

EXODUS ZAROBKOWY OPOLSKIEJ MŁODZIEŻY

Romuald Jończy
Uniwersytet Opolski

WPROWADZENIE

Jednym z najpoważniejszych problemów społeczno-ekonomicznych Polski, po jej akcesji do Unii Europejskiej, są migracje zagraniczne o podłożu ekonomicznym i zarobkowym, występujące się masowo od otwarcia dla Polaków rynku pracy Wspólnoty. Proces tych migracji nie jest w skali państwa monitorowany, a oficjalne dane nie mogą być raczej źródłem danych

o stanie faktycznym. Nieustalona pozostaje zarówno skala, jak i motywy oraz rzeczywisty charakter (trwałość) tych wyjazdów.

Podstawowym źródłem informacji o rzeczywistym stanie pozostają badania prowadzone przez ośrodki naukowe, które – mimo ogromnych postępów badawczych – pozostają nieskoordynowane i fragmentaryczne. Tymczasem sam proces migracji ciągle się nasila i ewoluuje; charakterystyczne są obecnie masowe

migracje zarobkowe młodzieży mające tendencje do transformacji w emigrację stałą.

W niniejszym artykule zajęto się właśnie najnowszą migracją młodzieży, jej determinantami i perspektywami. Jako przedmiot analiz posłużyła młodzież autochtoniczna z województwa opolskiego, dysponująca z racji posiadania podwójnego obywatelstwa (polskiego i niemieckiego) już od dłuższego czasu swobodą wyjazdów i podejmowania pracy w krajach Europy Zachodniej. Mimo że migracja tej młodzieży jest niewątpliwie specyficznie uwarunkowana, to wydaje się, że wnioski z badań nad nią, zwłaszcza te dotyczące czynników determinujących, mają uniwersalny charakter i dadzą się w dużej mierze odnieść do migracji dokonujących się z innych części Polski.

Źródłem prezentowanych dalej danych są rozległe badania¹, których kluczowy I etap (ustalający formy zatrudnienia i migracji ludności) przeprowadzony został na dobranej, lecz bardzo dużej próbie, liczącej 14 784 osób. Wśród nich było 1214 osób będących w wieku 18–25 lat i posiadających oprócz polskiego również niemieckie obywatelstwo (lub możliwość jego potwierdzenia).

Część tej grupy była objęta podobnymi badaniami, które przeprowadzono trzy lata wcześniej, co w pewnym stopniu pozwoliło na określenie zmian w zakresie natężania i determinant migracji, które się w tym czasie dokonały.

SKALA MIGRACJI MŁODZIEŻY

Jak dowodzą wyniki badań, z możliwości zatrudnienia za granicą korzysta (z całej populacji autochtonów w wieku produkcyjnym) 56,7% osób podejmujących w ogóle (gdziekolwiek i jakkolwiek) pracę. Jednak pomiędzy poszczególnymi grupami wieku występują znaczne zróżnicowania. O ile jednak w starszych grupach wieku, zwłaszcza wśród mężczyzn, podejmowanie pracy za granicą jest wyborem bardzo częstym, ale niedominującym, to w najmłodszych grupach zagraniczna migracja zarobkowa jest zdecydowanie najpowszechniejszą formą zatrudnienia.

W najmłodszej z badanych grupie wieku 18–25 lat, wśród mężczyzn, z ogółem 533 osób podejmujących pracę 451 korzystało z możliwości pracy za granicą, a 413 pracowało wyłącznie za granicą. Wyłącznie w Polsce pracowało natomiast zaledwie 84 mężczyzn, a zatem pięciokrotnie mniej. Nasilenie zagranicznej migracji zarobkowej w tej grupie wieku i płci nie ma zapewne odpowiednika nigdzie na świecie, włączając obszary przygraniczne.

