

**„Drenaż mózgów”
czyli migracje potencjału intelektualnego**



Spis treści

1. Wstęp	3
2. Drenaż mózgow – kontekst europejski	4
3. Uwarunkowania migracji: sytuacja demograficzna i sytuacja na rynku pracy	6
3.1. Starzenie się społeczeństwa	6
3.2. Aktywność zawodowa i bezrobocie	6
3.3. Wykształcenie	7
3.4. Poziom wynagrodzeń	7
4. Trendy w migracji wykwalifikowanych pracowników	8
4.1. Skala, kierunki i charakter migracji zagranicznych	8
4.2. Struktura społeczno-demograficzna osób migrujących	10
4.3. Przyczyny wyjazdów	13
5. Co decyduje o wyjazdach i powrotach wykwalifikowanych pracowników?	17
5.1. Wpływ migracji wykwalifikowanej siły roboczej na gospodarkę krajową (poza rynkiem pracy)	21
5.2. Wpływ migracji wykwalifikowanej siły roboczej na rynek pracy	23
5.3. Przedsiębiorczość reemigrantów i ich sytuacja na rynku pracy	25
5.4. Procesy migracyjne a zmiany w obszarze wynagrodzeń	26
6. Działania na gruncie krajowym, prowadzone w celu rozwiązania problemu odpływu wykwalifikowanej siły roboczej	29
Podsumowanie	35
Literatura	40

1. Wstęp

Drenaż mózgow (brain drain) to zjawisko nakłaniania specjalistów wysokiej klasy do podejmowania pracy w krajach bardziej uprzemysłowionych przez zapewnienie im lepszych warunków ekonomicznych i nowoczesnej organizacji pracy¹. Odpływ wykwalifikowanych zasobów ludzkich oznacza dla kraju m.in.: ograniczoną zdolność do innowacyjności i przyjęcia bardziej zaawansowanych technologii, zmniejszenie wpływów z podatków, zmniejszenie konsumpcji, mniejszą wydajność i rozwój przedsiębiorstw, ograniczenie wzrostu gospodarczego kraju.

Choć mobilność wykwalifikowanej siły roboczej wewnątrz Unii Europejskiej dotyczy niewielkiego odsetka Europejczyków, migrujący specjaliści pochodzą głównie z Polski, Rumunii, Włoch i Portugalii. Największą „ofiara” drenażu mózgow w UE jest od lat Polska.

Przedmiotowy raport ma przybliżyć problem migracji specjalistów z Polski i do Polski w latach 2004-2018 przez pryzmat czynników przyciągających i wypychających (tzw. push and pull factors) ich z danego rynku pracy. Ponadto prezentuje sposoby przeciwdziałania drenażowi mózgow poprzez wdrażanie na poziomie krajowym programów mających na celu zmniejszenie skali tego zjawiska. Ostatnia część publikacji zawiera rekomendacje autorów.

W Raporcie przyjęto definicję „migracji” stosowaną przez Główny Urząd Statystyczny (GUS), zgodnie z którą **migracja** jest przemieszczaniem się ludności związanym ze zmianą miejsca zamieszkania (pobytu stałego lub czasowego) połączonym z przekroczeniem granicy administracyjnej podstawowej jednostki terytorialnej, w tym przypadku granicy kraju zamieszkania. Trzeba jednak pamiętać, że jest to zjawisko bardzo złożone.

Jeszcze trudniej zdefiniować pojęcie tzw. **migracji powrotnej**, tym bardziej, że formalności związane z przyjazdem, pobytem i pracą w innym państwie członkowskim nie stanowią istotnej bariery dla mieszkańców Unii. Wielu migrantów decyduje się na wyjazd bądź powrót do kraju „na próbę” w zależności od tego, na ile migracja spełni (lub nie) ich oczekiwania (Lesińska 2015). Monitorowanie tego często wieloetapowego procesu stanowi duże wyzwanie dla krajowych i europejskich instytucji statystycznych. Do pomiarów i szacowania migracji powrotnych często wykorzystuje się terminologię OECD, definiującą **migranta powrotnego** jako osobę, która wraca do kraju pochodzenia z intencją pozostania w nim przynajmniej przez rok.

Z kolei termin „**wykwalifikowany**”, używany w poniższym tekście, zgodnie z Międzynarodową Standardową Klasyfikacją Kształcenia (ISCED)² odnosi się do tej części populacji, która uzyskała co najmniej wykształcenie średnie II stopnia (poziom ISCED 3, czyli ukończenie szkoły branżowej I stopnia, liceum ogólnokształcącego czy technikum).

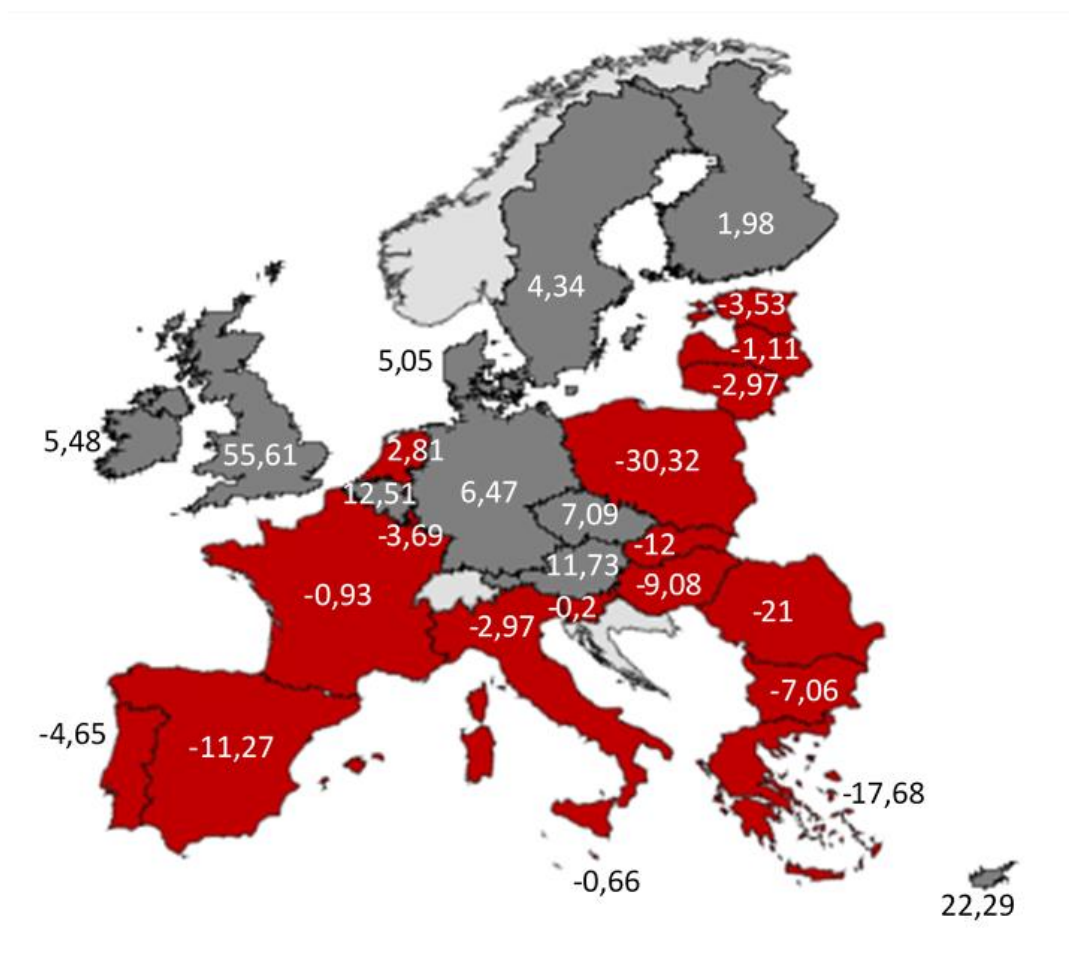
¹ S. Dubisz (red.): *Uniwersalny słownik języka polskiego*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2008, s. 694, tom 1.

² SCED jest stosowany w całej UE i poza nią (np. przez OECD, UNESCO i Bank Światowy) jako standardowy system klasyfikacji osiągnięć edukacyjnych.

2. Drenaż mózgów – kontekst europejski

W latach 2003-2014 najpopularniejszymi kierunkami migracji wykwalifikowanych pracowników w obrębie krajów Unii Europejskiej (UE) były państwa wysoko uprzemysłowione (głównie Wielka Brytania, Belgia, Austria i Niemcy) oraz regiony północne UE, tj.: Irlandia, Dania i Szwecja. Specjaliści wyjeżdżali głównie z Polski, Rumunii, Grecji, Słowacji i Hiszpanii. Bilans migracji specjalistów był szczególnie niekorzystny dla Polski (wykres 1).

Wykres 1. Bilans migracji specjalistów w UE w latach 2003-2014 (w tys.)*



* Czerwonym kolorem oznaczono kraje, w których bilans migracji jest ujemny, szarym kolorem – kraje z bilansem dodatnim.

Źródło: opracowanie własne na podstawie:

<http://biztok.money.pl/gospodarka/artukul/drenaz-mozgow-polska-traci-najwiecej,227,0,2195939.html>

Według najnowszego raportu Europejskiego Komitetu Regionów³ w 2017 r. ponad 576 tys. Polaków po studiach mieszkało w innych krajach UE. W liczbach bezwzględnych to najwięcej spośród wszystkich państw członkowskich. Najpopularniejszymi kierunkami migracji młodych ludzi (15-34 lata) są Niemcy i Wielka Brytania, a migranci pochodzą głównie z Polski i Rumunii – to nie zmieniło się – oraz Włoch i Portugalii. Nadal Polska jest największą „ofiara” drenażu mózgów.

Odptyw wykwalifikowanych zasobów ludzkich jest dla słabiej rozwiniętych krajów stratą i na szerszą skalę oznacza dla nich m.in.:

- niedobory kadrowe,
- ograniczoną zdolność do innowacyjności i przyjęcia bardziej zaawansowanych technologii,
- problemy fiskalne (zmniejszenie wpływów z podatków),
- problemy rynkowe (zmniejszenie konsumpcji),
- mniejszą wydajność i rozwój przedsiębiorstw,
- ograniczenie wzrostu gospodarczego kraju.

Z kolei regiony, do których przybywają tacy pracownicy wiele zyskują:

- wzrost potencjału innowacyjnego,
- wzrost gospodarczy,
- rosnącą przewagę konkurencyjną,
- wzrost konsumpcji i popytu na usługi (np. budownictwo mieszkaniowe) i inne korzyści, więc starają się ich do przyjazdu zachęcić.

W związku z powyższym, poszczególni interesariusze z regionów objętych emigracją aktywnie dążą do zmniejszenia mobilności zewnętrznej na szczeblu lokalnym i regionalnym, a interesariusze z państw korzystających z usług specjalistów spoza granic ich kraju promują miejsca pracy na swoim obszarze dla wszystkich wykwalifikowanych pracowników. Ponieważ jednym z głównych filarów UE jest zapewnienie swobodnego przepływu osób między państwami członkowskimi, instytucje unijne starają się stworzyć odpowiednie warunki, aby było to możliwe. Ponadto, instytucje unijne są zobowiązane do promowania korzyści wynikających ze swobodnego przepływu pracowników.

W celu pogodzenia różnych, często sprzecznych, interesów poszczególnych regionów i państw UE, niezbędne jest prowadzenie i skoordynowanie – również na poziomie unijnym – działań niwelujących negatywne skutki drenażu mózgów, np. wspieranie przez państwa członkowskie podnoszenia kwalifikacji ich obywateli, czy wzmacnianie dwustronnych wymian partnerskich pomiędzy państwami.

³ Raport Europejskiego Komitetu Regionów: Addressing brain drain: The local and regional dimension, 2018, <https://cor.europa.eu/en/engage/studies/Documents/addressing-brain-drain/addressing-brain-drain.pdf>

3. Uwarunkowania migracji: sytuacja demograficzna i sytuacja na rynku pracy

Wśród najistotniejszych procesów w ostatnich latach w Polsce należy wymienić: postępujące starzenie się społeczeństwa, poprawę (po 2013 r.) koniunktury gospodarczej oraz związany z tym spadek bezrobocia i wzrost wynagrodzeń. Charakterystyczną tendencją dla Polski jest relatywnie wysoki poziom wykształcenia obywateli, stale wzrastający od 1989 r.

3.1. Starzenie się społeczeństwa

Prognozy demograficzne GUS wskazują, że w związku m.in. z niskim współczynnikiem dzietności w Polsce (1,45 w 2017 r. – GUS 2018c r.) systematycznie będzie spadała liczba osób młodych. W 2050 r. udział osób powyżej 65 r.ż. wśród ogółu ludności Polski wyniesie 32,7% – dla porównania w 2018 r. wynosił 17,2% (GUS 2018 r.). Procesy te mogą w przyszłości doprowadzić do destabilizacji polskiej gospodarki. Pokazują to dobitnie dane dotyczące poziomów współczynnika obciążenia demograficznego. Zgodnie z nimi obciążenie to wzrosło z 58 osób w 2014 r. do 77 w 2050 r., w tym liczba osób w wieku poprodukcyjnym zwiększy się z 29 do 50 w 2050 r. (GUS 2016 r.).

3.2. Aktywność zawodowa i bezrobocie

Z danych GUS wynika, że od kilku lat stopa bezrobocia w Polsce systematycznie spada. Pod koniec 2013 r. wynosiła 13,4%, w 2015 r. – 9,7%, a w 2018 r. – tylko do 6,6%⁴.

Należy podkreślić, że Polska pod względem skali bezrobocia jest krajem o silnym zróżnicowaniu regionalnym. Dane GUS za 2019 r. wskazują, że w niektórych województwach – pomimo sprzyjającej sytuacji gospodarczej – znalezienie pracy nadal jest dużym wyzwaniem. Według danych GUS na koniec kwietnia 2019 r.⁵, najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (9,7%), kujawsko-pomorskim (8,4%) i podkarpackim (8,%) – (GUS 2019a). Regiony te od lat borykają się z problemem braku wolnych miejsc pracy, pomimo znacznej poprawy sytuacji na krajowym rynku pracy. Najniższą stopę bezrobocia notuje się w województwach: wielkopolskim (3%), śląskim (4,2%) i małopolskim (4,%).

⁴ Por. <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-w-latach-1990-2017,4,1.html>.

⁵ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobotni-zarejestrowani-i-stopa-bezrobocia-stan-w-koncu-kwietnia-2019-r-,2,81.html>

Zagrożenie bezrobociem determinowane jest poziomem wykształcenia i wiekiem. Wśród zarejestrowanych w urzędach pracy w I kw. 2019 r. dominowały osoby o najniższych kwalifikacjach (52,8%) oraz osoby w przedziale wieku 25-34 lata (28,2%)⁶.

Jednocześnie warto zauważyć, że Polskę wyróżnia relatywnie niski stopień aktywności zawodowej. Szczególnie niepokojącym zjawiskiem jest utrzymująca się od lat niska aktywność zawodowa kobiet. W I kw. 2019 r. udział kobiet w strukturze bezrobotnych wyniósł 55%. Zgodnie z danymi GUS, poziom współczynnika aktywności zawodowej, który zwykle wzrasta z poziomem wykształcenia, wśród osób z wykształceniem wyższym w 2017 r. wynosił 80,7%, natomiast w grupie osób o najniższym poziomie wykształcenia (gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe) – 16,2%⁷.

3.3. Wykształcenie

Wyniki badań prowadzonych w ramach Narodowego Spisu Powszechnego w 2011 r. wskazują, że społeczeństwo polskie jest dobrze wykształcone⁸. Blisko 70% osób posiadało w chwili badania, co najmniej wykształcenie średnie (średnie i policealne – 44%, wyższe – 24%). Jednocześnie stale utrzymuje się zainteresowanie studiami wyższymi. W latach 2008-2017 co roku przybywało w Polsce około 400 000 absolwentów wyższych uczelni⁹.

