

Część Mobilność przestrzenna

Autorzy:

Anna Baranowska
Magdalena Bober
Maciej Bukowski

Współpraca:

Izabela Szczygielska



119	Wprowadzenie
120	1. Migracje zagraniczne z Polski przed i po akcesji do Unii Europejskiej
120	1.1 Wprowadzenie
120	1.2. Migracje zagraniczne z Polski przed i po akcesji do Unii Europejskiej
120	1.2.1 Wprowadzenie
121	1.2.2 Migracje zagraniczne przed przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej
123	1.2.3 Migracje zagraniczne po przystąpieniu Polski do UE
123	Dynamika - jak silny był wzrost liczby migrujących Polaków po rozszerzeniu Unii Europejskiej?
126	Prognozy - jak może kształtować się liczba polskich migrantów w przyszłości?
127	Skala migracji zarobkowej - ilu Polaków podejmuje pracę w krajach EOG po 1 maja 2004?
129	1.3 Migracje do Niemiec, Wielkiej Brytanii i Irlandii oraz Szwecji
130	Wielka Brytania i Irlandia
134	Niemcy
134	Szwecja
135	1.4 Indywidualne determinanty migracji zagranicznych Polaków
135	1.4.1 Wprowadzenie
137	1.4.2 Migracje pracowników służby zdrowia
137	1.4.3 Migracje studentów
138	1.4.4 Migracje absolwentów
138	1.4.5 Migracje osób bezrobotnych
140	1.5 Determinanty migracji zagranicznych Polaków na poziomie zagregowanym
141	1.6. Wpływ migracji zagranicznych na rynek pracy i gospodarkę
143	2. Mobilność wewnętrzna i dojazdy do pracy
143	2.1 Intensywność migracji wewnętrznych w Polsce na tle innych krajów UE
145	2.2 Indywidualne determinanty migracji wewnętrznych
148	2.3 Regionalne determinanty migracji wewnętrznych
152	2.4 Substytucyjność migracji wewnętrznych innymi formami mobilności
154	2.5 Regionalne determinanty dojazdów do pracy
157	2.5 Indywidualne determinanty czasu dojazdu do pracy
159	2.7 Konsekwencje migracji wewnętrznych i dojazdów dla rynku pracy i gospodarki
161	Podsumowanie

SPIS TABEL

- 122 **Tabela III.1.** Zasób migrantów długookresowych z Polski przed przystąpieniem do Unii Europejskiej
- 126 **Tabela III.2.** Główne kierunki migracji Polaków przed i po akcesji do Unii Europejskiej
- 128 **Tabela III.3.** Liczba pozwoleń wydanych polskim obywatelom podejmującym pracę w wybranych krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego
- 130 **Tabela III.4.** Napływ i zasób polskich imigrantów w Wielkiej Brytanii (tys. osób)
- 134 **Tabela III.5.** Napływ imigrantów z Polski i pozostałych NMS do Szwecji w latach 2000-2005
- 141 **Tabela III.6.** Determinanty skłonności do migracji na poziomie indywidualnym i ich odzwierciedlenie w czynnikach operujących na poziomie zagregowanym
- 144 **Tabela III.7.** Charakterystyka przestrzenna regionów a intensywność migracji wewnętrznych
- 146 **Tabela III.8.** Struktura migrantów i populacji w wieku 15 lat i więcej wg statusu na rynku przed migracją (w proc.)
- 147 **Tabela III.9.** Wyniki modelu logitowego dla zmiany miejsca zamieszkania w okresie 12 miesięcy przed badaniem
- 149 **Tabela III.10.** Przeciętna intensywność odpływu i napływu migracji w powiatach według klastrów (w proc.)
- 150 **Tabela III.11.** Efektywność migracji w powiatach według klastrów (w proc.)
- 151 **Tabela III.12.** Wyniki modelu dla pierwszego etapu migracji – decyzja o emigracji z regionu zamieszkania
- 151 **Tabela III.13.** Wyniki modelu dla drugiego etapu migracji – wybór regionu docelowego
- 153 **Tabela III.14.** Miesięczne wynagrodzenie brutto i netto w 2004 roku dla osoby bezdzietnej o zarobkach na poziomie 100 proc. średniej krajowej w przypadku Polski i 67 proc. dla innych krajów UE (Euro i PPS)
- 155 **Tabela III.15.** Intensywności międzyregionalnych dojazdów do pracy według regionu zamieszkania oraz struktura pracowników najemnych dojeżdżających do pracy poza regionem zamieszkania
- 155 **Tabela III.16.** Efektywność przepływów dojazdów do pracy pomiędzy regionami
- 156 **Tabela III.17.** Wyniki modelu dla intensywności dojazdów do pracy poza region zamieszkania
- 158 **Tabela III.18.** Wyniki modelu logitowego dla dojazdów trwających ponad pół godziny w krajach EOG

SPIS RAMEK

- 119 **Ramka III.1.** Omawiane typy migracji
- 120 **Ramka III.2.** Potencjalne źródła danych o migracjach zagranicznych
- 121 **Ramka III.3.** Polonia za granicą
- 123 **Ramka III.4.** Migracje sezonowe - dlaczego Polacy wyjeżdżają na saksy?
- 127 **Ramka III.5.** Ruchy migracyjne w Hiszpanii po przystąpieniu do Wspólnoty Europejskiej
- 129 **Ramka III.6.** Czy migracje Polaków są zjawiskiem wyjątkowym na tle innych nowych krajów członkowskich Unii Europejskiej?
- 130 **Ramka III.7.** Podstawy prawne przepływu pracowników w Unii Europejskiej
- 133 **Ramka III.8.** Bariery i trudności napotymane przez emigrantów w Irlandii i Wielkiej Brytanii
- 135 **Ramka III.9.** Imigranci a zabezpieczenie społeczne – co robią Polacy w innych krajach UE?
- 136 **Ramka III.10.** Migracja jako inwestycja
- 136 **Ramka III.11.** Migracje a poziom wykształcenia – czy istnieje zjawisko drenażu mózgów?
- 139 **Ramka III.12.** Sieci powiązań społecznych a migracje
- 139 **Ramka III.13.** Sposoby poszukiwania pracy za granicą
- 143 **Ramka III.14.** Modele grawitacyjne
- 149 **Ramka III.15.** Cechy lokalnego rynku pracy a intensywność migracji
- 150 **Ramka III.16.** Dwuetapowy model podejmowania decyzji o migracji
- 153 **Ramka III.17.** Przeprowadzka do Warszawy czy do Dublina?
- 154 **Ramka III.18.** Migracje a dojazdy do pracy



SPIS WYKRESÓW

- 124 **Wykres III.1.** Tempo wzrostu liczby osób przebywających za granicą (lewa oś) (w stosunku do danego kwartału poprzedniego roku) oraz realnego PKB (prawa oś)
- 124 **Wykres III.2.** Liczba migrantów (w tys.) według długości pobytu za granicą (dane kwartalne)
- 125 **Wykres III.3.** Prywatne transfery bieżące – przychody (ln z mln euro) w latach 1994 -2005 oraz 2001 kw 1-2006 kw 3
- 129 **Wykres III.4.** Liczba osób podejmujących pracę w Wielkiej Brytanii, Irlandii i Szwecji (w 100 tys.) oraz natężenie migracji po rozszerzeniu UE, a tempo wzrostu i stopa bezrobocia (2005r.) w nowych krajach członkowskich
- 132 **Wykres III.5.** Liczba numerów PPS wydanych w Irlandii obywatelom Polski i NMS10 w latach 2004-2006 (tys.)
- 133 **Wykres III.6.** Przeciętna liczba punktów uzyskana podczas egzaminów TOEFL(CBT) przez obywateli krajów UE oraz liczba zdających w stosunku do populacji w wieku 15-39 w latach 2003/2004
- 157 **Wykres III.7.** Wykształcenie polskich emigrantów długookresowych (lewy wykres) oraz wykształcenie polskich emigrantów powyżej 13 roku życia przebywających za granicą czasowo powyżej 2 m-cy w latach 1989 – 2002



Wprowadzenie

Niniejsza część poświęcona jest zjawisku mobilności przestrzennej zasobów ludzkich, będącemu przedmiotem badań wielu dziedzin nauk społecznych – przede wszystkim demografii, socjologii i ekonomii, ale także psychologii, nauk politycznych i historii. Stosowane w tych badaniach nazewnictwo jest dość różnorodne i nie tworzy jednego, spójnego systemu. Dlatego aby uniknąć nieporozumień, w Ramce III.1 krótko przedstawiamy formy mobilności, które będą przedmiotem dalszych rozważań.

Celem analiz przedstawionych w tej części opracowania jest opis tych ruchów wędrowniczych ludności, które wiążą się pośrednio lub bezpośrednio z zatrudnieniem tzn. **migracji wewnętrznych i zagranicznych oraz dojazdów do pracy**. W każdym przypadku staramy się oszacować skalę migracji oraz ocenić czynniki, które na poziomie indywidualnym i agregatowym determinują prawdopodobieństwo zmiany miejsca pobytu. Zwracamy przy tym szczególną uwagę na czynniki ekonomiczne, w tym także te pośrednio i bezpośrednio związane z rynkiem pracy.

Obok odrębnej analizy migracji wewnętrznych, zagranicznych oraz dojazdów do pracy dużo uwagi poświęcamy wzajemnym związkom łączącym te trzy formy mobilności przestrzennej, w tym zwłaszcza staramy się ocenić, w jakim stopniu są one zjawiskami substytucyjnymi a w jakim komplementarnymi wobec siebie. W podsumowaniu znajduje się także dyskusja prawdopodobnego wpływu, jaki migracje zagraniczne, wewnętrzne oraz dojazdy do pracy wywierają na polską gospodarkę i rynek pracy w średnim i długim okresie.

Ramka III.1. Omawiane typy migracji

Najważniejsze kryteria pozwalające na wyróżnienie odmiennych rodzajów mobilności to (1) odległość, na którą przenosi się dana osoba oraz granice które przekracza i (2) czas pobytu poza pierwotnym miejscem zamieszkania. Istotnym, choć często trudnym do uwzględnienia w analizach wymiarem tego zagadnienia jest zespół indywidualnych powodów zmiany miejsca pobytu.

Biorąc pod uwagę kryterium odległości migracji i przekraczanych granic wyróżniamy **migracje wewnętrzne** (przeprowadzki w obrębie danego kraju) oraz **migracje zagraniczne**. Z kolei uwzględniając czas pobytu poza pierwotnym miejscem zamieszkania, stosujemy rozpowszechniony w literaturze podział na (1) **dojazdy do pracy** – gdy ruchy ludności mają charakter codzienny i wahadłowy między pracą a domem, (2) **migracje czasowe** – gdy nieprzerwany pobyt poza stałym miejscem zamieszkania trwa od ok. 2 do 12 miesięcy, lub (3) **długookresowe** – gdy pobyt poza stałym miejscem zamieszkania trwa ponad rok. Dojazdy do pracy rozpatrujemy łącznie z migracjami ze względu na substytucyjność tych form mobilności przestrzennej.

Niekiedy w literaturze wyróżnia się także migracje na pobyt stały odnoszące się najczęściej do osób, które dopełniły odpowiednich procedur administracyjnych (np. zameldowania na pobyt stały w urzędzie gminy). Biorąc pod uwagę dobrze udokumentowane w literaturze przedmiotu rozbieżności pomiędzy ewidencją migracji a faktyczną skalą tego procesu, należy sądzić, że takie podejście ma wiele ograniczeń i może prowadzić do nieporozumień (por. np. Bijak, Koryś 2006, Sakson 2002).

Zgodnie z zaleceniami ONZ, pobyt poza pierwotnym miejscem zamieszkania powinien trwać nieprzerwanie przez pewien określony czas, by mógł być zaliczony do migracji (wewnętrznych lub zagranicznych z wyłączeniem dojazdów do pracy) – przy czym jako minimum przyjmuje się najczęściej okres 2-3 miesięcy. W praktyce badawczej zakłada się także, że krótsze wyjazdy nie wiążą się z podejmowaniem pracy i są raczej związane z ruchem turystycznym, podróżami służbowymi etc. Założenie takie nie zawsze jest słuszne. W literaturze poświęconej mobilności przestrzennej mieszkańców Europy Środkowo-Wschodniej dość dobrze opisane jest zjawisko **migracji sezonowych**, które polegają na cyklicznym, trwającym ok. 7-8 tygodni (Kaczmarczyk, Okólski 2005), podejmowaniu pracy na czas określony poza miejscem zamieszkania. Tego typu migracje najczęściej wiążą się zatrudnieniem w sektorach charakteryzujących się dużą sezonowością (np. w budownictwie, rolnictwie, hotelarstwie i gastronomii), często (choć nie zawsze) w innym kraju niż kraj pochodzenia. Z tego względu, przy szacowaniu ruchów migracyjnych – zwłaszcza migracji zagranicznych – uwzględniamy także pracowników sezonowych, pamiętając o tym, że stosują oni odmiennie strategie pobytu i pracy poza miejscem swojego zamieszkania niż migranci wyjeżdżający na dłuższe okresy.

Omawiając różne formy migracji zwracamy również uwagę na zjawisko **migracji powrotnych**. Polegają one na tym, że osoby, które wyjechały na ponad rok i osiedliły się w innym kraju lub regionie, po pewnym czasie decydują się na powrót do miejsca, z którego wyjechały. Mimo tego, że mogą one potencjalnie w znacznym stopniu modyfikować długookresowy wpływ ruchów ludności na rynki pracy i gospodarkę **regionu wysyłającego** i **regionu przyjmującego**, to jednocześnie jest to najsłabiej zbadana forma mobilności przestrzennej, gdyż dane pozwalające na ilościowy opis tego zjawiska są fragmentaryczne lub niedostępne. Powoduje to jednocześnie trudności we właściwej ocenie procesów realokacji ludności zarówno w odniesieniu do mobilności wewnątrz, jak i na zewnątrz Polski – do czego nawiązujemy w treści raportu.

1. Migracje zagraniczne z Polski przed i po akcesji do Unii Europejskiej

1.1 Wprowadzenie

Przystąpienie do Unii Europejskiej w maju 2004 roku dziesięciu nowych państw członkowskich było niewątpliwie jednym z najważniejszych wydarzeń dla ruchów ludności w Europie Środkowej – w regionie, z którego z jednej strony pochodzi zdecydowana większość nowych obywateli Unii, a z drugiej, który w ostatnich kilkudziesięciu latach charakteryzował się niezmiennie ujemnym saldem migracji zagranicznych.

W związku z tą tradycją migracyjną, a także niskim w porównaniu z przeciętnym w UE15 poziomem PKB per capita (por. część I) oraz względnie trudniejszą sytuacją na rynkach pracy w nowych krajach członkowskich niż w krajach „starej Unii”, już przed rozszerzeniem UE spodziewano się, że wraz z nim nastąpi znaczne nasilenie się migracji zarobkowych z tego regionu do krajów Europy Zachodniej. Prowadzonej w większości państw UE15 debacie publicznej na temat oczekiwanej skali napływu imigrantów towarzyszyły kolejne odsłony wyników prac nad oszacowaniem potencjału migracyjnego krajów kandydujących. Wyniki te prowadziły czasem do zupełnie rozbieżnych wniosków, co częściowo wynikało z odmiennych metodologii (nie zawsze trafnie dobranych – jak wskazuje np. Kupiszewski (2002)), ale także wiązało się z politycznym kontekstem dyskusji nad przyszłością procesów migracyjnych.

Rezultaty obliczeń międzynarodowego konsorcjum naukowego zleconych przez Komisję Europejską w roku 1999 ustalały potencjał migracyjny krajów Europy Środkowej w perspektywie długookresowej (do 2030 r.) na ok. 2,7 mln osób. Zakładano przy tym, że natężenie migracji wzrośnie skokowo, osiągając maksymalną wartość ok. 335 tys. osób bezpośrednio po akcesji. Następnie miało ono stopniowo obniżyć się (do ok. 83 tys. w roku 2015), stabilizując się na niskim poziomie – kilkunastu bądź kilku tysięcy. Według szacunków konsorcjum, z Polski miało pochodzić około 25-35 procent wszystkich emigrantów w tym okresie, czyli łącznie 700-900 tys. osób (por. Brucker et al. 2003, Kaczmarczyk, Okólski 2005). Szacunki te są zgodne ze scenariuszem przygotowanym przez polski zespół (Orłowski, Zienkowski 1999), według którego w perspektywie 10-12 lat po akcesji skumulowany odpływ emigrantów z Polski powinien wynieść ok. 770 tys. osób.

W niniejszym rozdziale podejmujemy próbę weryfikacji trafności tych prognoz oraz ocenę skali wzrostu migracji Polaków do krajów Unii Europejskiej po 1 maja 2004 roku. Ponadto, staramy się w nim odpowiedzieć na szereg innych pytań, które warto zadać w kontekście analizy migracji, m.in. jak radzą sobie Polacy na europejskim rynku pracy, jak kształtuje się intensywność migracji Polaków w porównaniu do obywateli innych nowych krajów członkowskich, jakie czynniki na poziomie indywidualnym i zagregowanym skłaniają do wyjazdu za granicę oraz jakie są konsekwencje migracji Polaków dla rynku pracy i gospodarki w Polsce.

1.2. Migracje zagraniczne z Polski przed i po akcesji do Unii Europejskiej.

1.2.1 Wprowadzenie

Zadanie oszacowania rzeczywistej skali zagranicznych migracji Polaków utrudnia brak dobrej jakości danych. Jest to problem, który dotyczy większości krajów Europy Środkowo-Wschodniej – Polska nie jest tu wyjątkiem (por. Bijak, Koryś 2006). W chwili obecnej istnieje kilka baz danych, potencjalnie pozwalających na dokonanie niezależnych (także pod względem metodologicznym) szacunków liczby polskich migrantów zagranicznych (por. Ramka III.2).

Ramka III.2. Potencjalne źródła danych o migracjach zagranicznych

Potencjalne źródła danych pozwalające na dokonanie szacunków zmian intensywności strumienia migracji zagranicznych w ostatnich latach obejmują:

- ewidencję gmin dotyczącą osób wymeldowujących się z pobytu stałego w Polsce,
- Europejski Sondaż Społeczny (ESS),
- przeprowadzane w Polsce Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), rejestrujące członków gospodarstw domowych, którzy podczas jego realizacji przebywali za granicą,
- dane dotyczące pozwoleń na pracę i rejestracji w urzędach pracy w UE,
- dane pochodzące z Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności (ang. LFS) w krajach, do których migrowali Polacy,
- dane z Narodowego Spisu Powszechnego przeprowadzonego w Polsce w 2002 r. oraz spisów powszechnych w innych krajach UE,
- dane Narodowego Banku Polskiego i Ministerstwa Finansów dotyczące transferów prywatnych i deklaracji podatkowych (PIT, przelewy bankowe) przekazywanych z zagranicy do Polski.



O danych pochodzących z ewidencji gmin w literaturze przedmiotu powszechnie pisze się jako o fikcji statystycznej (Kędełski 1990), dlatego w niniejszym opracowaniu nie traktujemy ich jako głównego źródła informacji, lecz jedynie jako uzupełnienie prezentowanych szacunków liczbowych.¹ Z kolei, z wykorzystania informacji pochodzących z Europejskiego Sondażu Społecznego zrezygnowaliśmy ze względu na niewielkie rozmiary próby oraz brak informacji o dacie migracji. Znaczne problemy metodologiczne obniżające wiarygodność ewentualnych szacunków dotyczą także polskich danych BAEL. Z jednej strony obejmują one osoby, które były nieobecne w gospodarstwie wylosowanym do próby badawczej ze względu na pobyt za granicą, z drugiej jednak, nie uwzględniają tych, które przed emigracją mieszkały w jednoosobowych gospodarstwach domowych lub w gospodarstwach zbiorowych. Dużą część polskich migrantów stanowią osoby w wieku 18-34 lat,² z których prawdopodobnie wiele przed emigracją mieszkało w gospodarstwach jednoosobowych, a w konsekwencji ich wyjazdy nie są rejestrowane przez BAEL. Obciąża to ewentualne szacunki wielkości migracji oparte o to źródło danych. Podobny problem występuje w przypadku studentów, stanowiących część (zwłaszcza sezonowych) migrantów. Ci z nich, którzy przed wyjazdem mieszkali w domach akademickich nie są odnotowani w BAEL, ponieważ gospodarstw zbiorowych nie włącza się do losowanej próby. W konsekwencji, w badaniach procesów migracyjnych z danych BAEL można korzystać tylko, o ile pamięta się o specyficznych cechach tego badania.

Biorąc pod uwagę wspomniane problemy, dla oszacowania emigracji przed akcesją wykorzystaliśmy przede wszystkim dane pochodzące z Narodowego Spisu Powszechnego oraz informacje o liczbie wydanych pozwoleń na pracę w państwach EOG. Dla oceny liczby osób podejmujących pracę za granicą po 1 maja 2004 r. oparliśmy się przede wszystkim na danych dotyczących liczby pozwoleń na pracę wydawanych w krajach europejskich. Dodatkowego wsparcia dla szacunków dostarczyły też dane (polskie i zagraniczne) pochodzące z Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności, uzupełnione o wielkości pochodzące z przeglądu literatury przedmiotu. Dla przybliżenia informacji o dynamice wzrostu liczby osób, których udziałem stały się migracje zagraniczne, wykorzystane zostały dane BAEL oraz dane o transferach prywatnych publikowane przez NBP.

Ramka III.3. Polonia za granicą

Polacy należą do najliczniejszych diaspor. Liczba osób polskiego pochodzenia przebywających za granicą szacowana jest na ok. 20 mln (Pieślak 2006). Inne najbardziej liczne diaspory to: Chińczycy – ok. 30 mln, Rosjanie – 27 mln oraz Włosi – 22 mln. Polonia jest więc czwartą pod względem liczebności diasporą na świecie. Jeśli jednak przyjrzymy się liczebności diaspor w stosunku do liczby ludności całego narodu, Polaków wyprzedzają: Irlandczycy (ok. 80 proc.), Żydzi (ok. 75 proc.), Ormianie (ok. 66 proc.), Albańczycy (ok. 50 proc.) i Portugalczycy (ok. 35 proc.). Odsetek osób polskiego pochodzenia, które przebywają za granicą, w stosunku do całej populacji Polaków szacowany jest na 33 proc. Najliczniejsze polskie diaspory istnieją w Stanach Zjednoczonych (ok. 10,6 mln osób), Niemczech (ok. 2 mln), Brazylii (ok. 1,8 mln), Francji (ok. 1,05 mln), Wielkiej Brytanii (ok. 1 mln), Białorusi (ok. 0,9 mln), Kanadzie (ok. 0,9 mln) i Ukrainie (ok. 0,9 mln) (Pieślak, 2006).

Trzeba pamiętać, że zdecydowana większość osób zaliczanych do Polonii posiada polskich przodków i kultywuje pamięć o nich, jednak kulturowo są już bliżsi społeczeństwu, którego są członkami. Rzadko są oni zainteresowani odnowieniem więzów kulturowych z Polską. Pod tym względem wyjątkowa jest Polonia przebywająca w krajach byłego ZSRR (Koseski, 1998).

Polska kultura za granicą i kontakt z Polską podtrzymywane są przez organizacje społeczno-kulturalne, Domy Polskie i instytuty, parafie, kluby sportowe. Duże znaczenie mają także polskie media (np. tygodnik „Cooltura” wydawany w Wielkiej Brytanii, „Dziennik Chicagowski”, „Wietrzne Radio” w Chicago, radiostacja „Rytm” w Nowym Jorku). Tematyce polskiej poświęcone są zagraniczne muzea i archiwa (jak choćby Muzeum na Zamku w Montrésor we Francji, czy Muzeum i Archiwum Węgierskiej Polonii w Budapeszcie). Organizacje społeczno-kulturalne aktywizują polską społeczność, zajmują się np. zbiórkami pieniędzy na wspólne cele (pomoc polskim bezdomnym, wyżywienie najuboższych dzieci w polskich szkołach). Przykładem ostatnich działań Polonii w Wielkiej Brytanii była akcja protestacyjna w sprawie podwójnego opodatkowania dochodu.

1.2.2 Migracje zagraniczne przed przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej

Według danych z Narodowego Spisu Powszechnego liczbę mieszkańców Polski przebywających w 2002 roku za granicą przez okres ponad 12 miesięcy można szacować na 626 tys., z czego ok. 356 tys. wyjechało do krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego (por. tabela III.1). Liczba osób, które zdecydowały się na długookresowy wyjazd za granicę w latach 1989-2001 kształtuje się w granicach 528 tys. NSP nie obejmuje jednak emigrantów, którzy wyjechali z kraju wymeldowując się uprzednio w miejscu zamieszkania, ale liczbę tę można oszacować na podstawie danych z ewidencji gmin – to około 300 tys. osób. Oznacza to, że w latach 1989-2001 z Polski emigrowało przeciętnie ok. 70 tys. osób rocznie, tworząc łącznie ponad 800 tys. rzeszę emigrantów. Liczba faktycznych długookresowych wyjazdów za granicę w poszczególnych latach była jednak większa, ponieważ część osób powróciła w międzyczasie do kraju, a NSP zarejestrował jedynie ich ostatni wyjazd za granicę. Informacje te są zbieżne z szacunkami OECD, według których w 2000 r. z Polski wyemigrowało ok. 94 tys. osób (OECD 2006b). Organizacja ta ocenia, że na początku XXI wieku w krajach OECD przebywało ok. 1,3 mln osób urodzonych w Polsce, przy czym największe skupiska emigrantów występowały w Stanach Zjednoczonych, Niemczech, Francji i Wielkiej Brytanii. W tej liczbie znajdują się zarówno osoby, które wyemigrowały po roku 1989 jak i te, które za granicą przebywają dłużej.

¹ Przed zmianami ustrojowymi w przypadku zmiany miejsca zamieszkania istniał obowiązek wymeldowania się w urzędzie gminy. Teoretycznie obowiązek ten istnieje nadal, ale przestrzegano go bardzo niewiele osób wyjeżdżających za granicę lub do innego miejsca w kraju. Dane pochodzące z tego źródła nie przedstawiają więc wysokiej wartości (por. Okólski, 1997, Bijak, Koryś, 2006).

² Świadczą o tym m.in. raporty monitorujące migracje ekonomiczne w Wielkiej Brytanii i Irlandii (obecnie głównych – poza Niemcami – miejscach docelowych emigracji).

**Tabela III.1.****Zasób migrantów długookresowych z Polski przed przystąpieniem do Unii Europejskiej**

Kraj	NSP	OECD
Niemcy	244,0	205
USA	136,4	477
Włochy	26,2	34
Francja	15,3	106,7
Wielka Brytania	15,0	60,7
Belgia	9,7	19,9
Hiszpania	9,4	16,4
Austria	8,0	41,7
Holandia	5,9	17,4
Szwecja	4,0	41,6
Irlandia	0,7	2,2
Australia	-	58,1
Inne	151,4	324,5
Razem	626	1347

Dane NSP obejmują osoby stale zamieszkujące w Polsce, przebywające w 2002 roku za granicą przez okres powyżej 12 msc.

Źródło: NSP, OECD.

Należy podkreślić, że dane NSP i OECD nie odnoszą się do migracji sezonowych, które w latach 90-tych stopniowo zyskiwały na znaczeniu (por. ramka III.4). Ocenia się, że w 2000 r. skala migracji sezonowych sięgała ok. 550 tys. osób, z czego ok. 200 tys. zdecydowało się na wyjazd nielegalny – poza bilateralnymi uzgodnieniami Polski i krajów przyjmujących (Kaczmarczyk, Okólski 2005). Szacunki te znajdują potwierdzenie w danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej o liczbie wydanych pozwoleń na pracę w państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Opierając się na tym źródle można oceniać, że w 2003 roku pracę w krajach EOG podjęło około 400 tys. Polaków (por. tabela III.3), z czego większość – w granicach 320 tys. – to osoby zatrudnione sezonowo, zwłaszcza w Niemczech (ok. 265 tys.).

Przybliżonych szacunków liczby emigrantów z Polski można dokonać także posługując się danymi NBP o zagranicznych transferach prywatnych. Literatura przedmiotu (Komisja Europejska, 2004rem, USGAO, 2006) szacuje, że emigrant (o ile decyduje się na dokonanie transferu) przekazuje, przeciętnie rzecz biorąc, około 15-20 procent swoich dochodów z pracy rodzinie pozostającej w kraju macierzystym. Przy dochodach rzędu 1400-1700 euro miesięcznie oznacza to transfer w wysokości około 3000-3600 euro rocznie. Wobec faktu, że transfery prywatne z zagranicy wyniosły w 2003 roku 4054 mln euro, z czego zdecydowana większość (80-90 proc.) stanowiły transfery od osób pracujących za granicą, liczbę migrantów przesyłających regularnie część swoich zarobków do kraju można szacować na około 900-1200 tys. Przy (znajdującym wsparcie m.in. w USGAO 2006) założeniu, że stanowią oni około 75 proc całej populacji imigrantów prowadzi to do oszacowania jej liczebności na poziomie 1200-1450 tysięcy osób. Można sądzić, że liczba ta jedynie w niewielkim stopniu obejmuje migrantów sezonowych, którzy prawdopodobnie rzadziej niż inni migranci przekazują osiągnięte zarobki za pośrednictwem systemu bankowego, przywożąc je do kraju bezpośrednio w gotówce.

Podsumowując, na podstawie danych NSP, OECD i danych administracyjnych można oceniać, że bezpośrednio przed rozszerzeniem Unii Europejskiej w maju 2004 roku, za granicą przebywało średniorocznie około 1700³ - 1900 tys. migrantów z Polski, przy czym około jedną trzecią z nich (550-600 tysięcy) stanowili migranci krótkookresowi (głównie podejmujący prace sezonowe), a dwie trzecie (ok. 1150-1300 tysięcy) – osoby przebywające za granicą ponad jeden rok. Szacunki oparte o dane NBP są nieco wyższe, lokując w roku 2003 łączną liczbę emigrantów – w większości wypadków niesezonowych⁴ – na poziomie około 1200-1450 osób. Szacunek ten jest jednak obciążony większym stopniem niepewności, ze względu na konieczność przyjęcia kilku założeń ad-hoc przy jego dokonywaniu. Jednocześnie należy podkreślić, że także wśród emigrantów długookresowych wielu utrzymywało silne związki z krajem, zwłaszcza w sytuacji, gdy emigracja miała charakter czysto zarobkowy i nie dotyczyła całej rodziny. Z drugiej strony, część emigrantów (według danych OECD – około połowy, czyli w granicach 600-650 tysięcy) stanowią osoby posiadające obywatelstwo obecnego kraju zamieszkania, a więc już znacznie słabiej związane z Polską. Głównym kierunkiem migracji długookresowych były państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego, w których przebywało około 50-60 procent migrantów. Wśród krajów pozaeuropejskich dominowały Stany Zjednoczone i Australia, przyciągające łącznie około 30-35 procent migrantów.

³ Do szacunków NSP doliczyliśmy osoby, które w latach 1980-2002 wymeldowały się w urzędzie gminy zakładając, że pozostają one za granicą w liczbie około 560 tys.

⁴ Dane o transferach prywatnych zza granicy nie pozwalają na wyodrębnienie migrantów sezonowych, gdyż cechująca je sezonowość, z maksimum przypadającym na ostatni kwartał każdego roku, jest niezgodna w fazie z samymi wyjazdami zarobkowymi. Można jednak sądzić, że osoby przebywające za granicą kilka miesięcy w roku będą raczej skłonne do przewiezienia zarobionych kwot w gotówce niż przekazania ich w formie transferu pieniężnego.

Ramka III.4. Migracje sezonowe – dlaczego Polacy wyjeżdżają na saksy?

Migracje sezonowe stanowią stały element mobilności w Polsce. Formalną podstawę dla tego typu mobilności stanowią umowy bilateralne pomiędzy polskim rządem i rządami innych państw, w których najczęściej wyznacza się coroczny kontyngent pozwoleń na pracę sezonową, którą mogą podjąć polscy obywatele.