W tejże samej grupie wieku kobiet natężenie migracji zarobkowej jest tylko niewiele mniejsze. Wprawdzie udział pracujących stale i wyłącznie za granicą jest znacznie niższy niż u mężczyzn (23,1% wobec 40,0%), ale jest to niejako „rekompensowane” innymi, mniej trwałymi formami migracji zarobkowej. W rezultacie w grupie 396 kobiet z tego przedziału wieku, które podejmują pracę, 301 (76%) korzysta z możliwości zatrudnienia za granicą, 279 zaś pracuje wyłącznie za granicą. Wyłącznie w Polsce wykonuje pracę zarobkową 95 kobiet, a zatem jest to wielkość trzykrotnie mniejsza.

W sumie z grupy autochtonów w wieku 18–25 lat podejmujących pracę (gdziekolwiek) 84% podejmuje ją za granicą.

Jeśli porównać te dane z wynikami analogicznych badań prowadzonych przez autora trzy lata wcześniej, to okazuje się, że migracja zarobkowa młodzieży znacznie się nasiliła. Trzy lata wcześniej na jednego pracującego wyłącznie w Polsce mężczyzn przypadło „zaledwie” trzech pracujących wyłącznie za granicą (obecnie pięciu), a na jedną pracującą wyłącznie w Polsce kobietę „zaledwie” 1,8 pracującej wyłącznie za granicą (obecnie ta relacja wynosi 1 do 3).

Należy pamiętać, że w przeciągu tych trzech lat zmieniły się w tej grupie wieku zaledwie trzy roczniki. Prowadzi to do wniosku, że podejmowanie pracy za granicą przez młodzież jest zjawiskiem nie tylko dominującym, ale że na zatrudnienie w Polsce młodzież mogąca pracować za granicą decyduje się prawie wyjątkowo. W praktyce dotyczy to głównie osób pracujących w rodzinnych firmach rodziców lub posiadających inne koneksje pomagające w znalezieniu dobrej pracy. Sytuacją dość rzadką jest zdecydowanie się na samodzielne poszukiwanie pracy w regionie, mając możliwość pracy i pobytu za granicą.

PRZYCZYNY I DETERMINANTY EXODUSU

Z perspektywy możliwości prowadzenia polityki regionalnej, a także ewentualnych działań w sferze pobudzania zatrudnienia i aktywności gospodarczej, istotne znaczenie ma ustalenie rzeczywistych motywów wyjazdów, jak i warunków determinujących te motywy. Kardynalne znaczenie ma zwłaszcza ustalenie, w jakiej mierze migracje zarobkowe wywołane są trudną sytuacją na rynku pracy, zwłaszcza przymusowym bezrobociem, a w jakiej ewidentną ościącalnością pozwalającą na uzyskiwanie za granicą zarobków kilkakrotnie większych niż w województwie czy w Polsce. Dokonano w tym zakresie szeregu analiz i porównano otrzymane wyniki z wcześniejszymi badaniami z 1998 r. i 2001 r. Doprowadziło to do kilku zasadniczych wniosków.

Po pierwsze, w motywach wyjazdów zarobkowych dalej – choć już nie tak zdecydowanie jak przed kilku laty – przeważają względy związane z relatywną ościącalnością migracji, czynniki związane zaś z brakiem czy niedostatkiem pracy w Polsce mają mniejsze znaczenie. Badania dotyczące wymagań płacowych osób pracujących za granicą wskazały na to, że zaledwie około 8% badanych byłoby skłonnych podjąć pracę w Polsce za wynagrodzenie niższe niż 1500 zł netto.

Nie zmienia to faktu, że te wymagania płacowe (dotyczące pracy w Polsce) istotnie (bo o 300–1500 zł) zbliżyły się do wynagrodzeń osiągalnych w regionie. Jest to wynikiem głównie wzrostu płac w Polsce, ale również spadku realnych wymagań płacowych migrantów w stosunku do pracy w Polsce.

Wśród pracujących za granicą jest już pewna grupa – rosnąca, choć ciągle niewielka (7%–15%), która podjęłaby pracę w województwie za przeciętne w nim wynagrodzenie. Istotną częścią tej grupy były kobiety wykonujące za granicą pracę stałą, ale niezgodną z ich kwalifikacjami. W ich przypadku do podjęcia pracy w Polsce nie dochodziło głównie z dwóch powodów.

