

STUDIA I MONOGRAFIE

z. 302

Sabina Kubiciel-Lodzińska

**Imigracja zarobkowa
do województwa opolskiego.
Skala, warunki i perspektywy**



POLITECHNIKA OPOLSKA

ISSN 1429-6063

Opole 2012 ISBN 978-83-62736-57-7

POLITECHNIKA OPOLSKA

KOMITET REDAKCYJNY

Andrzej KNAPIK, Jan KUBIK,
Tadeusz ŁAGODA – przewodniczący,
Mariusz MIGAŁA, Iwona MULICKA,
Jan SADECKI, Małgorzata WRÓBLEWSKA

Recenzent:

dr hab. inż. Zofia HASIŃSKA
prof. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

Redaktor:

Małgorzata WRÓBLEWSKA

Źródło zdjęcia na okładce:

Stock.XCHNG

Projekt okładki:

Elżbieta CIECHOCIŃSKA

Komitet Redakcyjny Wydawnictw Politechniki Opolskiej
ul. S. Mikołajczyka 5

Skład: Oficyna Wydawnicza Politechniki Opolskiej
Nakład: 150 egz. Ark. wyd. 11,8. Ark. druk. 11,4.
Druk i oprawa: Sekcja Poligrafii Politechniki Opolskiej

Spis treści

Wprowadzenie	5
Rozdział 1	
Podstawowe kategorie i mierniki określające migracje	9
1.1. Migracje – podstawowe pojęcia	9
1.2. Klasyfikacja migracji	12
1.3. Typologia migrantów	19
1.4. Rynek pracy a migracje zarobkowe	21
1.5. Uwarunkowania decyzji migracyjnych	24
Rozdział 2	
Wybrane teorie migracji i otwartego rynku pracy	29
2.1. Prawa migracji Ernesta Ravensteina	29
2.2. Różnice płacowe jako determinanta migracji	30
2.3. Migracja jako wynik gry popytu i podaży na rynku pracy	30
2.4. Teorie segmentacji rynku pracy	32
2.5. Teoria push – pull Everetta Lee i jej rozwinięcia – ujęcie socjologiczne	35
2.6. Teorie politologiczne	38
2.7. Teorie nawiązujące do roli jednostki w procesie decyzyjnym	39
2.8. Nowa Ekonomika Migracji Pracowniczych i społeczny kontekst migracji....	41
Rozdział 3	
Zatrudnienie cudzoziemców w Polsce w świetle wybranych wyników badań naukowych	47
3.1. Dorobek badawczy na temat imigracji i imigracji zarobkowej w latach 1989–2004	47
3.2. Badania dotyczące imigracji i imigracji zarobkowej do Polski po roku 2004	55
Rozdział 4	
Warunki formalnoprawne zatrudnienia obcokrajowców oraz jakość danych statystycznych	63
4.1. Warunki formalnoprawne umożliwiające obcokrajowcom podejmowanie legalnego zatrudnienia	63
4.2. Zakres i jakość danych statystycznych dotyczących zatrudnienia obcokrajowców w Polsce	66
Rozdział 5	
Migracyjna specyfika województwa opolskiego	69
5.1. Emigracja mieszkańców i jej wpływ na regionalny rynek pracy	69
5.2. Charakterystyka województwa opolskiego jako regionu imigracji zarobkowej	72

5.3. Sytuacja na rynku pracy a struktura zatrudnienia obcokrajowców w województwie opolskim	82
5.3.1. Struktura wolnych miejsc pracy w województwie opolskim w latach 2005–2009	82
5.3.2. Struktura zezwoleń na pracę i oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi w województwie opolskim	85
Rozdział 6	
Ogólna charakterystyka badanej grupy obcokrajowców pracujących legalnie oraz nielegalnie	89
6.1. Cel i metodyka badań.....	89
6.2. Charakterystyka legalnie pracujących cudzoziemców	93
6.2.1. Cechy demograficzno-społeczne	93
6.2.2. Kraje pochodzenia cudzoziemców, branże i okres zatrudnienia	97
6.2.3. Powody podejmowania pracy poza granicami kraju, w Polsce i w województwie opolskim i sposoby jej pozyskiwania	102
6.3. Charakterystyka nielegalnie pracujących cudzoziemców	112
6.3.1. Cechy demograficzno-społeczne	112
6.3.2. Powody podejmowania pracy poza granicami kraju, w Polsce i w województwie opolskim i sposoby jej pozyskiwania	114
Rozdział 7	
Warunki płacy i pracy badanych obcokrajowców	119
7.1. Wynagrodzenia obcokrajowców pracujących legalnie i nielegalnie	119
7.2. Pozapłacowe korzyści oferowane obcokrajowcom pracującym legalnie i nielegalnie	124
7.3. Wynagrodzenia możliwe do uzyskania w kraju pochodzenia cudzoziemców	127
Rozdział 8	
Trudności w podejmowaniu pracy w Polsce i propozycje ich przewyżczenia	133
8.1. Czynniki utrudniające cudzoziemcom podejmowanie zatrudnienia w Polsce	133
8.2. Propozycje zmian ułatwiających podejmowanie pracy w Polsce	139
8.3. Perspektywy dalszego podejmowania pracy w województwie opolskim	142
Podsumowanie	149
Bibliografia	153
Wykaz wybranych aktów prawnych	163
Wykaz źródeł internetowych	165
Aneks	169
Abstract	175
Streszczenie	177

Wprowadzenie

Bezprecedensowa w skali kraju emigracja – stała i okresowa mieszkańców województwa¹ opolskiego spowodowała, że region ten jest od wielu lat obszarem wnikliwych badań dotyczących tego zjawiska, jego przyczyn, skutków społecznych i gospodarczych oraz formułowane są prognozy na przyszłość². Opolszczyzna jest jednym z nielicznych (jeśli nie jedynym) województwem, w którym kompleksowo badano i bada się to zjawisko. Ustalono m.in., że około 115 tys. mieszkańców województwa pracuje za granicą³. To powoduje, że na rynku pracy tworzy się luka, która coraz częściej uzupełniana jest zagranicznymi pracownikami. W województwie opolskim znajduje potwierdzenie jedno z praw migracyjnych sformułowanych przez Ernesta Ravensteina, który zauważył, że odpływ emigracyjny wywołuje kompensujący go napływ imigracyjny.

Pomimo wagi i aktualności problemu, zjawisko imigracji zarobkowej do województwa opolskiego nie było dotychczas przedmiotem badań. Brak jest wiedzy na temat czynników decydujących o podejmowaniu przez obcokrajowców pracy w Polsce i na Opolszczyźnie, warunków ich pracy, w tym uzyskiwanych wynagrodzeń, utrudnień związanych z podejmowaniem zatrudnienia, a także perspektyw dalszej pracy cudzoziemców w regionie. Dlatego w badaniach, których wyniki zaprezentowane zostały w niniejszej pracy wyznaczono następujące cele:

1. Ustalenie branż i zawodów, w których najczęściej znajdują zatrudnienie obcokrajowcy.
2. Ustalenie powodów, które sprawiają, że cudzoziemcy decydują się na emigrację zarobkową, a także czynników przesądzających o wyborze Polski i województwa opolskiego jako miejsca pracy.
3. Ustalenie oferowanych obcokrajowcom warunków pracy, w tym uzyskiwanych wynagrodzeń.

¹ W pracy pojęcia: województwo i region, a także województwo opolskie, Opolszczyzna i Śląsk Opolski będą traktowane jako tożsame.

² Obszerne badania z tego zakresu od wielu lat prowadzi m.in. R. Jończy (aspekt ekonomiczny). Temat ten w swoich pracach poruszają także: R. Rauziński (aspekt demograficzny), K. Heffner, B. Solga (aspekt geograficzno-socjologiczny).

³ Szacunek ten pochodzi z pracy: R. Jończy, D. Rokita-Poskart, *Zagraniczne migracje zarobkowe z województwa opolskiego w latach 2008–2010 oraz ich wpływ na opolski rynek pracy i sferę fiskalną samorządów terytorialnych. Diagnoza i rekomendacje w kontekście rozwoju regionu*, Opole 2011.

4. Ustalenie, czy cudzoziemcy nadal skłonni byłiby pracować w województwie opolskim.

Głównym źródłem danych wykorzystanych w niniejszej pracy są wyniki badań przeprowadzone w grupie cudzoziemców pracujących legalnie i nielegalnie w województwie opolskim⁴.

Praca składa się ośmiu rozdziałów. Pierwsze trzy mają charakter teoretyczny.

Rozdział pierwszy rozpoczęto od zdefiniowania i kategoryzacji pojęcia migracji. Przedstawiono także typologię migrantów oraz omówiono czynniki wpływające na decyzję migracyjną, koncentrując uwagę na rynku pracy cudzoziemców.

W rozdziale drugim omówiono wybrane teorie migracji i otwartego rynku pracy. Zaprezentowano ich syntetyczną charakterystykę i wykorzystanie głównie w kontekście napływu zagranicznej siły roboczej.

Rozdział trzeci przedstawia dorobek badawczy z zakresu imigracji zarobkowej do Polski od początku okresu transformacji ustrojowej w 1989 r. W pierwszym podrozdziale omówiono badania prowadzone przed 2004 r., czyli przed akcesją Polski do Unii Europejskiej. W drugim podrozdziale zaprezentowano wiedzę z zakresu imigracji zarobkowych uzyskaną po 2004 r.

W rozdziale czwartym zaprezentowano warunki formalnoprawne zatrudnienia obcokrajowców oraz przedstawiono dostępne źródła danych dotyczących imigracji pracowniczej do Polski.

Kolejny rozdział – piąty – poświęcono migracyjnej specyfice województwa opolskiego. Omówiono wpływ procesów emigracji mieszkańców regionu na sytuację na regionalnym rynku pracy oraz ewentualne przekształcenie się Opolszczyzny w województwo imigracyjne. Podjęto także próbę pokazania związku pomiędzy sytuacją na opolskim rynku pracy a strukturą zatrudnionych obcokrajowców.

Trzy ostatnie rozdziały oparto na wynikach przeprowadzonych badań. W rozdziale szóstym omówiono metodykę przeprowadzonych badań empirycznych. Przedstawiono trudności towarzyszące badaniom, określono sposób doboru próby badawczej, zaprezentowano przebieg badań oraz treść

⁴ Wybrane wyniki badań prezentowane w publikacji pochodzą z rozprawy doktorskiej Sabiny Kubiciel-Lodzińskiej pt. „Czynniki zatrudnienia cudzoziemców w województwie opolskim”, która została obroniona na Wydziale Ekonomiczno-Inżynieryjnym Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, a jej promotorem był dr hab. Romuald Jończy, prof. UE. Z uwagi na to, że treści części rozdziałów pokrywają się z treścią niektórych fragmentów tej dysertacji, chcąc uniknąć nadmiaru cytowań, odstąpiono od zamieszczania odpowiednich odnośników w niniejszej pracy.

kwestionariusza badawczego. Scharakteryzowano badanych obcokrajowców pracujących legalnie i nielegalnie. Przedstawiono motywy, jakimi kierują się cudzoziemscy pracownicy, podejmując decyzję o podjęciu pracy poza granicami swojego kraju, w Polsce oraz w województwie opolskim.

W rozdziale siódmym przedstawiono wyniki badań dotyczące warunków pracy i wynagrodzenia uzyskiwanych przez obcokrajowców. Rozdział ten zawiera również prezentację wysokości płac możliwych do uzyskania w krajach pochodzenia badanych obcokrajowców.

Rozdział ósmy poświęcono analizie czynników utrudniających, zdaniem obcokrajowców podejmowanie pracy w Polsce oraz omówiono postulaty zmian w regulacjach dotyczących zatrudniania cudzoziemców zgłoszone przez zagranicznych pracowników. Sformułowano także wnioski dotyczące perspektyw zatrudniania obcokrajowców w województwie opolskim.

Przeprowadzenie badań, których wyniki zostały zaprezentowane w niniejszej pracy, nie byłoby możliwe bez pomocy m.in. Opolskiej Izby Gospodarczej, Związku Śląskich Rolników i Konsulatu Republiki Federalnej Niemiec w Opolu. Na ostateczny kształt pracy wpłynęły uwagi Recenzentki Pani Profesor Zofii Hasińskiej. Szereg cennych propozycji wniósł także zawsze życzliwy Profesor Romuald Jończy.

Wszystkim składam serdeczne podziękowania.

Rozdział 1

Podstawowe kategorie i mierniki określające migracje

1.1. Migracje – podstawowe pojęcia

Migracja pochodzi od łacińskiego *migrare* i oznacza (wy)wędrować; przesiedlać się. To zmiana miejsca zamieszkania lub pobytu na stałe lub na pewien okres⁵. Polega na opuszczeniu zarówno przez pojedyncze osoby, jak i całe społeczeństwa miejsc stałego zamieszkania i przeniesieniu się na inne obszary⁶. Migracja nie ma ograniczeń, jeśli chodzi o odległość, dobrowolny lub przymusowy charakter oraz zewnętrzny lub wewnętrzny charakter. Socjologowie definiują migrację jako stałe lub czasowe przejście z jednego otoczenia społeczno-kulturowego do innego, które jest odmienne od dotychczasowego⁷.

Przyczyną migracji może być praca, nauka, rozrywka (turystyka) albo może mieć ona związek z ucieczką przed zagrożeniem. Jednak jedną z głównych przyczyn przemieszczania się ludzi jest chęć poprawy swojego bytu.

John Lewis definiuje migranta jako „osobę przebywającą lub opuszczającą pewne miejsce w inny sposób niż urodzenie lub śmierć”⁸. Migracje są jednym z trudniejszych do oceny zjawisk w demografii. Powodują istotne zmiany w strukturze demograficznej kontynentów, krajów lub konkretnych regionów i obszarów. Ich konsekwencją są przemiany ekonomiczne, społeczne, polityczne i kulturowe⁹.

Pojęcie migracji obejmuje dwa procesy. Jest nim napływ ludności do jakiegoś miasta, regionu lub kraju zwany imigracją oraz odpływ ludności, który określany jest jako emigracja. W terminologii stosowanej przez Główny Urząd Statystyczny rozróżnia się:

- emigrantów – osoby wyjeżdżające z kraju za granicę na pobyt stały lub czasowy,

⁵ Encyklopedia PWN, Warszawa 1999, s. 653.

⁶ P. Kraszewski, *Typologia migracji*, [w:] *Migracja, Europa, Polska*, pod red. W.J. Burszty, J. Serwańskiego, Poznań 2003, s. 11.

⁷ K. Iglicka-Okólska, *Analiza zachowań migracyjnych na podstawie badania etnosondażowego migracji zagranicznych w wybranych regionach Polski w latach 1975–1994*, Warszawa 1998, s. 10.

⁸ J. Lewis, *Human migration. A Geographical Perspective*, London 1982, s. 7.

⁹ M. Latuch, *Demografia społeczno-ekonomiczna*, Warszawa 1985, s. 308.

- imigrantów – osoby przybyłe z zagranicy do kraju na pobyt stały lub czasowy¹⁰.

W Polsce wielu badaczy określa imigrantów terminem „cudzoziemcy” lub „obcokrajowcy”¹¹. Również w prezentowanej pracy pojęcia te będą stosowane zamiennie. W świetle polskiego prawa cudzoziemcem jest osoba nieposiadająca obywatelstwa państwa, do którego przybyła¹².

Według definicji Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ), migrant to osoba, która zmienia kraj pobytu (*usual residence*, czyli miejsce, gdzie zwykle przebywa, tj. mieszka i spędza większość czasu). Wyróżniono migrację długo- i krótkoterminową. Z migracją długoterminową mamy do czynienia wówczas, gdy zmiana kraju zamieszkania trwa co najmniej 12 miesięcy. Migracja krótkoterminowa dotyczy ruchów dłuższych niż 3 miesiące, ale krótszych niż 12 miesięcy (z wyłączeniem wyjazdów rekreacyjnych lub leczniczych, wizyt u krewnych czy znajomych, podróży służbowych, pielgrzymek)¹³.

Z kolei w definicjach proponowanych przez Główny Urząd Statystyczny wyróżnia migracje, które nie mają związku z turystyką i dotyczą okresu powyżej 2 miesięcy i mogą trwać do 10 lat. Są to migracje długookresowe oraz krótkookresowe. Za migracje długookresowe uważa się wyjazdy z kraju zamieszkania oraz przyjazdy do innego kraju z zamiarem osiedlenia się lub przebywania przez okres co najmniej 12 miesięcy. Migracje krótkookresowe to wyjazdy lub przyjazdy ludności do innego kraju w celu osiedlenia się lub przebywania na okres poniżej roku¹⁴.

Obie instytucje za podstawę definicji migracji uznają czas przebywania poza granicami kraju. Zbieżny jest okres 12 miesięcy, na podstawie którego rozróżniane są okresy długiego i krótkiego przebywania za granicą.

Analizowaniu procesów migracyjnych służą również następujące pojęcia:

- strumienie migracyjne – liczba migrantów wyjeżdżających z kraju lub przyjeżdżających do kraju w ciągu pewnego okresu;

¹⁰ *Migracje zagraniczne ludności 2002*. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań, Warszawa 2003, s. 28.

¹¹ S. Golinowska, E. Marek, *Procesy migracji zagranicznych w Polsce*, [w:] *Charakterystyka procesów migracyjnych*, t. 1, pod red. S. Golinowskiej i E. Marka, Warszawa 1994, s. 144.

¹² R. Woźniak, *Socjologiczne implikacje migracji cudzoziemców w Polsce*, Szczecin 1999, s. 49.

¹³ A. Górny, P. Kaczmarczyk, *Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2003, s. 8.

¹⁴ *Migracje zagraniczne ludności w Polsce w latach 1988–1997*, pod red. L. Nowaka, Warszawa 1998, s. 31–32.

- zasoby imigracyjne – liczba imigrantów w kraju w danym momencie czasu;
- napływ migracyjny – liczba osób przybyłych do kraju w danym okresie;
- odpływ migracyjny – liczba osób, które opuściły kraj w danym okresie;
- saldo migracji – różnica między napływem a odpływem migracyjnym¹⁵.

Organizacja Narodów Zjednoczonych zaleca, aby natężenie migracji mierzyć za pomocą współczynników napływu, odpływu oraz przyrostu wędrownego¹⁶. Współczynnik napływu odzwierciedla relację liczby osób przybyłych na stałe do danego kraju do liczby ludności tego kraju¹⁷:

$$W_n = \frac{L_n}{L} C \quad (1)$$

Współczynnik odpływu zbudowany jest analogicznie do współczynnika napływu. Jest to relacja liczby osób opuszczających dany obszar do liczby ludności obszaru¹⁸:

$$W_o = \frac{L_o}{L} C \quad (2)$$

Natomiast współczynnik przyrostu wędrownego to różnica między współczynnikiem napływu a współczynnikiem odpływu¹⁹:

$$W_{pw} = \frac{L_n - L_o}{L} C \quad (3)$$

gdzie:

- L_n – liczba osób, które przybyły na stałe,
- L_o – liczba osób, które wyjechały na stałe,
- L – liczba ludności,
- C – constans (1000).

¹⁵ Ibidem, s. 30.

¹⁶ Refugee Information and Statistic 1995–2003, Wysoki Komisarz ds. Uchodźców ONZ, Genewa 2004, protokół dostępu: www.un.org [3.05.2007].

¹⁷ J.Z. Holzer, *Demografia*, Warszawa 2003, s. 273.

¹⁸ Ibidem, s. 274.

¹⁹ Ibidem, s. 274.

1.2. Klasyfikacja migracji

Migracje można podzielić ze względu na różnorodne cechy, stosując szereg kryteriów m.in.: motywy i okoliczności, ilość, czas trwania, aspekty prawne, odległość (w sensie geograficznym), sposób organizacji. Poniżej przedstawiono przykładowe klasyfikacje migracji ze względu na:

1. Sytuację w kraju ojczystym:
 - a) z przyczyn politycznych – wojny, ograniczenia praw obywatelskich, dyskryminacja narodowościowa;
 - b) z przyczyn ekonomicznych (taki charakter ma większość ruchów migracyjnych) – zalicza się do nich wszystkie ruchy ludności, których celem jest polepszenie bytu;
 - c) z przyczyn emocjonalnych – prześladowania etniczne, dyskryminacja religijna;
 - d) z przyczyn środowiskowych – katastrofy ekologiczne.
2. Cel osobisty (motywacje w kraju docelowym):
 - a) by podjąć pracę zarobkową;
 - b) by zdobyć wykształcenie, podnieść kwalifikacje, nauczyć się języka;
 - c) turystyczne;
 - d) łączenie rodzin.
3. Czas trwania pobytu:
 - a) nieograniczone (stałe) – jest to najczęściej emigracja stała, emigrant nie zamierza wrócić;
 - b) ograniczone (czasowe, okresowe) – emigracja jest krótko- lub długotrwała, często o charakterze rotacyjnym; emigracja ta nie wpływa na zmianę liczby ludności uznawanej za zamieszkującą na danym obszarze. Migracja tego typu może być związana z wyjazdem na studia, podjęciem okresowej pracy, z czasem może się przekształcić w migrację stałą.
Migracje okresowe, zwłaszcza zewnętrzne, dzieli się na:
 - krótkookresowe – obejmujące pobyt w nowym miejscu od dwóch miesięcy do roku,
 - długookresowe – obejmujące dłuższy niż roczny pobyt za granicą.Z pojęciem migracji czasowych wiążą się również trzy kategorie migracji:
 - sezonowe – obejmujące migracje nasilające się w pewnych porach roku, np. związane z pracami w rolnictwie,
 - wahadłowe – to systematyczne wyjazdy i powroty (np. codzienne dojazdy do pracy),
 - tranzytowe – polegają na zatrzymaniu się na jakiś czas w jednym państwie, w sytuacji gdy docelowym miejscem osiedlenia emigranta jest inny kraj.

4. Odległość i właściwości geograficzne:
 - a) migracje zewnętrzne (międzypaństwowe);
 - migracje kontynentalne – zachodzące pomiędzy państwami danego kontynentu,
 - migracje zamorskie (międzykontynentalne) – zachodzące pomiędzy państwami leżącymi na różnych kontynentach,
 - migracje makroregionalne – mają miejsce pomiędzy zunifikowanymi gospodarczo, politycznie, kulturowo wspólnotami państw;
 - b) migracje wewnętrzne (krajowe) – odbywają się wewnątrz jednego państwa pomiędzy jednostkami administracyjnymi różnego stopnia, podstawowymi formami tych migracji są:
 - migracje z jednostek osiedleńczych o różnym charakterze administracyjnym (np. ze wsi do miast, z miast do wsi),
 - migracje międzyregionalne (w Polsce międzywojewódzkie) – dotyczą przemieszczania się pomiędzy poszczególnymi województwami,
 - migracje regionalne (w Polsce wewnątrzwojewódzkie) – dotyczą przemieszczania się wewnątrz województwa;
 - c) migracje przygraniczne.
5. Aspekt ilościowy:
 - a) indywidualne – dotyczące pojedynczych osób;
 - b) grupowe – kontyngenty;
 - c) masowe – z udziałem bardzo dużej liczby osób.
6. Sposób organizacji:
 - a) emigracja zorganizowana;
 - b) emigracja niezorganizowana.
7. Aspekt prawny:
 - a) emigracja legalna – występuje w przypadku posiadania zezwolenia na pobyt w danym państwie;
 - b) emigracja nielegalna;
 - c) pobyt nieuregulowany – występuje w przypadku, gdy skończyła się ważność legalnego pobytu w danym kraju, a emigrant nie uregulował tej sytuacji.
8. Okoliczności podjęcia decyzji o migracji:
 - a) migracje dobrowolne – wyjazd związany z dobrowolną decyzją migranta;
 - b) migracje przymusowe – migracja wynika z nacisku, najczęściej władz, wywołanego przyczynami politycznymi, narodowościowymi lub religijnymi.

Z przymusowymi migracjami wiązą się:

- deportacja – wydalenie kogoś poza granice danego kraju lub zesłanie do odległej, izolowanej miejscowości na przymusowy pobyt,
- ekspatriacja – przymusowe lub dobrowolne opuszczenie ojczyzny,
- ekstradycja – wydanie przez władze państwowe władzom innego państwa osoby podejrzanej o popełnienie przestępstwa lub skazanej za nie w państwie żądającym wydania,
- wysiedlenie – wydalenie przez władze z miejsca pochodzenia,
- ewakuacja – przeniesienie z danego obszaru w celu uchronienia np. przed działaniami wojennymi, katastrofami ekologicznymi lub klęskami żywiołowymi.

Częstotliwość:

- a) migracje jednokrotne;
- b) migracje wielokrotne (seryjne)²⁰.

Charles Tilly w zaproponowanych przez siebie typologiach wyróżnił:

- migracje cykliczne – związane głównie z okresowymi wyjazdami zarobkowymi,
- migracje łańcuchowe – łączące się z wyjazdami grup osób, np. z jednej miejscowości,
- migracje związane z karierą zawodową – charakterystyczne głównie dla osób o wysokich kwalifikacjach²¹.

Szczególnym typem migracji jest emigracja powrotna, czyli reemigracja. Ciekawszą typologię migracji powrotnych przedstawił Francesco Cerase. Wziął pod uwagę motywy decydujące o powrocie do rodzinnego kraju, wyróżniając następujące typy reemigracji:

- będące wynikiem niepowodzenia (*return of failure*) – migrant nie potrafił funkcjonować w nowym otoczeniu,

²⁰ Typologia została opracowana na podstawie: R. Jończy, *Migracje zarobkowe ludności autochtonicznej z województwa opolskiego. Studium ekonomicznych determinant i konsekwencji*, Opole 2003, s. 17 i nast.; E. Hönekopp, *Migration in Zentral und Osteuropa – Beitrag für SOPEMI'99*, Nürnberg 1992; E. Hönekopp, *Migracje Wschód-Zachód*, [w:] *Charakterystyka procesów migracyjnych*, t. 1, pod red. S. Golinowskiej i E. Marka, s. 111–112; A. Maryański, *Migracje na świecie*, Warszawa 1984, s. 7 i nast.; P. Koryś, M. Okólski, *Świat w podróży. Globalny kontekst współczesnych polskich migracji*, „Przegląd Polonijny” 2005, s. 20; P. Kraszewski, *op. cit.*, s. 12–15; M. Latuch, *op. cit.*, s. 308–316.

²¹ D. Praszalowicz, *Teoretyczne koncepcje procesów migracji*, „Przegląd Polonijny” 2002, s. 16–17 oraz C. Tilly, *Migration in Modern European History*, [w:] *Human Migrations. Patterns and Policies*, eds. W. McNeill, R. Adams, Bloomington 1978, s. 48–72.

- wynikające z braku przystosowania (*return of conservatism*) – migrant poradził sobie z nowymi warunkami, ale np. czuł się zbyt nieszczęśliwy, aby pozostać na obczyźnie,
- innowacyjne (*return of innovation*) – dotyczą osób, które osiągnęły kapitał, doświadczenie zawodowe lub wykształcenie i chcą się rozwijać w rodzinnym otoczeniu,
- związane z przejściem na emeryturę (*return of retirement*) – migrant po latach pracy w obcym kraju wraca do własnego państwa z oszczędnościami i świadczeniami emerytalnymi, mającymi większą siłę nabywczą; często powrót do kraju na emeryturze wynika również z pobudek emocjonalnych²².

Z kolei Reinhard W. Lohrmann zajął się rodzajami imigracji. Według niego różnią się one między sobą m.in. motywami, jakimi kierują się osoby podejmujące decyzję o opuszczeniu kraju pochodzenia. Na podstawie opracowanej przez niego typologii wskazać można następujące rodzaje imigracji:

- imigracja na stałe (osiedleńcza),
- podejmowana przez pracowników zatrudnianych na czas określony, którzy zatrzymują się w kraju przyjmującym jedynie na czas zatrudnienia,
- siły fachowe przejściowo goszczące w kraju przyjmującym – do tej kategorii należą pracownicy umysłowi, jak i robotnicy, którzy przenoszą się z kraju do kraju, zwykle zatrudniani są przez przedsiębiorstwa międzynarodowe lub typu *joint venture*,
- związane z koniecznością opuszczenia kraju pochodzenia ze względu na prześladowania lub konflikty²³.

Należy zauważyć, że ruchy migracyjne o charakterze ekonomicznym warunkowane są przez dwa podstawowe czynniki. Pierwszym jest czynnik technologiczny, czyli stosunkowo łatwe, tanie i szybkie przemieszczanie się ludzi pomiędzy krajami i kontynentami. Drugi to czynnik społeczno-ekonomiczny, przez który rozumie się istnienie dużych dysproporcji w poziomie rozwoju gospodarczego, w zaawansowaniu technologicznym oraz w standardach i jakości życia występujących pomiędzy krajami²⁴.

Specyficzną formą migracji, wymagającą szerszego wyjaśnienia są migracje zarobkowe. To wyjazdy o podłożu ekonomicznym, których celem jest

²² D. Praszalowicz, *op. cit.*, s. 18.

²³ R.W. Lohrmann, *Ogólnoświatowe ruchy migracyjne w latach dziewięćdziesiątych. Analiza współczesnych i przyszłych trendów*, [w:] *Charakterystyka procesów migracyjnych*, t. 1, pod red. S. Golinowskiej i E. Marka, Warszawa 1994, s. 56–57.

²⁴ W. Anioł, *Migracje w Europie*, [w:] *Charakterystyka procesów migracyjnych*, t. 1, pod red. S. Golinowskiej i E. Marka, Warszawa 1994, s. 91.

uzyskanie dochodu przez podjęcie zatrudnienia. Maria Skoczek za migracje zarobkowe uważa „przemieszczenia przestrzenne ludności zawodowo czynnej podejmowane w celu poprawy sytuacji życiowej własnej i członków rodziny, bądź w celu uzyskania środków finansowych niezbędnych do zachowania dotychczasowych form życia i gospodarowania, postrzeganych jako warunek zachowania tożsamości kulturowej”²⁵.

Zdaniem badaczy, przez migracje zarobkowe należy rozumieć wyjazdy okresowe, z reguły podjęte z myślą powrotu, których decydującym powodem jest chęć poprawy sytuacji ekonomicznej migranta oraz jego rodziny (pozostającej w miejscu pochodzenia migranta). Migracje te określane są też jako niepełne (biwalentne), ponieważ zakładają rotacyjną mobilność jednego członka rodziny (lub kilku)²⁶. Migranci ci, pomimo tego, że przebywają fizycznie w danym miejscu nie funkcjonują w społeczności lokalnej, ale w środowisku tworzonym przez migrantów pozostających na danym obszarze w podobnym charakterze²⁷. Najważniejszym celem wyjazdu jest podjęcie pracy, która pozwoli uzyskać wyższe zarobki niż w kraju pochodzenia (lub inne pozapłacowe korzyści)²⁸. Wyróżnić można kilka typów migracji zarobkowych:

- migracje pracowników wysoko wykwalifikowanych reprezentujących tzw. wolne zawody,
- migracje pracowników posiadających średnie wykształcenie zawodowe,
- migracje osób nie posiadających określonego zawodu (najczęściej młodzieży poszukującej pracy poza miejscem zamieszkania w przekonaniu, że w ten sposób szybciej zaspokoją swoje aspiracje życiowe),
- migracje osób niewykwalifikowanych, które szukają pracy ze względu na jej brak w rodzinnych stronach²⁹.

Migracje zarobkowe można podzielić także ze względu na:

1. Obszar migracji:

- migracje wewnętrzne,
- migracje zewnętrzne.

²⁵ M. Skoczek, *Migracje zarobkowe i ich rola w rozwoju lokalnym. Studia porównawcze Ameryka Łacińska i Europa*, „Working Paper” 1994, No. 13, s. 30.

²⁶ M. Okólski, *Nowe uwarunkowania, nowe migracje? Współczesne migracje Polaków a rynek pracy*, [w:] *Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczania bezrobocia*, pod red. P. Kaczmarczyka i M. Okólskiego, Warszawa 2008, s. 28.

²⁷ M. Okólski, *Demografia zmiany społecznej*, Warszawa 2004, s. 209.

²⁸ R. Jończy, *Migracje zarobkowe ludności...*, s. 22.

²⁹ M. Skoczek, *Współczesne migracje zarobkowe. Regionalne studia porównawcze*, [w:] *Migracje i społeczeństwo. Zbiór studiów*, t. 2, pod. red. J.E. Zamojskiego, Warszawa 1997, s. 16–17.

2. Czas trwania:
 - migracje krótkookresowe (do 3 miesięcy),
 - migracje długookresowe (od 3 miesięcy do 1 roku),
 - migracje stałe (powyżej 1 roku)³⁰.
3. Legalność zatrudnienia:
 - legalne,
 - nielegalne.
4. Częstotliwość powrotu do miejsca zamieszkania:
 - powroty codzienne,
 - powroty na czas weekendu,
 - zatrudnienie weekendowe,
 - powroty rzadziej niż co tydzień,
 - brak powrotów do miejsca zamieszkania przez cały okres pracy za granicą.
5. Liczba wyjazdów:
 - wyjazdy jednokrotne,
 - okresowe (kilka wyjazdów w jednym terminie),
 - sezonowe (powtarzające się w pewnych okresach),
 - wahadłowe (cykliczne powroty do miejsca zamieszkania, podczas gdy sama migracja zarobkowa trwa nawet kilka lat).
6. Czynniki przyciągający lub wypychający:
 - migracje zarobkowe wymuszone (np. brakiem pracy w miejscu zamieszkania),
 - migracje dorobkowe (tzw. komplementarne, podejmowane dla uzyskania wyższych dochodów), które można podzielić na: migracje dorobkowe i wyłączne (migrant nie podejmuje zatrudnienia w miejscu pochodzenia); migracje komplementarne (migrant podejmuje zatrudnienie w miejscu pochodzenia, a dochody uzyskane z pracy podjętej w okresie migracji mają charakter uzupełniający),
 - migracje osób podejmujących pracę za granicą, dla których uzyskanie wynagrodzenia nie jest podstawowym celem wyjazdu (studenci, azylanci, ewakuowani itp.)³¹.

Jednak definiowanie migracji zarobkowych, na co zwraca uwagę w swoich pracach R. Jończy, powinno rozpocząć się od odpowiedzi na pytanie – czy

³⁰ Źródła nie są jednomyślne co do cezur czasu trwania migracji krótkookresowych. Jak już wspomniano, według niektórych, migracje zarobkowe mieszczą się w kategorii migracji krótkookresowych trwających do 2 miesięcy: por. M. Kędelski, J. Paradysz, *Demografia*, Poznań 2006, s. 233.

³¹ Podział zaczerpnięty z R. Jończy, *Migracje zarobkowe ludności...*, s. 24–26.

należy ją **wyodrębnić ze względu na cel i motyw, czy też ze względu na skutek jaki powoduje**. W pierwszym przypadku ważne jest ustalenie motywów migracji. Migracjami zarobkowymi nie będą więc te wyjazdy za granicę, gdzie praca i zarobek nie są decydującym powodem wyjazdu. Dla części osób pracujących za granicą podstawowymi motywami wyjazdów są np.; studia, nauka języka, odwiedzenie krewnych, czy względy turystyczne, zaś podejmowanie pracy i uzyskiwanie zarobku ma mniejsze (dodatkowe) znaczenie. Według tego rozumienia do migrantów zarobkowych nie zaliczy się też osób deportowanych, ewakuowanych i azylantów, chociaż w przypadku tej grupy aspekty ekonomiczne mają też duże znaczenie. W drugim przypadku już podjęcie pracy i uzyskanie zarobku będzie pozwalało na zdefiniowanie danej osoby, jako migranta zarobkowego.

Dlatego też R. Jończy dochodzi do wniosku, że migracje zarobkowe, wyróżniane ze względu na motyw i cel zarobkowy to forma transgranicznych przemieszczeń ludności, których decydującym motywem jest zazwyczaj poprawa sytuacji ekonomicznej migranta i jego rodziny. Na ogół podejmowane są z zamiarem powrotu. Ich najważniejszym celem jest uzyskanie pracy dającej większe (płacowe i pozapłacowe) korzyści ekonomiczne niż posiadane w kraju pochodzenia. Motyw zarobku nie musi być przy tym jedynym powodem migracji, ale powinien być decydującym. Przy tym sposobie interpretacji, za zagranicznych migrantów zarobkowych uzna się te osoby, które nie podjęłyby migracji, jeśli zostałyby pozbawione możliwości uzyskania zarobku związanego z podjęciem pracy.

Jeśli migracje zarobkowe wyodrębnić ze względu na skutek, czyli – uzyskanie zarobku – to będą obejmowały osoby podejmujące pracę i uzyskujące zarobki za granicą bez względu na dominujące motywy wyjazdów i okoliczności podejmowania pracy. Wówczas do migrantów zarobkowych zaliczyć można także te osoby, dla których względy zarobkowe nie miały żadnego znaczenia w podjęciu decyzji o wyjeździe. Istotne będzie to, że pracę ostatecznie podjęły i wiązało się z nią uzyskanie wynagrodzenia.

Należy podkreślić, że oba sposoby traktowania migrantów zarobkowych będą miały różne znaczenie dla sfery analizy ekonomicznej migracji. Wyodrębnienie migrantów zarobkowych ze względu na motyw (cel) migracji będzie bardziej przydatne w analizie przyczyn i determinant migracji zarobkowych, z kolei wyodrębnienie uwzględniające zarobkowy skutek migracji będzie bardziej zasadne w analizie konsekwencji migracji (pozwoli np. uwzględnienie zmian w zasobach pracy oraz uwzględnienie transferu dochodu do kraju)³².

³² Rozróżnienie migracji zarobkowych ze względu na motyw oraz skutek zaczerpnięto z pracy: R. Jończy, *Migracje zagraniczne z obszarów wiejskich województwa opolskiego*

1.3. Typologia migrantów

William Petersen wyróżnił dwa, zasadniczo odmienne typy migrantów. Pierwszy, określane przez niego jako innowacyjny wiąże się z dążeniem do osiągnięcia czegoś nowego. Celem drugiego – konserwatywnego, jest zachowanie *status quo*³³. Z kolei Anthony Richmond podzielił migrantów na reaktywnych (np. ofiary wojen, uciekinierzy polityczni) oraz proaktywnych (np. migranci ekonomiczni)³⁴. Zaś Ewa Jaźwińska w zaproponowanej przez siebie typologii (dotyczącej okresu przedakcesyjnego) dzieli migrantów na cztery kategorie:

1. Migranci handlowi – ich migracje polegają na krótkich, trwających mniej niż dwa-trzy tygodnie podróżach, których podstawowym celem jest zakup lub sprzedaż towarów. Migrant tego typu nie ryzykuje utraty pozycji w kraju czy to zawodowej, czy w społeczności lokalnej. Odsprzedaż przywiezionych towarów lub uzyskanych za towar pieniędzy (dewiz) pozwala na uzupełnienie bieżącego budżetu gospodarstwa domowego.
2. Migranci osiedleńcy – biorą udział w klasycznej formie emigracji, zmierzającej do osiedlenia się w innym kraju. Reprezentujący ten typ najczęściej są niedostępni dla badaczy w kraju pochodzenia.
3. Migranci kontraktowi – czasowi migranci legalni, przy czym legalność dotyczy sytuacji za granicą, a przede wszystkim legalności wykonywanej tam pracy (zalicza się do nich również osoby przebywające na stypendiach naukowych). Podstawowym wyróżnikiem tej grupy nie jest charakter pracy, ani długość pobytu, ale uregulowany prawnie charakter zatrudnienia.
4. Migranci czasowi – to osoby udające się czasowo za granicę w celu podjęcia pracy, która załatwiana jest przez członków rodzin, znajomych, na ogół z pominięciem procedury legalizacji zatrudnienia. Zachowują kontakt z rodziną, regularnie odwiedzają miejsca zamieszkania. Zarobione pieniądze służą im w pierwszym rzędzie do utrzymania gospodarstwa domowego w kraju oraz w celach inwestycyjnych³⁵.

po akcesji Polski do Unii Europejskiej. Wybrane aspekty ekonomiczne i demograficzne, Wrocław – Opole 2010, s. 29–31.

³³ A. Górny, P. Kaczmarczyk, *op. cit.*, s. 10.

³⁴ Ibidem, s. 11.

³⁵ E. Jaźwińska, *Migracja niepełna ludności Polski: zróżnicowanie międzyregionalne*, [w:] *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*, pod red. E. Jaźwińskiej, M. Okólskiego, Warszawa 2001, s. 112–114. Na ten temat piszą również J. Balicki, P. Stalker, *Polityka imigracyjna i azyłowa*, Warszawa 2006, s. 43–47.

Warto wskazać – ze względu na temat publikacji – różne typy imigrantów wydzielone na podstawie: czasu trwania migracji, legalności pobytu i pracy oraz charakteru podejmowania aktywności ekonomicznej wskazują także inni badacze Ośrodka Badań nad Migracjami w Warszawie. Wyróżnili cztery podstawowe grupy:

- 1) cudzoziemców wykonujących prace proste – to osoby pracujące w rolnictwie, budownictwie, przemyśle, usługach domowych; ich wspólną cechą jest tymczasowość (sezonowość) migracji i podejmowanie prac o małym prestiżu i stosunkowo niskiej płacy;
- 2) cudzoziemców świadczących specyficzne usługi – to osoby pracujące w handlu, gastronomii, nauczyciele języków obcych (tzw. *native speakerzy*);
- 3) cudzoziemców wykonujących prace wymagające kwalifikacji – na przykład robotnicy wykwalifikowani pracujący w przemyśle metalowym (spawacze) lub budowlanym (murarze, cieśle szalunkowi); ich pobyty są jednak dłuższe i bardziej regularne niż w przypadku cudzoziemców wykonujących prace proste, wykorzystują luki istniejące na polskim rynku pracy;
- 4) cudzoziemskie kadry menedżerskie i specjaliści wysoko wykwalifikowani – kategoria ta skupia osoby zajmujące wysokie stanowiskach w dużych firmach: dyrektorów, członków zarządów, menedżerów, specjalistów; ich mobilność regulowana jest przez wewnętrzne mechanizmy funkcjonowania przedsiębiorstw³⁶.

Badacze migracji dodatkowo do typologii wprowadzają dwie grupy imigrantów ekonomicznych:

- 1) migranci przeżycia – zmuszeni są do przemieszczania się na skutek skrajnej biedy,
- 2) migranci mobilni – głównym powodem przemieszczania się nie jest bieda; ich decyzja motywowana jest sytuacją na rynku pracy oraz różnicami dochodowymi i możliwościami gospodarczymi poszczególnych krajów, określani są jako tzw. „pracownicy-goście”³⁷.

Janusz Balicki i Peter Stalker wprowadzają definicję imigrantów nielegalnych. Według nich są to osoby, które przebywają na terenie obcego państwa

³⁶ Szerzej: Projekt badawczy realizowany przez Ośrodek Badań nad Migracjami w Warszawie „Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudniania i ograniczenia bezrobocia” w części „Metodologia badania popytu na pracę cudzoziemców”, s. 22, protokół dostępu: <http://mplm.pl/produkty/MODUL%20II/Metodologia%20badania%20popytu%20na%20prac%C4%99%20> [17.08.2008]

³⁷ *Handel zagraniczny, technologia i migracja*, [w:] *Ekonomiczne aspekty procesów migracyjnych*, pod red. S. Golinowskiej i E. Marka, Warszawa 1994, s. 33.

bez prawa pobytu. Część z nich została przemycona lub wwieziona nielegalnie, inni przekroczyli granicę jako turyści, jeszcze inni podjęli pracę, chociaż otrzymali wizę turystyczną, która nie daje do tego uprawnień. Określa się ich często angielskim terminem *unauthorized immigrants* (przebywający bez zezwolenia) lub *undocumented workers* (nie zarejestrowani pracownicy)³⁸.

1.4. Rynek pracy a migracje zarobkowe

Rynek pracy jest miejscem, w którym następuje zderzenie popytu na pracę i podaży pracy. Jego główną funkcją jest utrzymanie między nimi równowagi, a więc umożliwienie pracodawcom pozyskanie pracowników o odpowiednich kwalifikacjach³⁹, a pracownikom otrzymanie zatrudnienia. Rozważania dotyczące wzajemnych zależności należy rozpocząć od zdefiniowania pojęć popytu na pracę i podaży pracy.

Popyt na pracę to zapotrzebowanie gospodarki na osoby zdolne do pracy (w danym czasie i przy danej stawce płacy realnej⁴⁰).

$$D = E + V \quad (4)$$

gdzie:

D – popyt na pracę,

E – pracujący,

V – wolne miejsca pracy.

Na wielkość popytu wpływ wywierają: wielkość produkcji i usług, wydajność pracy, przeciętny czas pracy (typ postępu technologicznego, organizacja pracy), stopa i struktura inwestycji⁴¹.

Natomiast podaż pracy to osoby w wieku produkcyjnym zdolne do pracy i gotowe do jej podjęcia w warunkach istniejących w gospodarce⁴².

³⁸ J. Balicki, P. Stalker, *op. cit.*, s. 47–48.

³⁹ M. Muczyński, *Rola państwa w stymulowaniu popytu na pracę*, [w:] *Rynek pracy w Polsce na progu XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, pod red. R. Horodeńskiego i C. Sadowskiej-Snarskiej, Białystok – Warszawa 2003, s. 246.

⁴⁰ E. Dolny, J. Meller, Z. Wiśniewski, *Popyt i pracodawcy na rynku pracy w Polsce*, Toruń 1998, s. 9.

⁴¹ *Ekonomia rynku pracy*, pod red. D. Kotlorz, Katowice 2007, s. 14–15.

⁴² E. Kryńska, *Podstawowe pojęcia*, [w:] *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, pod red. E. Kryńskiej, J. Sucheckiej, B. Sucheckiego Warszawa 1998, s. 16–17.

$$S = E + U \quad (5)$$

gdzie:

S – podaż pracy,

E – pracujący,

U – bezrobotni.

Rozmiary podaży pracy (zasobów pracy) zależą od: liczby ludności, struktury ludności według wieku, a także wielkości współczynników aktywności zawodowej⁴³.

Wyróżnić można kilka kategorii popytu na pracę:

- 1) popyt potencjalny – chęć pracodawców do zatrudnienia pracowników,
- 2) popyt efektywny – pracodawcy mają nie tylko chęć zatrudniania pracowników, ale również środki, aby to uczynić,
- 3) popyt zrealizowany – faktyczne zatrudnienie pracowników,
- 4) popyt niezrealizowany – wolne miejsca pracy,
- 5) popyt bieżący – aktualne zapotrzebowanie na pracowników, dotyczące istniejących ofert pracy,
- 6) popyt przyszły – zapotrzebowanie na pracowników, które może wystąpić w przyszłości (związany z inwestycjami, powstaniem nowych zawodów, odpływem siły roboczej),
- 7) popyt globalny – zapotrzebowanie na siłę roboczą w gospodarce,
- 8) popyt szczegółowy – uwzględnia zapotrzebowanie na konkretne zawody, specjalizacje⁴⁴.

Janusz Meller wyróżnił dwa rodzaje popytu, które w szczególności odnoszą się do zapotrzebowania na pracę cudzoziemców, to tzw. popyt sukcesyjny oraz popyt inwazyjny. Pierwszy dotyczy uzupełniania cudzoziemskimi pracownikami istniejących oraz nowo powstałych miejsc pracy. Oznacza to, że obcokrajowcy zatrudniani są na tych stanowiskach pracy, które nie są podejmowane przez rodzimych pracowników lub zostały przez nich opuszczone (na skutek emigracji lub spadku zainteresowania rodzimej siły roboczej pewnymi branżami lub zawodami). Drugi – popyt inwazyjny – oznacza „wypychanie” rodzimych pracowników z rynku pracy przez cudzoziemców. To sytuacja, kiedy pracodawca woli zatrudnić zagranicznego pracownika, a przez to rezygnuje z krajowej siły roboczej⁴⁵.

⁴³ *Ekonomia rynku pracy...*, s. 11.

⁴⁴ I. Grabowska-Lusińska, *Koncepcja i metodyka badania popytu na pracę*, [w:] *Czy polska gospodarka potrzebuje cudzoziemców?*, pod red. I. Grabowskiej-Lusińskiej i A. Żylicz, Warszawa 2008, s. 9.

⁴⁵ *Ibidem*, s. 9.

Wystąpienie popytu, w szczególności odnoszącego się do zapotrzebowania na pracę cudzoziemców, związane jest z przemianami na rynku pracy. Specyficzna sytuacja, odnosząca się do zatrudnienia obcokrajowców, pojawia się na otwartych rynkach pracy, które charakteryzują się silnymi odpływami rodzimej siły roboczej spowodowanymi emigracjami zarobkowymi. Wyróżnić można dwie konsekwencje otwarcia rynku pracy. Po pierwsze, nastąpi odpływ zasobów pracy, a więc spowoduje to zmniejszenie się podaży pracy. Po drugie, wystąpią wahadłowe migracje zarobkowe, które pobudzą popyt w państwie (lub regionie) dochodami transferowanymi z zagranicy. Pojawienie się możliwości sprzedaży większej ilości dóbr i usług sprawi, że pracodawcy skłonni będą zwiększyć zatrudnienie, a więc popyt na pracę wzrośnie. Częściowo, za sprawą utrzymywania się stosunkowo korzystnego wynagrodzenia mogą zatrudniać się osoby bezrobotne, a także do kraju może powracać część emigrantów skłoniona korzystnymi zarobkami⁴⁶. Jednak, zasoby te mogą okazać się niewystarczające. Wówczas niedobory na rynku pracy mogą być uzupełniane cudzoziemskimi pracownikami. Należy zauważyć, że związek migracji z rynkiem pracy może mieć charakter dwustronny. Po pierwsze emigracja (przemieszczanie się) ludności może wpłynąć na sytuację na rynku pracy. Po drugie, uwarunkowania na nim mogą stymulować strumienie migracyjne⁴⁷.

Zauważyć należy, że istnienie dwóch rodzajów popytu na pracę cudzoziemców – sukcesyjnego i inwazyjnego – powoduje, że opinie na temat zatrudnienia obcokrajowców podzielić można na dwie grupy. Pierwsza uznaje korzystanie z imigrantów jako zagrożenie dla rodzimego rynku pracy. Występuje obawa, że zagraniczni, często tańsi, pracownicy zajmą miejsca pracy dla krajowej siły roboczej. Druga grupa widzi szanse na rozwój właśnie dzięki zatrudnianiu cudzoziemców. Państwo przyjmujące zagraniczną siłę roboczą może zyskać przez zaangażowanie wiedzy i kwalifikacji tych osób. Korzysta również na tym, że zajmują oni miejsca pracy nieatrakcyjne dla rodzimych pracowników. Wiąże się z tym wykształcenie sfery i obszarów koncentracji i specjalizacji niektórych grup cudzoziemców⁴⁸. Twierdzenie, że imigranci „wypychają” z rodzimego rynku pracy miejscową ludność jest uproszczeniem, które opiera się na założeniu, że liczba miejsc pracy w danym kraju jest stała. Nie można zakładać, że im więcej osób przybędzie z zewnątrz, tym mniej miejsc pracy pozostanie dla miejscowych. Liczba miejsc pracy i zatrudnienie rośnie

⁴⁶ R. Jończy, *Migracje zarobkowe ludności...*, s. 158–159.

⁴⁷ *Ekonomia rynku pracy...*, s. 81.

⁴⁸ E. Domaradzka, *Cudzoziemcy na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2000, nr 5/6, s. 18.

lub maleje, ale ta fluktuacja związana jest z cyklami w gospodarce oraz strukturą gospodarczą danego państwa⁴⁹.

1.5. Uwarunkowania decyzji migracyjnych

Z punktu widzenia podaży pracy obcokrajowców istotne są zarówno uwarunkowania występujące w kraju emigracji (*push factors*), jak również w kraju imigracji (*pull factors*). Zestawienie ważniejszych warunków wpływających na decyzję migracyjną znajduje się w tabeli 1.1.

Tabela 1.1

Czynniki występujące w kraju emigracji i imigracji wpływające na decyzje migracyjne

Czynniki	Uwarunkowania w kraju emigracji (<i>push factors</i>)	Uwarunkowania w kraju imigracji (<i>pull factors</i>)
Prawne	Liberalizacja prawa w dostępie do paszportów, umożliwienie podróżowania	Nierestrykcyjne wymagania wizowe, przyjazne prawo imigracyjne, w tym dotyczące łączenia rodzin, proste regulacje dotyczące przyznawania pozwoleń na pracę, azylu
Ekonomiczne	Bezrobocie, brak pracy w swoim zawodzie, zła sytuacja mieszkaniowa, wyższa siła nabywcza zagranicznych walut	Niewysokie bezrobocie, możliwość zatrudnienia w oparciu o bilateralne porozumienia lub stosunkowo łatwo „na czarno” w rolnictwie, budownictwie lub usługach
Demograficzne	Wysoki przyrost naturalny, przeludnienie, nadwyżki osób w wieku produkcyjnym	–
Spoleczno-polityczne	Dyskryminacja ze względu na narodowość, religie itp., Konflikty, ograniczenie praw człowieka	Pozytywny stosunek społeczeństwa do obcokrajowców, zdolności absorbcyjne innych kultur, brak tendencji nacjonalistycznych
Historyczne	–	Istnienie dawnych centrów wychodźstwa lub dużych liczebnie ośrodków nowej emigracji sprzyja przybywaniu imigrantów, bo ułatwia ich asymilację

Źródło: opracowanie własne na podstawie: W. Anioł, *Migracje w Europie*, [w:] *Charakterystyka procesów migracyjnych*, t. 1, pod red. S. Golinowskiej i E. Marka, Warszawa 1994, s. 92–94.