Należy pamiętać, że migracje sezonowe stanowią specyficzną formę mobilności i stosunkowo rzadko przekształcają się w emigrację o trwałym charakterze. Ponadto są one charakterystyczne dla niektórych tylko społeczeństw i grup społecznych. Dlatego w statystyce i porównaniach międzynarodowych migracje sezonowe nie są włączane do analizy migracji zagranicznych. Migracje sezonowe generowane są przez zapotrzebowanie na stosunkowo tanią siłę roboczą w niektórych pracochłonnych sektorach gospodarki (głównie w rolnictwie). Przestrzeń dla podejmowania sezonowego zatrudnienia za granicą powstaje zwłaszcza wtedy, gdy jednocześnie te niskie (w porównaniu do przeciętnego wynagrodzenia w kraju docelowym migracji) dochody uzyskiwane dzięki podejmowaniu pracy sezonowej stanowią istotne uzupełnienie dla budżetów domowych rodzin w kraju będącym źródłem migracji (zwłaszcza w jego biedniejszych regionach i w niektórych, na ogół relatywnie gorzej wykształconych, grupach społecznych).

Przykładem może być niemieckie rolnictwo, gdzie corocznie w ramach prac sezonowych znajduje zatrudnienie ok. 250-300 tys. Polaków. Średnia stawka godzinowa netto dla pracowników sezonowych w rolnictwie kształtuje się w granicach 4-5 euro. Przyjmując dzienny czas pracy na poziomie 10 godzin oraz wysokość wydatków na utrzymanie w granicach 15 proc. dochodu (Łukowski 2004), można szacować, że wyjazd do pracy sezonowej w Niemczech na okres dwóch miesięcy wiąże się z osiągnięciem dodatkowego dochodu sięgającego 1800 - 2400 euro.

Z kolei, według danych Eurostatu średnie roczne dochody brutto pracowników fizycznych w Polsce w 2002 roku wyniosły 5522 Euro, co przekłada się na dochód netto w granicach 3780 euro. Wynika stąd, iż dla osoby niskokwalifikowanej podjęcie krótkoterminowej pracy za granicą może wiązać się więc z osiągnięciem dochodów stanowiących ok. 50-60 proc. rocznych zarobków w kraju.

1.2.3 Migracje zagraniczne po przystąpieniu Polski do UE

Dynamika – jak silny był wzrost liczby migrujących Polaków po rozszerzeniu Unii Europejskiej?

Niezależnie od problemów natury metodologicznej można sądzić, że natężenie emigracji z Polski w ostatnich kilku latach wyraźnie wzrosło. Świadczą o tym m.in. informacje o liczbie członków gospodarstw domowych przebywających poza krajem dostarczane przez BAEL.⁵ Z danych tych wynika, iż liczba osób przebywających każdego roku poza Polską obniżała się w drugiej połowie lat 90tych, a więc w okresie stosunkowo korzystnej koniunktury w kraju. Spadkowy trend uległ zaś odwróceniu po roku 2000, w momencie spowolnienia gospodarczego. Można więc podejrzewać, że wzrost skali wyjazdów Polaków miał ścisły związek z trudną sytuacją na rynku pracy powstałą w następstwie kryzysu rosyjskiego i cyklicznego spowolnienia gospodarki w okresie późniejszym (por. Bukowski et al. 2005 oraz część I). Biorąc pod uwagę, że migracje Polaków mają w przeważającej mierze charakter zarobkowy (ok. 70-85 proc. migrantów rejestrowanych w BAEL jest przypisanych do tej kategorii), nie jest zaskakującym, iż okres słabej koniunktury w kraju skłania do częstszego poszukiwania pracy za granicą.

Jednocześnie można zauważyć, że dynamika liczby migrantów znacznie przyspieszyła od drugiej połowy 2003 r., co wiązało się z perspektywą rozszerzenia Unii Europejskiej. Intensywność procesów migracyjnych od tego czasu nie słabnie, mimo że tempo wzrostu PKB w Polsce znacznie zwiększyło się po roku 2003, zwłaszcza w latach 2004 i 2006 (por. wykres III.1). Można jednak podejrzewać, że poprawa sytuacji gospodarczej w kraju, w tym szczególnie wzrost zatrudnienia i wynagrodzeń oraz spadek bezrobocia, wpłyną na relatywne zmniejszenie zainteresowania Polaków podejmowaniem pracy za granicą w horyzoncie kilkuletnim. Sprzyjać temu będzie także nasycenie się rynków pracy krajów docelowych, których pojemność jest (w krótkim okresie) ograniczona.

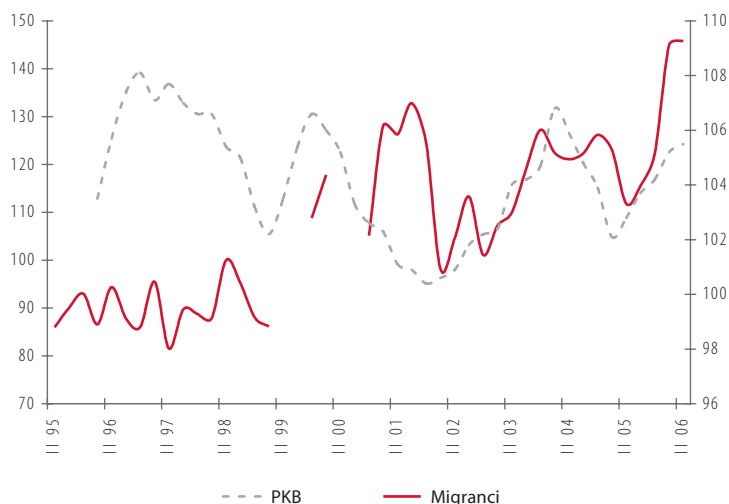
Z danych BAEL wynika, że w 2005 roku za granicą przebywało średniorocznie o ok. 45 procent więcej migrantów niż w roku 2003. Należy przy tym pamiętać, iż, jak wspomniano wcześniej, badanie BAEL dotyczy jedynie tych osób, które są członkami polskich gospodarstw domowych i przebywają za granicą przez okres powyżej 2 miesięcy. Jeśli więc, zgodnie z danymi NSP, przyjęlibyśmy, że przed akcesją za granicą przebywało 786 tys. osób, to 45-procentowy wzrost w roku 2005, oznaczałby powiększenie średniorocznego zasobu emigrantów z Polski o ok. 350 tys. Liczbę tę należy traktować jako górną granicę wzrostu skali emigracji w okresie poakcesyjnym, pamiętając jednocześnie, że istotna część z tych osób wyemigrowałaby także, gdyby nie doszło do rozszerzenia UE, a tym samym, że nie należy jej traktować jako „czystego” wpływu akcesji na natężenie migracji zagranicznych. Podana liczba jest nieco wyższa od cytowanych na wstępie prognoz, mówiących, że bezpośrednio po przystąpieniu Polski do UE liczba migrantów powinna osiągnąć około 335 tysięcy osób.

⁵ Mimo problemów z reprezentatywnością Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności w zakresie oceny liczby emigrantów, badanie to może zostać wykorzystane do oceny dynamiki migracji o ile założymy, że jest ona podobna w wypadku gospodarstw różnego typu – zarówno reprezentowanych w BAEL, jak i pominiętych



Wykres III.1.

Tempo wzrostu liczby osób przebywających za granicą (lewa oś) (w stosunku do danego kwartału poprzedniego roku) oraz realnego PKB (prawa oś)

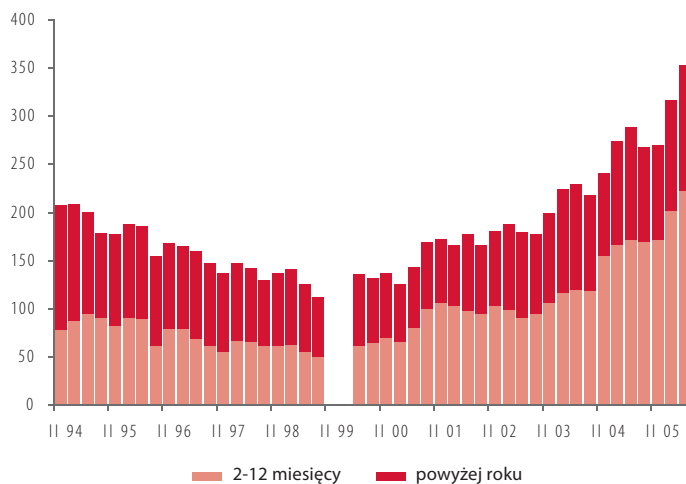


Źródło: Obliczenia własne na podstawie BAEL oraz GUS.

W tym kontekście trzeba jednak pamiętać, że według BAEL wzrost skali migracji po rozszerzeniu UE wynika głównie z większego zainteresowania Polaków wyjazdami o charakterze krótkookresowym czyli od 2 do 12 miesięcy. Bazując na danych BAEL, tempo wzrostu liczby osób pozostających za granicą na okres dłuższy niż rok można szacować na około 10 proc. (por. wykres III.2). Nawet jeśli założymy, że wielkość ta jest niedoszacowana ze względu na stosunkowo krótki czas obserwacji, dane te nie pozwalają sądzić, by w wyniku akcesji całkowita liczba migrantów długookresowych do roku 2005 wzrosła o więcej niż 15-30 tys. osób.

Wykres III.2.

Liczba migrantów (w tys.) według długości pobytu za granicą (dane kwartalne)



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych BAEL, Kępińska 2005

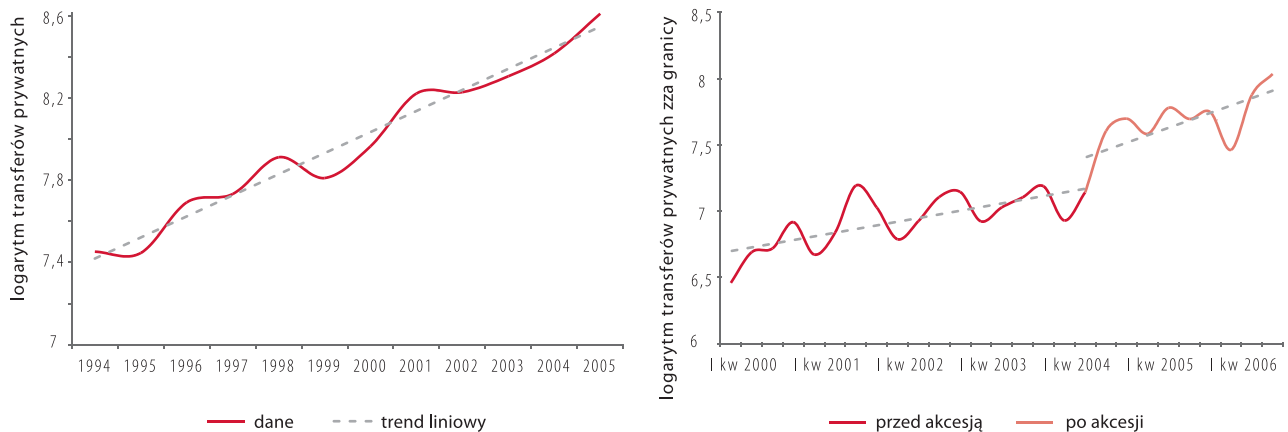
Niezależnego szacunku wzrostu zasobu migrantów z Polski po rozszerzeniu UE można dokonać dzięki określeniu skali niedoszacowania liczby migrantów w BAEL, w oparciu o dane NSP z 2002 roku. Według NSP liczba osób przebywających za granicą przez okres od 2 do 12 miesięcy sięgała 159 tys., zaś według BAEL ok. 97 tys. Przy założeniu, że skala niedoszacowań nie zmieniła się, można przypuszczać, że jeśli według BAEL średnioroczna liczba osób przebywających za granicą poniżej roku w 2005 r. wzrosła w stosunku do roku 2003 o ok. 80 tys., w rzeczywistości, po akcesji do UE, za granicą przebywa średniorocznie o ok. 130 tys. więcej migrantów krótkookresowych. Dodatkowo, w okresie poakcesyjnym zwiększyła się liczba migrantów przebywających poza krajem powyżej roku. Wzrost ten był jednak stosunkowo niewielki – według danych BAEL wyniósł on zaledwie 8 tys. osób. Można jednak podejrzewać, że BAEL silnie niedoszacowuje migrantów długookresowych niż krótkookresowych (np. dlatego, że wśród migrantów długookresowych mogą przeważać osoby młode, np. absolwenci, którzy przed emigracją mieszkali w jednoosobowych gospodarstwach domowych bądź domach studenckich). W rzeczywistości wzrost zasobu migrantów długookresowych może więc oscylować w granicach 15-35 tys. Na podsta-

wie powyższych obliczeń można oceniać, że w 2005 roku za granicą przebywało średniorocznie o około 145-165 tys. migrantów więcej niż przed rozszerzeniem UE. Liczba ta jest więc o około połowę mniejsza niż przedstawione wyżej oszacowanie oparte o dynamiki badania BAEL i z tego względu traktujemy ją jako dolny szacunek skali migracji. Podobnie jak w przypadku poprzedniego szacunku, do liczby tej należy doliczyć migracje na pobyt stały, rejestrowane przez urzędy gmin, czyli odpływ w granicach 10 tys. osób rocznie.

O dynamice wzrostu migracji zarobkowych Polaków po 1 maja 2004 roku świadczyć mogą też dane NBP dotyczące transferów prywatnych z za granicę (por. wykres III.3). Przychody z nich wykazują tendencję rosnącą od początku lat dziewięćdziesiątych, co nawet przy założeniu pewnego wzrostu realnych wynagrodzeń za granicą świadczy jednoznacznie o zwiększającej się rzeszy emigrantów z Polski, zwłaszcza w krajach UE, skąd pochodzi większość transferów. Warto zauważyć, że w średnim okresie stopa wzrostu wolumenu transferów pozostaje w zasadzie stała, mimo wyraźnych fluktuacji z okresu na okres. Wyjątkowo niską, a nawet ujemną dynamikę obserwowano praktycznie tylko na przełomie lat 1998/1999, co prawdopodobnie można wiązać z oddziaływaniem kryzysu rosyjskiego na transfery z krajów bezpośrednio lub pośrednio nim objętych. Krótki okres, jaki upłynął od przystąpienia Polski do UE pozwala jedynie na przybliżoną odpowiedź na pytanie, czy dynamika transferów prywatnych zwiększyła się wyraźnie po 2004 r. Wydaje się jednak pewne, że bezpośrednio po akcesji poziom transferów skokowo wzrósł, co wskazuje na znaczny wzrost liczby migrantów. Dane NBP sugerują także, że w kolejnych kwartałach dynamika migracji nieco zwolniła, choć była nadal zauważalnie wyższa niż przed akcesją (por. wykres III.3).

Wykres III.3.

Prywatne transfery bieżące – przychody (ln z mln euro) w latach 1994-2005 oraz 2001 kw 1-2006 kw 3



Źródło: Bilans Płatniczy – dane roczne i kwartalne NBP.

Zakładając, że średni miesięczny transfer przed i po akcesji był taki sam (około 250-300 euro), opierając się o dane bilansu płatniczego, wedle których prywatne transfery bieżące z za granicę (płatności) wynosiły w latach 2004 i 2005 odpowiednio 4532 i 5495 mln euro, można szacować, że w roku 2005 za granicą przebywało średniorocznie około **1630-1950** tysięcy osób, pozostających tam na okres wystarczająco długi, by dokonywanie transferów za pośrednictwem systemu bankowego było uzasadnione. Liczba ta była o około **285-340** tysięcy większa niż rok wcześniej. Tak intensywny strumień migracji obserwowany był poprzednio w roku 2001, w odpowiedzi na spowolnienie gospodarcze lat 2001-2002 (por. wykres III.2).

Podsumowując powyższe obliczenia można powiedzieć, że dane BAEL, NSP i ewidencji gmin sugerują, iż w 2005 roku, przez okres powyżej dwóch miesięcy, za granicą przebywało średniorocznie o ok. 165-370 tys. osób więcej, niż bezpośrednio przed rozszerzeniem UE. Szacunki te potwierdzone są przez dane NBP dotyczące transferów prywatnych z za granicę, wskazujących na nieco węższy przedział 285-340 tysięcy osób. Dane NBP pozwalają także sądzić, że ze skokowym wzrostem liczby emigrantów mieliśmy do czynienia jedynie bezpośrednio po rozszerzeniu (w pierwszych 1-2 kwartałach), w okresie późniejszym dynamika migracji osłabła, choć pozostała prawdopodobnie na poziomie wyższym niż przed akcesją. Najprawdopodobniej zwiększyła się również skala wyjazdów na okres poniżej 2 miesięcy (np. część prac sezonowych). Dynamikę tego zjawiska trudno jest jednak oszacować, m.in. ze względu na to, iż wyjazdy o takim charakterze nie są rejestrowane przez BAEL i NSP, a w wielu krajach (np. w Wielkiej Brytanii – w przypadku pobytu poniżej 1 miesiąca, Finlandii, Szwecji) praca przez tak krótki okres czasu nie wymaga uzyskania pozwolenia, czy nawet rejestracji.



Warto również przyjrzeć się kierunkom migracji Polaków przed i po rozszerzeniu UE oraz ewentualnym ich zmianom. Głównym krajem docelowym dla polskich migrantów pozostają Niemcy, z tym, że ich przodująca pozycja ulega osłabieniu. Jednocześnie wyraźnie wzrasta zainteresowanie migracjami do krajów anglosaskich – Wielkiej Brytanii i Irlandii. W latach poprzedzających akcesję państwa te nie stanowiły popularnego kierunku wyjazdów – wg danych BAEL na ich terenie przebywało średnio ok. 10 proc. wszystkich migrantów. W 2005 roku udział ten wzrósł aż do poziomu 28 proc. Można także podejrzewać, że migracje do Wielkiej Brytanii i Irlandii mają substytucyjny charakter w stosunku do wyjazdów do Stanów Zjednoczonych, które tracą popularność po rozszerzeniu UE (20 proc. migrantów w latach poprzedzających akcesję, ok. 13 proc. po niej). Wynika to najprawdopodobniej ze stosunkowo wyższych kosztów związanych z wyjazdem do USA, długotrwałej procedury uzyskiwania wizy oraz słabnącego w średnim okresie kursu dolara.

Tabela III.2
Główne kierunki migracji Polaków przed i po akcesji do Unii Europejskiej

Przed akcesją			Po akcesji		
Kraj	Liczba (tys.)	Udział (proc.)	Kraj	Liczba (tys.)	Udział (proc.)
Niemcy	52,0	31	Wielka Brytania	65,9	22
USA	33,5	20	Niemcy	63,3	21
Włochy	21,0	13	USA	37,4	13
Wielka Brytania	15,1	9	Włochy	35,9	12
Hiszpania	6,7	4	Irlandia	17,6	6
Francja	6,7	4	Francja	12,5	4
Holandia	6,7	4	Hiszpania	11,1	4
Belgia	5,0	3	Holandia	7,7	3
Szwecja	3,4	2	Belgia	6,8	2
Austria	3,4	2	Szwecja	6,0	2
Irlandia	1,7	1	Austria	6,0	2
Inne	12,5	7	Inne	24,8	8
Razem	167,7	100	Razem	295,0	100

Średnioroczna liczba migrantów przed akcesją dotyczy okresu od I kw.1994 do II kw. 2004, udział migracji do poszczególnych krajów opiera się na danych z lat 2002-2005; szacunki po akcesji dot. okresu II kw. 2004 -IV kw. 2005.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych BAEL, Kępińska 2005.

Prognozy – jak może kształtować się liczba polskich migrantów w przyszłości?

Skokowy wzrost natężenia migracji w roku 2004 jest zbieżny z wcześniejszymi oczekiwaniami opisanymi w projekcjach emigracji z krajów Europy Środkowo-Wschodniej. Zjawisko gwałtownego zwiększenia się liczby osób przybywających do kraju, po którym następuje stabilizacja napływu imigrantów, jest opisane w literaturze jako tzw. garb migracyjny (ang. *migration hump*) (Martin, Taylor 1996; Widgren, Martin 2002). Skokowy wzrost wynika między innymi z faktu, iż w początkowym etapie integracji wymiana handlowa i migracje pracowników mają charakter komplementarny, a dopiero w miarę upływu czasu stają się substytucyjne. Model garbu migracyjnego przewiduje, iż natężenie migracji ulegnie szybkiemu osłabieniu, gdy sytuacja gospodarcza w kraju emigracji poprawi się oraz zmniejszą się różnice w dochodach między krajem przyjmującym i wysyłającym.

Obecnie doświadczenia Polski związane z emigracją są zbyt krótkie, by oceniać na ile tendencje wzrostowe w procesie emigracji okażą się trwałe, a zwłaszcza jak długi czas potrzebny jest do osłabienia dynamiki emigracji zarobkowej. Doświadczenia krajów takich jak Hiszpania czy Irlandia pokazują jednak, że w wyniku przemian strukturalnych owocujących poprawą sytuacji na rynku pracy (spadkiem bezrobocia i wzrostem wynagrodzeń), a co za tym idzie poprawą sytuacji ekonomicznej gospodarstw domowych, możliwe jest całkowite odwrócenie trendu migracji w stosunkowo krótkim czasie (por. ramka III.5).

Ramka III.5. Ruchy migracyjne w Hiszpanii po przystąpieniu do Wspólnoty Europejskiej

Obawy związane z masowym napływem imigrantów w wyniku rozszerzenia Unii Europejskiej nie są zjawiskiem nowym. Towarzyszyły one m.in. akcesji Hiszpanii i Portugalii w 1986 roku. Wśród czynników, które mogłyby motywować mieszkańców południa Europy do emigracji wymieniano znacznie niższy poziom dochodów, wysoką stopę bezrobocia oraz tradycyjnie ujemne saldo migracji – w latach 60 i 70 z Hiszpanii wyemigrowało ponad 1 mln osób, głównie do krajów Europy Zachodniej, zwłaszcza Niemiec i Francji (Bover, Velilla 1999).

Obawiając się masowego napływu imigrantów, kraje członkowskie zdecydowały się wprowadzić 7 letni okres przejściowy, ograniczający imigrantom z Hiszpanii i Portugalii dostęp do unijnych rynków pracy. Modele bazujące na różnicach poziomu bezrobocia i dochodów przewidywały, że napływ migrantów z nowoprzyjętych państw członkowskich do krajów Europy Zachodniej ukształtuje się po zakończeniu okresu przejściowego w granicach 1,5-1,6 mln osób (Straubhaar 1984).

Kolejne lata pokazały jednak, że prognozy przewidujące znaczny wzrost natężenia emigracji z Hiszpanii nie sprawdziły się. Dzięki przemianom strukturalnym, wzrostowi dochodów oraz poprawie jakości życia, Hiszpania z kraju o ujemnym saldzie migracji stała się państwem przyciągającym migrantów.

Zasób hiszpańskich emigrantów w innych krajach UE zmniejszał się zarówno w czasie funkcjonowania okresu przejściowego, jak i po zniesieniu ograniczeń w przepływie pracowników. W momencie rozszerzenia, w krajach Wspólnoty Europejskiej zamieszkiwało około 495 tys. Hiszpanów. W 1991 roku, a więc w ostatnim roku obowiązywania okresu przejściowego, liczba ta sięgała już tylko 474 tys., natomiast w 1997 roku – 470 tys. Z kolei populacja cudzoziemców w Hiszpanii wzrosła w analogicznym okresie blisko dwukrotnie – z poziomu 293 do 539 tys. (Dustmann et al. 2003).

Skala migracji zarobkowej – ilu Polaków podejmuje pracę w krajach EOG po 1 maja 2004 roku?

Obok całkowitej dynamiki migracji ważne jest także oszacowanie liczby emigrantów wyjeżdżających corocznie do pracy do krajów EOG. Do oceny przybliżonej wielkości emigracji zarobkowej z Polski po roku 2004 można wykorzystać informacje o pozwoleniach na pracę wydawanych w niektórych krajach europejskich oraz statystyki z systemu rejestracji pracowników w Wielkiej Brytanii i Irlandii.⁶

Tworzenie zestawień podsumowujących informacje dotyczące wydawanych pozwoleń na pracę jest utrudnione ze względu na odmienne przyjęte definicje i organizację systemu rejestracji w poszczególnych krajach.⁷ Dane prezentowane w tabeli III.3 mogą nie odzwierciedlać faktycznej skali wyjazdów zagranicznych również z tego względu, że w niektórych państwach, np. w Szwecji, Finlandii i na Litwie nie wymaga się rejestracji od pracowników sezonowych. Wydaje się jednak, że powyższe kraje nie należą do głównych miejsc docelowych migracji ekonomicznych z Polski, dlatego ewentualna korekta uwzględniająca migrantów do tych państw byłaby niewielka.

Pierwsze spojrzenie na dostępne statystyki prowadzi do konkluzji, że liczba pozwoleń na pracę i rejestracji polskich obywateli w krajach EOG wyniosła odpowiednio: około 610 tys. w 2004 r. i 655 tys. w 2005 r. Ta liczba wydaje się wysoka, jednakże, jak można ocenić, **co najmniej połowa** pozwoleń dotyczyła pracy sezonowej. Udział podejmujących prace sezonowe szacowany na podstawie powyższych danych jest zapewne niższy od faktycznego, ponieważ w przypadku niektórych krajów (np. Hiszpanii, Norwegii) nie są dostępne informacje o charakterze pracy, na którą wydano pozwolenia. Co więcej, na podstawie danych brytyjskiego LFS można ocenić, że prawdopodobnie około połowa Polaków, którzy przybyli do Wielkiej Brytanii po rozszerzeniu UE, podjęła pracę o charakterze krótkookresowym. Skłania to do obniżenia szacunku średniorocznej liczby niesezonowych migrantów z Polski o ok. 40 tys. osób.

Podobna sytuacja ma miejsce w Irlandii. Porównanie wyników badania Quaterly National Household Survey z liczbą przyznawanych numerów PPS⁸ wskazuje, że ok. 65 proc. osób przybyłych z nowych państw członkowskich do Irlandii, wraca do krajów macierzystych po upływie kilku miesięcy bądź nawet tygodni. Pozwala to na skorygowanie w dół średniorocznej liczby migrantów o kolejne 30 tys.

Dane o liczbie wydanych pozwoleń nie uwzględniają oczywiście wyjazdów zagranicznych, które miały charakter nielegalny – prawdopodobnie dotyczy to przede wszystkim państw, które nie otworzyły swoich rynków pracy. Jednocześnie od 2004 r., w miarę umożliwiania naszym obywatelom podejmowania legalnego zatrudnienia w państwach „starej” UE, udział nielegalnych migrantów najprawdopodobniej zmniejsza się. Część osób, które po 1 maja 2004 roku zarejestrowały się w odpowiednich instytucjach w krajach takich jak Wielka Brytania czy Irlandia, pracowała tam już wcześniej, a co za tym idzie statystyki w pewnym stopniu odzwierciedlają raczej proces legalizacji zatrudnienia, niż napływu świeżych imigrantów. Badania dotyczące imigracji do Wielkiej Brytanii sugerują, że udział osób, które rejestrując się w WRS pracowały w tym kraju już przed rozszerzeniem UE sięga ok. 18 procent (dotyczy rejestracji do czerwca 2005 roku) (Drinkwater et al. 2006). Oznacza to, że odpływ migrantów z Polski należałoby ponownie obniżyć o ok. 20 tys. osób rocznie.

⁶ Mimo pozytywnych ocen wpływu migracji na gospodarki krajów, które w pełni otworzyły swoje rynki pracy dla obywateli NMS8, część krajów byłej piętnastki nadal stosuje okresy przejściowe. W momencie pisania raportu w pełni swobodny dostęp pracowników do rynku pracy funkcjonował w Wielkiej Brytanii, Irlandii, Szwecji, Hiszpanii, Portugalii, Finlandii i Grecji.

⁷ Dane dotyczące zatrudnienia obywateli polskich za granicą gromadzi regularnie MPIPS, kontaktując się z odpowiednimi resortami lub instytucjami odpowiedzialnymi za rejestrację osób podejmujących pracę za granicą. Dane dotyczą pozwoleń na pracę, a także rejestracji w odpowiednich urzędach krajów przyjmujących, odpowiedzialnych m.in. za monitorowanie imigracji zarobkowych (np. Worker Registration Scheme w Wielkiej Brytanii, FAS w Irlandii).

⁸ PPS (Personal Public Service) to numer ubezpieczenia i identyfikacji podatkowej, niezbędny m.in. by podjąć pracę w Irlandii, przy kontaktach z instytucjami ubezpieczenia społecznego, czy urzędem skarbowym.



Tabela III.3.

Liczba pozwoleń wydanych polskim obywatelom podejmującym pracę w wybranych krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego

Państwo	2003	2004	2005	
Austria	9,7a)	16,7	10	w tym 5,2 tys. sezonowych
Belgia	3,9b)	1,8	3,4	w tym ok. 3,1 tys. sezonowych
Czechy	7,4	-	3,8	dane szacunkowe, napływ netto
Finlandia	0,7	-	0,2	pracownicy sezonowi nie są objęci wymogiem uzyskania pozwolenia
Francja	7,8b)	9,2	9,7	w tym 8,2 tys. sezonowych
Grecja	8,4c)	-	0,2-0,3	
Hiszpania	6,9d)	13,8	11,6	brak informacji o udziale pracowników sezonowych
Irlandia	2,7	27,3	64,7	
Islandia	-	1,2	1,2	wydane od V 2004 do VIII 2005
Holandia	9,5	20,9	26,5	w tym ogrodnictwa dotyczy 17,9 tys., rolnictwa – 4,2 tys.
Niemcy	274,9	392,6	321,8	w tym 273 tys. sezonowych
Norwegia	15,3e)	13	23,8	dane uwzględniają przedłużenia, brak informacji o udziale pracowników sezonowych
Słowacja	0,1	-	0,3	
Szwajcaria	-	16,7	3,8	w tym ok. 2,6 tys. sezonowych
Szwecja	6,6	2,1	2,8	pracownicy sezonowi nie są objęci wymogiem uzyskania pozwolenia
UK	1,4c)	75,5	129,4	
Włochy	45,7	37	33,5	w tym ok. 20,5 tys. sezonowych
Razem	401	610	645	

a) dane za okres od 1 stycznia do 30 września 2003 roku, b) dane z 2002 roku, c) dane szacunkowe, d) średnia z lat 2002 i 2003, e) dane za okres od 1 stycznia do 30 sierpnia 2003 roku

W przypadku Cypru, Danii, Malty, Estonii, Litwy, Łotwy, Lichtensteinu, Luksemburga, Portugalii, Słowenii i Węgier brak danych dotyczących napływu lub oficjalne szacunki poniżej 100 osób.

Źródło: MPiPS.

Reasumując, aby interpretować dane o liczbie wydanych pozwoleń na pracę w kategoriach napływu imigrantów długookresowych z Polski do innych krajów EOG,⁹ należy przede wszystkim odjąć wszystkie osoby, które wyjechały w celu podjęcia pracy sezonowej i po upływie kilku miesięcy (lub tygodni) wróciły do kraju. Biorąc pod uwagę powyższe oszacowania, a także wnioski płynące z analizy danych BAEL oraz dotyczących prywatnych transferów pieniężnych można oceniać, że z **610-645 tys. osób, które każdego roku uzyskują pozwolenia na pracę w krajach EOG, co najwyżej 180-200 tys. decyduje się na dłuższy pobyt za granicą, zaś pozostali podejmują jedynie zatrudnienie sezonowe.** Podobne wyniki uzyskała OECD, oceniając liczbę osób, które wyjechały z Polski w 2004 r. w ramach długookresowych migracji na 169 tys. (OECD 2006b). Oznacza to, że wg OECD intensywność migracji zagranicznych z Polski wzrosła po akcesji o około 80 proc. w porównaniu z okresem poprzedzającym (94 tys. w 2000 r.). Zjawisko to miało jednak prawdopodobnie charakter jednostkowy, plasując Polskę na pierwszym miejscu wśród NMS10 w rankingu głównych krajów źródłowych emigracji (przy czym ranking ten odnosi się do liczby emigrantów, a nie natężenia migracji).¹⁰ Oszacowana w ten sposób miara odpływu ludności wynikającego z długookresowych migracji zagranicznych stanowi rocznie ok. 1,1 proc. populacji w wieku 18-44 lat. Warto jednak podkreślić, że wskaźnik ten jest istotnie niższy niż w wielu pozostałych nowych krajach członkowskich (por. ramka III.5), także tych, w których wzrost gospodarczy przewyższa obserwowany w Polsce, a sytuacja na rynku pracy jest wyraźnie lepsza. Wskazuje to na uniwersalny charakter nasilenia migracji po akcesji do UE oraz na to, że ich głównym motorem są prawdopodobnie znaczne różnice w wysokości wynagrodzeń i poziomie życia między krajami Europy Środkowej i Europy Zachodniej, a nie sytuacja gospodarcza *sensu stricto*. W konsekwencji, okres potrzebny na osłabienie intensywności migracji zarobkowej może być dłuższy niż w przypadku Hiszpanii, która w momencie akcesji była krajem względnie zamożniejszym, niż ma to miejsce w przypadku obecnych nowych państw członkowskich.

