

*dr Anna Barwińska-Małajowicz*

Katedra Teorii Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych  
Uniwersytet Rzeszowski

## **Postawy absolwentów szkół wyższych wobec możliwości migracyjnych na tle strategii modernizacji gospodarki europejskiej**

### WPROWADZENIE

Obecny kryzys gospodarczy i finansowy, którego negatywne skutki odczuła cała gospodarka europejska, odsłonił słabości zarówno poszczególnych gospodarek państw członkowskich, jak i całej gospodarki UE. W obliczu kryzysu państwa członkowskie Unii opracowały i przyjęły program działań naprawczych. Priorytetem krótkoterminowym przyjętych działań stało się pomyślne wyjście z kryzysu. „Jednak aby zbudować zrównoważoną przyszłość, musimy już teraz wyjść poza horyzont celów krótkoterminowych. Europa musi wrócić na ścieżkę rozwoju, a następnie na niej pozostać. Taki jest cel strategii «Europa 2020». Jej założenia to więcej miejsc pracy i wyższy standard życia” [*EUROPA 2020, Strategia na rzecz...*, 2010, s. 2]. Strategia podkreśla, że Europa powinna rozwijać się w sposób inteligentny i zrównoważony, przeciwdziałający wykluczeniu społecznemu, zorientowany na tworzenie nowych miejsc pracy [*EUROPA 2020, Eine Strategie...*, 2010]. W ramach wyznaczonych priorytetów strategii przyjęto szczegółowe cele, w tym również cele edukacyjne, których realizacja powinna doprowadzić m.in. do zwiększenia osób z wykształceniem wyższym. W tym kontekście w ramach dwóch z siedmiu projektów przewodnich Komisji Europejskiej, tzn. „Młodzież w drodze” oraz „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia”, przewidziana została realizacja działań zorientowanych na poprawę wyników systemów kształcenia, ułatwienia młodzieży wejścia na rynek pracy oraz modernizację rynków pracy w celu lepszego dopasowania popytu do podaży na rynku pracy, między innymi dzięki mobilności siły roboczej. Z kolei mobilność pracowników, jako czynnik wpływający na modernizację narodowych rynków pracy, znajduje swój swoisty wyraz w jednej ze swobód jednolitego rynku europejskiego, a mianowicie w swobodzie przepływu osób.

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie wybranych elementów modernizacji rynku pracy w Europie, wynikających zarówno ze strategii „Europa 2020”, jak również ze swobodnego przepływu pracowników (w szczególności pracowników wysoko wykwalifikowanych) na obszarze Unii Europejskiej oraz

zaprezentowanie na tym tle postaw migracyjnych studentów i absolwentów szkół wyższych, na przykładzie miast partnerskich Rzeszów – Bielefeld. W części pierwszej przedstawione zostały podstawowe elementy strategii „Europa 2020” oraz najważniejsze kwestie związane z całkowitym otwarciem wspólnotowego rynku pracy (w maju 2011 r.) w kontekście lepszego dopasowania popytu do podaży na rynku pracy, m.in. dzięki stworzeniu warunków sprzyjających wzrostowi mobilności siły roboczej. Następnie zaprezentowano skalę i geograficzne kierunki przepływów polskich migrantów w ostatnich latach. W kolejnej części opracowania uwagę poświęcono podstawowym tendencjom charakterystycznym dla mobilności międzynarodowej polskich wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Następnie poddano analizie porównawczej wybrane wyniki badań własnych w zakresie postaw migracyjnych studentów i absolwentów publicznych szkół wyższych w Rzeszowie i Bielefeld.

#### STRATEGIA NA RZECZ MODERNIZACJI GOSPODARKI EUROPEJSKIEJ – CELE I ZAŁOŻENIA

W dniu 17.06.2010 roku na szczycie Rady Europejskiej w Brukseli przyjęto „nową strategię na rzecz zatrudnienia i inteligentnego, trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu. Stanowi ona spójne ramy, które umożliwią Unii wykorzystanie wszystkich jej instrumentów i polityk, a państwom członkowskim – sprawniejsze podejmowanie skoordynowanych działań” [EUCO 13/10..., 2010, s. 1]. Ta nowa strategia gospodarcza Unii Europejskiej (przyjęta na okres 2010–2020 i zatytułowana: „Europa 2020 – Strategia dla inteligentnego, zrównoważonego, integrującego wzrostu” / *Europe 2020 – A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*) przedstawia czynniki, które poprzez zwiększenie konkurencyjności, wydajności, potencjału wzrostu gospodarczego, spójności społecznej i konwergencji gospodarczej, pomogą „Europie wyjść z kryzysu silniejszą, tak wewnętrznie, jak i na arenie międzynarodowej. Nowa strategia stanowi odpowiedź na wyzwanie polegające na konieczności zmiany kierunku polityki działań: przejścia od zarządzania kryzysowego do średniookresowych i długofalowych reform wspierających wzrost gospodarczy i zatrudnienie oraz zapewniających stabilność finansów publicznych, między innymi poprzez reformę systemów emerytalnych” [EUCO 13/10..., 2010, s. 1].