⁴⁹J. Balicki, P. Stalker, *op. cit.*, s. 89. Autorzy przytaczają badania dotyczące 15 krajów Europy w odniesieniu do lat 1991–1995. Analiza ekonomiczna ujawnia, że na każdy 1% wzrostu liczby ludności wskutek migracji odnotowano wzrost stopy wzrostu PKB od 1,25% do 1,5%. Zwracają jednak uwagę na to, że to nie migracja sama z siebie powoduje wzrost zamożności kraju. Raczej dowodzi, że imigracja nie hamuje rozwoju, lecz przeciwnie wzmacnia go.

Czynnikami, które skłaniają do imigracji zarobkowej są m.in. nieskomplikowane przepisy (np. dotyczące zatrudnienia) i stosunkowo duża możliwość podjęcia pracy (niskie bezrobocie lub popyt na pracę osób o określonych kwalifikacjach). Dodatkowo na decyzję emigracyjną wpływa także stosunek społeczeństwa do cudzoziemców oraz postrzeganie przez ludność rodzimą osób odmiennych kulturowo. Ponadto, istotne jest również istnienie historycznych bądź współczesnych powiązań pomiędzy krajem pochodzenia imigranta (lub regionem, z którego pochodzi) z miejscem imigracji. Coraz większe znaczenie w podejmowaniu decyzji o migracji ma łatwość przemieszczania się oraz globalizacja⁵⁰, która ułatwia kontakty ekonomiczne.

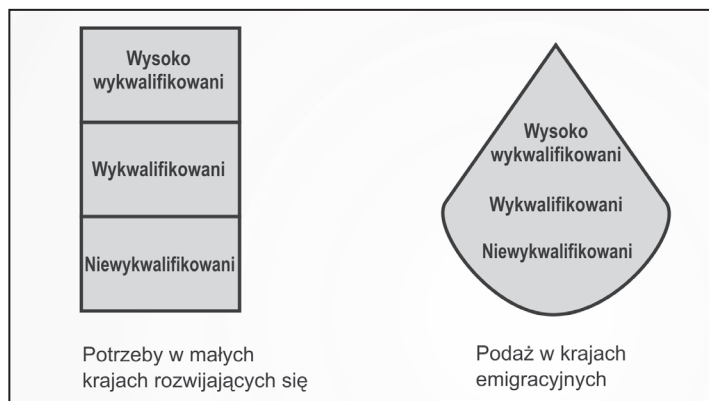
Coraz bardziej widoczna współzależność gospodarek narodowych powoduje, że zmienia się model przemieszczania siły roboczej. Wolf Rüdiger Böning⁵¹ wyjaśnia, że kiedyś industrializacja pociągała za sobą głównie ruchy chłopów i robotników. Migrowali przede wszystkim do Stanów Zjednoczonych oraz do Europy Zachodniej. Obecnie, w związku z dążeniem do osiągnięcia coraz wyższej efektywności pracy, kraje rozwinięte coraz chętniej otwierają granice osobom, które są w stanie przyczynić się do poprawy efektywności, a więc bardziej wykształconym.

Istnieją dwa modele polityki dotyczącej przemieszczania się siły roboczej. Pierwszy, typowy dla małych krajów rozwijających się, o stosunkowo niewielkiej liczbie ludności i skromniej bazie przemysłowej, charakteryzuje się ułatwieniami dla cudzoziemców w dostępie do lokalnego rynku pracy. Ułatwienia te dotyczą szerokiego zakresu kwalifikacji, ponieważ kraje te nie dysponują odpowiednią liczbą rodzimych pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach (ryc. 1.1).

Rozwój gospodarczy (po czynnikach demograficznych) jest jedną z najważniejszych determinant kształtujących zapotrzebowanie na siłę roboczą. Kraje uprzemysłowione charakteryzują się dużym popytem na wysoko wykwalifikowaną siłę roboczą. Są gotowe wykorzystać w możliwie największym zakresie jej wiedzę i doświadczenie. Potrzebują także wypełnić lukę w zas-

⁵⁰ Pod pojęciem globalizacji rozumie się zjawiska wykraczające poza sferę ekonomii. Składają się na nią: swobodny przepływ informacji i kapitałów, umiędzynarodowienie koncernów, standaryzacja produkcji pociągająca za sobą ujednoczenie wzorów konsumpcji, a także swobodne przemieszczanie się siły roboczej i technologii, zob.: R. Drozdowski, *Rynek pracy w Polsce. Recepcja. Oczekiwania. Strategie dostosowawcze*, Poznań 2002, s. 93–94.

⁵¹ Szerzej: W.R. Böning, *Ekonomiczne i społeczne aspekty przewidywanych ruchów migracyjnych i ich wpływ na procesy przemian w Europie Środkowo-Wschodniej*, „Polityka Społeczna” 1995, nr 3: Supl.: „Procesy migracyjne w Europie Środkowo-Wschodniej”, s. 9–11.



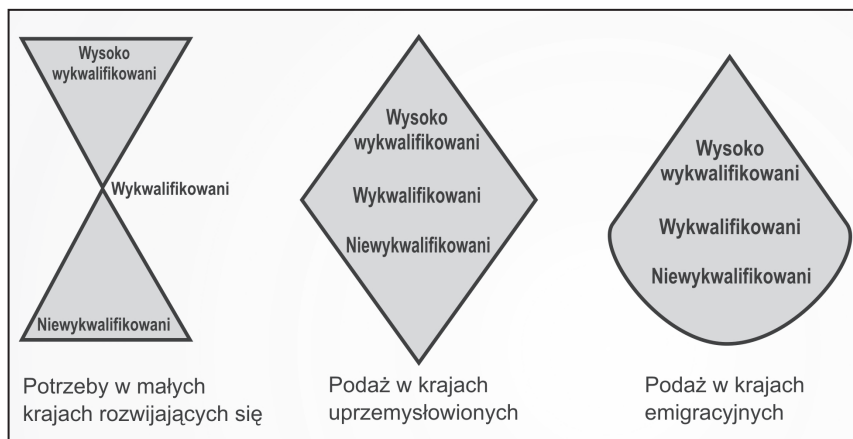
Ryc. 1.1. Typowy model popytu na migrantów w małych krajach rozwijających się w porównaniu z typowym modelem siły roboczej w krajach emigracyjnych
 Źródło: W.R. Böhnig, *Ekonomiczne i społeczne aspekty przewidywanych ruchów migracyjnych i ich wpływ na procesy przemian w Europie Środkowo-Wschodniej*, „Polityka Społeczna” 1995, nr 3: Supl.: „Procesy migracyjne w Europie Środkowo-Wschodniej”, s. 11.

bach siły roboczej na najniższym poziomie hierarchii zatrudnienia. Dotyczy to prac, których unikają obywatele tych krajów (praca w rolnictwie, służby komunalne itp.). W krajach uprzemysłowionych (rozwinętych) praca niebezpieczna, uciążliwa przekazywana jest robotnikom z krajów biednych⁵². Obywatele państw zamożniejszych chętniej wybierają zajęcia wymagające wyższych kwalifikacji i lepiej płatne⁵³.

W krajach tych, pomimo utrzymywania się stosunkowo wysokiego poziomu bezrobocia, istnieje wiele zawodów, nisz rynkowych, które nie są obsadzone przez rodzimych pracowników. Pojawiają się więc strukturalne niedobory na rynku pracy.

⁵² A. Polańska, *Known and unrealized questions on unemployment in Poland*, „Argumenta Oeconomica” 1998, No. 1/2, s. 119.

⁵³ Taka sytuacja była widoczna w krajach EWG w latach sześćdziesiątych XX w., gdzie wraz ze wzrostem gospodarczym, rosło zapotrzebowanie nie tylko na pracowników umysłowych oraz robotników wykwalifikowanych, ale także na pracowników o stosunkowo niskich kwalifikacjach. Przemiany gospodarcze, wzrost wydajności pracy oraz postęp technologiczny sprawiły, że siła robocza odpływała do sektorów mniej pracochłonnych. W latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych ubiegłego wieku w Europie Zachodniej liczba wolnych miejsc przewyższała podaż pracy. Dla przykładu, w RFN w 1970 r., na jednego poszukującego pracy przypadało pięć wolnych miejsc. Niechęć do podejmowania się prac uważanych powszechnie za „gorsze” może utrzymywać się nawet w sytuacji pojawienia się bezrobocia w kraju uprzemysłowionym, na podstawie: J. Rymarczyk, *Migracja siły roboczej do krajów EWG i jej konsekwencje społeczno-gospodarcze*, Wrocław 1982, s. 24 i 34.



Ryc. 1.2. Typowy model popytu na siłę roboczą z migracji w krajach uprzemysłowionych w porównaniu z modelem własnej siły roboczej i typowym modelem siły roboczej w krajach emigracyjnych
Źródło: jak w ryc. 1.1

Zdaniem W.R. Böhninga kraje Europy Środkowo-Wschodniej są państwami uprzemysłowionymi i model ich popytu na siłę roboczą będzie z czasem przypominał romb, charakterystyczny dla popytu na siłę roboczą dla migracji krajów uprzemysłowionych⁵⁴ (ryc. 1.2).

Warto podkreślić, że imigracja wywołuje skutki natury demograficznej, ekonomicznej, politycznej i kulturowej. Bywają one różne dla kraju odpływu i napływu. Efektem demograficznym dla kraju imigracji jest napływ ludzi najbardziej aktywnych, bo to zwykle oni najpierw decydują się na wyjazd z kraju, odmłodzenie populacji oraz zwiększenie liczby ludności.

Skutkami ekonomicznymi najbardziej odczuwalnym dla kraju przyjmującego jest napływ taniej, a nierzadko dobrze wykształconej siły roboczej, zapewnienie wolnych miejsc pracy, wzrost poziomu konsumpcji oraz zwiększenie podaży niektórych usług. W kraju imigracji występuje większy odpływ pieniądza, co jest związane z transferami zarobków pracowników – cudzoziemców⁵⁵. Z kolei w kraju emigracji występuje odpływ ludności, zwykle w wieku produkcyjnym, nierzadko dobrze wykształconej. Jednak, dzięki migracjom dokonywane są transfery środków finansowych, które pobudzają popyt na rynku w kraju emigracji. To pokazuje, że migracje wywołują różne skutki – zarówno pozytywne, jak i negatywne.

⁵⁴ W.R. Böhning, *op. cit.*, s. 10.

⁵⁵ R. Majewski, *Imigranci jako kategoria polityczna współczesnej cywilizacji*, [w:] *Imigranci i społeczeństwa przyjmujące. Adaptacja? Integracja? Transformacja?*, Warszawa 2000, s. 27–28.

Rozdział 2

Wybrane teorie migracji i otwartego rynku pracy

2.1. Prawa migracji Ernesta Ravensteina

Za pioniera badań nad migracjami uznaje się Ernesta Ravensteina. Jego wnioski sprowadzają ruchy migracyjne do siedmiu podstawowych praw:

- 1) wielkość strumienia migracyjnego jest odwrotną funkcją odległości, co oznacza, że migracje są tym częstsze, im mniejsza jest odległość;
- 2) migracja przebiega etapami w kierunku regionów (ośrodków) o coraz wyższym poziomie rozwoju (przykład: migracje ludności ze wsi do miast, a później do innych, lepiej rozwiniętych ośrodków, a wreszcie poza granice kraju);
- 3) każdy przepływ wywołuje równoważny strumień odwrotny;
- 4) mieszkańcy miast cechują się mniejszą skłonnością do migracji niż mieszkańcy wsi;
- 5) wśród migrantów, którzy przebywają krótkie odległości przeważają kobiety;
- 6) rozwój technologiczny sprzyja migracjom;
- 7) złe lub uciążliwe prawo, wysokie podatki, nieatrakcyjny klimat, nieodpowiednie otoczenie społeczne motywuje ludzi do migracji, ale nie może równać się w swym natężeniu z migracją, która wywoływana jest dążeniem ludzi do poprawy swego bytu materialnego⁵⁶.

Większość ze sformułowanych przez Ravensteina zasad nie straciła na aktualności i powraca się do nich podczas współczesnych badań migracji. Dotyczy to przede wszystkim wskazania, że o podjęciu migracji decydują głównie względy ekonomiczne. To one są kluczowym czynnikiem przesądzającym o migracji. Ponadto, uniwersalne są także ustalenia dotyczące odmienności migracji ze wsi i miast, a także różnic w migracjach kobiet i mężczyzn. Na aktualności nie straciła także zasada następowania imigracji (lub reemigracji) po emigracji, a także związek pomiędzy rozwojem gospodarczym (i postępem technologicznym) a skłonnością do emigracji.

⁵⁶ E. Ravenstein, *The Laws of Migration*, „Journal of the Royal Statistical Society” 1989, No. 52, s. 286

2.2. Różnice płacowe jako determinanta migracji

O zjawisku migracji jako przyczynie zróżnicowań płacowych traktuje w swojej koncepcji John Hicks. W jego ujęciu migracje są traktowane z jednej strony jako skutek zróżnicowania płac, a z drugiej jako siła pozwalająca te różnice wyrównać. Hicks opierał się na wnioskach Adama Smitha, który zwrócił uwagę na to, że rynek pracy funkcjonuje jako homogeniczna całość, gdzie alokacja siły roboczej regulowana jest przez mechanizm cenowy (cenę pracy)⁵⁷.

Do zróżnicowań płacowych jako motywu migracji nawiązywał także Artur Lewis. Twierdził on, że w każdej gospodarce w pewnym okresie jej rozwoju mogą koegzystować ze sobą dwa sektory: nowoczesny i tradycyjny (istnienie dualnej gospodarki). Ten pierwszy przyciąga ludzi z sektora tradycyjnego. Dzięki temu, że ma dostęp do siły roboczej, rozwija się coraz dynamiczniej. Podaż pracy powoduje, że w tym sektorze możliwe jest utrzymanie relatywnie niższych płac, które i tak są atrakcyjne dla imigrantów. Arthur Lewis określił, że granica różnicy płac wynosząca 30% jest dostatecznym źródłem motywacji dla migrantów oraz korzyści producentów w sektorze nowoczesnym⁵⁸.

Podobne mechanizmy prezentuje teoria handlu zagranicznego, która traktuje migracje w kontekście mobilności czynników produkcji. Przykładem takiego podejścia jest model Heckschera-Ohlina (H-O), według którego dochodzi do wymiany handlowej, ponieważ kraje są w różny sposób wyposażone w czynniki produkcji. W modelu tym migracja nie jest wyłączną formą likwidacji różnic w poziomie dochodu. W tym celu wykorzystać można także przepływy kapitału z krajów wysoko rozwiniętych do słabiej rozwiniętych.

2.3. Migracja jako wynik gry popytu i podaży na rynku pracy

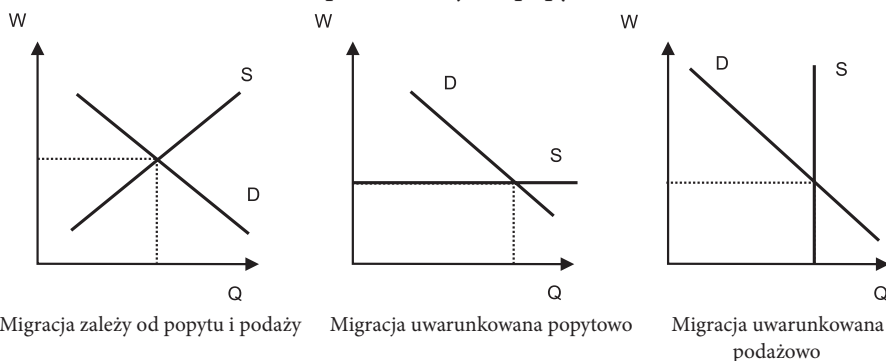
Michael Jandl podkreśla, że badając zjawiska migracji zarobkowej należy uwzględnić zarówno podaż siły roboczej ze strony potencjalnych migrantów, jak i strukturę popytu na pracę w krajach wysoko rozwiniętych. Wykorzystuje on pojęcie presji migracyjnej (*migration pressure*), która może być traktowana jako różnica pomiędzy potencjałem migracyjnym (*migration poten-*

⁵⁷ E. Dolny, J. Meller, Z. Wiśniewski, *op. cit.*, s. 9.

⁵⁸ A. Lewis, *Economic Development with Unlimited Supplies of Labour*, „Manchester School of Economics and Social Studies” 1954, No. 22, s. 139–191.

tial) i popytem na pracę migrantów (*migration demand*), który oznacza liczbę osób „dopuszczonych” do rynku pracy, uwzględniając zasady polityki imigracyjnej i reguły rynku pracy (ponieważ zwykle mamy do czynienia z imigracją nielegalną)⁵⁹.

Powołując się na te obserwacje Agata Górny i Paweł Kaczmarczyk zauważają, że w sytuacji, gdy potencjał migracyjny jest większy niż popyt, występuje presja migracyjna, co stwarza warunki, by całym procesem kierował popyt (typowa sytuacja migracyjna). Taka sytuacja wystąpiłaby wówczas, gdyby podaż migranckiej siły roboczej była nieograniczona. Konsekwencją takiego stanu byłaby gotowość pracowników – cudzoziemców do akceptowania każdych warunków pracy (krzywa podaży byłaby płaska – zob. ryc. 2.1). Wówczas skala migracji byłaby określona jedynie wielkością popytu oraz ewentualnie zasadami polityki imigracyjnej. Przypadek odwrotny wystąpiłby wtedy, gdyby podaż była całkowicie niezależna od warunków oferowanych na rynkach pracy krajów przyjmujących (pionowa krzywa podaży). Zjawisko to mogłoby nastąpić wtedy, gdy strumień migracji byłby kreowany przez wydarzenia w kraju wysyłającym, takie jak wojny, prześladowania religijne czy polityczne lub klęski żywiołowe. W tej sytuacji popyt na pracę nie miałby wpływu na napływ imigrantów. A. Górny i P. Kaczmarczyk podkreślają, że „zwykle warunki migracyjne lokują proces mobilności pomiędzy tymi skrajnymi przypadkami. To oznacza, że zarówno strona podażowa, jak i popytowa ma znaczenie”⁶⁰.



Gdzie: W – stawka płacy; Q – liczba migrantów; D – popyt na pracę; S – podaż pracy

Ryc. 2.1. Czynniki warunkujące migrację

Źródło: A. Górny, P. Kaczmarczyk, *Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2003, s. 26.

⁵⁹ A. Górny, P. Kaczmarczyk, *op. cit.*, s. 25. Szerzej: M. Jandl, *Is Migration Supply – or Demand -Determined? Some remarks on the ideological use of economic language*, “International Migration” 1994, No. 32.

⁶⁰ A. Górny, P. Kaczmarczyk, *op. cit.*, s. 25.

2.4. Teorie segmentacji rynku pracy

Teorie segmentacji dotyczą przede wszystkim uwarunkowań związanych ze strukturą i działaniem rynków pracy w krajach przyjmujących. Jedną z nich jest koncepcja wewnętrznych i zewnętrznych rynków pracy, którą rozwinęli John T. Dunlop, Peter B. Doeringer i Michael Piore. Według nich rynek pracy podzielony jest na dwa obszary: wewnętrzny i zewnętrzny, które różnią się ruchliwością pracowniczą, systemami wynagrodzeń oraz niejednokrotnie przepisami⁶¹.

Wewnętrzne rynki pracy to jednostki zatrudnieniowe (np. przedsiębiorstwa), których działanie jest regulowane przez określone normy i procedury. Najistotniejszymi cechami wewnętrznego rynku pracy są:

- 1) ograniczenie dostępu;
- 2) długookresowe, regulowane systemowo, stabilne stosunki pracy;
- 3) ścieżka awansu zawodowego (np. zakładowa hierarchia miejsc pracy);
- 4) uzupełnienie alokacji cenowej przez niecenową (obok płac istnieją gratyfikacje niepieniężne, takie jak swoboda gospodarowania czasem pracy, rodzaj pracy)⁶².

Uszczegółowieniem koncepcji wewnętrznych i zewnętrznych rynków pracy jest koncepcja dualnego rynku pracy, którą rozwinął Michael Piore⁶³. Teoria ta, odnosząc się do migracji, koncentruje się na sytuacji w krajach przyjmujących. Analizuje popyt na pracę cudzoziemców. Piore twierdził, że powodem utrwalania się popytu na pracę cudzoziemców jest segmentacja rynku pracy. To oznacza, że w każdym kraju istnieją takie segmenty, w których zatrudnienie rodzimych pracowników spada, bez względu na ich podaż. Ludzie odrzucają pewne oferty pracy, bo uważają je za nieatrakcyjne. Do tej grupy prac zalicza się zajęcia słabo płatne, niewymagające kwalifikacji, o niskim prestiżu, niebezpieczne, z małymi szansami na awans⁶⁴. Dlatego niezbędnym elementem współczesnego rynku pracy zapewniającym mu stabilność stają się imigranci. Co ważne, ich zatrudnienie nie powoduje wzrostu stopy bezrobocia i wpływa na stabilizację gospodarki kraju imigracji⁶⁵.

⁶¹ A. Musiał-Paczkowska, *Segmentacja rynku pracy*, [w:] *Kapitał ludzki w gospodarce*, pod red. D. Kopycińskiej, Szczecin 2003, s. 78. protokół dostępu: <http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/4/5.pdf> [10.09.2007].

⁶² E. Kryńska, *Mobilność zasobów...*, s. 25

⁶³ M. Piore, *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge 1979.

⁶⁴ K. Iglicka-Okólska, *Analiza zachowań migracyjnych...*, s. 18.

⁶⁵ W. Janicki, *Przegląd teorii migracji ludności*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska” 2007, Sectio B., „Geographia, Geologia, Mineralogia et Petrographia” 2007, Vol. 62, No. 14, s. 290.

W teorii dualnego rynku pracy wyróżnia się pierwotny i wtórny rynek pracy (inna nazwa: podstawowy i drugorzędny segment rynku pracy). Szerzej, każdy z nich został przedstawiony w tabeli 2.3.

Tabela 2.3

Charakterystyka segmentów rynku pracy w koncepcji dualnego rynku pracy

Segment pierwotny	Segment wtórny
Obejmuje miejsca pracy postrzegane jako atrakcyjne, pracownicy określani są jako „uprzywilejowani”, dostęp do miejsc pracy jest ograniczony	Tworzą go miejsca pracy postrzegane jako nieatrakcyjne, osoby je obsadzające identyfikowane są z tymi o gorszych warunkach
Miejsca pracy w dużych, silnych rynkowo, ważnych dla gospodarki firmach	Obejmuje stanowiska w małych i średnich przedsiębiorstwach z obszaru brzegowego gospodarki
Obejmuje podmioty, które zainteresowane są posiadaniem stałego zespołu pracowników	Dotyczy firm, które dość łatwo odczuwają wahania popytu koniunkturalnego
Silna pozycja związków zawodowych w dążeniach do respektowania praw i przywilejów pracowniczych	Brak widocznego oddziaływania związków zawodowych oraz innych organizacji dbających o interesy pracownicze
Silna identyfikacja pracowników z firmą oraz zawodem, który wykonują	Brak identyfikacji z miejscem pracy oraz wykonywanym zawodem
Pracownicy posiadają kwalifikacje (wykonują zawody), które powodują ich wyższą atrakcyjność dla pracodawców	Pracownicy o niskich kwalifikacjach, migranci, osoby młode i osoby w wieku przedemerytalnym
Stabilność zatrudnienia	Brak stabilności zatrudnienia, duża fluktuacja kadr
Możliwość awansu i rozwoju zawodowego	Nie oferuje możliwości rozwoju zawodowego
Proponuje wysokie wynagrodzenie, wymaga nakładów na szkolenie, podnoszenia kwalifikacji i umiejętności zawodowych	Oferuje relatywnie niskie wynagrodzenie, nie wymaga się podnoszenia kwalifikacji
Wymaga stosowania się do przyjętych norm, obyczajów, wymogów	Nie wymaga zaangażowania w sprawy przedsiębiorstwa, nie wykorzystuje potencjału pracowników

Źródło: A. Musiał-Paczkowska, *Segmentacja rynku pracy*, [w:] *Kapitał ludzki w gospodarce*, pod red. D. Kopycińskiej, Szczecin 2003, s. 74–75, protokół dostępu: <http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/4/5.pdf> [10.09.2007].

Rynek pierwotny obejmuje m.in. osoby wykonujące wolne zawody, menedżerów, jak również pewne grupy robotników wykwalifikowanych (np. brygadzista). Dlatego wprowadzono w nim dodatkowy podział na segment pierwotny górny (niezależny) i segment pierwotny dolny (podporządkowany). W pierwszym z nich mieścić się będą miejsca pracy wymagające kreatywności. Do drugiego należą miejsca pracy, gdzie konieczna jest dyscyplina i niezawodność⁶⁶.

⁶⁶ E. Kryńska, *Statystycznie dyskryminowani*, „Personel” 1998, nr 7/8, s. 68.

Piore zaproponował cztery wyjaśnienia popytu na pracę imigrantów w krajach wysoko rozwiniętych. Po pierwsze, braki rodzimej siły roboczej wynikają z jej koncentracji w branżach i sektorach lepiej opłacanych, a co za tym idzie, pojawia się niedobór siły roboczej w tych sektorach gospodarki, które uchodzą za mniej atrakcyjne. Pracodawcy mogą konkurować o pracowników, oferując im wyższe zarobki i warunki pracy lub poszukać innego rozwiązania, jakim jest posiłkowanie się siłą roboczą z importu.

Po drugie, płaca odgrywa ważną rolę społeczną. Określa status i prestiż społeczny. Oznacza to, że pracodawcy nie mają zupełnej swobody w kształtowaniu płac jako instrumentu przyciągającego pracowników. Jeśli zwiększą stawki w sektorach wtórnego rynku pracy, konsekwencją będzie podwyższenie wynagrodzenia w pozostałych.

Po trzecie, czynnikiem motywującym do pracy jest hierarchia zawodowa. Zdaniem Michaela Piore, ludzie pracują m.in. dlatego, że chcą się przesunąć w górę na drabinie zawodowej. Praca we wtórnych sektorach gospodarki takiej możliwości nie daje. Dlatego rozwiązaniem problemu braku rąk do pracy w tym sektorze mogą być migranci, którzy i tak przez to, że przybywają z zewnątrz pozostają na marginesie struktury społecznej kraju przyjmującego.

Po czwarte, w gospodarce występuje dualizm ekonomiczny. Kapitał jest stałym czynnikiem produkcji, a zmieniają się nakłady pracy. Oznacza to, że kiedy spada popyt – zwalnia się pracowników, czyli zwykle tzw. czynnik ludzki ponosi koszty bezrobocia. Występowanie zagranicznej siły roboczej pozwala rodzimym pracownikom uniknąć zwolnień, bo to z reguły obcokrajowcy w pierwszej kolejności tracą zatrudnienie⁶⁷.

Teoria dualnego rynku pracy odnosząc się do migracji wyjaśnia kilka kwestii, m.in. dlaczego w gospodarce istnieją takie segmenty, w których wynagrodzenie i wydajność są niskie oraz, co jest powodem unikania przez rodzimych pracowników pracy w sektorach o wyższej pracochłonności. Teoria ta odnosiła się pierwotnie do stosunków pracy w Stanach Zjednoczonych, w szczególności do ludności murzyńskiej. Piore zwrócił uwagę, że imigrację z krajów słabiej rozwiniętych do USA napędzała akcja rekrutacyjna, która miała na celu zaspokojenie popytu na pracę w określonych sektorach, a co za tym idzie, nie zawsze różnice w dochodzie pomiędzy krajami przyjmującym a wysyłającym są podstawowym czynnikiem sprawczym migracji. Migracje należy rozpatrywać w szerszym kontekście funkcjonowania imigrantów⁶⁸.

Z kolei Burkart Lutz i Werner Sengenberger sformułowali trzyczęściowy podział rynku pracy. Główną przesłanką takiego zróżnicowania były kwalifi-

⁶⁷ A. Górny, P. Kaczmarczyk, *op. cit.* s. 32–33.

⁶⁸ P. Kaczmarczyk, *Migracje zarobkowe Polaków...*, s. 53–54.

kacje pracobiorców: uniwersalne, zawodowe i specyficzne dla pojedynczego rynku pracy⁶⁹. Pierwszym segmentem jest rynek niewykwalifikowanej siły roboczej („*Unspezifische*”, „*Jedermanns*” – *Teilarbeitsmarkt*). Dotyczy pracowników z podstawowymi umiejętnościami, którzy mogą podejmować pracę na stanowiskach niewymagających wiedzy zawodowej. To typ kwalifikacji charakterystyczny dla absolwentów szkół, którzy nie mają jeszcze doświadczenia zawodowego. Siła robocza na tym rynku pracy cechuje się wysoką mobilnością, ale ma mocno ograniczoną możliwość awansu.

Drugi segment to rynek wykwalifikowanej siły roboczej – zawodowy rynek pracy („*Fachliche*” – *Teilarbeitsmarkt*). Obejmuje pracowników posiadających uniwersalne kwalifikacje zawodowe, mogących podejmować zatrudnienie w wybranych przedsiębiorstwach o podobnych wymaganiach stawianych na pewnych stanowiskach pracy. Umiejętności zawodowe podlegają ponadzakładowym regulacjom, kontroli i koncesjonowaniu, co pozwala na standaryzację kwalifikacji. Dzięki nim pracownicy mogą bez większych trudności wybierać i zmieniać pracodawców.

Trzeci segment to rynek siły roboczej o kwalifikacjach dostosowanych do potrzeb pojedynczych zakładów (*Betriebsspezifische*) – zakładowy rynek pracy („*Betriebliche*” – *Teilarbeitsmarkt*). Granice tego rynku pracy wyznaczone są dokładnie określonymi wymaganiami dotyczącymi kwalifikacji, które przypisane są konkretnym przedsiębiorstwom. Umiejętności tych pracownicy nie potrafią wykorzystać w innym podmiocie gospodarczym, a co za tym idzie pozazakładowa mobilność pracowników jest mocno ograniczona. W związku z tym, że pracodawca ponieść musi nakłady, żeby umożliwić pracobiorcy zdobycie wymaganej wiedzy i umiejętności powstaje pomiędzy nimi długookresowe powiązanie. Prowadzenie polityki personalnej oparte jest na zasadzie starszeństwa – im dłuższy staż pracy, tym mniejsze ryzyko zwolnienia⁷⁰.

2.5. Teoria push – pull Everetta Lee i jej rozwinięcia – ujęcie socjologiczne

Teorie ekonomiczne nie wystarczają, żeby wyjaśnić występowanie procesów migracji. Dlatego badacze sięgają również po koncepcje wywodzące się z innych nauk, m.in. socjologii. Stanowią one uzupełnienie teorii ekonomicznych i pozwalają wskazać dodatkowe czynniki, które wpływają na decyzję migracyjną.

Jedną z najbardziej istotnych koncepcji tego nurtu jest teoria sformułowana przez Everetta S. Lee, określana jako push – pull theory. Wyróżnia on

⁶⁹ A. Musiał-Paczkowska, *op. cit.*, s. 84–85.

⁷⁰ Ibidem, s. 84–85. Zob.: E. Kryńska, *Mobilność zasobów...*, s. 31–36

następujące czynniki, które uwzględniane są przy podejmowaniu decyzji o migracji:

- 1) czynniki wypychające (*push factors*) – związane z miejscem pochodzenia;
- 2) czynniki przyciągające (*pull factors*) – związane z obszarem przeznaczenia;
- 3) przeszkody pośrednie (*intervening obstacles*);
- 4) czynniki osobiste⁷¹.

Lee twierdzi, że decyzja o migracji podejmowana jest na podstawie porównania cech miejsca pochodzenia i miejsca docelowego. Mogą być one obojętne, sprzyjać, bądź też zniechęcać do danego obszaru. Przy czym zaznaczyć należy, że znaczenie poszczególnych czynników ma subiektywny charakter. To oznacza, że ich odbiór zależy od konkretnej osoby (możliwa jest również identyfikacja grup osób, które reagują w zbliżony sposób). Są także różnice w postrzeganiu uwarunkowań w miejscu pochodzenia i miejscu docelowym⁷². Migracja, według Lee jest nie tyle wynikiem działania pewnych czynników co sposobem ich percepcji. Jego zdaniem migracja nie jest wyłącznie rachunkiem „plusów i minusów [...] musi istnieć dostatecznie silny bodziec na rzecz ruchu, zdolny przewyciężyć naturalną ociążałość, jaka zawsze istnieje”⁷³.

Teorię „push – pull” rozwijali kolejni badacze. Jednym z nich był Donald J. Bogue, który rozszerzył ją o potencjalne koszty i korzyści migracji⁷⁴ (tab. 2.4).

Tabela 2.4

Potencjalne koszty i korzyści migracji

Potencjalne koszty wyjazdu z kraju (czynniki hamujące)	Potencjalne korzyści wyjazdu z kraju (czynniki przyciągające)
<ul style="list-style-type: none"> - transport do nowego miejsca, - niepewność związana ze znalezieniem pracy, problem mieszkaniowy w trakcie poszukiwania pracy, - utrzymanie w trakcie pozostania bez pracy, - konieczność zmiany zewnętrznego wizerunku (np. zakup odzieży), 	<ul style="list-style-type: none"> - wyższe płace, - możliwość wyboru miejsca pracy, - poprawa warunków mieszkaniowych, - możliwość podniesienia poziomu wykształcenia, szansa samorealizacji, - możliwość rozwoju, kształcenia dzieci,

⁷¹ Cyt: P. Kaczmarczyk, *Migracje zarobkowe Polaków...*, s. 14.

⁷² P. Kaczmarczyk, *Migracje zarobkowe Polaków...*, s. 31; D. Prasałowicz, *op. cit.*, s. 20–22.

⁷³ E. Lee, *Theory of migration*, “Demography” 1966, No. 3, s. 16.

⁷⁴ J. Balicki, P. Stalker, *op. cit.*, s. 37.

<ul style="list-style-type: none"> - poczucie obcości, - brak uznania i akceptacji, - konieczność znajomości i posługiwania się obcym językiem, - konieczność zmiany dotychczasowych zachowań, upodobań itp. 	<ul style="list-style-type: none"> - wyższy poziom usług, wyższa jakość życia, - atrakcyjne życie towarzyskie i społeczne, - korzystne uwarunkowania etniczne, rasowe, religijne, polityczne i społeczne
Potencjalne koszty zostania w kraju (czynniki wypychające)	Potencjalne korzyści zostania w kraju (czynniki hamujące)
<ul style="list-style-type: none"> - trudności w znalezieniu pracy na rodzimym rynku pracy, brak odpowiedniego miejsca pracy, odpowiadającego aspiracjom jednostek, - niezadowolające stosunki społeczne i polityczne, - niezadowolająca działalność różnego rodzaju instytucji społecznych i politycznych, - brak przestrzegania podstawowych praw człowieka, - nierówności społeczne, etniczne, polityczne, religijne. 	<ul style="list-style-type: none"> - niedrogie mieszkanie już posiadane (lub względna stabilizacja mieszkaniowa), - określona podaż żywności, względnie łatwe życie, - wsparcie rodziny, bezpośrednie relacje z najbliższymi członkami grup rodzinnych i towarzyskich, - życie w otoczeniu najbliższych osób, - posiadanie określonego statusu społecznego, - komfort wynikający z możliwości zachowania rodzimego języka, tradycji, zwyczajów, sposobu ubierania się, zapewniona „jakaś” praca.

Źródło: J. Balicki, P. Stalker, *Polityka imigracyjna i azyłowa*, Warszawa 2006, s. 37–38. Zob. również K. Slany, *Między przymusem a wyborem. Kontynentalne i zamorskie emigracje z krajów Europy Środkowo-Wschodniej (1939–1989)*, Kraków 1995, s. 45–46.

Wśród potencjalnych kosztów wyjazdu z kraju (czynników hamujących) wymienić można m.in. niepewność związaną ze znalezieniem pracy lub trudności mieszkaniowe, koszty transportu do nowego miejsca, konieczność poznania nowego języka i posługiwania się nim, a także poczucie obcości, brak uznania i akceptacji. Do korzyści wyjazdu z kraju (czynniki przyciągające) zaliczono m.in. wyższe płace, możliwość wyboru miejsca pracy, poprawę warunków mieszkaniowych, możliwość kształcenia się, wyższą jakość życia. Wskazano także potencjalne koszty pozostania w kraju (czynniki wypychające), do których zaliczyć można m.in. trudności w znalezieniu pracy w kraju pochodzenia, niezadowolające stosunki polityczne, społeczne i gospodarcze. Do korzyści pozostania w kraju (czynniki hamujące) zaliczono m.in. stabilizację mieszkaniową, rodzinną i społeczną, życie w otoczeniu znanych osób, możliwość pozostania w znanym kręgu kulturowym i językowym.

Z kolei Hans-Joachim Hoffman-Novotny w teorii napięć strukturalnych proponuje spojrzeć na migracje jako na jeden ze sposobów rozładowania napięć wewnątrz systemów społecznych. W odniesieniu do konkretnej jednostki to zjawisko może występować wówczas, gdy posiada ona określone kwalifikacje,

jednak nie uzyskuje odpowiedniego, satysfakcjonującego ją wynagrodzenia⁷⁵. Migracja jest zatem bardziej prawdopodobna w społeczeństwach ulegających szybkim i drastycznym zmianom, np. w krajach podlegających transformacji społeczno-ekonomicznej⁷⁶. Hoffman-Novotny swoje spostrzeżenia opiera na wcześniejszych teoriach sformułowanych m.in. przez W. Langenhedera, który analizował zachowania jednostki z punktu widzenia występowania określonych sił, które oddziałują na jej przestrzeń życiową⁷⁷.

2.6. Teorie politologiczne

W naukach politycznych wyjaśnianie procesów migracyjnych jest próbą znalezienia odpowiedzi na pytanie, dlaczego natężenie migracji różni się w poszczególnych państwach, chociaż cechują je podobne uwarunkowania ekonomiczne. Zagadnienia te próbuje wyjaśniać teoria systemu światowego. Jej autor Immanuel Wallerstein⁷⁸ buduje model, w którym istnieją kraje o różnym poziomie rozwoju – centra, peryferie i półperyferie. W centrum aktywność ekonomiczna jest zróżnicowana. Dominują sektory o wysokiej wydajności i produkujące dobra wysoko przetworzone. Obszary peryferyjne cechuje monokulturowość (głównie rolnictwo, chociaż dużą rolę odgrywa również wydobywanie surowców). Półperyferie są tworem pośrednim pomiędzy peryferiami a centrum. Półperyferie z reguły dążą do ochrony rynku wewnętrznego i w zasadzie nie konkurują z centrami i peryferiami (teoria ta nie uwzględniała istnienia krajów socjalistycznych)⁷⁹. Te dysproporcje mają odzwierciedlenie nie tylko w kondycji gospodarczej, ale często politycznej. Niestabilność polityczna jest jednym z istotniejszych czynników wypychających ludzi z kraju, bo często związany jest z nim także słaby rozwój gospodarczy⁸⁰. Migracje są jednym ze skutków dominacji wysoko rozwiniętych państw nad krajami o niższej pozycji gospodarczej (peryferyjnymi). Napływ siły roboczej sprawia, że kraje bogate jeszcze bardziej mogą się rozwijać, co powiększa dystans między państwami lub regionami⁸¹.

⁷⁵ P. Kaczmarczyk, *Migracje zarobkowe Polaków...*, s. 33.

⁷⁶ Ibidem, s. 33–34.

⁷⁷ H.J. Hoffman-Novotny, *Paradygmaty i zmiany paradygmatów w socjologicznych badaniach nad migracjami. Szkic teorii migracji*, [w:] *Migracje. Mniejszości. Nacjonalizm. Problemy teoretyczne i realia społeczne*, pod red. J. Polakowskiej-Kujawy, Warszawa 1994, s. 10.

⁷⁸ I. Wallerstein, *The capitalist world – economy*, Cambridge 1997.

⁷⁹ A. Górny, P. Kaczmarczyk, *op. cit.*, s. 27–28.

⁸⁰ P. Koryś, M. Okólski, *Świat w podróży. Globalny kontekst współczesnych polskich migracji*, „Przegląd Polonijny” 2005, s. 10.

⁸¹ W. Janicki, *op. cit.*, s. 291.

Pracowników z zagranicy w krajach tzw. centrum traktuje się jako rodzaj buforu. W fazie wzrostu gospodarczego imigracja się zwiększa, a kraj przyjmujący korzysta z napływowej siły roboczej. Z kolei w sytuacji pogorszenia koniunktury to pracownicy – cudzoziemcy będą pierwszymi, którzy pozostaną bez pracy⁸². Zwraca się uwagę, że nierzadkim zjawiskiem jest łączenie polityki migracyjnej z realizowaniem interesu określonej grupy przedsiębiorców. To często ich przyzwolenie lub jego brak określa możliwość legalnego zatrudnienia obcokrajowców. W państwach, gdzie trudno o rodzimego pracownika, w niektórych branżach gospodarki stosuje się wybiórcze zapraszanie do pracy. Dzięki tej praktyce pracodawcy otrzymują siłę roboczą, a państwo nie musi obawiać się zalewu robotników – cudzoziemców we wszystkich sektorach⁸³.

2.7. Teorie nawiązujące do roli jednostki w procesie decyzyjnym

Za pioniera mikroekonomicznych teorii migracji uznaje się Larrego Sjaastada. Stwierdził on, że o migracji decyduje nie tylko zróżnicowanie stawek płac i dochodu. Dla niego migracja jest to inwestycja, która zwiększa ludzką produktywność⁸⁴. To oznacza, że główne znaczenie ma w związku z tym identyfikacja kosztów i korzyści związanych z przemieszczaniem się. Nie są one ograniczone jedynie do kosztów pieniężnych, ale obejmują również tzw. koszty niepieniężne, czyli m.in. związane ze zmianą otoczenia albo psychiczne. Korzyści zaś, zdaniem L. Sjaastada to przyrost przychodów, który może być spowodowany nie tylko zmianą dochodu, ale również zmianą kosztów zatrudnienia, zmianami cen lub kombinacją tych czynników⁸⁵.

Rozbudowanie koncepcji zaproponowanej przez Sjaastada wykształciło mikroekonomiczne podejście oparte na koncepcji kapitału ludzkiego (*human capital approach*). Teoria ta zakłada, że migrant porównuje oczekiwany, przyszły zwrot w miejscu, do którego zmierza, ze zwrotem możliwym do osiągnię-

⁸² A. Górny, P. Kaczmarczyk, *op. cit.*, s. 29.

⁸³ Ibidem, s. 29. Taki sposób uzupełnienia braków na swoich rynkach pracy zastosowała m.in. Holandia, gdzie zanim 1 maja 2007 r. otwarto rynek pracy dla obywateli nowych krajów UE, wprowadzono możliwość szybszego uzyskania pozwolenia na pracę m.in. dla osób chcących pracować jako rzeźnicy lub kierowcy ciężarówek w ruchu międzynarodowym. Z kolei od 1 listopada 2007 r. Niemcy otwarły swój rynek pracy dla informatyków z nowych krajów Unii Europejskiej. Dla przedstawicieli innych zawodów pozostał zamknięty.

⁸⁴ L. Sjaastad, *The costs and returns of human migration*, "Journal of Political Economy" 1962, No. 70, s. 83.

⁸⁵ Ibidem, s. 85–86.

cia w aktualnym miejscu pobytu. Użyteczność obu tych dochodów nie jest równoważna. Prawdopodobieństwo migracji jest większe wśród osób dysponujących dłuższym czasem, w którym odbywa się kalkulacja, czyli po prostu młodszych. Model ten pomija wpływ, jaki na decyzję jednostki dotyczącą migracji może mieć rodzina⁸⁶.

Również w koncepcji Michaela Todaro – teorii korzyści netto – migracja jest wyrazem indywidualnego postanowienia jednostki, która motywowana jest do wyjazdu chęcią poprawy swojego poziomu życia. Podejmując taką decyzję bierze pod uwagę nie tylko korzyści związane z szansą na dobrobyt, ale również koszty bezpośrednie, jak i koszty alternatywne (chodzi tutaj o utraczone korzyści z zaniechania migracji)⁸⁷. Jednostka podejmuje decyzję o zatrudnieniu się tam, gdzie ten bilans wypada najkorzystniej⁸⁸.

Z teorią M. Torado koresponduje model wartość – oczekiwanie (*value – expectancy*), którego autorami są Gordon de Jong i James Fawcett. Przyjmują oni, że najistotniejsze znaczenie w migracji ma dążenie do poprawy sytuacji materialnej i społecznej, zaś głównym powodem braku mobilności jest chęć zachowania określonego statusu społecznego. Według nich migracja to dążenie do poprawy jakości życia. Jednostka może kierować się różnymi kategoriami motywacji: możliwością podniesienia stanu posiadania (płaca, stabilność zatrudnienia, dostępność pracy, zwiększenie zamożności), statusem (wykształcenie, zawód, sposób życia), komfortem (łatwa i przyjemna praca, dobrze urządzone mieszkanie), stymulacją (możliwość podejmowania nowych wyzwań, spotkania nowych ludzi), autonomią (niezależność finansowa, samodzielność), afiliacją (rodzina, przyjaciele, małżeństwo) lub moralnością (dobre życie, społeczność o pozytywnym klimacie moralnym)⁸⁹.

Z kolei z teorii kapitału ludzkiego (*human capital*) płynie istotny wniosek oddziałujący na indywidualną decyzję migracyjną. Jest to wykształcenie. Według niej osoby wykształcone mają większą skłonność do emigracji, pod warunkiem, że szanse na płace odpowiadające ich oczekiwaniom są w ich kraju niskie. Ludzie ci ponoszą mniejsze koszty związane z adaptacją w kraju przyjmującym, bo znają języki obce lub mają możliwość szybszego ich nauczenia się. Kraj wysyłający korzysta na takich emigrantach dzięki temu, że transferują oni część dochodów uzyskanych za granicą oraz po powrocie do kraju wykorzystują zdobyte na emigracji doświadczenie. Zysk kraju przyjmującego polega na uzupełnieniu, dzięki migrantom, niedoborów podaży pracy. Państwo

⁸⁶ P. Kaczmarczyk, *Migracje zarobkowe Polaków...*, s. 62–63.

⁸⁷ A. Górny, P. Kaczmarczyk, *op. cit.*, s. 22.

⁸⁸ R. Jończy, *Migracje zarobkowe ludności...*, s. 56.

⁸⁹ Szerzej: J. Balicki, P. Stalker, *op. cit.*, s. 31–32.

otrzymuje fachowca a ponadto nie ponosi kosztów kształcenia wyspecjalizowanej kadry. W tym przypadku korzyści nie są symetryczne. Przewagę mają kraje przyjmujące. Uboższe państwa pozbawiane są najbardziej utalentowanych jednostek, przez co tracą szansę na szybki rozwój, jednocześnie ponosząc wydatki na ich kształcenie⁹⁰.

Według Jamesa Beshersa proces decyzyjny jest traktowany jako efekt wielu decyzji indywidualnych przy założeniu dążenia do maksymalizacji korzyści. Proponuje on, aby podzielić jednostki ze względu na wiek, wykształcenie, zawód i inne. Kluczowe znaczenie mają utrwalone na poziomie jednostkowym typy orientacji:

- celowo-racjonalny (zakłada pełną racjonalność i zdolność do gromadzenia i przetwarzania informacji),
- tradycyjny (duże znaczenie dla niego mają zwyczaje i nawyki),
- hedonistyczny (działa na podstawie chwilowych emocji)⁹¹.

Psychologiczną teorię migracji, która traktuje migracje jako szczególny przypadek ludzkiego działania sformułowała również Monika Vanberg. Wynika z niej, że każda jednostka pragnie tak ukształtować sytuację, w której się znajduje, aby istniała zgodność pomiędzy osiąganymi wynagrodzeniami (lub innymi satysfakcjonującymi ją czynnikami), a wynagrodzeniami przez nią oczekiwanymi. Brak harmonii pomiędzy nimi jest motywem do działania, w tym do podjęcia wędrowki⁹².

2.8. Nowa Ekonomika Migracji Pracowniczych i społeczny kontekst migracji

Teoria Nowej Ekonomiki Migracji Pracowniczych (*New Economics of Labor Migration-NELM*) wychodzi z założenia, że pracy nie należy traktować jak każdego, innego czynnika produkcji. Praca ma charakter specyficzny. Wynika to po pierwsze z tego, że pracownicy muszą przemieszczać się razem z pracą, a po drugie mają niezależną wolę, uczucia i motywacje skłaniające ich do przemieszczania się. Teoria ta sugeruje, że nie zawsze argument płacowy jest głównym, który przesądza o podjęciu migracji. Czasem migracja może wynikać z chęci zmiany pozycji w konkretnym układzie odniesienia, w którym

⁹⁰ S. Golinowska, *Teorie wyjaśniające występowanie zjawiska popytu na pracę cudzoziemców*, [w:] *Popyt na pracę cudzoziemców. Polska i sąsiedzi*, pod red. S. Golinowskiej, Warszawa 2004, s. 20.

⁹¹ P. Kaczmarczyk, *Migracje zarobkowe Polaków...*, s. 66.

⁹² H.J. Hoffman-Novotny, *op. cit.*, s. 10–11.

funkcjonuje migrant⁹³. Jednym z kluczowych pojęć w NELM jest tzw. relatywna deprywacja, czyli zjawisko polegające na tym, że „satisfakcja jednostki z osiągniętego dochodu nie jest jedynie funkcją własnego dochodu, ale również rozkładu dochodów innych osób (w grupie odniesienia)”⁹⁴. W mobilność zarobkową angażują się te osoby lub gospodarstwa domowe, w których wpływy lokują się w dolnej części rozkładu dochodów grupy odniesienia⁹⁵. Przyjmuje się więc, że decyzja o migracji nie jest motywowana jedynie chęcią polepszenia dochodu absolutnego, ale także dążeniem do jego podniesienia w stosunku do innych gospodarstw domowych⁹⁶.

Teoria NELM, na co zwraca uwagę w swojej pracy Paweł Kaczmarczyk, wzbogaca dotychczasowe teorie migracji o dwa wnioski. Po pierwsze, nie istnieje wybór między aktywnością w kraju pochodzenia a migracją. Obie formy są na ogół łączone, bo może to przynieść lepsze efekty. Po drugie, ten sam dochód ma różne znaczenie dla różnych jednostek i gospodarstw domowych⁹⁷.

Każdy potencjalny migrant funkcjonuje w pewnym układzie, dlatego można przyjąć, że decyzja migracyjna nie ma charakteru indywidualnego. Według tej teorii ważną rolę w procesie podejmowania decyzji o migracji zajmuje rodzina (a więc osoby nie uczestniczące w migracji). Ma ona szczególne znaczenie w społeczeństwach tradycyjnych, gdzie jest ona podstawową jednostką społeczną. Ludzi, w kontekście procesów migracyjnych nie można traktować jako samodzielnych, niezależnych jednostek. Na ich decyzje należy patrzeć przez pryzmat rodziny, w której funkcjonują⁹⁸. Podejmując decyzję dotyczącą migracji jednego ze swoich członków, gospodarstwo domowe dąży nie tylko do osiągnięcia maksymalnego zysku, ale także do zmniejszenia ryzyka dzięki dywersyfikacji dochodów rodziny. Teoria ta pozwala więc wyjaśnić powód migracji nawet wtedy, gdy poziomy płac w kraju pochodzenia i kraju imigracji są porównywalne lub jedynie nieznacznie się różnią⁹⁹.

Wobec powyższych obserwacji badacze doszli do wniosku, że decyzji migracyjnych nie można analizować w oderwaniu od rodziny. Jednym z nich był Jacob Mincer, który analizował zjawisko migracji w kontekście struktury rodziny. Sformułował koncepcję „*tied stayers*” i „*tied movers*”. Założeniem tej

⁹³ P. Kaczmarczyk, *Migracje zarobkowe Polaków...*, s. 69.

⁹⁴ Ibidem, s. 70.

⁹⁵ O. Stark, E. Taylor, *Migration incentives, migration types: The role of relative deprivation*, „The Economic Journal” 1991, No. 101, s. 1165.

⁹⁶ K. Iglicka-Okólska, *Analiza zachowań migracyjnych...*, s. 16.

⁹⁷ P. Kaczmarczyk, *Migracje zarobkowe Polaków...*, s. 80.

⁹⁸ P. Kaczmarczyk, *Migracje zarobkowe Polaków...*, s. 73.

⁹⁹ W. Janicki, *op. cit.*, s. 289.

koncepcji jest twierdzenie, że do migracji członków rodziny skłaniają raczej korzyści netto, które może dzięki temu osiągnąć cała rodzina, a nie indywidualna korzyść netto. Migracja pojawia się wtedy, gdy korzyści z migracji są większe niż koszty. J. Mincer zauważa jednak, że analiza kosztów i korzyści dotyczy każdej z osób należących do danego gospodarstwa. Rezultatem tego bywa podporządkowanie się decyzji jednej z osób¹⁰⁰.

Kolejni badacze akcentowali inne czynniki, które mają wpływ na decyzję migracyjną. Sarah Harbison zwraca uwagę m.in. na wielkość rodziny, strukturę wieku i płci oraz fazę cyklu życia poszczególnych członków gospodarstwa domowego. Twierdzi ona, że inne decyzje będą podejmowane przez osoby, które nie założyły jeszcze rodziny – będą bardziej skłonne do migracji, inne przez tych, którzy mają już obowiązki związane z rodziną i dziećmi. Harbison zwraca uwagę na kilka funkcji rodziny. Po pierwsze postrzega rodzinę jako jednostkę ekonomiczną, a więc układ, w którym podejmowane są decyzje dotyczące konsumpcji i produkcji jej członków. To tutaj analizowany jest dostęp do zasobów pracy i technologii i na tym poziomie odbywa się dyskusja o zaangażowanie w mobilność zagraniczną. Po drugie rodzina to jednostka socjalizująca, czyli jest „instytucją” przygotowującą do funkcjonowania w społeczeństwie, dotyczy to różnych sfer życia m.in. mobilności. Po trzecie jest to grupa społeczna i element składowy sieci, czyli definiuje interakcje z krewnymi, określa obowiązki i staje się ważnym kryterium przy tworzeniu sieci migracyjnych (rodzina może ułatwić np. pozyskanie informacji o pracy, zakwaterowaniu)¹⁰¹. Schemat czynników wpływających na decyzję migracyjną prezentuje rycina 2.2.