3.4. Poziom wynagrodzeń

Wynagrodzenia w Polsce nie należą do wysokich na tle innych krajów UE, zwłaszcza tzw. starej Unii. Pomimo, że od lat przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto stale wzrasta (z 2943,88 zł w 2008 r. do 4585,03 zł w 2018 r.¹⁰), to jednak nadal jest ono znacznie niższe niż np. w Wielkiej Brytanii (ok. 10573 zł¹¹) – kraju, do którego Polacy migrują najczęściej. W roku 2017 minimalna stawka godzinowa w UK wynosiła ok. 36 zł za godzinę¹², natomiast w tym czasie w Polsce – 13 zł.

⁶ Bezrobocie rejestrowane I kwartał 2019 r., GUS, Warszawa, 2019, s. 10-11.

⁷ Por. Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kw. 2018, GUS, Warszawa 2019.

⁸ Opracowanie na podstawie danych Banku Danych Lokalnych GUS www.stat.gov.pl.

⁹ Por. Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2017/2018, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/skolnictwo-wyzsze-w-roku-akademickim-20172018-dane-wstepne,8,5.html>

¹⁰ Por. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/zatrudnienie-i-wynagrodzenia-w-gospodarce-narodowej-w-2018-roku,1,33.html>

¹¹ Na podstawie baz danych Average Weekly Earnings – total pay, Office for National Statistics, <https://www.ons.gov.uk>.

¹² Na podstawie <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>.

4. Trendy w migracji wykwalifikowanych pracowników

Z chwilą wstąpienia Polski do UE migracje zagraniczne stały się powszechne. Pomimo upływu lat **nie opracowano dotąd metod pozwalających na dokładne monitorowanie skali tego zjawiska, identyfikację migrantów ze względu na ich cechy społeczne i demograficzne, ich motywacje i nadzieje związane z wyjazdem**. Niemniej jednak, w ostatnich latach problematyka migracji Polaków była poruszana w badaniach jakościowych i ilościowych oraz pracach teoretycznych. Niektóre z nich obejmowały swoim zasięgiem cały kraj (np. Narodowy Spis Powszechny z roku 2011, dalej NSP 11), natomiast inne koncentrowały się na wybranych regionach Polski – zwykle tych, które migracje dotknęły w szczególny sposób (np. badania dotyczące województw małopolskiego, śląskiego czy opolskiego). Ich wyniki oraz wnioski płynące z przeprowadzonych analiz zostały zaprezentowane w dalszej części raportu. Z uwagi na fakt, że główne tendencje zidentyfikowane zostały we wszystkich badaniach (wcześniejszych i późniejszych, ogólnopolskich i regionalnych¹³), w analizie skoncentrowano się przede wszystkim na statystykach GUS, jako najświeższych ogólnopolskich wynikach badań ilościowych. Należy podkreślić, że prowadzone prace badawcze nie skupiały się przede wszystkim na osobach posiadających wysokie kompetencje, zazwyczaj jednak wykształcenie osób migrujących było jedną ze zmiennych objętych analizami.

Należy wziąć pod uwagę, że dostępne dane GUS są obarczone dużym błędem niedoszacowania skali wyjazdów z Polski. GUS nie prowadzi bieżących badań na temat migracji powrotnej wykwalifikowanych Polaków. Wynika to z faktu, że osoby wyjeżdżające z kraju (podobnie, jak powracające) nie dopełniają obowiązków związanych z rejestracją tego faktu. W Polsce niewiele osób zgłasza wyjazd za granicę, stąd dane pochodzące z rejestrów nie obrazują rzeczywistej skali migracji. Takie osoby, jeśli po jakimś czasie wracają, nie zgłaszają również faktu powrotu do kraju. Z tego powodu badanie migracji powrotnych jest utrudnione, a dostępne dane nie oddają w pełni stanu faktycznego. Częściowa informacja o przyjazdach Polaków na pobyt stały z krajów emigracyjnych może świadczyć o powrotach, jednakże w rejestrze, który zawiera takie dane (rejestr PESEL), nie są gromadzone informacje o wykształceniu tych osób¹⁴.

4.1. Skala, kierunki i charakter migracji zagranicznych

Szacunki GUS wskazują, że pod koniec 2016 r. za granicą przebywało czasowo ok. 2 mln 515 tys. obywateli Polski (oznacza to wzrost w porównaniu z 2015 r. o 118 tys.

¹³ Por. m.in. NSP 11, Czapiński, Panek 2015, Frelak, Roguska 2008, Bieńkowska et al. 2010., Slany, Ślusarczyk 2013, Szymańska et al. 2012.

¹⁴ Por. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/migracje-zagraniczne-ludnosc/informacja-o-rozmiarach-i-kierunkach-czasowej-emigracji-z-polski-w-latach-2004-2017,2,11.html>

tj. 4,7%)¹⁵. Najczęściej wybieranymi kierunkami migracji Polaków są Wielka Brytania i Niemcy (tabela 1). Destynacje te pojawiają się we wszystkich badaniach poświęconych kierunkom migracji (także jakościowych), choć czasem kolejność państw w poszczególnych latach ulega zmianom. Wzrost zainteresowania wyjazdem do Niemiec po 2011 r. można wiązać ze zmianami prawnymi, w wyniku których rynek ten stał się dla Polaków bardziej dostępny.

Tabela 1. Główne kierunki emigracji na pobyt stały z Polski w latach 2004-2016 wg krajów

Kraj przebywania	Liczba emigrantów w tys.								
	2004	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ogółem	1000	1450	2000	2060	2130	2196	2320	2397	2515
W tym									
UE	770	1200	1685	1754	1816	1891	2013	2098	2214
W tym									
Austria	15	25	29	25	28	31	34	36	39
Belgia	13	21	45	47	48	49	49	52	54
Cypr	-	-	3	3	2	1	1	1	1
Czechy	-	-	7	7	8	8	9	9	9
Dania	-	-	19	21	23	25	28	30	32
Finlandia	0,4	0,7	3	2	2	3	3	3	3
Francja	30	44	60	62	63	63	63	64	64
Grecja	13	17	16	15	14	12	9	8	8
Hiszpania	26	37	48	40	37	34	32	30	29
Holandia	23	43	92	95	97	103	109	112	116
Irlandia	15	76	133	120	118	115	113	111	112
Niemcy	385	430	440	470	500	560	614	655	687
Portugalia	0,5	0,6	1	1	1	1	1	1	1
Szwecja	11	17	33	36	38	40	43	46	49
Wlk. Brytania	150	340	580	625	637	642	685	720	788
Włochy	59	70	92	94	97	96	96	94	93
Kraje poza UE	20	30	78	84	96	102	112	115	118
W tym									
Norwegia	-	-	50	56	65	71	79	84	85

Źródło: Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004-2016, GUS, Warszawa 2017.

¹⁵ Por. Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004-2016, GUS, Warszawa 2017.

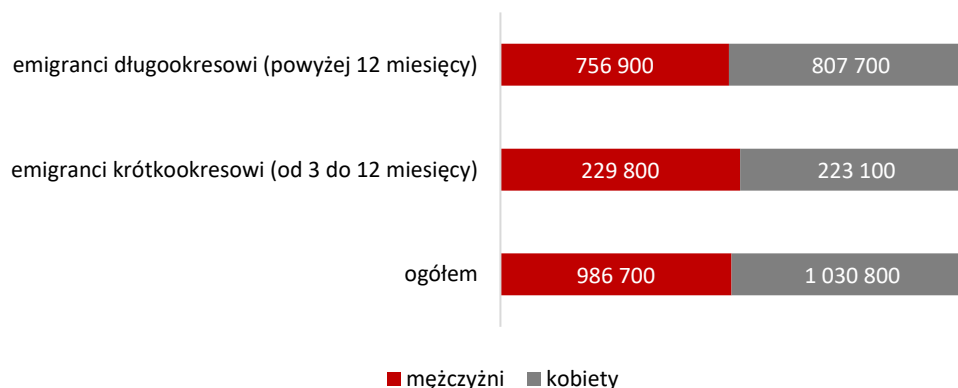
Brzozowski i Kaczmarczyk (2014) podjęli próbę odpowiedzi na pytanie, z jakich regionów Polacy migrowali najczęściej. Autorzy zauważają, że w 2011 r. ok. 70% migrantów z Polski stanowiły osoby pochodzące z terenów miejskich. Największy odpływ odnotowano z województw: śląskiego, małopolskiego oraz dolnośląskiego, zaś w odniesieniu do wielkości populacji wysyłającej, najwięcej mieszkańców ubyto z regionu Podlasia i Podkarpacia.

Trudno jednoznacznie określić, czy migracje z Polski mają charakter krótko-, czy długookresowy. Badania GUS dostarczają argumentów przemawiających za istnieniem zjawiska migracji trwającej relatywnie długo. Zgodnie z NSP 11 zdecydowana większość migrantów (77%) przebywała za granicą ponad dwanaście miesięcy (Slany, Ślusarczyk 2013). Z kolei wcześniejsze analizy Instytutu Spraw Publicznych wskazują na zjawisko relatywnie krótkich, kilkumiesięcznych wyjazdów cyklicznych. Badania jakościowe prowadzone w roku 2017 przez Instytut Analiz Rynku Pracy potwierdzają istnienie zjawiska migracji cyklicznych, zwłaszcza wśród osób pochodzących z terenów o wysokiej stopie bezrobocia (woj. podkarpackie)¹⁶.

4.2. Struktura społeczno-demograficzna osób migrujących

We wcześniejszych falach emigracji Polaków częściej wyjeżdżali mężczyźni, zwykle dążący do poprawy statusu materialnego pozostającej w kraju rodziny. Tymczasem w migracjach poakcesyjnych nieznacznie zaczynają dominować kobiety (51% – wykres 2).

Wykres 2. Emigranci przebywający za granicą według płci i okresu przebywania, na podstawie danych z 2011 r.



Źródło: Kostrzewa, Szałtys 2013.

Jest to trend zauważany także w innych badaniach (np. Szymańska 2012). Kobiety częściej decydują się na pobyty długookresowe.

¹⁶ Niepublikowane wyniki badań realizowanych wśród pracowników powiatowych urzędów pracy w ramach projektu „Wspieranie realizacji I etapu wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji na poziomie administracji centralnej oraz instytucji nadających kwalifikacje i zapewniających jakość nadawania kwalifikacji”.

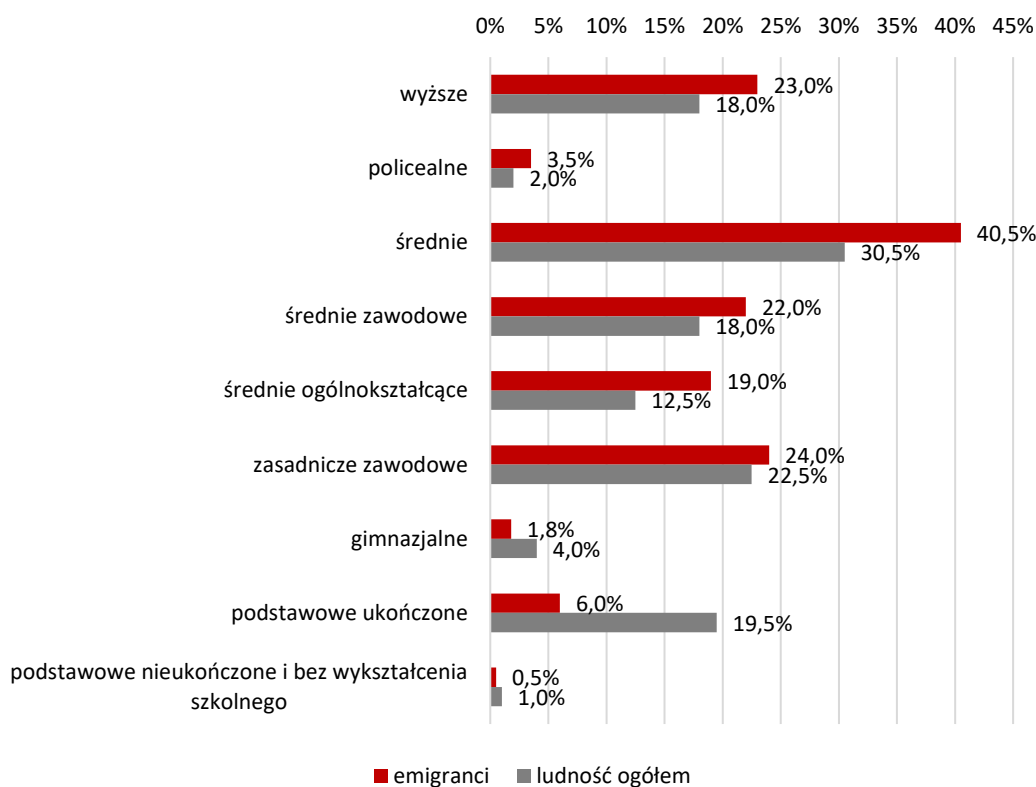
Wśród osób migrujących zdecydowaną nadreprezentację w porównaniu do reszty społeczeństwa stanowią osoby młode: dwudziesto- i trzydziestolatkowie z wykształceniem średnim lub wyższym. Sugerują to zarówno badania ogólnokrajowe, jak i regionalne (por. Szymańska et al. 2012).

Zgodnie z danymi GUS (NSP 11 – Kostrzewa, Szałtys 2013) wśród migrantów najliczniej reprezentowana była grupa osób między 25 a 29 r.ż. (383 tys.). Przeważały w niej kobiety (54%), mężczyźni natomiast dominowali w grupach starszych – między 35 a 59 lat. Analizy przepływów ludności pomiędzy Polską a innymi krajami wskazują ponadto, że na migrację decydują się często pary pozostające w związkach małżeńskich (45%), a nierzadko całe rodziny, także wielopokoleniowe. Zjawisko to dotyczy zwłaszcza tereny o wysokim poziomie bezrobocia, słabo rozwinięte gospodarczo (por. Budyta-Budzyńska 2017). Z drugiej strony, migracja prowadzi nierzadko do dezintegracji rodziny, gdy za granicę wyjeżdża jeden z rodziców, pozostawiając współmałżonka i dzieci w kraju (por. Kozdrowicz, Walczak 2010).

Osoby dobrze wykształcone stanowiły najliczniejszą grupę migrantów w 2011 r. Według NSP 11, co piąta osoba (22,8%) ukończyła wyższą uczelnię (w tym aż 63% stanowiły kobiety), a ponad 44% posiadało wykształcenie średnie (w tym: średnie zawodowe – 21,4%; średnie ogólnokształcące – 19%, policealne – 3,8%). Blisko 1/5 migrantów ukończyła zasadniczą szkołę zawodową (Kostrzewa, Szałtys 2013), przeważali wśród nich mężczyźni.

Porównanie poziomu wykształcenia osób wyjeżdżających z kraju w stosunku do poziomu wykształcenia ogółu ludności Polski, prowadzi do wniosku, że zdecydowaną nadreprezentację wśród migrantów stanowią osoby o wysokich kwalifikacjach (wykres 3). Zgodnie z szacunkami GUS z 2011 r. z Polski wyjechało ponad 1 mln 200 tys. osób z wykształceniem co najmniej średnim, w tym ponad 400 tys. z wyższym, co stanowiło blisko 7% ogółu ludności o takim poziomie wykształcenia w Polsce.

Wykres 3. Poziom wykształcenia emigrantów na tle poziomu wykształcenia ludności Polski w 2011 r. ogółem* (%)



* w odsetkach ogólnej liczby osób z ustalonym wykształceniem w danej zbiorowości

Źródło: Kostrzewa, Szałtys 2013.

W grupie osób najlepiej wykształconych wyjeżdżających z kraju dominowali absolwenci kierunków humanistycznych, którzy szczególnie w dobie spowolnienia gospodarczego napotykali na duże trudności na rynku pracy. Pewną nadreprezentację, w porównaniu z ogółem ludności w kraju, odnotowano także wśród informatyków, dla których wyjazd wynikał raczej z dążenia do dalszego rozwoju kompetencji zawodowych, niż z bezrobocia (tabela 2).