⁹ Danych o pozwoleniach na pracę wydanych w krajach EOG nie należy tym bardziej traktować jako informacji o liczbie osób, które wyjechały z Polski w latach 2004-2005 i przebywają obecnie za granicą. Agregacja danych o pozwoleniach na pracę wydawanych w latach 2004-2005 w poszczególnych krajach Europy i interpretowanie tej liczby jako zasobu imigrantów jest metodologicznym błędem. Świadczy o tym przykład Wielkiej Brytanii: choć ogólnie w 2004 r. w systemie WRS zarejestrowano w tym kraju ok. 125 tys. pracowników z NMS8, zgodnie z szacunkami Urzędu Statystycznego (National Statistics Office) zasób emigrantów pochodzących z tych krajów zwiększył się w porównaniu do 2003 r. o zaledwie ok. 48 tys. osób. Należy więc rozróżniać pojęcia napływu i zasobu imigrantów, co niestety nie jest regułą w publikacjach prasowych poświęconych migracjom.

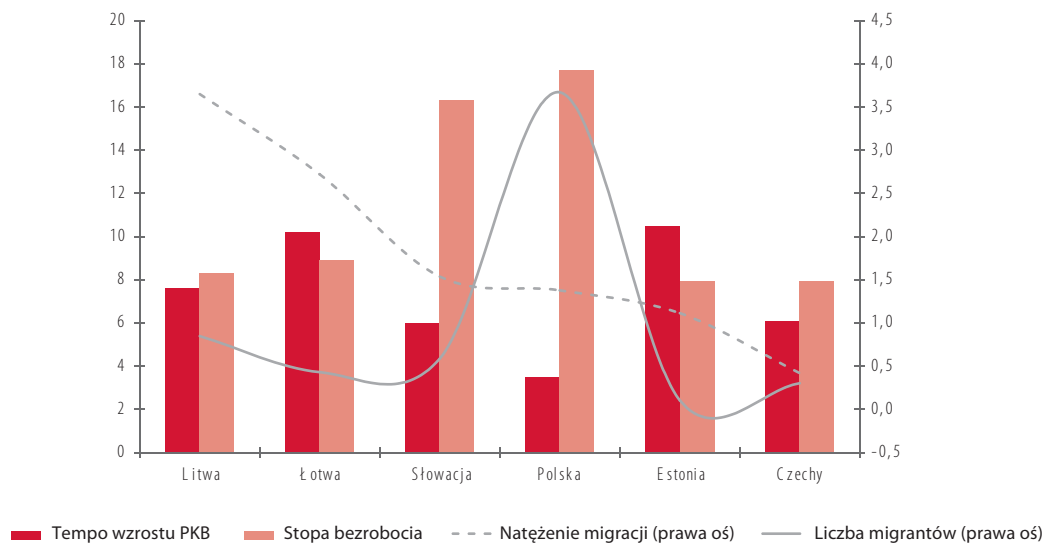
¹⁰ Liczba emigrantów zależy przede wszystkim od wielkości populacji danego kraju. Polskie społeczeństwo jest najliczniejsze spośród wszystkich NMS. Dlatego fakt, że udział Polaków wśród osób migrujących do krajów Europy Zachodniej wynosi ponad 50 proc. można wyjaśnić różnicowaniem liczebności zasobów pracy we wczesnym wieku produkcyjnym.

Ramka III.6.**Czy migracje Polaków są zjawiskiem wyjątkowym na tle innych nowych krajów członkowskich Unii Europejskiej?**

Dokonując oceny skali napływu polskich pracowników podkreśla się często, że stanowią oni najliczniejszą grupę wśród obywateli nowo przyjętych państw członkowskich migrujących do krajów byłej piętnastki. Jednakże, porównanie natężenia mobilności społeczeństw nie wskazuje jednoznacznie na to, że Polacy charakteryzują się najwyższą skłonnością do wyjazdu za granicę. Odnosząc liczbę osób podejmujących pracę w Wielkiej Brytanii, Irlandii i Szwecji po rozszerzeniu Unii Europejskiej do populacji w wieku produkcyjnym w krajach źródłowych, można dojść do wniosku, że tak oszacowany wskaźnik natężenia przepływu polskich pracowników jest aż trzykrotnie niższy niż dla Litwinów, dwukrotnie niż dla Łotyszów i porównywalny z analogicznym wskaźnikiem dla Estończyków czy Słowaków. Wskazuje to, że wzrost natężenia migracji po wstąpieniu do UE jest zjawiskiem powszechnym i dotyczy także tych NMS o wyższej niż w Polsce dynamice wzrostu gospodarczego oraz korzystniejszej sytuacji na rynku pracy.

Wykres III.4.

Liczba osób podejmujących pracę w Wielkiej Brytanii, Irlandii i Szwecji (w 100 tys.) oraz natężenie migracji po rozszerzeniu UE, a tempo wzrostu i stopa bezrobocia (2005r.) w nowych krajach członkowskich



Źródło: Obliczenia własne na podstawie: *Accession Monitoring Report, Doyle et al. 2006, Eurostat*

1.3 Migracje do Niemiec, Wielkiej Brytanii i Irlandii oraz Szwecji

Otwarcie rynków pracy w Wielkiej Brytanii, Irlandii i Szwecji w maju 2004 zmieniło warunki, w których podejmowane są decyzje polskich obywateli o tym, czy podjąć pracę w kraju, czy też próbować szukać jej za granicą (por. ramka III.7). Szczególne znaczenie miało wprowadzenie zasady swobodnego przepływu pracowników w krajach anglojęzycznych – Irlandii i Wielkiej Brytanii. Kapitał ludzki i umiejętności zdobyte w Polsce mogą być bowiem wykorzystane tam względnie łatwiej niż w krajach nieanglojęzycznych (za wyjątkiem Niemiec). Dzieje się tak dlatego że, jak pokazują badania społeczne, znajomość języka angielskiego jest stosunkowo powszechna, szczególnie wśród osób młodych – a więc tych potencjalnie najbardziej mobilnych. W istocie, ok. 26 proc. Polaków deklaruje czynną i bierną znajomość języka angielskiego, przy czym dla populacji w wieku do 24 lat odsetek ten wynosi aż 73 proc., natomiast dla grupy wiekowej 25-34 lata – 43 proc. W przypadku języka niemieckiego analogiczne odsetki wynoszą odpowiednio 19,6 proc., 44 proc. i 24 proc. Stopień znajomości pozostałych języków europejskich jest marginalny (por. *Diagnoza Społeczna 2005*). W konsekwencji, Polakom łatwiej starać się o pracę w krajach anglosaskich, Niemczech, czy Austrii niż np. w Szwecji. Przy relatywnie dużych szansach na znalezienie pracy i wynagrodzeniach wyższych niż w Polsce, powstaje naturalna zachęta do emigracji do tych krajów.

Biorąc pod uwagę, że wzrost liczby osób decydujących się na podjęcie pracy za granicą wynikał głównie ze zwiększonego zainteresowania emigracją tylko do kilku krajów Unii, wydaje się, że warto nieco więcej miejsca poświęcić ocenie sytuacji na rynku pracy, osiągniętych wynagrodzeń i perspektyw powrotu osób, które wyjechały do Wielkiej Brytanii i Irlandii oraz Szwecji. Warto przyjrzeć się także migracjom do Niemiec, gdyż kraj ten pozostaje najpopularniejszym kierunkiem migracji Polaków.



Ramka III.7.

Podstawy prawne przepływu pracowników w Unii Europejskiej

Zmiany w tendencjach emigracji z Polski po przystąpieniu do Unii Europejskiej związane są między innymi ze swobodą przepływu pracowników w ramach Wspólnot. Obecnie swoboda ta dotyczy Polaków w ograniczonym zakresie. Tylko niektóre z państw członkowskich zdecydowały się na utworzenie rynku pracy dla Polaków po 1 maja 2004 r. (nowe państwa członkowskie z wyjątkiem Malty oraz trzy kraje tzw. „starej Unii”: Wielka Brytania, Szwecja i Irlandia). Pozostałe kraje zastosowały okresy przejściowe, które odsunęły w czasie możliwość korzystania przez Polaków z pełnej swobody przepływu pracowników wewnątrz UE.

Podstawy prawne swobody przepływu pracowników zostały ustanowione już w Traktacie o ustanowieniu Wspólnoty Europejskiej z 1957 roku. Art. 39 TWE zapewnia swobodę przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty: „Swoboda ta obejmuje zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową między pracownikami Państw Członkowskich w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy”. TWE gwarantuje także swobodę przedsiębiorczości oraz świadczenia usług obywateli jednego Państwa Członkowskiego na terytorium innego Państwa Członkowskiego. Prawo wspólnotowe przewiduje równe traktowanie pracowników będących obywatelami kraju pracodawcy i pracowników-obywateli innych państw UE oraz prawo rodziny pracownika do migracji i osiedlenia się z nim w kraju miejsca pracy.

TWE zawiera także postanowienia dotyczące środków w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, a mianowicie zaliczanie wszystkich okresów uwzględnianych w prawie poszczególnych państw w celu nabycia i zachowania prawa do świadczenia oraz naliczenia wysokości świadczenia. Regulacje dotyczące zabezpieczenia społecznego w ramach Unii Europejskiej przewidują także m.in. prawo do wypłaty przez 3 miesiące zasiłku dla bezrobotnych, który przysługiwałby obywatelowi w jego kraju pochodzenia.

Migracje zarobkowe Polaków do państw UE, które jeszcze nie otworzyły swych rynków pracy regulowane są umowami bilateralnymi.

Wielka Brytania i Irlandia

Badania przeprowadzone przed rozszerzeniem UE przez brytyjski Home Office, prognozowały liczbę imigrantów z nowych krajów członkowskich po 1 maja 2004 r. na 5-13 tys. osób rocznie (Dustmann et al. 2003). Szacunki te okazały się znacznie zaniżone, a Wielka Brytania stała się najpopularniejszym celem migracji dla pracowników z nowych krajów członkowskich.

Według danych z brytyjskiego Systemu Rejestracji Pracowników (WRS – Worker Registration Scheme) od maja 2004 r. do września 2006 r. zarejestrowało się ok. 307 tys. Polaków.¹¹ Oczywiście nie oznacza to, że o tyle zwiększył się zasób imigrantów z Polski w Wielkiej Brytanii, gdyż jak zaznaczano wcześniej, część z tych osób pracowała w Wielkiej Brytanii przed akcesją, a część po stosunkowo niedługim czasie wróciła do Polski.

Dane pochodzące z WRS oraz Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (LFS) przeprowadzonego w Zjednoczonym Królestwie (por. tabela III.4) pokazują jednoznacznie, że znaczna część nowych rejestracji w systemie WRS w roku 2004 dotyczyła osób pracujących w Wielkiej Brytanii już wcześniej. Co więcej, szacowana na podstawie LFS liczba Polaków przebywających w danym roku w Wielkiej Brytanii rosła około dwukrotnie wolniej, niż wynikałoby z dynamiki rejestracji w systemie WRS, co sugeruje, że istotna część (prawdopodobnie około połowy) osób szukających pracy w Wielkiej Brytanii wraca do Polski po stosunkowo krótkim czasie.¹² Niestety nie ma informacji o strukturze osób wyjeżdżających z Wielkiej Brytanii – trudno jest więc ocenić, jaką część z nich stanowią pracownicy, którzy przyjechali już po rozszerzeniu UE, a jaką ci, którzy mieszkali tam jeszcze przed akcesją. Z tego powodu trudno jest dokładnie ocenić, jaki odsetek pracowników wraca do Polski i po jakim okresie.

Jednakże, o krótkookresowym charakterze migracji po 1 maja 2004 roku, świadczą również wyniki badania sondażowego przeprowadzonego przez brytyjski Home Office. Na pytanie dotyczące długości planowanego pobytu w Wielkiej Brytanii (zadane w chwili rejestracji pracownika, a więc zwykle na początku pobytu) imigranci z nowych państw członkowskich najczęściej udzielali odpowiedzi: „krócej niż 3 miesiące” (45proc.).

Tabela III.4.

Napływ i zasób polskich imigrantów w Wielkiej Brytanii (tys. osób)

Rok	Rejestracje pracowników	Zasób imigrantów (wg LFS)	Napływ imigrantów (wg LFS)
2002	-	49,5	-
2003	-	65	15,5
2004	75,5	77,5	12,5
2005	129	132,5	55
2006	109(*)	219,5	87

(*) dane do września 2006;

Uwaga: napływ pracowników szacowany na podstawie danych WRS, zasób imigrantów z Polski na podstawie danych LFS z okresu wiosna 2001 – wiosna 2006

Źródło: Obliczenia Home Office.

¹¹ W systemie WRS mają obowiązek rejestrować się osoby przybywające do pracy najmniej na okres powyżej jednego miesiąca. Nie dotyczy to osób prowadzących własną działalność gospodarczą.

¹² Można zakładać, że szacunki liczby imigrantów z Polski oparte o brytyjskie Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności stosunkowo dobrze oddają rzeczywiste rozmiary emigracji do tego kraju, niedoszacowując co najwyżej liczbę tych osób, które z pewnych względów celowo unikały kontaktu z ankieterem.



Dane LFS pozwalają także na ocenę sytuacji polskich pracowników w Wielkiej Brytanii w porównaniu z obywatelami z innych nowych krajów członkowskich oraz z krajów anglijskojęzycznych.¹³ Badania (Drinkwater et al. 2006) wskazują, że polscy pracownicy, którzy przyjechali do Wielkiej Brytanii po akcesji są bardzo młodzi – około połowa z nich to osoby w wieku 16-25 lat, a wraz z grupą wieku 26-35 stanowią oni ponad 80 proc. wszystkich Polaków przybyłych po rozszerzeniu UE do Zjednoczonego Królestwa. Imigranci z pozostałych NMS są w podobnym wieku, chociaż odsetek osób po 35 roku życia jest wśród nich nieco wyższy. Informacje o młodym wieku pracowników z NMS8 są spójne z danymi pochodzącymi z rejestru WRS, danymi NINO (brytyjskiego odpowiednika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych) oraz IPS (International Passengers Survey).

Przeciętny wiek ukończenia edukacji dla polskich pracowników wynosi 20,6 lat, a średnia liczba lat nauki – 13,6 lat. Sugeruje to, że znaczną część polskich pracowników w Wielkiej Brytanii stanowią studenci (w tym z dyplomem licencjata) oraz osoby, których edukacja zakończyła się na poziomie średnim.¹⁴ O wykształceniu polskich migrantów w Wielkiej Brytanii mówią też dane BAEL, według których 35 proc. wyjeżdżających do Wielkiej Brytanii w 2005 roku na okres dłuższy niż 2 miesiące posiadało wykształcenie wyższe. Wysokie kwalifikacje polskich pracowników potwierdzają także wyniki badań brytyjskiej organizacji Learning and Skills Development Agency (Sachdev, Harries 2006).

Wskaźnik zatrudnienia polskich imigrantów, przybyłych do Wielkiej Brytanii po akcesji, wynosi 82,1 proc. Jest on wyższy niż dla imigrantów z pozostałych NMS i bliski temu, który charakteryzuje osoby z krajów anglojęzycznych. Przeciętny pracownik z Polski pracuje w podobnym wymiarze czasu, co imigranci z krajów anglojęzycznych – blisko 42 godz. tygodniowo (wobec 42,6 godz. dla pracowników z krajów anglojęzycznych), ale zarabia mniej – jego stawka godzinowa wynosi ok. 6 funtów. Imigrant anglosaski zarabia ponad dwukrotnie więcej tj. 14 funtów. Wynika to głównie z odmiennej struktury zatrudnienia. Polacy, podobnie jak pracownicy z pozostałych NMS, pracują głównie na stanowiskach nie wymagających kwalifikacji (udział osób zatrudnionych przy pracach prostych¹⁵ wynosi ponad 74 proc.), podczas gdy migranci z krajów anglijskojęzycznych pracują najczęściej na stanowiskach kierowniczych lub specjalistycznych (ok. 68 proc.) (Drinkwater et al. 2006). Dla porównania, wg danych LFS wśród wszystkich pracowników najemnych w Wielkiej Brytanii, odsetek osób zatrudnionych przy pracach prostych (ang. *elementary occupations*) kształtuje się na poziomie ok. 12 procent.

Według brytyjskiego Home Office, spośród wszystkich 307 tys. polskich pracowników zarejestrowanych od 1 maja 2004r., ponad 35 proc. podjęło pracę w administracji i branży biznesowej, 20,5 proc. w hotelarstwie i cateringu, 10 proc. w rolnictwie, 7 proc. w produkcji przemysłowej, 5,1 proc. w branży medycznej, blisko 5 proc. w przetwórstwie spożywczym, 4,3 proc. w handlu detalicznym, a 4 proc. w budownictwie. Dane LFS z 2005 roku wskazują zaś, że wśród ogółu pracowników najemnych w Wielkiej Brytanii 20 proc. znalazło zatrudnienie w dystrybucji, hotelarstwie i cateringu, ok. 1 proc. w rolnictwie, rybołówstwie i leśnictwie, 11,7 proc. w produkcji przemysłowej, 4,6 w budownictwie, a 47 proc. w administracji, biznesie, edukacji i ochronie zdrowia. Polscy pracownicy są więc silnie nadreprezentowani w rolnictwie, natomiast w przypadku pozostałych sekcji wskaźniki są zbliżone.

Warto przyrzeć się również zmianom charakteru aktywności ekonomicznej Polaków w Wielkiej Brytanii po 1 maja 2004 roku. Przed rozszerzeniem UE, pracownicy z Europy Środkowo-Wschodniej mieli możliwość podjęcia legalnej aktywności ekonomicznej, o ile miała ona charakter przedsiębiorczości, a nie pracy najemnej. Według danych LFS, odsetek prowadzących własną działalność gospodarczą wśród wszystkich pracujących Polaków wynosił przed akcesją ok. 26,5-32,4 proc. Wraz ze zniesieniem barier dla podejmowania legalnej pracy najemnej, udział przedsiębiorców wśród nowoprzybyłych migrantów spadł do 3,5 proc. Podobne wzorce można zaobserwować wśród obywateli pozostałych nowych państw członkowskich (por. Drinkwater et al. 2006). Nawet założenie, że częściowo mogło to wynikać z silnego wzrostu zasobu nowych imigrantów (którzy np. nie zdążyli jeszcze założyć firmy lub charakteryzowali się niższą skłonnością do przedsiębiorczości) nie tłumaczy tak silnego spadku udziału osób pracujących na własny rachunek. Można raczej przypuszczać, że przed 1 maja 2004 roku wielu Polaków zakładało działalność gospodarczą, by ominąć konieczność uzyskania pozwolenia na pracę najemną. Otwarcie brytyjskiego rynku pracy nie tylko więc zwiększyło napływ pracowników z nowych krajów członkowskich, ale także zmniejszyło zakres „obchodzenia” prawa, a prawdopodobnie także szarej strefy w tym kraju.

Po rozszerzeniu Unii Europejskiej również Irlandia stała się popularnym celem migracji Polaków. Liczba wydanych numerów PPS w 2005 r. zwiększyła się 16-krotnie w stosunku do roku 2003, a do chwili obecnej w systemie zarejestrowało się 156 tys. polskich obywateli. Należy jednak jeszcze raz zaznaczyć, że dane te obejmują wszystkich migrantów - bez względu na to, czy nadal tam pracują i ile trwał okres wykonywania pracy w Irlandii. Choć od momentu rozszerzenia UE trend liczby wydawanych numerów PPS jest wyraźnie rosnący, znaczną część rejestrujących się Polaków, a także obywateli pozostałych NMS stanowią osoby, które wykonywały prace sezonowe (por. wykres III.5).

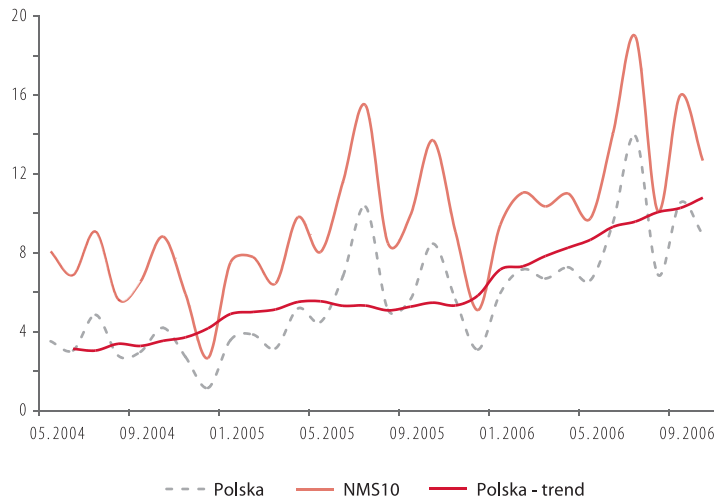
¹³ Imigranci z krajów anglijskojęzycznych (USA, Kanada, Australia, Nowa Zelandia, RPA) stanowią dobrą grupę do porównań, ponieważ przeprowadzone w Wielkiej Brytanii badania wykazują na występowanie tzw. „zjawiska kary za niezajomość języka angielskiego na poziomie idiomatycznym (ang. „language penalty”) (Dustmann, Fabbri 2003; Leslie, Lindley 2001 za: Drinkwater et al. 2006).

¹⁴ Choć średnia nie zawsze odzwierciedla dobrze tendencję centralną – równie dobrze mogą to być osoby po szkole zawodowej oraz absolwenci studiów.

¹⁵ Ang: routine i semi routine occupations.

Wykres III.5.

Liczba numerów PPS wydanych w Irlandii obywatelom Polski i NMS10 w latach 2004-2006 (tys.)



Źródło: Department of Social and Family Affairs.

Jak podaje MPIPS, według irlandzkiego Ministerstwa Przedsiębiorczości, Handlu i Zatrudnienia, w maju 2006 r. w Irlandii pracowało 35 tys. Polaków. Do podobnych wniosków prowadzi analiza wyników badania Quaterly National Household Survey, według którego w czwartym kwartale 2005 roku w Irlandii przebywało blisko 73 tys. obywateli z nowych państw członkowskich. Biorąc pod uwagę fakt, iż w latach 2001-2005 Polacy stanowili około połowy wszystkich obywateli NMS ubiegających się o nadanie numeru PPS, liczbę Polaków przebywających w Irlandii można szacować na ok. 36 tys.

Badania pokazują, że zjawisko podejmowania pracy poniżej kwalifikacji przez polskich imigrantów w Wielkiej Brytanii nie jest wyjątkiem. Irlandia, podobnie jak Wielka Brytania, przyciąga osoby młode i relatywnie dobrze wykształcone, lecz pracują one na stanowiskach nie wymagających wysokich kwalifikacji, a więc często poniżej swojego nominalnego poziomu wykształcenia (Minns 2005). Zjawisko to nie dotyczy tylko polskich obywateli – jest ono stosunkowo powszechne w większości krajów OECD (por. np. OECD 2005 Barrett et al. 2006). Dane dotyczące zatrudnienia obywateli NMS10 w Irlandii wskazują, że koncentruje się ono głównie w przemyśle wytwórczym i budownictwie (ok. 31 proc. zatrudnionych), a także w sektorze usługowym, zwłaszcza w sekcji hotelarstwa i gastronomii (8,6 proc.) oraz handlu (8 proc.) (Doyle et al. 2006).

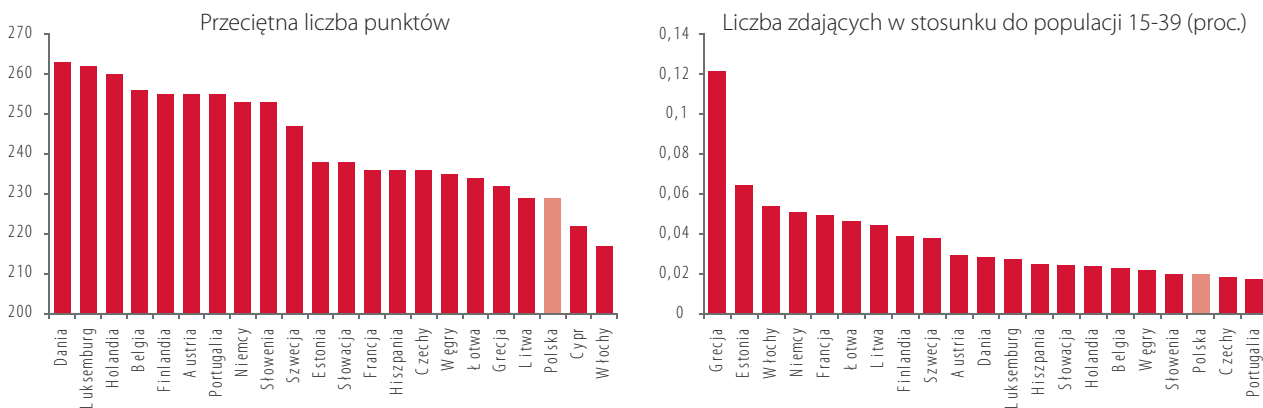
Obraz, który rysuje się w statystykach zatrudnienia polskich migrantów w Wielkiej Brytanii i Irlandii na pierwszy rzut oka nie nastraja optymistycznie. Warto zastanowić się, dlaczego, mimo dość wysokiego przeciętnie poziomu wykształcenia, Polacy pracują na stanowiskach nie wymagających kwalifikacji i osiągają relatywnie niskie wynagrodzenia.

Potencjalne przyczyny mogą być następujące:

- rzeczywiste kwalifikacje polskich imigrantów **ustępują kwalifikacjom osób** o nominalnie tym samym wykształceniu z innych regionów, zwłaszcza z krajów anglosaskich,
- część polskich imigrantów posiadających rzeczywiście wysokie kwalifikacje, porównywalne z kwalifikacjami Brytyjczyków, może, ze względu na silną asymetrię informacyjną, nie być dostatecznie dobrze rozpoznana przez brytyjskich pracodawców, a w konsekwencji pracować na stanowiskach poniżej swoich umiejętności, uzyskując relatywnie gorsze wynagrodzenie,
- względnie młody wiek polskich migrantów rzutuje poprzez niewielkie doświadczenie zawodowe na ich możliwości i siłę przetargową na rynku pracy względem nieco starszych imigrantów z innych krajów,
- barierą dla znalezienia pracy odpowiadającej kwalifikacjom może być **niewystarczająca znajomość języka angielskiego**. Aby podjąć pracę na stanowisku specjalisty, niezbędna jest m.in. umiejętność posługiwania się fachowym słownictwem. W tym kontekście warto zauważyć, że w testach znajomości angielskiego Polacy wypadają znacznie gorzej nie tylko niż Duńczycy czy Holendrzy, ale też słabiej niż przedstawiciele pozostałych NMS (por. wykres III.6).

Wykres III.6.

Przebiegająca liczba punktów uzyskana podczas egzaminów TOEFL(CBT) przez obywateli krajów UE oraz liczba zdających w stosunku do populacji w wieku 15-39 w latach 2003/2004.



Źródło: TOEFL Test and Summary Score Data, 2003/2004.

- wynagrodzenie wykazywane w statystykach dotyczy stawki, którą polscy pracownicy otrzymywali w momencie podejmowania pierwszej pracy. Trudno stwierdzić, w jakim stopniu dane rejestrowe odzwierciedlają bieżące zmiany stawki w przypadku podwyżki (która może mieć miejsce np. po zakończeniu okresu próbnego) lub awansu. Ponadto, ponieważ duży odsetek polskich pracowników zatrudnionych jest w sekcjach takich jak hotelarstwo i gastronomia, wynagrodzenia bazowe mogą nie odzwierciedlać rzeczywistego dochodu pracowników (którego znaczną część mogą stanowić np. napiwki),
- w wielu przypadkach osoby wyjeżdżające za granicę nie mają zamiaru opuszczenia Polski na okres dłuższy niż kilka miesięcy i nie poświęcają czasu na intensywne poszukiwania pracy przed wyjazdem. Jednocześnie sektor pracy tymczasowej oferuje głównie prace proste, nie wymagające kwalifikacji. Część migrantów wraca do kraju, część decyduje się zostać i prawdopodobnie znajduje lepszą pracę. Nie zawsze jest to odzwierciedlone w statystykach, które – pokazując stan bieżący – nie pozwalają na dokładną ocenę postępów migrantów w integracji na rynku pracy,
- cytowane badania dotyczyły głównie polskich pracowników, którzy przyjechali do krajów UE stosunkowo niedawno (najwcześniej w maju 2004r.), tymczasem badania dotyczące zjawiska overeducation wskazują, że w miarę upływu czasu imigranci znajdują coraz lepsze prace, stopniowo zwiększając wiedzę i umiejętności poruszania się na nowym rynku pracy (Weiss 2000). Umożliwia im to m.in. doświadczenie zawodowe zdobyte w kraju przyjmującym oraz poprawa poziomu znajomości języka.

Przyróżczenia te wymagają oczywiście weryfikacji – z biegiem czasu zasoby danych i informacji o polskich migrantach będą pozwalały na coraz bardziej szczegółową analizę, co warto wykorzystać w dalszych badaniach.

Należy również podkreślić, że choć zainteresowanie Polaków wyjazdami do krajów anglosaskich jest znaczne, a polscy migranci stosunkowo dobrze funkcjonują na brytyjskim i irlandzkim rynku pracy, emigranci napotykać na wiele trudności w procesie asymilacji i integracji z lokalną społecznością, a decyzja o wyjeździe za granicę często wiąże się z szeregiem obaw (por. ramka III.8).

Ramka III.8. Bariery i trudności napotykane przez emigrantów w Irlandii i Wielkiej Brytanii

Z badań przeprowadzonych przez European Citizen Action Service w październiku 2006 roku wynika, że najczęściej pojawiającą się barierą, już na etapie podejmowania decyzji o wyjeździe, jest brak dostatecznej znajomości języka obcego (Radiukiewicz 2006). Emigranci wskazywali również na bariery kulturowe i środowiskowe. Wyjazd z kraju łączył się także z obawą utraty pracy w kraju oraz kontaktów z osobami bliskimi pozostającymi w Polsce. W szczególności, obawy emigrantów dotyczyły możliwości podtrzymywania bliskich relacji z partnerem oraz dziećmi.

Pierwsze kłopoty po wyjeździe związane są zwykle z poszukiwaniem mieszkania. Bardzo duże znaczenie mają w tym kontekście sieci migracyjne, szczególnie w początkowym okresie pobytu za granicą. Trudności, jakie napotykać emigranci, wynikają z nieznanymi prawami kraju przyjmującego, zasad systemu podatkowego, procedur dotyczących zakładania kont bankowych, dostępności pomocy społecznej czy świadczeń dla osób bezrobotnych.

Emigranci zarobkowi stają także w obliczu problemów związanych z funkcjonowaniem na rynku pracy. Najszybciej zatrudnienie znajdują osoby, które w swoich poszukiwaniach mają wsparcie rodziny i znajomych przebywających za granicą. Wśród problemów związanych z pracą, Polscy pracownicy w Irlandii i Wielkiej Brytanii wymieniają przede wszystkim: pracę „po godzinach” bez otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia, pracę poniżej kwalifikacji, brak umowy o pracę, brak ubezpieczenia zdrowotnego oraz poczucie dyskryminacji.

Dodatkowym utrudnieniem dla emigrantów jest niedostatecznie rozwinięta pomoc konsularna dla Polaków w Londynie, co wynika m.in. z niewystarczającej liczby pracowników konsulatu w stosunku do populacji polskich emigrantów.



Niemcy

Wprowadzenie okresu przejściowego, ograniczającego pracownikom z Europy Środkowo – Wschodniej dostęp do niemieckiego rynku pracy, spowodowało, że po 1 maja 2004 roku nie zaobserwowano zwiększonego zainteresowania Polaków emigracją do Niemiec. Wręcz przeciwnie – mimo, iż Niemcy to nadal główny kraj docelowy dla polskich migrantów, w ostatnich latach kierunek ten traci popularność na rzecz Wielkiej Brytanii i Irlandii. Według danych BAEL, w 2000 roku do Niemiec kierowało się 35 proc. wszystkich polskich migrantów, podczas gdy w 2005 liczba ta sięgała już tylko ok. 22 proc.