Pierwszym było niedopasowanie ich kwalifikacji do oferowanego zatrudnienia na rynku pracy. Na rynku tym poszukiwani są na ogół mężczyźni z wykształceniem zasadniczym zawodowym, a ci są najmniej skłonni wracać i mają najwyższe wymagania płacowe odnośnie pracy w kraju.

Drugim powodem jest odległość od miejsca zamieszkania do miejsca potencjalnej pracy; czynnik mający – jak się wydaje – niebagatelne znaczenie.

Jak się okazuje, autochtoni mający możliwość podjęcia stabilnej pracy w bezpośrednim pobliżu miejsca zamieszkania są dużo bardziej skłonni ją podjąć, niż jeśli musieliby dojeżdżać do niej na większą odległość.

Dowodem na to są wyniki analiz przeprowadzonych w układzie przestrzennym, zwłaszcza zaś sytuacja w sześciu miejscowościach położonych od Opolą w kierunku Prudnika. W miejscowości położonej najbliżej, bo kilka kilometrów od Opolą, ponad połowa ludności w wieku produkcyjnym pracuje stale w Polsce i nie korzysta z pracy poza krajem, na stałe za granicą zaś pracuje niespełna 6%. W każdej kolejnej miejscowości położonej dalej od Opolą udział zatrudnionych w Polsce maleje, a udział pracujących za granicą rośnie. W ostatniej z badanych miejscowości, położonej ponad 20 km od Opolą, udziały tych pracujących kształtowały się odpowiednio na poziomie około 25% i 37%.

Istotność problemu dojazdu do pracy w Polsce potwierdza również inne zestawienie wskazujące, że cztery (z 21 badanych) miejscowości o największym udziale ludności pracującej stale za granicą są jednocześnie jedynymi, przez które nie przebiega droga o znaczeniu co najmniej drugorzędym.

Jak wskazuje analiza sytuacji na opolskim rynku pracy, podstawowym jego problemem i jednym z głównych powodów migracji jest nie brak pracy w ogóle, lecz brak stabilnej pracy w zawodach i za wynagrodzenia, które byłyby atrakcyjne dla osób, które równie dobrze mogą podjąć pracę za granicą.

Nie zamierzam tego obszernego i złożonego zagadnienia szerzej analizować, niemniej jednak pragnę zwrócić uwagę na szersze tło tego problemu odnoszące się zwłaszcza do zachowań omawianej tu młodzieży.

Nie ulega wątpliwości, że w ostatnich kilkunastu latach dokonał się postęp cywilizacyjny, zmieniły modele konsumpcji, życia i aspiracje ludzi, zwłaszcza młodych, którzy obecnych realiów ekonomicznych i warunków życia nie porównują z warunkami w PRL-u, ale z warunkami, z którymi stykają się w Europie Zachodniej – w Niemczech, Holandii, Wielkiej Brytanii i Irlandii.

Praca powtarzalna, fizyczna, z mglistymi perspektywami rozwoju zawodowego, w niestabilnych warunkach zatrudnienia i w niestabilnej firmie za kwotę poniżej 1000–1500 zł nie jest dla większości młodzieży zajęciem atrakcyjnym. Za mocno zmieniły się aspiracje zarobkowe, zawodowe i życiowe. Jeszcze kilkanaście lat temu studia wyższe były możliwe dla wąskiej grupy ludzi, obecnie są powszechnie dostępne. Jednocześnie zawody tzw. robotnicze, które tradycyjnie wykonywali absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, cieszą się obecnie znacznie mniejszym zainteresowaniem niż kiedyś.