Tabela 2. Emigranci przebywający czasowo za granicą powyżej trzech miesięcy oraz ludność ogółem o wykształceniu wyższym z tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym, inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty wg kierunku kształcenia (dane za 2011 r.) 13

Kierunek wykształcenia	Emigranci	Ludność ogółem
	w %	
Ogółem	100,0	100,0
Kształcenie nauczycieli, pedagogika	11,0	16,3
W tym pedagogika specjalna	3,6	4,6
Nauki humanistyczne, nauka o języku, sztuka	13,4	8,9
W tym filologie obce	5,9	2,2
Nauki społeczne, ekonomia, prawo	38,7	36,2
W tym ekonomia	11,1	4,8
Nauki biologiczne	2,5	2,1
Nauki fizyczne	2,6	2,9
Matematyka, statystyka	0,6	1,0
Informatyk	4,3	3,0
Inżynieria, procesy produkcyjne, budownictwo	11,6	15,2
W tym mechanika i budowa maszyn	1,8	3,0
Rolnictwo, weterynaria	2,2	3,2
Zdrowie i opieka społeczna	6,4	4,4
Usługi	6,6	4,4
W tym turystyka i rekreacja	4,1	1,5
Nieustalony	0,1	0,0

Źródło: Kostrzewa, Szałtys 2013.

4.3. Przyczyny wyjazdów

Zdecydowanie **najważniejszym motywatorem dla osób migrujących były czynniki ekonomiczne** (tj. poziom wynagrodzeń, relatywna łatwość w znalezieniu zatrudnienia za granicą, trudności ze znalezieniem w kraju pracy zgodnej z kwalifikacjami). Wyniki wszystkich przeanalizowanych badań poświęconych temu zagadnieniu wskazują, że większość wyjeżdżających liczyła na uzyskanie znacznie wyższych niż w Polsce wynagrodzeń, pozwalających nie tylko na godne życie, ale także zgromadzenie

oszczędności¹⁷. Jak wskazuje poniższa tabela, w 2011 r. niemal 75% wyjeżdżających opuściło Polskę w celach zarobkowych, częściej ten powód wskazywali mężczyźni niż kobiety. Z powodu niskich płac w kraju wyjazd do innych, bardziej rozwiniętych regionów czy miast był dla migrujących opcją mniej atrakcyjną niż pobyt za granicą. Wydaje się, że, w związku ze spadkiem bezrobocia, czynnik dotyczący trudności ze znalezieniem pracy traci na znaczeniu, natomiast waga poziomu wynagrodzenia pozostaje niezmienna.

Tabela 3. Przyczyny emigracji na pobyt czasowy powyżej trzech miesięcy według płci emigrantów (dane za 2011 r.)

Przyczyny emigracji	Ogółem			Miasta			Wieś		
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Praca	72,8	78,7	62,2	70,4	80,5	59,4	77,1	85,1	67,4
Edukacja	5,7	3,9	8,4	6,9	4,2	9,9	3,6	2,0	5,6
Sprawy rodzinne	15,7	12,6	22,4	16,0	9,8	22,8	15,2	9,7	21,7
Leczenie, rehabilitacja	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	0,4	0,1	0,1	0,1
Pozostałe	5,5	4,6	6,7	6,3	5,2	7,5	4,0	3,1	5,1

Źródło: Kostrzewa, Szaltys 2013.

Na podstawie dostępnych wyników badań ilościowych i jakościowych można dokonać podziału migrantów zarobkowych na trzy grupy. Pierwszą, najliczniejszą, stanowią osoby, które pracowały przed wyjazdem, a migracja była podyktowana chęcią uzyskania wyższych wynagrodzeń za granicą. Nowego miejsca zatrudnienia w innym kraju poszukiwały one na własną rękę. Drugą tworzą absolwenci szkół średnich i uczelni, którzy nie mogąc znaleźć pracy w Polsce, decydują się na migrację. Należy jednak podkreślić, że omawiane badania w większości dotyczyły migracji zachodzących w dobie spowolnienia gospodarczego, które szczególnie uderzyło w młodych ludzi niemających doświadczenia zawodowego (por. Kozielska 2013). W ostatniej grupie znajdują się osoby, które zostały oddelegowane do pracy w innym kraju przez pracodawcę (np. do oddziału międzynarodowej korporacji) i po zakończeniu kontraktu wracają do Polski.

Na decyzję o migracji wpływają także **względy rodzinne**. Jak pokazuje powyższa tabela, na powód taki wskazują głównie kobiety. Chęć dołączenia do partnera życiowego albo reszty

¹⁷ Por. NSP 11, Czapiński, Panek 2015, Frelak, Roguska 2008, Bieńkowska et al. 2010, Slany, Ślusarczyk 2013, Szymańska et al. 2012, Iglicka 2010, Gmaj, Małek 2010.

rodziny już przebywającej za granicą, skłania pozostałe w kraju osoby do wyjazdu. Począwszy od roku 2007, ta motywacja staje się coraz bardziej popularna, przy jednoczesnym spadku znaczenia czynników ekonomicznych, zwłaszcza w odniesieniu do stałej emigracji. Osoby migrujące, nieplanujące powrotu dołączają bowiem do swoich rodzin przebywających poza krajem.

Kolejnym, zdecydowanie rzadziej odnotowywanym czynnikiem decydującym o podjęciu decyzji o wyjeździe była **chęć podniesienia kompetencji, zwłaszcza językowych**. Wyniki pogłębionych badań wskazują, że motywację taką miały częściej kobiety (67% – por. Czapiński, Panek 2015) z wykształceniem wyższym¹⁸. Na przykład, **nauka angielskiego**, jako języka uniwersalnego w kontaktach międzynarodowych stanowiła dla migrantów duży atut przyciągający ich do Wielkiej Brytanii. Analizy badań prowadzonych w tej społeczności wskazują, że znaczna część Polaków równoległe do wykonywanej pracy uczestniczyła w intensywnych kursach językowych (Bieńkowska et al. 2010).

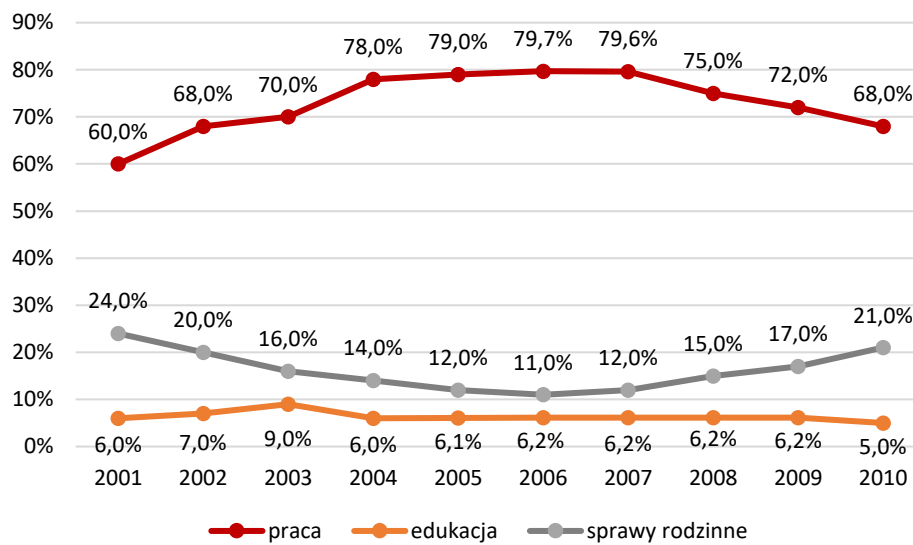
Innym atutem pobytu na Wyspach jest też tamtejszy **system wsparcia socjalnego**, który daje osobom migrującym poczucie stabilizacji i bezpieczeństwa (także tym, które nie najlepiej odnajdują się na tamtejszym rynku pracy). Dodatkowo wyjazd ułatwia fakt, iż **polskie diaspory w niektórych krajach** (np. w Wielkiej Brytanii i w Niemczech) **są już duże i posiadają własne organizacje mogące wesprzeć przybywających w odnalezieniu się w tamtejszej rzeczywistości** (Bieńkowska et al. 2010).

Z kolei czynnikiem przyciągającym Polaków do Niemiec, do których skierowany był w ostatnich latach główny strumień migracji Polaków, jest także **bliskość geograficzna tego kraju i klarowność zasad obowiązujących na tamtejszym rynku pracy**. Nie bez znaczenia, zwłaszcza w przypadku województw położonych najbliżej Niemiec, jest fakt, że część zamieszkujących na tych terenach mieszkańców posiada podwójne obywatelstwo (np. na Śląsku). Dla tej grupy – migracje za zachodnią granicę Polski są procesem naturalnym i łatwym do przeprowadzenia, także z prawnego punktu widzenia.

Cykliczne badania „Diagnoza społeczna” wskazały, że jedynie 0,2% członków gospodarstw domowych wyjeżdżało za granicę w latach 2011-2013 oraz 2013-2015 w celu **podjęcia kształcenia**. Odsetek ten był nieznacznie niższy w porównaniu z wcześniejszym okresem – w latach w 2007-2011 wynosił 0,4%. Niemal 75% migrujących w celach edukacyjnych w okresie 2013-2015 stanowiły osoby młode, pomiędzy 18 a 34 r.ż.

¹⁸ Badania prowadzone na próbach: 2005-2009 (N=157), 2007-2011 (N=107), 2011-2013 (N=68) oraz 2013-2015 (N=52) wśród osób, które powróciły z migracji.

Wykres 4. Przyczyny migracji z Polski w latach 2001-2010 (%)

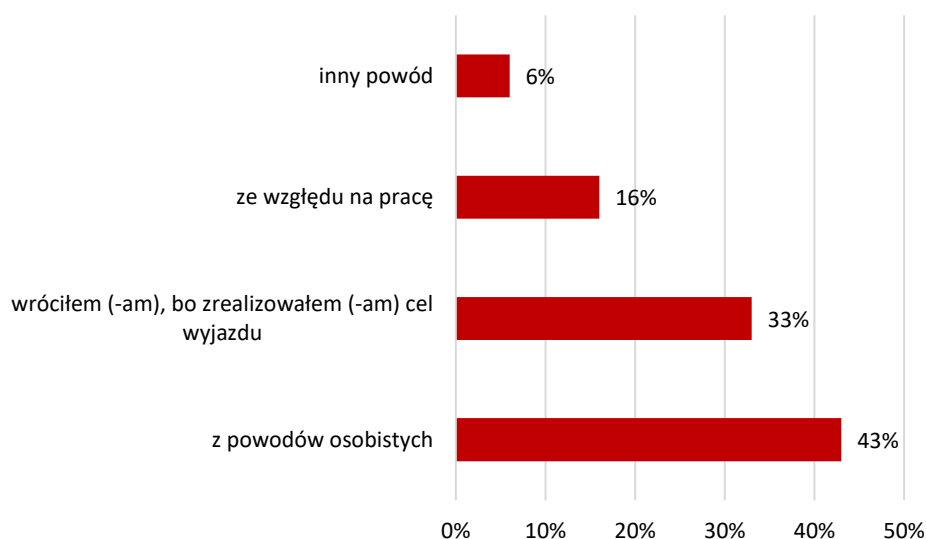


Źródło: Kostrzewa, Szałtys, 2013.

5. Co decyduje o wyjazdach i powrotach wykwalifikowanych pracowników?

O ile migracje Polaków wynikają głównie z przyczyn zarobkowych, to najważniejszym powodem powrotów są powody osobiste (wykres 5) – ponad 40% badanych stwierdziło, że główną przyczyną reemigracji była chęć powrotu do rodziny i środowiska znajomych pozostawionych w kraju. Co trzeci reemigrant powraca po zrealizowaniu obranego sobie wcześniej celu (głównie zarobkowego). W badaniach jakościowych młodzi reemigranci deklaruwali, że wracają, ponieważ chcą w Polsce założyć rodzinę. Z kolei rodzice małych dzieci podkreślali, że w Polsce usługi opiekuńcze (z uwagi na ich relatywnie niskie koszty) są bardziej dostępne niż za granicą oraz że bardziej odpowiada im polski system szkolnictwa. W opinii Polaków przebywających w Wielkiej Brytanii, program 500+ (zgodnie z którym, na każde drugie i kolejne wychowywane przez siebie dziecko poniżej 18 r.ż. rodzice otrzymują 500 zł), nie motywuje wystarczająco do powrotu do kraju¹⁹. Większym stymulatorem może okazać się, w przypadku Polaków przebywających w Wielkiej Brytanii, niepewność związana z Brexitem. Część migrantów (np. studenci z Polski, których liczbę szacuje się na 6 tys. osób – por. Borońska-Hryniewicka 2016) z decyzją o powrocie do kraju czeka na ostateczne rozstrzygnięcia dotyczące zasad ich przebywania na terytorium UK po jego odłączeniu się od UE.

Wykres 5. Motywy powrotu do kraju (%)



Źródło: Szymańska et al. 2012.

¹⁹ Por. Janik A., Powracający z emigracji. „To już nie jest eldorado”, <http://www.nowiny24.pl/wiadomosci/podkarpacie/art/9411077,polacy-wracaja-z-emigracji-to-juz-nie-jest-eldorado,id,t.html>.

Wyniki kolejnego badania wskazują, że do głównych czynników wpływających na podjęcie decyzji o powrocie do kraju, należą:

- pozostawienie w Polsce rodziny,
- ekonomiczny charakter migracji (w tym brak pracy w kraju emigracji vs. poprawa sytuacji na rynku pracy w kraju pochodzenia),
- brak przeszkód politycznych/administracyjnych utrudniających lub uniemożliwiających wielokrotne wyjazdy,
- niskie koszty i dostępność międzynarodowego transportu (np. niskie koszty biletów lotniczych),
- niska dostępność świadczeń społecznych w krajach migracji,
- stosunkowo krótki pobyt za granicą (im dłuższy, tym prawdopodobieństwo powrotu jest mniejsze),
- brak znajomości języka (Slany 2010).

Powrót migrantów do kraju warunkują także inne czynniki, do których należy zaliczyć m.in.:

- zdecydowany wzrost zarobków w kraju pochodzenia (77%),
- zapewnienie pracy odpowiadającej kwalifikacjom i doświadczeniu pracownika, umożliwiającej rozwój zawodowy i awans (42%),
- praca dająca pewność zatrudnienia (40%),
- dobra sytuacja mieszkaniowa i niskie obciążenia podatkowe (30%),
- standard życia porównywalny z tym z emigracji (24,3%)
- zmiana sytuacji politycznej i gospodarczej (21%),
- usprawnienie administracji (19%),
- ułatwienie w zakładaniu własnych firm (19%) (Frelak, Roguska 2008).

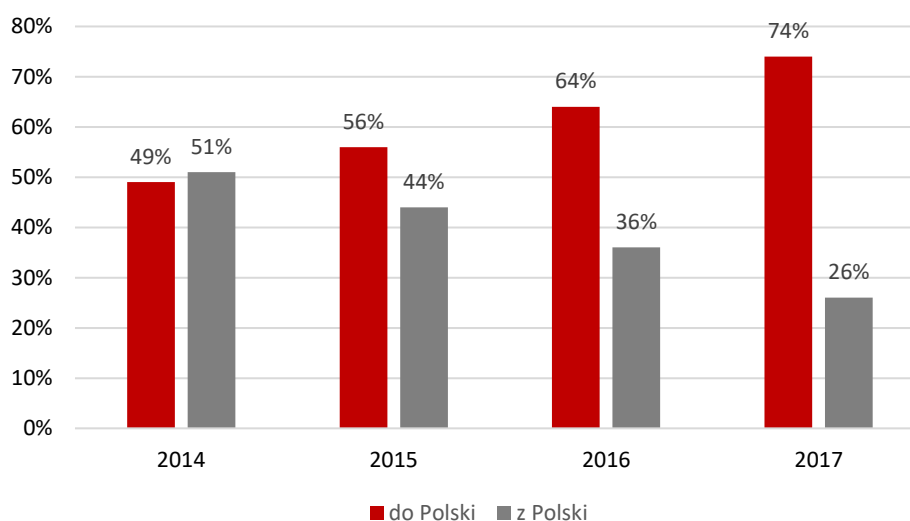
Badania jakościowe wykazały ponadto, że decyzja o powrocie może być podyktowana trudnościami adaptacyjnymi, stresem związanym z migracją, a także niechęcią do dalszego przemieszczania się w poszukiwaniu bardziej atrakcyjnej pracy. Ten ostatni czynnik był widoczny w przypadku osób o najwyższych kompetencjach. Jednocześnie część powracających rozważa ponowny wyjazd za granicę, zwłaszcza osoby borykające się po powrocie z problemem szoku kulturowego (Matejko 2010, Grzymała-Moszczyńska et al. 2015). Osoby powracające do kraju ponowną migrację uzależniają przede wszystkim od możliwości podjęcia pracy zgodnej z kwalifikacjami oraz/lub wynagradzanej na satysfakcjonującym poziomie. Analizy wskazują także na większą otwartość na ponowną migrację osób pracujących za granicą w zawodach specjalistycznych, zgodnych ze zdobytym wykształceniem (np.: prawnik, lekarz, inżynier, informatyk) i robotników wykwalifikowanych (np.: spawacz, pracownik budowy).