Migracje zarobkowe do Niemiec mają głównie charakter krótkookresowy. Większość, tj. ok. 85 proc. wyjeżdżających osób, podejmuje prace sezonowe (do czterech miesięcy) – głównie w rolnictwie – na warunkach określonych przez bilateralne porozumienie z 1990 roku. Roczny kontyngent zezwoleń na pracę sezonową przyznawanych polskim pracownikom wynosi ok. 300 tys. Badania (dane MPIPS, Łukowski 2004) dotyczące podejmowania tego typu pracy w Niemczech wskazują, że Polacy często stosują strategię corocznych wyjazdów do tego samego pracodawcy, co pozwala minimalizować ryzyko w warunkach niepełnej informacji. W poszukiwaniu zatrudnienia bardzo ważne okazują się sieci migracyjne – blisko 85 proc. osób znalazło pracę sezonową z pomocą rodziny lub znajomych. Podejmowanie pracy za granicą łączy się często z funkcjonowaniem na dwóch rynkach pracy. Ponad połowa osób, decydujących się na wyjazd do Niemiec posiada stałą pracę w Polsce. Wyjeżdżają oni do pracy sezonowej korzystając u polskiego pracodawcy z urlopów wypoczynkowych lub zdrowotnych.

Charakterystyczną cechą migrujących do Niemiec jest przeciętnie wyższy wiek (37 lat) od średniej w grupie pozostałych migrantów. Blisko 40 proc. pracowników sezonowych to osoby powyżej 40 roku życia. Ponadto, wśród podejmujących sezonowe zatrudnienie widoczna jest nadreprezentacja mężczyzn, osób mieszkających na wsi oraz o średnim wykształceniu. Co więcej, ponad 62 proc. pracowników sezonowych wyjeżdżających do Niemiec nie znało języka niemieckiego przed pierwszym wyjazdem do pracy, a zaledwie 4 proc. znało ten język w stopniu określanym jako dobry.

Szwecja

Szwecja jest jednym z krajów, które zdecydowały się na zniesienie wszelkich ograniczeń w dostępie do rynku pracy dla obywateli nowych państw członkowskich Unii Europejskiej. W debacie publicznej podkreślano, że decyzja ta może wiązać się z silnym wzrostem napływu imigrantów, z jednej strony zachęconych wysokimi płacami i niskim poziomem bezrobocia, z drugiej zaś rozbudowanym systemem zabezpieczenia społecznego (por. ramka III.9). Wbrew oczekiwaniom, choć skala imigracji z Europy Środkowo-Wschodniej po rozszerzeniu UE znacznie wzrosła, wciąż jest niewielka, głównie ze względu na niską bazę wyjściową.

Dane Szwedzkiego Urzędu Statystycznego pokazują, iż liczba imigrantów długookresowych¹⁶ pochodzących z nowych krajów UE wzrosła po rozszerzeniu o ok. 77 proc. w stosunku do roku 2003. Tendencja wzrostowa utrzymała się w roku 2005, co świadczy o tym, że napływ imigrantów nastąpił rzeczywiście, a nie był tylko efektem legalizacji pobytu przez osoby przebywające na terenie Szwecji już przed 1 maja 2004 roku. Polacy stanowią ok. 60 proc. wszystkich imigrantów z nowych państw członkowskich, którzy przybyli do Szwecji po rozszerzeniu Unii Europejskiej (por. tabela III.5).

Tabela III.5.

Napływ imigrantów z Polski i pozostałych NMS do Szwecji w latach 2000-2005

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Polska	780	908	1186	1134	2521	3516
NMS10	1890	2095	2584	2381	4232	5559

Źródło: Statistics Sweden.

W 2004 roku¹⁷ wskaźnik zatrudnienia migrantów z Polski sięgał 59,2 proc., czyli był o 15 p.p. niższy od średniej krajowej. Przebywający w Szwecji Polacy pracują przede wszystkim w sektorze opieki zdrowotnej (24 proc.), handlu (17 proc.), a także przemyśle wytwórczym i wydobywczym (16 proc.). Wyjeżdżają głównie osoby dobrze wykształcone – aż 36 proc. migrantów Polskiego pochodzenia legitymuje się wykształceniem wyższym, zaś 44 proc. średnim. Odsetki te odbiegają wyraźnie od rozkładu wykształcenia w polskiej populacji, nawet jeśli uwzględnimy nadreprezentację osób młodych wśród migrantów. Warto podkreślić, że średnia płaca wśród Polaków wynosi ok. 23 tys. koron szwedzkich, co jest kwotą porównywalną ze średnią krajową (25,7 tys.) (Doyle et al. 2006).

Podsumowując należy stwierdzić, że choć liczba imigrantów znacznie wzrosła po rozszerzeniu Unii Europejskiej, napływ ten – w kategoriach bezwzględnych – wydaje się być stosunkowo nieduży, biorąc pod uwagę wielkość szwedzkiego rynku pracy oraz fakt, iż Szwecja jest jednym z trzech krajów, które z dniem rozszerzenia UE zniosły wszelkie restrykcje w dostępie do swego rynku pracy. Przytoczone powyżej dane sugerują, że skala zainteresowania Polaków podejmowaniem pracy w Szwecji jest niewielka w porównaniu ze

¹⁶ Jako imigranci traktowane są tu osoby, które planują pobyt na terenie Szwecji przez minimum rok.

¹⁷ Dane dotyczą sytuacji do 2004 roku.



staraniami o znalezienie zatrudnienia w Irlandii czy Wielkiej Brytanii. Wprawdzie należy wziąć pod uwagę, że osoby, które przyjeżdżają do Szwecji na okres krótszy niż 3 miesiące nie muszą ubiegać się ani o pozwolenie na pobyt ani na pracę, więc statystyka szwedzka – w przeciwieństwie do danych z Irlandii i Wielkiej Brytanii – nie obejmuje pracowników sezonowych. Mimo to, nie wydaje się, by nawet po uwzględnieniu pracowników sezonowych, ogólna liczba osób, które przyjechały do Szwecji w celach zarobkowych mogła być choć w przybliżeniu tak duża, jak do krajów anglosaskich.

Ramka III.9. Imigranci a zabezpieczenie społeczne – co robią Polacy w innych krajach UE?

W czasie debaty poprzedzającej rozszerzenie UE przeciwnicy liberalizacji przepływu pracowników przestrzegali, iż imigranci z nowych krajów członkowskich będą nadużywać systemu zabezpieczenia społecznego w krajach Europy Zachodniej. Obawy te pojawiły się również w krajach, które zdecydowały się znieść restrykcje w dostępie do swoich rynków pracy. W rezultacie, Anglia i Irlandia utrudniły dostęp do świadczeń socjalnych dla obywateli krajów Europy Środkowo-Wschodniej, zaś jedynie w Szwecji imigranci z nowych państw członkowskich mogli w pełni korzystać z systemu zabezpieczenia społecznego od momentu rozszerzenia UE.

Obawy, iż imigranci z nowych krajów członkowskich, w tym także Polacy, będą wykorzystywać czasowe zatrudnienie, by uzyskać korzyści z systemu zabezpieczenia społecznego nie potwierdziły się. Migranci przybywają do krajów Europy Zachodniej przede wszystkim po to, by pracować, a system zabezpieczenia społecznego nie stanowi sam w sobie silnego bodźca przyciągającego imigrantów, o czym świadczy m.in. niewielka liczba osób migrujących do Szwecji.

Wskaźnik zatrudnienia Polaków przybyłych po rozszerzeniu UE do Wielkiej Brytanii szacuje się na 82,1 proc, co jest wynikiem przewyższającym średnią krajową. Presji na system opieki społecznej nie odczuli także Irlandczycy – w drugim kwartale 2006 roku wskaźnik zatrudnienia imigrantów z nowych krajów członkowskich osiągnął 87 proc. W Szwecji natomiast, wskaźnik zatrudnienia Polaków pod koniec 2004 roku kształtował się na poziomie 59,2 proc. Co więcej, według danych Głównego Zarządu Zdrowia i Opieki Społecznej (Socialstyrelsen) liczba składanych przez Polaków podań o świadczenia socjalne nie zwiększyła się. Zarówno w 2003, jak i 2004 roku osoby obywatelstwa polskiego złożyły po ok. 1,7 tys. takich aplikacji (Doyle et al. 2006).

Jednocześnie rośnie liczba Polaków, którzy ubiegają się o zagraniczne zasiłki rodzinne. Zasiłki na dzieci w krajach Europy Zachodniej są bowiem wielokrotnie wyższe niż w Polsce, zwykle przysługują rodzinom bez względu na wysokość dochodów oraz można je uzyskać nawet w przypadku, gdy tylko jeden członek rodziny pracuje za granicą, a dziecko pozostaje w kraju. Home Office ocenia, że od stycznia do września 2006 roku w Wielkiej Brytanii pozytywnie rozpatrzone 22,9 tys. wniosków o zasiłki rodzinne złożonych przez obywateli z nowych państw członkowskich, podczas gdy w analogicznym okresie 2005 roku – jedynie 6,2 tys.

1.4 Indywidualne determinanty migracji zagranicznych Polaków

1.4.1 Wprowadzenie

Mając orientację co do faktów dotyczących emigracji z Polski przed i po akcesji, można przyrzeć się bliżej przyczynom, dla których polscy obywatele decydują się na wyjazd z kraju oraz spróbować ocenić, dlaczego pewne grupy społeczne charakteryzują się wyższą motywacją do wyjazdu za granicę.

Badania dotyczące czynników wpływających na skalę emigracji z Polski koncentrują się najczęściej na sytuacji na rynku pracy. Podkreśla się fakt, że w Polsce wynagrodzenia są kilkakrotnie niższe od tych, które można otrzymać podejmując pracę za granicą, a szanse na znalezienie zatrudnienia mniejsze. Należy jednak pamiętać, że szanse te są zróżnicowane i zależą od wielu czynników, przede wszystkim poziomu wykształcenia i doświadczenia zawodowego. Można jednak sądzić, że wielu osobom bardziej opłaca się wyjechać do innego kraju niż szukać pracy lub kontynuować zatrudnienie w Polsce. Na wynik takiego bilansu wpływ mają również obniżające się w ostatnich latach koszty poszukiwania i podejmowania pracy za granicą, w tym zwłaszcza rozwój Internetu, spadek kosztów transportu etc.

Podejście do analizy procesów migracji bazujące na porównaniu zysków i strat związanych z emigracją odwołuje się do tradycji teorii kapitału ludzkiego (por. np. Bauer, Zimmermann 1999; Kaczmarczyk, Okólski 2005). Zgodnie z tą koncepcją, emigracja jest pewnego rodzaju inwestycją w przyszłe dochody jednostki, a decyzja o wyjeździe podejmowana jest w wyniku porównania indywidualnych oczekiwanych korzyści i kosztów związanych z wyjazdem do innego kraju lub pozostaniem w Polsce (por. ramka III.10).¹⁸

Ocenianie migracji w kategoriach indywidualnej inwestycji pozwala wyjaśnić nie tylko przyczyny, ale także **selektywność tego procesu ze względu na wiek** – wśród migrantów najwięcej jest osób młodych. O ich relatywnie wysokim potencjale migracyjnym świadczą m.in. wyniki badania Eurobarometer z 2002 roku, na podstawie którego można oceniać, że osoby w wieku 15-24 lat stanowią ok. 64 proc. wszystkich osób deklarujących chęć wyjazdu za granicę, a wraz z grupą wiekową 25-39 – ponad 92 proc. (Krieger 2004). Dzieje się tak m.in. dlatego, że w przypadku osób starszych oczekiwane zdyskontowane korzyści z migracji są niższe. Podobnie – jeżeli pod uwagę bierze się ryzyko niepowodzenia – straty związane z ewentualną porażką w przypadku młodej osoby mogą zostać rozłożone na wiele lat. Do kosztów migracji należy zaliczyć nie tylko nakłady finansowe, ale także straty emocjonalne związane z zerwaniem więzi rodzinnych i towarzyskich oraz koniecznością przystosowania się do zmiany otoczenia. Można więc oczekiwać, że wśród mi-

¹⁸ Przy czym w przypadku większości modeli teoretycznych zakłada się, że decyzja ta jest nieodwracalna – nie uwzględnia się w nich ani migracji powrotnych ani niepełnych.

grantów występuje stosunkowo wysoki udział osób stanu wolnego, nie posiadających zobowiązań rodzinnych, a więc głównie osób młodych. Powyższe obserwacje znajdują potwierdzenie w wynikach badań empirycznych (por. np. Bauer, Zimmermann 1999).

Ramka III.10. Migracja jako inwestycja

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

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

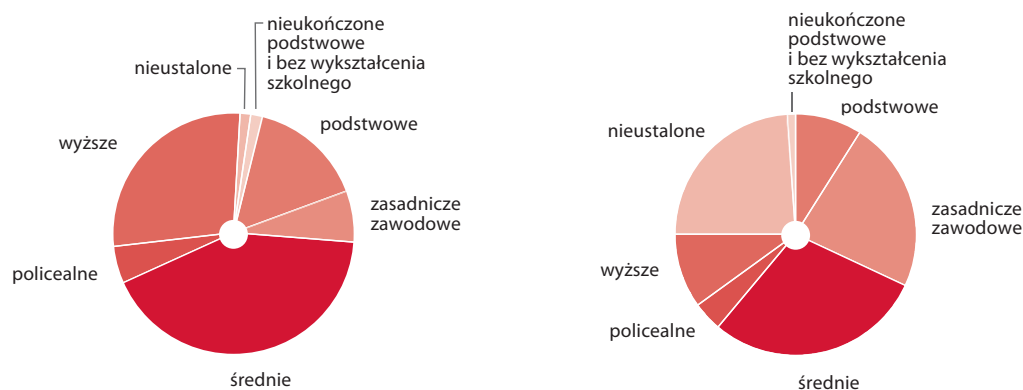
Mniej jednoznaczna, z perspektywy modelu migracji jako inwestycji, jest kwestia selektywności pod względem poziomu kapitału ludzkiego. Z jednej strony, wysoki poziom umiejętności zbierania i przetwarzania informacji (np. obsługi Internetu, znajomość języków obcych) charakteryzujący osoby wykształcone, pozwala efektywniej szukać pracy za granicą, a co za tym idzie, zwiększa oczekiwane korzyści netto z migracji ze względu na niższe koszty transakcyjne i większe prawdopodobieństwo znalezienia relatywnie lepiej płatnej pracy. Z drugiej strony, osoby o wysokim poziomie kwalifikacji najczęściej mają relatywnie wysokie szanse na znalezienie dobrze płatnej pracy we własnym kraju, co sprawia, że migracja wiąże się dla nich z wyższymi kosztami alternatywnymi.

Ramka III.11. Migracje a poziom wykształcenia – czy istnieje zjawisko drenażu mózgow?

Zjawisko mobilności pracowników o wysokich kwalifikacjach, kiedy osoby migrujące są zatrudniane w kraju docelowym na stanowisku i w zawodzie, które są zgodne z ich kwalifikacjami nazywane jest wymianą mózgow. Jest to przepływ dwukierunkowy. W przypadku dużej przewagi odpływu netto mówi się o drenażu mózgow (ang. brain drain). Przeciwny trend to zjawisko określane pozyskiwaniem mózgow (ang. brain gain). Kiedy jednak wysokokwalifikowany pracownik podejmuje za granicą pracę wymagającą niższych umiejętności i mniejszego doświadczenia, niż oferowane przez pracownika, mamy do czynienia z deprecjacją kwalifikacji, co w konsekwencji powoduje marnotrawstwo mózgow (ang. brain waste).

Wykres III.7.

Wykształcenie polskich emigrantów długookresowych (lewy wykres) oraz wykształcenie polskich emigrantów powyżej 13 roku życia przebywających za granicą czasowo powyżej 2 m-cy w latach 1989 – 2002



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych NSP 2002.

W latach 1989-1991 wśród polskich emigrantów przebywających za granicą czasowo 9 proc. posiadało dyplom uczelni wyższej. W latach 1998-2001 odsetek ten wzrósł do 11,5 proc., co wiąże się także z rozpowszechnieniem samego wykształcenia wyższego w populacji Polaków. W tym okresie polscy absolwenci najczęściej wyjeżdżali do: USA – 25,8 proc., Niemiec – 19,4 proc., Wielkiej Brytanii – 9,8 proc. i Kanady – 3,2 proc., częściej wybierając więc kraje anglosaskie niż osoby niżej kwalifikowane. Podobnie jak inni migranci, osoby z wyższym wykształceniem wyjeżdżające do pracy za granicę są zwykle młode – w wieku 25-34 lata. Wzrost emigracji Polaków z wyższym wykształceniem nie jest jeszcze zjawiskiem, które zasługuje na miano drenażu mózgow. Odsetek polskich emigrantów z wyższym wykształceniem w 2000 roku wynosił ok. 10 proc., podczas gdy w przypadku Irlandczyków sięgał on aż 26,1 proc., a Nowozelandczyków – 24,4 proc. (OECD 2006 b). Tendencja wzrostowa związana jest więc głównie z samym wzrostem natężenia migracji, rosnącym odsetkiem osób z wyższym wykształceniem w całej populacji oraz młodym wiekiem osób migrujących (do 35 lat), wśród których stopa skolaryzacji jest wysoka.

Odnosząc te rozważania do sytuacji w Polsce można zauważyć, że teoretycznie wyższą skłonnością do migracji powinny charakteryzować się grupy o dość wysokim poziomie kwalifikacji. Przeprowadzenie regularnego badania, które pozwoliłoby zweryfikować słuszność tych przypuszczeń jest utrudnione ze względu na brak reprezentatywnych i wystarczająco szczegółowych danych, choć przytoczone wyżej wyrwykowe statystyki dotyczące Wielkiej Brytanii i Irlandii zdają się potwierdzać tę tezę. Można także spróbować przytoczyć przykłady grup, w przypadku których koncepcja migracji odwołująca się do teorii kapitału ludzkiego wydaje się dobrze ilustrować proces podejmowania pracy za granicą. Przedstawionych poniżej studiów przypadków wybranych grup społeczno-ekonomicznych nie można jednak traktować jako argumentów przemawiających za słusznością lub fałszyfikujących tę teorię w ścisłym sensie.

1.4.2 Migracje pracowników służby zdrowia

Typowym, a jednocześnie stosunkowo dobrze udokumentowanym przykładem pracowników, dla których różnice w oczekiwanej wysokości wynagrodzeń mogą odgrywać dużą rolę w decyzjach o emigracji, stanowią zatrudnieni w sektorze ochrony zdrowia. O ich skłonności do emigracji informują dane Ministerstwa Zdrowia dotyczące liczby wydanych zaświadczeń potwierdzających kwalifikacje zawodowe. Zaświadczenia takie wydaje się lekarzom i pielęgniarkom rozważającym podjęcie pracy za granicą (por. Kaczmarczyk, Okólski 2005). Liczby wydawanych zaświadczeń nie należy interpretować jako ilustracji odpływu białego personelu za granicę, jednak stanowi ona pewne przybliżenie skali zainteresowania emigracją. Wprawdzie w większości krajów UE płace w sektorze opieki zdrowotnej są relatywnie niskie w stosunku do wynagrodzeń w innych sektorach, jednak w porównaniu z oferowanymi przez polskie instytucje mogą wydawać się bardzo wysokie. Biorąc pod uwagę liczbę zaświadczeń wydanych do końca maja 2005 r. można sądzić, że skłonność do emigracji w sektorze ochrony zdrowia nie była dramatycznie duża, choć nieco przewyższała wielkości charakterystyczne dla całej populacji – certyfikaty poświadczające posiadane kwalifikacje otrzymało ok. 2,2 proc. lekarzy i ok. 1,2-1,5 proc. pielęgniarek w Polsce. Jednocześnie, w określonych specjalizacjach i w niektórych regionach Polski zaobserwowano wyraźnie wyższy odsetek osób, którym wydano stosowne zaświadczenia. Względnie częściej ubiegali się o nie anestezjologowie (7,7 proc), specjaliści w zakresie chirurgii klatki piersiowej (7,1 proc), chirurgii plastycznej (7,2 proc) oraz medycyny ratunkowej (4,1 proc). Dla porównania, odsetek farmaceutów (a więc osób o relatywnie wysokich wynagrodzeniach w tej sekcji), starających się o możliwość uznania ich kwalifikacji za granicą wyniósł jedynie ok. 0,6 proc. Z kolei, odsetek pielęgniarek i położnych, które otrzymały wspomniane zaświadczenia sięgał od ponad 8 proc w Krośnieńskiej Okręgowej Izbie Pielęgniarskiej do blisko zera w Warszawie. Wydaje się więc, że emigrację rozważają głównie pracownicy ochrony zdrowia zatrudnieni w dziedzinach bądź regionach, w których wynagrodzenia są stosunkowo niskie i którym względnie trudno jest znaleźć pracę w prywatnych placówkach ochrony zdrowia, oferujących możliwość dodatkowych zarobków. W regionach tych migracja może być interesującą alternatywą także z punktu widzenia całego gospodarstwa domowego, gdyż mniejsze jest w nich prawdopodobieństwo, że dochody współmałżonka rekompensują niskie dochody osiągnięte z pracy w polskiej służbie zdrowia. Jednocześnie, dużą rolę odgrywa zapotrzebowanie na pracowników o specyficznych kwalifikacjach oraz możliwość osiągnięcia wysokich dochodów za granicą (np. w przypadku chirurgów plastycznych).

1.4.3 Migracje studentów

Wydaje się, że charakterystycznym przykładem osób, które mogą odnieść wysokie korzyści dzięki migracji, są studenci. Poziom zatrudnienia młodych ludzi w Polsce – podobnie zresztą jak w pozostałych NMS8 – jest dość niski, mimo ich relatywnie wysokiego (nominalnie) poziomu wykształcenia (por. część I). W pewnym stopniu wynika to z wysokiej aktywności edukacyjnej młodych ludzi, którą trudno jest łączyć z pracą zawodową, zwłaszcza w pełnym wymiarze godzin. Z drugiej strony, warto zauważyć, że Polska, mimo wysokiego udziału osób uczących się w trybie wieczorowym i zaocznym, wyróżnia się w porównaniach międzynarodowych niewielkim odsetkiem pracujących studentów (por. np. Bukowski et al. 2005). Ich niski wskaźnik zatrudnienia wiąże się prawdopodobnie z niedostatecznie rozwiniętym sektorem usług w Polsce, ponieważ w innych krajach członkowskich to właśnie w tym sektorze koncentrują się przedsiębiorstwa zatrudniające młodych, uczących się jeszcze ludzi (Bukowski et al. 2005). Stwierdzenie to ma zastosowanie zwłaszcza do studentów pochodzących z mniejszych ośrodków miejskich. W rezultacie, w przypadku studentów, szanse na znalezienie pracy mogą być znacznie wyższe za granicą niż w Polsce – nawet mimo barier językowych i kulturowych. Badanie Eurobarometer z 2002 roku pokazuje, że studenci stanowili blisko 53 proc. wszystkich Polaków deklarujących chęć migracji (Krieger 2004). Można jednak przypuszczać, że wyjazdy za granicę w tej grupie mają głównie charakter krótkookresowy. Rezygnacja z powrotu do kraju wiązałaby się bowiem z wysokim ryzykiem nie ukończenia rozpoczętych studiów, co doprowadziłoby do obniżenia potencjalnego poziomu dochodów w przyszłości oraz zmarnowania nakładów poniesionych na dotychczasową edukację.

Zarysowany powyżej mechanizm migracji młodych, uczących się osób jest zbieżny z wynikami badań empirycznych. Sugerują one m.in., że studenci stanowią stosunkowo liczną grupę wśród osób przyjeżdżających w celach zarobkowych do Wielkiej Brytanii, a większość z nich pracuje w hotelarstwie i gastronomii, a więc tych samych branżach, w których podejmują zatrudnienie studenci w krajach Europy Zachodniej, i które charakteryzują się wyraźną sezonowością popytu na pracę.



1.4.4 Migracje absolwentów

Kolejnym przykładem grupy potencjalnych emigrantów są osoby, które niedawno ukończyły studia w Polsce. Chociaż absolwenci uczelni wyższych mogą stosunkowo łatwo znaleźć zatrudnienie w kraju, ze względu na niewielki zakres doświadczenia zawodowego otrzymują oni zwykle stosunkowo niskie wynagrodzenia (w relacji do przeciętnej płacy wśród osób z wyższym wykształceniem). Większość osób kończących edukację nie ma jeszcze zobowiązań rodzinnych. Co więcej, z powodu młodego wieku okres „zwrotu” korzyści z migracji (o ile zgodnie z planem ma ona mieć charakter długookresowy) jest w ich przypadku wystarczająco długi, by potencjalne zdyskontowane zyski lub straty związane z migracją mogły zapewnić odpowiednie oczekiwane korzyści netto. Ponadto, ze względu na dość wysoki poziom znajomości języków obcych wśród młodych ludzi (por. Diagnoza Społeczna 2005), można oczekiwać, że w ich przypadku adaptacja do nowego otoczenia będzie przebiegać bez większych trudności. Nawet jeśli praca, którą podejmą za granicą nie będzie odpowiadała poziomowi ani dziedzinie ich wykształcenia, w krótkim okresie (w perspektywie kilku miesięcy) decyzja o wyjeździe może być bardzo opłacalna. Wydaje się jednak, że w dłuższym okresie korzyści z wykonywania pracy za granicą mogą przestać przeważać nad kosztami. Najprawdopodobniej bowiem, po kilku latach pracy w Polsce, absolwenci uczelni wyższych byłiby w stanie osiągnąć relatywnie dobrą pozycję zawodową. Za granicą natomiast, przeciętny młody polski pracownik ponosi wysokie ryzyko permanentnego wykonywania pracy poniżej poziomu kwalifikacji, co w dłuższej perspektywie oznacza deprecjację kapitału ludzkiego i malejące szanse na znalezienie lepszej pracy za granicą lub po ewentualnym powrocie do Polski. Kluczową kwestią jest więc to, na ile szczerła jest granica pomiędzy poszczególnymi segmentami rynku pracy w krajach, do których wyjeżdżają młodzi ludzie, jakie są ich szanse na awans zawodowy oraz po jakim czasie decydują się oni wracać do Polski.

1.4.5 Migracje osób bezrobotnych

Teoretycznie, jedną z grup społeczno-ekonomicznych, które mogłyby skorzystać na migracji, są osoby bezrobotne. Ich koszty alternatywne są niższe niż w przypadku osób pracujących, dla których wyjazd za granicę wiązałby się ze zmianą pracodawcy i utratą wynagrodzenia w Polsce. Ponadto, bezrobotni mogą poświęcić stosunkowo więcej czasu na poszukiwania pracy niż osoby pracujące. Jednocześnie, badania empiryczne wskazują na to, że osoby bezrobotne są stosunkowo mało skłonne do migracji, zarówno zagranicznych jak i regionalnych (por. np. Bank Światowy, 2006a).

Relatywnie niską mobilność osób pozostających bez pracy można wyjaśnić na kilka sposobów:

- **problem struktury** – dużą część bezrobotnych stanowią osoby starsze, które z zaznaczonych już wcześniej przyczyn, nie są skłonne wyjeżdżać za granicę. Ponadto, znaczną część bezrobotnych stanowią osoby pracujące (ok. 20-30 proc.), tyle, że jest to praca nierejestrowana. Osoby te mają więc źródło dochodów, z którego niekoniecznie będą skłonne zrezygnować na rzecz podjęcia pracy za granicą.
- **problem płynności** - w przypadku osób bezrobotnych – szczególnie tych mieszkających w gorzej rozwiniętych biedniejszych regionach – barierą dla migracji może być zbyt niski dochód (Olesen 2002 za: Krieger 2004). Podobnie jak w wypadku innych decyzji inwestycyjnych, decyzja o emigracji może zostać podjęta pod warunkiem, że potencjalny emigrant posiada fundusze na pokrycie bezpośrednich kosztów wyjazdu (transport, koszty poszukiwania pracy, koszty utrzymania w początkowym okresie pobytu), które w pierwszej fazie emigracji mogą być wysokie.
- **problem sposobu poszukiwania pracy** – osoby bezrobotne często charakteryzują się niskim poziomem kapitału ludzkiego. Sprawia to, że ich poszukiwania pracy mogą być mniej efektywne i ograniczać się do lokalnych lub regionalnych rynków pracy. Ponadto, osoby bezrobotne o niskim poziomie wykształcenia, mieszkające w małych miejscowościach lub na wsiach, znacznie częściej poszukują pracy polegając na nieformalnych źródłach informacji (por. Bank Światowy, 2006a), co w znacznym stopniu ogranicza przestrzenny zakres poszukiwań. Z drugiej strony, w przypadku istnienia sieci krewniaczej w miejscu potencjalnej emigracji, stanowi to czynnik silnie zwiększający prawdopodobieństwo podjęcia pracy za granicą (por. ramka III.12).

Warto jednak zaznaczyć, że anegdotyczne informacje i badania o charakterze jakościowym sugerują, że osoby pozostające bez pracy zamiast na długookresową emigrację, relatywnie częściej decydują się na podejmowanie pracy sezonowej za granicą (por. Kaczmarczyk, Okólski 2005).



Ramka III.12. Sieci powiązań społecznych a migracje

Znaczna część emigrantów podejmuje pracę za granicą dzięki sieci powiązań społecznych (Radiukiewicz 2006). Sieci migracyjne to „zbiór powiązań interpersonalnych, które łączą migrantów, byłych migrantów i nie migrantów w kraju pochodzenia i krajach docelowych za pomocą więzi społecznych” (Faist 1997). Sieci mogą mieć charakter relacji krewniczych, przyjacielskich, a nawet opierać się na relacjach niebezpośrednich. Największe znaczenie dla sieci migracyjnych ma rodzina. W literaturze przedmiotu przedstawiane są zwykle następujące funkcje sieci migracyjnych:

- zabezpieczenie przed kosztami i ryzykiem związanymi z migracją,
- podtrzymywanie kontaktów ze społecznością wysyłającą,
- izolowanie od społeczeństwa przyjmującego,
- wpływ na decyzję, którzy członkowie gospodarstw domowych wyjadą,
- wpływ na rodzaje aktywności migrantów,
- przekazywanie informacji, dóbr i norm,
- wpływ na wybór kierunku migracji,
- wpływ na rozmiary strumieni migrantów oraz ich dynamikę (Gurak, Cases 1992).

Dzięki sieciom powiązań migracyjnych można od zaufanych osób uzyskać najpotrzebniejsze informacje dotyczące warunków pobytu i pracy na terenie kraju przyjmującego. Powiązania te są istotnym elementem kapitału społecznego emigranta. Biorąc pod uwagę liczebność Polonii, potencjał sieci migracyjnych Polaków można ocenić jako bardzo rozwinięty.

Silny wpływ sieci migracyjnych na decyzję o wyjeździe za granicę oraz na wybór miejsca docelowego migracji obrazują m.in. nasilone migracje mieszkańców niektórych polskich miejscowości do określonych krajów, a nawet miast w Europie Zachodniej. Za przykład mogą posłużyć Siemiatycze – 16-tysięczna miejscowość w woj. podlaskim, której mieszkańcy masowo podejmują pracę w Brukseli. Wyjazdy do Belgii zapoczątkowano tam w latach 80. Mieszkańcy szybko zyskali sobie opinię rzetelnych i uczciwych pracowników, a migracje nabrały charakteru łańcuchowego. Według władz Siemiatycz za granicą pracowała już ponad połowa mieszkańców miasta (Tygodnik Przegląd 2002).

Sieci społeczne odgrywają również ważną rolę wśród osób podejmujących prace sezonowe w Niemczech – jak pokazują badania blisko 85 proc. z nich znalazło zatrudnienie dzięki pomocy rodziny lub znajomych (Łukowski 2004).

Mimo, że neoklasyczna teoria migracji wydaje się być intuicyjnie spójna i zgodna z obserwacjami, w literaturze przedmiotu przeważa obecnie pogląd, że nie stanowi ona wyczerpującego opisu obserwowanych trendów migracji (np. nie jest w stanie wyjaśnić migracji, które wiążą się z podejmowaniem pracy za granicą w przypadku, gdy w kraju zamieszkania wynagrodzenia są wyższe niż w kraju docelowym). Uzasadnienie m.in. dla takiego zachowania oferuje Nowa Ekonomiczna Teoria Migracji. Zgodnie z tą koncepcją, decyzja o migracji podejmowana jest zwykle nie przez jednostkę, a przez całe gospodarstwo domowe. Wyjazd do pracy za granicą może więc służyć nie tylko osiągnięciu dodatkowego wynagrodzenia, ale także dywersyfikacji źródeł dochodu gospodarstwa. Pozwala to zredukować ryzyko nagłej utraty dochodu, np. w przypadku negatywnego szoku na lokalnym rynku pracy.

