że migranci z Polski zaleją rynki pracy Unii Europejskiej na skutek liberalizacji zasad wędrówek międzynarodowych po 1989 r., ani też, że rychło nastąpi zmiana salda migracyjnego Polski z ujemnego na dodatnie. Po trzecie, Polska pozostaje

¹⁶ Dane pochodzące z tego źródła wykazały szczególnie wyraźną zmianę w migracji w I połowie 2004 r. (w porównaniu z I połową 2003 r.), czyli tuż przed przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej. Liczba osób nieobecnych przez ponad 2 miesiące w innym kraju wzrosła wówczas o około 35 tysięcy, w tym w związku z zatrudnieniem o około 25 tysięcy. Największy przyrost odnotowano w przypadku osób przebywających we Włoszech, Niemczech, Wielkiej Brytanii, Irlandii, Szwecji i USA.

stała krajem emigracji netto, a przy tym – mimo osłabienia wychodźstwa w stosunku do okresu przedtransformacyjnego – jednym z największych „dostarczycieli” migranckiej siły roboczej w Europie. Po czwarte, potencjał migracyjny ludności Polski jest zróżnicowany regionalnie; występują regiony o marginesowym udziale w wędrówkach do pracy za granicę oraz regiony, których ludność uczestniczy w nich intensywnie i trwale lub nawet z coraz większą częstością. Obecność tych ostatnich nasuwa przypuszczenie, że międzynarodowe migracje zarobkowe na szeroką skalę będą udziałem ludności Polski również w najbliższej przyszłości¹⁷.

1.3. Oczekiwania migracyjne związane z akcesją Polski do Unii Europejskiej

Wiele spośród krajów Europy Środkowej i Wschodniej należy do tradycyjnych krajów emigracji, toteż od początku lat 90. toczyła się dyskusja na temat potencjalnego odpływu z tych krajów i napływu migrantów do Europy Zachodniej i USA. Większość głosów w dyskusji reprezentowała pogląd, że w związku z przemianami politycznymi i społeczno-ekonomicznymi zainicjowanymi po roku 1989 należy oczekiwać zalewu zachodnich rynków pracy przez migrantów z Europy Środkowej i Wschodniej. Typowym przykładem takiej oceny była publikacja autorstwa Layarda i współautorów [1992], w której oszacowano potencjalny odpływ z tej części świata na ponad 3 miliony „wysiedleńców” i około 10 milionów innych migrantów w ciągu 15 lat. Oznaczałoby to odpływ w granicach miliona rocznie (0,3% populacji zachodniej Europy).

Dyskusje te nabrały dodatkowego impetu w okresie poprzedzającym rozszerzenie Unii Europejskiej o 10 krajów Europy Środkowej i Wschodniej. Były one istotnym elementem toczącej się debaty na temat pełnego otwarcia rynków pracy krajów „starej” Unii dla pracowników z krajów akcesyjnych. Podnoszono w niej argumenty wskazujące na możliwe negatywne efekty rozszerzenia, takie jak wzrost bezrobocia czy spadek płac pracowników rodzimych. Główną rolę odgrywały przy tym szacunki tzw. potencjału migracyjnego, czy-

¹⁷ Tak się składa, że regiony o stosunkowo dużej obecnie intensywności migracji zarobkowych (np. Małopolska i Podkarpacie) najpóźniej w Polsce odczują skutki obniżenia przyrostu naturalnego ludności w wieku produkcyjnym.

li liczby osób, które chciałyby czasowo lub na stałe opuścić kraje EŚW. Generalnie, szacunki te opierały się bądź to na badaniach sondażowych, bądź też wykorzystywały zaawansowane techniki ekonometryczne i opierały się na danych statystycznych o charakterze historycznym.

W przypadku podejścia modelowego identyfikuje się czynniki kształtujące zachowania związane z mobilnością na podstawie istniejących danych statystycznych, a następnie, wykorzystując różne scenariusze rozwoju sytuacji w krajach wysyłających i przyjmujących migrantów, szacuje się liczbę potencjalnych migrantów. Wybrane wyniki tego typu analiz dla Polski zebrano w tabelicy 2.

Tablica 2. Szacunki potencjału migracyjnego Polski sprzed 2004 r. w kontekście akcesji do Unii Europejskiej – wybrane wyniki

Źródło	Scenariusze	Szacunki (w tys.)
Franzmeier, Brücker 1997	Scenariusz niskiego odpływu	Skumulowany odpływ do roku 2030: 5,297
	Scenariusz bazowy	Skumulowany odpływ do roku 2030: 7,485
	Scenariusz wysokiego odpływu	Skumulowany odpływ do roku 2030: 9,788
Brücker 2000	–	Skumulowany odpływ do roku 2030: 961
Orłowski, Zienkowski 1999	Scenariusz pesymistyczny (niski poziom wzrostu PKB w Polsce)	Skumulowany odpływ w okresie 10–12 lat po akcesji: 1,472
	Scenariusz bazowy (4% wzrost PKB w Polsce rocznie)	Skumulowany odpływ w okresie 10–12 lat po akcesji: 771
	Scenariusz optymistyczny (ok. 7% wzrost PKB w Polsce w skali roku)	Skumulowany odpływ w okresie 10–12 lat po akcesji: 380
Boeri, Brücker 2000	Scenariusz bazowy (stopa konwergencji PKB na poziomie 2% rocznie)	W przypadku Niemiec potencjał szacowany na około 650 Roczna skala odpływu: od 65 (początkowo) do 1,5 (w 2030)
Sinn i współautorzy 2000	Scenariusz przy założeniu zerowej konwergencji	Skumulowany odpływ do roku 2020: 3,016 Roczna skala emigracji netto: 110
	Scenariusz przy założeniu 2% konwergencji	Skumulowany odpływ do roku 2020: 2,419 Roczna skala emigracji netto: 43

Fertig, Schmidt 2000	Model bazowy dla „przeciętnego” kraju emigracyjnego	Skumulowany odpływ do roku 2017: 255
	Model dla „przeciętnego” kraju emigracyjnego z uwzględnieniem struktury wiekowej	Skumulowany odpływ do roku 2017: 208
	Model bazowy dla „typowego” kraju emigracyjnego	Skumulowany odpływ do roku 2017: 890
	Model dla „typowego” kraju emigracyjnego z uwzględnieniem struktury wiekowej	Skumulowany odpływ do roku 2017: 815

Źródło: Kaczmarczyk 2004a; Kupiszewski 2001.

Jak wynika z danych przytoczonych w tabelicy 2 różni autorzy uzyskali bardzo odmienne wyniki, co samo w sobie stawia pod dużym znakiem zapytania ideę tego typu szacunków. Potencjał migracyjny Polski szacowano w przedziale od 200–300 tysięcy osób do niemal 10 mln (jak to miało miejsce w przypadku szacunku Franzmeyera i Brückerera). Podobnie, roczna skala odpływu miałyby wynosić od kilkudziesięciu tysięcy osób do ponad 500 tys. (ponownie, w modelu Franzmeyera i Brückerera). Tego typu szacunki wzbudziły ogromne kontrowersje i dyskusję w środowiskach naukowych. Biorąc pod uwagę same tylko liczby, warto zwrócić uwagę, że szacunek Franzmeyera i Brückerera [1997] zakłada odpływ niemal 1/3 populacji Polski. Ponadto roczna skala odpływu miałyby się równać połowie ogólnej liczby migracji w całej dekadzie lat 80. Według modelu Sinna i współautorów [2000] należałoby oczekiwać około 50-krotnie większego rocznego odpływu niż średnia lat 1993–1997 [por. Kupiszewski 2001].

Naszym zdaniem przytoczone wyniki z całą wyrazistością ukazują problemy związane z prognozowaniem zdarzeń migracyjnych. Problematyczne jest przede wszystkim potraktowanie migracji międzynarodowych w sposób wyłącznie instrumentalny, jako prostą odpowiedź na nierówności płac czy stóp bezrobocia w przekroju terytorialnym. Tymczasem współczesne teorie migracyjne zwracają uwagę, że mobilność może mieć miejsce w sytuacji braku zróżnicowania stawek płac czy dochodów lub też nie występować, nawet wówczas gdy różnice te są bardzo wyraźne [por. m.in. Stark 2001]. Modele, jakie były podstawą dla tych prognoz, opierają się w większości przypadków na takich właśnie prostych zmiennych ekonomicznych. Ponieważ wartość tych zmiennych w przyszłości nie jest znana, konieczne jest szacowanie także ich i przedstawianie wyników dla różnych scenariuszy rozwoju sytuacji. Jak wynika z tabelicy 2, wyniki te są często drastycznie

różne. Ponadto do „kalibracji” modeli wykorzystywano dane historyczne, często odnoszące się do Niemiec, kraju o bardzo bogatych przecież tradycjach imigracyjnych i zarazem przez dziesięciolecia aktywnie werbującego cudzoziemskich pracowników [por. Kaczmarczyk 2004a].

Główny zarzut dotyczy jednak tego, że tego typu podejście w niewielkim stopniu uwzględnia mechanizmy migracji międzynarodowych, nie bierze pod uwagę demograficznych, społecznych czy politycznych barier mobilności, które występują nawet wówczas, gdy migracja nie jest oficjalnie powstrzymywana. Przede wszystkim zaś nie uwzględnia aspektu popytowego. Tak jak nie istnieje migracja zarobkowa bez popytu na pracę migrantów, tak też trudno się spodziewać, by tysiące Polaków wyjeżdżały za granicę, jeśli zagraniczni pracodawcy nie będą skłonni ich zatrudniać. Z badań nad migracjami Polaków wynika, że popyt zgłaszany przez zagranicznych pracodawców to podstawowy czynnik współczesnej mobilności zarobkowej [Kaczmarczyk 2005].

Spore kontrowersje wiążą się również z podejściem opartym na badaniach sondażowych. Polega ono na wykorzystaniu serii pytań testujących chęć i gotowość do podjęcia migracji zagranicznej. W badaniu Claire Wallace [1998] uzyskano dane wskazujące na to, że 46% obywateli Polski chciałoby podjąć czasową pracę za granicą (kilka tygodni), 37% chciałoby pracować poza Polską przez kilka miesięcy, 18% ponad rok, a 14% zadeklarowało gotowość osiedlenia się poza krajem. Tego typu wyniki wskazywałyby na potężny potencjał migracyjny mieszkańców Polski. Główny problem polega jednak na tym, że w istocie nie wiemy, jaka jest wartość tego typu deklaracji. Trudno ocenić, czy są to tylko marzenia, czy realne plany, jak duże są szanse, że mogą się zrealizować. Podejmowane próby „urealnienia” oceny własnych planów prowadzą zwykle do drastycznego spadku liczby potencjalnych migrantów. Podejmowano próby [Fassmann, Hintermann 1997] różnicowania potencjału migracyjnego na potencjał ogólny/generalny (ogólne deklaracje, chęć wyjazdu) i na potencjał rzeczywisty (osoby, które podjęły już jakieś kroki w związku z wyjazdem). Różnica w przypadku Polski była bardzo wyraźna: potencjał ogólny oceniono na 5 mln osób (16,6% populacji), a rzeczywisty na 400 tys. (1,33% populacji). Zbliżone wyniki uzyskano w polskich badaniach opinii publicznej w 2002 r. [por. Kaczmarczyk 2004a]. Badania prowadzone wśród polskiej młodzieży u progu akcesji również wskazały na podobną prawidłowość. O ile chęć wyjazdu za granicę deklarowało 60–70% uczniów szkół średnich i studentów, to zastosowanie odpowiednich kryteriów kontrolnych pozwoliło na osza-

cowanie „rzeczywistego” potencjału w tej grupie na 13–15% [Kaczmarczyk 2004b, Sygnowski 2004].

Generalnie, mimo licznych rozbieżności prezentowane szacunki nie dawały podstaw do dramatycznej dyskusji na temat potencjalnych skutków rozszerzenia i, w konsekwencji, decyzji większości krajów o wykorzystaniu opcji okresu przejściowego w pełnym otwarciu rynku pracy. Dotyczy to zarówno podejścia modelowego, jak również analiz opartych na badaniach opinii publicznej. Za najbardziej miarodajne i wiarygodne uznaje się zwykle wyniki badania przygotowanego na zlecenie Komisji Europejskiej przez międzynarodowe konsorcjum naukowe kierowane przez Tito Boeriego i Herberta Brückera [2000]. Oszacowali oni roczny odpływ osób z krajów Europy Środkowej i Wschodniej na około 335 tysięcy rocznie bezpośrednio po akcesji (skala odpływu miałyby się zmniejszać do około 100 tysięcy rocznie w 2030 r.). Potencjał migracyjny Polski oszacowano na około 700–900 tysięcy. Autorzy raportu podkreślili przy tym, że mimo relatywnie dużej oczekiwanej skali napływu nie należy się spodziewać znaczących negatywnych efektów dla zatrudnienia i stawek płac pracowników rodzimych w krajach „starej” Unii. Tym samym potwierdzono, że argumenty za przyjęciem tzw. okresów przejściowych miały charakter przede wszystkim polityczny i nie opierały się na przesłankach ekonomicznych.

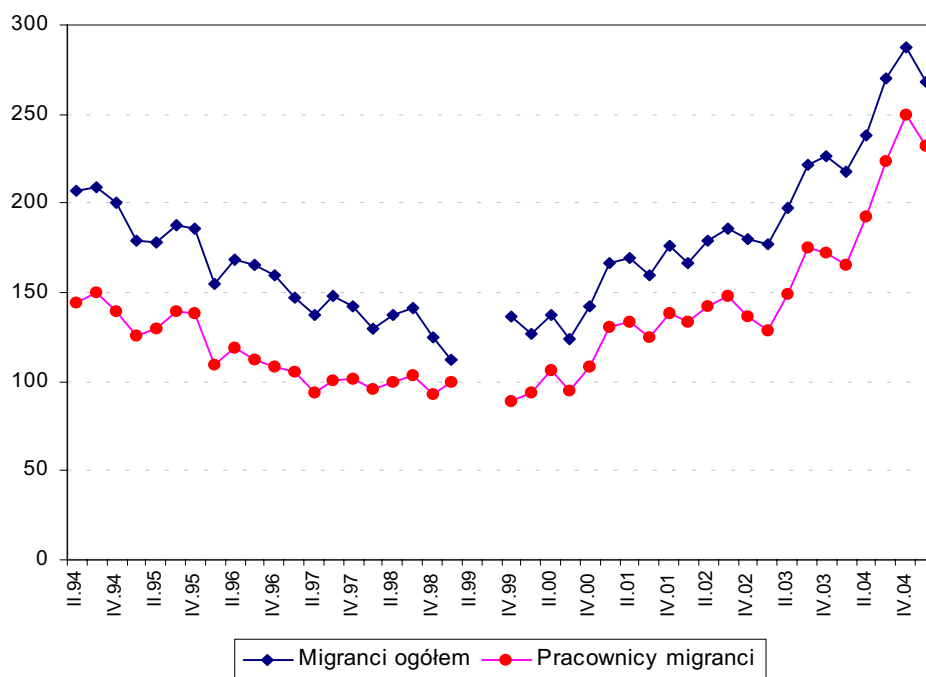
1.4. Co wiemy o migracji z Polski po 1 maja 2004 r.?

Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej zmieniło w zasadniczy sposób sytuację polityczną i społeczno-ekonomiczną naszego kraju. Zmiany te w ograniczonym stopniu dotyczą jednak mobilności pracowniczej. Na skutek dyskusji, o jakich wspomniano w poprzedniej części, większość krajów członkowskich zdecydowała się na wykorzystanie opcji okresu przejściowego w pełnej liberalizacji przepływów na rynku pracy. Tym samym warunki instytucjonalne podejmowania zatrudnienia poza Polską w większości przypadków pozostały niezmiennie¹⁸.

¹⁸ Choć, jak pokazują doświadczenia z niemieckiego czy holenderskiego rynku pracy, przepisy są często obchodzone dzięki temu, że kraje członkowskie musiały wprowadzić w życie regulacje odnoszące się do swobody mobilności usług. W konsekwencji, zamiast mobilności siły roboczej obserwujemy masowy proces zakładania przedsiębiorstw usługowych za zachodnią granicą (por. poniżej).

Tym niemniej można było oczekiwać zwiększenia skali mobilności mieszkańców Polski. Oczekiwań tych nie potwierdzają dane dotyczące emigracji Polaków, czyli wyjazdów związanych z wymeldowaniem się z pobytu stałego w Polsce. W roku 2004 wyemigrowało nieco ponad 19 tysięcy osób, czyli o około 2 tysiące mniej niż w roku 2003¹⁹. Potwierdza to po raz kolejny, że dane te ze względu na przyjęte rozwiązania definicyjne w niewielkim stopniu odzwierciedlają sytuację migracyjną Polski i pozostają swoistym statystycznym artefaktem. O tym, że w istocie miało miejsce zwiększenie dynamiki mobilności, przekonują dane uzyskane w ramach Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności przedstawione na rysunku 1.

Rysunek 1. Migracje zagraniczne ogółem oraz migracje pracownicze mieszkańców Polski w latach 1994 (II kwartał) – 2005 (I kwartał) (w tysiącach)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Kępińska 2004 i danych GUS.

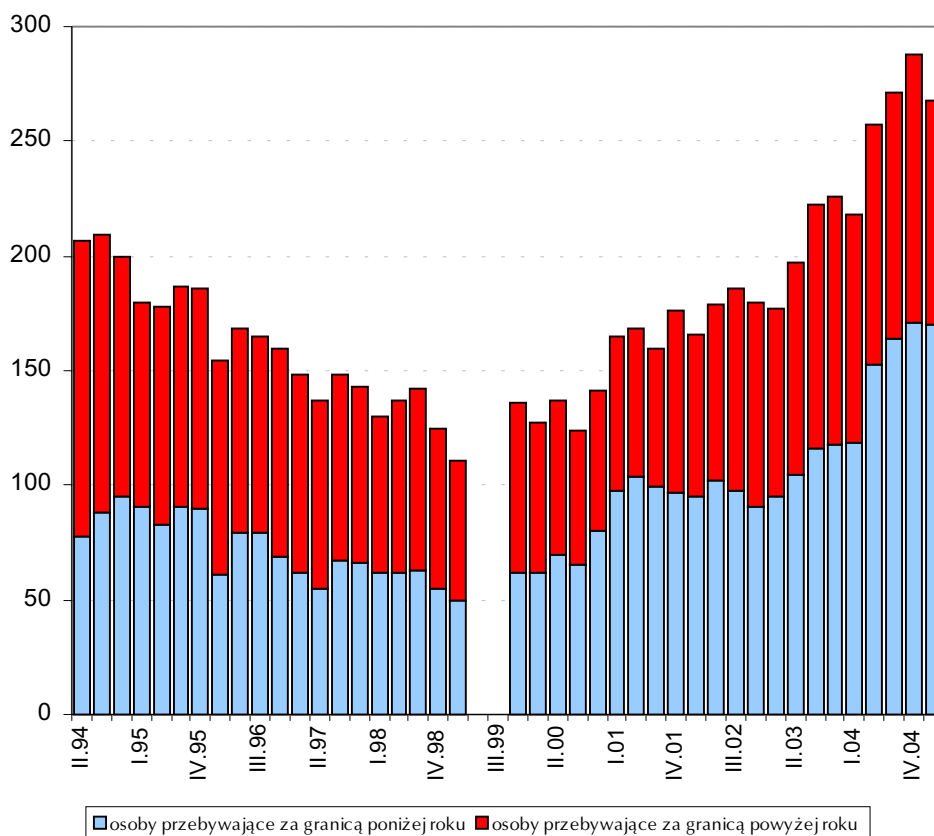
¹⁹ Zanotowano za to znaczący wzrost imigracji do Polski.

Przedstawione dane wskazują, że po 1 maja 2004 r. obserwujemy pogłębienie tendencji obserwowanych od roku 1998, tzn. dalsze zwiększenie skali mobilności mieszkańców Polski. W III i IV kwartale 2004 r. poza granicami Polski dłużej niż 2 miesiące²⁰ przebywało odpowiednio 270 i 287 tysięcy osób, co stanowiło wzrost w porównaniu z analogicznymi okresami roku poprzedniego o 22% i 27%. W I kwartale 2005 r. (najbardziej aktualne z dostępnych danych) liczba ta wyniosła 268 tysięcy. Spadek ten ma charakter wyraźnie sezonowy – w porównaniu z I kwartałem roku poprzedniego zanotowano bowiem 23% wzrost. Wiele wskazuje więc na to, że w istocie po akcesji Polski do Unii Europejskiej obserwujemy wzmożoną aktywność migracyjną mieszkańców Polski. Liczba Polaków przebywających czasowo poza granicami Polski wzrosła w porównaniu z rokiem 2003 o około 20%, a w porównaniu z rokiem 2002 o ponad 50%.

Nic nie wskazuje natomiast na znaczące zmiany w sferze mechanizmów mobilności: udział pracowników wyjeżdżających w związku z pracą zawodową pozostaje względnie stały i od początku lat 90. waha się od 65 do 85% (choć w ostatnich miesiącach udział pracowników migrantów oscyluje wokół tej drugiej wartości). Co istotniejsze, stopniowo zmienia się relacja między osobami przebywającymi za granicą poniżej 12 miesięcy i dłużej niż rok. O ile jeszcze do roku 2000 liczba migrantów krótkookresowych była zbliżona do osób przebywających za granicą powyżej roku, to w okresie późniejszym wzrasta znaczenie migracji krótkookresowych, trwających krócej niż 12 miesięcy. Jest to obserwacja zgodna z wynikami badań nad współczesnymi migracjami z Polski (por. m.in. Jaźwińska, Okólski 2001).

²⁰ Przypominamy, że ze względu na przyjęte rozwiązania metodologiczne liczby te w większości przypadków nie obejmują pracowników sezonowych, których pobyt za granicą rzadko przekracza 2 miesiące.

Rysunek 2. Migranci z Polski według długości pobytu za granicą
(w tysiącach)²¹



Źródło: opracowanie własne na podstawie Kępińska 2004 i danych GUS.

Trzeba jednakże pamiętać, że od akcesji Polski do Unii Europejskiej minęło zbyt mało czasu, by móc ocenić, czy osoby, które obecnie przebywają za granicą, przedłużą swój pobyt. Tym samym dane widoczne na rysunku 2 należy traktować z dużą ostrożnością. Zasadnicza zmiana dotyczy krajów docelowych migrantów z Polski. Tradycyjnie najważniejszym krajem dla osób wyjeżdżających za granicę były Niemcy. Na podstawie danych BAEL można ocenić ich udział w liczbie migrantów ogółem na 30–40% (w zależności od

²¹ Struktura pracowników migrantów jest bardzo zbliżona do zaprezentowanej na rysunku 2.

okresu)²². W IV kwartale 2004 r. stanowili oni już tylko 24% wszystkich wyjeżdżających (II kwartał 2002 – 35%, II kwartał 2003 – 33%, II kwartał 2004 – 31%), a w I kwartale 2005 r. udział Niemiec zmniejszył się do 20%. Krajem, który zaczyna odgrywać coraz większą rolę na mapie celów migrantów z Polski, jest Wielka Brytania: według danych BAEL w IV kwartale 2004 r. przebywało tam 17% wszystkich migrantów czasowych z Polski, w I kwartale 2005 już 20%.

Przytoczone dane wskazują, że niezmiernie interesujące są zjawiska mające miejsce w krajach, które zdecydowały się na otwarcie swoich rynków pracy: Wielkiej Brytanii, Irlandii i Szwecji. W kolejnej części zaprezentowane zostaną ich doświadczenia z napływem imigrantów (w tym imigrantów z Polski) po 1 maja 2004. Na marginesie przedstawione zostaną dostępne dane dotyczące mobilności pracowniczej do innych krajów.

1.4.1. Migracje do Wielkiej Brytanii

Wielka Brytania jest od lat ważnym krajem imigracyjnym, czy to ze względu na doświadczenia i powiązania kolonialne, czy to z uwagi na dynamiczny wzrost gospodarczy i relatywnie dobrą sytuację ekonomiczną. W sytuacji wyjściowej, tj. przed rozszerzeniem Unii Europejskiej, migranci stanowili około 8% populacji Wielkiej Brytanii i prawie 10% ludności w wieku produkcyjnym. Wśród cudzoziemców przebywających w Wielkiej Brytanii znajdowali się także migranci z wówczas jeszcze krajów kandydujących do UE. Ich liczbę w końcu 2003 r. oceniano na 145 tysięcy, przy czym Polacy mieli stanowić około 50% tej liczby. W porównaniu z relatywnie dużymi rozmiarami imigracji do Wielkiej Brytanii byli oni więc niewielką frakcją ogółu migrantów – według szacunków było to 2,5% migrantów w wieku produkcyjnym i 0,25% ludności Wielkiej Brytanii w wieku produkcyjnym [Portes, French 2005].

Wielka Brytania jest, ze względu na znaczenie w europejskim układzie sił i rozmiary rynku pracy, najważniejszym krajem, który zdecydował się otworzyć swój rynek pracy dla migrantów z nowych krajów członkowskich. Jakie argumenty mogły zadecydować o takiej, dość odosobnionej w końcu decyzji?

²² Zaznaczamy, że zgodnie z sugestiami GUS danych BAEL odnoszących się do mobilności międzynarodowej nie można traktować jako w pełni reprezentatywnych. Niemniej zdecydowaliśmy się na ich wykorzystanie, ponieważ są jednym z nielicznych źródeł danych o migracjach Polaków.

Po pierwsze, zdaniem ekspertów, ze względu na stan gospodarki, a zwłaszcza bardzo dobrą sytuację na rynku pracy wiele wskazywało na sensowność liberalizacji, tym bardziej że dawało to szansę na zaspokojenie potrzeb rynku pracy. Po drugie, ważnym celem było zmniejszenie skali migracji nielegalnej, w tym ograniczenie rozmiarów sfery, w których może dochodzić do wyzysku pracowników. Przyjęto jednak, że rynek pracy zostanie otwarty w sposób kontrolowany, przy czym kontrola ta odnosi się do systemu informacyjnego, który stanowiłby źródło danych na temat liczby migrantów, rodzajów wykonywanych prac i koncentracji geograficznej (w kontekście analiz regionalnych konsekwencji napływu).

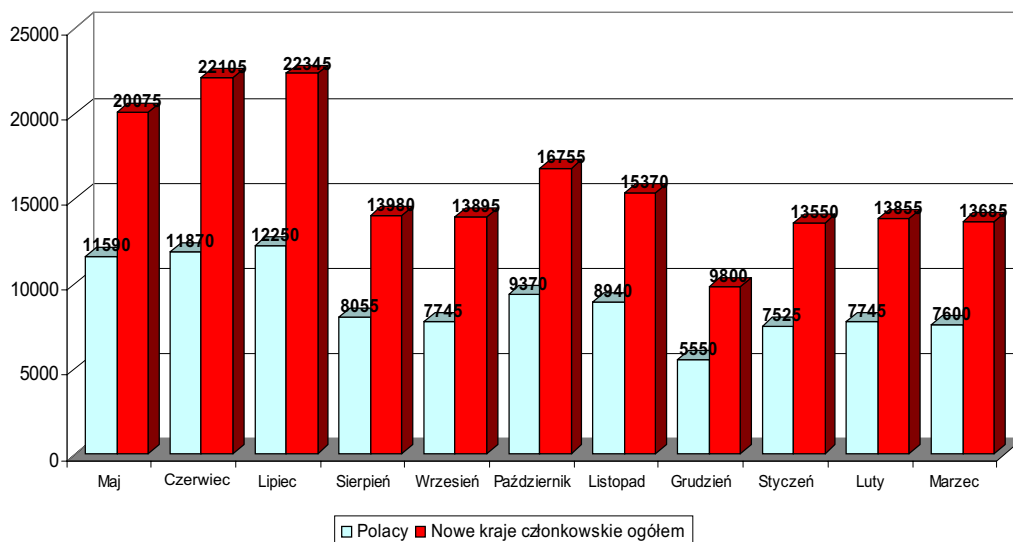
Na podstawie regulacji przyjętych przez rząd brytyjski każdy obywatel nowych krajów członkowskich, który chce podjąć pracę w Wielkiej Brytanii na czas dłuższy niż miesiąc, powinien się zarejestrować w specjalnym systemie – Programie Rejestracji Pracowników (*Worker Registration Scheme, WRS*). Koszt rejestracji to 50 funtów, nie ma żadnych limitów ani restrykcji, rejestracja jest automatyczna. Dzięki temu rozwiązaniu uzyskaliśmy świetne dane pozwalające śledzić procesy mobilności mieszkańców nowych krajów członkowskich tuż po akcesji²³.

Między 1 maja 2004 r. a końcem czerwca 2005 r. zgłoszono 276 tysięcy podań do WRS²⁴, przy czym, jak się ocenia, nawet do 1/3 aplikantów przebywało w Wielkiej Brytanii już przed akcesją. Osoby, które przebywały wcześniej w Wielkiej Brytanii, stanowiły niemal połowę wszystkich rejestrujących się w pierwszych miesiącach po akcesji, potem ich udział stopniowo się zmniejszał. W pierwszych 3 miesiącach liczba aplikacji sięgała 20 tysięcy miesięcznie, w końcu roku wynosiła około 10 tysięcy miesięcznie, a w pierwszym kwartale 2005 r. oscylowała wokół 13–14 tysięcy miesięcznie. Na razie trudno ustalić, jak istotny jest efekt sezonowości [Monitoring Accession Report 2005a, 2005b].

²³ Należy pamiętać o oczywistych ograniczeniach tego typu zbioru danych. Odnosi się on do prac, a nie osób, poza tym fakt rejestracji nie musi być równoznaczny z podjęciem pracy. System nie zawiera informacji o osobach podejmujących zatrudnienie nielegalne.

²⁴ Około 33 tysiące podań pochodzi od osób, które rejestrowały się ponownie. Liczba aplikantów wynosiła około 230 tysięcy.

Rysunek 3. Aplikacje z nowych krajów członkowskich (w tym Polski) do Programu Rejestracji Pracowników, maj 2004–marzec 2005



Źródło: opracowanie własne na podstawie Accession Monitoring Report 2005.

Przedstawione dane znacząco odbiegają od wcześniejszych prognoz. Brytyjskie Ministerstwo Spraw Wewnętrznych na podstawie znanych badań przyjęło za prawdopodobną roczną skalę napływu w granicach 5–13 tysięcy osób. Żadne z badań nie uwzględniało jednakże faktu, iż spośród ważnych krajów emigracji jedynie Wielka Brytania zdecyduje się otworzyć swój rynek pracy. W obecnej sytuacji kraj ten wziął na siebie koszty i korzyści związane z akcesją nowych krajów i ich wejściem na europejski rynek pracy [Portes, French 2005].

Jeśli chodzi o narodowość imigrantów, to Polacy stanowili 57% wszystkich osób z nowych krajów członkowskich (około 126 tysięcy osób), za nimi uplasowali się Litwini (15%) i Słowacy (11%). Do ciekawych wniosków dojdziemy jednak, jeżeli uwzględnimy relację przybywających do Wielkiej Brytanii do populacji krajów wysyłających [tablica 3]. Okazuje się więc, że wyższą skłonnością do wyjazdów niż Polacy cechują się przede wszystkim Litwini, ale również Łotysze i Słowacy.

**Tablica 3. Udział osób, które zostały zarejestrowane
w Programie Rejestracji Pracowników w populacji krajów wysyłających**

Kraj	Udział procentowy
Czechy	0,13
Estonia	0,22
Węgry	0,05
Łotwa	0,57
Litwa	0,81
Polska	0,27
Słowacja	0,36
Słowenia	0,01

Źródło: Portes, French 2005.

WRS zawiera podstawowe informacje na temat struktury imigrantów z krajów akcesyjnych²⁵. Dominują ludzie młodzi – 82% spośród nowo zarejestrowanych pracowników było w wieku między 18 a 34 rokiem życia. Bardzo niewielki odsetek imigrantów (około 5%) miał innych członków rodziny w Wielkiej Brytanii. Może to świadczyć o, jak na razie, *stricte* krótkotrwałym charakterze migracji. Jeśli chodzi o sektory zatrudnienia, to z czasem rośnie znaczenie administracji, biznesu i zarządzania: w pierwszym kwartale 2005 r. zatrudnionych było tam już 27% wszystkich zarejestrowanych migrantów z nowych krajów członkowskich. W przypadku Polaków udziały w zatrudnieniu w najważniejszych sektorach były następujące: administracja i zarządzanie 26%, hotelarstwo i gastronomia 27%, rolnictwo 11%, przemysł 8%, przetwórstwo żywności 5%, sektor opieki zdrowotnej 5%. W obrębie tych sektorów Polacy są jednak zatrudniani głównie w zawodach nie wymagających wysokich kwalifikacji. Największy odsetek, bo 22% wszystkich pracowników z Polski było zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. Pozycja zawodowa migrantów z krajów akcesyjnych jest relatywnie gorsza niż rodzimych pracowników. Większość, bo aż 80% migrantów zarabiała od 4,50 do 5,99 funtów na godzinę, co stanowi od 45 do 60% przeciętnych stawek dla pracowników brytyjskich.

²⁵ Należy zdawać sobie sprawę, że dane dotyczące aplikacji WRS nie są jednoznaczne z liczbą osób pracujących w Wielkiej Brytanii. Przede wszystkim nie obejmują osób zatrudnionych nielegalnie. Po drugie, nie wszyscy, którzy zarejestrowali się w systemie, musieli podjąć zatrudnienie.

Według danych z badania rynku pracy (*Labour Force Survey, LFS*) w 2004 r. do Wielkiej Brytanii dotarło około 60 tysięcy migrantów z nowych krajów członkowskich, tym samym ich liczba zwiększyła się do 205 tysięcy. Dane te nie umożliwiają rzetelnej oceny przepływów netto, ale zdaniem Portesa i Frencha [2005] zestawienie informacji z LFS i WRS pozwala przyjąć, że duża część imigrantów z nowych krajów członkowskich po kilku miesiącach powróciła do kraju (według WRS w 2004 r. napłynęło 85 tysięcy nowych imigrantów, LFS zarejestrował zwiększenie zasobu imigrantów z tych krajów o 60 tysięcy).

Mimo że napływ do Wielkiej Brytanii można by oceniać jako masowy (zwłaszcza że znacząco przekroczone zostały prognozowane wielkości imigracji), to generalnie jest on postrzegany w bardzo pozytywny sposób. Zgodnie z oceną brytyjskiego Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, imigranci z 8 nowych krajów członkowskich (obywatele Malty i Cypru już wcześniej mieli prawo podejmować pracę w Wielkiej Brytanii) przyczyniają się do rozwoju gospodarki brytyjskiej i nie zagrażają systemowi zabezpieczenia socjalnego²⁶. Napływ imigrantów pozwala wypełniać luki na rynku pracy, zwłaszcza w takich sektorach jak administracja, biznes i zarządzanie, hotelarstwo i gastronomia.

Do podobnych wniosków prowadzi badanie zrealizowane przez Portesa i Frencha [2005]. Wynika z niego, że otwarcie brytyjskiego rynku pracy nie zmieniło negatywnie warunków ekonomicznych, zwłaszcza na rynku pracy. Napływ siły roboczej przyczynił się do zwiększenia zatrudnienia i produkcji przy niewielkich negatywnych efektach płacowych. Mimo napływu w listopadzie 2004 r. rząd brytyjski wciąż szacował liczbę wakatów na 600 tysięcy, co wskazuje na dość duże możliwości absorpcyjne brytyjskiego rynku pracy. Ciekawym zjawiskiem jest to, że nowi imigranci koncentrują się w regionach, gdzie występują niespokojone potrzeby rynku pracy, a nie tam, gdzie są największe skupiska imigrantów poprzednich fal. Może to wskazywać na czysto zarobkowy i czasowy charakter migracji, a nie na to, że otwarcie rynku pracy uruchomi falę migracji osiedleńczych. Coraz częściej mówi się o pozytywnym wpływie na brytyjską gospodarkę. Londyński rząd ocenia, że tylko do końca 2004 r. imigranci z Polski przyczynili się do zwiększenia wartości PKB o 280 mln funtów [Gazeta Wyborcza, 29 lipca 2005].

²⁶ Jak dotąd znikomy odsetek migrantów skorzystał z jakichkolwiek świadczeń socjalnych. Jak wynika z doniesień prasowych, w ostatnich miesiącach rośnie jednak obawa przed nadużyciami ze strony studentów, którzy mogą zaciągać kredyty studenckie i unikać ich spłacania.

Pojawiają się także argumenty sygnalizujące, że otwarcie rynku pracy pozwoliło zmniejszyć skalę migracji nielegalnej. Jak wskazują dane LFS, przed akcesją wskaźnik zatrudnienia w przypadku migrantów z nowych krajów członkowskich był znacząco niższy niż pozostałej części populacji i innych grup imigranckich. Po 1 maja 2004 r. zaczął on drastycznie rosnać i obecnie jest wyższy niż dla populacji Wielkiej Brytanii i o około 8 punktów procentowych wyższy niż w przypadku innych grup imigranckich. Może to być skutek napływu dużej grupy młodych ludzi, ale również sygnalizować proces wychodzenia z szarej strefy. Według Alex Martin [2005], eksperta Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, szacuje się, że nawet 45% osób, które rejestrowały się między majem a wrześniem 2004 r. mogło przebywać wcześniej w Wielkiej Brytanii i pracować tam nielegalnie. Pozytywny efekt wiąże się nie tylko z korzyściami fiskalnymi, ale również z tym, że obecnie migranci mogą korzystać z ochrony praw pracowniczych.

1.4.2. Migracje do Irlandii

Irlandia przez dziesięciolecia była tradycyjnym krajem emigracji. Za sprawą spektakularnego rozwoju ekonomicznego staje się jednak coraz bardziej atrakcyjnym celem dla migrantów zarobkowych i osiedleńczych. Od roku 1995 Irlandia przyjmowała około 100 tysięcy krótkoterminowych pracowników-imigrantów w skali roku. Najważniejsze grupy stanowili:

- imigranci spoza UE, którzy podejmowali prace u wskazanych pracodawców na ściśle określony czas (głównie w rolnictwie, hotelarstwie i gastronomii);
- pracownicy przybywający na podstawie tzw. autoryzacji upoważniającej do uczestnictwa w specjalnych programach wizowych: lekarze (głównie z Indii, Pakistanu), pielęgniarki (Filipiny, Australia, Nigeria), specjaliści w sektorze IT (Rosja, Chiny);
- studenci mający prawo podejmować zatrudnienie w wymiarze do 20 godzin tygodniowo.

W konsekwencji od 2002 r. notowano zmniejszenie skali nierównowagi na irlandzkim rynku pracy, a skutki napływu oceniano jako generalnie pozytywne [Conroy 2005].

Irlandia przyjęła rozwiązania podobne do Wielkiej Brytanii i po 1 maja 2004 r. nie wprowadziła ograniczeń napływu dla obywateli nowych krajów członkowskich, choć obowiązują ograniczenia w dostępie do świadczeń socjalnych²⁷. Podobnie jak w Wielkiej Brytanii, w Irlandii istnieje obowiązek rejestracji, przy czym dotyczy ona tzw. Osobistego Numeru Usług Publicznych (*Personal Public Service Number*, PPS), niezbędnego do podjęcia legalnego zatrudnienia. Dane nie są więc równoznaczne z liczbą imigrantów. Po pierwsze, nie wszyscy musieli się zarejestrować. Po drugie, możliwe jest, że osoby, które się zarejestrowały, nie znalazły pracy i opuściły wyspę (ich udział ocenia się na około 15–20%)²⁸.

Generalnie, od 1 maja do końca listopada 2004 r. zarejestrowało się około 49 tysięcy imigrantów z nowych krajów członkowskich, do końca lutego liczba ta wzrosła do niemal 70 tysięcy. Dane na temat krajów pochodzenia migrantów są następujące:

Tablica 4. Pracownicy z nowych krajów członkowskich, którzy złożyli wnioski o nadanie numeru PPS po 1 maja 2004 r.

Kraj	Pozwolenia na pracę w 2003 r. (styczeń–grudzień)	Wnioski o nadanie numeru PPS: maj–listopad 2004 r.	Wnioski o nadanie numeru PPS: maj 2004–koniec lutego 2005 r.	Udział w napływie z nowych krajów członkowskich (w %)
Polska	4 808	23 552	32 648	47,4
Litwa	4 551	10 557	14 700	21,4
Łotwa	4 160	5 257	7 519	10,9
Słowacja	533	4 189	5 830	8,5
Czechy	1 111	2 871	3 755	5,5
Węgry	398	1 614	2 213	3,2
Estonia	1 012	1 475	1 952	2,8
Malta, Słowenia, Cypr	33	195	221	0,3
Razem	16 066	49 710	68 838	100

Źródło: Conroy 2005; dane Ministerstwa Spraw Społecznych i Rodziny.

²⁷ Generalnie, uprawnienia te można nabyć dopiero po minimum dwóch latach od przybycia oraz po przejściu tzw. *habitual residency test*.

²⁸ Takie jest na przykład stanowisko irlandzkiego Ministerstwa Przedsiębiorczości, Handlu i Zatrudnienia, które podkreśla zwłaszcza bardzo wysokie koszty utrzymania na wyspie, co może zniechęcać do przedłużania pobytu w Irlandii.

Jak wynika z przytoczonych danych, w porównaniu z liczbą pozwoleń na pracę wydanych w 2003 r. (ogółem ponad 16 tysięcy) zanotowano ponadczterokrotny wzrost zainteresowania podjęciem pracy w Irlandii. Podobnie jak to miało miejsce w przypadku Wielkiej Brytanii, najliczniejszą grupę osób aplikujących stanowili Polacy, którzy od 1 maja 2004 r. do końca lutego 2005 r. złożyli niemal 33 tysięcy wniosków o nadanie PPS i stanowili 47% wszystkich aplikantów. W przypadku Polaków wzrost napływu był bardzo spektakularny – w porównaniu z rokiem 2003 (pozwolenia na pracę) liczba podań wzrosła niemal 7-krotnie.

Mimo tak dynamicznych zmian reakcja na napływ z nowych krajów członkowskich jest bardzo pozytywna. Dotychczas nie opublikowano żadnych danych czy materiałów, które mogłyby wskazywać na niekorzystny wpływ migrantów z Europy Środkowej i Wschodniej na sytuację na irlandzkim rynku pracy. Zdaniem urzędników irlandzkich większość Polaków podejmuje prace nie wymagające wysokich kwalifikacji, zwykle takie, którymi nie są zainteresowani rodzimi pracownicy.

1.4.3. Migracje do Szwecji

Szwecja jest trzecim krajem, który zdecydował się otworzyć swój rynek pracy dla obywateli krajów akcesyjnych, przy czym znaczenie tego rynku jest dużo mniejsze niż we wcześniej omawianych przypadkach²⁹. Przekonują o tym następujące dane: w okresie poprzedzającym akcesję, od maja do grudnia 2003 r., w Szwecji wydano 2124 pozwoleń na pracę dla obywateli nowych krajów członkowskich. W analogicznym okresie roku 2004 liczba ta wyniosła 4363, co oznacza znaczący, bo ponad 100-procentowy wzrost, ale liczby w sensie bezwzględnym są wciąż bardzo małe. Podobnie jak to ma miejsce w innych krajach, wzrost ten może wiązać się ze sztucznym efektem wynikającym ze zmniejszenia skali migracji nielegalnej. Najwięcej wniosków złożyli obywatele Polski (2602), Litwy (708) i Estonii (358).

Dla osób, które przebywały na terytorium Szwecji ponad rok, pojawiła się również możliwość rejestracji na prawach imigranta. Od maja do grudnia 2004 r.