Jednak wielu migrantów ekonomicznych pracuje w zawodach pozostających znacznie poniżej potencjału ich umiejętności z różnorodnych powodów. Główny z nich to taki, że nawet na stanowisku wymagającym najniższych kwalifikacji zarabiają więcej niż zarobili by we własnym kraju wykonując pracę odpowiadającą ich kwalifikacjom lub pracę w swoim zawodzie. Taka sytuacja skutkuje „marnotrawstwem mózgow” w państwie przyjmującym oraz niewykorzystaniem potencjału zarówno w odniesieniu do migranta osobiście, jak i gospodarki państwa przyjmującego²⁰. Warto zauważyć, że czynnikiem najsilniej powstrzymującym migrantów ekonomicznych przed kolejnym wyjazdem są uwarunkowania rodzinne.

Jednocześnie badania wykazują, że odsetek osób wyjeżdżających z zamiarem pozostania na stałe za granicą jest wśród migrantów niewielki – 10% (por. Kostrzewa, Szaltys 2013). Po 2009 r., w którym odczuwane były skutki globalnego kryzysu gospodarczego, zaobserwowano natomiast spadek liczby migrantów przebywających poza granicami kraju co najmniej dwanaście miesięcy.

W procesach migracyjnych trend powrotów do Polski odnotowały także firmy transportowe zajmujące się przeprowadzkami. Zgodnie z danymi firmy Clicktrans od 2014 r., gdy poprawiła się sytuacja na polskim rynku pracy, odsetek osób zamawiających przeprowadzki z zagranicy do kraju jest większy niż migrujących z Polski (wykres 6).

Wykres 6. Tendencje migracyjne Polaków na przykładzie danych z firmy przeprowadzkowej



Źródło: Raport Przeprowadzki. Jak i dokąd przeprowadzają się Polacy, <http://www.info.clicktrans.pl/raport-przeprowadzki-2017-jak-i-dokad-przeprowadzaja-sie-polacy/>, data dostępu 11.03.2019.

²⁰ Por. https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/Biuletyn_RPO_Materialy_nr_61_-_Sytuacja_imigrantow_ekonomiczny_z_Polski_i_innych_krajow_A8_w_panstwach_czlonkowskich_Unii_Europejskiej_-_Tom_I.pdf.

Można zatem przyjąć, że kluczowymi czynnikami przyciągającymi migrantów do Polski są sprawy osobiste oraz lepsza sytuacja na rynku pracy, zaś do czynników wpływających na decyzję o emigracji zarobkowej wciąż należy wysokość osiąganego wynagrodzenia, które jest mało konkurencyjne w stosunku do wynagrodzeń w krajach docelowych migracji. Biorąc pod uwagę charakter wyjazdów, które w zamierzeniach mają być jedynie czasowe, wzrost liczby ofert pracy w Polsce oraz fakt, że względy rodzinne są decydującym kryterium powrotów – w najbliższych latach można spodziewać się wzmożonej fali reemigracji. Rząd może ten proces wspierać szerzej, inwestując w rozbudowę systemu opieki instytucjonalnej nad dziećmi (zważywszy na fakt, że dominującą grupą migrantów są osoby młode, planujące założyć rodziny oraz już mające małe dzieci) oraz stymulując wzrost wynagrodzeń w zawodach deficytowych, np. lekarzy – aczkolwiek osiągnięcie w Polsce poziomu wynagrodzeń specjalistów zbliżonego do niemieckich czy brytyjskich wydaje się ogromnym wyzwaniem (np. obecnie lekarze z Polski mogą dostać się na rezydenturę do Niemiec i bez specjalizacji zarabiają sześciokrotnie więcej niż w Polsce, tj. ok. 12,1 tys. zł (2 400 euro) wobec 2 tys. zł²¹). Stąd możliwe jest jedynie ograniczanie, ale nie zatrzymanie transferu kapitału ludzkiego do innych krajów. Ponadto, powrót osób o najwyższych kwalifikacjach – nawet przy założeniu, że poziom ich wynagrodzeń w kraju byłby zbliżony do tych za granicą – będzie utrudniony, jeśli zdobytych przez nich na migracji kompetencji nie da się transferować na polski rynek. O sytuacji takiej można mówić np. w przypadku pracowników, pracujących za granicą w innym systemie legislacyjnym (por. Makulec 2013).

Analizując procesy migracyjne w Polsce, nie sposób pominąć zjawiska silnego napływu cudzoziemców, zwłaszcza z Ukrainy. Jak opisano w dalszych częściach niniejszego opracowania, jest to grupa wchodząca w lukę stworzoną na polskim rynku pracy, m.in. w wyniku wyjazdów zagranicznych Polaków. Struktura demograficzna migrantów z Ukrainy oraz charakter wykonywanych przez nich w Polsce prac są bardzo zbliżone do tych obserwowanych w zbiorowości osób wyjeżdżających z Polski (por. Chmielewska et al. 2016). Chociaż migracje ukraińskie przybierają obecnie najczęściej formę relatywnie krótkotrwałych wyjazdów cyklicznych, to w przypadku ewentualnego pogorszenia się sytuacji politycznej i gospodarczej Ukrainy mogą zamienić się w pobyty stałe. Ponadto, obserwowany jest wzrost zainteresowania studiami w Polsce, co w przypadku niezmiennej lub gorszej sytuacji na ukraińskim rynku pracy może zachęcić młodych Ukraińców do pozostania na emigracji w Polsce²². Wówczas jednoczesny napływ cudzoziemców i reemigrantów może znacząco zmienić obecną sytuację na rynku pracy w Polsce.

²¹ Por. <http://www.rynekzdrowia.pl/Finanse-i-zarzadzanie/Zarobki-mlodych-lekarzy-w-Niemczech-2-4-tys-euro-w-Polsce-2-tys-zl,170891,1.html>.

²² Rozmowa z Ambasadorem Ukrainy: Ukraińcy w Polsce to cenny kapitał także dla Ukrainy (08.06.2018), <https://poland.mfa.gov.ua/pl/embassy/ambassador/interviews/6223-ukrajinci-v-polyshhi--cinnij-kapital-takozh-dlya-ukrajini-rozmova-z-andrijem-deshhiceju-poslom-ukrajini-v-polyshhi>.

5.1. Wpływ migracji wykwalifikowanej siły roboczej na gospodarkę krajową (poza rynkiem pracy)

Ocenięcie rzeczywistej skali oddziaływania migracji na gospodarkę Polski jest trudne z uwagi na wspomniany wcześniej brak dostępnych danych, które dostarczałyby wiedzy o faktycznym przepływie ludności za granicę i z powrotem. Niemniej jednak można stwierdzić, że skala transferów gotówkowych przesyłanych przez migrantów do kraju wywiera wpływ na sytuację ekonomiczną ludności Polski. Z analiz NBP wynika, że począwszy od 2009 r. corocznie w wyniku transferów trafia do kraju nieco ponad 4 mld euro, co stanowi ok. 1,1% PKB. Badania NBP wykazały ponadto, że w miarę upływu czasu rosną transfery od migrantów długookresowych. Od kilku lat maleją natomiast kwoty przekazywane do kraju z Wielkiej Brytanii i Irlandii, co może świadczyć m.in. o powrotach Polaków do kraju.

Badania jakościowe dotyczące migracji wskazują, że zdecydowana większość przekazywanych do kraju środków jest wydawana na potrzeby bieżące rodzin (Budyta-Budzyńska 2017). Pobudzają one zatem konsumpcję. Niekiedy pozostałe w kraju rodziny traktują środki przekazywane z zagranicy jako jedyne źródło utrzymania. Transfery gotówkowe przeznaczone są najczęściej na remonty domów lub zakup nowych (ok. 25% wydatków – por. Jończy 2014) oraz podniesienie standardu życia rodzin migrantów. Warto dodać, że emigranci raczej nie angażują się w działania na rzecz społeczności lokalnej i nie sponsorują żadnych publicznych projektów, ani nie finansują żadnych społecznych akcji w swojej miejscowości (Budyta-Budzyńska 2017). **Wskutek zwiększonego popytu na towary i usługi na rozwój mogą liczyć raczej miasta i większe miejscowości** (za przykład może tu posłużyć Opole – por. Jończy 2014) **niż obszary wiejskie**. Analiza literatury przedmiotu wskazuje, że z uwagi na sposób gospodarowania środkami zarobionymi za granicą potencjał innowacyjny powracających jest niewielki (Iglicka 2010).

Część środków finansowych przekazywanych przez migrantów trafia, w formie podatków, do budżetu państwa, nie powiększa jednak zasobów samorządów (Jończy 2014). Tym samym **w dłuższej perspektywie koszty odpływu potencjalnych pracowników (wśród migrantów przeważają osoby w wieku produkcyjnym) z lokalnych rynków mogą wzrastać**. Zjawisko to będzie najbardziej odczuwalne w regionach najmocniej dotkniętych procesami migracyjnymi, np. na Opolszczyźnie.

Przy założeniu, że część migracji będzie miała charakter długookresowy lub stały, jej **skutki mogą być negatywne dla systemu zabezpieczeń społecznych**. Zważywszy na fakt, że większość migrujących to osoby młode, ich nieobecność w kraju wzmocni negatywne konsekwencje starzenia się społeczeństwa (por. Brzozowski, Kaczmarczyk 2014), m.in. przyczyniając się do wzrostu współczynnika obciążenia demograficznego (por. Jończy 2014).

Migracje skutkują także wyludnianiem się niektórych regionów kraju. Dotyczy to zwłaszcza obszarów wiejskich, na których pozostają głównie osoby starsze. Procesy te były dostrzegane zwłaszcza w województwach o największej skali migracji (por. Szymańska et al. 2012, Moj 2015, Budyta-Budzyńska 2017). Jak podkreślają Brzozowski i Kaczmarczyk (2014), **w przypadku niektórych regionów (opolskie, podkarpackie, świętokrzyskie) „straty**

migracyjne” osób w wieku produkcyjnym można szacować nawet na 25-35%. Trend ten może tylko w pewnym stopniu zatrzymać reemigracja. Osoby powracające do kraju nierzadko osiedlają się bowiem w innych miejscach (cechujących się lepszą sytuacją na lokalnym rynku pracy) niż te, z których wyjeżdżały (por. Brzozowski, Kaczmarczyk 2014).

Wśród wartych odnotowania skutków społecznych migracji należy wymienić także ich pozytywy. **Zdecydowana większość reemigrantów podkreśla, że praca za granicą rozwinęła ich kompetencje miękkie. Dzięki niej stali się bardziej przedsiębiorczy, samodzielni, pewni swoich możliwości, otwarci na różnorodność oraz uwierzyli we własne siły** (Gmaj, Małek 2010, Kozielska 2013). Jest to potencjał, który powracające z zagranicy osoby mogą wykorzystać zarówno na rynku pracy, jak i w życiu społecznym.

Z drugiej jednak strony, jak wynika z badań, reemigranci (zwłaszcza ci, którzy powrócili do kraju po dłuższej przerwie), przyzwyczajeni do funkcjonowania w innym społeczeństwie, **często odczuwają szok kulturowy, który utrudnia im adaptację do warunków w kraju** (Gmaj, Małek 2010). Może to skutkować podjęciem decyzji o wyjeździe na stałe.

Ponadto migracje, zwłaszcza powrotne, wywierają wpływ na życie młodszego pokolenia, tj. dzieci osób wyjeżdżających. Ich **więzi z rodzicami rozluźniają się**, co sprawia, że po powrocie bliskich z migracji dzieciom trudno jest nawiązać z nimi dawną, bliską relację. Bywa to powodem frustracji zarówno dzieci, jak i dorosłych. Z kolei **dzieci, które przebywały lub urodziły się na migracji, po przyjeździe do Polski czują się wyobcowane**. Dodatkowo **dzieci, które przebywały długo poza granicami kraju, napotykają na problemy adaptacyjne wynikające z bariery językowej i kulturowej**²³.

W pewnym stopniu luki wynikające z odpływu Polaków za granicę może zapętnić napływ obcokrajowców do kraju. Najliczniejszą grupę stanowią wśród nich wspomniani już wcześniej Ukraińcy. NBP szacuje, że w 2017 r. legalnie zatrudnionych było ok. 990 tys.²⁴. (Podobnie jak w przypadku migrujących Polaków, wśród Ukraińców przybywających do Polski zdecydowanie przeważają osoby o wysokich kwalifikacjach (37,7% posiada wykształcenie wyższe, a 53% – średnie). Ponad 57% przyjeżdżających stanowią mężczyźni. Pod względem wieku zaobserwowano dwie najliczniejsze grupy: osób młodych do 25 r.ż. (24,3% – ich odsetek wzrósł znacząco w ostatnich latach) i najstarszych, powyżej 45 r.ż. (35,7%). Charakter migracji ukraińskich (zwykle są to pobyty krótkie, ale cykliczne) sprawia, że obecnie społeczność ta nie może w wymiarze społecznym w pełni zastąpić osób wyjeżdżających z Polski, np. poprzez osiedlanie się na obszarach wyludnionych. Analizując wpływ Ukraińców na gospodarkę kraju, warto podkreślić, że podobnie jak migrujący Polacy społeczność ta najczęściej (66,4%) zaoszczędzone środki transferuje do ojczyzny. Zwykle robi to osobiście, korzystając z bliskości kraju pochodzenia. Zatem wpływ transferów środków gromadzonych przez migrantów ukraińskich na popyt na towary i usługi w Polsce jest ograniczony. Osoby zatrudnione legalnie poprzez odprowadzane podatki powiększają

²³ Por. Czubarą 2011, Grzymała-Moszczyńska 2015.

²⁴ „Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce- raport z badania”, Departament Statystyki NBP, Warszawa, 2018.

wprawdzie budżet krajowy, ale z uwagi na fakt, że migranci z Ukrainy w większości wykonują niskopłatne proste prace, wpływy te nie są wysokie. 23

5.2. Wpływ migracji wykwalifikowanej siły roboczej na rynek pracy

Analizy opracowań dotyczących wpływu migracji na rynek pracy, zwłaszcza w obszarze oddziaływania na skalę bezrobocia, pozwalają na sformułowanie kilku istotnych wniosków:

- migracje zagraniczne wpływają na poziom bezrobocia w kraju i w jego regionach, jednak pełna ocena skali tego oddziaływania nie jest możliwa,
- oddziaływanie migracji na poziom bezrobocia i rynek pracy jest inne w skali całego kraju i w poszczególnych jego regionach,
- obserwacje wahań skali bezrobocia w kraju i w poszczególnych regionach nie mogą być prowadzone wyłącznie z punktu widzenia przepływów migracyjnych. Kluczową rolę w oddziaływaniu na poziom bezrobocia odgrywa koniunktura gospodarcza.

Po akcesji Polski do UE stopa bezrobocia w kraju systematycznie spadała, szczególnie w miesiącach wakacyjnych. Zjawiska te można wiązać z migracją, zwłaszcza sezonową, jednak związek ten nie musi być jednoznaczny. Jak zauważają Brzozowski i Kaczmarczyk (2014), w Polsce nie występuje zjawisko „pełnego zatrudnienia”.