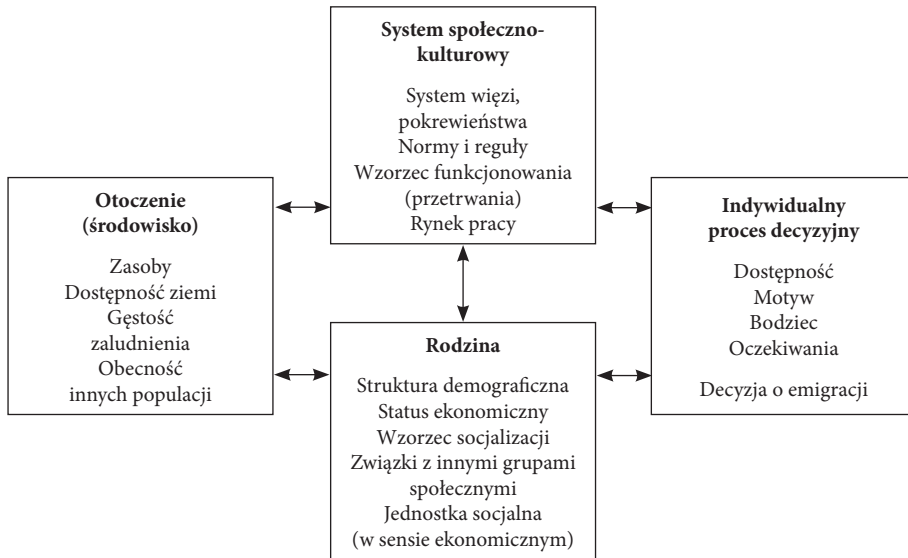
Douglas Massey wiąże migracje zarobkowe z sytuacją na lokalnym rynku pracy. Im większa recesja, zmiany strukturalne, a w konsekwencji rosnące ryzyko utraty pracy (a więc zagrożona zostaje sytuacja materialna rodziny), tym bardziej optymalnym rozwiązaniem może być zatrudnienie poza granicami kraju. Migracja staje się wówczas alternatywnym źródłem uzyskania dochodu, który na trwale może zostać włączony do budżetu rodzinnego¹⁰². Dzięki migracjom zarobkowym rodzina zmniejsza ryzyko związane ze zdobywaniem środków finansowych.

Dla pełnego omówienia motywów, którymi kierują się ludzie w procesie migracji, konieczne jest również omówienie kontekstu społecznego, który je determinuje. Zwrócił na to uwagę Phillip Nelson, który stworzył teorię migra-

¹⁰⁰ J. Mincer, *Family migration decisions*, „Journal of Political Economy” 1978, No. 86, s. 750; P. Kaczmarczyk, *Migracje zarobkowe Polaków...*, s. 73–74.

¹⁰¹ Szerzej: A. Górny, P. Kaczmarczyk, *op. cit.*, s. 57–58 oraz P. Kaczmarczyk, *Migracje zarobkowe Polaków...*, s. 75–76.

¹⁰² P. Kaczmarczyk, *Migracje zarobkowe Polaków...*, s. 78.



Ryc. 2.2. Schemat czynników wpływających na decyzję migracyjną

Źródło: A. Górny, P. Kaczmarczyk, *Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2003, s. 57.

cji opartą na sieciach migracyjnych i informacji. Zauważył, że migranci wolą żyć w pobliżu krewnych i znajomych, a dostępne informacje mają znaczenie w podejmowaniu decyzji migracyjnych. Jego zdaniem „więcej niż połowa informacji pochodzi od krewnych i przyjaciół”. To oznacza, że czynnikiem przyciągającym do miejsca potencjalnej migracji, zachęcającym do zmiany miejsca pobytu, jest zamieszkiwanie tam krewnych lub znajomych¹⁰³.

Douglas Massey rozwinął te spostrzeżenia w teorii migracji opierającej się na roli kapitału społecznego opartego na sieciach migranckich. Według niej szczególną rolę w procesie migracji odgrywają migranci – pionierzy, którzy dają początek sieciom migranckim. Powracając do krajów pochodzenia, wywołują w społecznościach, z których pochodzą, chęć naśladownictwa. Sieci to pewne „zaplecze” zapewniające m.in. informację, zakwaterowanie, a tym samym sprawiają, że jednostki migrujące w ramach sieci mają większe poczucie bezpieczeństwa¹⁰⁴.

Dynamika procesów migracji pomiędzy krajami zależy od sieci społecznych. To „ustrukturyzowany zbiór powiązań społecznych między jednostka-

¹⁰³ R. Jończy, *Migracje zarobkowe ludności...*, s. 57.

¹⁰⁴ Szerzej: Ludzie na huśtawce. *Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*, pod red. E. Jaźwińskiej i M. Okólskiego, Warszawa 2001, rozdział VI.

mi¹⁰⁵. Dlatego kolejni badacze: Douglas Gurak i Fe Caces zidentyfikowali najważniejsze funkcje migracyjnych sieci społecznych, które:

- 1) chronią migrantów przed kosztami oraz trudnościami związanymi z migracją;
- 2) oddzielają migrantów od społeczeństwa przyjmującego i podtrzymują ich związki ze społecznością wysyłającą;
- 3) determinują, do pewnego stopnia, kto migruje z danej społeczności lub gospodarstwa domowego;
- 4) wpływają na wybór terenów docelowych i wysyłających;
- 5) wpływają na integrację migrantów w społeczeństwie przyjmującym;
- 6) są kanałem informacji;
- 7) kształtują rozmiar i natężenie migracji¹⁰⁶.

Można stąd wnioskować, że dostęp do sieci migracyjnych oraz ich ilość zwiększa prawdopodobieństwo indywidualnej migracji. Migranci zwykle wybierają takie obszary, w których posiadają najlepsze kontakty osobiste i jest ich najwięcej. Istnienie sieci migracyjnych ułatwia w pierwszym momencie adaptację w nowym miejscu. Dzięki krewnym lub znajomym łatwiej jest znaleźć pracę, mieszkanie i informacje o nowym kraju, chociaż w dłuższej perspektywie utrudnia to integrację ze społecznością w państwie przyjmującym. Teoria ta pozwala wyjaśnić zróżnicowanie migracji do ośrodków, regionów i krajów o identycznej atrakcyjności. Nie umożliwia jednak wykazania przyczyn pierwszej migracji oraz nie uwzględnia czynników ekonomicznych, które mogą decydować o intensywności przepływu ludzi¹⁰⁷.

Z sieciami migracyjnymi związana jest koncepcja kapitału społecznego. Pierre Bourdieu definiuje ją jako „sumę zasobów rzeczywistych lub wirtualnych, które dostępne są dla danej jednostki lub grupy, dzięki posiadaniu trwałej sieci mniej lub bardziej zinstytucjonalizowanych związków wzajemnej znajomości i uznania”¹⁰⁸. Zwykle dotyczy to stosunków społecznych w danej grupie, które ułatwiają działania jej członkom i całej grupie¹⁰⁹. Alejandro Portes i Julia Sensenbrenner opisali procesy powstawania kapitału społecznego w kontekście migracji. Są to:

¹⁰⁵ D.T. Gurak, F. Caces, *Migration Networks and the Shaping of Migrations Systems*, [w:] *International Migrations Systems*, eds. M.M. Kritz, L.L. Lim, H. Zlotnik, Oxford 1992, s. 152.

¹⁰⁶ *Ibidem*, s. 153

¹⁰⁷ W. Janicki, *op. cit.*, s. 293.

¹⁰⁸ P. Bourdieu, L.J.D. Wacquant, *An Invitation to Reflexive Sociology*, Cambridge 1992, s. 119.

¹⁰⁹ A. Górny, D. Stola, *Akumulacja i wykorzystanie migracyjnego kapitału społecznego*, [w:] *Ludzie na huśtawce...*, s. 165.

- a) zaszczepianie wartości – przekazanie jednostce wartości i norm skłaniających ją do kierowania się nie tylko pragnieniem zysku;
- b) wymiana wzajemności – oczekiwanie przyszłych korzyści w zamian za okazaną pomoc;
- c) solidarność – jedność w grupie powstaje na skutek podobnego położenia, podobnych doświadczeń i przekonania o wspólnocie interesów;
- d) kredyt zaufania – motywem udzielenia pomocy jest nie tyle norma albo poczucie solidarności, ile wzgląd na opinię grupy i obawa przed niechęcią, w przypadku uchylenia się od okazania pomocy¹¹⁰.

W praktyce przejawia się to np. pomocą w poszukiwaniu lepszej pracy itp. Badacze migracji (np. D. Massey) zauważyli, że w przypadku natężonej migracji między wybranymi krajami w pewnym momencie proces ten zaczyna kierować się swoimi własnymi prawami. W skrajnych momentach nawet „zanik różnic w dochodach pomiędzy krajami nie powstrzymuje wyjazdów. Przyczyną tego jest ich wewnętrzna dynamika”¹¹¹.

Istotnym wkładem w teorie migracji jest określenie cyklu w procesach migracyjnych. Za najbardziej uniwersalną można uznać koncepcję ponadnarodowej przestrzeni społecznej sformułowaną przez Thomasa Faista. Wyróżnia on trzy podstawowe etapy migracji (zależne od stopnia jej natężenia):

- zapoczątkowanie i przyspieszenie – migracja pionierów prowadzi do wytworzenia się migranckich sieci społecznych,
- kulminacja – rozwój migracji łańcuchowej prowadzący do samonapędzania się migracji,
- spowolnienie – migracja staje się sposobem na życie w społeczności wysyłającej, czemu towarzyszy wygasanie migracji¹¹².

¹¹⁰ Ibidem, s. 165.

¹¹¹ Szerzej: A. Górny, P. Kaczmarczyk, *op. cit.*, s. 61.

¹¹² T. Faist, *The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces*, Oxford 2000, s. 146.

Rozdział 3

Zatrudnienie cudzoziemców w Polsce w świetle wybranych wyników badań naukowych

3.1. Dorobek badawczy na temat imigracji i imigracji zarobkowej w latach 1989–2004

Zauważa się ogromne dysproporcje pomiędzy wiedzą dotyczącą procesów imigracyjnych w porównaniu z materiałami odnoszącymi się do emigracji z Polski. Literatura i badania eksplorujące zjawisko napływu są stosunkowo skąpe. To potwierdza, że zagadnienia związane z imigracją nie były dotychczas przedmiotem szerszych analiz. W podrozdziale tym zaprezentowano wybrane publikacje, inicjatywy i projekty badawcze, które przyczyniły się do poszerzenia wiedzy o imigracji, głównie tej zarobkowej do Polski.

Polska, która do końca lat osiemdziesiątych XX w. była typowym krajem emigracji, po 1990 r. stała się państwem zarówno emigracji, jak i imigracji¹¹³. Przemiany gospodarcze w Polsce spowodowały, że stała się ona atrakcyjnym państwem dla cudzoziemskiej siły roboczej. Dotyczyło to (i dotyczy) zarówno obywateli państw byłej EWG (obecnie UE), jak i innych krajów¹¹⁴, głównie z Europy Wschodniej. Katarzyna Głąbicka zauważyła, że Polska oceniana była jako państwo emigracyjno-tranzytowe, które często wybierano jako docelowe. Autorka ta zwróciła również uwagę na rosnący od 1998 r. odsetek imigrantów, którzy początkowo przypadkowo, a później coraz bardziej świadomie, osiedlali się w Polsce na dłużej¹¹⁵. Polska wybierana była głównie jako atrakcyjne miejsce emigracji wahadłowej – imigranci podejmowali pracę lub trudnili się handlem w stosunkowo krótkim wymiarze czasu. Na rzecz Polski, w przypadku imigrantów z krajów byłego ZSRR, przemawiały relatywnie wyższe wynagrodzenia oraz stosunkowo nieduża odległość od ich kraju pochodzenia¹¹⁶.

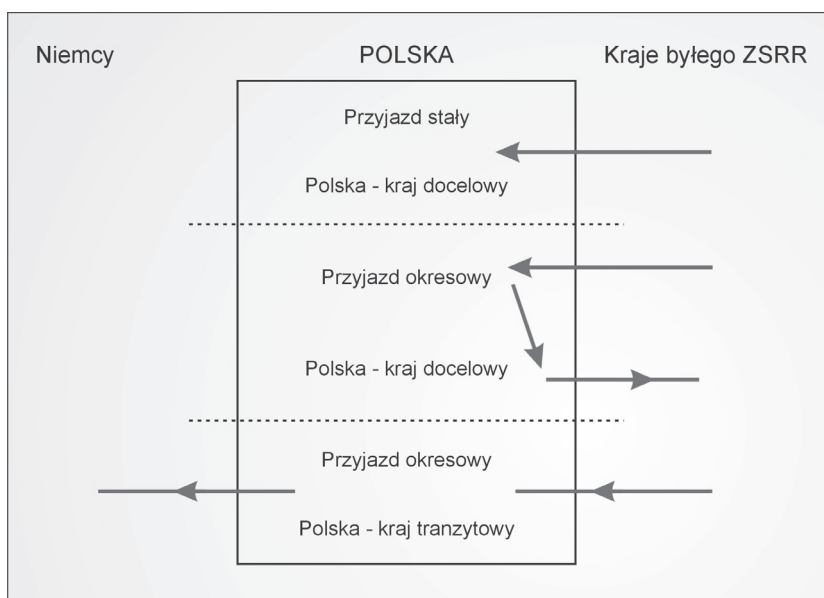
¹¹³ S. Łodziński, *Guarded Welcom a Review of New Legalisation and Institutions Dealing with Migration and Foreigners*, [w:] *The challenge of East – West migration for Poland*, eds. K. Iglicka, K. Sword, London 1999, s. 67.

¹¹⁴ M. Wojtan, *Proces akcesji Polski do Unii Europejskiej w zakresie przepływu osób a doświadczenia Niemiec*, Wrocław 2004, s. 108.

¹¹⁵ K. Głąbicka, *Założenia i przesłanki polskiej polityki migracyjnej*, [w:] K. Głąbicka, M. Okólski, D. Stola, *Polityka migracyjna Polski*, Warszawa 1998, s. 8.

¹¹⁶ *Ibidem*, s. 9.

Nasilający się proces imigracji do Polski spowodował wyróżnienie trzech grup migrantów (ryc. 3.1). Pierwszą były osoby, które traktowały Polskę jako kraj docelowy. Druga grupa to ci, którzy przybyli do Polski na pewien czas, a później wracali do swoich krajów. Trzecia grupa, to także osoby, które przyjeżdżały na określony czas. Ich celem nie było jednak pozostanie w Polsce, ale wyjazd do bogatszych krajów na zachodzie Europy¹¹⁷. M. Jerczyński twierdził, że aż 65% osób przyjeżdżających do Polski ze Wschodu w latach 90. XX wieku, jako powód podało okazjonalne zatrudnienie oraz drobny handel¹¹⁸.



Ryc. 3.1. Typy migracji do Polski z krajów byłego ZSRR

Źródło: M. Jerczyński, *Patterns of Spatial Mobility of Citizens of the Former Soviet Union*, [w:] *The challenge of East – West migration for Poland*, eds. K. Iglicka, K. Sword, London 1999, s. 108.

Pod koniec lat dziewięćdziesiątych XX wieku badacze zaczęli zajmować się obcokrajowcami, którzy przyjeżdżali do Polski nie tylko w kontekście podejmowania przez nich pracy najemnej. Dostrzeżono również grupę imigrantów, dla której celem migracji zarobkowej był handel. Keith Sword zwrócił uwagę, że w 1994 r. wartość towarów sprzedawanych przez ukraińskich turystów w Polsce stanowiła 46% wartości towarów oficjalnie eksportowanych na Ukra-

¹¹⁷ M. Jerczyński, *Patterns of Spatial Mobility of Citizens of the Former Soviet Union*, [w:] *The challenge of East – West migration for Poland*, eds. K. Iglicka, K. Sword, London 1999, s. 107–108

¹¹⁸ Ibidem, s. 115.

inę¹¹⁹. To pokazuje, jak istotną rolę pełnił tzw. handel walizkowy. Niemalże w każdym większym mieście powstał bazar, na którym handlowali przybysze ze Wschodu. Najbardziej znanym i największym był wielki bazar na Stadionie Dziesięciolecia w Warszawie. Handlowali na nim Polacy i obywatele krajów byłego ZSRR. Z czasem dostrzegli go również przybysze z Azji. Stadion można było podzielić na trzy sektory: polski, rosyjski (tutaj handlowali obywatele byłego ZSRR) oraz azjatycki (czasem nazywany wietnamskim, bo przeważali tu obywatele tego kraju)¹²⁰.

W latach dziewięćdziesiątych XX wieku zarabianie na bazarach handlując drobnymi rzeczami stawało się wśród przybyszów ze Wschodu coraz popularniejsze. Krystyna Iglicka zauważyła, że działały wyspecjalizowane grupy imigrantów, którzy przyjeżdżali do Polski na kilka dni, sprzedawali przywiezione przez siebie towary i wyjeżdżali. Często były to osoby dobrze wykształcone, młode, które w ten sposób dorabiały do niskich wynagrodzeń, jakie otrzymywały w swoich krajach¹²¹. Bardzo podobnie postępowali Polacy, którzy w latach osiemdziesiątych XX wieku przy okazji wyjazdów do krajów demokracji ludowej (KDL) zarabiali, sprzedając przywiezione przez siebie towary.

Szersze analizy dotyczące cudzoziemców na polskim rynku pracy prowadzone były przez naukowców z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie (IPiSS)¹²². Ewa Domaradzka przyjrzała się narodowościom cudzoziemców, którzy podejmowali pracę w Polsce w latach 1994–1995 oraz najczęściej wykonywanym przez nich zawodom. Analiza miała również na celu pokazanie wysokości zarobków obcokrajowców w Polsce oraz struktury ich wydatków. Wówczas 80% pytaných cudzoziemców zamierzało powtórnie przyjechać do

¹¹⁹ K. Sword, *Cross – Border „Suitcase Trade” and the Role of Foreigners in Polish Informal Markets*, [w:] *The challenge of East – West migration for Poland*, eds. K. Iglicka, K. Sword, London 1999, s. 151.

¹²⁰ *Ibidem*, s. 161–163.

¹²¹ K. Iglicka, *The Economics of Petty Trade on the Eastern Polish Border*, [w:] *The challenge of East – West migration for Poland*, eds. K. Iglicka, K. Sword, London 1999, s. 120–142.

¹²² Wspomnieć należy chociażby projekt badawczy, którego kierownikiem był A. Rajkiewicz „Zajęcia zarobkowe cudzoziemców w Polsce z uwzględnieniem zatrudnienia w szarej strefie” lub prowadzony przez E. Domaradzką „Regionalne zróżnicowanie zewnętrznych procesów migracyjnych. Dynamika, struktura oraz układ kosztów i korzyści”.

Polski¹²³. Badania ankietowe wśród cudzoziemców pracujących w Polsce powtórzone w 1998 r.¹²⁴ Potwierdziły one obserwacje z lat wcześniejszych. Wśród cudzoziemców pracujących w Polsce przeważali mężczyźni (70%). Badanych podzielono na trzy grupy: przedstawiceli krajów Europy Zachodniej i Ameryki Północnej, obywatele państw powstałych po rozpadzie ZSRR i mieszkańców państw azjatyckich. Badacze dowiedli, że najwięcej imigrantów zarobkowych pochodziło z krajów byłego ZSRR. Zauważono również, że wykształcają się obszary koncentracji i specjalizacji niektórych grup cudzoziemców. Ustalono także, że w badanym okresie, w Polsce dominowało sezonowe, niezalegalizowane zatrudnienie cudzoziemców. Zwrócono uwagę na rolę państwa, którego zadaniem powinno być nie tyle kontrolowanie procesów imigracji, co tworzenie warunków ich legalizacji.

Analizy dotyczące imigracji zarobkowej do Polski były (i są nadal) prowadzone przez Ośrodek Badań nad Migracjami z Warszawy (OBM). W roku 1995 rozpoczęto realizację projektu badawczego: „Imigranci: przyczyny napływu, cechy demograficzno-społeczne, funkcjonowanie w społeczeństwie polskim”, który został zamówiony przez Biuro ds. Migracji i Uchodźstwa w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych¹²⁵. Badanie dotyczyło procesu imigracji do Polski po 1990 r. Obejmowało trzy kategorie imigrantów: imigrantów powrotnych (reemigrantów), imigrantów (korzystających z karty stałego pobytu) oraz imigrantów sezonowych (korzystających z wiz, w tym m.in. imigrantów zarobkowych). Badania prowadzone były na trzech obszarach Polski: na Górnym Śląsku, w Warszawie oraz we wschodnich województwach kraju. Na ich podstawie przygotowano wiele publikacji. Dla ustalenia determinant imigracji zarobkowej do Polski i wskazania konsekwencji przyjazdów cudzoziemców szczególne znaczenie ma kilka z nich, które omówione zostały poniżej.

Marek Okólski w swej pracy *Statystyka imigracji w Polsce* wskazuje na problemy dotyczące poprawności statystyki imigracji w Polsce. Zwraca uwagę

¹²³ Szerzej: E. Domaradzka, *Polacy zatrudnieni za granicą i cudzoziemcy pracujący w Polsce*, „Polityka Społeczna” 1996, nr 11/12, s. 15–18. Przeprowadzono badania wśród 350 cudzoziemców. Temat cudzoziemców na rynku pracy autorka poruszała również w późniejszych publikacjach: E. Domaradzka, *Cudzoziemcy na polskim rynku prac*, „Polityka Społeczna” 2000, nr 5/6, s. 17–18 oraz Z. Morecka, E. Domaradzka, *Zatrudnienie obcokrajowców w polskich gospodarstwach domowych*, „Polityka Społeczna” 2004, nr 3, s. 17–19.

¹²⁴ Badania przeprowadzono w ramach projektu KBN pt. „Zewnętrzne migracje zarobkowe we współczesnej Polsce”, kierownikiem projektu był A. Rajkiewicz.

¹²⁵ Projekt badawczy był prowadzony w latach 1995–1997. Kierował nim Marek Okólski.

na kilka źródeł, z których można czerpać informacje o cudzoziemcach przebywających w Polsce. To m.in. spis ludności, rejestr ludności, rejestr zezwoleń na pobyt. Podkreślił jednak, że żadne z tych źródeł nie jest uniwersalne. Każde z nich może dostarczyć nieco innych informacji dotyczących imigrantów¹²⁶. Autor wskazuje na konieczność uporządkowania danych. Podkreśla, że jakość i kompletność informacji dotyczących migracji gromadzonych w Polsce jest nie najlepsza. Konieczne jest uwzględnienie w statystykach migracji również tych, odnoszących się do migracji pracowniczych. Dane te są niezbędne do prowadzenia skutecznej polityki migracyjnej¹²⁷.

Publikacja Katarzyny Głąbickiej, Ewy Kępińskiej, Piotra Korysia i Barbary Sakson *Imigracja do Polski w świetle urzędowych statystyk*¹²⁸ jest zbiorem informacji na temat imigrantów w ogóle. Zawiera również podrozdziały, w których znalazły się dane dotyczące pracujących w Polsce cudzoziemców w podziale na województwa, kraje pochodzenia oraz zatrudnienie zagranicznych pracowników. Z kolei informacje o rynku pracy cudzoziemców w Europie Środkowo-Wschodniej zawiera praca Krystyny Romaniszyn *Current migration in Central and Eastern Europe*¹²⁹.

Dzięki obserwacji uczestniczącej Rusłana Antoniewskiego opisaney w pracy *Przyczynki do badań nad nieformalnym rynkiem pracy cudzoziemców. Funkcjonowanie „giełdy pracy” w jednej z podwarszawskich miejscowości*¹³⁰ wiedza dotycząca imigrantów zarobkowych poszerzona została o aspekty ich nielegalnego zatrudnienia. Autor ten podczas jedenastodniowych badań poznał funkcjonowanie nieoficjalnej „giełdy pracy” w Piasecznie pod Warszawą. Scharakteryzował oferowane tam zatrudnienie, osoby podejmujące pracę oraz określił możliwe wynagrodzenie. O cudzoziemcach pracujących nielegalnie pisali także Krystyna Iglicka, Ewa Jaźwińska, Ewa Kępińska i Piotr Korys w publikacji *Imigranci w Polsce w świetle badania sondażowego*¹³¹. Praca zawiera również informacje o imigrantach przebywających w Polsce w oparciu o kartę stałego pobytu oraz o posiadaną wizę pobytową. Wśród cudzoziemców przeprowa-

¹²⁶ M. Okólski, *Statystyka imigracji w Polsce*, Warszawa 1997, s. 10.

¹²⁷ Ibidem, s. 29.

¹²⁸ *Imigracja do Polski w świetle urzędowych statystyk*. [Aut.] K. Głąbicka i in., Warszawa 1997.

¹²⁹ K. Romaniszyn, *Current migration in Central and Eastern Europe*, Warszawa 1997.

¹³⁰ R. Antoniewski, *Przyczynki do badań nad nieformalnym rynkiem pracy cudzoziemców, Funkcjonowanie „giełdy pracy” w jednej z podwarszawskich miejscowości*, Warszawa 1997.

¹³¹ *Imigranci w Polsce w świetle badania sondażowego*, [Aut.]: K. Iglicka i in., Warszawa 1997.

dzzone zostały badania sondażowe. Autorzy raportu zwrócili uwagę na trudności metodologiczne w prowadzeniu badań imigrantów, nie tylko tych, którzy przebywają w Polsce nielegalnie.

Badaniami migracji zarobkowych do Polski zajmował się także Dariusz Stola. Polegały one na przeprowadzeniu wywiadów pogłębionych z przybyszami z krajów byłego ZSRR, które zostały opisane w publikacji *Mechanizmy i uwarunkowania migracji zarobkowych do Polski*¹³². Praca dostarcza sporo informacji na temat rodzajów zatrudnienia imigrantów ze Wschodu w Polsce, osiągniętych przez nich zarobków oraz powodów, dla których wybrali pracę właśnie w Polsce. Ponadto opisane zostały powody, które zdaniem pracowników – imigrantów biorących udział w sondażu sprawiały, że czuli się w Polsce bezpiecznie lub nie mieli poczucia bezpieczeństwa. Oprócz wymienianych przez badanych obaw związanych z ryzykiem niepożądanego kontaktu z policją, strażą miejską, celnikami lub inspekcją pracy, w ich wypowiedziach pojawia się zagrożenie tzw. „reketem”, czyli wymuszeniem haraczu, zazwyczaj dokonywanym przez przestępców rosyjskojęzycznych.

Na podstawie przeprowadzonych badań zostały również wskazane kierunki rozwoju polskiej polityki imigracyjnej, o czym szerzej można przeczytać w pracy Wojciecha Łukowskiego *Czy Polska stanie się krajem imigracyjnym?*¹³³. Autor ukazuje motywy podejmowania zatrudnienia w Polsce przez trzy grupy imigrantów: obywateli krajów powstałych po rozpadzie ZSRR, Azjatów oraz obywateli państw zachodniej Europy. Tematem zajmują się również Katarzyna Głąbicka, Marek Okólski i Dariusz Stola w pracy *Polityka migracyjna Polski*¹³⁴. Omawiany jest jej rozwój m.in. w kontekście udostępnienia obco-krajowcom rynku pracy. Ponadto w publikacji znalazły się informacje na temat imigrantów nierejestrowanych. Opisano m.in. ich wydatki w Polsce oraz powody wyboru Polski jako kraju imigracji zarobkowej. Badania sondażowe, które zaprezentowano w tej pracy, przeprowadzone zostały wśród imigrantów w Warszawie.

W ramach wspomnianego projektu realizowanego przez OBM przygotowane zostały również publikacje wyjaśniające socjologiczne aspekty pojawienia się w Polsce imigrantów, a wśród nich także imigrantów zarobkowych. To prace: Agaty Pawelec-Górnej *Postawy Polaków wobec cudzoziemców*¹³⁵ oraz

¹³² D. Stola, *Mechanizmy i uwarunkowania migracji zarobkowych do Polski*, Warszawa 1997.

¹³³ W. Łukowski, *Czy Polska stanie się krajem imigracyjnym?*, Warszawa 1997.

¹³⁴ K. Głąbicka, M. Okólski, D. Stola, *op. cit.*

¹³⁵ A. Pawelec-Górna, *Postawy Polaków wobec cudzoziemców*, Warszawa 1997.

Macieja Mrozowskiego – *Obraz imigranta na łamach prasy polskiej*¹³⁶. Podsumowaniem projektu jest praca Marka Okólskiego *Imigranci: przyczyny napływu, cechy demograficzno-społeczne, funkcjonowanie w społeczeństwie polskim*¹³⁷.

Cennych informacji na temat statystyki migracji w Polsce dostarczają raporty SOPEMI¹³⁸ opracowywane przez pracowników Ośrodka Badań nad Migracjami. Pierwszy ukazał się w 1997 r. Raport SOPEMI to publikacja Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) poświęcona najważniejszym trendom migracyjnym. Dotyczy zarówno emigracji z Polski, jak i imigracji do Polski, w tym imigracji zagranicznych pracowników.

Wydanym zezwoleniom na pracę oraz analizie branż i krajów pochodzenia cudzoziemskich pracowników poświęcona jest praca Ryszarda Czyszkiewicza, Włodzimierza Durki i Bronisława J. Kozłowskiego *Obcokrajowcy na polskim rynku pracy*¹³⁹. Dane liczbowe dotyczą lat 1993–1996 oraz I półrocza 1997 r. Publikacja została uzupełniona o przykłady korzystania z cudzoziemskiej siły roboczej w Polsce. Opisano zatrudnienie obcokrajowców w Stoczni Szczecińskiej oraz pracowników – inwestorów w województwie szczecińskim. Z kolei praca Katarzyny Głąbickiej *Zatrudnienie obywateli polskich za granicą i cudzoziemców w Polsce*¹⁴⁰ prezentuje dość szeroko zagadnienia formalno-prawne umożliwiające obcokrajowcom podejmowanie legalnego zatrudnienia w Polsce.

Seria pogłębionych, zogniskowanych wywiadów grupowych oraz obserwacji uczestniczących przeprowadzonych przez Rusłana Antoniewskiego i Izabelę Koryś dostarcza wiedzy o funkcjonowaniu imigrantów zarobkowych ze Wschodu w Polsce. Wnioski zebrane zostały w pracy *Imigranci o nieuregulowanym statusie: społeczne i ekonomiczne aspekty funkcjonowania w Polsce*¹⁴¹. Obiektem

¹³⁶ M. Mrozowski, *Obraz imigranta na łamach prasy polskiej*, Warszawa 1997.

¹³⁷ M. Okólski, *Imigranci: przyczyny napływu, cechy demograficzno-społeczne, funkcjonowanie w społeczeństwie polskim*, Warszawa 1998.

¹³⁸ SOPEMI to System Ciągłego Monitorowania Migracji OECD znanego pod francuskim akronimem SOPEMI – Système D'Observation Permanente des Migration.

¹³⁹ R. Czyszkiewicz, W. Durka, B.J. Kozłowski, *Obcokrajowcy na polskim rynku pracy*, Gdańsk 1998.

¹⁴⁰ K. Głąbicka, *Zatrudnienie obywateli polskich za granicą i cudzoziemców w Polsce*, Warszawa 1999.

¹⁴¹ R. Antoniewski, I. Koryś, *Imigranci o nieuregulowanym statusie: społeczne i ekonomiczne aspekty funkcjonowania w Polsce*, Warszawa 2002. Skrócony opis badań znajduje się również w publikacji: R. Antoniewski, I. Koryś, „Kraj perspektyw realnych” – *migranci zarobkowi o swoim życiu i pracy w Polsce*, „Przegląd Polonijny” 2005.

zainteresowania badaczy byli nielegalni migranci. Badania stały się źródłem ciekawych informacji na temat ich życia i pracy w Polsce. Dostarczyły cennej wiedzy o nieformalnym rynku pracy, mechanizmach zatrudniania cudzoziemców, warunkach mieszkaniowych i płacowych. Ponadto, pokazały opinie polskiego społeczeństwa dotyczące postrzegania imigrantów zarobkowych oraz główne motywy, którymi kierowali się cudzoziemcy, podejmując decyzję o przyjeździe do Polski¹⁴².

Badania odnoszące się do konkretnych grup narodowościowych podejmujących zatrudnienie w Polsce były rzadkie. Jeśli się pojawiały, to dotyczyły głównie obywateli państw powstałych po rozpadzie ZSRR oraz przybyszów z krajów azjatyckich. Dlatego za ciekawą uchodzić może praca Izabeli Koryś i Olimpij Żuchaj *Turkish Migratory Flows to Poland: General Description*¹⁴³, która zawiera rezultaty badań przeprowadzonych wśród imigrantów z Turcji. Dotyczą one m.in. zagadnień odnoszących się do funkcjonowania tych osób na rynku pracy.

Sporo informacji na temat cudzoziemców pracujących w Polsce uzyskano również dzięki ogólnopolskiej ankiecie Centrum Badania Opinii Społecznej - CBOS (typu OMNIBUS), która przeprowadzona została w 2001 r. Zamieszczono w niej sześć pytań dotyczących zatrudnienia pomocy domowych w gospodarstwach domowych. Z ankiety wynika, że w 2001 r. pomoc domową zatrudniało w Polsce 7,1% gospodarstw domowych, a w co dziesiątym z nich byli to obcokrajowcy. To oznacza, że blisko 90 tys. polskich gospodarstw domowych korzystało z takiej pomocy. Wielkość ta nie przekłada się jednak na liczbę zatrudnionych cudzoziemców. Po pierwsze dlatego, że praca ta ma wymiar czasowy, a po drugie – jedna cudzoziemka zwykle znajdowała pracę u kilku pracodawców¹⁴⁴.

Próbie uszczegółowienia wiedzy na temat pracowników cudzoziemskich podjęli pracownicy Ośrodka Badań nad Migracjami, którzy w ramach projektu „Warszawa i jej mieszkańcy” prowadzili analizy dotyczące zatrudnionych w aglomeracji warszawskiej zagranicznych pracowników – specjalistów, jak również imigrantów niewykwalifikowanych. Efektem ich pracy jest publikacja autorstwa: Aleksandry Grzymały-Kazłowskiej, Krystyny Iglickiej, Ewy Jaż-

¹⁴² Obserwacja uczestnicząca jest narzędziem dość rzadko wykorzystywanym w Polsce. Wynika to zapewne z braku odpowiednich osób, które mogłyby takimi obserwatorami zostać. W przypadku powyższych badań było to możliwe, bo R. Antoniewski pochodzi z Ukrainy.

¹⁴³ I. Koryś, O. Żuchaj, *Turkish Migratory Flows to Poland: General Description*, Warszawa 2000.

¹⁴⁴ Z. Morecka, E. Domaradzka, *op. cit.*, s. 17.

wińskiej, Pawła Kaczmarczyka, Ewy Kępińskiej, Marka Okólskiego i Agnieszki Weiner pt. *Wpływ migracji zagranicznych w Warszawie na sytuację na stołecznym rynku pracy*¹⁴⁵. Dodatkową wiedzę na temat zagranicznych pracowników w Polsce daje opracowanie opublikowane pod redakcją Ewy Jaźwińskiej pt. *Imigracja do Polski w świetle wyników Narodowego Spisu Powszechnego 2002 r.*¹⁴⁶. Zawiera ono dane spisowe dotyczące m.in. charakteru pracy podejmowanej przez obcokrajowców.

Badania zapotrzebowania na pracę cudzoziemców w Polsce kontynuowano w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych. Pod redakcją Stanisławy Golinowskiej powstała praca pt. *Popyt na pracę cudzoziemców. Polska i sąsiedzi*. Analiza dotyczyła przede wszystkim popytu na zagranicznych pracowników zgłaszanego przez rodzimych pracodawców. Autorzy koncentrowali się na problemach migracji z punktu widzenia czynników „wypychających” i „przyciągających” ludzi do zarobkowych wyjazdów zagranicznych ze szczególnym uwzględnieniem imigracji zarobkowej.

Badaniem procesów imigracji zarobkowej do Polski i jej konsekwencjami zajmowano się również w ramach Środkowoeuropejskiego Forum Badań Migracyjnych i Ludnościowych. Wśród niektórych prac z tego zakresu można wymienić m.in. publikacje Anny Kicinger: *Unia Europejska wobec zagadnienia integracji imigrantów*¹⁴⁷ oraz *Between Polish interests and the EU influence – Polish migration Policy development 1989–2004*¹⁴⁸.

3.2. Badania dotyczące imigracji i imigracji zarobkowej do Polski po roku 2004

Coraz więcej badań dotyczących rynku pracy obcokrajowców i zapotrzebowania na ich zatrudnienie publikowano po 2004 r., czyli po akcesji Polski do Unii Europejskiej. Wówczas, w związku z odczuwalnym odpływem rodzimej siły roboczej, zaczęto się w większym stopniu zastanawiać na ile imigranci zarobkowi, głównie z krajów byłego ZSRR oraz z Azji (Wietnam, Chiny), mogą uzupełnić niedobory kadrowe na polskim rynku pracy.

¹⁴⁵ *Wpływ migracji zagranicznych w Warszawie na sytuację na stołecznym rynku pracy*, [Aut.]: A. Grzymała-Kazłowska i in., Warszawa 2002.

¹⁴⁶ *Imigracja do Polski w świetle wyników Narodowego Spisu Powszechnego 2002*, pod red. E. Jaźwińskiej, Warszawa 2006.

¹⁴⁷ A. Kicinger, *Unia Europejska wobec zagadnienia integracji imigrantów*, Warszawa 2005.

¹⁴⁸ A. Kicinger, *Between Polish interests and the EU influence – Polish migration policy development 1989–2004*, Warszawa 2005.

Badanie imigracji do Polski kontynuowano w Instytucie Spraw Publicznych, w którym realizowano projekt „Imigracja jako strategia rozwoju Nowej Europy, czyli obecność imigrantów na rynku pracy w Polsce po rozszerzeniu UE”. W ramach tego projektu przeprowadzono 20 wywiadów z migrantami i pracownikami polskimi z czterech sektorów rynku pracy: edukacji, gastronomii, pomocy domowej i budownictwa. Efektem tych badań były m.in. publikacje *Migranci na rynku pracy w Polsce. Wyniki badań przeprowadzonych wśród migrantów ekonomicznych i pracowników polskich* autorstwa Hanny Bojar, Anny Gąsior-Niemiec, Mirosława Bienieckiego i Mikołaja Pawłaka¹⁴⁹ oraz praca Katarzyny Gmaj *Imigranci na polskim rynku pracy w świetle opinii pracodawców*¹⁵⁰.

Maciej Kalski i Paweł Łazarczyk to autorzy publikacji dotyczącej zapotrzebowania na pracę w Polsce na pracowników pochodzących z państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Badania empiryczne, na podstawie których przygotowano opracowanie, przeprowadzone zostały wśród pracodawców w pięciu województwach: opolskim, pomorskim, lubelskim, zachodniopomorskim i kujawsko-pomorskim¹⁵¹.

O tym, że coraz istotniejsze dla Polski jest stworzenie polityki, która kształtować będzie migracje, świadczy powstanie „Raportu w sprawie polityki migracyjnej państwa”¹⁵², który został przedstawiony na posiedzeniu Rządowej Rady Ludnościowej. Zwrócono w nim uwagę, że nie wystarczy już jedynie badać imigrację do Polski – jej skalę i branżę zatrudnienia cudzoziemskich pracowników, ale również trzeba zastanowić się, w jakim kierunku migracja będzie zmierzać. Próbę wskazania możliwości rozwoju dla polskiej polityki migracyj-

¹⁴⁹ Projekt realizowany był od grudnia 2005 do grudnia 2006 r. Miał na celu m.in. wskazanie działań na rzecz poprawy sytuacji imigrantów na polskim rynku pracy. Współorganizatorami projektu byli m.in.: Środkoeuropejskie Forum Badań Migracyjnych i Ludnościowych, Centrum Stosunków Międzynarodowych oraz Fundacja „Klub Obywatelski”, protokół dostępu: <http://www.isp.org.pl/files/15564235680343222001119876573.pdf> [14.11.2008].

¹⁵⁰ K. Gmaj, *Imigranci na polskim rynku pracy w świetle opinii pracodawców*, Centrum Stosunków Międzynarodowych, Raporty i Analizy nr 3, Warszawa 2005, protokół dostępu: <http://prohumanum.org/wp-content/uploads/2008/03/imigranci-na-polskim-ryнку-pracy.pdf>.

¹⁵¹ M. Kalski, P. Łazarczyk, *Zapotrzebowanie na pracowników z Europejskiego Obszaru Gospodarczego w Polsce. Studium pięciu województw*, Opole 2005, protokół dostępu: http://www.eures.praca.gov.pl/pliki/raport/raport_zapotrzebowanie_na_pracownikow_z_panstw_eog_w_polsce_opole.pdf [12.11.2008].

¹⁵² Raport w sprawie polityki migracyjnej państwa, protokół dostępu: <http://www.ipiss.com.pl/opracowania.html>, [7.05.2008].

nej po 2004 r. podjęli Joanna Korczyńska i Maciej Duszczyk¹⁵³. Zauważyli, że w Polsce wykształcił się dwubiegunowy rynek pracy w zakresie zatrudniania cudzoziemców – legalny i nielegalny. Zdecydowanie największa liczba cudzoziemców znajduje zatrudnienie w budownictwie, rolnictwie, w gastronomii i jako pomoce domowe. Cudzoziemcy dopuszczani są do polskiego rynku pracy na zasadzie zatrudnienia uzupełniającego, nie zaś wypychającego¹⁵⁴.

Tematem polskiej polityki migracyjnej szerzej zajęli się również pracownicy Ośrodka Badań nad Migracjami (OBM)¹⁵⁵. Zaczęto zwracać uwagę na to, że w obliczu coraz bardziej odczuwalnych braków rodzimej siły roboczej Polska powinna otworzyć swój rynek pracy dla pracowników z zagranicy. Co więcej, zdaniem naukowców z OBM należy zachęcać cudzoziemców, aby wybierali Polskę jako miejsce pracy¹⁵⁶. Krystyna Iglicka wskazała kierunki rozwoju polskiej polityki migracyjnej. Zauważyła, że Unia Europejska przygotowuje się do zwiększonego napływu legalnych imigrantów, głównie z krajów, które leżą na wschód od Polski. Bierna postawa Polski może pozbawić ją szans na legalnych pracowników z zagranicy o kwalifikacjach, których potrzebować będzie gospodarka. W raporcie stwierdza się, że otwarcie polskiego rynku pracy dla pracowników sezonowych m.in. z Ukrainy odbyło się kilka lat za późno¹⁵⁷. W ankiecie przeprowadzonej przez Centrum Badania Opinii Społecznej zweryfikowany został stosunek Polaków do cudzoziemców podejmujących pracę w Polsce. W roku 2006 zrealizowano badanie „Obcokrajowcy pracujący w Polsce”¹⁵⁸. Wskazało ono m.in., że zdecydowana większość, bo ponad 80% Polaków, dopuszcza obecność cudzoziemców na polskim rynku pracy, a ponad 1/3 zgadza się na to bez żadnych ograniczeń.

¹⁵³ J. Korczyńska, M. Duszczyk, *Zapotrzebowanie na pracę obcokrajowców w Polsce. Próba analizy i wniosków dla polityki migracyjnej*, Warszawa 2005.

¹⁵⁴ Ibidem, s. 3–4.

¹⁵⁵ W 2005 r. ukazał się pierwszy numer „Biuletynu Migracyjnego”. Publikacja zawiera bieżące informacje, raporty oraz artykuły dotyczące imigracji i emigracji. Adresowana jest do szerokiego grona odbiorców. Poszczególne numery „Biuletynu Migracyjnego” dostępne są w archiwum internetowym na stronie www.migration-news.uw.edu.pl.

¹⁵⁶ P. Kaczmarczyk, A. Weinar, *Czas wielkiej imigracji?*, „Biuletyn Migracyjny” 2006, nr 10, s. 7–8, protokół dostępu: <http://www.migration-news.uw.edu.pl/BiuletynMigracyjny10.pdf> [3.04.2008].

¹⁵⁷ K. Iglicka, *Kierunki rozwoju polskiej polityki migracyjnej w ramach obszaru legalnej migracji pracowniczej na lata 2007–2012*, „Biuletyn Migracyjny” 2007, nr 11, s. 2–5, protokół dostępu: <http://www.migration-news.uw.edu.pl/DodatekBM11.pdf> [6.10.2008], Szerzej: K. Iglicka, *Kierunki rozwoju polskiej polityki migracyjnej w ramach obszaru legalnej migracji pracowniczej na lata 2007–2012*, Warszawa 2007.

¹⁵⁸ *Obcokrajowcy pracujący w Polsce. Komunikat z badań*, CBOS, Warszawa 2006, protokół dostępu: http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2008/K_073_08.PDF [7.08.2008].

Informacje o położeniu i zachowaniu imigrantów na mazowieckim rynku pracy można uzyskać z opracowania Agaty Górny, Aleksandry Grzymały-Kazłowskiej, Ewy Kępińskiej, Agnieszki Fihel i Anety Piekut *Od zbiorowości do społeczności: rola migrantów osiedleńczych w tworzeniu się społeczności imigranckich w Polsce*¹⁵⁹.

Wobec rosnącego zainteresowania zatrudnianiem cudzoziemców nieuniknione wydaje się być kontynuowanie rozważań dotyczących polityki migracyjnej Polski oraz czynników kreujących popyt na pracę obcokrajowców. Dlatego za cenne należy uznać publikacje pod redakcją naukową Macieja Grabowskiego *Imigracja wykwalifikowanych pracowników do Polski*¹⁶⁰ oraz Witolda Klause *Migranci na polskim rynku pracy: rzeczywistość, problemy, wyzwania*¹⁶¹. Kompleksowe informacje na temat migracji, a w tym również imigracji zarobkowej do Polski¹⁶², zawierają coroczne, wspomniane już raporty SOPEMI (2004, 2005, 2006 i 2007) opracowywane na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Biura ds. Cudzoziemców oraz Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, przez pracowników warszawskiego Ośrodka Badań nad Migracjami (w 2008 r. raport nie ukazał się).

W roku 2007 Ośrodek Badań nad Migracjami realizował projekt pt. „Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczenia bezrobocia”¹⁶³. Projekt podzielony został na moduły. Jeden dotyczył rynku pracy cudzoziemców w Polsce. W sferach związanych z imigracją określona została skala napływu i sytuacja cudzoziemskiej siły roboczej. W szczególności analiza koncentrowała się na dwóch aspektach: strukturze popytu na pracę cudzoziemców oraz integracji ekonomicznej wybranych grup imigranckich w Polsce. Projekt został zakończony w 2008 r., a efektem prac badawczych jest kilka publikacji dostępnych w wersji elektronicznej, m.in. *Metodologia badania popytu na pracę cudzoziemców, Uwarunkowania i charakterystyka popytu na pracę w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem popytu na pracę cudzoziemców w przekrojach: sektorowym, zawodowym i przestrzennym, Pracodawcy o zatrudnianiu*

¹⁵⁹ *Od zbiorowości do społeczności: rola migrantów osiedleńczych w tworzeniu się społeczności imigranckich w Polsce*, [Aut.]: A. Górny i in., Warszawa 2007.

¹⁶⁰ *Imigracja wykwalifikowanych pracowników do Polski*, pod red. M. Grabowskiego, Warszawa–Gdańsk 2007.

¹⁶¹ *Migranci na polskim rynku pracy: rzeczywistość, problemy, wyzwania*, pod red. W. Klause, Warszawa 2007.

¹⁶² Dane dotyczą skali imigracji zarobkowej, narodowości cudzoziemskich pracowników oraz branż, w których znajdują zatrudnienie.

¹⁶³ Publikacje dostępne są na stronie www.mplm.pl, [12.08.2008].

*cudzoziemców we własnych firmach. Raport z badania jakościowego*¹⁶⁴. Część wniosków znalazła się w publikacjach wydanych w formie książkowej¹⁶⁵.

W Ośrodku Badań nad Migracjami nadal kontynuowane są badania dotyczące imigracji do Polski. Coraz częściej wykraczają one poza zagadnienia związane wyłącznie z rynkiem pracy. Więcej miejsca poświęca się integracji imigrantów, co znajduje potwierdzenie w pracy A. Grzymały-Kazłowskiej i S. Łodzińskiego *Problemy integracji imigrantów. Koncepcje, badanie, polityki*¹⁶⁶. Wśród publikacji wydanych w 2010 r., które znacząco poszerzają wiedzę z zakresu imigracji do Polski jest praca *Transformacja nieoczywista. Polska jako kraj imigracji*¹⁶⁷ oraz *Studenci zagraniczni w Polsce. Motywy przyjazdu, ocena pobytu, plany na przyszłość*¹⁶⁸. OBM aktywnie uczestniczy także w realizacji międzynarodowych projektów dotyczących migracji (np. projekty IDEA, MoHProf)¹⁶⁹.

Zagadnieniami związanymi z integracją imigrantów zajmowano się także w Centrum Stosunków Międzynarodowych, które realizowało projekt „iMAP – Mapa inicjatyw integracyjnych”. Jego efektem jest seria publikacji, wśród których można wymienić m.in. *Usługi społeczne a imigranci w Polsce: pomoc społeczna i służba zdrowia*¹⁷⁰, *Model integracji społecznej imigrantów z krajów trzecich: dostęp do usług społecznych i przegląd polityki społecznej*¹⁷¹, *Integracja*

¹⁶⁴ Ibidem.

¹⁶⁵ *Czy polska gospodarka potrzebuje cudzoziemców?* Pod red. I. Grabowskiej-Lusińskiej i A. Żylicz, Warszawa 2008; *Integracja odmiennych grup i kategorii imigrantów w Polsce*, pod red. A. Grzymały-Kazłowskiej, Warszawa 2008; *Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczenia bezrobocia*, pod red. P. Kaczmarczyka i M. Okólskiego, Warszawa 2008.

¹⁶⁶ *Problemy integracji imigrantów. Koncepcje, badanie, polityki*, pod red. A. Grzymały-Kazłowskiej i S. Łodzińskiego, Warszawa 2008.

¹⁶⁷ *Transformacja nieoczywista. Polska jako kraj imigracji*, red. nauk. A. Górny, I. Grabowska-Lusińska, M. Lesińska, M. Okólski, Warszawa 2010.

¹⁶⁸ C. Żołędowski, *Studenci zagraniczni w Polsce. Motywy przyjazdu, ocena pobytu, plany na przyszłość*, Warszawa 2010.

¹⁶⁹ Szczegóły na stronie OBM: www.migracje.uw.edu.pl

¹⁷⁰ M. Polakowski, *Usługi społeczne a imigranci w Polsce: pomoc społeczna i służba zdrowia*, protokół dostępu: http://csm.org.pl/fileadmin/files/Biblioteka_CSM/Raporty_i_analizy/2010/CSM%20Raporty%20i%20Analizy%20Integracja%20a%20Us%C5%82ugi%20Spo%C5%82eczne%20Projekt%20iMAP.pdf [10.02.2011]

¹⁷¹ D. Szelewa, *Model integracji społecznej imigrantów z krajów trzecich: dostęp do usług społecznych i przegląd polityki społecznej*, protokół dostępu: http://csm.org.pl/fileadmin/files/Biblioteka_CSM/Raporty_i_analizy/2010/CSM%20Raporty%20i%20Analizy%20Model%20Polityki%20Integracji%20Projekt%20iMAP.pdf [10.02.2011]

*a kultura i religia imigrantów*¹⁷², *Przyznawanie obywatelstwa polskiego jako metoda integracji imigrantów*¹⁷³, *Imigranci z krajów trzecich a system ubezpieczeń społecznych w Polsce*¹⁷⁴, *Imigracja a Problemy Rodziny*¹⁷⁵, *Bezpieczeństwo i porządek publiczny a integracja obywateli państw trzecich*¹⁷⁶, *Integracja a prawa i swobody polityczne*¹⁷⁷, *Imigranci z krajów trzecich na polskim rynku pracy*¹⁷⁸ oraz *Integracja a Polityka Edukacyjna*¹⁷⁹.

Tematyka obecności obcokrajowców w Polsce jest także przedmiotem zainteresowania Instytutu Spraw Publicznych. Istotne wydają się być publika-

¹⁷² M. Fijałkowska, *Integracja a kultura i religia imigrantów*, protokół dostępu: http://csm.org.pl/fileadmin/files/Biblioteka_CSM/Raporty_i_analizy/2010/CSM%20Raporty%20i%20Analizy%20Integracja%20a%20Kultura%20i%20Religia%20Projekt%20iMAP.pdf [10.02.2011]

¹⁷³ P. Kość, *Przyznawanie obywatelstwa polskiego jako metoda integracji imigrantów*, protokół dostępu: http://csm.org.pl/fileadmin/files/Biblioteka_CSM/Raporty_i_analizy/2010/CSM%20Raporty%20i%20Analizy%20Integracja%20a%20Nadanie%20Obywatelstwa%20Projekt%20iMAP.pdf [10.02.2011]

¹⁷⁴ M. Polakowski, *Imigranci z krajów trzecich a system ubezpieczeń społecznych w Polsce*, protokół dostępu: http://csm.org.pl/fileadmin/files/Biblioteka_CSM/Raporty_i_analizy/2010/CSM%20Raporty%20i%20Analizy%20Integracja%20a%20Ubezpieczenia%20spoleczne%20Projekt%20iMAP.pdf [10.02.2011].