Rezultatem tej przemiany na rynku pracy jest duży udział wysoko (choć niekoniecznie dobrze) wykształconych ludzi o sporych aspiracjach zawodowych i mały udział absolwentów w zawodach robotniczych. Struktura wykształcenia absolwentów odpowiada obecnie gospodarkom bardziej nowoczesnym i rozwiniętym niż polska. Można powiedzieć, że rozwój gospodarczy, z którym wiąże się zmiana w strukturze

dostępnych miejsc pracy, nie nadeła za zmianą preferencji zawodowych młodzieży.

Rzecz można ująć również z innej strony – młodzież wybiera zawody związane z tym, co chciałaby robić, a nie z tym, co w naszym kraju robić będzie mogła. Rezultatem jest dualizacja rynku pracy typowa dla państw Europy Zachodniej: nadwyżka rąk do pracy na rynku pracy „lepiej” i coraz wyraźniejszy niedobór rąk do pracy na rynku pracy „gorszej”.

Rezultatem jest również wolny wzrost płac w sektorze, w którym występuje nadwyżka rąk do pracy, i – w praktyce – szybszy wzrost płac w sektorze, gdzie jest ich niedobór. Teoria i praktyka wskazują, że osoby wysoko wykształcone i młode, jeśli nie znajdują pracy w swoim zawodzie, to nie podejmują prac „gorszych” na miejscu, a szukają swoich szans gdzie indziej. W opolskiej rzeczywistości sprowadza się to do konkluzji: *Skończyłem studia i nie mogę robić tutaj tego, co chciałem. Jeśli więc muszę pracować jako sprzątac, sprzedawca, pomocnik na budowie czy zbieracz ogórków, to wolę to robić za pięć razy tyle w Holandii, Niemczech, Anglii czy Irlandii.* Wyższe wynagrodzenia są w podjęciu decyzji o wyjeździe decydujące, ale ważny jest również inny czynnik – tam wypada robić to, czego nie wypada robić tutaj.

PERSPEKTYWY – ZAGROŻENIE EMIGRACJĄ STAŁĄ

Rozważenie czynników makroekonomicznych determinujących migrację² i analiza zmian w preferencjach płacowych migrujących prowadzą do wniosku, że praca za granicą będzie dla mieszkańców Opolszczyzny coraz mniej opłacalna. Zapewne niedługo już, bo za 5–7 lat, wymaganie płacowe znacznej części migrujących dotyczące pracy w kraju będą odpowiadać rzeczywistym warunkom płacowym na opolskim rynku pracy. Migrującym może być jednak trudno znaleźć pracę z kilku względów.

Po pierwsze dlatego, że, biorąc pod uwagę trendy demograficzne w województwie i w Polsce, ciągle będzie odczuwalna duża presja wchodzącej na rynek pracy młodzieży.

Po drugie dlatego, że, dysponując ciągle dużo lepiej płatną pracą za granicą, nie będą skłonni do aktywnego poszukiwania pracy na Opolszczyźnie, mimo że wynagrodzenia za tę pracę będą już zbliżone do ich – prawdopodobnie w ujęciu realnym dalej malejących – wymagań.

W rezultacie, jeśli z jednej strony na rynek pracy w regionie działać będzie presja pozostałej w regionie młodzieży (głównie nieposiadającej obywatelstwa niemieckiego), a z drugiej zainteresowanie nim młodzieży dysponującej podwójnym obywatelstwem będzie mniejsze, to pojawiające się na Opolszczyźnie miejsca pracy będą zajmowane przez tą pierwszą grupę.

Po trzecie, jak udowodniono³, migracje – mimo wiążącego się z nimi transferu dochodów i kreacji popytu – nie wpływają w sposób widoczny na wzrost aktywności gospodarczej i wzrost liczby miejsc pracy. Migracja sprzyja wchodzeniu na opuszczany przez siłę roboczą opolski rynek przedsiębiorcom (zwłaszcza handlowcom) i pracobiorcom z zewnątrz, natomiast nie sprzyja zatrudnianiu się migrujących i rozwojowi gospodarczemu. W konsekwencji nie prowadzi więc do rozwoju sytuacji sprzyjającej powrotom z emigracji zarobkowej.