Jedną z kluczowych koncepcji Nowej Ekonomicznej Teorii Migracji jest także pojęcie relatywnej deprywacji, zgodnie z którym satysfakcja danej jednostki z osiąganego dochodu nie jest jedynie funkcją absolutnego poziomu wynagrodzenia, a zależy raczej od pozycji na tle osób stanowiących grupę odniesienia (np. lokalnej społeczności). Oznacza to, że większe natężenie migracji powinno być obserwowane w grupach społecznych lub w regionach, w których występuje szczególnie duże zróżnicowanie dochodów.¹⁹

Ramka III.13. Sposoby poszukiwania pracy za granicą

Większość prac Polaków za granicą to prace, o których migranci dowiadują się od rodziny i znajomych. Mówi się o istnieniu tzw. „ponadnarodowej przestrzeni społecznej”, jako że decyzja o emigracji i możliwości znalezienia pracy są najczęściej uwarunkowane kontaktami z innymi migrantami (Kaczmarczyk, Okólski 2005). Często wykorzystywanym źródłem informacji jest także Internet (Radiukiewicz 2006) – za pośrednictwem m.in. forów dyskusyjnych potencjalni emigranci zdobywają informacje od osób, które już wyjechały o sposobach poszukiwania pracy, mieszkaniu, kosztach życia za granicą etc. Coraz większe znaczenie odgrywają w tym procesie agencje pośrednictwa pracy, artykuły prasowe i inne oficjalne źródła informacji na ten temat.

Nasilenie migracji zarobkowych stworzyło potrzebę rozbudowania tego rodzaju usług. Niestety nie zawsze są one rzetelne, czy wręcz zgodne z prawem. Często oferowana praca okazuje się nie istnieć lub wykonywana jest w znacznie gorszych niż ustalone warunkach, a pośrednicy pobierają wysokie opłaty za udostępnienie informacji. Opłaty te są zwykle jednorazowe w wysokości pierwszego wynagrodzenia miesięcznego, zaś rzadziej okresowe – w postaci stałego odsetka otrzymywanego wynagrodzenia.

W poszukiwaniu pracy za granicą pomagają następujące agencje zatrudnienia: pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, pośrednictwa obywateli polskich do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego, pracy tymczasowej. Ponadto wraz z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej Polacy zyskali możliwość korzystania z sieci EURES (European Employment Service – Europejskie Służby Zatrudnienia). EURES to sieć współpracy publicznych służb zatrudnienia z krajów EOG z innymi organizacjami o zasięgu regionalnym, krajowym i międzynarodowym, które działają w obszarze zatrudnienia.

¹⁹ Termin „relatywnej deprywacji” w kontekście teorii migracji wykorzystali je Stark i Taylor (1989, 1991).



Nowa Ekonomiczna Teoria Migracji pozwala na dodatkowe wyjaśnienie faktu, iż za granicę wyjeżdżają przede wszystkim osoby młode. Sukces generacji Polaków, która wkraczała na rynek pracy w połowie lat 90, rozbudził oczekiwania zawodowe młodych ludzi. Dziś jednak sytuacja absolwentów na rynku pracy jest trudniejsza, a możliwości realizacji błyskawicznych karier, które stały się udziałem ich starszych kolegów są znacznie mniejsze. Należy więc mówić o relatywnej depriwacji pomiędzy poszczególnymi kohortami osób wkraczających na rynek pracy.

Co więcej, można przypuszczać, że młodzi Polacy częściej porównują się ze swoimi rówieśnikami z krajów Europy Zachodniej, niż czynią to osoby starsze (np. z powodu lepszej znajomości języków obcych, Internetu, udziału w wymianach studenckich itp.). Szersza grupa odniesienia powoduje, że młodzi Polacy mają wyższe aspiracje i oczekiwania zawodowe, przez co mogą w większym stopniu odczuwać niezadowolenie ze swojej własnej sytuacji ekonomicznej. Chętniej więc decydują się na wyjazd za granicę, gdzie mogą liczyć na lepsze wynagrodzenie, choć często za cenę pracy poniżej posiadanych kwalifikacji.

1.5 Determinanty migracji zagranicznych Polaków na poziomie zagregowanym

W poprzedniej części przedstawiono ogólny zarys czynników, które wpływają na podjęcie decyzji o migracji przez jednostki. Czynniki, które oddziałują na decyzje o migracjach na poziomie indywidualnym powinny mieć przełożenie na skalę migracji na poziomie zagregowanym i znajdować odzwierciedlenie w kompozycji strumienia migracji. Determinanty migracji zagranicznych na poziomie zagregowanym dzieli się przy tym na:

- **czynniki „wypychające”** z kraju wysyłającego (relatywnie niskie wynagrodzenia, wysokie bezrobocie, niski wzrost zatrudnienia, względnie wysokie koszty utrzymania etc),
- **czynniki „przyciągające”** do kraju przyjmującego (wysokie wynagrodzenia, duże możliwości absorpcji siły roboczej znajdujące odzwierciedlenie w niskim bezrobociu i dynamicznym wzroście zatrudnienia, stosunkowo niskie koszty utrzymania).

W debacie publicznej poświęconej wyjazdom zarobkowym Polaków dominuje pogląd, że przyczyną względnie intensywnej mobilności zagranicznej są przede wszystkim trudna sytuacja na rynku pracy i niskie wynagrodzenia w kraju. Ocenia się więc, że decydujące znaczenie mają czynniki wypychające. Z kolei w dyskusji mającej miejsce w mediach zagranicznych w krajach, które zdecydowały się otworzyć swoje rynki pracy podkreśla się, że o dużym napływie pracowników z nowych krajów członkowskich zdecydowały głównie: szybki rozwój gospodarczy, wysokie wynagrodzenia oraz duże zapotrzebowanie na pracę w gwałtownie rozwijającym się sektorze usługowym w krajach przyjmujących. Istotną grupą czynników, wpływających na przepływ zasobów ludzkich pomiędzy krajami są też **uwarunkowania instytucjonalne** np. polityka imigracyjna kraju przyjmującego.²⁰ Odnosi się ona głównie do tworzenia lub znoszenia barier dla swobodnego przepływu pracowników. Skierowanie strumienia migracji bezpośrednio po akcesji dziesięciu nowych państw członkowskich do tych krajów Europy Zachodniej, które otworzyły swoje rynki pracy (Wielka Brytania, Irlandia, Szwecja) jasno obrazuje rolę, jaką czynniki instytucjonalne mogą odgrywać w modelowaniu strumieni migracyjnych. W szczególności, ograniczenia w swobodzie przepływu siły roboczej, choć mogą w pewnym stopniu zmniejszać skalę imigracji, to w warunkach wspólnego rynku prowadzą przede wszystkim do stosowania nielegalnych praktyk w ich zatrudnianiu. Restrykcyjna polityka imigracyjna, przy wysokim popycie na pracę pracowników zagranicznych i wysokiej podaży tych osób prowadzi jednoznacznie do powstania szarej strefy. Zjawisko to można obecnie obserwować w wielu państwach europejskich, przede wszystkim w odniesieniu do imigrantów z Afryki, lecz także do sezonowych pracowników z Europy Środkowej i Wschodniej.

Obiektywna ocena roli poszczególnych determinantów agregatowych i indywidualnych migracji jest trudna nie tylko ze względu na jakość dostępnych danych, ale także z powodu wielowymiarowości zjawiska migracji. W literaturze przedmiotu panuje jednak konsensus, że głównymi czynnikami decydującymi o nasilonych migracjach obywateli państw względnie biedniejszych do państw bogatszych, a więc także z NMS8 do UE15 po rozszerzeniu UE, są z jednej strony: niższe wynagrodzenia i poziom życia oraz niedostatecznie rozwinięty sektor usług w krajach pochodzenia, z drugiej zaś zapotrzebowanie na pracę w krajach przyjmujących.

Ponadto strumień migracji powinien być:

- **tym większy**, im bardziej liczna w kraju wysyłającym jest grupa osób we wczesnym wieku produkcyjnym, które charakteryzują się stosunkowo niskim poziomem dochodów oraz im wyższe jest prawdopodobieństwo, że za granicą osoby te znajdą zatrudnienie i osiągną wyższe dochody, niż te otrzymywane w miejscu zamieszkania,
- **tym większy**, im wyższe jest zróżnicowanie dochodów między krajem wysyłającym a przyjmującym,
- **tym mniejszy**, im wyższe są koszty transakcyjne (związane z uwarunkowaniami prawnymi podejmowania pracy za granicą, siecią krewniczą za granicą, kosztami transportu pomiędzy krajem wysyłającym a docelowym),
- **tym mniejszy**, im wyższa jest różnica w poziomie kosztów utrzymania,
- **tym mniejszy**, im silniejsze są bariery instytucjonalne i kulturowe pomiędzy krajami.

²⁰ Wydaje się natomiast, że polityka emigracyjna w demokratycznym kraju ma znacznie mniejszy zakres – ogranicza się do bardziej lub mniej aktywnego uzgadniania warunków dla swobodnego wyboru miejsca pracy dla własnych obywateli.

Syntetycznie powiązanie indywidualnych i agregatowych determinantów migracji przedstawia tabela III.6.

Tabela III.6.

Determinanty skłonności do migracji na poziomie indywidualnym i ich odzwierciedlenie w czynnikach operujących na poziomie zagregowanym.

Determinanty na poziomie indywidualnym	Determinanty na poziomie zagregowanym
wyższe oczekiwane dochody za granicą	<ul style="list-style-type: none"> wysokość wynagrodzenia oferowanego pracownikom (o danym poziomie i rodzaju kwalifikacji) w kraju zamieszkania potencjalnego emigranta oczekiwana wysokość wynagrodzenia w kraju docelowym ewentualnej migracji (przy założeniach dotyczących rodzaju pracy, którą można z danym prawdopodobieństwem podjąć w tym kraju) stopa bezrobocia i zatrudnienia (liczba powstających miejsc pracy) w kraju zamieszkania potencjalnego emigranta stopa bezrobocia i zatrudnienia (liczba powstających miejsc pracy) wśród osób o danym poziomie, rodzaju kwalifikacji w kraju docelowym ewentualnej migracji
koszty transakcyjne	<ul style="list-style-type: none"> prawne regulacje określające możliwości podjęcia legalnej pracy w kraju ewentualnej migracji (ryzyko w wypadku zatrudnienia nielegalnego, koszty związane z procesem uzyskania pozwolenia) odległość pomiędzy krajem docelowym i krajem migracji istnienie sieci kontaktów z krewnymi i znajomymi przebywającymi w kraju docelowym ewentualnej migracji (wielkość diaspory oraz poziom migracji w ubiegłych latach)
różnica w poziomie kosztów utrzymania	<ul style="list-style-type: none"> różnica w przeciętnym poziomie kosztów utrzymania w kraju i miejscu docelowym migracji (głównie koszty wynajmu mieszkania)
relatywna deprywacja	<ul style="list-style-type: none"> ryzyko relatywnej deprywacji w kraju wysyłającym, odzwierciedlane przez zróżnicowanie poziomu dochodów w danym regionie, danej grupie społecznej
doświadczenie zawodowe i umiejętności	<ul style="list-style-type: none"> bariery, które sprawiają, że kapitał wiedzy i umiejętności zdobyty w kraju pochodzenia trudno w pełni wykorzystać w potencjalnym kraju docelowym migracji (powiązania kulturowe, język kraju etc.)
koszty zerwania więzi społecznych, przystosowania się do nowych warunków	<ul style="list-style-type: none"> rola rodziny i tradycji versus <i>taste for migration</i> w kulturze kraju wysyłającego, struktura ludności wg wieku i statusu edukacyjnego ogólne warunki życia: klimat, stabilność polityczna i ekonomiczna udział osób posiadających własne mieszkanie, stopień urbanizacji

Źródło: Opracowanie własne.

1.6. Wpływ migracji zagranicznych na rynek pracy i gospodarkę

Proces migracji zagranicznych wzbudza dużo kontrowersji zarówno w kraju będącym źródłem emigracji (wysyłającym), jak i tym, do którego kieruje się strumień migrantów (przyjmującym). Przeciwnicy migracji zgłaszają szereg uwag krytycznych, wskazując na ich negatywny wpływ na gospodarkę obu państw, z kolei zwolennicy podkreślają – ich zdaniem – jednoznacznie pozytywne aspekty międzynarodowych ruchów ludności. Zdaniem pierwszych efekt netto procesów ekonomicznych będzie ujemny dla obu krajów, podczas gdy drudzy uważają, że jest on dodatni.

Zagrożenia, jakie w procesie migracji zagranicznych widzą ich przeciwnicy, są generalnie rzecz biorąc podobne zarówno w przypadku kraju przyjmującego jak i wysyłającego migrantów. Wśród negatywnych zjawisk, które emigracja miałaby przynosić krajowi wysyłającemu, znajduje się przede wszystkim obawa, że doprowadzi ona do wzrostu deficytów na jego rynku pracy, zwłaszcza w niektórych zawodach i specjalnościach oraz, że w jej wyniku wzrośnie nierównowaga w finansach publicznych, gdyż utracone zostaną dochody z podatków od osób w wieku najwyższej aktywności zawodowej, zaś wydatki na świadczenia dla osób starszych nie zmniejszą się. Dodatkowo z emigracją wiąże się obawa o potencjał wzrostu gospodarczego w kraju wysyłającym, gdy wyjadą z niego osoby najbardziej energiczne i przedsiębiorcze oraz te lepiej wykształcone. Z kolei w kraju przyjmującym słyszy się często głosy obawiające się, że duży napływ ludności nadmiernie zwiększy konkurencję na rynku pracy obniżając płace i podnosząc bezrobocie miejscowych pracowników. Jednocześnie wzrośnie nierównowaga w finansach publicznych, gdyż wydatki budżetowe na świadczenia dla imigrantów przewyższą wpływy z płaconych przez nich podatków, a imigranci obniżą (przejściowo) wzrost gospodarczy, gdyż ich kapitał ludzki



i stopa oszczędności będą zbyt niskie, by szybko uzupełnić lukę w kapitale przypadającym na 1 mieszkańca oraz inwestycjach w badania i rozwój.

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

Weryfikacji poglądów zarówno zwolenników jak i przeciwników migracji zagranicznych poświęcono szereg prac empirycznych z zakresu ekonomii pracy (por. np. Friedberg, Hunt 1995, Ghatak et al. 1996, Borjas 1999, Commander et al. 2003, Drinkwater et al. 2003). Na ich podstawie można powiedzieć, że zarówno obawy jak i nadzieje kraju przyjmującego są do pewnego stopnia uzasadnione, choć rzeczywisty wpływ imigracji na gospodarkę i rynek pracy nie jest na ogół bardzo duży, przede wszystkim ze względu na umiarkowany wkład samych migrantów do całkowitego zasobu kapitału ludzkiego w gospodarce kraju przyjmującego.

Wydaje się, że rację mają ci, którzy twierdzą, że presja ograniczająca wzrost płac pracowników miejscowych ze strony konkurujących z nimi imigrantów występuje, jednak jest ona stosunkowo mała (wzrost liczby pracowników o 10 proc. powoduje 1-3 proc. spadek płac pracowników miejscowych). Wyjątek stanowią niektóre specyficzne sektory, które w konsekwencji stają się zdominowane przez imigrantów, zapelniających w ten sposób deficyty na rynku pracy kraju przyjmującego. Po drugie, większość imigrantów pierwszego pokolenia pracuje i płaci podatki, nie stanowiąc ciężaru dla systemów zabezpieczenia społecznego i finansów publicznych. Przykłady niektórych krajów wskazują jednocześnie, że nieco inaczej sprawa ta wygląda w przypadku pokolenia dzieci imigrantów, przy czym czy tak się stanie zależne jest w dużej mierze od stopnia ich asymilacji w kraju przyjmującym.

Ważną konkluzją ekonomiczną jest natomiast to, że wpływ imigracji na poziom produktu jest w kraju przyjmującym dodatni, lecz stosunkowo mały (wzrost liczby pracowników o 10 proc. powoduje wzrost poziomu produktu o 1-2 proc), czego powodem jest zarówno to, że w wyniku imigracji spada nieco podaź pracy pracowników miejscowych, jak i to, że imigranci podejmują na ogół prace proste, nisko-produktywne i nisko-płatne. Wpływ ten jest większy, gdy istotną część migrantów stanowią osoby wysokokwalifikowane. W konsekwencji imigracja w co najwyżej niewielkim stopniu pomaga rozwiązać problemy związane ze starzeniem się ludności, a ponieważ imigranci bardzo często przejmują model prokreacji kraju przyjmującego, jest także rozwiązaniem jedynie przesuującym problem w czasie.

O ile w wypadku kraju przyjmującego literatura ekonomiczna zdaje się silniej wspierać nadzieje, a słabiej obawy związane z imigracją, to w wypadku kraju wysyłającego jest odwrotnie, choć i w tym wypadku rzeczywisty wpływ imigracji na gospodarkę jest stosunkowo ograniczony. Na wstępie trzeba zauważyć, że wielkość emigracji jest bardzo różna między krajami i zmienna w czasie. Jest ona także silnie uzależniona od skali indywidualnych korzyści, jakie spodziewają się osiągnąć emigranci oraz od instytucjonalnych możliwości wjazdu do kraju docelowego i rzadko kiedy przekracza 5 proc. populacji w wieku produkcyjnym, częściej lokując się na poziomach znacznie niższych. Niesłuszne są więc obawy dotyczące depopulacji kraju wysyłającego.

Mimo, że negatywny wpływ emigracji na produkt ze strony zjawiska drenażu mózgowi występuje, nie jest on jednak na ogół bardzo duży ze względu na ograniczoną skalę tego zjawiska oraz pozytywny wpływ na akumulację kapitału ludzkiego w kraju wysyłającym (zjawisko „brain gain” przeważa nad zjawiskiem „brain drain”). Z kolei transfery finansowe do krajów macierzystych wywierają znaczny pozytywny wpływ na poziom życia i spadek ubóstwa rodzin emigrantów – zwłaszcza w krajach Trzeciego Świata – jednocześnie jednak prowadzą często do wzmocnienia wśród nich postaw bierności zawodowej i społecznej. W aspekcie migracji powrotnych sprawa jest nieco bardziej złożona. O ile jedynie niewielki odsetek migrantów z krajów Trzeciego Świata wraca do swoich państw pochodzenia, to skala powrotów w przypadku emigrantów europejskich jest znacznie wyższa. Dodatkowo byli emigranci częściej niż ich rodziny w kraju skłonni są do produktywnego spożytkowywania dochodów z pracy za granicą.

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

2. Mobilność wewnętrzna i dojazdy do pracy

2.1 Intensywność migracji wewnętrznych w Polsce na tle innych krajów UE

Na podstawie danych z Narodowego Spisu Powszechnego liczbę osób, które zmieniły region zamieszkania w latach 1989-2002, przynosząc się do innego miejsca w kraju można szacować na 3924,3 tys. osób, z czego ok. 70 proc. dotyczyło zmian na poziomie powiatu, a ok. 25 proc. na poziomie województwa.²¹ Przeciętne roczne natężenie migracji osób w wieku 15-64 wynosiło więc w tym okresie ok. 1 proc. Faktyczna ich intensywność najprawdopodobniej była jednak wyższa, ponieważ część migrantów zarejestrowanych w NSP przeprowadzało się co najmniej dwukrotnie, a metodologia zastosowana podczas spisu wykluczała rejestrację zdarzeń wielokrotnych.²² Powstaje pytanie jak natężenie migracji tego rzędu sytuuje Polskę w hierarchii mobilności na kontynencie europejskim.

W literaturze poświęconej mobilności przestrzennej w Polsce ocenia się często, że skala migracji wewnętrznych jest stosunkowo niska na tle innych państw Europy Zachodniej (por. np. OECD 2005a, Bank Światowy, 2006a). Trzeba jednak pamiętać, że taka konstatacja powinna być ona obwarowana kilkoma istotnymi zastrzeżeniami. Przede wszystkim, porównując intensywność migracji wewnętrznych między różnymi krajami nie można zapominać o znacznych różnicach w wielkości i gęstości zaludnienia między jednostkami terytorialnymi w poszczególnych państwach oraz liczbie tych jednostek. Dotyczy to w szczególności klasyfikacji NUTS i odpowiadającego polskim województwom poziomu NUTS-2, dla którego dokonanie porównań jest względnie najłatwiejsze. Jest to o tyle istotne, że zgodnie z podstawowymi „prawami grawitacji” sformułowanymi przez prekursorów badań nad procesami mobilności, liczba mieszkańców i odległość do miejsca docelowego to najważniejsze determinanty natężenia migracji (por. ramka III.14). Tym samym, ich natężenie (mierzone jako odsetek osób przemieszczających się w ciągu roku do innego regionu) powinno maleć wraz ze wzrostem powierzchni danej jednostki terytorialnej. Z tego względu jedynie w przypadku niektórych krajów europejskich – tj. Francji, Węgier, Włoch i Hiszpanii – można mówić o dobrej, bezpośredniej porównywalności statystyk migracji na poziomie NUTS-2 z Polską. Natomiast dokonując porównań z Czechami, Grecją, Słowacją czy Niemcami należy pamiętać, że średnia powierzchnia regionu w tych krajach jest około dwukrotnie mniejsza niż w Polsce (por. tabela III.7). Z kolei w krajach bałtyckich, a także w Holandii i Nowej Zelandii migracje wewnętrzne nie są w praktyce porównywalne z Polską, ponieważ w każdym z tych krajów największy z regionów jest mniejszy od najmniejszego z polskich województw.

Porównywalność intensywności migracji w różnych krajach utrudniają także różnice w liczbie jednostek terytorialnych. Im więcej regionów, pomiędzy którymi w obrębie danego kraju przemieszcza się może ludność, tym *ceteris paribus* wyższy jest potencjalny poziom intensywności migracji.²³ Dlatego np. na Węgrzech, ze względu na niewielką liczbę jednostek na poziomie NUTS-2, intensywność migracji mierzona jako odsetek osób przemieszczających się do innego regionu jest nieco zaniżona w stosunku do analogicznego współczynnika dla Polski. Przy porównywaniu mobilności w tych dwóch państwach należy więc również zachować ostrożność.

Dane prezentowane w tabeli III.7 wskazują, że w ramach grupy państw najlepiej porównywalnych z Polską, jedynie we Francji odsetek osób przemieszczających się do innego regionu odpowiadającego polskiemu województwu (NUTS2) wśród osób w wieku 15-64 lat jest istotnie wyższy niż w Polsce.²⁴ Wśród pozostałych krajów tej grupy tj. w Hiszpanii, na Węgrzech oraz we Włoszech wskaźniki natężenia migracji kształtują się na podobnym poziomie jak w naszym kraju. To samo można powiedzieć o Niemczech, jeśli wziąć pod uwagę wielkość, powierzchnię i zaludnienie oraz liczbę niemieckich jednostek terytorialnych na interesującym nas poziomie. Zdecydowanie niższe niż w Polsce natężenie migracji jest natomiast obserwowane w Grecji – mimo, że biorąc pod uwagę przeciętną wielkość regionów na poziomie NUTS-2 w tym kraju, intensywność migracji wewnętrznych na tym szczeblu powinna być wyższa.

Ramka III.14. Modele grawitacyjne

Prekursor badań nad migracjami, Ernest Ravenstein, w sformułowanych przez siebie tzw. prawach migracji stwierdził m.in., że większość osób przemieszcza się na niewielkie odległości oraz, że źródłem migracji są zwykle tereny wiejskie, a miejscem docelowym – ośrodki miejskie. Wytwarza się przy tym swoista hierarchia migracji, gdyż migranci kierujący się do dużych miast pozostawiają „luki” wypełniane następnie przez migrantów z bardziej peryferyjnych obszarów. To spostrzeżenie zostało uogólnione z wykorzystaniem analogii do fizycznego pojęcia grawitacji. Podstawowy grawitacyjny model mobilności zakłada, że liczba migrantów jest odwrotnie proporcjonalna do kwadratu odległości pomiędzy miejscem zamieszkania a miejscem docelowym migracji oraz wprost proporcjonalna do iloczynu liczby mieszkańców obu miejscowości. Chociaż obecnie stosowane modele są znacznie bardziej złożone (uwzględniają m.in. endogeniczność wielkości populacji), prawa Ravensteina wytrzymały próbę czasu i nadal są stosowane w badaniach nad mobilnością – zarówno jeśli chodzi o migracje regionalne, jak i zagraniczne, a także w modelowaniu dojazdów do pracy.

²¹ W NSP jako migrację traktuje się zmianę miejsca zamieszkania na poziomie gminy (NUTS 5) oraz przeniesienie się z wiejskiej do miejskiej części gminy albo vice versa. Ponadto wśród migrantów uwzględniano wszystkie osoby – także te, które w momencie migracji miały mniej niż 15 lat. Podejście to różni się zatem od stosowanego w porównaniach międzynarodowych wykorzystujących dane LFS (por. np. tabela III.7. w której cytowane są wyniki badania OECD).

²² Problem ten zaobserwowano we wszystkich krajach. Ponieważ spisy powszechne w większości państw UE przeprowadza się co 5 lat, a współczynnik intensywności migracji szacowany na podstawie danych rejestracyjnych dotyczy liczby zmian miejsca zamieszkania w roku, w literaturze często można znaleźć odwołanie do „1-year-5-year problem”. Polega on na tym, że natężenie migracji szacowane na podstawie danych rocznych jest wyższe od przeciętnej rocznej miary natężenia migracji szacowanej na danych z przeprowadzanego co pięć lat spisu – jeśli bowiem dana osoba migrowała w ciągu pięciu lat wielokrotnie, w spisie zostanie uwzględniona tylko ostatnia z migracji a w danych zbieranych corocznie uwzględniony zostanie każdy ruch takiej osoby.

²³ Zależność intensywności migracji od liczby regionów można opisać wzorem: $m = K * \log(n_2)$, gdzie m = współczynnik intensywności migracji, n = liczba regionów (tzw. indeks K Courgeau, por. Bell et al. 2002).

²⁴ Niestety pojawia się tu również problem związany z różnicami metodologicznymi LFS dotyczącymi definicji członków gospodarstw domowych. W oficjalnym dokumencie Eurostatu potwierdzono, że we Francji studenci mogą być uwzględniani w badanej populacji podwójnie, jeśli mieszkają w wynajmowanym mieszkaniu.



Tabela III.7.
Charakterystyka przestrzenna regionów a intensywność migracji wewnętrznych

Państwo	Liczba regionów (NUTS2)	Regiony			Przeciętna gęstość zaludnienia (l. os./km ²)	Wskaźnik natężenia migracji
		min	Powierzchnia (km ²) max	średnia		Roczny przepływ (proc. 15-64) LFS 2003
POLSKA	16	9 412	35 412	19 543	88,3	0,3
Kraje dobrze porównywalne z Polską						
Hiszpania	16	5 014	94 193	31 095	93,6	0,2
Francja	22	8 280	45 348	24 726	88,3	2,11
Włochy	20	3 263	25 703	14 756	119,7	0,58
Węgry	7	6 198	18 314	13 290	89,5	0,4
Kraje o mniejszym stopniu porównywalności z Polską						
Grecja	13	2 307	18 811	10 125	83,4	0,21
Czechy	8	496	17 616	9 858	286,8	2,11
Austria	9	415	19 173	9 318	334,3	0,64
Niemcy	36	404	29 477	9 917	303,8	1,36
Wielka Brytania	11	321	39 777	6 590	531,6	2,28
Kraje nieporównywalne z Polską						
Słowacja	4	2 053	16 243	12 259	57,4	0,14
Holandia	12	1 363	4 983	2 823	328,3	2,15

Źródło: OECD 2005a.

Poza zróżnicowaniem liczby, wielkości oraz gęstości zaludnienia jednostek terytorialnych należy wziąć pod uwagę to, że badanie LFS (stanowiące podstawę dla porównań międzynarodowych) obok migracji motywowanych podejmowaniem pracy obejmuje także zmiany miejsca zamieszkania innego rodzaju: np. związane z założeniem gospodarstwa domowego, podjęciem nauki, a także przenoszeniem się osób w wieku przedemerytalnym lub emerytalnym w inne miejsce w celu poprawy warunków mieszkalnych (tzw. *retirement migration*). Tego typu migracje mogą występować częściej w innych krajach niż w Polsce, ze względu na odmienne warunki na rynku nieruchomości. Do tego problemu nawiązujemy w rozdziałach poświęconych indywidualnym determinantom migracji oraz dojazdom.²⁵

Natężenie migracji w Polsce podlegało znaczącym przemianom na przestrzeni ostatnich dekad. W latach 60 i 70 intensywność mobilności przestrzennej była dość wysoka, co wiązało się przede wszystkim z dużym napływem ludności wiejskiej do miast. Z jednej strony, „wielkie inwestycje socjalizmu” przyciągały pracowników ze wsi, z drugiej, niski poziom zaopatrzenia gospodarstw wiejskich w podstawowe elementy infrastruktury i ograniczony dostęp do usług decydował o tym, że wiele rodzin przenosiło się do miast w celu podniesienia standardu życia (Kupiszewski 2001). Kryzys lat 80 powstrzymał napływ ludności wiejskiej do miast, tym samym obniżając natężenie migracji. W latach 90 zmalało ono ponownie – wzrost poziomu bezrobocia, nasilenie się deficytu mieszkań oraz zmiany struktury ludności według wieku (obniżenie liczebności najbardziej mobilnej grupy wiekowej czyli osób w wieku 18-34 lata) spowodowały spadek intensywności migracji (Chłoń 1997, Kupiszewski 2001). Warto to podkreślić, ponieważ w wielu badaniach porównawczych wyrażany jest pogląd, że w związku z pogłębieniem zróżnicowania sytuacji na regionalnych rynkach pracy należało się spodziewać intensyfikacji migracji w Polsce. Jednakże, jak wskazują Pissarides i Wadsworth (1989), wzrost agregatowego poziomu bezrobocia i związanej z tym niepewności ekonomicznej może prowadzić do spadku skłonności do migracji, który to efekt może przeważać nad skutkami wzrostu regionalnego zróżnicowania szans na znalezienie pracy. Pamięając także o tym, że zwolnieniom, mającym miejsce w Polsce na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat często towarzyszyła polityka dezaktywizująca osoby tracące pracę i zniechęcająca je do poszukiwania kolejnej – nawet we własnym regionie – nie należy dziwić się temu, że mobilność przestrzenna Polaków nie wzrosła.

Pełne zrozumienie przyczyn zmian w natężeniu migracji w Polsce, a także wyjaśnienie przesłanek ich stosunkowo niskiego poziomu, wymaga omówienia mechanizmów podejmowania decyzji o zmianie miejsca zamieszkania na poziomie indywidualnym. Temu zagadnieniu poświęcone są następnne sekcje niniejszego rozdziału. Zajmujemy się w nich także regionalnymi uwarunkowaniami migracji oraz przedstawiamy problem substytucji migracji wewnętrznych poprzez zagraniczne lub przez dojazdy do pracy do innego regionu. Rozdział zamyka ocena konsekwencji procesu migracji dla rynku pracy.

²⁵ Jednocześnie w Polsce grupa osób potencjalnie (i faktycznie) najbardziej mobilnych – tzn. tych, które podejmują studia poza miejscem zamieszkania i następnie ukończywszy studia podejmują pracę tam, gdzie się uczyli, zamiast wrócić do rodzinnej miejscowości – ze względu na konstrukcję badania nie jest uwzględniana w kategorii migrantów. Podczas nauki mieszkając w akademiku nie mogą zostać wylosowani do próby, a gdy ukończą studia przynależą do subpopulacji, która mieszka w danym miejscu od ponad roku.