²⁹ Choć rząd szwedzki od kilku lat stara się prowadzić aktywną politykę zachęcania do imigracji specjalistów z Polski. Jeszcze przed akcesją podjęto, na przykład, decyzję, że polscy lekarze nie musieli opuszczać kraju po wygaśnięciu kontraktu.

zarejestrowano 3443 imigrantów z nowych krajów członkowskich (por. tablica 5).

Tablica 5. Imigracja do Szwecji obywateli nowych krajów członkowskich

Kraj	Maj-grudzień 2003 r.	Maj-grudzień 2004 r.	Udział imigrantów z danego kraju (w %)
Cypr	6	9	0,3
Czechy	55	68	2,0
Estonia	189	355	10,3
Litwa	134	369	10,7
Łotwa	106	162	4,7
Polska	676	2164	62,9
Słowacja	29	91	2,6
Słowenia	31	30	0,9
Węgry	109	195	5,7
Ogółem	1335	3443	100

Źródło: Wadensjö 2005.

W tej kategorii wzrost był większy, niemal trzykrotny. Najwięcej wniosków złożyli obywatele polscy (2164), którzy stanowili ponad 60% imigrantów z krajów akcesyjnych. Niezależnie od dynamiki zjawiska należy podkreślić, że liczby te są bardzo małe w porównaniu z liczbą imigrantów ogółem: w danym okresie 2004 r. zarejestrowało się ich 44 361, co oznacza, że napływ z nowych krajów członkowskich stanowił mniej niż 10% całego napływu. Ponadto w roku 2003 zarejestrowano 44 071 imigrantów. Oznacza to, że w skali globalnej otwarcie rynku pracy dla migrantów z nowych krajów członkowskich nie przyczyniło się do zmiany w ogólnych tendencjach migracyjnych i „zastąpili” oni osoby z innych części świata [Wadensjö 2005].

W Szwecji, tak jak w Wielkiej Brytanii i Irlandii, zjawisko napływu z krajów akcesyjnych nie stało się przedmiotem debat publicznych i nie jest uznawane za problem ekonomiczny czy społeczny. Zdaniem Eskila Wadensjö [2005] nie potwierdziły się obawy, iż napływ migrantów z nowych krajów członkowskich będzie miał charakter turystyki socjalnej i stanowić będzie zagrożenie dla systemu zabezpieczenia socjalnego Szwecji.

1.4.4. Migracja do innych krajów

Informacje dotyczące wyjazdów Polaków po 1 maja 2004 r. do innych krajów są w dużej mierze szacunkowe. W przypadku części z nich zanotowano jednak wyraźną tendencję wzrostową. Według holenderskiego ministerstwa spraw społecznych i zatrudnienia liczba migrantów pracowniczych z Europy Środkowej i Wschodniej wzrosła znacznie po 1 maja 2004 r. W 2003 r. wyniosła ona 12 540, a w 2004 r. 24 728. Jest to więcej niż szacowano w okresie przedakcesyjnym (spodziewano się maksymalnie 22 tysięcy imigrantów). Zmieniła się znacząco struktura napływu. O ile w 2000 r. pracownicy z Europy Środkowej i Wschodniej stanowili około 20% wszystkich imigrantów, to w roku 2004 ich udział wzrósł do 56%. Najliczniejszą grupę migrantów stanowią Polacy. W III kwartale 2004 r. pracowało ich w Holandii około 10 tysięcy, co stanowiło ponad 80% napływu z nowych krajów członkowskich³⁰. Większość wykonuje prace nie wymagające kwalifikacji. Powody tak znacznego napływu to znaczne ograniczenie procedur oraz rozszerzenie programu zatrudnienia w rolnictwie. Niemniej jednak wpływ migracji na holenderski rynek pracy oceniono jako nieznaczny. Liczba zezwoleń na pracę dla obywateli z nowych krajów członkowskich nie przekracza 0,2% zasobów pracy w Holandii. Rząd holenderski przyznaje przy tym, że wzrost liczby migrantów jest efektem legalizacji osób, które wcześniej pracowały w Holandii.

Ciekawym zjawiskiem, obserwowanym zresztą w wielu innych krajach Europy Zachodniej, jest coraz bardziej masowy proceder otwierania firm. W 2004 r. w Holandii zarejestrowano 1200 polskich firm, 6 razy więcej niż w roku 2003. Od stycznia do maja 2005 r. liczba wzrosła o dalsze 900. Działają głównie w budownictwie (około 50%), rolnictwie i sektorze usług. Zjawisko to wskazuje, że okres przejściowy jest tylko do pewnego stopnia skutecznym instrumentem kontroli własnego rynku pracy. Niemniej rząd holenderski zapowiedział kontynuację okresu przejściowego co najmniej do 1 stycznia 2006 r.

Krajem, który zaczyna mieć coraz większe znaczenie jako kraj docelowy dla migrantów z Polski, są Włochy. Według danych BAEL, w IV kwartale 2004 r. liczba osób przebywających czasowo w tym kraju wynosiła 36 tysięcy i był to czwarty (po Niemczech, Wielkiej Brytanii i USA) kraj docelowy. W kolejnym

³⁰ Bardzo zbliżone dane zawiera BAEL.

kwartale liczba ta wzrosła do 38 tysięcy, przy czym ponad 90% spośród tych osób podejmowało we Włoszech pracę zarobkową.

Wspominano już wcześniej, że z danych BAEL-u wynika, iż zmniejszyła się skala migracji do Niemiec. Nie dotyczy to jednak migracji sezonowych. Ministerstwo Gospodarki i Pracy ocenia, że w 2005 r. pracę sezonową za granicą podjęło lub podejmie ponad 500 tysięcy osób, głównie w rolnictwie. Największa grupa, bo obejmująca ponad 300 tysięcy osób, dotrze właśnie do Niemiec, co będzie zgodne z tendencjami obserwowanymi we wcześniejszych latach.

W tym kontekście warto przytoczyć dane opublikowanego niedawno raportu Niemieckiego Instytutu Badania Gospodarki (DIW), w którym bardzo korzystnie oceniono skutki otwarcia rynków pracy. Liczbę migrantów z nowych krajów członkowskich w pierwszym roku po akcesji oszacowano na 100 do 150 tysięcy. Pełne otwarcie rynków pracy miałyby skutkować mobilnością około 270 tysięcy osób. Co istotne, DIW ocenia, że liczba pracowników z Europy Środkowej i Wschodniej w Niemczech zmniejszyła się, co dla tego kraju może mieć niekorzystne skutki w dłuższej perspektywie, zwłaszcza że pracownicy z wysokimi kwalifikacjami będą wyjeżdżać do krajów, w których można bez przeszkód podejmować pracę, natomiast do Niemiec docierać będą głównie pracownicy sezonowi.

Jak na razie, tego rodzaju głosy nie znajdują odzewu, mimo że doświadczenia krajów, które zdecydowały się na pełne otwarcie rynków pracy, nie potwierdzają obaw, jakie towarzyszyły akcesji. Tego typu argumenty nie do końca przekonują przedstawicieli rządów pozostałych krajów „starej” Unii. Wynika to z faktu, że nie maleje presja polityczna w krajach, które zastosowały okresy przejściowe. W sierpniu 2005 r. Austria – jeden z krajów, który od początku procesu negocjacyjnego zabiegał o możliwość wykorzystania okresu przejściowego w pełnej liberalizacji rynku pracy – zapowiedziała, że ze względu na sytuację na własnym rynku pracy utrzyma rozwiązania przejściowe co najmniej do 2009 r.

*

Zgodnie z oczekiwaniami większości obserwatorów, po 1 maja 2004 r. obserwujemy wzrost skali mobilności mieszkańców Polski. Warto jednak podkreślić, że, po pierwsze, migracje te bez wątpienia nie mają charakteru maso-

wego odpływu, a po drugie, na podstawie dostępnych danych statystycznych bardzo trudno ocenić, w jakim stopniu odzwierciedlają one bieżące procesy mobilności, a na ile są wynikiem „regularyzacji” sytuacji osób, które już wcześniej przebywały za granicą i tam pracowały. Najważniejszy wniosek dotyczy krajów, które zdecydowały się na otwarcie swoich rynków pracy dla imigrantów z krajów Europy Środkowej i Wschodniej. Mimo że skala napływu przerosła oczekiwania, w żadnym z nich nie pojawiły się negatywne efekty płacowe czy zatrudnieniowe. Bezpośrednim skutkiem wejścia Polski do Unii Europejskiej stało się „rozszerzenie” polskiego rynku pracy, zwłaszcza o rynki pracy takich krajów jak Wielka Brytania czy Irlandia. Coraz powszechniejsze są oferty pracy za granicą, pojawiły się wydawnictwa zajmujące się problematyką pracy za granicą (np. „Praca za granicą”). Za sprawą mediów wyjazdy zagraniczne stały się codziennym tematem. W polskich mediach coraz częściej pojawiają się slogany w stylu „Londyn staje się trzecim największym polskim miastem, po Warszawie i Chicago”, „Londyn – 17 województwo”. Niezależnie od tego, że dane statystyczne nie do końca potwierdzają te obserwacje, bez wątpienia tworzy się klimat, który w przyszłości może sprzyjać jeszcze większej dynamice zagranicznych migracji Polaków.

2. MIĘDZYNARODOWA MOBILNOŚĆ KAPITAŁU LUDZKIEGO

2.1. Fakty i mity z przeszłości

W latach 60. XX wieku (podobnie jak 10–15 lat wcześniej) wiele krajów Europy Zachodniej, głównie zaś dwie potęgi gospodarcze tego regionu – Wielka Brytania i RFN, odczuwały znaczny niedobór siły roboczej. Ten deficyt uzupełniano zasobami pracy z zagranicy; uruchamiano coraz to nowe mechanizmy przyciągania cudzoziemskiej siły roboczej i w działaniach tych sięgano do coraz to nowych krajów. Zarazem jednak z krajów tych odpływało za granicę wielu mieszkańców, najczęściej w „młodym” (mobilnym) wieku produkcyjnym, często w celu rozpoczęcia za granicą kariery zawodowej. Najważniejszym krajem docelowym owej emigracji były Stany Zjednoczone. W wielu krajach tej części Europy, mimo dodatniego salda migracji międzynarodowych (sytuacji imigracji netto), bilans migracji ludności rdzennej był ujemny. Dostrzeżono wówczas również, że sytuacji imigracji netto nie zawsze towarzyszą zagregowane korzyści w sensie przepływu kapitału ludzkiego. Mówiąc w uproszczeniu, pojawiła się teza, iż bilans przepływu kapitału ludzkiego jest ujemny, ponieważ na ogół imigrowały osoby słabo wyposażone w ten kapitał, a emigrowały osoby dobrze wyposażone.

Debata, jaką wówczas toczono, została szybko przeniesiona na inne tory. Dowodzone bowiem, że największe straty związane z przepływem kapitału ludzkiego ponoszą kraje rozwijające się, ponieważ są one wyłącznie dawcami siły roboczej, w tym również najlepiej wykształconej. W dodatku – jak argumentowano – na ogół kraje te dysponowały niewielkimi zasobami wysokiej jakości kapitału ludzkiego, a na jego stworzenie ponosiły relatywnie większe nakłady niż kraje wysoko rozwinięte. Dla oddania sensu tego zjawiska, ukuto wtedy (1963 r.) określenie „drenaż mózgów” (*brain drain*)³¹. Aby zaś skompensować straty wyni-

³¹ Choć warto zaznaczyć, że pojęcie to pojawiło się po raz pierwszy w środowisku brytyjskiego *Royal Society* w odniesieniu do odpływu naukowców i specjalistów nie z kraju Trzeciego Świata, lecz z Wielkiej Brytanii do USA i Kanady.

kające z drenażu mózgów, postulowano obłożenie krajów docelowych specjalnymi taryfami, skalkulowanymi na poziomie kosztów edukacji migrujących do nich mieszkańców krajów rozwijających się [Iredale, Appleyard 2001]³².

Tego problemu nie zauważano wcześniej. Migracje pracownicze w Europie (a także w wielu innych częściach świata), zwłaszcza na masową skalę, były kojarzone (od czasu wędrówek kulisów) – nie wspominając o czasach handlu niewolnikami – z werbunkiem osób pozbawionych kwalifikacji zawodowych lub spontaniczną emigracją zaoceaniczną, w której głównie uczestniczyli mniej zamożni i na ogół najniżej wykształceni mieszkańcy wsi. Co więcej, w okresie, w którym migracje osób dobrze wyposażonych w kapitał ludzki przybrały na sile, typowa percepcja międzynarodowych wędrówek ludności wyłączała te migracje z pola obserwacji, ponieważ przypisywano im cechę nietrwałości, charakteryzującą raczej mobilność cyrkulacyjną niż migrację we właściwym sensie. Jeszcze innym powodem nie przywiązywania odpowiedniej wagi do wyjazdów osób o wysokich kwalifikacjach było to, że z reguły zjawisko to nie wywołuje napięć w krajach przyjmujących, a migranci łatwo się adaptują i są „niedostrzegalni” [Salt 1997].

Tymczasem dziś niemal nie budzi już wątpliwości opinia, że współczesne migracje nie tylko odbywają się pod znakiem wędrówek siły roboczej, ale też że ich główną cechą jest rosnący udział wyspecjalizowanych i mających wysokie kompetencje zawodowe pracowników. Najnowocześniejsze branże przemysłu i usług wymagają elastycznych dostosowań (i mobilności) ze strony odpowiednio przygotowanej zawodowo i kulturowo siły roboczej. Sprzyja temu otwieranie się gospodarek krajowych, ponieważ dzięki temu o międzynarodowych przepływach kapitału ludzkiego w coraz większym stopniu decyduje mechanizm rynkowy. Mobilność terytorialną specjalistów wzmagają procesy globalizacyjne – specyficzny („wewnątrzproduktowy”) podział pracy, zakładający dużą liczbę powiązań między rozproszonymi przestrzennie podmiotami ekonomicznymi oraz ekspansję terytorialną transnarodowych korporacji [Okólski 2004; por. 2.4. w tym opracowaniu].

³² W szczególności niektórzy wybitni ekonomiści (np. Bhagwati w 1976 r.) sugerowali, aby dochody imigrantów zostały opodatkowane specjalnymi kwotami, które byłyby przekazywane krajom pochodzenia w celu wyrównania strat wynikających z drenażu mózgów. Przewodniczący European Physical Society wystąpił natomiast z propozycją, aby Stany Zjednoczone wypłacały krajom pochodzenia ekwiwalent około 1,5 miliona dolarów jako rekompensatę za każdego naukowca osiedlającego się w USA [Perkowski 2005].

W niedawnym kompendium wiedzy na temat migracji osób wysoko wykwalifikowanych [OECD 2002a] wyróżniono sześć podstawowych czynników skłaniających obecnie te osoby do migracji. Są to:

- wyższe płace (czynnik uniwersalny, mający znaczenie dla wszystkich migrujących) i więcej możliwości realizowania kariery zawodowej;
- specyficznie ukierunkowana polityka migracyjna krajów docelowych;
- chęć podniesienia poziomu wykształcenia, realizacji badań naukowych lub dobrego opanowania języka obcego;
- korzystne warunki instytucjonalne i finansowe za granicą dla naukowców, wyrażające się m.in. we wsparciu sektora badawczo-rozwojowego i pobudzaniu wysokiego popytu na pracowników tego sektora;
- dobry za granicą klimat dla innowacji, m.in. dla rozwoju (zapoczątkowania) biznesu lub samozatrudnienia;
- rozwój i wzrost zasięgu terytorialnego korporacji transnarodowych.

Typowy model zapotrzebowania na imigrancką siłę roboczą (tj. odnoszący się do kraju imigracji netto) zakłada, z jednej strony, sięganie po pracowników o najwyższych kwalifikacjach, z drugiej zaś – po pracowników plasujących się na najniższym poziomie hierarchii kompetencji zawodowych. Ci pierwsi wnoszą najwyższą wartość dodaną, a drudzy podejmują prace, których unika miejscowa siła robocza [Böhning 1995]. W takim układzie kraje emigracji netto (zwykle są to kraje rozwijające się) są skazane na wysysanie z nich najlepiej wykształconych pracowników. Ten uszczerbek jest oceniany zgoła inaczej aniżeli odpływ osób bez kwalifikacji. Ci ostatni zmniejszają bowiem presję na lokalnych rynkach pracy, a w razie potrzeby można ich zastąpić stosunkowo szybko i tanio, podczas gdy sprowadzenie specjalistów jest bardzo kosztowne, a ich wykształcenie własnym sumptem wymaga długiego czasu.

Według niedawnej oceny [Stalker 2000], w najbogatszych krajach pracuje 1,5 miliona wysokiej klasy specjalistów wykształconych w krajach mniej rozwiniętych. Nie stawia się jednak w tym kontekście pytania, czy np. liczba ta jest duża, czy mała, biorąc pod uwagę możliwości absorpcji kapitału ludzkiego w krajach pochodzenia tych imigrantów, ani czy wiedza i doświadczenie nabyte przez owych ludzi podczas pobytu zagranicą nie opłacą się z nawiązką po powrocie części z nich do krajów pochodzenia. Natomiast zwraca się chętnie uwagę na takie fakty jak np. niesłuchanie wysoki udział uczonych amery-

kańskich, którzy zdobyli Nagrodę Nobla, a urodzili się w innym kraju, jako nie-Amerykanie.

Badania nad rzeczywistą skalą, mechanizmem i konsekwencjami przepływu kapitału ludzkiego i drenażu mózgów nie doprowadziły dotychczas do rozstrzygających ani jednoznacznych konkluzji. Mimo oczywistych pożytków z imigracji osób wysoko wykwalifikowanych, ich udział na rynkach pracy krajów docelowych był na ogół i jest nadal proporcjonalnie mniejszy aniżeli imigrantów o niższych kwalifikacjach [Mahroum 2001]. Wiele analiz sugerowało, iż mobilność międzynarodowa kapitału ludzkiego nie jest w istocie drenażem mózgów, lecz raczej wymianą mózgów, niekiedy (zazwyczaj?) korzystną dla krajów wysyłających. Część (niekiedy przeważająca) emigrantów powraca bowiem do krajów pochodzenia, jeśli pojawi się tam popyt na ich kwalifikacje. Przybywają oni wówczas z niezwykle cennym bagażem doświadczeń profesjonalnych, organizacyjnych i menedżerskich, a wielu z powrotnych migrantów inwestuje w kraju pochodzenia zgromadzony na emigracji kapitał, często przyczyniając się do przyspieszenia rozwoju gospodarczego, dając zatrudnienie i przyciągając wysokiej jakości kapitał ludzki. W ostatnim dziesięcioleciu potwierdza tę prawidłowość m.in. przypadek Indii i Irlandii³³.

Niejednoznaczność tego zjawiska można także zilustrować w następujący sposób. Z jednej strony odpływ pracowników najlepiej wykształconych przybiera w niektórych krajach rozwijających się wielkie rozmiary. Na przykład w latach 1961–1983 rynek pracy w USA, Kanadzie i Wielkiej Brytanii wchłoniął ponad 700 tysięcy naukowców, inżynierów, lekarzy i innych grup wysokiej specjalizacji wywodzących się z krajów Afryki, Azji i Ameryki Łacińskiej. Najwięcej kadr odpłynęło z Afryki subsaharyjskiej (głównie do Euro-

³³ Dopiero niedawno został zweryfikowany przez długi czas pokutujący w Niemczech pogląd o silnym drenażu mózgów na rzecz USA, na skutek odpływu naukowców związanych z Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), najpotężniejszej organizacji finansującej badania w RFN. „Okazało się, że odsetek tych, którzy otrzymali wsparcie w postaci stypendium lub grantu od 5 do 16 lat temu i wyjechali lub pozostali za granicą, wynosi niecałe 15%. Natomiast wiedza i umiejętności stypendystów zagranicznych DFG, którzy wrócili z pobytów naukowych w Stanach Zjednoczonych, pozwala im odgrywać znaczącą rolę w niemieckim systemie naukowym poprzez kierowanie instytucjami naukowymi lub dużymi zespołami badawczymi” [Perkowski 2005: 29]. Również niedawno (1999 r.) we Francji ustalono, że większość naukowców kształcących się za granicą (głównie w USA) po niedługim czasie powraca do kraju; tylko 7% osób, które uzyskały za granicą doktorat, nie wróciło do Francji przed upływem trzech lat od momentu jego obrony.

py); według miarodajnej oceny, w latach 1960–1987 aż 30% zasobu z początku tego okresu. Kraje Ameryki Środkowej (i Karaibów) opuściło od 20 do 40% osób z dyplomami uniwersyteckimi, Filipiny – 12%, a Koreę Południową – 10%. W przypadku niektórych specjalizacji to zjawisko jest jeszcze bardziej uderzające. Na przykład w latach 1978–1985 kształcenie lekarzy i pielęgniarek w Jamajce miało zapewnić podwojenie ich liczby i spowodować wyraźną poprawę dramatycznie niekorzystnej (w świetle zaleceń Panamerykańskiej Organizacji Zdrowia) relacji między liczbą pacjentów a liczbą personelu medycznego. Jednakże do końca tego okresu aż 78% oczekiwanego przyrostu liczby lekarzy i 98% przyrostu liczby pielęgniarek znalazło się za granicą, a wspomniana relacja się nie zmieniła.

Z drugiej strony emigracja ludzi wysoko wykwalifikowanych z krajów rozwijających się odzwierciedla ogólną prawidłowość (sformułowaną w 1964 r. przez Gary'ego Beckera) wyrażającą ich dążenie do maksymalizacji zwrotu nakładów inwestycyjnych we własny kapitał ludzki. Nader często ludzie ponoszą wysokie koszty nauki (często zaciągając kredyt na ten cel), zakładając, iż po studiach wyemigrują i podejmą pracę za granicę, gdyż tylko to zapewni im możliwość odniesienia korzyści netto. Innymi słowy, wiele instytucji edukacyjnych w krajach rozwijających się ma odpowiednią liczbę studentów tylko dlatego, że oferuje absolwentom wysoko płatną pracę w krajach zamożniejszych. Znanym przykładem są Filipiny, kraj, który wysyła za granicę najwięcej pielęgniarek. Otóż wiele z nich podejmuje studia tylko po to, by wyjechać do USA lub innych krajów, a dużo szkół pielęgniarskich gwarantuje absolwentkom zatrudnienie za granicą. Co więcej, wielu wysokiej klasy specjalistów opuszcza swój kraj głównie nie dlatego, że za granicą płace są wyższe, lecz ze względu na brak pracy odpowiadającej ich kwalifikacjom we własnym kraju. W wielu krajach słabiej rozwiniętych liczba absolwentów wyższych uczelni kilkakrotnie przewyższa możliwości absorpcyjne lokalnych gospodarek³⁴. Znamienna sytuacja tego rodzaju występowała w Indiach, np. w 1987 r. było tam 1,2 miliona bezrobotnych z dyplomami w dziedzinie nauk przyrodniczych, rolniczych, technicznych i medycznych, co stanowiło ponad 1/3 wszystkich osób z takimi dyplomami, a jednocześnie na rynek pracy weszło wówczas ponad 220 tysięcy nowych absolwentów odpowiednich kierunków studiów [Stalker 1994].

³⁴ Są wśród nich kraje, w których – mimo znacznego analfabetyzmu – nakłady na kształcenie na poziomie wyższym znacznie przewyższają nakłady na kształcenie podstawowe.

Dodajmy na koniec tego wprowadzenia, że odpływu ludzi wysoko wykwalifikowanych często nie pobudzają czynniki spoza kraju pochodzenia, lecz wyłącznie lub głównie tkwiące wewnątrz tego kraju, na przykład wówczas, gdy emigracja wynika z przyczyn politycznych lub dyskryminacji na innym tle. Wtedy mówienie o drenażu mózgów wydaje się być pozbawione sensu. Z drugiej strony odpływ migrantów tej kategorii stanowi często naturalne stadium kariery zawodowej, polegające na zdobyciu nowych doświadczeń, co bez migracji nie byłoby możliwe. Wreszcie, bardzo często – o czym już wspomnieliśmy – osoby wysoko wykwalifikowane podczas pobytu za granicą transferują część swoich dochodów do kraju pochodzenia, a po powrocie (co jest raczej regułą) inwestują w kraju zgromadzone za granicą oszczędności i, dzieląc się również zdobytym za granicą doświadczeniem, przyczyniają się do jego rozwoju gospodarczego. Tak więc ocenie odpływu z kraju ludzi najlepiej wyedukowanych daleko do jednoznaczności.

2.2. Co oznacza drenaż mózgów

Termin „drenaż mózgów” ma specyficzny rodowód, sugerujący wyzysk krajów rozwijających się przez najbogatsze państwa świata za pomocą wysysania z tych pierwszych najlepszych kadr. Dlatego wydaje się celowe podjęcie próby zdefiniowania zarówno terminu „drenaż mózgów”, jak i pojęć z nim spokrewnionych, takich jak: mobilność kapitału ludzkiego, odpływ specjalistów itp., z pominięciem różnych związanych z nimi ideologicznych czy aksjologicznych konotacji.

Głównym problemem jest precyzyjne określenie znaczenia kategorii „specjalista” czy „wysoko wykwalifikowany specjalista”, gdyż to z nią jest ostatecznie związana ocena ewentualnej utraty kapitału ludzkiego (mózgów) w wyniku migracji międzynarodowych. Eksperti OECD [1995; por. też OECD 2002] proponują, by za taką osobę uznać absolwenta uniwersytetu lub ekwiwalentnej uczelni, lub pracownika sektora związanego z nauką, lub technologią, który w trakcie kariery zawodowej uzyskał odpowiednie doświadczenie (kwalifikacje). Niektórzy analitycy proponują, aby zbiór specjalistów wyodrębnić na podstawie międzynarodowej klasyfikacji zawodów ISCO, a w szczególności by zaliczać do nich osoby reprezentujące zawody należące do poziomów 2 i 3 tej

klasyfikacji (*professionals, technicians*), a nie ujmować m.in. osób reprezentujących zawody poziomu 1 (*senior officials, managers*), ponieważ te ostatnie głównie podlegają przepływowi w obrębie tych samych korporacji [Sexton, za Iredale 2001]. John Salt [1997] uważa natomiast, że nie istnieje ogólna, dopuszczalna definicja osoby o wysokich kwalifikacjach. Ludzie ci stanowią bowiem zbiór wysoce niejednorodny, złożony z wielu podzbiorów obejmujących wewnątrznie zamknięte i wzajemnie niekonkurencyjne zawody, specjalności czy umiejętności. Poziom i czas trwania formalnej edukacji w przypadku tych podzbiorów są zróżnicowane, lecz zarazem takie, że zapewniają niską elastyczność podaży reprezentujących je specjalistów.

Poniższe definicje zostały zapożyczone od Salta i odnoszą się do migracji osób, które ogólnie można określić jako wysoko wykwalifikowane (*the highly skilled*). Zbiór ten Salt dzieli na menedżerów, specjalistów w zawodach technicznych oraz specjalistów w innych zawodach (*professionals*). Trudno do tych osób zastosować jakiegokolwiek uniwersalne formalne kryterium. Wykształcenie wyższe nie plasuje wielu absolwentów uczelni w żadnej z tych kategorii. Często do formalnego dyplomu uniwersyteckiego trzeba dodać dodatkowy dyplom (np. MBA czy studiów podyplomowych lub doktoranckich) lub odpowiednie doświadczenie zawodowe. Z drugiej strony wiele osób należących do kategorii wysoko wykwalifikowanych nie ukończyło wyższych studiów i nie wymaga się od nich żadnego dyplomu. W wielu jednak empirycznych analizach do badania owej kategorii stosuje się uproszczenie polegające na zaliczaniu do wysoko wykwalifikowanych wszystkich osób, które ukończyły wyższą szkołę o randze uniwersytetu.

Zgodnie ze wspomnianą propozycją Salta, najogólniejszym zjawiskiem związanym z migracją osób wysoko wykwalifikowanych jest tzw. wymiana mózgow (*brain exchange*). Istotą tego zjawiska jest fakt, że osoby migrujące są zatrudniane w kraju docelowym na stanowisku i w zawodzie, które są zgodne z ich kwalifikacjami. Jeśli taka sytuacja nie występuje, tzn. gdy wysoko wykwalifikowany podejmuje za granicą pracę, która nie wymaga jego kwalifikacji ani dotychczasowego doświadczenia zawodowego, to zachodzi deprecjacja kwalifikacji (*deskilling*) i mamy do czynienia ze zjawiskiem marnotrawstwa mózgow (*brain waste*). Wymiana mózgow zakłada dwukierunkowy przepływ osób wysoko wykwalifikowanych między krajami pochodzenia i docelowymi. Gdy występuje ostra postać odpływu netto, mówimy o drenażu mózgow (*bra-*

in drain), a gdy napływ netto ma taką postać, to używa się określenia pozyskiwanie mózgow (*brain gain*)³⁵.

By uniknąć nieporozumień terminologicznych, w dalszych częściach będziemy konsekwentnie odwoływać się do powyższych znaczeń, choć trzeba zdawać sobie sprawę, że w niektórych analizach przedmiotu są stosowane odmienne definicje powyższych zjawisk. Na przykład w niedawnym opracowaniu polskiego eksperta [Perkowski 2005] pojęcie drenażu mózgow (i jego odwrotna strona – *knowledge gain*) zostało zawężone do odpływu netto naukowców.

Na zakończenie tych rozważań terminologicznych przedstawiamy listę najważniejszych 12 typów (rodzajów) osób wysoko wykwalifikowanych biorących udział w wymianie mózgow (tablica 6). Typologia ta jest przyczynkiem do definicji tego zjawiska, pozwala na jej dokładniejszą operacjonalizację.

Tablica 6. Podstawowe typy osób wysoko wykwalifikowanych biorących udział we współczesnej wymianie mózgow

Typ	Charakterystyka
1. Delegowani w ramach korporacji	Wewnętrzny rynek pracy korporacji ponadnarodowych. Przepływ ze zróżnicowanych przyczyn i na różne okresy. Często związany z awansem zawodowym lub doksztalcaniem (stażem). Obejmuje również technologów, specjalistów od marketingu i naukowców. Ogólnie – cechy przepływających odzwierciedlają strukturę organizacyjną korporacji.
2. Osoby z obsługi serwisowej i „pogotowia”	Charakter przepływu zależy od specyficznych kwalifikacji osoby. Migracja często związana z sytuacją kryzysową filii zagranicznej (np. „kryzys zarządzania”); moment wystąpienia i trwanie trudne do przewidzenia. Dotyczy też osób zwerbowanych na „wolnym rynku”, na konkretne zamówienie.
3. Specjaliści w zawodach nietechnicznych	Zwykle specjaliści w sektorach: zdrowie i edukacja; często zatrudniani przez organizacje pozarządowe. Indywidualne kontrakty, zwykle na czas określony, często stosunkowo długi.
4. Specjaliści w projektach inwestycyjnych	Przepływ ściśle dostosowany do charakteru i długości trwania zagranicznej inwestycji; najczęściej związany z budownictwem.

³⁵ Okólski w kilku wcześniejszych swoich publikacjach (w języku angielskim) używał określenia *adverse brain drain* (zwrotny drenaż mózgow).

5. Konsultanci	Zazwyczaj osoby rekrutowane przez międzynarodowe firmy pośrednictwa pracy. Reprezentują bardzo zróżnicowane zawody i specjalności, zwykle związane z obsługą biznesu.
6. Podwyższający kwalifikacje i realizujący określony szczebel kariery zawodowej	Osoby poszukujące zatrudnienia za granicą na „wolnym rynku”, w celu rozwoju zawodowego. Podejmujące pracę na różne okresy. Często we wczesnym stadium kariery, czasem jednak w końcowym stadium. Charakterystyczna grupa zawodowa: pielęgniarki.
7. Duchowni i misjonarze	Osoby migrujące w ramach bardziej czy mniej formalnej powszechnej struktury danej grupy wyznaniowej (Kościoła).
8. Naukowcy i studenci	Osoby przepływające między podobnymi instytucjami akademickimi/badawczymi w różnych krajach. Czas pobytu za granicą bardzo zróżnicowany, aż po trwały („klasyczny drenaż mózgow”). Przepływ o ostro nasilającej się skali w przypadku studentów, pozostających po uzyskaniu dyplomu za granicą.
9. Niezależni przedsiębiorcy i osoby szczególnie zamożne	Osoby osiedlające się za granicą w celu zrealizowania osobistych planów inwestycyjnych lub np. zmniejszenia obciążeń podatkowych.
10. Artyści i sportowcy	Grupa bardzo zróżnicowana. Przepływ najczęściej na krótki okres. Reprezentanci pewnych specjalności mają jednak skłonność do osiedlania się za granicą.
11. Oficerowie i specjaliści wojskowi	Zwykle nie zaliczani do migrantów. Jednak wędrowniki wielu z tych osób, np. związane z misjami międzynarodowymi, mają znaczenie dla przepływu mózgow.
12. Małżonkowie i dzieci osób zaliczonych do typów 1–11	Wiele tych osób towarzyszy w przepływie; często również one należą do wysoko wykwalifikowanych.

Źródło: Salt 1997.

2.3. Mobilność kapitału ludzkiego obecnie

W latach 80. w krajach europejskich zaczęto dostrzegać wzrost udziału cudzoziemskich pracowników na stanowiskach wymagających wysokich kwalifikacji. Na przykład, okazało się w środku owej dekady, że ponad 7% reprezentantów wolnych zawodów i pracowników firm na stanowiskach kierowniczych w Szwecji, 6% w Wielkiej Brytanii i 5% w Belgii urodziło się za granicą. Wśród licznie napływających wysoko wykwalifikowanych z zagranicy, zwłaszcza do pracy w korporacjach ponadnarodowych, szczególnie duży udział

mieli obywatele USA i Japonii. Wtedy właśnie uświadomiono sobie występowanie zjawiska wymiany (cyrkulacji) mózgów, a dotychczasowa retoryka właściwa dla dyskursu na temat drenażu mózgów znacznie straciła na aktualności [Findlay 1994].

W latach 90. wiele krajów wysoko rozwiniętych otwarci i aktywnie wspierało imigrację osób wysoko wykwalifikowanych [por. 2.5.]. W efekcie w takich krajach jak: Australia, Kanada, Nowa Zelandia, Szwecja czy Wielka Brytania znacznie zwiększył się udział tych osób wśród wszystkich nowych imigrantów, najbardziej w Kanadzie (z 18 do 55%) i Wielkiej Brytanii (z 7 do 32%). Jedynie w Stanach Zjednoczonych nieco się zmniejszył (z 18 do 17%), choć w tym okresie kraj ten rozwinął na wielką skalę werbunek pracowników tymczasowych (nieimigrantów) reprezentujących najwyższe kwalifikacje; ich roczny napływ wzrósł z niewiele ponad 100 tysięcy do przeszło 500 tysięcy. Tę formę naboru, jako uzupełnienie imigracji, zastosowały też m.in. Australia, Kanada i Wielka Brytania [OECD 2002a; UN 2004].

Zdecydowanie najwięcej wysoko wykwalifikowanych migrantów na świecie pochodzi ostatnio z wąskiego kręgu azjatyckich krajów rozwijających się (Chiny, Filipiny, Indie, Malezja i Pakistan)³⁶. Na przykład w Australii stanowią oni (lata 1999-2001) blisko 30% tej kategorii imigrantów, we Francji 15%, w Japonii 53%, w Kanadzie 56%, w Niemczech 22%, USA około 40%, a w Wielkiej Brytanii 30%. Znacznie mniej wywodzi się z krajów najwyżej rozwiniętych (głównie z USA, Japonii, Wielkiej Brytanii i Niemiec), a stosunkowo niewiele z pozostałych krajów świata [OECD 2002a].

Wśród krajów wyżej rozwiniętych pojawiła się agresywna rywalizacja o wysoko wykwalifikowanych imigrantów. Ocenie tej rywalizacji został poświęcony specjalny program badawczy na Georgetown University, w wyniku którego ustalono ranking tych krajów³⁷, jeśli chodzi o skuteczność przyciągania spe-

³⁶ Charakterystycznym przykładem jest ich udział w rozwoju sektora IT (*information technology*). Na przykład jedna czwarta firm istniejących w 1998 r. w Silicon Valley została założona (i była nadal zarządzana) przez imigrantów z dwóch tylko krajów – Chin i Indii; firmy te generowały łącznie obroty o wartości 17 miliardów dolarów i zatrudniały 52 300 osób [OECD 2002a].

³⁷ Badaniem objęto wszystkie kraje Europejskiego Obszaru Gospodarczego (w tym wszystkie kraje Unii Europejskiej wg stanu sprzed 1 maja 2004 r.) oraz Japonię i cztery najważniejsze pozaeuropejskie kraje migracyjne (Australia, Kanada, Nowa Zelandia i USA).

cjalistów z zagranicy. Najwyższą wartość specjalnego indeksu, nazwanego CISIC (*combined index of skilled migrant competitiveness*), uzyskała w 2001 r. Australia, nieznacznie ustępując Norwegii. Z krajów Unii Europejskiej w czołówce znalazły się: Wielka Brytania, Szwecja, Włochy i Holandia, a najniżej w rankingu: Francja, Portugalia, Niemcy, Belgia, Finlandia i Austria [Lowell 2005; por. 2.5].

Chociaż niemal powszechnie mówi się dziś o szczególnych preferencjach dla imigrantów reprezentujących wysokiej jakości kapitał ludzki, sytuacja w krajach OECD, w tym w krajach Unii Europejskiej, jest obecnie pod tym względem bardzo zróżnicowana. W latach 2001–2002 wśród osób w wieku 25–64 lata odsetek ludności rdzennej z wykształceniem wyższym przeważał nad odpowiednim odsetkiem wśród cudzoziemców m.in. w Austrii, Belgii, Finlandii, Francji, Holandii, Niemczech, Szwajcarii, USA i Wielkiej Brytanii, był natomiast niższy w Australii, Czechach, Danii, Grecji, Kanadzie, Norwegii, Portugalii, Słowacji, Szwecji i na Węgrzech [OECD 2004].

Interesujące wnioski nasuwa najnowsze opracowanie OECD na temat zasobu imigrantów w krajach członkowskich, wykorzystujące dane ostatniego spisu ludności (lub równoważnych źródeł), w którym przyjęto porównywalne w skali międzynarodowej rozwiązania [Dumont, Lemaitre 2005]. Ustalono m.in., że w grupie 31 krajów OECD, dla których zgromadzono wiarygodne dane, za granicą przebywa około 7 milionów osób urodzonych w tych krajach i mających dyplom wyższej uczelni; najwięcej Brytyjczyków (blisko 1,3 miliona), Niemców (865 tysięcy) oraz Meksykanów (470 tysięcy). Procentowo największy uszczerbek, jeśli chodzi o osoby z wyższym wykształceniem, poniosły kraje bardziej zamożne, a najmniejszy – kraje mniej zamożne. Na przykład wśród Meksykanów stanowią one 5,6% wszystkich emigrantów, wśród Turków – 6,4%, wśród Portugalczyków – 6,7%, a wśród Słowaków – 14,0%. Z drugiej strony wśród Amerykanów jest ich 49,9%, wśród Japończyków – 49,7%, wśród Brytyjczyków 41,2%, a wśród Szwedów – 40,1%.

Wybrane wyniki ze wspomnianego opracowania zawiera tablica 7. Świadczą one o tym, że choć wprawdzie w latach 2000–2002 odsetek osób w wieku 15 i więcej lat mających wykształcenie wyższe był w niektórych przypadkach wyższy wśród cudzoziemców (ściślej – osób urodzonych za granicą) aniżeli wśród ludności rodzimej, to jednak w każdym przypadku był zdecydowanie najwyższy wśród „ekspatów” (czyli osób urodzonych w danym kraju, lecz prze-

bywających za granicą). Zatem kraje wysoko rozwinięte przyciągają wielu specjalistów, choć mniej (z nielicznymi wyjątkami) niż osób, które nie są zaliczane do wysoko wykwalifikowanych, ale też tracą na rzecz zagranicy relatywnie znacznie więcej osób o najwyższych kwalifikacjach. Znaczący odpływ kadr, utrata mózgow jest współcześnie udziałem krajów zamożnych, wysoko rozwiniętych; nie może więc być mowy o jednostronnym drenowaniu krajów mniej rozwiniętych z ich najlepszych kadr. W istocie, występuje przepływ mózgow, który obejmuje wszystkie kraje o otwartej gospodarce.

Tablica 7. Osoby 15-letnie lub starsze z wykształceniem wyższym w wybranych krajach, w latach 2000–2002 (ogólna liczba osób danej kategorii = 100%)

Kraj	Ludność rdzenna	Mieszkańcy urodzeni za granicą	Osoby urodzone w kraju, lecz przebywające za granicą
Francja	16,9	18,1	36,4
Kanada	31,5	38,0	40,6
Korea Południowa	26,7	32,2	44,2
Niemcy	19,5	15,5	30,4
Nowa Zelandia	27,2	31,0	44,6
Szwajcaria	18,1	23,7	36,5
Szwecja	22,8	24,2	40,1
USA	26,9	24,8	49,9
Węgry	10,7	19,8	29,6

Źródło: Dumont, Lemaitre 2005.

Nasilona od kilkunastu lat rekrutacja pracowników wysoko wykwalifikowanych sprawia, że zaczynają oni odgrywać coraz większą rolę przynajmniej w niektórych sektorach gospodarki. Tablica 8 zawiera dane odnoszące się do udziałów pracowników pochodzących z zagranicy w całym zatrudnieniu w danej branży w wybranych krajach europejskich i w Stanach Zjednoczonych.

Tablica 8. Udziały pracowników cudzoziemskich w zatrudnieniu w wybranych zawodach, 2001

Kraj	Nauczyciele/wykładowcy	Specjaliści IT	Specjaliści w zawodach medycznych
Austria	3,0	8,3	6,3
Belgia	3,3	6,0	4,0
Francja	2,8	4,2	1,7
Holandia	1,6	2,8	1,4
Niemcy	2,8	5,7	4,4
Norwegia	4,3	4,3	5,7
Szwajcaria	13,0	19,3	16,5
Wielka Brytania	5,9	6,4	7,8
Włochy	0,3	0,4	1,0
Stany Zjednoczone	8,9	18,3	13,2

Źródło: OECD 2004.

Jak wynika z przytoczonych danych, znaczenie cudzoziemskich specjalistów jest szczególnie duże w przypadku Stanów Zjednoczonych. Zaspokajają oni niemal 20% popytu na pracę w sektorze IT oraz prawie 15% w ochronie zdrowia. Kraje europejskie nie mają aż takich wyników w przyciąganiu specjalistów z zagranicy, chociaż tablica 8 przekonuje po raz kolejny o coraz większych aspiracjach Wielkiej Brytanii i efektywności programów rekrutacyjnych, jakie wprowadza się tam w życie. Dwa sektory, którym poświęcono już wcześniej dużo miejsca – sektor IT oraz opieka zdrowotna, wydają się być najważniejsze w kontekście przyszłych przepływów kapitału ludzkiego najwyższej jakości.

2.4. Przesłanki migracji specjalistów w dobie globalizacji

Zjawisko odpływu naukowców i pracowników wysoko wykwalifikowanych nie jest niczym nowym czy specyficznym dla przełomu stuleci. Występowało na masową skalę już w pierwszej połowie XX wieku i wiązało się wówczas głównie z motywami politycznymi. W okresie powojennym czynnikiem napędzającym przepływy specjalistów stał się dynamiczny rozwój sektora obronnego i przemysłów towarzyszących. Tym niemniej koniec XX wieku przyniósł znaczący wzrost dynamiki procesów mobilności pracowników o wysokich kwalifikacjach.