W strategii zdefiniowane zostały trzy wzajemnie powiązane obszary priorytetowe:

- a) inteligentny wzrost (*smart growth*) – związany z rozwojem gospodarki opartej na wiedzy i innowacyjności;
- b) trwałe i zrównoważony rozwój (*sustainable growth*) – bazujący na zwiększeniu efektywności wykorzystania zasobów oraz bardziej konkurencyjnej i ekologicznej gospodarce;

c) wzrost sprzyjający włączeniu społecznemu (*inclusive growth*) – dążący do osiągnięcia wysokiego poziomu zatrudnienia i wysokiego stopnia spójności społecznej i terytorialnej [EUROPA 2020, *Strategia na rzecz...*, 2010, s. 5].

W strategii sformułowano również pięć wymiernych, długofalowych celów Unii, których realizacja umożliwi zmierzenie stopnia wdrażania wytyczonych priorytetów (w tym cele edukacyjne). Przyjęta została ponadto kwantyfikacja wskaźników w zakresie edukacji i włączenia społecznego w kształcie uzgodnionym przez Radę Europejską, w tym „podniesienie poziomu wykształcenia, zwłaszcza poprzez dążenie do zmniejszenia odsetka osób zbyt wcześnie kończących naukę do poniżej 10% oraz poprzez zwiększenie do co najmniej 40% odsetka osób w wieku 30–34 lat mających wykształcenie wyższe lub równoważne” [EUROPA 2020, *Strategia na rzecz...*, 2010, s. 12], przy czym określanie i realizowanie celów ilościowych w dziedzinie edukacji pozostaje w gestii państw członkowskich.

W ramach strategii „Europa 2020” Komisja Europejska opracowała również siedem inicjatyw przewodnich (*flagship initiatives*), w tym dwie wyżej wspomniane, mianowicie: „Młodzież w drodze” (*Youth on the move*), która dotyczy poprawy wyników i zwiększenia atrakcyjności europejskich wyższych uczelni, a także ułatwienia młodym ludziom wejścia na rynek pracy oraz wspierania przedsiębiorczości młodych wykształconych specjalistów [EUROPA 2020, *Strategia na rzecz...*, 2010] oraz inicjatywę „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia” (*An agenda for new skills and jobs*), która jest „zorientowana na modernizację rynków pracy i wzmocnienia pozycji obywateli poprzez rozwój kwalifikacji przez całe życie w celu zwiększenia współczynnika aktywności zawodowej i lepszego dopasowania popytu do podaży na rynku pracy, między innymi dzięki mobilności siły roboczej” [EUROPA 2020, *Strategia na rzecz...*, 2010, s. 6]. Obie wymienione inicjatywy obejmują działania, które są zorientowane m.in. na modernizację rynków pracy w Europie i mają za zadanie pomóc ludziom w przewidywaniu zmian i radzeniu sobie z nimi.

Pamiętać jednak należy, że obecny kryzys gospodarczy, ujawniając pewne fundamentalne słabości gospodarki Unii Europejskiej, przerwał notowany w ostatnim dziesięcioleciu postęp pod względem wzrostu gospodarczego i rosnącego zatrudnienia. „PKB skurczył się w 2009 r. o 4%, produkcja przemysłowa spadła do poziomu z lat 90., a 23 miliony osób (czyli 10% aktywnej zawodowo ludności UE) jest bez pracy” [EUROPA 2020, *Strategia na rzecz...*, 2010, s. 8].

**Tabela 1. Stan finansów UE-27 – wybrane wskaźniki (%)**

Wskaźnik	2005	2006	2007	2008	2009	2010
deficyt budżetowy	-2.5	-1.5	-0.9	-2.4	-6.9	-6.6
dług publiczny	62.8	61.5	59.0	62.5	74.7	80.2

Źródło: opracowano na podst. danych publikowanych przez Eurostat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=de&pcode=teina225> (dostęp 15.03.2012).

Z powodu kryzysu i jego skutków zdecydowanie trudniejsze stanie się zagwarantowanie wzrostu gospodarczego w przyszłości. Mocno dotknięte zostały finan-

se publiczne Unii – deficyt budżetowy wzrósł w ostatnich dwóch latach niemal 3-krotnie i wynosił w 2010 r. 6,6% PKB, a poziom długu przekroczył 80% PKB (tabela 1). Najpilniejszym zadaniem stało się obecnie wyjście z kryzysu. Mając jednak świadomość tego, że cała gospodarka światowa podlega szybkim i różnorodnym przemianom i za dziesięć lat świat będzie wyglądać zupełnie inaczej niż obecnie, nie można skupić się jedynie na opracowywaniu i wdrażaniu strategii wyjścia z kryzysu i zapomnieć o realizacji długofalowych celów wytyczonych w ramach strategii „Europa 2020”, choć będzie to z pewnością trudniejsze niż w okresie stabilnego wzrostu.

### SWOBODNY PRZEPLYW PRACOWNIKÓW NA OBSZARZE UNII EUROPEJSKIEJ

Realizacja zasady swobodnego przepływu siły roboczej prowadzi do migracji pracowników w obrębie państw członkowskich UE, jak również wpływa na funkcjonowanie przedsiębiorstw w tych państwach.