Na tle innych państw UE, Polskę wyróżniają niższe wskaźniki aktywności zawodowej (72,2% dla Polski vs. 73,2% dla UE-28, dane na koniec 2018 r.). Dodatkowym problemem jest fakt, że skala szarej strefy pozostaje nieznana, a rynek pracy opisywany jest w kategoriach niedopasowań strukturalnych zarówno przestrzennych, jak i na poziomie kwalifikacji. Oznacza to, że efekty migracji mogą pojawić się w tych obszarach związanych z rynkiem pracy, które są mało poznane, jak np. wspomniana aktywność nierejestrowana, a także nakładać się na inne zachodzące na nim procesy. Dodatkową cechą polskiego rynku pracy, zwłaszcza przed akcesją, była nadwyżka podaży pracy skutkująca wysokim poziomem bezrobocia. Znaczna część młodych wykształconych migrantów była tuż po lub w trakcie studiów na uczelniach o relatywnie niskim poziomie kształcenia. Ponadto z powodu niedopasowania programów edukacyjnych do potrzeb rynku pracy, wiedza nabyta w czasie studiów bywała nieadekwatna do oczekiwań pracodawców²⁵. Z tego powodu odpływ młodych, stosunkowo dobrze wykształconych Polaków za granicę trudno rozpatrywać poprzez pryzmat drenażu mózgow.

Dodatkowym czynnikiem, jaki warto wziąć pod uwagę, jest czas trwania wyjazdów. Brzozowski i Kaczmarczyk (2014) podkreślają, że znaczna część poakcesyjnych migracji z Polski była z założenia tymczasowa, krótkotrwała i warunkowa, tj. służyła realizacji z góry zamierzonego celu zarobkowego. Tezę tę potwierdzają dane GUS (Informacja... 2012), zgodnie z którymi w latach 2008-2010 liczba osób przebywających poza krajem minimum

²⁵ Monitorowanie losów absolwentów uczelni wyższych z wykorzystaniem danych administracyjnych zakładu ubezpieczeń społecznych, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa, 2014.

przez trzy miesiące zmalała z ok. 2 mln 270 tys. do 2 mln, by w kolejnym roku (2011) wzrosnąć o 60 tys. Dane te pokazują, że po 2008 r. zmniejszyła się zasób emigrantów, a liczba osób powracających przewyższała liczbę wyjeżdżających (Brzozowski, Kaczmarczyk 2014).

O ile zatem po akcesji Polski do UE sytuacja na krajowym rynku pracy poprawiała się: liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy zmniejszyła się z 2,99 mln w 2004 r. do 968,9 tys. w 2018 r., a w konsekwencji zanotowano spadek stopy bezrobocia z 19,1% do 3,5% (w analogicznym czasie)²⁶, to **rzeczywisty wpływ migracji na zagregowaną sytuację na rynku pracy (uwzględniając także inne czynniki niż migracje) należy uznać za relatywnie niewielki**. Potwierdzają to analizy Bukowskiego, Kolocha i Lewandowskiego (2008), opierające się na takich czynnikach, jak: struktura demograficzna, zmiany aktywności zawodowej oraz zmiany liczby miejsc pracy. Wykazały one, że korekty dotyczące bezrobocia w Polsce powinny być przypisywane przede wszystkim zmianom w sferze tworzenia (i likwidacji) miejsc pracy. **Można więc zakładać, że po akcesji rozwój gospodarczy kraju miał większe znaczenie dla spadku bezrobocia niż przepływy migracyjne**. (W końcu 2017 roku poza granicami Polski przebywało czasowo około 2 540 tys. Polaków, tj. o 25 tys. (1%) więcej niż w 2016 roku. W krajach europejskich przebywało około 2 241 tys. osób (o 27 tys. więcej niż w 2016 r.), przy czym zdecydowana większość – około 2 121 tys. – w państwach członkowskich UE²⁷.

Dane dotyczące współczynnika aktywności zawodowej sugerują, że znaczne przepływy ludności z Polski za granicę oraz w odwrotnym kierunku pozostały bez większego wpływu na jego wzrost. Jego wartości nie ulegały bowiem dużym zmianom w miarę upływu lat. Pomiędzy styczniem 2010 a listopadem 2017 r. wartość współczynnika wzrosła z 54,9% do 56,7%, przy czym w grupie osób mających ukończone studia wyższe jest ona zdecydowanie najwyższa i od lat utrzymuje się na poziomie 80%²⁸.

Nieco inaczej natomiast wygląda sytuacja w wybranych regionach kraju. Migracje odbywały się przede wszystkim z obszarów peryferyjnych cechujących się wysokim bezrobociem i małą liczbą dostępnych miejsc pracy. W niektórych regionach (np. w województwie opolskim, podkarpackim, świętokrzyskim) odpływ osób w wieku produkcyjnym szacowany jest na 25-35% populacji (Kaczmarczyk 2014). Tak istotne zmiany demograficzne w przypadku ograniczonej reemigracji nie mogą pozostawać obojętne dla systemów zabezpieczenia społecznego w przyszłości. Niemniej jednak w średnim (5 lat) okresie wpływ migracji na sytuację na lokalnym rynku pracy był także ograniczony. Dla przykładu w województwie opolskim największa skala oddziaływania migracji na poziom bezrobocia (jego spadek) była widoczna w latach 2004-2007, a w kolejnym okresie (2008 -2012) osłabła. R. Jończy (2014)

²⁶

file:///C:/Users/ABunia/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/bezrobocie_rejestrowane_1-4_kw_2018%20(1).pdf

²⁷ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/migracje-zagraniczne-ludnosc/informacja-o-rozmiarach-i-kierunkach-czasowej-emigracji-z-polski-w-latach-2004-2017,2,11.html>

²⁸ Dane wygenerowane z Dziedziny Baz Wiedzy GUS – <http://swaid.stat.gov.pl/SitePages/StronaGlownaDBW.aspx>.

tłumaczy to faktem, że część migrantów poakcesyjnych, początkowo stosujących wahadłową emigrację zarobkową, zdecydowało się ostatecznie pozostać za granicą. Ponadto „zmiana relacji kursowych w 2008 r. zmniejszyła siłę nabywczą transferowanych do kraju środków, mocno ograniczając możliwości inwestycyjne migrujących. Po trzecie, znaczna część osób wcześniej pracujących za granicą autochtonów w latach 2006-2008 zdecydowała się na powrót do kraju, co wprawdzie spowodowało ożywienie w sferze gospodarki, niemniej jednak doprowadziło też do pewnego «zatłoczenia» na rynku pracy, skutkującego wraz z kryzysem makroekonomicznym wzrostem bezrobocia w regionie w 2008 r.”. Autor podkreśla także, że emigracja nie spowodowała na Opolszczyźnie istotnego wzrostu rejestrowanego zatrudnienia na obszarze pochodzenia migrantów. Wyjątek stanowiły wschodnie obszary województwa, dokąd w okresie 2007-2010 mieszkańcy licznie powracali z emigracji, stosunkowo często podejmując pracę lub uruchamiając własną działalność gospodarczą. Skłonność reemigrantów do rozpoczynania własnej działalności gospodarczej może być szczególnie cenna z punktu widzenia tworzenia nowych miejsc pracy.

Wreszcie należy nadmienić, że specjaliści rynku pracy przewidują coraz większe problemy pracodawców z obsadzeniem stanowisk pracy w 2030 r. Zgodnie z danymi GUS, Polska jest obecnie jednym z najszybciej starzejących się społeczeństw nie tylko w Europie, ale także na świecie. Szacuje się, że w latach 2020-2030 z rynku pracy odejdzie kolejne 925 tys. osób pomiędzy 18. a 64 r. ż. W rezultacie do 2030 r. zasoby pracy zmniejszą się o ponad 1,5 mln osób²⁹. Stąd zasadne są obawy przed brakiem obsady personalnej na polskim rynku pracy w perspektywie najbliższej dekady, zwłaszcza pracowników wysoko wykwalifikowanych (Zespół Analiz i Opracowań Tematycznych Biura Analiz i Dokumentacji 2016). Już teraz niedobór odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, wynikający z dużego popytu na pracę połączonego z ograniczoną liczbą osób aktywnych zawodowo, staje się jedną z najważniejszych barier wzrostu gospodarczego w Polsce. Według ManpowerGroup (2018), niedobór ten osiągnął najwyższy poziom od 12 lat, a skala zjawiska przewyższa odsetek globalny. Wyzwania związane z deficytami kadrowymi wskazywane są zarówno przez przedsiębiorców, jak i akademickie centra transferu technologii, które mają trudności w przyciąganiu i utrzymywaniu wykwalifikowanego personelu. Wśród przyczyn tego zjawiska wskazuje się luki wynikające z odpływu Polaków za granicę, wysokie wskaźniki aktywności zawodowej wśród wysoko wykwalifikowanych pracowników oraz zmieniające się potrzeby w zakresie umiejętności. W tym kontekście uzupełnienie niedoboru kapitału ludzkiego poprzez zachęcanie do powrotu do kraju bądź przyciągnięcie obcokrajowców mają kluczowe znaczenie dla przyszłej sytuacji pracodawców i kondycji sektora B&R.

5.3. Przedsiębiorczość reemigrantów i ich sytuacja na rynku pracy

Wyniki badań wskazują, że przedsiębiorczość reemigrantów mierzona ich skłonnością do podejmowania działalności gospodarczej jest wysoka. Również wśród powracających

²⁹ https://www.vistula.edu.pl/nauka-i-badania/wp-content/uploads/sites/4/2017/08/imigranci-wsparciem-na-ryнку_wyborcza-1.pdf.

osób z wyższym wykształceniem odsetek przedsiębiorców jest znacząco wyższy, niż wśród osób z niższym wykształceniem. Badania regionalne, przeprowadzone w województwie śląskim, wskazują także na duży potencjał przedsiębiorczy drzemiący w grupie reemigrantów. Co czwarta powracająca na Śląsk osoba deklaruje, że ma pomysł na firmę (Szymańska et al. 2012).

Dostępne dane wskazują ponadto, że osoby powracające z emigracji zdecydowanie lepiej odnajdują się na polskim rynku pracy niż przed wyjazdem. Dotyczy to także regionów najsilniej dotkniętych procesami migracyjnymi (Szymańska et al. 2012). W województwie śląskim reemigranci częściej, niż w chwili podejmowania decyzji o wyjeździe za granicę, prowadzili działalność gospodarczą, pracowali w pełnym i niepełnym wymiarze godzin. Rzadziej także rejestrowali się jako osoby bezrobotne.

Inne analizy pokazują, że szczególnie dobrze na rynku pracy radzą sobie najlepiej wykształceni śląscy reemigranci. W 2011 r. niemal 80% (77,1%) z nich było aktywnych zawodowo, w tym ponad połowę (53,2%) zatrudniano w pełnym wymiarze czasu pracy. Zaledwie co dziesiąty (12,2%) reemigrant z wyższym wykształceniem pozostawał bez pracy i był zarejestrowany, jako osoba bezrobotna (Brzozowski, Kaczmarczyk 2014).

Dzieje się to, pomimo deklarowanej przez reemigrantów w trakcie badań jakościowych, niechęci pracodawców do zatrudniania osób powracających z zagranicy. Powyższe dane wskazują, że reemigranci potrafią skutecznie pokonywać także inną barierę zidentyfikowaną podczas badań jakościowych. Jest nią trudność w dostosowaniu się po powrocie do polskiej organizacji pracy. Dotyczy to zarówno samego sposobu wykonywania zadań, efektywności pracy, jak i relacji pomiędzy pracownikiem a jego przełożonym (reemigranci z Wielkiej Brytanii postrzegają ją jako bardziej partnerską, niż w Polsce).

5.4. Procesy migracyjne a zmiany w obszarze wynagrodzeń

Założenia, że odpływ pracowników na rynki zagraniczne i towarzyszący im spadek liczby kandydatów do pracy w Polsce skłonią pracodawców do silnego konkutowania o nich wynagrodzeniami nie znajduje potwierdzenia, podobnie jak przypuszczenie, iż duży napływ reemigrantów mógłby zainicjować zjawisko odwrotne – znaczny spadek wynagrodzeń. O ile bowiem w czasie najintensywniejszej fali wyjazdów przypadającej na 2007 r. niemal 1/3 przedsiębiorców uznała migrację pracowników za najważniejszy impuls prowadzący do wzrostu płac, to w kolejnym roku (2008) deklarację taką składał już tylko 1% pracodawców, a w roku 2010 – mniej niż 1% (Janicka, Kowalska 2010; Gumuła et al. 2011). Należy podkreślić, że w analizowanym okresie skala migracji nie malała znacząco. Zważywszy na fakt, że – jak wskazują dane zaprezentowane we wstępie do niniejszego opracowania – wynagrodzenia w Polsce po 2008 r. stale rosły, można zakładać, że trend ten się nie zmieni. Zwłaszcza, że jak zauważają specjaliści NBP: „Niska skala presji płacowej związana jest z relatywnie dużymi dostosowaniami kadrowymi w Polsce – znacząca rotacja oraz dostosowania ilościowe (m.in. poprzez umowy na czas określony)

zwiększając dyscyplinę płacową” (Tyrowicz 2013). Ewentualny zwiększony napływ reemigrantów może jedynie spowolnić tempo tego wzrostu.

Nieco inaczej sytuacja ta wygląda w przypadku wybranych profesji, np. wymagających najwyższych kwalifikacji, jak w przypadku lekarzy. Ich odpływ z polskiego rynku pracy, związany nie tylko z migracją, ale – jak wspomniano wcześniej – przejściem do innych segmentów gospodarki, sprawia, że w przypadku tej grupy zawodowej presja płacowa wzrasta. Dostrzegają to także władze centralne, które po protestach rezydentów (jesień 2017 r.) przyjęły program sukcesywnych wzrostów wynagrodzeń lekarzy w najbliższych latach³⁰.

Presja płacowa może być także odczuwalna w innych branżach, w których pracodawcy borykają się z brakami kadrowymi. Z zestawień Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wynika, że wśród zawodów deficytowych znajdują się obecnie zarówno te wymagające wysokich kwalifikacji (m.in. w branży medycznej np. pielęgniarki i finansowej np. samodzielni księgowi), jak i profesje wiążące się prostymi pracami, także fizycznymi (operatorzy obrabiarek skrawających, spawacze, krawcy, pracownicy produkcji odzieży, cieśle, stolarze budowlani, dekarze, blacharze budowlani, pracownicy branży transportowej, czy związanej z gastronomią)³¹.

Szansą na wypełnienie pojawiających się luk, w tym powstałych po wyjeździe Polaków za granicę, jest migracja cudzoziemców, zwłaszcza z Ukrainy³². Z analiz wyników badań poświęconych przyjazdowi Ukraińców do Polski wynika, że większość z nich wykonuje prace proste, często poniżej swoich kwalifikacji (Górny et al. 2013). Najczęściej znajdują oni zatrudnienie w branży budowlanej, usługach na rzecz gospodarstw domowych, rolnictwie i ogrodnictwie oraz w transporcie i handlu. Z danych NBP z 2017 r. wynika, że Ukraińcy w badanych aglomeracjach wykazują silne zróżnicowanie, jeśli chodzi o sektory zatrudnienia. W przypadku Warszawy znajdują zatrudnienie głównie w usługach dla gospodarstw domowych (34,6%) oraz w budownictwie (22,7%). W Lublinie najbardziej popularnymi sektorami są: hotelarstwo i gastronomia (24,2%), handel hurtowy i detaliczny (21,2%) oraz inne usługi (13,8%). Relatywnie duże znaczenie ma tam również transport (11,4%), prawie nieobecny na mapie migracyjnego rynku pracy w Warszawie. Nowym zjawiskiem jest to, że coraz częściej Ukraińcy zatrudniani są w nowych sektorach, do tej pory relatywnie rzadziej „obsadzanych” przez imigrantów (kategorie „inne” oraz „inne usługi”).³³ Statystyki dotyczące wydawanych cudzoziemcom w ostatnim okresie pozwoleń na pracę wskazują na istotny napływ migrantów o wysokich kwalifikacjach (por. tab. 4). Niemal w każdej z objętych analizą grup

³⁰ Por. http://www.nil.org.pl/dla-lekarzy/zrp-informuje/wynagrodzenie-zasadnicze-rezydentow-w-nowym-rozporzadzeniu?SQ_DESIGN_NAME=print.

³¹ Por. Informacja sygnałowa na temat zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych w 2018 roku, https://barometr.zawodow.pl/userfiles/Barometr/2019/raport_ogolnopolski_pl.pdf.