Współczesne tendencje w mobilności osób dobrze wyposażonych w kapitał ludzki wiąże się przede wszystkim z procesami szeroko pojętej globalizacji. Uważa się, że migracje osób wysoko wykwalifikowanych w o wiele większym stopniu niż „tradycyjne” migracje wynikają z przemian w sferze gospodarki światowej. Binod Khadria [2001] zaproponował wręcz, by określać je mianem „globalizacji kapitału ludzkiego”. Współczesna mobilność pracowników wysoko wykwalifikowanych odzwierciedla ekspansję handlu światowego, rozwój korporacji transnarodowych i aktywność międzynarodowych instytucji werbunkowych. Istotnym skutkiem globalizacji jest to, że ujawniły się znaczące braki na rynkach pracy, zwłaszcza w odniesieniu do pracy wysoko wykwalifikowanej. Ma to ścisły związek z dynamicznym rozwojem sektorów wysokich technologii i umasowieniem obrotu towarowego oraz mobilności ludzi, w tym w ramach międzynarodowych korporacji. Jednocześnie w ostatnich dekadach XX wieku obserwowaliśmy daleko posunięte procesy specjalizacji, które można by określić jako nowy podział pracy w wymiarze globalnym. Ten nowy podział wynika z przemian w ramach gospodarki światowej:

- nowe technologie zrewolucjonizowały sferę produkcji i usług, w tym zmieniły relacje między pracą i kapitałem;
- nastąpiło przesunięcie „punktu ciężkości” w stronę usług, przy czym część z nich ma charakter nietransferowalny (np. usługi medyczne), a więc w sytuacji nierównowagi wymaga mobilności osób je świadczących;
- zwiększyły się znacząco techniczne możliwości przemieszczania się [Salt 1997].

Wykorzystując korzyści skali, kilku globalnych „graczy” (z USA na czele) uzyskało znaczącą przewagę technologiczną nad resztą świata. Zjawisko to nie byłoby możliwe bez mobilizacji olbrzymiej rzeszy specjalistów pochodzących z wielu krajów. Zachowanie tego statusu wymaga zaś kontynuacji, a może intensyfikacji mobilności zagranicznej pracowników wysoko wykwalifikowanych. W konsekwencji, co podkreślano już wcześniej, skala migracji wysoko wykwalifikowanych rośnie dynamicznie, a dotyczy to ostatnio głównie studentów i pracowników sektora IT³⁸.

³⁸ Przekonuje o tym przypadek Stanów Zjednoczonych. Ocenia się, że w latach 1990–2000 na amerykański rynek pracy tylko na podstawie wize H-1B (czasowy pobyt pracowników wysoko wykwalifikowanych) dotarło około 900 tysięcy osób o wysokich kwalifikacjach. Według szacunków OECD stanowiło to jedną szóstą całości zasobów pracy w sektorze IT w USA [OECD 2002a].

Ponadto w globalnej gospodarce opartej na wiedzy międzynarodowa mobilność osób z wysokimi kwalifikacjami jest coraz częściej postrzegana jako naturalne rozszerzenie sfery naukowej na poziom ponadnarodowy, a może nawet globalny. Problem polega na tym, że w tym samym czasie kapitał ludzki stał się głównym czynnikiem wzrostu gospodarczego [por. Meyer 2003]. W konsekwencji pojawiła się bardzo silna konkurencja o najlepszych naukowców i specjalistów na rynku, a zagadnienia napływu pracowników o wysokich kwalifikacjach stały się jednym z najważniejszych aspektów polityki migracyjnej krajów wysoko rozwiniętych [por. część 2.5.].

Zdaniem Robyna Ireadale [2001] dynamiczny wzrost skali mobilności specjalistów wiąże się nieodłącznie z postępującym procesem, który można by określić jako umiędzynarodowienie wyższej edukacji (oraz zawodów wymagających wysokich kwalifikacji). Można wskazać kilka powodów tego stanu rzeczy, przy czym większość z nich ma bezpośredni związek ze zjawiskami towarzyszącymi globalizacji:

1. Po pierwsze, w krajach wysoko rozwiniętych powszechne stało się przekonanie, że wiedza jest wartościowym aktywem, a także że kapitał ludzki może być przedmiotem „wymiany międzynarodowej” i dzięki temu pozytywnie wpływać na wyniki bilansów obrotów handlowych. Wartość transferów kapitałowych wynikających z tak rozumianego „eksportu edukacji” jest niebagatelna i wynosiła w końcu lat 90.: w Wielkiej Brytanii ponad 9 mld funtów (1997), w Australii 2 mld dolarów australijskich (1996) i w USA 11,7 mld USD (1998).
2. Z drugiej strony obywatele krajów słabo rozwiniętych dostrzegli w wyższym wykształceniu i zdobywaniu specjalistycznych kwalifikacji szansę na wejście na rynek pracy i osiedlenie się w krajach wysoko rozwiniętych. W konsekwencji wpłynęło to na rosnącą selektywność migracji. Wielu spośród imigrantów wchodzących na rynek pracy krajów wysoko rozwiniętych dysponuje dyplomem ukończenia wyższej uczelni w kraju przyjmującym, co znacznie upraszcza procedury uznawania zawodów i ogranicza koszty transakcyjne w przypadku imigrantów, a gospodarkom krajów wysoko rozwiniętych zapewnia względnie stały dopływ wykwalifikowanej siły roboczej.

3. Warunkiem opisywanych wyżej zjawisk jest postępująca uniformizacja systemów edukacyjnych i szkoleniowych. Systemy szkoleń, akredytacji i uznawania zawodów w coraz większym stopniu odpowiadają warunkom kreowanym przez wielkie korporacje, które stworzyły własne, wewnętrzne systemy szkoleniowe i wykształciły mechanizmy mobilności wewnątrz korporacyjnej. W konsekwencji harmonizacja metod i technik szkoleniowych stwarza spójne w sensie międzynarodowym ramy kształcenia w wielu zawodach.

Umieędzynarodowienie zawodów i kwalifikacji oznacza konwergencję międzynarodowych standardów i procedur, które w coraz mniejszym stopniu są określane na gruncie narodowym, a w coraz większym odpowiadają potrzebom globalnym. Jest to znaczące odejście od tradycyjnego podejścia, w którym procesy wchodzenia do zawodów były zwykle określane na poziomie narodowym³⁹. Znaczące zwiększenie tempa procesu umieędzynarodawiania zawodów wiąże się z tworzeniem i funkcjonowaniem ponadnarodowych bloków współpracy i wspólnot takich jak NAFTA (*North American Free Trade Area*), Unia Europejska czy MRA (*Australia-New Zealand Mutual Recognition Agreement*). Przykładowo, Unia Europejska wprowadziła wiele rozwiązań instytucjonalnych, których celem było osiągnięcie wspólnych standardów szkoleniowych i zarazem systemu uznawania kwalifikacji zawodowych. Jednym z głównych celów takich działań było ułatwienie mobilności pracowników wysoko wykwalifikowanych; w konsekwencji przyczyniły się one do umieędzynarodowienia kwalifikacji zawodowych. Równie ważne znaczenie miały międzynarodowe porozumienia i organizacje, by wymienić tylko GATS (*General Agreement on Trade and Services*) czy WTO (*World Trade Organization*). W istocie u źródeł procesu umieędzynarodowienia kwalifikacji leżały zjawiska przepływu (obrotu) usług w wymiarze międzynarodowym. Aby mogły się one dokonywać, konieczne było określenie minimalnych standardów i wymagań w różnych zawodach w skali ponadnarodowej.

Kolejnym czynnikiem sprzyjającym umieędzynarodowieniu jest aktywność organizacji zawodowych, która w coraz większym wymiarze przenosi się na

³⁹ Przykładem pionierskiego procesu tego typu był system szkolenia i praktyk dla personelu medycznego w ramach krajów Wspólnoty Brytyjskiej, ułatwiający przepływy lekarzy i personelu medycznego w obrębie takich krajów jak Wielka Brytania, Irlandia, Kanada, RPA, Australia, India, Sri Lanka, Hongkong czy Singapur. System ten działał skutecznie do końca lat 80.

poziom globalny. Jako przykład podać można aktuariuszy, grupę zawodową, która dzięki aktywności takich organizacji jak *The Society of Actuaries Mutual Recognition* z powodzeniem funkcjonuje w wymiarze ponadnarodowym. Dzięki porozumieniu ponad 40 organizacji działających na szczeblach narodowych udało się stworzyć warunki umożliwiające łatwy transfer tych pracowników oraz uznawalność i porównywalność kwalifikacji zawodowych [por. Iredale 2001].

Podkreślić jednak, że nie jest to tendencja powszechna. W większości zawodów i krajów istnieje dość duży opór przed przyjmowaniem osób z zewnątrz, a więc nie ma bodźców, by wspierać i przyspieszać procesy uznawania kwalifikacji. Przykładem takim jest sfera związana z ochroną zdrowia. Mimo że w większości krajów wysoko rozwiniętych obserwuje się znaczące niedobory siły roboczej, to napływ pracowników odbywał się do niedawna głównie za sprawą agencji pośrednictwa, a nie kanałami kontrolowanymi odgórnie. W kilku przypadkach tego typu krótkoterminowa migracja (np. w Walii czy Australii) doprowadziła do ukształtowania się mechanizmów ułatwiających mobilność. Zmiany o takim charakterze wskazują, że sytuacja rynkowa może skutecznie wpływać na dość naturalną i mającą długą tradycję izolację wielu środowisk zawodowych.

Bardzo ważnym czynnikiem jest wreszcie pojawienie się nowych, specyficznych kwalifikacji, które relatywnie słabo podlegają kontroli i dzięki temu w niewielkim stopniu poddają się ograniczeniom mobilności. Najlepszym przykładem są technologie informatyczne (IT). Bardzo dynamiczny rozwój tej dziedziny sprawił, że nastąpiło umasowienie mobilności specjalistów IT i zarazem bardzo silna konkurencja w wymiarze globalnym (także między krajami wysoko rozwiniętymi). Czynnikiem wpływającym na internacjonalizację w sektorze IT były: dominacja języka angielskiego jako podstawy komunikacji, fakt, że najważniejszym wyznacznikiem kwalifikacji jest doświadczenie oraz to, iż międzynarodowy wymiar kwalifikacji jest w dużej mierze niezależny od kontekstu kulturowego, duża skala przepływów wewnątrz korporacji, znaczące możliwości migracji powrotnych i inwestycji. Nie bez znaczenia było wreszcie to, że w sektorze tym nie funkcjonowały silne związki zawodowe czy organizacje regulujące rynek.

Na początku XXI wieku branże związane z IT stały się wysoce dynamicznym i mobilnym sektorem przemysłu. Jednocześnie w wielu krajach pojawiły się niedobory tego typu pracowników, co skłoniło rządy do zmiany polityki

imigracyjnej i spojrzenia na procesy mobilności. Co ciekawe, zjawiska te zła-
mały tradycyjny podział na Północ / Południe. Za sprawą specjalistów infor-
matycznych Indie zostały włączone do globalnego przemysłu IT. Skala odpły-
wu specjalistów IT z Indii była oceniana na około 100 tysięcy osób rocznie, co
miało „kosztować” ponad 2 mld USD (koszty drenażu mózgów) [Khadria 2001].
W rzeczywistości duża część tych migrantów powróciła do kraju i wykorzy-
stała kapitał i kwalifikacje do założenia firm komputerowych, które obecnie
ściśle współpracują z korporacjami z USA, Kanady czy Wielkiej Brytanii.
Podobnym przykładem są procesy obserwowane w ostatnich latach w Chinach.
Dynamiczny rozwój przemysłu komputerowego jest do pewnego stopnia kon-
sekwencją faktu, że w obliczu recesji w USA wielu chińskich imigrantów po-
wróciło do kraju z Krzemowej Doliny i mogło zaangażować się w rozbudowę
rodzimego potencjału.

Na marginesie warto spytać, od czego zależy sukces wykorzystania poten-
cjalnych migracji powrotnych specjalistów. Opierając się na doświadczeniach
Tajwanu, Korei czy Irlandii, można przyjąć, że skala powrotów i ich znaczenie
zależą w dużej mierze od otwarcia gospodarek i polityki wspierającej krajowe
inwestycje w sektor badań i rozwoju (B+R). Kraje o dobrze rozwiniętej infra-
strukturze, jako przykład mogą służyć Indie, mają o wiele większe szanse na
przyciągnięcie emigrantów i zachęcenie ich do powrotu. Bardzo duże znacze-
nie ma także rozwój sieci powiązań naukowych i „diaspor naukowych”, które
pozwalają zachowywać aktywny kontakt z krajem pochodzenia [Cervantes,
Guellec 2002].

Migracje osób wysoko wykwalifikowanych to przede wszystkim „klasycz-
na” mobilność z Południa na Północ. Obserwuje się też jednak znaczące
w sensie liczebnym przepływy w obrębie krajów wysoko rozwiniętych. I tak
np. znaczącym źródłem tego typu pracowników dla USA są Kanada, Francja,
Niemcy, Szwecja i Wielka Brytania. Ponieważ większość z tych migracji ma
charakter czasowy, coraz częściej wykorzystuje się pojęcie „cyrkulacji mó-
zgów”, a nie „drenażu mózgów”. Jest to istotne, gdyż wiele badań pokazuje,
że skala „drenażu” jest zwykle znacznie przeszacowana, a to głównie za spr-
awą nieuwzględniania dużej liczby migracji powrotnych.

W odniesieniu do migrantów z Indii, Khadria [2001] zwrócił uwagę na bar-
dzo istotny aspekt związany z globalizacją i masowym uczestnictwem migran-
tów z tego kraju w gospodarce światowej. Podkreślił on mianowicie stopnio-

wą zmianę „paradygmatu migracyjnego” z podejścia *ex post* na podejście *ex ante*. Migranci nie odpowiadają biernie na sygnały rynkowe, czego wyrazem jest choćby zjawisko ucieczki przed bezrobociem: w sytuacji gdy rośnie poziom bezrobocia, osoby tracące pracę zaczynają poszukiwać zatrudnienia poza granicami kraju. Raczej przewidują rozwój wydarzeń na globalnym rynku i podejmują określone, przemyślane decyzje edukacyjne. Typowym przykładem jest tutaj właśnie sektor IT, który rozwija się głównie ze względu na oczekiwania związane z możliwością emigracji. Tymczasem jednak niejako jako efekt uboczny obserwuje się rozwój tej branży w samych Indiach. Liczba wysoko wykwalifikowanych pracowników zatrudnionych w sektorze IT w Indiach wzrosła ze 160 tysięcy w latach 1996–1997 do 340 tysięcy w latach 1999–2000. Ocenia się, że w roku 2008 potrzeby tego sektora w Indiach wyniosą około 2,2 miliona pracowników. Obecnie (2000) Indie kształcą około 70–80 tysięcy inżynierów informatyków oraz około 45 tysięcy innych absolwentów z dziedziny IT rocznie, z perspektywami potrojenia tej liczby w kolejnych latach.

Drugim przykładem profesji, która w bardzo szybkim tempie podlega umiędzynarodowieniu, jest pielęgniarstwo czy – w szerszym ujęciu – specjalności związane z systemem ochrony zdrowia. Sprzyja temu fakt, że w wielu krajach szkolenie i kształcenie pielęgniarek jest niewystarczające. Ze względu na bardzo wymagający charakter pracy zbyt małe jest zainteresowanie tym zawodem, a z drugiej strony popyt na ich usługi rośnie, co wynika głównie ze starzenia się społeczeństw. Napływ pielęgniarek dotyczy głównie krajów Bliskiego Wschodu, części Azji (głównie Japonia), a także USA, Kanady, Australii i krajów zachodnioeuropejskich. Zjawiska te są najwyraźniej widoczne na Bliskim Wschodzie. W Arabii Saudyjskiej, mimo że obiekty medyczne są tam na najwyższym światowym poziomie, problemem jest brak personelu medycznego. W Zjednoczonych Emiratach Arabskich w 1999 r. na ogólną liczbę 4417 pielęgniarek 4312 pochodziło z zagranicy. Systemy rekrutacji pielęgniarek i personelu medycznego funkcjonują w wielu krajach wysoko rozwiniętych.

Zestawienie tych dwóch sektorów, które w ostatnich latach w najbardziej zaawansowany sposób podlegają umiędzynarodowieniu, wskazuje, że zjawisko przepływu osób z wysokimi kwalifikacjami to proces wysoce heterogeniczny, a ekonomiczne i instytucjonalne uwarunkowania przepływu mogą być bardzo zróżnicowane. W istocie bowiem sektory te są od siebie zupełnie różne: sektor IT jest niezwykle elastyczny i nie podlega kontroli, natomiast usługi

medyczne wciąż są dość ściśle kontrolowane na poziomie narodowym. To, co je łączy, to fakt, że w obu przypadkach siły rynku okazały się na tyle silne, że skłoniły rządy krajów wysoko rozwiniętych do wprowadzenia w życie programów werbunkowych [por. 2.5.].

W obliczu przemian związanych z globalizacją przepływy towarów, usług i informacji stały się bardziej intensywne niż kiedykolwiek wcześniej. Tego typu ekonomiczna integracja wymaga pewnej minimalnej choćby uniformizacji w odniesieniu do języka i kompetencji kulturowych. Przyjmuje się, że elementy te mogą zostać nabyte w toku edukacji, stąd tak duża popularność studiów za granicą, które stały się dużo łatwiejsze w obliczu rozwoju komunikacji i informatyzacji. Skutkiem jest coraz większa internacjonalizacja systemów edukacyjnych, co przejawia się, między innymi, w uniformizacji programów studiów oraz zmian w strukturze studentów. Kraje wysyłające liczą na transfer wiedzy i technologii, a kraje przyjmujące, obok innych efektów (choćby edukacyjne korzyści skali), mają nadzieję, że część zagranicznych studentów pozostanie w nich, zwiększając tym samym zasoby kapitału ludzkiego [OECD 2002b]. Związki między mobilnością studentów a interesującym nas problemem są oczywiste:

- 1) studenci w czasie pobytu za granicą często są zobowiązani do prowadzenia prac badawczych, publikowania itp., co w zasadzie jest formą upowszechniania wiedzy; ocenia się, że tego typu efekty są szczególnie znaczące w Australii, Szwajcarii i Holandii [OECD 2002a];
- 2) częstym wymogiem jest także praktyka zawodowa, np. w lokalnym przedsiębiorstwie;
- 3) studia za granicą są powszechnie postrzegane jako prosta droga do podjęcia pracy i pozostania w kraju docelowym.

Za szczególnie istotny uważa się ten ostatni aspekt. Dzieje się tak tym bardziej dlatego, że, jak pokazują liczne badania [por. OECD 2002a, 2002b], zdobycie w danym kraju wyższego wykształcenia w skuteczny sposób chroni przed ryzykiem bezrobocia i umożliwia względnie łatwą integrację na rynku pracy i w społeczeństwie. Badanie przeprowadzone w USA w 2000 r. wśród 4200 czasowych imigrantów przebywających w kraju na podstawie wizy H-1B pokazało, że 23% z nich studiowało wcześniej w Stanach Zjednoczonych. Nie należy jednak traktować mobilności studentów jako oczywistej zapowiedzi trwa-

łej migracji. W każdym przypadku ewentualne plany pozostania w danym kraju są konfrontowane z możliwościami oferowanymi przez rynki pracy w krajach przyjmujących. W konsekwencji relatywnie niewielka część studentów decyduje się na pozostanie w kraju, gdzie zdobywano dyplom, a dzięki temu rzeczywiste straty z tytułu tego typu mobilności dla krajów pochodzenia są o wiele mniejsze niż potencjalne.

Innym czynnikiem wpływającym na rosnące znaczenie mobilności pracowników wysoko wykwalifikowanych jest obserwowana od pewnego czasu konkurencja między najważniejszymi graczami w skali globalnej, głównie między Stanami Zjednoczonymi a krajami Unii Europejskiej. Stany Zjednoczone swoją obecną pozycję w systemie światowym zawdzięczają w dużej mierze procesowi akumulacji wiedzy, który w takich rozmiarach nie byłby możliwy bez napływu cudzoziemców obficie wyposażonych w kapitał ludzki. USA to najważniejszy kraj przyciągający wysoko wykwalifikowanych. 40% populacji cudzoziemców ma wykształcenie wyższe. Od początku lat 90. ponad 900 tysięcy wysoko wykwalifikowanych specjalistów z takich krajów jak Chiny, Rosja, a także kraje OECD (głównie Wielka Brytania, Niemcy) uzyskało zatrudnienie i zgodę na pobyt tylko dzięki programowi wizowemu H-1B (por. 2.5.). Ponadto w Stanach Zjednoczonych studiuje około 30% wszystkich studentów zagranicznych przebywających w krajach OECD [Cervantes, Guellec 2002]. O tym, jakie jest znaczenie migracji osób wysoko wykwalifikowanych, przekonuje przykład naukowców, którzy otrzymali Nagrodę Nobla w związku z badaniami prowadzonymi w USA. Jedna trzecia noblistów z dziedziny chemii (1985–1999) była cudzoziemcami, którzy prowadzili badania w USA. Ocenia się, że w 1998 r. jedną czwartą wszystkich firm Krzemowej Doliny kierowali migranci z Chin i Indii, a firmy te generowały sprzedaż o wartości ponad 17 mld USD i dawały ponad 50 tysięcy miejsc pracy [OECD 2002a].

Wspieranie imigracji pracowników wysoko wykwalifikowanych stało się w Stanach Zjednoczonych niemalże ideologią. Dobitnie wyrażają to Papademetriou i Yale-Loehr [1995], których zdaniem polityka imigracyjna skierowana na zachęcanie osób wysoko wykwalifikowanych powinna służyć stworzeniu warunków, by XXI wiek był „wiekiem Ameryki”. W tym sensie imigracja wysoko wykwalifikowanych jest integralnym elementem polityki zmierzającej do zachowania przez USA dominującej ekonomicznej i politycznej pozycji w globalnym kontekście.

Z drugiej strony napływ specjalistów do Stanów Zjednoczonych zagraża długookresowym interesom Unii Europejskiej, zmniejszając potencjał europejskich instytucji badawczych. Typowym zjawiskiem w amerykańskich instytucjach naukowych i badawczych jest bardzo duży udział procentowy naukowców z Europy. Nie dzieje się tak bez powodu. W 2000 r. w Stanach Zjednoczonych wydano około 287 mld euro na badania i rozwój, czyli około 121 mld więcej niż kraje UE. Konsekwencje są wyraźnie widoczne: Stany Zjednoczone mają 78% więcej patentów w zakresie wysokich technologii niż kraje europejskie. O różnicy potencjału przekonuje proste porównanie możliwości finansowych: brytyjska Rada ds. Badań Medycznych (*Medical Research Council*) dysponuje budżetem około 40 razy mniejszym niż jej amerykański odpowiednik (*National Institutes of Health*), co w oczywisty sposób przekłada się na możliwości badawcze [Chiu 2005]. Źródłem różnic nie są jednak wyłącznie możliwości techniczne i finansowe. Badacze niemieccy zwracają uwagę na ograniczone możliwości promocji i awansu zawodowego w kraju, przy dużej swobodzie i otwartych ścieżkach kariery w USA. Wyjeżdżają, mimo że większość z nich wolałaby pozostać w kraju⁴⁰.

Próbując nadrobić dystans do Stanów Zjednoczonych, Unia Europejska powołała do życia Europejski Obszar Badawczy (*European Research Area*), który ma być swoistym wspólnym rynkiem dla nauki. Powstała również Europejska Rada Naukowa (*European Research Council*). Zmniejszenie różnic między UE a USA wymaga znaczących nakładów finansowych i zmian instytucjonalnych. Ocenia się, iż w kolejnych latach Europa będzie potrzebować kilkuset tysięcy naukowców.

Tyle o założeniach. W wymiarze praktycznym wydaje się, że kluczowym problemem jest kwestia priorytetów. Powszechnie uważa się, że w Europie lepiej postrzegane jest wybudowanie kilometra autostrady niż stworzenie laboratorium badawczego. W ostatnich latach mimo jasnych założeń programowych co do inwestycji w kapitał ludzki tylko Finlandii i Szwecji udało się osiągnąć zamierzony cel i wydawać więcej niż 3% PKB na badania i rozwój. W przypadku Francji w 2004 r. wydatki te, po uwzględnieniu inflacji, były wręcz

⁴⁰ Chiu [2005] podaje dane, z których wynika, że na początku XXI wieku w USA przebywa około 400 tysięcy naukowców z Europy. Według badania zrealizowanego na zlecenie Komisji Europejskiej w 2004 r. zaledwie 13% spośród europejskich pracowników naukowych i specjalistów pracujących za granicą zamierza powrócić.

o 0,9 punktu procentowego niższe niż rok wcześniej. Tymczasem według różnych szacunków dogonienie USA wymagałoby zwiększania nakładów w tempie niemal 10% rocznie [Chiu 2005]. Konieczne jest więc przejście z poziomu politycznych deklaracji do działań. Jak pokazują doświadczenia zaprezentowane w kolejnej części, dotychczas udaje się to przede wszystkim w przypadku Wielkiej Brytanii i Irlandii, głównie dzięki liberalnej polityce stosowanej wobec osób o wysokich kwalifikacjach.

2.5. Polityka migracyjna jako narzędzie kontroli przepływu pracowników o wysokich kwalifikacjach

Biorąc pod uwagę czynniki opisane wyżej, nie jest rzeczą zaskakującą, że duża część państw wysoko rozwiniętych poddała rewizji obowiązujące procedury admisyjne i wprowadziła w życie rozwiązania mające maksymalnie zwiększać korzyści płynące z napływu pracowników obficie wyposażonych w kapitał ludzki. Podkreśla się przy tym, że zmiana paradygmatu z drenażu mózgow na cyrkulację mózgow ma poważne konsekwencje dla sfery politycznej – mobilność osób z wysokimi kwalifikacjami powinna być postrzegana jako normalny proces, nie hamowana, a raczej zarządzana w możliwie optymalny sposób. To obecnie jest najważniejszym zadaniem stojącym przed osobami projektującymi politykę migracyjną.

Na procesy mobilności osób wysoko wykwalifikowanych można patrzeć podobnie jak na inne zjawiska migracyjne, choć są one pod wieloma względami specyficzne. W kontekście motywacji w o wiele większym stopniu niż inne migracje są odpowiedzią na warunki przyciągające, przy czym wiele z nich ma związek z określonymi programami rządowymi lub też zachętami ze strony pracodawców [por. Salt 1997]. Bardzo dużą wagę przywiązuje się też do kwestii migracji powrotnych. Migracje te miały bardzo duży wpływ na rozwój takich krajów jak Indie, Tajwan czy Chiny. Ciekawe, że obok typowych przepływów z krajów słabiej rozwiniętych do lepiej rozwiniętych obserwuje się mobilność w odwrotnym kierunku, czyli do krajów słabiej rozwiniętych, głównie w obrębie korporacji transnarodowych.

Podobnie jak w przypadku każdej innej migracji, możliwe są też różne mechanizmy integracji: od sytuacji, kiedy migranci napotykają na poważne pro-

blemy integracyjne i blokady w dostępie do stanowisk, miejsc pracy, poprzez sytuację „neutralną”, gdy istnieje możliwość wejścia do sektora pierwotnego, aż po sytuację uprzywilejowaną, kiedy za sprawą działań rządowych czy innych możliwości kariery i mobilności wertykalnej są nawet większe niż pracowników rodzimych. W przeszłości dominował model pierwszy. To, co wyróżniało kraje cieszące się największą popularnością imigrantów, to względnie liberalne zasady polityki imigracyjnej, bądź też duże populacje imigrantów, co ułatwiało integrację (Stany Zjednoczone, Kanada). Obecnie coraz większą popularność w krajach wysoko rozwiniętych zdobywa model trzeci, w którym migranci mają pozycję „uprzywilejowaną”. Dobrym przykładem są specjaliści IT, którzy są bardzo pożądani w większości krajów wysoko rozwiniętych, a jednocześnie za sprawą specyfiki zawodu mogą się z łatwością integrować w nowym środowisku⁴¹.

Na początku XXI wieku nadal widoczna jest tendencja wzrostowa, jeśli chodzi o znaczenie migracji pracowniczych na tle innych przepływów. Jest to szczególnie wyraźnie widoczne w takich krajach jak Australia, Kanada i Wielka Brytania. W tym kontekście na uwagę zasługuje coraz większa konkurencja o wysoko wykwalifikowanych pracowników i jednocześnie działania zmierzające do powstrzymania własnych obywateli przed emigracją. Wiele spośród krajów OECD przeprowadziło zmiany legislacyjne w tym właśnie kierunku jeszcze w latach 90., a w odpowiedzi na zapotrzebowanie rynku pracy i coraz większą presję demograficzną wiele krajów zdecydowało się na daleko idące zmiany w sferze polityki migracyjnej, zmierzające do zwiększenia skali imigracji osób wysoko wykwalifikowanych.

Papademetriou [2002] po przeanalizowaniu licznych rozwiązań instytucjonalnych wyróżnił cztery główne strategie rekrutacji / umożliwiania napływu pracowników wysoko wykwalifikowanych:

⁴¹ Przykład Niemiec pokazuje jednak, że dla potencjalnych imigrantów ważny jest też ogólny klimat towarzyszący imigracji. W 2000 r. Niemcy ogłosiły program (*green card*, por. poniżej), w ramach którego zamierzano zwerbować około 20 tysięcy specjalistów IT. Łącznie w latach 2000-2004 wydano 15 800 zezwoleń na pracę, a sam program przedłużono do 2005 r. W opinii pracowników IT z Indii na niekorzyść Niemiec działała negatywna atmosfera wokół cudzoziemców i pojawiające się doniesienia o wzroście postaw rasistowskich. Z kolei jeden z badaczy [Lowell 2005] zwraca uwagę, że zwykle relatywne niepowodzenie programu rekrutacji wiąże się z tym, iż potencjalni kandydaci nie znali języka niemieckiego lub też sam program był zbyt mało popularyzowany. Tymczasem z jego analizy wynika, że być może był on również zbyt restrykcyjny, by zachęcić dużą liczbę zagranicznych specjalistów.

- system bazujący na aktywności pracodawców, którzy aplikują o możliwość zatrudnienia obcokrajowca, przy czym muszą być spełnione warunki zapewniające bezpieczeństwo rodzimego rynku pracy;
- system oparty na ocenie sytuacji na rynku pracy i identyfikacji sektorów narażonych na szczególną nierównowagę;
- systemy punktowe, w przypadku których oceniane są kompetencje, kwalifikacje lub inne cechy potencjalnych imigrantów (płeć, wiek);
- „systemy filtracyjne”, w których prawo stałego pobytu otrzymują ci pracownicy, którzy mieli już okazję zademonstrować swoją wartość (studenci, pracownicy czasowi).

W większości przypadków stosowane polityki stanowią kombinację wymienionych strategii, czego wyrazem są choćby różnorodne programy rekrutacyjne [por. tablica 10]. Tablica 9 zawiera zestawienie wybranych informacji odnoszących się do rozwiązań instytucjonalnych obowiązujących w wybranych krajach UE.

W krajach wysoko rozwiniętych polityka migracyjna jest coraz częściej rozumiana jako zestaw instrumentów służących nie tyle kontroli, co zarządzaniu przepływami zasobów ludzkich. W odniesieniu do pracowników wysoko wykwalifikowanych polityka ta ma zresztą znacznie szerszy wymiar. Jej główne obszary to: ocena sytuacji na rynku pracy i reagowanie na jego potrzeby, zwiększanie zasobu kapitału ludzkiego, a także wspieranie procesu cyrkulacji wiedzy i promowanie innowacji.

Informacje zawarte w tablicy 9 odzwierciedlają kilka generalnych tendencji w sferze polityki migracyjnej zmierzającej do zwiększenia skali mobilności osób z wysokimi kwalifikacjami. W dużym skrócie mogą one być opisane w następujący sposób:

1. Powszechne jest odchodzenie od systemów kwotowych lub ich liberalizacja. Jednym z nielicznych krajów, w których wciąż obowiązuje system kwotowy, są Stany Zjednoczone. W 2001 r. zwiększono roczny limit dla wiz H-1B o ponad 70%. W kolejnych trzech latach na tej podstawie do USA miało napłynąć 195 tysięcy imigrantów z wysokimi kwalifikacjami [por. szczegóły programu w tablicy 10].

Tablica 9. Rozwiązania instytucjonalne dotyczące napływu pracowników wysoko wykwalifikowanych w wybranych krajach UE i EOG

Kraj	Rozwiązania instytucjonalne
Francja	Prawo imigracyjne z 1998 r. stworzyło specjalny status dla naukowców i badaczy. Wprowadzono również rozwiązania ułatwiające imigrację konkretnych grup zawodowych: specjalistów IT, wysoko wykwalifikowanych pracowników czasowych (np. możliwość sprowadzenia członków rodziny po rocznym okresie pobytu). Zniesiono obowiązek testowania sytuacji na rynku pracy w odniesieniu do wybranych zawodów (IT, opieka zdrowotna, biotechnologia, edukacja). Funkcjonuje już 13 porozumień umożliwiających młodym specjalistom (18-35 lat) pracę we Francji. Studenci wybranych specjalności (zwłaszcza sektor IT) mogą w bardzo łatwy sposób zmienić swój status i pozostać we Francji.
Holandia	Zniesiono obowiązek testowania sytuacji na rynku pracy w odniesieniu do wybranych zawodów (IT, opieka zdrowotna, biotechnologia, edukacja). Zagraniczni pracownicy o wysokich kwalifikacjach mogą korzystać z 30% zwolnienia podatkowego przez 10 lat.
Irlandia	W obliczu sytuacji na rynku pracy rząd zdecydował się na najdalej posuniętą w Europie liberalizację napływu pracowników wysoko wykwalifikowanych. Aplikacje nie są już załatwiane w Dublinie; wiza może zostać przyznana w każdym urzędzie konsularnym na podstawie bardzo liberalnych kryteriów (generalnie wystarczy oferta pracy irlandzkiej firmy). Zniesiono obowiązek testowania sytuacji na rynku pracy w odniesieniu do wybranych zawodów (IT, opieka zdrowotna, biotechnologia, edukacja). W określonych sektorach pracodawcy mogą oferować miejsca pracy studentom (jeśli odpowiada to kierunkowi ich studiów), studenci mają prawo poszukiwać zatrudnienia.
Niemcy	W niemieckim prawie imigracyjnym, które ostatecznie po kilku latach dyskusji i negocjacji weszło w życie w lipcu 2004 r., znalazły się regulacje odnoszące się do pracowników wysoko wykwalifikowanych. Osoby wysoko wykwalifikowane mogą się ubiegać o prawo pobytu stałego w trybie natychmiastowym. Członkowie ich rodzin mają zapewniony dostęp do rynku pracy. Znacznie uproszczono procedury ubiegania się o pozwolenia na pracę. Zaproponowano zmiany legislacyjne w kierunku systemu punktowego zbliżonego do kanadyjskiego. Ważne jest to, że wszelkie udogodnienia dotyczą wyłącznie pracowników wysoko wykwalifikowanych: do pozostałych odnosi się zakaz rekrutacji wprowadzony w 1973 r. „Sztandarowym” programem stała się inicjatywa <i>Green Card</i> dotycząca rekrutacji specjalistów IT. Od 2003 r. studenci mogą pracować bez zezwolenia do 180 dni, po skończeniu studiów mogą pozostać w Niemczech przez rok i szukać pracy.
Norwegia	Wprowadzono specjalne wize dla pracowników wysoko wykwalifikowanych, procedura przyznawania prawa pobytu oparta jest na systemie punktowym (zbliżonym do kanadyjskiego). Funkcjonują programy umożliwiające swobodny wjazd i poszukiwanie pracy przez osoby z wysokimi kwalifikacjami (przez ograniczony czas). Imigrant, który planuje pozostać w kraju krócej niż 4 lata, może przy rozliczeniu podatkowym odliczyć od dochodu 15%.

	<p>Studenci, którzy nie otrzymywali wsparcia finansowego ze strony norweskiego rządu, mogą w relatywnie prosty sposób zmienić swój status i pozostać w Norwegii.</p>
Wielka Brytania	<p>Bardzo przyjazna polityka względem osób mających wysokie kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, kapitał i pomysły na założenie własnego biznesu (z wyjątkiem branży restauracyjnej). Specjalne uprawnienia dla informatyków. Selekcja opiera się na systemie punktowym. Tzw. szybka ścieżka procedur imigracyjnych dla imigrantów reprezentujących zawody uznane za deficytowe. Zniesiono obowiązek testowania sytuacji na rynku pracy w odniesieniu do wybranych zawodów (IT, opieka zdrowotna, biotechnologia, edukacja). Funkcjonują programy umożliwiające swobodny wjazd i poszukiwanie pracy przez osoby z wysokimi kwalifikacjami (przez ograniczony czas) [por. tablica 9]. Pracownicy o wysokich kwalifikacjach mogą uzyskać zwrot podatku, o ile pracują na terytorium Wielkiej Brytanii, możliwe zwolnienia podatkowe z tytułu kosztów podróży i akomodacji dla migrantów czasowych.</p> <p>Przed 2002 r. studenci mieli ograniczone możliwości zmiany statusu. Wyjątek stanowiły wize w ramach programu <i>Training and Work Experience Scheme</i> oraz obywatele krajów Wspólnoty Brytyjskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Unii Europejskiej. W 2002 r. wprowadzono zmiany legislacyjne, na podstawie których studenci wybranych specjalności mogą po skończonych studiach osiedlić się i pracować w Wielkiej Brytanii.</p>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Mahroum 2001, OECD 2002a, OECD 2002b, OECD 2005.

2. Większość krajów zainicjowała specjalne programy służące wyłącznie werbunkowi pracowników wysoko wykwalifikowanych. Przykładem może być choćby niemiecki program „zielonej karty” dla pracowników sektora IT. Podstawowe informacje na temat programów rekrutacyjnych realizowanych przez kraje OECD zawiera tablica 10⁴².
3. Wprowadza się ułatwienia proceduralne dotyczącą imigracji i zatrudnienia, liberalizuje się przepisy związane z funkcjonowaniem na rynku pracy i w społeczeństwie kraju docelowego. W wielu krajach w przypadku pracowników o wysokich kwalifikacjach nie obowiązuje konieczność testowania sytuacji na rynku pracy (m.in. we Francji, Irlandii, Wielkiej Brytanii). W Wielkiej Brytanii wprowadzono specjalną „szyb-

⁴² Najbardziej znane programy werbunkowe to amerykański oparty na wizie H-1B (wiza dla specjalistów z wykształceniem co najmniej licencjackim: 2/3 posiadaczy tej wizey pracuje w sektorze IT lub wykonuje zawody inżynierskie, około 5% to specjaliści medyczni), amerykańska wiza L dla pracowników przepływających w obrębie korporacji, dokładne dane nie są znane, ale z szacunków wynika, że większość dotyczy specjalistów IT, niemiecka *Green Card* oraz programy brytyjskie, zwłaszcza *Training and Work Experience Scheme* i *Sectors Based Scheme* oraz *Highly Skilled Migrant Programme* (ostatnich latach około 20% dotyczyło sektora IT, dalsze 20% ochrony zdrowia).

ką ścieżkę” dla imigrantów reprezentujących określone zawody, przy czym lista ta jest stopniowo rozszerzana o kolejne profesje.

4. Coraz powszechniejsze są zachęty fiskalne dla pracowników cudzoziemskich. Tego typu rozwiązania funkcjonują m.in. w Szwecji, Danii, Holandii, Belgii, Kanadzie.
5. W przypadku studentów cudzoziemskich coraz łatwiejsza jest zmiana statusu i pozostanie w kraju po zakończeniu studiów. Początkowo obserwowano to tylko w tradycyjnych krajach imigracji, ze Stanami Zjednoczonymi na czele, ale ostatnio również w wielu krajach Unii Europejskiej (Niemcy, Wielka Brytania), jak też np. w Szwajcarii.

Jako integralny element polityki migracyjnej traktuje się również polityki w sferze nauki i technologii, które pozwalają pozyskiwać i zachęcać do imigracji osoby o wysokich kwalifikacjach [por. OECD 2002a]:

1. Rozwój infrastruktury w sferze innowacyjności i zaawansowanych technologii. Dobrym przykładem jest rozwój niemieckiego przemysłu biochemicznego we współpracy z placówkami badawczymi w Stanach Zjednoczonych, z dużym udziałem migrantów powrotnych oraz wsparcia rządu (program *Bio-regio*). Z kolei Indie wspierają rozwój prywatnego biznesu oraz inkubatorów przedsiębiorczości, zwłaszcza z udziałem migrantów powrotnych.
2. Zwiększenie atrakcyjności publicznego sektora badawczego. Na tego typu działania szczególny nacisk położono w krajach konkurujących ze Stanami Zjednoczonymi. Rząd Wielkiej Brytanii podwyższył płace pracowników naukowych w stopniu doktora i wyższym o 25%; Komisja Europejska podwoiła fundusze na rozwój kapitału ludzkiego w ramach VI Programu ramowego; Chiny jeszcze w końcu XX wieku rozpoczęły realizację projektu przekształcenia 100 uniwersytetów w placówki naukowe o światowym poziomie.
3. Ułatwianie powrotu naukowcom i studentom. W Austrii funkcję taką spełnia specjalne stypendium (*Schrödinger scholarship*), które z założenia ma ułatwiać integrację w środowisku naukowcom powracającym z zagranicy. Również niemieckie Ministerstwo Nauki i Edukacji zainicjowało (w 2001 r.) program mający zachęcać naukowców do powrotu. Podobne programy funkcjonują w Finlandii i Kanadzie.

4. Wspieranie diaspor i sieci migracyjnych. Tego typu działania są bardzo popularne wśród imigrantów z Chin i Indii w USA, czego wyrazem jest, między innymi, aktywna działalność takich stowarzyszeń jak *Monte Jade Science and Technology Association* czy *Indus Entrepreneurs Network*. Francuski rząd sponsoruje spotkania między francuskimi naukowcami pracującymi w USA a kolegami w kraju. Szwajcarscy naukowcy w USA założyli sieć, która z założenia ma łączyć osoby pracujące w Szwajcarii i w USA.

Warto zwrócić uwagę, że opisane działania nie są domeną wyłącznie krajów wysoko rozwiniętych czy typowych krajów imigracji. Coraz częściej po takie instrumentarium sięgają rządy krajów aspirujących do pozycji państwa wysoko rozwiniętego. Tak było z Irlandią, która dziś może się pochwalić jednym z najbardziej liberalnych systemów w odniesieniu do pracowników wysoko wykwalifikowanych. W Portugalii nowe prawo imigracyjne (2003 r.) przewiduje specjalny typ wizy dla pracowników naukowych i badaczy. Czechy wprowadziły system punktowy zbliżony do kanadyjskiego w ramach programu pilotowego *Active Selection of Qualified Foreign Workers*⁴³ [OECD 2004, 2005].

Wraz z postępującym procesem zmiany technologicznej i mobilności pracowników wysoko wykwalifikowanych rośnie też znaczenie międzynarodowych programów wymiany naukowców. Przykładem takiego właśnie programu, który cieszy się ogromnym powodzeniem, jest europejski ERASMUS, który doczekał się już naśladowców w innych częściach globu. W 2002 r. zainicjowano program ERASMUS WORLD skierowany do studentów spoza Europy. Rosną nakłady na tego typu programy. SOCRATES II (2000) otrzymał budżet dwukrotnie większy niż program pionierski. W 2002 r. przyjęto nowy program ramowy poświęcony badaniom i rozwojowi technologicznemu (*Framework Programme for Research, Technological Development and Demonstration Activities*, 2002–2006), w ramach którego funkcjonuje między innymi program stypendialny Marii Curie. Program ten ma z założenia promować Europejski Obszar Badawczy (*European Research Area*, ERA). Jako cele przyjmuje się ułatwianie mobilności naukowców i specjalistów, wymianę doświadczeń i informacji [OECD 2003].