Zasady wprowadzania swobody przepływu pracowników pochodzących z państw Europy Środkowej i Wschodniej po 1 maja 2004 r. ustalone zostały w trakcie negocjacji przedakcesyjnych. Na mocy traktatu akcesyjnego (Ateny, 16.04.2003 r.) dwanaście państw członkowskich UE, obawiając się nadmiernego napływu taniej siły roboczej z państw przystępujących do Unii (głównie z ośmiu krajów Europy Środkowej i Wschodniej: UE-8<sup>1</sup>), zapewniło sobie wprowadzenie okresów przejściowych w dostępie pracowników z ww. państw do własnych rynków pracy (w oparciu o model „2+3+2 lata”). Od dnia 1 maja 2004 r. obywatele UE-8 (w tym również Polacy) mogli podejmować legalną pracę bez konieczności uzyskania pozwolenia tylko w nowych krajach UE (z wyjątkiem Malty) oraz trzech krajach UE-15, tj. w Irlandii, Szwecji i Wielkiej Brytanii<sup>2</sup>, które zrezygnowały ze stosowania regulacji przejściowych [Kaszczak, 2006]. Pozostałe państwa UE-15 zachowały system zezwoleń na pracę (czasem w połączeniu z kontyngentami).

Po upływie pierwszego dwuletniego okresu przejściowego, tj. z dniem 1.05.2006 r. narodowe rynki pracy otworzyły cztery kolejne kraje, tj. Hiszpania, Portugalia, Finlandia i Grecja. W tym samym roku, dwa miesiące później rynek pracy dla obywateli nowych państw członkowskich udostępniły także Włochy. Z dniem 1.05.2007 r. dziewiątym państwem, które zniosło ograniczenia w dostępie do swojego rynku pracy dla obywateli EU-8, była Holandia. W latach 2008–2009 narodowe rynki pracy otworzyły dla Polaków kolejne trzy kraje, tj. Francja, Dania i Belgia (Francja w lipcu 2008 r., natomiast Belgia i Dania w maju 2009 r.). Najdłuższe okresu przejściowe utrzymały dwa kraje: Niemcy i Austria, które otwo-

<sup>1</sup> UE-10 bez Malty i Cypru; ustalenia przejściowe dotyczyły: Polski, Litwy, Łotwy, Estonii, Słowacji, Czech, Węgier i Słowenii, a nie obowiązywały wobec Cypru i Malty.

<sup>2</sup> W Wielkiej Brytanii obligatoryjny stał się System Rejestracji Pracowników (nie dotyczyło to Gibraltaru, który wprowadził system zezwoleń na pracę).

rzyły swoje rynki pracy dopiero w maju 2011 r. Ze względu na zmniejszanie się (w określonych zawodach i specjalizacjach) zasobów rodzimej siły roboczej rządy krajów UE-15, które zastosowały okresy przejściowe, wprowadzały jednak z czasem pewne ułatwienia dla obywateli nowych państw członkowskich. Ułatwienia te często obejmowały – po pracownikach sezonowych w rolnictwie – specjalistów o określonych kwalifikacjach [Frelak, Łada, Schwarz, Parkes, 2009, s. 15].

## SKALA I KIERUNKI GEOGRAFICZNE EMIGRACJI POLSKICH PRACOWNIKÓW

Bardzo trudno jest w sposób jednoznaczny ocenić skalę współczesnej emigracji Polaków. „W sytuacji braku administracyjnej kontroli mobilności i transformacji jej form w kierunku migracji czasowych, liczba Polaków przebywających za granicą z trudem poddaje się ocenie statystycznej, a dodatkowo może się drastycznie zmieniać w odpowiedzi choćby na sezonowość aktywności ekonomicznej w krajach docelowych. Rozsądnym rozwiązaniem wydaje się analiza poszczególnych form i strumieni migracyjnych a nie ich agregacja – w tym ostatnim przypadku w analogiczny sposób traktowalibyśmy osoby, które wyjeżdżają za granicę na stałe i te, które rokrocznie spędzają tam zaledwie kilka tygodni” [Kaczmarczyk, 2006, s. 6].

Analiza porównawcza danych zgromadzonych w tabeli 2 oraz tabeli 3 wykazuje, że coraz bardziej wyraźnie zaznacza się dominacja migracji czasowych, przy czym szacuje się, że prawie 75% czasowych emigrantów przebywa za granicą co najmniej rok [Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym...2011, s. 3].

**Tabela 2. Emigracja zagraniczna Polaków na pobyt stały w latach 1990–2010 (w tys. osób)**

	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ogółem	18440	26344	26999	22242	46936	35480	30140	18620	17360
<b>Europa, w tym:</b>	<b>13898<sup>a</sup></b>	<b>20987</b>	<b>22914</b>	<b>18416</b>	<b>41221</b>	<b>31163</b>	<b>25710</b>	<b>15726</b>	<b>14651</b>
UE-15, w tym:	13497	20650	22636	18047	40446	30229	24706	15137	13997
Niemcy	11587	18161	20472	12646	12646	12646	12646	12646	6818
Wielka Brytania	87	154	189	3072	17996	9165	6565	3502	3472
Azja	41 <sup>b</sup>	34	43	46	115	76	74	61	94
Afryka	54	54	38	46	94	41	58	36	32
Ameryka Pn. i Środkowa	4092	4874	3798	3460	5067	3912	4010	2539	2392
Ameryka Południowa	11	11	12	18	20	16	23	12	15
Australia i Oceania	344	383	193	244	413	264	261	244	175

<sup>a</sup> Europa łącznie z b. ZSRR

<sup>b</sup> Bez krajów azjatyckich b. ZSRR

Źródło: [Rocznik Demograficzny 2010].