¹⁷⁵ D. Szelewa, *Imigracja a Problemy Rodziny*, protokół dostępu: http://csm.org.pl/fileadmin/files/Biblioteka_CSM/Raporty_i_analizy/2010/CSM%20Raporty%20i%20Analizy%20Integracja%20a%20Rodzina%20Projekt%20iMAP%20.pdf [10.02.2011].

¹⁷⁶ P. Pawlak, *Bezpieczeństwo i porządek publiczny a integracja obywateli państw trzecich*, protokół dostępu: http://csm.org.pl/fileadmin/files/Biblioteka_CSM/Raporty_i_analizy/2010/CSM%20Raporty%20i%20Analizy%20Integracja%20a%20Bezpieczenstwo%20Projekt%20iMAP.pdf [10.02.2011].

¹⁷⁷ M. Ziola, *Integracja a prawa i swobody polityczne*, protokół dostępu: http://csm.org.pl/fileadmin/files/Biblioteka_CSM/Raporty_i_analizy/2010/CSM%20Raporty%20i%20Analizy%20Integracja%20a%20prawa%20polityczne%20Projekt%20iMAP.pdf [10.02.2011].

¹⁷⁸ M. Polakowski, *Imigranci z krajów trzecich na polskim rynku pracy*, protokół dostępu: http://csm.org.pl/fileadmin/files/Biblioteka_CSM/Raporty_i_analizy/2010/CSM%20Raporty%20i%20Analizy%20Integracja%20a%20Rynek%20Pracy%20Projekt%20iMAP.pdf [10.02.2011].

¹⁷⁹ D. Szelewa, *Integracja a Polityka Edukacyjna*, protokół dostępu: http://csm.org.pl/fileadmin/files/Biblioteka_CSM/Raporty_i_analizy/2010/CSM%20Raporty%20i%20Analizy%20Integracja%20a%20Polityka%20Edukacyjna%20P.pdf [10.02.2011].

cje: *Bezdomność uchodźców w Polsce – wyniki badania pilotażowego*¹⁸⁰, *Integracja, stygmatyzacja, autosegregacja – tożsamość, preferencje i wzory relacji imigrantów w Polsce*¹⁸¹, *Sąsiedzi czy intruzi? O dyskryminacji cudzoziemców w Polsce*¹⁸².

Ważnym ośrodkiem zajmującym się tematyką imigracji jest także Środkowoeuropejskie Forum Badań Migracyjnych i Ludnościowych, w którym zajmowano się m.in. kierunkami rozwoju polskiej polityki migracyjnej¹⁸³. O konieczności wypracowania polityki migracyjnej w Polsce świadczyć może włączenie się w nurt badań w tym zakresie także instytucji rządowych m.in. Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (instytucję powołało Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej). Istotne wnioski uzyskano dzięki realizacji projektu badawczego dotyczącego systemów imigracji różnych grup migranckich oraz dopuszczenia ich do polskiego rynku pracy¹⁸⁴.

¹⁸⁰ K. Wysińska, N. Rybińska, *Bezdomność uchodźców w Polsce – wyniki badania pilotażowego*, protokół dostępu: <http://www.isp.org.pl/uploads/pdf/246292626.pdf> [10.09.2011].

¹⁸¹ K. Wysińska, *Integracja, stygmatyzacja, autosegregacja – tożsamość, preferencje i wzory relacji imigrantów w Polsce*, protokół dostępu: <http://www.isp.org.pl/uploads/pdf/623151179.pdf> [10.02.2011].

¹⁸² *Sąsiedzi czy intruzi? O dyskryminacji cudzoziemców w Polsce*, pod red. W. Klausa, Warszawa 2010.

¹⁸³ Środkowoeuropejskie Forum Badań Migracyjnych i Ludnościowych było realizatorem projektu: *Polska polityka migracyjna: zasady i aspekty prawne*.

¹⁸⁴ Badanie realizowane było przez prof. dr hab. M. Szyłko-Skoczny oraz dra M. Duszczuka.

Rozdział 4

Warunki formalnoprawne zatrudnienia obcokrajowców oraz jakość danych statystycznych

4.1. Warunki formalnoprawne umożliwiające obcokrajowcom podejmowanie legalnego zatrudnienia

Obcokrajowiec może skorzystać z trzech zasadniczych możliwości legalnego podejmowania zatrudnienia (stan prawny na 30 września 2011 r.)¹⁸⁵:

1. podjąć zatrudnienie bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę,
2. podjąć zatrudnienie po uzyskaniu zezwolenia na pracę,
3. podjąć zatrudnienie na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Z pierwszej możliwości mogą korzystać obywatele państw członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Konfederacji Szwajcarskiej oraz członkowie ich rodzin, a także osoby posiadające Kartę Polaka. Prawo do pracy w Polsce bez konieczności starania się o zezwolenie mają m.in. osoby, które¹⁸⁶:

1. posiadają status uchodźcy nadany w Rzeczypospolitej Polskiej,
2. udzielono im ochrony uzupełniającej w Rzeczypospolitej Polskiej,
3. posiadają zezwolenie na osiedlenie się w Rzeczypospolitej Polskiej,
4. posiadają zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Wspólnot Europejskich w Rzeczypospolitej Polskiej,
5. posiadają zgodę na pobyt tolerowany w Rzeczypospolitej Polskiej,
6. korzystają z ochrony czasowej w Rzeczypospolitej Polskiej,
7. korzystają z regulacji wprowadzonych na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 sierpnia 2006 r. w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę¹⁸⁷.

¹⁸⁵ W podrozdziale analizowano jedynie najważniejsze formy zatrudnienia obcokrajowców. Szerzej temat ten omówiono w pracy: R. Jończy (red.), S. Kubiciel, *Zatrudnienie obcokrajowców w województwie opolskim (w kontekście niedopasowań strukturalnych na opolskim rynku pracy)*, Opole 2010, s. 21–33.

¹⁸⁶ Szczegóły określa Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w art. 87, Dz.U. 2009 r. nr 6, poz. 33.

¹⁸⁷ Dz.U. 2006 r. nr 156, poz. 1116 ze zm.

Pozostali cudzoziemcy, aby móc legalnie pracować w Polsce, muszą posiadać zezwolenie na pracę, czyli obejmuje ich druga z możliwości zatrudnienia.

Zezwolenie na pracę wydawane jest pracodawcy przez urząd wojewódzki właściwy ze względu na jego siedzibę. Obowiązuje pięć typów zezwoleń – od „A” do „E” w zależności od podmiotu powierzającego wykonywanie pracy obcokrajowcowi i typu pracy. Szczegółowo opisano je w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca:

- A** – dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba, miejsce zamieszkania, oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium RP;
- B** – dotyczy cudzoziemca, wykonującego pracę polegającą na pełnieniu funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji przez okres przekraczający 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy;
- C** – dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę u pracodawcy zagranicznego, delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego, jego podmiotu zależnego lub podmiotu powiązanego długoterminową umową o współpracy z pracodawcą zagranicznym;
- D** – dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę u pracodawcy zagranicznego, nieposiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, delegowanego na terytorium RP w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa);
- E** – dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę u pracodawcy zagranicznego, delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 3 miesiące w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu niż wskazane w pkt B–D¹⁸⁸.

Maksymalny okres, na jaki może być wydane zezwolenie to 3 lata, a w przypadku, gdy cudzoziemiec pełni funkcję w zarządzie osoby prawnej, która na dzień złożenia wniosku zatrudnia powyżej 25 osób, wojewoda może wydać zezwolenie na okres dłuższy, jednak nieprzekraczający 5 lat.

¹⁸⁸ Dz.U. z 2009 r. nr 16, poz. 84. Jego zapisy zostały uaktualnione w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 grudnia 2010 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenia na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców, Dz.U. z 2010 r., nr 236, poz. 1560.

Wojewoda przed wydaniem zezwolenia na pracę bierze pod uwagę sytuację na regionalnym rynku pracy. Oznacza to, że dokument jest wydawany dopiero po uzyskaniu informacji od starosty właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy¹⁸⁹. Nie zawsze wydanie zezwolenia musi być poprzedzone tzw. testem rynku pracy. Od tej zasady istnieją wyjątki, które reguluje Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie określania przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców¹⁹⁰. Ułatwienia te dotyczą m.in. trenerów sportowych i sportowców, lekarzy i dentystów w okresie specjalizacji, pielęgniarek, opiekunek i pomocy domowych pracujących na rzecz osób fizycznych (dotyczy obywateli państw ościennych, Mołdowy i Gruzji) oraz osób z państw graniczących z Polską, Mołdowy i Gruzji, którzy w okresie poprzedzającym złożenie wniosku o wydanie zezwolenia wykonywali przez co najmniej 3 miesiące pracę dla tego samego pracodawcy na podstawie oświadczenia (zasady korzystania z tej możliwości omówione zostały poniżej). Wydanie zezwolenia na pracę wiąże się z uiszczeniem opłaty, która wynosi: 50 zł – w przypadku, gdy pracodawca zamierza zatrudnić pracownika na okres nieprzekraczający 3 miesięcy, 100 zł – gdy okres zatrudniania zagranicznego pracownika ma być dłuższy niż 3 miesiące oraz 200 zł – w przypadku, gdy pracodawca zamierza delegować do Polski cudzoziemca w celu realizacji usługi eksportowej¹⁹¹.

Trzecia możliwość dotyczy obywateli Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdowy i Gruzji, którzy mogą podejmować zatrudnienie bez pozwolenia na pracę, jeśli otrzymają oświadczenie pracodawcy o zamiarze powierzenia im wykonywania pracy. Rejestracji oświadczenia w powiatowym urzędzie pracy (jest bezpłatna) dokonuje pracodawca, który zamierza zatrudnić zagranicznego pracownika. Warunkiem skorzystania z tej możliwości jest zatrudnienie obcokrajowca na okres nieprzekraczający 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy¹⁹². Otrzymanie oświadczenia uprawnia cudzoziemców do starania się o uzyskanie wizy pobytowej uprawniającej do wykonywania pracy. Przepisy miały obowiązywać do końca 2010 r., jednak zostały przedłużone bezterminowo.

¹⁸⁹ Szerzej na temat analizy rynku pracy: B. Pawłowska, T. Major, *Aspekty prawne świadczania pracy przez cudzoziemców*, [w:] *Praca cudzoziemców w Polsce. Aspekty prawne, podatkowe i ubezpieczeniowe*, pod red. M. Jamrożego i T. Majora, Gdańsk 2009, s. 23.

¹⁹⁰ Dz.U. z 2009 nr 16, poz. 85.

¹⁹¹ Dz.U. z 2007 r. nr 195, poz. 1490 i 1410.

¹⁹² Dz.U. z 2008 r. nr 17, poz. 106, Dz.U. z 2009 r. nr 21, poz. 114.

4.2. Zakres i jakość danych statystycznych dotyczących zatrudnienia obcokrajowców w Polsce

Ewidencja legalnego zatrudnienia cudzoziemców w Polsce opiera się na trzech źródłach:

- rejestrach Krajowego Urzędu Pracy (został zlikwidowany w 2002 r.),
- danych Głównego Urzędu Statystycznego,
- raportach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Analizując zmiany zatrudnienia cudzoziemców w Polsce należy przyjrzeć się przede wszystkim przemianom, jakie następowały w liczbie wydanych zezwoleń na pracę¹⁹³ oraz wydanych oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi. Dane te nie odzwierciedlają jednak faktycznych zasobów zagranicznych pracowników. Są to jedynie rejestry dokumentów. Wynika to z kilku względów:

1. Zezwolenia na pracę wydawane są konkretnemu przedsiębiorcy, a nie cudzoziemcowi. Oznacza to, że gdy cudzoziemiec zmienia pracodawcę, zezwolenie traci ważność, a co za tym idzie, przedsiębiorstwo, które chce go zatrudnić, wystąpić musi o nowe dokumenty. W konsekwencji w statystykach pojawiają się dwa dokumenty przeznaczone dla tej samej osoby.
2. Część zezwoleń wydawana jest na krótki czas (np. 3 miesiące), a w statystykach jako osobne pozycje rejestrowane są ich przedłużenia. Wobec czego nawet 2–3 dokumenty mogą dotyczyć tej samej osoby.
3. Zarejestrowanie w powiatowym urzędzie pracy oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy nie jest równoznaczne z podjęciem przez cudzoziemca pracy w Polsce.
4. Rejestry nie obejmują tych cudzoziemców, którzy pracują w Polsce, ale nie potrzebują zezwolenia na pracę (dotyczy to m.in. obywateli państw należących do Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego, Konfederacji Szwajcarskiej, cudzoziemców mających kartę stałego pobytu w Polsce, status uchodźcy, zgodę na pobyt tolerowany, korzystający z ochrony czasowej na terytorium RP oraz będący w związku małżeńskim z obywatelem Polski i szeregu innych kategorii osób, co szerzej omówione zostało w części poświęconej warunkom formalnoprawnym).

Dlatego dokonanie chociażby przybliżonego oszacowania napływu cudzoziemskich pracowników do Polski jest bardzo trudne, a nawet niemożliwe. W Polsce, na co zwraca uwagę M. Okólski, brakuje danych, które w jedno-

¹⁹³ W polskim prawie funkcjonowały różne nazwy dokumentów umożliwiających podejmowanie cudzoziemcom legalnej pracy w Polsce. Dla ułatwienia posłużono się pojęciem zezwolenia na pracę dla całego analizowanego okresu.

znacznym sposobie pozwalałoby na określenie natężenia i czasu trwania zarówno emigracji, jak i imigracji, w tym imigracji pracowniczej¹⁹⁴.

Jeszcze trudniejsze jest oszacowanie nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców w Polsce. Szacunki dokonywane w latach dziewięćdziesiątych XX wieku wskazywały, że co roku nawet setki tysięcy obcokrajowców podejmowało pracę bez wymaganych dokumentów. Byli to „turyści”, którzy przedłużali sobie pobyt w Polsce, migranci tranzytowi oraz osoby oczekujące na przyznanie statusu uchodźcy. Próby zbadania tego zjawiska podejmowano m.in. w Ośrodku Badań nad Migracjami. Według różnych źródeł szacunki dotyczące nielegalnego zatrudnienia wynoszą od 50 000 do 500 000 osób¹⁹⁵.

Podnosząc problem niewystarczających danych statystycznych odnoszących się do napływu zagranicznej siły roboczej do Polski konieczne wydaje się zwrócenie uwagi, że brak jest informacji dotyczących liczby pracodawców, którzy zatrudniają obcokrajowców. Dane dotyczące pracodawców dotyczą jedynie sektorów, oferowanych obcokrajowcom zawodów oraz wielkości zatrudnienia. Nie gromadzi się danych pokazujących liczbę podmiotów zatrudniających cudzoziemców.

Dobrze prowadzona statystyka imigracji (w tym imigracji zarobkowych) jest niezbędnym warunkiem do rzetelnego zrealizowania badań migracji (szczególnie dotyczy to badań ilościowych). Według I. Grabowskiej-Lusińskiej oraz M. Okólskiego w Europie do najpopularniejszych źródeł danych administracyjnych należą:

- systemy zezwoleń na pracę i wizy pracownicze;
- dane meldunkowe (w niektórych krajach meldunek jest nieobowiązkowy);
- numery identyfikacji podatkowej (np. rejestr PPS w Irlandii to połączenie polskiego odpowiednika NIP i PESEL. Jego uzyskanie jest warunkiem korzystania z irlandzkich instytucji użyteczności publicznej oraz podjęcia zatrudnienia, jednak jego posiadanie nie jest jednoznaczne z legalnym zatrudnieniem. Dopiero odprowadzenie podatku od dochodów osobistych świadczy o legalnym zatrudnieniu);
- dane płatników składek oraz dane ubezpieczeniowe (np. system National Insurance Number – NINO – stosowany w Wielkiej Brytanii, dostarcza informacji o nowych pracownikach, w tym o imigrantach w odniesieniu do ich wieku, płci, regionu pobytu oraz narodowości);

¹⁹⁴ Na brak odpowiedniej jakości danych statystycznych dotyczących zjawiska imigracji do Polski zwraca się uwagę także w pracy: M. Okólski i P. Kaczmarczyk, *Polityka migracyjna jako instrument...*, s. 4.

¹⁹⁵ I. Grabowska-Lusińska, A. Janicka-Żylicz, *Imigranci na polskim rynku pracy*, [w:] *Transformacja nieoczywista...*, s. 131.

- celowe źródła danych o migrantach (np. celowy rejestr imigrantów w Wielkiej Brytanii, tzw. *Worker Registration Scheme*, który obejmuje wyłącznie pracowników z nowych krajów Unii Europejskiej, przyjętych do Wspólnoty po 1 maja 2004 r.; ze względu na brak obowiązku wyrejestrowywania się trudno na jego podstawie ocenić zasoby pracy);
- dane ambasad, konsulatów oraz urzędów stanu cywilnego w krajach przyjmujących (uzupełniające, poglądowe źródła danych);
- inne dane administracyjne (tj. informacje pochodzące z instytucji służących innym celom niż ewidencja, np. szkoły, służba zdrowia, sądy, policja, wojsko, kościoły)^{196, 197}.

Oszacowanie liczby cudzoziemców podejmujących pracę w Polsce byłoby w pewnym zakresie możliwe na podstawie rozliczeń rocznych dochodów uzyskanych ze stosunku pracy lub z działalności gospodarczej (na wzór irlandzkiego systemu PPS). Przy czym, w formularzach PIT 36 i PIT 37 – najczęściej wypełnianych przez osoby fizyczne – nie ma rubryki dotyczącej obywatelstwa osoby je składającej. Wyodrębnienie cudzoziemców rozliczających się z osiągniętego w Polsce dochodu jest możliwe wyłącznie na podstawie powiązania deklaracji PIT z numerem NIP podatnika (w tym formularzu znajduje się informacja dotycząca obywatelstwa). Aby uzyskać takie informacje, niezbędne jest opracowanie skryptu komputerowego, który potrafi powiązać dane zawarte w obu formularzach. Takie pozyskiwanie danych jest bardzo pracochłonne, a jednocześnie nie zawsze kończy się uzyskaniem pełnych danych¹⁹⁸.

¹⁹⁶ Prezentacja została zaczerpnięta z publikacji I. Grabowskiej-Lusińskiej i M. Okólskiego, *Migracja z Polski po 1 maja 2004 r.: jej intensywność i kierunki geograficzne oraz alokacja migrantów na rynkach pracy krajów Unii Europejskiej*, Warszawa 2008, s. 24–28.

¹⁹⁷ A. Sułek, *Ogród metodologii socjologicznej*, Warszawa 2002, s. 105.

¹⁹⁸ Dodatkowym utrudnieniem w uzyskaniu pełnych danych jest kwestia tzw. rezydencji podatkowej. O ile cudzoziemiec będzie polskim rezydentem podatkowym, urząd właściwy zostanie ustalony w oparciu o miejsce zamieszkania osoby w Polsce (tak jak w przypadku polskich pracowników). Gdy okaże się nierezydentem, każde województwo ma dla takich podatników odrębny urząd (w województwie opolskim jest to Pierwszy Urząd Skarbowy w Opolu). Polskim rezydentem podatkowym jest osoba, która: posiada na terytorium RP centrum interesów osobistych lub gospodarczych (ośrodek interesów życiowych) lub przebywa na terytorium RP dłużej niż 183 dni w roku podatkowym. Ponadto podkreślić należy, że gdy podatek-nierezydent prowadzący działalność gospodarczą uzyskuje dochody na terenie np. województwa opolskiego i na terenie innego województwa, właściwym dla niego urzędem skarbowym jest Trzeci Urząd Skarbowy Warszawa-Śródmieście. Oznacza to, że liczba nierezydentów prowadzących działalność gospodarczą będzie zawierać tylko te osoby, które osiągną dochody z działalności gospodarczej i inne dochody wyłącznie na terenie województwa opolskiego.

Rozdział 5

Migracyjna specyfika województwa opolskiego

5.1. Emigracja mieszkańców i jej wpływ na regionalny rynek pracy

Województwo opolskie cechuje bezprecedensowa w skali Polski emigracja mieszkańców. Wynika ona m.in. z dużego udziału w strukturze ludności Opolszczyzny osób posiadających niemieckie pochodzenie¹⁹⁹. Na przestrzeni lat zmieniały się warunki i charakter procesów migracyjnych, dlatego wyjazdy z Opolszczyzny za granicę można podzielić na kilka faz.

Pierwsza to okres masowych ucieczek, przesiedleń i wysiedleń, które miały miejsce w latach 1944–1948 i związane były ze zmianami granic po drugiej wojnie światowej. Wyjazdy te miały charakter ostateczny.

Druga to okres obejmujący czas do końca lat osiemdziesiątych XX w., kiedy to wyjazdy za granicę podlegały ścisłej kontroli władz PRL. Wyjazdy te, podobnie jak w okresie powojennym – miały najczęściej charakter definitywny.

Transformacja ustrojowa Polski z końca lat osiemdziesiątych XX w. przyniosła znaczące zmiany w sferze możliwości przemieszczania się ludności. Państwo polskie zniosło bariery wyjazdowe do krajów Europy Zachodniej, czego konsekwencją były masowe wyjazdy za granicę – to trzecia faza emigracji.

Czwarta faza wyjazdów w latach dziewięćdziesiątych XX w. związana była z wprowadzeniem przez RFN regulacji prawnych, które ułatwiły potwierdzanie niemieckiego obywatelstwa osobom zamieszkałym w Polsce. Możliwe stało się posiadanie jednocześnie obywatelstwa polskiego i niemieckiego. Uzyskanie statusu obywatela niemieckiego umożliwiało podejmowanie legalnego zatrudnienia w Niemczech bez konieczności spełniania wymogów formalnych niezbędnych w przypadku obcokrajowców. Skutkiem tego stało się powszechne wśród ludności śląskiej (mającej prawo do potwierdzania niemieckiego obywatelstwa) zjawisko migracji – głównie zarobkowej. Jednocześnie wyjazdy te nie miały już charakteru definitywnego. Należy jednak zauważyć, że skala tego zjawiska była ogromna. W roku 2004 liczbę autochtonów pracujących za

¹⁹⁹ Osoby posiadające niemieckie pochodzenie (autochtoni) to ludność związana z obszarem państwa niemieckiego według granic z 1937 r. Osoby posiadające jedynie polskie obywatelstwo (nieautochtoni) – to ludność przybyła do województwa opolskiego po II wojnie światowej, a także mieszkańcy gmin Praszka i Rudniki, których obszar był przed drugą wojną światową położony na terytorium państwa polskiego.

granicą szacowano na ponad 61 tys. osób²⁰⁰. Należy dodać, że pracę za granicą podejmowała także część mieszkańców Opolszczyzny niemająca niemieckiego obywatelstwa. Podejmowali oni zatrudnienie za pośrednictwem niemieckiej Centrali Pośrednictwa Pracy (Zentralstelle für Arbeit) oraz urzędów pracy w Polsce. Szacuje się, że była to grupa ok. 10–11 tys. osób²⁰¹.

Akcesja Polski do Unii Europejskiej i otwieranie się dla Polaków rynków pracy kolejnych państw „starej” Unii Europejskiej stworzyła nową migracyjną rzeczywistość. Możliwość swobodnego podejmowania zatrudnienia za granicą uzyskali nieautochtoniczni mieszkańcy województwa opolskiego. Okres po 2004 r. wskazać można jako piątą fazę migracji z Opolszczyzny. Wyróżnia się ona tym, że na wyjazd za granicę zdecydowało się bardzo wielu ludzi młodych, którzy nie znaleźli na lokalnym rynku pracy satysfakcjonujących ich ofert zatrudnienia. Z reguły to osoby wykształcone, znające języki, nie obciążone obowiązkami rodzinnymi.

Konsekwencją trwających od szeregu lat procesów emigracji z województwa opolskiego są pogłębiające się niedobory zasobów pracy. Problem ten dotyczy przede wszystkim pewnych branż i zawodów. Dotknął on głównie sfery usług oraz robotników m.in. w branżach budowlanej i metalowej, czyli zawodów, które są poszukiwane w krajach „starej” Unii Europejskiej. Badania przeprowadzone wśród emigrantów zarobkowych z województwa opolskiego potwierdzają, że osoby posiadające te kwalifikacje często decydują się na emigrację. Wynika z nich, że podejmują oni głównie zatrudnienie w usługach (34%), przemyśle (27,2%), rolnictwie lub ogrodnictwie (22,4%) oraz w budownictwie (16,4%). Przeprowadzone badania pokazały także, że zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami za granicą pracują głównie mężczyźni, co wynika z faktu, że największe możliwości zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami mają osoby wykonujące zawody typowo „męskie” związane z branżami budowlaną i przemysłową²⁰².

Migracje podejmowane przez mieszkańców województwa opolskiego wywierają wpływ na sytuację na regionalnym rynku pracy. Można wyróżnić dwa rodzaje tego oddziaływania. Pierwszy to odpływ pracowników z regionalnego

²⁰⁰ Szacunki R. Jończygo oparte na wynikach badań zawartych w pracy: R. Jończy, *Wpływ migracji zagranicznych na dysharmonię rozwoju województwa opolskiego (ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy)*, Opole 2006.

²⁰¹ R. Jończy, *Zewnętrzne migracje ludności wiejskiej...*, s. 19.

²⁰² R. Jończy, S. Kubiciel, *Branże zatrudnienia migrujących zarobkowo i zgodność ich pracy z posiadanymi kwalifikacjami*, [w:] *Migracje zarobkowe z województwa opolskiego. Przyczyny i charakterystyka pracy za granicą oraz warunki powrotu*, red. R. Jończy, Opole 2007, s. 35–38.

rynku pracy, co skutkuje deficytami siły roboczej w pewnych branżach i zawodach (na niektórych obszarach województwa). Ponadto, konsekwencją emigracji zarobkowej, jak wynika z badań przeprowadzonych przez Romualda Jończego, są niższe, rzeczywiste rozmiary bezrobocia w województwie opolskim niż wynika to z oficjalnych danych. Wśród badanych autochtonów w wieku 18–35 lat poziom bezrobocia był niższy niż naturalna stopa bezrobocia i wyniósł zaledwie 3,3%. Ustalono także, że duża skala zatrudnienia za granicą umożliwia pozostanie w bierności zawodowej innym członkom rodzin, np. kobietom. Powoduje to, że osoby te rejestrują się w urzędach pracy, aby móc korzystać z bezpłatnej opieki zdrowotnej, jednak nie zamierzają poszukiwać zatrudnienia. Ponad połowa osób zatrudnionych okresowo za granicą nie podejmuje pracy w Polsce (57,9%). Drugi rodzaj wpływu wywierany jest przez transferowane przez emigrantów dochody, które pobudzają popyt w regionie. Konsekwencją tego jest zwiększanie produkcji, a więc pojawia się zapotrzebowanie na pracowników. Na obszarze odpływu emigracyjnego, który charakteryzuje się niedoborami pracowników istnieje możliwość zastępowania zasobów pracy kapitałem. Jeśli jednak nie jest to możliwe, zaspokojenie popytu może zostać dokonane poprzez import towarów i usług. Przy czym, nie powoduje to wzrostu produkcji w regionie, a jedynie wzrost sprzedaży. Analogicznie, braki pracowników można próbować zaspokoić poprzez korzystanie z siły roboczej spoza regionu (z innych województw lub z zagranicy)²⁰³.

Emigracja stała i okresowa z województwa opolskiego wpłynęła istotnie na sytuację demograficzną i gospodarczą Opolszczyzny. Spowodowała skutki w sferze rynku pracy i aktywności gospodarczej. Dlatego dotychczas prowadzone badania²⁰⁴ dotyczyły głównie odpływu emigracyjnego i jego konsekwencji. Odnosiły się nie tylko do skali i struktury emigracji z regionu, a także jej perspektyw i pokazały, że procesy migracyjne stanowią niezwykle istotny czynnik wpływający na społeczeństwo i gospodarkę województwa.

²⁰³ Szerzej: R. Jończy, *Migracje zarobkowe ludności autochtonicznej...*, s. 151–166.

²⁰⁴ Wśród badaczy zajmujących się emigracją zarobkową z województwa opolskiego wymienić można m.in. R. Rauzińskiego, K. Heffnera, B. Solgę, R. Jończego.

5.2. Charakterystyka województwa opolskiego jako regionu imigracji zarobkowej

Można wskazać na kilka powodów, które sprawiają, że zatrudnienie obcokrajowców w województwie opolskim staje się kwestią coraz istotniejszą dla dalszego kształtowania się sytuacji na rynku pracy.

Pierwszym z nich jest postępująca dualizacja rynku pracy. Coraz wyraźniej dzieli się on na rynek pracy lepszej (pierwotny rynek pracy), dotyczący miejsc pracy postrzeganych jako atrakcyjne, dających możliwości awansu, wymagających lepszego wykształcenia oraz rynek pracy gorszej (wtórny rynek pracy) obejmujący prace fizyczne, powtarzalne i nie wymagające wysokich kwalifikacji²⁰⁵.

Drugą przyczyną zmian, które mają związek z postępującą segmentacją rynku są dynamiczne zmiany zachodzące w strukturze wykształcenia młodzieży. W ciągu ostatnich kilkunastu lat udział osób kończących studia wzrósł kilkakrotnie, a jednocześnie zmniejszył się istotnie udział absolwentów szkół zasadniczych zawodowych i podejmujących pracę jako wykwalifikowani robotnicy.

Problem coraz bardziej dotkliwych braków pracowników na stanowiska robotnicze od kilku lat pogłębia się, zwłaszcza od akcesji Polski do Unii Europejskiej i związanego z tym otwarcia zachodnioeuropejskiego rynku pracy. Emigracja zagraniczna o niepokojących rozmiarach to trzecia przyczyna zachodzących przemian na rynku pracy. Poakcesyjne wyjazdy zarobkowe, poprzez trwały odpływ przedstawicieli niektórych zawodów doprowadziły do pogłębienia się problemu strukturalnych niedopasowań na rynku pracy.

Przemiany te spowodowały, że pracodawcy coraz częściej zaczęli sięgać po cudzoziemców, gdyż w niektórych branżach, zwłaszcza w budownictwie i rolnictwie, ale również niejednokrotnie w przemyśle stało się to koniecznością. W województwie opolskim, jak wynika z badań sondażowych przeprowadzonych w 2007 r. przez Ośrodek Badań nad Migracjami występował ponadprzeciętny popyt potencjalny na cudzoziemską siłę roboczą (pracodawcy zgłaszali gotowość do zatrudnienia pracownika z zagranicy). Popyt potencjalny wynosił 6,4% i był to wskaźnik najwyższy z wówczas odnotowanych²⁰⁶. Może to świadczyć o dość dużym zapotrzebowaniu na pracowników, wynikającym m.in.

²⁰⁵ Chodzi o podział rynku pracy zaproponowany w koncepcji dualnego rynku pracy Michaela Piore. Szerzej został omówiony w rozdziale 2 niniejszej pracy.

²⁰⁶ A. Żylicz, *Pracownicy cudzoziemscy na polskim rynku pracy: komplementarni czy substytucyjni*, [w:] *Czy polska gospodarka potrzebuje cudzoziemców?*, pod red. I. Grabowskiej-Lusińskiej i A. Żylicz, Warszawa 2008, s. 93–95.

z trwającej od lat i nie mającej precedensu w skali kraju emigracji zarobkowej mieszkańców regionu.

Poniżej zaprezentowano wybrane dane statystyczne dotyczące zatrudnienia obcokrajowców w Polsce. W tabeli 5.1 zestawiono zezwolenia na pracę cudzoziemców wydane w Polsce w latach 2005–2010 wg województw²⁰⁷.

Tabela 5.1

Zezwolenia na pracę wydane w latach 2005–2010 wg województw

Województwo	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ogółem	10 304	10 754	12 153	18 022	29 340	37 121
Dolnośląskie	712	843	851	1 139	1 674	1 719
Kujawsko-pomorskie	277	278	362	367	557	700
Lubelskie	280	258	272	381	553	619
Lubuskie	297	322	509	1 102	1 528	1 809
Łódzkie	453	534	574	846	1 265	972
Małopolskie	538	579	672	838	2 000	2 503
Mazowieckie	4 811	4 743	5 372	7 760	13 979	19 301
Opolskie	113	439	701	977	677	650
Podkarpackie	255	211	235	348	450	389
Podlaskie	180	163	209	287	326	350
Pomorskie	418	455	613	1 067	2 326	2 391
Śląskie	728	777	690	813	1 345	2 259
Świętokrzyskie	118	88	72	182	386	458
Warmińsko-mazurskie	159	139	106	195	267	598
Wielkopolskie	538	371	500	1 157	1 387	1 732
Zachodniopomorskie	427	554	415	563	620	671

Źródło: dane z 2006 r. cyt. za: E. Kępińska, *Recent Trends in International Migration. The 2007 SOPEMI Report for Poland*, Warszawa 2007, s. 86; dane z lat 2007, 2008, 2009, 2010 pochodzą z raportów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

W roku 2005 najwięcej zezwoleń na pracę wydano w województwie mazowieckim (blisko połowę) oraz w województwach: śląskim i dolnośląskim. Natomiast najmniej w województwach świętokrzyskim i opolskim.

²⁰⁷ Zróżnicowania regionalne dotyczące wydawanych zezwoleń na pracę oraz oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy opisano w artykule: S. Kubiciel-Łodzińska, Regionalne zróżnicowania w zatrudnieniu obcokrajowców w Polsce (w świetle wydanych zezwoleń na pracę oraz oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi) [w druku].

Warto zauważyć, że w 2006 r. największy, bo aż czterokrotny, wzrost liczby zezwoleń na pracę w stosunku do 2005 r. odnotowano w województwie opolskim²⁰⁸. Biorąc pod uwagę liczby bezwzględne, najwięcej zezwoleń wydano na Mazowszu, Dolnym Śląsku oraz na Śląsku. Najmniejsze liczby dokumentów wystawiono w Świętokrzyskiem, Warmińsko-Mazurskiem i Podlaskiem.

W roku 2007 spadki w liczbie wydanych zezwoleń na pracę zanotowano w województwach: śląskim (o 11,2%), świętokrzyskim (18,2%), warmińsko-mazurskim (23,3%) oraz zachodniopomorskim (25,1%). W pozostałych regionach liczba wydanych zezwoleń na pracę uległa zwiększeniu. Największy wzrost zanotowano w województwie opolskim – o 60%, nieco niższy w województwie lubuskim – o 58%, wielkopolskim i pomorskim – o ponad 34%, kujawsko-pomorskim – o 30,2% oraz mazowieckim – 13,3%.

W roku 2008 we wszystkich województwach odnotowano wzrosty liczby wydanych zezwoleń na pracę. Największe w województwach: świętokrzyskim (152,8%), wielkopolskim (131,4%), lubuskim (116,5%), warmińsko-mazurskim (84%), pomorskim (74,1%), łódzkim (47,4%).

Trend wzrostowy liczby wydanych indywidualnych zezwoleń na pracę utrzymał się także w 2009 r. wyjątek stanowiło jedynie województwo opolskie, gdzie odnotowano spadek liczby wydanych dokumentów. Największy wzrost dokumentów zanotowano na Mazowszu, gdzie wydano ich blisko dwa razy więcej niż rok wcześniej.

Także w ostatnim z analizowanych lat – 2010 r. – w większości województw notowano zwiększenie liczby wydanych zezwoleń na pracę. Ich liczba zmniejszyła się w Opolskiem i Podlaskiem.

²⁰⁸ Niewykluczone, że wzrost zainteresowania zatrudnianiem cudzoziemców wynikał z coraz bardziej odczuwalnego braku pracowników na lokalnym rynku pracy w pewnych branżach i zawodach, który spowodowany był nie tylko migracjami pracowników z regionu, ale także dobrą koniunkturą gospodarczą w tym czasie, która powodowała wzrost popytu na pracę. Badania dotyczące nasilenia migracji z województwa opolskiego wskazują, że największe nasilenie migracji zarobkowych w grupie osób posiadających podwójne obywatelstwo miało miejsce w latach 2003–2006. Dokonywane szacunki wskazują, że liczba pracujących w tych latach za granicą mieszkańców Opolszczyzny wynosiła od 90 do 130 tys. osób, z których ok. 2/3 pracowało za granicą stale. Odpowiadało to ok. 1/3 ogólnej liczby pracujących w województwie opolskim. Biorąc pod uwagę, że większość pracujących wtedy za granicą podejmowała emigrację nie ze względu na brak pracy, ale na wyższe za granicą wynagrodzenia, musiało się to odbić na regionalnych niedoborach zasobów pracy w zakresie niektórych zawodów.

Uzupełnienie wiedzy na temat obcokrajowców podejmujących legalne zatrudnienie w Polsce stanowią rejestry oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi²⁰⁹ wydane w latach 2007–2010 (tabela 5.2).

Tabela 5.2

Oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi zarejestrowane w latach 2007–2010

Województwo	2007*	2008	2009	2010
Ogółem	21 797	156 713	188 414	180 073
Dolnośląskie	2 314	13 302	12 997	14 715
Kujawsko-pomorskie	301	2 040	1 265	1 823
Lubelskie	842	18 091	21 059	18 148
Lubuskie	1 834	6 000	4 976	6 016
Łódzkie	800	4 265	6 006	10 797
Małopolskie	720	4 092	4 141	5 522
Mazowieckie	7 155	75 670	106 332	91 881
Opolskie	677	2 966	3 402	3 336
Podkarpackie	543	3 701	2 042	1 453
Podlaskie	495	3 251	1 637	2 326
Pomorskie	1 254	4 585	3 643	3 057
Śląskie	871	3 334	4 296	4 617
Świętokrzyskie	692	2 950	5 608	5 804
Warmińsko-mazurskie	141	480	2 138	315
Wielkopolskie	2 196	8 925	5 537	7 114
Zachodniopomorskie	962	3 061	3 344	3 149

* w okresie VIII–XII 2007

Źródło: opracowanie na podstawie danych MPiPS

²⁰⁹ Rejestry te, podobnie jak zezwolenia na pracę traktować należy jako zbiór decyzji administracyjnych, a nie osób. Przy czym ich ilości mogą znacznie odbiegać od stanu faktycznego. Nierzadką praktyką był handel nimi, ponieważ na ich podstawie cudzoziemiec może ubiegać się o wizę i legalnie wjechać na terytorium Polski, a następnie do któregoś z krajów UE. Poza tym, pewna grupa obcokrajowców zamiast podejmować legalne zatrudnienie, zasila szarą strefę. Dotyczy to przede wszystkim obywateli Ukrainy i Białorusi, którzy stosunkowo łatwo mogą uzyskać polską wizę pracowniczą na podstawie oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia im wykonywania pracy. Szacuje się, że nawet 30% pracowników nie stawiło się u polskich pracodawców lub porzuca pracę przed upływem dopuszczalnego sześciomiesięcznego terminu legalnego pobytu. Można sądzić, że w województwie lubelskim ze względu na jego przygraniczne położenie może dochodzić.

Podobnie, jak w przypadku zezwoleń na pracę, najwięcej oświadczeń zarejestrowanych zostało w województwie mazowieckim. W 2007 r. wydano tam ponad 30% wszystkich dokumentów. Liczba oświadczeń wystawionych w pozostałych województwach była dużo niższa. W 2007 r. najwięcej wydano ich w województwach: dolnośląskim, lubuskim, pomorskim i wielkopolskim (łącznie ponad 34%). Najmniej oświadczeń zarejestrowano w województwach: warmińsko-mazurskim oraz kujawsko-pomorskim.

W 2008 r., ponownie w województwie mazowieckim wydano najwięcej oświadczeń w kraju, a liczba ta była dziesięć razy większa niż w 2007 r. i stanowiła ponad 48% wszystkich wystawionych dokumentów. Na drugim miejscu wskazać należy województwo lubelskie, w którym odnotowano ogromny, bo ponaddwudziestojednokrotny wzrost ich liczby w stosunku do 2007 r. (stanowiły 11,5% ogółu dokumentów). Znaczące liczby oświadczeń wydano także na Dolnym Śląsku i w Wielkopolsce (łącznie około 14%).

Dane z 2009 r. wskazują, że poza Mazowszem (gdzie wydano ponad 56% dokumentów), najwięcej oświadczeń zarejestrowano na Lubelszczyźnie (11,2%). Na trzecim miejscu pod względem ich liczby wymienić należy Dolny Śląsk (prawie 7%).

W 2010 r. liczba zarejestrowanych oświadczeń zmniejszyła się w województwach: mazowieckim (jednak nadal stanowiły ponad 51% ogółu dokumentów), lubelskim, opolskim, podkarpackim, pomorskim, warmińsko-mazurskim. W pozostałych liczba zarejestrowanych dokumentów wzrosła. Najbardziej w województwie łódzkim, gdzie odnotowano około 80% zwiększenie liczby oświadczeń.

W celu porównania liczby zezwoleń na pracę w poszczególnych województwach odniesiono je do liczby mieszkańców poszczególnych regionów (tzw. *per capita*²¹⁰). Wyniki dotyczą lat 2005–2010 i zaprezentowano je w tabeli 5.3.

²¹⁰ Przy dokonywaniu obliczeń pod uwagę wzięto podawaną przez GUS liczbę ludności w poszczególnych województwach i latach. Wskaźnik pokazuje udział zezwoleń w ogólnej liczbie mieszkańców.

Tabela 5.3

Zezwolenia na pracę wydane wg województw w latach 2005–2010
w przeliczeniu na liczbę mieszkańców (w %)

Województwo	2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	wskaznik	miejsce	wskaznik	miejsce	wskaznik	miejsce	wskaznik	miejsce	wskaznik	miejsce	wskaznik	miejsce
Dolnośląskie	0,025	3	0,029	5	0,029	4	0,040	5	0,058	6	0,05973	6
Kujawsko-pomorskie	0,013	8	0,013	10	0,018	9	0,018	10	0,027	12	0,03382	13
Lubelskie	0,013	8	0,012	11	0,012	11	0,018	10	0,026	13	0,02876	15
Lubuskie	0,029	2	0,032	4	0,050	3	0,109	2	0,151	2	0,17892	2
Łódzkie	0,018	5	0,021	6	0,022	7	0,033	7	0,050	7	0,03835	11
Małopolskie	0,016	6	0,018	7	0,020	8	0,026	8	0,061	5	0,07561	4
Mazowieckie	0,093	1	0,092	1	0,104	1	0,150	1	0,268	1	0,36813	1
Opolskie	0,011	10	0,042	2	0,068	2	0,095	3	0,066	4	0,06319	5
Podkarpackie	0,012	9	0,010	13	0,011	12	0,017	11	0,021	14	0,01849	16
Podlaskie	0,015	7	0,014	9	0,018	9	0,024	9	0,027	12	0,02945	14
Pomorskie	0,019	4	0,021	6	0,028	5	0,048	4	0,104	3	0,10672	3
Śląskie	0,016	6	0,017	8	0,015	10	0,017	11	0,029	11	0,04872	8
Świętokrzyskie	0,009	11	0,007	14	0,006	14	0,014	12	0,030	10	0,03617	12
Warmińsko-mazurskie	0,011	10	0,010	13	0,007	13	0,014	12	0,019	15	0,04189	9
Wielkopolskie	0,016	6	0,011	12	0,015	10	0,034	6	0,041	8	0,05065	7
Zachodniopomorskie	0,025	3	0,033	3	0,025	6	0,033	7	0,037	9	0,03963	10

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPIPS i GUS.

W roku 2005 czołowe miejsce pod względem liczby zezwoleń na pracę liczonych *per capita* zajęło województwo mazowieckie. Dość znaczne udziały dokumentów zanotowano także w województwach: lubuskim (2 miejsce), zachodniopomorskim (3 miejsce) i dolnośląskim (3 miejsce). Najmniej zezwoleń wydano w Świętokrzyskiem, Warmińsko-Mazurskiem i Opolskiem.

W roku 2006 największy udział wydanych zezwoleń w stosunku do ogółu mieszkańców zanotowano w Mazowieckiem. Na drugim miejscu znalazło się województwo opolskie, które w 2005 r. zajmowało jedną z ostatnich lokat. Najniższe udziały indywidualnych zezwoleń na pracę wydanych cudzoziemcom w stosunku do ogółu ludności odnotowano w województwach: kujawsko-pomorskim, lubelskim, podkarpackim, podlaskim, świętokrzyskim, warmińsko-mazurskim i wielkopolskim.

W roku 2007 ponownie liderem było województwo mazowieckie, na drugim miejscu znalazło się województwo opolskie. Najniższy udział zezwoleń w stosunku do ogółu ludności zanotowano w województwach: świętokrzyskim, warmińsko-mazurskim, podkarpackim, lubelskim, śląskim i wielkopolskim.

W roku 2008 dwa pierwsze miejsca pod względem liczby wydanych zezwoleń na pracę liczonych *per capita* zajęły województwa: mazowieckie i lubuskie. Tym razem opolskie zajęło trzecią lokatę. Jednak jeśli w wyliczeniach uwzględniona zostanie faktycznie mniejsza liczba ludności zamieszkująca ten region²¹¹ to wskaźnik będzie wyższy (0,106). Na ostatnich miejscach znalazły się województwa: świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie, lubelskie, podkarpackie i śląskie.

Mazowieckie znalazło się na pierwszym miejscu pod względem zezwoleń liczonych na mieszkańca także w ostatnim z analizowanych lat – w 2009 r. Istotne liczby zezwoleń liczonych *per capita* wydano także w województwie lubuskim oraz pomorskim. Opolskie zajęło czwartą, a więc nadal stosunkowo wysoką pozycję (biorąc pod uwagę liczbę mieszkańców). Najmniejsze udziały wydanych zezwoleń na pracę zanotowano w województwach warmińsko-mazurskim, podkarpackim i lubelskim.

W 2010 r. ponownie na trzech pierwszych miejscach znalazły się województwa: mazowieckie, lubuskie i pomorskie. Opolszczyzna uplasowała się na piątej pozycji. Lepszy wynik odnotowano w województwie małopolskim. Najmniej zezwoleń w przeliczeniu na liczbę mieszkańców wydano w województwach: podkarpackim, lubelskim i podlaskim.

Na podstawie zaprezentowanych danych można wyodrębnić dwie grupy województw. Do pierwszej, która charakteryzuje się największymi udziałami wydanych zezwoleń na pracę, zalicza się mazowieckie oraz województwa położone na zachodnich krańcach Polski – lubuskie, opolskie, dolnośląskie i pomorskie. W drugiej grupie regionów, w których wydawano najmniej zezwoleń wskazać należy województwa: świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie i podkarpackie²¹².

Dość znaczny udział zagranicznej siły roboczej w województwie opolskim jest widoczny również w odniesieniu do liczby wydanych zezwoleń na pracę w stosunku do liczby pracujących (szczegóły tabela 5.4).

²¹¹ Faktyczna liczba ludności w województwie opolskim wynosi nie 1 030 tys. osób jak wskazują dane meldunkowe, lecz zaledwie ok. 930–940 tys. Wynika to z faktu, że prawie ok. 9% ludności Opolszczyzny stanowią tzw. emigranci zawieszeni tzn. osoby, które wyjechały na stałe za granicę jeszcze w latach osiemdziesiątych, ale pozostają zameldowane również na Opolszczyźnie. Szerzej: R. Jończy, *Zewnętrzne migracje ludności wiejskiej Opolszczyzny po wejściu Polski do Unii Europejskiej*, Opole – Wrocław 2008.

²¹² Szersza analiza zawarta została w artykule, S. Kubiciel-Lodzińska, Regionalne zróżnicowania w zatrudnieniu...

Tabela 5.4

Zezwolenia na pracę wydane wg województw w latach 2005–2010
w przeliczeniu na liczbę pracujących (w %)

Województwo	2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	wskaźnik	miejsce	wskaźnik	miejsce	wskaźnik	miejsce	wskaźnik	miejsce	wskaźnik	miejsce	wskaźnik	miejsce
Dolnośląskie	0,0807	4	0,07922	5	0,08818	5	0,09921	6	0,17578	6	0,1805	6
Kujawsko-pomorskie	0,04497	10	0,03834	10	0,05526	8	0,05006	11	0,08668	12	0,1089	12
Lubelskie	0,03987	15	0,02777	13	0,03726	12	0,03868	14	0,0759	14	0,0849	15
Lubuskie	0,11118	2	0,0797	4	0,17797	3	0,2649	2	0,54232	1	0,6421	2
Łódzkie	0,05248	6	0,04806	7	0,06225	6	0,06351	8	0,1441	7	0,1107	11
Małopolskie	0,05239	7	0,04295	9	0,06199	7	0,06338	9	0,18087	5	0,2263	5
Mazowieckie	0,20013	1	0,22236	1	0,20558	2	0,31302	1	0,50496	2	0,6972	1
Opolskie	0,04064	14	0,11492	2	0,24172	1	0,25376	3	0,23762	4	0,2281	4
Podkarpackie	0,04169	13	0,02664	15	0,03643	13	0,03986	13	0,07126	15	0,0616	16
Podlaskie	0,04762	9	0,03799	11	0,05304	9	0,05774	10	0,08474	13	0,0910	14
Pomorskie	0,06506	5	0,06862	6	0,08845	4	0,13421	4	0,33138	3	0,3406	3
Śląskie	0,05058	8	0,04661	8	0,04518	10	0,04464	12	0,08985	11	0,1509	8
Świętokrzyskie	0,02832	16	0,01666	16	0,01651	15	0,03084	16	0,0901	10	0,1069	13
Warmińsko-mazurskie	0,04278	12	0,02683	14	0,02683	14	0,03488	15	0,07048	16	0,1579	7
Wielkopolskie	0,04407	11	0,02987	12	0,0377	11	0,08913	7	0,10574	9	0,1320	10
Zachodnio-pomorskie	0,09341	3	0,10572	3	0,08504	6	0,09946	5	0,13096	8	0,1417	9

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPiPS i GUS.

W 2005 r. województwo opolskie pod względem udziału wydanych zezwoleń odniesionych do liczby pracujących zajęło jedno z ostatnich miejsc (14 miejsc na 16 województw), jednak już rok później była to 2 lokata, a w 2007 r. – 1 miejsce w kraju. Od 2008 r. notowany jest spadek liczby wydanych dokumentów odniesionych do liczby pracujących (3 miejsce w 2008 r., 4 miejsce w 2009 r. i w 2010 r.), jednak nadal wskaźnik pozostaje dość wysoki. Dla porównania dwa duże regiony sąsiadujące z Opolszczyzną – Śląsk i Dolny Śląsk mają niższe wskaźniki (w 2010 r. zajęły odpowiednio 8 i 6 miejsce).

W tabeli 5.5 zaprezentowano przeliczone *per capita*²¹³ zarejestrowane oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi. Najwyższe wskaźniki zanotowano w województwach zachodniej Polski oraz

²¹³ W obliczeniach stosowano tę samą metodę jak w przeliczeniach zezwoleń na pracę.

w województwie mazowieckim. Istotną ich liczbę zanotowano także w województwie lubelskim. Województwo opolskie pod względem liczby zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi zajmowało w latach 2007–2010 4, 5, 6 i 7 pozycję.

Tabela 5.5

Oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi wg województw w latach 2007–2010 w przeliczeniu na liczbę mieszkańców (w %)

Województwo	2007		2008		2009		2010	
	wskaznik	miejsce	wskaznik	miejsce	wskaznik	miejsce	wskaznik	miejsce
Dolnośląskie	0,080	3	0,462	4	0,452	4	0,511	4
Kujawsko-pomorskie	0,015	13	0,099	14	0,061	16	0,088	14
Lubelskie	0,039	8	0,837	2	0,976	2	0,843	2
Lubuskie	0,182	1	0,595	3	0,493	3	0,595	3
Łódzkie	0,031	9	0,167	12	0,236	7	0,426	6
Małopolskie	0,022	11	0,124	13	0,126	13	0,167	11
Mazowieckie	0,138	2	1,454	1	2,036	1	1,752	1
Opolskie	0,065	4	0,287	5	0,330	6	0,324	7
Podkarpackie	0,026	10	0,176	11	0,097	14	0,069	15
Podlaskie	0,042	7	0,273	6	0,138	12	0,196	9
Pomorskie	0,057	5	0,207	9	0,163	9	0,136	12
Śląskie	0,019	12	0,072	15	0,093	15	0,099	13
Świętokrzyskie	0,054	6	0,232	8	0,442	5	0,458	5
Warmińsko-mazurskie	0,010	14	0,034	16	0,150	11	0,022	16
Wielkopolskie	0,065	4	0,267	7	0,162	10	0,208	8
Zachodniopomorskie	0,057	5	0,181	10	0,197	8	0,186	10

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPiPS i GUS.

W 2007 r. najwięcej oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi liczonych *per capita* zarejestrowano w województwie lubuskim, a następnie w województwie mazowieckim oraz na Dolnym Śląsku. Najmniej wydano ich w warmińsko-mazurskim, kujawsko-pomorskim oraz śląskim. Województwo opolskie zajęło 4 miejsce.

W roku 2008 i 2009 na pierwszym miejscu pojawiło się województwo mazowieckie, a następnie województwo lubelskie, co jest dość zaskakujące, biorąc pod uwagę, że w regionie tym wydawano w tym samym roku niewiele, bo ponad 380 zezwoleń na pracę²¹⁴. Dwa kolejne miejsca zajęły wojewódz-

²¹⁴ Warto byłoby przeprowadzić szczegółowe badania dotyczące obecności zagranicznych pracowników na Lubelszczyźnie, które mogłyby wyjaśnić znaczne rozbieżności

stwa lubuskie i dolnośląskie. Najmniej oświadczeń w przeliczeniu na liczbę mieszkańców wydano w województwach: warmińsko-mazurskim, kujawsko-pomorskim oraz śląskim, a w 2009 r. także w województwie podkarpackim. Opolszczyzna uplasowała się odpowiednio na 5 i 6 miejscu.