⁴³ Rozmiary programu nie są duże (na 2004 r. przewidziano około 1500 wiz), ale świadczą o rosnącej świadomości znaczenia wysoko wykwalifikowanych imigrantów.

Przytoczone dane sugerują, że w ostatnich latach nastąpiło znaczące zbliżenie standardów polityki migracyjnej w odniesieniu do pracowników wysoko wykwalifikowanych. Tym niemniej wciąż widoczne są różnice, które mają daleko idące konsekwencje. Lindsay Lowell [2005] w sposób przekonujący dowodzi, że polityka migracyjna może mieć decydujące znaczenie, jeśli chodzi o liczbę pracowników o wysokich kwalifikacjach, jacy docierają do danego kraju. Przekonuje o tym zwłaszcza porównanie krajów, które w przeszłości nie wprowadziły żadnych specjalnych rozwiązań z takimi państwami jak Wielka Brytania, Australia i Kanada, najbardziej zaawansowanymi w sferze wspierania tego typu mobilności. Jak już zaznaczano w punkcie 2.3., Lowell przeprowadził analizę porównawczą polityki wspierania napływu pracowników wysoko wykwalifikowanych w 12 krajach (Australia, Kanada, Nowa Zelandia, Stany Zjednoczone, Francja, Niemcy, Włochy, Norwegia, Hiszpania i Wielka Brytania, RPA oraz Japonia). Celem było stworzenie rankingu krajów według atrakcyjności dla potencjalnych migrantów i stopnia liberalizmu polityki migracyjnej. Wykorzystane zostały, między innymi, takie kryteria oceny jak ściśle określone limity, testowanie sytuacji na rynku pracy, restrykcje w odniesieniu do napływu członków rodziny, możliwość przedłużenia pobytu.

Jeśli chodzi o programy dotyczące pracowników czasowych, krajem najbardziej zamkniętym dla specjalistów okazała się Republika Południowej Afryki, ale podobna rzecz ma się w przypadku wielu krajów europejskich – Niemiec, Hiszpanii, Norwegii i Włoch. Na przeciwległym końcu znalazły się Australia i Wielka Brytania. Są to kraje, które w ostatnich latach zanotowały największą dynamikę napływu pracowników wysoko wykwalifikowanych. W odniesieniu do programów dotyczących migrantów osiedleńczych najbardziej restrykcyjną politykę stosuje się we Włoszech, RPA i Hiszpanii, a najbardziej liberalną – w Australii, Kanadzie i Wielkiej Brytanii. Co ciekawe, w obu przypadkach Stany Zjednoczone lokują się w środku stawki, ale to pokazuje jedynie, że kraj ten ma tak wielki potencjał i siłę przyciągania, że nawet niezbyt „korzystne” programy nie działają zniechęcająco – poziom konkurencyjności jest odpowiednio wysoki.

Lowell [2005] podkreśla również, że nie wystarczy zachęcić pracowników wysoko wykwalifikowanych do przyjazdu. Istotne jest również to, jakich pracowników udaje się zwerbować (konkurencyjność danego kraju w pozyskiwaniu najlepszych pracowników), oraz zdolność wykorzystania ich kompetencji

(efektywna integracja na rynku pracy). Wyniki nie są zaskakujące. Do krajów, które mają najlepszą zdolność konkurencyjności o najlepszych pracowników, należą Australia, Norwegia, Kanada, Stany Zjednoczone i Wielka Brytania. Na drugim końcu lokują się Francja, Portugalia, Niemcy i wiele innych krajów europejskich⁴⁴. Podobnie ma się rzecz w odniesieniu do skutecznej integracji. Wniosek jest więc taki, że tradycyjne kraje imigracji są w stanie werbować pracowników o wyższych kwalifikacjach oraz dodatkowo zapewnić, że ich kompetencje będą lepiej wykorzystane.

Mobilność pracowników o wysokich kwalifikacjach jest problemem bardzo kontrowersyjnym i budzącym wielkie emocje. W ostatnich latach powróciła debata o potrzebie globalnego podejścia do problemu. W szczególności sposób odnosi się to do sektora opieki zdrowotnej, w kontekście którego pojawił się postulat, by zdrowie traktować jako globalne dobro publiczne. Fakt, że wymiana pracowników wykwalifikowanych we współczesnej, globalnej gospodarce ma jawnie niesymetryczny charakter sprawia, że pojawiają się propozycje kompensacji dla krajów, które ponoszą koszty kształcenia pracowników wysoko wykwalifikowanych. Kompensacja nie miałaby mieć postaci specjalnego podatku (jak to proponowano wcześniej), ale winna się raczej opierać na pomocy ze strony krajów wysoko rozwiniętych. Pomoc ta miałaby dotyczyć rozwoju zasobów ludzkich i wymiany wiedzy za sprawą wizyt ekspertów i naukowców, programów szkoleniowych, wspólnych projektów badawczych. Kraje o największej skali werbunku tych kadr wprowadzają zasady zachęcania i przyciągania pracowników z krajów słabiej rozwiniętych. Przykładem takiego rozwiązania, choć o ograniczonym praktycznie znaczeniu, jest zbiór zasad dotyczących werbunku specjalistów medycznych (*Code of Practice for National Health System Employers Involved in International Recruitment of Healthcare Professionals*) wprowadzony w Wielkiej Brytanii w 2001 r. Zasady te dotyczą wymagań językowych oraz zawodowych w odniesieniu do werbowanych pracowników, ale także, a może przede wszystkim, zawierają listę krajów słabiej rozwiniętych, w przypadku rząd

⁴⁴ Ranking o podobnym charakterze, tj. ranking krajów według zdolności do przyciągania pracowników wysoko wykwalifikowanych i jednocześnie uczestnictwa obywateli danego kraju w drenażu mózgow, został opracowany w ramach Światowego Rocznika Konkurencyjności (*World Competitiveness Yearbook 2000*). Na czołowych miejscach są USA, Niemcy, Irlandia, Szwajcaria, Japonia, Wielka Brytania, a na końcu listy takie kraje jak Indie, Rosja, Filipiny, Chiny czy RPA [Khadria 2001].

Tablica 10. Programy i kryteria napływu pracowników wysoko wykwalifikowanych w wybranych krajach OECD

Kraj, program	Ogólne warunki admisji	Dostępność krajowych pracowników jako podstawa odrzucenia aplikacji	Limity	Czas pobytu, możliwości przedłużenia	Możliwości połączenia z członkami rodziny
Australia Program imigracji osiedleńczej	Wykształcenie wyższe niż średnie (ewentualnie doświadczenie zawodowe), wymagania co do kwalifikacji, wieku, znajomości języka, system punktowy w odniesieniu do ww. kryteriów oraz sektorów zatrudnienia, możliwy sponsoring ze strony obywatela Australii Pracownicy wskazywani przez pracodawców	Dotyczy tylko pracowników „sponsorowanych”	Brak	Pobyt stały	Członkowie najbliższej rodziny otrzymują wizę automatycznie
Program imigracji czasowej (Economic Stream)		Dotyczy pracowników w sektorach, które nie są uznane za „kluczowe”	Brak	2 lub 4 lata, nie ma ograniczeń, jeśli chodzi o przedłużenie	Członkowie rodziny mogą otrzymać prawo czasowego pobytu
Kanada Program imigracji osiedleńczej (wykwalifikowani, inwestorzy)	Wykształcenie wyższe niż średnie, system punktowy (wykształcenie, znajomość języka, kwalifikacje, doświadczenie), inwestorzy muszą stworzyć miejsca pracy Wykształcenie co najmniej średnie, wskazywani przez pracodawców	Nie	Brak, ale podawane są przedziały dla każdego roku	Pobyt stały	Członkowie rodziny mogą towarzyszyć pracownikowi
Program imigracji czasowej (pracownicy czasowi, programiści, pracownicy napływający w ramach umowy z Chile)		Dotyczy tylko pracowników czasowych (z wieloma wyjątkami)	Brak	1–3 lat, możliwość przedłużenia	Członkowie rodziny mogą przebywać w Kanadzie, ale nie mają automatycznie prawa do pracy
Niemcy Program dla specjalistów IT (<i>green card</i>)	Wykształcenie wyższe (uniwersytet lub politechnika) albo roczne zarobki wyższe niż 100 000 DM	Tak	20 000	Maksymalnie 5 lat	Tak

Irlandia „Szybka ścieżka” dla specjalistów IT, zawodów medycznych, inżynierów budowlanych		Nie	Nie	Nie	2 lata (możliwość przedłużenia)	Tak, po 3 miesiącach. Członkowie rodziny mogą się starać o zgodę na podjęcie pracy
Holandia „Szybka ścieżka” dla specjalistów IT i pielęgniarek	Test rynku pracy na poziomie narodowym, a nie lokalnym	Nie	Nie	Nie	3 lata z możliwością przedłużenia	Tak, członkowie rodziny nie mogą pracować bez zezwolenia
Wielka Brytania Uproszczona procedura dla niektórych pracowników wysoko wykwalifikowanych (Lista zawodów „deficytowych”) – głównie specjalści IT	Wykształcenie wyższe (porównywalne z brytyjskim) i rok doświadczenia zawodowego lub co najmniej 3 lata doświadczenia zawodowego	Nie	Tak, nie stosuje się w przypadku przedłużenia	Nie	Maksymalnie 5 lat, ale po 4 latach pracownik może uzyskać zgodę na osiedlenie się (jeśli pracuje)	Tak
USA Imigracja osiedleńcza na podstawie kryterium zatrudnienia (specjaliści, pracownicy sektorów priorytetowych) Imigracja czasowa (H-1B, napływ z krajów NAFTA)	Licencjat lub 4 lata nauki na poziomie college’u. 3 lata doświadczenia zawodowego, traktowane tak jak rok nauki	Tak	Tak	Ograniczone do 140 000 rocznych wjazdów (włączając członków rodziny) Tak, 195 000 rocznie na lata 2001–2003, od 2004 r. – 65 000 rocznie; wyłączeni pracownicy uniwersytetów i organizacji <i>non-profit</i> dla krajów NAFTA, ograniczenie dotyczy tylko obywateli Meksyku	Pobyty stały 1–6 lat, możliwe przedłużenie	Tak Tak, członkowie rodziny nie mogą pracować bez zezwolenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie OECD 2002b.

Wielkiej Brytanii zgodził się na powstrzymanie werbunku tak długo, aż rząd danego kraju wyrazi na to zgodę. Problemem jest to, że tego typu dokumenty nie mają wiążącego charakteru i odnoszą się raczej do werbunku koordynowanego centralnie, a nie aktywności firm rekrutacyjnych. Ograniczenie werbunku wyłącznie do wybranych krajów stwarza zagrożenie, że ich rynki pracy zostaną w szczególnie bolesny sposób dotknięte przez odpływ specjalistów [OECD 2004].

Zdaniem niektórych badaczy problemu coraz wyraźniejsza jest potrzeba stworzenia organizacji międzynarodowej, która mogłaby się zajmować koordynacją polityki migracyjnej na poziomie globalnym i równoważyć koszty i korzyści między różnymi krajami (Bhagwati proponował ongiś powołanie Światowej Organizacji ds. Migracji – *World Migration Organization*). Postulat ten wynika z faktu, że dotychczas zarządzanie sferą mobilności jest bardzo zdecentralizowane, a istniejące organizacje ponadnarodowe zajmują się jedynie wybranymi aspektami problemu (ILO, IOM, UNHCR).

Zaprezentowana wyżej, z konieczności pobieżna, analiza najważniejszych rozwiązań prawnych i instytucjonalnych upoważnia do kilku ważnych konkluzji. Przede wszystkim większość krajów wysoko rozwiniętych prowadzi aktywną politykę rekrutacji opierającą się na liberalnej polityce migracyjnej, wspartej dodatkowo programami specjalnymi. Oznacza to, że rządy krajów zagrożonych odpływem muszą być świadome, że w stosunku do obywateli ich kraju prowadzona będzie mniej lub bardziej skuteczna polityka zachęcania. Sądząc z ogólnych tendencji w gospodarce światowej, należy się spodziewać intensyfikacji tego typu działań i zarazem wzrostu skali mobilności. Po drugie, każdy kraj aspirujący do pozycji wysoko rozwiniętego będzie musiał w pewnym momencie odwołać się do podobnej polityki i włączyć do globalnej konkurencji o pracowników obficie wyposażonych w kapitał ludzki.

2.6. Współczesne formy migracji specjalistów

Poprzednie fragmenty poświęcono najważniejszym tendencjom widocznym w mobilności pracowników wysoko wykwalifikowanych i przesłankom nasilającej się skali ich migracji, które, jak wskazywano, zależą – z jednej strony – od procesów globalizacji, z drugiej zaś są bardzo wyraźnie uwarunkowane przez programy czy też polityki imigracyjne wprowadzane w życie przez rządy krajów zainteresowanych werbunkiem. W tej części zostaną przedstawione trzy specyficzne formy mobilności specjalistów – przepływy w ramach korporacji transnarodowych, mobilność studentów oraz migracje pracowników naukowych. Omówimy również studium przypadku, z którego wnioski wydają się być bardzo adekwatne do obecnej sytuacji Polski.

2.6.1. Wewnętrzny rynek pracy korporacji – przepływy w ramach korporacji transnarodowych

Przepływy w ramach korporacji transnarodowych to nowy, skrajnie różny od migracji w poprzednich stuleciach typ mobilności. Czynnikiem warunkującym tego typu przepływy są bowiem bezpośrednie inwestycje zagraniczne oraz ekspansja specyficznego typu przedsiębiorstwa, czyli korporacji, funkcjonującego w globalnej przestrzeni ekonomicznej (stąd też nazywanego korporacją transnarodową). Podstawą przewagi komparatywnej korporacji jest zdolność efektywnej alokacji zasobów. Dotyczy to kapitału finansowego, produktów i usług, informacji, ale również kapitału ludzkiego. Typową cechą działania korporacji transnarodowych jest „przerzucanie” kompetentnych pracowników między różnymi krajami, tak aby maksymalnie wykorzystać ich kwalifikacje. W konsekwencji tworzy się „międzynarodowy wewnątrz korporacyjny rynek pracy” [por. Tzeng 1995]. Tego typu rozwiązanie jest korzystne dla pracowników, którzy dzięki swobodzie przemieszczania się (choć oczywiście zawsze w ramach korporacji) uzyskują możliwość maksymalizowania stopy zwrotu z posiadanego kapitału. W dłuższej perspektywie tego typu procesy mobilności mają daleko idące skutki kulturowe, przyczyniając się nie tylko do wykształcania i przenoszenia „kultury korporacyjnej”, ale również prowadząc do tworzenia się grupy osób mobilnych w skali globalnej. W praktyce identyfikacja transferów kapitału ludzkiego wewnątrz korporacji może być utrudniona,

gdyż w wielu przypadkach są one bardzo zbliżone do podróży służbowych, które nie są zwykle traktowane jako migracje.

W pojawiających się w literaturze określeniach tego typu mobilności (*highly skilled manpower movement, migration of skilled transients, capital-assisted migration*) znajdują odzwierciedlenie ważne cechy przepływów w ramach korporacji. Po pierwsze, główni aktorzy uczestniczący w procesie to państwo (rządy) oraz korporacje, a po drugie, głównym kanałem są zagraniczne inwestycje bezpośrednie. To one warunkują kierunki i rozmiary przepływu. W konsekwencji wraz ze zwiększeniem rozmiarów międzynarodowych przepływów kapitału można się spodziewać wzrostu znaczenia tej formy mobilności. Po trzecie zaś, mobilność ta cechuje się przejściowym, czasowym charakterem. W praktyce większość kontraktów trwa od roku do 3 lat.

Generalnie przepływy w ramach korporacji transnarodowych dotyczą dwóch rodzajów pozycji zawodowych:

- pracowników spełniających funkcje techniczne, których znaczenie jest bardzo duże w fazie rozruchu oraz w momentach kryzysowych; zajmują się oni głównie nadzorem technologicznym;
- pracowników spełniających funkcje administracyjne, którzy sprawują kontrolę nad firmą, zajmują zwykle najwyższe w niej pozycje i mają decydujący wpływ na strategię i procesy produkcyjne.

Mobilność w ramach korporacji transnarodowych wiąże się z bardzo wysokimi kosztami. Pracownicy opuszczający kraj pochodzenia otrzymują zwykle premię w postaci dodatkowych zarobków, dodatki na mieszkanie, pokrycie kosztów podróży itp. W praktyce ocenia się, że koszt dla firmy zatrudniającej pracownika może być nawet 2-krotnie wyższy niż zarobki w kraju pochodzenia [Tzeng 1995]. John Salt [1997] szacuje, że roczny koszt utrzymania jednego pracownika w firmie zlokalizowanej poza granicami kraju wynosił na początku lat 90. około 90 000 GBP. W Wielkiej Brytanii korporacje transnarodowe wydawały rocznie około 4,2 mld GBP (6,2 mld USD) na transfery pracowników. Tak wysokie koszty związane z realokacją pracownika wskazują, jak duża musi być dla firmy jego wartość. Jednocześnie jednak skala kosztów tłumaczy konieczność poszukiwania i innych rozwiązań. Dlatego też nie wszystkie korporacje decydują się na znaczącą skalę tego typu mobilności i zwłaszcza w ostatnich latach poszukują innych rozwiązań (głównie zatrudnianie lokalnego menedżementu) [Salt 1992].

Ponadto skala przepływów w ramach korporacji ma bez wątpienia związek z jej typem czy może raczej strukturą organizacyjną i stylem zarządzania [Sundaram, Black 1992]. I tak:

- firmy globalne cechują się scentralizowaną, etnocentryczną strukturą; w konsekwencji można się w nich spodziewać przepływów o bardzo dużej skali,
- firmy wielonarodowe mają strukturę zdecentralizowaną i cechują się niewielką skalą mobilności, gdyż korzystają z lokalnej siły roboczej,
- firmy ponadnarodowe mają charakter sieciowy i geocentryczną strukturę; w ich przypadku obserwuje się najbardziej zróżnicowane kierunki przepływu i wymiany wiedzy oraz umiejętności.

Tablica 11 zawiera informacje na temat wielkości strumieni migracyjnych wewnątrz korporacji w wybranych krajach OECD.

Tablica 11. Napływ pracowników w ramach korporacji w wybranych krajach OECD (1995–2002, w tysiącach)

Kraj	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Kanada	–	–	2,1	2,8	2,5	3,0	3,2	2,8
Francja	0,8	0,8	1,0	1,1	1,8	2,2	2,3	1,8
Japonia	3,1	2,8	3,4	3,5	3,8	3,9	3,5	2,9
Holandia	–	1,6	2,3	2,7	2,5	–	–	–
Wielka Brytania	14,0	13,0	18,0	22,0	15,0	16,0	17,0	19,0
USA (wiza L1)	–	32,1	36,6	38,3	41,7	55,0	59,4	57,7

Źródło: OECD 2002b, OECD 2005.

Z powyższych danych wynika, że skala napływu pracowników w ramach korporacji jest bardzo zróżnicowana. W praktyce jest ona w dużej mierze warunkowana strategiami przedsiębiorstw i typem korporacji. W większości przypadków obserwujemy wzrost skali tej mobilności, poczynając od połowy lat 90., ale tylko w przypadku kilku krajów proces ten można traktować jako masowy.

Przepływy w ramach korporacji są ważną cechą migracji w Azji. Dotyczy to zwłaszcza firm japońskich, które zostały zmuszone do delokalizacji, aby za-

chować konkurencyjność. W przypadku USA liczba pracowników, którzy uczestniczą w tego typu mobilności, potroiła się w okresie między rokiem 1993 a 2000 r. i jest kilkakrotnie wyższa niż liczba wszystkich „transferowanych” pracowników w innych krajach. Ocenia się, że w połowie lat 90. od 5 do 10% wszystkich przepływów migrantów wysoko wykwalifikowanych między Kanadą i USA dokonywało się właśnie w ramach mobilności w obrębie korporacji. Znaczącym krajem uczestniczącym w wymianie tego typu pracowników jest również Wielka Brytania. Na przykład w roku 1995 przepływy w ramach korporacji wyniosły tam około 15 tysięcy osób, które stanowiły najważniejszą grupę spośród pracowników wysoko wykwalifikowanych⁴⁵.

2.6.2. Studenci zagraniczni

Kraje wysoko rozwinięte starają się zachęcać do studiowania osoby z zagranicy, gdyż powszechnie uważa się, że jest to kategoria obcokrajowców, których wejście na rynek pracy jest stosunkowo łatwe. Krajem o największej liczbie studentów z zagranicy są Stany Zjednoczone, ale i w krajach takich jak Australia, Szwajcaria, Austria, Wielka Brytania i Luksemburg (niekwestionowany rekordzista, jeśli chodzi o udział studentów z zagranicy i zarazem studentów studiujących poza granicami Luksemburga) udział studentów z zagranicy na 1000 studiujących przekracza 100. Tablica 12 zawiera informacje na temat liczby zagranicznych studentów w wybranych krajach OECD.

Tablica 12. Cudzoziemcy studiujący w wybranych krajach OECD w latach 1998 i 2002

Kraj	1998		2002	
	Tysiące	w tym: z innych krajów OECD (w %)	Tysiące	w tym: z innych krajów OECD (w %)
USA	430,8	39,0	583,0	35,7
Wielka Brytania	209,6	59,8	227,3	55,4
Niemcy	171,2	56,3	219,0	49,2
Francja	148,0	26,8	165,4	25,2
Australia	109,4	18,4	179,6	23,5
Japonia	55,8	38,2	74,9	29,9

⁴⁵ Na grupę tę przypada 47% wszystkich pozwoleń na pracę, ale warto zaznaczyć, że jeszcze kilka lat wcześniej było to ponad 60%.

Kanada*	32,9	42,1	40,0	42,9
Hiszpania	29,0	65,7	44,9	63,1
Austria	28,4	65,6	28,5	69,7
Szwajcaria	24,4	72,7	29,3	70,4
Włochy	23,2	64,5	28,4	42,4
Turcja	18,7	8,9	16,3	10,4
Szwecja	12,6	63,1	28,7	58,8
Dania	11,0	42,0	14,5	38,5
Belgia	7,3	63,2	40,4	59,1
Irlandia	6,9	72,3	9,2	67,3
Węgry	6,7	35,8	11,8	36,2
Nowa Zelandia	5,9	21,5	17,7	19,2
Norwegia	5,8	54,5	9,5	46,7
Polska	5,4	17,7	7,4	24,2
Finlandia	4,3	35,9	6,8	34,6
Czechy	4,1	27,6	9,8	60,1
Korea	2,5	31,2	5,0	21,5
Islandia	0,2	81,4	0,5	80,1
OECD ogółem*	1 327,2	44,5	1 522,7	43,9

* dane za rok 2001

Źródło: OECD 2002b, OECD 2004, OECD 2005.

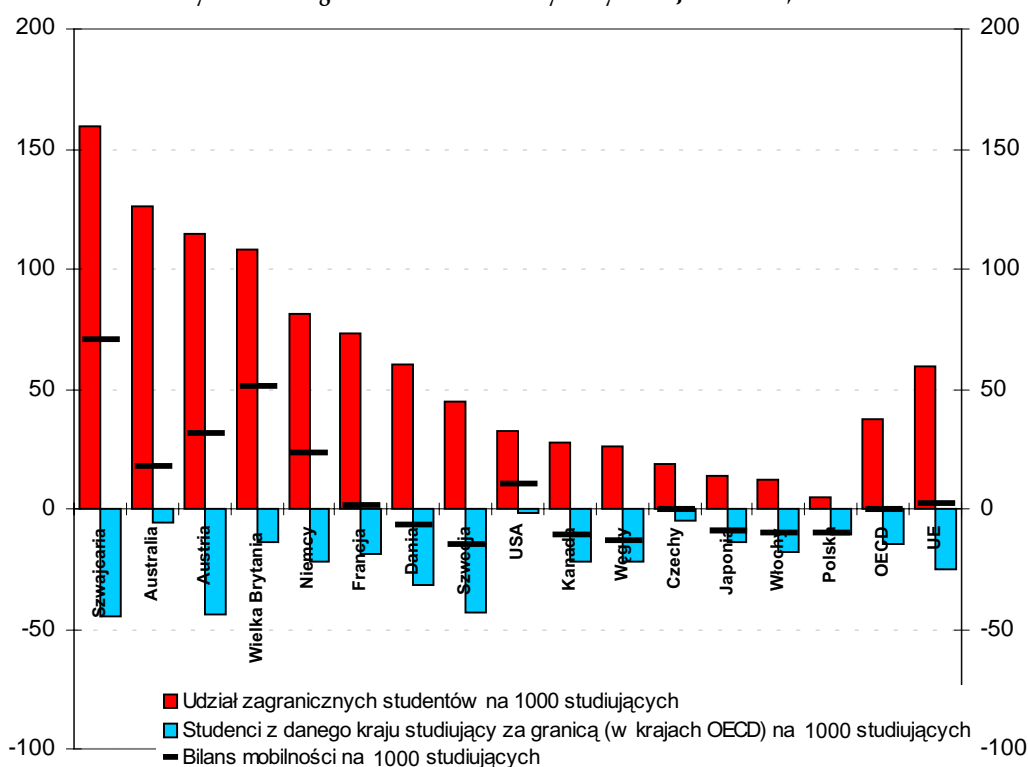
Jak wynika z tablicy 12, sytuacja jest niezmiernie zróżnicowana. W sensie relatywnym, obok krajów, które przyjmują ponad 100 zagranicznych studentów na 1000 studiujących osób (Australia – 125, Szwajcaria – 159, Wielka Brytania – 108 i Luksemburg – 304), oraz krajów o relatywnie dużym udziale zagranicznych studentów (Niemcy, Francja, USA, Kanada), mamy grupę krajów, w których udział zagranicznych studentów na 1000 studiujących nie przekracza 24 (Korea, Polska, Japonia, Włochy, Hiszpania, Czechy, kraje skandynawskie, Węgry). Cechą większości krajów z tej ostatniej grupy jest język o ograniczonym międzynarodowym zasięgu.

Biorąc pod uwagę system edukacyjny danego kraju, należy skorygować podane wcześniej liczby. Jeśli przyjmiemy, że przeciętna wartość wskaźnika relatywnej intensywności mobilności zagranicznej studentów wynosi 1 (dla krajów OECD), to najwyższą wartość dla studentów przyjętych z zagranicy notuje się w Luksemburgu (8,2), Szwajcarii (4,3), Australii (3,4), Austrii (3,1), Wielkiej Brytanii (2,9), Niemczech (2,2) i Francji (2). W przypadku Stanów Zjednoczonych wartość współczynnika wynosi 0,9, a Polski zaledwie 0,1. Je-

śli chodzi o studentów „wysyłanych” za granicę, prym wiodą Luksemburg (128,6), Islandia (19,1), Grecja (9,8), Irlandia (9,1) czy Norwegia (4,0). Współczynnik dla Polski wynosi 0,7 – zagraniczna mobilność polskich studentów lokuje się dużo poniżej średniej, znacznie poniżej wartości dla krajów Unii Europejskiej (np. Niemcy 1,5; Belgia 2,7; Francja 1,2) [OECD 2002b].

Bardzo ciekawe jest zestawienie najważniejszych krajów wysyłających i przyjmujących zagranicznych studentów według bilansu tych migracji (rysunek 4).

Rysunek 4. Zagraniczni studenci w wybranych krajach OECD, 1998



* dla OECD i UE średnie ważone, dane dla Luksemburga: zagraniczni studenci – 304,6; studenci za granicą – 1 928,5; bilans -1 671,9.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie OECD 2002b.

Podkreślmy, że cechą większości krajów wysoko rozwiniętych jest bardzo duża skala mobilności studentów, i to w obu kierunkach. W przypadku kilku z nich, takich jak Szwajcaria, Wielka Brytania czy Stany Zjednoczone, notuje

się też znaczący pozytywny bilans, bo cieszą się one bardzo dużą popularnością wśród zagranicznych studentów.

Można wskazać następujące cechy współczesnej mobilności studentów w wymiarze globalnym:

- Wielkość kraju można traktować jako czynnik ograniczający mobilność studentów z tego kraju. Wskazuje na to relatywnie niska mobilność studentów z takich krajów jak USA, Francja czy Wielka Brytania. Z kolei bardzo wysoka mobilność cechuje studentów z krajów relatywnie niedużych: Austrii, Kanady, Grecji, Irlandii czy Luksemburga. Wyjaśniają to przede wszystkim czynniki związane z rozmiarami systemu edukacyjnego: im większy kraj, tym bogatsza oferta edukacyjna i lepsza jej jakość. Czynnikiem sprzyjającym jest także silniejsza „orientacja na zewnątrz” mieszkańców małych krajów. W tym przypadku najlepszym przykładem jest Luksemburg.
- Ważnym czynnikiem determinującym skalę i strukturę mobilności studentów jest podobieństwo instytucjonalne między krajami. Jako przykład może posłużyć zestawienie mobilności studenckiej między krajami UE w porównaniu z krajami, które jeszcze do niedawna były się poza Unią (np. Polska czy Czechy).
- Ma miejsce bardzo wyraźna geograficzna koncentracja względem krajów docelowych. Około 80% wszystkich studiujących za granicą dociera do zaledwie 5 krajów: Stanów Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii, Niemiec, Francji i Australii. Regiony pochodzenia są o wiele bardziej zróżnicowane. W przypadku takich krajów jak Australia, USA, Kanada czy Wielka Brytania większość studentów pochodzi z krajów azjatyckich, a w przypadku krajów UE w większości z innych krajów europejskich.
- Różnice w strukturze zagranicznych studentów wynikają nie tylko z położenia geograficznego, ale również z wykorzystywanych strategii mających zachęcić obcokrajowców (systemy stypendialne, granty itp.). Istotnym czynnikiem wspierającym mobilność jest polityka swobody przepływu osób (przykład UE) oraz specjalne programy zachęcające do mobilności studentów [por. tablica 10].
- We wszystkich krajach największy odsetek zagranicznych studentów występuje na poziomie studiów doktoranckich. Zatem stopień umiędzynarodowienia

rodowienia rośnie wraz z poziomem wykształcenia. Wynika to z kilku przyczyn. Po pierwsze, im wyższy poziom wykształcenia, tym większa specjalizacja i, być może, konieczność poszukiwania dróg rozwoju za granicą. Po drugie, studenci o tak wysokich kompetencjach i kwalifikacjach zawodowych są lepszą inwestycją dla krajów przyjmujących, a dla samych migrujących mobilność może być strategią wejścia na rynek pracy kraju przyjmującego [OECD 2002b].

Zaznaczaliśmy już, że napływ zagranicznych studentów jest zwykle postrzegany jako bardzo korzystne zjawisko dla krajów przyjmujących. Chodzi nie tylko o zapewnienie dopływu wysoko wykwalifikowanej siły roboczej, ale także o zwiększenie stopnia otwartości, a w konsekwencji i elastyczności systemu edukacyjnego oraz całej gospodarki. Nie bez znaczenia są też wydatki studentów zwiększające popyt krajowy. W praktyce po uzyskaniu dyplomu wiele ze studiujących osób pozostaje w tym kraju. Dane z USA wskazują, że pozostaje ponad 45% osób, które uzyskały stopień doktora. Ponadto około 25% imigrantów przybyłych do USA na podstawie wizy H-1B (1999) studiowało wcześniej w tym kraju. Najwyższy wskaźnik „zasiedzenia” dotyczy absolwentów z Chin (87%) i Indii (82%). Natomiast z drugiej strony, spośród osób pochodzących z Korei i Japonii, które zdobyły doktorat w USA w latach 1990–1991, w roku 1995 pracowało wciąż odpowiednio 11 i 15% [OECD 2002b].

Znacznie bardziej kontrowersyjna wydaje się sprawa skutków międzynarodowej mobilności studentów dla krajów wysyłających. Dominuje raczej pesymistyczna wizja odpowiadająca stereotypowi drenażu mózgow. Warto jednak pamiętać, że młodzi ludzie studiujący za granicą mogą być przekazywaniem wiedzy, technologii i informacji. Pobyt za granicą pozwala zdobyć wyższy poziom kwalifikacji dzięki efektom skali w krajach przyjmujących – dotyczy to zwłaszcza doktorantów, których kształcenie w krajach słabiej rozwiniętych może być bardzo kosztowne. W czasie studiów zagranicznych mają oni kontakt z innym językiem, kulturą. Istnieje oczywiście ryzyko, że zostaną wchłonięci przez rynek pracy kraju, w którym studiują, i pozostaną tam na stałe. W tym przypadku bardzo wiele zależy już nie tylko od zachęt czy warunków stworzonych w kraju docelowym, ale również, a może przede wszystkim, od sytuacji w kraju wysyłającym. Stąd też wskaźnik „powrotów” jest o wiele wyższy w przypadku studentów z krajów wysoko rozwiniętych niż w odniesieniu do osób pochodzących z krajów o niższym poziomie rozwoju.

2.6.3. Migracje w sektorze nauki

Kwestie międzynarodowej mobilności uczonych są od lat przedmiotem kontrowersji, chociaż w latach 90. można było zauważyć stopniowe zbliżanie poglądów na ten temat. Zaczęto traktować mobilność jako podstawową zasadę przełamywania izolacji uczonych i warunek rozwoju nauki, stwierdzając wręcz, że staże za granicą są bezwzględnie warunkiem rozwoju kariery i sukcesu zawodowego. Według Tomasza Perkowskiego [2005] tworzący się właśnie system międzynarodowej cyrkulacji i wymiany kadry naukowej musi być nadmiarowy. Tylko w ten sposób można zapewnić maksymalną efektywność specjalistów zatrudnionych w sektorze nauki. Liberalizacja przepływów kadry naukowej oznacza zgodę na emigrację i imigrację kadry naukowej, przy czym jest to proces, w którym przynajmniej teoretycznie zyskiwać mogą obie strony: kraj przyjmujący korzysta z potencjału naukowego gości, a z kolei kraj wysyłający może liczyć na transfer wiedzy i technologii z kraju docelowego (zwykle lepiej rozwiniętego). Potencjalnym kosztem jest oczywiście możliwość osiedlenia się na stałe w danym kraju, choć i w tej sytuacji może się pojawić wiele potencjalnych efektów pozytywnych, o ile zachowany zostaje kontakt z krajem pochodzenia i macierzystą uczelnią.

Wiele krajów zainicjowało programy wspierające tego typu mobilność. Jako przykład może służyć program *General Advancement of Knowledge* realizowany w Hiszpanii w latach 1984-1994. Czasową mobilność pracowników naukowych potraktowano jako podstawowy element polityki naukowej, warunkujący rozwój nauki i postęp wiedzy. W ramach tego programu zorganizowano staże dla naukowców zagranicznych w Hiszpanii oraz dla naukowców hiszpańskich za granicą. Wyjazdy z Hiszpanii w ramach tego programu były wyraźnie skoncentrowane geograficznie – około 47% z nich odbywała się w USA, a 44% w krajach UE. Struktura staży w Hiszpanii była bardziej zróżnicowana, z przewagą uczonych z krajów Ameryki Łacińskiej (21%). Wyjazdy naukowców odbywają się zatem głównie do tych krajów, które mogą zaoferować najlepiej wyposażone laboratoria oraz wysoki poziom naukowy [Dąbrowa-Szeffler, Jabłeczka 1998].

Krajem, który może zagwarantować takie warunki, są przede wszystkim Stany Zjednoczone. Udział naukowców urodzonych poza USA jest w przypadku wielu placówek amerykańskich wyższy niż rodzimych pracowników (do-

tyczy to zwłaszcza nauk przyrodniczych). Wśród doktoratów zdobywanych przez imigrantów dominują stopnie naukowe przyznane obywatelom Chin, Indii i Wielkiej Brytanii. Duża część z tych osób pozostaje na stałe w USA, ale pokaźna liczba powraca do kraju pochodzenia, transferując tym samym wiedzę i umiejętności. Jako przykład Tomasz Perkowski [2005] podaje sektor oprogramowania w Indiach, którego przychody w 2000 r. wyniosły 5,7 mld USD, a liczba miejsc pracy w ciągu ostatnich 15 lat wzrosła o 400 tys. W 2008 r. wielkość zatrudnienia w tym sektorze prawdopodobnie osiągnie poziom 2 mln osób, a jego wkład do dochodu narodowego Indii wynosić będzie około 7,5%. Istnieją dowody, iż spektakularny rozwój tego sektora był możliwy dzięki powrotom i kontaktom z emigrantami, którzy wyjechali do USA w latach 60., 70. i 80. Warto także podkreślić, że postrzeganie Stanów Zjednoczonych jako kraju, który wyłącznie korzysta z potencjału naukowego wielu krajów lepiej i słabiej rozwiniętych, jest znacznym uproszczeniem. Przede wszystkim Stany Zjednoczone ponoszą swoisty koszt napływu naukowców – są nim olbrzymie nakłady na naukę oraz badania i rozwój, bez których migracja ta z pewnością nie byłaby możliwa. Dzięki przemysłowej polityce są w stanie stworzyć na tyle duże korzyści skali, by przyciągać naukowców nawet z wysoko rozwiniętych krajów zachodnioeuropejskich.

Konsekwencji tego zjawiska jest kilka. Przede wszystkim jest to przewaga technologiczna USA (i Japonii) nad resztą świata, mierzona choćby liczbą patentów czy poziomem innowacyjności. Z drugiej jednak strony obserwujemy w tym kraju coraz większe uzależnienie od napływu młodych naukowców, zwłaszcza z Chin i Indii, którzy na wielu amerykańskich uczelniach stanowią nawet 60% doktorantów [Perkowski 2005]. Tablica 8 pokazuje, że Stany Zjednoczone wyróżniają się na tle innych krajów OECD najwyższym odsetkiem cudzoziemców zatrudnionych w nauce i szkolnictwie. Wielu z nich pochodzi z krajów UE. W latach 1991–2000 w USA wypromowało się 15 tysięcy doktorów urodzonych w Europie Zachodniej. Mimo że grupa ta stanowiła niewielki odsetek spośród 11 milionów pracowników nauki w Europie, to coraz częściej staje się ona przedmiotem troski polityków.

W ostatnich latach jednym z najważniejszych celów Unii Europejskiej stała się mobilność pracowników naukowo-technicznych i tworzenie sieci współpracy naukowo-badawczej. Miały temu służyć, między innymi, kolejne programy ramowe, a także takie programy naukowe jak SCIENCE czy LEONARDO DA VINCI. Spektakularny sukces odniósł program wymiany studenckiej

ERASMUS, w ramach którego do 2002 r. doszło do wymiany ponad miliona studentów. W roku 2000 powołano do życia program SOCRATES II z budżetem niemal 2 mld euro, co stanowiło dwukrotnie więcej niż zasoby „poprzednika”. W 2002 r. zainicjowano program ERASMUS WORLD, który ma stworzyć podstawy do napływu do Europy studentów z krajów Trzeciego Świata [OECD 2005]. Większość krajów europejskich wprowadziła zmiany legislacyjne liberalizujące kwestię napływu studentów i umożliwiające im łatwą zmianę statusu. Trudno oczekiwać drastycznej zmiany tendencji w krótkim okresie, tym niemniej wiele wskazuje, że, jak dotąd, konkurencja między UE a Stanami Zjednoczonymi przynosi wiele pozytywnych efektów, wśród których ułatwienia mobilności studentów i pracowników naukowych zajmują istotne miejsce.

2.7. Przesłanie teorii migracji

Zwykle ważną rolę w badaniu zjawisk społecznych, a do takich należy przepływ specjalistów, odgrywa teoria. Pozwala ona na uporządkowane postrzeganie badanego zjawiska, ułatwia identyfikację jego podstawowych elementów, uwarunkowań i mechanizmów. Teoria migracyjna jest obciążona niedoskonałością, która rzutuje również na możliwości właściwej interpretacji wymiany (w tym drenażu) mózgów – jest nią brak pożądanej ogólności i zwykle wąskie ujęcie migracji, jako zjawiska postrzeganego z perspektywy określonej dyscypliny naukowej (np. ekonomii bądź socjologii) oraz przybierającego jednolitą formę lub przejawiającego się w jednej specyficznej fazie. Mimo że panuje powszechna zgoda co do tego, iż przyczyny i skutki migracji są bardzo złożone i są widoczne na wielu poziomach (jednostki, grupy społecznej czy społeczeństwa jako całości), że w całym procesie migracyjnym w naturalny sposób zachodzi metamorfoza rodzajów przepływu (np. odpływ zamienia się migracją powrotną, a krótkotrwały wyjazd do pracy w emigrację) lub że w skali masowej różne formy współwystępują, są „pomieszane” oraz że migracja jest procesem wielofazowym nie udało się dotychczas przewyciężyć wspomnianego mankamentu.

Sprawy te sygnalizowali już kilkanaście lat temu John Salt i Allan Findlay [1989], postulując posługiwanie się w badaniach wymiany specjalistów zamiast

Mobilność specjalistów medycznych – przypadek Republiki Południowej Afryki

Republika Południowej Afryki to jeden z krajów dotkniętych problemem drenażu mózgow. Począwszy od lat 80., skala emigracji netto z RPA zmniejszała się, ale jednocześnie wzrastał wśród emigrantów udział profesjonalistów (według danych oficjalnych w 2000 r. stanowili oni około 25% wszystkich migrantów). Szczególnie dotkliwy okazał się odpływ ze służby zdrowia. Stało się tak w dużej mierze ze względu na sytuację w tym sektorze. Społeczeństwo RPA cechuje się niskim poziomem oczekiwanej długości życia oraz wysokim poziomem śmiertelności. Ten ostatni element jest konsekwencją dużej skali zachorowań na AIDS oraz niskiej jakości systemu opieki zdrowotnej odziedziczonego po czasach apartheidu.

Poziom zatrudnienia w służbie zdrowia nie odbiega znacząco od standardów światowych, jest zbliżony do sytuacji w krajach Europy Środkowej i Wschodniej. Występuje natomiast zła alokacja zasobów ludzkich:

- w roku 2000 mniej niż 38% lekarzy pracowało w sektorze publicznym świadczącym usługi dla 80% populacji; zarazem w sektorze tym zatrudnionych było około 43% zarejestrowanych pielęgniarek,
- bardzo duża była nierównowaga w ujęciu regionalnym, co wyrażało się przede wszystkim w deficytach zatrudnienia personelu medycznego w regionach peryferyjnych i najbiedniejszych.

W konsekwencji sektor publiczny ochrony zdrowia w RPA cechują bardzo duże niedobory. Tymczasem od początku lat 90. notowano coraz większą skalę migracji personelu medycznego. Oficjalnie za granicę wyjeżdżało około 300–400 lekarzy i pielęgniarek rocznie, ale przypuszcza się, że skala mobilności była o wiele wyższa. Na przykład pielęgniarki składały rocznie 4000–5000 próśb o wydanie zaświadczenia potwierdzającego kwalifikacje. Dane z krajów docelowych pozwoliły oszacować liczbę pracowników medycznych z RPA w USA, Australii, Kanadzie i Wielkiej Brytanii na około 23 tysiące, co stanowiło 10% wszystkich zarejestrowanych pracowników medycznych w RPA. Szczególnie skuteczną okazała się polityka rekrutacji pielęgniarek do Wielkiej Brytanii. W latach 2001–2002 uzyskały tam one ponad 2 tysiące pozwoleń na pracę.