Jednocześnie w wyniku konsekwencji kryzysu gospodarczego, które dotknęły (w mniejszym, czy większym stopniu) rynki pracy w poszczególnych krajach, odnotowano wzrost liczby powrotów z zagranicy (przede wszystkim z głównych krajów emigracji Polaków, tj. z Wielkiej Brytanii, Niemiec, Irlandii oraz z USA). Interesujący jest również fakt, że częściej niż w latach poprzednich na powrót zdecydowali się Polacy, którzy mieszkali za granicą na stałe. Podkreślić przy tym należy, że skala migracji na pobyt stały jest znacznie mniejsza niż skala migracji na pobyt czasowy (tab. 2 i 3). Od 2007 r. obserwowany jest spadek liczby wyjazdów Polaków za granicę na pobyt stały, natomiast od 2008 r. na pobyt czasowy (tab. 2 i 3).

**Tabela 3. Emigracja z Polski na pobyt czasowy w latach 2004–2010<sup>a</sup>**

Kraj przebywania	Liczba emigrantów w tys. osób							
	NSP 2002 <sup>b</sup>	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Ogółem</b>	<b>786</b>	<b>1 000</b>	<b>1 450</b>	<b>1 950</b>	<b>2 270</b>	<b>2210</b>	<b>1 870</b>	<b>1990</b>
<b>Europa, w tym:</b>	<b>461</b>	<b>770</b>	<b>1 200</b>	<b>1 610</b>	<b>1 925</b>	<b>1887</b>	<b>1 635</b>	<b>1690</b>
<b>Unia Europejska (27 krajów)<sup>c</sup></b>	<b>451</b>	<b>750</b>	<b>1 170</b>	<b>1 550</b>	<b>1 860</b>	<b>1820</b>	<b>1 570</b>	<b>1615</b>
Austria	11	15	25	34	39	40	38	32
Belgia	14	13	21	28	31	33	34	45
Cypr	.	.	.	.	4	4	3	3
Dania	.	.	.	.	17	19	20	19
Finlandia	0,3	0,4	0,7	3	4	4	3	3
Francja	21	30	44	49	55	56	47	55
Grecja	10	13	17	20	20	20	16	16
Hiszpania	14	26	37	44	80	83	84	50
Holandia	10	23	43	55	98	108	84	108
Irlandia	2	15	76	120	200	180	140	125
Niemcy	294	385	430	450	490	490	415	455
Portugalia	0,3	0,5	0,6	1	1	1	1	1
Republika Czeska	.	.	.	.	8	10	9	7
Szwecja	6	11	17	25	27	29	31	37
Wielka Brytania	24	150	340	580	690	650	555	560
Włochy	39	59	70	85	87	88	85	92
Kraje spoza UE, w tym:	10	20	30	60	65	67	65	75
Norwegia	.	.	.	.	36	38	45	46

<sup>a</sup> Dane dotyczą liczby osób przebywających za granicą czasowo: dla lat 2002–2006 – powyżej 2 miesięcy, dla lat 2007–2010 – powyżej 3 miesięcy.

<sup>b</sup> Po rozszacowaniu liczby emigrantów o nieustalonym kraju czasowego pobytu liczba emigrantów przebywających w krajach Europy wynosi 547 tys., w krajach UE – 535 tys.

<sup>c</sup> Do 2006 r. 25 krajów.

Wprawdzie w 2010 r. odnotowano wzrost liczby Polaków do niektórych krajów Unii (np. Holandii, Niemiec, Belgii), co oznacza, że liczba wyjazdów do tych krajów przewyższyła liczbę powrotów, jednak w przypadku kilku państw (np. Hiszpanii, Irlandii) zanotowano istotny spadek w napływie polskich imigrantów. W 2010 r. największy spadek – w porównaniu do 2009 r. – w zakresie napływu polskich emigrantów odnotowała Hiszpania. Przyczyną tego była prawdopodobnie utrata miejsc pracy w związku z kryzysem ekonomicznym panującym w tym kraju. „Według Eurostatu bezrobocie w Hiszpanii w 2010 r. przekroczyło 20%, co usytuowało ją na pierwszym miejscu wśród krajów UE” [*Informacja o rozmiarach i kierunkach...*, 2011, s. 4].

Najbardziej boleśnie skutki kryzysu odczuli Polacy zatrudnieni w sektorze hotelarskim oraz w sektorze budowlanym. Jednocześnie zanotowano wzrost liczby osób przebywających w krajach europejskich nienależących do UE, przykładowo w Szwajcarii i Norwegii.