Można sformułować kilka poważnych argumentów przemawiających za tym, że migracja zarobkowa młodzieży, nie tylko ludności autochtonicznej z województwa opolskiego, będzie w swojej istotnej części zmierzała do transformacji w emigrację stałą.

Po pierwsze dlatego, że spadek opłacalności migracji, uzależniony także od zmian kursowych i cenowych, będzie się najprawdopodobniej dokonywał szybciej niż wzrost płac w Polsce. W rezultacie pracujący za granicą odczują silniej, że nie opłaca się migrować niż że opłaca się pracować w kraju. Płace w Polsce będą najprawdopodobniej rosnąć szybko, jednak nawet za kilka lat nie będą gwarantowały poziomu życia zbliżonego do osiąganego dzięki obecnym zarobkom za granicą.

Po drugie dlatego, że o ile praca za granicą będzie coraz mniej opłacalna dla osób wydatkujących swoje zarobki w Polsce, to ta opłacalność nie będzie spadała w stosunku do osób wydatkujących swoje zarobki za granicą. W rezultacie spadek opłacalności pracy za granicą odczuje osoba, która mieszka w Polsce, a pracuje za granicą, natomiast gdyby za granicą również mieszkała, to jej realne dochody się nie obniżą.

Po trzecie dlatego, że już obecnie około połowę migrujących stanowią osoby bardzo młode, które nie mają dzieci i nie zawarły jeszcze związków małżeńskich. Na grupę tę, której brakuje silnych czynników przyciągających ją do kraju z powrotem (dzieci, współmałżonek, stała praca, kontakty społeczne i towarzyskie), niewątpliwie silnie oddziaływać będą korzyści zatrzymujące za granicą, a związane ze stałym zamieszkaniem w głównych państwach migracji. W przypadku migrujących autochtonów są to głównie Niemcy i Holandia, w przypadku masowo (po wejściu Polski do UE) migrujących „nieautochtonów” – Wielka Brytania i Irlandia. Korzyści te to – oprócz łatwości w znalezieniu pracy i wyższych wynagrodzeń – szeroki wachlarz przywilejów socjalnych i społecznych przysługujących w tych państwach, zwłaszcza młodym rodzinom z dziećmi.

Po czwarte dlatego, że dla coraz większej części wyjeżdżającej młodzieży pierwszą pracą jest zatrudnienie za granicą, a więc decyzja o powrocie do kraju nie jest decyzją o powrocie do (znanej) pracy w kraju, lecz wiąże się z „zaczynaniem od nowa” w gorszych ekonomicznie warunkach.

Piątym powodem decydującym o wyjeździe na stałe może stać się wykształcenie młodzieży – nieodpasowane i często za wysokie w stosunku do zapotrzebowania na regionalnym rynku pracy. Skoro pracy w szeregu atrakcyjnych zawodów nie ma na miejscu, to raczej nie należy oczekiwać, że absolwenci wyższych uczelni podejmą się prac na budowach, w sklepach, jako kierowcy itp. Należy sądzić (i potwierdza to praktyka), że jeśli zdecydują się na pracę o niższych kwalifikacjach, to podejmą ją za granicą, za wyższe wynagrodzenia. Za granicą zaś, dzięki znajomości języków i wykształceniu, poradzą sobie lepiej niż osoby niżej wykształcone.

WNIOSKI KOŃCOWE

Przedstawiona sytuacja i problemy zmuszają do podjęcia działań zatrzymujących (przyciągających z powrotem) ludzi opuszczających region. Działania te powinny mieć charakter kompleksowy i zostać

podjęte bezzwłocznie, gdyż eskalacja problemu migracji dotyczyć będzie najbliższych 5–8 lat, co wynika zarówno ze względów demograficznych (wyż demograficzny), jak i ekonomicznych (warunki płacowe i ekonomiczno-społeczne). Względy te wskazują, że po 2015 r. podejmowanie pracy za granicą będzie miało dużo bardziej ograniczony charakter.