Jakie czynniki były odpowiedzialne za odpływ pracowników wykwalifikowanych? Wbrew pozorom, różnica w zarobkach nie odgrywała decydującej roli. Średnie płace w służbie zdrowia są w RPA około 3–5 razy niższe niż wynagrodzenie w Stanach Zjednoczonych, a uwzględniając różnice w kosztach utrzymania luka dochodowa jest jeszcze mniejsza. Z badań wynika, że główny czynnik promigracyjny stanowią niekorzystne warunki i standard pracy w RPA. Warunki te z czasem stawały się coraz gorsze, co wynikało głównie z nadmiernej liczby pacjentów i niewystarczającego wyposażenia gabinetów lekarskich. Emigracja części personelu pogarszała i tak już trudną sytuację, nakładając się na rażące zaniedbania w sferze kształcenia i alokacji zasobów ludzkich. Oceniano, że w 2000 r. w krajach OECD zatrudnionych było około 7 tysięcy pielęgniarek z RPA. W tym samym czasie w publicznej służbie zdrowia było około 32 tysięcy wakatów, a 35 tysięcy spośród zarejestrowanych pielęgniarek pozostawało bez pracy lub też znajdowało się poza zasobem siły roboczej.

Nastroje wśród personelu medycznego były bardzo złe, co dodatkowo zwiększało potencjał migracyjny. Badanie przeprowadzone wśród 1200 młodych lekarzy w czasie stażu wskaza-

ło, że około 40% z nich rozważało możliwość wyjazdu za granicę. Niezależnie od tego, że około 75% z nich deklarowało chęć powrotu do RPA, zagrożenie emigracją zmuszało to do poważnej refleksji nad przyszłością systemu opieki zdrowotnej w RPA.

Zagrożenie to jest realne, zwłaszcza jeśli zdamy sobie sprawę z potrzeb, jakie istnieją i w najbliższych latach pojawią się w krajach wysoko rozwiniętych. W przypadku Wielkiej Brytanii liczbę zagranicznych pielęgniarek ocenia się na około 30 tysięcy, ale celem jest werbunek co najmniej 35 tysięcy kolejnych do 2008 r. Konieczne będzie również zastąpienie 50 tysięcy pielęgniarek odchodzących na emeryturę. W Stanach Zjednoczonych specjaliści medyczni z zagranicy stanowią około 25% siły roboczej w sektorze. Tylko w 2001 r. wydano 11 tysięcy wiz H-1B dla pracowników medycznych. Departament Zdrowia USA oceniał, że do roku 2010 konieczne będzie wypełnienie około 275 tysięcy wakatów.

Zarysowana powyżej sytuacja zmusiła rząd RPA do podjęcia kompleksowych działań, których celem była poprawa sytuacji w służbie zdrowia, w tym powstrzymanie odpływu kadry medycznej za granicę. Podjęto następujące działania:

1) Uchwalono nowe prawo imigracyjne (weszło w życie w 2003 r.), które ułatwia werbunek pracowników wysoko wykwalifikowanych. Zastosowano system kwotowy, negocjowany z partnerami społecznymi (obszerne kategorie zawodów, wysokie limity). Oceniono, że konieczny byłby napływ około 33 tysięcy specjalistów medycznych, by odwrócić niekorzystne tendencje; nowe regulacje prawne w zasadzie dają taką szansę.

2) Wprowadzono zmiany w sektorze opieki zdrowotnej, które mogą powstrzymać migracje, obejmujące:

- wprowadzenie obowiązku zatrudnienia w sektorze publicznym po zdobyciu dyplomu (*community service*); w szczególności jest to niezbędne, by móc się zarejestrować i wyjechać za granicę legalnie; jak dotąd, system działa bardzo sprawnie, planuje się rozszerzenie na pielęgniarki w 2007 r.;
- zmiany w sferze edukacji i szkoleń (zwłaszcza w odniesieniu do pielęgniarek): skrócenie studiów, urealnienie programów nauczania;
- poprawę warunków pracy: zwiększenie płac, dodatkowe zachęty dla osób pracujących w złych warunkach (np. na terenach wiejskich) takie jak mieszkania, zwolnienia podatkowe; skutkiem podjętych działań był zauważalny wzrost płac w sektorze publicznym (np. o około 15% dla pielęgniarek w 2001 r.);
- zmiany w zakresie współpracy międzynarodowej: podpisanie umowy o praktykach lekarzy z Kuby; umowa przyniosła napływ około 500 lekarzy stażystów, ale stanowiło to zaledwie 20% odpływu w tym samym czasie; podjęto rozmowy z krajami OECD, by te hamowały werbunek z RPA – rozmowy zakończyły się częściowym powodzeniem (np. w przypadku Wielkiej Brytanii).

Przykład mobilności specjalistów medycznych pochodzących z Republiki Południowej Afryki pokazuje, że w kraju, w którym ma miejsce odpływ wysoko wykwalifikowanej kadry medycznej, działania zmierzające do powstrzymania niekorzystnych procesów muszą mieć charakter kompleksowy i wykraczać poza sferę kontroli migracji. W szczególności konieczna jest zdecydowana polityka rządowa, która powinna mieć charakter zarządzania zasobami ludzkimi.

Źródło: OECD 2004.

wąsko skrojoną teorią, raczej ogólnymi ramami teorii, które by uwzględniały zbiór elementów o charakterze mikrospołecznym i makrospołecznym, w tym: cechy nowego przestrzennego globalnego podziału pracy, mechanizmy karier zawodowych, rolę wewnętrznego rynku pracy korporacji oraz efektywność międzynarodowych agencji rekrutacji i relokacji kadr. To, że nadal nie stworzono takich ram, które byłyby akceptowane i wykorzystywane przez większość badaczy, nie oznacza, że nie istnieje specyficzna teoria wymiany mózgowi ani, jeśli jednak ona istnieje, że taka teoria jest z gruntu nietrafna [Iredale 2001]. Po dokonaniu tych zastrzeżeń możemy teraz przedstawić zwięzłą refleksję nad pożytkiem analitycznym teorii wymiany mózgowi w jej obecnym stanie.

Teoria ta składa się z czterech zupełnie odrębnych elementów, z których każdy cechuje się swoistą strukturą analityczną i pozwala zinterpretować międzynarodową wymianę mózgowi z innej, wzajemnie niesprzecznej perspektywy. Najbardziej znany element teorii wywodzi się z ogólnej teorii migracji należącej do jej głównego nurtu, zwanego mikroekonomiczną neoklasyczną teorią migracji. Poświęcimy jej krótki komentarz na końcu tych uwag.

Drugi element teorii, nazwany podejściem strukturacyjnym (*structuration approach*), wiąże w organiczną całość pracowników oraz czynniki strukturalne i instytucjonalne w gospodarce. Podejście to (Goss i Lindquist) zakłada, że przepływy osób wysoko wykwalifikowanych są reakcją na współdziałanie kapitału prywatnego i państwa w aktywnej rekrutacji siły roboczej, w celu zaspokojenia popytu na pracę. Skupia się ono na identyfikacji „agentów” organizujących te przepływy, ponieważ nie tylko stwarzają oni możliwości zatrudnienia oraz efektywniejszej alokacji pracy w przestrzeni międzynarodowej i przez to motywację do migracji, ale też bezpośrednio werbują pracowników o pożądanych kwalifikacjach i sprawują pośrednią kontrolę nad wymianą mózgowi.

Trzeci element to neomarksowskie podejście odwołujące się do cech strukturalnych gospodarki światowej (podział na gospodarki centralne i peryferyjne) i gospodarek narodowych (zróżnicowanie bogactwa i rynku pracy ze względu na przynależność do klasy społecznej, grupy etnicznej, płci itp.). Jego istotą (Wallerstein, Massey) jest eksponowanie mechanizmu asymetrii stosunków międzynarodowej, „nierównej wymiany” i również czerpanie korzyści netto z przepływu kapitału ludzkiego, o którym decydują gospodarki centralne, a ściśle pochodzący z nich kapitał.

Czwarty element nawiązuje do kategorii kapitału społecznego, a ściślej związków między kapitałem społecznym a kapitałem ludzkim. Nowoczesny rozwój gospodarczy i związana z nim tendencja do wzrostu innowacyjności wymagają dynamicznych, choć skoordynowanych interakcji między niezależnymi podmiotami. To rodzi rozwój sieci powiązań między ludźmi opartych na osnowie specjalizacji zawodowej lub roli w rozbudowanych organizacjach gospodarczych. Ponieważ budowanie kapitału społecznego jednostek następuje m.in. poprzez rozwój sieci migranckich, a to sprzyja przepływowi kapitału ludzkiego. Zgodnie z tym podejściem (Meyer) osoby wysoko wykwalifikowane są uczestnikami względnie zamkniętych sieci powiązań, które stanowią czynnik ich mobilności międzynarodowej. Działanie odpowiednich sieci istotnie modyfikuje wpływ mechanizmu rynkowego i indywidualnych preferencji specjalistów na wymianę mózgów.

Wracając do podstawowego podejścia, to opiera się ono na teorii racjonalnego zachowania, na dążeniu podmiotów gospodarczych do maksymalizacji jednostkowej funkcji użyteczności. W takim ujęciu jednostka jest autonomiczna i między innymi na podstawie sygnałów płynących z rynków pracy poszukuje zatrudnienia tam, gdzie oczekuje największej (zdyskontowanej w określonej perspektywie czasu) różnicy w wynagrodzeniu (między miejscem pochodzenia a ewentualnym miejscem docelowym), pomniejszonej o poniesione w związku z migracją koszty. Na gruncie tych założeń (Sjaastadt, Todaro) i pod wpływem koncepcji kapitału ludzkiego (Becker) powstała teoria, za pomocą której często w przeszłości wykazywano lub uzasadniano nieuchronność zjawiska drenażu mózgów. Biorąc pod uwagę wspomniane racjonalne przesłanki towarzyszące poszukiwaniu pracy, jednostka podejmuje decyzję o inwestowaniu we własny kapitał ludzki (kształcenie się, podwyższanie kwalifikacji itp.), mając na uwadze różne możliwości uzyskania korzyści z tych nakładów w różnych krajach i rozważając migrację do kraju, gdzie zwrot z tej inwestycji będzie najkorzystniejszy.

W ostatnich latach (1997; prace Mountforda oraz Starka, Helmensteina i Prskawetza) pojawiła się odmiana tego podejścia – tzw. nowa ekonomika drenażu mózgów. Jak argumentuje Oded Stark [2005], w gospodarce otwartej migracja międzynarodowa może być instrumentem stymulującym rozwój edukacji w krajach rozwijających się, ponieważ perspektywa uzyskania za granicą (w kraju zamożnym) wysokiego zwrotu indywidualnej inwestycji w kapitał

ludzki skłania jednostki w tych pierwszych krajach do podejmowania nauki na poziomie uniwersyteckim i kreuje popyt na usługi edukacyjne. Odpływ specjalistów z kraju rozwijającego się niekoniecznie zatem stanowi jego stratę netto, ponieważ dostarcza innym mieszkańcom tego kraju dowodu na to, że kształcenie się jest korzystne.

W gospodarce zamkniętej jednostka ma ze społecznego punktu widzenia skłonność do niedoinwestowania swego kapitału ludzkiego; mogłaby dokonać większych (kosztownych!) inwestycji, ale nie robi tego, ponieważ w swoim kraju – ze względu na niedostateczny popyt na kwalifikacje lub niskie wynagrodzenia – nie ma perspektyw na zwrócenie sobie tych nakładów. Sytuacja ta negatywnie wpływa zatem na dobrobyt społeczny. Otwarcie gospodarki i swoboda migracji mają efekt dobroczynny – rośnie bowiem zarówno PKB na mieszkańca, jak i średni poziom zamożności wszystkich pracowników. Stark ostatecznie dowodzi, że migracja prowadzi do kumulacji kapitału ludzkiego i jest raczej czynnikiem pozyskiwania tego kapitału niż jego drenażu. Co więcej, uzyskanie takiego efektu analitycznego nie wymaga wprowadzenia założenia o transferowaniu do kraju rozwijającego się dochodów (oszczędności) migrantów, ani o powrocie migrantów wyposażonych w wyższe umiejętności zdobyte za granicą. Praktyczna wskazówka, jakiej udziela Stark, jest następująca: stosując umiejętną politykę migracyjną, kraje rozwijające się dopuszczają do odpływu części mózgow, ale dzięki temu ich liczba w kraju nie tylko się zmniejsza, ale nawet powiększa.



Nowa ekonomika drenażu mózgow zachwiała dotychczasowym podejściem do wymiany mózgow w skali międzynarodowej. Podważyła bowiem „ideologiczne” i roszczeniowe przesłanki tezy o wycisku krajów uboższych przez zamożniejsze na skutek migracji osób wysoko wykwalifikowanych. Tym bardziej że ostatnio pojawiły się również empiryczne dowody świadczące o tym, że wcześniejsze oceny skali utraty kapitału ludzkiego przez kraje rozwijające się były poważnie przesadzone (przeszacowane), ponieważ uwzględniały one również m.in. osoby, które uzyskały wysokie kwalifikacje w krajach zamożnych, korzystając ze wsparcia finansowego tych krajów lub dokonując prywatnej inwestycji [Rosenzweig 2005].

Jednakże to przesłanie nowej ekonomiki drenażu mózgow należy potraktować ostrożnie. Maurice Schiff [2005] wykazał bowiem, że dwa ważne założe-



nie powszechnie przyjmowane w jej ramach nie odpowiadają rzeczywistości: pierwsze – jakoby kraj pochodzenia determinował skalę odpływu za granicę, a drugie – jakoby prawdopodobieństwo emigracji było niezależne od jednostkowych strategii edukacyjnych. W realnym świecie bowiem, po pierwsze, to kraj docelowy określa skalę migracji, np. wprowadzając limity (kwoty) imigracyjne, często podzielone według cech (m.in. kwalifikacji, zawodów) osób napływających. Wysoko wykwalifikowanym jest trudniej obejść te ograniczenia niż nisko wykwalifikowanym, gdyż korzyści z migracji tych pierwszych stają się nieporównanie mniejsze, gdy zostają oni zmuszeni do migracji nielegalnej. Po drugie, liczba emigrantów w przypadku ludzi wyposażonych w określone wysokie kwalifikacje nie pozostaje w żadnym określonym stosunku do ogólnej liczebności specjalistów tej kategorii w kraju pochodzenia. Raczej wynika ona z pułapów ilościowych ustalonych przez kraj docelowy dla danej kategorii specjalizacji, nie mających związku z wielkością „produkcji” systemu kształcenia akademickiego w jakimkolwiek kraju pochodzenia. Jeśli uchyli się te założenia, to niemal w każdej sytuacji rezultat analizy będzie przeciwny do konkluzji uzyskanych przez zwolenników nowej ekonomiki drenażu mózgow. Jak zatem powiada Schiff, trzeba powrócić do wcześniejszych postulatów autorów piszących na temat drenażu mózgow, a zwłaszcza tezy głoszącej, iż odpływ wysoko wykwalifikowanych z kraju mniej rozwiniętego wywołuje straty netto w tym kraju. W konsekwencji Schiff opowiada się za bardziej lub mniej restrykcyjną polityką emigracyjną w przypadku osób wysoko wykwalifikowanych⁴⁶.

Teoria migracji niewątpliwie nie jest wystarczającym narzędziem do opracowania diagnozy w zakresie pożądanej polityki migracyjnej dotyczącej osób wysoko wykwalifikowanych. Wiele jej postulatów lub twierdzeń ma ograniczony charakter. Na jej podstawie można zyskać przekonanie, że dla krajów wysoko rozwiniętych odpływ rdzennych specjalistów ma charakter wymiany mózgow, a nawet stanowi warunek *sine qua non* rozwoju i wzrostu konkurencyjności międzynarodowej tych krajów. Z drugiej strony skutki odpływu spe-

⁴⁶ Alternatywnie, można by – zdaniem tego autora – rozważyć możliwość stworzenia przez kraje docelowe funduszu wspierającego sektor edukacyjny w krajach pochodzenia, zwłaszcza w dziedzinach, w których w tych pierwszych krajach można oczekiwać niezaspokojonego popytu na specjalistów. Innym alternatywnym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie mechanizmu instytucjonalnego wymuszającego cyrkulację specjalistów między krajem pochodzenia a krajami docelowymi.



cyalistów z krajów mniej rozwiniętych zależą w dużym stopniu od stadium reformowania tych krajów i ich uczestnictwa w globalnym podziale pracy. W wielu z nich emigracja osób reprezentujących zawody związane z zaspokajaniem podstawowych potrzeb społecznych (oświata, zdrowie) rodzi jednoznacznie niekorzystne konsekwencje, czyli stanowi klasyczny drenaż mózgów, wobec czego należy jej przeciwdziałać. Tak czy inaczej, ogólny postulat niemal wszystkich podejść teoretycznych, sprowadzający się do wysokiej mobilności międzynarodowej osób o najwyższym poziomie wykształcenia w warunkach gospodarki otwartej, mimo generowania korzyści w skali globalnej, nie zapewnia automatycznie ich proporcjonalnej (sprawiedliwej) dystrybucji między krajami. Przy takiej konkluzji bardzo trudno o wyraźne przesłanie dla kraju znajdującego się w sytuacji pośredniej, „goniącego” lub „aspirującego”, sytuacji właściwej dla krajów Europy Środkowej i Wschodniej, także dla Polski.



3. PRZEPŁYW KAPITAŁU LUDZKIEGO W NAJNOWSZYCH MIGRACJACH LUDNOŚCI POLSKI

3.1. Exodus lat 80. i migracje okresu wcześniejszego

Lata 80. (i wcześniejsze) uchodzą za okres ogromnego drenażu mózgów. Mówiono wówczas wręcz o milionach wykształconych Polaków udających się na emigrację. Choć można dowieść absurdalności takich ocen, fakty nie są jednak łatwe do ustalenia. Niewiele wiemy o liczbie i cechach strukturalnych osób, które wyemigrowały z Polski w latach 70. lub w poprzednich dekadach, ponieważ oprócz emigrantów ujętych w urzędowych rejestrach miało miejsce liczne wychodźstwo uznawane przez ówczesny reżim za nielegalne (np. pozostanie na stałe za granicą podczas odwiedzin, wycieczki turystycznej, misji dyplomatycznej lub szpiegowskiej, podróży związanej z delegacją służbową, występem artystycznym albo sportowym, krótkotrwałego kontraktu itp.). Można jednak przyjąć (m.in. na podstawie danych o imigracji z Polski w głównych krajach docelowych), że rozmiary nielegalnej emigracji przed rokiem 1980 (od końca lat 40.) nie przekraczały wielkości odpływu kontrolowanego przez władze i oficjalnie rejestrowanego. A zatem dane urzędowe o przepływie kapitału ludzkiego (mierzonego za pomocą kategorii wykształcenia migranta) w tym okresie można uznać z grubsza za reprezentatywne dla całej emigracji. Przypomnijmy, że poza krótkim okresem, latami 1954–1958, imigracja niemal nie odgrywała roli w międzynarodowej wymianie migracyjnej.

Poza epizodem emigracyjnym lat 1968–1971, gdy opuściło Polskę wiele osób pochodzenia żydowskiego (łącznie wyemigrowało ich około 13 tysięcy), odsetek emigrantów z wykształceniem wyższym nie przewyższał rażąco odsetka ludności Polski o takim statusie. Natomiast wśród emigrujących wówczas Żydów odsetek osób legitymujących się wyższym wykształceniem (i studentów) był ośmiokrotnie wyższy niż w całej populacji. Znalazło się wśród

nich m.in. około 500 naukowców, 200 dziennikarzy, 100 artystów, 520 urzędników centralnej administracji państwowej i 900 studentów, nie mówiąc o praktykujących lekarzach, prawnikach, inżynierach, nauczycielach i innych wysokiej klasy specjalistach [Stola 2000].

Sytuacja pod tym względem zmieniła się istotnie w latach 80. Dane rejestru SERP pozwalają na dość ścisłą, wiarygodną ocenę. Obliczenia Barbary Sakson [2002] dowodzą, że na blisko 700 tysięcy emigrantów, którzy między 1 kwietnia 1981 r. a 6 grudnia 1988 r. wyjechali z Polski do krajów określanych (wówczas) jako kapitalistyczne i nie powrócili przed upływem 12 miesięcy, 15,2% legitymowało się wykształceniem powyżej średniego⁴⁷ (16,4% wśród mężczyzn i 14,1% wśród kobiet) i ponadto 31,4% (27,0% wśród mężczyzn i 36,2% wśród kobiet) świadectwem maturalnym szkoły średniej. Autorka podkreśla, że świadczy to o znacznej nadreprezentacji emigrantów o wysokiej jakości kapitału ludzkiego w stosunku do ogólnej populacji Polski. Odpływ ludzi z dyplomem uniwersyteckim lub równorzędnym we wspomnianym okresie wyniósł w świetle cytowanych danych 87 114 osób, w tym 63 750 osób w wieku 25–44 lata. Największy proporcjonalnie uszczerbek pod tym względem dotyczył mężczyzn w wieku 35–44 lata; wśród emigrantów w tej grupie wiekowej blisko 19% ukończyło pełne studia wyższe⁴⁸. Z ustaleń Marka Okólskiego [1992] wynika, że skala emigracji wysokiej klasy specjalistów była w latach 80. tak znaczna, że liczba odpływających każdego roku osób należących do tej kategorii (około 15 000) była w przybliżeniu równa jednej czwartej rocznika absolwentów wszystkich wyższych uczelni⁴⁹.

Niewątpliwie zatem odpływ osób wysoko wykwalifikowanych za granicę był duży. Bardzo trudno jednak odpowiedzieć na pytanie, czy doszło wówczas

⁴⁷ 12,8% tych emigrantów stanowiły osoby legitymujące się dyplomem uniwersyteckim (magistra) lub równorzędnym.

⁴⁸ Udział kobiet o takiej charakterystyce przekroczył nieznacznie 18%. Warto zauważyć, że spis ludności z 1988 r. wykazał, iż tylko 10,5% ludności Polski w wieku 35–44 lata miało za sobą studia wyższe.

⁴⁹ Z obliczeń Okólskiego wynika, że wśród emigrantów (zarówno „legalnych”, jak i „nielegalnych”) z lat 1981–1988 w wieku 15 lat i więcej, 14% miało ukończone studia wyższe, a 27% w najlepszym razie wykształcenie podstawowe, podczas gdy wśród wszystkich mieszkańców Polski w tym wieku 6 grudnia 1988 r. 7% legitymowało się dyplomem wyższej uczelni i aż 55% w najlepszym razie skończyło jedynie szkołę podstawową. Zatem wśród emigrantów występowała dwukrotna nadreprezentacja najwyżej wykwalifikowanych oraz dwukrotna niedoreprezentacja najniższej wykwalifikowanych. Znaczny odpływ mózgow był zatem niewątpliwy.

do drenażu (bo przecież nie wymiany), czy też do marnotrawstwa mózgow. Znane są przecież liczne relacje dotyczące tej fali emigracyjnej, świadczące o dużej liczbie Polaków przez kilka lat niemal beczynnie oczekujących na relokację (uzyskanie wizy imigracyjnej ze strony USA albo innego kraju) w obozach przejściowych w Austrii, Grecji czy we Włoszech. A byli wśród nich lekarze, inżynierowie i reprezentanci innych wyspecjalizowanych profesji.

W tej kwestii został dobrze rozpoznany przypadek jednego tylko kraju docelowego – Szwecji [Józefowicz 1996]. W kraju tym w końcu 1991 r. mieszkało około 37 tysięcy imigrantów z Polski (nie licząc 2 tysięcy obywateli Polski urodzonych już w Szwecji oraz 11 tysięcy dzieci imigrantów, którzy przyjęli obywatelstwo szwedzkie), spośród których 15 tysięcy nadal było polskimi obywatelami. Populacja ta charakteryzowała się niezwykle dużą nadreprezentacją osób z wykształceniem wyższym, zarówno w stosunku do porównywalnej ogólnej populacji Szwecji, jaki i populacji Polski. Wśród osób wysoko wykwalifikowanych pochodzących z Polski szczególnie licznie byli reprezentowani lekarze, nauczyciele (w tym akademicy) i architekci. Dane na temat poziomu edukacji wybranych grup wieku według szwedzkiego spisu ludności z 1990 r. (i polskiego z 1988 r.) zawiera tablica 13.

Tablica 13. Odsetek osób z wykształceniem wyższym wśród imigrantów z Polski w Szwecji na tle populacji kraju docelowego i wysyłającego

Wiek	Mężczyźni				Kobiety			
	Ludność rdzenna		Imigranci z Polski		Ludność rdzenna		Imigrantki z Polski	
	Polski	Szwecji	Polacy	Szwedzi	Polski	Szwecji	Polki	Szwedki
25–34	8,3	9,9	12,6	13,2	9,5	9,5	10,4	9,8
35–44	10,8	14,4	21,3	28,4	10,4	13,6	13,8	20,2
45–54	10,2	12,7	17,4	29,9	8,1	11,7	10,7	19,3

Źródło: Józefowicz 1996.

Imigranci z Polski odnieśli w Szwecji spektakularny sukces ekonomiczny. Na ogół znaleźli zatrudnienie w swoich zawodach i często byli wynagradzani lepiej niż przeciętnie (na danym stanowisku). Jeśli chodzi o osoby legitymujące się dyplomem uniwersyteckim lub równorzędnym, to w 1990 r. wskaźnik zgodności faktycznej pozycji zawodowej z formalnym wykształceniem wynosił w przypadku polskich imigrantów mających obywatelstwo Szwecji 155%

wśród mężczyzn i 160% wśród kobiet, przyjmując odpowiedni wskaźnik wśród rdzennych Szwedów za 100%. Dla kontrastu analogiczny wskaźnik dla imigrantów z Jugosławii wynosił odpowiednio: 72 i 77%. W przypadku imigrantów, którzy zachowali obywatelstwo Polski, wskaźnik wyniósł: 144 i 156% (dla Jugosłowian w identycznej sytuacji: 80 i 92%). Średnie wynagrodzenie polskich imigrantów mających obywatelstwo szwedzkie wynosiło wśród mężczyzn 98% średniej uzyskiwanej przez rdzennych Szwedów, a wśród kobiet 108%. Natomiast wśród imigrantów mających polskie obywatelstwo – 73% wśród mężczyzn i 83% wśród kobiet. Autor badania, zwracając uwagę na niezwykle efektywne wykorzystanie w Szwecji kapitału ludzkiego w przypadku imigrantów pochodzących z Polski, podkreśla, że ów sukces był tym większy, im bardziej imigranci określonej profesji natrafiali na niedobór odpowiednich kadr na szwedzkim rynku pracy [Józefowicz 1996].

Nie są znane równie pogłębione i wiarygodne analizy wykorzystania kwalifikacji migrantów z Polski w żadnym innym kraju docelowym. Można to uznać za sytuację raczej niefortunną, ponieważ, z jednej strony, w latach 1980–1989 Szwecja nie była typowym ani szczególnie atrakcyjnym krajem docelowym dla emigrantów z Polski, z drugiej zaś – na strukturę imigrantów polskich w Szwecji, jeszcze nawet w 1990 r., duży wpływ miała emigracja sprzed 1980 r., zwłaszcza z lat 1968 i 1969 (osób pochodzenia żydowskiego).

Gdyby analizując zjawisko drenażu mózgów z Polski w latach 80. ograniczyć się do szczególnej (elitarniej) grupy wysoko wykwalifikowanych, tj. naukowców, to trzeba by było opisać wyżej przypadek potraktować z większą ostrożnością. Bowiern na podstawie badania Janusza Hryniewicza i współautorów [1992] można sądzić, iż najliczniejszą grupę wśród naukowców odpływających z nauki stanowiły osoby wypychane z zajmowanych miejsc pracy w Polsce, a nie przyciągane przez rynek pracy w innych krajach. W latach 1981–1991 analizowane ośrodki naukowe (1003 placówki) w Polsce (zatrudniające łącznie 28,5 tysiąca pracowników akademickich lub badawczych⁵⁰) utraciły na skutek odejścia z pracy ponad jedną czwartą swej kadry (w stosunku do stanu na końcu tego okresu). Z tego emigracja pochłonęła „tylko” 9,5% stanu w 1991 r.⁵¹, na-

⁵⁰ Stanowiło to około 44% stanu zatrudnienia tej grupy zawodowej w Polsce w 1991 r.

⁵¹ Z badanych placówek (przypomnijmy, że badaniem objęto nieco mniej niż połowę pracowników nauki) wyemigrowało łącznie 2706 naukowców, najwięcej z dziedziny nauk technicznych (791 osób), medycznych (441 osób), biologicznych (292 osób) i fizycznych (224 osób).

tomiast odpływ 15,1% naukowców spowodowała tzw. wewnętrzna ucieczka mózgów, tj. przejście do bardziej intratnych lub stwarzających lepsze perspektywy kariery zawodowej prac w Polsce; przejście często oznaczające zmianę zawodu, a w skrajnych (nierzadkich) przypadkach nawet całkowitą utratę formalnych kwalifikacji. Zatem ten strumień migracyjny był związany przede wszystkim z brakiem możliwości efektywnego wykorzystania kapitału ludzkiego w Polsce.

Niezależnie od różnic interpretacyjnych, odnoszących się do przyczyn odpływu z Polski za granicę osób wysoko wykwalifikowanych, lata 80. powinny być nauczyć nas, że dobrze wyposażeni w kapitał ludzki Polacy wykazują stosunkowo dużą mobilność terytorialną, że w odpowiednich okolicznościach ich odpływ może przybrać duże rozmiary, że zostając emigrantami, dobrze sobie radzą na zagranicznych rynkach pracy, co nie sprzyja szybkim powrotom do kraju oraz że – ze względu na niewielki napływ cudzoziemców do Polski – odpływ wysokiej klasy specjalistów z Polski może w skali całej gospodarki stać się z łatwością utratą netto kapitału ludzkiego, czyli drenażem mózgów.

3.2. Migracje okresu transformacji w świetle wiedzy sprzed 20 maja 2002 r.

Wiedza o odpływie specjalistów wysokiej klasy z Polski w okresie poprzedzającym akcesję Polski do Unii Europejskiej (czyli w okresie transformacji), zwłaszcza wiedza o mechanizmach tego zjawiska, strukturze geograficznej odpowiednich strumieni migracyjnych i preferencjach zawodowych głównych krajów przyjmujących lub skłonności do wychodźstwa reprezentantów różnych profesji w Polsce, wydaje się jedną z głównych przesłanek przewidywań związanych z migracjami tej grupy pracowników oraz oceny lub interpretacji tych migracji po 1 maja 2004 r.

Przed datą spisu ludności, tj. 20 maja 2002 r., dane o odpływie ludności z Polski były niesłychanie wybiórcze. Z jednej strony dostępne były statystyki o „urzędowej” emigracji (obejmującej – jak o tym była mowa w części 2 – stosunkowo niewielką część międzynarodowych wędrówek mieszkańców Polski), w których charakterystyka poziomu wykształcenia stawała się z upływem

czasu coraz mniej wiarygodna, ze względu na rosnący (i w końcu bardzo wysoki) udział przypadków, dla których nie udawało się ustalić statusu edukacyjnego. Z drugiej zaś strony można było wykorzystać informacje o cechach jakościowych migrantów uzyskiwane z incydentalnych i na ogół nie mających waloru ogólnokrajowej reprezentatywności badań specjalnych. Dopiero spis ludności [NSP 2002], dzięki specjalnie zaprojektowanej części kwestionariusza spisowego, stworzył podstawę do bardziej kompleksowego opisu zjawiska wymiany (drenażu) mózgów w okresie transformacji.

Dane urzędowe o emigracji (i imigracji), choć nie mogą być podstawą do rzetelnej oceny rzeczywistej skali migracji zagranicznych w Polsce, wydają się znacznie bardziej przydatne do oceny cech strukturalnych migrantów, a zwłaszcza dynamiki tego zjawiska. Wskazują one na radykalną zmianę tendencji, jeśli chodzi o strukturę osób odpływających z Polski w latach 90. (w stosunku do lat 80.) według poziomu wykształcenia. W całym dotychczasowym okresie transformacji, począwszy od roku 1990, wzrastał udział osób o najniższym poziomie wykształcenia, malał zaś udział osób o najwyższym poziomie wykształcenia. Osoby bez kwalifikacji zaczęły szybko być nadreprezentowane, a osoby wysoko wykwalifikowane – niedoreprezentowane na tle struktury edukacyjnej całej populacji Polski. Na progu transformacji, w 1988 r., osoby mające co najwyżej podstawowe wykształcenie stanowiły około 37% emigrantów liczących 15 i więcej lat (o ustalonym poziomie edukacji), a osoby mające co najmniej wykształcenie wyższe – około 9%, podczas gdy w 2003 r. do pierwszej grupy należało 55%, a do drugiej 4% emigrantów [dane GUS]⁵².

Najbardziej spektakularnym zjawiskiem okresu transformacji była jednak – naszym zdaniem – nie zmiana struktury edukacyjnej emigrantów, lecz zmiana salda przepływów (wymiany) mózgów. Jeśli przyjąć orientacyjnie, że w latach 1980-1989 wyemigrowało około 100 tysięcy osób z dyplomami wyższych uczelni, a łącznie w tym okresie przybyło do Polski około 20 tysięcy cudzoziemców⁵³, to nawet gdyby założyć, że wszyscy cudzoziemcy ukończyli wcze-

⁵² Wartość tych liczb, poza niepełnym ujęciem emigracji przez statystykę publiczną, obniża dodatkowo duży (rosnący) udział emigrantów, w przypadku których nie został ustalony poziom wykształcenia.

⁵³ Podkreślmy, że polskie statystyki nie pozwalały na odróżnienie wśród imigrantów cudzoziemców od obywateli Polski, co jest niezwykle istotne, bo Polacy (najczęściej powracający emigranci) od lat stanowią znaczą (niekiedy przeważającą) część imigrantów.

śniej studia, bilans dla Polski byłby i tak drastycznie niekorzystny. Natomiast w latach 1990–2003, mimo że ogólne saldo migracji międzynarodowych w Polsce było nadal ujemne, to bilans wymiany mózgów – powtórzmy, w świetle danych urzędowych – zmienił się na dodatni. Na przykład w 2003 r. odpłynęło z Polski 355 osób z wyższym wykształceniem, a napłynęło 1491 osób o takim statusie edukacyjnym; gdyby ufać danym urzędowym (i ignorować braki informacji o wykształceniu migrujących, zarówno emigrantów, jak i imigrantów), to łączne saldo we wspomnianym okresie przekroczyło 10 tysięcy osób na korzyść Polski. Mielibyśmy zatem do czynienia nie z drenażem, lecz pozyskaniem mózgów.

Wiele źródeł dowodzi, że z perspektywy migracji międzynarodowych i zjawiska wymiany mózgów wzrost nasilenia imigracji niesie dla Polski korzyści wynikające z wysokiego poziomu kwalifikacji reprezentowanego przez napływających obcokrajowców. Dowodzi tego m.in. wzrost liczby osób osiedlających się w Polsce, wśród których osoby z dyplomami wyższych uczelni stanowią blisko 1/3 wszystkich w wieku 15 i więcej lat, co znacznie przewyższa odsetek tej kategorii osób wśród dorosłych mieszkańców Polski. Innym przejawem tej tendencji jest wzrost liczby wydawanych w Polsce zezwoleń na pracę dla cudzoziemców, które w coraz większym stopniu uzyskują osoby wykonujące zawody wymagające wysokich kwalifikacji. Podobny efekt ma zwiększenie napływu zagranicznych studentów i stażystów, z natury rzeczy należących (lub aspirujących) do grupy wysoko wykwalifikowanych [np. Kępińska 2004].

Po tej dygresji (bo przecież daleko jeszcze Polsce do statusu kraju imigracji netto czy chociażby kraju o umiarkowanym nasileniu napływu cudzoziemców) wróćmy do oceny odpływu mózgów w okresie transformacji. Odwołajmy się do wyników specjalnych badań ośrodków naukowych, rzucających wiele światła na interesujące nas zagadnienie. W tych badaniach analizowano dane nie pochodzące z urzędowych rejestrów, a na ogół pozyskane odrębnie i jednorazowo, aby w poznawaniu migracji międzynarodowych w Polsce wyjść poza obszar niepewności spowodowanej przez złą jakość danych statystyki publicznej.

Szczególnie wartościowe wydają się wyniki tzw. badania etnosondażowego zrealizowanego metodą reprezentacyjną w kilku regionach Polski (Podhale, Podlasie, Śląsk i Warszawa) w latach 1994–1996, a następnie powtózonego po 5 latach (na Podlasiu) [Jaźwińska, Okólski 2001]. Tego typu badanie nie

może dać obrazu zjawiska w przekroju całego kraju i jest to z pewnością jego wada, ale za to bardzo dobrze nadaje się do analizowania mechanizmów migracji i typów zachowań. W opisywanym badaniu do analizy wybrano regiony, które charakteryzowały się relatywnie dużym natężeniem migracji, a jednocześnie, jak przypuszczano, odmiennymi wzorcami mobilności. Dla badanych populacji ustalono odsetek osób w wieku 15 i więcej lat legitymujących się wykształceniem wyższym niż średnie (w tym: policealnym) [por. tablica 14].

Tablica 14. Mieszkańcy w badanych gminach według poziomu wykształcenia (w odsetkach)

Wykształcenie	Namysłów	Łubniany	Mońki	Perlejewo	Warszawa	Nowy Targ	Ogółem	%
Podstawowe (w tym niepełne)	24,1	28,9	32,0	61,8	13,5	61,0	1127	41,1
Zawodowe	27,4	53,0	23,8	20,4	10,2	8,4	563	20,5
Średnie	38,4	15,7	32,3	14,4	37,3	27,3	882	32,2
Pomaturalne i wyższe	10,0	2,5	11,9	3,4	39,0	3,4	170	6,2
N	419	402	362	353	704	502	2742	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych sondażu OBM.

Tablica 15 zawiera informacje na temat poziomu wykształcenia osób, które podjęły co najmniej jedną migrację zagraniczną.

Tablica 15. Migranci z badanych gmin według poziomu wykształcenia (w odsetkach)

Wykształcenie	Namysłów	Łubniany	Mońki	Perlejewo	Warszawa	Nowy Targ	Ogółem	%
Podstawowe (w tym niepełne)	13,6	15,2	24,0	55,6	11,8	61,5	408	34,0
Zawodowe	29,6	61,2	29,2	24,2	1,8	3,9	255	21,3
Średnie	42,0	21,9	33,1	18,3	30,4	31,7	455	37,9
Pomaturalne i wyższe	14,8	1,7	13,6	2,0	56,0	2,9	81	6,8
N	169	178	154	153	340	205	1199	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych sondażu OBM.

Na sześć zbiorowości w trzech (przede wszystkim gminy wiejskie) odsetek osób z wykształceniem wyższym był niesłychanie niski (2-4%), a przy tym nieco niższy wśród osób migrujących aniżeli wśród wszystkich mieszkańców. W dwóch innych (małe miasta) udział wyjeżdżających osób z wyższym wykształceniem kształtował się na poziomie średnim (13–15%), a zarazem nieco wyższym niż wśród wszystkich mieszkańców. Wreszcie w pozostałej zbiorowości – w Warszawie – był bardzo wysoki (56%), zdecydowanie wyższy niż wśród wszystkich mieszkańców. W czterech zbiorowościach zdecydowanie dominowali migranci, którzy zaledwie ukończyli szkołę średnią lub zasadniczą zawodową, a w jednej migranci, którzy nie przekroczyli pułapu szkoły podstawowej; tylko Warszawa odbiegała od tej reguły. Niezależnie od różnic w strukturze edukacyjnej osoby migrujące należące do badanych populacji wyjeżdżały do pracy za granicę na ogół na krótko i podejmowały się tam prac nie wymagających wysokich kwalifikacji. Co więcej, odbywała się szczególnego rodzaju selekcja migrujących według kategorii społeczno-zawodowej w miejscu zamieszkania; za granicę względnie rzadko wyjeżdżali specjaliści i kierownicy, a nawet pracownicy umysłowi średniego szczebla, natomiast względnie często pracownicy fizyczni i osoby pracujące na własny rachunek [por. tablica 16].

Jak wynika z danych zawartych w tablicy 16, spośród 6 zbadanych gmin tylko w jednej (Warszawa) zaobserwowano znaczący udział migrantów o wysokich kwalifikacjach (dodatkowo udział ten był wyższy niż w całej populacji). W innych przypadkach jednoznacznie dominowały osoby z kwalifikacjami robotniczymi. Paweł Kaczmarczyk [2005] badał wpływ zmiennych demograficznych i ekonomiczno-społecznych na skłonność do podejmowania migracji zagranicznych w gminach objętych badaniem sondażowym. Z analizy wynika, że wykształcenie w bardzo niewielkim stopniu wpływało na decyzje migracyjne podejmowane przed rokiem 1989, natomiast „nie sprzyjało” podejmowaniu mobilności w latach 90. W tym okresie najwyższa skłonność do mobilności zagranicznej cechowała osoby słabo wykształcone. Podobne zależności odnoszą się do kwalifikacji zawodowych – największe prawdopodobieństwo zaangażowania się w migracje zagraniczne dotyczyło osób z kwalifikacjami robotniczymi, najmniejsze specjalistów i kadry kierowniczej. Zależności te nie są jednak prawdziwe w odniesieniu do Warszawy, bowiem w stolicy zaobserwowano odmienne zachowania migracyjne. Oszacowane modele potwierdziły, że wykształcenie sprzyjało mobilności zagranicznej (zarówno przed rokiem 1989, jak i w okresie transformacji syste-

**Tablica 16. Mieszkańcy badanych gmin i migranci według kwalifikacji zawodowych
(w odsetkach)**

Gmina	Namysłów		Łubniany		Mońki		Perlejewo		Warszawa		Nowy Targ		Ogółem	
	O	M	O	M	O	M	O	M	O	M	O	M	O	M
Specjaliści, kadra menedżerska	8,4	12,0	2,0	1,3	7,5	6,4	2,3	2,3	35,7	42,3	12,6	11,3	13,7	16,0
Kadra techniczna średniego szczebla	28,4	25,4	13,0	13,8	17,8	14,4	3,8	2,3	34,5	28,1	25,9	23,2	22,4	19,4
Pracownicy usług	13,9	11,3	12,6	8,6	13,8	12,8	2,3	3,1	9,6	7,9	12,9	13,6	11,0	9,5
Rolnicy	2,6	2,8	9,6	7,2	11,5	9,6	77,9	70,0	0,7	1,2	0,3	0,0	14,4	12,4
Robotnicy wykwalifi- kowani	33,9	38,7	50,9	59,2	29,6	38,4	4,6	6,2	16,1	19,0	31,9	30,5	27,6	30,9
Robotnicy niewykwali- fikowani	11,6	9,9	11,3	9,9	19,0	18,4	9,2	16,2	2,5	1,6	16,4	21,5	11,0	11,7
N	306	142	291	152	251	125	262	130	442	253	348	177	100,0	100,0

O – mieszkańcy ogółem

M – migranci

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych sondażu OBM.

mowej) oraz to, że duże prawdopodobieństwo migracji odnosiło się do specjalistów i kadry kierowniczej. Wyniki te są odzwierciedleniem ogólnie wyższego poziomu wykształcenia (por. tablice 14 i 16), ale wskazują również, że w ostatnich dekadach w Polsce wykształciło się kilka modeli zachowań migracyjnych. Jednym z nich jest migracja z obszarów peryferyjnych, głównie do drugorzędneho sektora rynku pracy krajów przyjmujących, i ta jest domeną osób relatywnie słabiej wykształconych. Natomiast w odniesieniu do dużych ośrodków miejskich można mówić o drenażu czy też cyrkulacji mózgow – udział osób z wysokimi kwalifikacjami wśród wyjeżdżających za granicę jest znaczący i ma miejsce pozytywna selekcja migrantów.