#### MIGRACJE PRACOWNIKÓW WYSOKO WYKWALIFIKOWANYCH W OKRESIE PRZED- I POAKCESYJNYM

Przyjmując uproszczony podział zasobów siły roboczej na pracowników wysoko i nisko wykwalifikowanych, często spotyka się tezę, że obie kategorie pracowników spełniają wobec siebie funkcje komplementarne, uzupełniają się w taki sposób, że wzrost zatrudnienia lub wynagrodzeń jednej grupy powoduje poprawę sytuacji pracowników należących do drugiej. Zagraniczni pracownicy podejmują często zajęcia nie wymagające wysokich kwalifikacji, zatem oczekuje się, że spełniają oni funkcje komplementarne wobec wysoko wykwalifikowanej siły roboczej oraz, że współzawodniczą o miejsca pracy z pracownikami rodzimymi o niskich kwalifikacjach [Oczki, 2002, s. 123]. Podkreślić tutaj należy, że o jakości siły roboczej<sup>3</sup> decyduje właśnie poziom i struktura kwalifikacji pracowników. Do kosztów swobodnego przepływu siły roboczej z perspektywy krajów emigracyjnych zaliczyć należy utratę kapitału ludzkiego (potencjał wieku, kwalifikacji, energii, kreatywności, zdolności itd.) [Zamojski, 1998, s. 170], co w długiej perspektywie może doprowadzić do zwolnienia, czy nawet zahamowania rozwoju nauki, techniki i kultury na obszarach rozwijających się [Korbutowicz, Misińska, 1987, s. 269]. Największe straty ponosi kraj pochodzenia emigrantów w przypadku wyjazdów pracowników wysoko wykwalifikowanych.

---

<sup>3</sup> Jakość siły roboczej ma najważniejsze znaczenie z punktu widzenia przedsiębiorców (im wyższa, tym niższe koszty działalności firm dzięki lepszej alokacji czynników produkcji).

Poziom wykształcenia stanowi równocześnie cechę selekcyjną i określającą skłonność do migracji. Współczesne migracje zarobkowe charakteryzują się silną nadreprezentacją osób o stosunkowo wysokim poziomie wykształcenia i niedoreprezentacją pracowników o stosunkowo niskich kwalifikacjach. „Gdy odpływ osób wysoko wykształconych jest nie tylko silny w proporcji do udziału tych osób w całej populacji macierzystej i gdy zarazem przybiera znaczące rozmiary (przy tym, oczywiście, przewyższające wielkość napływu osób o takiej cesze), to często mówi się o drenażu mózgow” [Grabowska-Lusińska, Okólski, 2008, s. 64].

W latach 80. ubiegłego wieku odpływ z Polski osób o wysokich kompetencjach był bardzo duży. Na podstawie analiz przeprowadzonych przez B. Sakson „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% legitymowało się wykształceniem powyżej średniego i ponadto 31% świadectwem maturalnym szkoły średniej. Jeśli weźmiemy pod uwagę, że dla całej populacji udział osób z wyższym wykształceniem wynosił wówczas około 7%, to przytoczone dane świadczą o znacznej nadreprezentacji emigrantów o wysokiej jakości kapitału ludzkiego w stosunku do ogólnej populacji Polski. 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 uczelni” [Kaczmarczyk, 2006, s. 11].

Relacje te ulegają zmianie w okresie transformacji systemowej. Od 1990 r. zaobserwowano wzrost udziału w migracjach osób o najniższym poziomie wykształcenia, zaś spadek udziału pracowników o najwyższym poziomie wykształcenia. „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. Obserwacje te potwierdziło większość badań realizowanych zarówno w Polsce, jak i w krajach docelowych, w których wskazywano, iż dużą skłonność do migracji wykazywały przede wszystkim osoby o niskich kompetencjach kulturowych, zazwyczaj nie znające języka obcego, słabo radzące sobie w otoczeniu instytucjonalnym nowoczesnego państwa i na jego rynku pracy, niemal w pełni zdane na ofertę zatrudnienia adresowaną do pracowników 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. Wyjątki takie jak migracje do Irlandii, czy krajów skandynawskich w zasadzie jedynie potwierdzały tę regułę” [Kaczmarczyk, 2006, s. 11–12]. I chociaż w drugiej połowie lat 90. odnotowano ponowną zmianę



w strukturze polskich migrantów (przy czym po 1997 r. zaobserwowano również przesunięcia emigracyjnych kierunków geograficznych Polaków w stronę krajów anglosaskich, czyli Stanów Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii, szczególnie w przypadku osób z wysokimi kwalifikacjami) [Kaczmarczyk, 2006], to jednak w strukturze migrantów w okresie przedakcesyjnym zaznacza się dominacja osób o niskich kwalifikacjach (z wykształceniem zasadniczym zawodowym). „Dominacja tej grupy została utrzymana w okresie poakcesyjnym, jednak stała się znacznie mniejsza. Drugą co do ważności grupę stanowiły osoby z wykształceniem średnim zawodowym (absolwenci techników); jej znaczenie wzrosło w okresie poakcesyjnym, nie tylko ze względu na wzrost odsetka należących do niej migrantów, ale też z uwagi na spadek odsetka osób reprezentujących grupę dominującą. Udział migrantów legitymujących się dyplomem szkoły akademickiej był stosunkowo niski; przed akcesją stanowił zaledwie jedną trzecią odsetka osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i ustępował udziałowi grupy absolwentów szkoły średniej ogólnokształcącej. W okresie poakcesyjnym zwiększył się wyraźnie i przewyższył udział osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Była to relatywnie najbardziej znacząca zmiana w strukturze migrantów według poziomu wykształcenia” [Grabowska-Lusińska, M. Okólski, 2008, s. 65].