W przypadku Opolszczyzny wejście Polski do UE i otwarcie rynku pracy dla młodzieży nieposiadającej niemieckiego obywatelstwa nasiliło migrację i związane z nią zagrożenia oraz pogłębiło dysharmonię⁴ w rozwoju regionalnym. Na dziś dzień nie wiadomo wprawdzie⁵, jaka część tej młodzieży podjęła pracę (czy już pozostała) za granicą, jednak wstępne badania i obserwacje pozwalają sądzić, że jest to część istotna.

Sądzić należy, że kwestia migracji zarobkowej (z tendencją do transformacji w emigrację stałą) dotknie w kilkuletniej perspektywie dalszych kilkudziesięciu tysięcy mieszkańców województwa opolskiego, głównie wchodzącej na rynek pracy młodzieży. Zatrzymanie w regionie czy (w przypadku pracujących za granicą) powrót z zagranicy bardzo licznej młodzieży urodzonej w latach 80. jest jednym z najważniejszych wyzwań dla opolskiej polityki regionalnej. Pełną stawką jest „być tutaj albo tam” około 150 tys. młodych ludzi urodzonych w latach 80., czyli około 1/4 ludności województwa będącej w wieku produkcyjnym.

Podkreślić należy, że ta najnowsza poakcesyjna migracja może być w porównaniu do wcześniejszej – dorobkowej i wiążącej się z transferem dochodów – znacznie mniej pożyteczna i znacznie dotkliwsza, jeśli chodzi o trwałe straty w kapitale ludzkim.

Problem jest poważny z tego względu, że wynika przed wszystkim z obiektywnych uwarunkowań makroekonomicznych i z rozwoju gospodarczego Polski. Jako taki wykracza zdecydowanie poza możliwości urzędów pracy i innych regionalnych instytucji oraz gremiów zajmujących się wyłącznie rynkiem pracy i zatrudnieniem. Migrujący nie oczekują bowiem od państwa, samorządów i innych instytucji pomocy w formie zasiłków czy świadczeń przysługujących bezrobotnym i osobom w trudnej sytuacji. Oczekują natomiast działań, które rozwiną i uaktywnią gospodarczo województwo i pozwolą im w przyszłości na podjęcie pracy w regionie w lepszych warunkach płacy, pracy, rozwoju i życia niż obecnie.

¹ Wyniki tych badań prezentuje praca R. Jończy, *Wpływ migracji zagranicznych na dysharmonię rozwoju województwa opolskiego (ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy)*, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego, Wydział Ekonomiczny Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2006.

² Chodzi głównie o płace, stopy inflacji i kurs walutowy – Patrz R. Jończy, *Wpływ migracji zagranicznych...*, op. cit., s. 149 i n.

³ Patrz np. R. Jończy, *Exodus zarobkowy ludności autochtonicznej z województwa opolskiego i jego skutki*, „Polityka Społeczna” 2006 nr 1, s.11–15, szerzej zaś w R. Jończy, *Wpływ migracji zagranicznych...*, op. cit., rozdziały 4 i 5.

⁴ Zarys tej dysharmonii przedstawiłem w powołanym już artykule z nr 1 „Polityki Społecznej” z bieżącego roku. Szeroko na ten temat traktuje też wspomniana już praca *Wpływ migracji zagranicznych na dysharmonię rozwoju województwa opolskiego (ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy)*.

⁵ Niedawno podjęto badania mające pomóc w ilościowym oszacowaniu skali tej migracji.

SUMMARY

The paper treats about factors determinating migrations of young native people from the Opole region who have dual citizenship (polish and german) outside the country. This migration process still gets stronger and stronger. From the working people who are 18–25 years old, 84% take job outside the boarder. In the migration reasons still relative payable takes advantage. The problem is not lack of job at all but lack of steady work in professions and for salaries, which would be attractive for people who may as well take job outside the border. The paper presents arguments which proves that economic emigration of young people will change, in major part, into permanent emigration. It becomes necessary to take urgent actions to withhold people leaving the region and the country.