Pod koniec lat 90. na podstawie różnorodnych informacji z wybranych regionów Polski analizowano zjawisko migracji zarobkowej, głównie do pracy sezonowej w Niemczech. W badaniu tym m.in. ustalono długość zatrudnienia, rodzaj prac wykonywanych przez Polaków za granicą, stawki płac i warunki panujące w miejscu pracy. Wyniki jednoznacznie wskazywały na niski poziom kwalifikacji migrantów lub ich „dekwalfikację” w miejscu pracy za granicą oraz tymczasowy, niekiedy nieformalny charakter zatrudnienia [Rajkiewicz 2000]. Na początku bieżącego dziesięciolecia specjalnemu badaniu metodą reprezentacyjną zostało poddanych kilkaset tysięcy Polaków, którzy w latach 1999–2001 podjęli pracę sezonową w RFN na podstawie dwustronnej umowy międzyrządowej [Kaczmarczyk, Łukowski 2004]⁵⁴. Wyniki badania są o tyle istotne, że pracownicy sezonowi to obecnie zapewne najważniejszy strumień migracji z Polski – do Niemiec wyjeżdża rokrocznie około 300 tysięcy osób. Tablica 17 zawiera informacje na temat wykształcenia Polaków wyjeżdżających do prac sezonowych w Niemczech.

Tablica 17. Poziom wykształcenia pracowników sezonowych

Poziom wykształcenia	Udział procentowy
Podstawowe (w tym nieukończone)	12,3
Zawodowe	50,3
Średnie	31,6
Wyższe (w tym pomaturalne)	5,8
N	757

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych sondażu OBM.

⁵⁴ Badanie przeprowadził Ośrodek Badań nad Migracjami UW. Ponieważ możliwe było skorzysanie z kompletnej listy adresowej osób, które uzyskały oferty pracy sezonowej w latach

Wśród badanych osób tylko 6% miało wykształcenie wyższe niż średnie, dominowały zaś osoby z wykształceniem zawodowym. Jeśli chodzi o kwalifikacje zawodowe, to ponad 11% spośród osób wyjeżdżających do prac sezonowych wykonywało w Polsce zawody wymagające specjalistycznych kwalifikacji, najliczniejszą grupę stanowili robotnicy wykwalifikowani. Wszyscy oni wykonywali w Niemczech najprostsze prace, nie wymagające praktycznie żadnych kwalifikacji. Z przeprowadzonych analiz wynika, że sektor prac sezonowych w Niemczech nie zapewnia zwrotu z kapitału ludzkiego. Wielkość zarobków nie zależy od poziomu wykształcenia czy kwalifikacji zawodowych, lecz intensywności pracy i doświadczenia nabywanego już w trakcie pracy. W tym kontekście dane z tablicy 17 należy uznać za dość symptomatyczne dla współczesnych migracji z Polski. Najwyraźniej w przypadku prac sezonowych mamy do czynienia z przykładem rynku pracy niewykwalifikowanej, na którym zatrudnienie znajdują także pracownicy wykwalifikowani. Świadczy o tym relatywnie wysoki udział osób z wykształceniem średnim i wyższym oraz robotników wykwalifikowanych. Ponadto z danych sondażu wynika, że po roku 1998 znacząco wzrasta udział osób z relatywnie wyższymi kwalifikacjami: wykształcenie wyższe miało zaledwie 2,5% osób, które wyjechały do pierwszej pracy sezonowej przed 1993 rokiem i około 7% osób, które podjęły pierwszą pracę po 1997 r. Może to oczywiście wynikać ze zmieniającej się struktury edukacyjnej populacji Polski, ale, naszym zdaniem, wskazuje również na niekorzystne tendencje występujące na polskim rynku pracy, skłaniające do migracji osoby relatywnie dobrze wykształcone, a ponadto migracje te mają często charakter „marnotrawstwa” mózgow [Kaczmarczyk 2005].

Zjawisko migracji pracowniczej do Niemiec analizowali również w ramach mniejszych przedsięwzięć badawczych m.in. Misiak [1995], Jończy [2003], Korczyńska [2003] i Cyrus [1997]. W każdym z tych badań została potwierdzona obserwacja wskazująca na słabe wyposażenie w kapitał ludzki przeważającej liczby osób migrujących z Polski. Generalnie dużą skłonność do migracji wykazywały, jak wynika z tych badań, osoby o niskich kompetencjach kulturowych, zazwyczaj nie znające języka niemieckiego (ani innych języków obcych), słabo radzące sobie w otoczeniu instytucjonalnym nowoczesnego państwa i na jego rynku pracy, niemal w pełni zdane na ofertę zatrudnienia adresowaną do pracowni-

1999–2001, pojawiła się unikalna szansa przeprowadzenia po raz pierwszy w Polsce ogólnokrajowego badania migracyjnego metodą reprezentacyjną.

ków pozbawionych kwalifikacji, zdolnych do jej przyjęcia w dowolnym momencie i na dowolny (zwykle bardzo krótki) czas. Takie cechy praktycznie eliminowały z puli migrantów z Polski osoby wysoko wykwalifikowane.

Badania dotyczące migracji Polaków do innych krajów (np. Włoch, Belgii, Wielkiej Brytanii, Islandii, Austrii, Grecji, Hiszpanii, a także USA) skłaniają do podobnych konkluzji. Migracje z Polski do tych krajów w latach 90. obejmowały głównie osoby o niskich kwalifikacjach lub też migranci podejmowali prace nie wymagające wysokich kwalifikacji. Udokumentowane zostały nieliczne przypadki nie potwierdzające tej reguły. Jednym z nich jest do pewnego stopnia Irlandia. Większy napływ imigrantów z Polski do tego kraju rozpoczął się jednak później niż do innych ważnych krajów docelowych, w końcu lat 90., gdy (po kilkuletnim osłabieniu) odpływ z Polski zaczął znów przybierać na sile. Być może czynniki związane z owym nasileniem wychodźstwa pracowniczego wpłynęły również na pewne zwiększenie udziału specjalistów wśród migrujących Polaków, co zaobserwowano właśnie w przypadku Irlandii [Grabowska-Lusińska 2005]. Inny przypadek, dotyczący Włoch, jest bardzo specyficzny i sprowadza się natomiast niemal całkowicie do systematycznego przepływu księży katolickich pochodzących z Polski, podejmujących w tym kraju pracę lub odbywających dalsze studia czy staż przed udaniem się do pracy w innych krajach [Lecchini, Barsoti 1999]. W latach 90. od 1/5 do 1/3 pozwoleń na zamieszkanie we Włoszech udzielanych imigrantom płci męskiej z Polski przypadało na osoby przybywające w celu odbycia posługi religijnej. Dodajmy, że Polska jest (była w latach 90.) jedynym krajem europejskim o nadwyżce (i to znacznej) duszpasterzy w stosunku do liczby parafii oraz wiernych, podczas gdy Włochy należą do krajów o największym deficycie.

Interesujący jest inny jeszcze wyjątek, mianowicie przypadek Norwegii [Godzimirski 2005]. W 2003 r. mieszkający w tym kraju Polacy charakteryzowali się stosunkowo wysokim poziomem wykształcenia. Na przykład wśród osób 30–44-letnich 16,1% legitymowało się dyplomem studiów uniwersyteckich (lub równorzędnych), a kolejne 22,4% odbyciem do 4 lat nauki w szkole wyższej lub szkole policealnej⁵⁵. Odsetki te były znacznie wyższe niż w odpowiedniej

⁵⁵ Z drugiej strony Polacy w Norwegii stanowią najliczniejszą grupę cudzoziemskich pracowników sezonowych, od których nie wymaga się praktycznie żadnych kwalifikacji zawodowych. Jednakże nie są oni mieszkańcami tego kraju; bywają w nim wprawdzie na ogół corocznie, ale każdy pobyt jest krótki, kilkutygodniowy.

grupie ludności rdzennej i ustępowały jedynie odsetkom charakteryzującym wykształcenie imigrantów z Niemiec, USA i Rosji. Oficjalne statystyki Norwegii dowodzą, że w latach 1989–1993 napływ osób wysoko wykwalifikowanych z Polski był niewielki i z roku na rok coraz mniejszy, a w latach 1993–1997 – stabilny i na bardzo niskim poziomie (około 20–30 osób rocznie). Jednakże od 1998 r. liczba polskich specjalistów zainteresowanych zamieszkaniem i pracą w Norwegii znacznie wzrosła: w latach 1998–2000 po około 50 osób, w 2001 r. – 241 osób, a w 2002 r. 528 osób (w 2003 r. 438 osób)⁵⁶. Warto dodać, że blisko 85% spośród specjalistów z Polski w latach 1989–2003 stanowili mężczyźni.

Być może to spowodowało, że wśród najnowszych programów zachęcających wysoko wykwalifikowanych cudzoziemców do podjęcia pracy w Norwegii jeden był adresowany głównie do kobiet, i to m.in. pochodzących z Polski. Jego celem było uzupełnienie znacznego deficytu (ponad 7 tysięcy miejsc pracy) dyplomowanych pielęgniarek. Na rekrutację i program przystosowania imigrantów do pracy w Norwegii w tym zawodzie rząd przeznaczył znaczne środki. Oczekiwano, że każdego roku (począwszy od 2001 r.) z Polski przybędzie około 500 pielęgniarek, którym zaoferowano wynagrodzenie miesięczne rzędu 3000–3500 USD, czyli nominalnie ponad 10-krotnie wyższe od uzyskiwanego w Polsce. Jednakże program ten poniósł dotkliwe fiasko: w 2001 r. zatrudniono 13 polskich pielęgniarek, a w następnym roku 33 pielęgniarki. Wprawdzie w 2003 r. liczba imigrantek z Polski wzrosła do 75 osób, ale po roku spadła do 66 osób. Zatem w ciągu czterech lat (łącznie) nie zbliżono się nawet do wielkości docelowej przyjmowanej dla danego roku [Godzimirski 2005]. Przykład ten jest pouczający m.in. dlatego, że dowodzi, iż są określone granice skuteczności polityki przyciągania wysoko wykwalifikowanych imigrantów⁵⁷.

Na zakończenie prezentacji tendencji w zakresie drenażu mózgow w okresie transformacji zwróćmy uwagę na odpływ naukowców. Cytowane wcześniej

⁵⁶ Zarówno w 2002 r., jak i w 2003 r. Polacy byli zdecydowanie najliczniejszą (przed USA) grupą osób wysoko wykwalifikowanych ze względu na kraj pochodzenia, jakie napłynęły do Norwegii (około 30% ogółu).

⁵⁷ Biorąc pod uwagę, że w tym szczególnym przypadku chodzi o profesję szczególnie upośledzoną (m.in. płacowo) w kraju pochodzenia (w Polsce). Jakub Godzimirski [2005] argumentuje wprawdzie, że przyczyną niepowodzenia w rekrutacji polskich pielęgniarek w Norwegii mogła być silna konkurencja ze strony innych krajów docelowych, ale brak na to dowodów.

badanie Hryniewicza i współautorów [1992], dotyczące dekady przedtransformatywnej, było kontynuowane po rok 1996. W latach 1992–1996 autorzy objęli badaniami 1043 placówki akademickie lub badawcze zatrudniające ponad 26 tysięcy pracowników nauki (około 40% wszystkich naukowców w Polsce) [Hryniewicz i współautorzy 1994; 1997]. Niestety, brak wiarygodnych informacji o emigracji pracowników naukowych w latach 1997–2003.

Jeśli spojrzeć na odpływ naukowców z badanych placówek z perspektywy długookresowej, tj. lat 1981–1996 (tablica 18), to można zaobserwować wyraźnie rosnącą tendencję aż do lat 1992–1993 oraz jej radykalne odwrócenie w latach 1994–1996. Łatwo stwierdzić, że tę prawidłowość determinowały zwolnienia z pracy nie prowadzące do emigracji. Do pierwszych lat transformacji pracę naukową porzucało coraz więcej osób podejmujących zatrudnienie w innych dziedzinach gospodarki; w latach 1981–1988 corocznie z tego powodu odchodził z zawodu 1% naukowców, w latach 1989–1991 – 2%, a w latach 1992–1993 – aż 4%. Dopiero w latach 1994–1996 ta tendencja osłabła; z pracy akademickiej lub badawczej corocznie odchodziło wówczas 2% stanu naukowców. Jak sugerują autorzy badania, porzucanie zawodu przez naukowców było związane z relatywnie złą pozycją tej grupy zawodowej na rynku pracy (relatywnie niskie wynagrodzenia), a także niedoinwestowaniem badań naukowych, natomiast osłabienie tej tendencji po 1993 r. wynikało zapewne z rosnących możliwości uzyskiwania dodatkowego wynagrodzenia w tworzonych wówczas prywatnych szkołach wyższych [Hryniewicz i współautorzy 1997].

Tablica 18. Przeciętna roczna liczba naukowców opuszczających sektor nauki w Polsce w latach 1981–1996 (na podstawie próby obejmującej placówki zatrudniające około 40% naukowców)

Kierunek odpływu	1981–1984	1985–1988	1989–1991	1992–1993	1994–1996
Do innych sektorów w Polsce	280	358	586	1088	569
Za granicę	303	230	191	217	69
Ogółem	583	588	777	1305	638
Udział emigracji w całkowitym odpływie z sektora nauki w Polsce (w %)	52	39	24	17	11

Źródło: Hryniewicz i współautorzy 1997.

Na tle tego zjawiska, mającego niewątpliwie charakter strukturalny, emigracja naukowców wydaje się raczej niewielka; z upływem czasu stała się niemal marginesowa, o czym świadczy jej udział w całkowitym odpływie pracowników nauki w kolejnych okresach, który zmniejszył się z 52% (1981–1984) do 11% (1994–1996). Największa migracja naukowców za granicę nastąpiła w latach 1981–1984. Wprawdzie w okresie 1992–1993 odnotowano nieco większą ich emigrację niż w latach 1985–1988 oraz 1989–1991, ale po roku 1993 stała się ona niezwykle mała. Roczna liczba emigrujących naukowców stanowiła wówczas jedynie 0,2% stanu zatrudnienia, podczas gdy np. w latach 1981–1984 aż 1,1%. Emigranci w stosunkowo niewielkim stopniu (51% ogólnej ich liczby) pozostali w nauce po osiedleniu się za granicą, a zatem ich kapitał ludzki nie tyle przepłynął, ile został częściowo utracony, podobnie jak w przypadku naukowców odchodzących do innych zajęć w Polsce.

Spośród reprezentantów fali emigracyjnej polskich naukowców z lat 1994–1996, najwięcej (32%) osób udało się do USA, następnie do Niemiec (14%), Kanady (8%) i Wielkiej Brytanii (6%). Łącznie kraje Unii Europejskiej przyjęły w tym okresie niespełna 40% polskich naukowców-migrantów, a ich udział (zwłaszcza w przypadku Niemiec) w porównaniu z wcześniejszym okresem obniżył się. Wśród emigrantów przeważali przedstawiciele nauk medycznych (22%), humanistycznych (20%), technicznych (15%) i rolniczych (13%) [Hryniewicz i współautorzy 1997]⁵⁸.

Warto dodać, że w początkowym okresie transformacji, oprócz malejącego samorzutnego odpływu naukowców za granicę (w latach 1994–1996), zmniejszył się również odpływ polskich stypendystów. W latach 1992–1996 liczba zagranicznych stypendiów doktorskich spadła ze 115 do 48, a stypendiów habilitacyjnych – z 56 do 20, natomiast stypendiów w ramach programu TEMPUS – z 1258 do 219. Liczba naukowców, którzy uzyskali stopień doktora, odbywając staż zagraniczny, obniżyła się z 26 do 7, a naukowców, którzy uzyskali stopień doktora habilitowanego – z 10 do 4 [Dąbrowa-Szeffler i współautorki 1998]. Dane te wydają się symptomatyczne, ponieważ często podkreśla się, iż pracownicy naukowcy odbywający staż lub korzystający ze stypendium za gra-

⁵⁸ Rzeczywista liczba naukowców, którzy wówczas wyemigrowali, była bardzo niewielka (łącznie 209 osób); np. reprezentantów nauk medycznych było wśród nich 46, nauk humanistycznych – 41, nauk technicznych – 31, a nauk rolniczych – 28 (przypominamy, że badanie objęło około 40% pracowników nauki w Polsce).

nicą (oprócz studentów odbywających naukę w innym kraju) są szczególnie predestynowani, by stać się emigrantami i zasilić strumień odpływających za granicę wysoko wykwalifikowanych.

Zatem odpływ osób o najwyższej jakości kapitale ludzkim, czyli naukowców, był w początkowym okresie transformacji bardzo niewielki, a do tego malejący. Znamienne, że Hryniewicz i współautorzy po dwóch kolejnych raportach, eksponujących w tytule alarmujący zwrot „ucieczka mózgow”, w trzecim (ostatnim), obejmującym lata 1994–1996, ograniczyli się do skromnego określenia „ruchliwość naukowców”. Można w konkluzji pokusić się o twierdzenie, że odpływ naukowców z Polski nie tylko nie prowadził do drenażu mózgow, ale był nawet niewystarczający z punktu widzenia niezbędnej dla rozwoju badań naukowych w Polsce wymiany mózgow, czyli wymiany myśli, idei i doświadczeń.

*

Podsumowując, nie ma przesłanek, by uznać, że w latach 1990–2003 drenaż mózgow z Polski przybrał niepokojące rozmiary. Przeciwnie, był on znacznie słabszy aniżeli w latach 80. ubiegłego wieku. Nie ma powodów, by sądzić, że – niezależnie od ogólnej tendencji – jakkolwiek region Polski lub jakkolwiek grupa czy specjalność zawodowa zostały w dotkliwy sposób dotknięte przez odpływ osób wysoko wykwalifikowanych. Nie było również kraju, który by w tym okresie osiągnął szczególne sukcesy w rekrutacji (lub imigracji) specjalistów z Polski.

Trzeba jednak przyznać, że wiedza na ten temat jest bardzo wybiórcza, dane są na ogół złej jakości lub niereprezentatywne dla kraju, a w przypadku niektórych obszarów dyskutowanej tu kwestii panuje całkowita niewiedza. W szczególności dotkliwie jest odczuwany brak wiarygodnych informacji o odpływie osób wysoko wykwalifikowanych w okresie, w którym nasiliła się fala emigracyjna z Polski, tzn. w latach 1998–2003. Stan taki wynika, po pierwsze, z ogólnie niedostatecznego poziomu statystyki publicznej w zakresie migracji zagranicznych i ignorowania przez rząd dramatycznych głosów płynących z kręgów administracji państwowej oraz eksperckich i naukowych, o uzdrowienie sytuacji w tej dziedzinie. Po drugie, z braku systematycznego zainteresowania polityków i strategów problematyką migracji i tym samym inicjowania lub wspierania odpowiednich prac studialnych i ekspertyz, a po trzecie, z niewystarczających środków finansowych przeznaczanych na badania naukowe w ogóle,

a w dziedzinie migracji pracowniczych, w tym osób wysoko wykwalifikowanych, w szczególności.

3.3. Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego w 2002 r.

W sytuacji niedostatku wiedzy na temat odpływu za granicę specjalistów wysokiej klasy w okresie bezpośrednio poprzedzającym wstąpienie Polski do Unii Europejskiej szczególnego znaczenia nabierają dane uzyskane ze spisu ludności przeprowadzonego według stanu na 20 maja 2002 r. [NSP 2002]. Z tymi danymi wiąże się jednak wiele ograniczeń, głównie dotyczących ich zakresu i znaczenia, ale również w pewnym stopniu jakości. Najważniejsze z ograniczeń polega na tym, że spis z oczywistych powodów nie objął osób wysoko wykwalifikowanych, które opuściły Polskę i zostały wymeldowane z miejsca ostatniego stałego zamieszkania. Inne również bardzo ważne ograniczenie wiąże się z samą procedurą zbierania danych o emigrantach podlegających spisaniu (tzn. nadal zameldowanych w Polsce na pobyt stały) – niekiedy udzielali ich dobrze poinformowani bliscy krewni, często jednak pochodzili one od osób należących do gospodarstwa domowego, którego emigrant był kiedyś członkiem, ale nie znających bliżej jego losów lub nawet cech demograficznych i społeczno-zawodowych. Z tego wyniknął najpoważniejszy niedostatek informacji spisowych w zakresie przedmiotu niniejszej analizy. Otóż zawód czy pozycja zawodowa emigranta mogła być zidentyfikowana jedynie wtedy, gdy został ustalony jego status na rynku pracy, a w takiej sytuacji dodatkowo wtedy, gdy emigrant był osobą pracującą. Okazało się w końcu, że na skutek braku wiedzy informatorów tę cechę można było przypisać (bardziej lub mniej ściśle; to inna sprawa) jedynie 13% emigrantów (długookresowych).

Pomiar skali emigracji (ujętej przez spis) wysokiej klasy specjalistów zostanie poniżej przedstawiony na podstawie kryterium wykształcenia (poziom wykształcenia zidentyfikowano w przypadku 76% emigrantów długookresowych), a kryterium zawodu przywołały jedynie w celu uzupełnienia analizy. Odpowiednie dane zawierają tablice 19–24⁵⁹.

⁵⁹ Źródłem danych w tych tablicach są oczywiście dane GUS. Dane te nie były jednak dotąd publikowane i zostały odpowiednio przetworzone na życzenie autorów niniejszego opracowania. Wszystkie omawiane poniżej liczby obejmują wyłącznie osoby w wieku 15 lat i więcej.

Tablica 19. Stali mieszkańcy Polski w wieku 15 lat i więcej, w tym przebywający czasowo za granicą (powyżej 2 miesięcy), według poziomu wykształcenia (w %) i czasu pobytu za granicą

Wyszczególnienie	Ogółem			Osoby o ustalonym poziomie wykształcenia (w %)					
	rzeczywista liczba	% osób o poziomie wykształcenia		ogółem	ze stopniem co najmniej doktora	z tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym	z tytułem inżyniera, licencjata lub dyplomowanego ekonomisty	średnie z maturą albo policealne	inne
		ustalonym	nieustalonym						
Ogółem	31 288	97,9	2,1	100,0	0,3	7,4	2,7	25,6	64,0
w tym: przebywający za granicą (wg czasu pobytu za granicą w miesiącach)									
ogółem	428	79,8	20,2	100,0	0,6	10,1	3,4	35,1	50,8
ogółem	725 414	95,8	4,2	100,0	0,4	8,2	3,6	33,1	54,7
w tym:									
2–5	76 194	91,7	8,3	100,0	0,6	11,9	4,7	37,3	45,5
6–11	73 645	76,1	23,9	100,0	0,7	10,1	3,2	35,0	51,0
12 i więcej	575 575			100,0					

Źródło: Główny Urząd Statystyczny – dane Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań (NSP 2002).

Tablica 20. Stali mieszkańcy Polski w wieku 15 lat i więcej przebywający czasowo za granicą powyżej 12 miesięcy, według poziomu wykształcenia (w %) i roku wyjazdu

Rok wyjazdu	Ogółem			Osoby o ustalonym poziomie wykształcenia (w %)					
	rzeczywista liczba	% osób o poziomie wykształcenia		ogółem	ze stopniem co najmniej doktora	z tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym	z tytułem inżyniera, licencjata lub dyplomowanego ekonomisty	średnie z maturą albo policealne	inne
		ustalonym	nieustalonym						
Ogółem	575 575	76,1	23,9	100,0	0,7	10,1	3,2	35,0	51,0
w tym:									
1988 i wcześniejszy	97 164	74,2	25,8	100,0	1,0	11,0	3,6	34,6	49,8
1989–1991	108 467	73,3	26,7	100,0	0,6	8,5	2,7	33,4	54,9
1992–1994	70 003	83,9	16,1	100,0	0,7	9,8	2,9	36,3	50,3
1995–1997	74 118	86,8	13,2	100,0	0,6	9,9	2,9	36,4	50,3
1998–2001	155 185	89,4	10,6	100,0	0,6	10,9	3,7	35,6	49,2
nieustalony	70 638	35,0	65,0	100,0	0,7	9,3	2,9	32,0	55,1

Źródło: Główny Urząd Statystyczny – dane Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań (NSP 2002).

Tablica 21. Stali mieszkańcy Polski w wieku 15 lat i więcej przebywający czasowo za granicą powyżej 12 miesięcy, w tym z co najmniej dyplomem magistra lub równorzędnym, według kraju pobytu (w %) i roku wyjazdu

Rok wyjazdu	Ogółem	Kraj pobytu						
		Niemcy	Włochy	Wielka Brytania	inny kraj UE-15	USA	Kanada	pozostałe
Ogółem	100,0	39,0	4,2	2,4	10,1	21,8	4,2	18,3
w tym:								
z dyplomem magistra ^a	100,0	20,6	3,1	6,0	12,9	26,8	7,1	23,5
w tym:								
1988 i wcześniej	100,0	21,8	2,1	3,2	12,4	24,3	13,2	22,9
1989–1991	100,0	26,2	2,0	2,5	10,8	28,4	10,7	19,4
1992–1994	100,0	17,7	3,1	4,2	13,8	32,0	7,9	21,2
1995–1997	100,0	19,2	3,7	6,4	13,7	29,4	4,9	22,6
1998–2001	100,0	19,4	3,8	9,8	13,6	25,8	3,2	24,2
nieustalony ^b	100,0	18,7	2,9	5,0	11,2	17,7	4,5	40,0

^a ściśle: z dyplomem co najmniej magistra lub równorzędnym

^b do tej kategorii należało 5,3% emigrantów z dyplomem co najmniej magistra lub równorzędnym

Źródło: Główny Urząd Statystyczny – dane Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań (NSP 2002).

Tablica 22. Stali mieszkańcy Polski w wieku 15 lat i więcej przebywający czasowo za granicą powyżej 12 miesięcy, którzy wyjechali po 1997 r., według poziomu wykształcenia (w %) i kraju pobytu

Kraj pobytu	Ogółem			Osoby o ustalonym poziomie wykształcenia (w %)					
	rzeczywista liczba	% osób o poziomie wykształcenia		ogółem	ze stopniem co najmniej doktora	z tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym	z tytułem inżyniera, licencjata lub dyplomowanego ekonomisty	średnie z maturą albo policealne	inne
		ustalonym	nieustalonym						
Ogółem	155 185	89,4	10,6	100,0	0,6	10,9	3,7	35,6	49,2
w tym:									
Niemcy	43 804	84,6	15,4	100,0	0,3	8,0	2,8	32,9	56,0
Włochy	10 710	94,3	5,7	100,0	0,3	5,8	1,6	35,0	57,4
Wielka Brytania	8 770	94,6	5,4	100,0	0,7	18,1	6,6	42,3	32,3
reszta UE-15	22 462	93,5	6,5	100,0	0,6	9,7	3,1	34,1	52,4
USA	39 024	91,4	8,6	100,0	0,6	10,9	4,5	37,6	46,4
Kanada	3 992	89,8	10,2	100,0	0,9	13,5	5,0	41,2	39,4
inny lub nieustalony	26 423	87,1	12,9	100,0	1,0	15,8	4,2	35,4	43,6

Źródło: Główny Urząd Statystyczny – dane Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań.

Tablica 23. Stali mieszkańcy Polski w wieku 15 lat i więcej przebywający czasowo za granicą powyżej 12 miesięcy, którzy wyjechali po 1997 r. w związku z pracą, według poziomu wykształcenia (w %) i kraju pobytu

Kraj pobytu	Ogółem			Osoby o ustalonym poziomie wykształcenia (w %)					
	rzeczywista liczba	% osób o poziomie wykształcenia		ogółem	ze stopniem co najmniej doktora	z tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym	z tytułem inżyniera, licencjata lub dyplomowanego ekonomisty	średnie z maturą albo policealne	inne
		ustalonym	nieustalonym						
Ogółem	79 733	92,8	7,2	100,0	0,7	9,3	2,9	33,0	54,1
w tym:									
Niemcy	20 394	89,1	10,9	100,0	0,4	6,9	2,3	29,2	61,2
Włochy	7 319	95,7	4,3	100,0	0,2	3,8	1,0	33,4	61,5
Wielka Brytania	4 212	96,1	3,9	100,0	1,0	12,1	4,2	40,2	42,5
reszta UE-15	14 198	95,3	4,7	100,0	0,6	6,9	2,2	31,1	59,1
USA	19 388	93,1	6,9	100,0	0,8	10,5	3,8	36,7	48,2
Kanada	1 552	92,9	7,1	100,0	0,8	16,5	3,8	40,2	37,3
inny lub nieustalony	12 670	92,1	7,9	100,0	1,4	15,3	3,6	31,5	48,1

Źródło: Główny Urząd Statystyczny – dane Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań.

Tablica 24. Stali mieszkańcy Polski w wieku 15 lat i więcej przebywający czasowo za granicą powyżej 12 miesięcy, którzy wyjechali po 1997 r. w związku z pracą, według poziomu wykształcenia (w %) i grupy wieku

Grupa wieku	Ogółem			Osoby o ustalonym poziomie wykształcenia (w %)					
	rzeczywista liczba	% osób o poziomie wykształcenia		ogółem	ze stopniem co najmniej doktora	z tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym	z tytułem inżyniera, licencjata lub dyplomowanego ekonomisty	średnie z maturą albo policealne	inne
		ustalonym	nieustalonym						
Ogółem	79 733	92,7	7,3	100,0	0,7	9,3	2,9	33,0	54,1
w tym:									
15–24	17 234	93,6	6,4	100,0	–	0,8	1,8	34,9	62,5
25–29	20 241	95,1	4,9	100,0	0,2	13,2	4,3	33,4	48,9
30–34	11 537	92,8	7,2	100,0	1,2	13,4	2,7	30,5	52,2
35–39	8 097	91,1	8,9	100,0	1,5	11,1	2,1	31,4	54,1
40–44	7 957	91,2	8,8	100,0	1,2	9,8	1,8	34,3	52,9
45–49	7 285	91,0	9,0	100,0	1,1	8,8	2,4	33,7	54,1
50 i więcej	7 382	89,1	10,9	100,0	1,5	9,9	4,3	30,8	53,5

Źródło: Główny Urząd Statystyczny – dane Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań.

Związłą interpretację danych zawartych w powyższych tablicach można przedstawić w postaci następujących tez/stwierdzeń.

- A. Poza Polską przebywało (powyżej 2 miesięcy) około 82 tysięcy jej stałych mieszkańców, którzy ukończyli studia, w tym około 62 tysiące z tytułem magistra lub równorzędnym, włącznie z 3,7 tysiąca osób ze stopniem naukowym co najmniej doktora. Około 61 tysięcy absolwentów studiów wyższych (74%) przebywało za granicą dłużej niż rok. Stanowili oni około 14% wszystkich emigrantów (długookresowych), w przypadku których poziom wykształcenia został ustalony (nie ustalono go w stosunku do 24% emigrantów).
- B. Struktura edukacyjna osób przebywających poza Polską od co najmniej 2 miesięcy była znacznie korzystniejsza niż całej populacji (w wieku 15 lat i więcej). Odsetek migrantów ze stopniem naukowym był dwukrotnie wyższy, odsetek migrantów z tytułem zawodowym magistra (lub równorzędnym) był o 2,7 punktu (36%) wyższy, a odsetek migrantów mających inny rodzaj wyższego wykształcenia (inżynierowie itp.) był o 0,7 punktu (26%) wyższy niż wśród wszystkich stałych mieszkańców Polski. Najwięcej osób wśród migrantów, które legitymowały się wykształceniem wyższym (17%), przebywało za granicą (wg daty NSP 2002) mniej niż rok, ale zarazem od co najmniej 6 miesięcy; wyraźnie mniej (14%) było ich wśród emigrantów (długookresowych), a stosunkowo niewielu (12%) wśród osób, które poza Polską przebywały krócej niż 6 miesięcy, choć i tak proporcjonalnie więcej niż w całej populacji (10%). Zatem migracje z Polski miały efekt wyraźnie selekcyjny ich uczestników ze względu na poziom wykształcenia. Zachowały go także w okresie transformacji, o czym zwłaszcza świadczy struktura edukacyjna migrantów z ostatnich lat.
- C. Najwięcej emigrantów (długookresowych), którzy ukończyli szkołę wyższą, tj. około 21 tysięcy, opuściło Polskę w latach 1998–2001⁶⁰. Dodajmy, że z rejestru emigrantów, którzy zostali wymeldowali z miejsca zamieszkania w Polsce w tym samym okresie, wynika, że osób z wy-

⁶⁰ W tym miejscu i dalej przez okres 1998–2001 należy rozumieć czas od 1 stycznia 1998 r. do 20 maja 2001 r.

ższym wykształceniem było wśród nich nieco ponad tysiąc⁶¹. Jak wynika z danych NSP 2002, w okresie transformacji początkowo (lata 1992–1994) odpływ tej kategorii osób nieznacznie się zmniejszył, następnie wykazał niewielki wzrost, a od 1998 r. znacznie rósł. W latach 1998–2001 wyemigrowało o 144% osób wysoko wykształconych więcej aniżeli w okresie 1995–1997, przy czym ten pierwszy okres był tylko nieco dłuższy (o 13%) niż drugi. A zatem stwierdzone wcześniej (na podstawie innych źródeł) nasilenie odpływu z Polski od 1998 r. uwidoczniło się również w zwiększonym odpływie kadr wysoko wykwalifikowanych.

- D. Struktura edukacyjna emigrantów (długookresowych) w ostatnich kilkunastu latach bardzo znamienne się zmieniła. Po latach, gdy udział wysoko wykształconych był bardzo duży (blisko 16%), tj. w okresie poprzedzającym rok 1989, nadeszły lata (1989–1991) spadku tego udziału (do 12%) i spektakularnego wzrostu liczby emigrantów o wykształceniu niższym niż średnie (z 50 do 55%). W latach 1992–1997 struktura edukacyjna tej grupy nieco się poprawiła (udział osób z wyższym wykształceniem wzrósł do 13%), lecz pozostawała względnie stabilna. Wreszcie, od 1998 r. można było znów odnotować niemal równie wysoki jak przed 1989 r. odsetek emigrantów legitymujących się dyplomem wyższej uczelni (ponad 15%) i najniższy w rozpatrywanym tu okresie odsetek osób, które nie ukończyły szkoły średniej maturalnej (49%). Odsetek wyższych urzędników, kierowników oraz specjalistów wśród emigrantów (długookresowych) systematycznie się zmniejszał – od 28% przed 1989 r. poprzez 22% w latach 1992–1994 aż po 19% w latach 1998–2001. Dalszy spadek udziału tej kategorii zawodowej wśród osób, które wyemigrowały po 1997 r., wobec wzrostu liczby osób legitymujących się wyższym wykształceniem w tym samym okresie wynika w dużym stopniu z rosnącego (wśród emigrantów) udziału osób młodych. Kariera zawodowa tych osób była z racji wieku krótka i rzadko uwieńczona osiągnięciem wysokiej pozycji. Trzeba więc dodatkowo zaakcentować tezę przedstawioną w punkcie C – zjawisko nasilonego

⁶¹ Jednakże w przypadku tego rejestru poziom wykształcenia został ustalony dla mniej niż połowy emigrantów. Biorąc pod uwagę proporcjonalny do liczby emigrantów błąd w identyfikacji tej cechy, można założyć, iż faktycznie w rozważanym okresie wyemigrowało nieco poniżej 2,5 tysiąca osób legitymujących się wykształceniem wyższym.

w ostatnim okresie (przed momentem NSP 2002) odpływu mózgów dotyczyło również emigrantów (długookresowych) i wiązało się z podwyższoną skłonnością do wychodźstwa, obserwowaną od 1998 r.

- E. Głównym obszarem docelowym emigracji (długookresowej) osób w wieku 15 i więcej lat była Unia Europejska, gdzie mieszkało 56% osób, które opuściły Polskę, przy czym około 70% emigrantów, którzy udali się do krajów Unii, znalazło się w Niemczech. Innym ważnym obszarem była Ameryka Północna, która przyjęła 26% emigrantów, w tym Stany Zjednoczone – 22%. Jednakże inne były proporcje odpływu osób o wykształceniu wyższym. Najważniejszym krajem docelowym okazały się USA, drugim Niemcy, a trzecim Kanada; łącznie Ameryka Północna gościła aż 34% najwyżej wykwalifikowanych polskich emigrantów (Unia Europejska – 43%).
- F. Jednakże kierunki emigracji z Polski osób najlepiej wykształconych znacznie się zmieniały. Najbardziej jednoznaczna z nich był stały spadek znaczenia Kanady – z 13% przed rokiem 1989 do 3% w okresie 1998–2001 oraz wzrost atrakcyjności Wielkiej Brytanii – z 3% do 10%. Rola największego beneficjenta odpływu mózgów z Polski, tj. Stanów Zjednoczonych, najpierw gwałtownie wzrosła – z 24% w okresie przed 1989 r. do 32% w latach 1992–1994, a następnie zmalała do 26%. Udział Niemiec natomiast po wzroście w pierwszych latach transformacji (do 26% w latach 1989–1991) zaraz potem się obniżył i pozostawał względnie stały na poziomie 18–19%. Mimo to zwiększył się udział krajów Unii Europejskiej (głównie Wielkiej Brytanii, ale również Włoch i większości innych); po stabilizacji na poziomie 39% w całym okresie do lat 1992–1994 nastąpił jego wzrost do 44% w latach 1998–2001.
- G. Spośród emigrantów (długookresowych), którzy opuścili Polskę na fali wzmożonego wychodźstwa po 1997 r., relatywnie najwięcej wysoko wykształconych udało się do Wielkiej Brytanii⁶². Ponad jedna czwarta (!) z nich legitymowała się dyplomem ukończenia wyższej uczelni, podczas gdy np. wśród emigrantów, którzy wyjechali do Kanady – 19%, USA – 16%, Niemiec – 11% i Włoch 8%.

⁶² Załedwie 32% emigrantów, którzy wybrali ten kraj, nie miało matury (w całej populacji Polski – aż 64%!).

- H. Jeśli chodzi o emigrantów (po 1997 r.), których celem wyjazdu była praca zawodowa, to najwyższy poziom edukacji reprezentowały osoby udające się do Kanady; aż 22% spośród nich ukończyło wyższe studia, a także do USA i Wielkiej Brytanii. Najmniej wyedukowani byli pracownicy emigrujący do Włoch i Niemiec; aż 61% osób, które wyjechały do każdego z tych dwóch krajów, nie miało matury, a wyższe studia miało 5% migrujących do Włoch i 9% migrujących do Niemiec. Nie można nie dostrzec tu związku z politykami imigracyjnymi krajów przyjmujących. Kraje uważane za prowadzące politykę względnie atrakcyjną, preferującą osoby wysoko wykwalifikowane (np. Kanada i Wielka Brytania), przyciągnęły proporcjonalnie wielu specjalistów z Polski, nawet w sytuacji (Kanada) stosunkowo małej (i spadającej) liczby przybyszów z Polski. Natomiast kraje uznawane za nieatrakcyjne z tego punktu widzenia (przede wszystkim Niemcy) przyjęły relatywnie dużo osób nisko wykwalifikowanych. Nieco inne były proporcje między wychodźcami tego okresu, którzy należeli do grupy wyższych urzędników, kierowników i specjalistów. Najwyższy ich udział został odnotowany w przypadku osób, które udały się do obu krajów Ameryki Północnej: 26% w przypadku Kanady i 19% w przypadku USA, przy czym do tego ostatniego kraju wyjechało proporcjonalnie więcej specjalistów niż do kraju Unii Europejskiej o najwyższym odsetku tej kategorii osób (Wielka Brytania).
- I. Na koniec – o selektywności emigracji (długookresowej) po 1997 r. według wieku. Wśród emigrantów w wieku 15 lat i więcej przeważały osoby 25–29-letnie, było ich 25%, podczas gdy w całej populacji Polski 9%. Najmniej było emigrantów w tzw. wieku niemobilnym, tj. 45 lat i więcej; ich udział wynosił 18%, podczas gdy w całej populacji – 45%. Zgodnie z ogólną prawidłowością, emigranci reprezentowali zatem głównie najbardziej mobilne grupy wieku. Nie tylko jednak w tych grupach występowała relatywnie największa utrata potencjału ludzkiego, ale też największa utrata kapitału ludzkiego. Zdecydowanie najlepiej wykształceni byli 25–29-latkowie; 18% ukończyło studia (było to o 5 punktów więcej aniżeli wśród całej subpopulacji), dodatkowe 33% miało za sobą maturę, a 49% niższe wykształcenie (to zaś było o 5 punktów poniżej odsetka w całej subpopulacji). Największy udział osób o wysokich kwalifikacjach (wyżsi urzędnicy, kierownicy i specjaliści)

wśród emigrantów tego okresu wystąpił natomiast w grupie wiekowej 30–34 lata (26%) oraz 35–39 lat (22%).

*

Podsumowując, z danych NSP 2002 wynika, że struktura migrantów według wykształcenia jest znacznie korzystniejsza niż populacji Polski. Dotyczy to zwłaszcza tych migrantów, którzy przebywali za granicą krócej niż rok. Może to, rzecz jasna, wynikać z faktu, że poprawia się poziom wykształcenia ogółu mieszkańców Polski, zwłaszcza zaś ludzi młodych. Ale może być również symptomem tego, że mobilność zagraniczna Polaków ma wciąż wyraźnie selekcyjny charakter, a wykształcenie pozostało ważnym aspektem mechanizmów selekcji. Nasilenie odpływu pracowników wysoko wykwalifikowanych notuje się zwłaszcza po 1998 r., tj. od momentu kiedy następuje pogorszenie sytuacji na polskim rynku pracy (podobny efekt wykazało badanie polskich pracowników podejmujących prace sezonowe w Niemczech). Warto też zwrócić uwagę na to, że Wielka Brytania staje się najważniejszym krajem docelowym dla najlepiej wykształconych migrantów z Polski. Naszym zdaniem, świadczy to o m.in. dużej skuteczności realizowanej w tym kraju polityki imigracyjnej zmierzającej do zwiększenia skali napływu specjalistów. Oznaczałoby to, że należy się liczyć z utrzymaniem tej tendencji także w najbliższej przyszłości.

4. MIGRACJE PRACOWNIKÓW WYSOKO WYKWALIFIKOWANYCH W KONTEKŚCIE INTEGRACJI POLSKI Z UNIĄ EUROPEJSKĄ

4.1. Przesłanki migracji polskich specjalistów w związku z członkostwem w UE

Integracja Polski ze strukturami Unii Europejskiej stwarza, przynajmniej w dłuższej perspektywie, nowe warunki do przepływów siły roboczej, w tym migracji osób dobrze wyposażonych w kapitał ludzki. Przede wszystkim można się niebawem spodziewać pełnego otwarcia europejskiego rynku pracy dla obywateli Polski. Przykład Wielkiej Brytanii, Irlandii i Szwecji wydaje się być na tyle zachęcający, że rządy kolejnych krajów (m.in. Francji, Holandii) rozważają rezygnację z okresów przejściowych. Tym samym Polska zostanie skonfrontowana z szansami, ale i z niebezpieczeństwami pełnego uczestnictwa w europejskim rynku pracy, które w ograniczonym stopniu ujawniły się po 1 maja 2004 r.