Powyższe spostrzeżenia częściowo (tj. w odniesieniu do pracowników o wysokich kwalifikacjach) potwierdza analiza danych pochodzących z Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 r., według której wśród migrujących Polaków wyraźnie dominującą grupę stanowiły osoby z wykształceniem innym niż wyższe i średnie (najczęściej były to osoby z wykształceniem zasadniczym). Powodem takiego kształtowania się struktury wykształcenia polskich migrantów był charakter podejmowanych wówczas migracji (najczęściej były to migracje sezonowe i krótkookresowe) oraz możliwości alokacji sektorowej, która warunkowana była systemami pozwoleń na pracę (Polacy wyjeżdżali najczęściej do prac rolnych) [Grabowska-Lusińska, Okólski, 2008, s. 39].

Z analizy danych zestawionych w tabeli 4 wynika, że w okresie bezpośrednio poprzedzającym akcesję miała miejsce nieznaczna niedoreprezentacja osób z wykształceniem wyższym oraz duża nadreprezentacja osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz średnim zawodowym. Po przystąpieniu Polski do Unii niedoreprezentacja wykształcenia wyższego zmieniła się w dość wyraźną nadreprezentację, głównie w wyniku wzrostu udziału osób należących do tej grupy wśród kobiet. „Nadreprezentacja obu kategorii wykształcenia średniego zwiększyła się w niewielkim stopniu. Natomiast silna w okresie przedakcesyjnym nadreprezentacja wykształcenia zasadniczego zawodowego uległa dużemu spadkowi, choć nie wystarczyło to do jej zmiany w niedoreprezentację” [Grabowska-Lusińska, Okólski, 2008, s. 66].

**Tabela 4. Poziom wykształcenia polskich migrantów przed i po akcesji Polski do UE (w %)**

poziom wykształcenia	ogółem		mężczyźni		kobiety	
	przed akcesją	po akcesji	przed akcesją	po akcesji	przed akcesją	po akcesji
wyższe ze stopniem naukowym (co najmniej doktora)	0,1	0,2	0,2	.	0,1	0,5
wyższe	11,6	16,3	16,3	13,8	13,7	20,6
policealne	3,0	3,3	3,3	1,8	4,5	5,9
średnie zawodowe	26,1	28,1	28,1	29,8	26,3	25,1
średnie ogólnokształcące	14,0	14,2	14,2	8,8	23,1	23,8
zasadnicze zawodowe	34,8	30,9	30,9	39,2	20,9	16,2
gimnazjum	0,4	1,2	1,2	0,6	0,6	2,2
podstawowe	9,5	5,8	5,8	6,0	10,3	5,6
niepełne podstawowe	0,2	.	.	.	0,3	.
bez wykształcenia	0,2	.	.	.	0,2	.
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: [Grabowska-Lusińska, 2008, s. 65].

Ponadto podkreślenia wymaga fakt, że zmiana kierunków geograficznych wyjazdów zarobkowych Polaków po akcesji, zwłaszcza między Niemcami a Wielką Brytanią była ściśle związana z różnym stopniem i charakterem selektywności, w szczególności ze względu na poziom wykształcenia i wiek. Z analizy dostępnych danych wynika, że polscy emigranci wyjeżdżający np. do Niemiec są starsi i znacznie gorzej wykształceni niż Polacy, którzy za kraj docelowy wybierają np. Wielką Brytanię i Irlandię [Grabowska-Lusińska, Okólski, 2008, s. 73].

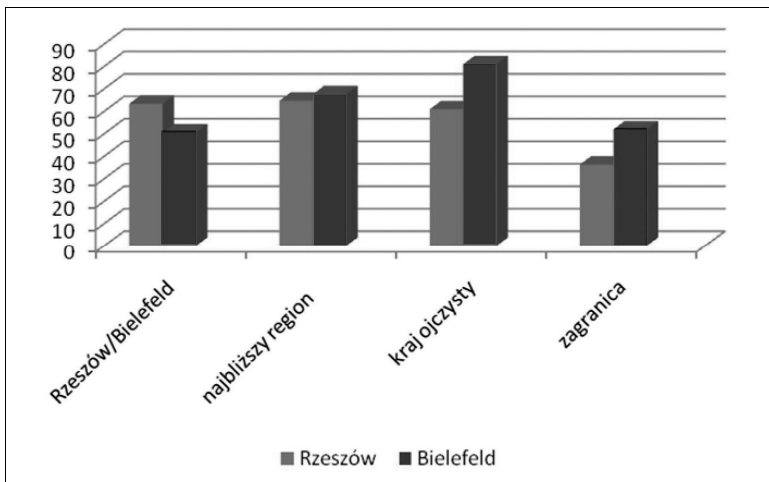
#### ANALIZA WYBRANYCH WYNIKÓW BADAŃ WŁASNYCH

W badaniach własnych<sup>4</sup> autorka niniejszego opracowania podjęła próbę oceny gotowości migracyjnej studentów i absolwentów publicznych szkół wyższych na przykładzie dwóch miast partnerskich: Rzeszów i Bielefeld. Ze względu na stosunkowo szeroki zakres podjętych badań ograniczono się w zakresie oszacowania gotowości migracyjnej do kilku najważniejszych uwarunkowań decyzji emigracyjnej, w tym do uchwycenia pożądanej przez respondentów samej doce-