³² Dane MPiPS (aktualnie: MRPiPS) i NBP wskazują, że napływ ludności z tego kraju jest najsilniejszy, por. Górny et al. 2013 i dane MPiPS (aktualnie: MRPiPS) dotyczące statystyk zezwoleń na pracę wydanych obcokrajowcom (www.mpips.gov.pl).

³³ Por. https://www.nbp.pl/aktualnosci/wiadomosci_2018/obywatele-Ukrainy-pracujacy-w-Polsce-raport.pdf

zawodów wśród osób migrujących przeważają Ukraińcy. Trzeba jednak mieć na uwadze, że większość pozwoleń wydawanych jest na okres od trzech miesięcy do jednego roku, trudno zatem ocenić, czy migracja cudzoziemców będzie zjawiskiem długookresowym, czy też utrwali się dotychczas najpopularniejszy wśród obywateli Ukrainy model migracji cyklicznych. Oddziaływanie na polski rynek pracy migracji długoterminowych będzie miało dla niego z oczywistych względów większe znaczenie.

Tabela 4. Zezwolenia na pracę dla cudzoziemców według obywatelstwa, grup zawodów (2018 r.)

	Zawody	Pozwolenia dla cudzoziemców migrujących do Polski ogółem	Pozwolenia wydane Ukraińcom
Według grup wielkich Klasyfikacji Zawodów i Specjalności	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	1949	49
	Specjaliści	9048	203
	Technicy i inny średni personel	9927	653
	Pracownicy biurowi	12299	656
	Pracownicy usług i sprzedawcy	10687	450
	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy, rybacy	1743	53
	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	11715	4098
	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	69386	4496
Pracownicy wykonujący prace proste	29039	26795	
Według grup zawodów	Informatycy	1681	765
	Prawnicy	16	6
	Zawody artystyczne	225	168
	Zawody medyczne	405	177
	Zawody nauczycielskie	220	79

Źródło: opracowanie na podstawie danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, www.mrpips.gov.pl.

Podsumowując, przytoczone dane wskazują, że w krótkiej i średniej perspektywie czasowej ruchy związane z migracją Polaków i ich powrotami do ojczyzny nie wpłyną w znaczący sposób na sytuację na rynku pracy. Jednak w dłuższym okresie oddziaływanie zjawisk migracyjnych może być istotne i negatywne, zwłaszcza na poziomie regionów najmocniej dotkniętych odpływem mieszkańców. Na stopień oddziaływania długookresowych ruchów migracyjnych na rynek pracy będzie miała kluczowy wpływ z jednej strony skala powrotów Polaków z zagranicy, z drugiej zaś – skala napływu do Polski obcokrajowców (zwłaszcza tych, którzy postanowią w niej pozostać na stałe).

6. Działania na gruncie krajowym, prowadzone w celu rozwiązania problemu odpływu wykwalifikowanej siły roboczej 29

W ostatnich latach w regionie Europy Środkowo-Wschodniej znacznie poprawiła się jakość życia i sytuacja na krajowych rynkach pracy, a rządy państw, z których wyemigrowało najwięcej obywateli, dostrzegają konieczność podejmowania działań na rzecz zachęcania swoich obywateli do powrotów. W związku z tym, coraz częściej podejmowane są przez państwa Europy Środkowo-Wschodniej działania ułatwiające i wspierające powroty do krajów pochodzenia. Dla przykładu, rząd słowacki w 2017 r. uruchomił specjalny program, by zachęcić do powrotu swoich obywateli – opracowano plan kompleksowego wsparcia osób powracających do ojczyzny zatytułowany „Powrót na Słowację”. Program był skierowany do wysoko wykwalifikowanych pracowników mieszkających w Wielkiej Brytanii i obejmował m.in.: ograniczenie biurokratycznych barier oraz kampanie i targi pracy, na których emigranci mieli znajdować zatrudnienie w ojczystym kraju³⁴. Rumunia skorzystała z funduszy UE i przeznaczyła 30 mln euro na pomoc dla powracających do kraju przedsiębiorców, którzy mogli otrzymać nawet do 40 tys. euro do wykorzystania na zakładanie nowych firm. W Czechach wdrożono program pomocowy, ale wyłącznie dla naukowców. Rozwiązania na rzecz zachęcania obywateli do powrotów wdrażane przez rządy poszczególnych krajów są stosunkowo nowe i nie doczekały się jeszcze pogłębionych analiz i badań, które pozwoliłyby na ocenę ich skuteczności. Trudno oszacować, ilu obywateli faktycznie podjęło decyzję o powrocie zachęconych krajowymi rozwiązaniami kierowanymi do reemigrantów, a na ile powroty są determinowane np. względami rodzinnymi.

Władze w Polsce, także podejmują działania na rzecz skłonienia Polaków pracujących za granicą do powrotu do kraju. Najnowszym dokumentem określającym najważniejsze kierunki ogólnokrajowej polityki dotyczącej procesów migracyjnych są przyjęte w 2018 r. przez Radę Ministrów „**Priorytety społeczno-gospodarczej polityki migracyjnej**” (Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju 2018)³⁵. Dokument wskazuje, że władze zamierzają wypracować preferencyjne rozwiązania skierowane do migrantów z głównych grup docelowych istotnych z punktu widzenia polskiego rynku pracy, wśród których wymienia się między innymi:

- zagranicznych studentów, doktorantów, naukowców, nauczycieli akademickich oraz polskich studentów i absolwentów polskich uczelni mieszkających za granicą i polską kadrę naukową zagranicznych uczelni,
- pracowników wysoko wykwalifikowanych oraz cudzoziemców pracujących w branżach, w przypadku których istnieją braki kadrowe na polskim rynku pracy.

³⁴ https://www.euractiv.pl/section/grupa-wyszehradzka/special_report/grupie-wyszehradzkiej-brakuje-rak-do-pracy/

³⁵ Por. <https://www.gov.pl/web/mswia/polityka-azylowa-i-migracyjna> oraz <https://www.money.pl/gospodarka/dokument-widmo-polska-na-potege-przyjmuje-migrantow-ale-nie-ma-dla-nich-zadnej-propozycji-6363928134408321a.html> a także <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/mswia-odpowiada-rpo-dlaczego-polska-nie-przystapila-do-porozumienia-onz-ws-migrantow>

W dokumencie podkreśla się, że polityka migracyjna powinna przede wszystkim koncentrować się na uzupełnianiu zasobów pracy kapitałem ludzkim spoza Polski w branżach/zawodach, gdzie występują luki kompetencyjne oraz na zachęcaniu do migracji powrotnych. Do proponowanych działań kierunkowych zalicza się wsparcie procesu integracji cudzoziemców, w tym osób polskiego pochodzenia oraz stworzenie systemowych rozwiązań w tym zakresie (np. poprzez naukę języka, ułatwienia w uznaniu kwalifikacji zawodowych, przygotowanie zawodowe oraz naukę języka dla członków rodziny, czy pomoc w procesie relokacji), a także promowanie wśród migrantów powrotnych nowych instrumentów z zakresu polityki rodzinnej i społecznej. Inne przewidywane rozwiązania, to:

- finansowanie projektów badawczych realizowanych w jednostkach naukowych lub przedsiębiorstwach w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem powrotów do kraju wybitnych młodych naukowców polskiego pochodzenia, celem pozyskania kadr dla sektora B+R w Polsce,
- Program „Polskie Powroty”, zachęcający do powrotu do kraju polskich naukowców poprzez stworzenie warunków umożliwiających podjęcie przez nich pracy w polskich uczelniach lub jednostkach naukowych w celu wzmocnienia potencjału tych instytucji stopniowego odwracania zjawiska „brain drain”³⁶.

Reemigranci są wymieniani wśród priorytetowych grup docelowych działań dość ogólnikowo nakreślanych w dokumentach strategicznych rządu, m.in. w przyjętej w 2017 r. Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju oraz założeniach dotyczących społeczno-gospodarczego rozwoju kraju opracowywanych przez Komitet Ekonomiczny Rady Ministrów. W 2017 r., przy okazji ogłoszenia Planu Rozwoju, ówczesny wicepremier i minister rozwoju i finansów podniósł kwestie konieczności zatrzymania negatywnych skutków drenażu mózgow za pomocą zachęcania młodych, wykształconych osób do pozostania w kraju³⁷. Podobny cel przyświecał programowi zaproponowanemu przez rząd w 2014 r., który zakładał opłacanie studentom czesnego prestiżowych uczelniach za granicą pod warunkiem podjęcia pracy w Polsce po ich ukończeniu³⁸. Program miał być wdrażany od 2016 roku. Obecnie (2019) obowiązuje „Konstytucja dla nauki”, która zakłada także rozwiązania mające zmniejszyć odpływ najlepszych studentów, doktorantów i pracowników uczelni. Ustawa zakłada stopniowe zmiany w systemie szkolnictwa wyższego³⁹.

Ponadto, jedną z istotniejszych kwestii jest konieczność stworzenia kompleksowego systemu wsparcia dla uzdolnionych uczniów i studentów – zarówno krajowych, jak i zagranicznych – celem ograniczenia negatywnego dla polskiej gospodarki zjawiska opuszczania kraju przez

³⁶ Wynikiem naboru w Programie „Polskie Powroty”, który trwał od marca 2018 r. do końca maja 2018 r. było zakwalifikowanie projektów 22 polskich naukowców, którzy pracowali dotychczas w najlepszych uczelniach lub jednostkach badawczych (więcej na: <https://nawa.gov.pl/nawa/aktualnosci/630-wyniki-naboru-w-programie-polskie-powroty>).

³⁷ <https://www.rp.pl/Gospodarka/170429777-Morawiecki-trzeba-zapobiec-drenazowi-mozgow.html>.

³⁸ <http://www.tvpparliament.pl/aktualnosci/kolarskabobinska-pomoc-studentom-ale-zapobiec-drenazowi-mozgow/17100086>.

³⁹ <https://konstytucjadlanauki.gov.pl/podsumowanie-zmian>

wysoko wykwalifikowane osoby, co zostało podkreślone w przyjętej na początku 2019 r. **Zintegrowanej Strategii Umiejętności**⁴⁰.

Większość z powyższych działań jest na etapie wdrażania, o ich efektach będzie można mówić dopiero po wprowadzeniu wszystkich zmian w danym obszarze (np. ewaluacja wdrożenia Konstytucja dla nauki planowana jest na 2020rok). W 2008 r. w ramach międzyresortowego Zespołu do Spraw Migracji została powołana grupa robocza ds. migracji powrotnych, której zadaniem było opracowanie założeń i wytycznych dotyczących polityki migracyjnej rządu. Efektem prac grupy był dokument zawierający dwie najistotniejsze z punktu widzenia prowadzonej polityki konkluzje: 1) powroty są nieuniknioną konsekwencją masowej emigracji oraz 2) głównym celem polityki państwa nie jest wpływanie na indywidualne decyzje migrantów o powrocie, ale zapewnienie im narzędzia umożliwiającego racjonalny wybór (Lesińska 2013). Mając na uwadze powyższe wnioski, władze centralne postanowiły skupić się nie tyle na zachęcaniu migrantów do powrotu, ile na maksymalnym ułatwieniu, od strony instytucjonalnej i informacyjnej, podjęcia decyzji o powrocie do kraju oraz wprowadzenia jej w życie. Podejście to znalazło wyraz w zainaugurowanej w 2008 r. kampanii informacyjnej *Have you got a Plan to return?* oraz szeregu inicjatyw podejmowanych przez władze centralne w kolejnych latach. W ramach kampanii uruchomiony został portal **www.powroty.gov.pl**⁴¹ zawierający wszelkie informacje dotyczące formalności związanych z powrotem do kraju oraz udogodnień, z których mogą korzystać reemigranci. Jest on licznie odwiedzany przez osoby planujące powrót – od czerwca 2011 r. do czerwca 2019 r. odwiedziło go ponad 5,1 mln osób (w sumie ponad 10,5 mln odsłon), a 8183 internautów wysłało do redakcji serwisu pytania (dane z Centrum Informacyjno-Konsultacyjne Służb Zatrudnienia). W pierwszych latach funkcjonowania portalu przeprowadzono jego promocję, co mogło wpłynąć na jego popularność. Z danych MRPiPS wynika, że w ostatnich latach zainteresowanie portalem spadło. Uruchomiono także portal **www.zielonalinia.gov.pl** oraz międzynarodową linię telefoniczną, ułatwiającą powracającym odnalezienie się na polskim rynku pracy. Opracowano także publikację pt. *The Returner* – swoisty przewodnik dla osób planujących zakończenie migracji. Była ona dystrybuowana w wersji papierowej, a obecnie jest integralną częścią ww. portalu.

Obok skierowanych do powracających działań informacyjnych władze centralne położyły nacisk na **poszerzenie kompetencji pracowników instytucji rynku pracy, z którymi kontaktują się reemigranci. Specjalistycznymi szkoleniami objęte zostały przede wszystkim osoby zatrudnione w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy.**

Rząd wprowadził ponadto szereg udogodnień dla osób powracających. Wśród najistotniejszych należy wymienić regulacje prawne, w tym m.in. ustawę o podatku

⁴⁰ <https://bip.men.gov.pl/wp-content/uploads/sites/2/2018/08/zintegrowana-strategia-umiejtnosci-do-uzgodnien-i-konsultacji.pdf>.

⁴¹ Początkowo funkcjonowanie portalu było finansowane z funduszy UE, obecnie jest on w całości finansowany ze środków pochodzących z budżetu państwa.

dochodowym od osób prawnych (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 37 z późn. zm.), która reguluje kwestie związane z unikaniem podwójnego opodatkowania⁴² oraz osób fizycznych (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 29 z późn. zm.).⁴³ Głównym aktem prawnym regulującym wzajemne uznawanie kwalifikacji zawodowych jest dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych (Dz. Urz. UE L 255 z 2005 r. z późn. zm.)⁴⁴, wdrożona do polskiego prawa ustawą z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 534 z późn. zm.)⁴⁵. Dodatkowo na gruncie prawnym została zapewniona możliwość przywrócenia obywatelstwa polskiego dla osób, które w przeszłości posiadały je i utraciły przed 1 stycznia 1999 r., tj. ustawa o obywatelstwie polskim (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 730.)⁴⁶.

Z kolei program Poland Prize ma zachęcić zagraniczne startupów do prowadzenia biznesu w Polsce m.in. dzięki dofinansowaniu rozpoczęcia działalności i włączenia w polski ekosystem startupowy⁴⁷.

Wart odnotowania jest również, realizowany od 2013 r., **program „Wsparcie w starcie”**⁴⁸, w ramach którego urzędy pracy mogą udzielać osobom bezrobotnym, także zarejestrowanym w PUP reemigrantom (począwszy od 2014 r.), wsparcia finansowego (w formie pożyczek udzielanych z Funduszu Pracy) na potrzeby otwarcia własnej działalności gospodarczej. Kolejna podjęta inicjatywa ukierunkowana była na ułatwienie adaptacji dzieci osób powracających. W tym celu wprowadzono możliwość skorzystania z dodatkowych godzin (od dwóch do pięciu godzin tygodniowo) wyrównawczych z języka polskiego lub innego przedmiotu. Zajęcia winny odbywać się w szkole, do której uczęszcza uczeń, nie dłużej niż przez dwanaście miesięcy od chwili zgłoszenia takiej potrzeby przez rodziców. Decyzję dotyczącą wprowadzenia takich zajęć w szkole na mocy przyjętych przepisów pozostawiono dyrektorom szkół. Zamierzeń tych jednak do tej pory nie udało się w pełni zrealizować.

Władze centralne, dostrzegając szansę na pozyskiwanie zasobów kompetencyjnych z zagranicy (zwłaszcza z Ukrainy), wdrożyły także szereg udogodnień dla migrujących cudzoziemców⁴⁹. W 2017 r. zniesiono wizy krótkoterminowe w ruchu z Ukrainą. W ciągu

⁴² <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19920210086/U/D19920086Lj.pdf>.

⁴³ <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19910800350/U/D19910350Lj.pdf>.

⁴⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pl/TXT/?uri=CELEX:32005L0036>.

⁴⁵ <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20160000065/U/D20160065Lj.pdf>.

⁴⁶ <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20120000161/U/D20120161Lj.pdf>.

⁴⁷ <https://www.parp.gov.pl/component/grants/grants/poland-prize>

⁴⁸ <http://wsparciewstarcie.bgk.pl/program/>.