Warto w tym miejscu zastanowić się, jakie są najważniejsze możliwości wynikające z uczestnictwa we wspólnym rynku pracy. Przede wszystkim dla kraju o dramatycznej nierównowadze na rynku pracy stwarza to przesłanki dla „eksportu” nadwyżkowej siły roboczej, która może być efektywnie wykorzystana w krajach zachodnioeuropejskich, zmagających się z problemami starzenia się społeczeństw i niedoborami siły roboczej w różnych sektorach rynku pracy, zwłaszcza w przypadku prac negatywnie postrzeganych przez rodzimych pracowników. Jak pokazują doświadczenia lat 80. i 90., polskie gospodarstwa domowe z powodzeniem wykorzystują strategię migracji czasowych, by zapewnić sobie byt lub rozwój. Wraz z postępującą integracją pojawia się szansa na zmniejszenie zakresu sfery pracy nielegalnej, co powoduje, między innymi, większe bezpieczeństwo pracy i ochronę praw pracowniczych.

Kolejnym krokiem na drodze ekonomicznej integracji Polski z UE będzie wejście do unii walutowej (EMU). Uczestnictwo w unii walutowej daje wiele potencjalnych korzyści, podkreśla się jednak również koszty z tym związane. Jednym z najważniejszych niebezpieczeństw, którego znaczenie podkreśla się w tzw. teorii optymalnych obszarów walutowych, jest ryzyko występowania asymetrycznych szoków⁶³. W takiej sytuacji możliwych jest kilka rozwiązań. Po pierwsze, zwykle stosuje się instrumenty kursowe (rewaluację/dewaluację waluty). Po drugie, jeśli elastyczność płac jest wystarczająco wysoka, istnieje szansa, że bezrobotni pracownicy zmniejszą swoje żądania płacowe i po pewnym czasie gospodarka powróci do stanu bliskiego długookresowej równowadze. Po trzecie, jeśli siła robocza jest mobilna, to wówczas nadwyżka zasobów pracy może zostać zredukowana za sprawą migracji. Problem polega na tym, że kraj, który decyduje się na wejście do unii walutowej, rezygnuje tym samym z możliwości prowadzenia autonomicznej polityki kursowej. Jedynymi metodami radzenia sobie z asymetrycznymi szokami są w tej sytuacji dwa ostatnie rozwiązania wiążące się bezpośrednio z rynkiem pracy. W tym kontekście wysoka mobilność siły roboczej byłaby bardzo pożądaną cechą rynków pracy, bowiem pozwalałaby minimalizować ryzyko wysokiego bezrobocia. Jedną z podstawowych zalet wspólnego, europejskiego rynku pracy jest właśnie zwiększenie skali mobilności siły roboczej i uelastycznienie mechanizmów rynku pracy [De Grauwe 2003].

Akcesja Polski do Unii Europejskiej daje również nieosiągalne wcześniej możliwości uczestnictwa w cyrkulacji wiedzy, informacji i technologii. Warunkiem jest jednak mobilność międzynarodowa pracowników wysoko wykwalifikowanych oraz zdolność do zapewnienia warunków pracy dla zagranicznych specjalistów zainteresowanych pobytem w Polsce.

Z drugiej strony wspólny rynek pracy stwarza określone zagrożenia, widoczne szczególnie wyraźnie z perspektywy kraju podlegającego (wciąż) transformacji systemowej. Najważniejszym z nich jest ryzyko odpływu osób najbardziej aktywnych i najlepiej wyposażonych w kapitał ludzki. Wraz ze zniesieniem barier w przepływie osób będą one mogły swobodnie wybierać miej-

⁶³ Chodzi o zmiany rynkowe, które z różną intensywnością dotyczą różnych krajów uczestniczących w unii walutowej. Posługując się najprostszym przykładem: wzrost popytu w kraju X na produkty importowane z kraju Y może spowodować spadek produkcji i wzrost bezrobocia w kraju X.

sce pracy i życia. Mniejsze znaczenie będą miały czynniki polityczne (jak choćby polityka admisyjna krajów przyjmujących⁶⁴), natomiast wzrośnie znaczenie czynników *stricte* ekonomicznych, takich jak różnice płac, koszty utrzymania, warunki życia i pracy. Pracownicy wysoce wykwalifikowani staną się obiektem zainteresowania firm rekrutacyjnych, a rządy krajów UE będą zachęcać do przyjazdu za sprawą licznych programów opisanych we wcześniejszych fragmentach tego opracowania.

Czy w związku z powyższymi okolicznościami należy się spodziewać masowego exodusu osób wysoko wykwalifikowanych za granicę? Odpowiedź powinna być, naszym zdaniem, negatywna. Mimo daleko idących zmian w sferze polityki migracyjnej trudno oczekiwać, by w krótkiej perspektywie zniknęły bariery mobilności, które kształtowały krajobraz migracyjny Polski przed 1 maja 2004 r. Przede wszystkim pozostaje wiele barier instytucjonalnych (np. ograniczenia biurokratyczne w sferze uznawalności kwalifikacji⁶⁵). Trudno oczekiwać, by w najbliższym czasie stracił na znaczeniu czynnik poważnie zmniejszający skłonność do mobilności międzynarodowej, najważniejszy w przypadku osób o wysokich kwalifikacjach, które chciałyby podjąć pracę za granicą w swoim zawodzie, a mianowicie znajomość języków obcych. Nie znikną także różnice kulturowe, które stanowią często bardzo skuteczną barierę mobilności.

To, że w obecnej sytuacji trudno oczekiwać masowego odpływu specjalistów z Polski, nie oznacza jednak, że nie nastąpi zwiększenie skali tego typu migracji. Warto więc zadać w tym miejscu pytanie, jakie może być, przewidywane w kontekście tendencji obserwowanych w ostatnich latach, zwiększenie skali migracji osób wykwalifikowanych. W tablicy 25 zebrano informacje dotyczące sytuacji Polski jako kraju wysyłającego migrantów na tle innych krajów OECD.

⁶⁴ Choć ten element w odniesieniu do pracowników wysoko wykwalifikowanych w ostatnich latach drastycznie się zmienił w większości krajów wysoko rozwiniętych (por. 2.5.).

⁶⁵ Z dniem członkostwa RP w UE obywatele polscy objęci są systemami wzajemnego uznawania kwalifikacji zawodowych, zgodnie z przepisami prawa wspólnotowego.

Tablica 25. Osoby z wybranych krajów OECD mieszkające w innych krajach tej grupy wg poziomu wykształcenia, około 2000 r. (w %)

Kraj	Liczba emigrantów	Udział emigrantów z wykształceniem wyższym	Udział emigrantów z wykształceniem średnim i pomaturalnym	Udział emigrantów z wykształceniem niższym niż średnie
Australia	267 314	45,9	33,1	21,0
Austria	366 024	30,0	47,0	23,0
Belgia	321 544	34,6	33,1	32,2
Czechy	215 879	25,2	50,5	24,3
Dania	173 009	37,4	38,7	23,9
Francja	1 013 581	36,4	32,8	30,8
Hiszpania	763 013	18,7	27,8	53,5
Holandia	616 909	36,1	35,0	28,9
Irlandia	792 316	27,5	21,2	51,2
Japonia	575 992	49,7	38,9	11,4
Kanada	1 044 978	40,6	40,0	19,4
Korea	312 538	44,2	38,2	17,6
Luksemburg	27 164	27,9	32,3	39,8
Niemcy	2 993 757	30,4	42,1	27,5
Norwegia	122 079	33,9	39,0	27,1
Polska	1 276 482	26,6	42,0	31,4
Turcja	2 195 645	6,4	21,7	71,9
UK	3 229 676	41,2	32,8	26,0
USA	809 540	49,9	28,3	21,8
Węgry	314 922	29,6	42,4	28,0
Włochy	2 430 339	13,0	26,8	60,3

Źródło: OECD 2005.

Dane przedstawione w tablicy 25 przekonują, że na przełomie XX i XXI wieku udział osób z wykształceniem wyższym wśród wszystkich migrantów z Polski był, co prawda, wyższy niż udział tych osób w całej populacji, ale jednocześnie znacznie niższy niż w przypadku krajów wysoko rozwiniętych. Podkreślano już wielokrotnie, że jedną z najważniejszych cech globalnych migracji przełomu wieków jest rosnące znaczenie mobilności osób zasobnych w wysokie kwalifikacje. Jak pokazują powyższe dane, w przypadku większości krajów wysoko rozwiniętych udział osób z wyższym wykształceniem wśród migrujących przekraczał 30%, a w niektórych (Stany Zjednoczone, Australia, Japonia) był bliski 50%. Relatywna skala migracji osób wysoko wykwalifiko-

wanych z Polski wydaje się relatywnie niewielka, wyższa jedynie od mobilności z takich krajów jak Turcja czy kraje śródziemnomorskie (Włochy, Hiszpania)⁶⁶, a znacznie niższa niż w przypadku większości krajów UE (np. Francja, Niemcy, Belgia). Zwiększenie skali mobilności osób o wysokich kwalifikacjach, jakie może nastąpić w związku z akcesją do Unii Europejskiej, trudno byłoby więc traktować w kategoriach zdarzenia o wyjątkowym charakterze. Raczej byłoby to zjawisko zupełnie naturalne i zgodne z powszechnie obserwowanymi tendencjami w skali globalnej: wraz ze zwiększaniem się poziomu rozwoju danego kraju rośnie bowiem zwykle udział migrantów z wysokimi kwalifikacjami. Dzieje się tak nie tylko dlatego, że w całej populacji udział osób z wyższym wykształceniem jest coraz większy, ale także ze względu na ekspansję ekonomiczną (głównie za sprawą inwestycji bezpośrednich, którym zwykle towarzyszy mobilność specjalistów).

W kolejnej części spróbujemy spojrzeć na sytuację wybranych grup osób zasobnych w kapitał ludzki, by odpowiedzieć na pytanie, jaka może być skala ich odpływu za granicę w krótkiej perspektywie i jakie czynniki będą odpowiedzialne za tego typu procesy.

Zacznijmy od pracowników naukowych. Jak wynika z cytowanych już wcześniej analiz prezentowanych przez Małgorzatę Dąbrowę-Szeffler i współautorów [1998], sytuację w polskich placówkach naukowo-badawczych u progu transformacji systemowej (1991–1993) można było określić jako „wymuszającą mobilność”. W tym okresie zanotowano spadek zatrudnienia w instytucjach naukowo-badawczych z 70 461 do 58 350. Szczególnie drastyczna zmiana dotyczyła nauk technicznych, gdzie zatrudnienie zmniejszyło się o ponad 15 tysięcy osób. Można było oczekiwać, że część tych osób będzie poszukiwać zatrudnienia poza granicami Polski. Tymczasem jednak sytuacja w kolejnych latach przedstawiała się odmiennie, notowano bowiem raczej spadek mobilności zagranicznej pracowników sfery nauki. Porównując sytuację z lat 1990 i 1995, można zauważyć, że zmniejszyło się, co prawda, globalne zatrudnienie w instytucjach naukowo-badawczych (z 132 978 do 101 283 osób), ale jednocześnie liczba pracowników naukowo-badawczych w zasadzie się nie zmieniła

⁶⁶ W przypadku tych krajów o niższym udziale migrantów z wyższym wykształceniem decydują w dużej mierze czynniki historyczne. Odpływ odbywał się bowiem głównie w ramach procesu werbunkowego w latach 1950–1970 oraz w wyniku łączenia rodzin – migracje te obejmowały przede wszystkim osoby o relatywnie niskich kwalifikacjach.

(1990: 65 136, 1995: 64 927). Wpłynęło to na zmianę wartości wskaźnika określającego liczbę pracowników naukowych w globalnej wielkości zatrudnienia w sferze nauki, która wzrosła z 49% do 60%⁶⁷.

Opierając się na danych statystycznych, trudno przyjąć pojawiającą się czasami tezę, że skala zatrudnienia w polskiej nauce jest zbyt duża. Wskaźnik liczby osób zatrudnionych w sferze naukowo-badawczej na 1000 aktywnych zawodowo wynosił w 1995 r. 5,8. W porównywalnym okresie wskaźnik dla UE wynosił 11,5. Wskaźnik udziału pracowników naukowych wśród aktywnych zawodowo (na 1000 osób) wyniósł w 1995 r. 3,5, podczas gdy analogiczna wartość dla UE była równa 4,7. Generalnie rozmiary zatrudnienia w sferze naukowo-badawczej są w Polsce znacznie niższe niż w krajach UE. Jeżeli więc ta sfera będzie się nadal rozwijać, można się spodziewać, że będzie ona w stanie wchłonąć dodatkowych pracowników. W konsekwencji, w najbliższych latach nie będziemy obserwować tak istotnych czynników wypychających, jakie notowano na początku okresu transformacji.

W podsumowaniu badań Hryniewicza, Jałowieckiego i Mync [1992, 1994, 1997] zwrócono uwagę na czynniki wypychające i powstrzymujące od emigracji pracowników naukowych z Polski. Wśród czynników skłaniających do migracji wymieniono m.in. niższe dochody oraz gorsze warunki pracy, słabe wyposażenie pracowni oraz laboratoriów, utrudniony dostęp do literatury, brak funduszy na badania, ograniczone kontakty ze środowiskiem naukowym, przyczyny polityczne, brak perspektyw na stabilne życie i pracę, niski status społeczny nauki. Tego typu zjawiska były wyraźnie widoczne w Polsce, zwłaszcza na początku lat 90., kiedy to w powszechnej opinii sytuacja materialna placówek naukowych i ich pracowników była bardzo zła. Wydaje się jednak, że wraz z postępującą transformacją lista czynników wypychających uległa skróceniu. Za sprawą dynamicznego rozwoju prywatnego szkolnictwa wyższego polepszyły się warunki materialne pracowników sfery nauki, wzrósł również prestiż zawodu. Ze względu na wciąż bardzo niskie nakłady na naukę nie zmieniły się natomiast warunki pracy, zwłaszcza wyposażenie pracowni i laboratoriów. W konsekwencji trudno byłoby oczekiwać, że straciły na znaczeniu czynniki przyciągające kadrę naukową, takie jak możliwość rozwoju zawodowego,

⁶⁷ W połowie lat 90. struktura ta nie odbiegała znacząco od standardów UE (Niemcy 1994 – 48,4%, Włochy – 52,6%, Wielka Brytania – 50,2%).

dostęp do nowoczesnych laboratoriów czy po prostu lepsze warunki pracy. Co więcej, w świetle przeglądu narzędzi polityki migracyjnej przedstawionego w części 2.5. tego opracowania można przyjąć, że polscy naukowcy w większym niż dotąd stopniu będą wystawieni na oddziaływanie głównego zapewne czynnika przyciągającego, a mianowicie aktywnej polityki migracyjnej wyrażającej się w programach zatrudnienia skierowanych do osób najlepiej wykształconych.

Kolejną grupą osób o wysokich kwalifikacjach, która w szczególności sposobie zostanie wystawiona na pokusę czasowego lub stałego opuszczenia kraju, są studenci. Edukacja wyższa w okresie transformacji przeszła znaczącą zmianę ilościową i jakościową. Na początku lat 90. powszechność edukacji wyższej znacząco odbiegała od standardów zachodnioeuropejskich. I tak np. w 1987 r. liczba studentów szkół wyższych w porównaniu z ogółem ludności w danej grupie wiekowej wynosiła 17,8%, podczas gdy analogiczna wartość dla większości krajów Europy Zachodniej wynosiła 30%, a w przypadku USA i Kanady nawet 60%. Liczba studentów na 10 tysięcy ludności wynosiła 122 osoby (porównywalny do innych krajów regionu), podczas gdy przeciętna wartość dla krajów wysoko rozwiniętych przekraczała 200 [Hryniewicz, Jałowicki, Mync 1992].

Obecnie w Polsce studiuje ponad 1,8 mln osób, a dane GUS wskazują, iż współczynnik skolaryzacji brutto (stosunek wszystkich osób uczących się na danym poziomie do całej populacji) w grupie wiekowej 19–24 lata wyniósł w 2003 r. 46,4, co oznacza, że pod względem powszechności wyższej edukacji Polska znacznie zbliżyła się do standardów krajów wysoko rozwiniętych⁶⁸. Osoby te ze względu na swój potencjał stanowią przedmiot szczególnego zainteresowania i obaw, jeśli chodzi o ich skłonność do migracji międzynarodowych. Problematyce tej poświęcone było badanie Grzegorza Sygnowskiego [2004], zrealizowane na progu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej⁶⁹.

⁶⁸ Inną sprawą jest jakość wyższej edukacji w Polsce. Oczywiście jest, że boom edukacyjny zawdzięczamy w dużej mierze niepublicznym uczelniom (wszystkich wyższych uczelni jest już ponad 420, co stanowi jeden z najwyższych wyników w Europie), które nie zawsze są w stanie zagwarantować odpowiednie standardy nauczania.

⁶⁹ Badanie zrealizowano na reprezentatywnej grupie 2014 studentów z 10 największych polskich ośrodków akademickich. Wywiady realizowano zarówno wśród najmłodszych (I i II rok), jak i wśród studentów najstarszych stażem.

Z analizy wynikało, że polscy studenci mają za sobą doświadczenia z mobilnością, chociaż niekoniecznie związaną ze sferą edukacyjną. Zdecydowana większość (84%) respondentów była już kiedykolwiek za granicą, lecz w dominującej większości przypadków były to wyjazdy turystyczne (89%). 13% wyjeżdżało w przeszłości w celach zarobkowych, a 23% w celach edukacyjnych. Tylko 4% spośród badanych było kiedykolwiek na stypendium bądź uczestniczyło w międzynarodowym programie wymiany studentów.

Z pytań dotyczących gotowości do podjęcia migracji zagranicznej wynikało, że 66% studentów wyraża chęć podjęcia pracy na terenie innego kraju UE. Wśród krajów docelowych wymieniano najczęściej Wielką Brytanię (41%), Niemcy (20%), Irlandię (12%) oraz Francję (10%). Jeśli chodzi o oczekiwania co do pracy, to polscy studenci są zainteresowani przede wszystkim podejmowaniem pracy w zawodzie odpowiadającym kierunkowi ich studiów. Im dłuższy był deklarowany okres pobytu za granicą, tym tego typu deklaracje były częstsze. Polscy studenci są zainteresowani przede wszystkim czasowymi pobytami za granicą: 19% badanych planowało wyjechać do pracy sezonowej (czyli w okresie wakacyjnym), 12% na krócej niż rok, 21% na dłużej niż rok i 18% na stałe (28% nie miało zdania w tej kwestii).

Tego typu wyniki mogłyby dać asumpt do alarmistycznych rozważań na temat przyszłości polskiej inteligencji. Warto jednak podjąć próbę zweryfikowania, na ile realne są deklaracje przytaczane w badaniu. Na przykład okazuje się, że tylko 21% spośród osób zainteresowanych wyjazdem zadeklarowało, iż na pewno będzie się o to starać, 52% zrobi to prawdopodobnie, a 21% w ogóle nie zamierza podejmować jakichkolwiek starań. Sygnowski [2004] odwołał się do kilku kryteriów kontrolnych pozwalających uwiarygodnić dane na temat potencjału migracyjnego polskiej młodzieży. Wziął on pod uwagę nie tylko deklaracje chęci wyjazdu do pracy za granicą, ale również podjęcie starań w związku ze znalezieniem pracy, znajomość kogokolwiek w kraju docelowym oraz świadomość kosztów związanych z wyjazdem. Po uwzględnieniu kryteriów kontrolnych uzyskano wskaźnik 15% i on był traktowany jako podstawa rozważań na temat potencjału migracyjnego polskich studentów.

Warto się zastanowić, jaka jest wartość i jakie są ograniczenia tego typu danych. Jak wskazują doświadczenia badawcze, deklaracje co do mobilności zwykle w niewielkim stopniu znajdują odzwierciedlenie w rzeczywistych dzia-

łaniach migracyjnych. Tym niemniej z wypowiedzi polskich studentów wynika dość jednoznacznie, że wyrażają oni gotowość poszukiwania pracy i lepszego życia za granicą, co oznacza istnienie znacznego potencjału migracyjnego. Zastanawiając się nad skutkami ewentualnej mobilności, warto wziąć pod uwagę czas trwania ewentualnej migracji, bowiem czasowe pobyty za granicą są integralnym składnikiem kariery naukowej, a kwestie negatywne wiążą się w zasadzie wyłącznie z odpływem permanentnym. Trudno jednak bezkrytycznie przyjmować deklaracje co do planowanego czasu pobytu za granicą, w momencie wyjazdu mogą one zostać bez trudu zweryfikowane. W kontekście potencjalnej „cyrkulacji mózgów” niepokoić może fakt, że większość polskich studentów nie jest zainteresowana studiowaniem i pogłębianiem wiedzy za granicą, a raczej dorywczą pracą pozwalającą wesprzeć domowy budżet. Tego typu mobilność może jednak w łatwy sposób doprowadzić do zjawiska określanego jako „marnotrawstwo mózgów”, jak wskazywano wcześniej – dość typowego dla współczesnych migracji z Polski⁷⁰.

Co sprawia, że tak duży odsetek polskiej młodzieży deklaruje gotowość poszukiwania lepszego życia poza granicami kraju? Wśród motywów migracji najczęściej pojawiały się: niskie zarobki w Polsce oraz zła sytuacja na polskim rynku pracy (łącznie 48%). Oznacza to, że potencjalne wyjazdy są wyraźnie determinowane ekonomicznie, że poprawa sytuacji ekonomicznej w Polsce byłaby wystarczającym czynnikiem powstrzymującym przed wyjazdem z Polski; aż w 83% przypadków fakt zdobycia stałej bądź dorywczej pracy w Polsce zadecydowałby o porzuceniu planów migracyjnych. Ten wynik wskazuje, że najprostszym i zarazem najtrudniejszym do osiągnięcia sposobem powstrzymania migracji polskiej wykształconej młodzieży, a zwłaszcza uniknięcia zjawiska marnotrawienia mózgów jest poprawa sytuacji na polskim rynku pracy i zapewnienie warunków godnego życia i pracy w kraju.

Grupą zawodową, której potencjalny odpływ wzbudza w ostatnim czasie największe emocje, są pracownicy służby zdrowia. Biorąc pod uwagę trudną sytuację w polskim systemie opieki zdrowotnej, nie można się dziwić, że lista czynników wypychających jest bardzo długa, toteż powszechne są głosy osób

⁷⁰ Zaledwie 6% potencjalnych migrantów zadeklarowało chęć podniesienia kwalifikacji w czasie wyjazdu. Jednocześnie jednak 46% planowało wydać pieniądze zarobione za granicą na cele edukacyjne, co wskazuje na potencjalnie korzystne długookresowe efekty migracji.

zapowiadających wyjazd z Polski i podjęcie pracy za granicą. Dzieje się to w sytuacji, gdy większość krajów zachodnioeuropejskich boryka się z poważnymi niedoborami personelu medycznego. W konsekwencji imigranci mogą liczyć na bardzo dobre warunki finansowe i socjalne, wsparcie integracyjne i daleko idącą pomoc instytucji rządowych. Oferty docierające do Polski są nieporównanie lepsze niż możliwości, jakie daje polska służba zdrowia. Polscy lekarze – na przykład – którzy zdecydowaliby się na podjęcie pracy we Francji, mogą liczyć na wynagrodzenie w wysokości od 4,5 do 7 tysięcy euro miesięcznie oraz dwukrotnie dłuższy urlop i mniejszą liczbę godzin pracy niż w Polsce. Podobne oferty docierają z krajów skandynawskich czy Wielkiej Brytanii. Jak donosi polska prasa, miejsca pracy czekają na anestezjologów, kardiologów, neurologów, radiologów, internistów, ginekologów, stomatologów i przedstawicieli wielu innych specjalności [GW 27 lipca 2005]. Oferty tego typu są szczególnie kuszące dla absolwentów uczelni medycznych, których sytuacja na polskim rynku pracy jest wyjątkowo trudna. W Polsce tzw. rezydent, czyli absolwent medycyny na etacie gwarantowanym przez ministerstwo, może zarobić miesięcznie 1637 zł brutto, za granicą niemal 20 razy więcej [GW 3 sierpnia 2005].

Przytoczone informacje wskazują, że jeśli bralibyśmy pod uwagę wyłącznie czynniki ekonomiczne, należałoby się liczyć z potężnym potencjałem migracyjnym w polskiej służbie zdrowia. Wyjazdom zagranicznym sprzyjają dodatkowo rozwiązania instytucjonalne, które weszły w życie wraz z akcesją Polski do UE, a związane z uznawalnością dyplomów i kwalifikacji zawodowych. W co najmniej kilku krajach docelowych osoby zainteresowane podjęciem pracy mogą liczyć na tzw. szybką ścieżkę, czyli uproszczone procedury migracyjne. Ponadto lekarze czy pielęgniarki to grupa zawodowa wyróżniająca się silnymi sieciami powiązań. Jeśli wyjadą za granicę, sieci te mogą służyć jako kanał przekazywania informacji i w konsekwencji zwiększyć dynamikę procesu, który może przybrać masowy charakter. Z drugiej strony, w przypadku lekarzy działa wiele czynników powstrzymujących przed migracją, spośród których najważniejsze znaczenie mają zapewne deficyty kompetencji językowych, obawa przed utratą pozycji zdobytej już w kraju czy też fakt, że większość osób reprezentujących tę grupę zawodową osiąga dość wysokie dochody w kraju (choć dzieje się tak zwykle kosztem bardzo dużej intensywności pracy).

Pragniemy wyraźnie podkreślić, że odpływ za granicę osób z wykształceniem medycznym może być szczególnie dotkliwy dla polskiego społeczeństwa.

Pod względem liczby lekarzy praktykujących na 100 tysięcy mieszkańców Polska ma jeden z najniższych wskaźników w Europie (224), lepszy jedynie od Rumunii i Albanii. W bliskiej perspektywie dodatkowym problemem wpływającym na zakres i poziom opieki medycznej mogą być przepisy unijne ograniczające czas pracy lekarzy do 48 godzin tygodniowo. Podobnie jest w przypadku wskaźnika określającego liczbę pielęgniarek przypadających na 100 tysięcy łóżek. W ciągu ostatnich czterech lat liczba szkół pielęgniarskich znacząco się zmniejszyła. W konsekwencji liczba absolwentek zmniejszyła się do poziomu 1500 osób rocznie, tzn. 10-krotnie w porównaniu z początkiem lat 80. Wydaje się zatem, że należałoby podjąć działania zmierzające do powstrzymania ewentualnej ucieczki za granicę pracowników służby zdrowia oraz kroki w kierunku przyciągnięcia do Polski pracowników medycznych z innych krajów, np. z krajów byłego ZSRR. Może to być jednak związane z problemami w zakresie uznawania kwalifikacji zawodowych.

Specjaliści medyczni nie są, rzecz jasna, jedyną grupą zawodową, w stosunku do której występuje aktywny werbunek w krajach wysoko rozwiniętych. Odnosi się to również do inżynierów czy specjalistów technologii informatycznych (IT). Wydaje się jednak, że potencjał migracyjny w grupie specjalistów medycznych jest relatywnie największy. Informatycy osiągnęli w okresie transformacji spektakularny sukces, zostali docenieni na rynku pracy, a ponieważ sam sektor wciąż się bardzo dynamicznie rozwija, to w najbliższych latach można liczyć na znaczną absorpcję absolwentów odpowiednich studiów przez rynek pracy. Ponadto ta grupa zawodowa nie cechuje się tak silnymi powiązaniem, co zmniejsza ryzyko masowego odpływu. Z drugiej strony, w niektórych korporacyjnych zawodach, takich jak zawód prawniczy, gdzie powiązania te są silne, potencjał migracyjny jest niewielki, a to ze względu na możliwości oferowane przez polski rynek pracy i trudności z wejściem na rynki pracy krajów lepiej rozwiniętych.

*

Kilkanaście lat po rozpoczęciu procesu transformacji systemowej w Polsce sytuacja polityczna, ekonomiczna i społeczna jest wciąż daleka od stabilizacji. Mimo że z analiz socjologicznych wynika, że to osoby dobrze wykształcone w największym stopniu „skorzystały” na przemianach ustrojowych, to sytuacja wielu środowisk zawodowych charakteryzujących się dobrym wyposa-

żeniem w kapitał ludzki pozostaje bardzo trudna. Dotyczy to nie tylko pracowników służby zdrowia, którym poświęciliśmy dotąd tak wiele uwagi, ale i absolwentów wyższych uczelni, którzy opuszczają je z wielkimi nadziejami i aspiracjami, w większości zderzającymi się potem z twardą rzeczywistością polskiego rynku pracy. Naszym zdaniem potencjał migracyjny osób z wysokimi kwalifikacjami jest w Polsce znaczący i o ile w bliskiej perspektywie nie poprawią się warunki ekonomiczne w kraju, to należy się liczyć z istotnym wzrostem odpływu specjalistów.

Nawet jednak poprawa w sferze ekonomicznej może się okazać mało skuteczna w powstrzymaniu odpływu specjalistów. Globalizacja i ekonomiczno-społeczne przemiany z nią związane wymuszają bowiem w sposób automatyczny wzmoczoną mobilność osób z wysokimi kwalifikacjami. W kontekście ogólnosięwiatowych tendencji należy spodziewać się wzrostu skali mobilności osób z wysokimi kwalifikacjami. Wszelako nie będzie to zjawisko niezwykłe, lecz raczej symptom wchodzenia na wyższy poziom rozwoju. Być może więc zamiast się zastanawiać nad skalą migracji specjalistów, warto byłoby zadać sobie o wiele ważniejsze pytanie, a mianowicie, jakie czynniki mogą zwiększyć szanse powrotu emigrantów z wysokimi kwalifikacjami. Najważniejsze są zapewne odpowiednie warunki płacowe i warunki pracy (co dotyczy zwłaszcza lekarzy i młodych naukowców) i możliwości prowadzenia badań na odpowiednio wysokim poziomie (głównie w odniesieniu do badaczy reprezentujących nauki eksperymentalne). W tym kontekście trudno jednoznacznie wartościować odpływ osób, które w Polsce nie są w stanie zrealizować swoich planów zawodowych, a za granicą mogą pracować o wiele efektywniej. Jeśli sytuacja zmieni się na korzyść, takie osoby prawdopodobnie powrócą, tak jak miało to miejsce w przypadku innych krajów, np. Irlandii.

Warto w tym momencie raz jeszcze powrócić do wyników badania Hryniewicza i współautorów [1997], którzy w ostatnim z trzech zrealizowanych badań zawarli moduł poświęcony postawom i opiniom migrantów. Z uzyskanych informacji wynika, że polscy migranci naukowcy czują się mocno związani z Polską i środowiskiem naukowym w Polsce⁷¹. Nawet przebywając za grani-

⁷¹ Utrzymywanie regularnych kontaktów z polską nauką zadeklarowało 93% respondentów. Spośród tych osób 80% okazjonalnie odwiedza polskie placówki badawcze, 74% przyjeżdża do Polski na konferencje, 63% zaprasza do swojej zagranicznej placówki kolegów z Polski, 49% publikuje w Polsce.

cą, osoby te mogą mieć duży wpływ na życie naukowe w Polsce i przyczyniać się do transferu wiedzy oraz technologii.

Z cytowanego badania wynikało również, że najważniejszą barierą powstrzymującą przed powrotem do Polski są niskie zarobki (decydujące dla 53% respondentów) oraz brak możliwości prowadzenia badań nad dotychczasowym poziomie (38%). I te czynniki szczególnie polecamy uwadze odpowiedzialnych instytucji rządowych.

4.2. Odływ specjalistów po 1 maja 2004 r.

Ze względu na jakość i dostępność danych statystycznych każdy badacz problematyki migracyjnej w Polsce napotyka na poważne problemy z oceną skali i dynamiki zjawisk mobilności międzynarodowej. Problemy te były wyraźnie widoczne we wcześniejszych fragmentach tego opracowania. Są one jednak o wiele większe w przypadku próby oceny mobilności konkretnej grupy społecznej – osób mających wysokie kwalifikacje, tym bardziej jeśli ocena ta dotyczyć ma tak aktualnego i mało ugruntowanego procesu, jakim jest odływ po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej. Dlatego nie rościmy sobie pretensji do pogłębionego i wyczerpującego opisu zjawiska. Raczej, na podstawie dostępnych, wielce fragmentarycznych danych, zarysujemy podstawowe tendencje mogące być podstawą formułowania wniosków i rekomendacji.

Punktem wyjścia niech będą dane uzyskane w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)⁷². Przypomnijmy: w ostatnich kilku latach znacząco wzrosła skala migracji osób, które czasowo, dłużej niż 2 miesiące przebywają poza granicami kraju. Jeszcze w II kwartale 2003 r. było to mniej niż 200 tysięcy osób, ale w III kwartale 2004 r. został osiągnięty poziom 270 tysięcy, a w IV kwartale tegoż roku 287 tysięcy. Z danych BAEL wynika również, że liczba osób, które ukończyły wyższe studia, pozostaje w ostatnich 2 latach względnie stała, np. w 2003 r. była w przedziale 26–34 tysiące, i cho-

⁷² Podkreślamy, że prezentowane dane nie powinny być traktowane jako podstawowe źródło danych na temat migracji Polaków, głównie ze względu na fakt, iż Główny Urząd Statystyczny nie zapewnia reprezentatywności danych dotyczących mobilności zagranicznej. Przytaczamy te dane, gdyż są to jedyne informacje odnoszące się do migracji w okresie po przeprowadzeniu NSP (2002 r.).

ciaż po przystąpieniu Polski do UE w IV kwartale 2004 r. wzrosła do 37 tysięcy, to w I kwartale 2005 r. wyniosła już tylko 33 tysiące. Podobne prawidłowości odnoszą się do podgrup migrantów – osób wyjeżdżających za granicę z zamiarem podjęcia pracy oraz osób przebywających za granicą krócej niż 12 miesięcy. Odpowiednie dane wskazują, że o ile ma miejsce swojego rodzaju pozytywna selekcja wyjeżdżających (udział migrantów z wyższym wykształceniem jest wyższy niż w populacji Polski), to w ostatnich kilku kwartałach nie nastąpił masowy odpływ specjalistów z Polski.

W ostatnich kilku kwartałach zaznaczyła się natomiast wyraźnie zmiana geograficznej struktury wyjazdów, na którą wskazywały już wyniki Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 r. O ile do końca 2003 r. jednoznacznie dominowały wyjazdy do Niemiec, to od momentu przystąpienia Polski do UE coraz większego znaczenia nabierają migracje do Wielkiej Brytanii. W I kwartale 2003 r. w kraju tym przebywało 7% ogółu polskich migrantów uchwyconych przez BAEL (13 tysięcy), w II kwartale 2004 r. było to już 10% (24 tysiące), a w IV kwartale 2004 r. i I kwartale 2005 r. odpowiednio 17,5% (50 tysięcy) i 20,1% (54 tysiące). W efekcie, na początku 2005 r. Wielka Brytania osiągnęła dokładnie taką samą pozycję jak Niemcy. Tymczasem udział Niemiec jako kraju docelowego zmniejszył się z 32% (I kwartał 2003 r.) do 20,1% (I kwartał 2005 r.)⁷³. Jak wynika z innych źródeł (m.in. cytowany już raport DIW), większość migrantów wysoko wykwalifikowanych z krajów Europy Środkowej i Wschodniej, w tym z Polski, dociera do Wielkiej Brytanii. Jest to potwierdzenie skuteczności polityki przyciągania specjalistów prowadzonej w tym kraju.

Pewne informacje na temat odpływu osób wysoko wykwalifikowanych docierają z krajów docelowych. Co prawda system rejestracji pracowników z nowych krajów członkowskich w Wielkiej Brytanii nie zawiera informacji na temat wykształcenia aplikujących, ale zawiera dane na temat aktywności w kraju docelowym. O ile w 2004 r. większość Polaków wykonywała prace proste i wymagające niskich kwalifikacji, to sytuacja ta zmienia się w pierwszej połowie roku 2005. Jak wynika z danych londyńskiego Instytutu Badań nad Polityką Państwa, największą grupę pracowników z nowych krajów UE (27%)

⁷³ Trzeba jednak pamiętać, że liczba migrantów uzyskana w BAEL nie zawiera lub też zawiera niewielką część pracowników sezonowych. W tym roku ponad 300 tysięcy tego typu migrantów wyjechało do Niemiec.

stanowią osoby zatrudnione w administracji i biznesie. Należą do nich jednak osoby obejmujące relatywnie niskie stanowiska, np. sekretarskie. Poza tym 25% Polaków pracuje w hotelarstwie i gastronomii, 19% w rolnictwie, a 8% w produkcji. Nie ma informacji na temat poziomu wykształcenia tych osób, ale wiele wskazuje, że następuje marnotrawienie lub dekwalfikacja mózgow.

Dane dotyczące mobilności poszczególnych grup zawodowych są nawet mniej kompletne. Stosunkowo najlepsze informacje mamy na temat specjalistów medycznych, a to dzięki konieczności przeprowadzania procedury uznawania kwalifikacji⁷⁴. Od momentu przystąpienia do UE Polska została włączona do systemu uznawania kwalifikacji zawodowych funkcjonującego w całej Unii. Proces ten podlega jednemu z dwóch systemów: systemowi sektorowemu bądź też ogólnemu. System ogólny obejmuje kilka zawodów medycznych, takich jak asystenci medyczni, diagności, masażyści, opiekunowie, ratownicy medyczni, terapeuci oraz technicy różnych specjalności. Pozostałe podlegają systemowi sektorowemu. Warunkiem uznania kwalifikacji zawodowych poza Polską jest posiadanie przez daną osobę zaświadczenia wydanego przez polskie Ministerstwo Zdrowia. Skala wydawania tego typu zaświadczeń nie jest doskonałym odzwierciedleniem procesu odpływu (wnioskodawcy mogli pracować za granicą już wcześniej lub mimo uzyskania zaświadczenia nie musieli podjąć pracy za granicą), ale wiele mówi o skali zainteresowania pracą za granicą, będąc swoistym wyznacznikiem potencjału migracyjnego.

Do 1 czerwca 2005 r. minister zdrowia wydał 267 dokumentów potwierdzających kwalifikacje w systemie ogólnym. Zdecydowana większość aplikujących to osoby młode, przeważnie w wieku między 25 a 36 rokiem życia, 34 osoby starające się o uznanie kwalifikacji nie ukończyły 25 lat. Tego typu struktura ubiegających się o zaświadczenia poświadczające zdobyte kwalifikacje może wskazywać na dużą gotowość do opuszczenia Polski przez studentów szkół medycznych oraz osoby, które właśnie je ukończyły. Jeśli chodzi o strukturę zawodową i specjalizacyjną, to największą skłonność do migracji przejawiają fizjoterapeuci, optometrycy, technicy elektrokardiolodzy oraz technicy innych specjalności. Potencjalnymi krajami zatrudnienia są: Niemcy, Włochy, Wielka Brytania, Szwecja, Austria i Francja, czyli, z jednej strony, tradycyjne kraje emigracji Polaków, z drugiej zaś te kraje, które jako pierwsze zdecydowały się otworzyć rynek pracy dla obywateli Polski.

⁷⁴ Prezentowane dane pochodzą z Ministerstwa Zdrowia.

Drugi system – sektorowy – przewiduje automatyczne uznawanie kwalifikacji zawodowych osób, które spełniają warunki przewidziane przed określone dyrektywy unijne. Do zawodów, które podlegają procedurom sektorowym, należą: lekarz, lekarz stomatolog, pielęgniarka, położna oraz farmaceuta. Jak wynika z danych Ministerstwa Zdrowia, do końca maja 2005 r. złożono 2533 wnioski o uznanie kwalifikacji zawodowych, w tym 2399 zaświadczeń potwierdzających posiadanie formalnych kwalifikacji i 134 zaświadczenia potwierdzające wykonywanie zawodu dłużej niż 3 lata. Najwięcej zaświadczeń odebrali anestezjologowie i specjaliści w zakresie intensywnej terapii – 282 osoby, lekarze chorób wewnętrznych – 163 oraz chirurdzy ogólni – 131. Szczegółowe dane wraz z informacjami o udziale wnioskodawców w ogólnej liczbie specjalistów z danej dziedziny w Polsce zawiera Aneks, w tablicy 26 są natomiast ujęte specjalności o największej liczbie wydanych zaświadczeń i największym udziale w ogóle specjalistów z danej dziedziny.

Tablica 26. Specjalności o największej liczbie wydanych zaświadczeń i największym udziale wydanych zaświadczeń w ogólnej liczbie specjalistów (zaświadczenia wydane do końca maja 2005 r.)

Specjalizacja	Liczba lekarzy aktywnych zawodowo	Liczba wydanych zaświadczeń	Udział wydanych zaświadczeń w ogólnej liczbie lekarzy danej specjalności
Specjalności, którym wydano najwięcej zaświadczeń			
Anestezjologia i intensywna terapia	3663	282	7,70
Choroby wewnętrzne	11 792	163	1,38
Chirurgia ogólna	5152	131	2,54
Położnictwo i ginekologia	4490	83	1,51
Radiologia	1706	58	3,40
Specjalności o największym udziale zaświadczeń w ogólnej liczbie lekarzy danej specjalności			
Anestezjologia i intensywna terapia	3663	282	7,70
Chirurgia plastyczna	139	10	7,19
Chirurgia klatki piersiowej	212	15	7,08
Medycyna ratunkowa	392	16	4,08
Radiologia	1706	58	3,40
RAZEM	65 100	1348	2,07

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Zdrowia.

Jeśli uznać dane dotyczące wydanych zaświadczeń potwierdzających kwalifikacje zawodowe jako przybliżoną oceną skali migracji polskich pracowników służby zdrowia, to trudno byłoby ją uznać za alarmującą. Liczba 2533 zaświadczeń stanowi bowiem 2,2% wszystkich lekarzy w Polsce (113 512). Tym niemniej odpływ lekarzy może się okazać dotkliwy w kilku specjalizacjach. Dotyczy to zwłaszcza anestezjologii (7,7%), chirurgii klatki piersiowej (7,08%), chirurgii plastycznej (7,19%) oraz specjalistów w zakresie medycyny ratunkowej (4,08%). Problem dotyczy więc szczególnie specjalizacji o najtrudniejszej w sensie dochodowym sytuacji na polskim rynku pracy (anestezjologia, ratownictwo medyczne) lub też takich, które są bardzo poszukiwane na zagranicznych rynkach pracy (chirurdzy plastyczni). Jeśli chodzi o lekarzy stomatologów, to do końca maja 2005 r. wspomniane zaświadczenie wydano 797 osobom (543 zaświadczeń potwierdzających kwalifikacje i 254 potwierdzających wykonywanie zawodu dłużej niż 3 lata). Stanowi to 2,7% wszystkich lekarzy dentyków w Polsce. W przypadku farmaceutów liczby przedstawiają się następująco: 150 wydanych zaświadczeń w zestawieniu z liczbą 23 549, czyli 0,6% aktywnych zawodowo farmaceutów.