<sup>4</sup> Badania zostały przez autorkę przeprowadzone wśród studentów ostatniego semestru polskich i niemieckich państwowych szkół wyższych zlokalizowanych w dwóch partnerskich miastach, tzn. w Rzeszowie i Bielefeld (2009–2010). Za narzędzie badawcze posłużył kwestionariusz ankietowy.

lowej lokalizacji miejsca pracy. Niniejszy artykuł jest przyczynkiem do szerszych badań w tym obszarze.

Studenci i absolwenci publicznych szkół wyższych w Rzeszowie i Bielefeld zostali m.in. zapytani o to, gdzie najchętniej chcieliby znaleźć zatrudnienie, przy czym mieli potwierdzić lub zanegować każdą z proponowanych w kafeterii czterech lokalizacji miejsca pracy. Z analizy rozkładu odpowiedzi zamieszczonych na wykresie 1 wynika, że młode, wysoko wykształcone osoby zarówno w Rzeszowie, jak i Bielefeld, postawione przed alternatywą: zatrudnienie w kraju ojczystym, czy poza jego granicami, wybierały w zdecydowanej większości pracę w kraju ojczystym, przy czym w przypadku rzeszowskich studentów i absolwentów odpowiedzi dotyczące miejsca pracy w kraju rozkładały się dosyć podobnie. Po nieco więcej niż 60% rzeszowskich respondentów zadeklarowało, że chciałoby pracować w Rzeszowie lub na terenie woj. podkarpackiego, względnie na obszarze Polski. Studenci i absolwenci z Bielefeld nie preferowali wprawdzie zatrudnienia w samym mieście lokalizacji szkoły wyższej, jednak czterech na pięciu respondentów (nieco ponad 80%) respondentów potwierdziło chęć zatrudnienia na obszarze Niemiec. Gotowość migracyjną wykazał co trzeci respondent z Polski i co drugi z Niemiec.



**Wykres 1. Gdzie chciałby Pan /Pani znaleźć miejsce pracy?**

Źródło: opracowanie na podst. badań własnych Rzeszów/Bielefeld (2009–2010).

## PODSUMOWANIE

W literaturze przedmiotu coraz częściej pojawia się pogląd, że potencjał migracyjny Polaków zmniejsza się i w kolejnych latach nie należy oczekiwać nowej wysokiej fali emigracyjnej. „Oznaczałoby to, iż potencjał migracyjny został zre-

alizowany poprzez emigrację do państw, które otworzyły swoje rynki pracy w latach 2004, 2006 oraz 2009. Potwierdzeniem takiej tezy jest zatrzymanie nowej emigracji w latach 2008 oraz 2009 oraz zwiększająca się liczba powrotów” [Duszczyk, *Koniec okresu...*, 2011, s. 4].

Za wcześnie jest jeszcze na pełne zbadanie związków między kryzysem gospodarczym a zmianami zachodzącymi w trendach migracyjnych oraz polityce imigracyjnej państw UE. Według raportu Eurofound (Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy) obecny kryzys w najmniejszym stopniu dotknął najlepszych specjalistów oraz pracowników najniżej opłacanych, których zwolnienie nie przynosiło firmom większych oszczędności. W opinii ekspertów Eurofound, taka zmiana struktury zatrudnienia, która dotyka pracowników o średnim poziomie wykształcenia zawodowego, nie jest wprawdzie nowym zjawiskiem, ale w czasie kryzysu nasiliła się, bowiem sprzyja temu „polaryzacja zatrudnienia i wynagrodzeń w rosnącym w czasie kryzysu sektorze usług, gdzie najwolniej przybywa miejsc pracy na średnim poziomie płacy. Firmy szukają superspecjalistów albo taniej siły roboczej np. asystentów do podstawowych zadań” [*Kryzysy omijają...*, (http)]. Eksperti Fundacji uważają, że „polaryzacja zatrudnienia może się w Europie nasilać, wyostrzając podział na świetnie wykształconą i wysoko wynagradzaną elitę oraz słabo opłacanych pracowników «niskiej jakości», bez możliwości awansu zawodowego”.

Bazując na rozważaniach przeprowadzonych w niniejszym opracowaniu oraz na opinii ekspertów Eurofond można przypuszczać, że nasilająca się polaryzacja zatrudnienia w Europie może znaleźć swoje przełożenie w kształtowaniu się struktury edukacyjnej migrantów, tym bardziej, że obserwowaną prawidłowością staje się rywalizacja o pozyskiwanie wysoko wykształconych imigrantów. Coraz większa liczba państw wykorzystuje instrumenty polityki migracyjnej wspierające napływ wykształconych, młodych pracowników z zagranicy, czego powodem jest fakt, że inwestowanie w pracowników o wysokich kwalifikacjach i dużych umiejętnościach, jest jednocześnie inwestowaniem w bardziej konkurencyjną gospodarkę.