⁴⁹ W maju 2014 r. weszła w życie ustawa o cudzoziemcach (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 577 z późn. zm.). Uprościła ona przede wszystkim procedury ubiegania się o zezwolenia na pobyt oraz wprowadziła wiele udogodnień dla cudzoziemców pracujących lub studiujących w Polsce i chcących zalegalizować swój pobyt .

W 2016 r. weszły w życie zmiany ułatwiające zatrudnianie obcokrajowców. Uproszczone uzyskiwanie zezwolenia na pracę i pobyt dla cudzoziemca. Wprowadzono nowe zezwolenia na pobyt dla pracowników delegowanych

pierwszych trzech miesięcy funkcjonowania ruchu bezwizowego dynamika ruchu osobowego wzrosła o 12,9% w porównaniu do analogicznego okresu 2016 r. (Ekspertyza Ośrodka Studiów Wschodnich 2017). W nurt zachęt do przyjazdów do Polski włączyły się także krajowe uczelnie, kierując swoje kampanie rekrutacyjne do młodych obcokrajowców. W efekcie tych działań po 2014 r. pojawiły się nowe trendy w migracjach, m.in. większa migracja młodzieży i studentów, młodych specjalistów, małych i średnich przedsiębiorców oraz łączenie rodzin.

Inicjatywy skierowane do migrantów podjęły także **organizacje pozarządowe**. Część z nich dodatkowo została wsparta przez władze krajowe. Do takich działań należy realizacja dwóch edycji (lata 2015 i 2016) współfinansowanego przez Senat RP projektu „(Z) powrotem w Polsce” Fundacji Sto Pociągów, służącego ułatwieniu adaptacji reemigrantów do warunków w kraju. W jego ramach w 2016 r. opracowana została m.in. broszura informacyjna skierowana do osób powracających z migracji „(Z) powrotem w Polsce. Poradnik dla osób wracających do Polski” (por. Białek et al. 2016). Jest ona dostępna w Internecie. Uczestnicy projektu mogli ponadto skorzystać z:

- konsultacji oraz spotkań informacyjnych i integracyjnych,
- warsztatów i szkoleń dla dorosłych (powrotny szok kulturowy, jak wykorzystać potencjał zdobyty w czasie pobytu za granicą po powrocie, wsparcie dziecka powracającego do polskiego systemu oświaty),
- wsparcia grupy społecznościowej na Facebooku – cieszącej się zainteresowaniem ponad 8 tys. osób,
- możliwości podjęcia współpracy z reemigrantami, repatriantami, Polonią i Polakami za granicą⁵⁰.

W 2017 r. projekt nie uzyskał dofinansowania ze środków Senatu. Fundacja stara się jednak prowadzić dotychczasową działalność w ograniczonym zakresie, korzystając z własnych środków na działalność statutową.

Inicjatywę skierowaną do migrantów o najwyższych kompetencjach – naukowców – podjęła kolejna organizacja pozarządowa: Fundacja Nauki Polskiej. W ramach realizowanego od 2016 r. przez nią programu „Homing” oferuje ona granty na realizację projektów o charakterze staży podoktorskich, prowadzonych m.in. przez powracające do kraju z zagranicy młode osoby z tytułem doktora⁵¹. W dotychczasowych trzech edycjach programu

z krajów trzecich. W 2017 r. oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom zostały zastąpione przez zezwolenia na pracę sezonową i krótkoterminową (por. <http://kadry.infor.pl/wiadomosci/748438,Duze-zmiany-w-zatrudnianiu-cudzoziemcow-20162017.html>). Ponadto 1 stycznia 2018 r. znowelizowano ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 60 z późn. zm.) i wprowadzono nowy typ zezwolenia – na pracę sezonową. Będą mogli je uzyskać cudzoziemcy mający zostać zatrudnieni przy wykonywaniu prac uzależnionych od zmiany pór roku, głównie w rolnictwie, ogrodnictwie czy turystyce.

⁵⁰ Za: <http://www.stopociagow.pl/s/index.php/dla-powracajacych-z-zagranicy>.

⁵¹ Początkowo granty były finansowane z Funduszy Norweskich, obecnie z funduszy strukturalnych w ramach programu Innowacyjna Gospodarka oraz środków własnych FNP.

granty przyznano 27 polskim naukowcom przebywających dotąd za granicą⁵². Warto podkreślić, że na mocy ustawy z dnia 7 lipca 2017 r. została powołana **Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej** (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 1669)⁵³, której celem jest wspieranie wymiany akademickiej i współpracy międzynarodowej. Agencja prowadzi długofalową politykę na rzecz wsparcia mobilności akademickiej oraz pro jakościowego umiędzynarodowienia oferty polskich uczelni m.in. przez realizację programów adresowanych do studentów i kadry naukowej tak z Polski, jak i z zagranicy. Zgodnie z zapowiedzią Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, NAWA prowadzi działania służące przyciągnięciu do kraju polskich naukowców przebywających za granicą⁵⁴.

Kolejnym przykładem takich działań jest projekt „(Nie)łatwe powroty do domu? Badanie funkcjonowania dzieci i młodzieży powracających z emigracji”, realizowany jednorazowo w 2015 r. przez Fundację Centrum im. Bronisława Geremka (w partnerstwie z Fundacją PZU) we współpracy z zespołem psycholożek z Uniwersytetu Jagiellońskiego i SWPS pod kierunkiem prof. dr hab. Haliny Grzymały-Moszczyńskiej⁵⁵. Głównym celem badań jakościowych podjętych w projekcie było uzyskanie informacji na temat przebiegu procesu adaptacji dzieci i młodzieży powracających do Polski, a także przygotowanie rekomendacji dla rodziców i opiekunów dzieci, ich nauczycieli oraz pracowników poradni psychologiczno-pedagogicznych. Z danych pozyskanych przez zespół badaczek wynika, że polskie szkoły nie są przygotowane do pracy z dziećmi reemigrantów. Stwierdzono zarówno braki proceduralne (szkoły nie mają jasnych wytycznych, jak należy postępować w sytuacji pojawienia się w szkole dziecka przebywającego przez długi czas za granicą), systemowe (problematyka pracy z dziećmi reemigrantów nie jest ujęta w programach studium pedagogicznego czy studiach podyplomowych dla nauczycieli; przewidziane przez MEN dodatkowe pięć godzin języka polskiego tygodniowo, maksymalnie przez dwanaście miesięcy, często okazuje się niewystarczające), jak i kompetencyjne (brak przygotowania nauczycieli, pedagogów i psychologów do łagodzenia problemów z dopasowaniem się dzieci reemigrantów do polskiego systemu edukacyjnego).

Dokładna skala oddziaływania omówionych projektów jest jednak trudna do oszacowania z uwagi na brak danych w tym zakresie.

⁵² Por. <https://www.fnp.org.pl/oferta/homing>.

⁵³ <https://nawa.gov.pl/images/artykuly/Ustawa.pdf>.

⁵⁴ Por. www.nawa.gov.pl.

⁵⁵ Por. <http://nielatwepowroty.pl/cel-projektu>.

Podsumowanie

Skala migracji oraz reemigracji do Polski jest trudna do oszacowania. Problem ten jest związany m.in. z niedopełnianiem przez osoby wyjeżdżające i powracające obowiązków związanych z rejestracją tych przemieszczeń. Fakt ten sprawia, że do wszelkich zaprezentowanych w opracowaniu danych statystycznych oraz prognoz należy podchodzić z dużą ostrożnością. Niemniej jednak, na podstawie dokonanej analizy można sformułować kilka ogólnych konkluzji:

- Niewielki odsetek wyjeżdżających opuszcza kraj z zamiarem pozostania za granicą na stałe.
- Zdecydowana większość procesów migracyjnych Polaków dotyczy osób młodych, relatywnie dobrze wykształconych, tj. mających co najmniej wykształcenie średnie (w porównaniu do całej populacji Polski, wśród migrantów odnotowano nadreprezentację osób z wykształceniem średnim i wyższym). Zatem wnioski dotyczące całej populacji migrantów można traktować jako adekwatne dla zbiorowości osób o wysokich kwalifikacjach.
- Głównymi czynnikami wpływającymi na wyjazd z Polski były niskie zarobki w kraju, mało atrakcyjne warunki pracy oraz brak ofert pracy w zawodzie wyuczonym. Natomiast najistotniejszym powodem powrotów są przede wszystkim sprawy rodzinne, a także osiągnięcie celu (głównie zarobkowego) stawianego przed wyjazdem.
- Polacy poza granicami kraju często wykonują prace poniżej kwalifikacji. Znaczna część z nich (częściej osoby z wykształceniem wyższym i kobiety) w trakcie pracy jednocześnie poszerza swoje kompetencje (przede wszystkim językowe). Po powrocie Polacy chcieliby wykonywać pracę zgodną z kwalifikacjami. Niemożność znalezienia pracy zgodnej z kwalifikacjami przyczynia się do podjęcia decyzji o założeniu własnej działalności gospodarczej (zjawisko to częściej obserwowalne jest wśród osób z wykształceniem wyższym) lub – zwłaszcza w połączeniu z przeżywanym szokiem kulturowym – o ponownym wyjeździe za granicę.
- Procesy adaptacyjne po powrocie przebiegają lepiej w przypadku osób, które jeszcze przed przyjazdem do Polski pozyskały informacje na temat sytuacji panującej w kraju oraz niezbędnych formalnościach związanych z powrotem (kwestie podatkowe, związane ze służbą zdrowia oraz edukacją dzieci), a także jeszcze w trakcie pobytu za granicą poszukiwały zatrudnienia w kraju.
- Z pośrednich przesłanek można wnioskować, że w ostatnich latach liczba osób powracających przewyższa liczbę osób wyjeżdżających z kraju. Zdaniem ekspertów nie można jednak mówić o zjawisku powrotów masowych.
- W trakcie analiz nie udało się pozyskać aktualnych wiarygodnych informacji na temat skali migracji oraz powrotów osób o najwyższych kwalifikacjach, reprezentujących

wybrane branże, np. lekarzy czy naukowców. W opinii ekspertów procesy migracyjne nie przybrały w przypadku tych grup zawodowych skali masowej. Wśród lekarzy obserwuje się silną migrację wewnętrzną: do sektora prywatnego oraz innych gałęzi gospodarki (np. przemysłu farmaceutycznego). Z kolei w zawód naukowca wpisana jest mobilność, toteż kilkumiesięczne czy kilkuletnie wyjazdy są w tej grupie zawodowej zjawiskiem naturalnym. Problemem może być natomiast adaptacja do warunków pracy w Polsce oraz niemożności pełnego spożytkowania zdobytych za granicą kompetencji.

- Lukę powstałą po emigrantach mogą w pewnym stopniu zapełnić migrujący do Polski cudzoziemcy, zwłaszcza z Ukrainy. Wykonują oni jednak częściej prace nieatrakcyjne dla Polaków (ze względu na poziom wynagrodzeń oraz warunki pracy), poniżej kwalifikacji (przeważają wśród nich osoby z wykształceniem średnim i wyższym). Ich migracja ma charakter cyklicznych, relatywnie krótkich wyjazdów. Niemniej jednak, w miarę zwiększania się liczby osób studiujących i pozostających w Polsce po ukończeniu edukacji, wydłużania się pobytów oraz pogłębiania się kryzysu polityczno-gospodarczego Ukrainy, można zakładać, że wpływ cudzoziemców na zapełnianie wspomnianej luki będzie rósł, ograniczając tym samym w Polsce zjawisko drenażu mózgów.
- W województwach szczególnie dotkniętych migracją (opolskie, zachodniopomorskie, lubelskie i dolnośląskie) znacząco pogłębiają się negatywne procesy demograficzne, co w dłuższej perspektywie nie pozostanie obojętne dla lokalnych rynków pracy.

Na podstawie przeprowadzonej analizy można ponadto sformułować listę rekomendacji dotyczących powrotów wykwalifikowanych Polaków:

- Instytucje centralne i lokalne powinny dołożyć wszelkich starań, by lepiej rozpoznać skalę, jak i trendy w zakresie migracji osób wykwalifikowanych oraz migracji powrotnych, jak również dokonać rzetelnej diagnozy potrzeb osób rozważających reemigrację, co stanowiłoby podstawę do budowania programów celowanych w ich potrzeby. Zasadne byłoby w tym celu prowadzenie cyklicznych, zakrojonych na szeroką skalę badań empirycznych realizowanych zarówno w kraju, jak i w państwach, gdzie polska diaspora jest najliczniejsza, co pozwoliłoby na dysponowanie rzetelnymi danymi dotyczącymi ruchów migracyjnych, w tym skali zjawiska, jakim jest drenaż mózgów.
- Zdaniem ekspertów, tworzenie strategii ukierunkowanej na zachęcanie osób przebywających za granicą do powrotu może okazać się nieskuteczne. Bardziej efektywne wydaje się wprowadzanie rozwiązań wspierających rozwój całej gospodarki, np. poprzez pobudzenie inwestycji i innowacyjności przedsiębiorstw (co może przełożyć się na powstawanie nowych miejsc pracy) oraz ułatwiających wejście na rynek pracy rodzicom i osobom opiekującym się innymi osobami zależnymi (poprzez rozwój opieki instytucjonalnej).
- Wsparcie przy zakładaniu własnej działalności i zachęcanie zagranicznych startupów do prowadzenia biznesu w Polsce m.in. dzięki dofinansowaniu rozpoczęcia działalności i włączenia w polski ekosystem startupowy (patrz Poland Prize).

- Promowanie mobilności wysoko wykwalifikowanych naukowców, w tym badań np. poprzez uruchomienie programów badawczych, w ramach których finansowane byłyby stypendia „przyciągające” naukowców do Polski z jednoczesną możliwością pozostania w instytucjach po zakończeniu stypendium przyznanego w ramach danego programu badawczego. W ten sposób byłoby możliwe osiągnięcie „efektu kuli śnieżnej” poprzez pozyskanie wykwalifikowanych badaczy z innych krajów, ale także polskich naukowców, którzy pracowali za granicą, a w ramach udziału w programie badawczym postanowili wrócić do Polski.
- Uruchomienie programu zapewniającego pomoc finansową w formie dotacji (stypendium) dla wykwalifikowanych naukowców, którzy wcześniej pracowali w kraju i chcieliby wrócić po zakończeniu badań w innym kraju. Kreowanie na szczeblu centralnym polityki płacowej, która będzie umożliwiała osiąganie stabilnych i godnych wynagrodzeń (przełamanie w Polsce syndromu taniej pracy, szczególnie w województwach tzw. ściany wschodniej).
- Stworzenie warunków do zasiedlenia w ramach programów mieszkaniowych dla reemigrantów i ich rodzin, np. w postaci jednorazowego wsparcia finansowego – szczególnie dla rodzin z małymi dziećmi.
- Promowanie polskiego rynku pracy i docieranie do polskich emigrantów z ofertami pracy na rynku krajowym. Warto rozważyć współpracę w tym zakresie na poziomie centralnym, przy jednoczesnym zaangażowaniu jednostek samorządu terytorialnego, organizacji pozarządowych i sektora prywatnego, w celu docierania z ofertami pracy do jak największej liczby polskich emigrantów.
- Organizowanie aktywnych kampanii zagranicznych mających na celu promowanie Polski i jej dynamicznego rozwoju gospodarczego, co mogłoby zwiększyć zainteresowanie osiedleniem się w Polsce i zachęcić do powrotu do kraju. Organizowanie wydarzeń, podczas których przekazywane byłyby informacje, w jaki sposób władze publiczne chcą wspierać i poprawiać warunki pracy, nauki i życia dla wykwalifikowanych osób zainteresowanych osiedleniem się w Polsce lub powrotem. Rozpowszechnianie informacji w mediach społecznościowych i za pośrednictwem newslettera. Promowanie Polski w prasie krajowej i zagranicznej.
- Wdrożenie tzw. regionalnych programów powitalnych dla wykwalifikowanych osób, które byłyby zainteresowane osiedleniem w Polsce lub powrotem do kraju. W ramach tego rozwiązania, byłoby możliwe przekazywanie wskazówek dotyczących procedur administracyjnych, systemu opieki zdrowotnej, czy edukacji. Oferowane byłyby usługi doradcze i pomoc w zakresie poszukiwania zatrudnienia na lokalnym rynku pracy, w tym identyfikowanie możliwości zatrudnienia zgodnego z wykształceniem i doświadczeniem zawodowym. Regionalny program powitalny powinien obejmować tematyczną platformę internetową z możliwością stałego i bezpłatnego dostępu.
- Wspieranie kultury biznesowej i kompetencji. Tworzenie fizycznej infrastruktury w postaci, np. inkubatorów przedsiębiorczości, a także programów mentorskich w celu

transferu umiejętności miękkich. Działania te z jednej strony powinny zahamować odpływ potencjału intelektualnego z Polski, a z drugiej strony wspierać Polaków, którzy chcieliby zakładać własne biznesy w Polsce.