2.2 Indywidualne determinanty migracji wewnętrznych

Literatura przedmiotu (por. np. van der Gaag et al., 2003) wskazuje na kilka najważniejszych indywidualnych determinantów skłonności jednostek do migracji, wymieniając wśród nich zwłaszcza: **wiek, poziom wykształcenia, status rodzinny, etap w cyklu życia**, a także **status na rynku pracy**. Autorzy zajmujący się problematyką migracji wewnętrznych w Polsce zwykle koncentrują się na charakterystyce migrantów według cech odzwierciedlających ich sytuację po zmianie miejsca zamieszkania. Takie statyczne ujęcie problemu abstrahuje od zmian poziomu wykształcenia, statusu rodzinnego i sytuacji ekonomicznej, które potencjalnie mogły być bezpośrednimi przyczynami zmiany regionu zamieszkania. Zdarzenia charakterystyczne dla określonych etapów życia jednostki, takie jak podjęcie i ukończenie nauki, znalezienie lub utrata pracy, założenie gospodarstwa domowego lub przyłączenie się do innego, mogą mieć równie istotny wpływ na prawdopodobieństwo migracji, jak status osiągnięty już po ich wystąpieniu, choć wpływ ten niekoniecznie musi mieć ten sam kierunek. Przykładowo, założenie rodziny wiąże się często ze zmianą miejsca zamieszkania, ale jednocześnie osobom posiadającym już rodzinę trudniej jest podjąć decyzję o przeprowadzce na większą odległość. O ile więc proces zakładania rodziny może zwiększać szansę wystąpienia migracji, to posiadanie partnera i dzieci negatywnie wpływa na te prawdopodobieństwa. Inną ilustracją tego zjawiska może być rozbieżność wniosków dotyczących zależności pomiędzy statusem na rynku pracy a prawdopodobieństwem migracji w dwóch modelach: modelu zatrudniania i modelu migracji spekulatywnych. W pierwszym z nich osoba bezrobotna poszukuje pracy korzystając ze środków przekazu dostępnych niezależnie od rzeczywistej odległości do miejsca docelowego (np. internetu) i decyduje się na migrację (bądź dojazd) dopiero po zawarciu umowy z pracodawcą (tzw. hiring model). Oznacza to, że większość osób podejmujących poszukiwania pracy po wystąpieniu migracji powinna należeć do kategorii pracujących. Natomiast w modelu migracji spekulatywnych migracja wyprzedza podjęcie pracy w nowym miejscu zamieszkania. Jeżeli hiring model trafnie wyjaśniałby proces poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne w Polsce, interpretacja korelacji statusu na rynku pracy po migracji i skłonności do niej może prowadzić do błędnych wniosków. To, że osoby pozostające bez pracy w momencie badania nie migrowały, nie oznacza bowiem, że ogólnie bezrobocie nie wpływa na skłonność do migracji.

Tym samym, rozróżnienie pomiędzy wpływem pewnych zdarzeń na prawdopodobieństwo migracji a oddziaływaniem statusu osiągniętego w wyniku ich wystąpienia oznacza w szczególności, że:

- wpływ **poziomu wykształcenia** powinien być badany przy uwzględnieniu informacji o tym, czy moment migracji był powiązany z rozpoczęciem lub ukończeniem nauki,
- wpływ **posiadania rodziny** powinien być oceniany przy wzięciu pod uwagę, kiedy ją założono (odległość w czasie od momentu migracji),
- zależności pomiędzy migracjami a **sytuacją na rynku pracy** powinny być analizowane w kontekście zmian statusu na rynku pracy (podjęcie pracy, jej utrata, dezaktywizacja etc.), a nie wyłącznie bieżącej sytuacji na rynku pracy osoby, która zmieniła miejsce zamieszkania.

Podejście takie zastosowano w modelu, którego wyniki prezentujemy w dalszej części rozdziału. Z punktu widzenia prezentowanych w niniejszym opracowaniu rozważań najważniejszą kwestią jest ostatnia z wymienionych wyżej zależności, czyli pytanie o wpływ wydarzeń w indywidualnej karierze zawodowej na prawdopodobieństwo podjęcia decyzji o migracji. Oddziaływanie pozostałych czynników musi natomiast zostać uwzględnione w analizie za pośrednictwem zmiennych kontrolnych.²⁶ Teoretycznie należałoby oczekiwać, że kontrolując wiek i wykształcenie, osoby pozostające bez pracy powinny charakteryzować się wyższym prawdopodobieństwem migracji niż osoby pracujące, ponieważ w ich przypadku koszty alternatywne tej decyzji są niższe (Pissarides, Wadsworth 1989). O ile jednak badania empiryczne przeprowadzone na podstawie danych z lat 60, 70 i 80 dla Stanów Zjednoczonych, Holandii i Wielkiej Brytanii potwierdzają że pozostawanie w bezrobociu istotnie zwiększa skłonność do zmiany miejsca zamieszkania, to późniejsze studia OECD (2005a) dotyczące wybranych państw zachodnioeuropejskich oraz Banku Światowego (2006) dla krajów Europy Środkowo-Wschodniej wskazały na brak takiej zależności. Brak stabilnej i łatwo identyfikowalnej relacji między bezrobociem a prawdopodobieństwem migracji tłumaczy się zwykle brakiem zdolności kredytowej osób bezrobotnych oraz stosunkowo dużą dostępnością różnego rodzaju transferów (np. zasiłków dla bezrobotnych, dodatków mieszkaniowych), których osoba bezrobotna nie mogłaby uzyskać poza miejscem zamieszkania.

Oceny wpływu indywidualnego statusu na rynku pracy na prawdopodobieństwo migracji w warunkach polskich można dokonać bazując na danych jednostkowych BAEL. Należy przy tym pamiętać, że jeśli część bezrobotnych najpierw poszukuje pracy a dopiero po znalezieniu odpowiedniej oferty migruje, to indywidualne bezrobocie powinno być ujemnie skorelowane z prawdopodobieństwem migracji. Z drugiej strony, wydaje się, że w Polsce – ze względu na strukturalny charakter bezrobocia – duża część osób poszukujących pracy nie ma dostępu do lub umiejętności korzystania ze źródeł informacji pozwalających na poszukiwanie pracy na odległość. Ponieważ trudno jest a priori rozstrzygnąć, który z modeli lepiej odzwierciedla dominujący w Polsce sposób poszukiwania pracy poza

²⁶ Niestety ze względu na brak daty zawarcia małżeństwa w danych BAEL nie było możliwe uwzględnienie tego czynnika *implicite* – jako zmienną proxy włączono więc interakcję wieku i pozycji w rodzinie względem głowy gospodarstwa domowego. Można sądzić, że osoby posiadające status synowej lub zięcia głowy gospodarstwa musiały zmienić miejsce zamieszkania. Taka instrumentalizacja tego czynnika daje lepsze efekty niż włączenie *explicite* stanu cywilnego, ponieważ w polskich warunkach zawarcie małżeństwa wiąże się często z przyłączeniem się do innego gospodarstwa domowego a nie założeniem własnego. Jednocześnie, zbadanie wpływu podejmowania nauki na migrację nie jest możliwe, ponieważ badanie BAEL nie obejmuje osób przebywających w gospodarstwach zbiorowych. Nie wydaje się jednak, aby obniżało to jakość niniejszej analizy, ponieważ jej celem jest raczej ocena wpływu sytuacji na rynku pracy danej osoby. Uwzględniony został natomiast wpływ ukończenia nauki i rozpoczęcia poszukiwań lub podjęcia pierwszej pracy przez absolwentów.



miejscem zamieszkania – hiring model czy model migracji spekulatywnych – w celu objaśnienia skłonności do migracji włączono informację o stanie danej osoby na rynku pracy przed i po upływie czasu, w którym mogła wystąpić zmiana miejsca zamieszkania.²⁷ Wyniki takiego zestawienia ilustruje tabela III.8.

Wynika z niej, że w latach 2001-2005 odsetek osób, które były bezrobotne i podjęły pracę jest wśród migrantów o około 4 punkty procentowe wyższy niż w całej populacji, co sugeruje, że migracje lepiej opisywane są przez model zatrudniania – jednak wniosek ten musi zostać zweryfikowany na poziomie analizy wielowymiarowej. Migracje współwystępowały nie tylko z podejmowaniem, ale i z utratą lub rezygnacją z pracy. Wśród osób, które w roku poprzedzającym badanie miały pracę i w ciągu 12 miesięcy zmieniały miejsce zamieszkania jest więcej takich, które stawały się bezrobotne lub biernie niż w populacji ogółem (odpowiednio o 3,3 oraz 1,4 punkty procentowe). Jednocześnie migracje łączyły się z podejmowaniem pracy przez osoby, które na rok przed przeprowadzeniem badania były bezrobotne, dotknęła je choroba lub niepełnosprawność albo pełniły obowiązki rodzinne. Warto spostrzec, że dla ludzi biernych ze względu na stan zdrowia lub obowiązki rodzinne odsetek podejmujących pracę był wyższy w grupie migrantów o odpowiednio 3,3 oraz 3,6 punktów procentowych. Z kolei wśród osób biernych z innych powodów, zmiana miejsca zamieszkania wiązała się silnie z rozpoczęciem poszukiwań pracy – odsetek aktywizujących się zawodowo był w tej grupie o ok. 10 punktów procentowych wyższy niż przeciętnie w populacji.

Ciekawe wnioski można wyprowadzić na podstawie porównania wyników prezentowanych w tabeli III.8 z tymi, oszacowanymi w raporcie *Employment In Europe 2006* dla krajów EU15. Okazuje się, że w krajach Piętnastki wśród migrantów, którzy na rok przed badaniem pracowali, 11 proc. po migracji było biernych zawodowo (udział tych, którzy nadal pracowali wynosił 76 proc. a tych, którzy stracili pracę – 12 proc.). Oznacza to, że w przeciwieństwie do Polski, obok migracji ekonomicznych znaczną rolę odgrywać mogą zmiany miejsca zamieszkania rodzin, w których rodzi się kolejne dziecko lub osób przechodzących na emeryturę. Potwierdza to obserwacja, że o ile w Polsce udział osób w wieku 35-64 kształtuje się na poziomie 17 proc., w krajach EU15 osoby te stanowią 40 proc. wszystkich migrantów. Z drugiej strony, w EU15 wśród migrantów, którzy na rok przed badaniem byli bezrobotni, 55 proc. znalazło pracę po zmianie miejsca zamieszkania, a tylko 3 proc. wycofało się z rynku pracy. W Polsce, migracje osób bezrobotnych relatywnie częściej wiązały się z dezaktywizacją osoby bezrobotnej niż ze znalezieniem przez nią nowego miejsca pracy – wynika to jednak raczej z odmiennej struktury przepływów na polskim rynku pracy, a nie z odmiennej charakterystyki polskich migrantów przemieszczających się wewnątrz kraju.

Tabela III.8.

Struktura migrantów i populacji w wieku 15 lat i więcej wg statusu na rynku przed migracją (w proc.)

Status na rok przed badaniem	Status w momencie badania					
	Migranci			Ogółem		
	pracujący	bezrobotni	bierni	pracujący	bezrobotni	bierni
praca	82,7	11,6	5,8	87,3	8,3	4,4
bezrobocie	33,3	40,0	26,7	29,3	43,7	27,0
nauka, szkolenie	27,2	18,6	54,2	18,2	14,1	67,8
(wcześniejsza) emerytura	0,9	3,5	95,6	2,2	3,5	94,3
niepełnosprawność	6,3	4,8	88,9	3,1	4,1	92,9
służba wojskowa	37,8	50,7	11,5	37,6	51,3	11,1
obowiązki rodzinne	10,1	14,6	75,3	6,5	16,3	77,1
inna forma bierności zawodowej	3,8	30,2	66,0	5,5	18,2	76,4
ogółem	52,0	20,5	27,5	49,7	15,6	34,7

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych BAEL.

Jak zaznaczono wcześniej, informacja o wpływie bieżącej sytuacji na rynku pracy osób zmieniających miejsce zamieszkania może być myląca, ponieważ to interakcja takich czynników jak młody wiek oraz podjęcie nauki lub zawarcie małżeństwa może być faktyczną przyczyną migracji. Wówczas współwystępowanie zmian miejsca zamieszkania oraz zmian statusu na rynku pracy byłoby efektem koincydencji, a nie związku przyczynowo-skutkowego. Z tego względu, przedstawione powyżej obserwacje dotyczące relacji między zmianą stanu na rynku pracy a miejsca zamieszkania warto skonfrontować z **wynikami regresji logistycznej**, pozwalającej kontrolować wpływ wszystkich analizowanych czynników potencjalnie determinujących prawdopodobieństwo zmiany miejsca zamieszkania w danym roku. Grupą odniesienia w prezentowanym modelu są kobiety w wieku 30-34 lat z wykształceniem średnim, które pozostawały biernie zarówno na 12 miesięcy przed, jak i w momencie realizacji badania.

²⁷ Dane BAEL pozwalają na utworzenie panelu, w którym bazy danych z dwóch kolejnych okresów są łączone w jeden zbiór danych, ale ze względu na to że elementem identyfikatora obserwacji jest adres zamieszkania, w wyniku takiej operacji traci się obserwacje reprezentujące migrantów. Aby się przekonać o tym, jak w Polsce sytuacja na rynku pracy danej osoby wpływa na jej skłonność do migracji można porównać retrospektywne informacje o tej sytuacji na rok przed badaniem z opisem sytuacji obecnej i oszacować w ten sposób przepływy pomiędzy zatrudnieniem, bezrobociem i biernością na zasadzie quasi-panelu.



Wyniki regresji (por. tabela III.9) potwierdzają, że **czynnikiem najsilniej determinującym prawdopodobieństwo migracji jest wiek**, przy czym skokowy wzrost prawdopodobieństwa migracji wśród osób w wieku 20-29 lat częściowo wiąże się z zawieraniem związków małżeńskich i nieformalnych związków partnerskich, jeśli w jego następstwie jedna z osób przyłącza się do gospodarstwa drugiej. Uwzględnienie interakcji pomiędzy wiekiem a pozycją w gospodarstwie domowym ma na celu kontrolę (przynajmniej częściową) tego efektu.

Zgodnie z oczekiwaniami na podstawie wyników analiz poświęconych innym krajom, mimo kontroli wpływu kończenia nauki na prawdopodobieństwo podjęcia decyzji o zmianie miejsca zamieszkania, poziom wykształcenia istotnie wyróżnia migrantów – osoby z wyższym wykształceniem migrują zdecydowanie częściej niż te z wykształceniem średnim (uczące się oraz te, które zakończyły edukację). Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym i podstawowym decydują się na migrację istotnie rzadziej. Z kolei absolwenci, którzy podjęli zatrudnienie lub rozpoczęli poszukiwanie pracy charakteryzują się kilkakrotnie wyższym prawdopodobieństwem migracji niż osoby pozostające w bezrobociu na rok przed i podczas badania. Jednocześnie w przypadku badanych, którzy w roku poprzedzającym przeprowadzenie ankiety uczyli się i nadal pozostają bierni zawodowo, skłonność do migracji jest istotnie niższa.

Wyniki te sugerują więc, że absolwenci aktywni na rynku pracy są szczególnie mobilni przestrzennie, choć jednocześnie trzeba podkreślić, że na podstawie danych BAEL nie można ocenić, czy wyższa skłonność do migracji osób kończących naukę wiąże się z powrotami do rodzinnych miejscowości, czy też z większym przestrzennym zasięgiem poszukiwania pracy w grupie osób, które wykształcenie zdobywały poza miejscem pochodzenia.

Tabela III.9.

Wyniki modelu logitowego dla zmiany miejsca zamieszkania w okresie 12 miesięcy przed badaniem.

Zmienne	Poziom istotności	Oszacowanie parametru ^{a)}	Zmienne	Poziom istotności	Oszacowanie parametru ^{a)}
Wiek i pozycja względem głowy gospodarstwa			Status na rynku pracy rok przed i w momencie badania		
15-19	0,12	0,71	praca-praca	0,01	0,75
20-24 zięć/synowa	0,00	24,39	bezrobocie-praca	0,37	0,82
20-24 inny członek rodziny	0,00	1,94	nauka-praca	0,03	2,02
25-29 zięć/synowa	0,00	9,57	bierność-praca	0,00	3,40
25-29 inny członek rodziny	0,00	1,57	praca-bezrobocie	0,00	2,60
35-64 zięć/synowa	0,22	2,17	bezrobocie-bezrobocie	0,00	0,56
35-64 inny członek rodziny	0,00	0,27	nauka-bezrobocie	0,54	1,19
Wykształcenie			bierność-bezrobocie	0,00	3,30
wyższe	0,00	1,83	praca-bierność	0,01	1,98
zasadnicze zaw. lub niższe	0,00	0,55	bezrobocie-bierność	0,96	1,01
Płeć			nauka-bierność	0,00	0,56
mężczyzna	0,00	1,58			

Kategoria referencyjna: kobiety w wieku 30-34 lat bez względu na status rodzinny, z wykształceniem średnim, biernie zawodowo zarówno na rok przed jak i w momencie badania. Dodatkowe uwagi metodologiczne znajdują się w aneksie 11.

a) Iloraz względnych prawdopodobieństw (RRR) wskazuje jak zmienia się prawdopodobieństwo wystąpienia $Y=1$, gdy X przyjmuje wartość 1 (dla zmiennych binarnych)

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych BAEL 2001-2005 (pierwsze fale).

Zmiana miejsca zamieszkania okazuje się współwystępować z podejmowaniem pracy przez bezrobotnych głównie w przypadku osób młodych i dobrze wykształconych – innymi słowy przy kontroli czynników takich jak wiek i poziom kwalifikacji, znalezienie pracy przez osobę bezrobotną nie ma istotnego związku z migracją. Natomiast aktywizacja zawodowa osób, które były biernie, ma silny i istotny statystycznie wpływ na prawdopodobieństwo migracji niezależnie od pozostałych czynników. Warto jednak zaznaczyć, że relatywnie wyższe prawdopodobieństwo migracji w przypadku podejmujących pracę osób biernych może wiązać się z tym, że duża część z nich przerwała pracę ze względu na chorobę, niepełnosprawność oraz obowiązki rodzinne lub związane ze służbą wojskową. Uzyskanie zatrudnienia mogło w związku z tym wiązać się nie tyle z bardziej efektywnym poszukiwaniem pracy w regionie docelowym, co raczej z ponownym podjęciem pracy po nieobecności w miejscu zamieszkania, a ich migracje prawdopodobnie miały najczęściej charakter migracji powrotnych, a nie zarobkowych.

Takie przypuszczenie wydaje się być potwierdzone przez fakt, że osoby, które po zmianie miejsca zamieszkania nadal pozostawały w bierności, również charakteryzowały się wysokim prawdopodobieństwem migracji (choć było ono znacznie niższe niż dla osób bier-



nych podejmujących pracę lub poszukiwanie zatrudnienia). Podobnie, powrotny charakter mogły mieć migracje z którymi związana była utrata pracy lub rezygnacja z niej.

Wyniki modelu logitowego wskazują na **brak istotnego związku pomiędzy indywidualnym bezrobociem a skłonnością do migracji**. Pokrywa się to z wynikami podobnego badania przeprowadzonego na podstawie danych BAEL z 1994 roku (por. Chłoń 1997). Brak tej zależności może przekładać się także na poziom agregatowy, sprawiając, że lokalna bądź regionalna stopa bezrobocia nie będzie podwyższać ryzyka migracji w regionach szczególnie silnie dotkniętych tym zjawiskiem chyba, że wyższa stopa bezrobocia wpływałaby silniej na decyzje podejmowane przez osoby pracujące. Jednak oznaczałoby to, że migracje nie tylko nie stanowią efektywnego mechanizmu korygującego zróżnicowanie poziomu zatrudnienia, ale nawet mogą pogłębiać te różnice.²⁸ Mechanizm oddziaływania regionalnego bezrobocia oraz innych cech rynku pracy na odpływ migrantów zostanie szczegółowo przedstawiony w kolejnym rozdziale, natomiast szersze omówienie konsekwencji migracji dla rozwoju regionów – w podrozdziale podsumowującym niniejsze rozważania.

Pewnym mankamentem prezentowanego wyżej modelu jest brak kontroli stopy bezrobocia w regionie – niestety, wskaźnik ilustrujący sytuację w poprzednim miejscu zamieszkania można ustalić jedynie na poziomie województw, co ze względu na dużą powierzchnię tych jednostek nie stanowi informacji, na podstawie której można wyciągać użyteczne wnioski. W większości badań poświęconych migracjom wewnętrznym regionalna stopa bezrobocia nie wpływa jednak istotnie na prawdopodobieństwo migracji (Greenwood, 1997). W niniejszej analizie kontrola tego czynnika jest jednak o tyle istotna, że porównania obejmują grupę osób, które nie miały pracy w roku poprzedzającym badanie, a znalazły ją w ciągu 12 miesięcy. Brak istotnego związku pomiędzy podjęciem pracy przez osobę bezrobotną i migracją może więc wynikać z tego, że w okresie poprzednim dana osoba wiedziała, że sytuacja w regionie jej zamieszkania jest na tyle korzystna, że są szanse na znalezienie pracy w ciągu mniej niż jednego roku. Próby włączenia wskaźnika bezrobocia szacowanego metodą statystyki małych obszarów (por. Lewandowski et al., 2007) wskazywały, że kierunek i siła związku pomiędzy znalezieniem pracy a migracją nie ulegają zmianie przy kontroli sytuacji na rynku pracy, natomiast sam wskaźnik pokazujący różnice pomiędzy bezrobociem w poprzednim a obecnym miejscu zamieszkania nie miał istotnego wpływu na ryzyko zmiany miejsca zamieszkania.

Podsumowując, na podstawie modelu logitowego można wskazać czynniki, które wpływają na indywidualne decyzje o zmianie miejsca zamieszkania:

- **zakładanie związku małżeńskiego lub partnerskiego** związane z przyłączeniem się do gospodarstwa domowego – zwłaszcza w przypadku osób młodych do 29 roku życia (tu możliwe było jedynie wyodrębnienie osób wyprowadzających się do rodziny partnera, brak szczegółowych danych nie pozwala na ocenę wpływu zakładania własnego gospodarstwa domowego),
- znacznie większym relatywnym prawdopodobieństwem migracji cechują się **mężczyźni**, ponadto osoby **w wieku 20-29 lat** i ostatecznie osoby **z wykształceniem wyższym**,
- **podejmowanie pracy lub rozpoczęcie poszukiwań przez osoby kończące naukę** oraz utrata (lub rezygnacja z) pracy częściej współwystępują z migracją niż pozostawanie w bierności, natomiast podjęcie pracy przez osobę bezrobotną nie ma istotnego statystycznie związku z migracjami.

Jednocześnie, o ile przepływy z bierności spowodowanej chorobą, niepełnosprawnością lub obowiązkami rodzinnymi do pracy mają duże znaczenie dla indywidualnych decyzji dotyczących zmiany miejsca zamieszkania, to jednak wydaje się, że występowanie takich zdarzeń ma charakter losowy i nie określa skali ani wzorców przepływów migracji regionalnych w skali kraju.

2.3 Regionalne determinanty migracji wewnętrznych

Determinanty migracji na poziomie regionów można rozpatrywać w ramach tych samych koncepcji, które wyjaśniają proces migracji zagranicznych (Willekens, 1995). W skali regionu o poziomie odpływu i strukturze ruchów ludności decydować może szereg czynników, takich jak położenie regionu źródłowego względem innych regionów „przyciągających” pracowników i sytuacja ekonomiczna regionu, konstytuująca uwarunkowania „wypychające” z regionu. Szczegółowo zagadnienie to omawia ramka III.15.

Dane z Narodowego Spisu Powszechnego obejmujące lata 1989-2002 wskazują, że migracje wewnętrzne w Polsce zachowują się zgodnie z podstawowymi prawami migracji. Ludność odpływa głównie z regionów charakteryzujących się względnie niskim poziomem rozwoju do tych, które oferują znacznie lepsze warunki pracy i życia. W tabeli III.10 przedstawiono odpływ i napływ ludności w powiatach pogrupowanych zgodnie z klasyfikacją zaproponowaną w części dotyczącej regionalnego zróżnicowania sytuacji na rynku pracy (por. część II). Najwyższy odpływ ludności notuje się w klastrach obejmujących powiaty o **najniższym poziomie rozwoju: Byłe PGR oraz Niskoproduktywne rolnictwo**. Z kolei w powiatach należących do klastra *Rolniczo-przemysłowego* odpływ jest niewiele wyższy od średniej ogółem, ponadto charakteryzuje je dość intensywny napływ ludności. W efekcie saldo migracji jest w nich bliskie zeru – w przeciwieństwie do *Byłych PGR oraz Niskoproduktywnego rolnictwa*, gdzie bilans jest zdecydowanie ujemny.

²⁸ W istocie, OECD (2005a) stwierdza występowanie takiego zjawiska dla Czech.

Ramka III.15. Cechy lokalnego rynku pracy a intensywność migracji

Elementem analizy migracji wewnętrznych jest ocena procesów zachodzących na rynku pracy, określających atrakcyjność danego regionu zarówno dla jego mieszkańców, jak i potencjalnych imigrantów.

Pierwszym czynnikiem, który należy uwzględnić jest **stopa bezrobocia**. Jeśli na danym obszarze jest ona wyższa niż w obszarach sąsiednich, to osoby pozostające bez pracy stają się bardziej skłonne do jej poszukiwania poza miejscem zamieszkania, co zwiększa intensywność emigracji. Co więcej, wyższy poziom bezrobocia sprawia, że mieszkańcy posiadający pracę niżej oceniają szanse awansu, podwyżki lub znalezienia lepszej pracy w swoim regionie i również stają się bardziej skłonni do przeprowadzki. W ten sposób wyższa regionalna stopa bezrobocia powinna wiązać się z przeciętnie większym odpływem z danego regionu. Jednocześnie relatywnie wyższe bezrobocie zniechęca do osiedlenia się w nim osób z zewnątrz i decyduje o niższej intensywności imigracji.

Drugą cechą regionalnego rynku pracy, która może mieć wpływ na natężenie migracji są **wynagrodzenia**, determinujące (wraz z szansami na znalezienie pracy) oczekiwaną wartość dochodu netto z inwestycji w zmianę miejsca zamieszkania. W regionach, gdzie poziom wynagrodzeń jest względnie niższy, odpływ zasobów ludzkich powinien być *ceteris paribus* wyższy, o ile na przykład niższe wynagrodzenia nominalne nie są rekompensowane niższymi kosztami utrzymania.

Trzecią kwestią godną uwagi w kontekście migracji jest **sektorowa struktura zatrudnienia** na lokalnym rynku pracy. Wynika to z długookresowego trendu zmian w strukturze zatrudnienia – miejsca pracy generowane są w coraz większym stopniu w sektorze usług, przy malejącej roli rolnictwa. Dzieje się tak dlatego, że większy udział usług w danym regionie wiąże się z wyższym standardem życia, co wpływa na inne – nie związane z podejmowaniem pracy – strumienie migracji, motywowane np. poszukiwaniem lepszych warunków mieszkaniowych, możliwością korzystania z szerszej oferty edukacyjnej, opieki medycznej etc.

Powiaty charakteryzujące się wyższym poziomem rozwoju, czyli *Centra rozwoju* i *Suburbia* silnie przyciągają migrantów, przy relatywnie niskim odpływie ludności z tego typu obszarów. Specyficzną, z punktu widzenia mobilności wewnętrznej, grupą powiatów są Miasta. Charakteryzują się one najniższym poziomem nie tylko odpływu, ale i napływu migrantów. Saldo migracji w tych powiatach jest w rezultacie dodatnie, ale niższe niż w *Suburbia*ch i *Centrach rozwoju*.

Tabela III.10

Przeciętna intensywność odpływu i napływu migracji w powiatach według klastrów (w proc.)

	Odpływ (emigracja) z powiatów należących do danego klastra	Napływ (imigracja) do powiatów należących do danego klastra	Różnica (napływ – odpływ)
Centra rozwoju	15	18	+3
Suburbia	14	18	+4
Miasta	13	15	+2
Byłe PGR	21	19	-2
Nisk. rolnictwo	22	16	-6
Rolniczo-przemysłowy	18	18	0
Ogółem	19	17	-2

Uwaga: współczynniki intensywności oszacowano uwzględniając osoby w wieku produkcyjnym (18-59/64 lat) jako populację ryzyka

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych NSP2002.

Miarą, pozwalającą ocenić efektywność i symetrię procesu migracji jako procesu relokacji ludności, jest procentowy udział salda migracji w całkowitej sumie przepływów brutto w regionie. Wysoka dodatnia wartość tak oszacowanego współczynnika oznacza, że w badanym regionie źródłowy odpływ ludności nie jest rekompensowany przez strumień osób przybywających do danego regionu i *vice versa*.²⁹ Dane w tabeli III.11 wskazują na wyraźny odpływ ludności z *Centrów rozwoju* do *Suburbii*ów (tzw. suburbanizacja) oraz silny napływ do *Centrów rozwoju* ze wszystkich pozostałych wyróżnionych kategorii. Warto zauważyć, że ludność Miast, odpływająca do *Centrów rozwoju* jest zastępowana przez strumień ludności z regionów rolniczych (*Byłe PGR*, *Rolniczo-przemysłowy* i *Niskoproduktywne rolnictwo*)

²⁹ Klasyczny współczynnik efektywności migracji szacowany jest zgodnie z następującym wzorem:

$$EI = \sum |D_i - O_i| / \sum (D_i + O_i)$$

gdzie D_i to całkowity napływ do regionu i a O_i to całkowity odpływ z jednostki terytorialnej i .

(za: Bell et al. 2002). Ponieważ jednak tak oszacowany współczynnik informuje jedynie o symetrii przepływu migracji, lecz (w przeciwieństwie do współczynnika migracji netto) nie informuje o kierunku, zmodyfikowano go tak, by lepiej ilustrował przepływy pomiędzy klastrami:

$$EI^* = \sum (D_{k,i} - O_{i,k}) / \sum (D_{k,i} + O_{i,k})$$

gdzie $D_{k,i}$ to całkowity napływ z powiatów należących do klastra k do powiatów należących do klastra i a $O_{i,k}$ to całkowity odpływ z klastra i do klastra k .

Tabela III.11.

Efektywność migracji w powiatach według klastrów (w proc.)

Klaster zamieszkania przed migracją	Klaster zamieszkania po migracji					
	Centra rozwoju	Suburbia	Miasta	Byłe PGR	Niskoproduktywne rolnictwo	Rolniczo-przemysłowe
Centra rozwoju	-					
Suburbia	-10	-				
Miasta	32	1	-			
Byłe PGR	26	3	24	-		
Nisk. Rolnictwo	31	9	31	11	-	
Rolniczo-przemysłowy	8	3	20	5	-2	-

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych NSP2002.

W literaturze dominuje pogląd, że migracje w Polsce są słabo powiązane z sytuacją na lokalnym rynku pracy i nie rozwiązują problemów związanych z przestrzennym niedopasowaniem popytu do podaży na pracę. Uważa się, że w wielu regionach bezrobocie mogłoby być niższe, gdyby osoby pozostające bez pracy były bardziej skłonne do podjęcia jej poza własnym miejscem zamieszkania. Wniosek taki formułowano często na podstawie wyników modeli regresji, w których poziom bezrobocia okazywał się nieistotny dla intensywności migracji (por. np. Firdmuc 2003, Mainardi, 2004, Huber 2003). Nieco inne rezultaty otrzymywano jednak w oparciu o analizy wielopoziomowe, wykorzystujące dane jednostkowe BAEL (por. Bank Światowy, 2006a) - związek pomiędzy poziomem bezrobocia w regionie a natężeniem migracji okazywał się istotny, ale wiązał się z mobilnością osób posiadających pracę, a nie bezrobotnych. W niniejszym opracowaniu koncepcję badania wpływu sytuacji na rynku pracy na migracje zaczerpnięto z raportu podsumowującego prace nad modelem mobilności wewnętrznej w Wielkiej Brytanii, przygotowanego dla Eurostatu (van der Gaag N. et al., 2003). Najważniejsze cechy zastosowanego podejścia omawia ramka III.16

Ramka III.16. Dwuetapowy model podejmowania decyzji o migracji

Podstawowe założenia modelu opierają się na obserwacji, że proces podejmowania decyzji o migracji składa się z dwóch etapów. **Pierwszy etap** polega na ocenie sytuacji w regionie zamieszkania – jeśli jest ona niekorzystna na tle innych regionów, jednostka może zdecydować o poszukiwaniu pracy w innym miejscu w kraju. **Drugi etap** sprowadza się do wyboru nowego miejsca zamieszkania.

Taka koncepcja procesu migracji prowadzi do oszacowania dwóch równań: jedno opisuje intensywność odpływu zasobów pracy z poszczególnych regionów, drugie natomiast wyjaśnia dystrybucję populacji migrantów pomiędzy regiony docelowe. W badaniu wykorzystano dane z Narodowego Spisu Powszechnego o migracjach wewnętrznych w latach 1989-2002 (szczegółowe informacje na temat estymacji modeli zamieszczono w aneksie 3). Model ten pozwala jednocześnie głębiej przeanalizować czynniki, które decydują o kierunkach i intensywności przepływów zasobów ludzkich przedstawionych w tabeli III.11.