Opisane powyżej tendencje nie wpływają pozytywnie na realizację długofalowych celów strategii „Europa 2020”. Jeśli bowiem będzie nasilać się polaryzacja zatrudnienia w Europie, to zagrożony zostanie inteligentny i zrównoważony rozwój, przeciwdziałający wykluczeniu społecznemu i zorientowany na tworzenie nowych miejsc pracy, jak to zostało przyjęte w strategii.

## LITERATURA

- Duszczyk M., 2011, *Koniec okresu przejściowego – czy Polskę czeka nowa fala emigracji?*, Analizy Instytutu Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego nr 1. *EURO 13/10*, CO EUR 9 CONCL 2, Rada Europejska, Bruksela, 17 czerwca 2010.
- EUROPA 2020, Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum*, Europäische Kommission, KOM (2010) 2020, Brüssel 03.03.2010.

- EUROPA 2020, Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Komunikat KE, Bruksela, 3.3.2010, KOM(2010) 2020.
- Frelak J., Łada A., Schwarz K., Parkes R., 2009, *Polska migracja zarobkowa do Niemiec – fakty i mity*, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Grabowska-Lusińska I., Okólski M., 2008, *Migracja z Polski po 1 maja 2004 r.: jej intensywność i kierunki geograficzne oraz alokacja migrantów na rynkach pracy krajów Unii Europejskiej*, CMR Working Papers, seria „Prace migracyjne”, nr 33(91), Uniwersytet Warszawski, Warszawa.
- Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004–2010*, GUS, Departament Badań Demograficznych, Warszawa, październik 2011.
- Kaczmarczyk P., 2006, *Współczesne migracje zagraniczne Polaków – skala, struktura oraz potencjalne skutki dla rynku pracy*, Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności, FISE, Warszawa.
- Kaszczak S., 2006, *Raport Komisji Europejskiej w sprawie funkcjonowania okresów przejściowych w dostępie do rynku pracy UE po 2004 r.*, Wspólnoty Europejskie nr 2.
- Korbutowicz T., Misińska M., 1987, *Podstawowe problemy migracji siły roboczej do krajów Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej*, Przegląd Prawa i Administracji XXII, Wrocław.
- Oczki J., 2002, *Migracyjne efekty integracji Polski z Unią Europejską*, Ministerstwo Polityki Społecznej, „Rynek Pracy” 4 (124).
- Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski w latach 2000–2010*, GUS, Departament Badań Demograficznych, Warszawa 2011.
- Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit zur Überziehung der Bundeshöchstzahl für die Beschäftigung von ausländischen Fachkräften*, BGBl. II Nr 350/2007 z późniejszymi zmianami BGBl. II Nr 224/2008 oraz BGBl. II Nr 395/2008.
- Wrońska A., *Światowy kryzys gospodarczy a polityka imigracyjna państw UE*, „Biuletyn migracyjny”, <http://sites.google.com/site/biuletynmigracyjny/archiwum-html/biuletyn-migracyjny-27/bm27art7>
- Zamojski J.E., 1998, *Migracje doby współczesnej: Geneza, charakterystyka, wyzwania i odpowiedzi*, Polska Akademia Nauk, Biuletyn Komitetu Przestrzennego Zagospodarowania Kraju, z. 184, Warszawa.

### Streszczenie

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie wybranych elementów modernizacji rynku pracy w Europie, wynikających ze strategii „Europa 2020” oraz ze swobodnego przepływu pracowników (w szczególności pracowników wysoko wykwalifikowanych) na obszarze Unii Europejskiej. W części pierwszej przedstawione zostały podstawowe elementy strategii „Europa 2020” oraz najważniejsze kwestie związane z całkowitym otwarciem wspólnotowego rynku pracy. Następnie po krótkiej prezentacji skali i geograficznych kierunków przepływu polskich migrantów w ostatnich latach przedstawiono podstawowe tendencje charakterystyczne dla międzynarodowej mobilności polskich wysoko wykwalifikowanych specjalistów. W części końcowej analizie porównawczej poddano wybrane wyniki badań własnych w zakresie postaw migracyjnych studentów i absolwentów publicznych szkół wyższych w Rzeszowie i Bielefeld. Całość zamyka syntetyczne podsumowanie prowadzonych rozważań.

**Attitudes of the High Schools Graduates towards Migration Possibilities  
on the Background of the Strategy of European Economy Modernisation**

*Summary*

The aim of this study is to present selected elements of modernisation of European labour market, arising from the “Europa 2020” strategy and from free labour force flow (particularly highly qualified labourers) within the European Union territory. The first part presents basic elements of the “Europa 2020” strategy and the key issues connected with a complete opening of the community labour market. Then, after a short presentation of the scale and geographical directions of the flow of Polish migrants over the recent years, basic trends typical to international mobility of highly qualified Polish labourers are presented. The final part features comparative analysis of selected results of own study within the scope of migration attitudes of students and graduates of state higher education facilities in Rzeszów and Bielefeld. A synthetic summary of conducted considerations concludes the study.