W 2010 r. ponownie najwięcej oświadczeń *per capita* zarejestrowano w województwie mazowieckim, lubelskim i lubuskim. Na czwartym miejscu uplasował się Dolny Śląsk. Województwo opolskie zajęło 7 lokatę. Najmniej dokumentów wydano w warmińsko-mazurskim, podkarpackim oraz kujawsko-pomorskim.

Przeliczenie oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi na liczbę pracujących wg województw (tabela 5.6) potwierdziło, że najwięcej dokumentów zarejestrowano w Mazowieckim, w Lubuskim i Dolnośląskim, czyli w województwach w które charakteryzowały się znacznymi udziałami wydanych zezwoleń na pracę. Ustalono także, że istotne liczby oświadczeń (w przeliczeniu *per capita*) zarejestrowano na Lubelszczyźnie, a w 2009 r. w Świętokrzyskiem, w których udziały wydanych zezwoleń na pracę były niewysokie. Dokonane przeliczenia pozwoliły na wskazanie, że województwo opolskie zajęło stosunkowo wysokie miejsca, bo czwarte w 2007 r., piąte w 2008 r., szóste w 2009 r. i siódme w 2010 r.

Tabela 5.6

Oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi wg województw w latach 2007–2010 w przeliczeniu na liczbę pracujących (w %)

Województwo	2007		2008		2009		2010	
	wskaźnik	miejsce	wskaźnik	miejsce	wskaźnik	miejsce	wskaźnik	miejsce
Dolnośląskie	0,2397	3	1,3408	4	1,3648	4	1,54517	4
Kujawsko-pomorskie	0,0459	15	0,3040	14	0,1969	16	0,28372	14
Lubelskie	0,1153	10	2,4297	2	2,8906	2	2,49099	2
Lubuskie	0,6404	1	2,0631	3	1,7661	3	2,1352	3
Łódzkie	0,0867	11	0,4615	12	0,6842	8	1,23	6

pomiędzy liczbą zezwoleń na pracę a oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi. Pierwsze próby były już podejmowane: zob.: *Migracje zagraniczne a procesy rynku pracy – przypadek Lubelszczyzny*, pod red. P. Kaczmarczyka, Warszawa – Lublin 2008. Można sądzić, że skoro zdecydowana większość oświadczeń wystawiona została do pracy w rolnictwie, to cudzoziemcy na rynku pracy potrzebni są jedynie sezonowo, w okresie wzmożonych prac polowych. Nie ma więc potrzeby zatrudniania ich na dłuższe okresy, a więc starania się o zezwolenie na pracę.

Małopolskie	0,0664	13	0,3661	13	0,3745	13	0,4994	11
Mazowieckie	0,2737	2	2,8455	1	3,8410	1	3,31901	1
Opolskie	0,2334	4	0,9998	5	1,1941	6	1,17092	7
Podkarpackie	0,0842	12	0,5621	11	0,3234	14	0,23009	15
Podlaskie	0,1255	9	0,8142	6	0,4256	11	0,60466	9
Pomorskie	0,1807	6	0,6440	9	0,5190	10	0,43553	12
Śląskie	0,0570	14	0,2152	15	0,2870	15	0,30843	13
Świętokrzyskie	0,1585	8	0,6575	8	1,3092	5	1,35491	5
Warmińsko-mazurskie	0,0356	16	0,1215	16	0,5644	9	0,08315	16
Wielkopolskie	0,1655	7	0,6615	7	0,4221	12	0,54236	10
Zachodniopomorskie	0,1970	5	0,6096	10	0,7064	7	0,66519	8

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPiPS i GUS.

5.3. Sytuacja na rynku pracy a struktura zatrudnienia obcokrajowców w województwie opolskim

5.3.1. Struktura wolnych miejsc pracy w województwie opolskim w latach 2005–2009

Jednym z kluczowych zagadnień, które wymaga wyjaśnienia w kontekście zatrudnienia obcokrajowców w województwie opolskim, jest próba odpowiedzi na pytanie, na ile obecność cudzoziemskiej siły roboczej w województwie ma związek z sytuacją na rynku pracy. W tym celu dokonano porównania liczby i struktury wolnych miejsc pracy w latach 2005–2009. Wybór takiego okresu wynika z natężenia procesu emigracji z województwa opolskiego, który został spowodowany otwarciem dla Polaków części rynków pracy zachodniej Europy.

Z zaprezentowanego w tabeli 5.7 zestawienia wynika, że w analizowanym okresie w województwie opolskim najczęściej wakatów zanotowano w latach 2006, 2007 i w 2008. Przy czym największe braki pracowników zgłaszane były w roku 2007. Były one prawie dwukrotnie większe niż w roku 2006 i 2008 oraz prawie czterokrotnie większe niż w roku 2005 i 2009. Wolne miejsca pracy dotyczyły przede wszystkim robotników przemysłowych i rzemieślników, a także specjalistów. Istotne znaczenie miały również oferty zatrudnienia kierowane do operatorów maszyn i urządzeń, a także, co jest szczególnie widoczne w 2009 r. pracowników przy pracach prostych (szczegóły tabela 5.7).

Tabela 5.7

Wolne miejsca pracy w województwie opolskim według wybranych grup zawodów w latach 2005–2009 (stan na 31 XII)

Grupy zawodów	2005	2006	2007	2008	2009
Ogółem	1163	2331	4432	2120	1261
Specjaliści	207	291	453	352	210
Technicy i inny średni personel	84	117	328	155	69
Pracownicy biurowi	63	76	376	106	109
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	436	1011	1598	652	327
Operatorzy maszyn i urządzeń	211	504	812	463	90
Pracownicy przy pracach prostych	b.k.	b.k.	b.k.	131	328

b.k. brak kategorii

Źródło: opracowanie na podstawie: Rynek pracy w województwie opolskim w 2006 r., [protokół dostępu] http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/opole/ASSETS_rynek_pracy_2006.pdf, Rynek pracy w województwie opolskim w 2008 r., [protokół dostępu] http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/opole/ASSETS_Rynek_pracy_2008.pdf, Rynek pracy w województwie opolskim w 2009 r., [protokół dostępu] http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/opole/ASSETS_Rynek_pracy_2009.pdf

Próbując odpowiedzieć na pytanie o branże, w których występował najbardziej widoczny brak pracowników, dokonano zestawienia wolnych miejsc pracy z uwzględnieniem podziału na sekcje (tabela 5.8). W omawianym okresie najwięcej wakujących miejsc pracy było w jednostkach realizujących działalność przemysłową oraz w budownictwie. Najwięcej (w liczbach bezwzględnych) zanotowano ich w 2007 r. stanowiły ponad połowę zgłoszonych w tym czasie wakatów. Jednak rok wcześniej, w 2006 r., ich udział w ogóle wolnych miejsc pracy był wyższy i wyniósł ponad 68%, a w 2005 r. – blisko 62%. W roku 2008 r. był niższy i wyniósł 45%, a w 2009 r. było to 40%. Stosunkowo dużo wolnych miejsc pracy w analizowanym okresie było także w handlu i naprawach. W 2005 r. i 2006 r. stanowiły nieco ponad 5% ogółu wolnych miejsc pracy, w 2007 r. odsetek wzrósł do blisko 13%. W dwóch kolejnych latach ich udział był jeszcze większy, bo w 2008 r. wyniósł nieco ponad 14%, a rok później było to już 27%.

Tabela 5.8

Wolne miejsca pracy w województwie opolskim według sekcji
w latach 2005–2009 (stan na 31 XII)

Sekcje	2005	2006	2007	2008	2009*
Ogółem	1163	2331	4432	2120	1261
Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	14	24	107	66	16
Przemysł	607	1207	1469	612	304
Budownictwo	111	383	878	345	208
Handel i naprawy (handel, naprawa pojazdów samochodowych)	63	127	570	299	342
Transport, gospodarka magazynowa i łączność (transport, gospodarka magazynowa)	45	93	432	259	49
Obsługa nieruchomości i firm (obsługa rynku nieruchomości)	85	147	273	16	13
Edukacja	15	54	61	30	17
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna (opieka zdrowotna i pomoc społeczna)	62	80	124	100	62
Działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	22	46	87	66	b.k.

*W 2009 r. uległy zmianie nazwy sekcji. Podane zostały w nawiasie

b.k. brak kategorii

Źródło: opracowanie na podstawie: Rynek pracy w województwie opolskim w 2006 r., [protokół dostępu] http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/opole/ASSETS_rynek_pracy_2006.pdf, Rynek pracy w województwie opolskim w 2008 r., [protokół dostępu] http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/opole/ASSETS_Rynek_pracy_2008.pdf, Rynek pracy w województwie opolskim w 2009 r., [protokół dostępu] http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/opole/ASSETS_Rynek_pracy_2009.pdf

Można sądzić, że wpływ na strukturę wolnych miejsc pracy mają przemiany w wykształceniu społeczeństwa. Rośnie liczba absolwentów uczelni wyższych, których wykształcenie nie zawsze odpowiada potrzebom rynku pracy. Maleje natomiast liczba osób kończących szkoły zasadnicze zawodowe i posiadających poszukiwane na rynku pracy umiejętności. Może to świadczyć m.in. o dążeniu społeczeństwa do podejmowania zatrudnienia w zawodach postrzeganych jako bardziej prestiżowe, których wykonywanie nie jest związane z pracą fizyczną, a spadającym zainteresowaniem zawodami, które wiążą się

z podejmowaniem pracy fizycznej, nierzadko w trudnych warunkach (przemysł, budownictwo)²¹⁵.

Wpływ na strukturę wolnych miejsc pracy ma także emigracja zarobkowa. Powoduje ona odpływ siły roboczej z rynku pracy, który jest szczególnie odczuwalny wśród osób mających kwalifikacje poszukiwane w Zachodniej Europie umożliwiające podejmowanie pracy m.in. w budownictwie lub przemyśle.

5.3.2. Struktura zezwoleń na pracę i oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi w województwie opolskim

Podjmując próbę odpowiedzi na pytanie, czy obecność cudzoziemców na opolskim rynku pracy może być efektem jego segmentacji oraz odpływu emigracyjnego rodzimych zasobów pracy, zestawiono zezwolenia na pracę wydane obcokrajowcom w województwie opolskim w latach 2005–2009 wg grup pracowniczych oraz zawodowych (tab. 5.9).

W 2005 roku najwięcej zezwoleń trafiło do zatrudnionych jako „eksperci, konsultanci i kierownicy” (40,7%). Rok później najwięcej dokumentów wydano osobom podejmującym pracę jako „robotnicy wykwalifikowani” (74%). Podobnie w 2007 r., 2008 r. i 2009 r. Ich udział stanowił odpowiednio 85,5%, 63,8% i 45,3% ogółu dokumentów. Jeśli do tej liczby dodane zostaną dokumenty wydane osobom zatrudnionym w charakterze robotnika niewykwalifikowanego, których znaczącą liczbę wydano w roku 2008 i 2009, to zezwolenia na pracę przeznaczone dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych wniosą 86,5% wszystkich dokumentów w 2008 r. i ponad 68% zezwoleń w 2009 r.

²¹⁵ W Republice Federalnej Niemiec zatrudnienie imigrantów umożliwiło falę awansu zawodowego, a także społecznego rodzimej siły roboczej. Szacuje się, że w latach 1961–1968 ok. 1,1 mln Niemców opuściło stanowiska robotnicze i rozpoczęło pracę w sektorze administracyjno-zarządczym. Ich miejsce zajęło 500 tys. cudzoziemców – cyt. za M. Okólski, *Migracje a globalizacja*, [w:] *Globalizacja od A do Z*, Warszawa 2004, s. 219.

Tabela 5.9

Cudzoziemcy posiadający zezwolenia na pracę w województwie opolskim wg wybranych grup pracowniczych oraz grup zawodów w latach 2005–2009

Lata	Ogółem*	Według grup pracowniczych				Według grup zawodów			
		kadra kierownicza, eksperci, doradcy, właściciele	robotnicy wykwalifikowani	pracownicy przy pracach prostych	informatycy	zawody artystyczne	zawody medyczne	zawody nauczycielskie	pracownicy delegowani
2005	113	46	29	4	0	3	4	16	0
2006	439	31	325	4	0	6	4	23	0
2007	706	16	611	5	1	6	3	16	0
2008	977	12	623	222	2	4	1	16	0
2009	677	23	307	154	1	0	4	8	10

*wiersze nie muszą się sumować

Źródło: opracowanie na podstawie danych GUS i MPiPS.

Dane zaprezentowane w powyższej tabeli mogą stanowić potwierdzenie, że na opolskim rynku pracy następuje wyodrębnianie się grup zawodów, w których pracodawcy posilają się cudzoziemską siłą roboczą. Dlatego podjęto próbę zweryfikowania, w jakich branżach występuje największe zapotrzebowanie na cudzoziemców. W tabeli 5.10 zaprezentowano wydane zezwolenia na pracę z uwzględnieniem sekcji²¹⁶.

Tabela 5.10

Cudzoziemcy posiadający zezwolenia na pracę w województwie opolskim wg sekcji gospodarki narodowej w latach 2005–2008

Sekcje gospodarki narodowej	2005	2006	2007	2008
Ogółem	113	439	706	977
Przetwórstwo przemysłowe	38	150	340	431
Budownictwo	12	172	116	85
Handel	22	17	23	37
Hotele i gastronomia	8	9	16	18
Usługi finansowe	0	8	46	347*
Edukacja	19	17	11	11
Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	11	4	3	2

*ustalono, że w tej grupie decydujące znaczenie miały agencje pośrednictwa pracy

Źródło: opracowanie na podstawie danych GUS i MPiPS.

²¹⁶ Ze względu na zmiany PKD, dane dostępne po roku 2008 są nieporównywalne, dlatego nie uwzględniono ich w zestawieniu.

Z danych wynika, że najwięcej dokumentów wydanych w latach 2005–2008 wystawiono osobom zatrudnionym w przemyśle i w budownictwie. W latach 2006–2008 zatrudnionym w przemyśle i budownictwie wydawano rocznie blisko 1/3 wszystkich zezwoleń. Należy zauważyć, że przetwórstwo przemysłowe i budownictwo to sekcje charakteryzujące się jednocześnie występowaniem największej liczby wolnych miejsc pracy. Są to także jedne z ważniejszych sekcji zatrudnienia emigrujących zarobkowo za granicę mieszkańców województwa opolskiego. Znajduje to potwierdzenie w wynikach przeprowadzonych badań wśród emigrantów. Wskazują na to, że zatrudnienie w budownictwie i przemyśle podejmuje ponad 43% Opolan pracujących poza krajem²¹⁷.

W celu uzupełnienia wiedzy na temat zatrudniania obcokrajowców w województwie opolskim (jego skali i struktury) przeanalizowano także oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi. Dokumenty te, co szerzej omówiono w rozdziale poświęconym warunkom formalnoprawnym zatrudnienia cudzoziemców wprowadzone zostały w 2006 r., a możliwość korzystania z nich ograniczała się wyłącznie do pracy w rolnictwie. W 2007 r. ograniczenie branżowe zostało zniesione. Prezentacji dokonano z uwzględnieniem lat 2007–2009²¹⁸. W tabeli 5.11 zestawiono oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi zarejestrowane w województwie opolskim w badanym okresie z uwzględnieniem branży zatrudnienia.

Tabela 5.11

Liczba zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi w latach 2007–2009 r. w województwie opolskim z uwzględnieniem branż zatrudnienia

Lata	Ogółem	Rolnictwo	Budownictwo	Usługi domowe	Handel	Przemysł	Transport	Gastronomia	Hotelarstwo	Agencja pracy tymczasowej	Inne
2007	677	224	231	22	13	99	10	9	2	31	32
2008	2966	1215	928	112	35	322	64	67	14	16	82
2009	3402	1692	956	116	47	257	77	90	4	40	95

Źródło: MIPS

²¹⁷ R. Jończy, S. Kubiciel, *Branże zatrudnienia migrujących i zgodność ich pracy z posiadanymi kwalifikacjami*, [w:] *Migracje zarobkowe z województwa opolskiego. Przyczyny i charakterystyka pracy za granicą oraz warunki powrotu*, pod red. R. Jończygo, Opole 2007, s. 35.

²¹⁸ Oświadczenia umożliwiające podejmowanie pracy we wszystkich branżach są wydawane od 2007 r.

W analizowanym okresie najwięcej dokumentów przeznaczono dla osób mających podjąć zatrudnienie w rolnictwie, budownictwie oraz w przemyśle. Te trzy branże skupiały najwięcej dokumentów, przy czym najwięcej – co jest szczególnie dobrze widoczne w roku 2008 i 2009 – wydano ich dla obcokrajowców gotowych pracować w rolnictwie. Oświadczenia te stanowiły odpowiednio blisko 41% i 50% ogółu dokumentów. Świadczyć to może o bardzo dużym popycie na pracowników w rolnictwie, które ze względu na sezonowość potrzebuje elastycznej siły roboczej gotowej podjąć zatrudnienie w okresach wzmożonych prac (np. okres siewów i zbiorów).

Pomiędzy strukturą wolnych miejsc pracy a zezwoleniami na pracę i oświadczeniami umożliwiającymi obcokrajowcom podejmowanie legalnej pracy widać pewną analogię. Wydaje się, że cudzoziemcy mogą stanowić uzupełnienie niedoborów powstałych w niektórych branżach i zawodach. Jak wspomniano w rozdziale 1 niniejszej pracy, Janusz Meller wyróżnił dwa rodzaje popytu, które w szczególności odnoszą się do zapotrzebowania na pracę cudzoziemców. To tzw. popyt sukcesyjny oraz popyt inwazyjny. Pierwszy dotyczy uzupełniania cudzoziemskimi pracownikami istniejących oraz nowo powstałych miejsc pracy. Oznacza to, że obcokrajowcy zatrudniani są na tych stanowiskach pracy, które nie są podejmowane przez rodzimych pracowników lub zostały przez nich opuszczone (na skutek emigracji lub spadku zainteresowania rodzimej siły roboczej pewnymi branżami lub zawodami). Drugi – popyt inwazyjny – oznacza „wypychanie” rodzimych pracowników z rynku pracy przez cudzoziemców. To sytuacja, kiedy pracodawca woli zatrudnić zagranicznego pracownika, a przez to rezygnuje z krajowej siły roboczej²¹⁹.

Można sądzić, że w województwie opolskim występuje sukcesyjny popyt na pracę obcokrajowców, a ich obecność na rynku pracy wynika przede wszystkim z konieczności uzupełnienia niedoborów powstałych na rynku pracy spowodowanych jego segmentacją, zmianami w wykształceniu i aspiracjach społeczeństwa.

²¹⁹ I. Grabowska-Lusińska, *Koncepcja i metodyka badania popytu na pracę*, [w:] *Czy polska gospodarka potrzebuje cudzoziemców?*, pod red. I. Grabowskiej-Lusińskiej i A. Żylicz, Warszawa 2008, s. 9.

Rozdział 6

Ogólna charakterystyka badanej grupy obcokrajowców pracujących legalnie oraz nielegalnie

6.1. Cel i metodyka badań

Niezbędnym warunkiem rzetelnego zrealizowania badań migracji jest dobrze prowadzona statystyka. Ze względu na rozbieżności pomiędzy faktyczną liczbą obcokrajowców podejmujących pracę w Polsce a danymi statystycznymi dotyczącymi wydanych zezwoleń na pracę obcokrajowcom oraz oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom²²⁰ badanie napływu imigracyjnego jest dość trudne. Jego przeprowadzenie wymaga uwzględnienia szeregu trudności badawczych, które mają decydujący wpływ na wybór metody oraz sposób prowadzenia badań.

W przypadku badań odnoszących się do imigracji zarobkowej, konieczne wydaje się być także podkreślenie, że mają one charakter pionierski. Do tej pory w Polsce, a w sposób szczególny w województwie opolskim, zajmowano się przede wszystkim badaniami odnoszącymi się do odpływu emigracyjnego. Badania dotyczące imigracji zarobkowej do województwa opolskiego w tej skali i zakresie zostały przeprowadzone po raz pierwszy²²¹. Nowatorski charakter badań wymagał uwzględnienia wielu problemów metodologicznych i praktycznych.

Po pierwsze, uznano za konieczne wprowadzenie podziału badanych obcokrajowców, zgodnie z teorią dualnego rynku pracy, na zatrudnionych w dwóch segmentach rynku pracy – pierwotnym i wtórnym. Rynek pierwotny obejmuje miejsca pracy uznawane za atrakcyjne, wymagające

²²⁰ Statystyki zezwoleń na pracę oraz oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy są rejestrami dokumentów, a nie ludzi podejmujących pracę.

²²¹ W latach 1995–1996 w województwie opolskim oraz dziewięciu innych województwach IPiSS prowadził badania kwestionariuszowe wśród przybyszów ze Wschodu. Na Opolszczyźnie udało się zrealizować tylko 38 wywiadów, a we wszystkich badanych regionach – 500 ankiet, więcej: E. Domaradzka, *Przybysz ze Wschodu. Raport z badań ankietowych 1995/1996*, [w:] *Rozwój ekonomiczny regionów. Rynek pracy. Procesy migracyjne. Polska. Niemcy. Czechy*, pod red. S. Golinowskiej, Warszawa 1998, s. 266.

wyższych kwalifikacji, lepiej wynagradzane. Wtórny rynek pracy dotyczy branż i zawodów, które są postrzegane jako nieatrakcyjne, oferujących relatywnie niskie płace²²².

Po drugie, dla przebiegu badań istotne było określenie grupy obcokrajowców, którą miały one objąć. W badaniach zdecydowano się uwzględnić osoby pracujące na Opolszczyźnie, ale nie mające polskiego obywatelstwa – bez względu na to, czy podjęcie zatrudnienia było głównym powodem ich przyjazdu do Polski.

Po trzecie, założono, że badania obejmą legalną, jak i nielegalną sferę zatrudnienia. W przypadku zatrudnienia nielegalnego trudność badawcza polegała przede wszystkim na braku jakichkolwiek rejestrów lub statystyk (nawet przybliżonych) dotyczących tego zjawiska.

Ponadto, sporą trudnością w realizacji badania okazało się przełamanie nieufności cudzoziemskich pracowników. Nierzadko, aby przeprowadzić jeden wywiad kwestionariuszowy, konieczne było kontaktowanie się nawet z kilkunastoma osobami. Dlatego faktyczna liczba przeprowadzonych rozmów z obcokrajowcami była w rzeczywistości dużo wyższa niż liczba uzyskanych kwestionariuszy wywiadu, które uwzględniono podczas opracowywania wyników badań.

Ze względu na wymienione trudności w badaniach zastosowano nieprobabilistyczny dobór próby. Wykorzystano dobór celowy, który polega na dobieraniu próby na podstawie wiedzy badacza o populacji oraz celach badań²²³. Zastosowano metodę kuli śniegowej, która charakteryzuje się tym, że dociera się do kilku jednostek reprezentujących badaną grupę, a za ich pośrednictwem do kolejnych²²⁴.

Decyzję o nieprobabilistycznym doborze próby podjęto dlatego, że jeśli ma być ona reprezentatywna dla całej zbiorowości, to jak pisze Franciszek Krzykała „powinna objąć w odpowiedniej proporcji liczbowej wszystkie zasadnicze kategorie członkostwa występujące w obrębie danej zbiorowości”. Aby to zrobić, konieczne jest wcześniejsze zbadanie tej zbiorowości poprzez obserwacje, wywiady i dokumentację²²⁵. Obecnie nie ma takich informacji dotyczących cudzoziemców pracujących w województwie opolskim.

Ze względu na mogącą się pojawić barierę językową, zanim przystąpiono do badań, zdecydowano o przetłumaczeniu kwestionariusza wywiadu na język

²²² Szerzej podział rynku pracy na segment pierwotny i wtórny został omówiony w rozdziale 2.

²²³ E. Babbie, *Podstawy badań społecznych*, Warszawa 2008, s. 211.

²²⁴ Ibidem, s. 212.

²²⁵ F. Krzykała, *Metodologia badań i technik badawczych w socjologii gospodarczej*, Poznań 2001, s. 182.

angielski, niemiecki i rosyjski. W wielu przypadkach decyzja ta umożliwiła przeprowadzenie badań oraz je usprawniła.

Do cudzoziemców pracujących legalnie docierano za pośrednictwem pracodawców. Ich nazwy ustalono na podstawie list uzyskanych z Opolskiego Urzędu Wojewódzkiego (zawierały dane pracodawców, którzy otrzymali zezwolenie na zatrudnienie cudzoziemca) oraz z powiatowych urzędów pracy województwa opolskiego (zawierały dane pracodawców, którzy złożyli oświadczenie o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi). W celu przeprowadzenia badań kontaktowano się z poszczególnymi pracodawcami znajdującymi się w obu rejestrach. Bardzo istotna okazała się pomoc uzyskana ze strony agencji zatrudnienia, które „sprowadzały” obcokrajowców do województwa opolskiego, dzięki którym możliwe było przeprowadzenie sporej części wywiadów. Obcokrajowcy, do których docierano korzystając z listy oraz za pośrednictwem agencji zatrudnienia to osoby zatrudnione głównie przy pracach, które zakwalifikowano do wtórnego rynku pracy (byli to robotnicy wykwalifikowani oraz pracownicy zatrudnieni przy pracach prostych). Dominowały osoby pracujące w dużych i średnich przedsiębiorstwach oraz zatrudnione przez agencje zatrudnienia.

W celu przeprowadzenia badań kwestionariuszowych wśród pracowników zatrudnionych w segmencie pierwotnym rynku pracy (byli to głównie nauczyciele języków: niemieckiego i angielskiego oraz pracownicy firm z kapitałem zagranicznym) przygotowano kwestionariusze wywiadu w języku angielskim i niemieckim. Badania z nauczycielami realizowane były w prywatnych szkołach języków obcych i państwowych szkołach podstawowych i średnich. Przeprowadzono je także w agencjach zatrudnienia rekrutujących Opolan do pracy za granicą (pracowali w nich obywatele Holandii) oraz w przedsiębiorstwach z kapitałem zagranicznym (pracowali w nich głównie obywatele Niemiec).

W badaniu kwestionariuszowym wzięło udział 217 pracowników zatrudnionych legalnie, wśród nich 29 pracowało w sektorze pierwotnym, a 188 na wtórnym rynku pracy. Faktyczna liczba respondentów biorących udział w badaniu była większa, jednak 43 kwestionariusze nie zostały uwzględnione przy opracowywaniu wyników badania z powodu braku odpowiedzi na kluczowe pytania (m.in. dotyczące motywów wyboru Polski jako kraju emigracji, wysokości wynagrodzenia, za które nadal gotowi byłiby pracować na Opolszczyźnie).

W celu uzupełnienia wiedzy na temat zatrudnienia obcokrajowców w województwie opolskim zdecydowano się na przeprowadzenie wywiadów kwestionariuszowych wśród pracujących nielegalnie. Okazało się to jednak trudne. Respondentów poszukiwano na placach budowy i bazarach. Przeprowadzenie

wywiadów kwestionariuszowych z pracującymi nielegalnie możliwe było tylko dzięki sieci nieformalnych kontaktów autorki badań. W efekcie ogólna liczba respondentów wyniosła 10 osób.

Tabela 6.1

Liczba i struktura pracowników uczestniczących w badaniu

Pracownicy zatrudnieni legalnie		Pracownicy zatrudnieni nielegalnie	Razem
pierwotny rynek pracy	wtórny rynek pracy	wtórny rynek pracy	
29	188	10	227

Źródło: opracowanie własne.

Narzędziem badawczym był anonimowy kwestionariusz ankiety. Został on podzielony na dwie części: merytoryczną (zawierającą 14 pytań, w tym 3 o charakterze otwartym) oraz metryczkową. W formularzu znalazły się pytania dotyczące m.in.:

- powodów podjęcia pracy poza granicami kraju oraz wyboru Polski i województwa opolskiego jako miejsca zatrudnienia,
- sposobów znajdowania pracy,
- branży zatrudnienia,
- trudności związanych z podejmowaniem pracy i pobytem w Polsce,
- wysokości minimalnej płacy migracyjnej (MPM)²²⁶ oraz wynagrodzenia możliwego do uzyskania w macierzystym kraju,
- uzyskiwanych pozapłacowych korzyści i świadczeń,
- gotowości do podjęcia pracy w innym kraju poza Polską.

Możliwe było udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi na postawione pytania.

W części metryczkowej zawarto pytania dotyczące przedziałów wiekowych, płci, kraju pochodzenia, poziomu wykształcenia, a także nazwę gminy, w której znajdował się pracodawca zatrudniający ankietowanego. Taki sam kwestionariusz służył do przeprowadzenia badań wśród pracowników zatrudnionych na pierwotnym i wtórnym rynku pracy, a także pracujących legalnie lub nielegalnie.

Dużą wagę przykładano do tego, aby pytania, które zawarto w kwestionariuszach były sformułowane w sposób prosty. Ponadto poczyniono starania, aby zminimalizować liczbę pytań otwartych, na które ankietowani odpowiadają niechętnie (ta reguła potwierdziła się również w trakcie tego badania).

²²⁶ Minimalna płaca migracyjna (MPM) to kwota za którą respondent skłonny jest nadal pracować za granicą. Szerzej: R. Jończy, *Migracje zarobkowe ludności...*, s. 234.

6.2. Charakterystyka legalnie pracujących cudzoziemców

6.2.1. Cechy demograficzno-społeczne

W przeprowadzonym badaniu, jak już wspomniano, wzięło udział 217 cudzoziemców pracujących legalnie w województwie opolskim. Wśród nich 29 osób to pracownicy zatrudnieni na pierwotnym rynku pracy. Natomiast pozostali – 188 osób – to respondenci pracujący na wtórnym rynku pracy²²⁷.

Rozpoczęto od ogólnej charakterystyki badanych w zakresie najważniejszych cech demograficznych, jakimi są płeć i wiek. Tabela 6.2 prezentuje liczby i udziały respondentów – kobiet i mężczyzn – biorących udział w badaniu. Wskazują one, że wśród cudzoziemskich pracowników dominowali mężczyźni. Ich udział w grupie ankietowanych wyniósł 76,5% (166 respondentów). Kobiety stanowiły 23,5% ankietowanych (51 respondentek). Dominacja mężczyzn w badanej grupie może oznaczać, że w województwie opolskim łatwiej jest obcokrajowcom uzyskać zatrudnienie w zawodach tradycyjnie zmaskulinizowanych.

Tabela 6.2

Badani cudzoziemcy zatrudnieni legalnie w podziale na wiek i płeć

Wyszczególnienie		Badani według wieku					ogółem
		18–5 lat	26–35 lat	36–45 lat	46–55 lat	55–64 lata	
Mężczyźni	liczba	29	52	44	39	2	166
	%	17,5	31,3	26,5	23,5	1,2	100,0
Kobiety	liczba	8	14	20	9	0	51
	%	15,7	27,5	39,2	17,6	0,0	100,0
Razem	liczba	37	66	64	48	2	217
	%	17,1	30,4	29,5	22,1	0,9	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tabela 6.2 prezentuje również liczbę i udział mężczyzn oraz kobiet według grup wieku. Charakteryzują się one istotnym zróżnicowaniem. W grupie mężczyzn najliczniejszy był udział osób w wieku 26–35 lat (31,3% – 52 osoby). Nieco mniejszy odsetek respondentów zanotowano w przedziale wieku 36–45

²²⁷ Dla ułatwienia porównań pomiędzy wynikami badań uzyskanymi na pierwotnym i wtórnym rynku pracy zdecydowano się dokonać zestawień procentowych. Jednak ze względu na różnice pomiędzy liczbą respondentów posiadających określone cechy podawana jest także liczba badanych, która udzieliła odpowiedzi. Ze względu na stosunkowo nieliczną grupę badanych, głównie na pierwotnym rynku pracy oraz obejmującą nielegalną sferę zatrudnienia w części tabel zrezygnowano z zestawienia procentowego, a podano jedynie liczbę wskazań.

lat (26,5% – 44 osoby) oraz 46–55 lat (23,5% – 39 osób). Udział badanych mężczyzn z najmłodszej grupy wiekowej 18–25 lat wyniósł 17,5% (29 osób). Najmniej respondentów liczyła najstarsza grupa wiekowa 55–64 lata – 1,2% (2 osoby).

Natomiast wśród badanych kobiet największy udział miała grupa wiekowa 36–45 lat (39,2% – 20 osób). Drugą pod względem liczebności były respondentki mające 26–35 lat (27,5% – 14 osób). Kobiety w wieku 46–55 lat stanowiły 17,6% (9 osób) ankietowanych, a najmłodsza grupa 18–25 lat to 15,7% (8 osób). Wśród badanych nie było żadnej respondentki w wieku 55–64 lata.

Blisko 60% respondentów to osoby w wieku 26–45 lat, a więc w okresie największej aktywności zawodowej. Ten przedział wiekowy ma także dominujący udział w grupie osób emigrujących z województwa opolskiego za granicę²²⁸.

Dokonano również podziału respondentów ze względu na płeć i wiek z uwzględnieniem pierwotnego i wtórnego rynku pracy, co prezentują tabele 6.3 i 6.4. Wśród badanych dominowali mężczyźni (pierwotny rynek pracy: 18 ankietowanych spośród 29 respondentów; wtórny rynek pracy: 148 ankietowanych na 188 respondentów).

Nieznaczne różnice w obu analizowanych segmentach rynku pracy wystąpiły w przypadku podziału ze względu na wiek. Na pierwotnym rynku pracy (tab. 6.3) dominujące były grupy z przedziału 26–35 lat (10 respondentów) oraz 18–25 lat i 36–45 lat (po 8 respondentów). Z kolei na wtórnym rynku pracy (patrz tab. 6.4) największy był udział respondentów z grup wiekowych: 26–35 lat i 36–45 lat (po 29,8% – 56 osób), a także 46–55 lat (24,5% – 46 osób). Mniej licznie reprezentowana była najmłodsza grupa wiekowa 18–25 lat (15,4% – 29 osób). Różnice te wynikać mogą m.in. z charakteru wykonywanej pracy. Na wtórnym rynku pracy poszukiwane są osoby z doświadczeniem w konkretnym zawodzie. Warunek ten spełniają zwykle osoby, które funkcjonowały już na rynku pracy w swoich krajach pochodzenia, a więc ze starszych grup wiekowych.

Tabela 6.3

Badani cudzoziemcy z pierwotnego rynku pracy zatrudnieni legalnie w podziale na wiek i płeć

Wyszczególnienie	Badani wg wieku					ogółem
	18–25 lat	26–35 lat	36–45 lat	46–55 lat	55–64 lata	
Mężczyźni	2	7	6	2	1	18
Kobiety	6	3	2	0	0	11
Razem	8	10	8	2	1	29

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

²²⁸ Por. R. Jończy, *Zewnętrzne migracje ludności...*, s. 91–92.

Tabela 6.4

Badani cudzoziemcy z wtórnego rynku pracy zatrudnieni legalnie
w podziale na wiek i płeć

Wyszczególnienie		Badani wg wieku					ogółem
		18–25 lat	26–35 lat	36–45 lat	46–55 lat	55–64 lata	
Mężczyźni	liczba	27	45	38	37	1	148
	%	18,2	30,4	25,7	25,0	0,7	100,0
Kobiety	liczba	2	11	18	9	0	40
	%	5,0	27,5	45,0	22,5	0,0	100,0
Razem	liczba	29	56	56	46	1	188
	%	15,4	29,8	29,8	24,5	0,5	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Przeprowadzono także analizę wykształcenia respondentów, uwzględniając podział na pierwotny i wtórny rynek pracy (tab. 6.5). Wśród badanych zatrudnionych na pierwotnym rynku pracy ponad 82% (24 osoby) posiadało wykształcenie wyższe, natomiast 17,2% (5 osób) – średnie. W ankiетowanej grupie nie było osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub podstawowym.

Wśród zatrudnionych na wtórnym rynku pracy dominowały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 43,6% (82 osoby). Na drugim miejscu pod względem liczebności znaleźli się badani posiadający wykształcenie średnie – 37,8% (71 osób). Ponad 13% respondentów (26 osób) twierdziło, że ma wykształcenie wyższe, a tylko 4,8% (9 osób) – podstawowe.

Można więc wskazać dość jednoznacznie, że na pierwotnym rynku pracy wymagane jest posiadanie wyższych kwalifikacji (wyższego wykształcenia), natomiast na wtórnym rynku pracy konieczne jest posiadanie umiejętności zawodowych umożliwiających wykonywanie danej pracy.

Tabela 6.5

Wykształcenie cudzoziemców zatrudnionych legalnie w podziale
na pierwotny i wtórny rynek pracy

Wykształcenie respondentów	Wskazania pracowników			
	pierwotny rynek pracy		wtórny rynek pracy	
	liczba	%	liczba	%
Podstawowe	0	0,0	9	4,8
Zasadnicze zawodowe	0	0,0	82	43,6
Średnie	5	17,2	71	37,8
Wyższe	24	82,8	26	13,8
Razem	29	100,0	188	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W analizowanej grupie pracujących legalnie zarówno na pierwotnym, jak i na wtórnym rynku pracy nieco lepiej wykształcone były kobiety (tab. 6.6). Wykształcenie średnie i wyższe deklarowało ponad 60% pytanym (31 osób), podczas gdy w przypadku mężczyzn odsetek ten wyniósł nieco ponad 57% (95 osób). Blisko 40% (65 osób) badanych mężczyzn posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe. Dla porównania, wśród kobiet wskazało je mniej, bo nieco ponad 33% respondentek (17 osób). Wykształceniem podstawowym legitymowało się więcej (w stosunku do ogółu grupy) respondentek (5,9% – 3 osoby) niż respondentów (3,6% – 6 osób)

Tabela 6.6

Wykształcenie cudzoziemców zatrudnionych legalnie
w podziale na płeć

Wykształcenie respondentów	Wskazania pracowników			
	mężczyzna		kobieta	
	liczba	%	liczba	%
Podstawowe	6	3,6	3	5,9
Zasadnicze zawodowe	65	39,2	17	33,3
Średnie	58	34,9	18	35,3
Wyższe	37	22,3	13	25,5
Razem	166	100	51	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Charakterystyka wykształcenia respondentów z uwzględnieniem ich branż zatrudnienia (tab. 6.7) pozwala wskazać, że najlepiej wykształcone były osoby pracujące w edukacji, gdzie 92,3% badanych (12 osób) posiadało wykształcenie wyższe, a 7,7% (1 osoba) – średnie. Znacząca liczba badanych z wykształceniem wyższym pracowała w usługach – 72,7% (8 osób), średnie wykształcenie miało w tej branży 9,1% badanych (1 osoba). Dominujący udział najwyżej wykształconych zanotowano również wśród zatrudnionych w służbie zdrowia. W tym przypadku 60% badanych (3 osoby) deklarowało wykształcenie wyższe, a 40,0% (2 osoby) – średnie.

Wśród respondentów zatrudnionych w budownictwie najwięcej osób posiadało wykształcenie średnie – 43,1% (25 osób). Nieco ponad 36% (21 osób) wskazało wykształcenie zasadnicze zawodowe, 15,5% (9 osób) – wyższe, a tylko 5,2% (3 osoby) – podstawowe. W przemyśle największy udział miały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 45,5% (55 osób), mniejszy z wykształceniem średnim – 37,2% (45 osób), wyższym – 14% (17 osób) oraz podstawowym – 3,3% (4 osoby). Również w sektorze rolnym dominujący był udział osób posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe – 44,4% (4 osoby). Wykształcenie podstawowe i średnie deklarowało po 22,2% pytanym (2 osoby), a wyższe 11,1% (1 osoba).

Tabela 6.7

Wykształcenie cudzoziemców pracujących legalnie w podziale
na branże zatrudnienia

Wykształcenie respondentów	Wskazania pracowników													
	budownictwo		przemysł		rolnictwo		usługi		edukacja		służba zdrowia		ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Podstawowe	3	5,2	4	3,3	2	22,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	9	4,1
Zasadnicze zawodowe	21	36,2	55	45,5	4	44,4	2	18,2	0	0,0	0	0,0	82	37,8
Średnie	25	43,1	45	37,2	2	22,2	1	9,1	1	7,7	2	40,0	76	35,0
Wyższe	9	15,5	17	14,0	1	11,1	8	72,7	12	92,3	3	60,0	50	23,0
Razem	58	100,0	121	100,0	9	100,0	11	100,0	13	100,0	5	100,0	217	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

6.2.2. Kraje pochodzenia cudzoziemców, branże i okres zatrudnienia

Uwzględniono również podział respondentów ze względu na kraj pochodzenia. W badanej grupie, jak wynika z zestawienia znajdującego się w tabeli 6.8, najliczniej reprezentowani byli pracownicy pochodzący z Ukrainy. Stanowili 44,3% ankietowanych (96 osób). Drugą pod względem liczebności badaną grupą byli Mołdawianie – 40,6% (88 osób). Udział przedstawicieli innych państw był znacząco niższy. Wśród respondentów byli Białorusini (4,6% – 10 osób), obywatele Niemiec (2,8% – 6 osób), Wielkiej Brytanii (2,3% – 5 osób), Holandii i Stanów Zjednoczonych (po 1,8% – 4 osoby) oraz innych krajów (Kazachstan, Irlandia, Australia, Rosja) – 1,8% (4 osoby).

Tabela 6.8

Badani cudzoziemcy zatrudnieni legalnie ze względu na kraj pochodzenia

Kraj pochodzenia	Udział w grupie respondentów	
	liczba	%
Ukraina	96	44,3
Mołdawia	88	40,6
Białoruś	10	4,6
Niemcy	6	2,8
Wielka Brytania	5	2,3
Holandia	4	1,8
Stany Zjednoczone	4	1,8
Inne	4	1,8
Ogółem	217	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Kolejną analizowaną cechą były branże zatrudnienia respondentów (tab. 6.9). Podziału dokonano z uwzględnieniem płci respondentów. Wśród badanych największy udział mieli pracujący w przemyśle (55,8% – 121 osób), a dwukrotnie mniejszy w budownictwie (26,7% – 58 osób). W obu tych sektorach zatrudnionych było ponad 82% ankietowanych. W pozostałych branżach pracowało około 18% respondentów, w tym w edukacji – 6,0% (13 osób), w usługach – 5,1% (11 osób), w rolnictwie 4,1% (9 osób) i w służbie zdrowia – 2,3% (5 osób).

Tabela 6.9

Płeć respondentów pracujących legalnie a branża ich zatrudnienia

Wyszczególnienie		Branża zatrudnienia						
		budownictwo	przemysł	rolnictwo	usługi	edukacja	służba zdrowia	ogółem
Mężczyźni	liczba	49	96	4	9	7	1	166
	%	29,5	57,8	2,4	5,4	4,2	0,6	100,0
Kobiety	liczba	9	25	5	2	6	4	51
	%	17,6	49,0	9,8	3,9	11,8	7,8	100,0
Ogółem	liczba	58	121	9	11	13	5	217
	%	26,7	55,8	4,1	5,1	6,0	2,3	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Ankietowane kobiety zatrudnione były głównie w przemyśle (49,0% – 25 osób). Znacznie mniej pracowało w budownictwie (17,6% – 9 osób) i w edukacji (11,8% – 6 osób). Kobiety pracowały także w rolnictwie (9,8% – 5 osób), służbie zdrowia (7,8% – 4 osoby) oraz usługach (3,9% – 2 osoby).

Stosunkowo wysokie udziały kobiet w branżach postrzeganych jako „męskie” (przemysł – 49,0% i budownictwo – 17,6%) wynikają z faktu, że respondentki pracowały w zakładach przemysłu spożywczego, jako pomocnice w magazynach oraz w charakterze sprzątaczek²²⁹.

Przemysł i budownictwo to główne branże zatrudnienia mężczyzn, bo pracowało w nich łącznie ponad 87% ankietowanych. W przemyśle zatrudnionych było 57,8% (96 osób), a w budownictwie 29,5% badanych (49 osób). Udziały mężczyzn pracujących w pozostałych branżach były dużo niższe. W usługach pracowało 5,4% ankietowanych (9 osób), w edukacji – 4,2% (7 osób), w rolnictwie – 2,4% (4 osoby), a w służbie zdrowia – 0,6% (1 osoba).

²²⁹Ten ostatni przypadek dotyczy firmy budowlanej, która przy realizacji dużego zadania inwestycyjnego – budowa centrum handlowego w Opolu – zatrudniała cudzoziemki do porządkowania pomieszczeń po robotach wykończeniowych.

Udziały podejmujących zatrudnienie w poszczególnych branżach różnią się zasadniczo w zależności od kraju pochodzenia respondenta, co szczegółowo pokazuje tabela 6.10.

Tabela 6.10

Branże zatrudnienia badanych cudzoziemców pracujących legalnie wg ich kraju pochodzenia

	Branża		Białoruś		Holandia		Moldawia		Niemcy		Stany Zjednoczone		Ukraina		Wielka Brytania		Inne		Ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
budownictwo	0	0,0	0	0,0	22	25,0	0	0,0	0	0,0	36	37,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	58	26,7
przemysł	10	100,0	0	0,0	66	75,0	1	16,7	0	0,0	42	43,8	0	0,0	2	50,0	121	55,8		
rolnictwo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	16,7	0	0,0	8	8,3	0	0,0	0	0,0	9	4,1		
usługi	0	0,0	4	100,0	0	0,0	2	33,3	0	0,0	5	5,2	0	0,0	0	0,0	11	5,1		
edukacja	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	33,3	4	100,0	0	0,0	5	100,0	2	50,0	13	6,0		
szkolenia	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	5,2	0	0,0	0	0,0	5	2,3		

razem	10	100,0	4	100,0	88	100,0	6	100,0	4	100,0	96	100,0	5	100,0	4	100,0	217	100,0
-------	----	-------	---	-------	----	-------	---	-------	---	-------	----	-------	---	-------	---	-------	-----	-------

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Obywatele Ukrainy, których udział w grupie badanych był największy, skupieni byli głównie w dwóch sektorach – w przemyśle, gdzie pracowało 43,8% badanych (42 osoby) oraz w budownictwie, które zatrudniało 37,5% pytanych (36 osób). Znaczenie pozostałych branż było dużo mniejsze; tylko 8,3% (8 osób) pracowało w rolnictwie, a jeszcze mniej, bo po 5,2% w usługach i w służbie zdrowia (5 osób). Warto jednak podkreślić, że ankietowanej grupie obcokrajowców obywatele Ukrainy byli jedynymi cudzoziemcami zatrudnionymi w ochronie zdrowia²³⁰.

Badani obywatele Białorusi pracowali wyłącznie w przemyśle (100% pytanych – 10 osób). Z kolei badani reprezentanci Niemiec zatrudnieni byli przede wszystkim w edukacji i usługach (po 33,3% – po 2 osoby), a także w przemyśle i rolnictwie (po 1 osobie). Wszyscy badani Holendrzy pracowali w usługach²³¹. Dla Brytyjczyków i obywateli Stanów Zjednoczonych podejmujących pracę w województwie opolskim i biorących udział w badaniu, pracodawcami były podmioty z branży edukacyjnej (100% – odpowiednio 5 i 4 osoby).

Respondenci zostali zapytani również o rok, w którym po raz pierwszy podjęli zatrudnienie w Polsce. Miało na celu ustalenie, czy badani to osoby pracujące na Śląsku Opolskim już od szeregu lat, czy też przybyłe dopiero po akcesji Polski do Unii Europejskiej. Odpowiedzi udzielone przez badanych pracujących na pierwotnym rynku pracy pokazuje tabela 6.11.

²³⁰ Korzystanie z zagranicznej siły roboczej w służbie zdrowia staje się coraz częstsze. Wśród pracowników nie są już to tylko obywatele graniczących z Polską państw – Białorusi i Ukrainy, ale także odleglejszych krajów, np. Syrii. Nie wyrazili oni jednak zgody na udział w badaniu kwestionariuszowym.

²³¹ Były to holenderskie agencje pośrednictwa pracy posiadające swoje biura w województwie opolskim, w których obywatele Holandii byli współudziałowcami lub kierownikami.

Tabela 6.11

Respondenci z pierwotnego rynku pracy wg roku podjęcia po raz pierwszy pracy w Polsce

Lata	Wskazania pracowników					
	przemysł	rolnictwo	usługi	edukacja	służba zdrowia	ogółem
1990–1993	0	0	3	0	0	3
1994–1997	0	1	2	1	0	4
1998–2002	1	0	2	2	1	6
2003–2004	0	0	1	1	3	5
2005–2006	1	0	0	2	1	4
2007–2008	0	0	0	7	0	7

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Z danych w tabeli 6.11 wynika, że największa grupa respondentów podjęła zatrudnienie w Polsce w latach 2007–2008 (7 spośród 29 pytaných). Sześć osób wskazało lata 1998–2002, pięć – 2003–2004, po cztery zadeklarowały, że pracują w Polsce od lat 1994–1997 oraz 2005–2006. Aż 60% (18 osób) badanych z pierwotnego segmentu rozpoczęło pracę w Polsce przed 2005 r. Oznacza to, że ich zatrudnienie ma charakter długookresowy, wynoszący nawet kilka lat.

Zatrudnieni na wtórnym rynku pracy w zdecydowanej większości – ponad 70% odpowiedzi (132 osoby) – wskazywali, że pracują w Polsce od lat 2007–2008 (patrz tab. 6.12). Blisko 15% ankietowanych (28 osób) wskazało na lata 2005–2006 a 9,8% (18 osób) na lata 1998–2002. Udział pozostałych przedziałów czasowych był znacząco niższy.

Tabela 6.12

Respondenci z wtórnego rynku pracy zatrudnieni legalnie wg roku podjęcia po raz pierwszy pracy w Polsce

Lata	Wskazania pracowników									
	budownictwo		przemysł		rolnictwo		usługi		ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
1990–1993	2	3,4	1	0,8	0	0,0	1	33,3	4	2,1
1994–1997	1	1,7	2	1,7	0	0,0	0	0,0	3	1,6
1998–2002	8	13,8	8	6,7	1	12,5	1	33,3	18	9,8
2003–2004	0	0,0	1	0,8	2	25,0	0	0,0	3	1,5
2005–2006	7	12,1	18	15,1	3	37,5	0	0,0	28	14,8
2007–2008	40	68,9	89	74,8	2	25,0	1	33,3	132	70,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Można więc stwierdzić, że zdecydowana większość respondentów zatrudnionych na wtórnym rynku pracy, bo aż 85% (160 spośród 188 badanych), podjęła zatrudnienie w Polsce po 2004 r., czyli po akcesji Polski do Unii Eu-

ropejskiej. Niewykluczone, że ma to związek z większym zainteresowaniem cudzoziemskimi pracownikami polskich pracodawców spowodowanym nasilającym się brakiem rodzimej siły roboczej oraz liberalizacją przepisów dotyczących zatrudniania obcokrajowców.

6.2.3. Powody podejmowania pracy poza granicami kraju, w Polsce i w województwie opolskim i sposoby jej pozyskiwania

Bardzo ważnym zadaniem badawczym było ustalenie motywów, którymi kierowali się obcokrajowcy podczas podejmowania decyzji o podjęciu pracy poza granicami swoich krajów. Ankietowani wskazać mogli na sześć powodów migracji lub podać inny, niesformułowany w kwestionariuszu. W udzielonych odpowiedziach zwraca uwagę wyraźne zróżnicowanie motywów wskazywanych przez respondentów pracujących na pierwotnym i wtórnym rynku pracy.

W przypadku zatrudnionych na pierwotnym rynku pracy najczęściej wymieniano chęć sprawdzenia się, zdobycia nowego doświadczenia. Jak pokazują wyniki badań przedstawione w tabeli 6.13, ten powód podano w 11 odpowiedziach. Na drugim miejscu – 8 wskazań – znalazły się inne względy – najczęściej biznesowe lub rodzinne. Na trzecim miejscu pod względem liczby odpowiedzi (7 wskazań) uplasowała się możliwość uzyskania wyższych zarobków poza krajem. Po 3 wskazania otrzymały: chęć pracy za granicą oraz chęć poznania Polski. Jeden respondent jako powód emigracji podał brak możliwości podjęcia pracy w swoim zawodzie.

Tabela 6.13

Powody podejmowania pracy poza granicami kraju wskazywane przez respondentów zatrudnionych legalnie na pierwotnym rynku pracy*

Powody podejmowania pracy poza krajem	Wskazania pracowników				
	przemysł	edukacja	usługi	służba zdrowia	ogółem
Możliwość uzyskania wyższych zarobków poza krajem	0	2	0	5	7
Brak pracy w kraju pochodzenia	0	0	0	0	0
Brak możliwości podjęcia pracy w swoim zawodzie	0	0	1	0	1
Nowe doświadczenie	1	10	0	0	11
Chciałem popracować za granicą	0	2	1	0	3
Chciałem zobaczyć Polskę	0	2	1	0	3
Inny powód	1	3	3	1	8

*Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Zdobycie nowego doświadczenia dominowało w odpowiedziach udzielonych przez osoby zatrudnione w edukacji. Jak wynika z wcześniej prezentowanych wyników badań, w tej branży pracowali przede wszystkim respondenci pochodzący z krajów zachodniej Europy, Stanów Zjednoczonych i Australii. Nie byli więc to typowi imigranci zarobkowi, dla których głównym powodem podjęcia decyzji o emigracji była chęć polepszenia swojego bytu materialnego. Wyniki badań potwierdzają teorię NELM, zgodnie z którą argument płacowy nie zawsze motywuje migracje. Czasem może ona wynikać z chęci zmiany środowiska lub układu odniesienia, w którym funkcjonuje migrant. Motyw ekonomiczny (chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia) wskazany został przez 5 respondentów zatrudnionych w służbie zdrowia i 2 w edukacji. Dodać należy, że byli to obywatele Ukrainy.