Pierwszy etap migracji – wpływ cech miejsca zamieszkania na ryzyko migracji

W modelu objaśniającym pierwszy z etapów migracji wpływ zmiennych obrazujących sytuację na rynku pracy jest **zgodny z przewidywaniami klasycznego modelu migracji**. Im wyższa jest relacja liczby bezrobotnych do liczby ofert pracy w danym regionie (w stosunku do średniej dla wszystkich powiatów), czyli im mniejsze są względne szanse znalezienia pracy – tym większa intensywność odpływu zasobów pracy. Zależność pomiędzy bezrobociem a migracjami okazała się istotna statystycznie. Jednocześnie bodźcem do migracji były przeciętnie niskie wynagrodzenia. Jako zmienną kontrolną uwzględniono też wartość indeksu populacji ilustrującego dostępność innych regionów,³⁰ która okazała się być silnie ujemnie skorelowana z intensywnością migracji. Wydaje się to sprzeczne z intuicją, jednak znajduje wyjaśnienie w świetle wyników dotyczących współzależności pomiędzy dostępnością dużych aglomeracji a intensywnością dojazdów do pracy, które bardziej szczegółowo zostały przedstawione w kolejnym podrozdziale. W sytuacji, gdy region o relatywnie niskim poziomie rozwoju sąsiaduje z atrakcyjnym regionem przyciągającym zasoby pracy, a czas dojazdu nie jest duży, pracownicy mogą preferować dojazdy a nie migracje. Oznacza to, że w Polsce można mówić o znacznej **wymienności między dojazdami a migracjami**. Podobnych obserwacji dla Szwecji dokonano w pracy Eliasson et al. (2003) – w regionach położonych w pobliżu atrakcyjnych rynków pracy zachodzi bardzo silna wzajemna substytucja migracji i dojazdów. Biorąc pod uwagę często podkreślany w literaturze problem dostępności mieszkań w Polsce można przypuszczać, że wybór pomiędzy dojazdami do pracy a migracją do innego regionu modyfikowany jest dodatkowo przez sytuację na rynku mieszkaniowym (Reichmann, Henderson 2000). Włączenie do modelu zmiennej obrazującej dostępność mieszkań w regionie wysyłającym (miarą której jest wystandaryzowana liczba nowo oddanych izb *per capita*) sugeruje, że relatywnie duża podaż mieszkań jest ujemnie skorelowana z natężeniem migracji, a więc, że korzystna sytuacja na rynku mieszkaniowym regionu wysyłającego może zniechęcać do migracji.

³⁰ Konstrukcję tej zmiennej szerzej omówiono w części poświęconej regionalnym rynkom pracy. Tu zmodyfikowano ją tak, aby uwzględniała jedynie populację dostępną w regionach innych niż region zamieszkania.



Tabela III.12.

Wyniki modelu dla pierwszego etapu migracji – decyzja o emigracji z regionu zamieszkania

Zmienne objaśniające	Oszacowanie parametru ^{a)}	Poziom istotności
logarytm funkcji dostępności populacji w innych regionach (ważonych odległością)	-0,47	0,00
wystandaryzowana przeciętna wysokość wynagrodzenia w regionie	-0,08	0,05
wystandaryzowana relacja liczby bezrobotnych do ofert pracy	0,13	0,00
wystandaryzowany udział pracujących w rolnictwie do wszystkich osób pracujących w regionie	0,27	0,00
wystandaryzowany udział pracujących w usługach do wszystkich pracujących	-0,02	0,60
wystandaryzowana liczba nowo oddanych izb <i>per capita</i>	-0,15	0,00

a) Standaryzowany współczynnik regresji

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych NSP 2002.

Z punktu widzenia odpływu zasobów pracy z danego regionu, wysoki poziom zatrudnienia w usługach nie ma istotnego znaczenia, natomiast z **regionów o wysokim udziale osób zatrudnionych w rolnictwie** (przy kontroli odległości i wielkości potencjalnych regionów docelowych) **następował intensywny odpływ pracowników**. Wynik ten jest zbieżny z zaobserwowanym powyżej kierunkiem odpływu ludności z regionów słabiej do lepiej rozwiniętych, co może mieć związek z poszukiwaniem przez mieszkańców terenów wiejskich pracy poza rolnictwem.

Drugi etap migracji – wpływ cech regionu docelowego na ryzyko migracji

W modelu badającym determinanty wyboru regionów docelowych wszystkie zmienne poza liczbą bezrobotnych na ofertę pracy okazały się wpływać istotnie i zgodnie z przewidywaniami teoretycznymi na poziom migracji międzyregionalnych. Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że **wysokie wynagrodzenia stanowiły czynnik silnie przyciągający** dla osób, które zdecydowały się na zmianę miejsca zamieszkania, podobnie jak **duży udział usług w zatrudnieniu**. Im wyższy udział pracujących w rolnictwie w danym regionie, tym rzadziej migranci kierowali się w jego stronę. Podobnie zgodne z oczekiwaniami znaczenie dla atrakcyjności regionu jako celu potencjalnych migracji miały odległość i podaż mieszkań. To, że znaczna liczba bezrobotnych przypadających na ofertę pracy nie zniechęcała migrantów do osiedlania się na terytorium wybranego przez nich regionu można wyjaśnić odwołując się do wyników modelu badającego indywidualną skłonność do migracji, przedstawionego w poprzednim podrozdziale – wśród migrantów znaczną grupę stanowią osoby młode i dobrze wykształcone, natomiast wyższe bezrobocie w regionie, gdzie obserwowany jest silny napływ migrantów może wynikać z trudności ze znalezieniem pracy wśród osób niskokwalifikowanych i nie mieć związku z szansami podjęcia zatrudnienia przez osoby o profilu reprezentowanym przez migrantów.

Tabela III.13.

Wyniki modelu dla drugiego etapu migracji – wybór regionu docelowego

Zmienne objaśniające	Oszacowanie parametru	Poziom istotności
liczba bezrobotnych na ofertę (ln)	0,0	0,40
wysokość wynagrodzenia (ln średniej w regionie)	2,9	0,01
udział pracujących w usługach do wszystkich osób pracujących w regionie (ln)	2,0	0,01
udział pracujących w rolnictwie do wszystkich osób pracujących w regionie (ln)	-0,2	0,01
ln odwrotnej funkcji odległości	1,8	0,01
liczba nowo oddanych izb <i>per capita</i> (ln)	0,3	0,01

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych NSP 2002.



Podsumowując wyniki modeli dla obu etapów migracji można stwierdzić, że potwierdzają one wcześniejsze obserwacje dotyczące strumieni przepływów migrantów. Im niższy poziom rozwoju danego regionu, tym większa intensywność odpływu. Regiony charakteryzujące się wyższym poziomem rozwoju przyciągają imigrantów – przy czym siła tego przyciągania zależy od odległości pomiędzy regionem zamieszkania a regionem źródłowym. Wyniki te pozwalają ocenić wpływ sytuacji na rynku pracy na mobilność – wskazując na to, że bezrobocie, wynagrodzenia oraz struktura zatrudnienia w regionie istotnie determinują skłonność do zmiany miejsca zamieszkania oraz wybór regionu docelowego. Ogólnie **im bardziej odległy jest region, tym siła jego przyciągania jest słabsza**, ale związek ten nie jest liniowy – można sądzić, że przy niewielkiej odległości atrakcyjną alternatywą dla migracji jest dojeżdżanie do pracy. W kolejnym rozdziale podejmujemy próbę oceny tej tezy. Wcześniej jednak sklasyfikujemy zależności między różnymi formami mobilności.

2.4 Substytucyjność migracji wewnętrznych innymi formami mobilności

Poziom migracji wewnętrznych w Polsce – choć z pewnością nie należy do najwyższych w UE – nie wydaje się wyjątkowo niski, biorąc pod uwagę strukturę przestrzenną naszego kraju. Z drugiej strony, zestawiając informacje o wyjazdach za granicę z dotyczącymi zmian miejsca zamieszkania wewnątrz kraju można odnieść wrażenie, że mobilność wewnętrzna Polaków kontrastuje z mobilnością międzynarodową. Jednakże, między stosunkowo wysokim natężeniem jednego z typów mobilności a relatywnie niską intensywnością drugiego nie ma sprzeczności, ponieważ są one wzajemnie konkurencyjne. **Substytucyjność decyzji o wyjeździe do innego regionu w kraju lub za granicę** została udokumentowana w badaniach empirycznych dotyczących mobilności ludności w Polsce (por. np. Korcelli et al., 1992) i znajduje potwierdzenie w bieżących obserwacjach. Przyjmując, że roczny łączny odpływ długo- i krótkookresowych oraz sezonowych wyjazdów zagranicznych kształtuje się na poziomie kilkuset tysięcy osób, można ocenić, że więcej niż 1 na 3 osoby podejmujące decyzję o wyjeździe z rodzinnej miejscowości (na stałe, kilka miesięcy czy tylko parę tygodni) jako miejsce docelowe wybiera nie inny region w Polsce, lecz inne państwo. Innymi słowy dla wielu osób bardziej opłacalną alternatywą migracji wewnętrznych są możliwości osiągnięcia wyższych lub dodatkowych dochodów poprzez podejmowanie pracy za granicą.

W ostatnich latach atrakcyjność tej opcji wzrosła zarówno za sprawą otwierania się zagranicznych rynków pracy, jak i ze względu na **spadek kosztów transakcyjnych podejmowania pracy za granicą** – m.in. w związku z pojawieniem się tanich linii lotniczych, rozwojem usług transportu lądowego oraz upowszechnieniem dostępu do Internetu. Ponadto, sam fakt popularności wyjazdów zagranicznych o charakterze zarobkowym w ubiegłych latach może sprawiać, że coraz więcej osób ma wśród swoich znajomych osobę, która była lub aktualnie przebywa w jednym z krajów UE i potrafi doradzić lub pomóc przy podjęciu decyzji o emigracji. Istnienie **rozbudowanych sieci społecznych** dodatkowo obniża cenę wyjazdów zarobkowych za granicę.

Atrakcyjność podejmowania pracy za granicą – ze względu na swoją skalę – może dostarczyć jedynie częściowego wyjaśnienia niewysokiego poziomu migracji wewnętrznych w Polsce, zwłaszcza, że w odniesieniu do całej populacji w wieku produkcyjnym migracje zagraniczne nie mają dużego wpływu na zmiany regionalnych zasobów pracy. Dla większości osób znacznie bardziej **realną alternatywę dla migracji wewnętrznych stanowią dojazdy do pracy**. Kwestia substytucyjności dojazdów i migracji wewnętrznych poruszana jest w literaturze zarówno teoretycznej jak i empirycznej (por. np. van Ommeren, 2004, van Ommeren et al., 1997, Cameron, Muellbauer, 1998). Jednakże w nielicznych opracowaniach na ten temat w Polsce (OECD 2005a, Bank Światowy, 2006a) dojazdy i migracje potraktowane zostały odrębnie i nie podjęto próby oceny związku pomiędzy nimi.³¹

³¹ W empirycznych badaniach poświęconych powiązaniom mobilności z sytuacją na rynku pracy dojazdy uwzględniane są bardzo rzadko głównie ze względu na brak dostępnych porównywalnych danych. W niniejszym opracowaniu zrezygnowano z włączenia implícite przepływów osób dojeżdżających do pracy do modelu migracji wewnętrznych, ponieważ dane dotyczące migracji obejmują cały okres 1989-2002, natomiast dane o dojazdach do pracy wyłącznie 2002 r. Wprawdzie ogólnie wpływ migracji jest kumulacyjny, jednak wydaje się, że posługiwanie się przepływem skumulowanym za tak długi okres wiązałoby się ze zbyt dużym obciążeniem wyników. Dojazdy instrumentalizuje jednak pośrednio indeks populacji oraz dostępność mieszkań.

Ramka III.17. Przeprowadzka do Warszawy czy do Dublina?

Koszty przeprowadzenia się do Warszawy lub za granicę mogą być zbliżone, a korzyści – ze względu na różnice w wysokości wynagrodzeń, przewyższające różnice w kosztach utrzymania – mogą okazać się wyższe w przypadku migracji zagranicznej. Oczywiście takie porównanie jest znacznym uproszczeniem, jednak wskazuje, że wielu osobom, zwłaszcza znającym dobrze języki obce, bardziej opłaca się wyjechać za granicę niż do innego regionu w Polsce.

Z danych Eurostatu wynika, że w krajach UE15 wynagrodzenia pracowników niemal wszystkich grup zawodowych są kilkukrotnie wyższe niż w Polsce. Jednakże należy uwzględnić także większe niż w Polsce koszty utrzymania, różnice w wysokości opodatkowania oraz to, że migranci – przynajmniej w początkowej fazie pobytu za granicą – otrzymują zwykle wynagrodzenia niższe od przeciętnych w populacji (np. średnie miesięczne wynagrodzenie Polaków, którzy przybyli po rozszerzeniu UE do Wielkiej Brytanii wynosi ok. 1300 euro netto, co stanowi ok. 53 proc. przeciętnej płacy w tym kraju – por. Drinkwater 2006). Uwzględniając te różnice okazuje się, że dla osoby bezdzietnej praca w Irlandii może wiązać się z osiągnięciem około 1,7 krotnie większego dochodu netto od tego, który mogłaby uzyskać w kraju, zakładając, że otrzyma 2/3 średniego wynagrodzenia za granicą i średnią krajową w Polsce (por. tabela III.14).

Tabela III.14.

Miesięczne wynagrodzenie brutto i netto w 2004 roku dla osoby bezdzietnej o zarobkach na poziomie 100 proc. średniej krajowej w przypadku Polski i 67 proc. dla innych krajów UE (Euro i PPS^a)

Kraj	Wynagrodzenie brutto (EUR)	Wynagrodzenie netto (EUR)	Wynagrodzenie netto (PPS)	Relacja wynagrodzeń netto w PPS (Polska=1)
Polska	539	368	701	1,00
Wielka Brytania	2223	1711	1620	2,31
Holandia	2057	1430	1359	1,94
Niemcy	2280	1437	1349	1,92
Austria	1826	1335	1288	1,84
Belgia	1977	1292	1240	1,77
Irlandia	1676	1476	1199	1,71
Francja	1642	1219	1129	1,61
Finlandia	1752	1317	1072	1,53
Hiszpania	1102	933	1068	1,52
Szwecja	1832	1286	1062	1,51
Dania	2363	1447	1056	1,51
Włochy	1225	956	931	1,33

a) jednostka siły nabywczej (ang.: Purchasing Power Standard) – sztuczna waluta, odzwierciedlająca różnice w krajowych poziomach cen, które nie są uwzględnione przez kursy wymiany walut.

Źródło: Eurostat.

Choć PPS w zasadzie odzwierciedla różnice w sile nabywczej wynagrodzeń, dokonując międzynarodowych porównań kosztów życia warto przyrzeć się cenom wynajmu mieszkań, bowiem stanowią one zwykle najpoważniejszą część wydatków migrujących osób. Według danych irlandzkiej agencji nieruchomości Daft, wynajem jednopokojowego mieszkania w Dublinie to wydatek rzędu 590 euro.³² Podobne mieszkanie w Warszawie można zaś wynająć za kwotę w granicach 250 euro (www.szybko.pl). W Irlandii, koszty związane z wynajmem mieszkania pochłaniają więc około 40 proc. miesięcznego dochodu migranta, podczas gdy w Warszawie, gdzie średnie wynagrodzenie netto to około 560 EUR, udział ten sięga blisko 45 proc. Relacja wynagrodzenia do czynszu w przypadku migracji do Warszawy jest więc nieco mniej korzystna od analogicznej relacji w Dublinie. Co więcej, biorąc pod uwagę, że ceny dóbr trwałego użytku (sprzętu RTV i AGD, samochodów etc.) są w Polsce porównywalne z tymi w krajach Europy Zachodniej, można podejrzewać, że przeprowadzka do Irlandii ułatwia osiągnięcie lepszego standardu życia.

Powyższy przykład pokazuje, że migracje zagraniczne stanowią atrakcyjną alternatywę dla mobilności wewnętrznej, bowiem korzyści płynące z wyższych wynagrodzeń i poziomu życia mogą rekompensować straty związane z wykonywaniem pracy poniżej kwalifikacji oraz różnicami w wysokości kosztów utrzymania.

Dojazdy mogą odgrywać ważną rolę zwłaszcza wtedy, gdy bezpośrednie koszty migracji są wysokie. W krajach, gdzie warunki dla migracji nie są korzystne, osoby poszukujące pracy poza regionem zamieszkania relatywnie częściej podejmują decyzję o dojeżdżaniu do miejsca pracy zamiast przeprowadzenia się w jego okolice. W takiej sytuacji ogólny poziom migracji jest przeciętnie niższy, co często bywa mylnie interpretowane w kategoriach niskiej ogólnej mobilności zasobów pracy.

Dojazdy mogą pełnić również funkcję komplementarną w stosunku do migracji. Wybór miejsca zamieszkania zwykle dyktowany jest w takich przypadkach nie tylko niską dostępnością mieszkań w miastach, lecz także korzystniejszymi warunkami zamieszkania w miejscowościach w pobliżu dużych ośrodków. Komplementarny charakter migracji i dojazdów sprawia, że ogólny poziom obu tych form mobilności powinien być *ceteris paribus* wyższy, niż w krajach, gdzie dojazdy są dla migracji substytutem. W latach 70 i 80 w wielu

³² www.daft.ie, za: Irish jobs.ie



krajach UE obserwowano tendencje suburbanizacyjne, związane z przenoszeniem się gospodarstw domowych na tereny podmiejskie, charakteryzujące się większym dostępem do usług rekreacyjnych oraz mniejszym hałasem i zanieczyszczeniem.³³ Początki rozwoju tego typu tendencji można zaobserwować również w niektórych rejonach w Polsce (por. ramka III.18). Wydaje się jednak, że ich zasięg jest na razie ograniczony ze względu na niższą zamożność polskiego społeczeństwa.

Na podstawie danych ZUS można szacować, że udział osób dojeżdżających do pracy do powiatu innego niż ten, w którym znajduje się ich stałe miejsce zamieszkania wśród wszystkich pracowników wynosił w 2002 r. ok. 30 proc.³⁴ Dla porównania, w 1999 r. we Francji analogiczny odsetek wynosił ok. 23 proc., a na Węgrzech ok. 10-11 proc. Brak w pełni porównywalnych danych międzynarodowych utrudnia jednoznaczny ocenę tego zjawiska, jednak wydaje się, że na tle porównywalnych krajów, biorąc pod uwagę strukturę przestrzenną, **intensywność dojazdów do pracy jest w Polsce stosunkowo wysoka.**

W dalszej części rozdziału analizujemy regionalne determinanty intensywności przepływów zasobów pracy pomiędzy regionami, wykorzystując do tego celu dane ZUS dotyczące miejsca pracy oraz miejsca zamieszkania pracowników najemnych płacących składki na ubezpieczenia społeczne.³⁵ Przedstawiamy również wyniki analizy indywidualnych cech, które mają wpływ na czas dojazdu, co pozwoli lepiej ocenić konsekwencje uwarunkowań regionalnych mobilności przestrzennej w Polsce.

Ramka III.18. Migracje a dojazdy do pracy

Model migracji, w którym jednostka maksymalizuje użyteczność (lub dochód netto) można rozszerzyć dopuszczając sytuację, w której miejsce pracy i zamieszkania znajdują się w dwóch różnych regionach. Każda kombinacja miejsca pracy i miejsca zamieszkania reprezentuje określony poziom użyteczności, pomniejszany przez utratę użyteczności związaną z koniecznością poświęcenia dodatkowych zasobów czasu i pieniędzy na dojazdy. Dla osób, podejmujących decyzję, by pracować poza miejscem zamieszkania, dojazdy stanowią substytucyjną formę mobilności w stosunku do migracji. Efekt substytucji może być silny zwłaszcza w przypadku, gdy miejsce pracy i zamieszkania znajdują się w niewielkiej odległości. Jeśli dystans dzielący potencjalne miejsce pracy od miejsca zamieszkania jest znaczny, jedyną możliwą opcją jest migracja. Decyzja o migracji i dojeżdżaniu nie zawsze musi jednak stanowić alternatywę – dla osób zmieniających miejsce zamieszkania, ale jednocześnie nie zmieniających miejsca pracy dojazdy są komplementarne. Ilustracją drugiego przypadku zależności pomiędzy migracjami, dojazdami i zatrudnieniem są obserwacje lokalnych władz gminy Serock:

...w całej Gminie Serock (w latach 1995-2004, przyp. aut.) nastąpił gwałtowny przyrost liczby ludności. Teren wiejski gminy Serock charakteryzuje się unikalnymi walorami przyrodniczymi co sprawia, że jest znakomitym miejscem do zamieszkania. Osoby, które przenoszą się na teren gminy pochodzą głównie z Warszawy. Należy jednak zwrócić uwagę, że osoby te nie pracują w lokalnej gospodarce (...), lecz dojeżdżają do pracy do Warszawy. Podobnie jak w większości miast i gmin w pasie bezpośredniego sąsiedztwa z aglomeracją warszawską, migracje w całej gminie Serock charakteryzują się wskaźnikami dodatnimi. (...) Im dalej od Warszawy tym mniejsze wartości przyjmuje dodatnie saldo migracji. Gminy w znacznej odległości od Warszawy charakteryzują się wręcz dużym ujemnym saldem migracji. To właśnie m.in. mieszkańcy tych gmin przenoszą się pod Warszawę w poszukiwaniu lepszych warunków do życia i pracy.³⁶

Komplementarność migracji i dojazdów jest powszechna w zamożnych krajach o bardziej zaawansowanej suburbanizacji. W państwach tych występuje też charakterystyczna stratyfikacja społeczna przestrzeni miejskiej – podmiejskie okolice zamieszkiwane są przez bogatszą i lepiej wykształconą część mieszkańców, a w centrum miasta mieszkają ludzie relatywnie mniej zamożni. W Polsce od pewnego czasu obserwuje się tego rodzaju tendencje, jednak nie są one aż tak powszechne. Jak zaznaczają autorzy przytaczanego fragmentu, z jednej strony do Serocka przenoszą się osoby, które pragną zamieszkać w cichej i spokojnej okolicy, z drugiej strony przybývają tam osoby z dalej położonych, biedniejszych gmin – prawdopodobnie o tym, by zamieszkać w Serocku, a nie w samej Warszawie, gdzie podjęli pracę, decydują ceny mieszkań. Wydaje się, że w Polsce znacznie częstszą sytuacją są dojazdy do pracy z mniejszych miejscowości osób, które nie mogą sobie pozwolić na kupno lub wynajem mieszkania w miejscowości w której pracują, niż tych, na tyle zamożnych, że budują dom pod Warszawą lub innym dużym miastem.

2.5 Regionalne determinanty dojazdów do pracy

Najwyższy udział pracowników najemnych dojeżdżających do pracy do innych powiatów występuje w klasie Suburbiiów – częściej niż co czwarta osoba, pracująca poza regionem zamieszkania to mieszkańiec powiatu tego typu. Biorąc pod uwagę spostrzeżenia dotyczące zależności pomiędzy intensywnością przepływów zasobów ludzkich a ich odległością, obserwacja ta nie stanowi dużego zaskoczenia. *Suburbia* znajdują się w bliskiej odległości od atrakcyjnych rynków pracy w *Centrach rozwoju*. Mieszkańcy powiatów położonych blisko dużych aglomeracji mogą tam podejmować stosunkowo dobrze płatną pracę, jednocześnie korzystając z niższych kosztów utrzymania w ich miejscach zamieszkania, przy czym czas dojazdu do pracy w *Centrum rozwoju* – zważywszy na przeciętnie niewielką odległość – może być akceptowalny. W trudniejszej sytuacji znajdują się mieszkańcy regionów należących do klastrów: *Byłe PGR, Rolniczo-przemysłowy i Niskoproduktywne rolnictwo*. W ich przypadku decyzja o dojeżdżaniu do pracy wiąże się zwykle z koniecznością pokonywania znacznie większych odległości. W związku z tym, udział pracowników najemnych mieszkających w tych regio-

³³ Tzw. zjawisko „green wave” w Szwecji, Wielkiej Brytanii, niektórych regionach Francji - por. rezultaty prac badawczych podjętych w ramach projektu Internal Migration and Regional Population Dynamics in Europe realizowanego w School of Geography, University of Leeds.

³⁴ Wyniki Spisu Powszechnego 2001.

³⁵ W źródłowej bazie danych znajduje się informacja o miejscu zameldowania, miejscu zamieszkania oraz miejscu pracy danej osoby. Ze względu na to, że wiele osób w Polsce nie decyduje się zameldować w urzędzie gminy po migracji, w analizie uwzględniono dane o miejscu zamieszkania. Dokładne omówienie przygotowania danych – por. aneks 3.

³⁶ Wybrane fragmenty Załącznika do uchwały nr 370/XLIV/05 Rady Miejskiej w Serocku z dnia 4 listopada 2005rpt. „Lokalny program rewitalizacji miasta Serock oraz obszaru powojaskowego w Zegrzu na lata 2005 – 2013”. Przepis i skróty od autorów niniejszego raportu. <http://www.serock.pl/files/467/44c782eacda78/LPR.doc>.



nach wśród wszystkich dojeżdżających do pracy do innych powiatów jest proporcjonalny do udziału mieszkańców w ludności Polski. Mimo, że dojazdy z regionów gorzej rozwiniętych do *Centrów rozwoju* i do *Miast* są mniej intensywne, biorąc pod uwagę różnice w przeciętnych odległościach pomiędzy regionem źródłowym i docelowym, **mobilność mieszkańców *Byłych PGR*, oraz terenów *Rolniczo-Przemysłowych i Niskoproduktywnego rolnictwa* należy ocenić jako stosunkowo wysoką**. Niewielka skłonność pracowników mieszkających w *Centrach rozwoju* i *Miastach* do dojeżdżania do pracy do innych powiatów wynika z tego, że mogą oni znaleźć atrakcyjną pracę w regionie zamieszkania.

Analogicznie jak w przypadku migracji, oszacowano efektywność przepływów osób podejmujących pracę w powiecie innym od powiatu zamieszkania. **Poziom efektywności dojazdów jest wyższy niż migracji**, ponieważ dojazdy motywowane są wyłącznie względami ekonomicznymi, a zdarzenia demograficzne nie mają na nie wpływu. Wyższy współczynnik efektywności potwierdza postawioną wcześniej tezę, że **dojazdy do pracy w znacznie większym stopniu przyczyniają się do optymalizacji alokacji zasobów siły roboczej pomiędzy regionami różniących się poziomem rozwoju i sytuacją na rynku pracy niż migracje**.

Tabela III.15.

Intensywności międzyregionalnych dojazdów do pracy według regionu zamieszkania oraz struktura pracowników najemnych dojeżdżających do pracy poza regionem zamieszkania

Region zamieszkania	Udział dojeżdżających do innych regionów wśród wszystkich pracowników zamieszkałych w regionie *	Udział pracowników najemnych mieszkających w regionie wśród wszystkich osób dojeżdżających do innych regionów	Udział dojeżdżających do danego regionu docelowego wśród wszystkich osób dojeżdżających do innych regionów	Udział w ludności Polski
Centra rozwoju	28	11,6	39,2	15,3
Suburbia	42	25,5	14,0	14,9
Miasta	19	11,5	28,6	15,8
Byłe PGR	26	14,2	4,9	17,4
Niskoprod. rolnictwo	35	17,5	5,3	17,8
Rolnictwo	30	19,7	8,0	18,8
Ogółem	30	100,0	100,0	100,0

*Liczba wszystkich mieszkańców regionu posiadających pracę dot. pracowników za których odprowadzane są składki ZUS.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych ZUS 2002 r.

Porównując wyniki przedstawione w tabeli III.16 ze współczynnikami efektywności migracji można wnioskować, że efekt substytucji migracji międzyregionalnych dojazdami jest silny w *Byłych PGR* i w powiatach rolniczych. Związek dojazdów i migracji pomiędzy *Suburbiami* a *Centrami rozwoju* – zgodnie z tendencjami ilustrowanymi w ramce III.18 – ma natomiast formę komplementarną. Dojazdy do pracy nie stanowią czynnika równoważącego niski poziom migracji z *Miast*. Można postawić tezę, że z jednej strony odległość z *Miast* do innych miejscowości oferujących atrakcyjne możliwości zatrudnienia jest zbyt duża, by mieszkańcy tych regionów mogli do nich dojeżdżać, z drugiej, różnice w poziomie bezrobocia i wynagrodzeń nie są prawdopodobnie na tyle istotne, by migracje były opłacalne.

Tabela III.16.

Efektywność przepływów dojazdów do pracy pomiędzy regionami

Region zamieszkania	Region zatrudnienia					
	Centra rozwoju	Suburbia	Miasta	Byłe PGR	Niskoproduktywne rolnictwo	Przemysłowo-rolnicze
Centra rozwoju						
Suburbia	63					
Miasta	64	-46				
Byłe PGR	83	56	70			
Nisk. Rolnictwo	72	65	67	12		
Rolnictwo	80	50	61	-24	-33	

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych ZUS 2002 r.



Na podstawie modelu, który pozwala ocenić na ile intensywność dojazdów mieszkańców danego regionu do innych powiatów zależy od sytuacji na lokalnym rynku pracy można uznać, że obok dostępności atrakcyjnych rynków pracy **na skłonność do dojeżdżania do pracy w innym regionie najsilniej wpływają: duży udział rolnictwa w zatrudnieniu**, szanse na znalezienie pracy (mierzone jako relacja liczby bezrobotnych do liczby ofert pracy) oraz wysokość wynagrodzenia.³⁷ Zależności pomiędzy intensywnością dojazdów a sytuacją na lokalnym rynku pracy są więc analogiczne jak w przypadku migracji. Wyższa skłonność do dojeżdżania do pracy w regionie innym niż region zamieszkania wiąże się również z przeciętnie **lepszą dostępnością prywatnych środków transportu** – w regionach charakteryzujących się wyższą liczbą zarejestrowanych samochodów osobowych, intensywność dojazdów do innych regionów była wyższa. Istotnego znaczenia nie miała natomiast przeciętna gęstość sieci dróg oraz kolei.

Tabela III.17

Wyniki modelu dla intensywności dojazdów do pracy poza region zamieszkania

Zmienne objaśniające	Oszacowanie parametru ^{a)}	Poziom istotności
standaryzowana relacja liczby bezrobotnych do oferty pracy	0,20	0,00
standaryzowana wysokość wynagrodzenia	-0,18	0,00
logarytm funkcji dostępności populacji w innych regionach (ważonych odległością)	0,42	0,00
standaryzowana liczba nowo oddanych izb per capita	0,07	0,13
standaryzowany udział pracujących w rolnictwie do wszystkich pracujących	0,21	0,00
standaryzowany udział pracujących w usługach do wszystkich pracujących	-0,01	0,82
standaryzowana liczba samochodów osobowych zarejestrowanych w regionie per capita	0,11	0,02

a) Standaryzowany współczynnik regresji

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych ZUS 2002 r.

Wyniki modelu są zgodne z przesłankami teoretycznymi oraz z obserwacjami dotyczącymi migracji wewnętrznych. Niewielkie szanse znalezienia dobrze płatnej pracy w sektorze usługowym lub przemysłowym w danej miejscowości skłaniają do rozpoczęcia poszukiwań pracy w innych regionach. Najłatwiej jest ją znaleźć w miejscach znajdujących się dosyć blisko i skupiających znaczną część okolicznej ludności. Jeśli region, w którym udało się podjąć zatrudnienie znajduje się stosunkowo blisko miejsca zamieszkania, wiele osób – zwłaszcza dysponujących prywatnymi środkami transportu – decyduje się dojeżdżać zamiast przenieść się do tej miejscowości. Można sądzić, że decyzja taka umożliwia osobom, których potencjalne zarobki nie są wystarczająco wysokie a zatrudnienie pewne i stabilne, zdobyć pracę poza miejscem zamieszkania bez konieczności ponoszenia kosztów, które wiązałyby się z migracją. O ile więc migracje jako proces redystrybucji zasobów pracy w regionach są bardzo selektywne i oferują możliwości poprawy indywidualnej sytuacji głównie osobom młodym i dobrze wykształconym, to dojazdy do pracy stwarzają taką szansę relatywnie szerszej grupie pracowników.