Analogiczne dane zebrano dla niższego personelu medycznego (pielęgniarek i położnych). Z danych Ministerstwa Zdrowia wynika, że w analogicznym okresie wydano w Polsce 2830 zaświadczeń dla pielęgniarek, co w zestawieniu z 240 128 zarejestrowanymi pielęgniarkami (wg danych GUS 184 169) daje 1,2% reprezentantek tej grupy zawodowej w Polsce (wg NIPiP) lub 1,5%. W przypadku położnych wydano 195 dokumentów poświadczających kwalifikacje, co w zestawieniu z 33 385 zarejestrowanych osób daje 0,6% (NIPiP) lub 0,9% (GUS) wśród aktywnych zawodowo. W przypadku pielęgniarek i położnych dane umożliwiają spojrzenie na problem odpływu z jeszcze jednej perspektywy, a mianowicie zbadanie geograficznej koncentracji wyjazdów. Rysunek 5 w aneksie obrazuje zjawisko odpływu w odniesieniu do regionów kraju, w których zarejestrowane były osoby ubiegające się o wydanie zaświadczenia potwierdzającego kwalifikacje. Najwięcej zaświadczeń wydano w łódzkiej Okręgowej Izbie Pielęgniarskiej (498), krośnieńskiej (368) oraz gdańskiej (306). Odsetek pielęgniarek i położnych, które ubiegały się o wydanie zaświadczenia, wahał się od 0% (m.in. w Warszawie) do 8,3% (Krosno). Mapa załączona w aneksie wskazuje na bardzo wyraźne regionalne zróżnicowanie zjawiska. Jeśli potraktujemy wydawane zaświadczenia jako przybliżenie zjawiska migracji zagranicznych, to dojdziemy do wniosku, że o ile wyjazdy niższego personelu

medycznego nie stanowią problemu w skali całego kraju, to z pewnością rodzą problemy na poziomach regionalnym i lokalnym.

Według Ministerstwa Zdrowia, migracja tzw. białego personelu, tj. osób wykonujących zawody objęte sektorowym systemem uznawania kwalifikacji (lekarze i pielęgniarki) oraz systemem ogólnym (fizjoterapeuci), jest zjawiskiem zauważalnym, ale jego skala nie jest na tyle duża, by stanowiło to w krótkim czasie zagrożenie dla systemu ochrony zdrowia. Trudno się nie zgodzić z tą opinią, chociaż odpływ lekarzy kilku specjalności (tablica 26) może być bardzo dotkliwy, zwłaszcza w krótkim okresie. Warto również zaznaczyć, że sytuacja ta może się bardzo szybko zmienić. Przede wszystkim dotychczas nie widać oznak poprawy sytuacji w polskiej służbie zdrowia. Oznacza to, że czynniki wypychające, takie jak złe warunki pracy czy niskie płace, będą wciąż mieć duże znaczenie. Po drugie, prowadzona jest aktywna polityka zachęcania polskiego personelu medycznego do migracji. Wystarczy wspomnieć, że brytyjskie ministerstwo zdrowia zamierza zwerbować w najbliższym czasie od 200 do 1000 dentystów z Polski. W toku burzliwej debaty na ten temat ujawniono, że koszt zatrudnienia lekarza z Polski wynosi około 16,5 tysięcy GBP (około 100 tysięcy złotych), ale jednocześnie koszty wykształcenia stomatologa w Wielkiej Brytanii są niemal 10 razy większe (160 tysięcy GBP). Przykład ten pokazuje, że należy się liczyć ze wzmożoną polityką zachęcania polskich specjalistów medycznych do migracji⁷⁵. Wreszcie znaczenie ma element, o którym już wspominaliśmy. Sektor ochrony zdrowia cechuje się mocnymi powiązaniem o charakterze korporacyjnym. Tego typu sieci mogą być z łatwością wykorzystane w migracjach międzynarodowych, a to, jak uczy doświadczenie, bardzo szybko może skutkować umasowieniem procesów mobilności.

Informacjami o zbliżonym charakterze dysponuje Ministerstwo Edukacji Narodowej i Nauki. Dotyczą one legalizacji dokumentów do obrotu prawnego dla osób, które wyjeżdżają za granicę do pracy lub w celu kontynuacji studiów. Liczba zalegalizowanych dokumentów w ostatnich latach przedstawiała się następująco:

⁷⁵ Choć jednocześnie coraz częściej pojawiają się głosy przestrzegające przed zbytnim optymizmem migrantów wabionych ofertami pracy. Według informacji podanych przez *British Medical Journal* (BMJ) zagraniczni lekarze w Wielkiej Brytanii muszą się liczyć z tym, że nawet przez dłuższy czas będą bez pracy. Brytyjski publiczny sektor ochrony zdrowia jest w dużej mierze zależny od cudzoziemskiej siły roboczej (około 1/3 stażystów), ale konkurencja jest coraz większa. Według danych BMJ na jedno miejsce stażysty zgłasza się ok. 200 kandydatów.

2002 r. – 1147
2003 r. – 1192
2004 r. – 1640
2005 r. – 733 (stan na 1 lipca)

Jak wynika z przytoczonych danych, liczba zalegalizowanych dokumentów znacząco wzrosła w latach 2002–2004, chociaż skala danych absolutnych jest niewielka. Ponadto z rejestru Ministerstwa wynika, że liczba zaświadczeń wydawanych w związku z podejmowaniem zajęć nauczycielskich znacznie wzrosła po 1 maja 2004 r., choć wciąż stanowią one znikomy udział w ogólnej liczbie zatrudnionych; w latach 2002–2005 wydawano od 30 do 111 zezwoleń rocznie.

Przytoczone dane uzupełnimy informacjami na temat mobilności grupy, która powszechnie jest uważana za najbardziej mobilną, czyli studentów. Nie dysponujemy niestety informacjami na temat wyjazdów zarobkowych polskich studentów. Nie wiemy również, jak wielu spośród nich studiuje czy uczy się za granicą na własną rękę. Według szacunków Ministerstwa Edukacji, poza granicami Polski studiuje nawet 20 tysięcy osób. Oznacza to znaczący postęp w porównaniu z sytuacją sprzed kilku lat (por. tablica 12), choć sytuacja wciąż odbiega od standardów właściwych dla krajów wysoko rozwiniętych. Jeśli chcemy wyjść poza szacunki i pokusić się o prostą choćby analizę tendencji w mobilności studentów, to musimy się oprzeć na danych dwojako rodzaju: wykorzystując, po pierwsze, informacje dotyczące udziału polskich studentów w międzynarodowych programach wymiany takich jak SOCRATES czy ERASMUS oraz, po drugie, dane na temat skali wymiany studentów w ramach porozumień dwustronnych między uczelniami w Polsce i za granicą⁷⁶.

Od czasu zainicjowania programu ERASMUS (1987/88) skala tej formy wymiany studentów systematycznie wzrastała. W roku akademickim 2003/2004 uczestniczyło w niej już ponad 135 tysięcy studentów i naukowców, najwięcej z Francji, Niemiec, Hiszpanii i Włoch. W tymże roku (ostatnim, dla którego mamy wiarygodne dane) z Polski wyjechało 6278 studentów, a do Polski przyjechało 1459⁷⁷. Z szacunkowych danych za rok akademicki 2004/2005 wyni-

⁷⁶ Dane uzyskano dzięki uprzejmości centrali programu ERASMUS w Polsce oraz Biura Uznanowości Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej.

⁷⁷ Dla porównania, w krajach najbardziej intensywnie zaangażowanych w wymianę liczby te sięgają 20 tysięcy rocznie.

ka, że już po przystąpieniu Polski do UE skala mobilności nieznacznie się zwiększyła – wyjechało około 8000 osób, a przyjechało około 2000 osób. Łącznie od momentu przystąpienia do programu do 2004 r. z Polski wyjechało blisko 24 tysiące studentów. Polska jest krajem o bardzo dużej przewadze wyjeżdżających nad przyjeżdżającymi, a zarazem o niskim wskaźniku uczestnictwa w programie⁷⁸. Polscy studenci wyjeżdżają głównie do Niemiec i Francji; w ostatnich latach zaznaczyła się znaczna tendencja wzrostowa w wyjazdach do Irlandii. Dominują studenci ekonomii, zarządzania, nauk społecznych i technicznych, z rosnącym udziałem informatyki.

W roku akademickim 2003/2004 z możliwości wyjazdu w ramach programu ERASMUS skorzystało 947 nauczycieli akademickich. Od początku trwania programu obserwuje się tendencję wzrostową. Na przykład w roku akademickim 2000/2001 wyjechało 678 nauczycieli akademickich, a w 2002/2003 liczba ta wyniosła 884. Dominują przedstawiciele nauk technicznych, a najczęściej wybierane kraje docelowe to Niemcy i Francja.

Uzupełnieniem przedstawionych danych są informacje dotyczące mobilności studentów w ramach programów dwustronnych, w których uczestniczą polskie uczelnie. Jak wskazują dane zawarte w tabelicy 27 w tym przypadku obserwuje się stabilizację liczby studentów wyjeżdżających za granicę.

Jak wynika z danych zebranych w tabelicy 27, przystąpienie Polski do UE nie zmieniło znacząco liczby polskich studentów studiujących za granicą, raczej sprawiło, że Polska stała się bardziej atrakcyjnym krajem dla cudzoziemców⁷⁹. Niemniej jednak wciąż dalece od standardów światowych odbiega wskaźnik uczestnictwa obcokrajowców w polskim szkolnictwie wyższym. W Polsce mamy około 5% zagranicznych studentów, ale polskie uczelnie podejmują coraz poważniejsze działania zachęcające do studiowania w Polsce (temu ma służyć tworzona przez grupę najważniejszych polskich uczelni strategia promocyjna *Study in Poland*) [GW 30–31 lipca 2005]. Jeśli chodzi o wyjazdy Polaków, to można jedynie przypuszczać, że po 1 maja 2004 r. mobilność polskich studentów odbywa się w większym stopniu kanałami nieformalnymi, a w związ-

⁷⁸ Wynosi on około 0,3% populacji studentów, co odbiega nie tylko od poziomu krajów „starej” UE (średnia 0,9%) ale i od nowych krajów członkowskich i kandydujących (0,5%).

⁷⁹ Studenci przyjeżdżają do Polski przede wszystkim z krajów b. ZSRR: Ukrainy, Białorusi, Litwy czy Kazachstanu.

ku z tym wzrosła zapewne również liczba osób, które rozpoczynają studia za granicą.



Tablica 27. Wyjazdy polskich studentów za granicę i cudzoziemcy studiujący na polskich uczelniach w ramach programów dwustronnych, 2001–2005

	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005
Polacy				
Studenci	315	44	35	38
Doktoranci	77	69	54	30
Staże	961	424	462	507
Studia semestralne	274	220	582	313
Kursy językowe	302	276	278	339
Staże krótkoterminowe	34	547	187	560
Razem	1963	1580	1598	1787
Cudzoziemcy				
Studenci	5805	7584	6688	6864
Doktoranci	1017	1006	1120	1135
Studia częściowe i semestralne, kursy językowe, staże krótkookresowe	718	1264	951	1791
Stażyści	540	435	548	302
Razem	8080	10289	9307	10092



Źródło: Biuro Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej.

*

Jak wskazują dane statystyczne, po 1 maja 2004 r. został odnotowany znaczący wzrost skali mobilności mieszkańców Polski. Jednakże zmiana ta w stosunkowo niewielkim stopniu dotyczyła osób z wysokimi kwalifikacjami. Dane BAEL wskazują raczej na stabilizację ich liczby niż zmianę tendencji. Informacje na temat odpływu są, jak na razie, szacunkowe, co znacznie utrudnia analizę, formułowanie wniosków czy prognoz. Najbardziej kontrowersyjne wydają się migracje personelu medycznego. Ich skala nie jest dotychczas duża, ale już teraz pojawiają się problemy w przypadku określonych specjalności (np. anestezjologów) czy na poziomie lokalnym. Zaznaczyliśmy, że to, czy uda się zahamować odpływ z Polski, będzie zależać w dużej mierze od skuteczności reformowania służby zdrowia. Przykład RPA pokazuje, że przemyślana, kompleksowa polityka może przynieść w tym względzie bardzo pozytywne rezultaty.



Po akcesji Polski do UE rośnie skala wyjazdów zagranicznych polskich studentów i wizyt cudzoziemców na polskich uczelniach. Dalecy jesteśmy od dokonywania ocen tego zjawiska. Trzeba jednak dostrzec, że mobilność studentów to istotny składnik procesu edukacyjnego, czynnik zwiększający ich przyszłą produktywność i zasoby kapitału ludzkiego. Z drugiej strony uważamy, że należy zatroszczyć się o stworzenie takich warunków w Polsce, by osoby, które rozpoczynają studia za granicą, widziały po ich ukończeniu perspektywy kariery zawodowej po powrocie do kraju swego pochodzenia.



WNIOSKI I REKOMENDACJE

1. Migracje międzynarodowe mają obecnie charakter masowy i przybrały skalę globalną; jako takie są nieuchronne.

2. Coraz większa otwartość gospodarek czyni je podobnymi do migracji wewnętrznych.

3. Występują zmienne w czasie (choć na ogół względnie stabilne) międzynarodowe różnice potencjałów, które determinują kierunki i nasilenie migracji; w obecnej dobie najważniejsze są różnice potencjałów ekonomicznych i demograficznych.

4. Wśród migrantów najcenniejsze są osoby wysoko wykwalifikowane. Gospodarka światowa w obecnym kształcie kreuje szczególnie wysoki popyt na tych migrantów. Wynika to z procesu, który można by określić jako nowy podział pracy w skali globalnej. Wiąże się on z dynamicznym rozwojem nowych technologii, sektora usług (w tym usług nietransferowalnych) oraz z coraz lepszymi możliwościami w sferze komunikacji.

5. Migracje osób wysoko wykwalifikowanych są nieuchronne. Niekiedy są naturalnym elementem procesów ekonomicznych i społecznych, w tym rozwoju kapitału ludzkiego (np. staże naukowe, ruchy kadrowe wewnątrz korporacji transnarodowych). Mówi się wówczas o wymianie specjalistów (przepływach mózgów).

6. Migracje wysokiej klasy specjalistów mogą być niekorzystne dla krajów, których te osoby są mieszkańcami. Dzieje się tak wówczas, gdy dochodzi do drenażu mózgów, czyli przewagi odpływu nad napływem, zwłaszcza gdy odpływ netto osób wysoko wykwalifikowanych dotyczy specjalistów realizujących usługi nietransferowalne (*intagibles*).

7. Drenaż mózgów może być stymulowany przez czynniki wewnętrzne, strukturalne (np. brak perspektyw zawodowych, opresja polityczna) oraz zewnętrzne (stymulujący wpływ polityki imigracyjnej, specjalne programy).

8. Warunkiem mobilności pracowników wysoko wykwalifikowanych jest proces określany jako umiędzynarodowienie zawodów i kwalifikacji.

9. Duży udział osób o wysokich kwalifikacjach wśród emigrantów jest cechą krajów wysoko rozwiniętych; zależność ta jest tym wyraźniejsza, im lepiej rozwinięty jest kraj pochodzenia emigrantów.

10. Teoria migracji nie jest wystarczającym narzędziem do opracowania diagnozy dotyczącej pożądanej polityki migracyjnej dotyczącej osób wysoko wykwalifikowanych. O ile w przypadku krajów wysoko rozwiniętych odpływ rdzennych specjalistów ma charakter wymiany mózgow, stanowi warunek rozwoju i wzrostu konkurencyjności międzynarodowej, to skutki odpływu specjalistów z krajów mniej rozwiniętych zależą w dużym stopniu od stadium reformowania tych krajów i ich uczestnictwa w globalnym podziale pracy.

11. Ogólny postulat większości podejść teoretycznych, sprowadzający się do wysokiej mobilności międzynarodowej osób o najwyższym poziomie wykształcenia w warunkach gospodarki otwartej, mimo korzyści w skali globalnej nie zapewnia automatycznie ich proporcjonalnej (sprawiedliwej) dystrybucji między krajami.

12. Od początku lat 90. w większości krajów wysoko rozwiniętych dokonały się daleko idące zmiany w sferze polityki migracyjnej dotyczącej napływu pracowników wysoko wykwalifikowanych. Szczególnie korzystne warunki stworzono w Australii, Kanadzie, Wielkiej Brytanii i Irlandii. Analiza tendencji migracyjnych, zwłaszcza w odniesieniu do Wielkiej Brytanii i Irlandii, pokazuje, że polityka migracyjna stała się głównym czynnikiem kształtującym strumienie migracji specjalistów.

13. Większość krajów wysoko rozwiniętych prowadzi aktywną politykę rekrutacji, opierającą się na liberalnej polityce migracyjnej wspartej dodatkowo programami specjalnymi. Sądząc z ogólnych tendencji w gospodarce światowej, należy się spodziewać intensyfikacji tego typu działań i zarazem skali mobilności.

14. Do niedawna kraje Unii Europejskiej nie były atrakcyjne dla pracowników wysoko wykwalifikowanych, którzy w ogromnej większości wyjeżdżali do tradycyjnych krajów imigracji (Stany Zjednoczone, Kanada, Australia). Na skutek zmian w sferze polityki migracyjnej atrakcyjność ta jest coraz większa, co stwarza dodatkowe ryzyko odpływu specjalistów z Polski.

15. Polska jest ważnym krajem wysyłającym migrantów, istotnym zwłaszcza z punktu widzenia krajów Unii Europejskiej. Nie potwierdziły się jednak oczekiwania, że migranci z Polski „zaleją” rynki pracy UE na skutek liberalizacji zasad wędrowek międzynarodowych po 1989 r.

16. Potencjał migracyjny ludności Polski jest bardzo zróżnicowany regionalnie; są regiony o marginesowym udziale w migracjach zarobkowych oraz regiony, których ludność uczestniczy w nich intensywnie i trwale lub nawet z coraz większą częstością. Obserwujemy również kilka typów mobilności z Polski. Mobilność pracowników wysoko wykwalifikowanych dotyczy zwłaszcza dużych ośrodków miejskich.

17. Akcesja Polski do Unii Europejskiej i uczestnictwo we wspólnym rynku pracy powinny zasadniczo zmienić warunki instytucjonalne i wpłynąć na skalę mobilności. Pod wpływem burzliwej debaty, która poprzedzała przystąpienie nowych krajów członkowskich, większość państw zdecydowała się skorzystać z okresu przejściowego w pełnej liberalizacji dostępu do rynków pracy. W konsekwencji zmiana uwarunkowań instytucjonalnych dotyczy głównie Wielkiej Brytanii, Irlandii i Szwecji, czyli krajów, które otworzyły swoje rynki pracy dla migrantów z Polski.

18. Zgodnie z oczekiwaniami, po 1 maja 2004 r. obserwujemy wzrost skali mobilności mieszkańców Polski, przy czym zmiana ta dotyczy przede wszystkim krajów, które w pełni otworzyły swoje rynki pracy, zwłaszcza Wielkiej Brytanii. Podkreślimy, że, po pierwsze, migracje te nie mają charakteru masowego odpływu, a po drugie, na podstawie dostępnych danych statystycznych bardzo trudno ocenić, w jakim stopniu prezentowane dane odzwierciedlają bieżące procesy mobilności, a na ile są one wynikiem regularyzacji sytuacji osób, które już wcześniej przebywały za granicą i tam pracowały.

19. W żadnym z krajów, które otworzyły swoje rynki pracy dla migrantów z nowych krajów członkowskich, nie zanotowano negatywnych efektów zatrudnieniowych czy też wpływu na strukturę płac. Przeciwnie, podkreśla się pozytywny wpływ na rynki pracy i gospodarkę tych krajów.

20. Jednym z istotnych skutków zmian uwarunkowań instytucjonalnych po 1 maja 2004 r. jest zmiana w odniesieniu do krajów docelowych migrantów z Polski. Nastąpiło przesunięcie punktu ciężkości na kraje, które otworzyły swoje rynki pracy. W szczególności zwiększyła się znacznie liczba osób wyjeżdżających do Wielkiej Brytanii kosztem migracji do Niemiec.

21. Procesy mobilności Polaków w latach 80. pokazują, że dobrze wyposażeni w kapitał ludzki Polacy wykazują stosunkowo dużą mobilność terytorialną. W odpowiednich okolicznościach ich odpływ może przybrać duże rozmiary. Zostając emigrantami, dobrze sobie radzą na zagranicznych rynkach pracy, co nie sprzyja szybkim powrotom do kraju.

22. Ze względu na niewielki napływ cudzoziemców do Polski odpływ wysokiej klasy specjalistów z Polski może w skali całej gospodarki stać się z łatwością utratą netto kapitału ludzkiego, czyli drenażem mózgow.

23. Nie ma przesłanek, by uznać, że drenaż mózgow z Polski w okresie transformacji systemowej przybrał niepokojące rozmiary. Nie ma powodów, by sądzić, że jakkolwiek region Polski lub jakkolwiek grupa czy specjalność zawodowa zostały w dotkliwy sposób pozbawione osób wysoko wykwalifikowanych. Nie było również kraju, który by w tym okresie osiągnął szczególne sukcesy w rekrutacji (lub imigracji) specjalistów z Polski.

24. Tym niemniej mobilność zagraniczna Polaków ma wciąż wyraźnie selekcyjny charakter, a wykształcenie pozostało ważnym aspektem mechanizmów selekcji. Nasilenie odpływu pracowników wysoko wykwalifikowanych notuje się zwłaszcza po roku 1998, tj. od momentu kiedy następuje pogorszenie sytuacji na polskim rynku.

25. Zmiany skali mobilności po 1 maja 2004 r. w niewielkim stopniu dotyczą osób z wysokimi kwalifikacjami. Rośnie jednak skala migracji personelu medycznego, a także studentów. W tym drugim przypadku dalecy jesteśmy od negatywnej oceny zjawiska. Wręcz przeciwnie, mobilność studentów to istotny składnik procesu edukacyjnego, czynnik zwiększający ich przyszłą produktywność i zasoby kapitału ludzkiego.

26. Odpływ specjalistów medycznych z Polski nie ma, jak dotychczas, cech procesu masowego. Tym niemniej migracja ta może mieć niekorzystne efekty sektorowe oraz na poziomach lokalnym czy regionalnym. Ponadto istnieje poważne zagrożenie, że w obliczu dramatycznej sytuacji polskiej służby zdrowia skala emigracji może się znacząco zwiększyć. Aby powstrzymać niekorzystne zjawiska, konieczne są daleko posunięte zmiany w systemie opieki zdrowotnej. Przykład RPA pokazuje, że muszą one obejmować takie sfery jak system kształcenia, warunki pracy, warunki płacowe, rozwiązania instytucjonalne.

27. Przykład roku 1988 pokazuje, że pogorszenie nastrojów społecznych może bardzo łatwo przenieść się na wzmożoną mobilność zagraniczną. Warto pamiętać o tym zagrożeniu, analizując sondaże opinii publicznej wskazujące na bardzo złe oceny działania instytucji państwowych i gospodarki.

28. W Polsce nie ma wiarygodnych i pogłębionych danych na temat mobilności pracowników wysoko wykwalifikowanych. Nie istnieją systemy monitorowania odpływu pracowników naukowych. Informacje na temat mobilności studentów obejmują jedynie uczestników programów międzynarodowych i wymiany międzyuczelnianej. Sytuacja ta znacząco ogranicza możliwości oceny sytuacji i przewidywania rozwoju wydarzeń w przyszłości.

29. W szczególności bardzo brakuje wiarygodnych informacji o odpływie osób wysoko wykwalifikowanych w okresie, w którym nasiliła się fala wyjazdów z Polski, tzn. w latach 1998–2003. Stan taki wynika, po pierwsze, z ogólnie niedostatecznego poziomu statystyki publicznej w zakresie migracji zagranicznych, po drugie, z braku systematycznego zainteresowania polityków i strategów problematyką migracji i tym samym inicjowania lub wspierania odpowiednich prac studialnych i ekspertyz, wreszcie, po trzecie, z ograniczonych środków finansowych dostępnych na badania naukowe w ogóle, a w dziedzinie migracji pracowniczych, w tym osób wysoko wykwalifikowanych w szczególności.

30. W dobie globalizacji mobilność pracowników wysoko wykwalifikowanych jest zjawiskiem nieuniknionym. Kraje wysoko rozwinięte mają przewagę w możliwościach wykorzystania kapitału ludzkiego; z kolei w wielu krajach słabiej rozwiniętych systemy edukacyjnego są w stanie kształcić wysokiej klasy specjalistów. W tej sytuacji mobilność osób z wysokimi kwalifikacjami staje się nie tylko nieodłącznym elementem kariery zawodowej, ale zapewnia również wysoką efektywność i konkurencyjność gospodarki.

31. Pozycja krajów Północy i Południa w przepływie specjalistów nie jest symetryczna. W związku z tym celowe wydaje się stworzenie takich rozwiązań instytucjonalnych, które umożliwiłyby mobilność pracowników wysoko wykwalifikowanych, ale jednocześnie zapewniały pewne korzyści dla krajów, które doświadczają odpływu netto. Możliwym rozwiązaniem jest zapewnienie dostępu do nowych technologii jako swoistego wynagrodzenia za koszty kształcenia pracowników wysoko wykwalifikowanych.

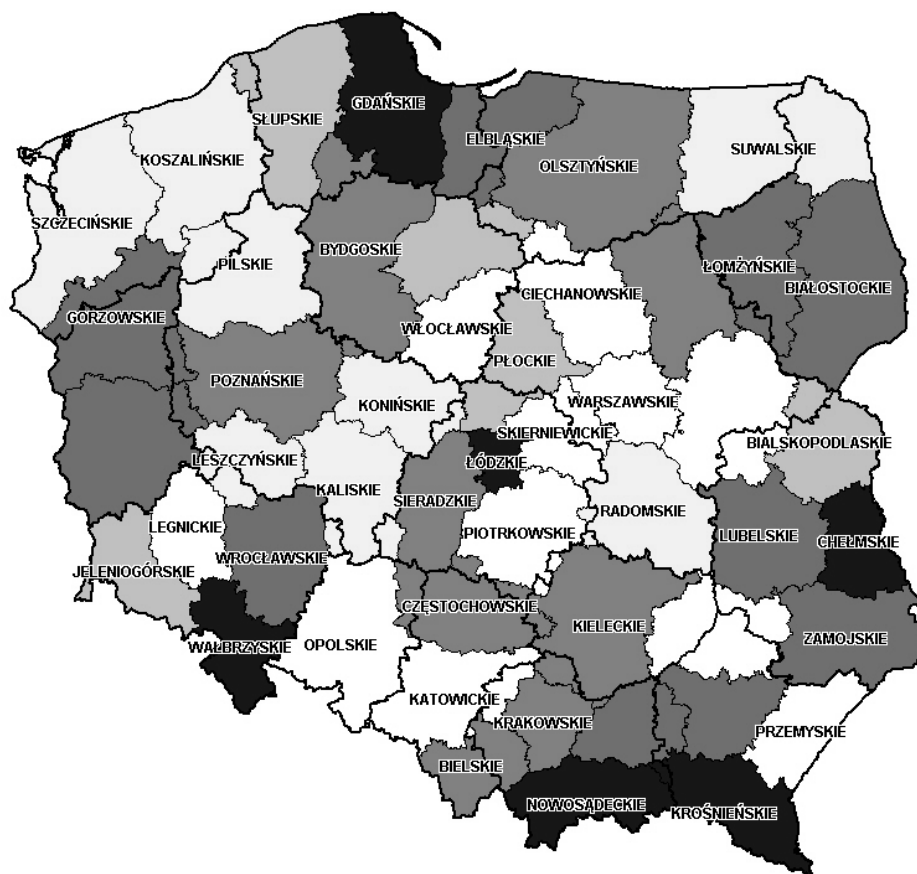
ANEKS

Tablica 28. Zaświadczenia o kwalifikacjach zawodowych wydane lekarzom według specjalizacji (do końca maja 2005 r.)

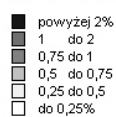
Specjalizacja	Liczba lekarzy aktywnych zawodowo	Liczba wydanych zaświadczeń	Udział wydanych zaświadczeń w ogólnej liczbie lekarzy danej specjalności
Alergologia	921	8	0,87
Anestezjologia i intensywne terapia	3663	282	7,70
Chirurgia dziecięca	698	11	1,58
Chirurgia klatki piersiowej	212	15	7,08
Chirurgia naczyniowa	217	7	3,23
Chirurgia ogólna	5152	131	2,54
Chirurgia plastyczna	139	10	7,19
Chirurgia szczękowo-twarzowa	76	1	1,32
Choroby płuc	2453	13	0,53
Choroby wewnętrzne	11 792	163	1,38
Choroby zakaźne	946	4	0,42
Dermatologia i wenerologia	1447	11	0,76
Diagnostyka laboratoryjna	209	0	0,00
Endokrynologia	793	5	0,63
Farmakologia kliniczna	70	0	
Gastroenterologia	373	7	1,88
Geriatrya	156	1	0,64
Hematologia	219	4	1,83
Immunologia kliniczna	17	0	
Kardiologia	1830	15	0,82
Medycyna nuklearna	154	2	1,30
Medycyna pracy	1718	7	0,41
Medycyna ratunkowa	392	16	4,08
Medycyna lekarska	56	0	0,00
Medycyna transportu	33	0	0,00

Nefrologia	432	2	0,48
Neurochirurgia	378	5	1,32
Neurologia	2269	20	0,88
Okulistyka	2600	26	1,00
Otolaryngologia	1929	10	0,52
Ortopedia	2090	56	2,76
Patomorfologia	474	11	2,32
Pediatrya	5971	45	0,75
Położnictwo i ginekologia	4490	83	1,51
Psychiatria	2015	36	1,79
Psychiatria dzieci i młodzieży	211	2	0,95
Radiologia	1706	58	3,40
Radioterapia	311	2	0,64
Rehabilitacja	1059	6	0,57
Reumatologia	1503	8	0,53
Urologia	1013	21	2,07
Zdrowie publiczne	1913	2	0,10
Bez podanej specjalizacji		240	
RAZEM	65 100	1 348	2,07

Źródło: Ministerstwo Zdrowia.



Rys. 5. Odsetek zarejestrowanych pielęgniarek i położnych, które ubiegały się o wydanie zaświadczenia o uznaniu kwalifikacji zawodowych



BIBLIOGRAFIA

- Accession Monitoring Report, May 2004–March 2005 (2005)*, London: Home Office.
- Bo tam zarobią 20 razy więcej*, Gazeta Wyborcza, 3 sierpnia 2005.
- Boeri, T., Brücker, H. (red.) (2000). *The Impact of Eastern Enlargement on Employment and Wages in the EU Member States*. Berlin, Milano: European Integration Consortium: DIW, CEPR, FIEF, IAS, IGIER.
- Böhning W.R. (1995). *Aspekty ekonomiczne i społeczne przewidywanych ruchów migracyjnych i ich konstruktywny wpływ na procesy przemian w Europie Środkowo-Wschodniej*, w: *Procesy migracyjne w Europie Środkowo-Wschodniej*. Warszawa: Międzynarodowe Biuro Pracy oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej.
- Carrington, W.J., Detragiache, E. (1999). *How Extensive is the Brain Drain*, Finance & Development, June.
- Cervantes, M., Guellec, D. (2002). *The brain drain: Old myths, new realities*, OECD Observer, May.
- Chiu, J. (2005). *How To Plug Europe's Brain Drain*, TIME Europe Magazine, 28 lipca.
- Conroy, P. (2005). *Polityczne i społeczno-ekonomiczne konsekwencje rozszerzenia Unii Europejskiej dla irlandzkiego rynku pracy*, w: *Konsekwencje otwarcia rynków pracy po rozszerzeniu Unii Europejskiej – ewaluacja pierwszego półrocza*, Warszawa: CSM, publikacja elektroniczna.
- Cyrus, N. (1997). *Ein Anwerbestopp und seine Ausnahmen. Aktuelle Formen der grenzüberschreitenden Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland*, w: Hoehner, Dirk (red.), *Grenzüberschreitende Beschäftigung. Die Situation ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Berlin und Brandenburg im Zeichen nationaler Arbeitsmarktpolitik, europäischer Integration und EU-Osterweiterung*, Frankfurt (Oder).
- Dąbrowa-Szefler M. (1998). *Tendencje zmian w strukturze potencjału badawczo-rozwojowego: warunki dla mobilności uczonych – europejskie kraje OECD a Polska*, w: Dąbrowa-Szefler M. i inni, *Mobilność pracowników naukowych w Polsce*, Warszawa: Centrum Badań Polityki Naukowej i Szkolnictwa Wyższego, Uniwersytet Warszawski.
- Dąbrowa-Szefler M., Gulczyńska H., Jabłecka J., Świerzbowska-Kowalik E. (1998). *Mobilność pracowników naukowych w Polsce*, Warszawa: Centrum Badań Polityki Naukowej i Szkolnictwa Wyższego, Uniwersytet Warszawski.

- Dąbrowa-Szefler M., Jabłecka, J. (1998). *Mobilność pracowników naukowych – problemy metodologiczne i statystyczne w literaturze*, w: Dąbrowa-Szefler M. i inni, *Mobilność pracowników naukowych w Polsce*, Warszawa: Centrum Badań Polityki Naukowej i Szkolnictwa Wyższego, Uniwersytet Warszawski.
- De Grauwe P. (2003). *Unia walutowa*, Warszawa: PWE.
- Dumont J. Ch., G. Lemaitre (2005). *Counting immigrants and expatriates in OECD countries: a new perspective. United Nations Expert Group Meeting on International Migration and Development*, New York, 6–8 July.
- Fassman H., Hintermann, Ch., (1997). *Migrationspotential Ostmitteleuropa. Struktur und Motivation potentieller Migranten aus Polen, der Slowakei, Tschechien und Ungarn*. Wien: ISR-Forschungsbericht 15.
- Fertig, M., Schmidt C.M. (2000). *Aggregate-level migration studies as a tool for forecasting future migration streams*. IZA Discussion Paper, 183.
- Findlay A.M. (1994). *Gospodarcze implikacje migracji – przykład Wielkiej Brytanii*, w: *Migracja jako społeczne i ekonomiczne zjawisko w procesie transformacji ustrojowej w Polsce na tle integracji Unii Europejskiej*. Warszawa: Organisation for Economic Cooperation and Development oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej.
- Franzmeyer F., Brücker H. (1997). *Europäische Union: Osterweiterung und Arbeitskräfte-migration*, Wochenbericht, 5, Berlin: DIW.
- Godzimirski J.M. (2005). *Tackling Welfare Gaps. The Eastern European transition and new patterns of migration to Norway*. Oslo: Norwegian Institute of International Affairs.
- Grabowska-Lusińska, I. [2005]. *Transformacja rynku pracy i czynniki zmian międzynarodowej mobilności siły roboczej. Migracje Polaków do Irlandii po 1994 roku*. Warszawa: Wydział Nauk Ekonomicznych UW.
- GUS (2003). *Migracje zagraniczne ludności – Narodowy Spis Powszechny 2002*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Hryniewicz, J., Jałowiecki B., Mync A. (1992). *Ucieczka mózgów ze szkolnictwa wyższego i nauki. Raport z badań*, Warszawa: Europejski Instytut Rozwoju Regionalnego i Lokalnego.
- Hryniewicz, J., Jałowiecki B., Mync A. (1994). *Ucieczka mózgów z nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce w latach 1992–1993*, Warszawa: Europejski Instytut Rozwoju Regionalnego i Lokalnego.
- Hryniewicz, J., Jałowiecki B., Mync A. (1997). *Ruchliwość pracowników naukowych w latach 1994–1997*, Warszawa: Europejski Instytut Rozwoju Regionalnego i Lokalnego.
- IOM (2005). *World Migration 2005. Costs and Benefits of International Migration*. Geneva: International Organisation for Migration.
- Iredale R., R. Appleyard (2001). *Introduction*, w: *International Migration of the Highly Skilled*, International Migration, 5.
- Iredale, R. (2001). *The Migration of Professionals: Theories and Typologies*, International Migration, 5.

- Jak zatrzymać pielęgniarki w Polsce*, Gazeta Wyborcza, 27 lipca 2005.
- Jaźwińska E., M. Okólski (red.) (2001). *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Jończy, R. (2003). *Migracje zarobkowe ludności autochtonicznej z województwa opolskiego. Studium ekonomicznych determinant i konsekwencji*. Opole: Uniwersytet Opolski, seria: Studia i monografie, 264.
- Józefowicz A. (1996). *Polish Graduates. Employment careers at home and in Sweden*. Stockholm: CEIFO Publications.
- Kaczmarczyk P., W. Łukowski (red.) (2004). *Polscy pracownicy na rynku pracy Unii Europejskiej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Kaczmarczyk, P. (2004a). *Future Westward Outflow from Candidate Countries – the Case of Poland*, w: Górny, A., Ruspini, P. (red.) *East-West Revisited: Migration in the New Europe*, London: Palgrave.
- Kaczmarczyk, P. (2004b). *Migracje zarobkowe polskiej młodzieży – podsumowanie*, w: *Migracje zarobkowe polskiej młodzieży. Badania i analizy*, Biblioteka Europejska, 31, Warszawa: Urząd Komitetu Integracji Europejskiej.
- Kaczmarczyk, P. (2005). *Migracje pracownicze Polaków w dobie przemian*, Warszawa: WUW.
- Kępińska E. (2004). *Recent trends in international migration. The 2004 SOPEMI report*. Warsaw: Centre of Migration Research.
- Khadria, B. (2001). *Shifting Paradigms of Globalization: The Twenty-first Century Transition towards Generics in Skilled Migration from India*, *International Migration*, 5.
- Kolejni lekarze szykują się do pracy za granicą*, Gazeta Wyborcza, 27 lipca 2005.
- Korcelli P. (1994). *On interrelations between internal and international migration*, *Innovation: Journal of Social Sciences*, 2.
- Korczyńska, J. (2003). *Sezonowe wyjazdy zarobkowe Polaków do Niemiec*, Warszawa: Scholar.
- Kupiszewski, M. (2001). *Demograficzne aspekty wybranych prognoz migracji zagranicznych*, w: Stępnia, A. (red.), *Swobodny przepływ pracowników w kontekście wejścia Polski do Unii Europejskiej*, Warszawa: UKIE.
- Layard, R., Blanchard, O., Dornbusch, R., Krugman, P. (1992). *East-West Migration: The Alternatives*, Cambridge Mass.: The MIT Press.
- Lecchini, L. Barsoti. O. (1999). *Priest Migration from Poland to Italy*. European Population Conference „Unity in Diversity”, the Hague, 30 sierpnia–3 września.
- Lowell B.L. (2005). *Policies and regulations for managing skilled international migration for work. United Nations Expert Group Meeting on International Migration and Development*, New York, 6–8 July 2005.
- Mahroum, S. (2001). *Europe and the Immigration of Highly Skilled Labour*, *International Migration*, 5.

- Martin, A. (2005). *Tendencje migracyjne w Wielkiej Brytanii po 1 maja 2004 w świetle Programu Rejestracji Pracowników*, w: *Konsekwencje otwarcia rynków pracy po rozszerzeniu Unii Europejskiej – ewaluacja pierwszego półrocza*, Warszawa: CSM, publikacja elektroniczna.
- Meyer, J.-B. (2003). *Policy implications of the brain drain's changing face*, www.scidev.net
- Misiak, W. (red.) (1995). *Polacy w Berlinie. Zarys portretu socjologicznego*, Berlin: Słowo.
- OECD (1995). *Canberra Manual on Measuring Human Resources in Science and Technology*. Paris: OECD.
- OECD (2002a). *International Mobility of the Highly Skilled*, Paris: OECD.
- OECD (2002b). *Trends in International Migration: SOPEMI 2001*, Paris: OECD.
- OECD (2003). *Trends in International Migration: SOPEMI 2002*, Paris: OECD.
- OECD (2004). *Trends in International Migration: SOPEMI 2003*, Paris: OECD.
- OECD (2005). *Trends in International Migration: SOPEMI 2004*, Paris: OECD.
- Okólski M. (1992). *Migratory movements from countries of Central and Eastern Europe, w: People on the Move. New Migration Flows in Europe*. Strasbourg: Council of Europe Press.
- Okólski M. (1994). *Migracje zagraniczne w Polsce w latach 1980-1989. Zarys problematyki badawczej*, *Studia Demograficzne*, 3.
- Okólski M. (2004). *Migracje a globalizacja*, w: E. Czarny (red.), *Globalizacja od A do Z*. Warszawa: Narodowy Bank Polski.
- Papademetriou, D., Yale-Loehr, S. (1995). *Putting the National Interest First: Rethinking the Selection of Skilled Immigrants, International Migration Policy Programme*, Washington DC: Carnegie Endowment for International Peace.
- Perkowski, T. (2005). *Brain drain czy knowledge gain*, w: *Emigracja – zagrożenie czy szansa*, Warszawa: Instytut Problemów Współczesnej Cywilizacji.
- Polacy awansują*, *Gazeta Wyborcza*, 29 lipca 2005.
- Portes, J., French, S. (2005). *The impact of free movement of workers from central and eastern Europe on the UK labour market: early evidence*, *Department for Work and Pensions*, Working Paper No 18, London.
- Rajkiewicz A. (red.) (2000). *Zewnętrzne migracje zarobkowe we współczesnej Polsce. Wybrane zagadnienia*. Włocławek: Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna oraz Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Rosenzweig M.R. (2005). *Consequences of migration for developing countries. United Nations Expert Group Meeting on International Migration and Development*, New York, 6–8 July.
- Sakson B. (2002). *Wpływ „niewidzialnych” migracji zagranicznych lat osiemdziesiątych na struktury demograficzne Polski*. Warszawa: Szkoła Główna Handlowa.
- Salt J. (1997). *International movements of the highly skilled. OECD International Migration Unit*, Occasional Papers, No. 3.

- Salt J., A. Findlay (1989). *International migration of highly-skilled manpower: theoretical and developmental issues*, w: R. Appleyard (red.), *The Impact of International Migration on Developing Countries*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Salt J., J. Clark, P. Wanner (2004). *International Labour Migration*. Strasbourg: Council of Europe Publishing.
- Schiff M. (2005). *Brain gain: claims about its size and impact on welfare and growth are greatly exaggerated*. The World Bank – Annual Bank Conference on Development Economics, Amsterdam, 23–24 May.
- Sinn, H-W (red.) (2000). *EU-Erweiterung und Arbeitskräftemigration: Wege zu einer Schritweise Annäherung der Arbeitsmärkte*. Institut für Wirtschaftsforschung, München.
- Stalker P. (1994). *The Work of Strangers. A survey of international labour migration*. Geneva: International Labour Office.
- Stalker P. (2000). *Workers without Frontiers. The impact of globalization on international migration*. Geneva: International Labour Office.
- Stark O. (2005). *The new economics of the brain drain*, World Economics, 2.
- Stark, O. (1991). *The Migration of Labour*, Cambridge: Basil Blackwell.
- Stola D. (2000). *Kampania antysyjonistyczna w Polsce 1967–1968*. Warszawa: Instytut Studiów Politycznych PAN.
- Sundaram, A. K., Black J.S. (1992). *The Environment and Internal Organization of Multinational Enterprises*, Academy of Management Review, 17.
- Sygnowski, G. (2004). *Gotowość migracyjna studentów państwowych szkół wyższych*, w: *Migracje zarobkowe młodzieży polskiej. Badania i analizy*, Warszawa: Urząd Komitetu Integracji Europejskiej – Biblioteka Europejska, 31.
- UN (2004). *World Economic and Social Survey 2004 – International Migration*. New York: United Nations.
- Wadensjö, E. (2005). *Poszerzenie Unii Europejskiej i jego konsekwencje dla rynku pracy*, w: *Konsekwencje otwarcia rynków pracy po rozszerzeniu Unii Europejskiej – ewaluacja pierwszego półrocza*, Warszawa: CSM, publikacja elektroniczna.
- Wallace, C. (1998). *Migration Potential in Central and Eastern Europe*, Geneva: IOM.
- Za dużo indeksów, za mało studentów*, Gazeta Wyborcza, 30–31 lipca 2005.