Respondenci z wtórnego rynku pracy podjęcie decyzji o emigracji motywowali najczęściej możliwością uzyskania wyższych zarobków poza krajem (tabela 6.14). Ten powód znalazł się w ponad 84% odpowiedzi (167 wskazań). Druga, według wskazań pracowników przyczyna emigracji zarobkowej, to brak pracy w ojczystym kraju (15,2% odpowiedzi – 30 wskazań), a trzecia – biorąc pod uwagę liczbę udzielonych odpowiedzi – brak możliwości podjęcia pracy w swoim zawodzie (5,1% – 10 wskazań). Pozostałe motywy emigracji w odpowiedziach pracowników zatrudnionych w branżach wtórnego rynku pracy nie pojawiły się wcale lub miały marginesowe znaczenie. W zaledwie 2 wskazaniach deklarowano chęć zobaczenia Polski, a 1 osoba wymieniła chęć sprawdzenia się w pracy poza granicami kraju oraz inny powód. Żaden z respondentów zatrudnionych w branżach wtórnego rynku pracy nie wskazał na chęć zdobycia nowego doświadczenia.

Tabela 6.14

Powody podejmowania pracy poza granicami kraju wskazywane przez respondentów zatrudnionych legalnie na wtórnym rynku pracy*

Powody podejmowania pracy poza krajem	Wskazania pracowników									
	budownictwo		przemysł		rolnictwo		usługi		ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Możliwość uzyskania wyższych zarobków poza krajem	46	71,9	109	91,6	9	90,0	3	60,0	167	84,3
Brak pracy w kraju pochodzenia	13	20,3	10	8,4	5	50,0	2	40,0	30	15,2
Brak możliwości podjęcia pracy w swoim zawodzie	5	7,8	5	4,2	0	0,0	0	0,0	10	5,1
Nowe doświadczenie	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Chciałem popracować za granicą	1	1,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,5
Chciałem zobaczyć Polskę	1	1,6	1	0,8	0	0,0	0	0,0	2	1,0
Inny powód	1	1,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,5

*Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

We wszystkich branżach zauważyć można znaczącą przewagę motywu wyższych zarobków nad pozostałymi. Kolejny powód – brak pracy w ojczystym kraju – zajmował drugie miejsce pod względem liczby wskazań. Wymieniali go zatrudnieni w rolnictwie (50% odpowiedzi – 5 wskazań), w usługach (40% – 2 wskazania), budownictwie (20,3% – 13 wskazań) oraz przemyśle (8,4% – 10 wskazań). Jak już wspomniano, tylko 5,1% ankietowanych twierdziło, że brak możliwości podjęcia pracy w swoim zawodzie w ojczystym kraju był przyczyną emigracji. Ten argument wymieniali jedynie zatrudnieni w budownictwie – 7,8% odpowiedzi (5 wskazań) i przemyśle – 4,2% odpowiedzi (5 wskazań). Reprezentujący pozostałe sektory nie wymieniali go wcale. Inne powody wyszczególnione w kwestionariuszu ankiety miały dla ankietowanych z wtórnego rynku pracy dużo mniejsze znaczenie.

Z badań wynika również, że przyczyny podejmowania pracy za granicą wśród zatrudnionych na wtórnym rynku pracy są nieco odmienne w podziale na płeć (tabela 6.15). Chociaż w obu grupach dominujące znaczenie miały: możliwości uzyskania wyższych zarobków za granicą oraz brak pracy w ojczystym kraju, to analiza wskazań dotyczących pozostałych odpowiedzi wykazuje pewne różnice. Kobiety podawały jedynie dwa wyżej wspomniane powody. W przypadku mężczyzn, wśród odpowiedzi znalazły się również inne przyczyny podjęcia emigracji zarobkowej, jak np. chęć zobaczenia Polski (1,3% – 2 wskazania), chęć podjęcia pracy za granicą (0,6% – 1 wskazanie) oraz inny powód (0,6% – 1 wskazanie).

Tabela 6.15

Powody podejmowania pracy poza granicami kraju wskazywane przez respondentów zatrudnionych legalnie na wtórnym rynku pracy w podziale na płeć*

Powody podejmowania pracy poza krajem	Wskazania pracowników					
	kobiety		mężczyźni		ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Możliwość uzyskania wyższych zarobków poza krajem	38	90,5	129	82,7	167	84,3
Brak pracy w ojczystym kraju	6	14,3	24	15,4	30	15,2
Brak możliwości podjęcia pracy w swoim zawodzie	0	0,0	10	6,4	10	5,1
Nowe doświadczenie	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Chciałem popracować za granicą	0	0,0	1	0,6	1	0,5
Chciałem zobaczyć Polskę	0	0,0	2	1,3	2	1,0
Inny powód	0	0,0	1	0,6	1	0,5

*Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Podsumowując, w kontekście zdecydowanej przewagi motywu wyższych zarobków nad pozostałymi powodami emigracji można posłużyć się stwierdzeniem E.G. Ravensteina, że „złe lub uciążliwe prawa, wysokie podatki, nieatrakcyjny klimat, nieodpowiednie otoczenie społeczne, a nawet przymus [...], wszystko to tworzyło i nadal tworzy przepływy migracyjne, lecz żaden z tych przepływów nie może się równać w swej masie z tym, który powstaje z pragnienia tkwiącego u większości ludzi do poprawienia sobie bytu pod względem materialnym”²³². Warto również w tym miejscu odwołać się do innej teorii prezentowanej w rozdziale drugim, którą sformułował J. Hicks. Twierdził on, że mechanizm migracji opiera się nie tyle na wyższych zarobkach, co na ich większej sile nabywczej. Wynika to z faktu, że migranci nierzadko podejmują nieatrakcyjne z perspektywy kraju przyjmującego oferty zatrudnienia. Motorem migracji jest więc różnica w sile nabywczej wynagrodzenia możliwego do uzyskania w kraju i za granicą²³³.

Istotnym celem badań było także uzyskanie informacji o powodach wyboru Polski jako kraju wyjazdów zarobkowych. Podobnie jak w przypadku poprzedniego pytania, respondenci mogli wybierać pomiędzy sześcioma odpowiedziami wskazanymi w kwestionariuszu wywiadu lub podać swoją. Wyniki badania potwierdzają istotne różnice pomiędzy pracującymi na pierwotnym i wtórnym rynku pracy.

Respondenci reprezentujący pierwotny rynek pracy w większości nie wskazywali na powody ekonomiczne (tabela 6.16). Najwięcej pytanym twierdziło, że o wyborze kraju emigracji zdecydował fakt, że chcieliby się nauczyć języka polskiego (10 wskazań). Ponadto twierdzono, że na decyzję o wyborze Polski wpłynęła stosunkowo niewielka odległość od ich kraju pochodzenia (ten powód wskazywali respondenci pochodzący z krajów byłego ZSRR) oraz że Polska, w ich opinii, jest ciekawa (po 7 wskazań). Na trzecim miejscu pod względem liczby wskazań znalazły się powody biznesowe (ankietowani założyli w Polsce działalność gospodarczą lub zostali delegowani przez swojego pracodawcę). Ankieterzy wyjaśniali także, że kierowali się względami sentymentalnymi (m.in. rodzina któregoś z rodziców pochodziła z Polski lub mają polskiego małżonka).

²³² E. Sojka, *Migracje ludności i rozwój demograficzny Śląska w okresie transformacji*, Katowice 2007, s. 69–70.

²³³ Ibidem, s. 73.

Tabela 6.16

Powody podejmowania pracy w Polsce wskazywane przez respondentów zatrudnionych na pierwotnym rynku pracy*

Powody podejmowania pracy w Polsce	Wskazania pracowników					Ogółem
	przemysł	rolnictwo	usługi	edukacja	służba zdrowia	
Brak możliwości podjęcia pracy w innym kraju z wyższymi niż w Polsce wynagrodzeniami	0	0	1	1	0	2
Niewielka odległość Polski od mojego kraju, niskie koszty lub czas dojazdu	1	0	2	0	4	7
Znajomość języka polskiego/chęć nauczenia się języka polskiego	2	0	1	2	5	10
Polska to ciekawy kraj	0	0	1	6	0	7
Sentyment	0	1	1	2	0	4
Względy biznesowe	0	0	3	2	0	5
Inne	0	0	0	0	1	1

*Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Respondenci zatrudnieni w służbie zdrowia, jako główny powód wyboru Polski, jako miejsca emigracji zarobkowej, wskazywali najczęściej na niewielką odległość od ich kraju pochodzenia oraz znajomość języka polskiego. Ankietowani pracujący w edukacji twierdzili, że pracę w Polsce podjęli dlatego, że uznali, iż jest ciekawa (6 wskazań). Ponadto wskazywano na względy biznesowe i sentymentalne. Wśród zatrudnionych w usługach o wyborze Polski zdecydowały głównie przyczyny biznesowe (np. firma badanych obcokrajowców otworzyła swoje biuro w Polsce lub sami założyli działalność gospodarczą).

Zasadniczo inne powody wskazywali ankietowani zatrudnieni na wtórnym rynku pracy (tabela 6.17). W tym przypadku o wyborze Polski zdecydowała przede wszystkim niewielka odległość od ich kraju pochodzenia oraz stosunkowo niskie koszty dojazdu (69,7% – 131 wskazań). Ten wynik potwierdzałby zatem jedno z praw migracyjnych sformułowanych przez E.G. Ravensteina, które zakłada, że wielkość strumienia migracyjnego jest odwrotnie proporcjonalna do odległości pokonywanej przez migrantów.

W ponad 30% odpowiedzi (58 wskazań) ankietowani podkreślali, że na zatrudnienie w Polsce zdecydowali się, ze względu na brak możliwości podjęcia pracy w innym kraju z lepszymi (atrakcyjniejszymi finansowo) ofertami. Ponadto wskazywano także na znajomość języka polskiego (11,2% – 21 wskazań) oraz inne powody (1,6% – 3 wskazania).

Tabela 6.17

Powody podejmowania pracy w Polsce wskazywane przez respondentów pracujących legalnie na wtórnym rynku pracy*

Powody podejmowania pracy w Polsce	Wskazania pracowników									
	budownictwo		przemysł		rolnictwo		usługi		ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Brak możliwości podjęcia pracy w innym kraju z wyższymi niż w Polsce wynagrodzeniami	22	37,9	36	30,3	0	0,0	0	0,0	58	30,9
Niewielka odległość Polski od mojego kraju, niskie koszty lub czas dojazdu	36	62,1	85	71,4	8	88,8	2	66,7	131	69,7
Znajomość języka polskiego	5	8,6	15	12,6	1	11,2	0	0,0	21	11,2
Inne powody	1	1,7	1	0,8	0	0,0	1	33,3	3	1,6

*Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Rozkład udzielonych odpowiedzi różni się w podziale na branże zatrudnienia respondentów. Pracujący w budownictwie w ponad 60% odpowiedzi (36 wskazań) wskazywali, że o wyborze Polski zadecydowała niewielka odległość od ich kraju pochodzenia. Blisko 38% wskazań (22 odpowiedzi) dotyczyło braku możliwości podjęcia pracy w innym kraju z wyższymi wynagrodzeniami, a w 8,6% odpowiedzi (5 odpowiedzi) twierdzono, że to znajomość języka polskiego zadecydowała o wyborze Polski. Tylko 1,7% odpowiedzi (1 wskazanie) dotyczyło innego powodu. Również dla zatrudnionych w przemyśle głównym powodem wyboru pracy w Polsce była niewielka odległość od ich kraju pochodzenia (71,4% – 85 wskazań), kolejnymi – brak możliwości podjęcia pracy w innym kraju – z wyższymi zarobkami (30,3% – 36 wskazań) i znajomość języka polskiego – 12,6% (15 wskazań). Inny motyw podano w 0,8% odpowiedzi (1 wskazanie). Respondenci pracujący w rolnictwie wymieniali tylko dwie przyczyny wyboru Polski jako kraju emigracji – niewielką odległość od ich kraju pochodzenia (88,2% – 8 wskazań) oraz znajomość języka polskiego (11,2% – 1 wskazanie). Dla pracujących w usługach, podobnie jak w pozostałych branżach, kluczowe znaczenie miała stosunkowa niewielka odległość Polski od ich kraju pochodzenia – 66,7% (2 wskazania).

Kolejną, analizowaną kwestią, istotną z punktu widzenia regionalnego rynku pracy, była identyfikacja powodów, które przesądziły o wyborze województwa opolskiego jako miejsca podjęcia zatrudnienia. Uzyskane informacje pozwalają, chociaż w ograniczonym zakresie, na wskazanie czynników przy-

ciągających cudzoziemskich pracowników na Opolszczyznę. Rozkład odpowiedzi udzielonych przez respondentów zatrudnionych w sektorach pierwotnego rynku pracy ilustruje tabela 6.18.

Tabela 6.18

Powody podejmowania pracy w województwie opolskim wskazywane przez respondentów zatrudnionych legalnie na pierwotnym rynku pracy*

Powody podejmowania pracy w województwie opolskim	Wskazania pracowników					
	przemysł	rolnictwo	usługi	edukacja	służba zdrowia	ogółem
Pracują tu moi znajomi/krewni	1	0	2	1	0	4
Zaoferowano mi tutaj wyższe zarobki niż w innych częściach Polski	0	0	0	0	4	4
Ze względu na zapotrzebowanie na pracowników ze strony opolskich firm	1	0	3	9	0	13
Przypadek	0	0	1	2	0	3
Względy biznesowe	0	1	3	0	0	4
Inne powody	1	0	0	1	1	3

*Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Wśród zatrudnionych na pierwotnym rynku pracy o wyborze województwa opolskiego zdecydowało głównie zapotrzebowanie na pracowników zgłaszane ze strony opolskich pracodawców (13 wskazań). Ponadto wskazywano, że w regionie pracują krewni lub znajomi ankietowanych oraz na korzystniejszą ofertę dotyczącą zarobków otrzymaną na Opolszczyźnie w porównaniu z innymi województwami i na względy biznesowe (po 4 odpowiedzi). W tym ostatnim przypadku ankietowani wyjaśniali, że w Opolskiem znajduje się siedziba firmy, w której pracują (tę odpowiedź podawali przedstawiciele holenderskich agencji pośrednictwa pracy, których działalność od wielu lat koncentruje się w województwie opolskim). Ponadto respondenci informowali, że o przyjeździe do województwa opolskiego zdecydował przypadek (3 wskazania) lub inne względy (3 wskazania, m.in. małżeństwo z osobą pochodzącą z tego regionu).

Podobnymi przesłankami decydującymi o wyborze województwa opolskiego jako regionu migracji kierowali się ankietowani zatrudnieni we wtórnym segmencie rynku pracy (tabela 6.19). W ponad 41% odpowiedzi (78 wskazań) deklarowano, że głównym powodem wyboru regionu było zapotrzebowanie na pracowników zgłaszane przez opolskich pracodawców. Na drugim miejscu (31,6% – 60 odpowiedzi) ankietowani wymieniali wyższe niż w innych częściach Polski zarobki, a następnie fakt, że w regionie pracują ich krewni lub znajomi (28,4% – 54 wskazania). Na przypadkowy wybór województwa opolskiego wskazano w 1,6% odpowiedzi (3 wskazania).

Tabela 6.19

Powody podejmowania pracy w województwie opolskim wskazywane przez respondentów zatrudnionych legalnie na wtórnym rynku pracy*

Powody podejmowania pracy w województwie opolskim	Wskazania pracowników									
	budownictwo		przemysł		rolnictwo		usługi		ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Pracują tu moi znajomi/krewni	13	22,4	34	28,6	4	50,0	3	100,0	54	28,4
Zaoferowano mi tutaj wyższe zarobki niż w innych częściach Polski	16	27,6	41	34,5	3	37,5	0	0,0	60	31,6
Ze względu na zapotrzebowanie na pracowników ze strony opolskich firm	27	46,6	47	39,5	4	50,0	0	0,0	78	41,1
Przypadek	1	1,7	2	1,7	0	0,0	0	0,0	3	1,6
Względy prywatne	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Inne powody	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

*Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Dodatkowych informacji dostarcza analiza udzielonych odpowiedzi w podziale na branże zatrudnienia respondentów. W budownictwie na zapotrzebowanie ze strony opolskich firm wskazano w 46,6% odpowiedzi (27 wskazań), na wyższe zarobki – w 27,6% (16 wskazań), a na pracę w regionie krewnych lub znajomych – 22,4% (13 wskazań). Natomiast 1 osoba podała przypadek jako główny powód wyboru województwa opolskiego. W branży przemysłowej kolejność udzielonych odpowiedzi (biorąc pod uwagę liczbę wskazań) kształtuje się podobnie. Na pierwszym miejscu (39,5% – 47 wskazań) znalazło się zapotrzebowanie zgłaszane przez opolskich przedsiębiorców, dalej (34,5% – 41 wskazań) – wyższe zarobki, obecność krewnych lub znajomych (28,6% – 34 wskazania) oraz przypadek (1,7% – 2 wskazania). Odmienne odpowiedzi udzielili respondenci zatrudnieni w rolnictwie. W przypadku pracujących w tej branży o wyborze województwa opolskiego zdecydował nie tylko popyt na pracowników zgłaszany przez opolskich pracodawców, ale także obecność w regionie krewnych lub znajomych (po 50% odpowiedzi – po 4 wskazania). W 37,8% wskazań (3 odpowiedzi) respondenci twierdzili, że wybrali Opolskie, bo zaoferowano im wyższe zarobki niż w innych regionach. Wszyscy badani zatrudnieni w usługach (3 odpowiedzi) podali, że na decyzję o podjęciu pracy na Śląsku Opolskim wpływ miała obecność w regionie ich krewnych lub znajomych.

Podsumowując, uzyskane wyniki badań można odnieść do teorii M. Jan-
dla, który podkreślał, że badając zjawiska migracji należy zwrócić uwagę na strukturę popytu na pracę w kraju przyjmującym, jako na jeden z kluczowych

czynników wpływających na przepływ migracyjny. Badani wybrali zatrudnienie w województwie opolskim głównie dlatego, że opolscy pracodawcy zgłaszali zapotrzebowanie na pracowników lub też ze względu na wyższe płace, co również świadczyć może o niedoborach na rynku pracy. Wyniki badań potwierdzają także społeczne uwarunkowania migracji. P. Nelson zauważył, że migranci wolą żyć w pobliżu osób, które znają. To powoduje, że czynnikiem przyciągającym do miejsca potencjalnych migracji jest przebywanie tam krewnych lub znajomych.

W ramach przeprowadzonych badań analizowano również sposoby pozyskiwania zatrudnienia w Polsce. Sposoby te różnią się wśród ankietowanych z pierwotnego i wtórnego rynku pracy (patrz tab. 6.20 i 6.21).

Wśród pracujących w pierwotnym segmencie rynku pracy najpopularniejsze było korzystanie z kontaktów prywatnych (12 wskazań) albo z oferty pracodawcy (7 wskazań). Korzystano także z ofert pracy zamieszczanych w Internecie (6 wskazań) oraz ogłoszeń prasowych (4 wskazania). Jeden ankietowany został delegowany przez przedsiębiorstwo, w którym pracował. Trzej respondenci podali inne, nie wymienione w kwestionariuszu sposoby znajdowania zatrudnienia.

Tabela 6.20

Sposoby pozyskiwania pracy w Polsce wskazywane przez respondentów zatrudnionych legalnie na pierwotnym rynku pracy*

Sposoby pozyskiwania pracy	Wskazania pracowników					
	przemysł	rolnictwo	usługi	edukacja	służba zdrowia	ogółem
Poprzez kontakty prywatne	2	0	3	4	3	12
Skorzystałem (-am) z oferty pracodawcy	0	0	1	4	2	7
Zostałem (-am) delegowany (-a) przez przedsiębiorstwo, w którym pracuję	0	0	1	0	0	1
Internet	0	0	0	6	0	6
Ogłoszenie prasowe	0	1	3	0	0	4
Inne sposoby	0	1	2	0	0	3

*Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Natomiast respondenci podejmujący legalne zatrudnienie na wtórnym rynku pracy w przeważającej części korzystali z ofert opolskich pracodawców (69,5% – 132 wskazania). Znajdowali także pracę dzięki kontaktom prywatnym (28,9% – 55 wskazań). Ponadto dwóch pracowników skorzystało z ofert prasowych, a jeden znalazł pracę za pomocą Internetu (tabela 6.21).

Tabela 6.21

Sposoby pozyskiwania pracy w Polsce wskazywane przez respondentów zatrudnionych legalnie na wtórnym rynku pracy

Sposoby pozyskiwania pracy	Wskazania pracowników									
	budownictwo		przemysł		rolnictwo		usługi		ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Poprzez kontakty prywatne	23	39,7	27	22,7	3	37,5	2	66,7	55	28,9
Skorzystałem (-am) z oferty pracodawcy	34	58,6	92	77,3	5	62,5	1	33,3	132	69,5
Zostałem (-am) delegowany (-a) przez przedsiębiorstwo, w którym pracuję	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Internet	1	1,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,5
Ogłoszenie prasowe	0	0,0	2	1,7	0	0,0	0	0,0	2	1,1
Inne	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

*Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Pracujący w sektorze budowlanym w ponad 58% odpowiedzi (34 wskazania) deklaruowali, że skorzystali z oferty zatrudnienia otrzymanej od pracodawcy. Blisko 40% ankietowanych (23 wskazania) twierdziło, że otrzymanie pracy zawdzięcza kontaktom prywatnym, a jedna osoba znalazła ją za pośrednictwem Internetu. W przemyśle 77,3% (92 wskazania) respondentów skorzystała z propozycji podjęcia pracy uzyskanej od firmy, a 22,7% (27 wskazań) dzięki kontaktom prywatnym, natomiast dwie osoby znalazły zatrudnienie za pośrednictwem ogłoszenia prasowego. Badani pracujący w rolnictwie wskazywali, że korzystali tylko z dwóch sposobów poszukiwania zatrudnienia. Najczęściej podawanym, podobnie jak w pozostałych branżach, było korzystanie z ofert pracodawców (62,5% – 5 odpowiedzi) oraz z kontaktów prywatnych (37,5% – 3 odpowiedzi). Z kolei wśród odpowiedzi uzyskanych od zatrudnionych w usługach na pierwszym miejscu wymieniano kontakty prywatne (2 wskazania), a dopiero w drugiej kolejności ofertę zatrudnienia uzyskaną od pracodawcy (1 wskazanie).

Należy podkreślić, że w przypadku odpowiedzi „skorzystałem z oferty firmy” pracownicy mogli zostać zwerbowani bezpośrednio przez swojego pracodawcę lub przez agencję pośrednictwa pracy. Z badań przeprowadzonych wśród opolskich pracodawców wynika, że coraz częściej korzystają oni z tej drugiej formy pozyskiwania pracowników²³⁴. Na podstawie zgromadzonych odpowiedzi można także zauważyć, że tzw. sieci powiązań migracyjnych są

²³⁴ Szerzej to zagadnienie opisano w publikacji: R. Jończy (red.), S. Kubiciel, *Zatrudnienie obcokrajowców w województwie...*, s. 85.

niezmiernie istotne podczas podejmowania decyzji o migracji, ponieważ dzięki nim m.in. łatwiej jest uzyskać pracę.

6.3. Charakterystyka nielegalnie pracujących cudzoziemców

6.3.1. Cechy demograficzno-społeczne

W przeprowadzonym badaniu udział wzięło udział 10 cudzoziemców pracujących w województwie opolskim nielegalnie. Byli to wyłącznie obywatele Ukrainy. Respondenci ci przebywali w Polsce całkowicie nielegalnie (bez ważnej wizy²³⁵) lub „półlegalnie”. W tym ostatnim przypadku mieli pozwolenie na wjazd (wizę turystyczną) i pobyt w Polsce, ale nie posiadali zezwolenia na pracę.

Wśród badanych było 8 mężczyzn i 2 kobiety. Najliczniej reprezentowaną grupą wiekową były osoby w wieku 26–35 lat (5 osób) oraz 36–45 lat (4 osoby). Jeden ankietowany należał do przedziału wiekowego 18–25 lat. Starsze grupy wiekowe, tj. 46–55 lat oraz 55–65 lat nie były w ogóle reprezentowane. Dane dotyczące płci i wieku respondentów zestawione zostały w tabeli 6.22

Tabela 6.22

Badani cudzoziemcy zatrudnieni nielegalnie w podziale na wiek i płeć

Płeć	Badani wg wieku					Ogółem
	18–25 lat	26–35 lat	36–45 lat	46–55 lat	55–65 lat	
Mężczyźni	1	5	2	0	0	8
Kobiety	0	0	2	0	0	2
Razem	1	5	4	0	0	10

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Podział na branże zatrudnienia respondentów pozwolił wyjaśnić dominujący udział mężczyzn w grupie pracowników zatrudnionych nielegalnie (patrz tab. 6.23). Ankietowani podejmowali pracę głównie w budownictwie (6 wskazań), znacznie rzadziej w rolnictwie (2 wskazania) i usługach (2 wskazania).

²³⁵ Ta sytuacja dotyczyła dwóch ankietowanych, którzy w województwie opolskim pracowali nielegalnie od kilku lat.

Tabela 6.23

Płeć respondentów pracujących nielegalnie a branża zatrudnienia

Płeć	Branża zatrudnienia			
	budownictwo	rolnictwo	usługi	Ogółem
Mężczyzna	6	2	0	8
Kobieta	0	0	2	2
Razem	6	2	2	10

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Ankietowani wyjaśniali, że najłatwiej im było znaleźć zatrudnienie w budownictwie i rolnictwie. W usługach (m.in. pomoc w prowadzeniu domu lub opiece nad domownikiem: dzieckiem lub osobą starszą) jest to trudniejsze. Wynika to najprawdopodobniej z faktu, że praca w tym charakterze wymaga zatrudnienia osoby zaufanej, najczęściej z polecenia. Trudniej jest więc ją podjąć cudzoziemcowi, który samodzielnie poszukuje pracy.

Należy zaznaczyć, że część osób podejmujących nielegalne, nierzadko dorywcze zatrudnienie, łączyła je z przyjazdami handlowymi. Jeden z respondentów wyjaśnił, że najpierw sprzedaje przywieziony towar, a następnie szuka zajęcia przy pracach budowlanych lub w rolnictwie. Łączenie obu sposobów zarobkowania, tj. handlu i prac dorywczych pozwalało mu na uzyskanie na tyle atrakcyjnego wynagrodzenia, że nie był skłonny szukać pracy legalnej. Dzięki nawiązanym kontaktom otrzymywał coraz więcej ofert pracy (był „polecany” kolejnym pracodawcom przez osoby, u których pracował).

Respondenci zostali zapytani o posiadane wykształcenie (tabela 6.24). Najwięcej osób posiadało wykształcenie zasadnicze zawodowe (5 wskazań) i średnie (4 wskazania), a jedna podstawowe. Badani mężczyźni legitymowali się wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim (po 4 wskazania), natomiast kobiety posiadały wykształcenie podstawowe i zasadnicze zawodowe.

Tabela 6.24

Wykształcenie respondentów pracujących nielegalnie w podziale na płeć

Wykształcenie respondentów	Wskazania pracowników		
	mężczyzna	kobieta	Ogółem
Podstawowe	0	1	1
Zasadnicze zawodowe	4	1	5
Średnie	4	0	4
Wyższe	0	0	0
Razem	8	2	10

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Wykształcenie respondentów z uwzględnieniem branży ich zatrudnienia prezentuje tabela 6.25. Najwięcej osób z wykształceniem średnim (4 respondenci) pracowało w budownictwie. Badani zatrudnieni w rolnictwie i usługach posiadali wykształcenie zasadnicze zawodowe lub podstawowe.

Tabela 6.25

Wykształcenie respondentów pracujących nielegalnie w podziale na branżę zatrudnienia

Wykształcenie respondentów	Wskazania pracowników			
	budownictwo	rolnictwo	usługi	ogółem
Podstawowe	0	0	1	1
Zasadnicze zawodowe	2	2	1	5
Średnie	4	0	0	4
Wyższe	0	0	0	0
Razem	6	2	2	10

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Respondenci pracujący nielegalnie dodatkowo zapytani zostali, kiedy po raz pierwszy podjęli zatrudnienie w Polsce (tabela 6.26). Najwięcej osób (po 3 odpowiedzi) wskazało lata 1998–2002 oraz 2007–2008. Dwie osoby podały okres 2005–2006, a po jednej lata 1990–1993 oraz 2003–2004.

Tabela 6.26

Respondenci pracujący nielegalnie wg roku podjęcia po raz pierwszy pracy w Polsce

Lata	Wskazania pracowników			
	budownictwo	rolnictwo	usługi	ogółem
1990–1993	1	0	0	1
1994–1997	0	0	0	0
1998–2002	3	0	0	3
2003–2004	1	0	0	1
2005–2006	0	0	2	2
2007–2008	1	2	0	3
Razem	6	2	2	10

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

6.3.2. Powody podejmowania pracy poza granicami kraju, w Polsce i w województwie opolskim i sposoby jej pozyskiwania

Podejmujący nielegalną pracę zapytani zostali również o powody, które skłoniły ich do emigracji. Udzielone przez nich odpowiedzi prezentuje tabela 6.27. Respondenci wskazywali jedynie na dwa motywy, którymi kierowali się, podejmując decyzję o wyjeździe do pracy z kraju pochodzenia. Najczęściej twierdzili (7 odpowiedzi), że do emigracji skłonił ich brak pracy w ojczystym kraju. Na drugim miejscu wymieniano możliwość uzyskania wyższego wynar-

grodzenia poza krajem (5 odpowiedzi). Wynika z tego, że pracujący nielegalnie przy podejmowaniu decyzji o wyjeździe do pracy za granicę, kierowali się podobnymi przesłankami jak osoby zatrudniane legalnie w branżach wtórnego rynku pracy. W obu przypadkach głównym powodem emigracji była bowiem chęć poprawy swojego bytu materialnego. Jednak należy zauważyć, że brak pracy w kraju pochodzenia wymieniany był przez pracujących legalnie dopiero na drugim miejscu, a w przypadku podejmujących nielegalnie zatrudnienie zajął pierwszą pozycję.

Tabela 6.27

Powody podejmowania pracy poza granicami kraju wskazywane przez respondentów pracujących nielegalnie*

Powody podejmowania pracy poza granicami kraju	Wskazania pracowników			
	budownictwo	rolnictwo	usługi	ogółem
Możliwość uzyskania wyższych zarobków poza krajem	3	2	0	5
Brak pracy w ojczystym kraju	3	2	2	7
Brak możliwości podjęcia pracy w swoim zawodzie	0	0	0	0
Inny powód	0	0	0	0

*Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Podobieństwa pomiędzy odpowiedziami udzielonymi przez cudzoziemców pracujących legalnie we wtórnym sektorze rynku pracy oraz pracującymi nielegalnie wskazać można porównując odpowiedzi udzielone na pytanie o powód wyboru Polski jako kraju emigracji (tabela 6.28).

Tabela 6.28

Powody podejmowania pracy w Polsce wskazywane przez respondentów pracujących nielegalnie*

Powody podejmowania pracy w Polsce	Wskazania pracowników			
	budownictwo	rolnictwo	usługi	ogółem
Brak możliwości podjęcia pracy w innym kraju z wyższymi niż w Polsce wynagrodzeniami	5	2	1	8
Niewielka odległość Polski od mojego kraju, niskie koszty lub krótki czas dojazdu	2	1	2	5
Znajomość języka polskiego	1	0	0	1
Inny	0	0	0	0

*Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Podano trzy powody. Najwięcej osób wskazało na brak możliwości podjęcia pracy w innym kraju z lepiej płatnymi niż w Polsce ofertami pracy (8 odpowiedzi), następnie na niewielką odległość Polski od ich kraju pochodzenia i niskie koszty lub krótki czas dojazdu (5 odpowiedzi) oraz znajomość języka polskiego (1 odpowiedź).

Z kolei na decyzję o wyborze pracy w województwie opolskim (patrz tab. 6.29) według ankietowanych największy wpływ miał fakt, że w regionie pracowali ich krewni lub znajomi. Ten powód podało 9 respondentów. Tylko jedna osoba odpowiedziała, że do wyboru województwa opolskiego jako regionu zatrudnienia skłoniło ją zapotrzebowanie zgłaszane przez opolskich pracodawców.

Tabela 6.29

Powody podejmowania pracy w województwie opolskim wskazywane przez respondentów pracujących nielegalnie*

Powody podejmowania pracy w województwie opolskim	Wskazania pracowników			
	budownictwo	rolnictwo	usługi	ogółem
Pracują tu moi znajomi/krewni	6	2	1	9
Zaoferowano mi tutaj wyższe zarobki niż w innych częściach Polski	0	0	0	0
Ze względu na zapotrzebowanie na pracowników ze strony opolskich firm	0	0	1	1
Inne powody	0	0	0	0

*Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Można sądzić, że podejmowanie nielegalnego zatrudnienia w dużej mierze bazuje na sieciach migracyjnych. Kolejne osoby decydują się na wyjazd z kraju i podjęcie pracy za granicą, mając zaplecze w postaci krewnych lub znajomych. Istnienie diaspory migracyjnej jest czynnikiem przyciągającym kolejne osoby. Posiadanie w regionie znajomych lub krewnych ułatwia znalezienie mieszkania, co jest szczególnie ważne przy podejmowaniu pracy nielegalnej, kiedy nie można liczyć na pomoc pracodawcy. Niejednokrotnie poprzez kontakty prywatne łatwiej jest także znaleźć zatrudnienie. Ponadto pobyt w gronie znajomych pomaga znieść rozłąkę.

Bazowanie na sieciach migracyjnych wśród ankietowanych pracujących nielegalnie jako czynnika ułatwiającego uzyskanie zatrudnienia znajduje potwierdzenie w odpowiedziach udzielonych na kolejne pytanie postawione w kwestionariuszu (tabela 6.30). Aż 8 respondentów wskazało, że znaleźli pracę dzięki kontaktom prywatnym. Drugim sposobem było korzystanie z propozycji pracodawców oraz bezpośrednie zgłaszanie się do nich (po 2 odpowiedzi).

Tabela 6.30

Sposoby podejmowania pracy w Polsce wskazywane przez respondentów pracujących nielegalnie

Sposoby podejmowania pracy	Wskazania pracowników			
	budownictwo	rolnictwo	usługi	ogółem
Poprzez kontakty prywatne	6	0	2	8
Skorzystałem (-am) z oferty firmy	0	2	0	2
Zostałem (-am) delegowany (-a) przez przedsiębiorstwo, w którym pracuję	0	0	0	0
W inny sposób	1	1	0	2

*Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W przypadku dwóch ostatnich odpowiedzi, podczas rozmów z ankietowanym respondenci wyjaśniali, że zostali zwerbowani przez pracodawcę na tzw. „ruskim targu” (bazarze), na którym spotkać można cudzoziemców poszukających pracy. Dwaj ankietowani sami zgłosili się do pracodawcy widząc, że remontuje dom i zaoferowali swoją pracę.

Rozdział 7

Warunki płacy i pracy badanych obcokrajowców

7.1. Wynagrodzenia obcokrajowców pracujących legalnie i nielegalnie

Kluczowym zagadnieniem poddanym analizie były osiągnięte przez respondentów wynagrodzenia. Doświadczenia z badań przeprowadzonych wśród emigrantów pokazały, że pytanie o poziom wynagrodzeń jest bardzo osobiste i trudno na nie uzyskać wiarygodne odpowiedzi. Korzystając z tej wiedzy w kwestionariuszu umieszczono pytanie o minimalną płacę netto, za którą badany byłby gotów nadal pracować za granicą w tym samym zawodzie. R. Jończy nazwał ją minimalną płacą migracyjną – MPM²³⁶.

Badani cudzoziemcy podawali wysokość MPM netto. W trakcie rozmów ustalono, że zawierała ona nie tylko płacę zasadniczą, ale także dodatkowe wynagrodzenie za nadgodziny i wszystkie ewentualne dodatki oferowane przez pracodawców.

Tabela 7.1

Średnia miesięczna minimalna płaca migracyjna (MPM) netto cudzoziemców zatrudnionych w województwie opolskim legalnie w podziale na pierwotny i wtórny rynek pracy oraz płeć

Płeć respondenta	Pierwotny rynek pracy		Wtórny rynek pracy	
	kwota w zł	liczba respondentów	kwota w zł	liczba respondentów
Kobieta	2 860,00	11	2 549,41	40
Mężczyzna	6 831,25	18	3 037,30	148
Średnia	5 303,85	29	2 933,66	188

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W tabeli 7.1 zestawiono średnie minimalne płace migracyjne (MPM) respondentów w województwie opolskim w podziale na segment pierwotny i wtórny oraz płeć badanych.

Średnia MPM netto²³⁷ respondentów zatrudnionych na pierwotnym rynku pracy wyniosła 5303,85 zł, przy czym zanotowano spore różnice pomiędzy

²³⁶ Por. R. Jończy, *Migracje zarobkowe ludności...*, s. 234. Z badań R. Jończygo wynika, że zwykle respondenci podają poziom MPM identyczny z osiąganymi zarobkami.

²³⁷ Średnie wynagrodzenie obliczono sumując podane wynagrodzenia, a wynik dzieląc przez liczbę osób, która udzieliła odpowiedzi.

wysokościami wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Mężczyźni wskazywali przeciętnie 6831,25 zł, natomiast kobiety ponad dwa razy mniej – 2860 zł.

Ustalono, że na wtórnym rynku pracy średnia minimalna płaca migracyjna wynosiła 2933,66 zł. Różnice w wysokościach zarobków pomiędzy kobietami a mężczyznami nie były już tak duże, jak w przypadku pierwotnego rynku pracy. Przeciętna MPM mężczyzn wynosiła 3037,30 zł, a kobiet – 2549,41 zł.

Tabela 7.2 prezentuje średnie miesięczne MPM netto wskazane przez respondentów pracujących legalnie z uwzględnieniem branży zatrudnienia. Przeciętna MPM podawana przez badanych cudzoziemców – bez względu na branżę zatrudnienia – to 3261,46 zł netto. Najwyższe MPM netto wymieniały osoby zatrudnione w usługach – 7636,22 zł. Ta dość wysoka kwota wynika zapewne z faktu, że do branży usługowej zakwalifikowani zostali respondenci z pierwotnego rynku pracy – kierownicy holenderskich agencji pracy działających w województwie opolskim oraz pracownicy firm z kapitałem niemieckim. W związku z pełnieniem przez nich kluczowych funkcji w przedsiębiorstwach ich MPM są wysokie (jak na polskie realia) i w znaczący sposób podniosły średnią. Na drugim miejscu pod względem wysokości MPM znaleźli się pracownicy zatrudnieni w edukacji. W tym przypadku średnia płaca wyniosła 3307,69 zł. Obie branże, tj. usługi oraz edukacja należą do tzw. pierwotnego rynku pracy.

Średnia miesięczna MPM netto w przemyśle, który pod względem wysokości zarobków uplasował się na trzeciej pozycji to według przeprowadzonego badania 3207,67 zł. Respondenci zatrudnieni w budownictwie wskazywali płace na poziomie 2948,48 zł, a w służbie zdrowia – 2720,00 zł. Najniższe MPM, według przeprowadzonego badania, wymieniali badani zatrudnieni w rolnictwie – 1587,50 zł.

Tabela 7.2

Średnia miesięczna minimalna płaca migracyjna (MPM) netto cudzoziemców pracujących w województwie opolskim legalnie wg branży zatrudnienia

Branża	Średnia (w zł)	Liczba respondentów, którzy udzielili odpowiedzi
Budownictwo	2 948,48	56
Przemysł	3 207,67	118
Rolnictwo	1 587,50	8
Usługi	7 636,22	9
Edukacja	3 307,69	13
Służba zdrowia	2 720,00	5
Średnia	3 261,46	209

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Jak wynika z zestawienia w tabeli 7.3, średnie MPM netto różnią się nie tylko w podziale na poszczególne branże, ale także ze względu na płeć pracowników. Ogólnie rzecz biorąc, ankietowani mężczyźni wskazywali na wyższe zarobki aniżeli kobiety. W przypadku mężczyzn średnia MPM netto wyniosła 3445,13 zł, natomiast wśród kobiet było to 2661,76 zł.

Tabela 7.3

Średnia miesięczna minimalna płaca migracyjna (MPM) netto cudzoziemców pracujących w województwie polskim legalnie wg płci i branży

Branża	Mężczyźni		Kobiety	
	średnia (w zł)	liczba respondentów, którzy udzielili odpowiedzi	średnia (w zł)	liczba respondentek, które udzieliły odpowiedzi
Budownictwo	3 019,47	47	2 577,78	9
Przemysł	3 303,24	94	2 833,33	24
Rolnictwo	1 625,00	4	1 550,00	4
Usługi	9 185,71	7	2 213,00	2
Edukacja	3 428,57	7	3 166,67	6
Służba zdrowia	4 000,00	1	2 400,00	4
Średnia	3 445,13	160	2 661,76	49

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W grupie badanych mężczyzn najwyższe MPM netto wskazywały osoby zatrudnione w usługach – 9185,71 zł (7 osób). Byli to, jak wspomniano wcześniej, respondenci pełniący funkcje kierownicze w holenderskich agencjach pośrednictwa pracy oraz w firmach z kapitałem niemieckim. Dla porównania badane kobiety zatrudnione w usługach deklarowały MPM w wysokości 2213 zł (2 osoby). Przeciętna minimalna płaca migracyjna w edukacji w odniesieniu do ankietowanych mężczyzn wyniosła 3428,57 zł (7 osób) i była niewiele wyższa od zarobków kobiet, które wskazywały średnio 3166,67 zł (6 osób). Nie jest możliwe odniesienie się do przeciętnych zarobków mężczyzn w służbie zdrowia, bo w badaniu wziął udział tylko jeden respondent, który zadeklarował MPM w wysokości 4000 zł. Badane kobiety zatrudnione w służbie zdrowia wymieniały MPM wynoszącą średnio 2400 zł. Spore różnice w wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn widać także w branżach – przemysłowej i budowlanej. Mężczyźni wymieniali średnią MPM w wysokości odpowiednio 3303,24 zł (96 osób) oraz 3019,47 zł (47 osób). Kwoty te były wyższe od zarobków respondentek. W przypadku kobiet średnia MPM w przemyśle wyniosła 2833,33 zł (24 osoby), natomiast w budownictwie – 2577,78 zł (9 osób)²³⁸.

²³⁸ Kobiety nie były zatrudniane bezpośrednio przy robotach budowlanych, tylko przy pracach dodatkowych wykonywanych przez pracodawcę, np. sprzątanie budynków przed oddaniem do użytku.

Zestawiając średnie MPM deklarowane przez badanych cudzoziemców pracujących legalnie z uwzględnieniem podziału na zawody (tabela 7.4) można zauważyć znaczne różnice. Najwyższe wynagrodzenia wskazywane były przez przedsiębiorców. Grupa ta w bardzo znaczący sposób wyprzedziła pod względem wysokości minimalnej płacy migracyjnej pozostałych respondentów. Przeciętna MPM netto uzyskiwana przez nich to 13 700 zł, podczas gdy minimalna płaca migracyjna drugiego pod względem wysokości zarobków zawodu – hydraulika – zgodnie z deklaracjami ankietowanych kształtowała się na poziomie 3875 zł. Była więc 3,5-krotnie niższa.

Tabela 7.4

Średnia miesięczna minimalna płaca migracyjna (MPM) netto osiągnięta przez cudzoziemców zatrudnionych w województwie opolskim legalnie wg wykonywanych zawodów

Lp.	Zawód*/rodzaj wykonywanej pracy	Średnia MPM (w zł)	Liczba respondentów, którzy udzielili odpowiedzi
1	Przedsiębiorca	13 700,00	4
2	Hydraulik	3 875,00	4
3	Lekarz	3 750,00	2
4	Tokarz	3 580,00	3
5	Nauczyciel	3 307,69	13
6	Spawacz	3 247,27	22
7	Ślusarz	3 161,39	36
8	Formiarz	3 139,29	7
9	Drobnarz	3 032,50	8
10	Budowlaniec	2 963,33	12
11	Murarz	2 917,67	15
12	Garmażer	2 854,44	9
13	Robotnik	2 800,00	7
14	Betoniarz	2 716,67	3
15	Magazynier	2 700,00	5
16	Sprzątaczką	2 250,00	2
17	Pielęgniarka	2 033,33	3
18	Rolnik	1 577,78	9
20	Opiekun osoby starszej	1 413,00	2

*W tabeli uwzględniono te zawody, które deklarowane były przez co najmniej 2 respondentów.
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Co ciekawe, niższą od hydraulika średnią MPM netto, deklarowali lekarze – 3750,00 zł, nauczyciele – 3307,69 zł oraz pielęgniarki – 2033,33 zł, którzy pracują na tzw. pierwotnym rynku pracy (charakteryzującym się m.in. atrakcyjnymi zarobkami). Dość wysoką minimalną płacę migracyjną wskazywali respondenci pracujący w zawodach z branży metalowej: tokarze (3580,00 zł),

ślusarze (3161,39 zł), spawacze (3247,27 zł) i formiarze (3139,29 zł). W przypadku branży budowlanej MPM to 2963,33 zł²³⁹. Przeciętna MPM netto deklarowana przez osoby wykonujące zawód murarza to 2917,67 zł, zaś betoniarza – 2716,67 zł. Robotnicy (w ten sposób określali wykonywany przez siebie zawód zarówno respondenci z sektora budowlanego, jak i przemysłowego) wskazywali średnie MPM w wysokości 2800,00 zł. Minimalna płaca migracyjna badanych zatrudnionych w charakterze magazyniera to 2700,00 zł, sprzątaczkę – 2250,00 zł, a wspomnianej już pielęgniarki to tylko 2 033, 33 zł. Jednak najniższa średnia MPM netto w badanej grupie deklarowana była przez osoby zatrudnione w gospodarstwach rolnych – 1577,78 zł i jako opiekunowie osób starszych – 1413 zł.

O wysokość minimalnej płacy migracyjnej netto pytano także obcokrajowców podejmujących nielegalne zatrudnienie. Średnie wynagrodzenia prezentuje tabela 7.5. Ze względu na małą liczbę respondentów, na co zwracano już uwagę w poprzednich rozdziałach, dane mają jedynie charakter pogłówny.

Najwyższą MPM netto wynoszącą 4000 zł wskazywali respondenci pracujący w charakterze tzw. złotej rączki, czyli umiejący wykonać różne prace, m.in. budowlane, hydrauliczne i wykończeniowe. Pracujący w zawodzie murarza deklarowali przeciętną minimalną płacę migracyjną na poziomie 2187,50 zł, opiekunki osoby starszej – 1700 zł, pracownika rolnego – 1500 zł a pomocy domowej – 1000 zł.

Tabela 7.5

Średnia miesięczna minimalna płaca migracyjna (MPM) netto osiągnięta przez cudzoziemców pracujących w województwie opolskim nielegalnie wg rodzaju podjętej pracy

Lp.	Zawód/rodzaj wykonywanej pracy	Średnie wynagrodzenie (w zł)	Liczba respondentów, którzy udzielili odpowiedzi
1	„Złota rączka”	4 000,00	2
2	Murarz	2 187,50	4
3	Opiekunka osoby starszej	1 700,00	1
4	Pracownik rolny	1 500,00	2
5	Pomoc domowa	1 000,00	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

²³⁹ Spora część respondentów nie podawała konkretnego zawodu, bo do ich obowiązków należało wykonywanie różnych prac budowlanych m.in. murarskich, zbrojarskich i ciesielskich.

7.2. Pozapłacowe korzyści oferowane obcokrajowcom pracującym legalnie i nielegalnie

Poza ustaleniem wysokości minimalnej płacy migracyjnej istotną częścią prowadzonego badania było zgromadzenie informacji na temat pozapłacowych korzyści zatrudnienia uzyskiwanych przez ankietowanych cudzoziemców. Odpowiedzi udzielone przez respondentów zostały ponownie podzielone na cztery grupy w zależności od rodzaju rynku pracy i legalności zatrudnienia (tabela 7.6).

Tabela 7.6

Pozapłacowe korzyści oferowane cudzoziemcom w podziale na rynki pracy i legalność zatrudnienia*

Pozapłacowe korzyści	Wskazania pracowników							
	pierwotny rynek pracy		wtórny rynek pracy		pracujący legalnie		pracujący nielegalnie	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Wyżywienie	0	0,0	57	28,8	53	24,4	4	40,0
Zakwaterowanie	3	10,3	171	86,4	171	78,8	3	30,0
Dojazd do pracy w Polsce	2	6,9	23	11,6	25	11,5	0	0,0
Inne korzyści	4	13,8	6	3,0	10	4,6	0	0,0
Brak pozapłacowych korzyści	21	72,4	17	8,6	33	15,2	5	50,0

*Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Zatrudnionym na pierwotnym rynku pracy najczęściej nie oferowano pozapłacowych korzyści zatrudnienia – 72,4% wskazań (21 odpowiedź). Zakwaterowanie znalazło się w 10,3% odpowiedzi (3 wskazania). Wśród „innych” dodatkowych warunków (13,8% – 4 wskazania) wymieniano m.in. służbowy telefon komórkowy (pracodawca opłacał rachunki telefoniczne), służbowy samochód i laptop. Blisko w 7% przypadków (2 wskazania) ankietowani deklarowali, że pracodawca pokrywał w całości lub częściowo koszty ich dojazdu do Polski. Żaden z respondentów wśród pozapłacowych korzyści oferowanych przez pracodawcę nie wskazał wyżywienia.

Natomiast badani pracujący na wtórnym rynku pracy w większości deklarowali (86,4% – 171 odpowiedzi), że pracodawca gwarantuje im zakwaterowanie (darmowe lub tylko częściowo odpłatne). Natomiast blisko 1/3 ankietowanych (57 odpowiedzi) otrzymywała wyżywienie (głównie częściowe np. śniadania). Ponadto 11,6% respondentów (23 wskazania) uzyskiwało zwrot kosztów za dojazd do pracy w Polsce (lub bezpośrednio pracodawca pokrywał te koszty). Tylko 8,6% badanych (17 wskazań) reprezentujących wtórny rynek pracy nie otrzymywała żadnych pozapłacowych korzyści z zatrudnienia.

Tabela 7.7
 Pozapłacowe korzyści oferowane cudzoziemskim pracownikom na wtórnym i pierwotnym rynku pracy zatrudnionym legalnie w podziale na branże zatrudnienia*

Pozapłacowe korzyści	Wskazania pracowników													
	budownictwo		przemysł		rolnictwo		usługi		edukacja		służba zdrowia		ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Wyżywienie	9	15,5	42	34,7	2	22,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	53	24,4
Zakwaterowanie	53	91,4	108	89,3	7	77,8	1	9,1	2	15,4	0	0,0	171	78,8
Dojazd do pracy w Polsce	17	29,3	7	5,8	0	0,0	0	0,0	1	7,7	0	0,0	25	11,5
Inne korzyści	2	3,4	4	3,3	0	0,0	2	18,2	0	0,0	2	40,0	10	4,6
Brak pozapłacowych korzyści	4	6,9	6	5,0	2	22,2	8	72,7	10	76,9	3	60,0	33	15,2

*Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Pracownicy zatrudnieni na pierwotnym rynku pracy musieli wykazać się dużo większą samodzielnością, wynikającą chociażby z konieczności znalezienia mieszkania i zabezpieczenia podstawowych potrzeb (kupno żywności, opłacenie rachunków), aniżeli zatrudnieni na wtórnym rynku pracy. W tym drugim przypadku zakwaterowanie, a także wyżywienie (lub częściowe wyżywienie) zapewniał pracodawca. Wyniki badań wskazują także, że pracodawcy z wtórnego rynku pracy poza wynagrodzeniem ponoszą także dodatkowe koszty zatrudnienia pracownika.

Pracujący nielegalnie najczęściej nie otrzymywali dodatkowych, pozapłacowych korzyści z zatrudnienia (50% – 5 odpowiedzi). Jeśli pracodawca decydował się im je zaoferować to były nimi: zakwaterowanie (30% – 3 odpowiedzi) i wyżywienie (40% – 4 odpowiedzi).

Analiza dokonana w podziale na branże zatrudnienia respondentów pracujących legalnie, przedstawiona w tabeli 7.7, pozwala na bardziej szczegółowe wskazanie w jakich sektorach oferowane były pozapłacowe korzyści z zatrudnienia.

Respondenci z branży budowlanej w ponad 91% odpowiedzi (53 wskazania) twierdzili, że poza wynagrodzeniem pracodawca oferował im także zakwaterowanie. Ponad 29% wskazań (17 odpowiedzi) dotyczyło dopłat do dojazdów do pracy w Polsce, a 15,5% (9 odpowiedzi) ankietowanych twierdziło, że pracodawca oferował im wyżywienie. Brak dodatkowych korzyści z zatrudnienia wskazało blisko 7% badanych (4 odpowiedzi). Również zakwaterowanie było najczęściej wskazywane przez zatrudnionych w przemyśle (89,3% – 108 wskazań). W dalszej kolejności wymieniano wyżywienie (34,7% – 42 wskazania) oraz dojazd (5,8% – 7 wskazań). Tylko w 5% przypadków (6 odpowiedzi) pracownicy nie otrzymywali pozapłacowych korzyści. Wśród ankietowanych zatrudnionych w rolnictwie na pierwszym miejscu znalazło się zakwaterowanie (77,8% – 7 odpowiedzi), następnie wyżywienie (22,2% – 2 wskazania). Ponad 22% respondentów (2 wskazania) nie otrzymywało dodatkowych świadczeń. Pozapłacowych korzyści z zatrudnienia nie otrzymała większość ankietowanych z branż: usługowej (72,7% – 8 wskazań), edukacji (76,6% – 10 wskazań) oraz służby zdrowia (60% – 3 wskazania). W sektorze usług ankietowani najczęściej deklarowali, że pracodawca oferuje im służbowe telefony i samochody (18,2% – 2 wskazania). Natomiast zakwaterowanie znalazło się w 9,1% wskazań (1 odpowiedź). Z kolei osobom zatrudnionym w edukacji poza wynagrodzeniami oferowano zakwaterowanie (lub pomoc w jego znalezieniu) – 15,4% odpowiedzi (2 wskazania) oraz refundację kosztów dojazdu do pracy – 7,7% wskazań (1 wskazanie). Ankietowani pracownicy służby zdrowia wskazywali, że pracodawca oferował im dodatkowe ubezpieczenie.