Wysoka intensywność i niższa niż w przypadku migracji selektywność dojazdów do pracy sprawia, że są one ważnym elementem mobilności przestrzennej. W polskich warunkach – ze względu na wysokie w stosunku do płac ceny mieszkań, słaby dostęp do informacji o wakatach poza miejscem zamieszkania oraz długi przeciętny okres poszukiwania pracy – mogą nawet odgrywać większą rolę w niwelowaniu skutków przestrzennego zróżnicowania sytuacji na rynku pracy niż migracje. Hipoteza ta może być poparta wynikami badań nad mobilnością przestrzenną w Niemczech. Wykazały one, że dla osób, które doświadczyły bezrobocia, podjęcie pracy w regionie innym niż region zamieszkania wiąże się częściej z dojeżdżaniem do pracy niż z migracją (Hunt 2000). Niestety w Polsce – w przeciwieństwie do wielu innych krajów UE – nie prowadzi się badań empirycznych pozwalających na głębszą analizę indywidualnych determinantów dojeżdżania do pracy. Dla przybliżenia powiązań między indywidualnymi cechami pracownika a skłonnością do dojeżdżania wykorzystano dane z Europejskiego Sondażu Społecznego z 2004 r.

³⁷ Metoda estymacji modelu – analogicznie jak w przypadku pierwszego z modeli dla migracji – por. uwagi w aneksie 3.

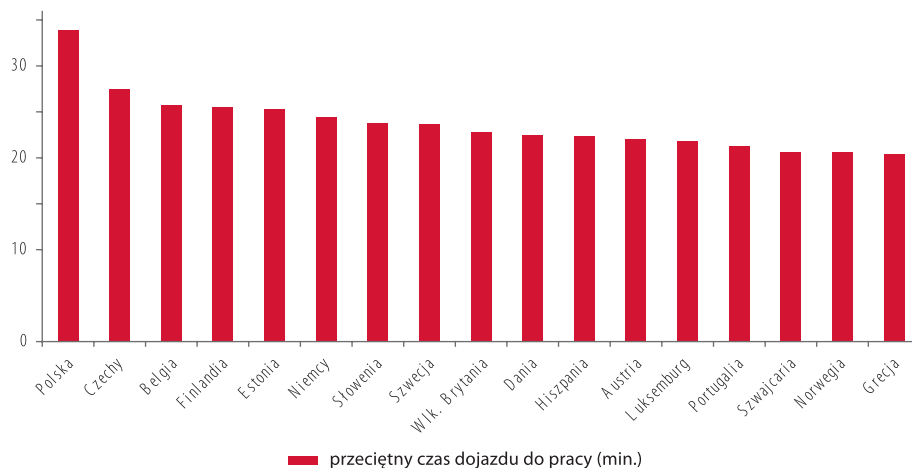
2.5 Indywidualne determinanty czasu dojazdu do pracy

Na podstawie wyników badań empirycznych prowadzonych w różnych krajach można stwierdzić, że przeciętny czas dojazdu do pracy nie jest silnie zróżnicowany międzynarodowo, a jego podobną długość obserwuje się w krajach o różnym poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego i należących do odmiennych kręgów kulturowych (Rouwendaal, 2004a). Można to uznać za przesłankę na rzecz istnienia uwarunkowań behawioralnych, determinujących wybór miejsca pracy w zależności od odległości od miejsca zamieszkania. Charakterystyczną cechą rozkładu czasu dojazdu w poszczególnych krajach jest nie tylko jego z reguły niska wariancja, lecz także skoncentrowanie rozkładu poniżej pewnej, granicznej wielkości. Innymi słowami, wyniki badań sugerują, że **pracownicy do pewnego momentu są obojętni na to, ile czasu zajmuje im dojazd dopóki nie przekroczy on określonej wartości progowej**. Empiryczne obserwacje wskazują, że strefa tolerancji rozciąga się na obszar będący w zasięgu 30-40 minut, a po przekroczeniu tego poziomu częstotliwość dojazdów wyraźnie spada. Jednocześnie pracownicy, którzy muszą dojeżdżać dłużej niż 30-40 minut znacznie częściej deklarują, że szukają innej pracy. W literaturze przedmiotu tę górną granicę określa się mianem „krytycznych izochron” lub maksymalnego akceptowalnego dystansu (Ommeren, 1996, Getis 1969). Chociaż ogólnie rzecz biorąc przeciętny czas dojazdu do pracy jest mało zróżnicowany międzynarodowo, to w Polsce, podobnie jak w innych państwach Europy Środkowo-Wschodniej, jest on wyraźnie dłuższy od wielkości typowej dla Europy Zachodniej (por. wykres III.8).

Z danych Europejskiego Sondażu Społecznego wynika, że w Polsce na dojazd do pracy w jedną stronę poświęca się przeciętnie ponad 30 minut dziennie, podczas gdy w innych krajach UE zwykle droga do pracy zajmuje ok. 20-25 minut. Zbliżone wyniki otrzymano w badaniu przeprowadzonym przez European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions w 2001 r. (por. Stutzer, Lalive 2004). Dłuższy przeciętny czas dojazdu w Polsce wynika przede wszystkim z dużej liczebności grupy pracowników, których czas dojazdu do pracy przekracza granicę „akceptowalnego” dystansu.

Wykres III.8.

Przeciętny czas trwania dojazdu



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych ESS 2004.

Skłonność do poświęcania znacznych zasobów czasu na dojazd do pracy nie powinna być interpretowana jako mobilność, ponieważ z ekonomicznego punktu widzenia **czas dojazdu stanowi koszt uzyskania przychodu, który powinien być minimalizowany**. Dlatego racjonalnie postępujący pracownicy powinni go redukować, albo przeprowadzając się w okolice miejsca pracy, albo ją zmieniając na taką, która nie wiąże się ze zbyt długimi dojazdami (Rouwendaal, van der Vlist, 2002, Clark et al., 2003). Przeciętnie długi czas dojazdów w Polsce sugeruje więc, że mechanizm ten z pewnych przyczyn nie funkcjonuje sprawnie. Z jednej strony sytuacja na rynku pracy sprawia, że poszukiwania innego pracodawcy trwają długo i mogą kosztować wiele wysiłku, z drugiej strony podaż mieszkań w potencjalnych miejscach docelowych migracji jest ograniczona. Można więc przypuszczać, że długie dojazdy do pracy są – przynajmniej częściowo efektem interakcji stosunkowo dużego zróżnicowania przestrzennego sytuacji na rynku pracy oraz niskiej opłacalności migracji do regionów charakteryzujących się wysokimi szansami znalezienia zatrudnienia. Wysokie w Polsce koszty migracji uderzają zwłaszcza w grupę osób o relatywnie słabszej pozycji na rynku pracy i większych ograniczeniach płynności finansowej, co skutkuje ich niższą skłonnością do zmiany miejsca zamieszkania. Należy podkreślić, że powszechność oraz długość dojazdów do pracy może być oznaką nieefektywności mechanizmu rynkowego, jeśli pracownicy dojeżdżają do pracy, której porównywalny substytut mogliby znaleźć w bliższej okolicy miejsca zamieszkania. Podstawowym czynnikiem wywołującym ryzyko takich zbędnych dojazdów, określanym w literaturze jako „wasteful commuting” (por. Hamilton, 1982, Kim, 1995) jest niepełna i asymetryczna informacja o dostępnych wakatach, obniżająca efektywność poszukiwania pracy. Jak pokazują badania empiryczne (por. np. van Ommeren, van der Straaten, 2005), znaczna część dojazdów do pracy może być nieefektywna w tym sensie. Można sądzić, że dotyczy to zwłaszcza dojazdów na obszarach silnie zurbanizowanych, natomiast ma prawdopodobnie niewielkie znaczenie w przypadku dojazdów między miejscowościami, szczególnie w rejonach nie leżących w bezpośredniej bliskości głównych ośrodków miejskich.

Powyższe obserwacje prowadzą do wniosku, że skoro migracje są dla osób nie osiągających wysokich dochodów mniej dostępną opcją podejmowania pracy poza miejscem zamieszkania, alternatywa w postaci dojazdów może być dla nich szczególnie korzystna. Istnieją również teoretyczne przesłanki pozwalające postawić taką tezę. W badaniach poświęconych dojazdom powszechny jest pogląd, że czynnikiem, który może objaśniać zróżnicowanie czasu poświęcanego na dojazdy może być indywidualna wartość czasu (ang. *value of time* por. np. van Ommeren, Rietveld, 2002). W tym ujęciu, im większa produktywność pracownika i wyższy osiągany przez niego dochód, tym większa wartość jego czasu i w związku z tym niższa skłonność do poświęcania tego cennego zasobu na dojazdy (chyba, że pracodawca rekompensuje to dodatkowymi świadczeniami). Z drugiej jednak strony, osoby z wyższym wykształceniem charakteryzują się wyższą specjalizacją i dlatego mogą być skłonne dojeżdżać dalej, aby pracować w zawodzie zgodnym z posiadanymi kwalifikacjami (por. Buchel, van Ham, 2003), przez co przeciętnie ich czas dojazdu może być dłuższy. Jak wskazuje OECD (2005a), efekt taki występuje w np. Wielkiej Brytanii i Niemczech, natomiast w takich krajach jak Austria, Francja czy Włochy przeciętnie dłużej dojeżdżają do pracy osoby niskokwalifikowane. Dla skłonności do dojazdów kluczowe znaczenie ma zatem krańcowa korzyść w kategoriach wynagrodzenia, jaką można uzyskać decydując się na dojazdy, w porównaniu z indywidualną oceną kosztu traconego na nie czasu. Poza tym na przekór przewidywaniom koncepcji indywidualnej (pieniężnej) wartości czasu, w badaniach empirycznych zwykle okazuje się, że krócej dojeżdżają kobiety – mimo przeciętnie niższych zarobków. W ich przypadku decyduje o tym kwestia ograniczeń wynikających z budżetu czasu, w którym zwykle znaczącą pozycję stanowią obowiązki rodzinne i domowe. Krótszy czas dojazdu jest charakterystyczny zwłaszcza dla tych kobiet, które sprawują opiekę nad dziećmi. Nie stanowi to jednak zaprzeczenia koncepcji wartości czasu jako takiej, lecz wskazuje, że dla oceny korzyści związanych z dojazdami uwzględniane są także czynniki niepieniężne.

Oceniając indywidualne determinanty czasu dojazdu do pracy należy mieć na uwadze, że zgodnie z tzw. zasadą kompensowania różnic (ang. *compensating differentials*), niedogodności związane z długim dojazdem mogą być równoważone przez korzyści wynikające z niższych kosztów utrzymania – oznaczałoby to, że osoby dojeżdżające dłużej powinny zamieszkiwać tereny podmiejskie lub wsie. Z drugiej jednak strony, struktura przestrzenna, większa gęstość zaludnienia oraz wyższa w dużych miastach heterogeniczność podaży i popytu na pracę mogą wiązać się z tym, że również wśród mieszkańców dużych aglomeracji czas dojazdu będzie długi.

Zatem o ile w przypadku migracji można stosunkowo łatwo przewidzieć, które grupy społeczno-ekonomiczne okażą się najbardziej mobilne, wskazanie determinantów dojeżdżania do pracy nie jest sprawą oczywistą. Ze względu na odmienne w Polsce w porównaniu do krajów Europy Zachodniej wzorce dokonywania wyboru miejsca pracy i zamieszkania, warto podjąć taką próbę. Analizą objęto osoby w wieku 18-44, pracujące i jednocześnie dojeżdżające do pracy. Obok czynników, które na podstawie teoretycznych przesłanek potencjalnie wpływają na czas dojazdu, uwzględniono również możliwość występowania efektów specyficznych dla Polski, mogących tłumaczyć, które grupy pracowników skłonne są poświęcać na dojazdy więcej czasu, niż wynikałoby to z powszechnie obserwowanych wzorców zachowań pracowników europejskich.

Tabela III.18.

Wyniki modelu logitowego dla dojazdów trwających ponad pół godziny w krajach EOG

Zmienne	Poziom istotności	Oszacowanie parametru ^{a)}	Zmienne	Poziom istotności	Oszacowanie parametru ^{a)}
praca poniżej kwalifikacji	0,01	1,24			
Płeć i sytuacja rodzinna	0,00				
matka z dzieckiem	0,00	0,79	Interakcje z faktem zamieszkiwania w Polsce	0,07	–
kobieta bez dziecka	0,35	1,07	matka z dzieckiem, Polska	0,14	0,60
mężczyzna bez dziecka	0,70	1,03	kobieta bez dziecka, Polska	0,81	1,09
Wykształcenie	0,00		mężczyzna bez dziecka, Polska	0,15	1,60
podstawowe	0,00	0,58	podstawowe, Polska	0,29	1,46
średnie	0,00	0,79	średnie, Polska	0,05	1,92
Miejsce zamieszkania	0,00		duże miasto, Polska	0,42	1,31
duże miasto	0,00	1,35	wieś, Polska	0,02	2,18
wieś	0,01	1,19			
Polska	0,52	0,78			

Analiza obejmuje osoby w wieku 18-44, które ukończyły naukę, pracują i jednocześnie dojeżdżają do pracy. Grupa referencyjna: mężczyźni posiadający dzieci, ze średnich miast, z wyższym wykształceniem, mieszkający w krajach EOG (poza Polską), nie pracujący poniżej kwalifikacji. Dodatkowe uwagi metodologiczne znajdują się w aneksie 11.

a) Iloraz względnych prawdopodobieństw (RRR) wskazuje jak zmienia się prawdopodobieństwo wystąpienia $Y=1$, gdy X przyjmuje wartość 1 (dla zmiennych binarnych)

Źródło: ESS 2004.

Wyniki przeprowadzonej regresji potwierdzają opisane w literaturze przedmiotu zależności między czasem poświęcanym na dojazdy a płcią i pozycją w gospodarstwie domowym. **Kobiety są w krajach EOG mniej skłonne do poświęcania na dojazdy więcej niż pół godziny**, choć różnica ta jest istotna **tylko dla rodzin posiadających dziecko** – kobiety nie opiekujące się dzieckiem charakteryzują się zbliżoną do mężczyzn skłonnością do dojazdów wymagających poświęcenia znacznych zasobów czasu.³⁸ W Polsce efekt ten jest nawet silniejszy tzn. matki z dzieckiem w większym stopniu są niechętne długim dojazdom niż w innych krajach EOG. Może być to związane z większą niż w innych krajach dominacją tradycyjnego modelu rodziny, w której na kobiecie ciąży większość obowiązków wychowawczych i domowych. Przez to skłonne są one relatywnie w większym stopniu, niż w innych krajach zrezygnować z lepiej płatnej, lecz dalej położonej, pracy na rzecz opieki nad dzieckiem.

Długie dojazdy mieszkańców dużych miast są cechą powszechną wszystkich krajów objętych badaniem, przy czym wewnątrz tej grupy osób ani poziom wykształcenia, ani zamieszkiwanie konkretnego kraju nie różnicuje istotnie względnego prawdopodobieństwa długich dojazdów. **Pracowników w Polsce wyróżniają jednak na tle innych krajów ponadprzeciętnie długie dojazdy mieszkańców wsi.** Jest to spójne z obserwacjami na temat regionalnych determinant dojazdów do pracy, w szczególności z tym, że mieszkańcy powiatów należących do klastrów *Niskoproduktywne rolnictwo* oraz *Rolniczo-przemysłowe* relatywnie często dojeżdżają do pracy do innych regionów.³⁹ Okazuje się, że intensywność dojazdów mieszkańców tego typu regionów jest wysoka nie tylko na tle pracowników w innych regionach w Polsce, ale także w porównaniu z mieszkańcami regionów rolniczych w innych krajach.

Model wskazuje również, że generalnie rzecz biorąc **osoby gorzej wykształcone są w Europie mniej skłonne do długich dojazdów** – mimo, że wartość czasu niskoproduktywnych pracowników jest w kategoriach pieniężnych niższa, są oni rzadziej gotowi poświęcić go na dojazd do pracy.⁴⁰ Wskazuje to, że krańcowa korzyść z podjęcia dojazdu jest w ich wypadku relatywnie niższa niż dla osób o wykształceniu wyższym, które podejmując dojazdy mogą zyskać więcej znajdując pracę lepiej dopasowaną do ich kwalifikacji. Prawidłowość ta jednak jest w pewnym stopniu **odwrócona w Polsce**, gdzie **wyższą skłonnością do długich dojazdów do pracy cechują się osoby o wykształceniu średnim.** Ponieważ nie dotyczy to osób o wykształceniu podstawowym, można sądzić, że względnie intensywniejsze dojazdy pracowników o wykształceniu średnim polegają przede wszystkim na dojazdach z małych miejscowości do miast, np. powiatowych, gdzie skupione są miejsca pracy w usługach (transporte, handlu i usługach publicznych) oraz drobnym przemyśle przetwórczym.

Można zatem stwierdzić, że w Polsce obok mieszkańców dużych aglomeracji grupą osób charakteryzującą się przeciętnie wyższą skłonnością do długich dojazdów są osoby mieszkające na wsi – to w dużej mierze ich mobilność sprawia, że Polska cechuje się przeciętnie dłuższym czasem dojazdu do pracy niż inne kraje europejskie. Biorąc pod uwagę wyniki modelu regionalnych determinantów dojazdów do pracy można przypuszczać, że dojazdy do innego regionu umożliwiają tym osobom zdobycie zatrudnienia nie związanego z rolnictwem, prawdopodobnie przynoszącego wyższy dochód niż osiągalny w miejscu zamieszkania. Dojazdy stanowią dla nich opcję korzystną, gdyż nie wiążą się z koniecznością zainwestowania w nowe mieszkanie. Nie oznacza to, że taki wybór nie wiąże się z koniecznością ponoszenia kosztów – dojazdy do pracy wymagają znacznych nakładów czasu (oraz finansowania środków transportu), jednak koszty te są względnie niskie z uwagi na niską produktywność tych osób, a ponadto są rozłożone na cały okres pracy zawodowej. W przypadku pewnej liczby osób, zwłaszcza tych o wykształceniu średnim i zamieszkujących tereny peryferyjne, dojazdy do większych miejscowości mogą być jedynym sposobem na podjęcie pracy odpowiadającej posiadanym umiejętnościom.

2.7 Konsekwencje migracji wewnętrznych i dojazdów dla rynku pracy i gospodarki

Na migracje wewnętrzne w dużej mierze należy (pomijając ich ważny społeczny i demograficzny wymiar) patrzeć jako na przejaw alokacji zasobu pracy w gospodarce. Mechanizmy ekonomiczne rządzące ruchami ludności wewnątrz kraju nie różnią się przy tym istotnie od mechanizmów opisanych w przypadku migracji zagranicznych. W obu wypadkach, podstawowym czynnikiem sprzyjającym zmianie miejsca zamieszkania są oczekiwane wynagrodzenia i standard życia w miejscu docelowym w porównaniu z wynagrodzeniami i standardem w rejonie wysyłającym. Intensywne ruchy ludności powinny mieć miejsce wtedy, gdy między poszczególnymi regionami kraju istnieją duże różnice w poziomie życia i tempie wzrostu gospodarczego, a jednocześnie nie towarzyszą im wiążące bariery po stronie podaży mieszkań na obszarach relatywnie lepiej rozwiniętych. W takiej sytuacji, szybki rozwój gospodarczy dużych aglomeracji - *Centrów rozwoju* otoczonych *Suburbiami* (por. Część II), koncentrujących inwestycje w sektorach o największym potencjale wzrostu produktywności, powinien doprowadzić do na tyle dużego zwiększenia popytu na pracę i wynagrodzeń, że przeprowadzka z regionów uboższych stanie się dla ich mieszkańców atrakcyjna.

W tym ujęciu, migracje wewnętrzne są więc przede wszystkim przejawem działania rynkowego mechanizmu równoważenia popytu z podażą w sytuacji wzrostu ceny danego dobra rzadkiego (w tym wypadku wynagrodzeń) i mają znaczenie głównie dla zmian na lokalnych i regionalnych rynkach pracy w okresie co najmniej kilkunastoletnim, prowadząc do rozrostu większych ośrodków miejskich (urbanizacji), oraz ich otoczenia, kosztem depopulacji regionów relatywnie uboższych i dalej położonych. Zjawisko to jest niekiedy

³⁸ Zmienną objaśnianą w modelu jest prawdopodobieństwo, że osoby dojeżdża do pracy ponad 30 minut, a przesunięcie tej granicy do 40 minut nie zmienia omawianych zależności.

³⁹ Niestety niewielka próba ESS uniemożliwia powiązanie miejsca zamieszkania respondentów z danymi charakteryzującymi powiaty, więc weryfikacja związku tych dwóch zależności nie jest możliwa.

⁴⁰ Oznacza to, że nawet w krajach UE, w których osoby o niższym poziomie wykształcenia charakteryzują się wyższą zamożnością niż w Polsce, również rzadko dojeżdżają dłużej niż pół godziny do pracy.



postrzegane jako niepożądane, ze względu na „wymywanie” zasobów ludzkich z prowincji do centrum. Jest ono jednak jednocześnie warunkiem *sin equa non* efektywnej ekonomicznej alokacji zasobu pracy, przepływającego w kierunku wyznaczonym przez kierunki inwestowania. Ponieważ inwestycje mają tendencję do klastrowania się ze względu na występowanie na szczeblu lokalnym pozytywnych efektów skali, także zasoby pracy muszą podlegać tej regule. Jeśli jest to utrudnione ze względu m.in. na ograniczenia po stronie podaży mieszkań lub barier biurokratycznych, w postaci np. racjonowania prawa do zamieszkania w stolicy, to przyhamowaniu muszą ulec także inwestycje a wraz z nimi poziom rozwoju gospodarczego.

W tym kontekście należy zastanowić się, w jakim stopniu migracje wewnętrzne mogą być substytuowane dojazdami do pracy. Opierając się na uzyskanych wynikach można argumentować, że skala ta może być duża pod warunkiem istnienia odpowiednio dostępnej infrastruktury transportowej. W takim wypadku, alternatywą do migracji z regionów słabiej rozwiniętych, sprzyjającą bardziej zrównoważonemu modelowi rozwoju kraju, może być do pewnego stopnia poprawa masowej infrastruktury transportowej zdolnej do codziennego przewiezienia dużej liczby osób dojeżdżających do pracy z regionów peryferyjnych do aglomeracji miejskiej. Dojazdy do pracy mogą w pewnym zakresie zmniejszać „efekt wymywania” zasobów z prowincji do centrum. Należy jednak pamiętać o obserwacji, że skłonność do dojazdów skokowo spada po przekroczeniu pewnej progowej wartości czasu na nie poświęcanego, co sprawia, że dojazdy do *Centrów rozwoju* i otaczających je *Suburbów*, mogą być alternatywą jedynie dla części mieszkańców terenów defaworyzowanych. Lepsza infrastruktura transportowa pozwala na rozszerzenie kręgu dostępności aglomeracji dla mieszkańców dalej położonych obszarów jedynie w ograniczonym zakresie. W rezultacie, zwiększenie intensywności dojazdów do pracy należy traktować raczej jako uzupełnienie niż alternatywę dla migracji wewnętrznych z mniejszych ośrodków do większych.

Ostatecznie należy podkreślić, że ani migracje wewnętrzne ani dojazdy do pracy nie stanowią efektywnego mechanizmu adaptacji do zmian wywołanych fluktuacjami koniunktury gospodarczej, te bowiem powodowane są przez szoki agregatowe, a co za tym idzie dotyczące całą gospodarkę i wszystkie regionalne rynki pracy w mniej więcej tym samym stopniu i czasie. Mogą być one jednak sposobem na łagodzenie wstrząsów o charakterze lokalnym (w postaci np. bankructwa głównego pracodawcy w powiecie). Jeśli społeczność lokalna jest dostatecznie mobilna, migracje, a zwłaszcza dojazdy, ze względu na znacznie mniejszą selektywność względem wieku i wykształcenia, mogą w krótkim czasie rozwiązać problem przewagi podaży pracy nad popytem na nią w skali lokalnej.

Podsumowanie

Rozważanie podjęte w niniejszej części pozwalają na sformułowanie kilku głównych wniosków co do charakteru i skutków gospodarczych migracji zagranicznych i wewnętrznych oraz dojazdów do pracy we współczesnej Polsce.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że zjawiska migracyjne (zarówno wewnętrzne jak i zagraniczne) wydają się w Polsce podlegać tym samym podstawowym prawom, jakie zostały w literaturze przedmiotu zidentyfikowane na podstawie doświadczeń innych krajów. W szczególności **w Polsce migrantami są przede wszystkim ludzie młodzi – przed 30tym rokiem życia, relatywnie lepiej wykształceni** (zwłaszcza o wykształceniu wyższym). W przypadku migracji wewnętrznych także ci, w których życiu dochodzi do istotnych wydarzeń o charakterze osobistym takich jak założenie rodziny lub wejście w związek partnerski.

Osoby zmieniające miejsce zamieszkania w kraju lub wyjeżdżające do pracy za granicę względnie częściej **osiągają także inny status na rynku pracy**, w tym zwłaszcza aktywizują się po okresie bierności (w tym tej spowodowanej nauką) lub podejmują pracę po okresie bezrobocia, niż ma to miejsce w przypadku osób, które nie migrują. Relatywnie niska mobilność przestrzenna wiąże się za to relatywnie częściej z pozostawaniem długotrwale bezrobotnym. Można więc powiedzieć, że migracje odgrywają pozytywną rolę z punktu widzenia indywidualnych losów na rynku pracy, a **sytuacja migrantów jest relatywnie lepsza** niż osób, które takiego wysiłku nie podjęły.

Na prawdopodobieństwo migracji istotny wpływ mają warunki gospodarcze zarówno regionu wysyłającego jak i regionu docelowego. Tym samym, **głównym motywem migracji zagranicznych jest chęć podniesienia własnego poziomu życia** dzięki wyższemu dochodowi z pracy, możliwym do osiągnięcia w kraju relatywnie bogatszym nawet w wypadku podjęcia pracy poniżej własnych kwalifikacji. Z kolei w wypadku **migracji wewnętrznych, można obserwować wyraźną korelację skłonności do przeprowadzki z poziomem rozwoju lokalnego**. Ogólny wzorzec migracji jest przy tym w pełni zgodny z grawitacyjnymi prawami migracji. Wyższemu odpływowi ludności sprzyja zarówno relatywnie gorsza sytuacja na rynku pracy, jak i względnie niższy poziom wynagrodzeń, a także wysoki udział zatrudnienia w rolnictwie. Natomiast osoby migrujące kierują się do regionów o wyższym przeciętnym poziomie PKB i wynagrodzeń oraz nowocześniejszej strukturze produkcji, starając się przy tym wybierać na ogół rejony położone możliwie blisko swojego miejsca pochodzenia.

W konsekwencji, **powiaty najlepiej rozwinięte – a więc zgrupowane w *Centrach rozwoju i Suburbiach* – silnie przyciągają strumień nowych mieszkańców**, przy relatywnie niskim odpływie ludności na zewnątrz, co powoduje, że łączna liczba ich mieszkańców stopniowo wzrasta. Przeciwnie sytuacja wygląda w przypadku klastrow grupujących powiaty najbiedniejsze takie jak: *Byłe PGR* oraz *Nisko-produktywne rolnictwo*. W ich wypadku odpływ ludności zdecydowanie przeważa nad napływem. Stosunkowo najmniejszym przemianom populacyjnym w wyniku migracji podlegają powiaty *Rolniczo-przemysłowe*, w których odpływy równoważą się z napływami, natomiast specyficzną grupą powiatów tworzą *Miasta* charakteryzujące się najniższym poziomem nie tylko odpływu, ale i napływu migrantów. Saldo migracji w tych powiatach jest więc dodatnie, ale niższe niż w *Suburbiach* i *Centrach rozwoju*.

Łączna **intensywność migracji wewnętrznych nie należy w Polsce do najwyższych** w skali europejskiej choć jednocześnie nie jest tak niska jak to się często twierdzi. Biorąc pod uwagę, że **Polska jest w chwili obecnej krajem stosunkowo mało zurbanizowanym**, w którym zjawisko intensywnych ruchów migracyjnych ze wsi do miast uległo zahamowaniu przed 20-30 laty, po okresie istotnie krótszym niż w innych krajach europejskich, można uznać, że intensywność ta jest niższa niż mogłaby być potencjalnie. Jej wzrost warunkowany jest z jednej strony szybkim **rozwojem dużych i średnich ośrodków miejskich oraz suburbiów**, z drugiej zaś dostępnością rynku mieszkaniowego, czynnika bardzo istotnego dla prawdopodobieństwa migracji.

Na uwagę zasługuje wyraźna **substytucja migracji dojazdami**. Innymi słowy, w regionach gdzie dzięki relatywnie łatwemu dojazdowi możliwe jest uczestniczenie w atrakcyjnym rynku pracy np. jednego z *Centrów rozwoju*, skala migracji jest niższa niż w sytuacji, gdy takie możliwości są mniejsze. W połączeniu z dostępnością mieszkań owocuje to **zjawiskiem suburbanizacji**, w wyniku którego szczególnie dużo nowych mieszkańców przyciągają suburbia otaczające centra rozwoju lub (rzadziej) miasta. W Polsce **do dłuższych dojazdów** obok mieszkańców dużych aglomeracji i ich suburbiów **skłonni są także mieszkańcy terenów wiejskich**, często relatywnie gorzej wykształceni, choć już na tle wszystkich mieszkańców wsi, wydaje się, że bardziej skłonne do dojazdów są osoby o nieco wyższych kwalifikacjach. W rezultacie dojazdy do pracy pełnią rolę czynnika podnoszącego (choć niezbyt silnie) efektywność alokacji zasobów pracy w Polsce.

Na zmniejszenie intensywności migracji wewnętrznych w Polsce pewien (choć mniejszy niż dojazdy) wpływ mają także migracje zagraniczne – przeprowadzka do innego miasta w kraju może być niewiele mniej kosztowna niż wyjazd za granicę, będąc jednocześnie alternatywą istotnie mniej atrakcyjną finansowo. Jednocześnie jednak skala migracji zagranicznych, choć znaczna, nie jest na tyle wysoka, by mieć decydujący wpływ na intensywność migracji wewnętrznych, ustępując pod tym względem znacznie dojazdom. **Polska od wielu lat jest krajem o ujemnym saldzie migracji zagranicznych netto**. W latach 1989-2001 z Polski emigrowało przeciętnie ok. 70 tys. osób rocznie. Jednocześnie wyjazdy do pracy zagranicę znacznie przekraczają strumień osób wyjeżdżających z kraju na stałe, gdyż **przeważającą część osób szukających zatrudnienia poza granicami Polski stanowią pracownicy podejmujący pracę sezonową lub przebywający za granicą jedynie czasowo**.



Sytuacja ta nie zmieniła się także po przystąpieniu Polski do UE w maju 2004 roku. Akcesja doprowadziła do **skokowego wzrostu liczby osób średniorocznie przebywających za granicą** o około 165-370 tys. tj. o około 10-20 proc. ogólnej liczby osób z Polski przewijających się każdego roku przez zagraniczne rynki pracy. Stało się tak przede wszystkim za sprawą nasilenia wyjazdów do Wielkiej Brytanii i Irlandii, jednak dodatkowe osoby szukające pracy za granicą w większości podejmowały zatrudnienie sezonowe i czasowe, a tylko około jedna trzecia z nich zatrzymywała się w kraju docelowym na dłużej. Skokowy wzrost natężenia migracji w roku 2004 **był wydarzeniem jednostkowym**, mającym cechy tzw. **garbu migracyjnego** tj. gwałtownego zwiększenia się liczby osób przybywających do kraju, po którym następuje stabilizacja napływu imigrantów na mniej więcej poprzednim poziomie. Można oczekiwać, że natężenie migracji z czasem ulegnie osłabieniu, gdy sytuacja gospodarcza w Polsce poprawi się oraz **zmniejszą się różnice w dochodach między krajem przyjmującym i wysyłającym**. Doświadczenia krajów takich jak Hiszpania czy Irlandia pokazują, że w wyniku przemian strukturalnych, owocujących poprawą sytuacji na rynku pracy (spadkiem bezrobocia i wzrostem wynagrodzeń), a co za tym idzie poprawą sytuacji ekonomicznej gospodarstw domowych, możliwe jest całkowite odwrócenie trendu emigracyjnego w czasie kilku – kilkunastu lat.

W przypadku Polski oraz innych państw środkowoeuropejskich, których dystans produktywności i wynagrodzeń wobec najbogatszych europejskich gospodarek jest większy niż w Hiszpanii przed 20 laty należy sądzić, że czas potrzebny na to by ich mieszkańcy przestali wyjeżdżać masowo do pracy za granicą będzie relatywnie dłuższy. Niemniej jednak jego znaczne skrócenie będzie tym bardziej realne im **szybszy i stabilniejszy będzie wzrost gospodarczy** w Polsce i regionie, a tym samym im szybciej następować będzie wyrównywanie poziomów życia w ramach Unii Europejskiej.