- Organizowanie tzw. wizyt biznesowych przedsiębiorców z Polski z przedsiębiorcami zagranicznymi, w których są zatrudnieni Polacy, aby dzielić się doświadczeniem i wzmacniać dialog pomiędzy przedsiębiorcami. Poprzez te wizyty profesjonaliści pracujący za granicą mogą dzielić się swoimi doświadczeniami i nawiązać nowe partnerstwa biznesowe. To inicjatywa mająca na celu wspieranie internacjonalizacji małych i średnich przedsiębiorstw oraz obieg/wymianę potencjału intelektualnego z i do Polski.
- Spośród narzędzi wdrażanych z myślą o powracających z migracji, władze powinny w kolejnych latach dążyć do aktualizacji i promowania istniejących oraz tworzenia nowych punktów informacji o sytuacji w kraju i formalnościach związanych z reemigracją. W opracowanie skutecznych rozwiązań z tego zakresu warto zaangażować organizacje pozarządowe współpracujące z migrantami i reemigrantami zarówno w kraju, jak i za granicą oraz włączyć w te działania lokalną społeczność i władarzy.
- Współpraca władz z organizacjami pomagającymi osobom powracającym z migracji zagranicznych w obszarach, w których organy państwowe nie mają wypracowanych rozwiązań (np. wsparcie psychologiczne).
- Dalszego wzmocnienia wymagają kompetencje pracowników instytucji rynku pracy, m.in. w zakresie wiedzy o problemach osób powracających, znajomości instytucji pomocowych, znajomości rozwiązań prawnych, doradztwa. Ponadto instytucje rynku pracy warto lepiej przygotować do pełnienia funkcji pośrednika w kontaktach osób powracających z migracji z pracodawcami poprzez uruchomienie cyklu szkoleń przygotowujących pracowników do pracy z reemigrantami.
- Niezbędne dla sprawnej adaptacji dzieci osób powracających do polskiego systemu edukacji jest opracowanie na poziomie Ministerstwa Edukacji Narodowej (MEN) odpowiednich procedur i programów nauczania dla nauczycieli (włączenie problematyki adaptacji dzieci reemigrantów do programów studiów podyplomowych, studium pedagogicznego, uruchomienie ścieżek specjalizacyjnych dla nauczycieli uczących języka polskiego jako drugiego lub obcego) przygotowujących ich do pracy z dziećmi i młodzieżą przyjeżdżającą z zagranicy. Zdaniem ekspertów, na poziomie ministerstwa warto także utworzyć sieć punktów konsultacyjnych dla rodziców reemigrantów oraz grup wsparcia dla dzieci i młodzieży. Ponadto wśród innych rekomendowanych inicjatyw MEN można wymienić zaplanowanie i organizację szkoleń dla nauczycieli, psychologów i pedagogów szkolnych oraz pracowników poradni psychologiczno-pedagogicznych, uwrażliwiających na problemy adaptacyjne tej grupy uczniów. Istotne jest wdrażanie mechanizmów adaptacyjnych w nowych warunkach szkolnych i środowiskowych dla dzieci, z uwzględnieniem ich indywidualnych potrzeb.

Pomimo znacznej poprawy sytuacji na polskim rynku pracy (rekordowo niskie wskaźniki bezrobocia) pracownicy wykwalifikowani świadczący pracę w innym kraju, potrzebują większej zachęty, niż tylko gwarancję pracy zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami i kompetencjami. Podwyżki wynagrodzeń, niskie podatki, skuteczniejsze zarządzanie, przejrzyste przepisy prawne, nowocześniejsze systemy edukacji, znajome otoczenie kulturowe i programy pomocy rządowej mogą zachęcać emigrantów do powrotu do ojczyzny. Trudno oszacować koszty takiego programu, ale można z wysokim prawdopodobieństwem założyć, że powrót potencjału intelektualnego do Polski w dość szybkim czasie przyniósłby efekt w postaci „odpracowania” wydatków ponoszonych z tytułu działań na rzecz reemigrantów. Po przejściowym okresie adaptacyjnym, powracający kapitał ludzki generowałby wpływy do budżetu w postaci podatków płaconych w kraju oraz rozwoju gospodarczego i intelektualnego w Polsce.

Batorski D., Bojanowski M., Czerniawska D., „Diagnoza mobilności instytucjonalnej i geograficznej osób ze stopniem doktora w Polsce”, Ośrodek Przetwarzania Informacji, Interdyscyplinarne Centrum Modelowania Matematycznego i Komputerowego Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2009.

Białek K., Botström A., Domaradzka-Lech A., Jakacka-Mikulska K., Kowalska A.M., Mościcka A., Tu K., (Z) powrotem w Polsce. Poradnik dla osób wracających do Polski, Fundacja Sto Pociągów, Warszawa 2016.

Bieńkowska D., Ulasiński C., Szymańska J., red., Kierunek Małopolska, Charakterystyka powracających i rekomendacje. Jak nie zmarnować ich kapitału, Centrum Doradztwa Strategicznego, Kraków 2010.

Borońska-Hryniewiecka K., Wpływ Brexitu na sytuację imigrantów ekonomicznych w Wielkiej Brytanii: implikacje dla Polski i polskich obywateli, Biuletyn PISM nr 24 (1374) 23 marca 2016 r.

Brzozowski J., Kaczmarczyk P., Konsekwencje migracji poakcesyjnych z Polski dla kompetencji zawodowych i kulturowych polskiego społeczeństwa, Polska Akademia Nauk, Warszawa 2014.

Budyta-Budzyńska M. Emigracja powrotna – zyski i straty, kapitały i przekazy migracyjne. Na przykładzie reemigracji z Islandii do Starych Juch, CMR Working Papers, No. 101(159)/2017.

Bukowski M., Koloch G., Lewandowski P., Labour Market Macrostructure in NMS8 – Shocks and Institutions, w: Bukowski M., red., Employment in Poland 2007 – Safety on the Flexible Labour Market, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008.

Chłoń-Domińczyk A, (red.) Monitorowanie losów absolwentów uczelni wyższych z wykorzystaniem danych administracyjnych zakładu ubezpieczeń społecznych, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2014

Chmielewska I., Dobroczek G., Puzyrkiewicz J., Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce – raport z badania. Badanie zrealizowane w 2015 r., NBP, Warszawa 2016.

Chmielewska I., Dobroczek G., Panuciak A., Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce – raport z badania. Badanie zrealizowane w 2017 r., NBP, Warszawa 2018.

Chmielewska I., Transfery z tytułu pracy Polaków za granicą w świetle badań Narodowego Banku Polskiego, Instytut Ekonomiczny, Warszawa 2015.

Czapiński J., Panek T., red., Diagnoza społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2015.

Czubarą T., red., Zagraniczne migracje zarobkowe, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2011.

Dubisz S., red., Uniwersalny słownik języka polskiego, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, tom 1.

Frelak J., Roguska B., Powroty do Polski. Wyniki badań, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2008.

Gmaj K., Małek A., Powroty Polaków po 2004 roku: wyniki badania jakościowego w: Poakcesyjne migracje powrotne Polaków: geneza, przyczyny i konsekwencje, *Biuletyn RPO – Materiały Nr 69 Zeszyty Naukowe*, Warszawa 2010.

Górny A., Kaczmarczyk P., Napierała J., Toruńczyk-Ruiz S., Raport z badania imigrantów w Polsce, Fundacja Ośrodka Badań nad Migracjami, Warszawa 2013.

Grzymała-Moszczyńska H., Grzymała-Moszczyńska J., Durlik J., Szydłowska P., (Nie)łatwe powroty do domu? Funkcjonowanie dzieci i młodzieży powracających z emigracji, Fundacja Centrum im. prof. Bronisława Geremka, Warszawa 2015.

Gumuła W., Gucwa A., Opiola Z., Nalepa W., Rynek pracy w Polsce. Wynagrodzenia, produktywność pracy i migracje w listopadzie 2010 r. – na tle panelowych badań opinii pracodawców i bezrobotnych w latach 2006–2010, Narodowy Bank Polski, Warszawa 2011.

GUS, Liczba bezrobotnych zarejestrowanych oraz stopa bezrobocia według województw, podregionów i powiatów. Stan w końcu grudnia 2017 r., Warszawa 2018a.

GUS, Dziedziczne Bazy Wiedzy, 2018b.

GUS, Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2018 r., Warszawa 2019.

GUS, Sytuacja demograficzna Polski do 2017 roku. Urodzenia i dzietność, 2018c., Warszawa 2018.

GUS, Prognoza ludności gmin na lata 2017 – 2030, Warszawa 2017.

GUS, Prognoza ludności rezydującej dla Polski na lata 2015 – 2050, Warszawa 2016.

GUS, Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014-2050, Warszawa 2014.

GUS, Informacja o liczbie bezrobotnych zarejestrowanych oraz stopa bezrobocia według statystycznego podziału kraju (rewizja NUTS 2016) oraz administracyjnego podziału terytorialnego kraju (TERYT) Stan w końcu kwietnia 2019 r., Warszawa 2019.

GUS, Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004–2011, Warszawa 2012.

GUS, Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004-2017, Warszawa 2018.

Iglicka K., Powroty Polaków po 2004 roku: wyniki badania ilościowego, w: Poakcesyjne migracje powrotne Polaków: geneza, przyczyny i konsekwencje, *Biuletyn RPO – Materiały Nr 69 Zeszyty Naukowe*, Warszawa 2010.

- Iglicka K., Wyniki badań nad migracjami powrotnymi w świetle najnowszych ujęć teoretycznych, w: Poakcesyjne migracje powrotne Polaków: geneza, przyczyny i konsekwencje, *Biuletyn RPO – Materiały Nr 69 Zeszyty Naukowe*, Warszawa 2010.
- Iglicka K., Ślusarczyk M., Powroty z migracji w polityce państwa i dyskursie medialnym w: Poakcesyjne migracje powrotne Polaków: geneza, przyczyny i konsekwencje, *Biuletyn RPO – Materiały Nr 69 Zeszyty Naukowe*, Warszawa 2010.
- Janicka A., Kowalska K. Współczesne migracje zagraniczne Polaków a polski rynek pracy. *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny* nr 4/2010.
- Jończy R., Ekonomiczno-społeczne skutki współczesnych migracji w wymiarze regionalnym na przykładzie regionu opolskiego, Polska Akademia Nauk, Warszawa 2014.
- Kaczmarczyk P., Efekty migracji w odniesieniu do rynku pracy – przypadek polskich migracji poakcesyjnych, w: Żołądek Ł., *Migracje i polityka migracyjna*, Biuro Analiz Sejmowych, Warszawa 2014.
- Karowska A., Lekarzu, pracuj w kraju albo oddaj kasę za studia. Pomysł ministra Gowina, *Wyborcza.pl* z dnia 17 lutego 2017 r., <http://wyborcza.pl/TylkoZdrowie/7,137474,21376607,lekarzu-pracuj-w-kraju-albo-oddaj-kase-za-studia-pomysl.html>.
- Kostrzewa Z., Szałtys D., *Migracje zagraniczne ludności. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011*, GUS, Warszawa 2013.
- Kozdrowicz E., Walczak B., Rodzina migracyjna: przemiany i zagrożenia, w: w: Poakcesyjne migracje powrotne Polaków: geneza, przyczyny i konsekwencje, *Biuletyn RPO – Materiały Nr 69 Zeszyty Naukowe*, Warszawa 2010.
- Kozielska J., Funkcjonowanie młodych polskich migrantów na polskim i imigranckim rynku pracy. Postakcesyjni emigranci powrotni jako grupa zagrożona bezrobociem, *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, No. 33/2013, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów.
- Lesińska M., *Migracje powrotne Polaków*, infos nr 11(194), Biuro Analiz Sejmowych, czerwiec 2015, [http://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/599350E53166E1F9C1257E6C00336B7A/\\$file/Infos_194.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/599350E53166E1F9C1257E6C00336B7A/$file/Infos_194.pdf).
- Lesińska M., The Dilemmas of Policy Towards Return Migration. The Case of Poland After the EU Accession, *Central and Eastern European Migration Review* Vol. 2, No. 1, June 2013.
- Łodziński S., Szonert M., „Niepolityczna polityka”? Kształtowanie się polityki migracyjnej w Polsce w latach 1989–2016 (kwiecień), *Ośrodek Badań nad Migracjami, CMR Working Papers* 90/148, Maj 2016.
- Makulec A., Konsekwencje migracji wysoko wykwalifikowanego kapitału ludzkiego dla krajów wysyłających i migrantów na przykładzie personelu medycznego, *CMR Working Papers* 61/119, Ośrodek Badań nad Migracjami, Warszawa, 2013.

ManpowerGroup, Jak rozwiązać problem niedoboru talentów? Przygotuj, pozyskuj, pożyczaj, przenoś, 2018 Badanie niedoboru talentów, http://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2018/08/NiedoborTalentow_2018_Polska.pdf.

Matejko E., Reintegracja poakcesyjnych migrantów powrotnych na polskim rynku pracy wyniki analizy jakościowej, w: Grabowska-Lusińska I., red, Poakcesyjne powroty Polaków, CMR Working Papers 43/101, Ośrodek Badań nad Migracjami, Warszawa, 2010.

Ministerstwo Edukacji Narodowej, Zintegrowana Strategia Umiejętności – część ogólna, przyjęta przez Radę Ministrów 25 stycznia 2019, <https://bip.men.gov.pl/wp-content/uploads/sites/2/2018/08/zintegrowana-strategia-umiejtnosci-do-uzgodnien-i-konsultacji.pdf>.

Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju, Nowe priorytety rządowej polityki migracyjnej, 2018, <https://www.miiir.gov.pl/strony/aktualnosci/nowe-priorytety-rzadowej-polityki-migracyjnej/>.

Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju, Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.). Załącznik do uchwały nr 8 Rady Ministrów z dnia 14 lutego 2017 r., M. P. poz. 260.

Moj M., Migracje zagraniczne i ich konsekwencje dla rodzin na przykładzie województwa opolskiego. *Pogranicze. Polish Borderlands Studies*, t.3, nr 2/2015.

Ekspertyza Ośrodka Studiów Wschodnich. Zniesienie obowiązku wizowego wobec obywateli Ukrainy – konsekwencje migracyjne dla Unii Europejskiej, Ośrodek Studiów Wschodnich, Warszawa 2017.

Slany K., Ślusarczyk M., Migracje zagraniczne Polaków w świetle NSP 2011. Trendy i charakterystyki socjo-demograficzne, Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2013.

Slany K., Reemigracje w perspektywie historycznej i demograficzno-socjologicznej (od 1918 do 1989 roku), w: Poakcesyjne migracje powrotne Polaków: geneza, przyczyny i konsekwencje, Biuletyn RPO – Materiały Nr 69 Zeszyty Naukowe, Warszawa 2010.

Szymańska J., Ulański C., Bieńkowska D., Zaraz wracam albo... i nie. Skala powrotów, motywacje i strategie życiowe reemigrantów z województwa śląskiego, Centrum Doradztwa Strategicznego, Kraków 2012.

Tyrowicz J., red., Badanie ankietowe rynku pracy, NBP Instytut Ekonomiczny, Warszawa 2013.

Zespół Analiz i Opracowań Tematycznych Biura Analiz i Dokumentacji (2016). Polska jako kraj migracji, Opracowania tematyczne Biura Analiz i Dokumentacji, Warszawa: Kancelaria Senatu.

Raport przygotowany przez:
Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o.
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa
tel. 22 559 99 58
www.iarp.edu.pl