Przeprowadzono również analizę pozapłacowych korzyści z zatrudnienia, jakie uzyskiwali ankietowani cudzoziemcy podejmujący nielegalną pracę w podziale na branże (tabela 7.8).

Tabela 7.8

Pozapłacowe korzyści oferowane cudzoziemskim pracownikom zatrudnionym nielegalnie w podziale na branże zatrudniania*

Dodatkowe warunki	Wskazania pracowników			
	budownictwo	rolnictwo	usługi	ogółem
Wyżywienie	1	1	2	4
Zakwaterowanie	1	0	2	3
Dojazd do pracy w Polsce	0	0	0	0
Inne korzyści	0	0	0	0
Brak pozapłacowych korzyści	4	1	0	5

*Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Najczęściej pozapłacowe korzyści z zatrudnienia otrzymywali respondenci pracujący nielegalnie w usługach – zarówno wyżywienie, jak i zakwaterowanie. Wyżywienie i zakwaterowanie oferowane było także osobom zatrudnionym w budownictwie (jednak rzadziej) i rolnictwie. Z przeprowadzonych badań empirycznych wynika, że pozapłacowe korzyści były gwarantowane wówczas, gdy cudzoziemiec zatrudniony był na dłuższy okres (opieka nad osobą starszą, praca na fermie drobiu), a nie jedynie przy pracach dorywczych (np. roboty remontowe czy sezonowe w rolnictwie).

7.3. Wynagrodzenia możliwe do uzyskania w kraju pochodzenia cudzoziemców

Wśród badanych zagadnień za istotne uznano ustalenie wysokości wynagrodzenia możliwego do uzyskania w kraju pochodzenia. Płace podane przez cudzoziemców są kwotami netto i zostały podane w walucie polskiej lub zostały na nią przeliczone²⁴⁰.

Analizę przeprowadzono w podziale na pierwotny i wtórny segment rynku pracy oraz z uwzględnieniem wykształcenia respondentów (tab. 7.9). Nie dokonano podziału tabelarycznego na pracujących legalnie i nielegalnie,

²⁴⁰ Do przeliczeń podanych kwot zastosowano średnie ważone kursów walut obcych za pierwsze półrocze 2008 r. Kursy: dolar = 2,28 zł; euro = 3,49 zł; funt brytyjski = 4,51 zł; hrywna = 0,46 zł, lej mołdawski = 0,25 zł.

bo respondenci zatrudnieni nielegalnie nie udzielili odpowiedzi na to pytanie. Twierdzili, że w kraju nie mieli pracy (takiej odpowiedzi udzieliło 7 na 10 respondentów), więc nie mieli wiedzy na temat wysokości zarobków, jakie mogliby osiągnąć.

Tabela 7.9

Przeciętna miesięczna wysokość wynagrodzenia netto możliwa do uzyskania w kraju pochodzenia cudzoziemca wg wykształcenia i płci w podziale na pierwotnym i wtórnym rynku pracy

Płeć i wykształcenie	Pierwotny rynek pracy		Wtórny rynek pracy	
	liczba	średnia (w zł)	liczba	średnia (w zł)
Mężczyźni	12	8 358,33	118	996,78
Podstawowe	0	brak	3	1 683,33
Zasadnicze zawodowe	0	brak	52	932,12
Średnie	1	5 000,00	49	1 058,57
Wyższe	11	8 663,64	14	873,57
Kobiety	9	3 800,00	32	615,16
Podstawowe	0	brak	1	450,00
Zasadnicze zawodowe	0	brak	14	687,86
Średnie	4	4 000,00	11	575,00
Wyższe	5	3 640,00	6	546,67
Średnia	21	6 404,76	150	915,37

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Jak wynika z powyższego zestawienia, zatrudnieni na pierwotnym rynku pracy mogli osiągnąć w kraju pochodzenia wyższe wynagrodzenia niż pracując w Polsce. Przeciętne wynagrodzenie możliwe do uzyskania w kraju pochodzenia, przeliczone na złotówki to 6404,76 zł, podczas, gdy przeciętna minimalna płaca migracyjna netto kształtowała się na poziomie 5303,85 zł. Jednak, jak wynika z przeprowadzonych badań, osoby te podejmując decyzję o emigracji nie kierowały się względami finansowymi.

Mężczyźni w kraju pochodzenia mogliby uzyskać zarobki w wysokości 8358,33 zł, podczas gdy kobiety deklarowały średnie, możliwe do uzyskania wynagrodzenia w wysokości 3800 zł. Podział przeprowadzony ze względu na wykształcenie respondentów świadczy o tym, że mężczyźni z wykształceniem wyższym deklarowali możliwe do osiągnięcia zarobki w kraju pochodzenia na poziomie 8663,64 zł, zaś ankietowany z wykształceniem średnim podał – 5000 zł. Z kolei wśród kobiet wyższe przeciętne wynagrodzenia deklarowały respondentki z wykształceniem średnim – 4000 zł niż z wyższym – 3640 zł. Jednak, aż 8 spośród 29 respondentów w ogóle nie odpowiedziało na pytanie o wysokość wynagrodzeń możliwych do uzyskania w kraju pochodzenia.

W przypadku zatrudnionych na wtórnym rynku pracy przeciętne wynagrodzenia możliwe do uzyskania w kraju pochodzenia, były niższe niż minimalna płaca migracyjna.

Średnia płaca netto, jaką mogliby otrzymać w swoim kraju cudzoziemcy zatrudnieni w segmencie wtórnym kształtowała się na poziomie 915,37 zł, podczas gdy MPM wynosiła 2933,66 zł. Była więc trzykrotnie wyższa. Potwierdza to, że możliwość uzyskania za granicą wyższego wynagrodzenia niż w państwie pochodzenia jest jednym z kluczowych czynników motywujących do emigracji osoby podejmujące pracę we wtórnym segmencie rynku pracy. Ankietowani mężczyźni deklarowali, że w kraju pochodzenia mogliby zarobić średnio 996,78 zł. Natomiast kobiety – 615,16 zł. Dokonano także podziału ze względu na wykształcenie respondentów. Trzej respondenci z wykształceniem podstawowym deklarowali, że mogliby uzyskać w kraju pochodzenia aż 1683,33 zł. To więcej niż wskazywali cudzoziemcy z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 932,12 zł (grupa respondentów była jednak liczniejsza i wynosiła 52 osoby), z wykształceniem średnim – 1058,57 zł (49 osób) oraz posiadający wykształcenie wyższe – 873,58 zł (14 osób). Z rozmów z cudzoziemcami posiadającymi wykształcenie podstawowe wynika, że wskazywanie relatywnie wysokich kwot wynikało z ich przekonania, że tyle powinni zarabiać. Niektórzy wyjaśniali, że zarobki te mogliby uzyskać podejmując zatrudnienie nielegalne, często działając wbrew prawu (współpraca przy przemyśle, kradzieżach itp.). Pozostali badani, mający wykształcenie zasadnicze zawodowe, średnie i wyższe racjonalniej oceniali wysoko.

Wśród kobiet dysproporcje w wysokościach deklarowanych zarobków możliwych do uzyskania w kraju pochodzenia nie były już tak wyraźne. Respondentki z wykształceniem podstawowym podawały średnie zarobki w wysokości 450 zł, z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 687,86 zł, z wykształceniem średnim – 575 zł, natomiast z wykształceniem wyższym – 546,67 zł.

Aż 48 osób w ogóle nie odpowiedziało na to pytanie. Badani twierdzili, że w kraju pochodzenia nie mieli zatrudnienia, a więc nie byłoby w stanie osiągnąć żadnego wynagrodzenia. Respondenci, którzy odpowiadali na to pytanie zastrzegali, że podawali kwoty orientacyjne, bowiem od dłuższego czasu (w niektórych przypadkach od kilku lat) nie podejmowali pracy w kraju pochodzenia.

Analiza wynagrodzeń możliwych do uzyskania w kraju pochodzenia została przeprowadzona w podziale na kraje pochodzenia respondentów (tab. 7.10)

Tabela 7.10

Przeciętna miesięczna wysokość wynagrodzenia netto, którą pracujący legalnie mogliby uzyskać pracując w swoim zawodzie w ojczystym państwie w podziale na kraje pochodzenia respondentów

Wynagrodzenie w zł	Kraj pochodzenia cudzoziemca								
	Ukraina	Mołdawia	Białoruś	Niemcy	Wielka Brytania	USA	Holandia	Inne	Razem
400–600	9	19	0	0	0	0	0	0	28
601–800	12	10	2	0	0	0	0	1	25
801–1000	21	9	5	0	0	0	0	0	35
1001–1200	4	9	0	0	0	0	0	0	13
1201–1400	7	0	0	0	0	0	0	0	7
1401–1600	5	2	0	0	0	0	0	0	7
1601–1800	2	7	0	0	0	0	0	0	9
1801–2000	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2001–4000	4	3	1	0	0	0	0	0	8
Powyżej 4001	0	0	0	3	3	4	4	2	16
Brak odpowiedzi	32	29	2	3	2	0	0	1	69
Suma osób z danego kraju	96	88	10	6	5	4	4	4	217

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Obywatele Ukrainy najczęściej deklarowali, że w kraju pochodzenia mogliby uzyskać wynagrodzenie mieszczące się w przedziale 801–1000 zł (21 wskazań). Drugim pod względem liczby odpowiedzi był przedział 601–800 zł (12 wskazań). Możliwość otrzymania niższych wynagrodzeń w wysokości 400–600 zł wskazało 9 respondentów. Szansę uzyskania płacy w wysokości do 1201 do 1400 zł podało 7 badanych. Natomiast wyższe wynagrodzenie, z przedziału 1401–1600 zł – podało 5 respondentów, a 4 ankietowanych wskazało przedział 1001–1200 zł. Dwie osoby twierdziły, że w swoim kraju mogłyby uzyskać wynagrodzenie w wysokości 1601–1800 zł, a cztery wskazały na przedział 2001–4000 zł. Aż 32 osoby spośród 96 nie udzieliły odpowiedzi na to pytanie.

Najliczniejsza grupa respondentów pochodzących z Mołdawii wskazywała, że w kraju pochodzenia mogłaby uzyskać wynagrodzenie w wysokości 400–600 zł (19 wskazań). Na drugim miejscu znalazł się przedział w wysokości 601–800 zł (10 wskazań) oraz przedziały: 801–1000 zł i 1001–1400 zł (po 9 wskazań). Siedmiu badanych twierdziło, że w kraju pochodzenia mogłoby

osiągnąć wynagrodzenie w wysokości 1601–1800 zł, trzech podało przedział 2001–4000 zł, natomiast dwóch – 1401–1600 zł. Podobnie, jak w poprzedniej analizowanej grupie, część osób nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie. Wśród Mołdawian było to 29 osób na 88 ankietowanych.

Grupy respondentów reprezentujących pozostałe państwa cechowały się znacznie mniejszą liczebnością. Stąd też wyniki mają charakter uzupełniający.

Połowa (5 osób) spośród respondentów pochodzących z Białorusi wskazała, że w ojczystym kraju mogłaby zarobić 801–1000 zł. Dwie osoby podały wynagrodzenie z przedziału 601–800 zł, a jedna: 2001–4000 zł. Dwoje respondentów (na dziesięciu) nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

Obywatele Niemiec, Wielkiej Brytanii, Holandii i Stanów Zjednoczonych (łącznie 14 badanych) biorący udział w badaniu, wskazywali możliwe do uzyskania zarobki w swoich krajach pochodzenia tylko z jednego, najwyższego przedziału: powyżej 4001 zł. Ten przedział kwotowy w ogóle nie znalazł się wśród odpowiedzi ankietowanych z omówionych wcześniej państw tj. Ukrainy, Mołdawii i Białorusi.

Rozdział 8

Trudności w podejmowaniu pracy w Polsce i propozycje ich przewycięzenia

8.1. Czynniki utrudniające cudzoziemcom podejmowanie zatrudnienia w Polsce

W kontekście korzystania z zagranicznej siły roboczej w przyszłości istotne jest ustalenie barier zatrudnienia obcokrajowców. Badania umożliwiły stwierdzenie, że bez względu na segment rynku pracy czynnikiem, który najbardziej utrudnia zagranicznym pracownikom podejmowanie zatrudnienia są problemy językowe – 63,4% odpowiedzi (144 wskazania). Następnie lokowały się trudności z przekraczaniem granicy i odprawą celną – 18,9% (43 wskazania), skomplikowane i kosztowne procedury dotyczące przyjazdu i pobytu – 15,9% (36 wskazań). Pozostałe czynniki w ocenie ankietowanych miały mniejsze znaczenie. Wskazywano m.in. na skomplikowane i kosztowne procedury dotyczące zatrudnienia (8,4% - 19 wskazań), trudne warunki pracy (7% – 16 wskazań), złe warunki mieszkaniowe (6,2% – 14 wskazań), gorsze traktowanie niż pracowników-Polaków (2,6% – 6 wskazań), rasizm/nietolerancja (1,3% – 3 wskazania) oraz inne trudności (5,3% – 12 wskazań). Ponad 9% respondentów (21 wskazań) uważa, że nie ma czynników, utrudniających im pobyt i podejmowanie zatrudnienia w Polsce (tabela 8.1).

Tabela 8.1

Czynniki utrudniające cudzoziemcom podejmowanie pracy w Polsce w podziale na pierwotny i wtórny rynek pracy*

Czynniki utrudniające podejmowanie pracy	Wskazania pracowników					
	pierwotny rynek pracy		wtórny rynek pracy		ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Problemy językowe	12	41,4	132	66,7	144	63,4
Skomplikowane/kosztowne procedury dotyczące przyjazdu i pobytu	6	20,7	30	15,2	36	15,9
Skomplikowane/kosztowne procedury dotyczące zatrudnienia	7	24,1	12	6,1	19	8,4
Trudne warunki mieszkaniowe	1	3,4	13	6,6	14	6,2
Trudne warunki pracy	0	0,0	16	8,1	16	7,0

Nietolerancja/rasizm	0	0,0	3	1,5	3	1,3
Gorsze traktowanie niż zatrudnionych w firmie Polaków	0	0,0	6	3,0	6	2,6
Trudności z przekraczaniem granicy i odprawą celną	1	3,4	42	21,2	43	18,9
Inne trudności	10	34,5	2	1,0	12	5,3
Brak trudności	5	17,2	16	8,1	21	9,3

* Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Analiza udzielonych odpowiedzi z podziałem na respondentów z pierwotnego i wtórnego rynku pracy (tabela 8.1) pozwala zauważyć znaczące różnice pomiędzy tymi segmentami.

Pracownicy zatrudnieni na pierwotnym rynku pracy najczęściej wskazywali na problemy językowe. Tę odpowiedź podało aż 41,4% badanych (12 wskazań). To dość zaskakujący wynik zważywszy na to, że ankietowani z tej grupy pytani o powód wyboru Polski jako kraju emigracji wymieniali znajomość języka polskiego lub chęć jego nauczania się. Można sądzić, co zresztą potwierdziły bezpośrednie kontakty z respondentami, że uważali oni, iż ich znajomość języka polskiego umożliwi im swobodną komunikację. Okazało się jednak, że jest niewystarczająca.

Na drugim miejscu pod względem uciążliwości w opinii respondentów z pierwotnego rynku pracy były: biurokracja oraz różnice kulturowo-mentalnościowe (określone jako „inne trudności”). Wskazano na nie aż w 34,5% odpowiedzi (10 wskazań). Ankietowani reprezentujący pierwotny rynek pracy wymieniali m.in. trudności w załatwianiu spraw urzędowych, konieczność wypełniania dużej liczby dokumentów, co dla niektórych z nich, także ze względu na barierę językową, było sporym utrudnieniem. Z kolei w przypadku różnic kulturowych i mentalnościowych respondenci zwracali uwagę m.in. na to, że Polacy są dość zamknięci w sobie i niechętnie nawiązują kontakty (niewykluczone, że także takie postrzeganie Polaków wynika z bariery językowej). Z kolei na zawile formalności dotyczące zatrudnienia wskazano w 24,1% odpowiedzi (7 wskazań), a na skomplikowane procedury dotyczące przyjazdu i pobytu – w 20,7% odpowiedzi (6 wskazań). W 3,4% udzielonych odpowiedzi (1 wskazanie) badani zwracali uwagę na trudności z przekraczaniem granicy i odprawą celną oraz na złe warunki mieszkaniowe. W ponad 17% wskazań (5 odpowiedzi) ankietowani reprezentujący pierwotny rynek pracy stwierdzili, że nie zetknęli się z żadnymi trudnościami podczas pobytu i podejmowania pracy w Polsce.

Problemy językowe to czynnik, który zdaniem ankietowanych pracowników z wtórnego rynku pracy najbardziej utrudniał im pobyt i podejmowanie pracy w Polsce. Odsetek wskazań był wyższy niż w przypadku respondentów z pierwotnego rynku pracy, bo wyniósł aż 66,7% (132 wskazania). Na drugim miejscu pod względem liczby odpowiedzi znalazły się trudności z przekraczaniem granicy i odprawą celną – 21,2% (42 wskazania). Kolejnym czynnikiem blokującym były skomplikowane procedury dotyczące przyjazdu i pobytu – 15,2% (30 wskazań). W ponad 8% odpowiedzi (16 wskazań) ankietowani zwracali uwagę na trudne warunki pracy, w 6,6% (13 wskazań) – na złe warunki mieszkaniowe, a w 6,1% wskazań (12 odpowiedzi) – na skomplikowane/kosztowne procedury dotyczące zatrudnienia. Na gorsze traktowanie obcokrajowców niż rodzimych pracowników wskazano w 6 udzielonych odpowiedziach, na nietolerancję i rasizm – w 3 odpowiedziach, a innych trudności dotyczyły 2 odpowiedzi. Ponad 8% badanych (16 wskazań) stwierdziło, że nie spotkali się z żadnymi czynnikami utrudniającymi im pobyt i podejmowanie pracy w Polsce.

Pomiędzy odpowiedziami udzielonymi przez badanych reprezentujących pierwotny i wtórny rynek pracy istnieją jednak zasadnicze różnice. Ankietowani reprezentujący pierwotny rynek pracy w ogóle nie wskazali na nietolerancję/rasizm, gorsze traktowanie niż rodzimych pracowników oraz trudne warunki pracy. Wyraźnie niższy był też udział odpowiedzi odnoszących się do: trudnych warunków mieszkaniowych i trudności z przekraczaniem granicy. Na tzw. „inne trudności”, które są uciążliwe podczas pobytu i podejmowania zatrudnienia w Polsce wskazano aż w 34,5% odpowiedzi (10 wskazań wśród 29 respondentów) udzielonych przez respondentów reprezentujących pierwotny rynek pracy. Z kolei u reprezentantów wtórnego rynku pracy znalazły się one zaledwie w 1% odpowiedzi (2 wskazania na 188 badanych).

Aby uzyskać pełniejszy obraz trudności, z jakimi spotykali się badani cudzoziemcy przeanalizowano udzielone odpowiedzi w podziale na branże zatrudnienia (tabela 8.2).

Z zestawienia w tabeli 8.2 wynika, że trudności językowe były najczęściej wskazywane przez zatrudnionych w przemyśle (71,1% – 86 wskazań), edukacji (69,2% – 9 wskazań) i budownictwie (68,8% – 44 wskazania). Mniejsze znaczenie miały dla pracujących w rolnictwie (27,3% – 3 wskazania), służbie zdrowia (20% – 1 wskazanie) oraz w usługach (7,7% – 1 wskazanie).

Na skomplikowane/kosztowne procedury dotyczące przyjazdu i pobytu najczęściej wskazywali respondenci reprezentujący rolnictwo (72,7% – 8 wskazań), służbę zdrowia (60% – 3 wskazania) i usługi (23,1% – 3 wskazania). Ta uciążliwość znalazła się także w 14% odpowiedzi (17 wskazań) badanych z branży przemysłowej i 7,8% odpowiedzi (5 wskazań) pracujących w budownictwie.

Tabela 8.2
Czynniki utrudniające zdaniem badanych pracowników pobyt i podejmowanie zatrudnienia w Polsce wg branż*

Czynniki utrudniające pobyt i podejmowanie zatrudnienia	Wskazania pracowników													
	budownictwo		przemysł		rolnictwo		usługi		edukacja		szkolenia		ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Problemy językowe	44	68,8	86	71,1	3	27,3	1	7,7	9	69,2	1	20,0	144	63,4
Skomplikowane/kosztowne procedury dotyczące przyjazdu i pobytu	5	7,8	17	14,0	8	72,7	3	23,1	0	0,0	3	60,0	36	15,9
Skomplikowane/kosztowne procedury dotyczące zatrudnienia	1	1,6	8	6,6	4	36,4	2	15,4	1	7,7	3	60,0	19	8,4
Trudne warunki mieszkaniowe	7	10,9	5	4,1	1	9,1	0	0,0	0	0,0	1	20,0	14	6,2
Trudne warunki pracy	4	6,3	12	9,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	16	7,0
Nietolerancja/rasizm	1	1,6	2	1,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	1,3
Gorsze traktowanie niż zatrudnionych w firmie Polaków	4	6,3	2	1,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	2,6
Trudności z przekraczaniem granicy i odprawą celną	16	25,0	20	16,5	4	36,4	2	15,4	0	0,0	1	20,0	43	18,9
Inne trudności	2	3,1	0	0,0	1	9,1	5	38,5	4	30,8	0	0,0	12	5,3
Brak trudności	4	6,3	9	7,4	1	9,1	4	30,8	3	23,1	0	0,0	21	9,3

*Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Nie wskazał na nią żaden respondent zatrudniony w edukacji. Ankietowani (60% – 3 odpowiedzi) zatrudnieni w służbie zdrowia wskazywali na skomplikowane i kosztowne procedury dotyczące zatrudnienia. Ten czynnik znalazł się w 36,4% odpowiedzi (4 wskazania) udzielonych przez ankietowanych zatrudnionych w rolnictwie i 15,4% (2 wskazania) – w usługach. W pozostałych branżach wskazywany był rzadziej. Wymieniono go w 7,7% odpowiedzi (1 wskazanie) badanych z branży edukacyjnej, w 6,6% wskazań (8 odpowiedzi) osób reprezentujących przemysł i 1,6% (1 odpowiedź) budownictwo.

Trudne warunki mieszkaniowe wskazali ankietowani reprezentujący budownictwo (10,9% – 7 wskazań), rolnictwo (9,1% – 1 wskazanie) i przemysł (4,1% – 5 wskazań) oraz jeden respondent zatrudniony w sektorze służby zdrowia. Przedstawiciele pozostałych branż w ogóle nie wymienili tego czynnika.

Na trudne warunki pracy zwrócili uwagę jedynie ankietowani zatrudnieni w przemyśle (9,9% – 12 wskazań) i budownictwie (6,3% – 4 wskazania). Również tylko respondenci z tych dwóch branż skarżyli się na nietolerancję/rasizm – to odpowiednio – 1,7% (2 wskazania) i 1,6% odpowiedzi (1 wskazanie) oraz na gorsze traktowanie niż zatrudnionych w firmie Polaków – 1,7% (2 wskazania) i 6,3% (4 wskazania) udzielonych odpowiedzi.

Z trudnościami z przekraczaniem granicy spotykali się najczęściej pracujący w rolnictwie – 36,4% wskazań (4 odpowiedzi), zatrudnieni w budownictwie – 25% (16 wskazań), służbie zdrowia (20% – 1 wskazanie), przemyśle – 16,5% (20 wskazań) i usługach 15,4% (2 wskazania). Nie wymieniła ich żadna osoba pracująca w branży edukacyjnej. Na inne trudności (zostały szczegółowo opisane wcześniej przy analizie odpowiedzi udzielonych przez respondentów z pierwotnego i wtórnego rynku pracy) wskazywali najczęściej zatrudnieni w usługach – 38,5% (5 odpowiedzi) i edukacji – 30,8% (4 odpowiedzi). W tych dwóch branżach udzielono najwięcej odpowiedzi dotyczących braku trudności dotyczących pobytu i podejmowania pracy w Polsce.

Przeprowadzone badanie umożliwia sformułowanie kilku wniosków. Po pierwsze różnice w rozkładzie wskazań odnoszących się do skomplikowanych i kosztownych procedur dotyczących przyjazdu i pobytu wynikają z faktu, że badani podejmujący pracę w rolnictwie i służbie zdrowia z reguły przyjeżdżają do Polski na „własną rękę”. Zwykle są to obywatele państw byłego ZSRR, którzy aby móc przekroczyć granicę muszą spełnić wiele formalności. Z kolei respondenci z branży przemysłowej i budowlanej coraz częściej korzystają z usług agencji pośrednictwa pracy, które przejmują na siebie obowiązek spełnienia niektórych lub większości formalności. Po drugie, wysoki udział respondentów zatrudnionych w służbie zdrowia, wskazujących na skomplikowane i kosztowne procedury dotyczące zatrudnienia wynika zapewne z ich doświadczeń po przejściu procedury uznawania kwalifikacji zawodowych. Po trzecie, wy-

stąpienie w odpowiedziach ankietowanych z branży budowlanej i przemysłowej uwag dotyczących złych warunków mieszkaniowych i zatrudnienia oraz nietolerancji i gorszego traktowania niż rodzimych pracowników wynika ze specyfiki tych sektorów²⁴¹.

Dokonano również porównania udzielonych odpowiedzi przez zatrudnionych w sposób legalny oraz nielegalny (tabela 8.3).

Tabela 8.3

Czynniki utrudniające podejmowanie pracy w Polsce w podziale na prawną formę zatrudnienia*

Czynniki utrudniające podejmowanie pracy	Wskazania pracowników					
	zatrudnieni legalnie		zatrudnieni nielegalnie		ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Problemy językowe	143	65,9	1	10,0	144	63,4
Skomplikowane/kosztowne procedury dotyczące przyjazdu i pobytu	32	14,7	4	40,0	36	15,9
Skomplikowane/kosztowne procedury dotyczące zatrudnienia	19	8,8	0	0,0	19	8,4
Trudne warunki mieszkaniowe	9	4,1	5	50,0	14	6,2
Trudne warunki pracy	16	7,4	0	0,0	16	7,0
Nietolerancja/rasizm	3	1,4	0	0,0	3	1,3
Gorsze traktowanie niż zatrudnionych w firmie Polaków	6	2,8	0	0,0	6	2,6
Trudności z przekraczaniem granicy i odprawą celną	37	17,1	6	60,0	43	18,9
Inne trudności	10	4,6	2	20,0	12	5,3
Brak trudności	20	9,2	1	10,0	21	9,3

*Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W grupie pracujących nielegalnie zwracano uwagę m.in. na trudności w znalezieniu mieszkania – 50% wskazań (5 odpowiedzi). Badani wyjaśniali, że ze względu na to, że są cudzoziemcami spotykali się z odmowami podczas poszukiwania mieszkania lub pokoju do wynajęcia. Bywało, że zmuszeni byli mieszkać na budowach, na których pracowali. Uzyskanie mieszkania było dużo łatwiejsze w przypadku pracujących legalnie. Ponadto, w 60% (6 wskazań) odpo-

²⁴¹ Podobne problemy dotyczyły Polaków, którzy w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych XX wieku wyjeżdżali do pracy na terenie Niemiec. Nie było rzadkością mieszkanie w kontenerach, wielogodzinny dzień pracy i wykonywanie zadań pomimo złych warunkach atmosferycznych.

wiedzi uzyskanych od respondentów zatrudnionych nielegalnie wskazywano na trudności związane z przekraczaniem granicy i odprawą celną. Aż 40% odpowiedzi (4 wskazania) dotyczyło skomplikowanych/kosztownych procedur dotyczących przyjazdu i pobytu. Zatrudnieni nielegalnie w ogóle nie wskazali na zawile i kosztowne warunki dotyczące zatrudnienia, trudne warunki pracy, nietolerancję/rasizm i gorsze traktowanie niż pracowników pochodzących z Polski.

8.2. Propozycje zmian ułatwiających podejmowanie pracy w Polsce

Badania imigracji zarobkowej miały również na celu uzyskanie informacji dotyczących propozycji zmian, które ułatwiłyby cudzoziemcom podejmowanie zatrudnienia w Polsce. W kwestionariuszu ankiety przeznaczonym dla pracowników zamieszczono pytanie o charakterze otwartym: „Co ułatwiłoby przyjazd, pobyt i podejmowanie pracy w Polsce?”

Z ogólnego zestawienia uzyskanych odpowiedzi (tabela 8.4) wynika, że najbardziej pożądaną zmianą byłoby skrócenie czasu oczekiwania na wizy (20,3% – 46 odpowiedzi). Cudzoziemscy pracownicy chcieliby także rozwoju usług pośrednictwa pracy (15,9% – 36 wskazań) oraz ograniczenia formalności związanych z zatrudnieniem (10,1% – 23 wskazania). Rzadziej wymieniano konieczność zniesienia wiz (7,9% – 18 wskazań), zmniejszenie biurokracji i uproszczenie odpraw na granicy (po 3,5% – 8 wskazań), pełne otwarcie polskiego rynku pracy (2,2% – 5 wskazań), poprawę komunikacji publicznej oraz zwiększenia informacji w miejscach publicznych w języku angielskim (1,8% – 4 wskazania), a także zmianę mentalności ludzi (0,9% – 2 wskazania).

Tabela 8.4

Propozycje zmian ułatwiających podejmowanie pracy w Polsce
w podziale na pierwotny i wtórny rynek pracy*

Propozycje zmian	Wskazania pracowników					
	pierwotny rynek pracy		wtórny rynek pracy		ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Krótszy czas oczekiwania na wizę	4	13,8	42	21,2	46	20,3
Zniesienie wiz	1	3,4	17	8,6	18	7,9
Rozwój sfery pośrednictwa pracy	0	0,0	36	18,2	36	15,9
Pełne otwarcie polskiego rynku pracy	3	10,3	2	1,0	5	2,2
Ograniczenie formalności przy staraniu się o pracę	2	6,9	21	10,6	23	10,1
Uproszczenie odpraw na granicy	0	0,0	8	4,0	8	3,5
Lepsza komunikacja publiczna	4	13,8	0	0,0	4	1,8

Więcej informacji w języku angielskim w miejscach publicznych	4	13,8	0	0,0	4	1,8
Mniej biurokracji	8	27,6	0	0,0	8	3,5
Zmiana mentalności ludzi	2	6,9	0	0,0	2	0,9
Inna zmiana	2	6,9	6	3,0	8	3,5

*Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Blisko jedna trzecia zatrudnionych na pierwotnym rynku pracy wskazywała (8 odpowiedzi), że pracę w Polsce ułatwiłoby im zmniejszenie obciążeń natury formalnej (biurokracji). Ponadto (po 13,8% – 4 wskazania), cudzoziemcy oczekiwaliby poprawy systemu komunikacji publicznej oraz zwiększenia liczby informacji w miejscach publicznych w języku angielskim (na przystankach autobusowych, na dworcach, w urzędach itp.). Czterech ankietowanych chciałoby skrócenia czasu oczekiwania na wizy, a trzech badanych proponowało pełne otwarcie rynku pracy. Na kolejnych miejscach pod względem liczby odpowiedzi znalazły się: ograniczenie formalności związanych z podejmowaniem zatrudnienia (6,9% – 2 wskazania), zmiana mentalności ludzi (6,9% – 2 wskazania) i zniesienie wiz (3,4% – 1 wskazanie). Blisko w 7% odpowiedzi (2 wskazania) podawano inne zmiany. Wśród nich proponowano m.in. obniżenie cen wynajmu mieszkań i zwiększenie dostępności kredytów mieszkaniowych dla cudzoziemców. Żaden z respondentów reprezentujących pierwotny rynek pracy nie zaproponował uproszczenia odpraw na granicy. Zmiany wskazywane przez tę grupę respondentów dotyczyły głównie ułatwień związanych z codziennym życiem w Polsce, a w mniejszym zakresie odnosiły się do podejmowania zatrudnienia.

Nieco inne oczekiwania mieli ankietowani reprezentujący wtórny rynek pracy. Najczęściej postulowaną przez nich zmianą było skrócenie czasu oczekiwania na wizy – 21,2% odpowiedzi (42 wskazania). Zauważyć należy, że dość liczna grupa zagranicznych pracowników chciałaby rozwoju sfery pośrednictwa pracy (ponad 18% – 36 wskazań) oraz ograniczenia formalności związanych z podejmowaniem zatrudnienia (10,6% – 21 odpowiedzi). Ponadto proponowano zniesienie wiz (8,6% – 17 wskazań), uproszczenie odpraw na granicy (4% – 8 wskazań) oraz pełne otwarcie polskiego rynku pracy (1% – 2 wskazania). Wśród innych zmian (3% – 6 odpowiedzi) wskazanych przez badanych, najczęściej pojawiała się propozycja zwiększenia dostępu do informacji o ofertach pracy. Można sądzić, że ich wiedza dotycząca polskiego i opolskiego rynku pracy oraz możliwości pozyskania zatrudnienia jest niewielka. Część ankietowanych cudzoziemców przyjechała do województwa opolskiego, korzystając z pośrednictwa agencji pracy lub została zwerbowana bezpośrednio przez polskiego pracodawcę. Nie zawsze warunki zatrudnienia, wynagro-

dzenia lub zamieszkania odpowiadały tym pracownikom. Bariera językowa, a także brak informacji o ofertach pracy uniemożliwiały im jednak zmianę pracodawcy. Rezygnacja z pracy i powrót do kraju dla sporej grupy badanych cudzoziemców nie był możliwy. Podczas rozmów z obywatelami Mołdawii ustalono, że wyjazd do pracy w Polsce wiązał się z wydatkami. Dotyczyły one nie tylko opłacenia przejazdu, zakupu żywności i odzieży roboczej, ale także, o czym mówili nieoficjalnie – wynikały z konieczności płacenia pośrednikowi odpowiedniej kwoty za znalezienie pracy w Polsce²⁴². Badani postulowali także łatwiejszy dostęp do tzw. Karty Polaka.

Przeprowadzono także analizę postulowanych zmian, dzieląc respondentów na zatrudnionych legalnie i nielegalnie (tabela 8.5).

Tabela 8.5

Propozycje zmian ułatwiających podejmowanie pracy w Polsce
w podziale na prawną formę zatrudnienia*

Propozycje zmian	Wskazania pracowników					
	zatrudnienie legalne		zatrudnienie nielegalne		ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Krótszy czas oczekiwania na wizę	45	20,7	1	10,0	46	20,3
Zniesienie wiz	15	6,9	3	30,0	18	7,9
Rozwój sfery pośrednictwa pracy	36	16,6	0	0,0	36	15,9
Pełne otwarcie polskiego rynku pracy	5	2,3	0	0,0	5	2,2
Ograniczenie formalności przy staraniu się o pracę	22	10,1	1	10,0	23	10,1
Uproszczenie odpraw na granicy	6	2,8	2	20,0	8	3,5
Lepsza komunikacja publiczna	4	1,8	0	0,0	4	1,8

²⁴² Na podstawie rozmów z cudzoziemskimi pracownikami ustalono, że w niektórych przypadkach opłata za pośrednictwo pracy wynosiła 500, a nawet 1000 euro od osoby. Na handel oświadczeniami zwraca również uwagę Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu. W sprawozdaniu z działalności za 2008 r. wskazano, że podczas kontroli legalnego zatrudnienia cudzoziemców ustalono, że obcokrajowcy w krajach pochodzenia płacą za uzyskanie oświadczenia, które umożliwia im uzyskanie wizy i wjazd do strefy Schengen. Tylko część z tych osób podejmuje pracę u pracodawcy, który oświadczenie wystawił. Ponadto stwierdzono, że powstają firmy, których jedyną działalnością jest wystawianie oświadczeń.

Więcej informacji w języku angielskim w miejscach publicznych	4	1,8	0	0,0	4	1,8
Mniej biurokracji	4	3,7	0	0,0	8	3,5
Zmiana mentalności ludzi	8	0,9	0	0,0	2	0,9
Inna zmiana	2	2,3	3	30,0	8	3,5

* Możliwa więcej niż jedna odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Respondenci korzystający z nielegalnego zatrudnienia wskazywali na konieczność zniesienia wiz (30% – 3 wskazania), uproszczenie odpraw na granicy (20% – 2 wskazania), skrócenie czasu oczekiwania na wizę i ograniczenie formalności związanych z podejmowaniem zatrudnienia (po 10% – 1 wskazanie). Wśród „innych zmian” (30% – 3 odpowiedzi) wskazywano „lepsze” traktowanie przez polską policję²⁴³.

8.3. Perspektywy dalszego podejmowania pracy w województwie opolskim

Uzyskanie pełniejszych informacji dotyczących perspektyw zatrudnienia cudzoziemców na opolskim rynku pracy wymaga ustalenia, czy w związku z pobytem i pracą w Polsce obcokrajowcy osiągają dodatkowe korzyści. Prezentację wyników zawarto w tabeli 8.6.

Tabela 8.6

Dodatkowe korzyści osiągnęte przez obcokrajowców pracujących legalnie w podziale na pierwotny i wtórny rynek pracy

Dodatkowe korzyści osiągnęte przez respondentów	Wskazania pracowników			
	pierwotny rynek pracy		wtórny rynek pracy	
	liczba	%	liczba	%
W związku z pracą w Polsce poza zarobkami nie osiągam żadnych korzyści	19	65,5	155	82,5
W związku z pracą w Polsce poza zarobkami osiągam korzyści	10	34,5	33	17,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Pracujący zarówno na pierwotnym, jak i na wtórnym rynku pracy w zdecydowanej większości twierdzili, że w związku z zatrudnieniem w Polsce nie

²⁴³ Ankietowani byli często legitymowani przez policjantów, którzy najprawdopodobniej podejrzewali, że osoby te podejmowały w Polsce nielegalną pracę, a granicę przekroczyły, posiadając wizę turystyczną lub wizę z prawem do pracy, ale straciła już ona swą ważność.

uzyskują żadnych dodatkowych korzyści. Taką odpowiedź podało 65,5% respondentów z sektora pierwotnego (19 osób) oraz 82,5% osób (155 respondentów) pracujących na wtórnym rynku pracy.

Ponad 34% badanych (10 osób) z pierwotnego rynku pracy stwierdziło jednak, że poza wynagrodzeniami osiągają inne korzyści, pracując w Polsce. Wymieniano m.in. nawiązywanie nowych znajomości, poznanie nowego kraju, bardziej dynamiczny rozwój kariery zawodowej niż byłoby to możliwe w kraju pochodzenia oraz naukę języka polskiego.

Natomiast wśród respondentów z wtórnego rynku pracy tylko 17,5% ankietowanych (33 osoby) deklaroowało uzyskiwanie dodatkowych korzyści dzięki pracy w Polsce. Wskazywano najczęściej na możliwość nauczania się języka polskiego, na naukę zawodu oraz emigrację jako okazję do nawiązania nowych kontaktów.

O dodatkowe korzyści osiągnane dzięki pracy w Polsce zapytano również cudzoziemców podejmujących nielegalne zatrudnienie. Zestawienie udzielonych odpowiedzi w porównaniu z pracującymi legalnie obrazuje tabela 8.7.

Tabela 8.7

Dodatkowe korzyści osiągnane przez obcokrajowców w podziale na formę prawną ich zatrudnienia

Dodatkowe korzyści osiągnane przez respondentów	Wskazania pracowników			
	zatrudnieni legalnie		zatrudnieni nielegalnie	
	liczba	%	liczba	%
W związku z pracą w Polsce poza zarobkami nie osiągam żadnych korzyści	170	78,3	4	40,0
W związku z pracą w Polsce poza zarobkami osiągam korzyści	47	21,7	6	60,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Większość respondentów (60% – 6 osób) podejmujących nielegalne zatrudnienie podała, że w związku z podejmowaniem pracy w Polsce uzyskuje dodatkowe korzyści. Podkreślano przede wszystkim możliwość nauczania się języka polskiego, a także nawiązanie nowych kontaktów i znajomości umożliwiających podejmowanie kolejnego zatrudnienia w przyszłości. Dla porównania ponad 78% zatrudnionych legalnie uważało, że poza zarobkami nie osiągają dodatkowych korzyści. Uzyskane wyniki potwierdzają raz jeszcze ważność sieci kontaktów w procesie podejmowania decyzji o migracji zarobkowej za granicę. Potwierdza to spostrzeżenia m.in. D. Guraka i F. Cacesa, którzy zidentyfikowali najważniejsze funkcje migracyjnych sieci społecznych.

Respondenci zapytani zostali także o zamiar podejmowania w przyszłości pracy w województwie opolskim. Rozkład odpowiedzi udzielonych przez badanych reprezentujących pierwotny i wtórny rynek pracy prezentuje tabela 8.8.

Tabela 8.8

Sklonność respondentów do podejmowania w przyszłości pracy w województwie opolskim w podziale na pierwotny i wtórny rynek pracy

Sklonność respondentów do podejmowania w przyszłości pracy w województwie opolskim	Wskazania pracowników			
	pierwotny rynek pracy		wtórny rynek pracy	
	liczba	%	liczba	%
Nie zamierzam w przyszłości podejmować pracy na Opolszczyźnie	2	6,9	22	11,1
Zamierzam nadal pracować na Opolszczyźnie	12	41,4	142	71,7
Chciałabym/chciałbym zostać w Polsce na stałe	15	51,7	34	17,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Ponad połowa respondentów (51,7%) zatrudnionych na pierwotnym rynku pracy deklarowała chęć pozostania w Polsce na stałe. Aż 41% badanych z tego rynku (12 osób) zamierzało nadal pracować w województwie opolskim, natomiast 6,9% pytanych (2 osoby) nie chciało kontynuować zatrudnienia na Opolszczyźnie.

Z kolei zatrudnieni na wtórnym rynku pracy w zdecydowanej większości chcieliby nadal pracować w województwie opolskim – 71,7% odpowiedzi (142 osoby). Nieco ponad 17% badanych (34 osoby) zostałyby w Polsce na stałe, a 11,1% respondentów (22 osoby) nie chciałoby pracować w Opolskiem.

Uzyskane wyniki badań pokazują różnice pomiędzy pracownikami na pierwotnym i wtórnym rynku pracy. Ci pierwsi często wybierali zatrudnienie za granicą, ponieważ szukali sposobu/miejsca do życia. Druga grupa to typowi migranci zarobkowi, którzy przede wszystkim byli zainteresowani możliwością zarobkowania, a w mniejszym zakresie gotowi byłiby osiąść w kraju imigracji.

Przeprowadzono także analizę dotyczącą skłonności respondentów do kontynuowania pracy w województwie opolskim w podziale na formę prawną zatrudnienia (tabela 8.9).

Tabela 8.9

Sklonność respondentów do podejmowania w przyszłości pracy
w województwie opolskim wg formy prawnej zatrudnienia*

Sklonność respondentów do podejmowania w przyszłości pracy w województwie opolskim	Wskazania pracowników			
	zatrudnienie legalne		zatrudnienie nielegalne	
	liczba	%	liczba	%
Nie zamierzam w przyszłości podejmować pracy na Opolszczyźnie	24	11,1	0	0,0
Zamierzam nadal pracować na Opolszczyźnie	151	69,6	7	70,0
Chciałabym/chciałbym zostać w Polsce na stałe	48	22,1	3	30,0

*Zatrudnieni legalnie zaznaczali więcej niż jedną odpowiedź.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Zdecydowana większość (70% – 7 osób) respondentów pracujących nielegalnie zamierza nadal pracować w Opolskiem, a 30% pytanych (3 osoby) chciałoby zostać w Polsce na stałe. Żadna z pytanych osób zatrudnionych w „szarej strefie” nie zadeklarowała zaprzestania w przyszłości podejmowania pracy w województwie opolskim.

Kluczowe, z punktu widzenia opolskiego i polskiego rynku pracy było również zweryfikowanie, na ile ankietowani cudzoziemcy traktują Polskę i województwo opolskie jako docelowe miejsce imigracji zarobkowej. Badanym zostało zadane pytanie: „Czy skorzystałby/-aby Pan/Pani w razie wystąpienia takiej możliwości z oferty pracy w państwach Europy Zachodniej?”. Odpowiedzi uzyskane od respondentów pracujących na wtórnym rynku pracy prezentuje tabela 8.10.

Z ogólnego zestawienia wynika, że ponad połowa badanych (53,7% – 101 osób) podjęłaby pracę w krajach Europy Zachodniej, gdyby miała taką możliwość. Blisko 30% ankietowanych (55 osób) nie potrafiło podać odpowiedzi, a 17% respondentów (32 osoby) odpowiedziało przecząco. Można więc sądzić, że cudzoziemcy pracujący obecnie we wtórnym segmencie rynku pracy nie będą zainteresowani podjęciem zatrudnienia w Polsce, jeśli swoje rynki pracy otworzą dla nich kraje tzw. starej Unii Europejskiej.

Zrezygnowano z zestawienia tabelarycznego odpowiedzi uzyskanych od cudzoziemców zatrudnionych na pierwotnym rynku pracy, gdyż większość respondentów (21 na 29 osób) mogła bez ograniczeń podejmować pracę w krajach Europy Zachodniej. Zadawanie im tego pytania było zatem bezzasadne. Zostało postawione wyłącznie osobom pochodzącym z Ukrainy (lekarze i pielęgniarki) i Rosji (zatrudniony w przemyśle). Sześciu respondentów zadeklarowało, że skorzystaliby z możliwości podjęcia pracy w którymś z krajów Europy Zachodniej. Tylko dwie osoby nie zdecydowałyby się na taki krok.

Tabela 8.10
 Skłonność respondentów pracujących legalnie na wtórnym rynku do podejmowania
 w przyszłości pracy w krajach Europy Zachodniej wg branż zatrudnienia

Zamiar podjęcia pracy w krajach Europy Zachodniej	Branża zatrudnienia									
	budownictwo		przemysł		rolnictwo		usługi		ogółem	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Tak	26	44,8	71	59,7	4	50,0	0	0,0	101	53,7
Nie	13	22,4	15	12,6	3	37,5	1	33,3	32	17,0
Trudno powiedzieć	19	32,8	33	27,7	1	12,5	2	66,7	55	29,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Ten wynik także wskazuje na zainteresowanie obcokrajowców posiadających wyższe kwalifikacje podjęciem pracy w krajach starej Unii Europejskiej, w których oferowane są atrakcyjniejsze wynagrodzenia niż w Polsce.

Analiza przeprowadzona w podziale na branże pokazuje, że 44,8% badanych (26 osób) zatrudnionych w budownictwie podjęłoby pracę w którymś z krajów zachodniej Europy. Ponad 32% respondentów (19 osób) nie potrafiło udzielić odpowiedzi na to pytanie, a 24,4% ankietowanych (13 osób) nie wyraziło gotowości do podjęcia zatrudnienia w zachodniej Europie. Z kolei wśród respondentów zatrudnionych w przemyśle blisko 60% (71 osób) byłoby zainteresowanych pracą w krajach „starej” Unii Europejskiej, 27,7% badanych (33 osoby) nie była zdecydowana, a 12,6% (15 osób) nie chciałoby pracować w zachodniej Europie. Wśród zatrudnionych w rolnictwie 50% pytanym (4 osoby) byłoby gotowych podjąć pracę na Zachodzie, gdyby była taka możliwość. Aż 37,5% respondentów (3 osoby) nie zdecydowałoby się na taki krok, a 1 osoba nie potrafiła jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie.

Odpowiedzi udzielone przez respondentów zatrudnionych nielegalnie dotyczące gotowości podjęcia pracy w krajach zachodnioeuropejskich prezentuje tabela 8.11.

Tabela 8.11

Słonność respondentów pracujących nielegalnie do podejmowania w przyszłości pracy w krajach Europy Zachodniej wg branż zatrudnienia

Zamiar podjęcia pracy w krajach Europy Zachodniej	Branża zatrudnienia			
	budownictwo	rolnictwo	usługi	ogółem
Tak	6	1	1	8
Nie	0	0	1	1
Trudno powiedzieć	0	1	0	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Zdecydowana większość pytanym (8 osób) podjęłaby pracę w krajach zachodniej Europy. Tylko jeden respondent odpowiedział przecząco i tylko jeden nie potrafił udzielić jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie.

Podsumowanie

Przeprowadzone badania umożliwiły dokonanie szeregu ustaleń dotyczących czynników decydujących o podjęciu przez cudzoziemców pracy w województwie opolskim oraz pozwoliły na scharakteryzowanie zagranicznych pracowników, którzy są zatrudnieni na Opolszczyźnie.

W grupie badanych obcokrajowców blisko 60% to osoby w wieku 26–45 lat, a więc w okresie największej aktywności zawodowej. Przeważali mężczyźni, którzy stanowili ponad 76% grupy, co może oznaczać, że w województwie opolskim łatwiej jest uzyskać zagranicznym pracownikom zatrudnienie w zawodach tradycyjnie zmaskulinizowanych. Głównymi branżami zatrudnienia cudzoziemców są przemysł i budownictwo, w których zatrudnionych było ponad 82% ankietowanych.

Ustalono, że aż 60% cudzoziemców z pierwotnego rynku pracy pracowało w regionie już przed 2005 r., a także w latach dziewięćdziesiątych XX w. Może to wskazywać, że ich zatrudnienie ma charakter długookresowy, wynikający z ich specyficznych kwalifikacji (np. językowych). Natomiast zdecydowana większość respondentów zatrudnionych na wtórnym rynku pracy (aż 85%) podjęła pracę w Polsce po 2004 r., czyli po akcesji Polski do Unii Europejskiej. Niewykluczone, że może mieć to związek z pogłębiającymi się niedoborami siły roboczej na polskim i opolskim rynku pracy.

Badania dowiodły, że inne czynniki decydują o podjęciu migracji przez cudzoziemców pracujących na pierwotnym i wtórnym rynku pracy.

Obcokrajowcy pracujący na wtórnym rynku pracy na emigrację zarobkową zdecydowali się ze względu na możliwość uzyskania wyższych zarobków niż w kraju pochodzenia. Wybór Polski jako kraju zatrudnienia wynika z niewielkiej odległości od ich kraju pochodzenia, a co się z tym wiąże, koszty dojazdu są stosunkowo niewysokie. Z kolei dla respondentów z pierwotnego rynku pracy decydującym motywem migracji była chęć zdobycia nowego doświadczenia, a o wyborze Polski przesądził zamiar nauczania się języka polskiego. O ile zatem w przypadku badanych z wtórnego rynku pracy najistotniejsze znaczenie miały czynniki ekonomiczne, o tyle dla pracowników z pierwotnego segmentu rynku pracy najważniejsze było sprawdzenie się w nowej sytuacji. Emigracja dla tej grupy to rodzaj „przygody” a nie wyjazd stricte zarobkowy w celu poprawy bytu w kraju pochodzenia.

Jednak pomimo tego, że pracujący na pierwotnym rynku pracy nie podejmują emigracji ze względu na uzyskanie atrakcyjnych zarobków, to ich średnia miesięczna płaca migracyjna wynosi nieco ponad 5303 zł netto i jest blisko dwa razy wyższa niż wynagrodzenia pracujących we wtórnym segmencie rynku pracy, gdzie średnia miesięczna płaca migracyjna wynosi około 2933 zł. Tę dyspro-

porcję wiązać można z rodzajem wykonywanej przez obie grupy pracy. Pierwsi podejmują pracę na stanowiskach kierowniczych (głównie w firmach z kapitałem zagranicznym) lub są nauczycielami języków obcych. Drugi pracują jako robotnicy, w tym niewykwalifikowani. Wyniki badań dotyczące średniego przeciętnego wynagrodzenia netto respondentów możliwego do uzyskania w kraju pochodzenia wskazują, że pracujący na pierwotnym rynku pracy mogliby otrzymywać w przeliczeniu na złotówki około 6 404 zł, czyli o ponad 1100 zł więcej niż pracując w Polsce. Natomiast średnia płaca netto, jaką mogliby uzyskać w swoich krajach obcokrajowcy zatrudnieni w segmencie wtórnym, kształtowała się na poziomie około 915 zł, podczas gdy ich minimalna płaca migracyjna była trzykrotnie wyższa.

Badania dowiodły, że zatrudnienie obcokrajowca na wtórnym rynku pracy wiąże się z dodatkowymi obciążeniami i obowiązkami pracodawcy. Ponad 86% respondentów wskazało, że pracodawca zapewniał im bezpłatne mieszkanie, a ponad 28% twierdziło, że otrzymywało także wyżywienie. Zatrudnionym na pierwotnym rynku pracy najczęściej (ponad 72%) nie oferowano pozapłacowych korzyści z zatrudnienia. Oznacza to, że na pierwotnym rynku pracy konieczna jest większa samodzielność obcokrajowca (np. w znalezieniu mieszkania), natomiast pracujący we wtórnym segmencie rynku pracy są pod większą „opieką” swoich pracodawców. W wielu przypadkach taka pomoc to konieczność, bo cudzoziemcom z wtórnego rynku pracy ze względu na barierę finansową i językową trudno byłoby samodzielnie uzyskać np. zakwaterowanie. Należy zauważyć, że bariera językowa została wskazana przez zagranicznych pracowników (z pierwotnego i wtórnego rynku pracy) jako główny czynnik utrudniający podejmowanie im zatrudnienia w Polsce. To może być sygnał, że warto zapewnić obcokrajowcom możliwość uczenia się języka polskiego lub zatrudnić w urzędach zajmujących się cudzoziemcami osoby, które mogłyby świadczyć im pomoc w przypadku wystąpienia trudności językowych.

Większość cudzoziemskich pracowników z sektora wtórnego – co potwierdziły przeprowadzone badania – traktuje Polskę i województwo opolskie jedynie jako przystanek na drodze do krajów zachodniej Europy, gdzie wynagrodzenia, jak na razie, są wyższe. Ponad połowa badanych podjęłaby pracę w którymś z krajów „starej” Unii Europejskiej, gdyby tylko mieli taką możliwość. Polska traktowana jest jako tymczasowe miejsce pracy. Warto podkreślić, że do pozostania w Polsce na stałe skłonni są bardziej pracujący w pierwotnym sektorze rynku pracy.

Badaniem objęto także obcokrajowców pracujących nielegalnie. Ze względu na nieliczną grupę respondentów wyniki tych badań mają charakter komplementarny. Wszyscy respondenci pochodzili z Ukrainy, a powodem podjęcia przez nich emigracji był brak pracy w ojczystym kraju. Polskę wybrali

ze względu na brak możliwości podjęcia pracy w innym kraju z wyższymi wynagrodzeniami, a na Opolszczyznę przyjechali ze względu na obecność w regionie krewnych i znajomych. Pracę najczęściej znajdowali poprzez kontakty prywatne, co potwierdza, że podejmowanie nielegalnego zatrudnienia bazuje na sieciach migracyjnych. O podjęciu decyzji migracyjnej przesądza obecność zaplecza w postaci krewnych lub znajomych.

Pracujący nielegalnie w większości wskazywali na trudności z przekraczaniem granicy i odprawą celną jako główny czynnik utrudniający im podejmowanie pracy w Polsce. Badani wyrazili także gotowość do kontynuowania zatrudnienia w województwie opolskim, przy jednoczesnej deklaracji, że w razie pojawienia się możliwości mają zamiar podjęcia pracy w krajach Europy Zachodniej.

Wyniki badań pozwalają sądzić, że w perspektywie kilkunastu lat obcokrajowcy mogą stanowić rozwiązanie (przynajmniej częściowe) problemów polskiego rynku pracy. Najistotniejszym z nich będą odczuwalne już obecnie niedopasowania strukturalne, wynikające ze wzrostu liczby ludności z wykształceniem wyższym, a spadku liczby osób mających wykształcenie zasadnicze zawodowe. Drugim problemem są zmiany demograficzne polegające na starzeniu się społeczeństwa i na spadku liczby ludności w wieku produkcyjnym. Na rosnące zapotrzebowanie na cudzoziemską siłę roboczą zwracają również uwagę autorzy badania przeprowadzonego przez Ośrodek Badań nad Migracjami. Wynika z nich, że w Polsce pracuje obecnie zaledwie ok. 70 tys. obcokrajowców, podczas gdy popyt potencjalny jest ponad siedmiokrotnie wyższy, bo wynosi 535 tys. osób²⁴⁴.

Dotychczas bardzo wiele uwagi poświęcano w Polsce procesom emigracji, a imigrację traktowano marginalnie. Znaczenie imigracji w Polsce, podobnie jak w całej Europie może rosnąć, zważywszy na niekorzystne prognozy demograficzne²⁴⁵. Imigracja zarobkowa może więc okazać się niezwykle istotna dla polskiego i opolskiego rynku pracy, dlatego konieczne jest zastanowienie się nad takim kształtowaniem prawa, aby zagraniczni pracownicy przyczynili się do rozwoju gospodarczego. Dobrym krokiem w tym kierunku jest dokument

²⁴⁴ I. Grabowska-Lusińska, *Skala i struktura popytu na pracę cudzoziemców w Polsce w świetle przeprowadzonych badań*, [w:] *Czy polska gospodarka potrzebuje cudzoziemców?*, pod red. I. Grabowskiej-Lusińskiej i A. Żylicz, Warszawa 2008, s. 63.

²⁴⁵ Według prognoz demograficznych dla UE w roku 2040 liczba mieszkańców krajów Wspólnoty zmniejszy się z 344 mln (na początku lat dziewięćdziesiątych XX w.) do 304 mln. Liczba osób w wieku produkcyjnym, która w 1990 r. wynosiła 155 mln, w 2040 r. może wynieść tylko 118 mln – cyt. za: K. Iglicka, *Członkostwo Polski w Unii Europejskiej a migracje...*, s. 4.

„Polityka migracyjna Polski – stan obecny i postulowane działania”, który zawiera rekomendacje dotyczące kierowania imigracją, a szczególnie nacisk położono w nim na zaspokajanie potrzeb rynku pracy.

Niewątpliwie niniejsza praca nie wyczerpuje problematyki imigracji zarobkowej, lecz wskazuje na potrzebę dalszych systematycznych badań, zwłaszcza w sferze ekonomicznej. Autorka ma jednak nadzieję, że zaprezentowane wyniki badań empirycznych stanowią pewien krok naprzód ku wskazaniu czynników zatrudnienia cudzoziemców i pokazują, jaką rolę odgrywa zagraniczna siła robocza na opolskim rynku pracy.

Nasuwają się też kolejne pytania dotyczące cudzoziemskich pracowników, m.in. o sposób redystrybucji uzyskanych w Polsce wynagrodzeń, o wysokość płaconych podatków oraz ewentualne korzystanie z systemu zabezpieczeń społecznych i ochrony zdrowia. Należałoby także podjąć próbę określenia, ilu cudzoziemskich pracowników mogłaby przyjąć Polska (lub województwo opolskie) oraz jakie mieliby posiadać kwalifikacje. Konieczne wydaje się być również przeprowadzenie szczegółowych analiz dotyczących zatrudnienia cudzoziemców w poszczególnych branżach – budownictwie, przemyśle czy służbie zdrowia.

Bibliografia

- [1] ADAMIEC W.: *NiefORMALNA giełda pracy – przypadek instytucji ekonomicznej skupiającej Ukraińców*, [w:] *Między jednością a wielkością. Integracja odmiennych grup i kategorii imigrantów w Polsce*, pod red. A. Grzymały-Kazłowskiej, Warszawa 2008.
- [2] ANIOŁ W.: *Migracje w Europie*, [w:] *Charakterystyka procesów migracyjnych*, t. 1, pod red. S. Golinowskiej i E. Marka, Warszawa 1994.
- [3] ANTONIEWSKI R.: *Przyczynek do badań nad niefORMALNYM rynkiem pracy cudzoziemców, Funkcjonowanie „giełdy pracy” w jednej z podwarszawskich miejscowości*, Warszawa 1997.
- [4] ANTONIEWSKI R., KORYŚ I.: *Imigranci o nieuregulowanym statusie: społeczne i ekonomiczne aspekty funkcjonowania w Polsce*, Warszawa 2002.
- [5] ANTONIEWSKI A., KORYŚ I.: „Kraj perspektyw realnych” – migranci zarobkowi o swoim życiu i pracy w Polsce, „Przegląd Polonijny” 2005.
- [6] BABBIE E.: *Podstawy badań społecznych*, Warszawa 2008.
- [7] BALICKI J., STALKER P.: *Polityka imigracyjna i azylowa*, Warszawa 2006
- [8] BIFFL G.: *Austriacki system migracyjny*, [w:] *Regulacje procesów migracyjnych, organizacje międzynarodowe i polityki migracyjne wybranych krajów*, pod red. S. Golinowskiej i E. Marka, Warszawa 1994.
- [9] BÖHNING W.R.: *Ekonomiczne i społeczne aspekty przewidywanych ruchów migracyjnych i ich wpływ na procesy przemian w Europie Środkowo-Wschodniej*, „Polityka Społeczna” 1995, nr 3: supl. *Procesy migracyjne w Europie Środkowo-Wschodniej*.
- [10] BOURDIEU P., WAQUANT L.J.D.: *An Invitation to Reflexive Sociology*, Cambridge 1992.
- [11] BYCZKOWSKI J.: *Doświadczenia zachodnioeuropejskie wobec imigracji ze Wschodu*, „Przegląd Polonijny” 1998.
- [12] CZYSZKIEWICZ R., DURKA W., KOZŁOWSKI B.J.: *Obcokrajowcy na polskim rynku pracy*, Gdańsk 1998.
- [13] *Czy polska gospodarka potrzebuje cudzoziemców?*, pod red. I. Grabowskiej-Lusińskiej i A. Żylicz, Warszawa 2008.
- [14] DOLNY E., MELLER J., WIŚNIEWSKI Z.: *Popyt i pracodawcy na rynku pracy w Polsce*, Toruń 1998.
- [15] DOMARADZKA E.: *Cudzoziemcy na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2000, nr 5/6.
- [16] DOMARADZKA E.: *Polacy zatrudnieni za granicą i cudzoziemcy pracujący w Polsce*, „Polityka Społeczna” 1996, nr 11/12
- [17] DOMARADZKA E.: *Przybysz ze Wschodu. Raport z badań ankietowych*, [w:] *Rozwój ekonomiczny regionów. Rynek pracy. Procesy migracyjne. Polska, Czechy, Niemcy*, pod red. S. Golinowskiej, Warszawa 1998.

-
- [18] DUSZCZYK M.: *Polityka migracyjna a rynek pracy – rekomendacje*, Warszawa 2008.
- [19] *Dylematy polityki migracyjnej Polski*. [Aut.]: K. Iglicka i in., Warszawa 2005.
- [20] *Ekonomia rynku pracy*, pod red. D. Kotlorz, Katowice 2007.
- [21] *Encyklopedia PWN*, Warszawa 1999.
- [22] FAIST T.: *The Volume and Dynamice of International Migration and Transnational Social Spacer*, Oxford 2000.
- [23] GŁĄBICKA K.: *Polityka imigracyjna w Niemczech – geneza i ewolucja*, [w:] *Imigracja i społeczeństwa przyjmujące. Adaptacja? Integracja? Transformacja?* [red. G. Waluga], Warszawa 2000.
- [24] GŁĄBICKA K.: *Zatrudnienie obywateli polskich za granicą i cudzoziemców w Polsce*, Warszawa 1999.
- [25] GŁĄBICKA K., OKÓLSKI M., STOLA D.: *Polityka migracyjna Polski*, Warszawa 1998.
- [26] GOLINOWSKA S.: *Rynek pracy a procesy imigracji zarobkowej. Polska i kraje Europy Środkowej i Wschodniej*, „Polityka Społeczna” 2000, nr 5/6.
- [27] GOLINOWSKA S.: *Teorie migracji a debata o swobodzie przepływu pracowników w rozszerzonej Unii Europejskiej*, [w:] *Problemy polityki społecznej. Studia i dyskusje*, pod red. J. Daneckiego, Warszawa 1999
- [28] GOLINOWSKA S.: *Teorie wyjaśniające występowanie zjawiska popytu na pracę cudzoziemców*, [w:] *Popyt na pracę cudzoziemców. Polska i sąsiedzi*, pod red. S. Golinowskiej, Warszawa 2004.
- [29] GOLINOWSKA S., MAREK E.: *Procesy migracji zagranicznych w Polsce*, [w:] *Charakterystyka procesów migracyjnych*, t. 1, pod red. S. Golinowskiej i E. Marka, Warszawa 1994.
- [30] GOLINOWSKA S., MAREK E., RAJKIEWICZ A.: *Procesy migracyjne w Polsce w latach 1990–1995. Synteza badań*, [w:] *Rozwój ekonomiczny regionów. Rynek pracy. Procesy migracyjne. Polska, Czechy, Niemcy*, pod red. S. Golinowskiej, Warszawa 1998.
- [31] GÓRNY A., KACZMARCZYK P.: *Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2003.
- [32] GÓRNY A., STOLA D.: *Akumulacja i wykorzystanie migracyjnego kapitału społecznego*, [w:] *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*, pod red. E. Jaźwińskiej i M. Okólskiego, Warszawa 2001.
- [33] GRABOWSKA-LUSIŃSKA I.: *Popyt na pracę cudzoziemców i jego uwarunkowania. Przesłanki do badań w Polsce*, [w:] *Imigracja wykwalifikowanych pracowników do Polski*, pod red. M. Grabowskiego, Warszawa–Gdańsk 2007.

- [34] GRABOWSKA-LUSIŃSKA I., OKÓLSKI M.: *Migracja z Polski po 1 maja 2004 r.: jej intensywność i kierunki geograficzne oraz alokacja migrantów na rynkach pracy krajów Unii Europejskiej*, Warszawa 2008.
- [35] GURAK D.T., CASES F.: *Migration Networks and the Shaping of Migrations Systems*, [w:] *International Migrations Systems*, eds. M.M. Kritz, L.L. Lim, H. Zlotnik, Oxford 1992.
- [36] *Handel zagraniczny, technologia i migracja*, [w:] *Ekonomiczne aspekty procesów migracyjnych*, pod red. S. Golinowskiej i E. Marka, Warszawa 1994.
- [37] HEFFNER K.: *Imigracja jako następstwo procesów emigracji*, [w:] *Ruchliwość przestrzenna ludności w okresie przemian ustrojowych*, pod red. D. Szymańskiej, Toruń 1998.
- [38] HEFFNER K., RAUZIŃSKI R.: *Region migracyjny (wybrane aspekty demograficzne, społeczne i gospodarcze) na przykładzie Śląska Opolskiego*, Opole 2003.
- [39] HEFFNER K., SOLGA B.: *Praca w RFN i migracje polsko-niemieckie a rozwój regionalny Śląska Opolskiego*, Opole 1999.
- [40] HEFFNER K., SOLGA B.: *Współczesne procesy migracyjne i zagraniczne przepływy siły roboczej (na przykładzie Śląska Opolskiego)*, [w:] *Procesy i formy ruchliwości przestrzennej ludności w okresie przemian ustrojowych*, pod red. D. Szymańskiej, Toruń 2000.
- [41] HOFFMAN-NOVOTNY H.J.: *Paradygmaty i zmiany paradygmatów w socjologicznych badaniach nad migracjami. Szkic teorii migracji*, [w:] *Migracje. Mniejszości. Nacjonalizm. Problemy teoretyczne i realia społeczne*, pod red. J. Polakowskiej-Kujawy, Warszawa 1994.
- [42] HÖNEKOPP E.: *Migracje Wschód–Zachód. Czy nowa europejska wędrówka ludów?*, [w:] *Charakterystyka procesów migracyjnych*, t. 1, pod red. S. Golinowskiej i E. Marka, Warszawa 1994.
- [43] HÖNEKOPP E.: *Migration in Zentral und Osteuropa – Beitrag für SOPE-MI'99*, Nürnberg 1992.
- [44] IGLICKA K.: *The Economics of Petty Trade on the Eastern Polish Border*, [w:] *The challenge of East–West migration for Poland*, eds. K. Iglicka i K. Sword, London 1999.
- [45] IGLICKA K.: *Kierunki rozwoju polskiej polityki migracyjnej w ramach obszaru legalnej migracji pracowniczej na lata 2007–2012*, Warszawa 2007.
- [46] IGLICKA K.: *Kontrasty migracyjne Polski. Wymiar transatlantycki*, Warszawa 2008.
- [47] IGLICKA-OKÓLSKA K.: *Analiza zachowań migracyjnych na podstawie wyników badania etnosondażowego migracji zagranicznych w wybranych regionach Polski w latach 1975–1994*, Warszawa 1998.

- [48] IGLICKA K., JAŻWIŃSKA E., OKÓLSKI M.: *Współczesne migracje zagraniczne ludności Polski. Badania etnosondażowe*, „Studia Demograficzne” 1996.
- [49] *Imigranci w Polsce w świetle badania sondażowego*. [Aut.] K. Iglicka i in., Warszawa 1997.
- [50] *Imigracja do Polski w świetle urzędowych statystyk*. [Aut.] K. Głąbicka i in., Warszawa 1997.
- [51] *Imigracja do Polski w świetle wyników Narodowego Spisu Powszechnego 2002*, pod red. E. Jaźwińskiej, Warszawa 2006.
- [52] JANDL M.: *Is Migration Supply – or Demand – Determined? Some remarks on the ideological use of economic language*, „International Migration” 1994, No. 3.
- [53] JANICKI W.: *Przegląd teorii migracji ludności*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska” Sectio B „Geographia, Geologia, Mineralogia et Petrographia” 2007, Vol. 62, No. 14.
- [54] JAŻWIŃSKA E.: *Migracja niepełna ludności Polski: zróżnicowanie międzyregionalne*, [w:] *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*, pod red. E. Jaźwińskiej, M. Okólskiego, Warszawa 2001.
- [55] JELONEK W.: *Skutki masowego importu siły roboczej w Europie Zachodniej. Sytuacja i tendencje*, „Przegląd Polonijny” 1979.
- [56] JERCZYŃSKI M.: *Patterns of spatial Mobility of Citizens of the Former Soviet Union*, [w:] *The challenge of East–West migration for Poland*, eds. K. Iglicka, K. Sword, London 1999.
- [57] JOŃCZY R.: *Ekonomiczne konsekwencje i determinanty zagranicznych migracji zarobkowych*, „Polityka Społeczna” 2000, nr 5/6.
- [58] JOŃCZY R.: *Dostępność europejskiego rynku pracy jako czynnik kształtujący rozwój regionu Śląska Opolskiego*, [w:] *Śląsk 2020. Czynniki i strategie rozwoju*, pod red. Z. Nowak, R. Rauzińskiego, Opole 2007.
- [59] JOŃCZY R.: *Makroekonomiczne konsekwencje zagranicznych migracji zarobkowych w sferze bezrobocia, zatrudnienia i aktywności gospodarczej. Próba ujęcia teoretycznego*, „Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu” 2005 „Ekonomia i Międzynarodowe Stosunki Gospodarcze” nr 11.
- [60] JOŃCZY R.: *Migracje zagraniczne z obszarów wiejskich województwa opolskiego po akcesji do Unii Europejskiej. Wybrane aspekty ekonomiczne i demograficzne*, Wrocław–Opole 2010.
- [61] JOŃCZY R.: *Migracje zarobkowe ludności autochtonicznej z województwa opolskiego. Studium ekonomicznych determinant i konsekwencji*, Opole 2003.

- [62] JOŃCZY R.: *Wpływ migracji zagranicznych na dysharmonię rozwoju województwa opolskiego (ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy)*, Opole 2006.
- [63] JOŃCZY R.: *Wpływ migracji na sytuację społeczno-ekonomiczną w województwie opolskim ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy*, [w:] *Rola małych regionów w rozwoju społeczno-gospodarczym kraju i integracji europejskiej*, pod red. K. Heffnera, Warszawa 2004.
- [64] JOŃCZY R. (red.), KUBICIEL S.: *Zatrudnienie obcokrajowców w województwie opolskim (w kontekście niedopasowań strukturalnych na opolskim rynku pracy)*, Opole 2010.
- [65] JOŃCZY R.: *Zewnętrzne migracje ludności wiejskiej Opolszczyzny po wejściu Polski do Unii Europejskiej. Konsekwencje sytuacji społeczno-demograficznej i regionalnego rynku pracy*, Opole–Wrocław 2008.
- [66] JOŃCZY R. (red.), KUBICIEL S.: *Zatrudnienie obcokrajowców w województwie opolskim (w kontekście niedopasowań strukturalnych na opolskim rynku pracy)*, Opole 2010.
- [67] KACZMARCZYK P.: *Cudzoziemscy pracownicy w Polsce – skala, struktura, znaczenie dla polskiego rynku pracy*, [w:] *Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczenia bezrobocia*, pod red. P. Kaczmarczyka i M. Okólskiego, Warszawa 2008.
- [68] KACZMARCZYK P.: *Migracje zarobkowe Polaków w dobie przemian*, Warszawa 2005.
- [69] KAŹMIERKIEWICZ P.: *Otwarcie polskiego rynku pracy dla migrantów ekonomicznych – potrzeby i proponowane rozwiązania*, [w:] *Migranci na polskim rynku pracy*, pod red. W. Klausy, Warszawa 2007.
- [70] KĘDELSKI M., PARADYSZ J.: *Demografia*, Poznań 2006.
- [71] KĘPIŃSKA E.: *Recent Trends in International Migration. The 2007 SOPEMI Report for Poland*, Warszawa 2007.
- [72] KICINGER A.: *Between Polish interests and the EU influence–Polish migration policy development 1989–2004*, Warsaw 2005.
- [73] KICINGER A.: *Unia Europejska wobec zagadnienia integracji imigrantów*, Warszawa 2005.
- [74] KLAUS W.: *Polska wobec migrantów – polityka i rzeczywistość*, [w:] *Migranci na polskim rynku pracy*, pod red. W. Klausy, Warszawa 2007.
- [75] KORCZYŃSKA J., DUSZCZYK M.: *Zapotrzebowanie na pracę obcokrajowców w Polsce. Próba analizy i wniosków dla polityki migracyjnej*, Warszawa 2005.
- [76] KORYŚ P., OKÓLSKI M.: *Świat w podróży. Globalny kontekst współczesnych polskich migracji*, „Przegląd Polonijny” 2005.

- [77] KORYŚ I., ŻUCHAJ O.: *Turkish Migratory Flows to Poland: General Description*, Warsaw 2000.
- [78] KRASZEWSKI P.: *Typologia migracji*, [w:] *Migracja, Europa, Polska*, pod red. W.J. Burszty, J. Serwańskiego, Poznań 2003.
- [79] KRYŃSKA E.: *Dylematy polskiego rynku pracy*, Warszawa 2001.
- [80] KRYŃSKA E.: *Mobilność zasobów pracy w wybranych teoriach rynku pracy*, [w:] *Mobilność zasobów pracy. Analiza i metody stymulacji*, pod red. E. Kryńskiej, Warszawa 2000.
- [81] KRYŃSKA E.: *Podstawowe pojęcia*, [w:] *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2020*, pod red. E. Kryńskiej, J. Sucheckiej, B. Sucheckiego, Warszawa 1998.
- [82] KRYŃSKA E.: *Polski rynek pracy w okresie dostosowań do Unii Europejskiej*, „Rynek Pracy” 1998, nr 6.
- [83] KRYŃSKA E.: *Statystycznie dyskryminowani*, „Personel” 1998, nr 7/8.
- [84] KUBICIEL S.: *Skala i branże legalnego zatrudnienia cudzoziemców w województwie opolskim*, „Śląsk Opolski” 2008, nr 3/4.
- [85] LATUCH M.: *Demografia społeczno- ekonomiczna*, Warszawa 1985.
- [86] LEE E.: *Theory of migration*, „Demography” 1966, No. 3.
- [87] LEWIS A.: *Economic Development with Unlimited Supplies of Labour*, „Manchester School of Economics and Social Studies” 1954, No. 22.
- [88] LEWIS J.: *Human migration. A Geographical Perspective*, London 1982.
- [89] LOHRMANN R.W.: *Ogólnoświatowe ruchy migracyjne w latach dziewięćdziesiątych. Analiza współczesnych i przyszłych trendów*, [w:] *Charakterystyka procesów migracyjnych*, t. 1, pod red. S. Golinowskiej i E. Marka, Warszawa 1994.
- [90] ŁODZIŃSKI S.: *Guarded Welcom a Review of New Legalisation and Institutions Dealing with Migration and Foreigners*, [w:] *The challenge of East-West migration for Poland*, eds. K. Iglicka, K. Sword, London 1999.
- [91] ŁUKOWSKI W.: *Czy Polska stanie się krajem imigracyjnym?*, Warszawa 1997.
- [92] MAJEWSKI R.: *Imigranci jako kategoria polityczna współczesnej cywilizacji*, [w:] *Imigranci i społeczeństwa przyjmujące. Adaptacja? Integracja? Transformacja?*, Warszawa 2000.
- [93] MARYAŃSKI A.: *Migracje na świecie*, Warszawa 1984.
- [94] MAYNTZ R., HOLM K., HÜBNER P.: *Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej*, Warszawa 1985.
- [95] *Migracje zagraniczne a procesy rynku pracy – przypadek Lubelszczyzny*, pod red. P. Kaczmarczyka, Warszawa–Lublin 2008.
- [96] *Migracje zagraniczne ludności 2002. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań*, Warszawa 2003.

- [97] *Migracje zagraniczne ludności w Polsce w latach 1988–1997*, red. L. Nowak, Warszawa 1998.
- [98] MINCER J.: *Family migration decisions*, „Journal of Political Economy” 1978, No. 86.
- [99] MORECKA Z.: *Zatrudnienie cudzoziemców w Polsce*, [w:] *Popyt na pracę cudzoziemców. Polska i sąsiedzi*, pod red. S. Golinowskiej, Warszawa 2004.
- [100] MORECKA Z., DOMARADZKA E.: *Zatrudnienie obcokrajowców w polskich gospodarstwach domowych*, „Polityka Społeczna” 2000, nr 5/6.
- [101] MROZOWSKI M.: *Obraz imigranta na łamach prasy polskiej*, Warszawa 1997.
- [102] MUCZYŃSKI M.: *Rola państwa w stymulowaniu popytu na pracę* [w:] *Rynek pracy w Polsce na progu XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, pod red. R. Horodeńskiego i C. Sadowskiej-Snarskiej, Białystok–Warszawa 2003.
- [103] NOWACZEK K.: *Polityka Unii Europejskiej wobec procesów imigracyjnych*, Toruń 2004.
- [104] *Obraz przedsiębiorstw województwa opolskiego z nakreśleniem potrzeb warunkujących ich innowacyjny rozwój*. [Aut.] Z. Adamczyk i in., Opole 2007.
- [105] *Od zbiorowości do społeczności: rola migrantów osiedleńczych w tworzeniu się społeczności imigranckich w Polsce*, [Aut.]: A. GÓRNY i in., Warszawa 2007.
- [106] OKÓLSKI M.: *Demografia zmiany społecznej*, Warszawa 2004.
- [107] OKÓLSKI M.: *Imigranci: przyczyny napływu, cechy demograficzno-społeczne, funkcjonowanie w społeczeństwie polskim*, Warszawa 1998.
- [108] OKÓLSKI M.: *Migracje a globalizacja*, „Bank i Kredyt” 2003, nr 6.
- [109] OKÓLSKI M.: *Najnowszy ruch wędrowniczy z Ukrainy do Polski*, Warszawa 1997.
- [110] OKÓLSKI M.: *Nowe uwarunkowania, nowe migracje? Współczesne migracje Polaków a rynek pracy*, [w:] *Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczania bezrobocia*, pod red. P. Kaczmarczyka i M. Okólskiego, Warszawa 2008.
- [111] OKÓLSKI M.: *Statystyka imigracji w Polsce*, Warszawa 1997.
- [112] *Opolski Urząd Wojewódzki, Zgody na pracę cudzoziemców wydane w latach 2002–2006*, Wydział Polityki Społecznej, Oddział ds. Pracy [maszynopis].
- [113] PAWELEC-GÓRNA A.: *Postawy Polaków wobec cudzoziemców*, Warszawa 1997.

-
- [114] PIORE M.: *Birds of Passage: Migrant Labour and Industrial Societies*, Cambridge 1979.
- [115] POLAŃSKA A.: *Known and unrealized questions on unemployment in Poland*, „Argumenta Oeconomica” 1998, No. 1/2.
- [116] *Polski rynek pracy wobec integracji europejskiej*, red. S. Borkowska, H. Czerniewska, B. Stachurska-Morcińczak, Warszawa 2003.
- [117] *Praca cudzoziemców w Polsce. Aspekty prawne, podatkowe i ubezpieczeniowe*, pod red. M. Jamrożego i T. Majora, Gdańsk 2009.
- [118] PRASZAŁOWICZ D.: *Teoretyczne koncepcje procesów migracji*, „Przegląd Polonijny” 2002.
- [119] *Problemy integracji imigrantów. Koncepcje, badanie, polityki*, pod red. A. Grzymały-Kazłowskiej i S. Łodzińskiego, Warszawa 2008.
- [120] RAJKIEWICZ A.: *Swoistości migracyjne województwa opolskiego*, [w:] *Rola małych regionów w rozwoju społeczno-gospodarczym kraju i integracji europejskiej*, pod red. K. Heffnera, Warszawa 2004.
- [121] RAUZIŃSKI R.: *Historyczne kształtowanie się procesów migracji zagranicznych (stałych i czasowych) na Śląsku Opolskim*, [w:] *Uwarunkowania rozwoju regionalnego województwa opolskiego ze szczególnym uwzględnieniem migracji zagranicznych*, pod red. naukową K. Heffnera, Opole 2002.
- [122] RAUZIŃSKI R.: *Wpływ migracji zagranicznych na sytuację demograficzną Śląska Opolskiego 1945–1998*, „Region Śląsk Opolski” 1998, nr 3/4.
- [123] RAUZIŃSKI R.: *Współczesne migracje zagraniczne na Śląsku Opolskim. Aspekty demograficzne i społeczne*, Opole 1999.
- [124] RAVENSTEIN E.: *The laws of migration*, „Journal of the Royal Statistical Society” 1989, No. 52.
- [125] ROMANISZYN K.: *Current migration in Central and Eastern Europe*, Warsaw 1997.
- [126] RYMARCZYK J.: *Migracja siły roboczej do krajów EWG i jej konsekwencje społeczno-gospodarcze*, Wrocław 1982.
- [127] *Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, red. S. Borkowska, Warszawa 1998.
- [128] SAKSON J.: *Migracje – fenomen XX i XXI wieku*, „Przegląd Zachodni” 2008, nr 2.
- [129] SJAASTAD L.: *The costs and returns of human migration*, „Journal of Political Economy” 1962, No. 70.
- [130] SKOCZEK M.: *Migracje zarobkowe i ich rola w rozwoju lokalnym. Studia porównawcze Ameryka Łacińska i Europa*, „Working Paper” 1994, No. 13.

- [131] SKOCZEK M.: *Współczesne migracje zarobkowe. Regionalne studia porównawcze*, [w:] *Migracje i społeczeństwo. Zbiór studiów*, t. 2, pod red. J.E. Zamojskiego, Warszawa 1997.
- [132] ŚLANY K.: *Między przymusem a wyborem. Kontynentalne i zamorskie emigracje z krajów Europy Środkowo-Wschodniej (1939–1989)*, Kraków 1995.
- [133] STARK O., TAYLOR E.: *Migration incentives, migration types: The role of relative deprivation*, „The Economic Journal” 1991, No. 101.
- [134] STOLA D.: *Mechanizmy i uwarunkowania migracji zarobkowych do Polski*, Warszawa 1997.
- [135] SWORD K.: *Cross-Border „Suitcase Trade” and the Role of Foreigners in Polish Informal Markets*, [w:] *The challenge of East-West migration for Poland*, eds. K. Iglicka, K. Sword, London 1999.
- [136] TILLY C.: *Migration in Modern European History*, [w:] *Human Migrations. Patterns and Policies*, eds. W. McNeill, R. Adams, Bloomington 1978.
- [137] *Transformacja nieoczywista. Polska jako kraj imigracji*, red. nauk. A. Górny, I. Grabowska-Lusińska, M. Lesińska, M. Okólski, Warszawa 2010.
- [138] WALLERSTEIN I.: *The capitalist world–economy*, Cambridge 1979.
- [139] WEINAR A.: *Trajektorie polityki migracyjnej w świetle współczesnych opracowań*, „Przegląd Polonijny” 2005.
- [140] WOJTAN M.: *Proces akcesji Polski do Unii Europejskiej w zakresie przepływu osób, a doświadczenia Niemiec*, Wrocław 2004.
- [141] *Wpływ migracji zagranicznych w Warszawie na sytuację na stołecznym rynku pracy*. [Aut.]: A. Grzymała-Kazłowska i in., Warszawa 2002.
- [142] ZAGÓROWSKA A.: *Prognozowane rozmiary zasobów pracy do 2030 r. – demograficzna determinanta podaży strony rynku pracy Śląska*, [w:] *Sytuacja społeczno-gospodarcza Śląska. Szanse i zagrożenia*, pod red. R. Rauzińskiego, T. Słodry-Gwiżdż, K. Szczygielskiego, Opole 2006.
- [143] *Zewnętrzne migracje zarobkowe we współczesnej Polsce*, red. A. Rajkiewicz, Warszawa 2000.

Wykaz wybranych aktów prawnych

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 sierpnia 2006 r. w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, Dz.U. z 2006 r. nr 156, poz. 1116.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 stycznia 2007 r. uchylające rozporządzenie w sprawie zakresu ograniczeń w sferze wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U. z 2007 r. nr 7, poz. 54.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 czerwca 2007 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie trybu i warunków wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca zatrudnionego przy realizacji usługi eksportowej świadczonej przez pracodawcę zagranicznego w Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U. z 2007 r. nr 120, poz. 823.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 czerwca 2007 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, Dz.U. z 2007 r. nr 120, poz. 824.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 października 2007 r. w sprawie wysokości wpłaty dokonywanej w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca, Dz.U. z 2007 r. nr 195, poz. 1409.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2008 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, Dz.U. z 2008 r. nr 17, poz. 106.
- Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2009 r. nr 6, poz. 33.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca, Dz.U. z 2009 r. nr 16, poz. 84.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców, Dz.U. z 2009 r. nr 16, poz. 85.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 lutego 2009 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, Dz.U. z 2009 r. nr 21, poz. 114.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 grudnia 2010 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców, Dz.U. z 2010 r. nr 236, poz. 1560.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 grudnia 2010 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, Dz.U. z 2010 r. nr 236, poz. 1559.

Wykaz źródeł internetowych

FIJAŁKOWSKA M., Integracja a kultura i religia imigrantów, protokół dostępu: http://csm.org.pl/fileadmin/files/Biblioteka_CSM/Raporty_i_analizy/2010/CSM%20Raporty%20i%20Analizy%20Integracja%20a%20Kultura%20i%20Religia%20Projekt%20iMAP.pdf [10.02.2011]

GMAJ K., Imigranci na polskim rynku pracy w świetle opinii pracodawców, protokół dostępu: http://csm.org.pl/fileadmin/files/Biblioteka_CSM/Raporty_i_analizy/2005/Katarzyna_Gmaj_Imigrancji_na_polskim_rynku_pracy_w_%C5%9Bwie.pdf [8.06.2007].

IGLICKA K., *Kierunki rozwoju polskiej polityki migracyjnej w ramach obszaru legalnej migracji pracowniczej na lata 2007 –2012*, „Biuletyn Migracyjny” 2007, nr 11, protokół dostępu: <http://www.migration-news.uw.edu.pl/DodatekBM11.pdf> [6.10.2008].

KACZMARCZYK P., WEINAR A., *Czas wielkiej imigracji?*, „Biuletyn Migracyjny” 2006, nr 10, protokół dostępu: <http://www.migration-news.uw.edu.pl/BiuletynMigracyjny10.pdf> [3.04.2008].

KALSKI, M., ŁAZARCZYK P., *Zapotrzebowanie na pracowników z Europejskiego Obszaru Gospodarczego w Polsce. Studium pięciu województw*, Opole 2005, protokół dostępu: http://www.eures.praca.gov.pl/pliki/raport/raport_zapotrzebowanie_na_pracownikow_z_panstw_eog_w_polsce_opole.pdf [12.11.2008].

Kość P., Przyznawanie obywatelstwa polskiego jako metoda integracji imigrantów, protokół dostępu: http://csm.org.pl/fileadmin/files/Biblioteka_CSM/Raporty_i_analizy/2010/CSM%20Raporty%20i%20Analizy%20Integracja%20a%20Nadanie%20Obywatelstwa%20Projekt%20iMAP.pdf [10.02.2011].

Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007–2013, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, zaakceptowana przez Radę Ministrów 6.09.2005, protokół dostępu: www.mpips.gov.pl/_download.php?f=userfiles%2Ffile%2FRaporty%2FKrajowa+strategia+zatrudnienia [6.10.2008].

MUSIAŁ-PACZKOWSKA A., Segmentacja rynku pracy, protokół dostępu: <http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/4/5.pdf> [10.09.2007].

Obcokrajowcy pracujący w Polsce. Komunikat z badań, CBOS, Warszawa 2006, protokół dostępu: http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2008/K_073_08.PDF [7.08.2008].

PAWLAK P., Bezpieczeństwo i porządek publiczny a integracja obywateli państw trzecich, protokół dostępu: http://csm.org.pl/fileadmin/files/Biblioteka_CSM/Raporty_i_analizy/2010/CSM%20Raporty%20i%20Analizy%20Integracja%20a%20Bezpieczenstwo%20Projekt%20iMAP.pdf [10.02.2011].

POLAKOWSKI M., Imigranci z krajów trzecich a system ubezpieczeń społecznych w Polsce, protokół dostępu: http://csm.org.pl/fileadmin/files/Biblioteka_CSM/Raporty_i_analizy/2010/CSM%20Raporty%20i%20Analizy%20Integracja%20a%20Ubezpieczenia%20spoleczne%20Projekt%20iMAP.pdf [10.02.2011].

POLAKOWSKI M., Imigranci z krajów trzecich na polskim rynku pracy, protokół dostępu: http://csm.org.pl/fileadmin/files/Biblioteka_CSM/Raporty_i_analizy/2010/CSM%20Raporty%20i%20Analizy%20Integracja%20a%20Rynek%20Pracy%20Projekt%20iMAP.pdf [10.02.2011].

POLAKOWSKI M., Usługi społeczne a imigranci w Polsce: pomoc społeczna i służba zdrowia, protokół dostępu: http://csm.org.pl/fileadmin/files/Biblioteka_CSM/Raporty_i_analizy/2010/CSM%20Raporty%20i%20Analizy%20Integracja%20a%20Us%20C5%82ugi%20Spo%20C5%82eczne%20Projekt%20iMAP.pdf [10.02.2011]

Projekt badawczy realizowany przez Ośrodek Badań nad Migracjami w Warszawie „Polityka migracyjna jako instrument promocji zatrudniania i ograniczenia bezrobocia”, część „Metodologia badania popytu na pracę cudzoziemców”, protokół dostępu: <http://mplm.pl/produkty/MODUL%20II/Metodologia%20badania%20popytu%20na%20prac%20C4%99%20> [17.08.2008].

Raport w sprawie polityki migracyjnej państwa, protokół dostępu: <http://www.ipiss.com.pl/opracowania.html> [7.05.2008].

SZELEWA D., Integracja a Polityka Edukacyjna, protokół dostępu: http://csm.org.pl/fileadmin/files/Biblioteka_CSM/Raporty_i_analizy/2010/CSM%20Raporty%20i%20Analizy%20Integracja%20a%20Polityka%20Edukacyjna%20P.pdf [10.02.2011].

SZELEWA D., Imigracja a Problemy Rodziny, protokół dostępu: http://csm.org.pl/fileadmin/files/Biblioteka_CSM/Raporty_i_analizy/2010/CSM%20Raporty%20i%20Analizy%20Integracja%20a%20Rodzina%20Projekt%20iMAP%20.pdf [10.02.2011].

SZELEWA D., Model integracji społecznej imigrantów z krajów trzecich: dostęp do usług społecznych i przegląd polityki społecznej, protokół dostępu: http://csm.org.pl/fileadmin/files/Biblioteka_CSM/Raporty_i_analizy/2010/

CSM%20Raporty%20i%20Analizy%20Model%20Polityki%20Integracji%20Projekt%20iMAP.pdf [10.02.2011].

WYSIĘSKA K., Integracja, stygmatyzacja, autosegregacja – tożsamość, preferencje i wzory relacji imigrantów w Polsce, protokół dostępu: <http://www.isp.org.pl/uploads/pdf/623151179.pdf> [10.02.2011].

WYSIĘSKA K., RYABIŃSKA N., Bezdomność uchodźców w Polsce – wyniki badania pilotażowego, protokół dostępu: <http://www.isp.org.pl/uploads/pdf/246292626.pdf> [10.09.2011].

ZIOŁA M., Integracja a prawa i swobody polityczne, protokół dostępu: http://csm.org.pl/fileadmin/files/Biblioteka_CSM/Raporty_i_analizy/2010/CSM%20Raporty%20i%20Analizy%20Integracja%20a%20prawa%20polityczne%20Projekt%20iMAP.pdf [10.02.2011].

Aneks

Kwestionariusz wywiadu

1. Jaki powód zdecydował o podjęciu przez Pana/Panią pracy poza granicami swojego kraju?

- a. możliwość uzyskania wyższych zarobków poza krajem
- b. brak pracy w ojczystym kraju
- c. brak możliwości podjęcia pracy w swoim zawodzie
- d. inny powód – jaki?.....

2. Co spowodowało, że decydując się na pracę za granicą wybrał (-a) Pani/Pan właśnie Polskę? (możliwa więcej niż jedna odpowiedź)

- a. brak możliwości podjęcia pracy w innym kraju, z wyższymi niż w Polsce wynagrodzeniami
- b. niewielka odległość Polski od mojego kraju lub niskie koszty, krótki czas dojazdu
- c. znajomość języka polskiego
- d. inny powód – jaki?.....

3. Dlaczego zdecydował się Pan/Pani na pracę na Opolszczyźnie?

(możliwa więcej niż jedna odpowiedź)

- a. pracują tu moi znajomi/krewni
- b. zaoferowano mi tutaj wyższe zarobki niż w innych częściach Polski
- c. ze względu na zapotrzebowanie na pracowników ze strony opolskich firm
- d. inne powody – jakie?.....

4. Jak znalazł (-a) Pan/Pani pracę w Polsce? (możliwa więcej niż jedna odpowiedź)

- a. poprzez kontakty prywatne
- b. skorzystałem/skorzystałam z oferty firmy
- c. zostałem delegowany przez przedsiębiorstwo, w którym pracuję
- d. w inny sposób – jaki?.....

5. Kiedy po raz pierwszy pracował(a) Pan(i) w Polsce? W roku

6. W jakiej branży pracuje Pan/Pani w województwie opolskim?

- a. budownictwo
- b. przemysł
- c. rolnictwo lub ogrodnictwo
- d. usługi (także pomoc domowa, opieka nad dziećmi i osobami starszymi)
- e. edukacja
- f. inna.....

-
7. **Co sprawiło Panu/Pani największą trudność podczas pobytu i podejmowania pracy w Polsce?** (możliwa więcej niż jedna odpowiedź)
- a. problemy językowe
 - b. skomplikowane/kosztowne procedury dotyczące przyjazdu i pobytu
 - c. skomplikowane/kosztowne procedury dotyczące zatrudnienia
 - d. trudne warunki mieszkaniowe
 - e. trudne warunki pracy
 - f. nietolerancja/rasizm
 - g. gorsze traktowanie niż zatrudnionych w firmie Polaków
 - h. trudności z przekraczaniem granicy i odprawą celną
 - i. inne trudności – jakie?.....
8. **Czy w związku z pobylem i pracą w Polsce osiąga Pan (-i) poza zarobkami jakieś korzyści?**
- a. nie
 - b. tak – jakie?.....
9. **Jakie koszty związane z przyjazdem do Polski i pobylem pokrywa w Pana(i) przypadku polski pracodawca?**
- a. wyżywienie
 - b. zakwaterowanie
 - c. dojazd
 - d. inne – jakie?.....
10. **Ile mógłby/mogłaby Pan/Pani zarobić pracując w kraju pochodzenia?.....**
11. **Za jakie wynagrodzenie miesięczne netto jest Pan/Pani gotowy (-a) nadal podejmować pracę na Opolszczyźnie?.....**
12. **Co ułatwiłoby przyjazd, pobyt i podejmowanie pracy w Polsce?**
.....
13. **Czy zamierza Pan/Pani w przyszłości podejmować pracę na Opolszczyźnie?**
- a. nie
 - b. tak
 - c. chciałbym/chciałabym pozostać w Polsce na stałe
14. **Czy skorzystał (-a)by Pan (-i), w razie wystąpienia takiej możliwości z oferty pracy w państwach Europy Zachodniej (np. Niemcy, Wielka Brytania)?**
- a. tak
 - b. nie
 - c. trudno powiedzieć

Metryczka:

Wiek:

a. 18–25 lat b. 26–35 lat c. 36–45 lat d. 46–55 lat e. 56–65 lat

Płeć:

a. mężczyzna b. kobieta

Gmina zatrudnienia w województwie opolskim

.....

Kraj pochodzenia:

a. Ukraina b. Mołdawia c. Białoruś d. Niemcy e. Wielka Brytania

f. Inny (jaki?).....

Wykształcenie:

a. podstawowe b. zasadnicze zawodowe c. średnie d. wyższe

Zawód wyuczony:

.....

ECONOMIC MIGRATION TO THE OPOLE VOIVODESHIP. THE SCALE, CONDITIONS AND PROSPECTS

Abstract

The paper entitled "Economic Migration to the Opole Voivodeship. The Scale, Conditions and Prospects" is intended to determine the factors that play a decisive role in the foreigners' decisions to take up employment in Poland and in the Opole Voivodeship, as well as to learn about the conditions of their employment and pay and difficulties related to taking up employment in Poland. The following objectives were identified in relation to the research conducted in the Opole Voivodeship the results of which are presented in this paper:

1. Identification of industries and professions in which foreigners often find employment.
2. Identification of the reasons why foreigners decide to become economic emigrants and why they choose Poland and the Opole Voivodeship as the place of employment.
3. Determination of employment and pay conditions offered to foreigners.
4. Verification of the question whether foreigners would still be willing to work in the Opole Voivodeship.

The paper presents the results of research conducted among 217 foreigners legally employed in the Opole Voivodeship, which were supplemented by the results of research carried out among 10 foreigners who work in the Opole province illegally.

The paper consists of eight chapters. The first chapter starts with a definition and categorisation of the concept of migration. It presents a typology of migrants and discusses factors affecting a migration decision, with a focus on the foreigner labour market. The second chapter discusses selected theories of migration and open labour market. Their synthetic description and use, mainly in the context of the influx of foreign labour, is presented. The third chapter includes research in the field of economic immigration to Poland from the beginning of the transition period in 1989. The collected data is divided into two parts. The first part covers research conducted before 2004, i.e. before Poland's accession to the European Union. The second part includes information on economic immigration gathered after 2004. In the fourth chapter, the formal and legal conditions of employment of foreigners are presented and the scope and quality of statistical data on labour immigration to Poland are discussed. The fifth chapter is devoted to the migration specifics of the Opole province. The impact of the processes of emigration of people living in the region on the situation on the regional labour market and a possible transformation of the Opole region into an immigration province are discussed. An attempt is also made to show a relationship between the situation on the Opole labour market and the structure of the employment of foreigners. The last three chapters are based on the results of conducted research. The sixth chapter discusses the methodology of conducted empirical studies. Difficulties associated with research are presented, the method of selecting a research sample is described and the course of the research and the content of the research questionnaire are presented. Then, foreigners working legally and illegally are described. Motives

for their decision to take up employment outside their countries, in Poland and in the Opole Voivodeship, are presented. The seventh chapter presents the results of research on the conditions of employment and pay offered to foreigners. This information is supplemented with a presentation of wages which can be earned in the countries of origin of foreigners participating in the research. The eighth chapter analyses factors making it difficult, in the opinion of foreigners, to take up employment in Poland and discusses changes in regulations regarding the employment of foreigners proposed by foreign workers. It also presents conclusions regarding the prospects of employment of foreigners in the Opole Voivodeship.

The research made it possible to draw a methodological conclusion. It was found that analyses regarding the employment of foreigners should be carried out taking into account the division into the primary labour market segment (the segment of “better” work) and the secondary labour market segment (the segment of “worse” work).

Based on the conducted research, the following determinants of economic immigration to the Opole Voivodeship can be identified:

1. There is a shortage of employees in certain industries, which creates demand for labour force from the outside.
2. There is a more and more distinct segmentation of the labour market. Industries considered to be less prestigious, low-paid or offering low safety standards are increasingly avoided by Polish workers, which creates demand for immigrant labour.
3. There are more and more pronounced changes in the structure of education due to an increase in the number of university graduates and a decrease in the number of graduates of vocational schools. As a result, the number of people interested in taking the so-called “blue-collar” jobs and jobs not requiring qualifications is decreasing.
4. More popular services associated with recruiting foreign workers helps to make a decision to migrate.
5. The existence of informal migrant networks is conducive to migration. These networks contribute to the reduction of economic and non-economic costs of migration and facilitate the influx of workers.

IMIGRACJA ZAROBKOWA DO WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO. SKALA, WARUNKI I PERSPEKTYWY

Streszczenie

Celem pracy pt: „Imigracja zarobkowa do województwa opolskiego. Skala, warunki i perspektywy” jest ustalenie czynników decydujących o podejmowaniu przez obcokrajowców pracy w Polsce i w województwie opolskim, a także poznanie warunków ich pracy i płacy oraz utrudnień związanych z podejmowaniem zatrudnienia w Polsce. W badaniach przeprowadzonych w województwie opolskim, których wyniki zaprezentowane zostały w niniejszej pracy, postawiono następujące cele:

1. Ustalenie branż i zawodów, w których najczęściej znajdują zatrudnienie obcokrajowcy.
2. Ustalenie powodów, które sprawiają, że cudzoziemcy decydują się na emigrację zarobkową, a także czynników przesądzających o wyborze Polski i województwa opolskiego jako miejsca pracy.
3. Ustalenie oferowanych obcokrajowcom warunków pracy, w tym uzyskiwanych wynagrodzeń.
4. Ustalenie, czy cudzoziemcy nadal skłonni byłiby pracować w województwie opolskim.

W pracy przedstawiono wyniki badań przeprowadzonych wśród cudzoziemców pracujących legalnie w województwie opolskim, które zostały uzupełnione o badania przeprowadzone wśród obcokrajowców pracujących na Opolszczyźnie nielegalnie.

Opracowanie składa się z ośmiu rozdziałów. Rozdział pierwszy rozpoczęto od zdefiniowania i kategoryzacji pojęcia migracji. Przedstawiono także typologię migrantów oraz omówiono czynniki wpływające na decyzję migracyjną, koncentrując uwagę na rynku pracy cudzoziemców. W rozdziale drugim omówiono wybrane teorie migracji i otwartego rynku pracy. Zaprezentowano ich syntetyczną charakterystykę i wykorzystanie głównie w kontekście napływu zagranicznej siły roboczej. Rozdział trzeci obejmuje dorobek badawczy z zakresu imigracji zarobkowej do Polski od początku okresu transformacji ustrojowej w 1989 r. W pierwszym podrozdziale przedstawiono badania prowadzone przed 2004 r., czyli przed akcesją Polski do Unii Europejskiej. Natomiast w drugim zaprezentowano wiedzę z zakresu imigracji zarobkowych uzyskaną po 2004 r. W rozdziale czwartym zaprezentowano warunki formalnoprawne zatrudnienia obcokrajowców oraz omówiono zakres i jakość danych statystycznych dotyczących imigracji pracowniczej do Polski. Kolejny rozdział – piąty – poświęcono migracyjnej specyfice województwa opolskiego. Omówiono wpływ procesów emigracji mieszkańców regionu na sytuację na regionalnym rynku pracy oraz ewentualne przekształcenie się Opolszczyzny w województwo imigracyjne. Podjęto także próbę pokazania związku pomiędzy sytuacją na opolskim rynku pracy a strukturą zatrudnienia obcokrajowców. Trzy ostatnie rozdziały oparto na wynikach przeprowadzonych badań. W rozdziale szóstym omówiono metodykę przeprowadzonych badań empirycznych. Przedstawiono trudności towarzyszące badaniom, określono sposób doboru próby badawczej, zaprezentowano przebieg badań oraz treść kwestionariusza badawczego. Następnie scharakteryzowano badanych obcokrajowców pracujących le-

galnie i nielegalnie. Przedstawiono motywy jakimi kierują się cudzoziemscy pracownicy, podejmując decyzję o podjęciu pracy poza granicami swojego kraju, w Polsce oraz w województwie opolskim. W rozdziale siódmym przedstawiono wyniki badań dotyczące warunków pracy i wynagrodzenia uzyskiwanych przez obcokrajowców. Informacje te uzupełniono o prezentację wysokości płac możliwych do uzyskania w krajach pochodzenia badanych obcokrajowców. Rozdział ósmy poświęcono analizie czynników utrudniających, zdaniem obcokrajowców, podejmowanie pracy w Polsce oraz omówiono postulaty zmian w regulacjach dotyczących zatrudniania cudzoziemców zgłoszone przez zagranicznych pracowników. Sformułowano także wnioski dotyczące perspektyw zatrudniania obcokrajowców w województwie opolskim.

Przeprowadzone badania pozwoliły na wskazanie wniosku metodologicznego. Ustalono, że analizy dotyczące zatrudnienia obcokrajowców należy prowadzić, uwzględniając podział na pierwotny (segment pracy „lepszej”) i wtórny segment rynku pracy (segment pracy „gorszej”).

Na podstawie przeprowadzonych badań można wskazać następujące czynniki warunkujące imigrację zarobkową do województwa opolskiego:

1. Występuje niedobór pracowników w określonych branżach, który kreuje popyt na zewnętrzną siłę roboczą.
2. Występuje coraz wyraźniejsza segmentacja rynku pracy. Branże uważane za mało prestiżowe i nisko płatne lub dające niewielki standard bezpieczeństwa są coraz częściej omijane przez rodzimą siłę roboczą, co tworzy zapotrzebowanie na pracę imigrantów.
3. Następują coraz wyraźniejsze przemiany w strukturze wykształcenia mieszkańców wynikające ze wzrostu liczby absolwentów uczelni, a spadku liczby absolwentów szkół zawodowych. Powoduje to zmniejszanie się zainteresowania podejmowaniem tzw. prac „robotniczych” oraz prac nie wymagających kwalifikacji.
4. Rozwijanie się usług związanych z werbunkiem zagranicznych pracowników ułatwia decyzję o podjęciu migracji.
5. Migracji sprzyja istnienie nieformalnych sieci migranckich. Przyczyniają się one do redukcji ekonomicznych i pozaekonomicznych kosztów migracji oraz ułatwiają napływ pracowników.